

よこはまグッドバランス企業認定 よくいただくお問合せ

目次

Q-1 <考え方について>

- (1) 従業員数にかかわらず応募できるようになった理由は。
- (2) 幼稚園や病院、保育所など一法人で複数の事業所を運営していますが、それぞれが応募することはできるか。また、子会社やグループ会社は含まれるのか。
- (3) 本社が横浜市にないが、事業所や支店が横浜市にある場合、応募できるのか。
- (4) 総従業員数に役員は含まれるか。
- (5) 認定期間が4年間に変更になったとのことだが、現在認定期間中であり、令和6年12月31日に認定期間が終了する。その場合はどうなるのか。
- (6) 事業年度が4月から3月までではないが、どの時点の数値とすればよいか。
- (7) 認定審査はどのように行われるか。また、いつ頃決定されるのか。
- (8) 認定期間の2年目には、取組状況及び実績の報告をお願いしますとのことだが、どのように報告をすればよいのか。

Q-2 <よこはまグッドバランス企業認定 労働関係法令等確認シートについて>

- (1) よこはまグッドバランス企業認定労働関係法令等確認シートは提出するのか。
- (2) よこはまグッドバランス企業認定労働関係法令等確認シートの項目で取り組めていない項目がある場合は応募できないのか。

Q-3 <応募申請書／ 応募用紙(様式1)の記入について>

- (1) 記載欄が足りないので枠を広げてもいいか。
- (2) 就業規則の量が非常に多いが、すべて提出が必要か。
- (3) 「男女の平均勤続年数」は、非正規の社員も含まれるか。
- (4) 各項目の配点は公表されているのか。何点以上なら認定になるか。
- (5) 設問10・11・12・13・24・30について、就業規則はないが取組自体は行っている場合は該当するのか。
- (6) 事業所ごとに就業規則が異なり、根拠となる規程規則が事業者単位ではあるが、本社の規則・規程にない場合は該当となるのか。
- (7) 「目標を設定している」とはどのような状態か。

<Q-1 考え方について>

(1) 従業員数にかかわらず応募できるようになった理由は。

(A-1) 事業開始時は、社会全体で仕事と生活のバランスを取ることが大切だという風潮になりつつありましたが、取組の推進のためには市の後押しが必要であるとの考えから、従業員300人以下の中小企業を対象としていました。近年では、ワーク・ライフ・バランスの取組が広く浸透するとともに、令和4年4月には女性活躍推進法に基づく行動計画策定の対象が拡大されるなど、企業規模を問わず取組が求められるようになっており、従業員数を認定の要件とすることが、時勢にそぐわなくなっていました。そのような状況を鑑み、今年度より従業員数が300人を超える企業も認定対象とすることとしています。

(2) 幼稚園や病院、保育所など一法人で複数の事業所を経営しているが、それぞれが応募することはできるか。また、子会社やグループ会社は含まれるのか。

(A-2) 事業所単位ではなく、一つの法人で申請をしてください。子会社は切り離して、貴社単体でご回答ください。

(3) 本社が横浜市にないが、事業所や支店が横浜市にある場合、応募できるのか。

(A-3) 本社・本店が横浜市内にあることが応募条件となっているためご応募いただけません。

(4) 総従業員数に役員は含まれるか。

(A-4) 役員等は総従業員数に含みません。ただし、雇用保険に加入しているなど、従業員を兼ねている場合は含みます。

※総従業員数＝常時雇用する従業員。正社員、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、①期間の定めなく雇用されている者、②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または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者のいずれかに該当する者を指します。また、期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されていて、事実上①と同等と認められる者についても含みます。

(5) 認定期間が4年間に変更になったとのことだが、現在認定期間中であり、令和6年12月31日に認定期間が終了する。その場合はどうなるのか。

(A-5) 令和6年6月6日に該当企業には通知を送付しましたが、令和6年12月31日に認定期間を迎える企業は、これに伴い、令和7年3月31日まで延長します。企業におかれましては、本延長に関する事務手続きは不要です。なお、令和7年4月1日からの認定を受けるためには、令和6年度分の募集に お申込みいただく必要があります。

