

「広島県働き方改革実践企業」
認定基準該当状況申告書記入手引書

平成29年6月

広島県商工会議所連合会 広島県商工会連合会

協力：広島県 後援：働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま

目次

1	対象となる企業	2
2	認定要件	2
3	申請手続き	4
4	提出様式	4
5	提出先	4
6	申請から認定までの流れ	5
7	様式第2号「認定基準該当状況申告書」の記載上の留意事項等	5
基本項目		
(1)	長時間労働削減	6
(2)	休暇取得	6
I 実現のための仕組み		
(1)	方針の明確化	6
(2)	目標の明確化	7
(3)	推進体制	7
(4)	制度	8
II 行動		
(5)	制度利用促進	11
(6)	周知啓発	12
(7)	業務改善	13
(8)	実態把握・管理	14
III 実績・成果		
(1)	長時間労働削減	15
(2)	休暇取得	15
(3)	時間・場所（多様な働き方）	15
(4)	育児	16
(5)	介護	16
(6)	治療	16
(7)	女性活躍	17
(8)	非正規雇用	17
(9)	高齢者	17
(10)	障害者	17
(11)	若年者	18
(12)	他の認定取得・表彰受賞	18
(13)	その他	18
8	添付文書について	19

1 対象となる企業等

本認定制度の対象となる企業等は、次のとおりです。

- 広島県内に本社又は事業所があり、県内において事業活動を行い、かつ常時雇用する労働者を有する法人、団体、個人事業主であって、県内各商工会議所又は各商工会の会員

○ 留意事項

- ・ 県内各商工会議所の会員又は県内商工会の会員とは、いずれの場合も特別会員を含みます。
- ・ 企業のみならず、社団法人、財団法人、NPO法人、医療法人、社会福祉法人、学校法人などの団体や、個人事業主も対象とします。
- ・ 認定は企業等の単位で行うため、事業所が複数ある企業等については、県内に本社がある場合は本社において、県外に本社がある場合は、県内の主たる事業所において一括申請してください。
- ・ 県外に本社がある事業所の場合は、人事労務管理について県内の事業所が一定の裁量権を持ち、かつ県内事業所の独自の取組として実施している場合を対象とします。

2 認定要件

次のいずれの条件も満たす企業を「広島県働き方改革実践企業」として認定します。

- 実施要綱別表に定める認定基準に該当すること
- 過去3年間で労働関係法令等に違反する重大な事実がないこと、その他の法令上又は社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと

○ 留意事項

- ・ 労働関係法令等に違反する重大な事実とは、労働基準法等違反の疑いで送検され、企業名が公表された事案、又は都道府県労働局長が、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対して指導し、その旨が公表された事案をいいます。

