

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度要綱

(目的)

第1条 男女が共に働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を知事が認証し、広く紹介することにより、企業の自主的な取組の促進を図り、ワークライフバランスの推進や労働者の福祉の増進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、企業とは、県内に活動拠点を置き、事業活動を行い、かつ常時雇用する労働者を有する企業、法人、団体をいう（国及び地方公共団体を除く。）。

(申請)

第3条 前条の認証を受けようとする企業（以下「申請者」という。）は、「高知県ワークライフバランス推進企業認証申請書」（様式第1号）に必要な書類を添付し、知事に申請をするものとする。

(認証要件)

第4条 知事は、申請者のうち、次の各号に掲げる部門ごとに、第2項から第6項に規定するいずれかの部門の要件及び第7項の要件を満たす企業を「高知県ワークライフバランス推進企業」（以下「認証企業」という。）として認証するものとする。

ただし、申請者が複数の部門について申請することを妨げない。

- (1) 次世代育成支援部門
- (2) 介護支援部門
- (3) 年次有給休暇の取得促進部門
- (4) 女性の活躍推進部門
- (5) 健康経営部門

2 次世代育成支援部門について申請者は下記の要件をすべて満たすこと

- (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出ていること。ただし、次世代育成支援対策推進法に基づき認定を受けた特例認定一般事業主についてはこの限りでない。
- (2) 5年以内において、男性の場合は1か月以上、又は女性の場合は6か月以上にわたる育児休業取得者の実績があり、かつ取得者が申請時に復職し、現に勤務していること。
- (3) 次世代育成支援に関して、下記のいずれかの取組を行っていること。
 - ア 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30年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の規定を上回る育児休業制度の設置
 - イ 育児・介護休業法の規定を上回る看護休暇制度の設置
 - ウ 育児・介護休業法の規定を上回る育児のための勤務時間の短縮等の制度の設置
 - エ 学校参観、通院の付き添い、乳幼児健診の受診等、短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる休暇制度の設置（年次有給休暇を含む）
 - オ 知事が別に定める県が次世代育成支援に資する目的で政策的に実施する事業につ

いて、取組が認められる事業所

カ その他

アからオにかかるものと同様の趣旨、目的を有するもので、次世代育成支援に関する取組であって、効果があがっていると認められるもの

3 介護支援部門について申請者は下記の要件をすべて満たすこと

(1) 5年以内において、1か月以上の介護休業取得者の実績があり、かつ取得者が申請時に復職し、現に勤務していること。

(2) 介護支援に関して、下記のいずれかの取組を行っていること。

ア 育児・介護休業法の規定を上回る介護休業制度の設置

イ 育児・介護休業法の規定を上回る介護休暇制度の設置

ウ 育児・介護休業法の規定を上回る介護のための勤務時間の短縮等の制度の設置

エ 通院の付き添い等、短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる休暇制度の設置（年次有給休暇を含む）

オ その他

アからオにかかるものと同様の趣旨、目的を有するもので、介護支援に関する取組であって、効果があがっていると認められるもの

4 年次有給休暇の取得促進部門について申請者は下記の要件をすべて満たすこと

(1) 従業員年次有給休暇取得率（以下「取得率」という。）70%以上を達成目標として明文化して意思表示をし、社内外へ発信していること。

(2) 申請時において、前年度の従業員すべてで平均した取得率（以下「平均取得率」という。）が70%以上に達成していること、又は前年度の平均取得率が、50%以上でかつ前々年度を上回っていること。

更新時においては平均取得率70%以上に達していること、又は前回認証時の要件となった平均取得率を上回っていること。

(3) 短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる年次有給休暇制度の設置

5 女性の活躍推進部門について申請者は下記の要件をすべて満たすこと

(1) 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。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、労働局へ届け出て、適切に公表及び労働者への周知を行っていること。

(2) 女性活躍の状況に関する実績に係る下記の基準のうち、1つ以上の基準を満たしていること。

又は、基準を満たしていない場合であっても、直近の2事業年度連続でア～エの2つ以上の基準の実績が改善していること。

ただし、女性活躍推進法に基づき認定を受けた基準適合一般事業主についてはこの限りでない。

ア 直近の事業年度において、男女別の採用における競争倍率が同程度であること

イ 直近の事業年度において、女性労働者の平均勤続勤務年数が男性労働者の平均勤続勤務年数に対して7割以上であること

ウ 直近の事業年度において、労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとにすべて45時間未満であること

