

平成27年度 女性活躍加速化助成金 Q&A(271014)

No.	支給要領 の項目	問	答
1	0101趣旨	この助成金の支給が受けられる「事業主」とは、雇用保険適用事業所の事業主ですか。雇用保険適用事業所ごとに申請できるのでしょうか。	「事業主」とは、事業の経営の主体である個人、法人または法人格がない社団、財団をいいます。1企業(法人)あたり、加速化Aコース・加速化Nコースとも各1回、支給を受けることができます(常時雇用する労働者301人以上の事業主の場合はNコースのみ支給が受けられます)。なお、雇用保険適用事業主であることも必要です。
2	0101趣旨	取組目標と数値目標を両方達成しないと助成金の支給は受けられないのですか。	常時雇用する労働者300人以下の事業主は、取組目標を達成したら加速化Aコースの支給申請ができます。この時、数値目標を達成している必要はありません。また、労働者数に関わらず、取組をした結果、数値目標を達成したら「加速化Nコース」の助成金の支給申請ができます。加速化Nコースの申請に当たっては、加速化Aコースの申請の有無に関わらず、取組内容を1つは達成している必要があります。
3	0202行動 計画	当社は、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すでに策定していますが、女性活躍推進法第8条に基づく一般事業主行動計画は、それとは別のものですか。	女性活躍推進法は、平成27年8月28日に成立し、9月4日に公布された新しい法律です。常時雇用する労働者301人以上の事業主は、同法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が平成28年4月1日から義務づけられます。詳しくは、当省ホームページの女性活躍推進法に関するページをご覧ください。 常時雇用する労働者301人以下の事業主においては、取組は努力義務ですが、法に沿って行動計画が策定され取組が行われると、当助成金の支給が受けられますので積極的にお取り組みください。 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html</a>
4	0202行動 計画	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する上で必要な「女性の活躍に関する状況の把握」とは、どのように行う必要がありますか。	女性活躍推進法では、(1)女性採用比率、(2)勤続年数の男女差、(3)労働時間の状況、(4)女性管理職比率の4項目の「必須4項目」と、その他の任意項目について自社の女性の活躍の状況を把握していただき、女性の活躍を推進するための課題を分析して、達成すべき数値目標とその達成のために実施する取組内容を定めていただく必要があります。 なお、従前より課題を分析し、数値目標を掲げて取組を実施してきたが、自社の女性の活躍の状況について必須4項目を把握しなかった事業主が、平成28年3月31日までに支給申請を行う場合は、支給申請までに、必須4項目を把握した上での行動計画を策定・届出することが必要です。

5	0202行動計画	女性活躍推進法第8条第1項及び第7項に基づく一般事業主行動計画策定届の労働局長への届出は、いつからできるのですか。	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出等は平成28年4月1日から義務づけられます。3月31日までに支給申請をする事業主は、策定届の届出により「仮受付」を受けて支給申請が可能となります。なお、届出が必要な項目は女性活躍推進法に基づく厚生労働省令で示されることになっており、決定次第、当省ホームページの女性活躍推進法に関するページで公表します。 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html</a>
6	0202行動計画	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、労働局長へ届け出る必要があるものは「策定届」だけですか。行動計画本体の届出は必要ないのですか。	女性活躍推進法に基づく届出は、「策定届」のみを届け出ればよく、行動計画本体の届出は不要です。 なお、助成金の支給申請を行う場合は、行動計画本体の写しを添付資料として提出していただきます。
7	0202行動計画	女性活躍推進法第8条第4号に基づく一般事業主行動計画の「従業員への周知」とは、いつまでにどのようにすればよいですか。	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の「従業員への周知」は、「労働局長への策定届出」の前に行うこととされていますが、平成27年度において助成金の支給を受けるためには、助成金の支給申請までに、従業員への配付・社内掲示板への貼り出し・社内LANへの掲載等により実施して下さい。この時、正社員だけでなく、パート・契約社員など非正規社員に対しても周知することが必要です。
8	0202行動計画	女性活躍推進法第8条第5項に基づく一般事業主行動計画の「公表」とは、いつまでに、どのようにすればよいですか。	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の「公表」は、「労働局長の届出」の前にインターネットのサイト上での掲載等によって行うこととされています。助成金の支給を受けるためには、女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載を要件としているので、自社サイトに掲載済みの事業主も、支給申請までにポジティブ・アクション応援サイトへの掲載をお願いします（自社サイトに行動計画を掲載し、そのページにポジティブ・アクション応援サイトからリンクを貼ることでさえありません）。 <a href="http://www.positiveaction.jp/pa/index.php">http://www.positiveaction.jp/pa/index.php</a>
9	0202行動計画	行動計画の計画期間は決まっているのですか。	行動計画の期間は、概ね2年以上5年以内の期間で定めることが望ましいとしています。なお、これ以外の期間であっても、助成金の支給申請は可能です。

