

あおり働き方改革推進企業 取組状況チェックリスト記入説明書

平成 2 9 年 4 月

青森県健康福祉部こどもみらい課

目 次

I	評価基準にかかる添付資料チェック表	2
II	共通用語説明	4
III	評価基準の説明（基準の考え方、算出方法、添付書類の詳細説明等）	
1	前提条件	
①	宣言企業	5
②	就業規則	5
③	企業コンプライアンス	6
④	働き方改革を進める風土づくり	6
2	選択項目	
①	若者の経済的安定	
ア	職場定着	8
イ	正社員転換	8
ウ	最低賃金アップ	9
②	女性活躍・継続就業	
ア	女性の継続就業率	9
イ	女性の子の看護休暇取得	10
ウ	女性の正社員転換	10
エ	女性の管理職割合	10
③	男性の家庭参画	
ア	男性の育児休業取得	11
イ	配偶者出産直後の休暇取得	11
ウ	男性の子の看護休暇取得	12
④	ワーク・ライフ・バランス	
ア	長時間労働是正	12
イ	年次有給休暇取得率	13
ウ	介護休業利用	13
エ	企業の子育て支援環境	13
オ	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	14
IV	参考様式集	
	参考様式 1～14	15

I 評価基準にかかる添付資料チェック表

- ※ 該当する項目について、下表のとおり、内容が確認できる資料を添付してください。
- ※ 添付資料はあくまで例示ですので、該当する項目を証するものであれば、これに限りません。
- ※ チェック表及び添付資料の内容について、直接問い合わせをする場合があります。

評価基準			添付書類	掲載 P	
1 前提条件	以下の基準を満たしていること				
	① 宣言企業	宣言企業	別に定める「あおり働き方改革宣言企業」であること（同時申請可能）	なし	5
	② 就業規則	育児・介護休業法を遵守した就業規則の策定	育児・介護休業法を遵守した就業規則を作成し、労働局（所管の労働基準監督署）に届け出ていること。	・就業規則の写し	5
	③ 企業コンプライアンス	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。	・様式1 誓約書	6
	④ 働き方改革を進める風土づくり	ア 積極的周知等	自社の働き方及び休暇等に関する制度及び取組について積極的に周知をしていること。または、利用促進のための専用窓口を設置していること等。	・社内通達、社内報、役員会議議事録等の写し ・専門窓口設置及び窓口担当者氏名等が分かる資料	6
	※いずれか1つ以上	イ 女性活躍に関する計画の策定等	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画又はこれに類する女性の活躍を応援するための取組計画を策定していること（常時雇用する労働者数が300人以下の企業に限る）。	・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び策定届の写し ・類する女性の活躍を応援するための取組計画の写し	6
		ウ 社員の意識改革イクボス宣言・若者応援宣言	社内研修の実施や県で実施するセミナー等の参加など経営層を含む上司及び部下の意識改革を行っていること。 または、経営者等が「イクボス宣言」をし、県に登録していること。若しくは「若者応援宣言企業」として登録していること。	・社内研修資料写し及び県実施セミナー資料の写し ・若者応援宣言企業であることが分かる資料の写し	7

I 評価基準にかかる添付資料チェック表（続き）

評価基準		添付書類	掲載 P	
2 選 択 項 目	以下選択項目（全15項目） ただし、④ワーク・ライフ・バランスのうち1つ以上当てはまること			
	① 若者の経済的安定	ア 職場定着	正社員として就職した者の新規採用者3年経過後の離職率が30%以下であること。	・様式2 8
		イ 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。	・制度が記載されている就業規則、労働協約、正社員転換制度が規定された社内通知等の写し ・様式3 8
		ウ 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。	・様式4 9
	② 女性活躍・継続就業	ア 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。	・様式5 9
		イ 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。ただし、正社員の実績も計上すること。	・制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し ・様式6・実績の分かる書類 10
		ウ 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。	・制度が記載されている就業規則、労働協約、正社員転換制度が規定された社内通知等の写し ・様式7 10
		エ 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。	・様式8 10
	③ 男性の家庭参画	ア 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。	・様式9・実績の分かる書類 11
		イ 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（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。	・様式10・実績の分かる書類 11
		ウ 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。	・制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し ・様式11・実績の分かる書類 12
	④ ワーク・ライフ・バランス	ア 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。	・様式12 12
		イ 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。	・様式13 13
		ウ 介護休業利用	介護休業制度を就業規則に定めており、介護休業を取得した非正社員が1人以上いること。ただし正社員の実績も計上すること。	・制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し ・様式14・実績の分かる書類 13
		エ 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。	なし 13
		オ 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	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。	・制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し 14
	計	項目/15項目	認証要件（全15項目のうち5項目以上。ただし常時雇用する労働者が301人以上の企業は8項目以上）	