エ 直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が、国が別に定める産業ごとの平均値以上であること

オ 女性の非正社員から正社員への転換などの多様なキャリアコースを設けており、直

近の3事業年度内に1人以上の実績があり、かつ対象者が申請時に現に勤務していること

(3) 男女がともに働きやすい職場環境づくりに関して、下記のいずれかの取組を行っていること。

ア 短時間勤務やフレックスタイム制、早出遅出勤務等の多様な働き方ができる制度の設置

イ 在宅勤務をはじめとしたテレワーク等の、時間や場所にとらわれない働き方ができる制度の設置

ウ 学校参観、通院の付き添い、乳幼児健診の受診等、短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる休暇制度の設置（年次有給休暇を含む）

エ 知事が別に定める県が女性活躍推進に資する目的で政策的に実施する事業について、取組が認められる事業所

6 健康経営部門について申請者は下記の要件をすべて満たすこと

(1) 経営者が健康経営に取り組むことを明文化して意思表示し、社内外へ発信していること。

(2) 健康情報の提供や健診実施・特定保健指導の連絡窓口等を行う従業員の健康づくりの責任者を設置していること。

(3) 保険者の求めに応じて従業員の健診データの提供を実施していること。

(4) 従業員の定期健康診断を実施していること。

(5) 保険者による特定健康診査・特定保健指導を実施していること。

(6) 従業員が50人以上の事業所の場合に、ストレスチェックを実施していること。

(7) 従業員の定期健診受診率100%を目指していること。

(8) 従業員の受動喫煙防止のための取組を実施していること。

(9) 従業員へ高知家健康パスポートの取得を促進していること。

(10) 健康経営に関して、下記のいずれかの取組を3つ以上行っていること。

ア 従業員が定期健診を受診しやすい環境づくりへの取組や制度がある

イ 従業員が50人未満の事業所の場合に、ストレスチェックを実施している

ウ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的な計画の設定がある

エ 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している

オ 適切な働き方実現に向けて、時間外勤務の縮減や有給休暇取得促進などを実施している

カ 年に1回以上、従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組を実施している

キ 病気の治療と仕事の両立の促進に向け、通院のための休暇制度を設けるなどの取組を実施している

ク 保険者による特定保健指導のための特別休暇や場所の提供などの取組を実施している

ケ 従業員の食生活改善に向けた普及啓発等の取組を実施している

コ 従業員の運動機会の増進に向けた取組を実施している

サ 感染症予防のため予防接種に要する時間の出勤認定や感染者の出勤停止等の取組を実施している

シ 長時間労働者が発生した場合の対策等、過重労働防止に向けた具体的な対応策を事前に定めている

メンタルヘルスに関する相談窓口を設置し、支援体制の整備等の対策を定めている

7 第1項第1号から第5号への申請者は以下の認証要件のすべてを満たすこと

- (1) 労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、育児・介護休業法に沿った就業規則又は労働協約を規定していること。
- (2) 3年以内において、関係法令に違反する重大な事実がないこと。
- (3) 次のいずれかに該当すると認められるものでないこと

ア 暴力団（高知県暴力団排除条例（平成22年高知県条例第36号。以下この号において「暴排条例」という。）第2条第1号に規定する暴力団をいう。以下この号において同じ。）又は暴力団員等（暴排条例第2条第3号に規定する暴力団員等をいう。以下この号において同じ。）であるもの

イ 暴排条例第18条又は第19条の規定に違反した事実があるもの

ウ その役員等（法人にあっては業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含み、法人以外の団体にあってはその長、代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいい、個人にあってはその使用人（支配人、本店長、支店長その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、事業所の業務を統括する者（事業所の業務を統括する者の権限を代行し得る地位にある者を含む。）をいう。）をいう。以下この号において同じ。）が暴力団員等であるもの

