

改正

令和元年 5 月16日

令和 2 年 4 月 1 日

令和 3 年 8 月10日

令和 4 年 9 月12日

令和 5 年 9 月 7 日

令和 6 年 8 月30日

いわき市女性活躍推進企業認証制度取扱要綱

(目的)

第 1 条 この要綱は、女性の活躍と男女共同参画推進に理解と意欲があり、仕事と家庭の両立に配慮し、男女ともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる市内企業等を認証し公表することで、当該企業等が社会的に評価される仕組みをつくることにより、自主的な取組みの促進を図り、市内企業等における女性の活躍推進及び男女共同参画の普及を図ることを目的とする。

(用語の定義)

第 2 条 この要綱において、市内企業等とは、常用雇用従業員数が300人以下の市内に本社・支店等を有する事業所、公益法人及び個人事業主のことをいう。

(認証の要件)

第 3 条 市長は、次の各号に掲げる要件の全てを満たす市内企業等をいわき市女性活躍推進企業として認証する。

- (1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、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。）の別表に掲げる規定を遵守するため、必要な措置が就業規則等に記載され、取組が行われていること。
- (2) 女性の活躍推進及び従業員の仕事と家庭の両立支援のための、次に掲げる取組を合わせて7以上行われており、かつ、実際の取組の内容が確認できるもの（関係規程、行動計画、社内報、新聞記事等）を書面で提出できること。ただし、行われている7以上の取組には、イ及びウの取組についてはそれぞれ2以上、エの取組については1以上含まれていること。

ア 育児・介護休業法の育児関係及び介護関係の規定の内容を上回る制度の整備

イ 女性の活躍推進に関する取組

ウ 仕事と家庭の両立支援に関する取組

エ 市が指定する講座の受講

(3) その他の法令上又は社会通念上、認証するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(申請)

第4条 前条の規定による認証を受けようとする市内企業等は、いわき市女性活躍推進企業認証新規申請書（様式1）に次に掲げる書類を添えて市長に提出しなければならない。

(1) いわき市女性活躍推進企業認証 必要事項申告書兼同意書（様式2）

(2) いわき市女性活躍推進企業認証新規申請チェックシート（様式3）

(3) その他必要に応じて市長が指定する書類

(更新)

第5条 認証された市内企業等は、認証の更新を行うことができる。

2 認証の更新をしようとするものは、認証期間の末日の属する月の2月前の末日までに更新の申請をしなければならない。

3 前項の規定による申請は、いわき市女性活躍推進企業認証更新申請書（様式4）に次の書類を添えて市長に提出しなければならない。

(1) いわき市女性活躍推進企業認証 必要事項申告書兼同意書（様式2）

(2) いわき市女性活躍推進企業認証更新申請チェックシート（様式5）

(3) その他必要に応じて市長が指定する書類

(更新の要件)

第6条 市長は、第3条各号に掲げる要件の全てを満たす市内企業等をいわき市女性活躍推進企業として認証を更新する。

(審査及び資格の有効期間)

第7条 市長は、第4条及び第5条の申請書を受理したときは、書面審査により、関係法令に基づく諸規程等の整備及び行動計画策定等の状況について確認するとともに、必要に応じ、現地審査により、諸規程の運用状況及び具体的な取組等について確認する。

2 前項の規定による審査により、認証することが適当と認めたときは、市長は、その市内企業等をいわき市女性活躍推進企業として認証を行い、認証書を交付する。

- 3 認証の有効期間は、認証書の交付を受けた日から、同日から3年を経過した日の属する年度の末日までとする。ただし、更新企業については、前認証の有効期間が終了した翌年度の初日から起算して3年度とする。

(認証の効果)

第8条 認証による効果は、別に定める。

(認証の取消)

第9条 市長は、申請要件を欠くと認めた場合は、認証を取り消すとともに認証書の返還を受けることができる。

附 則

この要綱は、平成28年9月23日から実施する。

附 則 (令和元年5月16日)

この要綱は、令和元年6月1日から実施する。

附 則 (令和2年4月1日)

この要綱は、令和2年4月1日から実施する。

附 則 (令和3年8月10日)

この要綱は、令和3年8月10日から実施する。

附 則 (令和4年9月12日)

1 この要綱は、令和4年9月12日から実施する。

2 改正後の第7条第3項本文の規定は、令和2年4月1日以後に同条第2項の規定による認証を受けたもの（同条第3項ただし書の更新企業を除く。）について適用する。

附 則 (令和5年9月7日)

この要綱は、令和5年9月7日から実施する。

附 則 (令和6年8月30日)