※労働関係法令等に違反する重大な事実

主には、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検・公表された場合が該当します。

「働き方改革実践企業」認定項目一覧

大項目	中項目	番号	小項目	条件	
基本項目		1	直近1年間での常用雇用者の総実労働時間（1人あたり1か月平均）が190時間以下	必須	
		2	直近1年間での常用雇用者の年次有給休暇の平均取得率が30%以上、または同平均取得日数が5日以上	任意	
実現のための仕組み	方針の明確化	3	「働き方改革」に関する方針を明確化している	必須	
		4	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している	必須	
	目標の明確化	5	「働き方改革」推進における具体的な目標がある	必須	
		6	「働き方改革」を推進する部署または担当者を設置している	必須	
	推進体制	7	従業員の意見を把握する制度がある	いずれか1つ以上	
		8	労働組合または労働者の代表との話し合いの場を設けている		
	制度	9	長時間労働を削減するための制度がある	いずれか2つ以上（※）	
		10	休暇の取得を促進するための制度がある		
		11	場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度がある		
		12	育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある		
		13	介護と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある		
		14	治療と仕事の両立を支援するための制度がある		
		15	女性活躍を推進するための制度がある		
		16	非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進するための制度がある		
		17	高齢者の活躍を推進するための制度がある		
		18	障害者の活躍を推進するための制度がある		
		19	若年者の活躍を推進するための制度がある		
		20	上記以外の多様な人材の活躍を推進するための制度がある		
	行動	制度利用促進	21	制度利用促進のための具体的なルール・手続等がある	いずれか3つ以上
			22	管理職への指導・評価を行っている	
23			従業員個人への指導・評価を行っている		
24			社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある		
25			職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている		
周知啓発		26	全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている	いずれか2つ以上	
		27	キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている		
		28	管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている		
業務改善		29	従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている	いずれか2つ以上	
		30	従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある		
実態把握・管理		業務改善	31	業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている	いずれか2つ以上
			32	業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている	
	実態把握・管理	33	労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用について実態把握を行っている	いずれか2つ以上	
		34	労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用状況などの実態について経営者層が把握している		
		35	労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用状況などの実態について管理職が把握している		
		36	制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている		
実績・成果	長時間労働削減	37	次の要件①・②を全て満たしている ①直近1年間での週労働時間60時間以上の常用雇用者の割合が6.1%以下 ②直近1年間での常用雇用者の総実労働時間（1人あたり1か月平均）が170時間以下	いずれか2つ以上	
		38	直近1年間での常用雇用者の年次有給休暇の平均取得率が60%以上、または同平均取得日数が10日以上		
	時間・場所（多様な働き方）	39	場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度（上記の認定項目11）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある		
	育児	40	次の要件①～④を全て満たしている ①広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（仕事と介護の両立支援の取組を除く）に登録している ②育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度（上記の認定項目12）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある ③直近3年間に在籍中に産出した女性従業員のうち、育児休業を取得した者の割合が75%以上 ④直近3年間に配偶者が産出した男性従業員のうち、育児休業等（企業独自の休暇制度を含む）を取得した者の割合が13%以上、または直近3年間に配偶者が産出した男性従業員のうち、育児休業を取得した者が1名以上		
		介護	41		次の要件①～③を全て満たしている ①広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（仕事と介護の両立支援の取組）に登録している ②介護と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度（上記の認定項目13）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある ③直近3年間に介護を理由とした退職者がいない（ただし、介護をしている従業員がいること）
			治療		42
		女性活躍	43		次の要件①・②を全て満たしている ①管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が、厚生労働省が発表している産業ごとの割合の平均以上 ②女性活躍を推進するための制度（上記の認定項目15）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある
	非正規雇用		44		非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進する制度（上記の認定項目16）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある
	高齢者	45	高齢者の活躍を推進する制度（上記の認定項目17）を導入しており、かつ、その制度を活用して65歳以上の高齢者が活躍している		
	障害者	46	障害者の活躍を推進する制度（上記の認定項目18）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある		
	若年者	47	次の要件①・②を全て満たしている ①直近3年間の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下 ②若年者の活躍を推進する制度（上記の認定項目19）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある		
	他の認定取得・表彰受賞	48	直近3年間に次①～③のいずれかの認定取得・表彰受賞している ①別に定める国の認定制度を認定取得している ②別に定める国・県の表彰制度を受賞している ③別に定める県内の市町独自の働き方改革に関する認定を取得している		
	その他	49	他社の模範となる独自の取組を実施しており、高い実績・成果がある		

※大項目「実現のための仕組み」の中項目「制度」（認定項目9～20）の条件については、常用雇用者100人以下の企業においては、大項目「実績・成果」の中項目「その他」（認定項目49）に該当するときは、いずれか1つ以上とする。

3 申請手続き

申請書類に必要事項を記入し、必要書類を添付の上、提出先まで郵送又はご持参ください。

4 提出様式

< 県内各商工会議所の会員 >

- ① 広島県商工会議所連合会「広島県働き方改革実践企業」認定申請書（様式第1号）
- ② 「広島県働き方改革実践企業」認定基準該当状況申告書（様式第2号）
- ③ 労働組合等（又は従業員）の意見書（様式第3号）
- ④ 添付書類リスト（別紙様式）
- ⑤ 添付書類

