

やまがた

スマイル企業

認定制度

のご案内

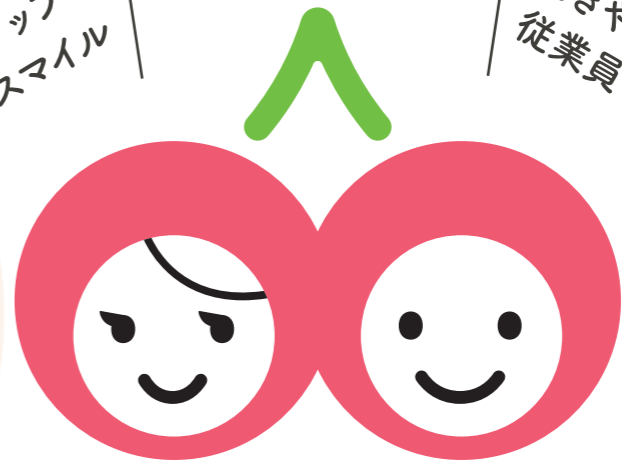
「ワーク・ライフ・バランス」

「女性の活躍推進」に取り組む企業を、

山形県が応援します！

働きやすい職場で  
従業員もスマイル

イメージアップで  
企業もスマイル



やまがたスマイル企業

SMILE



山形県

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  
〈E-mail〉 ykoyo@pref.yamagata.jp

やまがたスマイル企業



# 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」「女性の活躍推進」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)

## 認定要件

右の「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。

### スマイル企業

右の1から6の認定基準のうち、**2つ**以上チェック☑がつく企業等

### ゴールドスマイル企業

右の1から6の認定基準のうち、**3つ**以上チェック☑がつく企業等

### ダイヤモンドスマイル企業

右の1から6の認定基準のうち、**5つ**以上チェック☑がつく企業等

## 認定マーク

認定企業の取り組みをPRし、企業のイメージアップにつなげるとともに、制度を広く周知するため、「やまがたスマイル企業」に認定されたことを示す「認定マーク」を作成しました。積極的に活用してください。



## 認定のメリット

以下のサポートが受けられます！

- 1 会社ホームページや名刺などで認定マークが使用できます。
- 2 県のホームページ等をはじめ、あらゆる場面で認定企業を紹介します。
- 3 産業活性化支援資金、脱炭素社会推進資金第1号(山形県商工業振興資金融資制度)における優遇金利が活用できます。  
※ゴールドスマイル企業、ダイヤモンドスマイル企業のみ
- 4 **ダイヤモンドスマイル企業には、特別認定証を交付します。**

※そのほか、公共調達における加点制度の創設を検討中  
※令和5年10月時点の内容のため、最新の情報は県HPをご覧ください

## 認定までの流れ



※申請期間は、毎年度5月から2月末日までとなります。

## 認定基準

下記1～6のうち〔2/6以上スマイル企業〕〔3/6以上ゴールドスマイル企業〕〔5/6以上ダイヤモンドスマイル企業〕

1 安心して働ける風土づくり	以下のうち <b>1つ以上</b> に該当すること ※〔イ〕～〔オ〕は、過去3年で2回以上。〔カ〕は過去3年で1回以上。
	〔ア〕「やまがたイクボス同盟」に加盟している
	〔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、男性育休キックオフセミナー等)
	〔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
	〔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
	〔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 (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)
〔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	
2 働きやすい制度づくり	以下のうち <b>2つ以上</b> に該当すること
	〔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
	〔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
	〔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)
	〔エ〕 勤務間インターバル制度を導入している
	〔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不妊治療休暇のいずれか)
〔カ〕 時間単位の有給休暇制度を導入している	
〔キ〕 従業員の有給休暇取得率が平均60%以上である(申請前年度分の取得率)	
3 仕事と家庭生活の両立支援	以下のうち <b>1つ以上</b> に該当すること
	〔ア〕 従業員の仕事と生活の両立を支援する旨公表し、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)、くみん企業に認定されている等)
	〔イ〕 育児・介護休業法で定める要件を超える以下のいずれかの両立支援制度を導入している ①短時間勤務制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ②所定外労働時間の免除制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ③育児休業を2歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能
	〔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(過去5年以内) ①短時間勤務制度 ②所定外労働時間の免除制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度
	〔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3日以上取得した従業員がいる(過去5年以内)
	〔オ〕 育児・介護休業法で定める要件を超える以下のいずれかの両立支援制度を導入している ①短時間勤務制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ②所定外労働時間の免除制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ③育児休業を2歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能
4 男性の育児休業等の取得推進	以下のうち <b>1つ以上</b> に該当すること ※いずれも過去5年以内。
	〔ア〕 育児・介護休業法で定める育児休業制度を14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)
〔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	
5 女性の活躍推進	以下のうち <b>1つ以上</b> に該当すること
	〔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
	〔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25%以上である
〔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)	
6 女性のキャリア形成支援	以下のうち <b>1つ以上</b> に該当すること ※〔ア〕は過去3年以内、〔イ〕～〔オ〕は過去5年以内。
	〔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
	〔イ〕 非正規雇用の女性を正社員へ転換した
	〔ウ〕 過去に在籍した女性を正社員として再雇用した
	〔エ〕 30歳以上の女性を正社員として採用した
	〔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