この要綱は、令和6年8月30日から実施する。

別表 (第3条、第6条関係)

規定
労働基準法第65条から第67条まで
男女雇用機会均等法第11条第2項

育児・介護休業法第5条から第9条の6まで
育児・介護休業法第16条の2及び第16条の3
育児・介護休業法第16条の8
育児・介護休業法第17条
育児・介護休業法第19条
育児・介護休業法第23条第1項及び同条第2項
育児・介護休業法第11条から第15条まで
育児・介護休業法第16条の5及び第16条の6
育児・介護休業法第18条
育児・介護休業法第20条
育児・介護休業法第23条第3項

様式 1 (第 4 条関係)

いわき市女性活躍推進企業認証新規申請書

年 月 日

い わ き 市 長 様

申請者 住所
名称
代表者氏名
電話

1 認証を受けようとする市内企業等

ふりがな			
事業所名			
所在地		〒	
ふりがな			
代表者名			
担当者	所属		
	氏名		
メールアドレス			
電話番号		FAX	
業 種		資本金	
創業年月日又は 設立年月日			
従業員数(年 月 日時点)		男(人)	合計(人)
使用者(経営者等)			
従業員(正規雇用)			
従業員(非正規雇用)			
合計			
うち管理職(課長相当職以上)			

2 添付が必要な書類について(添付した書類にチェックを入れてください)

- ☐ 就業規則(全文)の写し、関係規則
- ☐ 一般事業主行動計画の写し
- ☐ 役員名簿
- ☐ 登記事項証明書(最新のもの)
- ☐ 組織図
- ☐ 必要事項申告書兼同意書(様式2)
- ☐ いわき市女性活躍推進企業認証新規申請チェックシート(様式3)
- ☐ いわき市女性活躍推進企業認証新規申請チェックシート(様式3)における実施項目の取組が確認できる書類

いわき市長様

申請者 所在地
名 称
代表者氏名
(電 話)

いわき市女性活躍推進企業認証 必要事項申告書兼同意書

いわき市女性活躍推進企業認証申請にあたり、下記の事項について事実と相違ないことを申告します。
また、市が市税の納付状況(滞納の有無)の確認および、下記事項について関係機関に調査することに同意いたします。

- 1 雇用保険適用事業所である (はい ・ いいえ)
- 2 市税を滞納していない(過年度分も含む) (はい ・ いいえ)
- 3 (1) 労働関係法規を遵守している (はい ・ いいえ)
または、
(2) 過去3年間で労働基準監督署の指導を受けたが改善している (はい ・ いいえ)
※(1)または(2)のどちらか該当する方に○をつけてください
- 4 女性活躍推進法及び次世代法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局への届出、公表、周知している (はい ・ いいえ)
- 5 (1)自己の責めに帰すべき事由による労働災害を起こしていない (はい ・ いいえ)
または、
(2)過去3年間で自己の責めに帰すべき事由による労働災害を起こしたが改善している (はい ・ いいえ)
※(1)または(2)のどちらか該当する方に○をつけてください
- 6 公序良俗に反する事業を行っていない (はい ・ いいえ)
- 7 暴力団員が役員となっている事業所、若しくは密接な関係を有する事業所ではない (はい ・ いいえ)
- 8 事業主側の理由による従業員の大量解雇を行っていない (はい ・ いいえ)
- 9 直近6月時点での、障害者法定雇用率を達成している (はい ・ いいえ)

