

施行：平成30年6月11日  
改正：平成30年10月22日  
改正：平成31年1月28日

## かごしま「働き方改革」推進企業認定制度実施要領

### (目的)

第1条 この要領は、働き方改革に取り組む企業を、「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定し、当該企業にインセンティブを付与することにより、県内企業の働き方改革に関する積極的な取組を促進することを目的とする。

### (定義)

第2条 この要領において、企業とは、県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う法人・個人事業主（国及び地方公共団体を除く。）をいう。

### (認定要件)

第3条 知事は、次の要件（以下「認定要件」という。）を全て満たす企業（県内に本社のない企業については、県内の主たる事業所において満たす企業）を「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定するものとする。

- (1) 県内に本社又は事業所を有すること。
- (2) 代表者が「イクボス」宣言を行っていること。
- (3) 「かごしま子育て応援企業」に登録されていること。
- (4) 次に掲げるア及びイの2項目並びにウ～スの中から2項目以上について、別表に示す認定基準を満たす取組を実施していること。
  - ア 「働き方改革」の社内への普及・啓発
  - イ 長時間労働縮減の促進
  - ウ 非正規雇用社員の処遇改善
  - エ 業務改善による生産性の向上
  - オ 年次有給休暇の取得促進
  - カ テレワーク等柔軟（多様）な働き方がしやすい環境整備
  - キ 女性の活躍推進
  - ク 若手社員の活躍推進
  - ケ 疾病の治療と仕事を両立するための取組の推進
  - コ 育児休業の取得促進
  - サ 介護休業の取得促進
  - シ 障害者の活躍推進
  - ス 高齢者（65歳以上）の活躍推進
- (5) 企業の概要（別記第1号様式にて提出の内容）等を、県において公表することに同意していること。
- (6) 過去3年間において、労働関係法令に違反する重大な事実がないこと。

### (申請)

第4条 前条に規定する認定を受けようとする企業は、かごしま「働き方改革」推進企業認定申請書（別記第1号様式）に「働き方改革」取組内容確認票（別記第2号様式）、認定要件を満たしていることを証明できる資料及び知事が特に必要と認める書類を添えて、知事に申請しなければならない。

(認定等)

第5条 知事は、前条の申請をした企業（以下「申請企業」という。）が認定要件を満たすと認める場合には、当該申請企業を「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定し、かごしま「働き方改革」推進企業認定証（別記第3号様式）を交付するものとする。

2 前項の認定の有効期間は、3年とする。

3 前項の有効期間の満了後引き続き認定を受けようとする企業は、更新の認定を受けなければならない。

4 前項の更新の認定の申請があった場合において、更新の認定がなされたときは、その認定の有効期間は、従前の認定の有効期間の満了の日の翌日から起算するものとする。

(インセンティブ)

第6条 知事は、前条の認定を受けた企業（以下「認定企業」という。）に対し、次に掲げるインセンティブを付与する。ただし、第3号及び第4号については、認定企業が中小企業者（中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項に該当する者）である場合に、第4号については、鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」に企業会員登録している場合に限る。

(1) 鹿児島県のホームページ等での認定企業の働き方改革に関する取組等の紹介

(2) 「働き方改革」推進に資する県の取組や国の助成金等の情報の提供

(3) 次に掲げる鹿児島県中小企業融資制度を利用する場合の信用保証料率の引下げ

ア 中小企業振興資金（運転設備資金）

イ 小規模企業活力応援資金

ウ 新事業チャレンジ資金

エ 観光・ものづくりパワーアップ資金

オ 事業承継対策資金

(4) 鹿児島県主催の合同企業説明会等への優先参加

(5) 「かごしま『働き方改革』推進企業」の呼称の使用

(変更の届出)

第7条 認定企業は、次に掲げる事項に変更があった場合は、かごしま「働き方改革」推進企業認定事項変更届（別記第4号様式）に変更事項を証明できる書類を添えて、速やかにその旨を知事に届け出なければならない。

(1) 名称

(2) 代表者の氏名

(3) 所在地

(認定の辞退)

