

「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

令和8年6月

市民局男女共同参画部女性活躍推進課

質 問	回 答
1 制度概要	
1 福岡市内に事業所がない企業は、掲載の対象にはならないのか。	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。
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。	福岡市では、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います。その優遇制度の対象事業の一つとして「次世代育成・男女共同参画支援事業」が認められています。 <参考> ●令和7・8・9年度社会貢献優良企業優遇制度 https://www.city.fukuoka.lg.jp/zaisei/keiyaku_kanri/keiyaku_hp/2023-1020-1300-01.html ●次世代育成・男女共同参画支援事業の申請受付 https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/business/jisedaidanjojigyoku.html
3 掲載すると、どんなメリットがあるか。	○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」が交付されます。 ○「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します。企業評価の向上や、企業の人材確保の手掛かりに活用してください。 ○「女性のキャリア形成支援セミナー」（アミカス主催）を無料で受講できます（1コース1名まで）

4	どうして、このような項目を公表する必要があるのか。	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、「一般事業主事業主行動計画」を策定し、公表することが義務づけられました。更に、令和元年に法改正され、令和4年4月1日から労働者101人以上の企業に義務づけが拡大されました。 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。
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	令和元年6月の要綱の改正により、有効期間が3年間から、一律7月31日までの最長3年間に変更となっているが理由は何か。	有効期間の終了日を7月31日に統一することにより、毎年6月に行う現状確認や認定期間が7月31日までの社会貢献優良企業認定との関係から、申請企業における手続き等の負担軽減を図るものです。
7	社会貢献優良企業としての認定により掲載されていたが、見える化サイトの認定証の有効期間が7月末で終了する。更新にあたりどのような手続きが必要か。	新たに社会貢献優良企業（次世代育成・男女共同参画支援事業）の認定申請を行い認定されると、自動的に見える化サイトの掲載有効期間も更新されますので、改めて見える化サイトの掲載申請を行う必要はありません。 ただし、新たに社会貢献優良企業（次世代育成・男女共同参画支援事業）の認定申請を行わない場合は、ぜひ見える化サイトの掲載に係る申請を行ってください。
8	既に掲載の認定を受けている企業が、有効期間が残り1年ある中で、社会貢献優良企業（次世代育成・男女共同参画支援事業）の認定申請を行い認定された場合は、掲載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されて（※要綱第4条第2項）、新たに認定され、社会貢献優良企業の認定期間と同一で掲載認定の有効期間となります。
9	担当者が変更になったが手続きは必要か。	担当者あてに更新のご連絡等行っていますので、担当者変更の場合は、様式第2号の提出をお願いします。

2 「様式第1－1号」（現状値・目標）		
1	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（⑧～⑫）については、申請年度の前々年度の4月1日から申請年度の5月末までの期間のうち、特定の1年間における実績であれば、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。
2	★項目④、⑤、⑩ 女性の管理職がい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。	数値での要件は設けていません。 女性管理職の割合等を高めていただくなど女性活躍の取組を進めてほしいとは考えていますが、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第一の目的としていますので、「0（ゼロ）」と現状値を記載してください。
3	★項目⑩ 対象者がいない場合とは。	例えば1歳未満の子を養育する従業員が存在しないなど、育児休業の対象者がいない場合のことです。その場合は「-（ハイフン）」で回答してください。 対象者がいるか把握できておらず、かつ取得者がいない場合は、「0」で回答してください。
4	★項目⑧、⑨ 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が、どのようにすればよいのか。	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。 公表をできるだけお願いしたいと考えていますが、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。
5	★項目⑬ 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。必ずしも数値目標を定める必要ありませんが、実効性のある目標や取組を記載してください。記入例もご参照ください。 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している場合は、その目標の記入をお願いします。
6	★項目⑭ “「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。 <参考> ●「い～な」ふくおか・子ども週間♡ http://i-na-kodomo-shuukan.city.fukuoka.lg.jp/

3 「様式第1－2号」（取組内容）		
1	★取組2 常時雇用する労働者数100人以下の企業は、現時点では計画の策定・届出は努力義務だが、本申請には必要か。	認定要件ではありませんので、必ずしも計画を策定・届出していなくとも、申請は可能です。 「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労働者数が100人以下の企業は、現時点では計画策定は努力義務ではありますが、女性活躍を円滑に推進していくためにも、計画策定のうえ取組を進めていただきたいと考えています。
2	★取組2、取組1 1 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1 1の両方に該当するのか。	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、両方に該当します。それぞれに「○」を付けてください。
3	★取組4、取組5 期間内に1人以上の実績とあるが、何日以上の実績を問うのか。	実績は、期間内のうち1日以上あれば可とします。
4	★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。	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。昇任のみの場合は対象となりません。
5	★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か。	経営層や管理職が参加していることが要件となります。
6	★取組9 「女性活躍」や「ワーク・ライフ・バランス」に関する研修会に、制度改正に関する研修は含まれるのか。	制度改正の周知のみの研修は含まれません。
7	★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か。	・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等が該当します。
8	★取組14 規定はしているが、実績も必要か。	実績は問いません。

9	★取組15 旧姓使用を認めている範囲で、対象となるものは。	名札や社員証、名刺、座席表などの旧姓使用も対象になります。
10	★取組15 旧姓使用は認めているが、届出等の手続きはなく、口頭で行っている。	使用者からの届出等の手続きがあるなど、実績の確認がとれる場合のみ対象となります。
11	★取組16 「ふくおか女性活躍ナビ」とは何か。	組織の中にある“見えにくい男女間格差”や組織のジェンダー平等推進の進捗状況を測ることができるツールです。 質問に答えるだけで、自社の人材活用のプロセスにおける様々な男女間格差や課題が、グラフ化されて浮き彫りになります。また、「ジェンダー平等」の視点から、男女間格差の解消に向けた取組みのヒントを確認することができます。 さらに、自社の課題や取組みの方向性を明確化することで、一般事業主行動計画の策定などにも活用いただけます。
12	★取組16 「ふくおか女性活躍ナビ」の診断結果を共有する関係者の範囲は。	任意の関係者に共有してください（上長など）。共有方法の指定はありません。 なお、男女間格差解消にむけて、さらなる取組みを進めるうえで、意思決定層（経営層など）に診断結果を共有し、自社の経営課題として取り組むことも重要です。