

審査項目に関するQ&A

令和8年7月17日時点

●判断に迷いやすい設問の考え方

Question	Answer	(参考：該当設問)
自社の取組が設問に該当するか判断できません	以下の3点をすべて満たすかを基準に判断してください。 ・設問の目的に合致している ・組織全体として取り組む体制が整っている ・第三者が確認可能な状態である ※満たさない場合は該当しない可能性があります。	－
検討中・今後実施予定の取組は対象になりますか	対象となりません。 申請時点で実施されている取組のみ評価の対象です。	－
社内で実施しているが記録が残っていない場合はどうなりますか	原則として評価が困難となります。 議事録、報告書、実施記録等により確認可能な状態にしてください。	－
「制度を導入している」とはどのような状態ですか	規程やルールとして文書で明文化されている状態を指します。 個別対応や慣行的な運用のみの場合は対象となりません。	設問2イ、設問11イ・カ〜ク、設問14ア〜オ、設問15ア〜キ、設問18ウ・エ・キ、設問31イ〜エ・カ
「体制を設置している」「環境が整っている」とは何を指しますか	以下が確認できることが必要です。 ・役割（誰が何をするか） ・機能（どのように機能しているか） ・実績（実際に運用されているか） ※総論的・一般論的な記載のみでは対象となりません。	設問2エ、設問4ウ、設問5ア、設問10エ、設問11ア、設問16イ、設問17ウ・エ、設問26ウ、設問29ア、設問32イ
「年1回以上」「定期的」とはどの程度ですか	・年1回以上：申請時点から過去1年間の実績 ・定期的：直近2〜3回の実施実績 ※単発の実施では該当しません。	設問2ア・ウ、設問4イ・ウ・エ、設問5エ・オ、設問7イ・ウ、設問8ウ・エ、設問10カ、設問23イ、設問26イ、設問32オ、設問40ウ、設問56イ・ウ、設問60ア・イ・ウ、設問61
「類似の取組」とはどこまで認められますか	設問に記載された取組と ・目的 ・内容 ・効果 が同等であるものを指します。単に似ているだけではなく、同程度の実効性があることが必要です。	設問4カ、設問5ク、設問7オ、設問11オ、設問12オ、設問17カ、設問18オ、設問26エ、設問30エ、設問31キ、設問32カ、設問37キ、設問40オ、設問44ウ、設問46エ、
「提供」「対策を行っている」とは何を指しますか	企業が主体的に実施している取組を指します。（例：企業が費用負担して導入・実施している） ※以下は対象外 ・保険会社の案内のみ ・外部サービスの紹介のみ	設問37ア・エ・オ
「公開している」とは具体的にどの状態ですか	第三者が常時確認できる状態を指します。（例：HP、求人情報、ハローワーク掲載、有料ネット公開等） ※求められた場合に開示する状態では該当しません。	設問3ア〜オ、設問4オ、設問11ク、設問12ア、設問16エ、設問17キ、設問18カ、設問23エ、設問25エ、設問28エ、設問42イ、設問43ウ〜オ、設問50ア〜ウ、設問51イ、設問52イ、設問53エ、設問58イ、設問62イ、設問65イ

