



新潟県



新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍 実践企業認定制度 (Ni-ful) 説明会

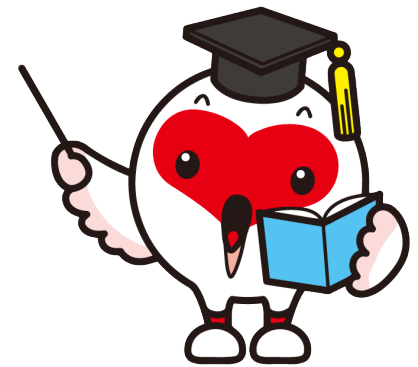
令和7年10月28日（火）

新潟県知事政策局政策企画課

（業務受託団体：公益財団法人新潟県女性財団）

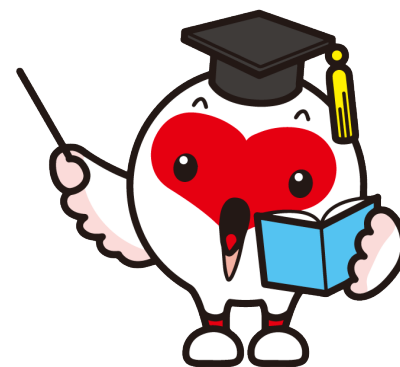
本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目
- 3 認定企業の主なメリット
- 4 申請方法
- 5 申請書の記入方法



本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目
- 3 認定企業の主なメリット
- 4 申請方法
- 5 申請書の記入方法



1 制度の概要

はじめに

「若者や女性が活躍できること」を見える化する企業認定制度が注目されています

人口減少や人手不足を背景に、若者や女性に選ばれる企業となるために、多様で柔軟な働き方や女性活躍の重要性がこれまで以上に求められています。

国や県では、働きやすい職場環境づくりや女性の登用・育成に積極的に取り組む企業を対象とした各種認定制度を設けています。

認定を受けることで、採用活動の強化や、企業イメージの向上にもつながります。



Ni-ful認定（新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業）



にいがた健康経営推進企業



えるぼし認定（女性活躍推進企業）



くるみん認定（子育てサポート企業）



ユースエール認定（若者の採用・育成）

1 制度の概要

制度創設の背景

- 本県の人口減少の遠因となる、若者・女性の流出が続く中、新潟県が、若者や女性から「働く場」として選ばれるためには、企業の皆さまの「魅力ある職場環境づくり」が重要
- 現行の企業認定制度である「ハッピー・パートナー企業登録制度」の開始（H18・2006）から約20年経過し、この間、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の改正、女性活躍推進法の制定など、企業や労働者を取り巻く環境が変化し、要件の見直しが必要

（現行制度の要件（抜粋））

- | | |
|-------------------------|----------|
| ・ 育児・介護休業制度を就業規則に規定している | ⇒義務化 |
| ・ 所定外労働の削減の取組をしている | ⇒数値目標なし |
| ・ 労働基準法を遵守している | ⇒申請の前提条件 |

- 女性管理職比率が全国下位（R2国勢調査 13.1%）であるなど、女性の活躍が進まない状況



最終的に国の「えるぼし」「くるみん」の認定取得につながるなど、県内企業の魅力ある職場環境づくりや女性活躍が一層進む制度へ見直し

見直しの方向性

- 数値や比率などの定量的な項目を中心とした認定要件へ変更
- 企業の取組状況に応じて2段階に認定（Ni-ful認定企業、Ni-fulゴールド認定企業）
- ゴールド認定企業については、達成状況を公表するとともに、より手厚いメリットを付与
- 令和7年10月から認定開始（認定申請の受付は令和7年4月から開始）

1 制度の概要

目的

多様で柔軟な働き方の推進や仕事と家庭・その他の活動の両立支援、女性の登用・育成などに積極的に取り組む企業を認定し、その取組を支援することで、**企業における魅力ある職場環境づくり及び女性活躍の推進を図る**

対象

県内に事業所又は活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体
※事業所（支店）単位での申請はできません。法人単位で申請になります。
※地方公共団体は本制度の対象外となります。

認定項目

数値や比率など定量的な要件を中心にした**12項目**または**14項目**の認定項目を設定

分類	項目	考え方
① 仕事と育児の 両立支援	(1) 男性の育休取得	男性労働者の育児休業等取得率
	(2) 女性の育休取得	女性労働者の育児休業等取得率
	(3) 仕事と育児の両立支援措置の導入	仕事と育児の両立支援措置で就業規則等に規定するもの
	(4) 仕事と育児の両立支援措置の利用	(3) の両立支援措置の利用実績
② 働き方改革	(5) 働きがいの向上	働きがい向上に向けた取組の実施状況
	(6) 採用者の離職防止	正社員として採用した人の離職率
	(7) 時間外労働の縮減	正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均時間
	(8) 休暇の取得促進	正社員の年間休日数、有給休暇取得率などの状況
③ 女性活躍	(9) 女性の採用	正社員に占める女性労働者の割合
	(10) 女性の継続就業	平均勤続年数の男女差
	(11) 女性管理職比率	管理職に占める女性の割合
	(12) 独自の女性活躍の取組の実施	女性活躍のための独自の制度、取組の実施状況
100人以下企業の 特例	(13) 一般事業主行動計画(次世代法)の策定	行動計画を策定し、労働局へ届け出ていること
	(14) 一般事業主行動計画(女活法)の策定	行動計画を策定し、労働局へ届け出ていること

1 制度の概要

認定基準

【第1段階】Ni-ful認定企業

- ・認定項目の12項目（※）のうち**3項目**以上

【第2段階】Ni-fulゴールド認定企業

次のいずれにも該当（同意）

- ・認定項目の12項目（※）のうち**6項目**以上
- ・認定項目の項目の**分類（①～③）それぞれで1項目**以上該当
- ・認定項目（12項目又は14項目）**全ての実施状況の申請**
- ・認定項目を満たした項目について**県ホームページ等で公表**

