

男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度におけるQ&A

| 区分 | 質問内容 | 回答 |
|--------------------|---|---|
| 登録制度 全般に ついて | Q 1 応募に際し、登録料等にかかるのか。 | A 1 登録料等の負担ははありません。貴社におけるワーク・ライフ・バランスを推進いただくためのワーク・ライフ・バランス推進員を選任していただくとともに、募集内容にある取り組み状況または取り組み計画を応募用紙に記載していただければ応募できます。 |
| | Q 2 登録をすることにより、県からさまざまな制約があるのか。 | A 2 制約はありません。 |
| | Q 3 ワーク・ライフ・バランス推進員には、誰がなるのか。 | A 3 特に決まりはありませんが、人事・労務・総務担当の方を想定しています。必ずしも専任で置く必要はありません。 |
| | Q 4 ワーク・ライフ・バランス推進員の役割として、相談・広報・企業業務等に取り組むこととあるが、全て取組まなければいけないのか。 | A 4 必ずしも全て取り組む必要はありません。ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業の規模や業種にかかわらず「できるところから」進めることが可能です。貴社において、できることから始めてください。 |
| | Q 5 登録することにより、県のホームページで公表されるのが嫌。 | A 5 ホームページで公表することにより、企業のイメージアップにつながるものと考えております。また、県内の女性の活躍推進及び仕事の家庭の両立支援の機運を醸成するためにも、公表について御理解ください。 |
| | Q 6 県外からインターシップ（県外出身者の大学生を想定）を受け入れた場合、募集内容中(4)県民の子育て支援に該当するか。 | A 6 県内外の別及び県内外出身者の別を問わず、子どもの体験学習を受け入れていれば該当します。 |

| | | |
|--------------|---|--|
| 支援措置 について | Q1 「役職」とは、いわゆる「平社員」でなければ、肩書きの名称は何でも良いのか。 | A 1 「チーフ」・「班長」・「主任」など企業等で定めている役職であれば名称は問いません。但し、期間が限定されている者（プロジェクトのリーダーなど）や、スタッフとしての仕事が専らで、部下への指示や他の社員への指導などの管理業務が一切無い場合は「役職」者とは認められません。 |
| | Q2 時間外手当を支給されていない役職者は、全て「管理職」と認められるか。 | A 2 時間外手当を支給されていない役職者であっても、取締役や役員など、企業等の経営担当者は対象から除外されます。 |
| | Q3 申請の際に提出する添付書類とはどのようなものか。 | A 3 - 1 「役職・管理職登用」については、辞令書の写し、組織図及び当該「職」が担当する業務内容を記載したものを添付すること。 A 3 - 2 「職域拡大」については、辞令書の写し、組織図及び配置した職種における業務内容を記載したものを添付すること。 A 3 - 3 「育児休業取得」については、育児休業の申出書及び本人への通知文書の写し、ならびに6ヶ月以上勤務を継続していることを証明するものを添付すること。 A 3 - 4 「再雇用」については、再雇用制度を定めた就業規則等の写し及び本人への通知文書等正社員として再雇用したという事実がわかるものを添付すること。 |
| | Q4 これまで全く女性社員がいなかった企業等は、職域拡大に係る奨励金の交付は受けられないのか。 | A 4 そのような企業等が、はじめて女性を採用して、一般に女性が多いとされている部署（経理部門など）に配置したとしても、女性の職域拡大という視点からは認められないのが原則ですが、これまで女性が少ないとされている部署へ配置した場合は、奨励金交付の対象として認める場合があります。 |

| | | |
|--------------|--|---|
| 支援措置 について | Q5 女性のみの職場ではじめて女性の管理職又は役職が誕生した場合、奨励金の対象となるか。 (例) 託児所など | A5 職務内容から女性のみで構成せざる得ない企業、団体も存在することから、女性のみの職場であってもはじめて女性の管理職等が誕生した場合は交付対象として認められます。 |
| | Q6 10年以上になる企業で、社長の他は女性だけが、初めて役職が出た場合、奨励金の対象になるのか。 (例) 診療所など | A6 奨励金の交付対象として認められます。 |
| | Q7 新規に立ち上げた部門に女性を登用した場合、奨励金の対象になるのか。 | A7 「女性のいなかった職域・分野に女性をはじめて配置した場合」とは、これまで女性が少ないとされていた職域・分野への登用という意味であることから、当該視点により奨励金の対象となるか判断することとなります。 つまり、女性の職域拡大と判断するにたる理由の有無により判断します。 |
| | Q8 外部からの公募により、女性をはじめて管理職又は役職に登用した場合奨励金の交付対象になるか。 | A8 交付対象にはなりません。取組み例の中にもあるように、女性の能力活用の中には、女性の管理職等への登用のほか、管理職等への登用のために必要な能力を付与するための研修の実施等も含まれております。よって、ここでいう対象は自社からの登用であると解します。 |
| | Q9 女性の勤続年数に応じて、就労をねぎらうための新しい制度として奨励金を交付することはできないか。 | A9 現行の制度では交付はできません。奨励金の趣旨は、女性の能力活用を積極的に推進するために設けられたものであり、これまでの就労をねぎらう趣旨ではありません。 |

| | |
|--|--|
| <p>Q 1 0 育児休業の取得期間は問わないのか。</p> | <p>A 1 0 男性の育児休業取得者が出た場合の育児休業期間については、連続して 7 日以上 of 育児休業を取得することを要件(7 日以上 of 育児休業の算定には、勤務を要しない日に取得した休業を含みません)。としておりますが、はじめて女性の育児休業取得者が出た場合の育児休業期間については、取得期間を問いません。</p> |
| <p>Q 1 1 女性の育児休業とあるが、男性の育児休業もあるので、孫の為の育児休業が出た場合、奨励金の対象にならないのか。</p> | <p>A 1 1 交付対象にはなりません。当制度における育児休業取得者は、働いている男女(子にとっての父・母)を対象とし、育児休業取得期間中の企業及び家庭の経済的支援を想定しております。</p> |
| <p>Q 1 2 支援措置の中に、介護取得者が出た場合は、なぜ入っていないのか。</p> | <p>A 1 2 当制度は女性の活躍推進とともに仕事と家庭の両立支援(子育て応援)を主眼として創設された制度であるためです。</p> |