※8 添付書類について（P19）を参照し、必要な添付書類を提出してください。

< 県内各商工会の会員 >

- ① 広島県商工会連合会「広島県働き方改革実践企業」認定申請書（様式第1号）
- ② 「広島県働き方改革実践企業」認定基準該当状況申告書（様式第2号）
- ③ 労働組合等（又は従業員）の意見書（様式第3号）
- ④ 添付書類リスト（別紙様式）
- ⑤ 添付書類

※8 添付書類について（P19）を参照し、必要な添付書類を提出してください。

5 提出先

< 県内各商工会議所の会員 >

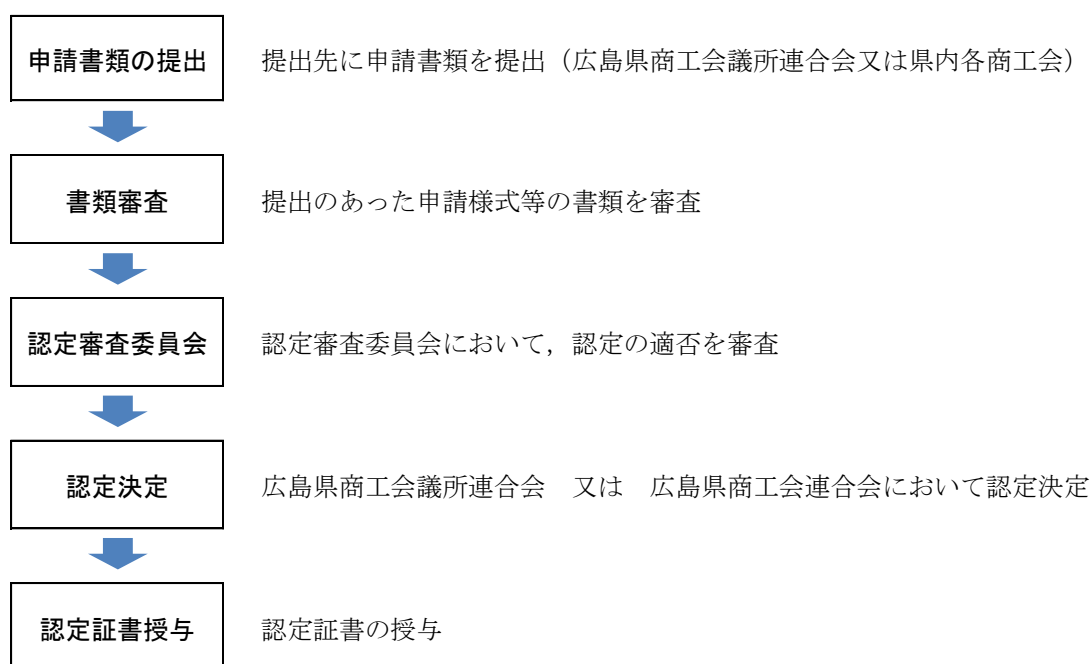
〒730-8510 広島市中区基町5-44 広島県商工会議所連合会 宛

< 県内各商工会の会員 >

所属する県内各商工会 宛

祇園町商工会、安古市商工会、広島安佐商工会、沼田町商工会、高陽町商工会、
広島東商工会、五日市商工会、広島安芸商工会、府中町商工会、熊野町商工会、
江田島市商工会、呉広域商工会、大野町商工会、佐伯商工会、宮島町商工会、
安芸太田町商工会、北広島町商工会、安芸高田市商工会、黒瀬商工会、
広島県央商工会、三原臨空商工会、安芸津町商工会、大崎上島町商工会、
尾道しまなみ商工会、世羅町商工会、沼隈内海商工会、神辺町商工会、
福山北商工会、福山あしな商工会、神石高原商工会、上下町商工会、
三次広域商工会、備北商工会、東城町商工会

