

えひめ子育て応援企業認証制度要綱

第1章 総則

(目的)

第1条 この要綱は、仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに取り組む企業を県が認証し、社会的に評価される仕組みをつくることにより、働き方の見直しに向けた企業の自主的な取組の促進を図り、もって次代の社会を担う子どもの健全な育成及び労働者の福祉の向上に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 企業とは、県内に本社又は主たる事業所を有して事業活動を行う者であって、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業等をいう(国及び地方公共団体を除く)。
- (2) えひめ子育て応援企業とは、第2章に定める手続により認証を受けた企業をいう。
- (3) えひめ子育て応援ゴールド企業とは、第3章に定める手続により認証を受けた企業をいう。

第2章 認証

(申請)

第3条 えひめ子育て応援企業の認証を受けようとする企業(以下この章において「申請者」という。)は、「えひめ子育て応援企業」認証申請書(様式第1号)により、所轄地方局を經由して知事に申請するものとする。

(認証基準)

第4条 知事は、申請者のうち、次の基準をすべて満たす者を「えひめ子育て応援企業」として認証するものとする。

- (1) 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。次号において「次世代法」という。)に基づく一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)を策定し、都道府県労働局に届け出た後、当該計画の実行に着手していること。ただし、第5条第2項の認証期間の終了後に引き続き認証を受けようとする申請者については、当該計画の実行に着手予定であることをもって足りるものとする。
- (2) 行動計画には、次世代法に基づく行動計画策定指針に定める「雇用環境の整備に関する事項」を1つ以上含めること。
- (3) 常時雇用する労働者の数が100人を超える企業の場合は、前号の「雇用環境の整備に関する事項」に次のいずれかの内容を盛り込むこと。
 - ・ 男性の育児休業取得促進に関する項目
 - ・ 数値目標の入った項目
 - ・ 法律の基準を上回る項目
- (4) 都道府県労働局に届け出た行動計画(過去に認証を受けた申請者の場合は、当該認証に

係る行動計画の実行状況を含む。)について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。

(5) 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。）の基準を満たす育児休業制度、育児のための所定外労働の免除、育児のための所定労働時間の短縮措置及び子の看護休暇制度を就業規則又は労働協約に規定していること。

(6) 過去3年間において関係法令に違反する重大な事実がないこと。

（認証書の交付等）

第5条 知事は、前条の規定により認証した場合は、申請者にその旨を通知してえひめ子育て応援企業認証書（様式第2号）を交付するとともに、認証した企業名、年月日等認証の概要について、広く周知を図るものとする。

2 認証の期間は、認証の日から申請に係る行動計画の計画期間の終了する日までとする。

（変更の届出）

第6条 認証を受けた企業（以下「認証企業」という。）は、次に掲げる事項に変更があった場合は、「えひめ子育て応援企業」・「えひめ子育て応援ゴールド企業」変更届出書（様式第3号）により、速やかに所轄地方局を経由して知事に届け出なければならない。

- (1) 名称
- (2) 代表者の氏名
- (3) 所在地
- (4) 認証に係る行動計画

（認証の辞退）

第7条 認証企業は、第4条の認証基準を満たさなくなったとき又は認証継続の意思を失ったときは、「えひめ子育て応援企業」・「えひめ子育て応援ゴールド企業」辞退届出書（様式第4号）により、速やかに所轄地方局を経由して知事に届け出なければならない。

（認証の取消し）

第8条 知事は、認証企業が第4条の認証基準を満たさないことが明らかになったとき、法令に違反したとき、その他認証企業として適当でなくなったと認めるときは「えひめ子育て応援企業」の認証を取り消すことができる。

第3章 上位認証

（申請）

第9条 えひめ子育て応援ゴールド企業の認証を受けようとする企業（以下この章において「申請者」という。）は、「えひめ子育て応援ゴールド企業」認証申請書（様式第5号）により、所轄地方局を経由して知事に申請するものとする。

