

認証取得に向けた取組状況確認（次世代育成支援部門）

要件に適合するものに○を記入してください。書類等で確認できない場合は対象となりません。
適合しない理由及び達成に向けた取り組み欄は必ず記入してください。

申請者	照確認	要 件	添付書類 (申請者欄が○の場合)	適合しない理由及び 達成に向けた取り組み
		★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、労働局へ届け出ていること	・労働局に提出した策定届の写し	
		いずれかに該当する		
		5年以内において、男性延べ14日以上、又は女性延べ6か月以上の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 ※分割取得の場合は合計した取得日数とする 【5年以内の実績】 ・男性（延べ14日以上） …（ ）人 ・女性（延べ6か月以上） …（ ）人		
		5年以内において育児休業の対象となる労働者がいない場合は、中学校卒業前の子又は孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度や看護休暇制度を利用した労働者がいること		

(新)

		いずれかの取組を行っている	
		㊦法を上回る育児休業制度の設置 例) 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 など	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊧法を上回る看護等休暇制度の設置 例) 小学校3年生修了後も利用できる、年5日より日数が多い など	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊨法を上回る柔軟な働き方を実現するための制度等の設置 例) 子の中学校就学前まで短時間勤務制度を利用できる 例) 子の中学校就学前までの間、短時間勤務制度のほか始業終業時間の繰上げ繰下げ措置など複数の制度が設置されている など	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊩配偶者出産休暇や育児に関する目的で利用できる休暇制度の設置	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊪不妊治療のための制度の設置	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊫テレワークの導入 ※柔軟な働き方を実現するための措置等、法対応のための導入を除く	・テレワーク勤務規定等の写し、社内に制度を周知した通知の写しなどテレワークを導入していることがわかるもの
		㊬半日又は時間単位で利用できる年次有給休暇制度の設置	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊭県が次世代育成支援のために実施する事業への取組	・別途県が定める事業への取組がわかるもの

(旧)

(新)

		⑨その他次世代育成支援に関する取組で効果があがっているもの ()	・取組内容と効果がわかるもの	
--	--	--------------------------------------	----------------	--

(旧)

(参考様式 10)

認証取得に向けた取組状況確認（年次有給休暇の取得促進部門）

要件に適合するものに○を記入してください。書類等で確認できない場合は対象となりません。

適合しない理由及び達成に向けた取り組み欄は必ず記入してください。

申請者	異確認	要 件	添付書類 (申請者欄が○の場合)	適合しない理由及び 達成に向けた取り組み
		⑦基準を満たしている 又は⑦及び★マークのついた要件を満たしている		
		⑦前年度の従業員すべてで平均した年次有給休暇取得率が70%以上である		
		⑧前年度の従業員すべてで平均した年次有給休暇取得率が60%以上で、かつ、前々年度を上回っており、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		
		半日または時間単位で利用できる年次有給休暇制度の設置		
		★従業員の休暇取得を促進し、休みやすい職場にするための取組を実施している 例) 年休計画付与や連続休暇制度、年休取得強化月間の設定、年間の年休取得計画の策定 など	・就業規則等の該当箇所の写し 与や連続休暇の状況が記されたカレンダー、 年休取得強化月間の案内、社内通知の写し など	

(参考様式 10)

認証取得に向けた取組状況確認（女性の活躍推進部門）

要件に適合するものに○を記入してください。書類等で確認できない場合は対象となりません。

適合しない理由及び達成に向けた取り組み欄は必ず記入してください。

申請者	県確認	要 件	添付書類	適合しない理由及び 達成に向けた取り組み
		★女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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	・労働局に提出した策定届の写し	
		女性活躍の状況に関する基準のうち1つ以上の基準を満たしている 又は基準を満たしていない場合は、2つ以上の基準が直近の2事業年度連続で改善している		
		㊦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 ・「採用における女性の競争倍率」×0.8が「採用における男性の競争倍率」よりも低いこと		
		㊧直近の事業年度において、女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数に対して7割以上であること		
		㊨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		
		㊩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		

(新)			
		㊦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 ・女性の非正社員から正社員への転換 ・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	・雇用契約書の写し及び出勤簿の写し など
		いずれかの取組を行っている ※柔軟な働き方を実現するための措置等、法対応のための導入を除く	
		㊧短時間勤務制、フレックスタイム制、早出遅出勤務制等の導入	・就業規則等の該当箇所の写し
		㊨テレワークの導入	・テレワーク勤務規定の写し、社内に制度を周知した通知の写しなどテレワークを導入していることがわかるもの
		㊩半日又は時間単位で利用できる年次有給休暇制度の設置	・就業規則等の該当箇所の写し

(旧)