

## 旭川市多様な働き方推進事業者認定・表彰制度実施要綱

### (目的)

第1条 この要綱は、多様な働き方の推進に積極的に取り組む事業者を認定することで、職場における女性活躍と誰もが働きやすく活躍できる環境づくりを促進するとともに、仕事と生活の両立及び女性活躍について社会的気運の醸成を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱において「多様な働き方の推進」とは、テレワークやフレックスタイム制度など場所や時間にとらわれない働き方の導入や、ライフステージに応じた勤務形態の選択、性別によらない各種休暇の取得奨励や長時間勤務の是正など、仕事と生活の両立を支援し、誰もが働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組むことをいう。

### (認定要件)

第3条 市長は、第2項から第6項の要件をすべて満たす事業者を「多様な働き方推進事業者」として認定する。

2 市内に事業所を置き、次の各号のうち3つ以上に該当すること。

(1) 男女が共に仕事と育児や介護を両立できる。

過去5か年において、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）で定める育児・介護に係る制度の利用実績があること。

(2) テレワークやフレックスタイムなど独自の取組を導入している。

次のアからサのうち1つ以上の制度等の導入していること。

ア 法律に定める年齢を上回る育児休業制度

イ 法律に定める日数又は回数を上回る介護休業制度

ウ 法律に定める年齢又は時間を上回る育児のための短時間勤務制度

エ 始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げ制度

オ 勤務間インターバル制度

カ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度

キ フレックスタイム制度

ク テレワーク制度

ケ 託児環境の整備

コ 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度

サ 限定正社員制度

(3) 出産した女性等が現に働き続けている。

過去5か年において、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50%以上であること。

過去5か年において、出産した女性の従業員等がいなかった場合には、過去5か年において、介護休業した従業員数等で復帰した者が50%以上であること。

(4) 女性管理職が活躍している。

管理職（課長相当職以上。）のうち、女性の比率が18%以上であること。

別に示す業種別平均の女性の比率が18%未満の業種の場合には、業種別平均を上回っていること。

(5) ライフステージに応じたキャリア形成を支える職場環境づくりをしている。

次のアからカのうち2つ以上の制度等を導入していること。

ア 時間単位の有給休暇制度

イ 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

ウ 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

エ パートタイム労働者等からの正社員への転換制度

オ ノー残業デーの実施

カ その他独自の取組

(6) 働き方に対する取組を表明している。

多様な働き方への取組を内外に意思表示する方法として、次のアからエのうち1つ以上の実績があること。

ア 社内報、社内イントラネット、掲示、回覧や社内メールへの掲載

イ 各種制度周知のためのハンドブック等の作成

ウ 経営方針、求人票やホームページへの掲載

エ くるみん又はえるぼし認定の取得

(7) 男性従業員の育児休業等の取得が定着している。

過去5か年において、次のアからウのうちいずれか1つの実績があること。

ア 男性の従業員等で、その養育する子が1歳2か月に達するまで間に、育児・介護休業法における育児休業（出生時育児休業を含む。）を、連続する5日以上取得（勤務を要しない日を除く。）し復歸した者がいる。

イ 男性の従業員等で、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、育児を理由とした休暇（年次有給休暇を除く。）を連続して5日以上取得した者がいる。

ウ 男性の従業員等で、その養育する子が小学校に就学するまでの間に、育児・介護休業法に定める育児のための短時間勤務制度を利用している者がいる。

(8) 働き方改革を積極的に進めている。

次のア又はイのうちいずれかの1つに該当すること。

ア 年間の1人当たり月平均残業時間が別に示す業種別平均を下回る、又は過去2年比で10%以上削減している。

イ 年次有給休暇の年間取得率が別に示す業種別平均を上回る、又は年10日以上、年次有給休暇を付与されている人全てが年5日を超えて有休休暇を取得している。

(9) 従業員が長く働き続けている。

次のアからウのいずれかに1つに該当すること。

ア 離職率が別に示す業種別平均を下回る。

イ 新規学卒者の3年目までの離職率が平均を下回る。

ウ 勤続年数が別に示す業種別平均を上回る。

(10) 過去1か年に、旭川市女性活躍推進部が実施する次のアからウのいずれかの事業の利用実績がある。

ア 多様な働き方セミナー

イ みんなのキャリアの保健室セミナー

ウ 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

3 「みんなのキャリアの保健室」登録制度に登録していること。

4 関係法令等を遵守しており、次の各号のいずれにも該当すること。

(1) 労働に関する法令その他の法令に違反していないこと。

(2) 労働に関する法令に違反する重大な事実が過去3か年以内にないこと。

(3) 育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備していること。ただし、パートを含め労働者が10人未満の事業者を除く。

(4) 次世代育成支援対策法又は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）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。ただし、労働者が101人未満の民間事業者は除く。

5 社会通念上、旭川市多様な働き方推進事業者の認定（以下「認定」という。）を受けることが適当でないと認められる事由がないこと。

6 その業態が、公序良俗に反していないこと。

7 第2項各号に掲げる取組の該当数に応じて以下のとおり認定区分を設ける。

(1) プラチナ 9つ以上に該当

(2) ゴールド 7つ以上に該当

(3) シルバー 5つ以上に該当

(4) ブロンズ 3つ以上に該当

(募集)

