

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（新規）を受けようとする企業又は新たな部門の認証（部門追加）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項まで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。ただし、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく認定一般事業主または特例認定一般事業主は、第1号から第3号までの要件をすべて満たしているものとみなす。

- (1) 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。
- (2) 申請から5年以内において、男性の場合は14日以上、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。ただし、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。
- (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3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 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
- オ 不妊治療のための制度の設置
- カ テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務などの ICT（情報通信技術）を利用した時間や場所を有効に活用できる働き方。以下同じ。）の導入
- キ 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
- ク 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の取組
- ケ その他
アからケ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) 申請から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 テレワークの導入
 - オ 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
 - 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、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) 年次有給休暇の取得率（以下、「年休取得率」という。）について、ア又はイのいずれかに該当すること。
 - ア 前年度の従業員すべてで平均した年休取得率が70%以上に達していること
 - イ 前年度の年休取得率が50%以上で、かつ前々年度を上回り、年休取得率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こと。
- (2) 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。ただし、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。）に基づき認定を受けた基準適合一般事業主については、第1号から第3号までの要件を満たしているものとみなす。

- (1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出ていること。
- (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。
 - 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、かつその対象者が申請時に現に勤務していること。

(3) 柔軟な働き方を可能にするための下記のいずれかの取組を行っていること。

ア 短時間勤務制度やフレックスタイム制、早出遅出勤務制度等の設置

イ テレワークの導入

ウ 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

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。ただし、経済産業省により健康経営優良法人（大規模法人部門又は中小規模法人部門）の認定を受けた事業所が、その有効期限内に申請を行う場合は、第1号から第9号までの要件のうち第7号及び第8号を除く要件を満たしているものとみなす。

(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) 従業員へ高知家健康パスポートの取得を促進していること。

(8) 従業員へ高知家健康チャレンジの取組を推進していること。

(9) 健康経営に関して、下記のうち2つ以上の取組を行っていること。

ア 従業員の定期健診受診率100%を目指していること。

イ 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こと。

ウ 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こと。

エ 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こと。

オ 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こと。

カ 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こと。

キ 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こと。

ク 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こと。

ケ 保健指導の実施又は特定保健指導実施のための機会の提供などの取組を実施していること。

- コ 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こと。
- サ 従業員の運動機会の増進に向けた取組を実施していること。
- シ 女性の健康保持・増進に向けた取組を実施していること。
- ス 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こと。
- セ 長時間労働者が発生した場合の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こと。
- ソ 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こと。
- タ 喫煙率低下に向けた取組を実施していること。

7 第1項の申請者は以下の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）及び育児・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、関係法令に違反する重大な事実がないこと。
- (3) 県税の滞納がないこと。
- (4) 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、第3条に基づく申請書が提出された場合は、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年間とする。ただし、有効期間の途中で第3条の規定に基づき新たな部門の認証(部門追加)を受けようとする申請者に対して認証する場合の有効期間は、最後に認証した有効期間の残存期間とする。

4 認証企業のうち、引き続き認証(更新)を受けようとする企業は、改めて第3条の規定に基づき申請するものとし、その申請については、第4条(第4条第2項第2号及び第4条第3項第1号を除く)を準用する。ただし、第4条第4項第1号のイの「前年度の年休取得率が50%以上で、かつ前々年度を上回り」は「前回認証時の年休取得率を上回り」に読み替える。

(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。

(表彰)

第11条 知事は、すべての認証を取得した企業に対して、その取り組みを顕彰し、ワークライフバランスの更なる充実と継続を奨励することを目的として、記念品を贈呈することが

できる。

(所掌)

第12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

(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。

附則

(施行期日)

この要綱は、令和元年12月1日から施行する。

附則

(施行期日)

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附則

(施行期日)

1 この要綱は、令和2年4月27日から施行する。

(新型コロナウイルス感染症に係る特例措置)

