

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度実施要綱

(目的)

第1 この要綱は、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進、仕事と子育て・介護の両立支援及び雇用のダイバーシティ等の働きやすい職場づくりに取り組む事業所を市が認定し、当該事業所を公表することにより、市内事業所の自主的な取組を促進し、もって勤労者の健康で豊かな働き方の実現に資することを目的とする。

(対象要件)

第2 茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定（以下「認定」という。）の対象となる事業所は次の各号のいずれにも該当するものとする。

(1) 市内に事業所を有し、かつ、次のいずれかに該当する事業主であること

ア 中小企業事業主（中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項各号に掲げる会社及び個人をいう。ただし、発行済株式の総数又は出資金額の総額の2分の1以上を同一の大企業（中小企業以外の会社をいう。）が所有しているもの、発行済株式の総数又は出資金額の総額の3分の2以上を大企業が所有しているもの及び大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の2分の1以上を占めているものを除く。）であること。

イ 一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人、医療法人その他市長が適当と認めた事業主であって、かつ、アの中小企業事業主と同規模の事業主であること。

(2) 常時雇用する労働者を有して事業活動を行っている事業所

(3) 労働基準法（昭和22年法律第49号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、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）等の関係法令を遵守するとともに、法令に適合した就業規則等を整備している事業所

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる事業所については、認定の対象としない。

(1) 公序良俗に反し、又は反するおそれがある事業所

(2) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第11項に規定する特定遊興飲食店営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業又は同法第33条第1項に規定する深夜における酒類提供飲食店営業の対象となる営業を営む事業主

(3) 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）第2条第2一号に規定する暴力団をいう。以下この号において同じ。）又は

暴力団の構成員の統制下にある事業所。

(4) その他市長が不相当と認める事業所

(申請要件)

第3 認定を受けようとする事業所は、次の各号のいずれにも該当するものとする。

(1) 別表に掲げる必須項目に該当すること。

(2) 別表に掲げる選択項目のうち、ワーク・ライフ・バランスの項の1項目以上に該当すること。

(3) 別表に掲げる選択項目のうち、両立支援の項の1項目以上に該当すること。

(4) 別表に掲げる選択項目のうち、雇用のダイバーシティと人材育成の項の1項目以上に該当すること。

(5) 別表に掲げる選択項目のうち、社内環境整備と健康経営の項の1項目以上に該当すること。

(6) 別表に掲げる選択項目の8項目以上に該当すること。

(認定の申請等)

第4 認定を受けようとする事業所は、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定申請書(様式第1号)に市長が必要と認める書類を添えて、市長に申請しなければならない。

2 前項の申請は、市長が定める期間内に行わなければならない。

3 前項の規定にかかわらず、市長は、必要があると認めるときは、前項に規定する期間以外の期間に第1項の申請を受け付けることができる。

4 第1項の申請を行った事業所が発信したものであって、この要綱の目的に沿った取組については、市ホームページ等での公表に同意したものとみなすことができる。

(認定の決定)

第5 市長は、第4の申請があったときは、その内容を審査し、適当であると認めた事業所については、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定事業所(以下「認定事業所」という。)として認定し、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定決定通知書(様式第2号)及び認定証を交付する。

2 前項の規定により認定事業所は、認定ロゴマーク(様式第3号)を使用することができる。

3 第1項の審査により認定事業所として認定しないことを決定したときは、その旨を茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定不承認決定通知書(様式第4号)により申請者に通知するものとする。

(有効期間)

第6 認定事業所の有効期間は、第5第1項の規定による認定をした日から2年を経過した日が属する年度の3月31日までとする。

(認定事項の変更及び認定の辞退の届出)

第7 認定事業所は、第4第1項の申請書の記載事項に変更が生じたときは、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定変更届出書(様式第5号)を市長に届け出なければならない。

2 認定事業所は、認定基準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、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定辞退届出書(様式第6号)を速やかに市長へ届け出なければならない。

3 前項の規定により認定を辞退したものは、速やかに認定証を市長に返還し、認定ロゴマークの使用を中止しなければならない。

(取組状況の確認)

第8 市長は、認定事業所に対し、必要に応じて、聞き取りや資料の提出、実地調査等により、取組状況の確認を行うことができる。

(認定の取消し)