エ 暴力団員等がその事業活動を支配しているもの

オ 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用しているもの

カ 暴力団又は暴力団員等がその経営又は運営に実質的に関与しているもの

キ いかなる名義をもってするかを問わず、暴力団又は暴力団員等に対して、金銭、物品その他財産上の利益を与え、又は便宜を供与する等直接的又は積極的に暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与したもの

ク 業務に関し、暴力団又は暴力団員等が経営又は運営に実質的に関与していると認められる者であることを知りながら、これを利用したもの

ケ 自己又はその役員等が、自己、その属する法人その他の団体若しくは第三者の利益を図り、又は第三者に損害を加えることを目的として、暴力団又は暴力団員等を利用したもの

コ 自己又はその役員等が暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有しているもの

（審査）

第5条 知事は、申請書の書類審査を行った上で、必要に応じ実地調査を実施するものとする。

（認証）

第6条 知事は、前条による審査を経て、第4条の規定により認証企業として認証したときは、「高知県ワークライフバランス推進企業認証書」（様式第2号）を交付するものとする。

2 認証日は受付月の翌々月の初日とする。

- 3 認証の有効期間は、認証した日から起算して3年間とし、引き続き認証を受けようとする企業については、改めて申請するものとする。
- 4 前項の申請については、第4条を準用する。ただし下記の要件を除く
 - (1) 第4条第2項第2号
 - (2) 第4条第3項第1号

(認証マーク)

第7条 知事は、前条により認証した企業に対し、認証マークを交付する。

- 2 認証マークの取扱いについては、別に定める「高知県ワークライフバランス推進企業認証マーク使用要領」によるものとする。

(広報)

第8条 知事は、認証した企業名や取組内容などの認証の概要について、県の広報誌やホームページ等で広く周知を図るものとする。

(変更の届出)

第9条 認証企業は、申請内容に変更が生じた場合は、速やかに「高知県ワークライフバランス推進企業認証変更届出書」(様式第3号)により、知事に届け出なければならない。

(認証の取消し)

- 第10条 知事は、認証企業が第4条に定める要件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、当該認証を取り消すものとする。
- 2 知事は、前項の規定により認証の取消しをするときは、理由を付して認証企業にその旨を通知するものとする。
- 3 認証の取消しを受けた場合、認証企業は速やかに認証書を知事に返納するものとする。

(所掌)

第11条 この要綱に関する事務は、商工労働部雇用労働政策課において所掌する。

(その他)

第12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

(経過措置)

高知県次世代育成支援企業認証について、平成29年5月31日までに新規認証又は、更新をした企業については現有効期限満了までは「高知県次世代育成支援企業認証」を「高知県ワークライフバランス推進企業認証」と読み替えること。

なお、有効期限満了後更新時に、本要綱の更新要件を満たすこととする。

(経過措置)

平成30年3月31日までに新規認証又は、更新をした企業については、現有効期限満了日が属する月の末日を有効期限と読み替えること。

(施行期日)

この要綱は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

高知県ワークライフバランス推進企業認証申請書（新規・更新）

平成 年 月 日

高知県知事 様

申請者 企業の名称
代表者職・氏名

印

高知県ワークライフバランス推進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。

記

1. 企業の概要

所在地	〒		
業種 (事業内容)			
従業員数	人	女性 人 (内パート・アルバイト)	人
		男性 人 (内パート・アルバイト)	人
担当者 所属・氏名			
連絡先	TEL: FAX: Eメール:		

2. 申請部門

次世代育成支援	介護支援	年次有給休暇 の取得促進	女性の活躍推進	健康経営
---------	------	-----------------	---------	------

【注】申請部門に○を付けてください。複数選択可

3. 取組内容

(ワークライフバランス推進の具体的な取組内容、実績等を記入してください。)

【注】（新規・更新）のどちらかに○をつけてください。

4. 添付資料

次世代育成支援

	新規	更新
審査票（別紙1）	○	○
企業の概要がわかるもの	○	○
労働局に届出をした一般事業主行動計画（写） 又は特例認定一般事業主については認定を受けたことが確認 できるもの（写）	○	○
就業規則及び諸規程（写）	○	○
育児休業期間の確認できるもの（写）	○	—
育児休業取得者の労働者名簿（写）	○	—
その他（取組の内容が確認できる資料）	△	△
県税の完納証明書	○	○
暴力団排除に関する誓約書	○	○

