

やまがた

スマイル企業

認定制度の

ご案内

「ワーク・ライフ・バランス」

「女性活躍」の推進に取り組む企業を、

山形県が応援します。

お問い合わせ・申請先

山形県産業労働部雇用・産業人材育成課働く女性サポート室

〒990-8570 山形市松波2-8-1

〈TEL〉023-630-3245 〈FAX〉023-630-2376

〈Email〉ymgt-smile@pref.yamagata.jp

やまがたスマイル企業

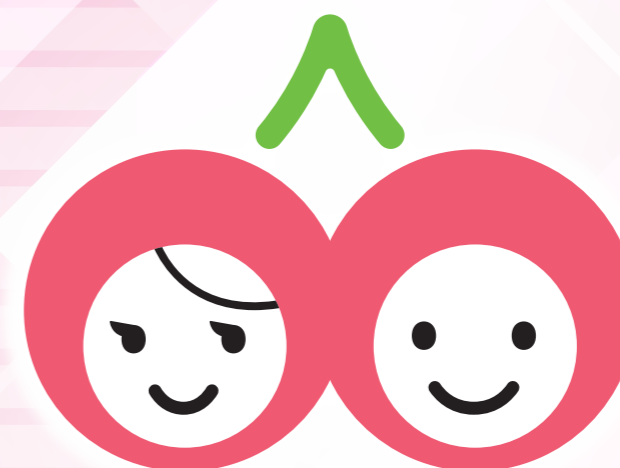


<https://www.pref.yamagata.jp/110009/smile.html>



より働きやすい企業へ!
認定基準をリニューアル
しました

〈例-2〉
男性の育児休業
取得日数
14日以上
30日以上



やまがたスマイル企業

SMILE

〈例-1〉
有給休暇取得率
60%以上
70%以上

〈例-3〉
役職者に占める
女性の割合
25%以上
30%以上



山形県

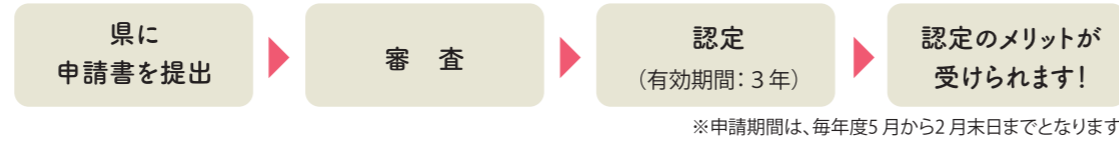
やまがたスマイル企業認定制度とは？

「ワーク・ライフ・バランス」「女性活躍」の推進などに積極的に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。認定により、企業イメージの向上や多様な人材の獲得・定着が期待されます。働きやすい職場づくりが進むことで、企業、働く人、その家族、地域の人、みんなの笑顔が増えるよう、「やまがたスマイル企業」と名付けました。

対象

山形県内に活動拠点を有する企業、事業所、法人、団体等(国及び地方公共団体を除く)

認定までの流れ



認定のメリット

- 1 認定マークの使用**
会社ホームページや名刺などで使用できます。
- 2 認定企業の紹介**
県のホームページ等で紹介します。
- 3 特別認定証の交付**
ダイヤモンドスマイル企業に交付します。
※そのほかのメリットは、県ホームページをご覧ください。
- 4 やまがた女性活躍リーディング企業の認定**
ダイヤモンドスマイル企業のうち、女性管理職登用に積極的に取り組んでいる企業を別途認定します。

認定要件

下の「認定基準」1から6をチェック。達成数によって3つのランクに区分されます。

<p>スマイル 企業</p> <p>認定基準(下記チェック表1~6)のうち、 2つ以上の企業等</p>	<p>ゴールド スマイル 企業</p> <p>認定基準(下記チェック表1~6)のうち、 3つ以上の企業等</p>	<p>ダイヤモンド スマイル 企業</p> <p>認定基準(下記チェック表1~6)のうち、 5つ以上の企業等</p>
--	---	---

