

“社員いきいき！元気な会社”宣言企業登録内容変更申請書

千葉県知事 様

名称
所在地
代表者職・氏名
登録番号

千葉県“社員いきいき！元気な会社”宣言企業登録制度実施要綱第7条により、変更を申請します。
なお、この申請書に記載した事項については、事実と相違ありません。

※変更箇所を記入して下さい。

名称		業種	
住所(市町村名)		従業員数	
住所(上記以降)		郵便番号	
電話番号		代表者の役職名	
HPアドレス		代表者名	
メールアドレス		担当者名(所属部署)	
☐ 上記のメールアドレスを「社員いきいき！元気な会社宣言企業」メンバーリストに登録する。			

※チェック欄の該当する項目の口を■に変更してください。
※実施内容に()がある項目は、「具体的な取組」も記入して下さい。
※法律上の義務は取組内容にはなりません。
※チェックした項目の取組内容を確認できる資料を添付すること。
(就業規則、育児・介護休業規程、通知文、パンフレット、チラシ、ホームページ、マニュアル 等)

【必須項目】

チェック	関係法令を遵守していること。
☐	(1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）及び育児休業、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）（以下「育児・介護休業法」という。）等の労働関係法令に違反する重大な事実が申請前3か年以内にないこと。
☐	(2) 【従業員10人以上】育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備していること。
☐	(3) 【従業員101人以上】次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること。

【必須項目】

チェック	暴力団排除規定
☐	登録を受けようとする者（法人その他の団体にあつては、その役員等（業務を執行する社員、取締役、執行役若しくはこれらに準ずる者、相談役、顧問その他の実質的に当該団体の経営に関与している者又は当該団体の業務に係る契約を締結する権限を有する者をいう。以下同じ。））が次の（1）から（3）までのいずれにも該当しないこと。 （1）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2条第6号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。） （2）次のいずれかに該当する行為（イ又はウに該当する行為であつて、法令上の義務の履行としてするものその他正当な理由があるものを除く。）をした者（継続的に又は反復して当該行為を行うおそれがないと認められる者を除く。） ア 自己若しくは他人の不正な利益を図る目的又は他人に損害を加える目的で、情を知って、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第2号に規定する暴力団（以下「暴力団」という。）又は暴力団員を利用する行為 イ 暴力団の活動を助長し、又は暴力団の運営に資することとなることを知りながら、暴力団員又は暴力団員が指定した者に対して行う、金品その他の財産上の利益若しくは便宜の供与又はこれらに準ずる行為 ウ 県の事務又は事業に関し、請負契約、物品を購入する契約その他の契約の相手方（法人その他の団体）にあつては、その役員等）が暴力団員であることを知りながら、当該契約を締結する行為 （3）暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している者

※以下変更箇所をチェック・記入して下さい。

(1) 仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整備している

育児・介護休業法の規定を上回る制度を導入、妻出産時等の特別休暇、男性育休取得促進の取組、介護離職防止のための取組 など

次のアからスのうち2つ以上の制度等を導入していること。

チェック	実施内容
☐	ア 育児・介護休業法に定める年齢を上回る育児休業制度
☐	イ 育児・介護休業法に定める日数又は回数を上回る介護休業制度
☐	ウ 育児・介護休業法に定める年齢又は時間を上回る育児のための短時間勤務制度
☐	エ 妻出産時や学校行事参加のための特別休暇などの休暇制度
☐	オ 託児環境の整備
☐	カ 男性従業員の育児休業等取得促進のための取組 ()
☐	キ 介護離職防止のための取組 ()
☐	ク 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度
☐	ケ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度
☐	コ くるみん認定（厚生労働省）
☐	サ （従業員100人以下の企業等対象）次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること
☐	シ 申請前5か年において、育児・介護休業法で定める育児・介護に係る制度の利用実績があること。
☐	ス その他の取組 ()

(2) 多様な働き方が選択できる環境を整備している

テレワーク制度、時間単位の有給休暇制度、長時間労働是正のための取組、年次有給休暇取得促進のための取組 など

チェック	実施内容
☐	ア テレワーク制度
☐	イ フレックスタイム制度
☐	ウ 始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度
☐	エ 限定正社員制度
☐	オ 副業・兼業
☐	カ 選択的週休3日制
☐	キ 時間単位の有給休暇制度
☐	ク 長時間労働是正のための取組 ()
☐	ケ 年次有給休暇取得促進のための取組 ()
☐	コ フリーアドレス、フリースペースの導入
☐	サ その他の取組 ()

(3) 誰もが活躍できる環境を整備している

女性・高齢者の活躍促進のための取組、障害のある人の雇用の促進、多様な人材が働きやすい職場環境整備、パートタイムから正社員への転換制度、仕事と病気治療の両立支援の取組 など

チェック	実施内容
☐	ア 女性の活躍促進に向けた取組 ()
☐	イ 高齢者の活躍促進に向けた取組 ()
☐	ウ 障害のある人の活躍促進に向けた取組 障害者雇用率 % ()
☐	エ 多様な人材が働きやすい職場環境整備 ()
☐	オ パートタイム労働者等から正社員への転換制度
☐	カ 仕事と病気治療の両立を支援するための取組 ()
☐	キ その他の取組 ()

(4) 従業員等のキャリアアップ・スキルアップに積極的に取り組んでいる

研修受講・資格取得にかかる費用を補助、自己啓発のための休暇制度等、外部研修に従業員を参加 など

チェック	実施内容
☐	ア 研修受講・資格取得にかかる費用の補助
☐	イ 自己啓発のための短時間勤務・休暇制度
☐	ウ 従業員のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度等
☐	エ メンター制度等従業員をサポートする制度
☐	オ 企業見学、インターンシップの受け入れなど“キャリア教育”への協力
☐	カ その他の取組 ()

(5) DXを推進している

デジタル化に向けた体制の整備、デジタルツールの活用による業務効率化を推進 など

次のアからウのうち2つ以上の制度等を導入していること。

チェック	実施内容
☐	ア デジタル化に向けた体制の整備
☐	イ デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進
☐	ウ デジタルツールの活用による業務効率化の推進