

# 福島県次世代育成支援企業認証制度取扱要領

## 1. 福島県次世代育成支援企業認証制度とは

より良い職場環境づくりに積極的に取り組む企業を県が認証する制度です。  
家庭と仕事が両立でき、男女が共に働きやすい魅力ある企業を目指してみませんか。

## 2. 認証の種類

### 1 「働く女性応援」中小企業認証

要件 1

常時雇用する従業員が300人以下の企業で、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること。

※「次世代法」及び「女性活躍推進法」では101人以上の企業は、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への公表、従業員への周知が義務づけられています。（100人以下の企業は努力義務。）

要件 2

行動計画策定時に労働者の意見聴取などを行っていること。

要件 3

（1）から（5）のうち、2つ以上の項目を満たしていること。

#### （1）長時間労働の解消に取り組んでいる企業

以下のうち、実績が1つ以上ある。

##### ① 前年度において週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下である

1年間の総労働時間を算出する。

※1年間の総労働時間が3,128.6時間以上の従業員を「週労働時間が60時間以上の従業員」とする。

週60時間×365/7=3,128.6

##### ② 前年度の年次有給休暇の取得率が60%以上である

前年度の企業の年次有給休暇取得率を算出する。

○年次有給休暇取得率の計算

$$\text{取得率} (\%) = \frac{\text{取得日数} (\text{※1}) \text{の合計}}{\text{付与日数} (\text{※2}) \text{の合計}} \times 100$$

※1「取得日数」…年次有給休暇の取得資格のある労働者が前年1年間に実際に取得した日数

※2「付与日数」…繰越日数は含まない

### ③ 所定外労働を削減するための措置をとっている

下記のような例が考えられる。  
ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入、年次有給休暇の計画的付与制度、時間外労働協定における延長時間の短縮等。

### ④ 時間単位の年次有給休暇制度を導入している

労使協定を締結することで、時間単位の年次有給休暇制度を導入することができる。

## (2) 女性が働きやすい企業

以下のうち、実績が1つ以上ある。

### ① 係長相当職以上に占める女性の割合が20%以上である

申請時、企業における係長相当職以上の従業員に占める女性の割合を算出する。

○係長相当職以上の従業員に占める女性の割合の計算

$$\text{女性の割合} (\%) = \frac{\text{係長相当職以上のうち女性の人数}}{\text{係長相当職以上の人数}} \times 100$$

### ② 前年度において採用した労働者に占める女性の割合が20%以上である

前年度における新規学卒者と中途採用者を合わせた採用実績より、女性割合を算出する。  
○採用した労働者に占める女性の割合の計算

$$\text{女性の割合} (\%) = \frac{\text{前年度の女性の採用者数 (中途採用を含む)}}{\text{前年度の採用者数 (中途採用含む)}} \times 100$$

### ③ 女性の役員がいる

取締役、会計参与、監査役、執行役、理事、監事及びその他、実質的に企業の経営に従事しているもの。

### ④ 結婚・出産・育児・介護等により離職した女性労働者を過去2年内に再雇用した

申請時から起算して過去2年内に育児や介護を理由として退職した女性労働者を再雇用した実績があること。

なお、退職者の前職、及び再雇用後の雇用形態（正規雇用・非正規雇用）は問わない。  
また、退職前に雇用していた同一企業において再雇用すること。

### ⑤ 不妊治療を始めとした治療と仕事の両立を図るための休暇制度を導入している。（就業規則等に規定していること。年次有給休暇は含まない。）

不妊治療のほか、病気の治療のための休暇制度を導入していること。ただし就業規則、育児・介護休業規程等に規定しており、年次有給休暇は含まない。

### (3) 多様な働き方を選べる企業

以下のうち、申請時から過去2年以内に利用実績がある。(育児のみでなく介護も対象)

#### ① 短時間勤務制度

- 育児・介護休業法で定める所定労働時間の短縮措置のこと。
- 育児：事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則として1日6時間とする措置を含む）を講じる必要がある。
- 介護：事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者が、就業しつつ介護を行うことができる措置として、所定外労働時間の短縮等の措置を講じる必要がある。

#### ② 所定外労働をさせない制度

- 育児・介護休業法で定める所定外労働の制限措置のこと。
- 育児：事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
- 介護：事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

