

いしかわ女性活躍推進企業認定制度に係るQ & A（R8.10.9時点）

Q1. 個人事業主も申請は可能か。

石川県内に事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行っている場合は申請可能です。

Q2. 本制度における「常時雇用する労働者」の定義を教えてください。

雇用契約の形態（正社員、パート・アルバイト等）にかかわらず、以下のいずれかの要件に該当する労働者を指します。

- ① 期間の定めなく雇用されている人
- ② 期間を定めて雇用されている人で、以下のいずれかに該当する人
 - ・過去1年以上継続して雇用されている人
 - ・雇入れの時点で、1年以上継続して雇用されると見込まれる人

Q3. 「常時雇用する労働者数」はいつ時点の数値を記入すればよいか。

申請日時点における最新の数値をご記入ください。

Q4. 本制度における「正社員」の定義を教えてください。

常時雇用する労働者のうち、無期雇用であって、かつ事業所内で正規型の労働者として位置付けられている労働者を指し、多様な正社員（短時間正社員※ 等）を含みます。

正規型の労働者であるかどうかは、契約社員、嘱託社員、再雇用社員、パートタイマー等の名称にかかわらず、労働契約の期間の定めがないことを前提として、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断してください。

※短時間正社員には、有期雇用パートタイム労働者が無期転換した際に、賃金形態等を正社員の水準に変更した者を含む

Q5. 石川県内に本社があり、県内に事業所を持つ場合、事業所ごとの申請は可能か。

認定は「1法人につき1認定」のため、事業所ごとの申請はできません。

本社が県内全事業所の状況を取りまとめの上、申請してください。

Q6. 石川県内に本社があり、県外に事業所を持つ場合、県外事業所の状況を含めて申請するのか。

原則、県内事業所の取組状況で審査しますので、県外事業所の状況は除外して申請して下さい。ただし、参考情報として、「常時雇用する労働者数」については、企業全体の数値を「（参考）企業全体の労働者数」欄にご記入ください。

Q7. 石川県外に本社があり、県内に事業所を持つ場合、申請は可能か。

申請可能です。ただし、県内事業所の取組状況で審査しますので、県外の本社や事業所の状況は除外し、県内事業者が（複数ある場合は、代表事業所が県内全事業所の状況を取りまとめた上、）申請してください。ただし、参考情報として、「常時雇用する労働者数」については、企業全体の数値を「（参考）企業全体の労働者数」欄にご記入ください。

Q8. 項目②などの具体的な取組について、県外の本社が全社的に取組を行っている場合、その取組を記入してもよいか。

企業全体の取組をご記載いただいて差し支えございません。ただし、本制度は県内事業所の取組状況を評価する制度であることから、当該取組が県内事業所においても適用・周知されていることが分かる資料（社内通知、規程、周知文書等）をご提出下さい

Q9. 各認定項目の対象者や計算方法などの詳細が知りたい。

県HPに掲載している「【様式1】認定申請書」内に、項目ごとに手引きが掲載されておりますので、そちらをご確認ください。

Q10. 「申請書」シートの「2 確認事項」は全てチェック必須か。

全ての項目に「○」がついていることが必要です。申請前に入力漏れがないか、必ずご確認ください。

Q11. 取組実施を要件とする項目について、どのような取組が評価されるのか。

取組の実施を要件とする項目（項目②、④、⑧（取組を記載した場合）、⑫）における評価基準は、法律の遵守に留まらず、企業が主体的に実施している取組であることです。あくまでも法律の遵守に留まる内容のものは、主体的な取組には該当しません。

Q12. 項目②について、「女性を採用した」「女性を現場職へ配置した」といった実績のみでも認定対象となるか。

実績のみでは認定対象となりません。

本項目では、採用における男女の均等な機会の確保や、女性の職域拡大に向けて企業が主体的に実施している取組を評価します。そのため、結果や実績のみではなく、それらを実現するために行った工夫や改善の内容を具体的に記載してください。

Q13. 項目④について、「女性社員が管理職に昇格した」「資格を取得した」といった実績のみで認定対象となるか。

実績のみでは認定対象となりません。

本項目では、女性社員のキャリアアップに向けて企業がどのような支援や育成を行っているかを評価します。そのため、昇進・昇格実績や資格取得実績のみではなく、それらを実現するために行った支援や育成の内容を具体的に記載してください。