審査項目に関するQ&A

令和8年7月17日時点

●個別審査項目に関する補足

Question	Answer
設問No1ウ その他どのような外部の意見が想定されますか	弁護士や法務専門家、会計士や税理士、業界団体や商工会議所、学識経験者や研究者より専門知識を活用した助言を取り入れることが考えられます。
設問No2ウ 「弁護士などから定期的に指導・助言」とは、税理士や会計士との顧問契約も含まれますか	以下外部専門家も含まれます。 ・弁護士・法務専門家 ・会計士・税理士 ・経営コンサルタント ・業界団体・商工会議所 ・学識経験者・研究者 ※ただし、コンプライアンス（法令遵守）強化が目的のため、専ら税務や会計の処理に関する助言は対象外です。
設問3ウ 「管理職」とは、どの立場のことを指しますか	管理職＝「課長級」及び「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計を指します。
設問4ウ 「従業員が参加・協議・コミュニケーションを取る機会」とは、具体的にどのような機会が想定されますか	頻度や参加者の範囲が柔軟で、職場の安全衛生に関する具体的な課題を協議する場として機能するものが想定されます。 具体的には、毎月1回従業員代表が職場の安全に関する意見を共有する安全衛生委員会を開催することなどが考えられます。
設問9ア 「環境や社会への影響を考慮している」とは、具体的にどのような項目を評価すればよいですか	・環境への負荷：取引先の製品やサービスが環境に与える影響（CO2排出量、廃棄物管理など） ・労務環境：取引先が従業員に対して適切な労働条件（最低賃金、労働時間、福利厚生など）を提供しているか ・コンプライアンス：取引先が法令を遵守しているか、過去に法令違反がないかなどが考えられます。
設問9イ 「取引先から何らかの情報を得ている」とは、どのような情報を収集すれば適切ですか	CSR報告書などの文書やアンケート・ヒアリングの実施を通じて、環境負荷に関するデータ（例：エネルギー使用量、廃棄物排出量）や労務環境に関する情報（例：従業員満足度調査結果）を提供してもらうことが考えられます。
設問9ウ 「客観的な判断基準」とは、どのような基準を設ければよいですか	国際的な基準（例：ISO14001、ISO45001）や業界団体のガイドラインを参考にした環境や社会への影響の例は以下の通りです。 ・環境負荷：CO2排出量や廃棄物削減目標 ・労務環境：最低賃金や労働時間 ・コンプライアンス：法令遵守の証明書や第三者認証
設問12エ 「経営革新計画承認制度」とは何ですか	「経営革新計画承認制度」とは、中小企業等が新商品の開発や新サービスの提供など新事業活動に取り組み、経営の相当程度の向上を目指す計画を策定し、その計画を県知事が承認する制度です。 経営革新計画策定支援と実行時のフォローアップを通じて、製造コスト削減に必要な新たな製造方法や新製品や新サービスの開発など新たな取組を支援します。支援に当たっては、中小企業診断士等の専門家が、貴社の「強み、弱み」などの現状分析や市場分析、計画作成を支援します。
設問14、15 「制度を導入している（制度化している）」わけではないが、各社員の状況に応じて適宜認めている場合はどうですか	制度化していない場合は評価対象となりません。

