

# ひめボス宣言事業所認証制度について

県では人口減少対策、女性活躍、仕事と家庭の両立支援に本気で取り組むため、愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」を統合した、新しいひめボス宣言事業所認証制度をスタートします。

新しい認証制度には、基本認証と上位認証の2種類があります。

## 1 対象

県内に本社又は主たる事業所を有して事業活動を行う企業や事業所等が対象となります。ただし、支店や支社単位で申請をすることはできません。本社が申請を行い認証を受けることで、その認証の効力が支社にも及ぶこととなります。

なお、県外に本社があり、県内に支社等を有している場合も申請することが可能です。この場合も県外の本社が申請を行うこととなります。

※次世代法や女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画を策定している一般事業主単位で申請を行う、と考えていただければ分かりやすいと思います。

## 2 基本認証：ひめボス宣言事業所

### ○主な要件

- ひめボス事業所宣言書への署名
- 次世代法及び女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画の策定、労働局への届出及び公表、労働者への周知を行っていること。
- 育児・介護休業法の基準を満たす次の制度又は措置を就業規則又は労働協約等に整備していること。
  - ①育児休業    ②介護休業    ③子の看護休暇    ④介護休暇
  - ⑤育児・介護のための所定外労働の制限
  - ⑥育児・介護のための時間外労働の制限    ⑦育児・介護のための深夜業の制限
  - ⑧育児・介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- 育児休業等の制度の個別周知及び意向確認を行っていること。
- 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備について、育児・介護休業法に定める次の措置を1つ以上講じていること。

- ①育児休業に関する研修の実施
  - ②育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
  - ③自社の育児休業取得事例の収集と提供
  - ④育児休業の制度と取得促進に関する方針の周知
- パワハラ、セクハラ、妊娠、出産等に関するハラスメントの禁止、行為者に対する対処内容について就業規則や服務規律等に規定していること。

## ○奨励金

基本認証を取得した事業所等（常時雇用する労働者が20人以上、300人以下である事業所等のみ）のうち、下記の女性活躍推進メニュー（1～4）及び仕事と家庭の両立支援の推進メニュー（5～7）からそれぞれ1つずつ実績を上げる等、要件をクリアすることで、奨励金（20万円）の交付を受けることができます。

※やむを得ない理由により片方のメニューのみの実績しか上げられなかった場合は、10万円の奨励金の交付を受けることが可能です。

※常時雇用する労働者が20人未満の事業所等であっても、令和5年3月31日までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録又はえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合には奨励金の対象事業所となります。

## ◇ 女性活躍推進メニュー

### （1）出産育児等で離職した女性の再雇用

- ・ 再雇用制度を整備し、社内規程等に規定していること。
- ・ R5.4.1以降に出産育児等で離職した女性を再雇用し、6か月以上継続勤務していること。

### （2）更衣室や休憩室、トイレなどの女性専用の施設整備

- ・ R5.4.1以降に女性用トイレ等の施設を整備していること。
- ・ 施設整備を実施した事業年度とその直前の事業年度を比較して、女性の採用人数が増加していること。

※R6.3.31までの申請に限り、女性の内定人数が増加していれば要件を満たしているものとして取り扱います。

### （3）女性採用説明会の開催

- ・ R5.4.1以降に女性採用説明会を実施していること。

※女性採用説明会の募集対象としている雇用管理区分において、女性労働者の割合が4割を下回っ

ている場合等に限りです。

- ・ 女性採用説明会を実施した事業年度とその直前の事業年度を比較して、女性の採用人数が増加していること。

※R6.3.31までの申請に限り、女性の内定人数が増加していれば要件を満たしているものとして取り扱います。

#### (4) リカレント教育制度の創設

- ・ 次のいずれか1つ以上を入れたリカレント教育制度の規定を社内規程等に整備し、R5.4.1以降を始期とするリカレント教育制度の活用実績が1名以上あること。

- ①学費や研修の費用補助
- ②研修や自己啓発等に利用できる時短勤務制度等、学習のための柔軟な勤務形態の導入
- ③学習のための休暇制度
- ④学習で退職する場合の復職支援

#### ◇ 仕事と家庭の両立支援の推進メニュー

#### (5) 男性の育児休業等の取得日数の増加

- ・ R5.4.1以降を始期とする育児休業等を通算28日以上取得し、職場復帰した者がいること。

#### (6) 男性の育児休業取得率100%

- ・ 直近の事業年度に配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した者の割合が100%であること。(育児休業を取得した者が2人以上である必要がある。)

#### (7) 育児・介護休業法の水準を上回る仕事と育児の両立支援に係る勤務制度又は休暇制度の整備

- ・ 次の①～④の全てと、⑤～⑨のうち1つ以上を、小学校3年生までの子のために利用できる制度として就業規則等に規定していること。

- ①所定外労働の制限(残業の免除)      ②時間外労働の制限(残業時間の制限)
- ③所定労働時間の短縮措置      ④子の看護休暇      ⑤深夜業の制限
- ⑥フレックスタイム制      ⑦始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)
- ⑧育児休業制度に準ずる措置      ⑨育児目的休暇

- ・ R5.4.1以降を始期とする上記①～⑨のいずれかの利用実績があること。(ただし、①～⑧については育児・介護休業法において措置を講じることが義務付けられた年齢を

超える子のための利用実績に限る。)

### 3 上位認証：ひめボス宣言事業所スーパープレミアム

#### ○主な要件

次の①～④のうち2つ以上（常時雇用する労働者が301人以上いる場合は3つ以上）、⑤及び⑥を満たしていること。（県が別途定める審査会において審査の上認証します。）

- ①女性労働者の割合が国の定める平均値※以上
- ②女性労働者の平均勤続年数が国の定める平均値※以上、又は「女性労働者の平均勤続年数」÷「男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上
- ③女性の非正規から正規職員への転換実績、又は過去に在籍した女性の正規職員再雇用実績
- ④女性管理職の割合が国の定める平均値※以上
- ⑤出産した女性労働者の就業継続率80%以上
- ⑥男性労働者の育児休業等取得率100%（育児目的休暇も対象。取得日数は通算2週間以上（ただし当面、経過措置として5日以上）。）

※国の定める平均値：女性活躍推進法に関する厚生労働省通知で定める産業ごとの平均値

#### ○奨励金

常時雇用する労働者が20人以上、300人以下の事業所等は、上位認証を取得した場合、奨励金100万円が交付されます。

※常時雇用する労働者が20人未満の事業所等であっても、令和5年3月31日までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録又はえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合には奨励金の対象事業所となります。

### 4 申請方法

認証や奨励金の申請は専用のウェブサイト上でのオンライン申請により行ってください。

申請受付開始は8月1日を予定しています。

### 5 留意事項

その他、詳しい要件等については、ひめボス宣言事業所認証制度要綱等やQ&Aにてご  
確認ください。