

パパ育休から始める埼玉職場改革大賞 Q & A

【応募要件】

Q 応募者には公益法人やNPO法人などは含まれますか。

A 応募者は中小企業基本法第2条第1項に定める中小企業者・小規模事業者に限られます。

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②~④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

出典：中小企業庁 HP

Q 育児休業等には何が含まれますか。

A 育児介護休業法で定める「育児休業」と育児介護休業法で企業の努力義務としている「育児を理由とした休暇（年次有給休暇を除く）」が含まれます。

Q 取組の成果の証拠書類等を提出する必要はありますか。

A 取組の成果など応募書及び調査票に記載された内容について、応募時に証拠書類等を提出する必要はありません。応募後、応募書類に基づき取組内容の詳細についてヒアリングを実施する際、証拠書類の提示を求める場合がありますので、関連資料については必ず保管いただきますようお願いします。

Q 既に他の類似の表彰を受けたことがある取組内容でも応募できますか。

A 他の類似の表彰を受けた取組であっても応募することは可能です。

Q 応募書類の記入について、サポートしていただけますか。

A 応募書類の記入方法について、ご質問があればお答えいたしますが、具体的な内容についてのサポートはできません。

Q 応募要件に「育児介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関する義務規定違反がないこと」、とありますが、ここにおける義務規定違反がないこととは具体的にどのようなものが挙げられますか。

A ●育児介護休業法

ex 1) 育児休業及び産後パパ育休（出生時育児休業）について、就業規則その他の社内規程等に定められている。

ex 2) 産後パパ育休、その他育児に関する制度の取得又は申出を理由とする不利益取扱い（解雇、降格、不利益な配置転換など）を行っていない。

●次世代育成支援対策推進法

ex 1) 一般事業主行動計画を策定し、所管労働局への届出及び公表を行っている。(ただし、常用労働者101人以上の場合に限る)

【審査】

Q 審査委員はどのような方ですか。

A 行政機関、働き方改革・男性の育休取得推進に関する有識者などで構成しています。

【広報活動等】

Q 受賞した結果を自社の広報に利用できますか。

A 受賞については事業者のホームページ等、広報に積極的に御活用ください。

Q 応募後、応募書類の内容は公開されますか。また、公開される場合はどこまで公開されますか。

A 応募書の「3 取組」については、県のホームページ等で公開する可能性があります。また、受賞者の取組については、推進モデルとして様々な場で紹介させていただきますので、御協力をお願いします。