第9 市長は、認定事業所が次の各号のいずれかに該当するときは、認定を取り消すことができる。

(1) この要綱に該当しなくなったとき。

(2) 法令に違反する重大な事実が認められたとき。

(3) その他市長が不相当と認めたとき。

2 市長は、前項の規定により登録を取り消したときは、茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定取消通知書(様式第7号)により、当該認定事業所に対しその旨を通知するものとする。

3 第1項の規定により認定を取り消された事業所は、速やかに認定証を市長に返還し、認定ロゴマークの使用を中止しなければならない。

(書類の保存)

第10 認定事業所は、認定の申請及び認定に関する書類及び帳簿等を、認定を受けた日が属する年度の翌年度から起算して10年間保存しなければならない。

(その他)

第11 この要綱に定めるもののほか、事業の実施について必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成29年5月17日から実施する。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和元年5月1日から実施する。

(経過措置)

- 2 この要綱の実施の際、この要綱による改正前の茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度実施要綱によって定められていた様式による用紙がある場合には、当分の間所要の調整をして、これを使用することを妨げない。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和6年4月1日から実施する。

(経過措置)

- 2 この要綱による改正後の茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定制度実施要項の規定は、この実施の日以後の申請に係る認定について適用し、同日前の申請にかかる認定については、なお従前の例による。

附 則

(実施期日)

この要綱は、令和7年4月1日から実施する。

(実施期日)

この要綱は、令和7年11月14日から実施する。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、令和8年4月1日から実施する。

(経過措置)

- 2 改正後の第10の規定は、令和8年4月1日以後に交付申請がなされる補助金に係る書類について適用し、同日前に交付申請がなされた補助金に係る書類については、なお従前の例による。

別表（第3関係）

分野	項番	認定基準
必須項目		
—		トップが次の選択項目について、働きやすい職場づくりを推進する方針を示し、従業員にその方針を周知している。
選択項目		
ワーク・ライフ・バランス	1	時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届出しており、時間外労働等において法律による上限は超えていない。(36協定を届出していない場合は、法定時間外労働が行われていない)
	2	特別休暇、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇の導入等、有給休暇の取得促進に向けた取組を行っている。
	3	テレワークなどの在宅勤務制度、短時間勤務、フレックスタイム制などの、多様な働き方ができる制度を導入している。
	4	クラウドソフトの導入、意思決定の迅速化など、業務の効率化のための取組を行っている。
女性の活躍	5	次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。
	6	事業者が育児・介護休業法の改正等の内容を理解し、女性だけでなく、男性従業員に対しても積極的に育児・介護休業についての周知を行っている
	7	妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者の再雇用制度を設けている。
	8	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。
	9	女性管理職が2割以上いる。
雇用のダイバーシティ	10	70歳までの就業機会の確保について規定している。
	11	障害者の法定雇用率を達成しており、社内環境を整えている。
	12	外国人（技能実習生を除く）を雇用し、就労環境を整えている。 (マニュアルの多言語化、雇用労務責任者の選任等)
	13	社内外研修により、自己啓発、資格取得など、従業員のスキルアップを支援している。
社内環境整備	14	ハラスメントの相談担当者を選任し、従業員へ個別に周知している。
	15	職場のハラスメントに関して、従業員研修を実施している。又は、従業員を外部機関等の研修に参加させている。
	16	親睦行事や余暇活動支援など、過去1年以内に従業員のための福利厚生事業を行っている。
	17	定期的に健康診断を実施し、検査や受診の必要な従業員に対して医療機関への検査・受診を促している。
	18	従業員一人ひとりが心身ともに健康に暮らせるよう、健康意識を高める取組を行っている。

様式第1号（第4関係）

年 月 日

（申請先）茨木市長

所在地
名称
代表者氏名

⑩

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定申請書

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定を次のとおり申請します。

1 事業所の概要

事業所所在地			
事業所名称			
電話番号		FAX番号	
業種		資本金	
従業員数	正社員数 人	うち男性 人	女性 人
	パート等の有期雇用社員数	うち男性 人	女性 人
関係法令に係る規則の整備	業規則による ・ その他（ ）		

