

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。

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（更新）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年間に於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たときは、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

（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1箇月前までに、ひめボス宣言事業所認証（更新）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。

- 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、従前の認証は当該認証期間終了後も、当該決定がなされるまでの間は、なおその効力を有する。

- 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5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。

（基本認証の取消し）

第9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10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6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。

（上位認証の基準）

第11条 知事は、上位認証申請者のうち、次の基準を全て満たし、別途定める審査会において審査の上適当と認める者を、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（附則第4項及び第5項に基づくみなし認証を受けている事業所を除く。）として認証されていること。
- （2）次に掲げる要件のうち、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業所については3つ以上、300人以下の事業所については2つ以上満たしていること。
ただし、ア～ウ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。

ア 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。

イ 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、又は雇用管理区分（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。

ウ 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。

エ 直近の3事業年度において女性の正社員への転換実績又は正社員として再雇用し、再雇用後6箇月以上継続して就業していること。

（3）次に掲げる全ての要件を満たしていること。

ただし、直近の事業年度での該当者がいない場合は、最大3事業年度までさかのぼり、対象者とすることができる。

ア 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80%以上であること。

イ 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。ただし、当面の間、育児休業を通算して5日以上（勤務を要しない日を含む。）取得した者の割合が100%であれば要件を満たしているものとして取り扱う。

（4）第14条の規定により認証を取り消されたとき、又は第15条による上位認証の辞退の申出を行ったとき（第2号及び第3号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。

（認証書の交付等）

第12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7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、又は別途定める審査会において適当と認められないときは、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13条 第11条の規定に基づく認証を受けた事業所は、少なくとも年1回以上定期的に、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8号）により報告しなければならない。

(上位認証の取消し)

第14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認めるときには、別途定める審査会において審査の上、その認証を取り消すことができる。

(準用)

第15条 第6条及び第8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16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たときは、実地調査を実施することができる。

(その他)

第17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。

愛媛県知事 様

以下のとおり、申請します。

なお、この申請書及び添付書類の記載事項は、事実と相違ありません。

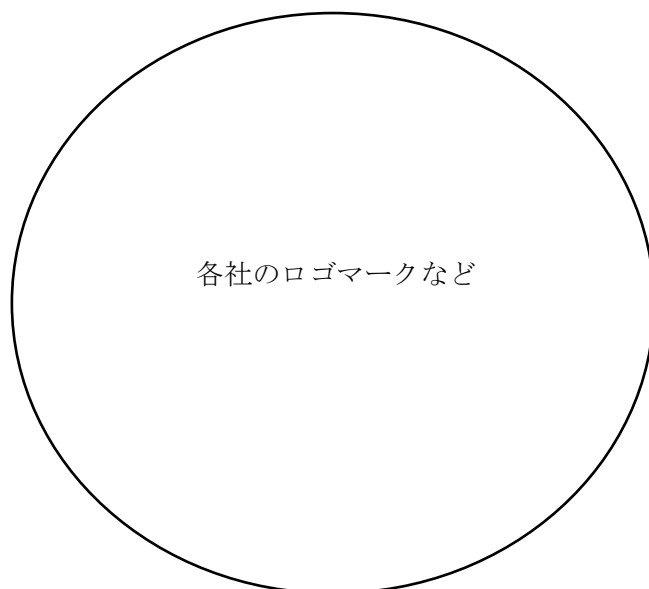
記

申請区分														
☐ 新規 ☐ 更新（認証番号 第 号）														
申請者情報（すべて必須項目）														
1	法人番号 ※法人番号が付与されていない場合は記載不要													
2	事業所名		(フリガナ)											
	県内支店名 ※県外に本社がある場合のみ記載		(フリガナ)											
3	事業所所在地		〒		—									
	県内支店所在地 ※県外に本社がある場合のみ記載		〒		—									
4	事業所電話番号			—		—								
5	業種 ※いずれかにチェック		☐	農業，林業		☐	漁業		☐	鉱業，採石業，砂利採取業		☐	建設業	
			☐	製造業		☐	電気・ガス・熱供給・水道業				☐	情報通信業		
			☐	運輸業，郵便業		☐	卸売業，小売業		☐	金融業，保険業				
			☐	不動産業，物品賃貸業		☐	学術研究，専門・技術サービス業							
			☐	宿泊業，飲食サービス業		☐	生活関連サービス業，娯楽業							
			☐	教育，学習支援業		☐	医療，福祉		☐	複合サービス事業				
			☐	サービス業（他に分類されないもの）				☐	公務（他に分類されるものを除く）					
			☐	その他（										）
6	主な事業内容													
7	常時雇用する労働者数				名（うち女性				名、男性				名）	

