様式第２号（第４条関係）

**弘前市子育て応援企業宣言シート**

**私は、企業の代表者として（支店等の代表者として）、このシートに記載したとおり、従業員等の子育てを応援する取組を実施し、また今後、より一層推進することを宣言します。**

**年　　　月　　　日**

**企業名**

**代表者署名**

**≪企業における子育て応援に関する取組≫**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **認定基準項目** | | | | **取組済み** | **取組予定** | **取組内容** |
| **必須項目** | **★認定要件**　⑴の取組の全てが実施されていること。 | | |  |  | ≪参考≫  ※直近5年間の女性の  育児休業取得率  　　　　　%  ※直近5年間の男性の  育児休業取得率  　　　　　% |
| **⑴** | **■「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**  **に関する法律で義務付けられている制度等について**  ※法律の規定を上回る独自の取組があるなどの場合は、「取組内容」欄に具体的に  記入。 | |
|  | **○育児休業制度（法第5条～第9条、第9条の6関係）**  　1歳未満の子どもがいる場合に利用できる育児休業制度があり、分割して2回取得できます。また、一定の要件を満たす場合には、その期間を延長できます。 |  |  |
| **○産後パパ育休（出生時育児休業）（法第9条の2～5関係）**  　育児休業制度とは別に子どもの出生後8週間以内に4週間まで利用できる休業制度があり、分割して2回取得できます。 |  |  |
| **○子どもの看護休暇（法第16条の2、第16条の3関係）**  　小学校就学前の子どもが1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の看護休暇を時間単位で取得できます。 |  |  |
| **○所定外労働の免除（法第16条の8関係）**  　子どもが3歳になるまでの間、請求があれば、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、所定外労働をさせません。 |  |  |
| **○法定時間外労働の制限（法第17条）**  　小学校就学前の子どもがいる場合、請求があれば、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、制限時間（1月について24時間、1年について150時間）を超えて労働時間を延長しません。 |  |  |
| **○深夜業の制限（法第19条関係）**  　小学校就学前の子どもがいる場合、請求があれば、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、午後10時から午前5時までの労働を免除します。 |  |  |
| **○所定労働時間の短縮措置（法第23条関係）**  　子どもが3歳になるまでの間、一定の要件を満たす場合には、申出に基づいて所定労働時間を短縮します。 |  |  |
| **○育児休業に関するハラスメント等の防止（法第25条関係）**  　制度又は措置の利用によって当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しています。また、相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱を禁止しています。 |  |  |
| **認定基準項目** | | | | **取組済み** | **取組予定** | **取組内容** |
| **必須項目** | **★認定要件**　⑵の取組のうち、1項目以上が実施されていること。 | | |  |  |  |
| **⑵** | **■各種制度等を利用しやすい環境づくり（法第22条関係）**  ※具体的な取組内容について「取組内容」欄に記入。 | |
|  | **○育児休業・産後パパ育休に関する研修を実施している。** |  |  |
| **○育児休業・産後パパ育休に関する相談体制を整備している。** |  |  |
| **○自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例について**  **情報収集・提供している。** |  |  |
| **○自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取**  **得促進に関する方針について周知している。** |  |  |
| **⑶** | **■妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別周知・意向確認**  **について（法第21条の2関係）**  ※具体的な取組内容について「取組内容」欄に記入。  　本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する情報を積極的に提供するほか、休業の取得意向の確認を個別に行っている。  【周知事項】  　・育児休業・産後パパ育休に関する制度  　・育児休業・産後パパ育休の申出先  　・育児休業給付に関すること  　・労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の  取り扱い等 | |  |  |  |
| **選択項目** | **★認定要件**　**①常時雇用労働者が100人を超える企業等の場合**  ⑷の取組のうち、2項目以上が実施されていること、  かつ、⑸の取組のうち、1項目以上が実施されていること。  **②常時雇用労働者が100人以下の企業等の場合**  ⑷または⑸の取組のうち、1項目以上が実施されていること。 | | |  |  |  |
| **⑷** | **■その他の両立支援に係る制度等について**  ※具体的な取組内容について「取組内容」欄に記入。 | |
|  | **○フレックスタイムによる勤務ができる。** |  |  |
| **○始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げによる勤務ができる。** |  |  |
| **○事業所内保育施設を設置・運営している。** |  |  |
| **○育児休業期間中の者に対し、職場復帰支援等の措置を講じ**  **ている。** |  |  |
| **○妊娠、出産、育児を理由として退職した者に対し、再雇用の**  **措置を講じている。** |  |  |
| **⑸** | **■子どもや子育て応援に関する特徴的な取組について**  ※具体的な取組内容について「取組内容」欄に記入。 | |  |  |  |
|  | **○子育てバリアフリー**  （例）多数の来訪者が利用する社屋等における託児室・授乳コーナーや乳幼児と一  緒に安心して利用できるトイレの設置など。 |  |  |
| **○子ども・子育てに関する地域貢献活動等**  （例）子ども・子育てに関する活動の支援、職場見学等子どもの体験学習の支援、  子どもを交通事故から守る活動の実施や支援など、本来の企業活動とは別に  行う地域貢献活動。 |  |  |
| **○仕事と子育ての両立支援に係る独自の取組や独自制度等**  （例）子育てや、家族との時間を大切にするための休暇制度、従業員が育児に積極  的に関われるよう「ファミリーデー」を週に2日設けるなど、企業が従業員の子  育てを応援するために実施するユニークな取組。 |  |  |

※「代表者署名欄」には、必ず代表者が自署してください。

※各項目ですでに取り組んでいる場合には「取組済み」に、今後1年の間に取り組む予定があれば「取組予定」にそれぞれチェックしてください。

※取組済みの項目については、その内容が分かる資料を添付してください。

※「取組内容」欄には、具体的な取組内容を記入し、記入しきれない場合は別紙としてください。

※当該シートに記載されている内容は、市の広告媒体等を活用し広く公表しますので、ＰＲしたい取組があれば積極的に記入してください。