※常時雇用する従業員が100人以下企業は**14項目**

《Ni-ful認定企業ロゴマーク》



《Ni-fulゴールド認定企業ロゴマーク》



《ゴールド認定企業》

- ・第1段階よりも**多くのメリット**もしくは**補助金の補助上限額・補助率の上乗せなどの優遇措置**などが受けられます。
- ・ゴールド認定企業のうち、先進的な取組を実践している企業については、「**知事表彰**」による表彰や、学生・求職者向けの「**事例紹介冊子**」の掲載によるPRを行います。

認定期間

○認定期間の定めなし

※ただし、認定要件を満たしているか確認するため、**認定企業は毎年度取組報告書を提出いただきます。**

○次の場合は認定を取り消す場合があります。

- ・基準に適合しなくなったとき（重大な法令違反、暴力団）
- ・取組状況報告により認定基準を2年連続満たさなくなったと判明したとき
- ・不正な手段により認定を受けたことが明らかになったとき など

達成状況の公表（ゴールド認定企業のみ）

○認定項目の達成状況を県ホームページに公表

※達成していない項目は公表しません

企業名	所在地	認定基準の項目の取組状況				
		①男性の育休取得率	②女性の育休取得率	...	⑪女性管理職比率	⑫独自の女性活躍の取組
A社	〇〇市	40.0%	92.5%		23.0%	—
B社	△△町	—	100.0%		45.0%	××研修

1 制度の概要

認定証

○認定企業には認定区分に応じて、以下の認定証が交付されます。



認定企業数

○Ni-ful認定企業

168社 (R7. 10. 21時点)

○Ni-fulゴールド認定企業

219社 (R7. 10. 21時点)

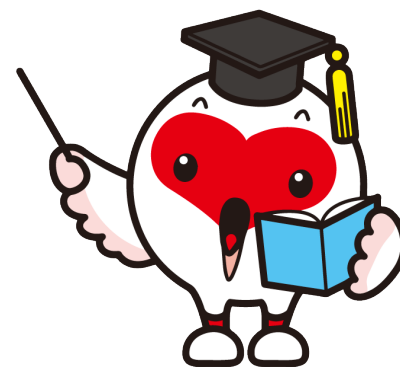
ハッピー・パートナー企業登録制度について

○ハッピー・パートナー登録企業は**令和7年度は引き続きメリットを利用可能**

○令和8年3月末にハッピー・パートナー企業登録制度を廃止するため、**令和8年度以降メリットをご利用いただく場合は、令和7年度中に「Ni-ful企業認定」を改めて受けていただく必要あり**

本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目**
- 3 認定企業の主なメリット
- 4 申請方法
- 5 申請書の記入方法



2 認定項目（仕事と育児の両立支援）

○具体的な数値や比率などの定量的な要件や、多様で柔軟な働き方や女性が活躍するために必要な制度の設置など12項目もしくは14項目の認定項目を設定

項目		分類
(1)	（男性の育休取得） 直近3事業年度における 男性労働者の育児休業等取得率が30%以上 であること。	①
(2)	（女性の育休取得） 直近3事業年度における 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 であること。	①
(3)	（仕事と育児の両立支援措置の導入） 次のア～クの 仕事と育児の両立支援措置のうち3項目以上 を講じていること。 ア 始業時刻等の変更 イ テレワーク ウ 保育施設の設置運営等 エ 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 オ 短時間勤務制度 カ 有給での子の看護等休暇 キ 育児サービス費用の助成 ク 育休・短時間勤務等の制度を利用する労働者のフォローに回る従業員への業務代替手当制度	①
(4)	（仕事と育児の両立支援措置の利用） 直近事業年度において、前号における仕事と育児の両立支援措置のうち 1項目以上、男性労働者・女性労働者それぞれ1名以上 の利用実績があること。	①

2 認定項目（働き方改革）

項目	分類
(5) (働きがいの向上) 直近事業年度において、次のア～オの働きがい向上に向けた取組を1項目以上実施していること。 ア 階層別または役割別の研修について、(ア)～(ウ)のすべてを実施している。 (ア) 計画の策定 (イ) 全正社員への周知 (ウ) 全正社員への実施 イ 資格取得や学びなおし等自己研鑽を支援する制度について、(ア)～(オ)のいずれかを整備している。 (ア) 有給での特別休暇 (イ) 勤務時間とする扱い (ウ) 助成金 (エ) 報奨金 (オ) その他の支援制度 ウ 従業員満足度につき、毎年全正社員を対象にアンケート等の調査を実施している。 エ 全正社員を対象に人事評価制度を運用し、目標の設定およびフィードバックの機会を設定している。 オ 副業または兼業を実施できる規定を整備している。	②
(6) (採用者の離職防止) 直近3事業年度に正社員として採用した新規学卒者等の離職率が20%以下であること。	②

2 認定項目（働き方改革／女性活躍）

項目	分類
(7) (時間外労働の縮減) 直近事業年度において、フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30 時間未満であること。	②
(8) (休暇の取得促進) 直近事業年度において、次のア～ウのいずれかに該当すること。 ア 正社員の年間休日が110日以上であること。 イ 正社員の有給休暇の取得率が70%以上であること。 ウ 正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上であること。	②
(9) (女性の採用) 次のアまたはイのいずれかに該当すること。 ア 直近3事業年度の平均した「採用における女性正社員の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における男性正社員の競争倍率」よりも低いこと。 イ 直近事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。	③
(10) (女性の継続就業) 直近事業年度において、次のア～ウのいずれかに該当すること。 ア 正社員の「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が7割以上であること。 イ 正社員の「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が8割以上であること。 ウ 上記ア・イを算出できない場合、正社員の「女性労働者の平均継続勤務年数」が産業ごとの平均値以上であること。	③