6 申請から認定までの流れ



7 様式第2号「認定基準該当状況申告書」の記載上の留意事項等

《共通用語説明》

○ 常用雇用者

期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいいます。（役員や理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者を含みます。また、パートタイム労働者を含み、派遣労働者・請負労働者は除きます。）

○ 時点

実績などは、特に明示が無い場合は貴社で集計が完了した最新時点の数値をご記入下さい。

○ 範囲

企業単位でのご記入をお願いします。

県内の本社・支店・営業所・工場・店舗等の企業全体の状況をご記入ください。

（県外の事業所の状況は含めないでください。）

○ 年度

会計上の決算期と同一でなくても構いません。

（例：会計上は3月決算であるが、年次有給休暇の算出は1月～12月を年度としているため、年次有給休暇に関する設問の回答における年度は1月～12月とする など）

《留意事項》

基本項目

留意事項を参考に自社の数値を計算式にあてはめ、実績値を記入してください。

※小数点第2位で四捨五入してください。

(1) 長時間労働削減

1 直近1年間で常用雇用者の総実労働時間（1人あたり1か月平均）が190時間以下

・この項目は、条件に該当することが必須となります。

(2) 休暇取得

2 直近1年間で常用雇用者の年次有給休暇の平均取得率が30%以上

・この項目は、基準に該当とすることを必須としておりませんが、現状値として必ず記入してください。

I 実現のための仕組み

(1) 方針の明確化

○趣旨

働き方改革を進めるためには、まず、経営トップが改革の方針について定義し、従業員に対しメッセージを発信し、経営課題としての認識を全社的に共有することが非常に重要です。

○条件

次のNo.3、No.4のいずれの条件にも該当することが必須となります。

3 「働き方改革」に関する方針を明確化している。

・具体的な内容を「内容記入欄」に記入してください。

【記載例】

・社長方針として「業務効率化などにより従業員の働き方を見直し、長時間労働を削減し、生産性の向上を図る」旨を明示している。

4 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している

・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については、常時雇用する労働者が101人以上の企業等の場合、策定は義務とされていますが、この認定制度においては100人以下の企業等であっても、策定していることを必須としています。

(2) 目標の明確化

○趣旨

働き方改革を自律的な取組として定着させ、成果に結びつけるためには、方針に沿って具体的な目標を設定し、PDCAサイクルを回すことが重要です。

○条件

No.5は、条件に該当することが必須となります。

5 「働き方改革」推進における具体的な目標がある

・具体的な内容を「内容記入欄」に記入してください。

【記載例】

- ・全社の平均有休取得日数を、3年間で3日以上増やす
- ・従業員に対する制度周知・啓発を行い、男性育児休暇取得率を向上させる

(3) 推進体制

○趣旨

明確化された働き方改革に関する方針を推進するためには、自社内で推進するための組織体制を構築することや担当部署・担当者など責任者を明確化することが重要です。

○条件

No.6は条件に該当することが必須となります。

No.7及びNo.8のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

6 「働き方改革」を推進する部署又は担当者を設置している

・社長自身が「働き方改革」を推進している場合には、「3 部署や組織はないが担当者がいる」を選択してください。

7 従業員の意見を把握する制度がある

- ・「5 その他」の場合は、具体的な実施内容を記入してください。

8 労働組合または労働者の代表との話し合いの場を設けている

- ・具体的な内容を「内容記入欄」に記入してください。

(4) 制度

○趣旨

働き方改革を実現するためには、各種の課題に対応した社内の制度や取組を整備・実行していく必要があります。

○条件

No.9 から No.20 のいずれか2つ以上に該当することが必須となります。

なお、常用雇用者 100 人以下の企業等においては、大項目「成果・実績」の No.49「他社の模範となる独自の取組を実施しており、高い実績・成果がある」に該当する場合は、No.9 から No.20 のいずれか1つ以上に該当することを必須とします。

9 長時間労働を削減するための制度がある

- ・「1 深夜残業の禁止（育児・介護除く）」は、育児・介護休業法で定められている育児中又は介護中の深夜残業の禁止を除く取組をいいます。
- ・「6 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記載してください。

