（様式第４号）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **アドバンス企業認定申請書**  申請年月日　 　　　　　　年　　月　　日  　　岡山県知事　様  　　　　　　　　　　　　　　　　（ふりがな）  企業・事業所等の名称  　　　　　　代表者の氏名  住所　〒  電話番号  担当者名    　「おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業」の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。 | | | | | | |
| 記  １．策定・実施した一般事業主行動計画について  　 (1)　一般事業主行動計画策定届を届け出た日　　　　　　　　　　　年　　月　　日  　 (2)　一般事業主行動計画策定届の届出先　　　　　　　　　　　　　労働局長  　 (3)　計画期間　　　　　　　　　　年　　月　　日　～　　　　　　年　　月　　日（　期目）  ２．常時雇用する労働者の数　　　　　　　　　　人（うち有期契約労働者　　　　人）  男性労働者の数　　　　　　　　　　人  女性労働者の数　　　　　　　　　　人  ３．認定基準の達成状況（（１）～（５）で、基準を達成しているものに〇印をつけ、記載） ※（３）は必須達成項目。その他の基準について２つ以上を達成することが必要。  **（１）　男性労働者の育児休業等の取得割合が基準を達成している**  イ又はロのいずれかを記入（育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者数が０人の中小事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主）は、ハ～ホのいずれかを記入）  30％以上  イ　過去３年間の状況   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 過去３年間において | | | | 配偶者が出産した男性労働者数  （Ａ） | 育児休業等をした男性労働者数  （Ｂ） | 育児休業等をしたものの割合  　（Ｂ）／（Ａ）×100 | | 人 | 人 | ％ |     ロ　過去３年間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数、育児目的休暇制度を利用した男性労働者数、その割合及び当該育児目的休暇制度の内容   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 過去３年間において  50％以上 | | | | | 配偶者が出産した男性労働者数  （Ａ） | 育児休業等をした男性労働者数  　（Ｂ） | 小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数  （Ｃ） | 育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合  （（Ｂ＋Ｃ））／  （Ａ）×100 | | 人 | 人 | 人 | ％ |   　育児目的休暇制度の具体的内容   |  | | --- | |  |   ハ　過去３年間において子の看護休暇を取得した男性労働者数  （１歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。）　　　　　　人  1名以上  ニ　短時間勤務制度等の具体的内容   |  | | --- | |  |   　　　　　　過去３年間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数  　人  1名以上  　　　　ホ　育児目的休暇制度の具体的内容   |  | | --- | |  |   小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、過去３年間において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数　　　人  1名以上  **（２）　女性労働者の育児休業等の取得割合が基準を達成している**  　過去３年間の状況  95％以上 | | | | | | |
|  | 過去３年間において | | | | |  |
| 出産した女性労働者数  　　　　　　　　（Ａ） | | 育児休業等をした女性労働者数  （Ｂ） | | 育児休業等をしたものの割合  　（Ｂ）／（Ａ）×100 |
| 人 | | 人 | | ％ |
|  |  | |  | |
|  | | | | | | |
| **（３）　時間外労働及び休日労働に関する条件が基準を達成している　（必須項目）**  ①　雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）  第２条に規定する短時間労働者を除く。）１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働  の合計時間数 | | | | | | |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 直近の事業年度 | 各月の時間外労働及び休日労働の時間数 | | | | | | | （　　　　）年度  各月45時間未満 | １月 | ２月 | ３月 | ４月 | ５月 | ６月 | |  |  |  |  |  |  | | ７月 | ８月 | ９月 | 10月 | 11月 | 12月 | |  |  |  |  |  |  |   　②　平均した１月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数  　　　　　　　　　人  **（４）　年次有給休暇の取得割合が基準を達成している**  前年の正社員の年次有給休暇年間付与日数に対する取得率が平均65％以上又は年間取得日数が  平均11日以上  65％以上  以上  11日以上   |  |  | | --- | --- | | 正社員数（Ａ） | 人 | | 年次有給休暇取得日数計（Ｂ） | 日 | | 年次有給休暇付与日数計（Ｃ） | 日 | | 年次有給休暇に準ずる休暇\*取得日数計（Ｄ） | 日 | | 年次有給休暇に準ずる休暇付与日数計（Ｅ） | 日 | | 年平均取得日数計（Ｂ＋Ｄ）／（Ａ） | 日 | | 年平均取得率（Ｂ＋Ｄ）／（Ｃ＋Ｅ）×100 | ％ |   　　　※「年次有給休暇に準ずる休暇」として、①企業の就業規則等に規定している、②有給である、③毎年全員に付与するという３つを満たす休暇について、労働者１人あたり５日を上限に加算可能  　　　※産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者、前年に年次有給休暇を付与されていない者は除きます。また、前年に初めて年次有給休暇を付与されて１年未満の者は除いて差し支えありません。  　　　※ここでいう「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。  **（５）　子育て中の労働者の両立支援制度や多様な働き方の実現に向けた措置が実施されている**  ３つ以上  以上   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 実施している措置 | 措置の有無 | 措置の内容 | | ア　育児休業に関する制度に準ずる措置  　　※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。 | 有・無 |  | | イ　所定外労働の制限  　　※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。 | 有・無 |  | | ウ　次のいずれかの措置のうち一つ以上  ・短時間勤務制度　※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。  ・短時間正社員制度 | 有・無 |  | | エ　次のいずれかの措置のうち一つ以上  ※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。  ・始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度  ・フレックスタイム制度 | 有・無 |  | | オ　事業所内保育施設の設置運営 　　※敷地外に設置している保育所を含む。 　　※従業員が利用できる系列の企業グループ  　　が運営する保育所を含む。  ※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。 | 有・無 |  | | カ　育児に要する経費の援助措置等 　　（例）ベビーシッター代の費用負担　など  ※３歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。 | 有・無 |  | | キ　所定外労働の削減のための措置 | 有・無 |  | | ク　年次有給休暇の取得の促進のための措置 | 有・無 |  | | ケ　勤務間インターバル制度 | 有・無 |  | | コ　在宅勤務やテレワーク等の情報通信技術を活用した勤務制度 | 有・無 |  | | サ　男性の育児休業等取得期間の延伸のための措置 　（例）同僚への応援手当の支給　など | 有・無 |  | | シ　育児休業を取得した女性労働者の職場復帰支援 | 有・無 |  | | ス　不妊治療のための休暇制度の整備  ※不妊治療にも利用できる、利用目的を限  　　定しない休暇制度を含む。 　　※年次有給休暇は含まない。 | 有・無 |  |   ４．「おかやま子育て応援宣言企業」の登録状況について  登録証右上の番号  　 (1)　「おかやま子育て応援宣言企業」への登録  　　　　　有（登録番号　第　　　　　号　） ・　無  　　　　※ 未登録の場合は、子育て応援宣言を併せてご応募ください（本認定申請と並行申請可）。  　 (2)　岡山県知事賞受賞歴  　　　　　　有（　　　　年度） ・　無  （注）この申請書において、「過去３年間」及び「前年」に用いる年度とは、会計年度（４月～翌３月）、企業等の事業年度のいずれかを選択できるものとする。  （注）次の書類を添付すること。  　①　誓約書及び役員名簿  　②　関係法令遵守状況報告書  　③　策定・実施した一般事業主行動計画（労働局に届出をしたことが分かるもの）  【３（１）の要件に該当する場合】  　○　育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の氏名、これらの制度を利用した期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類  ※ハ又はニの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等又は育児目的休暇制度の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子若しくは孫の年齢が記載されている書類  【３（２）の要件に該当する場合】  ○　育児休業等をした女性労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類  【３（４）の要件に該当する場合】  ○　正社員の有給休暇の取得状況が分かる書類（出勤簿の写し等）  【３（５）の要件に該当する場合】   * 実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）及び当該措置に係る目標について明らかにする書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）であって、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの | | | | | | |

誓　　　　約　　　　書

　当社又は当団体は、現在、次の事項に該当しないことを誓約いたします。

　なお、県が必要な場合には、このことについて岡山県警察本部に照会することに承諾します。

記

１　当社又は当団体の役員（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）第９条第２１号ロに規定する役員をいう。）は、次に掲げる者のいずれにも該当しません。

(1) 暴力団員等（岡山県暴力団排除条例（平成２２年岡山県条例第５７号）第２条第３号に規定する暴力団員等をいう。以下同じ。）に該当する者

(2) 暴力団（岡山県暴力団排除条例第２条第１号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員等の統制下にある者

(3) 暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有している者

２　１の各号に掲げる者が、当社又は当団体の経営に実質的に関与していません。

　　令和　　 年　　 月　　 日

　岡山県知事　　　　　　　　　 様

　　　　　　　　　所在地

　　　　　　　　　名　　称

　　　　　　　　　役 職 名

　　　　　　　　　氏 名 　　　　　　　　　　　 　　　　　　　　㊞

|  |
| --- |
| 記入時の注意  ◎代表者が記入する場合  　・所在地、名称、役職名及び氏名欄には、登記されている主たる事務所の所在地、名称並　　びに代表者の役職及び氏名を記名し、代表者印又は契約書に使用する印を押印して下さ　　い。 |

（参　考）

　　　岡山県暴力団排除条例抜粋

　（定義）

第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

　(1) 暴力団　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。以下「法」という。）第２条第２号に規定する暴力団をいう。

　(2) 暴力団員　法第２条第６号に規定する暴力団員をいう。

　(3) 暴力団員等　暴力団員又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者をいう。

　(4)～(6)略

　　　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律抜粋

　（定義）

第２条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

　(1) 略

　(2) 暴力団　その団体の構成員（その団体の構成団体の構成員を含む。）が集団的に又は常習的に暴力的不法行為等を行うことを助長するおそれがある団体をいう。

　(3)～(5)略

　(6) 暴力団員　暴力団の構成員をいう。

(7)・(8)略

　（暴力的要求行為の禁止）

第９条 　指定暴力団等の暴力団員（以下「指定暴力団員」という。）は、その者の所属する指定暴力団等又はその系列上位指定暴力団等（当該指定暴力団等と上方連結（指定暴力団等が他の指定暴力団等の構成団体となり、又は指定暴力団等の代表者等が他の指定暴力団等の暴力団員となっている関係をいう。）をすることにより順次関連している各指定暴力団等をいう。第１２条の３及び第１２条の５において同じ。）の威力を示して次に掲げる行為をしてはならない。

(1)～(20)略

(21)　行政庁に対し、自己若しくは次に掲げる者（以下この条において「自己の関係者」という。）がした許認可等（行政手続法（平成５年法律第８８号）第２条第３号に規定する許認可等をいう。以下この号及び次号において同じ。）に係る申請（同条第３号 に規定する申請をいう。次号において同じ。）が法令（同条第１号に規定する法令をいう。以下この号及び次号において同じ。）に定められた許認可等の要件に該当しないにもかかわらず、当該許認可等をすることを要求し、又は自己若しくは自己の関係者について法令に定められた不利益処分（行政庁が、法令に基づき、特定の者を名あて人として、直接に、これに義務を課し、又はその権利を制限する処分をいう。以下この号及び次号において同じ。）の要件に該当する事由があるにもかかわらず、当該不利益処分をしないことを要求すること。

イ　略

ロ　法人その他の団体であって、自己がその役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、当該団体に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。）となっているもの

ハ　略

(22)～(27)略