

熊本市子育て支援優良企業認定事業実施要綱

制定	平成30年	6月	8日	健康福祉局長決裁
改正	平成31年	3月18日		子ども政策課長決裁
	令和2年	4月	1日	子ども政策課長決裁
	令和4年	4月	1日	子ども政策課長決裁
	令和4年	11月21日		子ども政策課長決裁

(事業の目的)

第1条 この要綱は、企業における子育てしやすい職場環境が整備されている企業を熊本市子育て支援優良企業として認定（以下「認定」という。）することに必要な事項を定め、子育てしやすい職場環境の整備に取り組む企業を評価し顕彰することで、認定を受けた企業（以下「認定企業」という。）自身の更なる取組促進を図るとともに、認定企業の取り組み事例を広く周知することで、他の企業が参考とするモデル的取組事例としての活用や、学生等の求職者の就業情報としての機会につなげることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、使用する用語の定義は次のとおりとする。

- (1) 「企業」とは、事業・活動を行う法人（外国の会社を除く。）又は個人経営であって単独若しくは複数の事業所をいう。
- (2) 「事業所」とは、経済活動が行われている場所ごとの単位で、原則として次の要件を備えていることをいう。
 - ア 一定の場所を占めて、単一の経営主体のもとで経済活動が行われていること。
 - イ 従業者と設備を有して、物の生産や販売、サービスの提供が継続的に行われていること。
- (3) 「常用雇用者」とは、原則として次のいずれかの要件を備えていることをいう。
 - ア 期間の定めなく雇用されている者
 - イ 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者及び雇入れのときから1年以上引き続き雇用されていると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用されるものであって、その雇用期間が反復更新されて事実上アと同様に認められる者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に定める労働派遣始業者に労働者派遣された派遣労働者を除く。）をいう。
- (3) 「基準日」とは、認定を受けようとする年度の4月1日をいう。
- (4) 「労働基準関係法令」とは、労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）、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。）、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7月1日法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及びこれらの法に係る政省令をいう。

（対象）

第3条 認定の対象となる企業は、熊本市内に事業所がある常用雇用者が10名以上の企業とする。

2 前項の規定にかかわらず、市長は次の各号のいずれかに該当すると認める企業は認定の対象としない。

- (1) 労働基準関係法令に著しく違反する事実があること
- (2) 基準日から過去1年の間に、虚偽の申請その他不正な手段により、第5条第1項の認定を受けようとした企業
- (3) 熊本市暴力団排除条例（平成23年12月19日条例第94号）第2条第1項第2号及び第3号で規定する暴力団員又は暴力団密接関係者（以下「暴力団員等」という。）が所属する企業又は同項第1号で規定する暴力団及び暴力団員等と密接な関係を有する企業

（申請）

第4条 認定を受けようとする企業（以下「申請企業」という。）は、熊本市子育て支援優良企業認定申請書（様式第1号）に次の各号に定める書類を添えて、別に定める期間に市長へ提出しなければならない。

- (1) 安心して結婚、妊娠・出産、子育てができる雇用環境の整備に取り組む企業調査票
- (2) 別表1-ウに定める審査書類
- (3) 役員名簿
- (4) その他市長が必要とする書類

（審査）

第5条 市長は、前条に定める申請を受けたときは、次の各号に掲げる項目について、別表1に従い、別に定める熊本市子育て支援優良企業審査会において審査を行う。

- (1) 育児・介護休業法第2条第1号に定める育児休業
- (2) 労働基準法第67条第1項に定める育児時間
- (3) 育児・介護休業法第23条第1項に定める育児のための所定労働時間の短縮措置
- (4) 同条第2項に定める始業時刻変更等の措置
- (5) 同法第16条の2第1項に定める子の看護休暇
- (6) 次のアからウまでのいずれか1つの項目
 - ア 同法第16条の8に定める所定外労働の制限
 - イ 同法第17条に定める時間外労働の制限
 - ウ 同法第19条に定める深夜業の制限
- (7) 労働基準法第65条第1項及び第2項に定める産前産後休業
- (8) 男女雇用機会均等法第12条に定める保健指導又は健康診査を受けるための時間の