【注】○・・・必須、△・・・該当する場合のみ

介護支援

	新規	更新
審査票（別紙1）	○	○
企業の概要がわかるもの	○	○
就業規則及び諸規程（写）	○	○
介護休業期間の確認できるもの（写）	○	—
介護休業取得者の労働者名簿（写）	○	—
その他（取組の内容が確認できる資料）	△	△
県税の完納証明書	○	○
暴力団排除に関する誓約書	○	○

【注】○・・・必須、△・・・該当する場合のみ

年次有給休暇の取得促進

	新規	更新
審査票（別紙1）	○	○
企業の概要がわかるもの	○	○
就業規則及び諸規程（写）	○	○
取得率達成目標の社内外への発信が分かるもの	○	○
前年度の年次有給休暇の取得の確認できるもの（写）	○	○
前々年度の年次有給休暇の取得の確認できるもの（写）	△	—
労働者名簿（写）	○	○
県税の完納証明書	○	○
暴力団排除に関する誓約書	○	○

【注】○・・・必須、△・・・該当する場合のみ

女性の活躍推進

	新規	更新
審査票（別紙1）	○	○
企業の概要がわかるもの	○	○
労働局に届出をした一般事業主行動計画 女性の活躍推進法 （写）	○	○
一般事業主行動計画の掲載状況の写真やホームページ等、公表・周知の事実が確認できるもの	○	○
取組の実績が確認できるもの（別紙2及びその記載内容が確認できるもの（写））又は基準適合一般事業主については認定を受けたことが確認できるもの（写）	○	○
就業規則及び諸規程（写）	○	○
県税の完納証明書	○	○
暴力団排除に関する誓約書	○	○

【注】 ○・・・必須、△・・・該当する場合のみ

健康経営

	新規	更新
審査票（別紙1）	○	○
企業の概要がわかるもの	○	○
就業規則及び諸規程（写）	○	○
健康宣言書の掲載状況の写真やホームページ等、発信の事実が確認できるもの	○	○
事業場ごとの健康づくり担当者の配置等組織体制を確認できるもの	○	○
健診データを提供している場合は提供の事実が確認できるもの 又は、保険者が検診データを提供する意思表示を受諾したことが確認できるもの	○	○
定期健康診断の受診率及びその計算の時点が確認できるもの 又は、健康宣言書等、定期健康診断受診率100%を目指していることが明示されているもの	○	○
特定健康診査・特定保健指導を実施した事実が確認できるもの	○	○
ストレスチェックを実施した事実が確認できるもの （従業員50人以上の場合）	○	○
受動喫煙防止について、社内通知や社内掲示等適切に取り組んでいる状況が確認できるもの	○	○
高知家健康パスポート事業について、社内通知やポイント付与申請書等、取得促進の取組が確認できるもの	○	○
定期健診について、就業規則等の制度や取組の状況又は受診勧奨を行った事実が確認できるもの	△	△
ストレスチェックを実施した事実が確認できるもの （従業員50人未満の場合）	△	△

健康増進・過重労働防止に向けた目標や計画の具体的な内容が確認できるもの	△	△
職員を対象にした健康づくりに関する研修等の開催の事実が確認できるもの又は情報提供の内容と頻度が確認できるもの	△	△
時間外勤務の縮減や有給休暇取得促進などについて、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組の実施について、イベントのチラシや写真等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
従業員の病気の治療と仕事の両立のため、通院などに関する休暇制度を設ける等の取組について、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
保険者による特定保健指導のための取組について、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
従業員の食生活改善に向けた取組について、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
運動機会の増進に向けた取組について、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
感染症予防に向けた取組について、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの	△	△
超過勤務時間が月 45 時間を超える従業員が存在する場合は、過重労働防止計画その他対策を明記している事実が確認できるもの 又、超過勤務時間が 45 時間を超える従業員が存在しない場合は、その事実を確認できるもの	△	△
メンタルヘルス不調予備群に対する相談窓口の設置又は支援体制が整備されている事実が確認できるもの	△	△
県税の完納証明書	○	○
暴力団排除に関する誓約書	○	○

