

堺市多様な人材の活躍推進企業認定要件該当表

特別認定 認定基準: 14点以上(認定項目1(1)~(5)のいずれかで4点以上を取得し、かつ、認定項目2(1)~(5)の項目で計10点以上を取得すること。)  
 一般認定 認定基準: 10点以上(認定項目1(1)~(5)のいずれかで4点以上を取得し、かつ、認定項目2(1)~(5)の項目で計6点以上を取得すること。)

認定要件	認定項目		チェック	項目内容(各1点)	項目趣旨	添付資料(左記取組内容が分かる書類(例))
	1 多様な人材の活躍推進					
4点以上取得 小計__点	(1)	女性の活躍推進	ア	非正規雇用から正規雇用への転換制度があり、申請時において、過去5年間に希望して正規雇用となった女性従業員がいる	過去5年間、意欲と能力がある女性が、希望に応じて、多様なキャリア形成を行えるよう、非正規雇用から正規雇用への転換制度を設置し、積極的に運用している	平成27～令和元年で、非正規から正規へと雇用の転換がなされた女性従業員の状況(人数等)が分かる書類
			イ	申請時において、過去5年間に、管理職に占める女性の割合を維持し、又は増加している(又は申請時において課長相当職に占める女性の割合が15%以上)	過去5年間、女性管理職登用にに向けた取組を計画的に行い、管理職に占める女性の割合が増加傾向にある	平成27～令和元年の、管理職に占める女性の割合及び申請時の長相当職に占める女性の割合の数値が分かる書類
			ウ	育児・介護等の休業制度があり、申請時において過去5年間に結婚・出産・育児・介護等を機に一旦退職したが、再雇用した女性従業員がいる	過去5年間、結婚・出産・育児・介護等を機に退職した女性従業員が、退職前に培ったスキルや経験を再度発揮できるよう、希望に応じて再雇用し、現在も就業している	平成27～令和元年で、再雇用した女性従業員数と継続就業が分かる書類
			エ	これまでに、「堺市女性雇用促進等職場環境整備支援事業補助金」の交付を受けている、又はこれまでに、女性の職域拡大や働きやすい職場づくりを推進することを目的とした職場環境の改善等整備を行った(女性専用施設の設置等)	これまでに、「堺市女性雇用促進等職場環境整備支援事業補助金」の交付を受けている、又はこれまでに女性専用設備を設置する等女性が働きやすい環境の改善等整備に取り組んだ	堺市女性雇用促進等職場環境整備支援事業補助金交付確定通知書(堺市補助金交付規則様式第9号)の写し(※複数回数認定を受けている場合は、最も新しい認定のもの)、又は女性専用設備等を設置した等の状況が分かる書類(整備の前後、整備の時期)
			オ	次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法の一般事業主行動計画を策定し、従業員に周知し、労働局に届け出ている	これまでに、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法の一般事業主行動計画を策定し、積極的に取り組みを進めている	次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法の一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていることが分かる書類
4点以上取得 小計__点	(2)	若者雇用の推進	ア	非正規雇用から正規雇用への転換制度があり、申請時において過去5年間に希望して正規雇用となった若者(35歳未満)がいる	過去5年間、意欲と能力がある若者が、希望に応じて、多様なキャリア形成を行えるよう、非正規から正規雇用への転換制度を設置し、積極的に運用している	平成27～令和元年で、非正規から正規へと雇用の転換がなされた若者の状況(人数等)が分かる書類
			イ	申請時において、過去3年間に、若者(35歳未満)の従業員数が増えている	過去3年間、若者の従業員数が増えている	平成29～令和元年で、若者の従業員数が増えていることが分かる書類
			ウ	申請時において、過去3年間に、新卒者等正社員として就職した人の離職率が20%以下である(ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者が1人以下である)	過去3年間、正社員の新規学卒等採用者の離職率が20%以下である(ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者が1人以下である)	平成29～令和元年で、正社員の新規学卒者等採用者の離職率が20%以下であることが分かる書類
			エ	申請時において、過去3年間に、「人材育成基本方針」や「教育訓練計画」等人材育成に関する計画を策定し、実施している	過去3年間、若者の職場への定着促進のため、「人材育成基本方針」や、OJT及びOFF-JTに関する「教育訓練計画」等、人材育成に関する計画を策定し、実施している	平成29～令和元年で、計画等の策定と、それを組織と対象の従業員に周知している方法と、取組内容が分かる書類
