**徳島市働き方改革制度表彰事業実施要綱**

（目的）

第１条　働き方・休み方の改善を図るため、徳島市職場環境改善・働き方改革宣言企業制度実施要綱（以下「制度実施要綱」という。）第７条第１号に規定する「宣言企業承認事業者」（以下、「事業者」という。）が、「働き方改革宣言」を行った後、宣言書に規定する目標及び取組内容を実施するための制度整備を行い、利用実績があった場合に表彰を行い、企業等の働き方改革を推進することを目的とする。

（表彰の要件）

第２条　事業者は、別表１に掲げる制度整備を行い、表彰要件に該当する場合は、市に対し、実績を証明する書類等を添付して、制度実施事業者申請書（様式第１号）により申請を行う。

２　市は、市税納付状況を確認し、表彰要件、問題点等の改善（各種指標の改善、企業業績への反映等）を確認し、企業の表彰を行うことができる。

（連携）

第３条　市長は、表彰を行った事業者を、市とハローワークが共同開催する就職面接会において、ワークライフバランスの推進に取り組む優良企業として紹介し、事業所の人材確保を支援する。

（その他）

第４条　その他必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

この要綱は、平成２９年６月１日から施行する。

この要綱は、平成３０年４月１日から施行する。

この要綱は、平成３１年４月１日から施行する。

この要綱は、令和３年１０月１日から施行する。

別表１（働き方の改善）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 導入した制度 | 内 容 | 制 度 の 要 件 等 | 表彰の要件 |
| １ | フレックスタイム制度 | 労働基準法第３２条の３、同法施行規則第１２条の３による労働者に始業及び終業時刻を委ねる制度 | ・労働時間の管理体制が整っていること。 | 制度整備後、月１回以上、導入前の始業・終業時間と異なる出退勤をしている利用者がいること。 |
| ２ | 短時間正社員制度 | 正社員の短時間勤務を可能にする勤務制度 | ①短時間勤務とは、所定労働時間が同一の事業主に雇用される正社員の所定労働時間に比べ短く、かつ次のいずれかに該当すること。・1 日の所定労働時間（7ｈ以上）を1ｈ以上短縮・1 週の所定労働時間（35ｈ以上）を1 割以上短縮・1 週の所定労働日数（5 日以上）を1 日以上短縮②制度対象者の時間あたりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正社員と比較して同等であること。 | 制度整備後、週１回以上、連続２か月以上の短時間勤務を実施しており、利用者がいること。 |
| ３ | テレワーク制度 | 情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方実施のための制度 | ①顧客先や移動中にパソコンや携帯端末等を使う働き方（モバイルワーク）や勤務先以外のオフィススペースで携帯端末等を利用した働き方（サテライトオフィス勤務）のいずれかに該当するものとし、自宅利用型（在宅勤務）は除きます。②労働時間の管理体制が整っていること。③情報通信機器の管理方法や情報の持ち出し、通信料の費用負担等、勤務に当たり必要な事項について定めていること。 | 制度整備後、月４回以上、連続２か月以上実施しており、利用者がいること。 |
| ４ | 在宅勤務制度 | 情報通信技術を活用した在宅勤務実施のための制度 | ①労働時間の管理体制が整っていること。②情報通信機器の管理方法や情報の持ち出し、通信料の費用負担等、勤務を行うに当たり必要な事項について定めていること。 | 制度整備後、月４回以上、連続２か月以上実施しており、利用者がいること。 |
| ５ | 朝型の働き方 | 原則、夏季（６月～９月）期間の連続する２か月以上において、始業時間を30 分以上前倒しすること | ①朝型の働き方実施期間中は、時間外労働を原則行わないことについて社内通達等を行うこと。②前倒し後の始業時間が、午前７時から午前９時までの間に設定されていること。 | 制度整備後、対象事業所の全対象者に制度が利用されていること。 |
| ６ | 週休３日制度 | 全ての暦週において３日以上の休日を設けること | ①1 週間の所定労働時間が制度導入前より長くなっていないこと。②週3 日の休日労働の賃金の割増率が、3割5 分以上となっていること。③1 日の所定労働時間が8 時間を超える場合、変形労働時間制度の導入により対応することは可とする。 | 制度整備後、対象事業所の全対象者に制度が利用されていること。 |
| ７ | 時差出勤制度 | 1日の労働時間はそのままで、出退勤時間を選択することができる制度 | ・労働時間の管理体制が整っていること。 | 制度整備後、連続２か月以上実施しており、利用者がいること。 |

（休み方の改善）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 導入した制度 | 内 容 | 制 度 の 要 件 等 | 表彰の要件 |
| １ | 業務繁閑に応じた休業日の設定 | 閑散期の飛び石休日を連続休暇にする等、業務繁閑に応じた休業日の設定 | ・休業日は休日又は有給の休暇とすること。 | 制度整備後、対象事業所の全対象者に制度が利用されていること。 |
| ２ | 年次有給休暇の計画的付与制度 | ゴールデンウィークや夏季・冬季等の機会を捉えた、年次有給休暇の計画的付与制度 | ・年間で5日以上付与すること。 |
| ３ | 記念日等年次有給休暇制度 | 誕生日・記念日等の決まった日や申告した日を年次有給休暇とする制度 | ・年間で3日以上付与すること。 | 制度整備後、制度が運用され、休暇の取得者がいること。 |
| ４ | 時間単位での年次有給休暇制度 | 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度 | ・法定付与分の年次有給休暇における時間単位付与は5 日以内となっていること。（労働基準法第39 条第4 項） |
| ５　 | 連続休暇制度 | ５営業日以上の連続休暇制度 | ・原則有給の休暇とする。無給とする場合は労使協定で定めること。 |
| ６　 | リフレッシュ等休暇制度 | リフレッシュやリカレント教育（労働者が必要に応じて学校等で再教育を受けること）のための休暇制度 | ・原則有給の休暇とする。無給とする場合は労使協定で定めること。 |
| ７ | 育児・子育て・介護等目的休暇制度 | 育児・子育て・介護等を目的とした休暇制度 | ・原則有給の休暇とする。無給とする場合は労使協定で定めること。【休暇の例】・妊娠に伴う症状、不妊治療、学校行事参加等を目的とした休暇・失効した年次有給休暇を育児、介護、病気治療等の目的で使用できる積立（保存）休暇・「育児休業、介護休業等育児また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）を上回る育児・介護休業制度の導入 |
| ８ | ボランティア休暇制度 | 労働者が自発的に社会に貢献する活動を行う場合に取得できる休暇制度 | ・原則有給の休暇とする。無給とする場合は労使協定で定めること。 |