

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）FAQ

令和5年5月22日

市民局男女共同参画部女性活躍推進課

質 問	回 答
【1 制度概要について】	
1 なぜ地場企業しか認定しないのか。	地場企業の育成及び本市地域内での活動促進を図る観点から、地場外企業は対象外としています。
2 市の契約についてどのような優遇があるのか。	<p>市が発注する工事、委託、物品（原課契約含む）について優遇措置を行います。詳細については、市財政局契約監理課へお問い合わせください。</p> <p>また、総合評価方式の優遇については、「福岡市総合評価方式実施ガイドライン」にて確認されるか、市財政局技術企画課へお問い合わせください。</p> <p>《連絡先》 契約監理課 092-711-4181 技術企画課 092-711-4903</p>
3 契約以外でどのようなメリットがあるのか。	市ホームページ「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」で、女性の活躍推進などに積極的に取り組む企業として取組状況などを紹介するとともに、大学等にも周知を図ります。女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取組を投資家や消費者、就活中の学生などに公表することにより、市場で評価が向上したり、優秀な人材の確保や従業員の離職防止、さらには企業の競争力の向上など、様々なメリットがあると考えています。
4 今後の申請スケジュールなどについて知りたい	<p>例年、6月初旬～7月初旬の1か月間が申請受付期間となります。市ホームページで告知いたしますので、所定の様式に記入し、必要書類を添付の上、メールにより提出願います。</p> <p>認定に係る審査を行い、社会貢献優良企業認定通知書を、8月1日（予定）に市財政局契約監理課より送付します。</p> <p>また、社会貢献優良企業に認定された企業は、同時に「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」の掲載企業として認定しますので、女性活躍推進課より8月1日（予定）に認定証を送付します。</p> <p>現状確認のため、年1回6月頃に現状値の報告提出が必要となります。提出されない場合や認定要件を満たしていないことが判明した場合は、認定を取り消すことがあります。</p>
5 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きましたが、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。</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>
6 “「い～な」ふくおか・子ども週間”とは何か。	<p>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。</p> <p>詳しくは次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 https://ssl.city.fukuoka.lg.jp/i-na-kodomo-shuukan/</p>

【2 必須項目について（別紙1）】		
1	★項目④、⑤、⑧ 女性の管理職がない場合 や育休取得者数が男女とも ゼロの場合は記入は必要 か。	必須項目につきましては、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「0」の記入をお願いします。
2	★項目⑧ 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。 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。
3	★項目⑦ 有給休暇取得率の計算方法 は。	$(\text{算定期間中の取得日数総計}) \div (\text{算定期間中の付与日数総計}) \times 100(\%) = \text{取得率}$ ※注1) 算定期間中の付与日数には繰越分は含みません。 ※注2) 年次有給休暇の付与日数等については下記の厚生労働省ホームページをご参照ください。 厚生労働省・有給休暇ハンドブック https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/O40324-17.html
4	★項目⑩ 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。

【3 選択項目について（別紙2）】		
1	★取組2 この項目は常時雇用する労働者数100人以下の企業のみ、点数が設定されているがなぜか。	女性活躍推進法において常時雇用する労働者数が101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定が義務化されており、当然策定されているものと思われます。 常時雇用する労働者数が100人以下の企業においても、女性活躍推進の取組を推進するため、積極的に策定いただきたいと考えているためです。
2	★取組2・取組11 一般事業主行動計画の計画期間が今年の11月末で終了するが、問題ないか。申請を行うにあたり、新たに一般事業主行動計画を策定する必要があるか。	一般事業主行動計画は、申請日現在において計画期間中のものであれば、問題ありません。今回申請を行うにあたり新たに策定いただく必要はありませんが、計画期間満了時には、ぜひ改めて策定をお願いします。 ただし、申請日現在において計画期間が終了している場合は認められません。

3	<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と、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を、一体として策定した場合は、取組2と11の両方のポイントが得られるのか。</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あり、ポイントの有無はそれぞれで条件に該当するか否かで判断することとなります。</p> <p>常時雇用する労働者数100人以下の企業であれば、取組2及び11の両方（合計で6ポイント）、101人以上の企業は法律で計画策定がどちらも義務化されているため加点とはなりません。</p>
4	<p>★取組3 「将来の人材育成を目的とした教育訓練制度」と「期間内に男女の差なく受講している受講実績」を証明するために、どのような書類を提出したら良いか。</p>	<p>管理職の養成に向けた選抜研修等、将来の人材育成を目的とした教育訓練について、確認できる書類を提出してください。内部研修か外部研修かは問いません。</p> <p>また、配置、育成、教育訓練などに男女の差なく取り組んでいるかを確認するため、研修ごとの男女の受講者数が分かる書類を提出してください。</p>
5	<p>★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。</p>	<p>実績は期間内に1日以上あれば可とします。</p>
6	<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。昇任のみの場合は対象とはなりません。</p>
7	<p>★取組8 女性の係長相当職以上の役職者比率が「20%を超えている」とは、20%を含むのか。</p>	<p>今回の認定基準において、「20%を超えている」とは20%を含みません。</p> <p>女性活躍の取組が進んでいる状況を踏まえて、女性の係長相当職以上の役職者比率が「20%を超えている」ことを基準としております。</p> <p>また、係長相当職のみの役職者比率では認められません。</p> <p>係長相当職に男女とも該当者がいない場合は、別紙1の④⑤で記入いただいた管理職数や割合を、再度記入してください。</p>
8	<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、役員や管理職が参加していない場合は要件を満たさないのか。</p>	<p>役員や管理職が参加していることが要件となります。</p> <p>研修名簿など役員や管理職が参加していることが分かる書類を提出してください。</p>
9	<p>★取組9 随時、社内研修会などを実施しているが、研修実績を全て提出する必要があるのか。</p>	<p>該当する研修を複数回実施した場合は、そのうち1回分の実績について提出願います。</p>
10	<p>★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ますか。</p>	<p>制度改正の周知のみの研修は含まれません。</p>

11	<p>★取組11 この項目は常時雇用する労働者数100人以下の企業のみ、点数が設定されているがなぜか。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法において常時雇用する労働者数が101人以上の企業等は、一般事業主行動計画の策定が義務化されており、当然策定されているものと思われます。 常時雇用する労働者数が100人以下の企業においても、次世代育成支援の取組を推進するため、積極的に策定いただきたいと考えているためです。</p>
12	<p>★取組12 「連続5日以上」の育児休業とは休日を含む期間でよいか。</p>	<p>期間には休日なども含めてカウントされますが、期間の全てが休日などの場合は認められません。期間中に所定労働日が含まれている必要があります。</p>
13	<p>★取組14 就業規則等に規定している措置について、実績は不要か。</p>	<p>「育児・介護休業法」に規定する制度の基準を上回る措置について、2つ以上就業規則等に規定していることが要件です。措置する項目については、各企業等において選択可能です。 就業規則等で基準を上回る措置について明記している箇所に、ラインを引いて提出してください。 実績は問いません。</p>
14	<p>★取組15 旧姓使用を認めている範囲で、対象となるものは。</p>	<p>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。</p>
15	<p>★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。</p>	<p>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。</p>