

## 沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度要綱

### (目的)

第1条 この要綱は、社員が仕事と私生活のバランスを取りながら、その持てる能力を最大限に発揮するよう支援する企業を県が認証し、社会的に評価される仕組みをつくとともに企業の自主的な取り組みを促し、もって労働者福祉の増進と次世代育成支援に資することを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱において、企業とは、県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う法人をいう（国及び地方公共団体、公企業を除く）。

### (認証)

第3条 知事は、社員が仕事と私生活のバランスを取りながらその持てる能力を最大限発揮するよう支援する企業を「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業」として認証することができる。

2 知事は、前項の規定により企業を認証したときは、当該認証の申請者に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業」認証書を交付するとともに、認証した企業の概要、認証の基準となる取り組みの内容等について広く周知を図るものとする。

### (申請)

第4条 前条の認証を受けようとする企業は、沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証申請書（様式第1号）及び、認証基準を満たしていると証明される資料を知事に提出するものとする。

### (認証基準)

第5条 知事は、申請者が以下の要件を満たすと判断する場合、これを認証する。

- (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ている企業であること。
- (2) うちなー健康経営宣言を行っている企業であること。
- (3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、別表1で定める法を上回る労働条件等の整備を四つ以上行っている企業で、次に掲げる事項を三つ以上満たしているとともに、その実績があること。
  - ア 育児休業中及び介護休業中の社員に、雇用保険等からの給付金とは別の経済的支援制度があること。
  - イ 女性社員の育児休業取得率が95%以上であること。
  - ウ 男性社員の育児休業取得率が10%以上であること。
  - エ 3歳以上の子を養育する社員も短時間勤務制度の対象であること。

- オ 社員が育児又は介護サービスに要した経費の助成制度があること。
  - カ 育児、介護又は病気療養等に係る従業員に配慮したテレワーク（在宅勤務）制度があること。
  - キ 社員の自発的な修学又は国際貢献活動のための休業制度があること。
  - ク 所定外労働の抑制又は削減の取組を行っており、効果が認められること。
  - ケ 年次有給休暇の取得促進の取組を行っており、効果が認められること。
  - コ 反復・継続して治療を行う必要がある社員のため、治療と仕事を両立できるよう支援する制度があること。
  - サ 高齢社員の定着を支援する制度があること。
  - シ その他、社員のワーク・ライフ・バランスに効果的な制度があること。
- (4) 沖縄県内で事業実績が1年以上あること。

(状況確認)

- 第6条 知事は、認証を受けた企業に対し、必要に応じて、取り組み状況の報告を求めることができる。
- 2 前項の規定により報告を求められた企業は、求められた事項について、速やかに知事に報告しなければならない。

(認証期間及び更新の届出)

- 第7条 認証期間は、認証をした日から5年間とする。
- 2 認証企業は、認証期間満了日の6ヶ月前までに、沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業更新届出書（様式第2号）により、知事に届け出るものとする。
- 3 認証をした日から5年を経過した場合、認証企業は「認証更新審査中企業」とし、認証をした日から6年を経過した時点で更新が決定されていない場合には、自動的に認証を失効する。
- 4 令和4年3月31日までに申請し、その後認証された企業については、前項を適用しないが、当該企業は更新に努めるものとする。

(変更の届出)

- 第8条 認証を受けた企業は、申請の内容に変更があった場合は沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業変更届出書（様式第3号）により、知事に届け出るものとする。

(認証の辞退)

- 第9条 認証を受けた企業は、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、沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業辞退届出書（様式第4号）により知事に届け出なければならない。

(認証の取消し)

第10条 知事は、認証企業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、その他認証企業として適当でなくなったと認めるときは、当該企業の認証を取り消すことができる。

(その他)

第11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

この要綱は、平成19年7月24日から施行する。

この要綱は、平成29年3月1日から施行する。

この要綱は、平成30年12月7日から施行する。

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

この要綱は、令和2年10月8日から施行する。

この要綱は、令和3年3月23日から施行する。

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

別表 1

法を上回る労働条件等の整備項目
1 育児休業の対象となる子の上限年齢が法定（1歳あるいは一定要件のもとで2歳未満、パパ・ママ育休プラスの場合1歳2か月）を超える。
2 育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている。
3 育児休業後、従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施している。あるいは実施する旨を定めている。（インターネットの利用も含む）
4 育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供している。あるいは提供する旨を定めている。
5 小学校就学前の子の看護休暇の対象となる子の上限または取得日数が法定を越える。（小学校就学後または1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を超える。）
6 育児に関する目的で利用できる休暇または配偶者出産休暇等が就業規則等に明記されている。
7 介護休業の取得可能な期間が法定（対象家族1人につき通算93日）を超える。
8 要介護状態にある対象家族1人につき取得可能な休業の回数が法定（3回を上限として、介護休業を分割して取得可能）を超える。
9 介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている。
10 介護休業後、従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施している。あるいは実施する旨を定めている。（インターネットの利用も含む）
11 介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供している。あるいは提供する旨を定めている。
12 要介護状態にある対象家族の介護休暇の取得日数が法定を越える。（1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を超える。）