（上位認証基準）

第10条 知事は、申請者のうち、次の基準をすべて満たす者を「えひめ子育て応援ゴールド企

業」として認証するものとする。ただし、第11条により準用する第5条第2項の認証期間の終了後に引き続き認証を受けようとする申請者については、次の(1)及び(3)の基準を満たすことをもって足りるものとする。

(1) えひめ子育て応援企業の認証基準をすべて満たしていること。

(2) 過去2年間において、次のイ及びロを満たしていること又は次のイ若しくはロ及びハを満たしていること。

イ 男性労働者のうち育児休業等（次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）第4条第1項第5号の育児休業等に同じ。以下同じ。）を取得した者が1人以上いること

ロ 女性労働者の育児休業等取得率（過去2年間において出産した女性労働者の数に対する過去2年間において育児休業等をしたものの数の割合をいう。）が75%以上であること

ハ 子どもを育てる労働者について、次に掲げるいずれかについて実績を有すること

① 育児休業等取得期間中の代替要員の確保

② 3歳に満たない子どもを育てる労働者（育児・介護休業法第23条第2項の規定により始業時刻変更等の措置を講じた労働者を除く。）について、育児・介護休業法第24条第1項第1号又は第2号の規定により講ずるよう努めなければならないとされている始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、事業所内保育施設の設置及び運営、子育てサービスの費用の援助をいう。③において同じ。）

③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者について、育児・介護休業法第24条第1項第3号の規定により講ずるよう努めなければならないとされている所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置。ただし、常時雇用する労働者の数が100人以下の企業の場合は、3歳から中学校卒業前までの子ども（15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるものをいう。④において同じ。）を育てる労働者についての同様の措置について実績を有すれば足りること

④ 小学校就学後から中学校卒業前までの子どもの看護のための休暇の措置

⑤ 妊娠、出産又は育児を理由として退職した者についての再雇用特別措置

⑥ 在宅勤務や情報通信技術を活用した勤務（テレワーク）

(3) 次に掲げるいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

イ 所定外労働の削減のための措置

ロ 年次有給休暇の取得の促進のための措置

ハ 短時間正社員（次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第8号の短時間正社員に同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務や情報通信技術を活用した勤務（テレワーク）その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

（準用）

第11条 第5条から第8条までの規定は、えひめ子育て応援ゴールド企業について準用する。

第4章 雑則

(実施調査)

第12条 知事は、第3条若しくは第9条に規定する申請者、えひめ子育て応援企業又はえひめ子育て応援ゴールド企業について、第1条の目的を達成するため必要があると認めるときは、実地調査を実施するものとする。

(その他)

第13条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成19年8月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成22年6月30日から施行する。ただし、第4条第3号の規定は、平成23年4月1日から施行する。

(常時雇用する労働者の数が100人以下の企業等に関する暫定措置)

2 この要綱の施行の際常時雇用する労働者の数が100人以下の企業等については、平成24年6月30日までの間、改正後のえひめ子育て応援企業認証制度要綱（以下「新要綱」という。）第4条第4号の規定は、適用しない。この場合において、改正前のえひめ子育て応援企業認証制度要綱（以下「旧要綱」という。）第4条第2号の規定は、なおその効力を有する。

(経過措置)

3 この要綱の施行（附則第1項ただし書の規定を含む。）の際現に旧要綱第6条第1項の規定による認証を受けている者及び前項の規定の適用を受けた者は、それぞれ新要綱第6条第1項の規定による認証を受けたものとみなす。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

(認証基準に係る経過措置)

2 この要綱の施行の日（以下「施行日」という。）前に計画期間が開始した行動計画に関して企業が行う第3条の申請に係る認証基準については、この要綱による改正後の第4条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 施行日前に認証企業となっている者は、この要綱による改正後の第4条の規定による認証を受けたものとみなす。

