

# ひめボス宣言事業所認証制度要綱

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この要綱は、県が女性活躍及び仕事と家庭生活等の両立に取り組む事業所を認証し、その取組を強力に後押しすることにより、県内に誰からも選ばれる魅力的な事業所を県内に増加させ、性別を問わずすべての人がいきいきと働くことのできる環境づくりを促進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、当該各号に定めるところによる。

- (1) 事業所とは、愛媛県内に本社又は事業所等の事業の拠点があり、かつ県内において常時雇用する労働者を有して事業活動を行う者をいう。(国及び地方公共団体を含む。)
- (2) ひめボス宣言事業所とは、次章に定める手続による認証(以下「基本認証」という。)を受けた事業所をいう。
- (3) ひめボス宣言事業所スーパープレミアムとは、第3章に定める手続による認証(以下「上位認証」という。)を受けた事業所をいう。
- (4) 育児休業とは、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。)第2条第1号に規定する育児休業(産後パパ育休を含む。)をいう。
- (5) 育児目的休暇とは、育児・介護休業法第24条第1項に基づき各事業所が整備する、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇をいう。
- (6) 一般労働者とは、短時間労働者(同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者)に該当しない通常の所定労働時間・日数の労働者をいう。
- (7) 所定内給与額とは、賃金構造統計基本調査で定義される所定内給与額(6月分として算定された「決まって支給する現金給与額(超過労働給与額、歩合給、手当、休業手当など労働しなくても支給される給与を含む。)」から超過労働給与額を差引いた額)から、賞与及び通勤手当を差引いた額をいう。
- (8) 子の看護等休暇及び介護休暇とは、それぞれ育児休業、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第16条の2及び第16条の5の休暇をいう。
- (9) 生理休暇とは、労働基準法第68条に定めるものをいう。
- (10) 妊娠中の通院休暇とは、男女雇用機会均等法第12条に定めるものをいう。

## 第2章 基本認証

### (基本認証の申請)

第3条 基本認証を受けようとする事業所（以下、「基本認証申請者」という。）は、ひめボス宣言事業所認証申請書（様式第1号）又はウェブサイトを設置する電子情報処理組織を使用して、知事に申請するものとする。

### (基本認証の基準)

第4条 知事は、基本認証申請者のうち、次の基準を全て満たす者を、ひめボス宣言事業所として認証するものとする。なお、国及び地方公共団体にあつては、第2号及び第3号に規定する都道府県労働局への届出は不要とする。

- (1) 制度の趣旨に賛同し、ひめボス事業所宣言書（様式第2号）又はウェブサイトに設置する電子情報処理組織を使用して宣言書により宣言するとともに、その宣言内容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。
- (2) 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（以下「女性活躍推進法行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届け出た上で、その実行に着手していること。
- (3) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号、以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画（以下「次世代法行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届け出た上で、その実行に着手していること。なお、当該行動計画には、次世代法に基づく行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号。）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。
- (4) 都道府県労働局に届け出た前2号の行動計画（過去に認証を受けた申請者の場合は、申請日時点の直近で計画期間が終了した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・介護休業法の基準を満たす育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、育児又は介護のための所定外労働の制限、育児又は介護のための時間外労働の制限、育児又は介護のための深夜業の制限、育児又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置を、就業規則又は労働協約に規定していること。
- (6) 本人又は配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実の申出をした労働者に対して、育児休業に関する制度等を個別に周知し、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するため、育児・介護休業法に定める措置を講じていること。
- (7) 育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、育児・介護休業法に定める雇用環境の整備の措置をいずれか一つ以上講じていること。

- (8) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、当該ハラスメントを行った者については厳正に対処する旨の方針並びに対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等に規定していること。
- (9) 過去3年間において法令に違反する重大な事実がないこと。
- (10) 第9条の規定により認証を取り消されたとき、又は第8条の規定による辞退の申出を行ったとき（第1号から第8号までに掲げる認証基準をいずれか一つ以上満たさなくなったことを理由とする辞退の申出を行ったときを除く。）は、その取消し又は辞退の日から起算して3年を経過していること。
- (11) 宗教活動や政治活動を主たる目的とする団体、又は暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号、以下「暴力団対策法」という。）第2条第2号に規定する暴力団に該当しないこと。
- (12) 代表者又はその役員等が暴力団対策法第2条第6号に規定する暴力団員及び暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者（愛媛県暴力団排除条例（平成22年愛媛県条例第24号）第2条第3号に規定する暴力団員等を含む。）に該当しないこと。

#### （認証書の交付等）

第5条 知事は、前条の規定に基づき認証した場合は、基本認証申請者にその旨を通知し、ひめボス宣言事業所認証書（様式第3号）を交付するとともに、事業所名や認証の概要等について、広く周知するものとする。