※現在の認定期間：令和5年1月1日から令和6年12月31日まで

延長後の認定期間：令和5年1月1日から令和7年3月31日まで

(6) 事業年度が4月から3月までではないが、どの時点の数値とすればよいか。

(A-6) 各企業等の各事業年度にあわせて記入してください。

(7) 認定審査はどのように行われるか。また認定はいつ頃決定されるのか。

(A-7) 応募内容をもとに、外部委員により構成された「よこはまグッドバランス企業認定委員会」にて、原則として書面での審査となります。審査にあたり、取組内容等についてヒアリングなどを行う場合があります。その際は、横浜市が依頼する社会保険労務士などが連絡、ヒアリングすることがありますので、ご対応をお願いします。

審査結果については、12月中旬頃通知する予定です。

(8) 「認定期間の2年目には、取組状況及び実績の報告をお願いします」とのことだが、どのように報告をすればよいのか。

(A-8) 申請内容に係る取組状況等の確認を予定しています。認定決定後に報告様式をお送りしますので、ご確認ください。認定から2年を経過した後に、再度ご連絡を差し上げますので、ご提出をお願いします。

<Q-2よこはまグッドバランス企業認定 労働関係法令等確認シートについて>

(1) よこはまグッドバランス企業認定労働関係法令等確認シートは提出するのか。

(A-1) 提出の必要はありません。働き方改革を進める上で基礎となる、主な法令で定められた項目を記載していますので、各項目についてそれぞれ御確認ください。

(2) よこはまグッドバランス企業認定労働関係法令等確認シートの項目で取り組めていない項目がある場合は応募できないのか。

(A-2) よこはまグッドバランス企業認定労働関係法令等確認シートに記載されている項目は、基本的にすべて法令で定められた項目です。内容を確認いただき、取り組んでいただいた上でご応募いただきますようお願いいたします。

<Q-3応募申請書／ 応募用紙(様式1)の記入について>

(1) 記載欄が足りないので枠を広げてもいいか。

(A-1) 枠は広げずに記載してください。(印刷時に字が見切れていても構いません)

(2) 就業規則の量が非常に多いが、すべて提出が必要か

(A-2) 就業規則は全条項を提出してください。

申請書に記入した取組内容にかかる就業規則以外の根拠規程は、該当する条項の部分を出してください。なお、社会保険労務士等が応募企業等を訪問させていただいた際に、場合によっては内容を確認することがあります。

(3) 「男女の平均勤続年数」は、非正規の社員も含まれるか。

(A-3) 含まれます。

(4) 各項目の配点は公表されているのか。何点以上なら認定になるか。

(A-4) 大項目の配点は申請書(様式1)に公表していますが、各項目の配点は公表していません。昨年度は、7割以上を認定基準点としました。今年度も大きくは変更しない予定ですが、詳細は外部有識者による「よこはまグッドバランス企業認定委員会」で決定します。

(5) 設問10・11・12・13・17・19・24・30について、就業規則はないが取組自体は行っている場合は該当するのか。

(A-5) 該当しません。ワーク・ライフ・バランスの実現や働きやすく働きがいのある職場環境づくりを行うには、各種制度が規則・規程に明記された上で、制度がしっかりと周知され、対象の従業員であれば誰もが等しく利用できることが明らかとなっていることが重要であるためです。

(6) 事業所ごとに就業規則が異なり、根拠となる規程規則が事業者単位ではあるが、本社の規則・規程にない場合は該当となるのか。

(A-6) 法人単位で判断するため、本社に就業規則・規程等がない場合は、非該当となります。

(7) 「目標を設定している」とはどのような状態か。

(A-7) 設定した目標が社内で共有されている状態です。社外の公表等は必須ではありません。