Ⅱ 共通用語説明

常時雇用する労働者

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②いずれかに該当する従業員とする。①期間の定めなく雇用されている者、②過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れのときから 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されていて、事実上①と同様と認められる者）

正社員

いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（たとえば、労働契約期間の定めなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給または昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

非正社員

正社員以外の者

過去〇ヵ年度

過去については、認証申請年度を含まないこととします。ただし、認証申請年度において実績が認められた場合、申請できるものとします。

例) 認証申請年度が平成 29 年度で、過去 2 か年度の場合、平成 27 年度～平成 28 年度の範囲を過去 2 ヵ年度とします。ただし、平成 29 年度において実績が確認できる場合、その実績をもって平成 29 年度に申請することは可能とします。

Ⅲ 評価基準の説明（評価基準、留意事項、算出方法、添付書類）

1 前提条件

前提条件は、以下の①～④すべてに該当する必要があります。（④については、ア～ウのうちいずれか1つ以上）

① 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。

○ 留意事項

- ・ 「あおもり働き方改革宣言企業」（以下「宣言企業」とする。）として登録済である必要があります。ただし、「宣言企業」と本認証企業の同時申請が可能です。
- ・ 「宣言企業」の登録については、以下お問い合わせください。

【問い合わせ先】

県健康福祉部 こどもみらい課 子育て支援グループ Tel:017-734-9301

○ 添付書類

なし

② 就業規則

育児・介護休業法を遵守した就業規則の規定

育児・介護休業法に遵守した就業規則を作成し青森労働局（県外に本社のある企業で、県内に事業所がある企業は当該本社のある都道府県労働局）に届け出ていること。

○ 留意事項

- ・ 平成29年1月1日に施行された「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」を改正する法律（以下、改正育児・介護休業法とする。）では、育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、介護休業の分割取得や子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得ができるようになったほか、育児休業等の制度の利用に関する言動により、労働者が就業環境を害されることがないように雇用管理上の措置を講じることを事業主に新たに義務付けられましたので、改正育児・介護休業法に対応して下さるようお願いいたします。
- ・ 改正育児・介護休業法対応版規定例等については、青森労働局ホームページにおいて確認できます。就業規則の整備に関する問い合わせは以下で受け付けています。

【問い合わせ先】青森労働局 雇用環境・均等室 Tel:017-734-4211

○ 添付書類

労働局（所管の労働基準監督署）に届け出た就業規則の写し

③ 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。

○ 添付書類

様式1 誓約書【P16】

④ 働き方改革を進める風土づくり。(以下ア～ウのうち、いずれか1つ以上該当すること。)

ア 積極的周知等

自社の働き方及び休暇等に関する制度及び取組について積極的に周知をしていること。または、利用促進のための専門窓口を設置していること等

○ 添付書類

- ・ 制度の周知に係る社内通達、社内報、役員会議議事録等の写し
- ・ 専門窓口設置及び窓口担当者氏名等が分かる資料(様式任意)

イ 女性活躍に関する計画の策定等

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画又はこれに類する女性の活躍を応援するための取組計画を策定していること。(常時雇用する労働者数が300人以下の企業に限る。)

○ 留意事項

- ・ 常時雇用する労働者数の考え方についてはP4のとおりです。
- ・ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、常時雇用する労働者が301人以上の企業の場合、策定は義務とされています。ここでは努力義務である300人以下の企業を対象としています。
- ・ これに類する女性の活躍を応援するための取組計画のひとつに、「あおり女性の活躍応援宣言」が当てはまり、「あおり女性の活躍応援宣言企業」として登録している企業が該当します。
- ・ 「あおり女性の活躍応援宣言企業」の登録受付は終了しています(H29.3.31)。H29.3.31時点で登録済の企業に限ります。

○ 添付書類

- ・ 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の写し及び「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届」の写し

【女性活躍推進法に関する問い合わせ先】

青森労働局 雇用環境・均等室 Tel:017-734-4211

ウ 社員の意識改革 イクボス宣言・若者応援宣言

働き方改革の推進等を目的とした社内研修の実施や県で実施するセミナー等の参加など経営層を含む上司及び部下の意識改革を行っていること。または、経営者等が「イクボス宣言」をし、県に登録していること。若しくは「若者応援宣言企業」として国に登録していること。