2 前項の認証の有効期間は、認証を受けた日から3年を経過する日の属する月の末日とする。ただし、前条の認証を受けた事業所が国又は地方公共団体である場合にはこの限りでない。

3 知事は、申請が認証基準を満たしていないと認めるときは、基本認証申請者に認証しない旨を通知するものとする。

#### （変更の届出）

第6条 ひめボス宣言事業所は、次に掲げる事項に変更があったときは、ひめボス宣言事業所変更届出書（様式第4号）又はウェブサイトを設置する電子情報処理組織を使用して速やかに知事に届け出なければならない。

- (1) 事業所の名称
- (2) 本社又は事業所の主たる拠点の所在地
- (3) 代表者又は連絡担当者

#### （基本認証の更新）

第7条 基本認証は、第5条第2項に定める認証期間が終了する日までにその更新を受けなければ、その効力を失う。

- 2 認証期間の更新を受けようとするひめボス宣言事業所は、認証期間が終了する日の3か月前から認証期間が終了する日までの間に、ひめボス宣言事業所認証更新申請書（様式第5号）又はウェブサイトに設置する電子情報処理組織を使用して、知事に申請するものとする。
- 3 前項の更新申請があった場合において、認証期間が終了する日までに当該更新申請に対する決定がなされないときは、従前の認証は、当該決定がなされるまでの間その効力を有する。
- 4 前項の場合において、認証の更新がされたときは、その認証の有効期間は、従前の認証の有効期間の満了の日の翌日から起算するものとする。

#### （基本認証の辞退）

第8条 ひめボス宣言事業所は、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、ひめボス宣言事業所辞退届出書（様式第6号）又はウェブサイトに設置する電子情報処理組織を使用して、速やかに知事に届け出なければならない。

#### （法令違反の報告）

第9条 ひめボス宣言事業所は法令違反等が明らかになった場合は、書面により速やかに知事に報告しなければならない。

#### （基本認証の取消し）

第10条 知事は、ひめボス宣言事業所が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、その他ひめボス宣言事業所として適当でないと認めるときには、その認証を取り消すことができる。

### 第3章 上位認証

#### （上位認証の申請）

第11条 ひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証を受けようとする事業所（以下「上位認証申請者」という。）は、ひめボス宣言事業所スーパープレミアム認証申請書（様式第7号）又はウェブサイトに設置する電子情報処理組織を使用して、知事に申請するものとする。

#### （上位認証の基準）

第12条 知事は、上位認証申請者のうち、次の基準を全て満たす者を、ひめボス宣言事業所スーパープレミアムとして認証するものとする。

- （1）第4条に掲げるひめボス宣言事業所として認証されていること。
- （2）別表1に掲げる要件を3つ以上満たしていること。ただし、項目1の要件は必

須とするが、直近の3事業年度において該当者がいない場合は、項目1を除く5項目から3つ以上満たしていること。なお、項目2から4の国の定める平均値は、厚生労働省雇用環境・均等局長が発出する「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認定制度に係る基準における「平均値」について」に準拠する。

(3) 別表2に掲げる要件を3つ以上満たしていること。ただし、項目7の要件は必須とするが、直近の3事業年度において該当者がいない場合は、項目7を除く5項目から3つ以上満たしていること。

(4) 第15条の規定により認証を取り消されたときは、その取消し又は辞退の日から起算して3年を経過していること。

(認証書の交付等)

第13条 知事は、前条の規定に基づき認証した場合は、上位認証申請者にその旨を通知し、ひめボス宣言事業所スーパープレミアム認証書(様式第8号)を交付するとともに、事業所名及び認証の概要等について、広く周知するものとする。

2 前条の認証を受けた事業所については、第5条第2項の規定は、適用しない。

3 知事は、申請が認証基準を満たしていないと認めるときは、上位認証申請者に認証しない旨を通知するものとする。

(報告の徴収)

第14条 第11条の規定に基づく認証を受けた事業所は、年1回同条に掲げる要件の達成状況等必要な事項について、ひめボス宣言事業所スーパープレミアム報告書(様式第9号)により報告しなければならない。

(上位認証の取消し)

第15条 知事は、ひめボス宣言事業所スーパープレミアムが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、前条の規定に基づく報告を2年間行わなかったとき、その他認証基準の達成を継続することが困難であるなど、認証企業として適当でないときとは、審査の上、その認証を取り消すことができる。

(準用)

第16条 第6条、第8条、第10条の規定は、ひめボス宣言事業所スーパープレミアムについて準用する。

## 第4章 雑則

(実地調査の実施)