第4条 認定を受けようとする事業者の募集は、1年度当たり1回行うものとし、当該募集の時期及び期間は、市長が別に定める。

(認定の申請)

第5条 認定を受けようとする事業者（以下「申請者」という。）は、旭川市多様な働き方推進事業者認定申請書（様式第1号）及び旭川市多様な働き方推進事業者申請項目票（様式第2号）を市長に提出するものとする。

(認定等)

第6条 市長は、前条の規定による申請があったときは、当該申請に係る書類の審査及び必要に応じて行う現地調査等により認定の可否を決定し、その旨を申請者に通知するものとする。また、認定の証として認定証（様式第3号）、認証マークの電子データを交付する。

2 認定事業者の取組については、市のホームページへの掲載その他の方法により、広く紹

介する。

（認定の有効期限）

第7条 事業者の認定の有効期限は、認定の日から3年とする。

（変更の届出）

第8条 次の申請事項に変更があった場合は、旭川市多様な働き方推進事業者変更届書（様式第4号）により、市長に届け出るものとする。

（1）事業者等の名称

（2）代表者氏名

（3）所在地

（4）その他

（認定の更新）

第9条 更新を希望する事業者について、原則として認定有効期間末日の3か月前から申請を受け付けるものとし（第10条に定める「ステップアップ」を除く。）、新規認定に準じて手続を行う。

（ステップアップ）

第10条 上位の認定区分に変更することを「ステップアップ」といい、新規認定に準じて手続を行う。

（認定の取消）

第11条 市長は、認定事業者が次の各号のいずれかに該当すると認めたときは、認定を取り消すことができる。

（1）第3条の規定に該当しなくなったとき。

（2）偽りその他不正の手段により認定を受けたとき。

（表彰）

第12条 市長は、旭川市多様な働き方推進事業者として認定を受けた事業者のうち、次の各号に掲げる区分において特に優れた取組を行っている事業者について、それぞれに表彰するものとする。ただし、この要綱に基づく表彰を既に受けている事業者は、同一の区分における表彰の対象としない。

（1）人材育成・働きがい

ア 人材育成のための階層別・役割別の研修プランを策定し実施している。

イ 所属先の上司だけでなく、会社全体としての従業員へのサポート体制がある。

ウ 評価制度を運用している。

エ 従業員から配置転換の希望を取り、自己のキャリアを選択できる制度がある。

オ 新規採用職員の離職率が低い

（2）ワークライフバランス

ア ワークライフバランスへの取組に対する従業員の意識調査を定期的実施している。

イ ワークライフバランスへの取組について、人事評価への反映や目標設定の周知が

なされている。

ウ 柔軟な働き方（場所・時間）ができる勤務制度を導入し、従業員に周知している。

エ 長時間労働是正のための取組を実施している。

オ 各種休業制度の利用者以外に過度な負担がかからないための環境整備をしている。

カ 職員の健康増進やヘルスケアサポートに関する取組を実施している。

（３）ダイバーシティ&インクルージョン

ア ダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」という。）に関する方針や、D&Iを推進するための担当を事業者として置いている。

イ D&Iの取組に対する従業員の意向調査を定期的実施している。

ウ D&Iについて、毎年定期的に研修を実施している。

エ 男女別の採用における競争倍率や就業継続が同程度である。

オ 経営層や管理職に多様な人材（女性、外国籍社員、障がい者等）が在任している。

カ より幅広い人材が活躍できるよう、LGBTQや外国人従業員が働きやすい環境づくりや、70歳までの高齢者への就業機会確保の制度を導入している。

（表彰の根拠）

第13条 この要綱による表彰は、旭川市表彰事務取扱規則（昭和40年旭川市規則第22号）第4条の規定に基づくものとする。

（被表彰者の決定）

第14条 被表彰者の決定は、旭川市多様な働き方推進事業者表彰選考委員会（以下「選考委員会」という。）における選考の結果に基づき、市長が行うものとする。

2 被表彰者は、1年度につき5者までとする。

3 選考委員会の運営及び被表彰者の選考基準に関し必要な事項は、別に定める。

（表彰の方法）

第15条 表彰は、市長が表彰状及び副賞を贈呈して行う。

（庶務）

第16条 認定及び表彰に関する事務は、女性活躍推進部女性活躍推進課において処理する。

（委任）

第17条 この要綱に定めるもののほか、認定及び表彰に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則（令和5年7月12日決裁）

この要綱は、令和5年7月12日から施行する。

附 則（令和5年8月16日決裁）

この要綱は、令和5年8月16日から施行する。

附 則（令和6年4月26日決裁）

この要綱は、令和6年4月26日から施行する。

附 則（令和7年2月18日決裁）

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年4月7日決裁）

この要綱は、令和7年4月7日から施行する。

附 則（令和7年9月11日決裁）

この要綱は、令和7年9月11日から施行する。