第8条 認定企業は、認定要件を満たさなくなったとき又は認定継続の意思を失ったときは、かごしま「働き方改革」推進企業認定辞退届（別記第5号様式）に交付されたかごしま「働き方改革」推進企業認定証を添えて、速やかにその旨を知事に届け出なければならない。

(認定の取消し)

第9条 知事は、認定企業が認定要件を満たさないことが明らかになったとき、その他認定企業として適当でなくなったと認めるときは、当該企業の認定を取り消すことができるものとする。

(調査)

第10条 知事は、この要領の目的が適正に達成されるために必要があると認めるときは、申請企業及び認定企業の働き方改革に関する取組等について調査することができるものとする。

(報告)

第11条 知事は、必要があると認めるときは、認定企業に対し、働き方改革の取組内容に関し、報告を求めることができるものとする。

(改正)

第12条 知事は、働き方改革に関連する制度改正の状況、働き方改革に対する企業の取組状況その他経済社会情勢等を勘案し、必要に応じてこの要領を見直すものとする。

(その他)

第13条 この要領に定めるもののほか、この要領の実施について必要な事項は別に定める。

## 別表（第3条関係）

## 認定基準

項目	認定基準
ア 「働き方改革」の社内への普及・啓発	<p>以下の2つ以上に該当すること</p> <p>(ア) 「働き方改革」に関する方針や目標を設定している</p> <p>(イ) 「働き方改革」を推進する組織や担当者を設けている</p> <p>(ウ) 「働き方改革」に関する制度等について社員へ周知している（説明会の開催等）</p> <p>(エ) 「働き方改革」に関する研修や講座の受講機会を社員に提供している</p> <p>(オ) 「働き方改革」に関する社員の意見を把握する制度を設けている</p> <p>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</p>
イ 長時間労働縮減の促進	<p>以下の①については2つ以上，②については全てに該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <p>(ア) 残業を行う際の手続を厳格化している</p> <p>(イ) ノー残業デー，ノー残業ウィーク等を設けている</p> <p>(ウ) 深夜残業を禁止している</p> <p>(エ) 柔軟な労働時間の設定を認めている（朝型等）</p> <p>(オ) 勤務間インターバル制度を設けている</p> <p>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 所定外労働時間に関する実績</p> <p>(ア) 直近の事業年度において，所定外労働時間の月平均が次のいずれかを満たしている</p> <p>10時間以下（対象：全社員）</p> <p>20時間以下（対象：正社員）</p> <p>※ 正社員とは，期間を定めずに雇われている者（短時間正社員を含む）</p> <p>(イ) 直近の事業年度において，所定外労働時間の月平均が60時間以上の社員がいない</p>
ウ 非正規雇用社員の処遇改善	<p>以下の1つ以上に該当し，かつ，利用実績があること</p> <p>(ア) 非正規社員から正社員への登用制度を設けている</p> <p>(イ) 非正規社員に対する能力開発制度を設けている</p> <p>(ウ) 非正規社員への法定条件を上回る休暇制度を設けている</p> <p>(エ) 非正規社員に対する職務内容・能力等に応じた賃金規定を設けている</p> <p>(オ) (ア)～(エ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>※ 非正規社員とは，正社員以外の社員（パートタイム労働者，契約労働者，派遣労働者等）</p>