※添付書類

- ・ 各取組内容の確認ができる書類
- ・ 市内に事業所があることがわかる書類
- ・ 中小企業事業主又は一般社団法人等であることを確認できる書類

2 働きやすい職場づくり推進に関する取組

必須項目【該当している場合はチェックをつけてください。】	
	トップが次の選択項目について、従業員にその方針を周知している

裏面も記入してください。

以下、選択項目【該当している項目にチェックをつけてください。】

ワーク・ライフ・バランス	1	時間外・休日労働に関する協定（36 協定を締結し、労働基準監督署に届出をしており、時間外労働等において法律による上限は超えていない。（36 協定を届出していない場合は、法定時間外労働が行われていない。）
	2	特別休暇、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇の導入等、有給休暇の取得促進に向けた取組を行っている。
	3	テレワークなどの在宅勤務制度、短時間勤務、フレックスタイム制などの、多様な働き方ができる制度を導入している。
	4	クラウドソフトの導入、意思決定の迅速化など、業務の効率化のための取組を行っている。
女性の活躍 両立支援	5	次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。
	6	事業者が育児・介護休業法の改正等の内容を理解し、女性だけでなく、男性従業員に対しても積極的に育児・介護休業についての周知を行っている。
	7	妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者の再雇用制度を設けている。
	8	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。
	9	女性管理職が2割以上いる。
人材育成 雇用のダイバーシティ	10	70歳までの就業機会の確保について規定している。
	11	障害者の法定雇用率を達成しており、社内環境を整えている。
	12	外国人（技能実習生を除く）を雇用し、就労環境を整えている。（マニュアルの多言語化、雇用労務責任者の選任等）
	13	社内外研修により、自己啓発、資格取得など、従業員のスキルアップを支援している。
健康経営 社内環境整備	14	ハラスメントの相談担当者を選任し、従業員へ個別に周知している。
	15	職場のハラスメントに関して、従業員研修を実施している。又は、従業員を外部機関等の研修に参加させている。
	16	親睦行事や余暇活動支援など、過去1年以内に従業員のための福利厚生事業を行っている。
	17	定期的に健康診断を実施し、検査や受診の必要な従業員に対して医療機関への検査・受診を促している。
	18	従業員一人ひとりが心身ともに健康に暮らせるよう、健康意識を高める取組を行っている。

様式第2号（第5関係）

茨 第 号
年 月 日

（あて先）

様




茨木市長

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定決定通知書

年 月 日付けで申請のあった茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定について、認定事業所とすることに決定しましたので、通知します。

様式第3号（第5関係）

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定ロゴマーク
（たて型）

カラー	単色（黒抜き）
 <p>茨木市 働きやすい 職場づくり推進事業所</p>	 <p>茨木市 働きやすい 職場づくり推進事業所</p>
単色（白抜き）	
 <p>茨木市 働きやすい 職場づくり推進事業所</p>	

（よこ型）

カラー
 <p>茨木市 働きやすい 職場づくり推進事業所</p>

備考

- 1 認定ロゴマークのデザイン及び色は、上図のとおりとする。
- 2 図の縦横比は変更してはならない。ただし、縦横比はそのままで拡大、縮小は可とする。

様式第4号（第5関係）

茨 第 号
年 月 日

（あて先）

様

茨木市長

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定不承認決定通知書

年 月 日付けで申請のあった茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定について、次の理由により不承認と決定しましたので、通知します。

（理由）

様式第5号（第7関係）

年 月 日

（届出先）茨木市長

所在地

名称

代表者氏名

印

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定変更届出書

年 月 日付け茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定について、
次のとおり変更したいので届け出します。

変更内容

変更事項	変更前	変更後

様式第6号（第7関係）

年 月 日

（届出先）茨木市長

所在地

名称

代表者氏名

⑩

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定辞退届出書

年 月 日付け茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定について、
次のとおり辞退したいので届け出します。

（辞退理由）

様式第7号（第9関係）

茨 第 号
年 月 日

（あて先）

様

茨木市長

茨木市働きやすい職場づくり推進事業所認定取消通知書

年 月 日付けで茨木市働きやすい職場づくり推進事業所に認定しましたが、次の理由により認定の取消を決定しましたので、通知します。

（理由）