2 認定項目（女性活躍）

項目	分類
(11) (女性管理職比率) 次のアまたはイのいずれかに該当すること。 ア 直近事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 イ 「直近3事業年度の平均した1つ下の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	③
(12) (独自の女性活躍の取組の実施) 直近事業年度において、次のア～ウの女性活躍推進に向けた取組を1項目以上実施していること。 ア 多様なキャリアコースの整備について、（ア）～（ウ）のいずれかの実績を有する。 （ア）女性の非正規社員から正社員への転換 （イ）女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 （ウ）過去に離職した女性の正社員としての再雇用 イ 女性特有の健康課題を抱える社員を支援する制度について、（ア）～（カ）のいずれかを整備している。 （ア）健診等受診に対する就業時間認定や有給での特別休暇の付与 （イ）生理休暇の有給化及び管理職への周知徹底 （ウ）女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置 （エ）相談窓口の設置 （オ）月経随伴症や更年期等の健康管理を支援するアプリ等の提供 （カ）その他の支援制度 ウ 社員の家事負担の軽減を図るため、家事代行サービス利用等に係る費用補助の制度を整備している。	③

2 認定項目（一般事業主行動計画の策定）

項目		分類
(13)	（一般事業主行動計画（次世代法）の策定） 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく 一般事業主行動計画を策定し 、都道府県労働局に届け出て、公表していること。	
(14)	（一般事業主行動計画（女性活躍推進法）の策定） 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく 一般事業主行動計画を策定し 、都道府県労働局に届け出て、公表していること。	

※ 13号及び14号は常時雇用する労働者の数が**100人以下の企業等に限る**

※ 産業ごとの平均値は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における平均値について」（厚生労働省雇用環境・均等局長通知）に基づく

雇均発 0614 第 1 号
令和 6 年 6 月 14 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 9 条に規定する一般事業主の認定及び第 12 条に規定する認定一般事業主の認定については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号。以下「省令」という。）第 8 条及び第 9 条の 3 にその認定の基準等を規定しているが、これらの規定において定める「平均値」について、下記のとおり定め、令和 6 年 7 月 1 日以降に受理した認定申請から適用することとするので、遺漏なきを期されたい。

なお、令和 5 年 5 月 31 日付雇均発 0531 第 1 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」は、令和 6 年 6 月 30 日をもって廃止する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第 8 条第 1 項第 1 号イ(1)(ii)(イ)に定める「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」

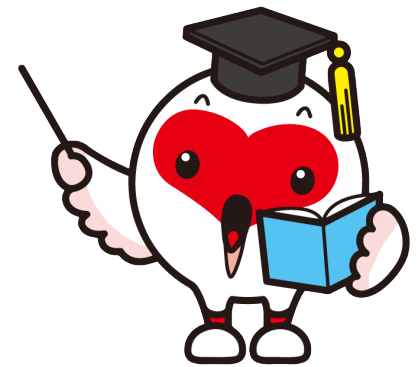
(別表 1)

※適用期間：令和 6 年 7 月 1 日～令和 7 年 6 月 30 日

産業分類	産業平均値
産業計	27.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	14.3%
建設業	14.4%
製造業	22.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	12.2%
情報通信業	25.8%
運輸業、郵便業	11.9%
卸売業、小売業	33.2%
金融業、保険業	45.6%

本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目
- 3 認定企業の主なメリット**
- 4 申請方法
- 5 申請書の記入方法



3 認定企業の主なメリット（優遇措置あり）

No.	項目	内容	
		（ゴールド認定）	（実践企業）
1	【新規】 女性に魅力ある 職場づくり支援 事業補助金	女性の採用や職域の拡大のための取組や職場環境設備整備等に要する経費の補助が受けられます。	
		【補助対象事業】 ○ソフト事業 ・ 女性の採用拡大に向けたホームページの制作・改修 ・ 社内研修の実施及び外部研修への参加 ・ 新たな休暇制度や福利厚生制度の創設・変更 など ○ハード事業 女性専用設備（更衣室、シャワー室、休憩室、トイレ等）の設置・拡張 など	
		【補助上限額・補助率】 最大200万円（補助率1/2）	【補助上限額・補助率】 最大100万円（補助率1/3）
2	女性が活躍できる 職場環境づくり 支援事業	社会保険労務士等のアドバイザーによる伴走型支援が無料で受けられます。	
		（ゴールド認定企業を優先採択）	

3 認定企業の主なメリット（ゴールド認定企業のみ）

No.	項目	内容	
		（ゴールド認定）	（実践企業）
3	妊娠・出産・子育て関連有給休暇制度利用奨励金	所定の条件を満たす休暇制度を導入し、利用した場合に奨励金が支給されます。 奨励金額：30万円 （1事業者につき1回限り）※	（対象外）
4	男性の育児休業取得促進助成金	中小企業が男性従業員に所定の条件を満たす育児休業等を取得させた場合に助成金が交付されます。 助成額：事業者向け25万円※ （1事業者につき1回限り）※	（対象外）
5	採用力向上に向けた専門家派遣の選考要件の一つとして考慮	「採用力向上に向けた専門家派遣」について、企業の参加申し込み多数の場合に選考要件の一つとして認定実績が加味されます。	（対象外）
6	県が主催する就活イベント参加の選考要件の一つとして考慮	合同企業説明会などへの参加にあたり、企業の参加申込多数の場合に選考要件の一つとした認定実績が加味されます。	（対象外）

※No. 4男性の育児休業取得促進助成金は、法改正により、一定期間の育児休業給付率が手取り10割相当まで引き上げられることから、令和7年度から労働者向け助成金5万円を廃止