#### ③ フレックスタイム

育児・介護休業法で定める所定労働時間の短縮措置のひとつ。

#### ④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）

育児・介護休業法で定める所定労働時間の短縮措置のひとつ。

#### ⑤ 在宅勤務等制度（就業規則等に規定していること）

育児・介護休業法で定める所定労働時間の短縮措置のひとつ。  
週1、2日のみなどの部分的な在宅勤務等を含む。

### (4) 従業員の家庭生活への参加を促進している企業

以下のうち、申請時から過去2年以内に利用実績が1つ以上ある。

#### ① 育児休業（2週間以上）

育児・介護休業法で定められている、原則として子が出生した日から1歳に達するまでの間でとることができる休業

## ② 介護休業

育児・介護休業法で定められている、要介護状態にある家族を介護するためにとることのできる休業

## ③ 子の看護等休暇

育児・介護休業法で定められている、小学校3年生修了までの子の看護等のためにとることができる休暇

## ④ 介護休暇

育児・介護休業法で定められている、要介護状態にある対象家族を介護するためにとることができる休暇

## (5) 働きやすい職場づくりに取り組むことを宣言している企業

以下のうち、実績が1つ以上ある。

### ① イクボス宣言をしている（県に宣言書を届出していること）

※イクボス宣言とは

職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）として、上司自らが宣言すること。

詳細については、県雇用労政課のHPを参照。

### ② 健康事業所宣言をしている

※健康事業所宣言とは

社員が心身ともに元気に働く社会を目指して健康づくりメニューへの取組を宣言すること。

詳細については、全国健康保険協会福島支部のHPを参照。

## 2 「仕事と生活の調和」推進企業認証

要件

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表の基礎項目及び評価項目の両方について要件を満たしていること。

- ① 「仕事と生活の調和」取組状況チェック表の基礎項目において、要件を満たすこと。
- ② 「仕事と生活の調和」取組状況チェック表の評価項目において、45ポイント以上であること。

### 3. 認証を受けることのメリット

- 「働きやすい職場環境づくり推進助成金」を利用できます。
- 「企業の魅力アップ奨励金」の対象となります。
- 「えるぼし・くるみん取得支援事業」の対象となります。
- 県の物品調達において優先的に指名又は選定されます。
- 県の融資制度を利用することができます。
- 企業のイメージアップや、優秀な人材確保に活用できます。
- ウォリバーマークを使用することができます。
- 東邦銀行の融資商品「女性活躍応援プラン」の対象となります。
- 県内8信用金庫の融資商品「地方創生支援ローン」の金利優遇の対象となります。

### 4. 申請手続

- 申請書は？

申請書や「仕事と生活の調和」取組状況チェック表は雇用労政課のホームページからダウンロードすることができます。

- 申請に必要な書類等

「働く女性応援」中小企業認証	「仕事と生活の調和」推進企業認証
<ul style="list-style-type: none"><li>① 申請書</li><li>② 一般事業主行動計画策定届・変更届の写し（労働局の受付印または收受印の押印があるもの）</li><li>③ 一般事業主行動計画の写し（次世代法に基づく行動計画及び女性活躍推進法に基づく行動計画の両方）</li><li>④ 就業規則の写し</li><li>⑤ 申請しようとする項目の実績が分かる資料（算出根拠資料や労働者の休業申出書等）</li><li>⑥ その他参考となる資料（会社概要など）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>① 申請書</li><li>② 「仕事と生活の調和」取組状況チェック表</li><li>③ 就業規則の写し</li><li>④ 育児・介護休業等に関する規則の写し</li><li>⑤ その他参考となる資料（会社概要など）</li></ul>

- どこに提出すればいいの？

最寄りの各地方振興局（地域づくり・商工労政課）で受け付けます。

- 審査方法は？

各地方振興局で書類審査を行った上で、申請企業を訪問してヒアリングを行い内容を確認します。認証の決定はおおむね3ヶ月ごとに行い、認証が認められた企業に対して認証書を交付します。

- 認証の有効期間は？

有効期間はありません。ただし、2年に1回取組み状況について報告書を提出していただきます。

なお、認証基準を満たさなくなった場合などに、認証を取り消すことがあります。

○ 問い合わせ

機関名	所在地	電話番号
県北地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒960-8670 福島市杉妻2番16号 北庁舎4階	024-521-2658
県中地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒963-8540 郡山市麓山一丁目1番1号	024-935-1292
県南地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒961-0971 白河市昭和町269番地	0248-23-1546
会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒965-8501 会津若松市追手町7番5号	0242-29-5292
南会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒967-0004 南会津郡南会津町田島字根小屋甲4277番地1	0241-62-5207
相双地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒975-0031 南相馬市原町区錦町一丁目30番地	0244-26-1142
いわき地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒970-8026 いわき市平字梅本15番地	0246-24-6006
県庁雇用労政課	〒960-8670 福島市杉妻町2番16号	024-521-7289