10 休暇の取得を促進するための制度がある

- ・「長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充（法定超）」は、育児・介護休業法等の法で定められている休暇期間を超える特別休暇制度の設置や、独自の特別休暇制度の設置などをいいます。
- ・「9 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

11 場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度がある

- ・該当する具体的な実施内容の選択肢番号に○を記入してください。
- ・「1 テレワーク以外の在宅勤務制度（育児・介護除く）」、「2 自宅利用型テレワーク制度（育児・介護除く）」、「5 地域限定（転勤の無い）正社員制度（育児・介護除く）」及び「6 フレックスタイム制度（育児・介護除く）」については、育児中又は介護中の従業員に限定した制度の場合は除いてください。（この場合は、「No.12 育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある」に該当します。）
- ・「9 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

12 育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある

- ・「1 育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある」及び「9 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

13 介護と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度がある

- ・「1 介護休業・介護休暇等について、期間の範囲拡大などの法定の条件を超える独自制度」及び「7 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

14 治療と仕事の両立を支援するための制度がある

- ・「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

15 女性活躍を推進するための制度がある

- ・該当する具体的な実施内容の選択肢番号に○を記入するとともに、具体的な実施内容を記入してください。なお、次の選択肢についての具体的な取組としては、以下に示す事例等を想定しています。

【記載例】

- ・「2 配置・育成・教育訓練、評価・登用に関する制度」
 - ・採用時の雇用管理区分にかかわらず、活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止、再編等）
 - ・一般職等の職務範囲の拡大、昇進の上限の見直し、処遇改善
 - ・非正規から正社員への転換制度

- ・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用制度 など
- ・「3 多様なキャリアコースに関する制度」
 - ・従来の男性中心の職場への女性の配置拡大や多様な職務経験の付与
 - ・女性社員へのメンターの設置
 - ・育児休業・短時間勤務等の利用の有無にかかわらず公平な評価制度 など

16 非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進するための制度がある

・「3 非正規社員に対する法定の条件を超える休暇等の処遇」及び「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

17 高齢者の活躍を推進するための制度がある

・該当する具体的な実施内容の選択肢番号に○を記入するとともに、具体的な実施内容を記入してください。

18 障害者の活躍を推進するための制度がある

・該当する具体的な実施内容の選択肢番号に○を記入するとともに、具体的な実施内容を記入してください。

19 若年者の活躍を推進するための制度がある

・該当する具体的な実施内容の選択肢番号に○を記入するとともに、具体的な実施内容を記入してください。

20 上記以外の多様な人材の活躍を推進するための制度がある

・具体的な実施内容を記入してください。

II 行動

(5) 制度利用促進

○趣旨

働き方改革を実現するためには、単に制度や仕組みを整備するだけでなく、制度利用を促すための工夫や、従業員へのインセンティブの付与、制度・仕組みの利活用を促進するための取組が必要です。また、管理職や従業員個人への指導等により意識改革を促すこと、職場の風土を変えるための取組や社内のコミュニケーションの円滑化も求められます。

○条件

No.21 から No.25 のいずれか3つ以上の条件に該当することが必須になります。

21 制度利用促進のための具体的なルール・手続等がある

・「4 従業員自己申告による休暇取得奨励ルール（計画的付与制度以外）」は、年次有給休暇計画的付与制度の場合は、除いてください。（この場合は、No.10 休暇の取得を促進するため制度がある）に該当します。

・「5 制度利用者向けの支援プログラムや利用マニュアル等（支援メニュー・内容、申請手続等）の作成」

例：育児支援として、産前産後休暇や育児休業等の制度内容、手続き、復帰後の支援等をまとめた制度利用ハンドブックを作成し、対象者に配布 など

・「6 制度利用者が不利益を被らないための措置」に該当する場合は、具体的な実施内容を記してください。

例：ヘルプラインなど相談窓口を設置、相談・苦情があった際の対応をまとめたマニュアル等の作成 など

・「7 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

22 管理職への指導・評価を行っている

・「7 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

23 従業員個人への指導・評価を行っている

・「6 その他」に該当場合は、具体的な実施内容を記入してください。

24 社内慣行・風土を変えるための具体的な取組がある

・「1 社外（育児、介護、趣味、社会貢献等）での多様な生活経験を、組織の知恵として活用」、「2 トップと従業員の活発な意見交換ができる風土づくり」、「3 多様な人材がコミュニケーションを取り、お互いに助け合う風土づくり」、「6 ハラスメント防止対策」、「7 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

