

番号	項目	要綱	Q	A
1	中小企業の定義について	第2条1(1)	「中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者」とは具体的に何を指すのか。	業種ごとに資本金額、従業員の規模により中小企業者となる要件が定められています。 詳しくは中小企業庁HP (https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html) をご参照ください。
2	常時雇用労働者について①	第2条1(4)	パートタイマーやアルバイトは、この事業での「常時雇用労働者」に含まれるか。	下記①～③のいずれかに該当すれば、正社員、パートタイマーやアルバイトでも常時雇用労働者に含まれます。(就労形態は問いません。) ①期間の定め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 ③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
3	常時雇用労働者について②	第4条1(1)	「常時雇用労働者が2名以上の者」が本事業の対象となっているが、役員は含めてよいか。	法人の役員は本事業での常時雇用労働者に含みません。
4	事業実施場所について	第4条1(2)	本社が市外にあり、事業所が門真市内にあるが、本事業の対象となるか。	門真市内にある事業所が1年以上事業を継続していれば、本事業の対象となります。ただし、市外にある本社・事業所での取り組みは本事業の対象となりません。
5	年度について	第4条1(3)	「補助金の交付申請年度」とは具体的にいつからいつまでを指すのか	ここでの年度は国の会計年度(4月1日～翌年3月31日)を指します。 例 令和3年6月1日に申請⇒交付申請年度: 令和3年度(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

番号	項目	要綱	Q	A
6	対象となる女性活躍のための事業(セミナー等)について	第4条1(3)	「本市又は公的機関等が実施する女性活躍推進のための事業(セミナー等)」とは何を指すのか	<p>以下①～④条件を満たす講座(セミナー・研修・シンポジウム・講演会)とします。</p> <p>①主催:本市、大阪府、国、独立行政法人、地方独立行政法人、公益財団法人、公益社団法人、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会</p> <p>②内容:事業所(企業)における女性活躍の推進に資するもの又は内容の大部分をそれが占めるもの(特定業種向けに特化したものも含む)</p> <p>③対象:企業経営者、人事・労務担当者等</p> <p>④上記①～③についてチラシやHP等で客観的に判断できること。</p> <p>お考えのセミナー等が本事業の対象になるか迷われる場合は事前にご相談ください。</p> <p>なお本市では、「女性活躍推進セミナー」を開催予定(令和3年秋)であり、本セミナーの対象となります。</p> <p>事業完了後に提出が必要な完了報告書件実勢報告書に、参加したセミナー等の日時、内容について記載する必要がありますので、参加されたセミナー等に関する資料は保管していただきますようお願いします。</p>
7	対象となる女性のインターンシップについて	第4条1(3)	「女性のインターンシップ」とは具体的にどのようなものか	<p>以下①②の条件を満たすインターンシップとします。</p> <p>①1名につき5日以上、受け入れを行うこと。</p> <p>②以下の点について配慮を行っていること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターン生の法的地位の確認を行い(特に「労働者」に該当するか要確認)、それに基づいた適切な受入れ体制を築いていること。 ・特にインターン中の事故やケガへの備え、自社に損害が生じた場合への備えが十分であること。 ・インターンシップで取得した学生等情報については、国等の指針に基づき適切に取り扱うこと。 <p>事業完了後に提出が必要な完了報告書件実勢報告書に、実施したインターンシップの日時、内容について記載する必要がありますので実施したインターンシップに関する資料は保管していただきますようお願いします。</p>

番号	項目	要綱	Q	A
8	試用期間について	第4条1(4)	「女性の常時雇用労働者の採用」とあるが、試用で雇入れた場合もここでの採用に該当するのか。	本事業での採用に該当します。また試用期間を経て本採用に至った場合は、試用開始日を採用日とします。
9	配置転換や出向者の取扱いについて	第4条1(4)	「女性の常時雇用労働者の採用」とあるが、他の事業所等から配置転換や出向で異動した場合は、ここでの採用に該当するか。	該当しません。あくまで新規雇用が対象となります。
10	一度離職した者の再雇用の取扱いについて	第4条1(4)	「女性の常時雇用労働者の採用」とあるが、一度離職した者を再度雇入する場合は、ここでの採用に該当するか。	本事業での採用に該当します。
11	採用したがすぐ退職した場合	第4条1(4)	交付申請年度に女性常時雇用労働者を採用したが、申請日までに退職した場合、採用に該当するか。	採用には該当しません。 ただし翌年度の4月1日までに採用の予定があれば、本事業の対象となります。
12	申請回数について ①	第4条2(2)	「当該年度において、補助金の交付決定を受けた者」とはどういう意味か。	原則、補助金の交付を受けられるのは、年度につき、1者(社)、1回となります。
13	申請回数について ②	第4条2(2)	市内に複数の事業所があり、いずれの事業所においても、女性が働きやすい環境整備を並行して実施しようとする場合、両方の事業について、同時に申請することは可能か。	可能です。ただし、申請や実績報告の際、実施しようとする取組、事業費、雇用実績等について事業所ごとの別がわかるように記載する必要があります。詳しくはお問合せください。