○ 留意事項

- ・ 社内研修及び県主催等のセミナー参加については、過去 2 ヶ年度の実績とします。過去 2 ヶ年度の考え方については、P4 のとおりです。
- ・ 「イクボス」とは、「職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司（経営者・管理者）」のことを言います（NPO 法人 ファザーリングジャパン。）
- ・ 県は企業等におけるワーク・ライフ・バランスの推進に資することを目的に「あおりイクボス宣言企業」の登録を実施しています。詳細は以下にお問い合わせください。

【問い合わせ先】

県青少年・男女共同参画課 男女共同参画グループ TEL:017-734-9228

- ・ 「若者応援宣言企業」とは、一定の労務管理の体制が整備されており、若者（35 歳未満）を採用・育成に積極的であり、通常の求人情報より詳細な企業情報・採用情報を公表する中小企業として、都道府県労働局・ハローワークが積極的に PR を行っています。

【問い合わせ先】 青森労働局職業安定部職業安定課 TEL:017-721-2000

もしくは最寄りのハローワーク

【専用サイト】 厚生労働省「若者雇用促進総合サイト」

○ 添付書類

- ・ 働き方改革に係る社内研修レジユメの写し
- ・ 県主催等のセミナーレジユメの写しや研修参加報告書の参加実績が分かる資料
- ・ 若者応援宣言企業であることが分かる資料（例：若者雇用促進総合サイト内における企業掲載部分の写し、青森労働局で掲載している「若者応援宣言企業一覧リスト」の写し等）

2 選択項目

以下①若者の経済的安定（ア～ウ）の3項目、②女性の活躍・継続就業（ア～エ）の4項目、③男性の家庭参画（ア～ウ）の3項目、④ワーク・ライフ・バランス（ア～オ）5項目の計15項目のうち、5項目以上に該当することが必要です。ただし、④の5項目のうち1項目以上当てはまることとします。また、常時雇用する労働者が301人以上の企業については、8項目以上に該当することが必要です。

① 若者の経済的安定

ア 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

○ 留意事項

- ・ 新規学卒者等とは、新卒者並びに既卒者であって、新卒者と同じ採用枠で採用したものなど新卒者と同等の処遇を行う労働者のうち正社員である労働者をいいます。
- ・ ここでいう正社員とは、P4のとおりです。
- ・ 認定申請の日の属する事業年度以前の直近3年度の状況について記載してください。

例) 平成29年度に申請する場合の直近の3年度は平成26～28年度とします。

○ 算出方法

$$\frac{\text{直近3年度における新学卒者等の離職者数}}{\text{直近3年度における新学卒者等数}} \times 100 \leq 30(\%)$$

(小数点第2位四捨五入)

○ 添付書類

様式2【P17】

イ 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。（過去2カ年度）

○ 留意事項

- ・ 過去2カ年度の考え方はP4のとおりです。
- ・ ここでいう正社員、非正社員の考え方はP4のとおりです。
- ・ 正社員に転換した当時の年齢が15～39歳であるものに限ります。
- ・ 正社員転換後の就業継続期間は6ヶ月以上とします。
- ・ 若者（15～39歳）のうち女性であれば、P10の②女性活躍・継続就業ウ女性の

正社員転換の実績の対象となりますが、実績が1名の場合、両方の実績を満たすことは認められず、①イもしくは②ウのどちらかを選択した上で提出してください。

○ 添付書類

- ・ 制度が記載されている就業規則、労働協約、正社員転換制度が規定された社内通知等の写し
- ・ 様式3【P18】

ウ 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

○ 留意事項

社内で最も低い時間給については、企業における雇入れ後6月を経過した労働者（時間当たりの賃金額が最低賃金以上に限る）のうち、最も低い時間休又は時間換算額とします。

○ 添付資料

様式4【P19】

② 女性活躍・継続就業

ア 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

○ 留意事項

- ・ ここでいう非正社員についてはP4のとおりです。
- ・ 育児休業の対象とならない期間雇用者は計算から除外してかまいません。

○ 算出方法

$$\frac{\text{過去5年間で子の1歳誕生日まで継続して在職している女性労働者の数}}{\left(\begin{array}{l} \text{過去5年間で出産した女性労働者の数} \\ \text{子の1歳誕生日までに継続して在職している女性労働者の数} \end{array} + \begin{array}{l} \text{出産日に在職していたが、} \\ \text{子の1歳誕生日時点で退職した女性労働者数} \end{array} \right) + \text{過去5年間で出産予定であったが退職した女性の数}} \times 100 \geq 55(\%)$$