2 令和2年6月1日又は7月1日付けの更新認証のため、第6条第4項の規定に基づく更新申請を行う企業等において、新型コロナウイルス感染症の影響により、当該申請を行うことが困難な場合には、その期日を3か月猶予する。

3 前項に該当する企業等を認証企業として認証したときは、第6条の規定にかかわらず、認証日を令和2年6月1日又は7月1日まで遡及して適用する。

附則

(施行期日)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附則

(施行期日)

この要綱は、令和4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・部門追加）

年 月 日

高知県知事 様

申請者 商号又は名称
代表者職・氏名

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
新規					
更新					
部門追加					

【注】申請部門に○を付けてください。複数選択可。

【注】更新時に部門を追加する場合は、更新の欄と部門追加の欄に分けて記入してください。

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。)

4. 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

要件等チェックリスト（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。

申請者	県確認	要件	添付書類
		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、団体である	・企業パンフレット、公式HPをプリントアウトしたものなど業務内容、従業員数、設立年月日が分かるもの ※参考様式1（企業概要書）でも可
		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 ※更新時は不要	
		5年以内において、男性14日以上、女性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 ※更新時は不要 【5年以内の実績】 ・男性（14日以上）…（ ）人 ・女性（6か月以上）…（ ）人	・育児休業取得者1名分の①及び② ①育児休業給付金支給決定通知書（被保険者通知用）全期間分、育児休業給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）全期間分又は健康保険・厚生年金保険育児休業取得者（終了）確認通知書 いずれかの写し ②育児休業期間中（直前直後含む）のタイムカードまたは出勤簿の写し ※①②がない場合、育児休業期間や復職等が確認できる書類、参考様式2又は参考様式3（出勤状況報告書）でも可
		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 ※更新時は不要	・就業規則等の該当箇所の写し ・子や孫のために休暇制度を利用したことがわかるもの
		いずれかの取組を行っている	
		⑦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
		⑧法を上回る看護休暇制度の設置 例) 小学校入学後も利用できる、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
		⑨法を上回る育児のための勤務時間の短縮等の制度の設置 例) 子が3歳以上でも短時間勤務制度を利用できる 例) 子が3歳未満の間、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
		⑩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

		④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
		⑤テレワークの導入 ※テレワークは、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務など、ICTを活用した時間や場所にとらわれない働き方を指す。	・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
		⑥半日又は時間単位で使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
		⑦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
		⑧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
		★関係法令に沿った就業規則又は労働協約を規定している ※更新時は、前回認証時に確認したものは提出不要	・高知県ワークライフバランス推進アドバイザーによる審査を受けたうえで、就業規則及び諸規定の届出日、施行日が分かる <u>箇所</u> の写し又は労働協約の締結日が分かる <u>箇所</u> の写しを添付 ※前記審査を提出前に受けない場合は、就業規則及び諸規定の写し（労働基準監督署の受理印のあるもの）又は労働協約の写しを添付
		★県税の滞納がない	・県税の完納証明書（法人二税及び地方法人特別税、自動車税等で滞納がないことを一括して証明するもの） ※申請日から3か月以内に発行されたもの（写し可）
		★高知県暴力団排除条例関係（要綱第4条第7項第3号）	・別紙4（暴力団排除に関する誓約書） ・別紙5（役員名簿）

※くろみん等認定企業は、基準適合一般事業主認定通知書又は基準適合認定一般事業主認定通知書の写しを添付することにより
★マークのついたもの以外の書類の添付は省略することができる