確保

- (9) 同法第13条第1項に定める第12条の保健指導又は健康診査に基づく医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置
 - (10) 労働基準法第65条第3項に定める妊婦の軽易業務への転換
 - (11) 次のアからウまでに掲げるいずれか1つの項目
 - ア 労働基準法第64条の3第1項に定める妊産婦等の危険有害業務の就業制限
 - イ 同法第66条第1項に定める妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限
 - ウ 同条第2項及び第3号で定める妊産婦の時間外及び休日並びに深夜業の制限
 - (12) 男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条に定める職場内における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置
 - (13) 育児・介護休業法第27条に定める再雇用特別措置等の企業が独自に規定する子育て支援の推進に関する復職及び再雇用制度
 - (14) 育児・介護休業法第24条第1項に定める育児目的休暇等の企業が独自に規定する子育て支援の推進に関する特別休暇制度
 - (15) 企業が独自に規定する子育て支援の推進に関する経済的支援制度
 - (16) 企業が独自に設置する子育て支援の推進に関する設備
 - (17) 前号までの項目を除く子育て支援の推進に関する企業の取組
 - (18) 女性常用雇用者であって、基準日から過去1年の間に出生したものの数に対する当該女性常用雇用者が第1号に定める育児休業を取得したものの数の割合（基準日において労働基準法第65条第2項に定める産後休業中のものを除く。）
 - (19) 男性常用雇用者であって、基準日から過去1年の間に配偶者が出生したものの数に対する当該男性常用雇用者が第1号に定める育児休業を取得したものの数の割合
 - (20) 常用雇用者が基準日から過去1年の間に第1号に定める育児休業を取得したものの数に対する当該常用雇用者が基準日において継続して就労しているものの数の割合
 - (21) その他、第1条に掲げる事業の目的達成のために必要な事項
- 2 市長は、前項の審査に関し必要があると認めるときは、警察、労働局その他機関に対し必要な事項の照会を行うことができる。
- (認定)
- 第6条 前条の審査により、次の各号の要件を満たすと認めるときは、申請企業に対し、子育て支援優良企業認定証（様式第2号）を交付するものとする。
- (1) 別表2で定める最低基準を満たすこと。
 - (2) 別表3で定めた配点により算出した点数が別に定める点数以上であること
- 2 前項の認定は別表4に定める企業規模別に行う。
- 3 認定企業は、認定マーク（様式第3号）をその企業が発行する印刷物等に表示することができる。

4 前項に規定する認定マークの使用を希望する認定企業は、認定マーク使用届出書（様式第4号）を市長に届け出なければならない。

（認定期間）

第7条 認定期間は、認定日から1年を経過した日以後最初の3月31日までとする。ただし、基準日から過去3年の間に認定を受けた企業である場合の認定期間は、認定日から3年を経過した日以後最初の3月31日までとする。

2 認定企業は、認定期間中における再度の認定を受けようとする申請を妨げない。ただし、前項ただし書きの適用を受けた認定企業は、基準日から認定期間の終期までの期間が1年以上あるときはこの限りではない。

（認定内容の変更及び認定の廃止・辞退）

第8条 認定企業は、次の各号に掲げる場合には、熊本市子育て支援優良企業認定（変更・廃止・辞退）届出書（様式第5号）を市長に提出しなければならない。

- (1) 企業及び事業所の名称を変更したとき
- (2) 企業及び事業所の住所を変更したとき
- (3) 申請書に記載した審査項目に関する内容や実施状況に変更があったとき
- (4) 合併又は解散、事業の休止又は廃止等事業活動の存続に関する事項に変更があったとき
- (5) 認定継続を辞退するとき

