「いしかわ女性活躍推進企業」認定制度実施要綱

（目的）

第１条　本制度は、女性の採用・登用やキャリアアップ支援、仕事と家庭の両立支援など、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等を認定し、その取組を支援するとともに、取組事例を広く紹介することにより、企業等における女性の活躍推進を図ることを目的とする。

（対象）

第２条　本要綱において、企業等とは、県内に事業所又は活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体とし、次の各号のいずれにも該当するものとする。

（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）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)、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）等の関係法令に違反する重大な事実が過去３か年以内にないこと。

（２）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）に定める暴力団ではないこと及びそれと関係を有していないこと。

（認定区分）

第３条　認定の区分は、次の各号の区分によるものとし、区分ごとに認定基準を設ける。

（１）いしかわ女性活躍推進企業（１つ星）

（２）いしかわ女性活躍推進企業（２つ星）

（３）いしかわ女性活躍推進企業（３つ星）

２　前項の認定基準は、次の表に掲げるとおりとする。

区分	認定基準
いしかわ女性活躍推進企業（１つ星）	別表１の達成基準を満たした認定項目の点数の合計が３点以上６点未満であること
いしかわ女性活躍推進企業（２つ星）	別表１の達成基準を満たした認定項目の点数の合計が６点以上８点未満であること
いしかわ女性活躍推進企業（３つ星）	別表１の達成基準を満たした認定項目の点数の合計が８点以上（最大１６点）であること

（認定の申請）

第４条　認定申請の手続きは、次に掲げるとおりとする。

（１）認定を受けようとする企業等（以下「申請者」という。）は、「いしかわ女性活躍推進企業認定申請書」（様式1)（以下「申請書」という。）に必要事項を記載のうえ、必要な書類を添付して知事へ提出するものとする。

（２）知事は、必要に応じ、申請者に対し、実地調査や聞き取りによる申請内容の確認、認定の審査に参考となる資料の提出を求めることができる。

（認定）

第５条　知事は、第４条に基づく申請があった場合、申請書に基づき審査を行い、その結果を申請者に通知する。

２　知事は、認定を決定した企業等（以下「認定企業」という。）について、「いしかわ女性活躍推進企業認定証」（様式２）（以下「認定証」という。）を交付する。

（取組状況の報告）

第６条　認定企業は、認定日から起算して２年を経過する日の属する月の１５日までに、「いしかわ女性活躍推進企業取組報告書」（様式３）（以下「取組報告書」という。）により、取組状況等を知事に報告しなければならない。

２　知事は、取組報告書の内容を審査し、認定企業が第３条に定める認定基準を満たしていると認めるときは、認定を２年間継続する旨を通知するものとし、当該通知の日から起算して２年を経過する日の属する月の１５日を、次回の報告期日とする。

３　知事は、取組報告書の内容を審査し、認定企業が第３条に定める認定基準を満たしていないと認めるときは、その旨を通知するとともに、当該通知の日から起算して１年を経過する日の属する月の１５日までに、再度取組報告書を提出させるものとする。この場合においても、当該認定は取り消されるまでの間は有効とする。

４　知事は、前項の規定により再度提出させた取組報告書の内容を審査し、認定企業が第３条に定める認定基準を満たしていると認めるときは、認定を２年間継続する旨を通知するものとし、次回の報告期日の設定については、第２項の規定を準用する。

５　知事は、取組状況の確認に際し、必要に応じ、参考となる資料の提出を求めることができる。

６　知事は、必要に応じ、実地調査等により、取組状況の確認を行うことができる。

（認定区分の変更）

第７条　認定企業は、申請書または取組報告書の提出により、随時、別の認定区分への変更を希望することができる。

２　前項の規定により、別の認定区分で認定された場合、新たな認定区分の認定日をもって、前の認定区分の終期とする。

（認定企業への支援）

第８条　知事は、次に掲げる措置等により認定企業への支援に努めるものとする。

（１）各認定区分に応じたロゴマークの広告や名刺等への使用許可

（２）女性活躍・男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業等として、企業等名や取組状況等の県のホームページへの掲載等その他の広報による支援

（３）男女共同参画・女性活躍の推進に関する各種情報の提供による支援

（４）その他必要に応じた支援

（変更の届出）
第９条　認定企業は、次に掲げる事項に変更が生じた場合は、速やかに「いしかわ女性活躍推進企業変更届出書」（様式４）（以下「変更届」という。）により、知事に届け出なければならない。
（１）企業・団体等の名称
（２）所在地
２　知事は、変更届を提出した認定企業に対して、変更内容を確認するための資料の提出を求めることができる。

