

埼玉県多様な働き方実践企業認定制度 審査基準

【認定項目】

1 次の(1)から(5)のうち2つ以上に該当する企業等を認定する。

内 容	確認書類
<p>(1) 仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整備している 次のアからシのうち2つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に定める年齢を上回る育児休業制度 【法の水準】 育児休業(育介法 §5～§6・§9の2) 事業主は、1歳（ただし保育園入園不可等の場合は最長2歳）に満たない子を養育するために労働者が申し出た場合、育児休業を取得させなければならない。</p> <p>イ 育児・介護休業法に定める日数又は回数を上回る介護休業制度 【法の水準】 介護休業(育介法 §11～§12・§14～§15) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護するために労働者が申し出た場合、対象家族1人につき通算93日まで、3回まで分割して介護休業を取得させなければならない。</p> <p>ウ 育児・介護休業法に定める年齢又は時間を上回る育児のための短時間勤務制度 【法の水準】 育児に係る短時間勤務制度(育介法 §23) 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、利用できる短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間)を講じなければならない。</p> <p>エ 妻出産時や学校行事参加のための特別休暇などの休暇制度 【その他の休暇制度】 ・積立休暇制度（次年度に繰り越せない年休を別枠で積み立て、子どもの看護や介護のために利用できる。労働基準法の年休の繰越とは異なる。） ・アニバーサリー休暇制度（家族の誕生日など） ・孫の育児休暇</p> <p>オ 託児環境の整備（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）企業内保育所を設置・運営等している （イ）託児のための助成制度がある （ウ）子連れ出勤を認めている （エ）その他同等の取組を実施している</p> <p>カ 男性従業員の育児休業等取得促進のための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている （イ）育休ハンドブックを作成・配布している （ウ）男性育休推進宣言企業である</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則 ・育児・介護休業 規程 ・労働協約 など

内 容	確認書類
<p>(エ) その他同等の取組を実施している</p> <p>キ 介護離職防止のための取組(次の(ア)～(エ)のいずれかの取組を実施している)</p> <p>(ア) 管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている</p> <p>(イ) 相談窓口を設置している</p> <p>(ウ) 介護支援プランを策定している</p> <p>(エ) その他同等の取組を実施している</p> <p>ク 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度</p> <p>ケ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度 【法の水準】無給休暇で可</p> <p>コ くるみん認定(厚生労働省)</p> <p>サ (従業員100人以下の企業等対象)次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること</p> <p>シ 過去5か年において、育児・介護休業法で定める育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための短時間勤務等の利用実績がある。</p> <p><該当する制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業 (子が1歳に達する日、ただし保育園入園不可等の場合は最長2歳) (2回まで分割) ・ 出生時育児休業(産後パパ育休) (出生後8週間以内に通算4週間、2回まで分割) ・ 介護休業(要介護者1人につき通算93日、3回まで分割) ・ 子の看護休暇 (小学校就学前の子1人につき5日(2人以上10日)、1日または時間単位) ※(小学校3年生修了まで)令和7年4月1日以降 ・ 介護休暇 (要介護者1人につき5日(2人以上10日)、1日または時間単位) ・ 育児のための短時間勤務制度(3歳未満の子、1日6時間まで) ・ 介護のための短時間勤務制度 (要介護者1人につき3年以上の間で2回以上利用可) ・ その他 <ul style="list-style-type: none"> * 法で定める所定外労働の制限(残業の免除) (3歳未満の子・要介護者、1か月以上1年未満で回数制限なし) ※(小学校就学前の子)令和7年4月1日以降 * 時間外労働の制限 (小学校就学前の子・要介護者、1か月24時間、1年150時間) * 深夜業の制限 	<p><利用実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申請書 ・ 給付金通知書 ・ 利用者名簿 ・ 勤務管理簿 ・ 休暇簿 など

内 容	確認書類
(小学校就学前の子・要介護者、午後 10 時から午前 5 時 (深夜))	
<p>(2) 柔軟な働き方が選択できる環境を整備している 次のアからコのうち 2 つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア テレワーク制度 イ フレックスタイム制度 ウ 始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (時差出勤) エ 限定正社員制度 オ 副業・兼業 カ 選択的週休 3 日制 キ 時間単位の有給休暇制度 ク 長時間労働是正のための取組 (次の (ア) ~ (エ) のいずれかの取組を実施している) (ア) 勤務間インターバル制度を導入している (イ) ノー残業デーの実施 (ウ) 一斉消灯の実施 (エ) その他同等の取組を実施している ケ 年次有給休暇取得促進のための取組 (次の (ア) ~ (エ) のいずれかの取組を実施している) (ア) 年次有給休暇取得奨励日 (月間) を設定している (イ) 連続休暇取得を奨励している (ウ) 年次有給休暇の計画的付与制度を導入している (エ) その他同等の取組を実施している コ フリーアドレス、フリースペースの導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則 ・育児・介護休業 規程 ・労働協約 など
<p>(3) 誰もが活躍できる環境を整備している 次のアからオのうち 2 つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア 女性活躍の促進に向けた取組 (次の (ア) ~ (オ) のいずれかの取組を実施している) (ア) 従業員や求職者に向けた取組の表明 (経営方針、求人票やホームページへの掲載) (イ) 推進体制の整備 (担当部署、担当者の設置) (ウ) えるぼし認定 (厚生労働省) を受けている (エ) (従業員 100 人以下の企業等対象) 女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出等を行っている (オ) その他同等の取組を実施している イ パートタイム労働者等から正社員への転換制度 ウ 仕事と病気治療の両立を支援するための取組 (次の (ア) ~ (エ) のいずれかの取組を実施している) (ア) 社員やその家族のための相談窓口を設置している (イ) 治療・通院休暇制度 (傷病・病気休暇制度、治療休暇制度、短時間休暇制度など) がある</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現物の確認