(小数点第2位四捨五入)

○ 添付資料

様式5【P20】

イ 女性の子の看護休暇取得

子の看護休暇制度を就業規則等に定めており、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。ただし、正社員の実績も計上すること（過去2カ年度）

- 留意事項
 - ・ 過去2カ年度の考え方はP4のとおりです。
 - ・ ここでいう正社員及び非正社員についてはP4のとおりです。
- 添付資料
 - ・ 制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し
 - ・ 様式6【P21】
 - ・ 実績が分かる書類

ウ 女性の正社員転換

正社員転換制度を導入しており、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（過去2カ年度）

- 留意事項
 - ・ 正社員及び非正社員についてはP4のとおりです。
 - ・ 過去2カ年度の考え方はP4のとおりです。
 - ・ 正社員転換後の就業継続期間は6ヶ月以上とします。
 - ・ 女性非正社員のうち、若者（15～39歳）に該当する場合は、P8の①若者の経済的安定イ正社員転換においても実績の対象となりますが、実績が1名の場合、両方の実績を満たすことは認められず、①イもしくは②ウどちらかを選択した上で提出してください。
- 添付書類
 - ・ 制度が記載されている就業規則、労働協約、正社員転換制度が規定された社内通知等の写し
 - ・ 様式7【P22】

エ 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

- 留意事項
 - ・ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計。課長職とは、事業所で通常「課長」と呼ばれるものであって、2係以上の組織からなり、若しくはその構成員が10人以上（課長を含む）の長、同一事業所において課長の他に、呼称構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者です。（ただし、一番下の職階ではないこと。）

- ・ 役員とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者です。（職務の内容及び責任の程度が役員に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない。）
 - ・ 産業別平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類を基本に、過去 3 年間の平均値を毎年厚生労働省が改定しています。（厚生労働省 女性活躍推進法特集ホームページ掲載）
 - ・ 申請日が産業別平均値の適用期間内であることを確認してください。
 - ・ 産業分類が、農業、林業及び漁業については、「産業計」の平均値を用いてください。
- 算出方法

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100 \geq \text{産業別全国平均(\%)} \\ \text{(小数点第2位四捨五入)}$$

- 添付書類
様式 8【P23】

③ 男性の家庭参画

ア 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。（過去 2 カ年度）

- 留意事項
- ・ 過去 2 カ年度の考え方は P4 のとおりです。
 - ・ ここでいう労働者は、期間労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）を含みます。
- 添付書類
- ・ 様式 9【P24】
 - ・ 実績が分かる書類

イ 配偶者出産直後の休暇取得

配偶者の出産後の 2 ヶ月以内において、半日又は 1 日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時に係る特別休暇、育児休業等）を取得した労働者が 80%以上いること（過去 1 カ年度）

- 留意事項
- ・ ここでいう労働者は、期間労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）を含みます。
 - ・ 過去 1 カ年度については、申請年度以前の年度とします。

例) 平成 29 年度に申請する場合、平成 28 年度の実績となります。

○ 算出方法

$$\frac{\text{配偶者出産直後2ヶ月以内に半日又は1日以上の休みを取得した労働者数}}{\text{配偶者が出産した労働者数}} \times 100 \geq 80(\%)$$

(小数点第2位四捨五入)

○ 添付書類

- ・ 様式 10 【P25】
- ・ 実績が分かる書類

ウ 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。(過去2ヵ年度)

○ 留意事項

- ・ ここでいう労働者は、期間労働者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)を含みます。
- ・ 過去2ヵ年度の考え方については、P4のとおりです。

○ 添付書類

- ・ 添付書類制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し
- ・ 様式 11 【P26】
- ・ 実績が分かる書類

④ ワーク・ライフ・バランス

ア 長時間労働是正

平均週労働時間 60 時間以上の正社員割合が 5% 以下であること。(過去 1 ヵ年度)

○ 留意事項

- ・ 過去 1 ヵ年度については、申請年度以前の年度とします。
例) 平成 29 年度に申請する場合、平成 28 年度の実績となります。

○ 算出方法

$$\frac{\text{平均週労働時間60時間以上の正社員数}}{\text{全正社員数}} \times 100 \leq 5(\%)$$

(小数点第2位四捨五入)