（認定証の再交付）
第１０条　認定企業は、認定証を紛失、破損その他の事由により、再交付を希望する場合は、「いしかわ女性活躍推進企業再交付申請書」（様式５）（以下「再交付申請書」という。）により、知事に申請するものとする。
２　知事は、再交付申請のあった認定企業について、やむを得ないと認める場合には、認定証を再交付する。

（認定の辞退）
第１１条　認定企業は、認定要件を満たさなくなったとき又は認定継続の意思を失ったときは、「いしかわ女性活躍推進企業辞退届出書」（様式６）に認定証を添付のうえ、速やかに知事に届け出なければならない。

（認定の取り消し）
第１２条　知事は、認定企業が次に掲げる各号に該当する場合は、認定を取り消すことができる。
（１）第２条に規定する要件を満たさなくなった場合
（２）第６条に規定する取組報告書を、県が定める期日までに提出しない場合
（３）第６条の規定により、第３条に規定する認定基準を２年連続で満たさなくなったと判明した場合
（４）虚偽又は不正の手段により認定を受けたことが明らかになった場合
（５）その他認定企業として適当でないと認められる場合
２　知事は、前項の規定により認定の取り消しをするときは、理由を付して認定企業にその旨を通知するものとする。
３　認定企業は、認定の取り消しを受けた場合、速やかに認定証を知事に返納しなければならない。

（その他）
第１３条　この要綱で定めるもののほか、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８年８月６日から適用する。

（旧制度の終了）

２　「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」認定制度実施要綱（以下「旧要綱」という。）は、令和８年８月５日をもって廃止する。

（経過措置）

３　旧要綱に基づき、令和８年３月３１日までに、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」又は「いしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」」として認定を受けている企業等については、令和９年３月３１日までの間、旧要綱に基づく認定の効力は継続する。

別表１（第３条関係）

認定項目		達成基準	点数
１．採用	①	次のアまたはイのいずれかに該当すること ア　直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近３事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも低いこと イ　直近の事業年度において、正社員に占める女性の割合が産業ごとの平均値（平均値が４割を超える場合は４割）以上であること	２
	②	採用における男女割合の撤廃等の男女の均等な採用や、配置する職域の拡大のための取組を行っていること	０．５
２．管理職比率	③	次のアまたはイのいずれかに該当すること ア　直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること イ　「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した女性の割合」÷「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した男性の割合」が８割以上であること	２
	④	女性のキャリアアップに向けた取組を実施し、その内容を社内に周知していること	0.５
３．多様なキャリアコース	⑤	直近の３事業年度のうち、以下の（1）～（4）のいずれかについて1項目以上の実績を有すること (1)女性の非正社員から正社員への転換 (2)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 (3)過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (4)おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	２
４．賃金	⑥	直近の事業年度において、正社員の男性の平均賃金に対する正社員の女性の平均賃金の割合が全国平均値以上であること ※男性労働者がいない場合は選択不可	１
５．継続就業	⑦	次のアまたはイいずれかに該当すること ア　直近の事業年度において、正社員の女性の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること イ　正社員の「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が７割以上であること	２

６．労働時間等の働き方	⑧	直近の事業年度における男性の育児休業等取得率が 30%以上であること ※取得対象者がいない場合は取得率向上に向けた取組の実施（0.5 点）	0.5～1
	⑨	直近の事業年度における正社員の各月の法定時間外・法定休日労働時間の合計時間の平均が各月 45 時間未満であること	1
	⑩	直近の事業年度における正社員の有給休暇取得率の平均が産業ごとの県平均値以上であること	2
７．行動計画	⑪	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、外部に公表していること（常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業限定）	1
８．女性の健康課題	⑫	女性の健康課題について、以下の(1)～(4)のいずれかについて、１項目以上の実績を有すること（１つ達成するごとに 0.5 点、最大１点） (1)「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること （休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。） (2)女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)に掲げる制度の内容とともに労働者に周知するための取組を実施していること (3)女性の健康上の特性への配慮に関する研修や、その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること (4)女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じる措置を講ずるとともに、労働者にその内容を周知していること	0.5～1