4 施行日後に計画期間が開始する行動計画に関して過去に認証を受けた企業が行う第3条の申請に係る認証基準については、平成27年6月30日までの間、この要綱による改正後の第4条第4号中「適切に」を「平成27年7月1日までに適切に」と読み替えて適用する。

(様式に係る経過措置)

5 この要綱の施行の際現にある改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、改正後の様式によるものとみなす。

6 この要綱の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

様式第1号（第3条関係）

「えひめ子育て応援企業」認証申請書

平成 年 月 日

愛媛県知事様

申請者 企業の名称
代表者の氏名 印

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第3条の規定により、下記のとおり申請します。
なお、この申請書及び添付書類の記載事項は、事実と相違ありません。

記

企業概要	所在地	〒 (ホームページアドレス:)	
	業種		
	常時雇用する労働者数	名（うち男性 名、女性 名）	
（申請内容を確認のうえ末尾のチェックボックスをチェックして下さい） 認証基準に係る事項	(1) 次世代法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届け出た後、当該計画の実行に着手（認証期間終了後に引き続き認証を受けようとする場合は着手予定）している。	<input type="checkbox"/>	
	(2) 行動計画には、次世代法に基づく行動計画策定指針に定める「雇用環境の整備に関する事項」を1つ以上含めている。	<input type="checkbox"/>	
	(3) 常時雇用する労働者の数が100人を超える企業の場合は、(2)の「雇用環境の整備に関する事項」に次のいずれかの内容を盛り込んでいる。 ・ 男性の育児休業取得促進に関する項目 ・ 数値目標の入った項目 ・ 法律の基準を上回る項目	<input type="checkbox"/>	
	(4) 都道府県労働局に届け出た行動計画（過去に認証を受けた申請者の場合は、当該認証に係る行動計画の実行状況を含む。）について、公表及び労働者への周知を適切に行っている。	<input type="checkbox"/>	
	(5) 育児・介護休業法の基準を満たす育児休業制度、育児のための所定外労働の免除、育児のための所定労働時間の短縮措置及び子の看護休暇制度を就業規則又は労働協約に規定している。	<input type="checkbox"/>	
	(6) 過去3年間に於いて関係法令に違反する重大な事実がない。	<input type="checkbox"/>	
記載担当者	所属・職・氏名： 電話： FAX：		

添付書類

- 一般事業主行動計画(本文)の写し
- 都道府県労働局へ提出した一般事業主行動計画策定届（受領印のあるもの）の写し
- 就業規則又は労働協約の表紙及び該当箇所の写し
- 上記(4)の状況を確認できるもの
 - ・公表：公表方法は、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、自社ホームページへの掲載などがありますので、印刷物や写しを提出して下さい。インターネットが使用できない場合は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付ける方法でも差し支えありませんので、状況を確認できる写真を提出して下さい。
 - ・周知：労働者への周知方法は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、現物の配付・電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがありますので、状況を確認できる印刷物や写しや写真を提出して下さい。
- その他参考となる資料（企業の概要がわかるパンフレットなど）

えひめ子育て応援企業認証書

企業の名称

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第4条の規定により、上記企業を「えひめ子育て応援企業」として認証します。

認証番号 第 号

認証年月日 平成 年 月 日

有効期限 平成 年 月 日

平成 年 月 日

愛媛県知事

印

様式第3号（第6条・第11条関係）

「えひめ子育て応援企業」・「えひめ子育て応援ゴールド企業」変更届出書

平成 年 月 日

愛媛県知事様

所在地
名称
代表者の氏名
電話番号

印

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第6条又は第11条の規定により、下記のとおり届け出ます。