※No. 3及びNo. 4については、過去に奨励金・助成金の支給実績がある場合は、再度利用できません。

3 認定企業の主なメリット（共通）

No.	項目	内容	
		（ゴールド認定）	（実践企業）
7	ロゴマークの利用	企業PRとしてロゴマークをホームページや会社案内、名刺等へ利用できます。	
8	ハローワーク求人票への掲載	ハローワーク求人票に実践企業であることを記載できます。	
9	県物品調達優遇	県で少額随意契約を行う場合、契約の相手方となるよう努めます。 指名競争入札（物品の購入又は物品の製造の請負契約に限る）を実施する前に、指名業者に追加選定するよう努めます。	
10	県建設工事入札参加資格審査加点	一定の要件を満たすと加点対象となります。	
11	総合評価方式の評価項目	県建設工事で総合評価方式を適用する場合、認定実績が評価項目となります	
12	魅力ある職場づくり応援資金	子育て応援や働き方改革に取り組む企業を後押しする県制度融資を利用できます。	
13	従業員向け金融商品優遇	従業員が県の連携金融機関の金融商品を利用する場合に優遇が受けられます。	

女性に魅力ある職場づくり支援事業補助金

【事業目的】

県内企業等における**女性の採用や職域拡大等の取組を支援**し、女性活躍を促進する

【事業概要】

補助事業者の要件	・新潟県内に本社又は活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体 ・Ni-ful認定を受けていること ・常時雇用する労働者の数が300人以下であること ・女性活躍推進法に規定する「一般事業主行動計画」を策定していること など	
補助対象事業 (上段：ソフト事業) (下段：ハード事業)	補助対象経費	(主な取組例)
	●専門家謝金、講師謝金、講師旅費 ●委託料（コンサルティング料を含む） ●研修等受講料 ●施設等借上料 ●その他知事が必要と認めるもの	・女性の採用拡大に向けたホームページの制作・改修 ・社内研修の実施及び外部研修への参加 ・新たな休暇・福利厚生制度の創設・変更 ・女性社員意識調査の実施 など
	●工事請負費、設備等購入費 ●その他知事が必要と認めるもの	・女性専用施設等（更衣室、シャワー室、休憩室、トイレ等）の設置・拡張 など
補助率	Ni-fulゴールド認定企業	Ni-ful認定企業
	1 / 2	1 / 3
補助上限額	2,000千円	1,000千円

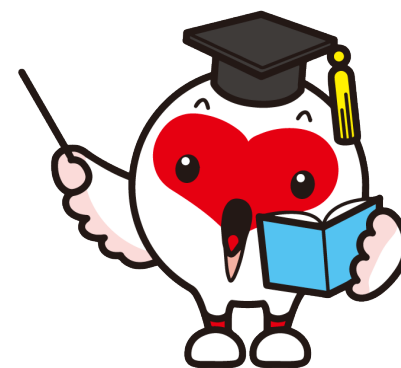
※県内で実施する事業であり、かつ、「一般事業主行動計画」に定める**数値目標が「えるぼし認定基準」に掲げる数値を上回っており、その達成に資すると認められる取組**に必要な事業に限る。

※1社あたり1回限り。ソフト事業とハード事業の同時申請可能。

※同一事業について、他の補助金等との併用はできません。

本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目
- 3 認定企業の主なメリット
- 4 **申請方法**
- 5 申請書の記入方法



4 申請方法

手続き

①「申請書」に記載の認定項目の達成状況を確認

- 県ホームページに掲載されている「申請書」に記載の認定項目の達成状況を確認
- 認定要件を満たしている場合、申請することが可能

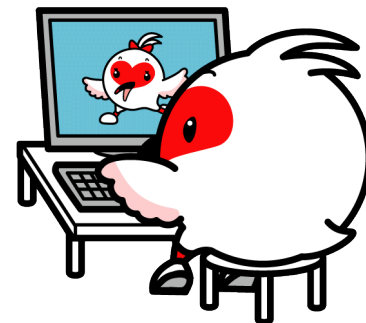
②「申請書」に必要事項を記入し、必要書類を添えて（公財）新潟県女性財団に提出

- 「申請書」に企業情報、認定を希望する認定区分（Ni-ful認定企業、Ni-fulゴールド認定企業））、認定項目の達成状況などの必要事項を入力
- あわせて、**申請書に記載している認定項目の「根拠書類」を準備** ※記入の手引きに記載あり
- **「申請書（Excel形式）」と「根拠書類（形式任意）」**を添付のうえ、（公財）新潟県女性財団（業務受託団体）へ**電子メール**にて提出

申請・お問合せ先

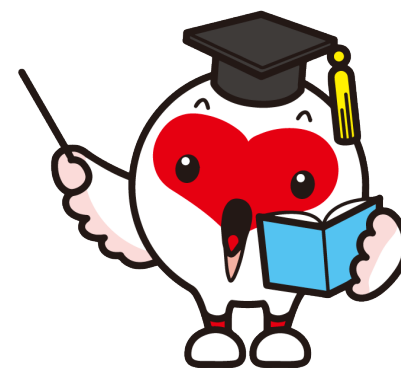
公益財団法人新潟県女性財団（県事業受託団体）

〒950-0994 新潟県新潟市中央区上所2丁目2-2
新潟ユニゾンプラザ2階
TEL：025-285-6610
E-mail:nintei-jimukyoku@npwf.jp



本日の説明事項

- 1 制度の概要
- 2 認定項目
- 3 認定企業の主なメリット
- 4 申請方法
- 5 申請書の記入方法



5 申請書の記入方法

(1) 申請書の構成

様式1 (第4条関係)

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定申請書

新潟県知事様

企業等の名称

代表者職・氏名

年 月 日

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度実施要綱第4条の規定により、下記のとおり申請します。

記

1 申請する認定区分

	多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業
	多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業（ゴールド認定）

