

Q&A

Q1 常時雇用労働者とは何ですか？

A1 下記のいずれかに該当する者をいいます。（正社員、パート等の雇用形態は問いません。）

- (1) 期間の定めがなく雇用されている者
- (2) 一定の期間を定めて反復して更新され、過去1年以上引き続き雇用されている者又は採用時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者 ただし、代表者又は取締役の3親等内の親族である者を除きます。

Q2 みなし大企業とは何ですか？

A2 下記のいずれかに該当する中小企業者をいいます。

- (1) 発行済み株式の総数又は出資金額の総額の2分の1以上を同一の大企業が所有している者
- (2) 発行済み株式の総数又は出資金額の総額の3分の2以上を大企業が所有している者
- (3) 大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の2分の1以上を占めている者

Q3 雇用推進課が実施する、女性活躍推進のための事業（セミナー等）とは何ですか？

A3 対象の事業（セミナー）は「（資料）女性活躍推進のための事業一覧」（申請書等資料に掲載しています）からご確認いただけます。

Q4 本社は市内にありませんが、事業所が市内にあります。市内の事業所に女性用トイレを設置したいのですが、対象になりますか。

A4 本社が市外にあっても市内の事業所での職場環境整備は対象になります。本社の所在地に関わらず、市外の事業所での職場環境整備は対象になりません。

Q5 テナントでも補助金の対象となりますか？

A5 対象となります。なお補助事業を行うテナントが入居している建築物の所有者（ビルオーナー等）の同意書（任意の様式）を提出する必要があります。

Q6 男女兼用トイレを新たに設置したいのですが、対象になりますか。

A6 男女兼用施設は対象になりません。女性用施設が対象となります。

Q7 既に更衣室がありますが、2つ目の更衣室（別室）を整備する場合、対象になりますか。

A7. 現状の女性従業員の雇用状況や今後の採用計画等をもとに判断しますので、ご相談ください。

Q8 1か所の男女兼用トイレ（もしくは男性用トイレ）を男性用、女性用に分割して作りたいのですが、どこまでが対象になりますか。

A8 既存の男女兼用トイレを分割して、男性用トイレ及び女性用トイレを整備する場合は、男性用トイレの整備に係る経費も対象となります。なお、取り壊し費用は対象になりません。

Q9 古い女性用トイレや更衣室等を改修したいのですが、対象になりますか。

A9原則、既存の女性専用施設の改修は対象外です。ただし、トイレを、和式から洋式に改修する場合と、非水洗から水洗に改修する場合は対象とします。

Q10 既存の女性更衣室の備品を新品に買い替えますが、対象になりますか。

A10 対象になりません。

Q11 工事現場に設置する女性用仮設トイレは対象になりますか。

A11 仮設施設は対象になりません。

Q12 女性の常時雇用労働者について、新規雇用の状況確認は行いますか？

A12 行います。申請年度の翌年度の4月に、要綱様式第10号により報告してください。添付書類として、雇用通知書の写し等の採用年月日を確認できる書類、雇用保険被保険者証の写し等の雇用保険に関する所要の手続きを行ったことが確認できる書類（新規雇用者が雇用保険の適用基準を満たす場合に限り。）、求人を出したことが確認できる書類（新規雇用計画が未達成の場合に限る。）が必要です。