

茨城県女性リーダー登用先進企業表彰に係るFAQ

令和8年7月7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、営利を目的と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。

(表彰要件関係)

Q5 役員の「処遇に見合った業務実態」とは、どのようなことですか？

A5 単に役員の肩書があるだけでなく、業務執行の決裁や指示など役員としての実際の職務を行っていることです。

Q6 管理職の「役職に見合った適切な処遇及び雇用形態」とは、どのようなことですか？

A6 単に管理職の肩書があるだけでなく、一般労働者と比較して、管理職の職務内容及び責任の程度に相応の報酬・給与が支払われていることや、適切な雇用契約が締結されていることです。

Q7 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、管理職でしょうか？

A7 「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、事業主が判断して推薦調書を作成してください。

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)のア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参考にしてください。）

- 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、管理職として推薦調書を作成してください。

なお、「課長級」の例としては、次のとおりです。

○（含まれる役職） 本社（店）、支社（店）、工場、営業所などの事業所における総務、人事、営業、製造、技術、検査等の各課長

×（含まれない役職） 課長代理、同補佐、課次長、非正規雇用のリーダー（アルバイトリーダー等）

＜参考：賃金構造基本統計調査における「課長級」の「仕事の概要」＞

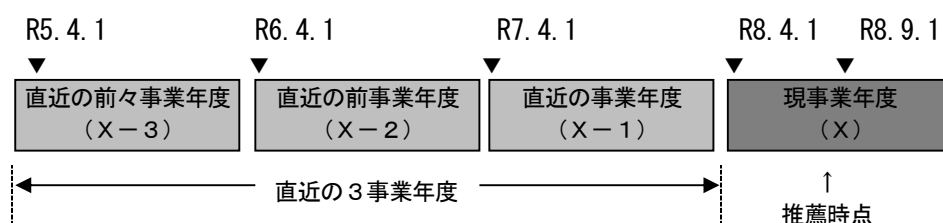
いわゆる課長で、経営管理活動を行う営業、人事、会計、生産、研究、分析等の事務的、技術的な組織を統制、調整、監督し、所轄部門を運営する業務に従事する者及びこれらと同程度の責任と重要度を持つ職務に従事する者をいう。

- Q8 ①実施要項第3条(2)の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出及び公表と、
②実施要項第3条(3)の女性活躍推進法に基づく一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表は、常時雇用する労働者が100人以下の企業も行っていることが表彰の要件でしょうか？

A8 令和8年度から、実施要項第3条(2)及び同条(3)のとおり、常時雇用する労働者数が100人以下の企業についても、①及び②を行っていることを表彰の要件としました。この機会に、①及び②を行ってください。

- Q9 直近の3事業年度とは、いつを指しますか？

A9 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、その前事業年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。



- Q10 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？

A10 「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)

Q11 推薦調書の3の「役員又は管理職へ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？

A11 「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。

Q12 A11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？

A12 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	・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等の実施	・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が分かる規程等の写し 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	・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	・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

管理職や役員への登用に向けた候補者養成研修等の実施	・研修資料、名簿、開催時の写真 など
トップ主導による取組の推進	・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、取組に関する報道記事の写し 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	・女性活躍推進チーム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	・研修資料、名簿、開催時の写真 など

Q13 「取組内容等の分かる書類」が付けられない場合は、どうしたら良いですか？

A13 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。

Q14 推薦調書の4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計算すれば良いですか？

A14 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 $3.5 \div 10.5 = 33.3\%$

Q15 行動計画の届出及び公表等の「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？

A15 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、男女雇用機会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。)

Q16 取組実績欄は、どのように記載すれば良いですか？

A16 「具体的な取組内容」に記載した内容における、過去3年程度 of 取組実績について、記載できる範囲で簡潔に記載してください。なお、併せて推薦書様式の記載例もご覧ください。

【例】 ●●休暇取得者数
R7：●人（女性：▲人、男性：■人）
R6：○人（女性：△人、男性：□人）
R5：★人（女性：▽人、男性：◇人）