【注】 ○・・・必須、△・・・該当する場合のみ

審査票（次世代育成支援 部門）

現在実施しているものにチェックをしてください。

ただし、実施内容を確認できる書類等がない場合は対象となりません。

一般事業主行動計画の策定について

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、労働局に届け出ている。

（計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日）

【注】ただし、特例認定一般事業主についてはこの限りでない。

過去5年以内の育児休業取得者の実績について（在職者に限る）

育児 男性（1か月以上） 人

女性（6か月以上） 人

次世代育成支援に関する取組について

ア 法を上回る育児休業

分割取得できる育児休業制度がある。

一定の事情の有無に関わらず、子が1歳を超えても取得できる育児休業制度がある。

イ 法を上回る看護休暇

年5日を超える看護休暇制度がある。

子が小学校に就学してからも看護休暇を取得することができる。

ウ 3歳を超える子の育児のために利用できる制度

短時間勤務制度

フレックスタイム制

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）

所定外労働をさせない制度（各企業が定めている就業時間を超えて労働をさせない制度）

育児費用の援助措置

託児施設の設置運営

エ 短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる休暇制度

短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる独自の法定外休暇制度がある。

年次有給休暇の半日単位又は時間単位で使用できる法定休暇制度がある。

〔原則として、対象労働者の制限を設けていないこととする。〕
〔ただし、真にやむを得ない場合はこの限りでない。〕

オ 県の次世代育成支援事業への参加・協力

県事業への参加・協力（事業名： _____）

カ その他

アからオ以外で次世代育成支援に関する取組を実施し、効果が上がっている。

〔取組内容： _____〕

就業規則又は労働協約の整備について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿った育児休業・介護休業制度等を就業規則又は労働協約に規定している。

関係法令に違反する重大な事実等の有無（過去3年間）

有 無

審査票（介護支援 部門）

現在実施しているものにチェックをしてください。

ただし、実施内容を確認できる書類等がない場合は対象となりません。

過去5年以内の介護休業取得者の実績について（在職者に限る）

介護 1 か月以上

人

介護に関する取組について

ア 法を上回る介護休業制度

分割取得できる介護休業制度がある。

イ 法を上回る介護休暇制度

年 5 日を超える看護休暇・介護休暇制度がある。

ウ 介護のために利用できる制度

短時間勤務制度

フレックスタイム制

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）

所定外労働をさせない制度（各企業が定めている就業時間を超えて労働をさせない制度）

介護費用の援助措置

エ 短時間の所用のために半日単位又は時間単位で利用できる休暇制度

短時間の所用のために半日単位又は時間単位で利用できる独自の法定外休暇制度がある。

年次有給休暇の半日単位又は時間単位で利用できる法定休暇制度がある。

[原則として、対象労働者の制限を設けていないこととする。
ただし、真にやむを得ない場合はこの限りでない。]

オ その他

アからオ以外で介護支援に関する取組を実施し、効果が上がっている。

[取組内容：]

就業規則又は労働協約の整備について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿った育児休業・介護休業制度等を就業規則又は労働協約に規定している。

関係法令に違反する重大な事実等の有無（過去3年間）

有 無

審査票（年次有給休暇取得促進 部門）

現在実施しているものにチェックをしてください。

ただし、実施内容を確認できる書類等がない場合は対象となりません。

所得率達成目標について

取得率 70%以上を達成目標として明文化して意思表示をし、社内外へ発信している。

年次有給休暇取得者の実績について（在職者に限る）

前年度の平均取得率が 70%以上に達している。

前年度の平均取得率が、50 以上かつ前々年度の平均取得率を上回っている。

（更新）

前年度の平均取得率が 70%以上に達している。

前年度の平均取得率が、前回認証時の要件となった平均取得率を上回っている。

短時間の所用のために半日単位又は時間単位で利用できる休暇制度について

年次有給休暇の半日単位又は時間単位で利用できる法定休暇制度がある。

〔原則として、対象労働者の制限を設けていないこととする。〕
〔ただし、真にやむを得ない場合はこの限りでない。〕

就業規則又は労働協約の整備について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿った育児休業・介護休業制度等を就業規則又は労働協約に規定している。

関係法令に違反する重大な事実等の有無（過去3年間）

有 無

審査票(女性の活躍推進 部門)

