



# 多様な働き方推進事業者 認定チェックリスト

認定項目①～⑩のうち3つ以上にがつくと認定の可能性あります。

**① 制度と行動計画を策定している**

- 労働基準法や育児・介護休業法の労働関係法令に違反する重大な事実が過去3年以内でない。
- 育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備している。※10人以上雇用事業者は義務
- 次世代法・女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定している。※101人以上雇用事業者は義務

**② 男女が共に仕事と育児・介護を両立できる**

- 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児や介護の短時間勤務のいずれかの利用実績がある。※過去5年以内

**③ テレワークやフレックスタイムなど独自の取り組みを導入している**  1つ以上

- 法を上回る制度がある。(育児休業、介護休業、育児のための短時間勤務)のいずれか。
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- 柔軟な働き方(勤務間インターバル、フレックス、テレワーク)
- 託児環境の整備
- 有給での子の看護休暇または介護休暇
- 限定正社員制度
- 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度

**④ 出産後復帰して1年以上継続して働いている従業員がいる** ※過去5年以内

おおむね50%以上の実績がある。※出産した女性がいない場合は介護休業した従業員の仕事復帰率

**⑤ 女性管理職が活躍している**

管理職全体のうち、女性管理職の割合がおおむね15%以上または業種別平均を上回る。

**⑥ ライフステージに応じたキャリア形成を支える職場づくりをしている**  2つ以上

- 時間単位の有給休暇制度
- パートタイム労働者等からの正社員への転換制度
- 妻出産時の学校行事参加のためなどの特別休暇制度
- ノー残業デーの実施
- 働き方の見直しや女性のキャリア形成につながる研修制度
- その他独自の取組

**⑦ 働き方に対する取組を表明している**  1つ以上

- 社内報、社内インフラネット、掲示、回覧や社内メールへの掲載
- 経営方針、求人票やホームページへの掲載
- 各種制度周知のためのハンドブック等の作成
- くるみん、えるほし認定の取得

**⑧ 男性従業員の育児休業等の取得が定着している**  1つ以上 ※過去5年以内

- 男性従業員で育児休業(出生時育児休業を含む)の連続5日以上取得者がいる。
- 男性従業員で育児を理由とした休暇(年次有給休暇を除く)の連続5日以上取得者がいる。
- 男性従業員で育児のための短時間勤務制度利用者がいる。


**⑨ 働き方改革を積極的に進めている**  1つ以上

- 月平均残業時間が業種別平均を下回る。または過去2か年比で10%以上削減している。
- 有給休暇の取得率が業種別平均を上回る。または10日以上付与された従業員全員が年5日を超えて取得している。

**⑩ 従業員が長く働いている**  1つ以上

- 離職率
  - 新卒者の3年目までの離職率
  - 勤続年数
- のいずれかが平均より良い

**⑪ 旭川市女性活躍推進部が実施する事業の利用実績がある**  1つ以上 ※過去1年以内

- 多様な働き方セミナー  
令和5年9月12日(火)  
15時00分～16時30分  
イオン旭川駅前4階 イオンホール
- お申込  

- 多様な働き方アドバイザー派遣事業  
令和5年10月派遣開始(申込随時)
- その他、旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課が実施する事業

多様な働き方関連事業

社会保険労務士や中小企業診断士のアドバイスが聞ける!

多様な働き方アドバイザー派遣



詳細はコチラ