

## ひめボス宣言事業所Q&A

### 基本認証について

Q1 令和4年度まで「ひめボス宣言事業所」として登録されていましたが、新しい「ひめボス宣言事業所」となるには何か手続きが必要ですか？

A1 令和4年度末までに「ひめボス宣言事業所」として登録されている事業所については、自動的に新しい「ひめボス宣言事業所」となります。（以下、「みなし認証」という。）  
ただし、みなし認証については、令和8年3月31日までが認証の有効期限であり、その期限が過ぎると「ひめボス宣言事業所」を名乗ることができなくなります。  
そのため、期限前にひめボス宣言事業所認証制度要綱（以下、「要綱」という。）第4条に基づく認証（以下、「基本認証」という。）を取得していただきますようお願いします。

Q2 令和4年度まで「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」として認証されていましたが、新しい「ひめボス宣言事業所」となるには何か手続きが必要ですか？

A2 令和4年度末までに「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」として認証されている事業所については、自動的に新しい「ひめボス宣言事業所」となります。（以下、「みなし認証」という。）  
ただし、みなし認証については、えひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証書に記載されている有効期限（令和8年3月31日を超える場合には同日）までが認証の有効期限であり、その期限を過ぎると「ひめボス宣言事業所」を名乗ることができなくなります。  
そのため、期限前に基本認証を取得していただきますようお願いします。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q3

県内に本社のほか、支店、営業所など複数の事業所がありますが、それぞれの支店や営業所からも申請が必要ですか？

A3

県内に本社又は事業所を有して事業活動を行う者が対象となり、申請は一般事業主（一般事業主行動計画を提出している者）単位で行います。支店・支社単位での認証は行いません。本社が認証を受けることにより、それが支店・支社にも及ぶことになります。

Q4

愛媛県内に支社があり、県外に本社がある場合、申請することは可能ですか？

A4

申請することが可能です。申請については県外の本社から行っていただき、県外にある本社が認証を受けることにより、それが県内の支社にも及ぶことになります。

Q5

「みなし認証」を受けている場合には、ひめボス宣言事業所認証書の交付をうけることはできませんか。

A5

「みなし認証」のみを受けている場合には、認証書の交付を行うことはできません。また、新しいロゴマークを使用することもできません。なお、旧制度のロゴは最大令和8年3月31日までは使用できます。

認証書の交付を受けたい場合や新しいロゴマークを使用したい場合には、要綱第4条の基準を満たしたうえで申請を行い、ひめボス宣言事業所として認証される必要があります。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q6	一般事業主行動計画の期間がもう少しで切れますが、申請可能ですか。
A6	<p>申請時点で、期間内であれば申請可能です。ただし、認証後に行動計画の期間が切れた場合は、引き続き新たな行動計画の策定、労働局への提出を行っていただくとともに、基本認証の更新の際や、奨励金申請をする際には新たな行動計画を提出していただく必要があります。</p>
Q7	当社は、プラチナくるみんを取得しているため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が免除されています。この場合、何を提出すればよいでしょうか？
A7	<p>一般事業主行動計画の策定が免除されている場合には、その代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について公表している必要がありますので、公表していることが分かる書類（該当するホームページのコピー等）の提出をお願いします。なお、インターネット上で公表している場合は、公表先のURLを申請書様式の「公表場所」に記載することで、添付書類に代えることができます。</p> <p>プラチナえるぼしを取得しているため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が免除されている場合についても、「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況」について公表している必要がありますので、公表していることが分かる書類（該当するホームページのコピー等）の提出をお願いします。なお、こちらについてもインターネット上で公表している場合は、公表先のURLを申請書様式の「公表場所」に記載することで、添付書類に代えることができます。</p>
Q8	「常時雇用する労働者」とは、どのような者を指しますか？
A8	<p>「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、次に該当する者をいいます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①期間の定めなく雇用されている者</li><li>②一定の期間を定めて雇用されている者であって、下記のいずれかに該当する者<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul></li></ul> <p>※派遣社員は含まれません。</p>

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q9

一定の範囲の労働者を育児休業制度等の対象から除外していますが、認証要件を満たしますか？

A9

育児・介護休業法に基づき一定の範囲の労働者を育児休業制度等の対象から除外している場合は、必要な労使協定が締結されていることが確認できれば認証要件を満たすものとして取り扱いますので、労使協定の写しを提出してください。