現在実施しているものにチェックをしてください。

ただし、実施内容を確認できる書類等がない場合は対象となりません。

一般事業主行動計画の策定について

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ている。

(計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日)

策定した「一般事業主行動計画」を外部に公表し、労働者への周知を行っている。

※外部に公表

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載
- ・自社のホームページへの掲載 など

※労働者への周知

- ・事業所の見やすい場所への掲示
- ・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
- ・書面での配布 など

女性活躍推進の実績について

平成 年度において、男女別の採用における競争倍率が同程度(※)

(※) 直近事業年度の「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近事業年度の「採用における男性の競争倍率」よりも低いこと

平成 年度において、女性労働者の平均勤続勤務年数が男性労働者の平均勤続勤務年数に対して7割以上

平成 年度において、労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとにすべて45時間未満

平成 年度において、管理職に占める女性の割合が、国が別に定める産業ごとの平均値以上

多様なキャリアコースを設けており、直近の3事業年度内に1人以上の実績があり、かつ対象者が申請時に現に勤務している

- 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者の雇入れ含む)
- 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- 過去に在席した女性の正社員としての再雇用
- おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

上記のいずれも基準を満たさないが、2つの基準で2年以上連続して実績が改善

【注】ただし、基準適合一般事業主についてはこの限りでない。

男女がともに働きやすい職場環境づくりに関する取組について

ア 多様な働き方ができる制度

- 短時間勤務制度がある。
- フレックスタイム制度がある。
- 早出遅出勤務制度がある。
- その他(制度名: _____)

イ 時間や場所にとらわれない働き方ができる制度

- 在宅勤務制度がある。
- その他(制度名: _____)

ウ 短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる休暇制度

- 短時間の所用のために半日単位又は時間単位で使用できる独自の法定外休暇制度がある。
- 年次有給休暇の半日単位又は時間単位で使用できる法定休暇制度がある。

エ 県の女性活躍推進事業への参加・協力

- 県事業への参加・協力（事業名： _____ ）

就業規則又は労働協約の整備について

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿った育児休業・介護休業制度等を就業規則又は労働協約に規定している。

関係法令に違反する重大な事実等の有無（過去3年間）	有 無
---------------------------	-----

審査票（健康経営 部門）

現在実施しているものにチェックをしてください。

ただし、実施内容を確認できる書類等がない場合は対象となりません。

経営者が健康経営に取り組む意思表示と社内外への発信について

経営者が組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化し（健康宣言書の策定等）、その文書等を従業員その他の関係者に対し表示（発信）している。また、明文化された文書は事業所入口、会議室、応接室等に掲示する又はホームページに掲載するなど、従業員及び取引先や消費者など社会一般のいずれもが閲覧できる状態にしている。

（添付書類：健康宣言書の掲載状況の写真やホームページ等、発信の事実が確認できるもの）

従業員の健康づくりの責任者の設置について

組織として事業場ごとに従業員の健康管理を担当する者を定めている。（なお、衛生管理者、安全衛生推進者を充てることも適合とする。）

（添付書類：事業場ごとの健康づくり担当者の配置等組織体制を確認できるもの）

保険者の求めに応じた健診データの提供について

（下記のいずれかに取り組んでいること）

保険者に対し従業員の健康診断データを提供している。

保険者からの求めに応じ従業員の検診データを提供する意思表示を保険者に対し行っていること。

（添付書類：

・ 健診データを提供している場合は提供の事実が確認できるもの

・ 意思表示については、保険者がその意思表示を受諾したことが確認できるもの）

従業員の定期健康診断の実施について

従業員の定期健康診断の受診を実施し、定期健康診断受診率 100%を目指している。

（添付書類：

・ 定期健康診断の受診率及びその計算の時点が確認できるもの

・ 健康宣言書等、定期健康診断受診率 100%を目指していることが明示されているもの）

保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施について

保険者による特定健康診査・特定保健指導を実施している。

（添付書類：特定健康診査・特定保健指導を実施した事実が確認できるもの）

50人以上の事業所における従業員のストレスチェックの実施について

厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票又はとれに準じる調査票を用いて、全従業員を対象にストレスチェックを実施している。