25 職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている

・「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(6) 周知啓発

○趣旨

制度や取組について全従業員に対する丁寧な情報提供や、推進月間などを通じて啓発していくことも重要です。また、働き方改革を進める上では、管理職の役割がカギとなるため、管理職への教育研修を実施するほか、従業員本人もこれまでの仕事の進め方を見直し生産性を向上させるための教育研修が必要になります。

○条件

No.26 から No.29 のいずれか2つ以上の条件に該当することが必須になります。

26 全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている

・全従業員に対して、働き方改革に関する制度・取組の内容等について、周知啓発を行っている場合に該当します。

・「5 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

27 キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている

・従業員の働き方改革に関する意識変容を促すことを目的として、全社的にキャンペーンやプロモーションを行っている場合に該当します。

・「3 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

28 管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講する機会を与えている

・該当する場合は、教育研修の具体的な目的、内容等について記載してください。

【記載例】（目的）・長時間労働削減、休暇取得促進、多様な働き方実現 など

（内容）・外部研修機関が実施する管理職を対象とした研修への参加

- ・ワークライフバランス研修、マネジメント研修、リーダーシップ研修、
- ・コミュニケーション研修 など

29 従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講する機会を与えている

・該当する場合は、教育研修の具体的な目的、内容等について記載してください。

【記載例】（目的）・長時間労働削減、休暇取得促進、多様な働き方実現 など

（内容）・外部講師による一般社員を対象とした研修の開催、

- ・ワークライフバランス研修、タイムマネジメント研修、
- ・リーダーシップ研修、コミュニケーション研修 など

（7）業務改善

○趣旨

限られた労働時間の中で成果を上げるためには、業務の専門知識やスキルの習得、タイムマネジメント等が必要となるため従業員の人材育成の取組が必要です。

また、業務内容の棚卸などにより、業務の内容やプロセスの見直しを行い、効率的な業務遂行を図るほか、適正な業務体制の見直しを行うことも重要です。

○条件

No.30～No.32 のいずれか2つ以上の条件に該当することが必須になります。

30 従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある

・「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

31 業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている

・「9 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

32 業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている

- ・「5 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(8) 実態把握・管理

○趣旨

従業員の勤務状況や制度の利用状況等を客観的な手段により適正に把握し、課題等を抽出するとともに、把握した現状や課題について経営者層や現場の管理者と共有して、今後の取組につなげていくことが求められます。

○条件

No.33～No.36 のいずれか2つ以上の条件に該当することが必須となります。

33 労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用について実態把握を行っている

- ・労働時間や休暇等の取得状況、各種制度の利用状況等について、客観的な手段やヒアリング等により実態把握がきちんとおこなわれている場合に該当します。
- ・「5 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

34 労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用状況などの実態について経営者層が把握している

- ・社内の労働時間や休暇等の取得状況、各種制度の利用状況等を、経営者層が把握できている場合に該当します。
- ・「3 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

35 労働時間や休暇取得状況、その他各種制度の利用状況などの実態について管理職が把握している

- ・社内の労働時間や休暇等の取得状況、各種制度の利用状況等を、現場の管理職が把握できている場合に該当します。
- ・「3 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

36 制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている

- ・ 具体的内容を記載してください。

【記載例】

- ・ 労働組合が実施する社員アンケート結果の報告を受け、対応を検討している
- ・ 従業員との定期的実施する面談を通して従業員からの意見を把握し、対応を検討している。