要件等チェックリスト（介護支援部門）

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。

申請者	県確認	要件	添付書類
		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、団体である	・企業パンフレット、公式HPをプリントアウトしたものなど業務内容、従業員数、設立年月日が分かるもの ※参考様式1（企業概要書）でも可
		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 ※分割取得した場合は合計した取得日数とする ※更新時は不要 【5年以内の実績】 ・介護休業取得者（1か月以上）…（ ）人	・介護休業取得者1名分の①及び② ①介護休業給付金支給決定通知書（被保険者通知用）全期間分又は介護休業給付次回支給申請日指定通知書（事業主通知用）全期間分 いずれかの写し ②介護休業期間中（直前直後含む）のタイムカードまたは出勤簿の写し ※①②がない場合、参考様式3（出勤状況報告書）でも可
		いずれかの取組を行っている	
		⑦法を上回る介護休業制度の設置 例) 4回以上の分割取得ができる、日数が93日より多い など	・就業規則等の該当箇所の写し
		⑧法を上回る介護休暇制度の設置 例) 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
		⑨法を上回る介護のための勤務時間の短縮等の制度の設置 例) 短時間勤務制度やフレックスタイム制、始業終業時間の繰上げ繰下げ措置などから複数の制度が利用できる 例) 制度を利用できる期間が3年より長い など	・就業規則等の該当箇所の写し
		⑩テレワークの導入 ※テレワークは、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務など、ICTを活用した時間や場所にとらわれない働き方を指す。	・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
		⑪半日又は時間単位で使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
		⑫その他介護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
		関係法令に沿った就業規則又は労働協約を規定している ※更新時は、前回認証時に確認したものは提出不要	・高知県ワークライフバランス推進アドバイザーによる審査を受けたうえで、就業規則及び諸規定の届出日、施行日が分かる箇所の写し又は労働協約の締結日が分かる箇所の写しを添付 ※前記審査を提出前に受けない場合は、就業規則及び諸規定の写し（労働基準監督署の受理印のあるもの）又は労働協約の写しを添付

	県税の滞納がない	<ul style="list-style-type: none">・県税の完納証明書（法人二税及び地方法人特別税、自動車税等で滞納がないことを一括して証明するもの） ※申請日から3か月以内に発行されたもの（写し可）
	高知県暴力団排除条例関係（要綱第4条第7項第3号）	<ul style="list-style-type: none">・別紙4（暴力団排除に関する誓約書）・別紙5（役員名簿）

要件等チェックリスト（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。

申請者	県確認	要件	添付書類
		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、団体である	<ul style="list-style-type: none"> 企業パンフレット、公式HPをプリントアウトしたものなど業務内容、従業員数、設立年月日が分かるもの ※参考様式1（企業概要書）でも可
		新規申請時はいずれかに該当する	
		㊦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	<ul style="list-style-type: none"> 別紙2 ※出勤簿の写しなど、別紙2と同等の内容が確認できるものでも可
		㊧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50%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	<ul style="list-style-type: none"> 別紙2 ※出勤簿の写しなど、別紙2と同等の内容が確認できるものでも可 達成目標を社内外の人の目につく場所に掲示している写真、達成目標を公表しているHPをプリントアウトしたもの など
		更新時はいずれかに該当する	
		㊨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	<ul style="list-style-type: none"> 別紙2 ※出勤簿の写しなど、別紙2と同等の内容が確認できるものでも可
		㊩前回認証時の要件となった平均取得率を上回り、かつ取得率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こと	<ul style="list-style-type: none"> 別紙2 ※出勤簿の写しなど、別紙2と同等の内容が確認できるものでも可 達成目標を社内外の人の目につく場所に掲示している写真、達成目標を公表しているHPをプリントアウトしたもの など
		半日または時間単位で使用できる年次有給休暇制度の設置	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則等の該当箇所の写し
		関係法令に沿った就業規則又は労働協約を規定している ※更新時は、前回認証時に確認したものは提出不要	<ul style="list-style-type: none"> 高知県ワークライフバランス推進アドバイザーによる審査を受けたうえで、就業規則及び諸規定の届出日、施行日が分かる箇所の写し又は労働協約の締結日が分かる箇所の写しを添付 ※前記審査を提出前に受けない場合は、就業規則及び諸規定の写し（労働基準監督署の受理印のあるもの）又は労働協約の写しを添付
		県税の滞納がない	<ul style="list-style-type: none"> 県税の完納証明書（法人二税及び地方法人特別税、自動車税等で滞納がないことを一括して証明するもの） ※申請日から3か月以内に発行されたもの（写し可）
		高知県暴力団排除条例関係（要綱第4条第7項第3号）	<ul style="list-style-type: none"> 別紙4（暴力団排除に関する誓約書） 別紙5（役員名簿）

