埼玉県多様な働き方実践企業 認定申請書

				申請		 F 月	日
埼玉県	具知事				<u> </u>		
		(フリガナ)					
		企業名					
		代表者職名		代表者氏名			
	県多様な働き方実践企業訓 請します。なお、この申請				践企業の認定	定について ⁻	下記のと
			記				
	認事項 □ 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	事実が過去3ヵ	か年以内にな	ルル
(2)	□ 育児・介護休業法を遵□ 就業規則の作成・届出						
(3)	□ 次世代法に基づき、一□ 一般事業主行動計画録					している	
(4)	□ 女性活躍推進法に基づ□ 一般事業主行動計画					届出をしてい	いる
(5)	□ 暴力団排除規定に該当	当しない					
	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(県	在地 具内事業所所在地)	₹					
申		□法		□事業所			
電	話番号						
Χ.	ールアドレス(メルマガ送信	先)					
木	ームページURL						
	玉県内の事業所名の記載 申請以外の事業所がある場	易合					
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	この情報には県ホームページ	ジで公表する項	目があります。a	あらかじめ御了承	ください。		
連絡用	連絡用情報						
担	当者氏名						
担	当者所属部署						
電	話番号				<u> </u>		
X	ールアドレス						
<u>×</u>	ールアドレス	Ŧ					

(様式第2号)

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図を入れてください。

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

ᆚ	(リ)月元・川部	を作業法を受付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)次世代法に基つさ、一般事業王行	†
----------------------	---

□ (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

(様式第2号)

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。
□ (<u>従業員100人以下の企業等対象</u>)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。					
	□③一斉消灯の実施					
	□ ④その他 □					
F						
	□ 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 □					
F						
	(つ) ササナ ホジヂロヨ ブキフ エートーター カタ /#L ブロフ / ロ ぜんかつついし)					
	(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)					
	(3)誰もか活躍できる境境を登偏している(いすれかとフ以上) 認定項目の詳細					
	認定項目の詳細					
	<mark>認定項目の詳細</mark> 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)					
	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)					
	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					
	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)					
	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。					
	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。					
	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 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。					
	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)					
	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。					
	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。					
	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 ⑤その他 ①・②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。 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。					
	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。					
	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 ②(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高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。					
	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南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。					
	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。 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。 ①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。 ②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					
	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。 ○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。					
	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。 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。 ①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。 ②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					

Ш	(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
	/F\ D\/+\\\\ -7\\\ 7\\\\ 7\\\\ 7\\\\ 7\\\\\\\\\\
	(5) DXを推進している(いずれか2つ以上)
	認定項目の詳細
	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)
	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。
	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。
	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。
	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
	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)
	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。
	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。
	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。
	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
	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)
	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。
	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。
	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。

【プライム企業認定項目】

	認定項目」の5項目のうち して認定します。	4項目以上に該当し、以下の7項目のうち	54項目以上を満たす企業を「プライム企
		、小数点以下第2位を四捨五入してくださ	<u></u> <u> </u>
	希望する □ 希望し	っない	
		木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
	%	,	
	(a/b×100)	(a)	(b)
	(2)介護休業した従業員		-11
		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
	%		\downarrow
	(c/d×100)	(c)	(d)
	(3)残業時間の縮減に		
		平均残業時間が業種別平均を下回る《過 』	
	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	
	(e/f)	(e)	(f)
П	(4) 年次有給休暇の取得	鼻促進に努めている	
ш		なにという。(* * * * * * * * * * * * * * * * * * *	午》
	年休年間取得率	対象者の年次有給休暇取得日数の合計	ー// 対象者の年次有給休暇付与日数の合計
		73304 (732-4-6-1-7(13)44(1)(12)3-3-42(1)
	%		
	(g/h×100)	(g)	(h)
	(5) 出産した女性従業員	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5	0%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)
Ш	(6) 女性管理職が活躍し		
		以上、役員含む)のうち、女性の比率が国の	
	管理職女性比率	女性管理職数	管理職数(男女含む)
	%		
	(k/l×100)	(k)	(l)
	(7)従業員が長く働き網	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		
		<u>年</u>	<u>人</u>
	(m/n)	(m)	(n)

根拠資料確認シート

様式第2号で図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		根拠資料	名			
Α		Κ					
В		L					
С		М					
D		Ν					
Е		0					
F		Р					
G		Q					
Н		R					
Ι		S					
J		Т					
		-					
<u>[1</u>	PEDIGT STORY						
	□ (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	Ē					
	□ 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						
			'				
Γ2	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	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0)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		 処車業主行動計画の等党。				
	日 届出等		似尹未工门到司四Ⅵ				
	口(過去5か年)育児・介護休業法に定める育児休業、介 暇、育児・介護のための短時間勤務等の利用実績	Ì護	休業、子の看護休暇、介護休				

