

自己評価シート Q&A

Q 1 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を対象としてください。

★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まれます。

- 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 2 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 3 【項目4】男女とも参加のできるキャリア形成研修は対象か？

○対象です。

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・セミナーも対象となります。

Q 4 【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か？

○現時点では評価基準のとおりの内容で評価する仕組みになっていますので、基準通り、「平均勤続年数」にて回答してください。

Q 5 【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？

○労働基準法第4条で、男女同一賃金の原則が定められており、同条件での男女賃金格差は違法となります。基準通り、「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。

Q 6 【項目 12】 育休取得者について減額された金額で計算するべきか？

- 産休・育休等取得者に賃金を支払っている場合や、育児短時間勤務取得者について給与を育児時間分だけ減額している場合については、減額された金額で計算してください。（給与・人員を除外しない）

Q 7 【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。

Q 8 【項目 16】 育児のための時短勤務は対象か？

- 対象ではありません。
（育児に関する制度としての時短勤務や休暇に関しては対象外）

Q 9 【項目 18】 別添様式に記入すべき人数は、延べ人数でよいか？

- 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）

Q10 【項目 18】 「産前・産後休暇」は、子育てのための休暇・休業制度に含まれるか？

- 産前・産後休業は、労働基準法第65条に基づく母性保護規定であり、雇用形態にかかわらず、出産するすべての人が取得できる制度です。産前6週間は、女性が休業を請求した場合は、就業させてはならず、産後8週間は就業させることはできない期間のため、対象となりません。

Q11 【項目 20】 環境の整備と経費援助のどちらも行ふ必要があるか？

- 環境の整備と経費援助のどちらかの取組を行っていれば「○」となります。