

「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」への掲載企業募集 Q&A

平成28年8月9日

市民局男女共同参画部女性活躍推進課

質 問	回 答
【制度概要について】	
1 福岡市内に事業所がない企業は、掲載の対象にならなにか。	<p>市内の企業において、女性活躍の取組を促進していく観点から、原則、市内に事業所を有する企業としていますが、福岡市民を雇用している、又は今後、雇用が見込まれる場合は、市内に事業所がない場合も、掲載可能です。</p>
2 「福岡市社会貢献優良企業優遇制度」における「次世代育成・男女共同参画支援事業」とは何か。	<p>企業の社会や市・地域への貢献活動を評価し、当該社会貢献活動の促進及び本市事業の推進を図ることを目的として、社会貢献度の高い地場企業（社会貢献優良企業）に対しては優先指名する等の優遇制度を設けております。</p> <p>「平成28・29・30年度社会貢献優良企業優遇制度の対象事業」については、下記のホームページをご参照ください。</p> <p>○福岡市の契約情報（2016年2月18日） http://keiyaku.city.fukuoka.lg.jp/contract/2012-0801-shakaikouken-tuika-ninteikeka.html</p> <p>○平成28年度福岡市社会貢献優良企業優遇制度（次世代育成・男女共同参画支援事業）認定企業の募集 http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/danjokyo-do/business/jisedaidanjo.html</p>
3 掲載すると、どんなメリットがあるか。	<p>○市より「ふくおか女性活躍NEXT企業」であることを証明する「認定証」を交付します。</p> <p>○「見える化サイト」を女性活躍等に積極的に取り組んでいる企業がひと目でわかるサイトとして、大学や就活中の学生等に広く周知を図り、企業評価の向上や、企業の人材確保を支援して参ります。</p> <p>○「女性リーダー育成研修」（アミカス主催）を無料で受講できます。（別途手続きが必要です。）</p>
4 どうして、このような項目を公表する必要があるのか。	<p>これまで女性の登用促進は企業の自主的取組に任されていましたが、平成27年に成立した女性活躍推進法において、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業に、女性の登用や労働者の平均残業時間などの状況を把握をした上で、「事業主行動計画」を策定し、公表することが義務づけられました。（300人以下の企業は努力義務）</p> <p>福岡市として、企業規模にかかわらず、女性活躍やワークライフバランスの「見える化」に取り組む企業を高く評価し、紹介していくことにより、企業における取組促進を図りたいと考えているためです。</p>

5	申請後、「見える化サイト」への掲載は、いつ頃になるか。	審査終了後、概ね、申請を受理した日の属する月の翌月末までに、「見える化サイト」に掲載します。
6	既に掲載の認定を受けている企業（認定企業）が認定の有効期間の途中で、「福岡市社会貢献優良企業優遇制度」における「次世代育成・男女共同参画支援事業」の認定要件を満たしたときは、認定の有効期間は改まるのか。	再度、申請手続きがあったものとみなして（※要綱第4条第2項）、新たに認定し、当該認定日より3年間は認定の有効期間となります。
「様式第1-1号」（現状値・目標）		
7	実績を記載する項目について、1年の実施期間は、各々の項目で異なってもよいのか。	「様式第1-1号」の項目（⑥～⑧）については、「平成26年4月1日～平成28年5月末の間のうち特定の1年間」であれば、各々の項目で、実施期間が異なっても差し支えありません。
8	★④、⑤、⑧ 女性の管理職がない場合や育児休業取得者数が男女ともゼロの場合は、掲載要件を満たさないのか。	企業の女性活躍推進状況について「見える化」していただくこと自体を目的としていますので、現状値を「0（ゼロ）」、又は、該当者なしの場合は「-」と、記載してください。
9	★⑥、⑦ 平均残業時間や有給休暇取得率については企業秘密であり公表は困難であると考えている。	平均残業時間や有給休暇取得率は、働き方の見直しにつなげていくために重要な指標であると考えています。 どうしても公表できない場合は、その項目は空欄としてください。
10	★⑨ 女性登用に関する目標・内容の記載方法について知りたい。	現状を把握・分析した結果、浮かび上がった課題に対応した目標を具体的に記載してください。 この欄には、必ずしも数値目標を記載する必要はありませんが、実効性のある目標や取組を記載してください。（「女性の活躍推進福岡県会議」で自主宣言されている場合は、宣言内容もご記載ください。） ※女性の活躍推進福岡県会議については下記のホームページをご参照ください。 ●女性の活躍推進福岡県会議 http://www.we-project.jp/
11	★⑩ “「い～な」ふくおか・子ども週間♡”とは何か。	毎月1～7日の少なくとも1日は、子どもたちのために、個人や企業（職場）、地域などでできることに取り組んで、社会全体で子どもたちをしっかりとバックアップしていくことを推進するための取組です。 詳しくは下記のホームページをご参照ください。 ●「い～な」ふくおか・子ども週間 http://i-na-kodomo-shuukan.city.fukuoka.lg.jp/

「様式第1-2号」(取組内容)

12	<p>★取組2 従業員300人以下の企業は、計画の策定・届出は努力義務だが、本申請には必要か。</p>	<p>「様式第1-2号」は、実施している取組にのみ「○」を付けてください。 なお、女性活躍推進法において常時雇用する従業員数が300人以下の企業は、計画策定は努力義務ではありますが、計画策定のうえ、取組を推進していただきたいと考えております。 計画策定を支援するセミナーを市主催で実施します(平成28年6月～平成29年1月)ので、ぜひご活用ください。</p>
13	<p>★取組2, 取組11 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画と、一体として策定した場合は、取組2と11の両方に該当するののか。</p>	<p>両法律に定める要件を満たしていれば、行動計画を一体的に策定することが可能ですので、両方に「○」を付けてください。</p>
14	<p>★取組4, 取組5 過去2年間に1人以上の実績とあるが、何日以上の実績を問うののか。</p>	<p>実績は、「平成26年4月1日～平成28年5月末」のうち、1日以上あれば可とします。</p>
15	<p>★取組7 キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換とは何か。</p>	<p>雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分)について、キャリアアップを目的とした管理区分の転換のことです。</p>
16	<p>★取組9 研修会について、外部から講師を招いて、自社で研修した実績はあるが、管理職や経営層が参加していない場合は要件を満たさないののか。</p>	<p>経営層や管理職が参加していることが要件となります。 なお、今後、市が実施する行動計画策定セミナー(平成28年6月～平成29年1月)などに管理職等が参加していただくことでも要件を満たしますので、ぜひご活用ください。</p>
17	<p>★取組13 「セクハラ等に関する相談窓口を設置している」とは、どのような場合をさすののか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等で定めていること ・相談窓口に対応する担当者をあらかじめ定め、相談に対応するための制度を設けていること ・外部の機関に相談への対応を委託していること <p>等が該当します。</p>
18	<p>★取組14 規定はしているが、実績も必要か。</p>	<p>実績は問いません。</p>