

埼玉県多様な働き方実践企業 認定申請書

申請日 年 月 日

埼玉県知事

(フリガナ)			
企業名			
代表者職名		代表者氏名	

埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領第5に基づき、多様な働き方実践企業の認定について下記のとおり申請します。なお、この申請書については、事実と相違ありません。

記

1 確認事項

- (1) ☐ 労働基準法や育児・介護休業法等の労働関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でない
- (2) ☐ 育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備している
☐ 就業規則の作成・届出義務がないため未整備(従業員が10人未満)
- (3) ☐ 次世代法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表し、都道府県労働局に届出をしている
☐ 一般事業主行動計画策定・届出の義務がないため未策定(従業員が100人以下)
- (4) ☐ 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表し、都道府県労働局に届出をしている
☐ 一般事業主行動計画策定・届出の義務がないため未策定(従業員が100人以下)
- (5) ☐ 暴力団排除規定に該当しない

2 申請区分

☐ 新規 ☐ 更新 ☐ ステップアップ 前回の認定日 年 月 日

3 企業情報

所在地 (県内事業所所在地)	〒		
申請単位	☐ 法人全体 ☐ 事業所		
電話番号			
メールアドレス(メルマガ送信先)			
ホームページURL			
埼玉県内の事業所名の記載 ※申請以外の事業所がある場合			
業種(日本標準産業分類 大分類)			
事業内容			
常用労働者数(県内)	正社員	人	非正規社員
			人
	合計		人

※以上の情報には県ホームページで公表する項目があります。あらかじめ御了承ください。

連絡用情報

担当者氏名	
担当者所属部署	
電話番号	
メールアドレス	
送付先	〒

1 確認事項

就業規則(育児・介護休業等に関する規則含む)を整備している企業等は、(1)に記載の「確認事項の詳細項目」の内容が就業規則に反映されている場合は☑を入れてください。

就業規則や一般事業主行動計画については、根拠資料を確認させていただきます。【別添】根拠資料確認シートも併せて提出してください。

☐ (1) 育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備している

確認事項の詳細項目	
☐ 育児休業	○従業員は、子が1歳(および一定の場合には、子が2歳)に達するまでの間、1人の子につき2回まで分割して育児休業を取得することができる。 ○出生時育児休業(産後パパ育休)は子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分けて育児休業を取得することができる。 ○有期雇用従業員の育児休業取得要件について、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃している(労使協定の締結により除外可)。
☐ 介護休業	○従業員は、要介護状態にある対象家族を介護するため、対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として介護休業を取得することができる。 ○有期雇用従業員の介護休業取得要件について、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃している(労使協定の締結により除外可)。
☐ 子の看護休暇	○小学校就学前の子を養育する従業員は、年5日(小学校就学前の子が2人以上であれば年10日)まで、病気・けがをした子の看護等のために、休暇を1日または時間単位で取得することができる。
☐ 介護休暇	○要介護状態の対象家族の介護等のため、年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)まで、介護休暇を1日または時間単位で取得することができる。
☐ 育児のための短時間勤務制度	○3歳未満の子を養育する従業員について、勤務時間の短縮(1日6時間)の措置を講じている。
☐ 介護のための短時間勤務制度等	○要介護状態にある対象家族を介護する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、④介護サービスの費用助成等のいずれかの措置を講じている。(①～③は3年間以上の期間で2回以上利用可能)
☐ 所定外労働の免除	○3歳未満の子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働が免除される。
☐ 時間外労働の制限	○小学校就学前の子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、法定時間外労働を1か月24時間、1年150時間に制限することができる。
☐ 深夜業の制限	○小学校就学前の子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの深夜業が免除される。

☐ (2) 次世代法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表し、都道府県労働局に届出をしている

☐ (3) 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表し、都道府県労働局に届出をしている

2 認定項目

以下の「認定項目の詳細」について、該当する項目に☑を入れてください。☑を入れたものは根拠資料を確認させていただきます。【別添】根拠資料確認シートも併せて提出してください。

