

## 浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証等に関する実施要綱

### (目的)

第1条 この要綱は、事業所のワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた活動を推進するため、ワーク・ライフ・バランス等の取り組みを積極的に行っている事業所の認証等に関する必要な事項を定めるとともに、その取り組みや事業所を公表することにより事業所のワーク・ライフ・バランス等の推進を促し、浜松地域の産業を担う人材の確保・活躍・定着を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱における用語の定義は、次の各号の定めるところによる。

#### (1) 事業所

企業、一般社団法人、一般財団法人、特定非営利活動法人、団体及び個人商店をいう。ただし、従業員を雇用していない場合を除く。

#### (2) ワーク・ライフ・バランス等

仕事や生活の場におけるあらゆる活動を自らが希望するバランスで展開できる環境づくりや職場における女性の活躍等を推進するための取組をいう。

### (認証)

第3条 市長は、ワーク・ライフ・バランス等の推進に積極的に取り組んでいる事業所を公募し、浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所として認証する。

### (申請要件)

第4条 前条の認証を受けようとする者は、次の各号に掲げるすべての要件を満たさなければならない。

(1) 申請する日の属する年度の4月1日現在において、1年以上浜松市に所在していること。

(2) 仕事とその他の生活との両立を支援するための工夫のほかに、女性など能力発揮・職域拡大に努めていること。

(3) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業を営んでいないこと。

(4) 浜松市暴力団排除条例(平成24年浜松市条例第81号)第2条第1号に規定する暴力団、同条第2号に規定する暴力団員又は同条第3号に規定する暴力団員等と関係を有していないこと。

(5) 市税を滞納していないこと。

(6) 労働関係法令等に重大な違反がないこと及びその他法令又は社会通念上、認証するにふさわしくないと判断される事由がないこと。

(7) 浜松就職・転職ナビ「JOBはま!」に登録していること。

### (申請)

第5条 第3条の認証を受けようとする者は、市長が定める期間内に、浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証にかかる申請書(更新申請書)(第1号様式、以下「申請書(更新申請書)」という。)に次の各号に掲げる書類を添付して提出しなければならない。

(1) 調査票(第2号様式)

(2) チェックリスト(第3号様式)

(3) 暴力団排除に関する誓約書(第4号様式)

(4) 市税完納証明書

(5) 就業規則及び諸規定

(6) 事業所の概要がわかるもの

(7) 労働局に提出した一般事業主行動計画策定の届出書(写)及び計画書(策定事業所のみ)

(8) 時間外・休日労働に関する協定届(36協定)(写)

(9) 育児休業及び介護休業の取得実績がわかるもの

(10) 前各号に掲げるもののほか、ワーク・ライフ・バランスの取組内容や実績が確認できる資料

2 第11条第1項の規定により、認証を取り消された事業所が再度認証を受けようとする場合は、前項各号の書類に加え、認定を取り消された事由を改善したことが証明できる書類を添付して提出しなければならない。

(認証審査)

第6条 市長は、前条に掲げる申請書(更新申請書)等を審査し、認証する事業所を決定する。決定にあたっては、事業所を訪問したうえで申請内容の確認をし、専門知識を有する者に意見を聞くことができる。

(認証期間)

第7条 新たに認証する事業所の認証期間は、認証の日から2年を経過した後の最初の3月31日までとする。また、更新を受けた事業所の認証期間は、5年間とする。

(認証書の交付)

第8条 市長は、第6条の規定により認証した事業所(以下「認証事業所」という。)に対し、浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証書(以下「認証書」という。)を交付する。

2 認証事業所は浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証マーク(以下「認証マーク」という。)を使用することができる。

(認証期間の更新)

第9条 認証事業所は、認証期間の更新を受けようとするときは、市長が定める期間内に、申請書(更新申請書)に第5条第1項の各号に掲げる書類を添付して提出しなければならない。

(変更の届出及び報告)