<p>エ 業務改善による生産性の向上</p>	<p>以下の①については2つ以上，②については全て該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 業務マニュアルの作成や整備をしている</li> <li>(イ) 会議の見直しをしている（時間，参集者，資料の事前配付・確認等）</li> <li>(ウ) 社内文書の簡素化・削減をしている</li> <li>(エ) 業務内容の洗い出しによる業務の廃止・優先順位づけをしている</li> <li>(オ) 人員配置の見直しや作業レイアウト（作業台，工具・器具，材料等）の最適化をしている</li> <li>(カ) 一人担当業務の解消・多能工化をしている</li> <li>(キ) (ア)～(カ)と同等と知事が認める取組を実施している</li> </ul> <p>② 業務改善に関する実績</p> <p>直近の事業年度とその3年前を比較し，生産性が6%以上伸びている</p>
<p>オ 年次有給休暇の取得促進</p>	<p>以下の①については2つ以上，②については2つ以上に該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 時間単位，半日単位等の分割付与を実施している</li> <li>(イ) 社員に残日数を教示する等，取得を励行している</li> <li>(ウ) 社員に取得計画書を提出させている</li> <li>(エ) 事業所全体の一斉付与を実施している</li> <li>(オ) 自己啓発や教育訓練のための休暇制度を設けている</li> <li>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</li> </ul> <p>② 年次有給休暇に関する実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 直近の事業年度において，年次有給休暇の平均取得率が50%以上である</li> <li>(イ) 直近の事業年度において，年次有給休暇の平均取得日数が8日以上である</li> <li>(ウ) 直近の事業年度において，10日以上年次有給休暇が付与される社員に対し，時期を指定して5日以上取得させている</li> </ul>
<p>カ テレワーク等柔軟（多様）な働き方がしやすい環境整備</p>	<p>以下の1つ以上に該当し，かつ，利用実績があること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) フレックスタイム制度を設けている</li> <li>(イ) モバイルワーク又は在宅勤務制度を設けている</li> <li>(ウ) 短時間勤務制度を設けている</li> <li>(エ) 時差出勤制度を設けている</li> <li>(オ) 勤務地限定社員制度を設けている</li> <li>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</li> </ul>

<p>キ 女性の活躍 推進</p>	<p>①については2つ以上、②については、常時雇用する労働者が301以上の場合は一般事業主行動計画の作成を含む3つ以上に該当、300人以下の場合は2つ以上に該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 女性が少なかった職域・部署へ、女性を積極的に配置している（女性が働きやすい職場環境づくり等）</li> <li>(イ) 多様なキャリアコースに関する制度を設けている（非正規社員から正社員への転換、過去に在籍した女性の正社員としての再雇用等）</li> <li>(ウ) セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント対策を実施している（教育研修の実施や相談窓口の設置等）</li> <li>(エ) 資格取得や自己啓発を支援する制度を設けている</li> <li>(オ) 短時間勤務制度、フレックスタイム制度等を設けている</li> <li>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</li> </ul> <p>② 女性の活躍推進に関する実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 女性活躍推進法に規定された一般事業主行動計画を作成している</li> <li>(イ) 直近3年の事業年度において、男性の採用における競争倍率を女性の採用における競争倍率で除した値が0.8以上である</li> <li>(ウ) 直近の事業年度において、女性の常用労働者の離職率が18%以下である</li> </ul> <p>※ 常用労働者とは以下に該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者</li> <li>・ 1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われている者</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>(エ) 直近の事業年度において、管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合が14%以上である</li> <li>(オ) 直近の事業年度において、①の制度や取組の利用実績がある</li> </ul>
<p>ク 若手社員の 活躍推進</p>	<p>以下の①については2つ以上、②については全てに該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 職場情報を積極的に提供している（会社説明会の開催等）</li> <li>(イ) 若手社員の人材育成方針や教育訓練計画を策定している</li> <li>(ウ) メンター制度を設けている</li> <li>(エ) 若手社員の人材育成に関する制度を設けている（OJT制度、研修制度、自己啓発支援制度等）</li> </ul>

	<p>(オ) フォロー体制を構築している（定期的な面談の実施，ミーティングによる情報共有等）</p> <p>(カ) 年間105日以上の日を付与している</p> <p>(キ) (ア)～(カ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 若手社員の活躍推進に関する実績</p> <p>(ア) 直近3年の事業年度において，正社員として就職した新卒者等の離職率が20%以下である ただし，採用者数が3人または4人の場合は，離職者が1人以下である</p> <p>(イ) 直近の事業年度において，①の制度や取組の利用実績がある</p>
<p>ケ 疾病の治療と仕事を両立するための取組の推進</p>	<p>以下の①については2つ以上，②については全てに該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <p>(ア) 特定健診，特定保健指導の受診率向上に関する社内理解を促進している（対象者への案内，社員への周知等）</p> <p>(イ) パワーハラスメント対策を実施している（教育研修や相談窓口の設置等）</p> <p>(ウ) メンタルヘルスの相談窓口を設けている</p> <p>(エ) 疾病の治療・通院のための休暇制度や勤務制度を設けている</p> <p>(オ) 休職から復職するに当たっての短時間勤務制度や試し勤務制度を設けている</p> <p>(カ) (ア)～(オ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 疾病の治療と仕事の両立に関する実績</p> <p>(ア) 直近の事業年度において，特定健診の受診率が80%以上である</p> <p>(イ) 直近の事業年度において，①の制度の利用や取組の実績がある</p>
<p>コ 育児休業の取得促進</p>	<p>以下の①については1つ以上，②については2つ以上に該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <p>(ア) 育児休業制度に関する社内理解を促進している（管理職への教育，社員への周知等）</p> <p>(イ) 育児休業中の手当等の支給制度を設けている</p> <p>(ウ) 育児休業制度を取得しやすい環境を整えている（代替要員の確保，ワークシェアの実施，社員の多能工化等）</p> <p>(エ) 在宅勤務制度を設けている</p> <p>(オ) (ア)～(エ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 育児休業に関する実績</p> <p>(ア) 直近3年の事業年度において，女性の育児休業の取得率が</p>