内 容	確認書類
<p>(ウ) 両立支援プランを作成している</p> <p>(エ) その他同等の取組を実施している</p> <p>エ 日本語学習支援など外国人従業員が働きやすい職場環境整備</p> <p>オ その他の取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの項目の宣言等を行っている）</p> <p>（ア）埼玉県シニア活躍推進宣言企業</p> <p>（イ）埼玉県アライチャレンジ企業</p> <p>（ウ）埼玉県障害者雇用優良事業所又は、もにす認定（厚生労働省）を受けている事業主</p> <p>（エ）埼玉県健康経営実践事業所又は健康経営優良法人等（経済産業省）</p>	
<p>(4) 従業員のキャリアアップ・スキルアップに積極的に取り組んでいる</p> <p>次のアからオのうち2つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア 研修受講・資格取得にかかる費用の補助</p> <p>イ 自己啓発のための短時間勤務・休暇制度</p> <p>ウ 従業員等のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度等</p> <p>エ 会社全体で従業員等をサポートする制度（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している）</p> <p>（ア）メンター制度</p> <p>（イ）ブラザーシスター制度</p> <p>（ウ）業務以外での社内コミュニティ（社内部活動）など</p> <p>（エ）従業員の奨学金の返還を支援する制度</p> <p>（オ）その他同等の取組を実施している</p> <p>オ その他の取組（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している）</p> <p>（ア）人事評価制度を運用し、目標設定や評価結果に対してフィードバックの機会を設けている</p> <p>（イ）従業員から配置転換の希望を取る制度がある</p> <p>（ウ）採用ホームページ等で入社後のキャリアマップや生涯年収等を公開している</p> <p>（エ）従業員満足度調査（ES調査）を実施している</p> <p>（オ）その他同等の取組を実施している</p>	<p>・現物の確認</p>
<p>(5) DXを推進している</p> <p>次のアからウのうち2つ以上の取組等を実施していること。</p> <p>ア デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している）</p> <p>（ア）経営層がDX実現に向けたビジョンや目指すべき方向性を社内や社外に表明している</p> <p>（イ）社内にデジタル化に向けた計画や手順を示している</p> <p>（ウ）部門を超えたデジタル化のための体制やプロジェクトを構築している</p>	<p>・現物の確認</p>

内 容	確認書類
<p>(エ) その他同等の取組を実施している</p> <p>イ デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している）</p> <p>（ア）リモート会議やリモートワークなど場所にとらわれない働き方を推進している</p> <p>（イ）工場や現場でドローンや IoT 機器等のデジタルツールを活用し、働き方改革を進めている</p> <p>（ウ）勤怠管理システムや人事管理システムを導入している</p> <p>（エ） その他同等の取組を実施している</p> <p>ウ デジタルツールの活用による業務効率化の推進（次の（ア）～（ウ）のいずれかの取組を実施している）</p> <p>（ア）資料、帳簿等の電子化や契約の電子化など、ペーパーレス化を進めている</p> <p>（イ）ノーコードツール等を活用し、社員自身で業務のデジタル化を実施している</p> <p>（ウ）生成 AI・RPA 等のデジタル技術を活用し、業務の効率化を図っている</p>	

2 1に該当する以外に、下記を満たしていること。

- (1) 育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備していること（従業員 10 人以上の場合）。
- (2) 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること（従業員 101 人以上の場合）。

ただし、市町村においては、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表するとともに、同計画を実践していること。

【プライム企業認定項目】

3 1の認定項目の5項目のうち4項目以上に該当し、かつ、次の7つの実績項目のうち4項目以上を満たす企業等をプライム企業として認定する。

内 容	確認書類
<p>(1) 男性従業員の育児休業の取得が定着している 男性の従業員等で、その養育する子に、育児・介護休業法における育児休業（出生時育児休業を含む。）を取得した者の割合が県の目標（R7 4 4. 8%）を上回ること。</p>	<p><利用実績> ・申請書 ・給付金通知書 など</p>
<p>(2) 介護休業した従業員が現に働き続けている 過去5か年において、介護休業した従業員等で復帰した者が50%以上であること。</p>	<p><利用実績> ・申請書 ・給付金通知書など</p>
<p>(3) 残業時間の縮減に努めている 年間の1人当たり月平均残業時間が別に示す業種別平均を下回ること。</p>	<p>・独自データ など</p>
<p>(4) 年次有給休暇の取得促進に努めている 年次有給休暇の年間取得率が別に示す業種別平均を上回ること。</p>	<p>・独自データ など</p>
<p>(5) 出産した女性従業員が現に働き続けている 過去5か年において、出産した女性の従業員等の仕事復帰1年後の継続就業率が50%以上であること。</p>	<p><利用実績> ・申請書 ・給付金通知書 など</p>
<p>(6) 女性管理職が活躍している 管理職（課長相当職以上。役員を除く）のうち、女性の比率が国の目標値（R7 1 8%以上）であること。</p>	<p>・組織図 ・名簿 など</p>
<p>(7) 従業員が長く働き続けている 従業員の平均勤続年数が別に示す業種別平均を上回ること。</p>	<p>・独自データ など</p>