第10条 認証事業所は、次の第1号から第3号に掲げる事項に変更が生じた場合又は第4号及び第5号に該当する場合は、変更・報告届出書(第6号様式)を市長に提出しなければならない。

(1) 事業所の名称

(2) 代表者の職及び氏名

(3) 事業所の所在地

(4) 第2条第1項第1号に定める事業所でなくなったとき。

(5) 第4条各号のいずれかの申請要件を満たさなくなったとき。

(認証の取消し)

第11条 市長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、認証を取り消すことができる。

- (1)第2条第1項第1号に定める事業所でなくなったとき。
  - (2)第4条各号のいずれかの申請要件を満たさなくなったとき。
  - (3)偽りその他不正な手段により認証を受けたとき。
  - (4)その他、認証事業所として適当でないと認められたとき。
- 2 前項の規定により認証を取り消された事業所は、遅滞なく市長へ認証書を返納するとともに、認証マークの使用を中止しなければならない。

(公表)

第12条 市長は、第6条の規定により認証した事業所の取組を広く市民に周知するため、浜松就職・転職ナビJOBはま！等により公表するものとする。

(雑則)

第13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

この要綱は、平成28年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年6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2年11月24日から施行する。

第1号様式(第5条、第9条関係)

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所の認証にかかる申請書(新規・更新)

令和 年 月 日

(あて先) 浜松市長

申請者 所在地

事業所名

代表者

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所の認証について、次のとおり申請します。

種別 (該当する方に✓)	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 更新 (認証番号 第 号)		
事業所所在地	浜松市		
ふりがな			
事業所名			
ふりがな			
代表者職・氏名			
業種名・事業概要			
事業所設置年月	年 月	従業員数	人 ( 年 月 日現在)
連絡先(担当者)	ふりがな 氏名： 所属： 電話：( ) - FAX：( ) - メール：		
申請にあたっての誓約	申請にあたり、次のことを誓約します。(確認して□に✓) <input type="checkbox"/> 暴力団及び暴力団員と関係を有していないこと <input type="checkbox"/> 風俗営業を行っていないこと <input type="checkbox"/> 労働関係法令に重大な違反をしていないこと (労働基準監督署から是正勧告・指導等を受けていないこと)		

【添付書類】

1. 事業所の概要がわかるもの(事業所パンフレット等)
2. 労働局に提出した一般事業主行動計画策定の届出書(写)及び計画書(策定事業所のみ)
3. 就業規則及び諸規程(写)(育児介護休業規程、賃金規程等)
4. 時間外・休日労働に関する協定届(写)(36協定)※労働基準監督署の受付印があるもの
5. 育児休業及び介護休業の取得実績が分かるもの
6. 【自慢できる取組】に記載した内容や実績が確認できる資料

事業所名 \_\_\_\_\_

**【自慢できる取組】**

・時間外労働削減のための工夫      ・男性の育児休業取得実績      ・独自の休暇制度  
・法定を上回る育児介護関連制度      ・従業員による職場環境改善提案      ・女性のキャリアアップ支援  
など、特に力を入れている取組又は貴社独自の取組等について、具体的にご記入ください。  
(写真や表などを使用して、取組内容や実績が分かりやすいように記載してください。また、参考資料があれば添付してください。)

※スペースが足りないようでしたら、適宜枚数を増やしてください。

# 調査票

事業所名： \_\_\_\_\_

下記項目にご記入ください。

(基準日：           年    月    日)

1	全従業員数 ※役員を除く	合計(人)	男性人数(人)	男性割合(%)	女性人数(人)	女性割合(%)	
2	正規従業員数 ※フルタイム かつ無期契約	合計(人)	男性人数(人)	男性割合(%)	女性人数(人)	女性割合(%)	
3	非正規従業員数	合計(人)	男性人数(人)	男性割合(%)	女性人数(人)	女性割合(%)	
4	正規従業員の 年齢構成	10代(人)	20代(人)	30代(人)	40代(人)	50代(人)	60代以上(人)
	(全体)						
	(男性)						
	(女性)						
5	正規従業員採用数 (過去2年)	合計(人)		男性(人)		女性(人)	

