

## ポジティブ・アクション・シート記入説明書

ポジティブ・アクション・シート記入に際しての、簡単な補足説明やよくある質問等をまとめた冊子です。各チェック項目ごとにまとめていますので、参考にしてください。

※令和4年4月より、ポジティブ・アクション・シートへの  
代表者印の押印を廃止いたしました。

宮城県共同参画社会推進課男女共同参画推進班  
TEL：022-211-2568  
FAX：022-211-2392  
E-mail：danjyo@pref.miyagi.lg.jp

**Q1 過去3年間の男女別データを把握していますか。**

参考様式1「過去3年間の男女別データ」（以下参考様式1）に各数値を記入してください。  
設立が3年未満の場合は、設立時から現在までのデータで結構です。

**Q2 過去3年間で、女性正社員の採用がありましたか。**

参考様式1で確認します。

**Q3 過去1年間で、女性を配置している部署（課等）の割合が増えていますか。**

参考様式2「女性を配置している部署（課等）について」で確認します。

割合については、小数点第2位を四捨五入し、比較してください。

全ての部署に女性社員が配置されている場合は、「はい」となります。

法人等設立から1年を経過していない場合は、比較できないことから「いいえ」を選択いただくようになります。

※ 女性を配置している部署の名称については、必ず記入してください。部署数が多く、全てを記入できない場合は、組織図等を別紙で添付してください。

例) 基準日の1年前：全体の部署数10、女性を配置している部署5

基準日：全体の部署数11、女性を配置している部署6

→ $5 \div 10 = 0.5$  (50%) <  $6 \div 11 = 0.54 \dots$  (約54.5%) であるため、「はい」に該当

**Q4 女性正社員の平均勤続年数が10年以上ですか。**

参考様式1で確認します。

**Q5 管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合が10%以上ですか。**

**Q6 役職者（係長相当職以上）に占める女性の割合が30%以上ですか。**

管理職及び役職者の定義については、貴社の実態に応じて適宜判断ください。

**Q7 過去1年間で、女性役職者数が10%以上増加しましたか。**

法人等設立から1年を経過していない場合は、比較できないことから「いいえ」を選択いただくようになります。

**Q8 会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、社員に通知されていますか。**

ポジティブ・アクションの具体的な取組についての考えが、文書等で明文化され、現在働いている社員の方に実際に周知されている必要があります。

※ 提出資料の例：社内通達、役員会議事録、社内報、研修レジュメ等（経営トップの決意表明、自社における問題点等の調査・分析結果、具体的な取組計画が示されている資料）

**Q9 社員の資格取得を支援する、次のような措置が1つ以上ありますか。**

①、②、③のいずれかに該当すれば、「はい」となります。

※ 提出資料の例：措置が記載されている規則・規定、パンフレット、受験料等が会社負担であることが分かる領収書の写し

**Q10 社員向け研修等において、次のような項目を1つ以上内容に盛り込んでいますか。**

①、②、③のいずれかに該当すれば、「はい」となります。研修だけでなく、社内ミーティング等でも構いません。最近実際に使われた資料を提出してください。

※ 提出資料の例：研修レジュメ、社内会議・ミーティングの記録、外部機関の研修受講の報告書（①、②、③の内容が具体的に記載されている資料）

**Q11 過去1年間で、育児休業制度もしくは介護休業制度の利用実績がありますか。**

過去1年間に於いて、育児休業又は介護休業の取得者がいる場合は、「はい」となります。育児・介護短時間勤務制度又は介護休暇等は対象となりませんので、ご注意ください。

**Q12 育児休業について、1歳の誕生日以降の子も対象としていますか。**

育児・介護休業法を上回る期間取得が可能であれば、「はい」となります。ただし、次の場合は法定どおりとして解釈されますので、「いいえ」となります。

例1) 配偶者が、子が1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業を取得している場合は、1歳2ヶ月に達するまでの間取得できる（パパ・ママ育休プラス）

→育児・介護休業法で定められている事項であるため、法定どおりであり、「いいえ」となります。

例2) 従業員又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしており、次のいずれかの事情がある場合に、1歳6か月に達するまでの間取得できる

①保育所に入所を希望しているが入所できない場合

②従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

→育児・介護休業法で定められている事項であるため、法定どおりであり、「いいえ」となります。

例3) 従業員又はその配偶者が、子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしており、次のいずれかの事情がある場合に、2歳に達するまでの間取得できる

①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

②従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

→育児・介護休業法で定められている事項であるため、法定どおりであり、「いいえ」となります。

**Q13 育児短時間勤務制度について、原則、3歳の誕生日以降の子も対象としていますか。**

1日の所定労働時間を短縮する制度のことを指します。所定労働時間が変わらない始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度は含みません。

※ 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

**Q14 育児のための所定外労働の制限について、3歳の誕生日以降の子も対象としていますか。**

育児・介護休業法では、「所定外労働の制限」と「時間外労働の制限」を分けて規定しています。こちらでは、「所定外労働の制限」について確認をしていますので、ご注意ください。

※ 所定外労働の制限（法第16条）：事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって～（略）～労働者が当該子を養育するために請求した場合には、所定外労働時間を越えて労働させてはならない。

→こちらの規定が3歳の誕生日以降となっていれば、「はい」に該当します。

※ 時間外労働の制限（法第17条）：事業主は、～（略）～小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって～（略）～当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう～（略）～）を越えて労働時間を延長してはならない。

→こちらの規定は、Q14で確認している内容とは別の規定であるため、3歳の誕生日以降でも「はい」とはなりません。

**Q15 子の看護休暇について、次のような措置が1つ以上ありますか。**

①、②、③、④のいずれかに該当すれば、「はい」となります。

**Q16 介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して94日間以上の期間を対象としていますか。**

育児・介護休業法において、93日までの取得が認められているため、94日以上取得可能であれば、「はい」となります。

**Q17 次の(A)または(B)のどちらかに該当しますか。**

(A)の①、②、③、④のうち、2つ以上該当する場合、又は(B)に該当する場合は「はい」となります。

※ (A)(B)両方該当の場合も、「はい」になります。

**Q18 介護休暇について、次のような措置が1つ以上ありますか。**

①、②、③のいずれかに該当すれば、「はい」となります。

**Q19 育児休業者や介護休業者が利用できる、次のような措置が1つ以上ありますか。**

①、②、③、④のいずれかに該当すれば、「はい」となります。

※ 提出資料の例：措置が記載されている規則・規定、パンフレット、面接マニュアル等、休業者に実際に送付している社内報・電子メールの写し等

**Q20 育児や介護をする従業員を対象にした、次のような支援策が1つ以上ありますか。**

①、②、③、④、⑤、⑥のいずれかに該当すれば、「はい」となります。①については、休暇の規定以外に、賃金規定など有給であることが確認できる資料が必要です。⑥については、具体的な支援策を記入のうえ、資料を提出してください。

※ 提出資料の例：制度が記載されている規則・規定、セミナーやイベントの開催案内・チラシ、パンフレット等