2 企業情報

所在地（本社）	〒
---------	---

申請書 認定基準達成状況 事務局用⇒ 判定表 申請書鑑関係 第5号関係 第9号イ関係 第10号ウ関係 第11号ア関係

（共通事項）
申請書のうち、
「黄色セル」
に必要な情報を記入して
ください。

※黄色セル以外は入力不
要です。

（記入が必要なシート）
複数シートのうち、
「申請書」
「認定基準達成状況」
のみ記入してください。

※それ以外のシートは入
力不要です。

5 申請書の記入方法

(2) 申請書の記入方法

様式1 (第4条関係)

【記載例】 申請にあたっては、黄色セルに必要な情報を記入してください。

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定申請書

令和7年6月1日

新潟県知事様

企業等の名称 株式会社 ●●

代表者職・氏名 代表取締役 ●● ●●

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度実施要綱第4条の規定により、下記のとおり申請します。

いずれかの認定区分を選択してください。

記

1 申請する認定区分

☐	多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業
☒	多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業（ゴールド認定）

申請するいずれかの認定区分について、リストから「○」を選択してください

2 企業情報

所在地（本社） 〒950-8570 新潟市中央区新光町4-1

ホームページアドレス <https://www.pref.niigata.lg.jp/>

業 種 D建設業

事業内容 土木工事、建設工事、解体工事

常時雇用する労働者数	総 数	うち 男 性	うち 女 性
	80 人	40 人	40 人
正社員数	60 人	30 人	30 人
非正社員数	20 人	10 人	10 人

担当者 部署名：総務部総務課 職名：総務係長 氏名：●● ●●

メール：●●●●●●●● 電話：025-285-5511

Eメールアドレスは必ず入力してください。

リストから業種（日本標準産業分類に基づく）を選択してください

企業情報を記入してください。

企業認定後、県からのお知らせ（イベント、補助金のご案内など）をメールにて周知させていただくことがありますので、必ず記入してください。

5 申請書の記入方法

(3) 認定基準達成状況の記入方法

(1) 確認事項

ア 多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業

☐	①	認定基準のうち、いずれか3項目以上満たしている。
☐	②	労働基準法、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及び育児休業、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等の関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でない。
☐	③	暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に定める暴力団ではないこと及びそれと関係有していない。

イ 多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業（ゴールド認定）

☒	①	認定基準のうち、いずれか6項目以上満たしており、かつ分類Ⅰ～Ⅲについて各1項目以上満たしている。
☒	②	認定基準を満たすかどうかに関わらず、全ての認定基準の項目の実施状況を記載している。
☒	③	認定基準のうち、基準を満たした項目について、その内容を県のホームページで公表することに同意する。
☒	④	労働基準法、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及び育児休業、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等の関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でない。
☒	⑤	暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に定める暴力団ではないこと及びそれと関係有していない。

(2) 達成状況

直近事業年度：(X) 年度	令和6年4月1日	～	令和7年3月31日
---------------	----------	---	-----------

※申請日の属する事業年度の前の事業年度を入力してください

(チェックボックス)

- ・ 申請するいずれかの認定区分の該当する項目を**すべてチェックしてください**。
- ・ 全て該当しない場合は、認定されません。

(ゴールド認定企業)

- ・ ゴールド認定を希望する企業は、**申請書のすべて（12項目もしくは14項目）の認定基準の項目の実施状況を、申請書に記入いただきます**。
- ・ 上記のうち、基準を満たした項目について、その内容を県のホームページに公表します。
- ※基準を満たさない項目は公表しません

(直近の事業年度)

- ・ 「直近の事業年度」とは、申請日の属する事業年度の**1つ前の年度**を指します。

- ・ 直近事業年度については、「和暦」で記入してください。

5 申請書の記入方法

(4) 各認定項目の入力方法

実践企業認定申請：任意の3項目へ入力
ゴールド認定申請：12項目もしくは14項目入力

《第1号・第2号》男性／女性の育児休業等の取得

第1号 男性の育児休業等の取得

●直近3事業年度における男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること

事業年度	配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等を取得した男性労働者数 (B)	育児休業等を取得した者の割合 (B) / (A) *100 (少数第1位以下切捨て)	認定基準の達成状況
(X) 年度	10	4		
(X-1) 年度	8	3		
(X-2) 年度	6	6		
	24人	13人	54 %	○

(X)年度がR6年度の場合
(X)-1年度:R5年度
(X)-2年度:R4年度

(共通事項)

黄色セル部分に実績値を入力いただくと、認定基準の達成状況が表示されます。

達成：「○」
未達成：「空欄」

第2号 女性の育児休業等の取得

●直近3事業年度における女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること

事業年度	出産した女性労働者数 (A)	育児休業等を取得した女性労働者数 (B)	育児休業等を取得した者の割合 (B) / (A) *100 (少数第1位以下切捨て)	認定基準の達成状況
(X) 年度	5	3		
(X-1) 年度	5	4		
(X-2) 年度	5	3		
	15人	10人	66 %	

(記入方法)

対象者がいない年度は、数値の記入は不要です。

●第1号・第2号 提出書類

申請書に記載した育児休業取得者数等が確認できるリスト（任意書式）

5 申請書の記入方法

《第3号・第4号》仕事と育児の両立支援措置の導入と利用

第3号・第4号 仕事と育児の両立支援措置の導入及び利用

- 次のア～クの仕事と育児の両立支援措置のうち3項目以上を講じていること
- 直近事業年度において、仕事と育児の両立支援措置のうち1項目以上、男性労働者・女性労働者それぞれ1名以上の利用実績があること

	内容	第3号 措置の有無	第4号 利用実績の有無	認定基準の 達成状況	
				第3号	第4号
ア	始業時刻等の変更	○	○		
イ	テレワーク	○			
ウ	保育施設の設置運営等				
エ	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	○		○	○
オ	短時間勤務制度				
カ	有給での子の看護等休暇				
キ	育児サービス費用の助成				
ク	育休・短時間勤務等の制度を利用する労働者のフォローに回る労働者への業務代替手当制度				