5項目のうち2項目以上の該当で「多様な働き方実践企業」に認定します。

5項目のうち4項目以上に該当し、プライム企業認定項目7項目のうち4項目以上に該当する場合「プライム企業」に認定します。

☐ (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(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	
☐	「子が1歳(および一定の場合には子が2歳)に達するまで」を上回る育児休業制度がある。
☐	「通算93日、3回まで分割可」を上回る介護休業制度がある。
☐	「3歳未満の子、1日6時間」を上回る育児のための短時間勤務制度がある。
☐	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がある。
☐	託児のための環境を整備している。(①～④から具体的な取組を選択) ☐ ①企業内保育所を設置・運営等している。 ☐ ②託児のための助成制度がある。 ☐ ③子連れ出勤を認めている。 ☐ ④その他
☐	男性従業員の育児休業等取得促進のための取組を行っている。(①～④から具体的な取組を選択) ☐ ①管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている。 ☐ ②育休ハンドブックを作成・配布している。 ☐ ③男性育休推進宣言企業である。 ☐ ④その他
☐	介護離職防止のための取組を行っている。(①～④から具体的な取組を選択) ☐ ①管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている。 ☐ ②相談窓口を設置している。 ☐ ③職場復帰プログラムを策定している。 ☐ ④その他
☐	出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度がある。
☐	有給での子の看護休暇又は介護休暇制度がある。
☐	くるみん認定(厚生労働省)を受けている。
☐	(従業員100人以下の企業等対象)次世代法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行っている。
☐	(過去5か年)育児・介護休業法に定める育児休業、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。

☐ (2) 柔軟な働き方が選択できる環境を整備している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	
☐	テレワーク制度を導入している。
☐	フレックスタイム制度を導入している。
☐	始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度がある。
☐	限定正社員制度がある。
☐	副業・兼業の制度がある。
☐	選択的週休3日制を導入している。
☐	時間単位の有給休暇制度がある。
☐	長時間労働是正のための取組を実施している。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①勤務間インターバル制度を導入している。
☐	②ノー残業デーの実施
☐	③一斉消灯の実施
☐	④その他
☐	年次有給休暇取得促進のための取組を実施している。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①年次有給休暇取得推奨日(月間)を設定している。
☐	②連続休暇取得を奨励している。
☐	③年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。
☐	④その他
☐	フリーアドレス、フリースペースを導入している。

☐ (3) 誰もが活躍できる環境を整備している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	
☐	女性活躍の促進に向けた取組を行っている。(①～⑤から具体的な取組を選択)
☐	①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)
☐	②推進体制の整備(担当部署、担当者の設置)
☐	③えるぼし認定(厚生労働省)を受けている
☐	④(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。
☐	⑤その他
☐	パートタイム労働者等から正社員への転換制度がある。
☐	仕事と病気治療の両立を支援するための取組を行っている。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①社員やその家族のための相談窓口を設置している。
☐	②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。
☐	③両立支援プランを作成している。
☐	④その他
☐	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に取り組んでいる。
☐	その他の取組(次の①～④の項目の宣言等を行っている)
☐	①埼玉県シニア活躍推進宣言企業
☐	②埼玉県アライチャレンジ企業
☐	③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
☐	④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)

☐ (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(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	
☐	研修受講・資格取得にかかる費用を補助している。
☐	自己啓発のための短時間勤務・休暇制度がある。
☐	従業員のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度がある又は外部研修に参加させている。
☐	会社全体で従業員をサポートする制度がある(①～⑤から具体的な取組を選択)
☐	①メンター制度
☐	②ブラザーシスター制度
☐	③業務以外での社内コミュニティ(社内部活動)など
☐	④従業員の奨学金の返還を支援する制度
☐	⑤その他
☐	その他の取組(①～⑤から具体的な取組を選択)
☐	①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。
☐	②従業員から配置転換の希望を取る制度がある。
☐	③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。
☐	④従業員満足度調査(ES調査)を実施している。
☐	⑤その他

☐ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	
☐	デジタル化に向けた意思決定及び体制を整備している。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①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。
☐	②社内にデジタル化に向けた計画や手順を示している。
☐	③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。
☐	④その他
☐	デジタルツールの活用による柔軟な働き方を推進している。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①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。
☐	②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。
☐	③勤怠管理システムや人事管理システムを導入している。
☐	④その他
☐	デジタルツールの活用による業務効率化を推進している。(①～④から具体的な取組を選択)
☐	①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。
☐	②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。
☐	③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。
☐	④その他

【プライム企業認定項目】

「2 認定項目」の5項目のうち4項目以上に該当し、以下の7項目のうち4項目以上を満たす企業を「プライム企業」として認定します。

割合や平均を算出する場合は、小数点以下第2位を四捨五入してください。

☐ 希望する ☐ 希望しない

☐ (1) 男性従業員の育児休業の取得が定着している

男性の従業員等の育児休業の取得割合が県の目標を上回る《過去1か年》

男性育休取得割合	育児休業を取得した男性従業員の数	配偶者が出産した男性従業員の数
%	人	人
(a/b×100)	(a)	(b)

