

みやぎ働き方改革実践企業支援制度実施要綱

(趣旨)

第1 少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少に対応するため、働き方改革を推進し、仕事と育児や介護との両立など、労働者の多様化するライフスタイルに合った働き方が選択できる社会の実現が必要となっている。

また、平成30年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」が公布され、時間外労働の罰則付き上限規制や、年次有給休暇の付与義務などが平成31年4月1日から施行されている（中小企業向けに一部経過措置あり）。

さらに、多くの求職者が、時間外労働が少ないとや休暇を取得しやすいなどの職場環境を重視する傾向があり、県としても、人材確保及び定着を図るために、県内企業の働き方改革の取組を支援する必要がある。

このような状況を踏まえ、働き方改革を積極的に推進する民間事業者を県が支援し、労働環境改善に向けた取組を促進することを目的に、みやぎ働き方改革実践企業支援制度を実施する。

(認証の区分)

第2 この要綱における認証の区分は、みやぎ働き方改革実践企業（シルバー）及びみやぎ働き方改革実践企業（ゴールド）とし、その認証基準は第4のとおりとする。

(対象)

第3 実践企業の対象は、宮城県内に事業所を有し、かつ、県内において常用労働者を1人以上雇用する法人、個人又は団体（国及び地方公共団体を除く。）とする。

(実践企業の認証基準)

第4 実践企業は、次のすべての基準を満たすものとする。

- (1) 別表に掲げる各認証項目について、達成していると認められる項目に定める点数が15点以上または25点以上であること。
- (2) 働き方改革に係る取組を継続して1年以上行っていること。
- (3) 労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、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、その他の関係法令を遵守していること。
- (4) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団、又は暴力団員でないこと、もしくはそれらと密接な関係を有しないこと。
- (5) 県税に未納がないこと。

(実践企業の認証申請)

第5 実践企業の認証を受けようとする事業者（以下、「認証申請者」という。）は、「みやぎ働き方改革実践企業認証申請書」（様式第1号）に所要事項を記載の上、次の各号に掲げる書類を添付して知事に申請するものとする。

- (1) 会社の概要
- (2) 就業規則の写し（労働基準監督署の受領印のあるもの）
- (3) 誓約書（様式第2号）
- (4) 別表に掲げる実践企業の基準を満たすことを証する書面
- (5) その他知事が必要と認めるもの

(実践企業の認証及び公表)

第6 知事は、第5の申請のあった事業者が、別表の基準を満たすと認められるときは、区分に応じた実践企業として認証し、「みやぎ働き方改革実践企業認証書（様式第3号）」を交付する。

- 2 知事は、前項により認証した実践企業について、県雇用対策課ホームページで公表するものとする。
- 3 知事は、前項の審査に必要と認める場合は、認証申請者への電話確認や訪問によるヒアリングなど所要の調査を行うことができる。
- 4 実践企業の認証の有効期間は、認証の日の属する年度の翌々年度の末日までとする。

(ロゴマークの使用)

第7 実践企業は、知事が別に定める「みやぎ働き方改革」ロゴマークを、商品や広告、名刺等に使用することができる。

- 2 実践企業は、知事が別に定める「みやぎ働き方改革実践企業」ロゴマークを、有効期間内に限り、自社の商品や広告、名刺等に使用することができる。

(変更の届出及び辞退)

第8 実践企業は、次の各号に掲げる事項に変更があった場合は、「みやぎ働き方改革実践企業認証変更届出書」（様式第4号）により、当該変更があった日から30日以内に知事に届け出なければならない。

- (1) 事業者の名称
 - (2) 代表者の役職又は氏名
 - (3) 本社の所在地又は県内事業所の所在地
- 2 実践企業は、次の各号に定める事項に該当することとなった場合は、直ちに実践企業の認証を辞退し、ロゴマークの使用を停止するとともに、実践企業にあっては「みやぎ働き方改革実践企業認証書」を知事に返還しなければならない。
 - (1) 第3に規定する対象でなくなったとき。
 - (2) 第4に規定する実践企業の基準に該当しなくなったとき。

3 知事は、前項の申し出があったときは、実践企業の認証を取消すものとする。

(登録又は認証の取消)

第9 知事は、実践企業が、次の各号に該当することとなったときは、当該登録又は認証を取消すことができる。

- (1) 第3に規定する対象でなくなったとき。
- (2) 第4に規定する実践企業の基準に該当しなくなったとき。
- (3) 虚偽又は不正の手段により登録又は認証を受けていたとき。

2 知事は、前項の規定により取消しをするときは、理由を付して実践企業にその旨を通知するとともに、県雇用対策課ホームページから当該企業を削除するものとする。

3 実践企業は、認証の取消しを受けたときは、速やかに「みやぎ働き方改革実践企業認証書」を知事に返還するとともに、ロゴマークの使用を停止しなければならない。

(その他)

第10 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に関して必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、令和元年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

1 この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

2 令和7年3月1日時点で認証を受けている法人、個人又は団体に係る更新については、なお従前の基準により取り扱うものとし、更新を行う場合の認証の有効期間については、第6に限らず令和9年3月31日までとする。