第2号様式(第5条、第9条関係)

6	正規従業員の 平均勤続年数	全体(年)		男性(年)	女性(年)
7	役員・管理職	合計(人)	男性(人)	女性(人)	全役員・管理職に占める女性の割合(%)
8	正規従業員 1人あたりの年間 時間外労働時間数 (過去1年)	全体(時間)		男性(時間)	女性(時間)
9	正規従業員の 年次有給休暇の 取得率 (過去1年)	全体(%)		男性(%)	女性(%)
10	正規従業員の 育児休業の 取得実績 (過去2年)	合計(人)		男性(人)	女性(人)
11	正規従業員の 介護休業の 取得実績 (過去2年)	合計(人)		男性(人)	女性(人)

第3号様式(第5条、第9条関係)

チェックリスト 該当箇所にチェックしてください。

基準日： 年 月 日

事業所名：

(1) 重要事項		実施	未実施
1	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定して公表し、労働局に届出している		
2	「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定して公表し、労働局に届出している		
3	ワーク・ライフ・バランスの推進のため、代表者が取組の方針を明示し、組織内に周知している（社内報掲載、事業所内掲示、社内訓示での表明等）		
4	就業規則を定め、労働基準監督署に届出している		

(2) 長時間労働削減に対する取組		実施	未実施
1	タイムカードやICカード等の客観的な方法により労働時間を管理・把握している		
2	時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届出している		
3	長時間労働の抑制に向けた社内体制や具体的改善策を明確化し、従業員に周知している		
4	定期的にノー残業デーを設けている		
5	残業時間を把握・管理し、組織的に残業時間削減の目標設定や改善対策に取り組んでいる		
6	残業の多い部下を持つ管理職への指導を徹底している		
7	残業を行う際の手続きを規程等により明確化している（事前申請等）		
8	長時間労働抑制に関する従業員、管理職向けの教育、研修を実施している		

(3) 休暇取得促進に対する取組		実施	未実施
1	時間単位での年次有給休暇制度を導入している		
2	アニバーサリー休暇やボランティア休暇など、法律上義務化されていない独自の休暇制度を設けている（夏季休暇・年末年始休暇を除く）		
3	5営業日以上連続休暇制度を導入している		
4	年次有給休暇を5日以上確実に取得させるため、従業員からの意見聴取や計画年休制度導入等の対応をしている		
5	管理職が部下の年次有給休暇取得状況の把握・管理をしている（年次有給休暇管理簿を完備している）		
6	休暇・休業時の業務フォローアップ体制を構築している（顧客・取引先情報の共有等）		
7	年次有給休暇取得促進のための周知・啓発を行っている（ポスターの掲示、社内報に掲載、休暇取得率の目標数値設定等）		

(4) 育児・介護支援に対する取組		実施	未実施
1	育児・介護休業や育児・介護短時間勤務について、育児介護休業法を上回る基準を設けている		
2	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がある		
3	育児休業中の従業員に対して、職場復帰しやすくするため、職場の情報提供や能力開発などの支援を行っている		
4	子連れ出勤を可能としていたり、事業所内に託児スペースや保育所を設置している		



第3号様式(第5条、第9条関係)

5	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われている		
6	育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士が情報交換ができる場を設けている		
7	男性従業員が、配偶者が出産する時に取得できる特別休暇制度がある		
8	育児・介護休業制度について、対象者に対して個別に事前説明を行っている。		
9	女性だけでなく、男性従業員に対しても積極的に育児・介護休業についての周知を行っている		