番号	項目	要綱	Q	A
14	事業の着手について	第5条2	具体的に何をもって事業着手となるのか。	工事委託契約・コンサルティング契約等の締結、発注行為(ネットでの申込み、発注書の提出等)が本事業での発注となります。交付決定日以前に発注された経費は補助の対象となりませんのでご注意ください。 ※見積もり書の取得、キャンセル費用等の掛からない仮予約等については発注に該当しません。
15	事業の完了について	第5条2	具体的に何をもって事業の完了となるのか。	発注の相手方による役務の提供がすべて完了(工事の完了、備品の納品、研修の実施等)し、それに対する支払いがすべて完了した状態を指します。
16	交付決定後の補助対象経費の増額について	第10条2	事業実施中に補助対象経費が増額した場合、変更申請すれば補助金額を増やすことは可能か。	できません。補助限度額は当初の交付決定額としますので、正確に事業予算を策定してください。
17	証拠書類	第11条1(1)	「補助対象経費に係る支出が確認できる書類の写し」とは具体的には何を指すのか	契約書(又は発注書)、納品書、請求書(明細のあるもの)、振込明細書、領収書をご準備ください。 ※全てコピーで提出。(原本は自社で保管してください。) ※原則、日付の記載のあるもののみ有効。 ※電話や口頭での発注は不可。
18	ハード事業	別表	例示の他、「女性が働きやすい職場環境に資する女性専用設備」とはどのようなものがあるか。	例えば重いものを運ぶ際のアシストツール等が対象になります。対象になるか迷われる場合は事前にご相談ください。
19	ハード事業	別表	女性用トイレ等の設置にあたり、水道配管等を新たに敷設(若しくは改修)する必要がある場合、当該経費は対象となるか。	対象となります。ただし、そもそも下水接続等に法的な義務が存在している場合は、当該経費は対象外となります
20	ハード事業	別表	女性用トイレ等の設置にあたり、手洗い施設(洗面台)を改修する必要がある場合、当該経費は対象となるか。	対象となります。ただし、トイレに付随し、専らそれらの用途に供するものに限りません。
21	ハード事業	別表	従業員と来客者が使用する女性用トイレの設置は対象となるのか。	店舗等日常的に来客者が使用することを想定している設備の整備については、補助の対象外となります。 例)飲食店のお客様用トイレ(従業員も使用する)など ⇒対象外

番号	項目	要綱	Q	A
22	ハード事業	別表	古い女性用トイレや更衣室等を改修したいが、対象になるか。	もともと女性専用設備である設備の改修は対象外となります。ただし男女共用又は男性専用設備を改修し女性専用として整備する場合は対象となります。
23	ハード事業	別表	既存の女性用更衣室のロッカー等の備品を新品に買い替えたいが対象となるか。	単純な買い替えは対象外となります。新たに女性用専用更衣室を整備するのに必要な備品の購入については対象となります。
24	ハード事業	別表	女性用仮設トイレの購入費は対象となるか。	対象となりません。
25	ハード事業	別表	女性用トイレ等の改修とあわせて他の部分を一体的に改修する場合(例えば工場等全体を改修)する場合、対象となるのか。	明細等において女性トイレ等の改修にかかった費用が明確に区分できる場合は、対象となります。
26	ハード事業	別表	既に女性用更衣室やトイレがある場合、2か所目を新たに整備したいが、対象となるか。	事業所における具体的な新規女性雇用計画(例えば〇年までに女性従業員数を〇人増やす等)の遂行に必要と認められる場合、対象となります。
27	ソフト事業	別表	「女性活躍推進のための研修」とはどのようなものか。	主に従業員や労務担当者を対象とし(受講者は男性・女性を問わない)、女性の活躍推進の啓発を目的とする研修等となります。
28	ソフト事業	別表	コンサルティング委託費とはどのようなものか。	女性活躍推進のための就業規則の変更、社内制度の改革、労務管理方法の改善等に対する助言、指導を受けるための社会保険労務士等専門家への委託料等を想定しています。
29	ソフト事業	別表	すでに社会保険労務士等のコンサルティング委託を締結している場合は、補助の対象となるのか。	すでに顧問料のような包括的な契約を締結している場合は、対象となりません。ただし、交付決定後に別途、契約を締結し、その契約の内容全部が本事業の主旨に沿う場合は、補助の対象になる場合があります。詳しくはご相談ください。