- ・ ここでいう全正社員は申請する過去 1 ヵ年度末 1 週間時点で正社員として雇用している労働者数とします。
- ・ 平均週労働時間 60 時間以上の正社員数は、過去 1 ヵ年度における総労働時間を

当該年度の週で割って算出した数が 60 以上である正社員の数とします。

○ 添付書類

様式 12【P27】

イ 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

○ 留意事項

- ・ 前年度からの繰越日数は付与日数に含みません。
- ・ 取得日数は年次有給休暇の取得資格のある労働者が前年 1 年間に実際に取得した日数の合計です。
- ・ 産前産後休暇、育児休業等で労働実績が無かった者、前事業年度に有給休暇を付与されていない者を除きます。また、前事業年度に初めて有給休暇を付与されて 1 年未満の者を除いて差し支えありません。

○ 算出方法

$$\frac{\text{全正社員の有給休暇取得日数の合計}}{\text{全正社員の当該年度の付与日数の合計}} \times 100 \geq 60(\%)$$

(小数点第2位四捨五入)

○ 添付書類

様式 13【P28】

ウ 介護休業利用

介護休業制度を就業規則に定めており、介護休業を取得した非正社員が 1 人以上いること。ただし正社員の実績も計上すること。(過去 2 カ年度)

○ 留意事項

- ・ 正社員及び非正社員については P4 のとおりです。
- ・ 過去 2 カ年度の考え方は、P4 のとおりです。

○ 添付書類

- ・ 制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し
- ・ 様式 14【P29】
- ・ 実績が分かる書類

エ 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。

○ 留意事項

- ・ 企業子宝率とは、従業員（男女問わず）がその企業・事業所に在職中に持つと見

込まれる子どもの数を算出したもので、「企業の合計特殊出生率」とも呼ばれる指標。合計特殊出生率と異なり、男性従業員も計算に含めることから、当該企業等における従業員の子育て環境やワーク・ライフ・バランスに関する指標のひとつとして注目されているものです。（企業子宝率の知的財産は、開発者である渥美由喜氏に帰属しているもの）

- ・ 企業子宝率調査については平成 28 年度から青森県で実施しております。平成 28 年度調査結果については実施した各企業に既にお伝えしております。平成 29 年度以降については調査の依頼があれば、調査票を送付しますので、必要事項を記入し県に提出してください。それを受けて県が調査を実施し、その結果をお知らせします。調査依頼等お問い合わせは以下のとおりです。

【問い合わせ先】 こどもみらい課子育て支援グループ TEL:017-734-9301

- 添付資料
なし

オ 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

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。

- 留意事項
 - ・ 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の例としては以下のとおりです。
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、繰り下げ等）、休業中の従業員の復職支援制度
- 添付資料
制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写し

IV 参考様式集

様式 1～14

誓 約 書

あおり働き方改革推進企業認証企業に申請する上で、以下の基準を満たしていることを誓約します。

(該当する場合、チェックボックスにチェックを入れて下さい。)

- 過去 3 年間に於いて重大な労働関係法令違反がないこと
- 暴力団、暴力団又は暴力団員との密接な関係を有する企業ではないこと
- 県税の滞納がないこと

- 認証後に上記内容に反したことが判明した場合は速やかに報告し、認証を辞退します。

平成 年 月 日

企業名

代表者職氏名

Ⓔ

(留意事項)

本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名

新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書

新規学卒者等の採用実績及び定着状況について、以下のとおり報告します。

	入社年月日	氏名	在籍状況（在籍・離職）
1	H26.4.1	青森 ねぶお	在籍
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

採用者数	
離職者数	
離職率	

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度の直近3年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

若者正社員転換実績報告書

非正社員（15～39歳）を正社員に転換した実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	生年月日	正社員転換日
例	青森 ねぶお	H2. 5. 5	H28. 4. 1
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

正社員転換者数	名
---------	---

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度を起点とする過去2カ年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

賃金引上状況報告書

賃金引上の状況について、以下のとおり報告します。

		氏名	生年月日	採用年月日	時間給又は 時間換算額
企業内 で最も 低い賃 金該当 者	例	青森りん	H2. 5. 2	H22. 4. 1	780円
	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				
	12				
	13				
	14				
15					
企業内 最低賃 金引き 上げ状 況	賃金支払日		平成 年 月 日		
	引上げ年月日		平成 年 月 日		
	引上げ額		円		