様式3（第4条関係）

いわき市女性活躍推進企業認証新規申請チェックシート			
事業所名			
I 関係法令等に基づく就業規則の整備状況（※Iは全ての項目を実施する必要あり）			
(1) 【労働基準法】 母性保護措置の規定	実施 ※I	根拠となる規定	
① 産前産後休業、妊婦の簡易業務転換（第65条）	☐		
② 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限、時間外労働・休日労働・深夜業の制限（第66条）	☐		
③ 育児時間(第67条)	☐		
(2) 【男女雇用機会均等法】 セクシャルハラスメント対策規定・母性健康管理措置	実施 ※I	根拠となる規定	
① セクハラ対策の事業所の方針、明確化、従業員への周知(第11条、指針)	☐		
② 相談・苦情体制の整備	☐		
③ セクハラが生じた場合の迅速かつ適切な対応	☐		
④ プライバシーの保護、不利益取り扱い禁止	☐		
⑤ 妊娠中、出産後の健康管理に関する措置(第12条～第13条)	☐		
(3) 【育児・介護休業法】（育児関係①～⑥・介護関係⑦～⑪）	実施 ※I ※2	根拠となる規定	
① 育児休業制度（第5条～第9条の6） 対象年齢 1歳未満（両親ともに育児休業した場合は1歳2ヶ月まで、保育所に入所できない場合は、1歳6ヶ月まで延長。事情がある場合は、再度申請で最長2歳まで）	☐	☐	
② 子の看護休暇（第16条の2、第16条の3） 対象年齢 小学校就学前 休暇日数 5日（子が2人以上は10日）	☐	☐	
③ 所定外労働の制限（第16条の8） 対象年齢 3歳未満	☐	☐	
④ 法定時間外労働の制限（第17条） 対象年齢 小学校就学前 措置 時間外労働の制限1ヶ月24時間以内、1年150時間まで	☐	☐	
⑤ 深夜業の制限（第19条） 対象年齢 小学校就学前 措置 深夜業の免除	☐	☐	
⑥ 短時間勤務制度（第23条） 対象年齢 3歳未満 措置 1日6時間とする	☐	☐	
⑦ 介護休業（第11条～第15条） 取得期間 通算93日まで	☐	☐	
⑧ 介護のための短時間勤務制度等の措置（第23条） 取得期間 対象家族1人あたり、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上 措置 次のいずれかの措置を講じなければならない ① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制度 ③ 始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ ④ 介護サービス費用の助成制度その他に順ずる制度	☐	☐	
⑨ 介護休暇（第16条の5、第16条の6） 対象 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話 休暇日数 5日（対象家族が2人以上は10日）	☐	☐	
⑩ 法定時間外労働の制限（第18条） 対象 要介護状態にある対象家族の介護 措置 時間外労働の制限（1月24時間、1年150時間まで）	☐	☐	
⑪ 深夜業の制限（第20条） 対象 要介護状態にある対象家族の介護 措置 深夜業の免除	☐	☐	
備考			
I 「実施※I」の欄は、法が定める制度を就業規則等で明文化・実施している場合に、「実施※2」の欄は、法が定める制度を 上回る内容で就業規則等で明文化・実施している場合にチェックを入れてください。			
2 「根拠となる規定」の欄には、就業規則等の名称と該当する条項を記入してください。			

2 女性の活躍推進に関する取組（※①は必須、このほか2項目以上の取組）			
取組み内容	実施	具体的な内容及び根拠となる規定	
① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済である。	☐		
② 役員や面接担当者に対し、男女均等な採用に関する研修をしている。	☐		
③ 性別に関わらない公正な選考を解説したマニュアル等を作成している。	☐		
④ 採用権限のある者に女性を登用している。	☐		
⑤ 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している。	☐		
⑥ 男女を問わず、新たな職域を目指す者に対する知識やスキルの習得を支援している。	☐		
⑦ 3年前と比べ、女性が少なかった職場や職種に女性を配置している。 ※女性が4割を下回る部門（業務）に限ります。	☐	() 部門 年度 人(男 人、女 人) ↓ 年度 人(男 人、女 人)	
⑧ 女性の受入経験が少ない管理職及び従業員に対し、研修をしている。	☐		
⑨ 管理職(注1)に占める女性の割合が10%以上である。	☐	管理職の状況 部長職 人(うち女性 人) 次長職 人(うち女性 人) 課長職 人(うち女性 人) 割合 %	
⑩ 女性に各種研修の参加を奨励している。	☐		
⑪ 女性に昇進や資格試験の受験を奨励している。	☐		
⑫ メンター制度（所属する部署の上司とは別に、指導・相談役を担う社員が新入社員や後輩をサポートする制度）を導入している。	☐		
⑬ 男女に公正な人事評価を行うための評価者研修をしている。	☐		
⑭ 企業のトップ自らが方針を明示し、女性の能力発揮を促進している。	☐		
⑮ 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進している。	☐		
(注1) 女性管理職、課長相当職は、係員等を指揮・監督する役職など、貴企業の実態により、適宜判断してください。			

