

みやぎ働き方改革宣言企業・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こ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は、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、みやぎ働き方改革宣言企業・実践企業支援制度を実施する。

(定義)

第2 この要綱において使用する次の用語は、それぞれ次の各号に定めるところによる。

- (1) 宣言企業 第5により登録された法人、個人又は団体をいう。
- (2) 実践企業 第9により認証を受けた法人、個人又は団体をいう。

(対象)

第3 宣言企業及び実践企業の対象は、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。

(宣言企業の登録要件)

第4 宣言企業は、次のすべての要件を満たすものとする。

- (1) 別表1に掲げる宣言企業のすべての項目に係る目標・取組内容の設定及び宣言を行うこと。ただし、項目3については、例示を参考に事業者が任意で設定することができるものとする。
- (2) 労働基準法（昭和22年法律第49号）、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（昭和47年法律第113号）、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）その他の関係法令を遵守していること。
- (3) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）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。
- (4) 県税に未納がないこと。

(宣言企業の登録及び公表)

第5 知事は、宣言企業について、みやぎ働き方改革応援サイト（以下「応援サイト」という。）で公表するものとする。

2 宣言企業の登録の有効期間は、登録の日の属する年度の翌年度の末日までとする。

(実践企業の認証基準)

第6 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2に掲げる実践企業の基準の項目1または項目2のいずれかを満たすこと及び別表2の項目3に掲げる基準を満たすこと。ただし、別表2の項目3については、例示を参考に事業者が任意で設定することができるものとする。
- (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7 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2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8 知事は、第7の申請のあった事業者が、別表2の基準を満たすと認められるときは、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、応援サイト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年度の末日までとする。

(ロゴマークの使用)

第9 宣言企業及び実践企業は、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 宣言企業は、知事が別に定める「みやぎ働き方改革宣言企業」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。
- 3 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10 宣言企業又は実践企業は、次の各号に掲げる事項に変更があった場合は、「みやぎ働き方改革宣言企業・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 宣言企業又は実践企業は、次の各号に定める事項に該当することとなった場合は、直ちに宣言企業の登録又は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に規定する宣言企業の要件又は第6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、宣言企業の登録又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11 知事は、宣言企業又は実践企業が、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ることができる。

- (1) 第3に規定する対象でなくなったとき。
- (2) 第4に規定する宣言企業の要件又は第6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、理由を付して宣言企業又は実践企業にその旨を通知するとともに、みやぎ働き方改革応援サイトから当該企業を削除するものとする。

3 宣言企業は、登録の取消しを受けたときは、速やかにロゴマークの使用を停止しなければならない。

4 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12 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4年4月1日から施行する。

別表1

項目	宣言企業の登録要件(項目1から項目3の全ての要件を満たすこと)
1	時間外労働時間の縮減に関する取組
2	年次有給休暇の取得促進に関する取組
3	<p>独自の取組 (例示)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性の向上に関する取組 ・子育て, 介護と仕事の両立支援に関する取組 ・治療中の労働者への支援に関する取組 ・女性活躍に関する取組 ・高齢者雇用に関する取組 ・障害者雇用に関する取組 ・ダイバーシティ経営に関する取組 ・多様な働き方(テレワーク, フレックスタイム制, 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等)の容認及び支援に関する取組 <p>※例示以外の自由設定可</p>

別表2

項目	実践企業の認証基準 (項目1または項目2のいずれかを満たすこと及び項目3の基準を満たすこと)
1	<p>時間外労働の状況</p> <p>働き方改革の取組後直近1年間の1人あたり平均月間所定外労働時間が, 県平均(※1)を下回っていること, または, 取組後直近1年間とその前年1年間を比較し, 1人あたり平均月間所定外労働時間が1時間以上減少していること。(※3)</p>
2	<p>年次有給休暇の取得状況</p> <p>取組後直近1年間の1人あたり平均取得日数が, 県平均(※2)を上回っていること, または, 取組後直近1年間とその前年1年間を比較し, 1人あたり平均取得日数が2日以上増加していること。(※3)</p>
3	<p>独自の取組 (例示)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性の向上に関する取組 ・子育て, 介護と仕事の両立支援に関する取組 ・治療中の労働者への支援に関する取組 ・女性活躍に関する取組 ・高齢者雇用に関する取組 ・障害者雇用に関する取組 ・ダイバーシティ経営に関する取組 ・多様な働き方(テレワーク, フレックスタイム制, 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等)の容認及び支援に関する取組 <p>※例示以外の自由設定可。 ただし, 宣言企業については原則として宣言内容と同一の取組であること。</p>

(※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。