（添付書類：ストレスチェックを実施した事実が確認できるもの）

従業員の受動喫煙防止の取組の実施について

全ての事業所において従業員の受動喫煙防止に向け、敷地内禁煙、屋内禁煙又は建物内完全分煙を行っている。また、喫煙室や喫煙コーナー等の建物内完全分煙においては、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れないよう措置を講じている。

（添付書類：社内通知や社内掲示等適切に取り組んでいる状況が確認できるもの）

高知家健康パスポートの取得の促進について

高知家健康パスポート事業を従業員へ周知し、また社内の健康づくりや運動等の機会を通じ取得を促進するなどの取組を行っている。

（添付書類：社内通知やポイント付与申請書等、取得促進の取組が確認できるもの）

健康経営の取組について（3つ以上選択）

ア 従業員が定期健診を受診しやすい環境づくりへの取組や制度

（下記のいずれかに取り組んでいること）

- 従業員が定期健診を受診しやすい環境づくりへの取組や制度がある。
 - 精密検査や治療が必要な従業員に対して、その受診を促すための取組又は制度がある。
 - 従業員に対し、がん検診等任意検診の受診を促す取組又は制度がある。
- （添付書類：就業規則等の制度や取組の状況又は受診勧奨を行った事実が確認できるもの）

イ 50人未満の事業所の場合のストレスチェックの実施

厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票又はそれに準じる調査票を用いて、全従業員を対象にストレスチェックを実施している。

（添付書類：ストレスチェックを実施した事実が確認できるもの）

ウ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的な計画の設定

従業員の健康保持・増進、過重労働防止に関する具体的な数値目標、実施主体及び期限を定めている。また健康宣言書において何らかの数値目標を定めている場合や既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止に関する目標・計画の記載がある場合もこれに適合するものとする。

（添付書類：健康増進・過重労働防止に向けた目標や計画の具体的な内容が確認できるもの）

エ 管理職又は一般職員を対象にした健康づくりに関する研修等の実施

（下記のいずれかに取り組んでいること）

- 過去1年間少なくとも1回、管理職又は従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している又は外部機関主催の研修機会に参加させている。管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でもよい。また、一部の管理職や衛生管理者等が外部主催の研修を受講し、その内容を社内の同様の研修を受講すべき者に伝達している場合も適合とする。
- 過去1年間少なくとも1ヵ月に1回の頻度で、全従業員に対し健康をテーマとした情報提供を行っている。ただし、掲示板に掲示物を掲示する等の方法ではなく、個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人の目に留まる方法等とする。

（添付書類：研修等の開催の事実が確認できるもの又は情報提供の内容と頻度が確認できるもの）

オ 適切な働き方実現に向けて、時間外勤務の縮減や有給休暇取得促進などの実施

組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進など、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取組を継続的に行っている。（超過勤務時間の把握のみでは不可）

（添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの）

カ 従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組の実施

従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組を過去1年間に少なくとも1回以上実施している又は外部機関主催のイベント等に組織として参加している。（単に従業員の有志により開催・参加を募ったものは不適）

（添付書類：イベントのチラシや写真等取組を行った事実が確認できるもの）

キ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組の実施

従業員の病気の治療と仕事の両立のため、通院などに関する休暇制度を設ける等の取組を実施している。

（添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの）

ク 保険者による特定保健指導のための取組の実施

対象者全員に対し保健指導を行っている又は保険者による特定保健指導の実施を促すため指導時間の就業時間認定・特別休暇認定や指導のための場所の提供等を実施している。
(添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの)

ケ 従業員の食生活改善に向けた取組の実施

従業員の食生活の改善のための普及啓発等の取組を行っている。
(添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの)

コ 運動機会の増進に向けた取組の実施

従業員の運動機会増進に向けた取組を継続的に行っている。
(添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの)

サ 感染症予防に向けた取組の実施

予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等、感染症予防や感染拡大防止に向けた取組や制度を実施していること。
(添付書類：就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの)

シ 長時間労働者への対応に関する取組の実施

長時間労働者（超過勤務 100 時間を超える者）が発生した場合の対策等、過重労働防止に向けた具体的な対応策を事前に定めている。ただし、過去 1 年間に於いて、従業員（管理職を含む）の超過勤務時間が 45 時間を超える月がない場合には、基準を満たすものとして取り扱う。
(添付書類：
・超過勤務時間が月 45 時間を超える従業員が存在する場合は、過重労働防止計画その他対策を明記している事実が確認できるもの
・超過勤務時間が 45 時間を超える従業員が存在しない場合は、その事実を確認できるもの)