3 仕事と家庭の両立支援に関する取組（※①は必須、このほか2項目以上の取組）			
取組み内容	実施	具体的な内容及び根拠となる規定	
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済である。	☐		
② 制度が利用しやすい職場づくり ・育児・介護休業の利用者がいた場合、人の補充（パート・アルバイトの採用、派遣労働者の利用を含む）等の取組をおこなっている。 [参考]過去3年以内に実績がある場合はご記入ください。 補充人員： 名 期間： 年 月～ 年 月（ ヶ月間）	☐		
③ 育児・介護休業者が職場に復帰しやすくするための取組み（情報提供、講習等）をしている。	☐		
④ 結婚・育児・介護等で一旦退職した人を再雇用する制度を導入している。	☐		
⑤ 申請時、過去3年間に在籍中に出産した女性従業員（常時雇用者）のうち、育児休業を開始した者が75%以上である。 [参考]育児休業後、職場復帰しましたか？ ☐ 復帰した （ 人） ☐ 復帰しない （ 人）	☐	開始数 人／出産数 人	
⑥ 申請時、過去2年間で、育児休業を取得した男性従業員がいる。	☐	取得者 人／対象者 人	
⑦ 申請時、過去2年間で、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる。 [参考]介護休業後、職場復帰しましたか？ ☐ 復帰した （男性 人、女性 人） ☐ 復帰しない （男性 人、女性 人）	☐	男性 人／女性 人	
⑧ 前年の年次有給休暇の取得率が60%以上である。 （年間取得日数／繰越日数を除く付与日数）	☐	取得日数 日／付与日数 日	
⑨ 仕事と家庭を両立できるような取組みをしている。 （例：フレックスタイム、時差出勤、在宅勤務、事業所内保育士施設の設置など）	☐		
⑩ 非正規社員（パート・アルバイト、派遣労働者）が育児・介護休業を取得しやすい取組みをしている。	☐		
⑪ 時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。	☐		
4 その他 上記2の表又は3の表の各項目に記載のない取組をしている場合は、記載してください。			
5 市が指定する講座の受講（1回以上受講していること）			
受講講座名	受講者の職・氏名		
6 上記2～4のなかで、貴社が最も力を入れている（＝PRしたい）取組みを教えてください。			

様式4（第5条関係）

いわき市女性活躍推進企業認証更新申請書

年 月 日

いわき市長様

申請者 住所
名称
代表者氏名
電話

1 認証を受けようとする市内企業等

ふりがな			
事業所名			
所在地		〒	
ふりがな			
代表者名			
担当者	所属		
	役職・氏名		
メールアドレス			
電話番号		FAX	
業 種		資本金	
創業年月日又は 設立年月日			
従業員数(年 月 日時点)		男(人)	女(人)
使用者(経営者等)			
従業員(正規雇用)			
従業員(非正規雇用)			
合計			
うち管理職(課長相当職以上)			

2 添付が必要な書類について(添付した書類にチェックを入れてください)

- ☐ 就業規則(全文)の写し、関係規則
- ☐ 一般事業主行動計画の写し
- ☐ 役員名簿
- ☐ 登記事項証明書(最新のもの)
- ☐ 組織図
- ☐ 必要事項申告書兼同意書(様式2)
- ☐ いわき市女性活躍推進企業認証更新申請チェックシート(様式5)
- ☐ いわき市女性活躍推進企業認証更新申請チェックシート(様式5)における実施項目の取組が確認できる書類(ただし、前回認証時から変更がない項目の書類は、省略可。)

