

評価要件詳細（働き方改革）

項目及び内容	確認方法	備考
<p>必須「働き方改革実践企業（よかばい・かえるばい企業）」への参加事業所登録（更新）をしていること</p> <p>○要件 審査基準日（直前決算日）以前1年の間に、「働き方改革実践企業（よかばい・かえるばい企業）」への参加事業所登録（更新）をしていること</p> <p>○提出書類 キャンペーン登録（更新）画面の写し</p> <p>○働き方改革実践企業（よかばい・かえるばい企業）とは 働き方改革は、若者・女性・高齢者などの多様な人材が、それぞれの事情に応じて多様な働き方が選択でき、その意欲と能力を發揮できる「魅力的な職場づくり」を目指す取り組みです。 そのために若者・女性・高齢者・障がいのある方が活躍しやすい環境整備、職場のコミュニケーション活性化、企業での人材育成の充実などの取り組みを宣言し、実行する企業を働き方改革実践企業としています。</p> <p>○参加するには 下記、専用サイトから申し込んでください。参加は随時受け付けています。毎年、取組内容を更新するとともに、翌年に結果を報告してください。 https://hatarakikatatakaeru.pref.fukuoka.lg.jp/campaign</p> <p>○問い合わせ先 福岡県福祉労働部労働局労働政策課労働福祉係 TEL：092-643-3587</p>  <p>※「ふくおか・よかばい・かえるばいキャンペーン」が令和2年度から名称変更したものです。</p>	県で確認	「様式1」に参加事業所登録年月日を記入
<p>1 福岡県の働き方改革アドバイザーもしくは福岡県正規雇用促進企業支援センターの働き方改革に資するアドバイザー派遣を受けていること</p> <p>○要件 福岡県正規雇用促進企業支援センターの働き方改革アドバイザー派遣を受けていること。</p> <p>○アドバイザーとは 福岡県正規雇用促進企業支援センターでは人材確保・定着を支援するため専門の「アドバイザー」が相談に応じています。いずれも利用は無料です。</p> <p>○問い合わせ先 「福岡県正規雇用促進企業支援センター」 TEL：092-739-8733 URL：http://www.seiki-f.net/</p> <p>○対象外 上記以外のアドバイザー派遣は対象になりませんのでご注意ください。</p> <p>○注意 ※「福岡県の働き方改革アドバイザー」は令和元年度で終了しております。 審査基準日以前1年間の間に福岡県の働き方改革アドバイザー派遣を利用している分につきましては令和2年度の申請分について認めます。</p>	県で確認	
<p>2 正社員転換（登用）制度を定めていること</p> <p>○要件 正規雇用への転換制度を有し、その内容（応募資格、転換要件、実施時期等）を具体的に定めていること。</p> <p>○参考 厚生労働省「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」 https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/</p>	就業規則、賃金規程等	
<p>3 法定休日（1週1日以上もしくは4週4日以上）を上回る休日を設けていること</p> <p>○要件 <u>法定休日</u>※（1週間に1回の休日または4週間に4日以上以上の休日）を上回る休日を確保していること。 ※労働義務のない日です。休暇とは別のものとなることにご注意ください。</p>	就業規則、賃金規程等	
<p>4 休息時間が9時間以上の勤務間インターバル制度を有していること</p> <p>○要件 休息時間数が9時間以上の勤務間インターバル制度を設けていること</p> <p>○勤務間インターバルとは 勤務終了時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること 詳しくは→厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/</p>	就業規則、賃金規程等	

<p>5 法定義務を上回る短時間勤務制度や在宅勤務制度・フレックスタイム制度等を有していること</p> <p>○要件 次に掲げる制度をいずれか一つ有していること。 ・在宅勤務やテレワーク等、従業員が出勤せず働くことができる制度 ・フレックスタイム制度 ・育児、介護については、下記の法定義務(*)を上回る制度 (*) 【休業】 育児 … 1歳(保育所に入所できない場合2歳)まで 介護 … 通算93日、3回/1人まで 【休暇】 看護 … 1年に5日(2人以上は10日まで。半日単位) 介護 … 1年に5日(2人以上は10日まで。半日単位) 【短時間勤務】 育児 … 3歳未満、1日6時間まで 介護 … 休業と別に利用開始から3年中に2回以上</p> <p>○参考 厚生労働省委託事業「テレワーク相談センター」 http://www.tw-sodan.jp/</p>	<p>就業規則、賃金規程等</p>	
<p>6 傷病や介護などにより休職を余儀なくされた従業員の円滑な職場復帰を促進する制度を有していること</p> <p>○要件 病气や介護などにより休職を余儀なくされた従業員の円滑な職場復帰を促進する制度を有していること。職場復帰を促進する制度とは、下記のようなものを指す。 <職場復帰を促進する制度の例> ・復帰支援プログラムの策定 ・休職中の定期的なフォロー体制 ・試し出勤制度 ・復帰後の待遇保障</p> <p>※職場復帰の促進に係るガイドライン、事例等 厚生労働省「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」 https://kokoro.mhlw.go.jp/ 厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」 https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/ 厚生労働省「育休復帰支援プラン策定のご案内」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html 厚生労働省「仕事と介護の両立支援」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html</p>	<p>就業規則、賃金規程等</p>	<p>・復帰後の待遇保障 ・休職中の定期的なフォロー等の明文化</p>
<p>7 36協定により時間外労働の上限を法定の上限時間に設定していること（建設業のみ）</p> <p>○要件 36協定により「月45時間かつ年360時間」の時間外労働の上限を設定していること。かつ特別条項を設定する場合において「年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間」以内の上限を設定していること。 ※働き方改革関連法により、建設業や自動車運転業務についても上記上限規制が適用されることとなったが、5年間の移行期間が設けられているため、速やかな導入を促進する</p> <p>○時間外労働とは 法定労働時間（1日8時間・1週間40時間）を超えて労働した時間</p> <p>○休日労働とは 法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間</p> <p>○参考 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」 https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf</p>	<p>労使協定書の写し</p> <p>※労働基準監督署に提出する36協定届は建設業は旧様式での提出となり、旧様式では左記の要件を満たしているか確認できないため、左記の要件を満たしていることが確認できる労働者の代表と使用者で合意した協定書</p>	<p>・建設業のみ選択可 ・単月100時間未満、複数月平均80時間には休日労働を含む</p>
<p>8 「建設キャリアアップシステム」の事業者登録をしていること（建設業のみ）</p> <p>○要件 「建設キャリアアップシステム」の事業者登録をしていること。</p> <p>○建設キャリアアップシステム http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/index.html</p> <p>○問い合わせ先 一般財団法人建設業振興基金 TEL : 03-6386-3725 Mail : otoiawase@mail.ccus.jp</p>	<p>システム登録通知（事業者名、登録ID記載） ※（一財）建設業振興基金が発行</p>	