Ⅲ 実績・成果

○条件

No.37～No.49のうち、自社の取組で実績が上がっているものを記載してください。

No.37～No.49のいずれか2つ以上の条件に該当することが必須となります。

留意事項を参考に自社の数値を計算式にあてはめ、実績値を記入してください。

※小数点第2位で四捨五入してください。

(1) 長時間労働削減

37 ①直近1年間での週労働時間60時間以上の常用雇用者の割合が6.1%以下

かつ

②直近1年間での常用雇用者の総実労働時間（1人あたり1か月平均）が170時間以下

- ・ ①及び②のいずれも該当することが必要となります。

(2) 休暇取得

38 ①直近1年間での常用雇用者の年次有給休暇の平均取得率が60%以上

または

②同平均取得日数が10日以上

- ・ ①又は②のいずれか一方に該当する必要があります。
- ・ 実績記入欄には、基準に該当する項目いずれかの記入のみでかまいません。

(3) 時間・場所（多様な働き方）

39 場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度（No. 11）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- ・ 直近3年間の実績（延べ数又は実数）を記入してください。

(4) 育児

40 ①広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（仕事と介護の両立支援の取組を除く）に登録している

②育児と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度（No. 12）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

③直近3年間に在籍中に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した者の割合が75%以上

④直近3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業等（企業独自の休暇制度を含む）を取得した者の割合が13%以上、または、直近3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した者が1名以上

- ・①～④のすべてに該当することが必要となります。
- ・②については、直近3年間の実績（延べ数又は実数）を記入してください。また、「9 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記載してください。
- ・①の登録証書の写しを添付資料として提出してください。

(5) 介護

41 ①広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（仕事と介護の両立支援の取組）に登録している

②介護と仕事の両立を支援するための法定を超える独自の制度（No. 13）を導入しておりかつ、直近3年間に利用実績がある

③直近3年間に介護を理由とした退職者がいない（ただし、介護をしている従業員がいると）

- ・①～③の全てに該当することが必要となります。
- ・②については、直近3年間の実績（延べ数又は実数）を記入してください。また、「7 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記載してください。
- ・①の登録証書の写しを添付資料として提出してください。

(6) 治療

42 治療と仕事の両立を支援する制度（No. 14）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- ・直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(7) 女性活躍

- 43 ①管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が、厚生労働省が発表している産業ごとの割合の平均以上
②女性活躍を推進するための制度（No. 15）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- ・①及び②のいずれにも該当することが必要となります。
- ・②は、直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(8) 非正規雇用

- 44 非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進する制度（No. 16）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- ・直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記載してください。

(9) 高齢者

- 45 高齢者の活躍を推進する制度（No. 17）を導入しており、かつ、その制度を活用して65歳以上の高齢者が活躍している

- ・直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記載してください。

(10) 障害者

- 46 障害者の活躍を推進する制度（No. 18）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- ・直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「4 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(11) 若年者

47 ①直近3年間の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職者した者の割合が20%以下

②若年者の活躍を推進する制度（No. 19）を導入しており、かつ、直近3年間にその制度利用実績がある

- ・①及び②のいずれにも該当することが必要となります。
- ・②は、直近3年間の実績（延べ又は実数）をご記入ください。また、「3 その他」に該当する場合は、具体的な実施内容を記入してください。

(12) 他の認定取得・表彰受賞

48 ①直近3年間に右に掲げる国の認定制度を認定取得している

②直近3年間に右に掲げる国・県の表彰制度を受賞している

③直近3年間に右に掲げる県内の市町独自の働き方改革に関する認定を取得している

- ・①～③のうち1つ以上に該当することが必要となります。
- ・②「14 上記に準ずる国の認定・表彰等」または③「3 上記に準ずる県内市町独自の働き方改革に関する認定・表彰等」の場合は、具体的内容を記載してください。
- ・認定または表彰を受けたことを証する書類（認定証、表彰等）の写しを添付資料として提出してください。

