

自己評価シート Q&A

Q 1 申請対象となる企業規模は？

- 常時雇用する労働者が複数（2人以上）いる企業が対象です。

Q 2 対象の従業員とは？

- 各項目に特に定めがない限り、常時雇用する労働者が対象です。

★常時雇用する労働者とは

正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q 3 在籍出向者は、出向元・出向先、いずれの労働者に含まれるか？ （賃金は出向元の企業が負担している）※企業規模をカウントする場合

- 出向元が賃金を支払っている場合は、出向元の従業員としてカウントしてください。

※出向中の労働者は、原則として、その労働者に対して、「賃金（生計を維持するに必要な主たる賃金）」を支払う事業主の常時雇用する労働者としてカウントしてください。

出向先が、主たる賃金分に該当する負担金等を出向元に支払っていることが証明できる場合は、出向先の事業主の「常時雇用する労働者」としてカウントしても差し支えありません。

Q 4 それぞれの項目（女性の割合や、時間外労働時間等）において、出向中の労働者は、出向元と出向先のどちらにカウントするのか。

- 労務提供を前提としない部分については、出向元の労働者として、労務提供を前提とする部分（労働時間、休日、休暇など）については、出向先の労働者としてそれぞれ取り扱うこととするが、出向元と出向先の合意の内容により、実態に応じて判断してください。

Q 5 会計期間が6月～5月の場合、その期間を事業年度としてよいのか？

- 1年間の会計期間であれば、始期、終期は、企業の定めた月で計算してください。（4月～3月以外の会計期間も対象となります。）

Q 6 女性だけの企業は申請できるのか？

- 申請できます。ただし、男女の平均賃金の差（項目 12）と男性育休（項目 19）は審査対象外となります。そのため、それ以外の対象項目で達成する必要があります。（ミモザ企業 14 項目以上、フレッシュミモザ企業 8 項目以上）

Q 7 親会社と子会社で一括申請をしたいが、可能か？

- できません。
申請は法人単位で行ってください。

Q 8 本社は兵庫県外にあるが、支社（支社グループ）で申請をしたい。

- 兵庫県または神戸市の担当課にお問い合わせください。
申請前に組織図などを確認させていただきます。
- ・ 兵庫県：神戸市以外に支社（支社グループ）の所在地がある又は、神戸市を含む複数の市町村にまたがる場合。
 - ・ 神戸市：神戸市内に支社（支社グループ）の所在地がある場合。

Q 9 【項目 2】管理職比率等の数字を出すところがあるが、在籍出向者は、出向元・出向先、いずれの従業員としてカウントするののかの含めないのか？

- 原則、出向元の労働者として取り扱ってください。

Q 10 【項目 4】男女とも参加のできる研修は対象か？

- 女性のキャリアアップ・キャリア形成についての内容を含む研修であれば、男女ともに参加できる研修・セミナーも対象です。ただし、上位職を目指す女性の参加者がいない場合は対象外です。

Q 11 【項目 8】大学の教員、事務職員における管理職の範囲はどうなるか？

- 大学教員においては、各大学によって管理職の取扱いが異なるため、一般的には定められておらず、各大学の実情に応じて判断してください。
- 大学の事務職員においては、部下のいるリーダー以上課長未満となります。

Q 12 【項目 11】平均勤続年数ではなく、離職率といった別の形で女性の勤続状況を表してもよいのか？

- 「平均勤続年数」にて回答してください。

Q 13 【項目 12】同条件での男女賃金格差の有無などでも評価してもらえるか？

- 評価基準のとおり「男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合」にて回答してください。

Q14 【項目 12】 賃金の算出に通勤交通費は含めるのか？

- 通勤手当等は経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いでも差し支えありません。ただし、除外する場合は、男女共通の取扱いとしてください。

Q15 【項目 13、15、19】対象者がいない項目はどのように取り扱われるのか？

- 対象者がいない項目は、審査対象外となります。そのため、それ以外の審査対象の項目で達成する必要があります。（ミモザ企業 14 項目以上、フレッシュミモザ企業 8 項目以上）

Q16 【項目 16】育児のための時短勤務は対象か？

- 法令以上の制度が就業規則に定められており、従業員が当該制度を実際に利用した実績がある場合は対象です。
※育児・介護休業法では、3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度（原則、1 日の所定労働時間を 6 時間とするもの）及び所定外労働の制限の制度化が義務付けられています。

Q17 【項目 16】感染対策や健康状況に問題がある場合のみ在宅勤務を認めている場合は対象か？

- 多様な働き方を支援する目的以外での在宅勤務等は対象外です。

Q18 【項目 16】テレワークや在宅勤務、フレックスタイムを活用した人数は延べ人数でよいのか？

- 延べ人数で計算してください。

Q19 【項目 17】教職員は時間外労働の考え方がないが、どのように計算すればよいのか？

- 教職員は除き、事務職員のみで計算してください。

Q20 【項目 18】別添様式に記入すべき人数は、延べ人数でよいのか？

- 延べ人数で計算してください。
（例：同一従業員が、年度中に育児休業を 2 回取得した場合 等）