

北海道働き方改革推進企業認定制度実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」に積極的に取り組む企業を、道がその取組の段階に応じて認定し、広く紹介する制度の実施について必要な事項を定めることにより、当該企業の働き方改革の取組を促進し、もって道内企業の持続的発展や労働者の福祉の増進に資することを目的とする。

(対象)

第2条 この要綱により認定を受けることができる者は、国、地方公共団体を除き、道内に事業所を有し、道内において事業活動を行う従業員1人以上を雇用する法人、個人又は団体とする。

(認定基準)

第3条 知事は、別表第1の各号に掲げる評価基準及び基準を満たす場合の配点の合計が、5点以上である者を、別表第2に定める認定段階に応じ「北海道働き方改革推進企業」として認定するものとする。

(申請)

第4条 北海道働き方改革推進企業の認定を受けようとする者（以下「申請者」という。）は、認定申請書（第1号様式）に必要な書類を添付し、知事に申請しなければならない。

ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、申請をすることができない。

- (1) 道のホームページ等で、申請者の働き方改革の取組を公表することに同意できない場合
- (2) 労働基準法等の労働関係法令に違反し、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、もしくは執行を受けることがなくなった日又は不利益処分を受け、その不利益処分のあった日から1年を経過しない場合
- (3) 第11条の規定により、認定を取り消され、その取消の日から1年を経過していない場合

(審査)

第5条 知事は、前条の規定に基づく申請書類の審査を行うとともに、必要に応じて申請者に対し訪問などによるヒアリング調査を実施するものとする。

(認定)

第6条 知事は、前条の審査の結果、申請者が第3条の認定基準を満たすと認められるときは、当該申請者を別表第2に定める認定区分により認定するものとする。

- 2 知事は、前項の認定をした場合は、申請者に認定証（第4号様式）を交付するとともに、申請者名及び申請者の働き方改革の取組について、道のホームページ等に掲載し、広く周知を図るものとする。
- 3 知事は、前条の審査の結果、認定基準を満たさないと認めるときは、不認定理由書（第5号様式）により、その旨を当該申請者に通知するものとする。
- 4 認定を受けた申請者（以下「認定企業」という。）は、別に定めるところにより道指定のロゴマークを使用できるものとする。

(有効期間)

第7条 認定の有効期間は、認定日から2年を経過する日の属する月の末日までとする。なお、認定に当たり、知事が、別表第1の1号又は23号の評価基準を満たすと認めた認定企業にあっては、認定の有効期間中、同各号に掲げる一般事業主行動計画の計画期間を継続するよう努めるものとする。

- 2 認定企業は、前項の有効期間満了後も認定を継続させようとするときには、原則として、有効期間満了日の1か月前までに認定申請書（第1号様式）により、知事に更新の申請をしなければならない。
- 3 第5条及び第6条の規定は、前項の更新の申請について準用する。

(上位区分の申請)

第8条 認定企業は、当該認定の有効期間満了前であっても、より上位の認定区分の認定を受けるため、知事に第4条の規定に基づく申請をすることができる。

- 2 前3条の規定は、前項の申請について準用する。

(変更の届出)

第9条 認定企業は、次に掲げる事項に変更があった場合は、速やかに名称等変更届（第6号様式）により、知事に届け出なければならない。

- (1) 名称
- (2) 代表者の氏名
- (3) 所在地

(認定の辞退)

第10条 認定企業は、認定継続の意思を失ったときは、速やかに認定辞退届（第7号様式）により、知事に届け出なければならぬ。

（認定の取消し）

第11条 知事は、認定企業が次に掲げる事項のいずれかに該当するときは、当該認定を取り消すものとし、取消理由書（第8号様式）によりその旨を認定企業に通知するものとする。

(1) 第4条第1号及び第2号のいずれかに該当することとなったとき。

(2) 虚偽の申請により認定を受けていたことが明らかとなったとき。

(3) その他認定企業として適当でなくなったと認められるとき。

（報告）

第12条 知事は、必要があるときは、認定企業に対し、働き方改革の取組状況に関し報告を求めることができる。

（表彰等）

第13条 知事は、認定企業に対する表彰の実施など、認定区分に応じた優遇措置を講じるものとし、その内容について道のホームページで公表するものとする。

（その他）

第14条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則（令和4年4月1日付け雇労第1358号）

（施行期日）

1 この要綱は、平成31年3月15日から施行する。

2 この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

3 この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1 (第3条関係)

