

「あおもり働き方改革推進企業」認証制度の改正について
(令和4年4月1日から適用)

平成29年4月より運用を開始した「あおもり働き方改革推進企業」認証制度について、令和4年4月1日より下記のとおり認証基準の改正を行います。

令和4年4月1日以降に新規申請及び更新申請を行う場合は、新認証基準に基づき申請いただくこととなりますのでご注意ください。

■前提条件について (※詳細は別添改正表のとおり)

- ・女性活躍に関する計画に関する計画の策定等
- ・社員の意識改革 イクボス宣言・ユースエール

■選択項目について (※詳細は別添改正表のとおり)

○項目内容の見直し

- ・職場定着 (分野：①若者の経済的安定)
- ・女性の子の看護休暇取得 (分野：②女性活躍・継続就業)
- ・配偶者出産直後の休暇取得 (分野：③男性の家庭参画)
- ・介護休業・介護休暇利用 (分野：④ワーク・ライフ・バランス)

○項目の新設

- ・キャリアアップ支援 (分野：①若者の経済的安定)
- ・柔軟な勤務制度 (分野：④ワーク・ライフ・バランス)
- ・独自の特別休暇制度 (分野④ワーク・ライフ・バランス)

○項目の廃止

- ・企業の子育て支援環境 (分野：④ワーク・ライフ・バランス)

☆選択項目の選択数

改正前：常時雇用する労働者が300人以下の企業	15項目中5項目
常時雇用する労働者が300人以上の企業	15項目中8項目
改正後：常時雇用する労働者が300人以下の企業	17項目中7項目
常時雇用する労働者が300人以上の企業	17項目中10項目

問合せ先：健康福祉部こどもみらい課子育て支援グループ

電話番号：017-734-9301

メールアドレス：KODOMO@pref.aomori.lg.jp

別添「あおもり働き方改革推進企業認証制度」認証改正表

	項目名	現評価基準	改正後
前提条件	宣言企業	別に定める「あおもり働き方改革宣言企業」であること (同時申請可能)	〈変更なし〉
	就業規則	育児・介護休業法を遵守した就業規則の策定	〈変更なし〉
	企業コンプライアンス	労働関係法令違反、暴力団との関係及び県税の滞納がないこと。	〈変更なし〉
	働き方改革をい改ざれを進めつつ風土づくり	<p>積極的周知等</p> <p>女性の意識改革イクボス宣言・若者応援宣言</p>	<p>〈変更なし〉</p> <p>項目名：社員の意識改革 イクボス宣言・ユースエール</p>
	以下15項目のうち常時雇用する労働者が300人以下の企業は8項目選択。 ただし④ワーク・ライフ・バランスの項目は必ず1つ選択する。	以下17項目のうち常時雇用する労働者が300人以下の企業は7項目、301人以上の企業は10項目選択。	
①若者の経済的安定	職場定着	新規学卒者等の3年経過後の離職率が30%以下であること。	採用時に29歳以下の若年採用者の3年度経過後の離職率が30%以下であること。
	正社員転換	正社員転換制度を導入し、正社員に転換した非正社員(15～39歳)が1人以上おり、現に就業を継続していること。 【実績:過去2カ年度】	〈変更なし〉
	最低賃金アップ	社内で最も低い時間給を60円以上引き上げたこと。 【実績:過去2カ年度】	〈変更なし〉
	—	—	<p>〈新規項目〉</p> <p>キャリアアップ支援</p> <p>〈評価基準〉</p> <p>キャリアアップ支援のため、外部研修受講費用や資格取得費用等の助成制度があり、制度を利用した39歳以下の労働者が1名以上いること。 【実績:過去1カ年度】</p>

選 択 項 目	② 女性 活躍 ・ 継続 就業	女性の継続就業率	非正社員を含む妊娠した女性の子の1歳時の継続就業率が55%以上であること。 【実績:過去5か年度】	妊娠した女性 労働者 の子の1歳時の継続就業率が55%以上であること。 【実績:過去5か年度】
		女性の子の看護休暇取得	子の看護休暇制度を就業規則に定めており、子の看護休暇を取得した女性非正社員が1人以上いること。 <u>ただし、正社員の実績も計上すること。</u> 【実績:過去2か年度】	子の看護休暇制度を就業規則に定めており、子の看護休暇を取得した 女性労働者 が2人以上いること。 【実績:過去2か年度】
		女性の正社員転換	正社員転換制度を導入し、正社員に転換した女性非正社員が1人以上おり、現に就業を継続していること。 【実績:過去2か年度】	〈変更なし〉
		女性の管理職割合	課長相当職以上に占める女性の割合(役員を除く)が産業別全国平均以上であること。	〈変更なし〉
	③ 男性 の 家 庭 参 画	男性の育児休業取得	育児休業を取得した男性労働者が1人以上いること。 【実績:過去2か年度】	〈変更なし〉
		配偶者出産直後の休暇取得	配偶者の出産後2ヶ月以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した労働者が80%以上いること。 【実績:過去1か年度】	配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した労働者が80%以上いること。 【実績:過去3か年度】
		男性の子の看護休暇取得	子の看護休暇制度を就業規則に定めており、子の看護休暇を取得した男性労働者が1人以上いること。 【実績:過去2か年度】	〈変更なし〉
	④ ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス	長時間労働是正	平均週労働時間60時間以上の労働者割合が5%以下であること。 【実績:過去1か年度】	〈変更なし〉
		年次有給休暇取得率	年次有給休暇の取得率が企業全体で平均して60%以上であること。 【実績:過去1か年度】	〈変更なし〉
		介護休業利用	介護休業制度を就業規則に定めており、 <u>介護休業</u> を取得した非正社員が1人以上いること。 <u>ただし、正社員の実績も計上すること。</u> 【実績:過去2か年度】	項目名:介護休業・ 介護休暇 利用 介護休業・ 介護休暇 制度を就業規則に定めており、介護休業・ 介護休暇 を取得した 労働者 が2人以上いること。 【実績:過去2か年度】
		企業の子育て支援環境	企業子宝率が1.8以上であること。	廃止

④ ワーク・ライフ・バランス	—	—	<p>〈新規項目〉 柔軟な勤務制度</p> <p>〈評価基準〉 在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制度等といった柔軟な勤務制度を定めており、制度を利用したことがある労働者が1人以上いること。 【実績：過去1か年度】</p>
	—	—	<p>〈新規項目〉 独自の特別休暇制度</p> <p>〈評価基準〉 記念日休暇や自己啓発・ボランティア休暇、配偶者出産休暇といった独自の特別休暇制度を有給休暇として定めており、休暇を取得した労働者が2人以上いること。 【実績：過去1か年度】</p>
	<p>その他ワーク・ライフ・バランスに向けた職場環境づくりのための制度</p>	<p>育児・介護休業制度以外のワーク・ライフ・バランスに向けた職場づくりのための制度を設けていること。 (例) ・残業抑制策 ・配偶者出産休暇 ・年次有給休暇取得促進 ・自己啓発休業・ボランティア休暇 ・柔軟な勤務制度(在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等) ・休業中の労働者の復職支援制度</p>	<p>育児・介護休業制度以外のワーク・ライフ・バランスに向けた職場づくりのための制度を設けていること。 (例) ・残業抑制策(ノー残業デーの実施等) ・年次有給休暇取得促進 ・休業中の労働者の復職支援制度 ・メンタルヘルスに関する相談窓口の設置 ・労働者の健康づくり、生きがいづくりのための支援(部活動・サークル活動費や施設利用費、物品購入費の助成等)</p>