## ひめボス宣言事業所Q&A

上位認証について	
Q1	「みなし認証」を受けている状態で、ひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証申請をすることはできますか？
A1	「みなし認証」のみを受けている事業所については、そのままではひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証申請をすることはできません。 基本認証を受けたうえで、申請していただく必要があります。
Q2	上位認証の基準に、「雇用管理区分ごとに算出した男性労働者の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対する、雇用管理区分ごとに算出した女性労働者の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ7割以上であること」とありますが、「雇用管理区分」とは何ですか？
A2	「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容や人事異動（転勤、昇進・昇格を含む。）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断してください。  例：総合職、エリア総合職、一般職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など
Q3	「正社員」とはどのようなものを指しますか。
A3	「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条の「通常の労働者」をいいます。 「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、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、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ます。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q4 「管理職」とはどのようなものを指しますか？

ここでいう「管理職」とは「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計となります。

○課長級（次のいずれかに該当する者）

- A4
- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
  - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

Q5 国の定める平均値とは何ですか？

厚生労働省が発出している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」の通知に記載されている数値になります。

A5

令和5年度の申請にあたっては、令和5年5月31日付けの通知に記載されている平均値が基準となります。

Q6 上位認証を取得しましたが、基本認証の更新日が来たら手続きを行う必要がありますか？

A6 上位認証を取得した場合は、基本認証の有効期限は適用されなくなるため、基本認証の更新の手続きを行っていただく必要はありません。

ただし、上位認証については、有効期間の定めはありませんが、年1回以上定期的に、認証要件に係る数値の実績報告が必要となります（要綱第13条）。



## ひめボス宣言事業所Q&A

Q9

上位認証の基準のうち、男性の育児休業取得率100%について、育児休業は取得していないが、育児目的休暇を通算5日以上取得している場合の取扱いはどのようになりますか？

A9

5日以上の育児目的休暇が就業規則等に規定されている事業所で当該育児目的休暇を通算5日以上取得している場合は、育児休業を取得していても育児休業を取得した者として取り扱います。なお、年次有給休暇は取得日数のカウントには含まれませんので御注意ください。

また、育児目的休暇と育児休業の両方を取得している場合は、両方の取得日数が通算して5日以上であれば育児休業を取得した者として取り扱います。

Q10

上位認証の基準のうち、男性の育児休業取得率100%について、育児休業と産後パパ育休の両方を取得している場合、取得日数を通算してカウントしてもよいでしょうか？

A10

育児休業と産後パパ育休の両方を取得している場合は、両方の取得日数を通算してカウントします。

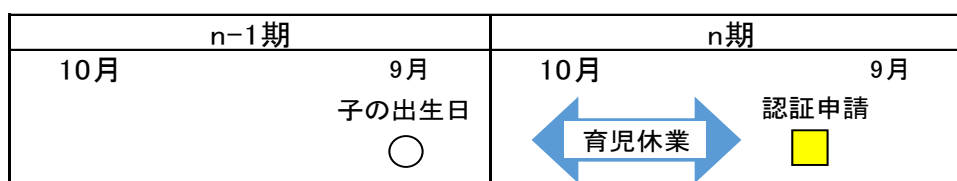
Q11

上位認証の基準のうち、男性の育児休業取得率100%について、配偶者が出産したのは直近の事業年度中であるが、育児休業の取得時期が次の事業年度である場合も育児休業を取得したものとして取り扱うのか？

A11

育児休業を取得した時期については、直近の事業年度内である必要はありません。

例えば、事業年度が10月始まり9月終わりの事業所において、9月20日に配偶者が出産した男性労働者が、10月1日以降に通算5日以上の育児休業を取得した場合も育児休業を取得した者として取り扱います。





## ひめボス宣言事業所Q&A

Q12

上位認証について、要綱11条に、別途定める審査会において審査の上適当と認める者を認証するとありますが、どのような観点で審査されるのですか？

A12

特に上位認証については、要件の達成のほか、「要件達成等にかかるプロセスが他企業・事業所にとってモデルとなるか」、「スーパープレミアム認証取得後も取組みを継続し、他企業・事業所を牽引するなど県内に広く影響を及ぼしていくことができるか」などの観点から、審査会において総合的に審査させていただきます。