8	代表者	役 職															
		(フリガナ)															
		氏 名															
9	連絡担当者	(フリガナ)															
		氏 名															
		部 署															
		役 職															
		電話番号		—		—											
		メールアドレス															
10	公式ホームページ ※無い場合記入不要																
11	女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画	☐	策定し、都道府県労働局に届け出た後、当計画の実行に着手している。														
			計画期間（西暦）		年		月		日	～		年		月		日	
		☐	届出内容を外部に公表している。														
			公表場所														
		☐	届出内容を労働者に周知している。														
			周知方法														
		※女性活躍推進法については、内閣府のホームページをご覧ください。															
		プラチナえるぼし認定を受けている場合のみ															
☐	一般事業主行動計画の策定・届出の代わりに「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況」について毎年少なくとも1回公表を行っている。																

12	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	☐	策定し、都道府県労働局に届け出た後、当計画の実行に着手している。													
		計画期間（西暦）			年		月		日	～		年		月		日
		☐	一般事業主行動計画に「雇用環境の整備に関する事項」を1つ以上含めている。													
		☐	届出内容を外部に公表している。													
			公表場所													
		☐	届出内容を労働者に周知している。													
			周知方法													
		※次世代育成支援対策推進法については、厚生労働省のホームページをご覧ください。														
プラチナくるみん認定を受けている場合のみ																
☐	一般事業主行動計画の策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回公表を行っている。															
13	仕事と家庭の両立を支援するための制度等の規定整備	☐	育児・介護休業法の基準を満たす次の制度又は措置を就業規則等へ規定している。 ・育児休業　・介護休業 ・子の看護等休暇　・介護休暇 ・育児・介護のための所定外労働の制限 ・〃時間外労働の制限 ・〃深夜業の制限 ・〃所定労働時間の短縮等の措置													
14	育児休業等の制度の個別周知及び意向確認	令和4年4月1日以降、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者の有無														
		☐	有	☐	（「有」の場合）育児休業等の制度等を個別に周知し、育児休業申出等に係る意向の確認を行っている。											
		☐	無													
15	育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備	☐	育児・介護休業法に定める次の措置を1つ以上講じている。 ・育児休業に関する研修の実施 ・育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置） ・自社の育児休業取得事例の収集と提供 ・育児休業の制度と取得促進に関する方針の周知													
16	ハラスメント防止対策	☐	パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの禁止、行為者に対する対処内容について就業規則等へ規定している。													
17	法令違反	☐	過去3年間において、法令に違反する重大な事実はない。													

18	過去の認証取消し ※該当しない場合記入不要	☐	過去にひめボス宣言事業所の認証を取り消されている場合、又は辞退を行っている場合（認証基準を満たさなくなったことを理由とする辞退を除く）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。			
19	暴力団等反社会的勢力	☐	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ていない。			
		☐	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。）に該当していない。			
20	(任意入力) 県の認証制度登録状況 ※無い場合記入不要	☐	旧ひめボス宣言事業所（愛媛県版イクボス）			
		☐	ひめボス事業所plus	認定年度		年度
		☐	ひめボス事業所plus+	認定年度		年度
		☐	えひめ仕事と家庭の両立応援企業	第		号
		☐	えひめ仕事と家庭の両立応援企業ゴールド企業	第		号



ひめボス事業所宣言

我が社は、社員の仕事と家庭生活や地域活動などの両立を支援し、女性の活躍を推進する「ひめボス宣言事業所」となり、全ての社員を活かし、育てるとともに、一人ひとりの人生がより豊かになるよう応援します。

令和 年 月 日

〇〇〇〇株式会社

代表取締役 署名

※様式第2号は作成例です。事業所の理念や実情に沿って
宣言文を作成していただいても構いません。

ひめボス宣言事業所認証書

ロゴマーク

企業の名称 ○○株式会社

ひめボス宣言事業所認証制度要綱第4条の規定により、上記企業を「ひめボス宣言事業所」として認証します。

認証番号	第	号			
認証年月日		年	月	日	
有効期限		年	月	日	

愛媛県知事

愛媛県知事 様

ひめボス宣言事業所認証制度要綱第 6 条に基づき、以下のとおり、届け出ます。

なお、この申請書及び添付書類の記載事項は、事実と相違ありません。

記

届出者情報（すべて必須項目）										
1	認証番号									
2	事業所名		(フリガナ)							
3	事業所所在地		〒		―					
4	連絡担当者		(フリガナ)							
			氏 名							
			部 署							
			役 職							
			電話番号			―		―		
			メールアドレス							
変更情報										
5	変更事項	☐	本社の名称		☐	本社の所在地				
	変更前					変更後				