	<p>85%以上である</p> <p>(イ) 直近3年の事業年度において、男性の育児休業の取得率が8%以上である</p> <p>(ウ) 直近3年の事業年度において、5日以上の子育て休業を取得した男性が1名以上いる</p>
<p>サ 介護休業の取得促進</p>	<p>以下の①及び②について、1つ以上に該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <p>(ア) 介護休業制度に関する社内理解を促進している（管理職への教育、社員への周知等）</p> <p>(イ) 法定条件を上回る期間の制度を設けている</p> <p>(ウ) 介護休業中の手当等の支給制度を設けている</p> <p>(エ) 介護サービスに要する費用の助成制度を設けている</p> <p>(オ) 在宅勤務制度を設けている</p> <p>(カ) 職務や勤務地などを限定する制度を設けている</p> <p>(キ) (ア)～(カ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 介護休業に関する実績</p> <p>(ア) 直近3年の事業年度において、介護に従事しながら、介護を理由に退職した社員がいない</p> <p>(イ) 直近の事業年度において、介護休業制度を利用した者が1名以上いる</p>
<p>シ 障害者の活躍推進</p>	<p>①については1つ以上、②については、社員数が45.5人以上の場合は全てに、45.5人未満の場合は法定雇用率に関する実績以外の2つに該当すること</p> <p>① 制度や取組</p> <p>(ア) 障害者のための労働時間制度を設けている（短時間勤務制度、勤務シフト調整等）</p> <p>(イ) 障害者が使いやすい器具・設備を導入している（補助工具、表示灯、省力化設備等）</p> <p>(ウ) 就業環境について障害者が活躍できる制度を設けている（作業マニュアルの整備、身体的負担の比較的軽い業務への配置等）</p> <p>(エ) フォロー体制を設けている（定期的な面談、ミーティングによる情報共有、仕事内容や役割のチーム全体への周知等）</p> <p>(オ) (ア)～(エ)と同等と知事が認める取組を実施している</p> <p>② 障害者の活躍推進に関する実績</p> <p>(ア) 直近の事業年度において、法定雇用率（2.2%）以上の割合で障害者を雇用している</p> <p>(イ) 直近の事業年度において、3年以上継続して就業している障害者が1名以上いる</p> <p>(ウ) 直近3年の事業年度において、①の制度や取組の利用実績</p>

	がある
ス 高齢者（ 65歳以上） の活躍推進	<p>以下の1つ以上に該当し、かつ、直近3年の事業年度において利用実績があること</p> <p>(ア) 高齢者のための労働時間制度を設けている（短時間勤務制度、勤務シフト調整等）</p> <p>(イ) 高齢者が使いやすい器具・設備を導入している（補助工具、表示灯、省力化設備等）</p> <p>(ウ) 就業環境について高齢者が活躍できる制度を設けている（作業マニュアルの整備、身体的負担の比較的軽い業務への配置等）</p> <p>(エ) フォロー体制を設けている（定期的な面談、ミーティングによる情報共有、仕事内容や役割のチーム全体への周知等）</p> <p>(オ) (ア)～(エ)と同等と知事が認める取組を実施している</p>