第17条 知事は、基本認証申請者、上位認証申請者、ひめボス宣言事業所又はひめボス宣言事業所スーパープレミアムに対し、制度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ことができる。

(その他)

第18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

(施行期日)

1 この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

(旧制度の終了)

2 愛媛県版イクボス「ひめボス」宣言賛同要領(以下、「旧ひめボス要領」という。)は、令和5年3月31日をもって廃止する。

3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度要綱(以下、「旧両立応援要綱」という。)は、令和5年3月31日をもって廃止する。

(経過措置)

4 令和5年3月31日までに旧ひめボス要領第3条に基づきひめボス宣言事業所として登録されている事業所については、本要綱施行後3年間、第4条に基づく認証を受けたものとみなす。

5 令和5年3月31日までに旧両立応援要綱第4条又は第10条に基づく認証を受けている企業については、認証書の有効期限(令和8年3月31日を超える場合にあっては同日)までの間、第4条に基づく認証を受けたものとみなす。

6 前2項の規定により認証を受けたものとみなされた事業所等は、令和8年3月31日までに第3条に定める手続による認証を受けなかった場合、同日をもってその認証の効力を失う。

附則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和8年4月1日から施行する。

別表1 女性活躍推進に関する要件

項目	上位認証に必要な実績
1	直近の事業年度における女性労働者の就業継続率（前々事業年度に出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日まで在職（子の1歳の誕生日に育児休業を利用している者を含む。）している者の割合）が90%以上であること。
2	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること。 （1）直近の事業年度における正社員に占める女性労働者の割合が国の定める産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 （2）直近の3事業年度において、正社員の女性労働者の人数が連続で増加していること。
3	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること。 （1）直近の事業年度における正社員の女性労働者の平均勤続年数が国の定める産業ごとの平均値以上であること。 （2）雇用管理区分（職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下、同じ。）ごとに算出した男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。）の直近の事業年度における平均勤続年数に対する、雇用管理区分ごとに算出した女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。）の直近の事業年度における平均勤続年数の割合がそれぞれ7割以上であること。
4	直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が国の定める産業ごとの平均値以上であること。
5	次の（1）～（3）のいずれかを満たしていること。 （1）直近の3事業年度において、非正規雇用の女性労働者を正社員に転換し、転換後6ヶ月以上継続して就業していること。 （2）直近の3事業年度において、女性を含むすべての労働者を正社員として雇用していること。 （3）直近の3事業年度において、過去に離職した女性を正社員として再雇用し、再雇用後6ヶ月以上継続して就業していること。
6	次の（1）～（2）のいずれかを満たしていること。 （1）男性一般労働者の平均所定内給与額に対する女性一般労働者の平均所定内給与額の割合が80%以上であること。 （2）満25歳から44歳までの男性一般労働者の平均所定内給与額に対する満25歳から44歳までの女性一般労働者の平均所定内給与額の割合が85%以上であること。

別表2 仕事と家庭の両立支援に関する要件

項目	上位認証に必要な実績
7	直近の事業年度における男性労働者の育児休業取得率（配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業（育児目的休暇を含む。以下この号において同じ。）を通算して14日（勤務を要しない日を含む。）以上取得した者の割合）が100%であること。
8	次の（1）～（2）のいずれも満たしていること。 （1）直近の事業年度における管理職を含む一般労働者1人当たりの所定外労働時間が月平均で30時間未満であること。 （2）直近の事業年度における月平均の所定外労働時間が60時間（年間720時間）以上の一般労働者がいないこと。 ただし、当面の間、管理職を含まない実績であっても要件を満たすものとして取り扱う。
9	次の（1）～（2）のいずれも満たしていること。 （1）直近の事業年度における年次有給休暇の取得率が75%以上であること。 （2）直近の事業年度における年次有給休暇の取得率が男性労働者、女性労働者ともに70%以上であること。
10	1時間単位で取得できる年次有給休暇を就業規則等に規定したうえで、直近の事業年度において利用実績があること。
11	次の（1）～（2）のいずれも満たしていること。 （1）両立支援に資する、法律で定められた次の休暇をすべて有給の休暇制度として就業規則等に規定していること。 ア 子の看護等休暇 イ 介護休暇 ウ 生理休暇 エ 妊娠中の通院休暇 （2）直近の事業年度において、（1）のア～エのいずれかの利用実績があること。
12	次の（1）～（3）のいずれも満たしていること。 （1）直近の3事業年度において、入社日時時点で満35歳未満の正社員を3人以上採用していること。 （2）（1）に該当する正社員のうち、1人以上が3年間勤続していること。 （3）（1）に該当する正社員の離職率が20%未満であること。