			オ	申請時において、過去3年間に、若者の職業能力の開発・向上のための制度(メンター制度、自己啓発支援、キャリアコンサルティング制度、社内検定の制度等)があり、活用されている	過去3年間、若者の職業能力の開発・向上のための制度(メンター制度、自己啓発支援制度、キャリアコンサルティング制度、社内検定の制度等)があり、過去3年間で活用されている	平成29～令和元年で、対象の従業員に向けた、各制度の内容が分かる参加等推奨通知やメール等の写し
4点以上取得 小計__点	(3)	障害者雇用の促進	ア	申請時において、過去3年間に、継続して民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を行っている	過去3年間、民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を継続して行っている(R1:2.2%、H30:2.2%、H29:2.0%)	平成29～令和元年で、民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を行っていることが分かる書類
			イ	これまでに、「堺市障害者雇用貢献企業認定制度」の認定を受けている	これまでに、「堺市障害者雇用貢献企業認定制度」の認定を受けている	結果通知書(様式第3号)の写し(※複数回数認定を受けている場合は、最も新しい認定のもの)
			ウ	これまでに、障害特性を踏まえた業務内容の配慮を行っている(作業工程の見直し、勤務時間・休憩時間への配慮、援助者の配置等)	これまでに、障害特性を踏まえた業務内容の配慮を行っている(作業工程の見直し、勤務時間・休憩時間への配慮、援助者の配置等)	障害者従業員に対する、支援・援助(内容、時期等)が分かる書類
			エ	申請時において、過去3年間に、障害者の職場適応、定着を図っている(職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業の活用や、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座への参加等障害者以外の従業員が理解を深める取組など)	過去3年間、職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業により、障害者の職場適応、定着を図ったり、従業員が、事業所内外で開催される精神・発達障害者しごとサポーター養成講座へ参加する等障害者以外の従業員が理解を深める取組等をしたことがある	平成29～令和元年で、ジョブコーチを利用した実績(年月日、内容)や講座の内容が分かる書類
			オ	これまでに、障害者の職域拡大や働きやすい職場づくりを推進することを目的とした職場環境の改善を行った(障害者専用施設の設置等)	これまでに、障害者の身体的機能や状態に配慮した、機械設備や作業環境の導入又は改善等を行っている	障害者専用設備等を設置する等の状況が分かる書類(整備の前後、整備の時期)
4点以上取得 小計__点	(4)	高齢者雇用の促進	ア	申請時において、過去3年間に、65歳以上へ定年を引き上げている、又は定年の定めを廃止している	過去3年間、65歳以上へ定年を引き上げている、又は定年の定めを廃止している	平成29～令和元年で、65歳以上へ定年を引き上げたこと、又は定年の定めを廃止していることが分かる書類(新旧の就業規則、組織図等)
			イ	申請時において、過去3年間に、65歳以上の従業員数が増えている	過去3年間、65歳以上の従業員数が増えている	平成29～令和元年で、65歳以上の従業員が増えていることが分かる書類
			ウ	申請時において、過去3年間に、高齢者の職業能力の開発・向上のための教育訓練の実施や、高齢者の職域拡大のための職務の再設計を行っている	過去3年間、事業所の内外において、職業能力開発のための職業訓練の実施や、高齢者の身体的能力の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分活用できる職域拡大を行っている	従業員に対する具体的な取組が分かる書類(教育訓練実施の通知、参加者名簿、職務について再設計する前後の内容が分かる書類)
			エ	申請時において、過去3年間に、高齢者の知識・経験等を活用できる配置、処遇の推進や、体調を考慮した勤務時間制度の弾力化を行っている	過去3年間、職業能力を評価する仕組みや資格制度・専門職制度などの整備、高齢者の就業希望や体調に合わせた勤務時間制度の弾力化を図っている	制度の具体的な内容や、利用状況等が分かる書類
			オ	これまでに、高齢者の職域拡大や働きやすい職場づくりを推進することを目的とした職場環境の改善を行った(作業補助具等機械設備の改善、照明等作業環境の改善等)	これまでに、高齢者の身体的機能や体力の低下に配慮し、機械設備、作業環境の導入又は改善等を行っている	高齢者専用設備を設置する等の状況が分かる書類(整備の前後、整備の時期)
4点以上取得 小計__点	(5)	その他の人材の活躍推進	ア	その他、上記項目に当てはまらない多様な人材の活躍推進を行っている	(1)~(4)の項目に当てはまらない多様な人材の活躍推進を行っている	具体的な取組が分かる書類

