

茨城県女性リーダー登用先進企業表彰に係るFAQ

令和5年6月 日作成

(推薦関係)

Q1 支店、事業所単位で推薦できますか？

A1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、一般事業主行動計画における状況把握や課題分析、行動計画策定届出等について事業主単位で実施を求めています。

本表彰制度は一般事業主行動計画における数値目標や取組等を評価指標としているため、推薦は企業（事業主）単位となります。

Q2 県外に本店等を有する県内事業所は推薦できないのですか？

A2 A1の趣旨から、県外に本店等を有する県内事業所単位での推薦は馴染まないものと考えます。

Q3 推薦の対象となる「企業」は、株式会社などの営利法人のみを指すのですか？

A3 「企業」には、営利を目的するものだけでなく、医療法人、社会福祉法人、NPO法人、社団法人、財団法人、組合、団体、個人事業主なども含み、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」上の「一般事業主」となります。

Q4 経済団体等からの他薦（推薦者と被推薦企業が異なる）の場合、推薦書類（様式1、2）はどのように作成すれば良いですか？

A4 推薦者（経済団体等）が被推薦企業から聞き取った内容を記載するか、または被推薦企業に該当部分の記載を依頼するか、いずれかの方法で作成してください。

なお、推薦書（様式1）の「推薦者」及び「作成者」欄は、推薦者（経済団体等）について記載し、代表者印を押印してください。

(表彰要件関係)

Q5 自社の「課長級」の捉え方が、実施要項第2条(3)と異なる場合は、管理職とは認められないのですか？

A5 本表彰における「課長級」に該当するかどうかは、次の形式的要件及び各社の実態に即して、事業主が判断して差し支えありません。

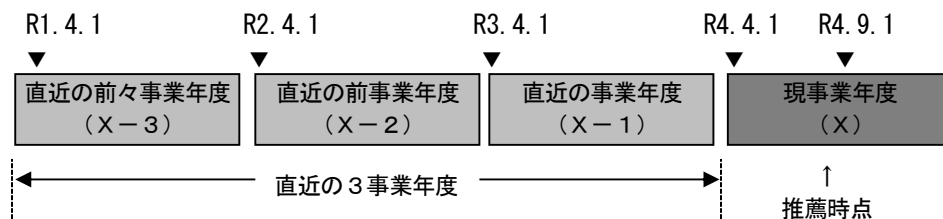
① まず、組織の形式的な要件として、役職名、係の数や構成員の人数等から、実施要項第2条(3)のイに該当するかどうか判断してください。（「賃金構造基本統計調査（厚生労働省）」における役職名等をご参考ください。）

② ①の形式的な要件に該当しない場合、実態として、その職務の内容や責任、及び職務に伴う待遇の程度が「課長級」に相当する（実施要項第2条(3)のイに該当）と事業主が判断した場合

は、管理職として認められます。

Q 6 直近の3事業年度とは、いつを指しますか？

A 6 原則として、推薦を行う事業年度の前の事業年度を「直近の事業年度」とし、その前年事業度と前々事業年度を指します。なお、「事業年度」は必ずしも4月1日から翌年の3月31日をいうものではなく、各社における事業年度として差支えありません。



Q 7 直近の3事業年度の間で、女性管理職の割合が「概ね向上若しくは高い状態を維持している」とは、どのような状態を指すのですか？

A 7 「概ね向上」とは、3事業年度を通じて向上している場合 (①) のほか、各年度間で増減はあるものの、直近の前々事業年度と直近の事業年度を比べて向上している場合 (②) を指します。

また、「高い状態を維持している」とは、女性管理職の割合が産業平均値を大きく上回っており、かつ、全労働者の男女比に鑑みて、さらに女性管理職割合を向上させることが適当でない場合 (④) を指します。

[例] 産業別平均値が9.6%、被推薦企業の全労働者の男女比が7:3の場合

	被推薦企業の状況				推薦の可否
	X-3年度	X-2年度	X-1年度	推薦時点	
①	7.2%	8.0%	9.4%	9.8%	可
②	8.2%	9.2%	9.1%	9.8%	可
③	8.2%	9.2%	8.1%	9.8%	否
④	34.2%	36.0%	35.8%	35.6%	可

(推薦調書関係)

Q 8 推薦調書の2の「女性の登用促進のために実施している具体的な取組」の記載は、いずれか1つだけでも良いですか？

A 8 「育成」、「評価・登用」、「職場風土」、「その他」の区分ごとに評価(加点)しますので、それぞれの区分について取組を行っている場合は、全て記載してください。

なお、各区分内は、取組項目数の多寡ではなく、記載された「具体的な取組内容」から総合的に評価しますので、分かりやすく記載し、取組内容等の分かる書類なども添付してください。

Q 9 A 8の「取組内容等の分かる書類」は、具体的にどのような書類をつければ良いですか？

A9 概ね次のようなものを想定していますが、それ以外でも取組内容が分かるものであれば差し支えありません。

取組項目	添付資料
雇用管理区分の見直しや女性の配置拡大、多様な職務経験の付与	<ul style="list-style-type: none"> ・見直し等の実施について職員へ周知・広報した資料 ・取組前後で、雇用管理区分や部署・職務ごとの男女比が分かる資料、組織図 など
女性のキャリア意識の醸成や能力開発のための研修、役職登用にに向けた候補者養成研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・研修資料、名簿、開催時の写真 ・資格取得費用の助成など支援制度等の資料 など
女性ロールモデルの紹介やメンタリング等相談支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルやメンター等について職員へ周知・広報した資料や社内報の写し、交流時の写真 ・メンター制度を明文化した規定の写し など
公正・公平な人事評価の実施、評価を行うマネジメント層の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価マニュアルなど評価基準に関する資料 ・マネジメント層に対する研修資料 など
トップ主導による取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・社内報やホームページ等に掲載されたトップのメッセージの写し など
女性活躍を推進するための組織や女性同士のネットワーク構築	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進室の設置や女性活躍推進マネージャーの任命などが分かる資料、組織図 ・女性同士の交流時の写真 など
男性を含めた社内全体の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・研修資料、名簿、開催時の写真 など

Q10 「取組内容等が分かる書類」が付けられない場合は、どうしたら良いですか？

A10 取組内容の確認は、添付いただいた資料を基に書面で行いますので、客観的に確認できない取組は原則として評価の対象とすることはできません。

Q11 推薦調書の3の「役員又は管理職への女性の登用実績」について、同一年度内で複数回の人事異動があった場合、人数や比率はどのようにカウントすれば良いですか？

A11 次の例を参考に算定してください。

[例] 4月 管理職総数 10 人のうち女性管理職数 3 人
 10月 組織見直しにより管理職総数が 11 人に増員し、うち女性管理職数 4 人
 ⇒年度内の管理職総数 $(10+11) \div 2 = 10.5$ 人
 女性管理職数 $(3+4) \div 2 = 3.5$ 人
 女性管理職の比率 $3.5 \div 10.5 = 33.3\%$

Q12 行動計画の届出及び公表の「取組内容の概要及び実施時期」は、どのように記載すれば良いで

すか？

A12 一般事業主行動計画に記載した内容を、簡潔に記載してください。

なお、数値目標や取組内容は、男女雇用均等法に違反しない内容とすることが必要です。（一般事業主行動計画の策定の取扱いにつきましては、茨城労働局にご確認ください）