## ひめボス宣言事業所Q&A

### 奨励金（共通）について

Q1

奨励金の申請を考えています。女性活躍推進メニューについては要件を達成しているのですが、仕事と家庭の両立支援メニューについては、育児休業等の対象となる男性労働者がおらず、達成することができません。この場合、奨励金の申請を行うことはできませんか？

A1

事業所内に育児休業等の対象となる男性労働者がいないなどやむを得ない事情により、要領別表1及び別表2の両方に掲げる取組みの実施が困難である場合には、どちらか一方の達成をもって、申請を行うことが可能です。  
ただし、その場合の奨励金交付額は1事業所当たり10万円となります。

Q2

当初、育児休業の対象となる男性労働者がいなかったため、女性活躍推進メニューのみ要件を達成し、それをもって奨励金申請を行い、10万円の交付を受けました。翌年度、育児休業対象の男性労働者がいたため、仕事と家庭の両立支援メニューの要件を達成することができました。この場合、奨励金の申請を行うことはできますか。

A2

申請可能です。  
この場合の交付額は1事業所当たり10万円となります。  
ただし、最初に申請した時と同じメニューの申請はできませんのでご注意ください。  
(例：最初、女性活躍推進メニューの要件のみを達成し、奨励金を受け取った時は、その後、仕事と家庭の両立支援メニューの要件を達成した場合に、奨励金の申請が可能。)

Q3

「みなし認証」を受けている状態で、基本認証の奨励金の申請をすることはできますか？

A3

「みなし認証」のみを受けている事業所については、そのままでは基本認証の奨励金の申請をすることはできません。  
基本認証を受けただうえで、申請していただく必要があります。

## ひめボス宣言事業所Q&A

### 奨励金（基本認証\_女性活躍推進メニュー）について

Q1 出産育児等で離職した女性については、再雇用するのは別会社を出産等で離職した人でも構わないのでしょうか？

A1 離職した会社と再雇用した会社が同一である必要があります。  
ただし、離職した会社と同じグループ会社内での再雇用の場合も含まれます。

Q2 出産育児等で離職した女性について、離職日から再雇用までの年数に制限はありますか。

A2 対象労働者が離職日から10年以内に再雇用されている必要があります。

Q3 再雇用する時期は、令和5年4月1日以前でも認められるのでしょうか。また、再雇用する女性は非正規として採用した場合もカウントの対象となるのでしょうか？

A3 令和5年4月1日以降に再雇用し、6か月以上継続して就業している必要があります。  
また、正社員（短時間勤務正社員含む）として採用し6か月以上継続勤務している必要がありますので、非正規で採用した場合には対象となりません。  
ただし、当初非正規で採用した場合でも、令和5年4月1日以降に正社員に転換した後、6か月以上継続勤務している場合は対象となります。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q4 施設整備については、例えばどのようなものが対象となるのでしょうか？

A4 女性用のトイレ、更衣室、休憩室などの女性専用の施設が対象となります。

Q5 施設整備については、契約、着工、完成、どの段階を指すのでしょうか？

A5 着工日が、令和5年4月1日以降である場合が申請の対象となります。

Q6 「直近の事業年度における正社員の女性労働者の平均継続勤続年数」の算出方法について教えてください。

A6 直近の事業年度末時点に在籍している正社員の女性労働者の平均勤続年数を算出してください。（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から直近の事業年度まで勤務継続していることとして差し支えありません。）ただし、当初非正規で雇用されていた労働者で、正社員に転換した者がいる場合については、非正規で雇用されていた期間についても原則含みます。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q7	「直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合」の算出方法について教えてください。
A7	<p>直近の事業年度末時点における管理職に占める女性労働者の割合を算出してください。 なお、ここでいう「管理職」とは「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計となります。</p> <p>○課長級（次のいずれかに該当する者）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長</li><li>・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）</li></ul>
Q8	リカレント教育制度の創設について、学費や研修の費用の補助の制度を創設することを考えているのですが、全額補助でなければ対象となりませんか。
A8	学費や研修の費用を一部補助する制度でも対象となります。
Q9	女性採用説明会について、一の雇用管理区分において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合などに限るとなっていますが、なぜですか。
A9	女性労働者の割合が4割を下回っていない雇用管理区分において、募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いを行った場合、男女雇用機会均等法に違反するためです。

## ひめボス宣言事業所Q&A

### 奨励金（基本認証\_仕事と家庭の両立支援メニュー）について

Q1 育児休業期間中に勤務をした場合の取扱いを教えてください。

A1

育児休業中に就労することは想定されていませんが、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することが認められています。また、産後パパ育休については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就労することが可能とされています。