※認定項目(5)を4点以上を取得するためには、4種類以上の取組が必要。

認定要件	認定項目		チェック	項目内容(各1点)	項目趣旨	添付資料(左記取組内容が分かる書類(例))
	2 多様で柔軟な働き方の推進					
特別認定 10点以上取得  一般認定 6点以上取得  小計__点	(1)	希望に応じた多様で柔軟な働き方の推進	ア	柔軟な労働条件の整備に関する制度があり、その利用者がいる(短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等)	育児・介護休業法で設置が義務となっている短時間勤務制度の利用者が過去に在る、フレックスタイム制度があり利用者が過去に在る、又は就業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度があり、過去に利用者がいる	就業規則等制度を規定した書類や、取得者(取得年及び取得人数等)が分かる書類
			イ	多様で柔軟な働き方ができるルール・環境づくりを行っており、その利用者がいる(IT機器の活用によるテレワークや在宅勤務制度等)	自宅から就業する在宅勤務制度や、会社以外のサテライトオフィスで就業するテレワーク制度を導入しており、過去に利用者がいる	就業規則等制度を規定した書類や、取得者(取得年及び取得人数等)が分かる書類
			ウ	希望する従業員に対する職務、勤務地の限定制度が、その利用者がいる	育児や介護等を理由に職務内容を大きく変えることや遠地に転勤することが難しい従業員に対し、職務、勤務地を限定する制度を導入しており、過去に利用者がいる	就業規則等制度を規定した書類や、取得者(取得年及び取得人数等)が分かる書類
	(2)	多様で柔軟な働き方を推進する意識・職場風土の醸成	ア	働きやすい職場風土の醸成や、多様な人材(女性、若者、障害者、高齢者等)の活躍の推進に向けた体制が作られており、その方針を明示し、組織内に周知している	多様な人材の活躍推進のための現状・課題分析や意見交換を実施するためのプロジェクトチームや委員会等を組織内に設置しており、アンケート調査や社内懇談会を行うなど、経営者や管理職等のトップ自らが、その方針を組織内に発信し従業員と共有している	プロジェクトチーム、委員会等の設置に関する社内通知等の写しや担当責任部署が分かる組織図、又はその方針が掲載されているイントラネットや社内報、アンケート調査の結果、社内懇談会参加募集通知の写し等
			イ	企業の発展や経営基盤の強化を図る観点から、労使からなる委員会(企業内労使協議組織)を設置している、又は、企業のトップ自らが現場の課題を聞いたり意見交換したりする仕組みが整備されている(社内面談・アンケート調査等)	多様な人材の活躍推進に関して、定期的な労使の話し合いの場や企業のトップ自らが従業員と意見交換をする仕組みを持ち、職場における課題解決に取り組んでいる	話し合いや意見交換についての通知の写しや内容について分かる書類
			ウ	ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの推進、多様な人材(女性、若者、障害者、高齢者等)の能力活用等に向けた研修や意識啓発等を行っている(社内セミナー、資格取得支援等)	多様な人材が活躍できる職場風土の醸成に向け、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの推進に関するセミナーの実施(外部研修への派遣を含む)や意識啓発等を行っている	研修に使用した書類、作成・配布した啓発書類等
			エ	従業員のモチベーションを保ち、能力が発揮できる工夫を行っている(社員表彰等)	従業員のモチベーションを保ち、能力が発揮できる工夫を行っている(社員表彰等)	社内表彰制度や資格取得支援制度の規定の写しや、社内通知等
			オ	従業員が計画的にレベルアップするための体系的な制度が整備されている(階層別研修、資格取得支援制度)	従業員が計画的にレベルアップするための体系的な制度が整備されている(階層別研修、資格取得支援制度)	階層別研修の書類の写しや資格取得支援制度の規定の写し、社内通知等
	(3)	長時間労働の是正	ア	長時間労働の是正に向けた取組を実施している(ノー残業デーの設定、啓発・研修の実施等)	長時間労働の是正に向け、ノー残業デーの設定等一斉退社の取組や、残業抑制に向けた社内啓発や研修の実施といった取組を行っている	ノー残業デー実施の社内通知等の写しや、社内研修会の書類の写し等