（第4号について）
第3号で該当のある両立支援措置のうち、男性労働者・女性労働者それぞれ1名以上の利用実績がある支援措置がある場合、「○」を記入してください。

（ゴールド認定申請企業のみ）※任意

・4項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、4項目以上実績を記入してください。

⇒ゴールド認定企業については、基準を満たした項目について、その内容を県のホームページに公表し、多くの認定項目を実践している企業として、県としてPRします。

●第3号 提出書類

(1) ア、イ、エ、オ、カ、ク

就業規則または労働協約の写し（該当ページのみで可）もしくは当該制度を定め労働者に周知した通知文書等の写し

(2) ウ、キ

当該支援制度の利用要綱・利用案内等

●第4号 提出書類

導入されているア～クの両立支援措置のうち、男性労働者・女性労働者それぞれ1名以上の利用実績が確認できる書類（任意様式）

5 申請書の記入方法

《第5号》働きがいの向上

第5号 働きがいの向上

●直近事業年度において、次のア～オの働きがい向上に向けた取組を1項目以上実施していること

	取組内容	実施している	認定基準の達成状況
ア	階層別または役割別の研修について、(ア)～(ウ)のすべてを実施している (ア) 計画の策定 (イ) 全正社員への周知 (ウ) 全正社員への実施	○	○
イ	資格取得や学びなおし等自己研鑽を支援する制度について、(ア)～(オ)のいずれかを整備している	○	
	(ア) 有給での特別休暇		
	(イ) 勤務時間とする扱い		
	(ウ) 助成金	○	
	(エ) 報奨金		
	(オ) その他の支援制度 <その他の支援制度の内容> ●●	○	
ウ	従業員満足度につき、毎年全正社員を対象にアンケート等の調査を実施している		
エ	全正社員を対象に人事評価制度を運用し、目標の設定およびフィードバックの機会を設定している	○	
オ	副業または兼業を実施できる規定を整備している		

(ゴールド認定申請企業のみ) ※任意

・2項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、2項目以上実績を記入してください。

イ(オ)その他の支援制度について実施している場合、その支援制度の内容をご記入ください。

●第5号提出書類

当該取組の実施を確認できる書類(任意様式)

例) ア 研修計画、従業員向け実施通知書
ウ 実施計画、従業員向け実施通知書
オ 就業規則、労働協約

イ 就業規則、従業員向け案内文書
エ 就業規則、従業員向け実施通知書

5 申請書の記入方法

《第6号》採用者の離職防止

第6号 採用者の離職防止

●直近3事業年度に正社員として採用した新規学卒者等の離職率が20%以下であること

事業年度	採用した 新規学卒者数 (A)	(A) のうち離職し た者の数 (B)	離職率 (B) / (A) *100 (少数第1位以下切捨て)	認定基準の 達成状況
(X) 年度	2	1	/	/
(X-1) 年度	2	2		
(X-2) 年度	4	0		
	8人	3人	37 %	

(新規学卒者等)

新卒者、並びに既卒者であって新卒者と同じ採用枠で採用したもの等新卒者と同等の処遇を行う労働者のうち、正社員である労働者

(記入方法)

対象者がいない年度は、数値の記入は不要です。

《第7号》時間外労働の縮減

第7号 時間外労働の縮減

●直近事業年度において、フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること

事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数 (少数第1位以下切捨て)						認定基準の 達成状況
(X) 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	○
	10	5	10	18	10	5	
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
	10	0	10	20	25	29	

(計算方法)

各月ごとに、

「全フルタイム労働者の法定時間外労働時間及び法定休日労働の合計時間数」÷「全フルタイム労働者の数」

(小数第1位以下切り捨て) にて計算してください。

5 申請書の記入方法

《第8号》休暇の取得促進

第8号 休暇の取得促進

●直近事業年度において、次のア～ウのいずれかに該当すること

事業年度	項目	実績	認定基準の 達成状況
(X) 年度	ア 正社員の年間休日が110日以上であること	115 日	○
	イ 正社員の有給休暇の取得率が70%以上であること	55.5 %	
	ウ 正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上であること	11.5 日	○

申請にあたっては、**いずれか1項目**実績を記入してください。

（ゴールド認定申請企業のみ）※任意

・2項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、2項目以上実績を記入してください。

5 申請書の記入方法

《第9号》女性の採用

第9号 女性の採用

●次のアまたはイのいずれかに該当すること

ア 直近3事業年度の平均した「採用における女性正社員の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における男性正社員の競争倍率」よりも低いこと

事業年度	女性の競争倍率					男性の競争倍率				認定基準の 達成状況
	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	(A)×0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	
(X) 年度	10	5	2.00	1.94	1.55	8	6	1.33	1.78	○
(X-1) 年度	5	2	2.50			6	4	1.50		
(X-2) 年度	8	6	1.33			5	2	2.50		

イ 直近事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること

事業年度	正社員のうち女性労働者数	正社員のうち男性労働者数	合計	正社員に占める女性労働者の割合(A)	業種	産業平均値(B)	認定基準の達成状況
(X) 年度	30	40	70	42.9%	D建設業	14.4%	○

申請にあたっては、**いずれか1項目**実績を記入してください。

（ゴールド認定申請企業のみ）※任意

・2項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、2項目以上実績を記入してください。

（3事業年度）
募集・応募・採用がなかったために男女の一方又は双方の競争倍率が算出できない事業年度がある場合には、**第9号ア**による申請不可。
第9号イにより申請してください。