附 則

1 この要綱は、令和8年2月1日から施行する。

別表

1	職場環境改善	点数	制度または実績の有無	添付書類
(1)	ノー残業マーの実施など、所定外労働時間削減のための取組を実施している	1点		
(2)	過去1年間における、フルタイム労働者の「法定時限外・法定休日労働時間の平均」が、各月ごとに4.5時間未満である。	1点		
(3)	過去1年間における、常用労働者1人当たりの所定外労働時間が、県平均所定外労働時間と比べ少ない。	1点		
(4)	半日または時間単位の有給休暇制度を導入している	1点		
(5)	過去1年間における、常用労働者1人当たりの有給休暇取得日数が、県平均取得日数と比べ多い。	1点		
(6)	従業員の有給休暇取得率が平均60%以上である（過去1年分の取得率）	1点		
(7)	多様な休暇制度を導入している ①子どもたちの学校行事への参加のための休暇 ②ボランティア休暇 ③自己啓発休暇 ④リフレッシュ休暇 ⑤不妊治療休暇 のいずれか	1点		
(8)	ハラートラストメント、セクシャルハラスマント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスマント等を一元的に相談に応じることのできる体制を整備している。	1点		
(9)	職場環境改善に関する国や県、市町村が実施している認証制度の取得や宣言を行っている。	1点		
		小計	9点	点
2	仕事と家庭の両立	点数	制度または実績の有無	添付書類
(1)	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方、経営や人事の方針として明文化している	2点		
(2)	育児休業の対象となる子の上限年齢が法定を超える。（1歳あるいは一定年齢のもとで2歳未満、パパ・ママ育休プラスの場合1歳2ヶ月を超える。）	2点		
(3)	育児・介護休業法で定める要件を超える以下のいずれかの制度を導入している ①短時間勤務制度を小学校就学後の子どもを育てる従業員も利用可能 ②所定外労働時間の免除制度③始業・終業時刻の縫上げ・縫下け制度④テレワーク制度 ③育児休業を2歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能	2点		
(4)	育児・介護休業法で定める両立支援制度のうち、以下のいずれかの制度を1ヵ月以上利用した従業員がいる（過去5年内） ①短時間勤務制度 ②所定外労働時間の免除制度 ③始業・終業時刻の縫上げ・縫下け制度 ④テレワーク制度	1点		
(5)	介護休業の取得可能な期間が法定を超える。（対象家族1人につき通常93日を超える。）	2点		
(6)	要介護状態にある対象家族1人につき取得可能な休業の回数が法定（3回を上限として、介護休業を分割して取得可能）を超える。	2点		
(7)	育児・介護休業法で定める介護休業制度または介護休業を3日以上取得した従業員がいる（過去5年内）	1点		
(8)	育児・介護休業法で定める育児休業制度または介護休業を28日以上取得した男性従業員がいる	2点		
(9)	育児休業代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定している	2点		
(10)	育児休業を取得する従業員が生じた場合の、業務の見直し・効率化に向けた取組を行う	1点		
(11)	育児休業・産後パパ育休に関する研修を過去1年間に実施した	1点		
(12)	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制（相談窓口設置等）を整備した。	1点		
(13)	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供を行っている。	1点		
(14)	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針を周知している。	1点		
		小計	21点	点
3	女性の活躍推進	点数	制度または実績の有無	添付書類
(1)	管理職（課長職以上、役員含む）に占める女性の割合が20%以上である	2点		
(2)	役職者（係長級、環境責任者、リーダー等を含む）に占める女性の割合が25%以上である	1点		
(3)	女性の活躍を推進する旨を公表し、従業員にも周知している (例：経営方針や年度方針に女性の活躍を推進する旨を明記、「女性の活躍推進企業データベース」に事業主行動計画を公表(100人以上企業のみ)、えまほし企業に認定されている等)	1点		
(4)	女性従業員に現業務のレベルアップを図るような研修（アップスケーリング）や、職種の拡大・転換を図るような研修（リスキリング）を実施させた。または資格取得のための費用を負担している	1点		
(5)	非正規雇用の女性を正社員へ転換した	1点		
		小計	6点	点
4	多様な働き方	点数	制度または実績の有無	添付書類
(1)	県が実施するセミナー等に参加し、上司や部下の意識改革、理解促進を行っている	2点		
(2)	多様な正社員制度を導入している ①短時間正社員制度 ②勤務地限定正社員制度 ③職種・職務限定正社員制度 のいずれか	2点		
(3)	柔軟な働き方が実現できる環境を整備している ①テレワーク制度 ②フレックスタイム制度 ③始業又は終業の時刻を縫上げ又は縫下げる制度 ④限定期正社員制度 ⑤副業・兼業 ⑥選択的週休3日制 ⑦フリーアドレス、フリースペースの導入	1点		
		小計	5点	点
5	高齢者・障害者等	点数	制度または実績の有無	添付書類
(1)	高齢者が継続して働けるように就業規則に定めている。 (70歳までの定年引上げや70歳までの継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止など)	1点		
(2)	過去3か年に、上記制度の取得者がいる。	1点		
(3)	障害者の法定雇用率に対し、0、5人以上上回る障害者を雇用している。	2点		
		小計	4点	点
		合計	45点	点

(※1)所定外労働時間の県平均の数値は、申請する年度に公表されている最新の「みやぎの雇用と賃金(毎月勤労統計調査)年報」の数値とする。

(※2)年次有給休暇取得日数の県平均の数値は、申請する年度に公表されている最新の宮城県の「労働実態調査」の数値とする。

(※3)比較する所定外労働時間及び年次有給休暇取得日数は現行法令に違反していないこと。