

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
全体	応募用紙記載事項	「正社員」とは、どのような方ですか。	<p>本登録制度でいう正社員（短時間正社員を含む※）とは次の（１）～（６）までの全てに該当する労働者としております。</p> <p>（１）期間の定めのない労働契約を締結していること （２）その事業所において正規の従業員として位置づけられていること （３）所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の従業員と同等であること （４）社会通念に照らして、また、同一企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること （５）雇用保険の被保険者であること （６）社会保険の適用事業者に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること</p> <p>※ 短時間正社員とは、次のどちらにも該当する労働者をいいます。</p> <p>①期間の定めのない労働契約を締結していること ②短時間正社員の場合は、時間あたりの基本給、賞与・退職金の算定方法などが同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等であること</p>
	応募用紙記載事項	従業員数には、非正規の従業員も含めますか。また、社長以下役員も含めますか。	正規の従業員数で記載ください。また、役員も含めて記載してください。但し、代表取締役等の経営トップは除きます。
	応募用紙記載事項	主な業務概要について、当社で企業紹介のために作成しているパンフレットの添付をもって替えることは可能ですか。	可能です。
Iーア	女性管理職の割合について	非正規の管理職及び役員は計算に含めますか。	含めません。正規の社員のみで計算してください。
	女性管理職の割合について	「管理職」とは、肩書きの名称は何でも良いのですか。	課長相当職以上であれば、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「管理職」とは認められません。

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
I-イ	女性役職の割合について	非正規の係長は計算に含めますか。	含めません。正規の社員のみで計算してください。
	女性役職の割合について	役職に課長相当職以上の管理職は含めますか。	含めません。係長相当職の従業員のみで計算してください。
I-ア I-イ	添付資料の組織図について	既存のものがない場合はどうしますか。	任意形式で結構ですので作成をお願いします。その際、各ポストの方の性別がわかるように、女性従業員をマーカーで染める等の御配慮をお願いします。
I-エ	その他	技術系の女性社員の資格取得支援として、研修受講料を全額企業負担しています。どのような添付書類が必要ですか。	資格証の写し、費用負担が分かる振込書の写し、該当社員の在職していることが確認できるもの（組織図、名簿等）を添付ください。
	その他	記載例以外にどのようなことが該当しますか。	以下のような場合も該当します。 ア) 技術系分野において女性従業員を継続雇用している。（添付資料:各種資格の写し及び組織図など） イ) 営業職に女性従業員を登用している。（添付資料:組織図など） その他女性の活躍推進につながる独自の取組がありましたら、記載ください。
II-ア	男性の育児休業取得について	男性の従業員数で育児休業を土日を含めて7日取得した者がいますが、II（ア）に該当しますか。	該当しません。7日以上の計算には、勤務不要日を含めず計算してください。
II-ア	男性の育児休業取得について	当社では、男女ともに有給の育児休業制度を設けているため、育児休業手当金を取得していません。このような場合、II（ア）に該当しますか。	該当します。育児休業手当金の取得の有無は関係ありません。

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
Ⅱ-イ	従業員の介護休職取得について	介護休業を土日を含めて7日間取得した従業員がいる場合、Ⅱ（イ）は該当しますか。	該当しません。7日以上の計算には、勤務不要日を含めず計算してください。
Ⅱ-ウ	短時間勤務制度について	育児時間を1ヶ月以上取得した従業員がいますが、Ⅱ（ウ）に該当しますか。	該当しません。Ⅱ（ウ）で定める短時間勤務制度とは、育児・介護休業法第23条第1項で定めるものであり、労働基準法第67条で定める育児時間とは異なります。
Ⅱ-オ	法定以上の両立支援制度について	法定以上の両立支援制度とはどのようなものがありますか。	<p>以下の場合、該当します。</p> <p>ア) 小学校就学前まで育児短時間勤務制度を利用することが可能。（法定では3歳まで）</p> <p>イ) 子が3歳の誕生日を迎えるまで、育児休業を取得することが可能（法定では子が最長2歳に達するまで）</p> <p>ウ) 子の看護休暇が時間単位で取得可能（法定では半日単位）</p> <p>エ) 配偶者出産休暇制度を設けている（法定では配偶者出産休暇の制定は努力義務。なお、年次有給休暇をあてる場合は、該当しない）</p> <p>オ) 介護休業を最長1年間取得可能（法定では93日間）</p> <p>カ) 介護休業の対象者に配偶者の祖父母を含める。（法定では、自身の祖父母のみ）</p> <p>キ) 育児休暇、介護休暇を時間単位で取得可能（法定では半日単位）</p> <p>その他、両立支援制度で法律を上回る内容であれば該当しますので、会社独自の取組みがありましたら記載ください。</p>
Ⅱ-カ	フレックスタイム制の導入について	就業規則等で明文化はしていませんが、実質的に制度を運用しています。Ⅱ（カ）に該当しますか。	該当しません。制度の明文化が必須となります。

