

# 群馬県いきいきGカンパニー認証制度

ぐんまの企業のはたらきやすさをPR!

群馬県では、育児介護休業制度の利用促進、女性の活躍推進、従業員の家庭教育推進など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を「いきいきGカンパニー」として認証しています!

人材  
確保

人材  
定着

生産性  
向上

ワーク  
ライフ  
バランス

群馬県いきいきGカンパニー



「群馬県育児いきいき参加企業認定制度」、「群馬県男女共同参画推進員設置事業所制度」、「ぐんま家庭教育応援企業登録制度」が平成27年4月から「いきいきGカンパニー認証制度」にリニューアルされました。

## Gカンパニーに認証されると…

県HP等に公表することによる企業のイメージアップを図れます!  
県が発注する公共工事や物品購入・役務提供における**入札参加資格**での**加点**を受けられます!

職場で実施する家庭教育研修会などに講師を派遣します!  
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を受けられます!

さらに、**金融機関からの低融資制度**も!

詳しい内容は県HPを御確認ください。  
<http://www.pref.gunma.jp/>

いきいきGカンパニー  検索



本制度紹介ページ  
(県HP内)に  
リンクします。

従業員の育児・介護休業や女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスを応援することで、  
人材の確保・定着をはかりましょう

# Gカンパニー認証制度について

## 制度の概要

育児・介護休業制度の利用促進や職場における女性の活躍推進、従業員の家庭教育等ワーク・ライフ・バランスの推進に先導的に取組を進めようとしている企業を応援し、男性、女性を問わずすべての労働者が働きやすい職場環境づくりを推進するとともに企業の活性化を図り、県経済に活力を与えることを目的として実施します。

## 対象者

県内に本社又は事業所があり、県内において事業活動を行う企業、法人、団体が対象です。

## 認証期間

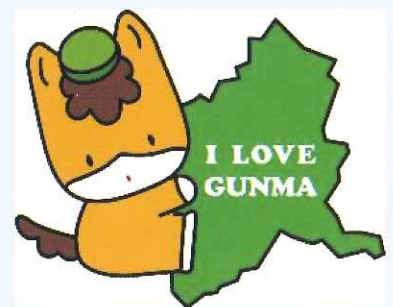
3年間\*(更新制度あり)

## 提出書類

- ・申請書
- ・チェックシート
- ・育児休業に関する就業規則・社内規則など

## 認証区分

いきいきGカンパニー認証には、2つの区分があります。ベーシック認証とさらに取組が進んだゴールド認証です。



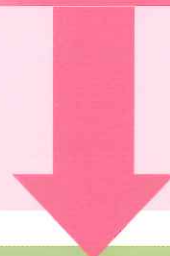
**申請様式は、県HPからダウンロード！**

## ベーシック認証の要件

- 育児休業に関する制度を就業規則等の社内規則に規定している
- 次の各分野に関する取組宣言をしている
  - 育児休業制度等をはじめとする両立支援
  - 職場における女性の登用・活躍推進
  - 従業員の家庭教育等
- 過去3年間において、法及び法に基づく命令  
そのほか関係法令に違反する重大な事実がないこと



**たとえば  
どんな宣言??**



## 育児休業制度等をはじめとする両立支援

例1 育児休業等の制度の周知を図り、取得しやすく働きやすい環境づくりに努めます！

## 職場における女性の登用・活躍推進

例1 社内の会議や各種プロジェクトに女性従業員をメンバーとして参加させます！

## 従業員の家庭教育等

例1 子どもを持つ従業員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を奨励します！

宣言例

## 認証までの流れ



## ゴールド認証の要件

- ベーシック認証の要件を全て満たしている
- 介護休業に関する制度を就業規則等の社内規則に規定している
- 県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画推進員を設置していること
- 次の各事項に関する取組実績があること
  - ワーク・ライフ・バランスの取組実績
  - 職場における女性の登用・活躍推進の取組実績

目指せ  
表彰！



**ゴールド認証からの新規申請も可能です！**

例2 就業形態の多様化に対応できる社内体制を整備します！

例2 管理職に占める女性の割合を向上させるように努めます！

例2 働き方を見直すために「ノー残業デー」を設けます！

県HPで  
宣言例  
紹介中!!

## 育児・介護休業法の概要

下記の制度については、あらかじめ制度を導入する必要がありますので、就業規則を整備しましょう。（平成29年1月1日現在の法令に基づく制度の概要です）

### 育児のための両立支援制度

- (1) 育児休業.....原則として子が1歳（特別な事情があれば1歳6か月）まで、仕事を休める制度です。有期契約労働者の方でも、過去1年以上継続して雇用され、子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでなければ、取得対象です。
- (2) 短時間勤務制度.....子が3歳まで、短時間勤務（1日6時間）ができる制度です。
- (3) 所定外労働の制限...子が3歳まで、残業が免除される制度です。
- (4) 子の看護休暇.....小学校就学前の子の病気の看護などのため、半日単位で仕事を休める制度です。
- (5) 時間外労働の制限...子が小学校に就学するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除される制度です。
- (6) 深夜業の制限.....子が小学校に就学するまで、深夜業(午後10時～午前5時)が免除される制度です。

※平成29年10月1日より、特別な事情がある場合、最長2歳まで育児休業を取得できるようになりました！

### 介護のための両立支援制度

- (1) 介護休業.....要介護状態の対象家族1人につき通算93日間、3回を上限として、分割して仕事を休める制度です。有期契約労働者も一定要件を満たせば取得対象です。
- (2) 短時間勤務等の措置...利用開始の日から3年の間で2回以上、短時間勤務などができる制度です。
- (3) 所定外労働の制限.....介護のために、残業が免除される制度です。
- (4) 介護休暇.....介護や世話（通院の付添い等）のため、半日単位で仕事を休める制度です。
- (5) 時間外労働の制限.....介護のために、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除される制度です。
- (6) 深夜業の制限.....介護のために、深夜業(午後10時～午前5時)が免除される制度です。



妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由に、解雇や退職強要、パートへの契約変更など不利益な取扱いを行うことは、「違法」です。  
また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（上司や同僚による就業環境を害する行為）の防止措置を講ずることが、事業主の義務です。

## 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の概要

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員が101人以上の企業には、仕事と育児の両立支援等に関する行動計画の策定・届出等が義務付けられています（100人以下の企業は努力義務）。

また、女性活躍推進法に基づき、従業員が301人以上の企業には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・届出等が義務付けられています（300人以下の企業は努力義務）。

行動計画の策定・届出等を行った企業が、認定基準を満たした場合、厚生労働大臣の認可を受け、右の認定マークを表示して優秀な人材の採用や企業イメージの向上に繋げることができます。



左から、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）、特別認定マーク（プラチナくるみん）、女性活躍推進法に基づく認証マーク（えるぼし）

## 両立支援等助成金のご案内

従業員の仕事と育児・介護の両立支援や、女性の活躍推進に取り組む事業主を応援する制度に「両立支援等助成金」があります。具体的な内容は下記の厚生労働省HPをご参照ください。

お問合せ先

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/)  
群馬労働局雇用環境・均等室 TEL 027-896-4739

お問合せ先

いきいきGカンパニー認証制度についての情報は、県のHPで紹介中

<http://pref.gunma.jp> [いきいきGカンパニー]で検索

群馬県 産業経済部労働政策課 TEL027-226-3404 FAX027-223-7566  
女性・若者就職支援室 〒371-8570 群馬県前橋市大手町1-1-1