（産業平均値）
業種をリストから選択いただくと、産業平均値が表示されます。

5 申請書の記入方法

《第10号》女性の継続就業

第10号 女性の継続就業

●直近事業年度において、次のア～ウのいずれかに該当すること

ア 正社員の「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が7割以上であること

事業年度	女性の平均継続勤務年数 (A) (小数第2位四捨五入)	男性の平均継続勤務年数 (B) (小数第2位四捨五入)	男性に対する女性の平均継続年数割合 (A)/(B)= (C)	認定基準の達成状況
(X) 年度	10.5年	12.6年	0.83	○

イ 正社員の「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が8割以上であること

事業年度	女性			男性			(A)/(B)=(C)	認定基準の達成状況
	採用者	現在雇用されている者の数 (X)	雇用継続割合 (A)	採用者数	現在雇用されている者の数 (X)	雇用継続割合 (B)		
(X-9) 年度	5	5		6	4			
(X-10) 年度	2	1	0.77	4	4	0.83	0.93	○
(X-11) 年度	6	4		2	2			

ウ 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること

事業年度	女性の平均継続勤務年数 (A) (小数第2位四捨五入)	業種	産業平均値(B)	認定基準の達成状況
(X) 年度	12.2年	D建設業	10.4年	○

※上記ア・イを算出できない場合

申請にあたっては、**いずれか1項目**実績を記入してください。

(平均勤務年数計算例)
社員6名の会社で勤続年数が「5年」「10年」「15年」「20年」「25年」「30年」の場合
⇒ (5+10+15+20+25+30)÷6=17.5年
※社員個人の勤務年数の1年未満の部分は切り捨てで計算

(記入方法)
対象者がいない年度は、数値の記入は不要です。

(産業平均値)
業種をリストから選択いただくと、産業平均値が表示されます。

5 申請書の記入方法

申請にあたっては、**いずれか1項目実績**を記入してください。

(産業平均値)
業種をリストから選択いただくと、産業平均値が表示されます。

(3事業年度)
男女の一方又は双方の昇進割合が算出できない事業年度がある場合には、**第11号イによる申請は不可。第11号アにより申請してください。**

(ゴールド認定申請企業のみ) ※任意
・2項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、2項目以上実績を記入してください。

《第11号》女性管理職比率

第11号 女性管理職比率

●次のアまたはイのいずれかに該当すること

ア 直近事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

事業年度	女性管理職者数	管理職者数	女性管理職割合(A)	業種	産業平均値(B)	認定基準の達成状況
(X) 年度	1	8	12.5%	D建設業	3.9%	○

イ 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること

事業年度	女性				男性				(A)/(B) =(C)	認定基準の達成状況
	課長より1つ下位の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下位の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(A)	課長より1つ下位の職階から課長級に昇進した者の数	事業年度開始の日の課長級より一つ下位の職階の労働者数	昇進割合	平均昇進割合(B)		
(X) 年度	1	3	0.33	0.41	3	4	0.75	0.47	0.87	○
(X-1) 年度	2	5	0.40		1	3	0.33			
(X-2) 年度	1	2	0.50		2	6	0.33			

5 申請書の記入方法

《第12号》独自の女性活躍の取組の実施

第12号 独自の女性活躍の取組の実施

●直近事業年度において、ア～ウの女性活躍推進に向けた取組を1項目以上を実施していること

	取組内容	実施している	認定基準の 達成状況
ア	多様なキャリアコースの整備について、(ア)～(ウ)のいずれかの実績を有する	○	○
	(ア) 女性の非正規社員から正規社員への転換	○	
	(イ) 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換		
	(ウ) 過去に離職した女性の正社員としての再雇用		
イ	女性特有の健康課題を抱える社員を支援する制度について、(ア)～(カ)のいずれかを整備している	○	
	(ア) 健診等受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与	○	
	(イ) 生理休暇の有給化及び管理職への周知徹底		
	(ウ) 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置		
	(エ) 相談窓口の設置		
	(オ) 月経随伴症や更年期等の健康管理を支援するアプリ等の提供		
	(カ) その他の支援制度		
	<その他の支援制度の内容>		
ウ	社員の家事負担の軽減を図るため、家事代行サービス利用等に係る費用補助の制度を整備している		

(ゴールド認定申請企業のみ) ※任意

・2項目以上達成しており、かつ、実績の公表を希望する場合は、2項目以上実績を記入してください。

イ(カ) その他の支援制度について実施している場合、その支援制度の内容を記入してください。

●第12号提出書類
取組内容が分かる資料
(任意様式)
(例)

- ・多様なキャリアコースの実績が分かる書類
- ・就業規則または労働協約の写し(該当ページのみで可)
- ・当該制度を定め労働者に周知した通知文書等の写し

5 申請書の記入方法

《第13号・14号》一般事業主行動計画の策定

※常時雇用する従業員が100人以下の企業のみ対象となります

第13号 一般事業主行動計画の策定（次世代育成支援対策推進法）

●次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出て、公表していること

一般事業主行動計画	届出・公表している	認定基準の 達成状況
	○	○

第14号 一般事業主行動計画の策定（女性活躍推進法）

●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出て、公表していること

一般事業主行動計画	届出・公表している	認定基準の 達成状況
	○	○

●第13・14号提出書類

都道府県労働局で受付された「一般事業主行動計画策定・変更届」の写し（受付印が押印されたもの）

※電子申請にて都道府県労働局へ提出している場合

電子申請にて都道府県労働局へ提出しており、受付印の押印された写しがない場合は、都道府県労働局へ「一般事業主行動計画策定・変更届の交付・確認に係る申請書」を提出のうえ、「一般事業主行動計画策定・変更届」の写しを受領し、提出してください。

（参考）新潟労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_119310/_119311_00004.html