☐ (2) 介護休業した従業員が現に働き続けている

介護休業した従業員等の仕事復帰率が50%以上《過去5か年》

仕事復帰率	介護休業から仕事に復帰した従業員の数	介護休業した従業員の数
%	人	人
(c/d×100)	(c)	(d)

☐ (3) 残業時間の縮減に努めている

年間1人当たりの月平均残業時間が業種別平均を下回る《過去1か年》

月平均残業時間	年間所定外労働時間の合計	過去1年間の月末の対象者数の合計
時間	時間	人
(e/f)	(e)	(f)

☐ (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業種別平均を上回る《過去1か年》

年休年間取得率	対象者の年次有給休暇取得日数の合計	対象者の年次有給休暇付与日数の合計
%	日	日
(g/h×100)	(g)	(h)

☐ (5) 出産した女性従業員が現に働き続けている

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 《過去5か年》

継続就業率	仕事復帰後1年以上継続就業している者の数	過去5年間で出産日まで所属していた者の数
%	人	人
(i/j×100)	(i)	(j)

☐ (6) 女性管理職が活躍している

管理職(課長相当職以上、役員含む)のうち、女性の比率が国の目標を上回る

管理職女性比率	女性管理職数	管理職数(男女含む)
%	人	人
(k/l×100)	(k)	(l)

☐ (7) 従業員が長く働き続けている

平均勤続年数が業種別平均を上回る

平均勤続年数	勤続年数の合計	現在の対象従業員数
年	年	人
(m/n)	(m)	(n)

根拠資料確認シート

様式第2号で☑を付けた項目については、根拠資料を提出してください。提出に支障がある場合には、別途県職員による確認をさせていただきます。

	根拠資料名
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	

	根拠資料名
K	
L	
M	
N	
O	
P	
Q	
R	
S	
T	

「1 確認事項」に関する根拠資料

- ☐ (1) 育児・介護休業法を遵守した就業規則

確認事項の詳細項目	資料	該当箇所
☐ 育児休業(出生時育児休業)に関する規定		
☐ 介護休業に関する規定		
☐ 子の看護休暇に関する規定		
☐ 介護休暇に関する規定		
☐ 育児のための短時間勤務制度の措置に関する規定		
☐ 介護のための短時間勤務制度等の措置に関する規定		
☐ 所定外労働の免除に関する規定		
☐ 時間外労働の制限に関する規定		
☐ 深夜業の制限に関する規定		

資料

- ☐ (2) 次世代法に基づく一般事業主行動計画
☐ (3) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

「2 認定項目」に関する根拠資料

- ☐ (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(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	資料	該当箇所
☐ 育児・介護休業法に定める年齢を上回る育児休業制度		
☐ 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		
☐ 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		
☐ 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		
☐ 託児環境の整備		
☐ 男性従業員の育児休業等取得促進のための取組		
☐ 介護離職防止のための取組		
☐ 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度		
☐ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度		
☐ くるみん認定(厚生労働省)		
☐ (従業員100人以下の企業等対象)次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等		
☐ (過去5か年)育児・介護休業法に定める育児休業、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		

	根拠資料名
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	

	根拠資料名
K	
L	
M	
N	
O	
P	
Q	
R	
S	
T	

☐ (2) 柔軟な働き方が選択できる環境を整備している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	資料	該当箇所
☐ テレワーク制度		
☐ フレックスタイム制度		
☐ 始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度		
☐ 限定正社員制度		
☐ 副業・兼業		
☐ 選択的週休3日制		
☐ 時間単位の有給休暇制度		
☐ 長時間労働是正のための取組		
☐ 年次有給休暇取得促進のための取組		
☐ フリーアドレス、フリースペースの導入		

☐ (3) 誰もが活躍できる環境を整備している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	資料	該当箇所
☐ 女性活躍の促進に向けた取組		
☐ パートタイム労働者等から正社員への転換制度		
☐ 仕事と病気治療の両立支援のための取組		
☐ 外国人従業員が働きやすい職場環境整備		
☐ その他の取組(宣言、登録等)		

☐ (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(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	資料	該当箇所
☐ 研修受講・資格取得にかかる費用の補助		
☐ 自己啓発のための短時間勤務・休暇制度		
☐ 従業員のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度等		
☐ 会社全体で従業員をサポートする制度		
☐ その他の取組		

☐ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上)

認定項目の詳細	資料	該当箇所
☐ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備		
☐ デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進		
☐ デジタルツールの活用による業務効率化の推進		