認定基準チェック表

- | | |
|--|--|
| 1 安心して働ける風土づくり | 以下のうち 2つ以上 に該当 ※①~④は、過去3年で2回以上。⑤は過去3年で1回以上。 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア 「やまがたイクボス同盟」に加盟している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ 県が実施するセミナー等に参加し、上司や部下の意識改革、理解促進を行っている(例:やまがたトップセミナー、山形県労働学院、YAMAGATA bizウーマンキャリア形成応援事業で実施するセミナー、企業交流セミナー等) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウ 子育て支援研修、介護支援研修、働き方改革に関する研修等、従業員向け研修を実施している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> エ 育児・介護・自己啓発・地域活動参加者等の体験談を社内報等で紹介している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> オ 従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアを聞いたり、その実態を把握するための機会を設けている(業績評価以外の面接・面談、業務改善アンケートの実施、希望を聴取する機会の確保等) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> カ 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」や親子でのイベントを実施している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2 働きやすい制度づくり | 以下のうち 2つ以上 に該当 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア ノー残業デーの実施など、所定外労働時間縮減のための制度を実施している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ フレックスタイム制度やテレワーク制度を導入している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウ 多様な正社員制度を導入している(①短時間正社員制度②勤務地限定正社員制度③職種・職務限定正社員制度のいずれか) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> エ 勤務間インターバル制度を導入している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> オ 多様な休暇制度を導入している(①子どもの学校行事への参加のための休暇(法定を上回る要件として、運動会や授業参観等に参加できることが必要)②ボランティア休暇③自己啓発休暇④リフレッシュ休暇⑤不妊治療休暇⑥更年期症状による体調不良等のための休暇のいずれか) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> カ 時間単位の有給休暇制度を導入している | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> キ 従業員の有給休暇取得率が平均70%以上である(申請前年度分の取得率) | <input checked="" type="checkbox"/> |

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 3 仕事と家庭生活の両立支援 | 以下のうち 2つ以上 に該当 ※①~④は過去5年以内。 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア 従業員の仕事と生活の両立を支援する旨を公表し、従業員にも周知している(例:経営方針や年度方針にワーク・ライフ・バランスを推進する旨を明記、「両立支援のひろば」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、くるみん企業に認定されている等) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ 3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に関して、以下の5つの中から3つ以上の措置を講じている
①始業時刻等の変更(例:フレックスタイム制度、時差出勤制度等) ②テレワーク等(10日以上/月)
③保育施設の設置運営等 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) ⑤短時間勤務制度 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウ 育児・介護休業法で定める両立支援制度のうち、以下のいずれかの制度を1か月以上利用した従業員がいる
①短時間勤務制度 ②所定外労働時間の免除制度 ③始業時刻等の変更 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> エ 育児・介護休業法で定める介護休業制度または介護休暇を5日以上取得した従業員がいる | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> オ 子を出産した女性従業員のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上である | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 男性の育児休業等の取得推進 | 以下のうち 1つ以上 に該当 ※いずれも過去5年以内。 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア 育児・介護休業法で定める育児休業制度を30日以上取得した男性従業員がいる(企業独自の育児目的休暇制度を設けている場合は、日数に合算可) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ 配偶者出産休暇制度を設けており、取得率が70%以上である | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5 女性の活躍推進 | 以下のうち 1つ以上 に該当 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア 管理職(課長職以上、役員含む)に占める女性の割合が15%以上である | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ 役職者(係長級、現場責任者、リーダー等を含む)に占める女性の割合が30%以上である | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウ 女性の活躍を推進する旨を公表し、従業員にも周知している(例:経営方針や年度方針に女性の活躍を推進する旨を明記、「女性の活躍推進企業データベース」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、えるぼし企業に認定されている等) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6 女性のキャリア形成支援 | 以下のうち 2つ以上 に該当 ※①~④は過去3年以内。 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ア 女性従業員に現業務のレベルアップを図るような研修(アップスキリング)や、職種の拡大・転換を図るような研修(リススキリング)を受講させた、または資格取得のための費用を負担した | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> イ 非正規雇用の女性を正社員へ転換した | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウ 過去に在籍した女性を正社員として再雇用した | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> エ 30歳以上の女性を正社員として採用した | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> オ 女性従業員をキャリアアップに資する雇用管理区分に転換した | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> カ 「女性正社員の平均継続勤務年数」÷「男性正社員の平均継続勤務年数」が70%以上である(申請前年度末時点) | <input checked="" type="checkbox"/> |