B		根拠資料名		根拠資料	名				
M N O P G F	Α		K						
N	В		L						
C	С		М						
日	D		Ν						
□ (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) □ プレワーク制度 □ プレワーク制度 □ 対案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 □ 調業・兼業 □ 選択的週休3日制 □ 時間単位の有給休暇制度 □ 兵時間労働是正のための取組 □ 「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 □ がトラ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技態のための取組 □ 仕事と病気治療の両立技態のための取組 □ 付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技態のための取組 □ 外国人従業員が働きすい戦場環境整備 □ 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 □ 研修受講・資格取得にかかる費用の補助 □ 自己を発のための短時間動務・体験制度 □ 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 □ デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進	Ε		0						
R I J	F		Р						
□ (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) □	G		Q						
□ (2) 条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) □ テレワーク制度 資料 該当箇所	Н		R						
□ (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)	Ι		S						
デレワーク制度 資料 該当箇所 プレックスタイム制度 フレックスタイム制度 フレックスタイム制度 対案又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度 対案工化資利度 対策・兼業 選択的遺体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 マ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 対策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 ア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動務・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 での他の取組 である発のための短時間動務・休暇制度 公業員のキャリア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 での他の取組 であるとないでは、「対象を指述している(いずれか2つ以上) 第222 第232 第	J		Т						
□ テレワーク制度 □ フレックスタイム制度 □ 対業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度 □ 耐業、兼業 □ 選択的週休3日制 □ 時間単位の有給休暇制度 □ 長時間労働足のための取組 □ 年次有給休暇取得促進のための取組 □ ロリーアドレス、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) □			る(し	\ずれか2つ以上)	次	表业体元			
□ 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 □ す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) □ 数定項目の詳細 □ 水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) □ が修受講・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 □ 位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 □ できるの他の取組 □ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上) □ 深美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 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ 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					貝科	該ヨ固川			
□ 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) □ 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) □ 歴史項目の詳細 □ 対修受講・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・休明財度 □ 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 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備	ŀ								
□ 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 □ オ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) □ 変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 □ 部といるでは、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、で	ŀ								
□ 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 □ マ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) □ 整定項目の詳細 □ 大生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 □ 部修受講・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 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 □ 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									
□ 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 □ 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 □ 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 □ 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	ŀ								
□ 時間単位の有給休暇制度 □ 長時間労働是正のための取組 □ す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) □ 家定項目の詳細 □ 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 □ 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 □ 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	ŀ								
□ 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) □ 変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 □ 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 □ で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柔軟な働き方の推進	ŀ								
□ 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) □ 窓定項目の詳細 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	ŀ								
□ 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) ○ 数性活躍の促進に向けた取組 資料 該当箇所 □ 女性活躍の促進に向けた取組 ロ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 中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) 原料 該当箇所 □ 研修受講・資格取得にかかる費用の補助 日己啓発のための短時間勤務・休暇制度 □ 位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 日会社全体で従業員をサポートする制度 □ その他の取組 マの他の取組 □ その他の取組 「ジタルピに向けた意思決定及び体制の整備 □ デジタルピ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	ŀ								
□ (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) 女性活躍の促進に向けた取組	ı								
3 2 3 3 3	L								
□ 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 □ 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) □ ごジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進			れか2	つ以上)	Seda I	-1.1.55			
□ 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) □ 調定項目の詳細 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) □ ごジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進		1 11 = 1 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			資料	該当箇所			
□ 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									
□ 外国人従業員が働きやすい職場環境整備 ②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) □ 研修受講・資格取得にかかる費用の補助 ②料 該当箇所 □ 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									
□ 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 □ 位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 □ その他の取組 □ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上)	ŀ								
□ (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)	ŀ								
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 □ その他の取組 □ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上) 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	ļ	□ ての他の取組(亘言、豆球寺)			<u> </u>				
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 □ その他の取組 □ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上) 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	□ (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)								
□ 自己啓発のための短時間勤務・休暇制度 (表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 (表別の他の取組 □ その他の取組 (表別の主義を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を関係を表現を表現を関係を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を	Ī					該当箇所			
□ 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) □ ご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		□ 研修受講・資格取得にかかる費用の補助							
□ 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)									
□ その他の取組 (5) DXを推進している(いずれか2つ以上) ○ ごジタル化に向けた意思決定及び体制の整備 資料 該当箇所 □ 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柔軟な働き方の推進		□ 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							
□ (5) DXを推進している(いずれか2つ以上)		□ 会社全体で従業員をサポートする制度							
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		□ その他の取組							
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	L				次小	=+\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\			
□ デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進					貝科	<u> 談</u>			
	ŀ								
	ŀ	<u> </u>							
		<u> </u>							