要件等チェックリスト（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。

申請者	県確認	要件	添付書類
		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、団体である	・企業パンフレット、公式HPをプリントアウトしたものなど業務内容、従業員数、設立年月日が分かるもの ※参考様式1（企業概要書）でも可
		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	・別紙3 ・別紙3－参考資料
		㊧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	・別紙3 ・別紙3－参考資料
		㊨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	・別紙3 ・別紙3－参考資料
		㊩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	・別紙3 ・別紙3－参考資料
		㊪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	・別紙3 ・別紙3の内容が確認できる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	
		㊫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 ※テレワークは、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務など、ICTを活用した時間や場所にとらわれない働き方を指す。	・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使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

	<p>★関係法令に沿った就業規則又は労働協約を規定している</p> <p>※更新時は、前回認証時に確認したものは提出不要</p>	<p>・高知県ワークライフバランス推進アドバイザーによる審査を受けたうえで、就業規則及び諸規定の届出日、施行日が分かる<u>箇所</u>の写し又は労働協約の締結日が分かる<u>箇所</u>の写しを添付</p> <p>※前記審査を提出前に受けない場合は、就業規則及び諸規定の写し（労働基準監督署の受理印のあるもの）又は労働協約の写しを添付</p>
	<p>★県税の滞納がない</p>	<p>・県税の完納証明書（法人二税及び地方法人特別税、自動車税等で滞納がないことを一括して証明するもの）</p> <p>※申請日から3か月以内に発行されたもの（写し可）</p>
	<p>★高知県暴力団排除条例関係（要綱第4条第7項第3号）</p>	<p>・別紙4（暴力団排除に関する誓約書）</p> <p>・別紙5（役員名簿）</p>

※えるぼし認定企業は、基準適合一般事業主認定通知書の写しを添付することにより★マークのついたもの以外の書類の添付は省略することができる

要件等チェックリスト（健康経営部門）

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。

申請者	県確認	要件	添付書類
		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、団体である	・企業パンフレット、公式HPをプリントアウトしたものなど業務内容、従業員数、設立年月日が分かるもの ※参考様式1（企業概要書）でも可
		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	健康宣言書を掲示している写真やHPをプリントアウトしたものなど、発信の事実が確認できるもの
		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	事業場ごとの健康づくり担当者の配置等を確認できるもの
		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	・①又は② ①40歳以上の従業員の検診データを提供していることがわかるもの ②健康宣言書の写しなど、健診データを提供する意思表示を保険者に対し行ったことが確認できるもの
		従業員の定期健康診断を実施していること	領収書の写し、受診率が記載された保険者からの報告など
		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	特定保健指導を受けたことがわかる書類 など 参考様式4又は参考様式5でも可
		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（自己申告） ・労働安全衛生法に定められたストレスチェックに準ずるもの	不要（このチェックリストでの確認のみ）
		★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 ・高知家健康パスポート事業を従業員に周知し、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取組を行っていること	高知家健康パスポート事業についての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
		★高知家健康チャレンジの取組を推進していること	・①及び② ①高知家健康チャレンジの取組について周知し、推奨した社内通知の写し ②減塩、野菜摂取、運動、節酒、禁煙のいずれかに関して、社内で取り組んだことがわかるものの写し（内容によって下のコ、サ、タと重複可）
		下記のうち2つ以上の取組を行っていること (ア イ ウ エ オ カ キ ク ケ コ サ シ ス セ ソ タ) ←該当に○	
		㊦従業員の定期健診受診率100%を目指している	・従業員に対して受診勧奨を行った通知の写し など