休業期間中に就労した日については、奨励金の交付条件である育児休業の日数からは除いてカウントします。

Q2

「3 育児・介護休業法の水準を上回る仕事と育児の両立支援に係る勤務制度又は休暇制度の整備」について、(1)～(8)については育児・介護休業法において措置を講じることが義務付けられた年齢を超える子の育児のための利用実績に限るとされていますが、具体的な年齢を教えてください。

A2

具体的な年齢は以下のとおりです。

(1) 所定外労働の制限（残業の免除）	3歳以上
(2) 時間外労働の制限（残業時間の制限）	小学校就学以降
(3) 所定労働時間の短縮措置	3歳以上
(4) 子の看護休暇	小学校就学以降
(5) 深夜業の制限	小学校就学以降
(6) フレックスタイム制	3歳以上
(7) 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）	3歳以上
(8) 育児休業制度に準ずる措置	3歳以上

Q3

派遣社員が育児休業を取得した場合、奨励金の申請は派遣元か派遣先企業のどちらからすればよいですか？

A3

派遣社員と雇用契約を結んでいるのは派遣元企業であり、本奨励金における「事業主」は派遣元企業のことを指します。したがって、派遣社員が育児休業を取得した場合には、派遣元企業から申請を行ってください。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q4 育児休業取得者が会社の役員である場合は交付対象になりますか？
A4 会社の役員（会社法に規定する取締役、監査役、執行役等）は労働基準法第9条に規定する「労働者」には当たらないため、交付対象となりません。  <参考>労働基準法 第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
Q5 別表2の1の「令和5年4月1日以降を始期とする育児休業等」について、育児休業を分割取得しており、令和5年3月31日以前に1回目の育児休業を開始し、令和5年4月1日以降に2回目の育児休業を開始している場合は奨励金の交付対象になりますか？
A5 令和5年4月1日以降に開始した2回目の育児休業等の取得日数が通算28日以上であれば交付対象になります。
Q6 別表2の1の「令和5年4月1日以降を始期とする育児休業等」について、育児目的休暇として出産に係る妻の入院日から取得できる配偶者出産時休暇があります。当該休暇も育児休業等の取得日数の対象になりますか？
A6 育児目的休暇については、就業規則等に規定されている上で、休暇の対象となる子が出産予定日前に生まれた場合は出産日から、出産予定日後に生まれた場合は出産予定日から育児休業等の取得日数の対象として取り扱います。

## ひめボス宣言事業所Q&A

Q7	別表2の1の「令和5年4月1日以降を始期とする育児休業等」について、育児休業を分割取得している場合、どの時点で職場復帰していることが必要でしょうか？
A7	分割取得した通算の取得日数が28日以上となった日以降に職場復帰していることが必要です。
Q8	別表2の1の「令和5年4月1日以降を始期とする育児休業等」について、職場復帰した後、奨励金の申請までの間に退職している場合も対象になりますか？
A8	育児休業を取得後、職場復帰していれば、申請までの間に退職していても対象となります。
Q9	別表2の2の取組「男性の育児休業取得率100%」について、この育児休業には育児目的の休暇等は含まれますか？
A9	育児目的の休暇は含まれません。 育児・介護休業法第2乗第1項に規定する育児休業（産後パパ育休を含む。）である必要があります。



## ひめボス宣言事業所Q&A

Q10

別表2の2の取組「男性の育児休業取得率100%」について、取得日数に関する要件はありますか？

A10

別表2の2の「男性の育児休業取得率100%」については、取得日数に関する要件はありません。例えば1日だけの取得であっても育児休業を取得した者として取り扱います。

Q11

別表2の2の取組「男性の育児休業取得率100%」について、対象の事業年度内に育児休業を取得又は配偶者が出産した男性労働者が退職した場合の取扱いはどうなりますか？

A11

対象の事業年度内に退職した労働者については、取得率算定の分母及び分子から除外します。

## ひめボス宣言事業所Q&A

### 奨励金（上位認証）について

Q1 上位認証用の奨励金申請書はありますか。

A1

上位認証の奨励金申請については、上位認証申請の時と同時に申請していただきます。奨励金を希望される場合は、上位認証申請時に提出する申請書中の「ひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証を受けた場合、奨励金の交付を申請します。」の項目にチェックをつけてください。