			イ	前年度、正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、又は月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと	前年度、正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、又は月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が一人もいないこと	平成30年度、正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、又は月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が一人もいないことが分かる書類
			ウ	前年度、正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上	前年度、正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上である	平成30年度、正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上であることが分かる書類
			エ	勤務終了から次の開始までの間、9時間以上の一定の休息時間の確保を義務付ける「インターバル勤務時間制度」がある	勤務終了から次の開始までの間、9時間以上の一定の休息時間の確保を義務付ける「インターバル勤務時間制度」がある	就業規則等制度を規定した書類
	(4)	仕事と生活の両立支援(育児・介護・治療)	ア	出産や子育て、介護を支援するための制度があり、定期的開催する職場集会などを通じて、開催するなど全従業員に周知している	両立支援に取り組むに当たり、「一般事業主行動計画」や「介護プラン」等事業場内ルールや制度があり、全ての従業員に周知している	事業場内ルールや制度の写しと、社内通知等の写し等周知実績が分かる書類
			イ	治療と職業生活との両立を支援するに当たり、「両立支援プラン」や「職場復帰支援プラン」を作成し、定期的開催する職場集会などを通じて全従業員に周知している	両立支援に取り組むに当たり、「両立支援プラン」や「職場復帰支援プラン」等事業場内ルールを作成し、全ての従業員に周知している	事業場内ルールの写しと、社内通知等の写し等周知実績が分かる書類
			ウ	申請時において、過去3年間に、育児休業を取得した男性従業員がいる	過去3年間、従業員に対し育児休業制度の周知を行い、育児休業を取得した男性従業員がいる	平成29～令和元年の、周知実績と取得者(取得年及び取得人数)が分かる書類
			エ	申請時において、過去3年間に、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる	過去3年間、従業員に対し介護休業制度の周知を行い、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる	平成29～令和元年の、周知実績と取得者(取得年及び取得人数)が分かる書類
			オ	申請時において、過去3年間に、入院治療や通院を目的とした、事業主が自主的に設ける休暇制度や勤務制度があり、その利用者がいる	過去3年間、従業員の療養中・療養後において入院治療や通院のために、事業主が自主的に設ける勤務制度(傷病・病気休暇、時差出勤、短時間勤務等)があり、その利用者がいる	平成29～令和元年の、周知実績と利用者(利用年及び利用人数)が分かる書類
			カ	育児・介護休業者が職場復帰しやすくなるための取組を行っている(利用制度等のガイダンスや管理職等との面談、休業中も職場状況が把握できる措置、職場復帰講習等の実施等)	育児・介護休業を取得した従業員が、安心して制度を利用でき、復職しやすい環境の整備に向け、利用制度等のガイダンスや、管理職等との面談、メール等で休業中も職場状況が把握できる措置や、職場復帰講習等の取組を行っている	「育児復帰支援プラン」や「介護支援プラン」等、取組実績が分かる書類
			キ	育児中の従業員をサポートする仕組み・制度があり、その利用者がいる	育児中の従業員をサポートする仕組み・制度があり、過去に利用者がいる	サポート制度を規定した書類の写しと、従業員の利用状況等が分かる書類
			ク	出産・育児・介護等に係る費用援助の制度があり、その利用者がいる	出産・育児・介護等を行う従業員への費用援助の制度があり、過去に利用者がいる	就業規則等費用援助の制度を規定した書類の写しと、従業員の利用状況等が分かる書類
(5)	その他の多様で柔軟な働き方の推進	ア	その他、上記項目に当てはまらない多様で柔軟な働き方の活躍推進を行っている	(1)～(4)の項目に当てはまらない多様な働き方の活躍推進を行っている	具体的な取組が分かる書類	

※認定項目(5)の取組は、3種類までとする。

合計取得点  
(認定項目1と認定項目2  
の取得点の合計)  
合計\_\_点