



別表1 認定基準及び提出書類等

認定区分	認定基準	備考（提出書類等）
 ブロンズ認定	《以下の事項をすべて満たすこと》	
	1 「愛知県『休み方改革』イニシアチブ」の賛同者であること（ただし、「休み方改革」につながる次の取組のいずれかを実施していること） （1）年次有給休暇の取得率向上及び連続取得の促進 （2）多様な特別休暇の導入及び取得促進	不要（申請受付後に県で事実確認）
	2 認定申請日の属する事業年度の直前の事業年度（以下「前年度」という。）における平均年次有給休暇取得率 ^{※1} が60%以上（別表2で掲げる特別休暇のうち2つ以上導入している申請者は、平均年次有給休暇取得率が50%以上）であること	ポータルサイトで有給休暇取得率を入力 特別休暇を導入している場合は就業規則等
	3 前年度における平均年次有給休暇取得率を申請者のWebサイトや就活サイト等の外部サイト、業界紙等（社内報や職場での掲示等を含む）により公表していること ^{※2}	有給休暇取得率を公開しているWebサイトのURLや業界誌等の写し
 シルバー認定	《ブロンズの認定基準1、3に加えて以下の事項を全て満たすこと》	
	1 前年度における平均年次有給休暇取得率が75%以上（別表2で掲げる特別休暇のうち2つ以上導入している申請者は、平均年次有給休暇取得率が65%以上）であること	ブロンズの2と同じ
	2 認定申請日の属する年度において「ワーク・ライフ・バランス推進運動賛同事業所」（以下「賛同事業所」という。）であること ^{※3}	不要（申請受付後に県で事実確認）
3 時間単位の年次有給休暇制度を導入していること	就業規則	
 ゴールド認定	《ブロンズの認定基準1、3及びシルバーの認定基準2、3に加えて以下の事項を全て満たすこと》	
	1 前年度における平均年次有給休暇取得率が90%以上（別表2で掲げる特別休暇のうち2つ以上導入している申請者は、平均年次有給休暇取得率が80%以上）であること	ブロンズの2と同じ
	2 認定申請日の属する事業年度の直近の2事業年度（以下「過去2年度」という。）における男性従業員の育児休業 ^{※4} の取得率 ^{※5} （取得期間は1日以上）が50%以上であり、かつ、男性従業員の育児休業取得率を申請者のWebサイトや就活サイト等の外部サイト、業界紙等（社内報や職場での掲示等を含む）により公表していること ^{※6}	ポータルサイトで育児休業取得率を入力 育児休業取得率を公開しているWebサイトのURLや業界誌等の写し
	3 経営者等 ^{※7} が前年度に、全雇用者の前年度の平均年次有給休暇取得日数以上の休みを取得していること	ポータルサイトで有給休暇取得状況を入力

※1 平均年次有給休暇取得率の算出方法

$$\left[\frac{\text{全雇用者の年次有給休暇取得日数計（繰越分を含む）}}{\text{全雇用者の年次有給休暇付与日数計（繰越分を含めない）}} \right] \times 100 (\%)$$

※2 認定企業は、認定の有効期間中における平均年次有給休暇取得率について、当該認定企業の Web サイトや就活サイト等の外部サイト、業界紙等（社内報や職場での掲示等を含む）により公表するものとする

※3 賛同事業所募集期間外に認定申請を行う場合は、次回の推進運動に賛同する旨の宣誓書を提出すること（認定申請年度に既に推進運動の賛同事業所として登録している場合は除く）

※4 育児・介護休業法に規定する以下の休業をいう

- ・ 育児休業（出生時育児休業）
- ・ 法第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

※5 育児休業取得率の算出方法

$$\left[\frac{\text{育児休業をした男性従業員の数（過去2年度の合計）}}{\text{配偶者が出産した男性従業員の数（過去2年度の合計）}} \right] \times 100 (\%)$$

※6 対象期間において育児休業の取得対象者がいない場合は、申請時に育休制度が定められていれば可とする

※7 株式会社の「代表取締役」、社会福祉法人の「理事長」等