なお、この申請書及び添付書類の記載事項は、事実と相違ありません。

記

- 1 認証番号
- 2 認証年月日
- 3 変更内容

変更事項	変更前	変更後

備考1 「変更事項」の欄には、名称、代表者の氏名、所在地、一般事業主行動計画等の別を記載すること。

備考2 登記事項証明書、一般事業主行動計画の写し等、変更事項を証明する書類を添付すること。

様式第4号（第7条・第11条関係）

「えひめ子育て応援企業」・「えひめ子育て応援ゴールド企業」 辞退届出書

平成 年 月 日

愛媛県知事様

所在地
名称
代表者の氏名
電話番号

印

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第7条又は第11条の規定により、認証を辞退したので、認証書を添えて下記のとおり届け出ます。

記

- 1 認証番号
- 2 認証年月日
- 3 辞退理由

様式第5号（第9条関係）

「えひめ子育て応援ゴールド企業」認証申請書

平成 年 月 日

愛媛県知事様

申請者 企業の名称（認証企業の場合は、認証番号を（ ）
で追記して下さい）

代表者の氏名 印

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第9条の規定により、下記のとおり申請します。
なお、この申請書及び添付書類の記載事項は、事実と相違ありません。

記

企業概要	所在地	〒 (ホームページアドレス:)	
	業種		
	常時雇用する労働者数	名（うち男性 名、女性 名）	
認証基準に係る事項 （申請内容を確認のうえ末尾のチェックボックスをチェックして下さい）	(1) 次世代法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届け出た後、当該計画の実行に着手（認証期間終了後に引き続き認証を受けようとする場合は着手予定）している。	<input type="checkbox"/>	
	(2) 行動計画には、次世代法に基づく行動計画策定指針に定める「雇用環境の整備に関する事項」を1つ以上含めている。	<input type="checkbox"/>	
	(3) 常時雇用する労働者の数が100人を超える企業の場合は、(2)の「雇用環境の整備に関する事項」に次のいずれかの内容を盛り込んでいる。 ・男性の育児休業取得促進に関する項目 ・数値目標の入った項目 ・法律の基準を上回る項目	<input type="checkbox"/>	
	(4) 都道府県労働局に届け出た行動計画（過去に認証を受けた申請者の場合は、当該認証に係る行動計画の実行状況を含む。）について、公表及び労働者への周知を適切に行っている。	<input type="checkbox"/>	
	(5) 育児・介護休業法の基準を満たす育児休業制度、育児のための所定外労働の免除、育児のための所定労働時間の短縮措置及び子の看護休暇制度を就業規則又は労働協約に規定している。	<input type="checkbox"/>	
	(6) 過去3年間に於いて関係法令に違反する重大な事実がない。	<input type="checkbox"/>	
	(7) 過去2年間に於いて、次のイ及びロを満たしていること又は次のイ若しくはロ及びハを満たしている。	<input type="checkbox"/>	

(次ページあり)

(申請内容を確認のうえ、イロハの該当項目に○を記入し、末尾のチェックボックスをチェックして下さい) 認証基準に係る事項	イ 男性労働者のうち育児休業等（次世代法施行規則第4条第1項第5号の育児休業等に同じ。以下同じ。）を取得した者が1人以上いること ロ 女性労働者の育児休業等取得率（過去2年間において出産した女性労働者の数に対する過去2年間において育児休業等をしたものの数の割合をいう。）が 75%以上 であること ハ 子どもを育てる労働者について、次に掲げるいずれかについて実績を有すること ①育児休業等取得期間中の代替要員の確保 ②3歳に満たない子どもを育てる労働者（育児・介護休業法第23条第2項の規定により始業時刻変更等の措置を講じた労働者を除く。）について、育児・介護休業法第24条第1項第1号又は第2号の規定により講ずるよう努めなければならないとされている始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、事業所内保育施設の設置及び運営、子育てサービスの費用の援助をいう。③において同じ。） ③3歳から小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者について、育児・介護休業法第24条第1項第3号の規定により講ずるよう努めなければならないとされている所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置。 <u>ただし、常時雇用する労働者の数が100人以下の企業の場合は、3歳から中学校卒業前までの子ども（15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるものをいう。④において同じ。）を育てる労働者についての同様の措置について実績を有すれば足りること</u> ④小学校就学後から中学校卒業前までの子どもの看護のための休暇の措置 ⑤妊娠、出産又は育児を理由として退職した者についての再雇用特別措置 ⑥在宅勤務や情報通信技術を活用した勤務（テレワーク）	□
	(8) 次のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施している。 イ 所定外労働の削減のための措置 ロ 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ハ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	□
記載担当者	所属・職・氏名： 電話： FAX：	