	<p>① 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 ※定期健康診断の受診勧奨は含まない</p> <p>例) 定期健診の結果、再検査や精密検査が必要な従業員に対し受診を促す取組や制度がある</p> <p>例) 従業員に対し、がん健診等、任意検診の受診を促す取組や制度がある</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の該当箇所の写し ・従業員に対する通知等の写し など
	<p>② 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法のストレスチェック制度に準じたもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施したことが確認できるもの
	<p>③ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的な数値目標や計画、実施主体及び期限を定めていること 	<ul style="list-style-type: none"> ・目標や計画の内容が確認できるもの
	<p>④ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の場合は、1 年度に少なくとも 1 回、従業員研修を実施している又は外部機関主催の研修に参加させていること ・情報提供の場合は、少なくとも 1 か月に 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こと 	<ul style="list-style-type: none"> ・①又は② ①研修の開催通知及び当日写真など ②情報提供の内容や頻度が確認できる個人宛メールや回覧の写しなど（掲示板での周知は含まない）
	<p>⑤ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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こと 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の該当箇所の写し又は社内通知の写し など
	<p>⑥ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部機関主催のイベントへの組織としての参加も含む 	<ul style="list-style-type: none"> ・イベントの案内チラシや写真 など
	<p>⑦ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・治療を要する従業員の相談窓口の明確化及び周知、対象者の支援体制の整備など 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の該当箇所の写し又は相談窓口の設置について周知を行った社内通知の写し など（相談窓口を設置している場合は周知が必要）
	<p>⑧ 保健指導の実施又は特定保健指導実施のための機会の提供などの取組を実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者について特定保健指導の申込みをするなど機会を提供し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、場所の提供等の取組を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的に特定保健指導の申込みを行ったことがわかるもの、就業規則等の該当箇所の写し、社内通知の写し など
	<p>⑨ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の健康課題に基づき普及啓発等を継続的に行っていること。五大栄養素のポスター掲示等、一般的な情報提供にとどまるものは含まない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内通知の写しや写真 など
	<p>⑩ 従業員の運動機会の増進に向けた取組を実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続的に行っていること 例) 階段利用の推奨、ラジオ体操の実施、クラブ活動の促進、心身の健康増進を目的とした旅行、運動施設利用料の会社負担 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内通知の写しや写真 など

	<p>㊸女性の健康保持・増進に向けた取組を実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性特有の健康課題に対応する環境整備や、従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るための取組を継続的に行っていること 例) 女性の産業医や婦人科医の配置 例) 妊娠中の従業員に対する健診時間や休憩時間の確保、通勤負担の緩和 例) 女性専用の休憩室の設置 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の該当箇所の写し、社内通知の写し、環境整備を行った箇所の写真 など
	<p>㊹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</p> <p>その他の例) 予防接種の費用負担、麻しん・風しんなどの感染症抗体検査の実施、全ての事業場へのアルコール消毒液の設置など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の該当箇所の写し、社内通知の写し、写真 など
	<p>㊺長時間労働者が発生した場合の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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働者（超過勤務月 80 時間あるいは月 80 時間未満で各社が定めた基準を超えるもの）が発生した場合（管理職含む）の、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こと 	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働者が発生すると想定して定められた対応策の内容がわかるもの
	<p>㊻メンタルヘルスに関する相談窓口を設置し、周知を図っていること又は支援体制の整備等の対策を定めている</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口を周知した社内通知の写し又は就業規則等の該当箇所の写し など
	<p>㊼喫煙率低下に向けた取組を実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙者に対する禁煙促進に向けた取組の実施・ルールを設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していること 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内通知や写真 など
	<p>★関係法令に沿った就業規則又は労働協約を規定している</p> <p>※更新時は、前回認証時に確認したものは提出不要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高知県ワークライフバランス推進アドバイザーによる審査を受けたうえで、就業規則及び諸規定の届出日、施行日が分かる<u>箇所の写し</u>又は労働協約の締結日が分かる<u>箇所の写し</u>を添付 ※前記審査を提出前に受けない場合は、就業規則及び諸規定の写し（労働基準監督署の受理印のあるもの）又は労働協約の写しを添付
	<p>★県税の滞納がない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県税の完納証明書（法人二税及び地方法人特別税、自動車税等で滞納がないことを一括して証明するもの） ※申請日から 3 か月以内に発行されたもの（写し可）
	<p>★高知県暴力団排除条例関係（要綱第 4 条第 7 項第 3 号）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・別紙 4（暴力団排除に関する誓約書） ・別紙 5（役員名簿）

