

令和8年度岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定基準

<認定基準>

下記の①から③を満たす企業を岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業に認定する。

- ① 必要項目をすべて満たしていること。
- ② 評価項目の獲得点数が、県の定める基準を超えていること、かつ、オリジナルな取組みの獲得点数において、県の定める基準を超えていること。
- ③ 労働関係法令に重大な違反をしていないこと。

<必要項目>

- ① 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録していること（申請時まで）
- ② 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とともに、計画内容を社外へ公表していること（申請時まで）
- ③ 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とともに、計画内容を社外へ公表していること（申請時まで）
- ④ 過去1年間における従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満であること（最終提出日（11月中旬）まで）
- ⑤ 全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の区分ごとの男女の賃金の差異について把握していること（申請時まで）

<評価項目>

No	R 8 認定指標	R 8 取組内容
1	年休取得率	<p>過去1年間の年次有給休暇の取得率が産業別平均値を超えているか。また、70%以上であるか。</p> <p>※付与日数が10日以上で、基準日から1年間の取得日数が5日未満の従業員がいる場合は、認定不可又は認定取消</p> <p>※年休取得率＝取得日数計／付与日数計（繰越日数を除く）</p> <p>※特別有給休暇を分母、分子に加えることも可。</p> <p>※産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照</p> <p><対象労働者の基準></p> <p>◎対象となる労働者は、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く）とする。</p> <p>○「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者 ・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者
2	年間休日総数	<p>過去1年間の年間休日総数が企業規模別平均値を超えているか。</p> <p>なお、算出期間は「1年休取得率」と、同じ期間とする。</p> <p>※企業規模別平均値は「産業別平均値一覧表」の「企業規模別平均値」参照。</p> <p><対象休日の基準></p> <p>○企業1年分の休日の合計日数とする。</p> <p>・休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）をいう。</p> <p>ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。</p>

No	R 8 認定指標	R 8 取組内容
3	所定外労働時間	<p>過去1年間において、従業員1人当たりの所定外労働時間（月平均）が10時間以下であり、かつ、月平均所定外労働時間45時間以上の従業員がゼロであるか。また、産業別平均値を超えていないか。</p> <p>※過去1年間の月平均所定外労働時間が45時間以上の場合は、エクセレント企業の認定は不可とする。</p> <p>※36協定違反がある場合は、認定不可又は認定取消</p> <p>※産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照</p> <p><対象労働者の基準></p> <p>◎対象となる労働者は、常用労働者（パートタイム労働者を含む。）とする。</p> <p>○「常用労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間を定めずに雇われている者 ・1か月以上の期間を定めて雇われている者 <p>○「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者 ・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者
4	所定労働時間	<p>過去1年間の所定労働時間が、産業別平均値を超えていないか。</p> <p>なお、算出期間は「3 所定外労働時間」と、同じ期間とする。</p> <p>※産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照</p> <p><所定労働時間の基準></p> <p>○所定労働時間は、就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。</p>
5	女性管理職登用	<p>女性の管理職を配置しているか。また、女性管理職比率が産業別平均値を超えているか。</p> <p>※女性管理職員比率＝女性管理職の人数／管理職の総人数</p> <p>※産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照</p> <p>※評価項目6で役員とみなす者は、男女ともこの項目では除外する。</p> <p>※管理職とは、原則として、課長級以上の役職（役員を除く）にある労働者をいう。</p> <p>「課長級」とは次のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長 ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
6	女性役員等	<p>女性の役員を配置しているか、または、代表者が女性か。</p> <p>※代表者：代表取締役、理事長など</p> <p>※「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）</p> <p>※社外取締役は、県内に勤務している者のみが対象。</p>

No	R 8 認定指標	R 8 取組内容
7	育児休業取得 (女性)	過去3年間の女性従業員の育児休業取得率が産業別平均値を超えているか。 ※育児休業取得率＝過去3年間に育児休業を取得した者の数／過去3年間に出産した者の数 ※対象期間に出産又は育児休業等を取得した期間雇用者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外することも可。 ※申請時にすでに退職している従業員は、分母も分子にも含めない。 産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照
8	育児休業等取得 (男性)	過去3年間の男性従業員の育児休業取得率が、産業別平均値を超えているか。また、通算して1か月以上の育児休業（出生時育児休業を含める）を取得した者が1人以上いるか。 ※育児休業取得率＝育児休業を取得した者の数／子が生まれた者の数 ※対象期間に子が生まれた又は育児休業等を取得した期間雇用者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外することも可。 ※申請時にすでに退職している従業員は、分母も分子にも含めない。 ※育児・介護休業法に基づく育児休業取得者を対象とし、配偶者出産休暇、育児参加休暇など企業独自の出産・育児参加目的の特別休暇は含めない 産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照
9	離職率	結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護・介護、人間関係、キャリアアップなど、個人的な事情を理由とした過去3年間の平均離職率が産業別平均値よりも低いのか。 ※離職率＝離職者／常用労働者数 ※産業別平均値は「産業別平均値一覧表」参照 <対象労働者の基準> ◎対象となる労働者は、常用労働者（パートタイム労働者を含む。）とする。 ○「常用労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。 ・期間を定めずに雇われている者 ・1か月以上の期間を定めて雇われている者 ○「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。 ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者 ・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者 ◎離職者からは、定年退職者、本人の責（重大な服務規律違反等）による退職者、出向者、経営上の都合による退職者、死亡・傷病による退職者を除く。
10	雇用転換	過去3年間において、非正規雇用者を正規雇用者への登用実績があるか。 ※非正規雇用者は、正規雇用者以外のすべての者をいう。正規雇用者は、職場で一般職員あるいは正社員などと呼ばれている者。
11	業務管理体制	業務マニュアル等による見える化、複数担任制等による業務共有化により、子の発熱などの突発事態でも、他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制が確立されているか。
12	職場研修	従業員に対し、年1回以上、ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修を実施しているか。 ※全従業員対象が望ましいが、毎年対象を替えての実施も可。
13	従業員ニーズの把握	職場環境やワーク・ライフ・バランス推進のため、アンケートやヒアリング・面談等により、年1回以上、従業員のニーズを的確に把握しているか。

No	R 8 認定指標	R 8 取組内容
14	オリジナル	<p>以下のテーマで、他社の模範となるオリジナルな取組みを実施しているか。</p> <p>※必ず5項目を記入すること。</p> <p>※取組みの成果・効果を数値で示せる場合は、必ず記入すること。</p> <p><テーマ> (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすさ・多様な働き方 ・女性の活躍推進 ・DX・ICTの活用による業務効率化 ・ダイバーシティ：高齢者、外国人、障がい者 ・地域貢献・社会貢献 ・人材育成・キャリア支援 ・組織文化づくり・コミュニケーション推進 ・その他