添付書類

- 一般事業主行動計画(本文)の写し
- 都道府県労働局へ提出した一般事業主行動計画策定届（受領印のあるもの）の写し
- 就業規則又は労働協約の表紙及び該当箇所写し
- 上記(4)の状況を確認できるもの
 - ・公表：公表方法は、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、自社ホームページへの掲載などがありますので、印刷物や写しを提出して下さい。インターネットが使用できない場合は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付ける方法でも差し支えありませんので、状況を確認できる写真を提出して下さい。
 - ・周知：労働者への周知方法は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、現物の配付・電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがありますので、状況を確認できる印刷物や写しや写真を提出して下さい。
- 上記(7)において申告した実績を確認できる資料
- 上記(8)において申告した措置を確認できる資料
- その他参考となる資料（企業の概要がわかるパンフレットなど）

えひめ子育て応援ゴールド企業認証書

企業の名称

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第 10 条の規定により、上記企業を「えひめ子育て応援ゴールド企業」として認証します。

認証番号 第 号

認証年月日 平成 年 月 日

有効期限 平成 年 月 日

平成 年 月 日

愛媛県知事

印

添付書類様式（平成 27 年 4 月 1 日改正附則第 6 項関係）

えひめ子育て応援企業認証申請書（旧様式） 添付別紙

えひめ子育て応援企業認証制度要綱第 3 条に基づき、えひめ子育て応援企業の認証を受けようとする企業が、平成 27 年 4 月 1 日付け改正前の様式により申請を行う場合は、この書面を申請書に添付してください。

認証基準に係る事項 (申請内容を確認のうえ末尾のチェックボックスをチェックして下さい)	(1) 次世代法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届け出た後、当該計画の実行に着手（認証期間終了後に引き続き認証を受けようとする場合は着手予定）している。	□
	(2) 行動計画には、次世代法に基づく行動計画策定指針に定める「雇用環境の整備に関する事項」を 1 つ以上含めている。	□
	(3) 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える企業の場合は、(2)の「雇用環境の整備に関する事項」に次のいずれかの内容を盛り込んでいる。 ・ 男性の育児休業取得促進に関する項目 ・ 数値目標の入った項目 ・ 法律の基準を上回る項目	□
	(4) 都道府県労働局に届け出た行動計画（過去に認証を受けた申請者の場合は、当該認証に係る行動計画の実行状況を含む。）について、公表及び労働者への周知を適切に行っている。	□
	(5) 育児・介護休業法の基準を満たす育児休業制度、育児のための所定外労働の免除、育児のための所定労働時間の短縮措置及び子の看護休暇制度を就業規則又は労働協約に規定している。	□

添付書類

○上記(4)の状況を確認できるもの。ただし、過去に認証を受けた企業が平成 27 年 4 月 1 日以後に計画期間が開始する行動計画に基づき認証の申請を行う場合は、上記(4)については、同年 7 月 1 日までに適切に行えばよいこととしておりますので、添付書類については、実施次第速やかにご報告ください。

- ・ 公表：公表方法は、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、自社ホームページへの掲載などがありますので、印刷物や写しを提出して下さい。インターネットが使用できない場合は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付ける方法でも差し支えありませんので、状況が確認できる写真を提出して下さい。
- ・ 周知：労働者への周知方法は、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、現物の配付・電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがありますので、状況が確認できる印刷物や写しや写真を提出して下さい。