5 申請書の記入方法

(5) 判定表

※事務局用のシートですが、申請にあたり参考までご覧ください

達成状況判定表

入力シートより

分類	項目	実績	達成状況
I	第1号 ●直近3事業年度における男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。	54 %	○
I	第2号 ●直近3事業年度における女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。	66 %	
I	第3号 ●仕事と育児の両立支援措置のうち3項目以上講じていること	3 項目	○
I	第4号 ●規定されている両立支援措置について、直近事業年度において男性従業員・女性従業員とも1名以上の利用実績があること	利用実績あり	○
II	第5号 ●直近事業年度において、働きがい向上に向けた取組を1項目以上実施していること	3 項目	○
II	第6号 ●直近3事業年度に正社員として採用した新規学卒者等の離職率が20%以下であること	37 %	
II	第7号 ●直近事業年度において、フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること	30時間未満	○
II	第8号 ●正社員の年間休日が110日以上であること。	115 日	○
	※いづれか1つ満たすこと ●正社員の有給休暇の取得率が70%以上であること。	55.5 %	
	●正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上であること。	11.5 日	
III	第9号 ●直近3事業年度の平均した「採用における正社員の女性の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における正社員の男性の競争倍率」よりも低いこと	低い	○
	●直近事業年度の正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上	42.9 %	

II	第8号	●正社員の年間休日が110日以上であること。	115 日	○
	※いづれか1つ満たすこと	●正社員の有給休暇の取得率が70%以上であること。	55.5 %	
		●正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上であること。	11.5 日	
III	第9号	●直近3事業年度の平均した「採用における正社員の女性の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における正社員の男性の競争倍率」よりも低いこと	低い	○
	※いづれか1つ満たすこと	●直近事業年度の正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上	42.9 %	
III	第10号	●直近事業年度の正社員の女性の平均勤務年数÷男性の平均勤務年数が7割以上	83.3 %	○
	※いづれか1つ満たすこと	●正社員の女性労働者の継続雇用割合÷男性労働者の継続雇用割合が8割以上	92.8 %	
		●直近事業年度の正社員の女性労働者の平均勤務年数が産業平均以上	12.2 年	
III	第11号	●直近事業年度の女性管理職比率が産業平均以上	12.5 %	○
	※いづれか1つ満たすこと	●「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上	87.2 %	
III	第12号	●直近事業年度において、ア〜ウの女性活躍推進に向けた取組を1項目以上を実施していること	2 項目	○
	第13号	●次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること。 ※申請者の常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る	届出あり	○
	第14号	●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること。 ※申請者の常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る	届出あり	○

各認定項目の入力内容について、本シートに数値が転載されます。

基準を満たす：「○」

基準を満たさない：「空欄」

各認定項目の達成項目数に応じて、認定基準の達成状況を判定します。

- ・「ゴールド認定」基準を満たしています
- ・認定基準を満たしています
- ・認定基準を満たしていません

達成項目数 12

「ゴールド認定」基準を満たしています

申請書・記入の手引きなどの掲載ページ

- 申請書、記入の手引きなどの電子データについては、以下の県ホームページに掲載しています。
- また、制度に関する質問・回答についても掲載しており、随時更新してまいります。

《新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful） トップページ》

URL:<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/seisaku/hatarakikata-jyosei.html>

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful（ニーフル）） トップページ

印刷 文字を大きくして印刷 ページ番号：0724868 更新日：2025年10月21日更新

新潟県では、令和7年度より「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度」を創設し、10月から認定（4月より随時申請受付）しています。

多様で柔軟な働き方の推進や仕事と家庭・その他の活動の両立支援、女性の登用・育成などに積極的に取り組む企業を認定し、その取組を支援することで、企業における魅力ある職場環境づくり及び女性活躍を推進してまいります。

 [新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful）（チラシ・A4版4ページ）](#) [PDFファイル / 396KB]

 [新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業になりませんか？（リーフレット）](#) [PDFファイル / 4.57MB]

 [新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業になりませんか？（リーフレット・A4版）](#) [PDFファイル / 770KB]

認定企業数【10月21日更新】

認定企業 387社（10月21日時点）

うちNi-ful認定企業 168社

うちNi-fulゴールド認定企業 219社

[認定企業一覧はこちらをご覧ください。](#)

認定企業が受けられるメリット【10月21日更新】

3 制度説明会の開催【10月16日更新】

新制度の概要、申請書の記載方法に関する説明会はこちらをご覧ください。

※過去の説明会資料は  [こちら](#) から

第6回説明会（10月28日開催予定）

日時：令和7年10月28日（火曜日）13時30分～15時00分

開催方法：オンライン（Zoom）

内容：制度の概要、認定要件、メリット、申請方法、申請書の記入方法

申込先：10月24日（金曜日）までに、以下のホームページからお申し込みください。

<https://npwf.jp/20251028setsumeikai/>

4 要綱・様式【9月24日更新】

- ・「要綱」について更新しました（9月24日）
- ・「記入の手引き」について更新しました。（9月1日）

-  [要綱](#) [PDFファイル / 829KB]
-  [様式1申請書（令和7年7月1日～）](#) [Excelファイル / 74KB]
-  [様式1申請書（記載例）](#) [PDFファイル / 281KB]
-  [様式3変更届](#) [Wordファイル / 17KB]
-  [様式4再発行依頼書](#) [Wordファイル / 21KB]
-  [様式5認定辞退届](#) [Wordファイル / 17KB]
-  [様式6取組報告書](#) [Excelファイル / 60KB]
-  [記入の手引き](#) [PDFファイル / 357KB]
-  [制度に関する質問及び回答（令和7年6月26日時点）](#) [Excelファイル / 23KB] ※随時更新します

説明は以上となります。

本日はご参加いただき、ありがとうございました。

なお、新潟県女性財団では、申請に関するお問い合わせを随時受け付けております。お気軽にご連絡ください。

TEL：025-285-6610

Email：nintei-jimukyoku@npwf.jp

皆さまからの申請をお待ちしております。