(5) 多様な働き方に対する取組		実施	未実施
1	フレックスタイム制度を導入している		
2	短時間勤務制度を導入している（育児・介護以外）		
3	テレワーク制度を導入している		
4	在宅勤務制度を導入している		
5	始業・終業時刻の繰上・繰下が可能な制度を導入している		
6	従業員による業務改善提案制度を設け、優良な提案を業務に取り入れている		
7	従業員の働き方に関する意識や意向を把握するため、定期的にアンケート調査や面談を実施している		

(6) 健康管理・過重労働・ハラスメントに対する取組		実施	未実施
1	定期的に健康診断を実施し、検査や受診の必要な従業員に対して医療機関への検査・受診を促している		
2	労働安全衛生法に規定されている長時間労働者に対する面接指導の実施を徹底している（対象者への連絡及び産業医への報告を含む）		
3	業務量・業務負荷に応じて業務計画、要員計画、業務内容を見直している		
4	長時間労働や休暇取得などに関する相談窓口（担当者）を設置し、従業員に周知している		
5	メンタルヘルスやハラスメント対策のための相談窓口（担当者）を設置し、従業員に周知している		
6	メンタルヘルスやハラスメントに関する教育研修を実施している		
7	傷病による長期休業者のための職場復帰プログラムを策定している		

(7) 処遇に対する取組		実施	未実施
1	就職困難者等をトライアル雇用などを活用して雇用した実績がある（過去2年間）		
2	非正規雇用者に対して正規雇用へ移行できる制度が整備されている		
3	就業形態に関わらず、公正な処遇となっている（正社員と非正規社員との間で労働条件に不合理な差は存在しない）		
4	定期的な面談等により勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がある		
5	従業員の自己啓発や資格取得等に対する費用の補助や休暇取得等の支援制度がある		
6	女性従業員の管理職登用について目標値を設定し、具体的な取組を行っている		
7	適正な職業能力評価基準を定め、必要なキャリア教育を行っている		

## 暴力団排除に関する誓約書

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証の申請にあたり、下記事項について誓約します。

また、浜松市が暴力団排除に必要な場合には、静岡県警察本部又は管轄警察署に照会することを承諾します。

### 記

- 次に掲げる者のいずれにも該当しません。
  - 暴力団（浜松市暴力団排除条例（平成24年浜松市条例第81号。以下「条例」という。）第2条第1号に規定する暴力団をいう。）
  - 暴力団員等（条例第2条第4号に規定する暴力団員等をいう。以下同じ。）
  - 暴力団員等と密接な関係を有する者
  - 前3号に掲げる者のいずれかが役員等（無限責任社員、取締役、執行役若しくは監査役又はこれらに準じるべき者、支配人及び清算人をいう。）となっている法人その他の団体

令和 年 月 日

浜松市長あて

（誓約者）  
住所（所在地）

氏名（名称及び代表者氏名）

# 浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所 認証書

株式会社〇〇〇〇

代表取締役 〇〇 〇〇 様

貴事業所は、ワーク・ライフ・バランス等の実現に向け、様々な取り組みを行っていることから、「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」として認証します。

令和 年 月 日

認証番号 第 号

認証期間 令和 年 月 日まで



浜松市長 鈴木 康友

第6号様式(第10条関係)

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証変更・報告届出書

令和 年 月 日

(あて先) 浜松市長

届出者 所在地  
事業所名  
代表者

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所の認証内容の変更または報告について、次のとおり届け出ます。

【変更・報告内容】

変更・報告年月日： 年 月 日

変更前	事業所の名称	
	ふりがな	
	代表者 職・氏名	
	事業所の所在地	
変更後	事業所の名称	
	ふりがな	
	代表者 職・氏名	
	事業所の所在地	
報告	申請要件を満たさない事項等	

※事業所の名称、代表者の職・氏名、事業所の所在地が変更となった場合や、認証に関する実施要綱第4条の申請要件を満たさなくなったときに届け出てください。

※変更・報告内容が確認できる書類を添付してください。

※事業所の名称、代表者の職・氏名に変更がある場合は認証書を添付してください。記載内容を変更した認証書を差替交付します。