様式5（第5条関係）

いわき市女性活躍推進企業認証更新申請チェックシート				
事業所名				
I 関係法令等に基づく就業規則の整備状況（※1は全ての項目を実施する必要あり）				
(1) 【労働基準法】 母性保護措置の規定	実施 ※1	根拠となる規定 (名称・条項)		前回から 変更あり
①産前産後休業、妊婦の簡易業務転換（第65条）	☐			☐
②妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限、時間外労働・休日労働・深夜業の制限（第66条）	☐			☐
③育児時間(第67条)	☐			☐
(2) 【男女雇用機会均等法】 セクシャルハラスメント対策規定・母性健康管理措置	実施 ※1	根拠となる規定 (名称・条項)		前回から 変更あり
①セクハラ対策の事業所の方針、明確化、従業員への周知(第11条、指針)	☐			☐
②相談・苦情体制の整備	☐			☐
③セクハラが生じた場合の迅速かつ適切な対応	☐			☐
④プライバシーの保護、不利益取り扱い禁止	☐			☐
⑤妊娠中、出産後の健康管理に関する措置(第12条～第13条)	☐			☐
(3) 【育児・介護休業法】（育児関係①～⑥・介護関係⑦～⑪）	実施 ※1 ※2	根拠となる規定 (名称・条項)		前回から 変更あり
①育児休業制度（第5条～第9条の6） 対象年齢 1歳未満（両親ともに育児休業した場合は1歳2ヶ月まで、保育所に入所できない場合は、1歳6ヶ月まで延長。事情がある場合は、再度申請で最長2歳まで）	☐	☐		☐
②子の看護休暇（第16条の2、第16条の3） 対象年齢 小学校就学前 休暇日数 5日（子が2人以上は10日）	☐	☐		☐
③所定外労働の制限（第16条の8） 対象年齢 3歳未満	☐	☐		☐
④法定時間外労働の制限（第17条） 対象年齢 小学校就学前 措置 時間外労働の制限1ヶ月24時間以内、1年150時間まで	☐	☐		☐
⑤深夜業の制限（第19条） 対象年齢 小学校就学前 措置 深夜業の免除	☐	☐		☐
⑥短時間勤務制度（第23条） 対象年齢 3歳未満 措置 1日6時間とする	☐	☐		☐
⑦介護休業（第11条～第15条） 取得期間 通算93日まで	☐	☐		☐
⑧介護のための短時間勤務制度等の措置（第23条） 取得期間 対象家族1人あたり、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上 措置 次のいずれかの措置を講じなければならない ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ ④介護サービス費用の助成制度その他に順ずる制度	☐	☐		☐
⑨介護休暇（第16条の5、第16条の6） 対象 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話 休暇日数 5日（対象家族が2人以上は10日）	☐	☐		☐
⑩法定時間外労働の制限（第18条） 対象 要介護状態にある対象家族の介護 措置 時間外労働の制限（1月24時間、1年150時間まで）	☐	☐		☐
⑪深夜業の制限（第20条） 対象 要介護状態にある対象家族の介護 措置 深夜業の免除	☐	☐		☐
備考				
1 「実施※1」の欄は、法が定める制度を就業規則等で明文化・実施している場合に、「実施※2」の欄は、法が定める制度を <u>上回る</u> 内容で就業規則等で明文化・実施している場合にチェックを入れてください。				
2 「根拠となる規定」の欄には、就業規則等の名称と該当する条項を記入してください。				
3 「前回から変更あり」の欄は、前回申請時から、根拠規程の内容や条項、該当有無や該当理由、取組みなどに変更がある場合に チェックを入れてください。（前回申請時以降に法改正や要件変更等があった項目は、あらかじめチェックを入れています。） 変更のある項目については、根拠資料の添付が必要です（変更のない項目は、内容等を明記の上、資料添付の省略を可とします。 ただし、市から求めがあった場合には、提出をお願いします。）				

3 仕事と家庭の両立支援に関する取組（※①は必須、このほか2項目以上の取組）				
取組み内容	実施	具体的な内容及び根拠となる規定	前回から変更あり	
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済である。	☐		☐	
②制度が利用しやすい職場づくり ・育児・介護休業の利用者がいた場合、人の補充（パート・アルバイトの採用、派遣労働者の利用を含む）等の取組をおこなっている。 [参考]過去3年以内に実績がある場合はご記入ください。 補充人員： 名 期間： 年 月～ 年 月（ ヶ月間）	☐		☐	
③育児・介護休業者が職場に復帰しやすくするための取組み（情報提供、講習等）をしている。	☐		☐	
④結婚・育児・介護等で一旦退職した人を再雇用する制度を導入している。	☐		☐	
⑤申請時、過去3年間に在籍中に出産した女性従業員（常時雇用者）のうち、育児休業を開始した者が75%以上である。 [参考]育児休業後、職場復帰しましたか？ ☐ 復帰した（ 人） ☐ 復帰しない（ 人）	☐	開始数 人／出産数 人	☐	
⑥申請時、過去2年間で、育児休業を取得した男性従業員がいる。	☐	取得者 人／対象者 人	☐	
⑦申請時、過去2年間で、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる。 [参考]介護休業後、職場復帰しましたか？ ☐ 復帰した（男性 人、女性 人） ☐ 復帰しない（男性 人、女性 人）	☐	男性 人／女性 人	☐	
⑧前年の年次有給休暇の取得率が60%以上である。 （年間取得日数／繰越日数を除く付与日数）	☐	取得日数 日／付与日数 日	☐	
⑨仕事と家庭を両立できるような取組みをしている。 （例：フレックスタイム、時差出勤、在宅勤務、事業所内保育士施設の設置など）	☐		☐	
⑩非正規社員（パート・アルバイト、派遣労働者）が育児・介護休業を取得しやすい取組みをしている。	☐		☐	
⑪時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。	☐		☐	
4 その他 上記2の表又は3の表の各項目に記載のない取組をしている場合は、記載してください。				
5 市が指定する講座の受講（1回以上受講していること）				
受講講座名	受講者の職・氏名			
6 上記2～4のなかで、貴社が最も力を入れている（＝PRしたい）取組を教えてください。				