愛媛県知事 様

ひめボス宣言事業所認証制度要綱第8条の規定により、認証を辞退したいので、下記のとおり届け出ます。

記

届出者情報（すべて必須項目）										
1	辞退する認証の種別		☐	基本認証			☐	上位認証		
2	認証番号									
3	事業所名		(フリガナ)							
4	事業所所在地		〒		―					
5	連絡担当者		(フリガナ)							
			氏 名							
			部 署							
			役 職							
			電話番号			―		―		
			メールアドレス							
6	辞退理由		☐	第 4 条又は第11条に掲げる認証基準を満たさなくなったため。						
			☐	その他（下記に具体的に記載してください。）						

愛媛県知事 様

以下のとおり、申請します。

なお、この申請書及び添付書類の記載事項は事実と相違ありません。

記

申請者情報（すべて必須項目）																			
1	事業所名	(フリガナ)																	
2	事業所所在地	〒		―															
3	事業所電話番号			―			―												
4	業種 ※いずれかにチェック	☐	農業，林業		☐	漁業		☐	鉱業，採石業，砂利採取業		☐	建設業							
		☐	製造業		☐	電気・ガス・熱供給・水道業				☐	情報通信業								
		☐	運輸業，郵便業		☐	卸売業，小売業		☐	金融業，保険業										
		☐	不動産業，物品賃貸業		☐	学術研究，専門・技術サービス業													
		☐	宿泊業，飲食サービス業		☐	生活関連サービス業，娯楽業													
		☐	教育，学習支援業		☐	医療，福祉		☐	複合サービス事業										
		☐	サービス業（他に分類されないもの）				☐	公務（他に分類されるものを除く）											
		☐	その他（												）				
		5												主な事業内容					
6	事業年度の期間			月	～		月												
7	常時雇用する労働者数				名（うち女性				名、男性				名）						
8	代表者	役 職																	
		(フリガナ)																	
		氏 名																	
9	連絡担当者	(フリガナ)																	
		氏 名																	
		部 署																	
		役 職																	
		電話番号				―			―										
		メールアドレス																	

10	法令違反	☐	過去 3 年間に重大な法令違反がない。											
11	県税の納付状況	☐	県税の未納がない。											
12	暴力団等反社会的勢力	☐	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ていない。											
		☐	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。）に該当していない。											
13	☐	特別の法律により特別の設置行為をもって設立された法人（その資本金の全部又は大部分を、国又は地方公共団体が出資している法人、又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源の 50% 以上を国又は地方公共団体からの交付金若しくは補助金等によって得ている法人）ではない。												
14	☐	ひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証を受けた場合、奨励金の交付を申請します。 ※常時雇用する労働者が 20 人以上、300 人以下の事業所のうち、奨励金支給を希望する場合はチェックをつけてください。 （旧制度のひめボス宣言事業所の登録又はえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けていた事業所等については、常時雇用する労働者数が 20 人未満であっても申請可能です。） ※13 に該当する場合は奨励金の交付申請を行うことはできません。（スーパープレミアムの認証申請自体は可能です。）												
	☐	ひめボス宣言事業所として認証されているか。（みなし認証は不可）												
		認証番号												
	☐	次に掲げる要件のうち、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業所については 3 つ以上、300 人以下の事業所については 2 つ以上満たしているか。												
	☐	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。												
		<table border="1"> <tr> <td>①全正社員数</td> <td> </td> <td>人</td> <td>②左記のうち女性正社員数</td> <td> </td> <td>人</td> <td>②/①×100</td> <td> </td> <td>%</td> <td>国の定める平均値</td> <td> </td> <td>%</td> </tr> </table>	①全正社員数		人	②左記のうち女性正社員数		人	②/①×100		%	国の定める平均値		%
	①全正社員数		人	②左記のうち女性正社員数		人	②/①×100		%	国の定める平均値		%		
	上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）													
☐	次の要件のうち、いずれか 1 つ以上を満たしているか。													
☐	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。													
	<table border="1"> <tr> <td>①全女性正社員の合計勤続年数</td> <td> </td> <td>年</td> <td>②女性正社員数</td> <td> </td> <td>人</td> <td>①/②</td> <td> </td> <td>年</td> </tr> </table>	①全女性正社員の合計勤続年数		年	②女性正社員数		人	①/②		年	国の定める平均値 年			
①全女性正社員の合計勤続年数		年	②女性正社員数		人	①/②		年						