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
Ⅱ-キ	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げについて	当社では、通常の勤務時間は8時間ですが、子が3歳の誕生日を迎えるまで、勤務時間を6時間とし、始業・終業時刻を変更することができます。Ⅱ（キ）に該当しますか。	該当しません。 左記の制度は、育児短時間勤務制度に該当します。始業・終業時刻の繰上、繰下とは所定労働時間の短縮はせず、例えば出勤時刻を8時30分から9時に遅らせる（その分、退勤時間も30分遅らせる）時差出勤を可能とする制度です。
Ⅱ-ケ	在宅勤務制度の導入について	在宅勤務の実績が、山形県内事業所のものではなく、他県事業所の実績ですが、Ⅱ（ケ）に該当しますか。	該当しません。山形県内の実績が必須となります。
Ⅱ-コ	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画について	以前は策定していましたが、今は計画の期限が切れています。Ⅱ（コ）に該当しますか。	該当しません。Ⅱ（コ）で対象とするのは計画期限内の一般事業主行動計画のみです。
Ⅱ-コ Ⅳ-キ	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画について	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画を策定すれば、Ⅱ（コ）とⅣ（キ）両方に該当しますか。	該当する場合もあります。一般事業主行動計画の内容により判断させていただきます。
Ⅱ-ス	その他	記載例以外にどのようなことが該当しますか。	以下の場合、該当します。 ア) 育児・介護休業復帰時の休業復帰プログラムを策定している（添付資料：休業復帰プログラムの写しなど） イ) 休業後、原則、現職復帰である（添付資料：育児・介護休業規則など） ウ) 子連れ出勤を可能としている（添付資料：子連れ出勤の事実のわかるもの） エ) 子が小学校就学時に祝金を出している。（添付資料：各種祝金について定めた規定など） その他仕事と家庭の両立支援につながる独自の取組がありましたら、記載ください。
Ⅲ-ア	出産・育児等を理由として退職した者の再雇用について	出産・育児等に介護は含まれますか。	含みます。
	出産・育児等を理由として退職した者の再雇用について	出産等を理由としない一身上の都合で退職した従業員を再雇用した場合、Ⅲ（ア）は該当しますか。	該当しません。
	出産・育児等を理由として退職した者の再雇用について	制度は導入しているが、まだ実績がありません。Ⅲ（ア）に該当しますか。	該当しません。制度の明文化と再雇用の実績の両方が必須項目となります。

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
Ⅲーイ	女性の平均勤続年数について	代表取締役社長が女性だった場合、社長も計算に含めますか。	含めません。
		役員は計算に含めますか。	含めます。
		非正規の従業員は計算に含めますか。	含めません。
		計算シートには何が記載されていけばいいですか。	女性従業員の氏名、勤務開始年月日、勤務年数を記載し、最後に全女性従業員の総勤務年数と平均勤続年数を記載ください。
Ⅲーウ	その他	記載例以外にどのようなことが該当しますか。	以下の場合、該当します。 ア) 過去3年間の育児休業取得率が100%である。(過去3年に出産した女性従業員名簿と育児休業決定通知書の写しなど) イ) ママ達の職場見学会を実施するなどマザーズジョブサポートセンター事業に協力している。(添付資料:チラシ等実施した事業内容のわかるもの) その他、会社独自の取組がありましたら、記載ください。
Ⅳーア	所定時間外労働縮減の取組み	当社では、プレミアム・フライデーを導入しているが、この項目に該当するか。	該当します。
Ⅳーエ	正社員転換制度について	就業規則等で明文化はしていませんが、実質的に制度を運用しています。Ⅳ(エ)に該当しますか。	該当しません。制度の明文化が必須となります。
Ⅳーオ	勤務時間等について従業員の希望を積極的に聞く制度の整備について	例年、従業員の希望を聞くため、面接を実施しているが、添付書類としてどのようなものを付ければいいですか。	社員へのメールや、面接の際に使用している面談シート等面接をしていることが確認できる資料を添付してください。

やまがた子育て・介護応援いきいき企業総合支援事業 登録・認定制度に関するQ & A

	項目	質問内容	回答
IV-ク	その他	記載例以外にどのようなことが該当しますか。	<p>以下の場合、該当します。</p> <p>ア) 働きやすい職場づくり委員会を設置している。(添付資料:設置要項など)</p> <p>イ) 従業員の意見募集箱を設置している(添付資料:写真など)</p> <p>ウ) メンタルヘルス相談窓口を設置し、その旨従業員に周知している(添付資料:周知文の写しなど)</p> <p>エ) 短時間正社員制度を設けている(添付資料:制度を規定しているものの写し)</p> <p>オ) サマータイムの導入(添付書類:制度内容のわかるもの)</p> <p>カ) 夕活の導入(添付書類:制度内容のわかるもの)</p> <p>その他、会社独自の取組みがあれば、記載ください。</p>
V-オ	若者の処遇改善のための資格取得支援について	若者だけを対象としたものではないが、従業員の資格取得支援として、研修の費用を会社が全額負担している。このような場合も該当しますか。	39歳以下の従業員に支援している場合は、該当します。若者に限定した支援である必要はありません。
V-カ	地域貢献活動	河川アダプトはV(カ)に該当しますか。	該当します。
V-キ	その他	児童・生徒の体験学習やインターンシップを毎年継続的に受け入れているが、継続的に受け入れていることはどのように証明すればいいですか。	体験学習やインターンシップの依頼文やお礼状など実施したことがわかるものの写しを2年分、添付してください。
	その他	記載例以外にどのようなことが該当しますか。	<p>以下の場合、該当します。</p> <p>ア) 地域の方の職場見学を受け入れている。(添付資料:依頼文やお礼状など)</p> <p>イ) 若者の早期離職防止のための研修等に従業員を積極的に出席させている。(参画申込書など)</p> <p>その他、会社独自の取組みがあれば、記載してください。</p>