（認定の取消）

第9条 市長は、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、認定の取消を行うことができる。

- (1) 第3条第2項に該当することとなったとき。
- (2) 虚偽の申請その他不正な手段、または錯誤により第5条第1項の認定を受けたことが判明したとき。

2 前項の規定により認定の取消を受けた企業は、認定の取消の通知を受けた日から1年を経過した日の属する年度末まで認定の申請をすることができない。

（庶務）

第10条 この要綱に関する事務は、健康福祉局子ども未来部子ども政策課が行う。

（雑則）

第11条 この要綱に定めるもののほか、認定等に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

第1条 この要綱は、平成30年 6月 8日から施行する。

第2条 平成27年度子育て支援優良企業認定事業実施要領第7条第4項、平成28年度子育て支援優良企業認定事業実施要領第7条第4項、平成29年度子育て支援優良企業

認定事業実施要領第7条第4項の規定により子育て支援優良企業として認定を受けたものは、第5条第1項の企業認定を受けたものとみなす。

附 則

第1条 この要綱は、平成31年 4月 1日から施行する。

附 則

第1条 この要綱は、令和 2年 4月 1日から施行する。

附 則

第1条 この要綱は、令和 4年 4月 1日から施行する。

附 則

第1条 この要綱は、令和 4年12月 1日から施行する。

別表1 「子育て支援優良企業認定審査項目」

	制度等	ア 審査項目	イ 審査内容	ウ 審査書類
I 育児・介護休業法や労働基準法など法定制度の運用状況について	1 育児休業	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則（又はこれに準ずる規程等。以下同じ）
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・育児休業申請書 ・出勤簿
		男性実績	前年度において、男性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・育児休業申請書 ・出勤簿
		期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則
		有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則
	2 育児時間	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・育児時間申請書 ・出勤簿
		期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則
		有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則
	3 育児短時間	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・育児短時間申請書 ・出勤簿
		男性実績	前年度において、男性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・育児短時間申請書 ・出勤簿
		期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則
		有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則
	4 始業時刻変更等の措置	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・始業時刻変更等の措置に関する申請書 ・出勤簿
		男性実績	前年度において、男性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・始業時刻変更等の措置に関する申請書 ・出勤簿
		期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則
	5 子の看護のための休暇	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・子の看護のための休暇申請書 ・出勤簿
男性実績		前年度において、男性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・子の看護のための休暇申請書 ・出勤簿	
期間延長・年齢拡大		この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則	
有給制度		この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則	
6 ①育児のための所定時間外労働の制限 ②時間外労働の制限 ③深夜業の制限	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
	女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・いずれかの制限に関する申請書 ・出勤簿 ・事業主からの通知	
	男性実績	前年度において、男性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・いずれかの制限に関する申請書 ・出勤簿 ・事業主からの通知	
	期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則	
7 産前・産後休業	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
	女性産前実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・産前休業申請書 ・出勤簿	
	女性産後実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・産前休業申請書 ・出勤簿	
	期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則	
	有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則	

	制度等	ア 審査項目	イ 審査内容	ウ 審査書類	
	8 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・申請書（健康診査・保健指導申請書） ・健康診査等のための特別休暇をとったことがわかる書面（出勤簿による記載など）	
		期間延長・年齢拡大	この制度が、法で定める対象期間や対象年齢よりも充実していることの有無	・就業規則	
		有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則	
	9 指導事項を守ることができるようにするための措置について	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・指導事項を守ることができるようにするための措置を行ったことがわかる書類（母性健康管理指導事項連絡カード、出勤簿等）	
		有給制度	この制度を利用した場合、給与が一部又は全額補償されることの有無	・就業規則	
	10 妊婦の軽易業務転換	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・妊婦の軽易業務転換に関する申請書 ・出勤簿	
	11 ①.妊産婦の危険有害業務の制限 ②.変形労働時間制の制限 ③.時間外労働等の制限	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	
		女性実績	前年度において、女性常用雇用者が制度を利用した実績の有無	・いずれかの制限に関する申請書 ・出勤簿 ・事業主からの通知	
	12 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置	制度等の規定	ハラスメントの内容や厳正な対処方針等について、就業規則等への規定の有無	・就業規則	
		相談窓口の設置及び周知	ハラスメントに関する相談窓口の設置及びその周知の有無	・就業規則、社内に周知した文書の写し（社内報など）	
	II 企業で独自に設けている結婚、妊娠・出産、子育てに関する制度等について	13 復職・再雇用制度	制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則
配布物等による周知			社内報などによる社員への制度周知の有無	・社内に周知した文書の写し（社内報など）	
実施実績			就業規則等への規定はないものの、実際には制度を実施していることの有無	・復職した常用雇用者の雇用契約書 ・出勤簿	
14 特別休暇制度		制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	いずれか1つ
		配布物等による周知	社内報などによる社員への制度周知の有無	・社内に周知した文書の写し（社内報等）	
		実施実績	就業規則等への規定はないものの、実際には制度を実施していることの有無	・特別休暇使用申請書 ・出勤簿	
15 経済的支援制度		制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	いずれか1つ
		配布物等による周知	社内報などによる社員への制度周知の有無	・社内に周知した文書の写し（社内報など）	
実施実績		就業規則等への規定はないものの、実際には制度を実施していることの有無	・給付実績がわかる書面		
16 設備の設置		設備名称・設備内容	結婚、妊娠・出産、子育てに配慮した設備の設置状況	・設備の設置目的、設置時期がわかる書面、設備の写真など	
17 その他独自の取り組み		制度等の規定	就業規則等への規定の有無	・就業規則	いずれか1つ
		配布物等による周知	社内報などによる社員への制度周知の有無	・社内に周知した文書の写し（社内報等） ・結果報告書、研修関係の資料 等	
		実施実績	就業規則等への規定はないものの、実際には制度を実施していることの有無	・実施時の写真、報道資料（新聞掲載等）	
III その他取得状況について		18 女性育児休業取得状況	子を出産した女性労働雇用者	基準日の属する年度の前年度に出産した女性常用雇用者数（基準日現在、産後休暇等により休暇中の者を除く。）	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿
	そのうち育児休業を取得した女性常用雇用者		そのうち、育児休業を取得した女性常用雇用者数（基準日現在、産後休暇等により休暇中の者を除く。）	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿	
	19 男性育児休業取得状況	配偶者が子を出産した男性常用雇用者	前年度に配偶者が子を出産した男性常用雇用者数	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿	
育児休業を取得した男性常用雇用者		そのうち、育児休業を取得した男性常用雇用者数	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿		