(13) その他

49 他社の模範となる独自の取組を実施しており、高い実績・成果がある場合、その内容

- ・取組内容、実績・成果、工夫した点、ポイントとなる事項などを具体的に詳しくご記入ください。

【記載例】

- ・長時間労働によるメンタル不調休職者が発生してしまったことをきっかけに、社長の号令のもと全社一丸で時間外労働の削減に取り組んだ。短時間正社員制度や朝方勤務により柔軟な働き方の導入を推進し、従来できていなかった子育て世代の活躍も実現。残業時間は昨年比で月平均10時間削減し、年間の離職率も半減した。 など

8 添付書類について

- ・ 自社の取組内容が分かる資料として、次の表を参考に必要な添付書類を提出してください。
- ・ 任意となっているものについては、既存資料等の写しなど可能な範囲で提出してください。提出にあたっては、個人名が記載されているなどの場合は、個人名を黒塗りするなどして、本認定制度と直接関係のない個人情報が含まれないようにご注意ください。
- ・ 自社の取組や成果をまとめた既存資料（プレゼン資料、自社ホームページの写し、リーフレット等）がある場合は、併せてご提出ください。

区 分	添付書類例	備考
基本項目		
(1) 長時間労働削減	なし	—
(2) 休暇取得	なし	—
I 実現のための仕組み		
(1) 方針の明確化	・ 方針を明確化した社内文書、イントラネットの掲示板やホームページの写しなど	任意
(2) 目標の明確化	・ 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」の写し又は「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届」の写し	必須
	・ 目標を明確化した社内文書、イントラネットの掲示板やホームページの写しなど	任意
	・ 該当する取組がある場合は、女性活躍推進法における一般事業主行動計画の写し、広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度の登録証など	任意
(3) 推進体制	・ 組織図、事務分掌表等の写し ・ 従業員アンケート調査票の写し ・ 相談窓口の実施体制がわかる資料 等	任意
(4) 制度 ・ 長時間労働削減 ・ 休暇取得 ・ 時間・場所（多様な働き方） ・ 育児 ・ 介護 ・ 治療 ・ 女性活躍 ・ 非正規雇用 ・ 高齢者 ・ 障害者 ・ 若年者 ・ その他	・ 導入している制度・仕組みが分かる資料 ※例 ・ 就業規則の写し ・ 制度内容を掲載した社内リーフレット、マニュアル等 ・ 制度内容等が分かる社内資料等	任意

II 行動		
(1) 制度利用促進	<ul style="list-style-type: none"> 取組内容がわかる資料 ※例 <ul style="list-style-type: none"> ルール・手続きが記載された資料 支援プログラム、利用マニュアル等 相談窓口を周知する社内資料 等 など 管理職、従業員への指導に係る文書 従業員へのメールの写し 行事や社内サークル等の案内文書等 	任意
(2) 周知啓発	<ul style="list-style-type: none"> 取組内容がわかる資料 ※例 <ul style="list-style-type: none"> 社内ポスター・リーフレットなど周知啓發文書、イントラネットの掲示板やホームページの写し 研修案内文書、研修実施報告の写し等 	任意
(3) 業務改善	<ul style="list-style-type: none"> 取組内容がわかる資料 ※例 <ul style="list-style-type: none"> 従業員の人材育成ための研修訓練等の実施計画、自己啓発のための制度概要等 業務プロセスの見直し等業務改善の概要をまとめた既存資料 業務分担や人員体制の見直し概要をまとめた既存資料 等 	任意
(4) 実態把握・管理	<ul style="list-style-type: none"> 取組内容がわかる資料 ※例 <ul style="list-style-type: none"> 経営者層の会議における報告資料の写し 管理職者層の会議における報告資料の写し 等 	任意
III 実績・成果		
<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働削減 休暇取得 時間・場所（多様な働き方） 育児 介護 治療 女性活躍 非正規雇用 高齢者 障害者 若年者 他の認定取得・表彰受賞 その他 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な数値を記載するものについては、添付書類は必要ありません。 	—
	<ul style="list-style-type: none"> No.48 に該当する場合は、認定証や表彰状の写しなどを提出してください。 	必須