☐	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。										
	雇用管理区分		①女性労働者の平均勤続年数			②男性労働者の平均勤続年数			割合 (①/②×100)		
									%		
									%		
									%		
	上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）										
	☐	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。									
		①全管理職数			人	②左記のうち女性管理職数			人	②/①×100	%
上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）											
☐	直近の3事業年度において女性の正社員への転換実績又は正社員として再雇用し、再雇用後6箇月以上継続して就業していること。										
	正社員雇用日 (正社員への転換実績の場合は、転換日)		西暦		年		月		日	奨励金申請時における雇用期間 (正社員への転換実績の場合は記載不要)	か月
	前職離職日 (正社員への転換実績の場合は記載不要)		西暦		年		月		日		
	上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）										
☐	次に掲げる全ての要件を満たしているか。										

		☐	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80%以上であること。											
			①前々事業年度に出産した女性労働者数（出産日に在職している者に限る）			人	②左記のうち、子の1歳の誕生日まで在職している人数			人	就業継続率 (②/①×100)		%	
			上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）											
		☐	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。以下この項目において同じ。）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。ただし、当面の間、育児休業を通算して5日以上（勤務を要しない日を含む。）取得した者の割合が100%であれば要件を満たしているものとして取り扱う。											
			①直近の事業年度に配偶者が出産した男性労働者数			人	②左記のうち、規定の日数以上育児休業を取得した人数			人	取得率 (②/①×100)		%	
			上記の要件をクリアするために行った具体的な取組について記載してください。（未記入不可）											

ひめボス宣言事業所 スーパープレミアム認証書

ロゴマーク

企業の名称 ○○株式会社

ひめボス宣言事業所認証制度要綱第11条の規定により、上記企業を
「ひめボス宣言事業所スーパープレミアム」として認証します。

認証番号

第

号

認証年月日

年

月

日

愛媛県知事

愛媛県知事 様

以下のとおり、提出します。

なお、この報告書および添付書類の記載事項は事実と相違ありません。

記

報告者情報（すべて必須項目）									
1	事業所名	(フリガナ)							
2	認証番号								
3	常時雇用する労働者数		名	(うち女性		名、男性		名)	
4	連絡担当者	(フリガナ)							
		氏 名							
		部 署							
		役 職							
		電話番号		—		—			
		メールアドレス							

報告内容（すべて必須項目）

5	☐	次に掲げる要件のうち、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業所については3つ以上、300人以下の事業所については2つ以上満たしているか。												
	☐	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。												
		①全正社員数		人	②左記のうち女性正社員数		人	②/①×100		%	国の定める平均値		%	
	☐	次の要件のうち、いずれか1つ以上を満たしているか。												
	☐	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。										国の定める平均値		%
		①全女性正社員の合計継続勤続年数		年	②女性正社員数		人	①/②		年				
	☐	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。												
		雇用管理区分	①女性労働者の平均勤続年数				②男性労働者の平均勤続年数				割合 (①/②×100)			
														%
														%
													%	
☐	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。													
	①全管理職数		人	②左記のうち女性管理職数		人	②/①×100		%	国の定める平均値		%		
☐	直近の3事業年度において女性の正社員への転換実績又は正社員として再雇用し、再雇用後6箇月以上継続して就業していること。													
	正社員雇用日 (正社員への転換実績の場合は、転換日)	西暦		年		月		日	奨励金申請時における雇用期間 (正社員への転換実績の場合は記載不要)		か月			
	前職離職日 (正社員への転換実績の場合は記載不要)	西暦		年		月		日						
☐	次に掲げる全ての要件を満たしているか。													
☐	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80%以上であること。													
	①前々事業年度に出産した女性労働者数（出産日に在職している者に限る）		人	②左記のうち、子の1歳の誕生日まで在職している人数		人	就業継続率 (②/①×100)		%					

	☐	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。以下この項目において同じ。）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。ただし、当面の間、育児休業を通算して5日以上（勤務を要しない日を含む。）取得した者の割合が100％であれば要件を満たしているものとして取り扱う。									
		①直近の事業年度に配偶者が出産した男性労働者数		人	②左記のうち、規定の日数以上育児休業を取得した人数		人	取得率 (②/①×100)		%	
6	要件を満たせなかった項目がある場合は、その理由を記載してください。										
7	社内の女性活躍を推進するために行っている取組みについて記載してください。										
8	仕事と家庭の両立のために社内で行っている取組みについて記載してください。										