

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) 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。
- (6) 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。
- (7) 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を枠を広げてもいいか。
- (2) 就業規則や関連する規程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・17・19・25・31について、就業規則などに規程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-4 <認定後/ロゴマークの取り扱いについて>

- (1) 認定のロゴマークはいつから使用ができるのか
- (2) 横浜市外に支店などがある企業が認定された場合、市外の支店でも認定のロゴマークを名刺などに使用しても良いか。

<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、令和6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) 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-5) 各企業等の各事業年度にあわせて記入してください。

(6) 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-6) 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、1月中旬頃通知する予定です。

(7) 「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-7) 申請内容に係る取組状況等の確認を予定しています。認定から2年経過後に、報告様式をお送りしますので、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) 本シートは働きやすい職場環境づくりを推進する上での基本的な法令の項目を示しています。本シートの提出は必要ありませんが、各項目が貴社の就業規則等に規定され実施されていることを、本シートのチェック欄を活用し、必ず確認してください。審査にあたり、必要に応じてヒアリングの際などに、本シート確認・提出を求める場合があります。

(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。チェックがつかない項目は、就業規則等の修正を行ったうえで申請をお願いします。

<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を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) 就業規則や関連する規程の量が非常に多いが、すべて提出が必要か

(A-2) 全条項を提出してください。提出にあたっては、各規程の電子データをPDF化し、該当する箇所にマーカーをして提出してください。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・25・31について、就業規則などに規定はないが取組自体

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。

Q-4 <認定後/ロゴマークの取り扱いについて>

(1) 認定のロゴマークはいつから使用できますのか

(A-1) 申請した翌年4月から4年間は認定期間であり、その間はロゴマークの使用が可能です。-ロゴマークのデータを3月上旬頃、認定企業にお送りしています。

(2) 横浜市外に支店などがある企業が認定された場合、市外の支店でも認定のロゴマークを名刺などに使用しても良いか。

(A-2) 法人が1つであることを確認し、認定しているため、市外事業所の方も名刺などにロゴマークを使用いただくことは問題ありません。