Q14. 項目④について、全社員を対象とした取組は認定対象となるか。

対象となる場合があります。

本項目では、全社員を対象とした取組であっても、女性社員のキャリア形成や昇進・昇格、職務範囲の拡大につながる取組であれば対象となります。その際は、取組の内容に加え、当該取組が女性社員のキャリア形成や昇進・昇格等にどのようにつながるものかを具体的に記載してください。

Q15. 項目④について、「女性管理職比率の目標値を設定した」ことのみで認定対象となるか。

目標の設定のみでは、本項目の対象とはなりません。

目標達成に向けてどのような支援や育成、制度整備等を行っているかについて、具体的に記載してください。

Q16. 項目⑥について、千円未満の端数はどう処理すればよいか。

平均月額賃金は、千円単位にしたうえで小数第2位を四捨五入してください。

(例) 244,653 円 → 244.653 千円 → 244.7 千円

Q17. 項目⑪について、石川県外に本社があり、本社が行動計画を策定・公表している場合は、「策定・公表している」としてよいか。

「策定・公表している」として差し支えありません。

ただし、企業全体の常時雇用する労働者数が101人以上である場合は、対象項目となりませんのでご注意ください。

Q18. 項目⑫について、女性の健康上の特性には何が含まれるのか。

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されますが、各事業主において適切に設定してください。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれます。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があります。また、原因不明の場合もありますが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要です。

Q19. 項目⑫-(1)について、生理休暇や産前産後休業は対象となるか。

本項目において、法令に基づく各事業主の義務は対象とはなりません。そのため、労働基準法に基づく生理休暇や産前産後休業および育児時間は、有給である場合を除き、「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」に該当しません。

Q20. 項目⑫-(1)について、育児休業は対象となるか。

育児・介護休業法における育児休業は、労働者が、その子を養育するためにする休業をいうため、「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」に該当しません。

**Q21. 項目⑫-(2)について、「女性の健康上の特性への配慮に関する方針」とは
どういったものか。**

本制度における「女性の健康上の特性への配慮に関する方針」とは、女性特有の健康課題への理解促進や就業上の配慮、相談体制の整備等について、会社としての考え方や取組の方向性を明文化したものをいいます。

なお、「女性の健康上の特性への配慮に関する方針」は、行動計画、社内通知等により文書化され、(1)に挙げた制度と併せて従業員に周知されていることが必要です。

Q22. 項目⑫-(3)について、「女性の健康上の特性に配慮した研修」および「その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組」は、一度でも実施すれば対象となるか。

全労働者を対象として実施しており、かつ、定期的に（少なくとも年1回）実施していることが必要です。

ただし、申請日時点から1年以内に初めて取組を実施した場合については、実施計画や社内決定文書等により、次回以降も継続して実施する予定であることが確認できる場合に限り、対象となる場合があります。

Q23. 項目⑫について、参考となる取組の例や資料が欲しい。

厚生労働省が作成している「働く女性の心とからだの応援サイト」に、職場における女性の健康支援の取組のポイントが記載されておりますので、そちらをご確認ください。

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/business-efforts.html>

Q24. 証拠書類は全ての項目で提出が必要か。

項目②、④、⑧（取組を記載した場合）、⑪、⑫で、証拠書類の提出が必要です。

ただし、項目⑪については、「女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）」に一般事業主行動計画を掲載している場合は、証拠書類の提出を省略することができます。

Q25. 認定基準に定められている「平均値」とは何か。

<項目①、③、⑦>

厚生労働省雇用環境・均等局長が別に毎年公表している数値になります。詳しくは厚生労働省HPの女性活躍推進法特集ページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

<項目⑥>

厚生労働省が毎年実施する「賃金構造基本統計調査」にて算出された数値になります。詳しくは厚生労働省の調査結果ページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2025/dl/01.pdf>

<項目⑩>

県少子化対策監室が毎年実施する「石川県労働条件等実態調査」にて算出された数値になります。詳しくは少子化対策監室の調査結果ページをご確認ください。

<https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kodomoseisaku/documents/r7houkokusyo.pdf>