設問16イ 「従業員が意見や提案を経営層に伝達する機会がある」とは、具体的にどのような機会が想定されますか	・定期的な意見交換会やミーティング：経営層と従業員が直接対話する場を設ける（例：タウンホールミーティング、全社ミーティング）。部門ごとの意見交換会を開催し、経営層が参加する。 ・提案制度の導入：従業員が職場環境改善に関する提案を行うための制度を設ける（例：提案箱、オンラインフォーム）。提案内容を評価し、採用された場合は表彰や報奨を行う。 ・アンケートや調査の実施：職場環境に関する従業員アンケートを定期的の実施し、結果を経営層に共有する。匿名で意見を提出できる仕組みを整備する。 ・従業員代表との定期的な協議：従業員代表や労働組合との定期的な協議を行い、職場環境改善の意見を収集する。従業員代表が経営層に意見を伝える役割を担う。 ・オープンドアポリシー：経営層が従業員から直接意見を聞くことができるオープンドアポリシーを導入する。従業員が気軽に経営層に相談できる環境を整備する。 ・職場環境改善プロジェクトの設置：職場環境改善を目的としたプロジェクトチームを設置し、従業員が参加できる仕組みを作る。経営層がプロジェクトの進捗を定期的に確認する。などが考えられます。
設問16ウ 「設備面で具体的な対応」とは、どのような対応が想定されますか	バリアフリー対応（例：車椅子対応のトイレやエレベーター）や性別に関係なく利用できる更衣室やトイレの設置などが考えられます。
設問17ア 法令対象外の場合はどのように回答したらよいですか	法令対象外の場合でも「ア」を選択してください。その上で、自社の取組状況に応じて他の選択肢も選択してください。なお、本選択肢は法定雇用率の適否を確認するための設問であり、法令対象外事業者を不利に扱うものではありません。
設問20ア 男女賃金格差はどのように算出しますか	同一職位比較ではなく、男女それぞれの平均年間賃金に基づき算出します。
設問21 介護休業した従業員がいない場合は、「上回っていない」を選択しますか	本設問は「過去5年間における実績に基づく割合」を問うものです。選択肢に「該当なし」がないため、介護休業を取得した従業員がいない場合は、実績がないものとして「上回っていない」をご選択ください。基本的な考え方として、本制度は加点方式を採用しており、何か取組をしていなければ点数は加算されず、良い取組をしていればその分加点される仕組みになっています。
設問25ア 「人権への配慮を考慮した上で」とは具体的にどのような項目を評価すればよいですか	・取引先がILO（国際労働機関）の基準を遵守しているか ・取引先の労働契約や労働条件が適正であるか ・児童労働や過重労働がないか などが考えられます。
設問25イ 「取引先から何らかの情報を得ている」とは、どのような情報を収集すれば適切ですか	・労働条件：従業員の労働契約内容（賃金、労働時間、福利厚生）、労働環境の安全性（職場の安全衛生対策） ・人権方針：策定している人権尊重に関する方針や行動規範、人権侵害防止に関する具体的な取り組み ・過去の実績：人権侵害に関する事例やその対応状況、第三者認証（例：SA8000、ISO規格）の取得状況 などが考えられます。
設問25ウ、エ 「客観的な判断基準」とは、どのような基準を設ければよいですか	国際的な基準（例：ISO26000、SA8000）や業界団体のガイドラインを参考にした人権への配慮に関する判断基準の例は以下の通りです。 ・労働環境：労働時間の上限（例：週40時間以内、残業時間の制限）、最低賃金の遵守（地域や国の法令に基づく）、職場の安全衛生基準（例：ISO45001に基づく安全管理） ・差別禁止：性別、年齢、宗教、民族、障害などによる差別を排除する方針、ハラスメント防止のための教育や相談窓口の設置
設問27 独自の目標や指標を設けていないものの、法令遵守を考慮している場合でも評価対象になりますか	独自目標がなくても、法令遵守を組織として管理・改善している場合は対象となります。
設問30ウ② 「多様な働き方実践企業 プライム企業」というのは令和6年度までの本認証制度でいう「プラチナ企業」と考えるべきですか	同一ではありません。 「多様な働き方実践企業 プライム企業」は令和6年度から開始された新たな認定区分であり、従来の「プラチナ認定企業」とは別の制度上の区分です。いずれも上位認定ではありますが、プライム企業は、県の定める目標値や業界平均を上回る実績が求められるなど、より高い水準の取組が必要とされています。そのため、本設問の「②多様な働き方実践企業 プライム企業」に該当するには、新制度に基づくプライム企業の認定を受けている必要があります。なお、「①多様な働き方実践企業」については、旧制度における「シルバー」「ゴールド」「プラチナ」のいずれかを取得している場合も該当します。
設問44ア 設備導入のみで評価されますか	導入の目的・意図が確認できることが必要です。 例：環境負荷低減の目的が明確、経営上の意図が説明可能
No.46E1 企業独自の認証や財団法人が実施する認証は対象になりますか	該当するのはあくまで第三者機関による審査・認証が行われているものであり、企業独自で完結する評価制度では、原則として「客観的な評価」とは見なされず加点対象とはなりません。また、Q46イ「エコアクション21」も実施団体は一般財団法人であることから、一般財団法人が実施団体となる認証制度については問題ございません。本項目では主に製造業が認証を受ける環境ラベル（エコマーク）や運輸業向けのグリーン経営認証など、認証を受ける業界が限られているものが想定されます。