※健康経営優良法人は、認定証の写しを添付することにより★マークのついたもの以外の書類の添付は省略することができる

(別紙2)

年次有給休暇の取得実績一覧

【令和〇年度】

	従業員氏名	付与日数	取得日数	取得率
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
	平均取得率			

※付与日数には繰越しを含めないでください。(そのため取得率が100%を超える場合があります)

※従業員規模30人以上の企業等の場合は、雇用管理区分(例:正社員・契約社員・パートタイム労働者)ごとにまとめた一覧表とすることができます。

当社(団体)の年次有給休暇取得率は、上記のとおり相違ありません。

作成担当部署	
作成担当者氏名	

(別紙3－参考様式)

㊦～㊧の内容が確認できる資料として、以下を参考に作成するか、又は同等の資料を添付してください。

★㊦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

【令和〇年度】

女 性		男 性	
応募者	採否	応募者	採否
(氏名)	採用	(氏名)	否
(氏名)	否	(氏名)	採用
競争倍率	2	競争倍率	2

★㊧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

【令和〇年度】

	女 性		男 性	
	従業員氏名	勤続年数 (年)	従業員氏名	勤続年数 (年)
1	(氏名)	10.0	(氏名)	15.0
2	(氏名)	5.8	(氏名)	4.2
3	(氏名)	3.0	(氏名)	2.0
	平均勤続年数	6.27	平均勤続年数	7.07

ただし、従業員規模30人以上の企業等の場合には、雇用管理区分（例：正社員・契約社員・パートタイム労働者）ごとにまとめた一覧表とすることができる。

<記載例>

【令和〇年度】

	女 性			男 性		
	雇用形態	人数	平均勤続年数 (年)	雇用形態	人数	平均勤続年数 (年)
1	正社員	10	10.0	正社員	10	15.0
2	契約社員	5	8.0	契約社員	5	4.2
	平均勤続年数	15	9.3	平均勤続年数	15	11.4

★㊧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

【令和〇年度4月】※月ごとに1年分を作成

	従業員氏名	時間外労働等 (時間)		従業員氏名	時間外労働等 (時間)
1	(氏名)	10.7	4	(氏名)	26.2
2	(氏名)	13.5	5	(氏名)	24.5
3	(氏名)	38.5	6	(氏名)	33.0
				平均時間数	24.4

ただし、従業員規模30人以上の企業等の場合は、雇用管理区分（例：正社員・契約社員・パートタイム労働者）ごとにまとめた一覧表とすることができる。

★㊥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

【令和〇年度】

	女 性		男 性	
	従業員氏名	職名	従業員氏名	職名
1	(氏名)	総務部長	(氏名)	総務課長
2	(氏名)	営業課長	(氏名)	営業部長
3	(氏名)	人事課長	(氏名)	人事部長

当社（団体）の女性活躍に関する実績は、上記のとおり相違ありません。

作成担当部署	
作成担当者氏名	

暴力団排除に関する誓約書

年 月 日

高知県知事 様

(申請者) 住 所

商号又は名称

代表者職氏名

又は氏名

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

年 月 日

高知県知事 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認証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。