ス メンタルヘルス不調の予防、不調者への対応に関する取組の実施

メンタルヘルス不調予備群に対する相談窓口を設置しその周知を図っている又は不調者が出た場合の支援体制の整備等の対策を定めている。
(添付書類：相談窓口の設置又は支援体制が整備されている事実が確認できるもの)

就業規則又は労働協約の整備について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿った育児休業・介護休業制度等を就業規則又は労働協約に規定している。

関係法令に違反する重大な事実等の有無（過去 3 年間）	有	無
-----------------------------	---	---

暴力団排除に関する誓約書

平成 年 月 日

高知県知事 尾崎 正直 様

(申請者) 住 所

商号又は名称

代表者職氏名
又は氏名

実印

下記事項について、誓約いたします。

これらが、事実と相違することが判明した場合は、契約の解除等の高知県が行う一切の措置及び当方が不利益を被ることとなっても、異議の申立てを行いません。

記

次のいずれかに該当するものではありません。また、将来においても該当することはありません。

- (1) 暴力団又は暴力団員等である。
- (2) 高知県暴力団排除条例(平成 22 年高知県条例第 36 号)第 18 条又は第 19 条の規定に違反した事実がある。
- (3) 役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含み、法人以外の団体にあつては、代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいう。以下同じ。）が暴力団員等である。
- (4) 暴力団員等がその事業活動を支配している。
- (5) 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用している。
- (6) 暴力団又は暴力団員等がその経営又は運営に実質的に関与している。
- (7) いかなる名義をもってするかを問わず、暴力団又は暴力団員等に対して、金銭、物品その他財産上の利益を与え、又は便宜を供与する等直接的又は積極的に暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与した。
- (8) 業務に関し、暴力団又は暴力団員等が経営又は運営に実質的に関与していると認められる者であることを知りながら、これを利用した。
- (9) 役員が、自己、その属する法人その他の団体若しくは第三者の利益を図り、又は第三者に損害を加えることを目的として、暴力団又は暴力団員等を利用した。
- (10) 役員が暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有している。

役員等名簿

平成 年 月 日

高知県知事 尾崎 正直 様

住 所
(申請者) フリガナ
商号又は名称
代表者職氏名
又は氏名



※フリガナ、生年月日等、記載もれがないようにしてください。

No.	役職名等	フリガナ	生年月日	性別
		氏 名		
1	申請者代表者	-----	明・大 昭・平 . .	男・女
2		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
3		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
4		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
5		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
6		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
7		-----	明・大 昭・平 . .	男・女
8		-----	明・大 昭・平 . .	男・女

- ※① 役員等とは、業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同様以上の支配力を有するものと認められる者を含み、法人以外の団体にあつては、代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいいます。
- ② この用紙に記載しきれない場合は、用紙を複写して記入してください。
また、この様式を複数枚提出する場合であっても、申請者欄への記名及びなつ印は全ての用紙について行ってください。
- ③ この名簿は、高知県暴力団排除条例に基づき暴力団を県の事務から排除するために必要な措置として入札参加資格審査申請要件を確認するために使用するものとし、それ以外の目的のために提供し、又は利用することはありません。

高知県ワークライフバランス推進企業認証書

企業の名称

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度要綱第4条の規定により高知県ワークライフバランス推進企業として認証します

認 証 部 門

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

高知県知事 印

高知県ワークライフバランス推進企業認証変更届出書

平成 年 月 日

高知県知事 様

申請者 企業の名称
代表者職・氏名 印

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度要綱第9条の規定により、次のとおり内容の変更を届け出ます。

記

1. 認証番号
2. 認証年月日
3. 変更内容

変 更 前	変 更 後

- (備考) 1. 申請内容のうち、名称、代表者の氏名、所在地、認証の要件に関することに変更が生じた場合は必ず届け出ること。
2. 変更事項の確認できる資料を添付すること。
3. 代表者の変更の場合は「暴力団排除の誓約書」を添付すること。