評価基準	基準を満たす場合の配点	取組分野	
		小区分	大区分
1号 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第8条第1項または第7項に基づき、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省都道府県労働局に届出して同計画を実践し、北海道知事が主宰する「北の輝く女性応援会議」（平成26年10月21日設置）において平成27年2月10日に決定された「『女性の活躍応援自主宣言』の募集について」に基づき、女性の活躍応援自主宣言を行い、関係書類を北海道環境生活部に提出していること。 ただし、申請者の常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る。	3	女性	多様な人材の活躍
2号 管理職（役員を除く）に占める女性の割合が15パーセント以上であること。	3		
3号 管理職（役員を除く）に占める女性の割合が10パーセント以上15パーセント未満であること。	2		
4号 管理職（役員を除く）に占める女性の割合が5パーセント以上10パーセント未満であること。 ただし、申請者が中小企業者（注）である場合に限る。	1		
5号 満65歳以上の従業員を新たに1名以上雇用した実績があること。	1	高年齢者	
6号 満70歳以上の従業員を新たに1名以上雇用した実績があること。	2		
7号 「障がい者就労支援企業認証制度」の認証ポイントが8ポイント以上であること。	3	障がい者	
8号 「障がい者就労支援企業認証制度」の認証ポイントが4ポイント以上8ポイント未満であること。	2		
9号 「障がい者就労支援企業認証制度」の認証ポイントが1ポイント以上4ポイント未満であること。 ただし、申請者が中小企業者（注）である場合に限る。	1		
10号 満18歳から満34歳までの従業員について職場定着率向上の取組を実施し、大学卒の新卒者の3年以内の離職率が20パーセント以下であること。	1	若者	
11号 満18歳から満34歳までの従業員について職場定着率向上の取組を実施し、短期大学等卒の新卒者の3年以内の離職率が25パーセント以下であること。	1		
12号 満18歳から満34歳までの従業員について職場定着率向上の取組を実施し、高等学校卒の新卒者の3年以内の離職率が25パーセント以下であること。	1		
13号 上記1号から12号に掲げる「多様な人材（女性・高年齢者・障がい者・若者）の活躍」に資する取組を実施していること。	1	その他	
14号 上記1号から12号に掲げる以外の「多様な人材の活躍」に資する取組を実施していること。	1		
15号 ハラスメントの防止に向けた法定を上回る取組を実施していること。	1	就業環境改善と非正規対策	
16号 フルタイムで働く従業員の年間総労働時間の平均が1,922時間以下であること。	1		
17号 従業員の年次有給休暇取得率の平均が67パーセント以上であること。	3		
18号 従業員の年次有給休暇取得率の平均が55パーセント以上67パーセント未満であること。	2		
19号 従業員の年次有給休暇取得率の平均が50パーセント以上55パーセント未満であること。 ただし、申請者が中小企業者（注）である場合に限る。	1		
20号 非正規雇用から正規雇用への転換制度（社内方針、計画、規則への明記	1		

号	評価基準	基準を満たす場合の配点	取組分野	
			小区分	大区分
号	等)を整備し、1人以上の転換実績があること。			
21号	多様な正社員制度(職種・勤務地・勤務時間限定など)を整備し、1人以上の適用実績があること。	1	多様な働き方の導入推進	就業環境の改善
22号	多様な働き方(テレワークやフレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等)の制度を整備し、1人以上の制度利用実績があること。	1		
23号	次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第12条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省都道府県労働局に届出して同計画を実践していること。 ただし、申請者の常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る。	2	仕事と子育て・介護等の両立	
24号	育児・介護休業法(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))に定める各休業制度等と同程度以上の規定があること。	2		
25号	男性従業員について、子が1歳までの間の育児休業取得率が10パーセント以上であること。	3		
26号	男性従業員について、子が1歳までの間の育児休業取得率が7パーセント以上10パーセント未満であること。	2		
27号	男性従業員について、子が1歳までの間の育児休業取得率が5パーセント以上7パーセント未満であること。 ただし、申請者が中小企業者である場合に限る。	1		
28号	女性従業員について、子が1歳までの間の育児休業取得率が90パーセント以上であること。	1		
29号	上記16号から28号に掲げる「就業環境の改善」に資する取組を実施していること。	1	その他	
30号	上記16号から28号に掲げる以外の「就業環境の改善」に資する取組を実施していること。	1		
31号	新商品、新サービス開発による付加価値向上の取組や新たなマーケット開拓の取組を実施していること。	1	付加価値の向上 効率性の向上	生産性の向上
32号	労働生産性の向上につながる技術導入や効率性の向上に向けた人材育成の取組を実施していること。	1		
33号	3年前に比べて生産性の伸び率が6パーセント以上であること。	3		
34号	3年前に比べて生産性の伸び率が3パーセント以上6パーセント未満であること。	2		
35号	3年前に比べて生産性の伸び率が1パーセント以上3パーセント未満であること。	1		

(注) 中小企業者とは、中小企業基本法第2条に定める中小企業者とする。

別表第2 (第3条、第6条関係)

※常時雇用する労働者の数が100人以下の事業所の場合

認定段階	認定区分
配点合計が満点40点中5点以上	ホワイト認定
配点合計が満点40点中10点以上	ブロンズ認定
配点合計が満点40点中20点以上	シルバー認定
配点合計が満点40点中30点以上	ゴールド認定

※常時雇用する労働者の数が101人以上の事業所の場合

認定段階	認定区分
配点合計が満点35点中5点以上	ホワイト認定
配点合計が満点35点中10点以上	ブロンズ認定
配点合計が満点35点中15点以上	シルバー認定
配点合計が満点35点中25点以上	ゴールド認定