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 年 月 日

有効期限 年 月 日

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

年 月 日

高知県知事 様

申請者 商号又は名称
代表者職・氏名

担当者職・氏名
担当者連絡先（TEL）

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

※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てください。

②変更事項の確認できる資料を添付してください。

③代表者の変更の場合は「(別紙4) 暴力団排除の誓約書」及び「(別紙5) 役員等名簿」を添付してください。

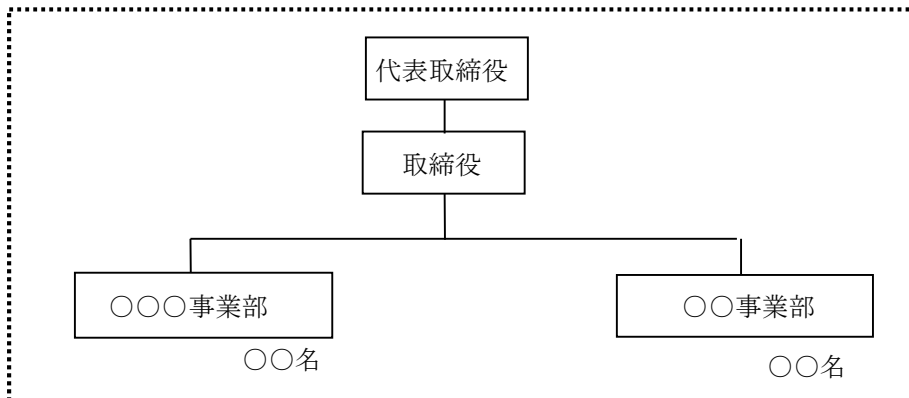
(参考様式1)

企業概要書

〇年〇月〇日現在

1. 企業名 株式会社 ○○○○
2. 所在地 高知県○○○○○○○○
3. 代表者 代表取締役 ○○○○
4. 従業員数 ○○名 (うち男性○○名、女性○○名)
5. 創業日 昭和○○年〇月〇日
6. 資本金 ○○○○万円
7. 業種 ○○業
8. 主な事業 ○○○○○○○○、○○○○○、○○○○○、
9. 主要取引銀行 ○○銀行○○支店
10. 現況 近年の経済不況、受注競争の激化など、○○業界では~~~~~であるが、こうした情勢に当社は~~~~~で業績を向上させるとともに、~~~~~にも貢献している。

11. 組織図



12. 社屋外観写真

(参考様式2)

出勤状況の報告書類について
(育児休業取得者が女性の場合)

○年○月○日

高知県知事 様

住 所 高知県○○○○○○○
企業名 株式会社 ○○○○
代表者 代表取締役 ○○○○

育児休業取得者(○○A子)の出勤状況等について

当社の従業員○○A子の出勤状況等については、下記のとおりです。

記

1. 産前休業：○○年○月○日～○○年○月○日 (○週間+○日間)
2. 産後休業：○○年○月○日～○○年○月○日 (8週間)
3. 育児休業：○○年○月○日～○○年○月○日 (○ヶ月+○日間)

(※ ○○A子は、令和○年○月○日から職場復帰しました)

作成担当部署	
作成担当者氏名	

(参考様式3)

出勤状況の報告書類について
(育児休業取得者が男性の場合
又は介護休業取得の場合)

○年○月○日

高知県知事 様

住 所 高知県○○○○○○○

企業名 株式会社 ○○○○

代表者 代表取締役 ○○○○

育児休業・介護休業取得者(○○B男)の出勤状況等について

当社の従業員○○B男の出勤状況等については、下記のとおりです。

記

1. 育児休業・介護休業：令和○年○月○日～令和○年○月○日(○ヶ月+○日間)

(※ ○○B男は、令和○年○月○日から職場復帰しました)

作成担当部署	
作成担当者氏名	

(参考様式4)

特定健康診査・特定保健指導の実施について

年度は、○名について特定健康診査・特定保健指導を実施しました。

※申請年度または前年度の実績を記入してください。

株式会社○○○○○

代表取締役 ○○ ○○

作成担当部署	
作成担当者氏名	

(参考様式5)

特定健康診査・特定保健指導の実施について

年度は、対象者がいませんでした。
次年度において対象者があった場合は、特定健康診査・特定保健指導の実施に努めます。

株式会社〇〇〇〇〇
代表取締役 〇〇 〇〇

作成担当部署	
作成担当者氏名	