企業名 _____

女性の継続就業状況報告書

女性の継続就業の状況について、以下のとおり報告します。

	氏名	雇用形態	子の生年月日	継続勤務状況 ①1歳到達時点で在職している ②出産時点で在職しているが、 1歳到達時点で退職 ③出産予定前に退職
例	青森りん	非正社員	H26. 5. 2	①
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

①過去5年間で子の1歳誕生日まで継続して在職している女性労働者の数	人
(うち 非正社員数)	(人)
②過去5年間で出産日に在職していたが、子の1歳誕生日時点で退職した女性労働者の数	人
③過去5年間で出産予定であったが退職した女性の数	人
(うち 非正社員数)	(人)
女性の継続就業率 (①/①+②+③) × 100	%

(留意事項)

- 1 過去5カ年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

女性の子の看護休暇取得実績報告書

労働者（女性）の子の看護休暇取得実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	雇用形態	子の生年月日	休暇取得日	取得日数
例	青森 りん	非正社員	H24. 5. 2	H28. 4. 3, H29. 2. 23	2
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

取得者数	非正社員	計	名
	正社員	計	名
	合計		名

（留意事項）

- 1 過去2ヵ年度の状況について記載してください。
- 2 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写し等実績の分かる書類を提出してください。
- 3 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

女性正社員転換実績報告書

女性非正社員を正社員に転換した実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	生年月日	正社員転換日
例	青森 りん	S54. 4. 3	H28. 4. 1
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

正社員転換者数	名
---------	---

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度を起点とする過去2カ年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

女性の管理職状況実績報告書

女性管理職の状況について、以下のとおり報告します。

	女性管理職氏名	所属課等	役職	配置年月日
例	青森 りん	総務課	課長	H28. 4. 1
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

女性の管理職数	
企業内の管理職数	
女性管理職割合	
産業分類	
産業平均値	

(留意事項)

- 1 申請年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

男性の育児休業取得実績報告書

労働者（男性）の育児休業取得実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	子の生年月日	育児休業取得期間	取得日数（休日除）
例	青森 まもる	H28. 5. 2	H28. 5. 10~H28. 5. 27	14
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

取得者数	計	名
------	---	---

（留意事項）

- 1 過去2カ年度の状況について記載してください。
- 2 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写し等実績の分かる書類を提出してください。
- 3 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

配偶者出産直後の休暇取得実績報告書

配偶者出産直後の休暇取得実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	子の生年月日	休暇取得日（期間）	休暇種別	取得日数（休日除）
例	青森 まもる	H28. 12. 6	H28. 12. 7	配偶者出産時特別休暇	1
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

配偶者出産直後の休暇取得者数	名
配偶者が出産した男性労働者数	名
配偶者出産直後の休暇取得率	%

（留意事項）

- 1 過去1カ年度の状況について記載してください。
- 2 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写し等実績の分かる書類を提出してください。
- 3 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

男性の子の看護休暇取得実績報告書

労働者（男性）の子の看護休暇取得実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	子の生年月日	休暇取得日	取得日数
例	青森 まもる	H24. 5. 2	H28. 4. 3	1
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

取得者数	計	名
------	---	---

(留意事項)

- 1 過去2カ年度の状況について記載してください。
- 2 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写し等実績の分かる書類を提出してください。
- 3 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

長時間労働実績報告書

平均週労働時間60時間以上の正社員数等の実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	平均週労働時間
例	青森 まもる	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

平均週労働時間60時間以上の正社員数	
全正社員数計	
平均週労働時間60時間以上正社員割合	

(留意事項)

- 1 過去1ヵ年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

年次有給休暇取得実績報告書

年次有給休暇取得の実績について、以下のとおり報告します。

有給休暇取得日数計	日
有給休暇付与日数計	日
正社員数	人
年平均取得日数	日
年平均取得率	%

(留意事項)

- 1 過去1カ年度の状況について記載してください。
- 2 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

企業名 _____

介護休業取得実績報告書

労働者の介護休業取得実績について、以下のとおり報告します。

	氏名	雇用形態	介護休業取得期間	取得日数
例	青森 りん	非正社員	H29. 3. 3~H29. 3. 17	11
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

取得者数	非正社員	
	正社員	
	合計	

(留意事項)

- 1 過去2カ年度の状況について記載してください。
- 2 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写し等実績の分かる書類を提出してください。
- 3 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。