20 育児休業取得後の継続就労状況	子を出産し、かつ育児休業を取得した女性常用雇用者	前年度に子を育児休業を取得した女性常用雇用者数	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿
	そのうち継続就労している女性常用雇用者	そのうち、基準日現在、継続して就労している女性常用雇用者数	・該当者リスト（任意様式） ・出勤簿

別表2 「子育て支援優良企業の認定にかかる最低基準」

	最低基準	項目
ア	右欄で定める1、2、5から7までの全ての項目及び3又は4のいずれかの項目について、就業規則等で規定されていること。	1 育児休業 2 育児時間 3 育児短時間 4 始業時刻の変更
イ	右欄で定める1、2、5、7のいずれかの項目について前年度中に取得実績があること	5 子の看護休暇 6 所定外労働の制限等 7 産前・産後休業

別表3 「子育て支援優良企業認定配点一覧」

	制度等			実績		合計得点	備考
	制度等の規定(2点)	期間・年齢拡充(1点)	有給制度(1点)	女性実績(1・2・4点)	男性実績(1・2・4点)		
1 育児休業	2	1	1	4	4	12	男女実績：「実績あり」のとき…各4点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
2 育児時間	2	1	1	4	/	8	女性実績：「実績あり」のとき…各4点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
3 育児短時間	2	1	1	2	2	8	男女実績：「あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」のとき…各1点
4 始業時刻の変更	2	1	/	2	2	7	男女実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
5 子の看護休暇	2	1	1	4	4	12	男女実績：「実績あり」のとき…各4点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
6 所定外労働の制限等	2	1	/	2	2	7	男女実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
7 産前・産後休業	2	1	1	4	/	8	女性産前・産後休業実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
8 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	2	1	1	2	/	6	女性実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
9 指導事項を守ることができるようにするための措置について	2	/	1	2	/	5	女性実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
10 妊婦の軽易業務転換	2	/	/	2	/	4	女性実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
11 妊産婦の危険有害業務の制限等	2	/	/	2	/	4	女性実績：「実績あり」のとき…各2点 「実績がないことを把握している」とき…各1点
12 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置	4	/	/	/	/	4	制度等の規定、相談窓口の設置及び周知…各2点
13 復職・再雇用制度	/	/	/	/	/	8	1項目4点×2項目
14 有給休暇制度	/	/	/	/	/	6	1項目2点×3項目（項目上限設定：最大3項目）
15 経済的支援制度	/	/	/	/	/	6	1項目2点×3項目（項目上限設定：最大3項目）
16 設備の設置	/	/	/	/	/	16	1項目4点×3項目（項目上限設定：最大3項目） ※本市認可の事業所内保育所の場合は8点
17 その他独自の取り組み	/	/	/	/	/	14	1項目1点×6項目（項目上限設定：最大6項目） ※一般事業主行動計画を策定している場合は8点加算
18 女性育児休業取得率	/	/	/	/	/	5	取得率に応じて傾斜配点（100%：5点 ～75%：4点 ～50%：3点 ～25%：2点 0%超：1点）
19 男性育児休業取得率	/	/	/	/	/	5	取得率に応じて傾斜配点（～13%：5点 ～2%：3点 ～1%：2点 0%超：1点）
20 女性の育児休業後就業継続率	/	/	/	/	/	5	取得率に応じて傾斜配点（100%：5点 ～75%：4点 ～50%：3点 ～25%：2点 0%超：1点）
合計得点						150	

別表4 「企業規模区分表」

企業規模	常用雇用者人数
小企業	10～29人
中企業	30～100人
大企業	101人以上

※ 企業規模は、熊本市外も含めた企業規模で算定する。