10	0202行動計画	女性社員の活躍のための取組には以前から取り組んでいましたが、明確な「行動計画」として文書でとりまとめたものではありませんでした。いまから「行動計画」として策定すれば、これまでに実施してきた取組も支給対象となりますか。	平成27年度においては特例として、「女性社員の活躍のための取組」を始めた時点での現状を把握していたことが客観的に確認できる資料と、「行動計画」の形式をとってなくても「女性社員の活躍のための取組」を始めた時期や取組の内容が客観的に確認できる資料(社内通知、社内報等)があれば、支給申請までの間に「行動計画」として策定し、届出等の要件を満たすことで助成金の支給申請ができます。 例「取組前に女性管理職が△人だったことがわかる資料がある」→「女性管理職を○人まで増やすため、取組を始めた時期と取組内容がわかる資料がある」→行動計画に盛り込んで策定することで支給申請できます。
11	0202行動計画	女性社員の活躍のために以前から取組目標を設けて取り組んでいましたが、具体的な数値目標は定めていませんでした。支給対象となりますか。 例「女性管理職を増加させることを目標に、研修等に取り組んできたが、具体的に『○人増加』『○%増加』といった数値目標は定めていなかった」	平成27年度においては特例として、「女性社員の活躍のための取組」を始めた時点での現状を把握していたことが客観的に確認できる資料(社内通知等)があれば、支給申請までの間に数値目標を盛り込んだ「行動計画」として策定し、届出等の要件を満たすことで支給申請することができます。 例「取組前に、女性管理職が3人だったことがわかる資料が確認できた」→「1人以上増やす」との数値目標を盛り込んだ行動計画を策定・届出することで支給申請できます。
12	0203働き方の改革に関する取組	「働き方の改革」の取組を支給要件としながら、この取組をしただけでは助成金の支給が受けられないのはなぜですか。	職場における働き方の改革は、女性の活躍を推進する前提となるものであるため、この助成金の支給を受けようとするすべての事業主に取組を求めることとしています。その上で、女性の採用や職域の拡大等具体的な目標を掲げて取り組んでいただきますようお願いします。 なお、職場意識改善助成金(職場環境改善コース)では、「労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる」「労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる」といった目標を掲げて所定の取組を行った事業主に対する助成金の支給を行っています。 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html</a>
13	0203働き方の改革に関する取組	「働き方の改革」の取組を行動計画に記載していない場合は、支給申請時にどのような確認書類を提出すればよいですか。	平成27年度においては、働き方の改革の取組(例えば、「ノー残業デー」など所定外労働の削減や、「年次有給休暇の取得の呼びかけ」など)に取り組んでいることがわかる資料の写しがあれば、行動計画への記載がなくても支給申請できます。

14	0204数値目標 0205取組目標	女性の積極採用に関する目標のうち、「応募者に占める採用者の割合を引き上げる」とありますが、応募者とは、どの段階のことをいうのですか。	応募者としては、実質的な採用選考が始まった段階の人数を把握することが効果的と考えられますが、数値目標は、事業主が把握しやすい方法で策定して差し支えありません。例えば、「応募書類を提出した者」の男女別の人数が把握できる企業であればその時点を「応募」としてもよく、男女別の人数が把握できるのは「一次試験」からという企業においては、一次試験の受験者を「応募者」とすることも考えられます。なお、数値目標を達成したかどうかの検証に当たっては、取組前及び取組後で同じ条件で算出して比較することが必要です。
15	0204数値目標 0205取組目標	女性の採用の実数を増加させただけでは支給対象とならないのはなぜですか。	応募者の実数が大きく増加したにも関わらず採用実数がわずかしか増加していない場合等、女性の積極的採用が行われたかどうか判断が困難な場合があることから、実数の増加だけでは支給対象としていません。「実数が増加し、かつ、採用者に占める女性の割合が増加」した場合は、支給対象となります。
16	0204数値目標 0205取組目標	採用者に占める女性の割合を増加させただけでは支給対象とならないのはなぜですか。	採用者全体の数字が減少した場合など、女性の積極的採用が行われたかどうか判断が困難な場合があるため支給対象外としています。「実数が増加し、かつ、採用者に占める女性の割合が増加」した場合は、支給対象となります。
17	0204数値目標 0205取組目標	0201通常の労働者の項に、「なお、採用、配置又は積極的登用の対象となる女性労働者は通常の労働者であること」とありますが、非正規雇用の社員を正社員に登用して目標を達成しようとする場合は当助成金の支給が受けられますか。	非正規雇用の女性労働者を正社員に転換した上で、「女性が男性と比較して相当程度少ない職種や職務」に新たに配置して目標を達成した場合についても、当助成金の支給申請は可能です。
18	0204数値目標 0205取組目標	女性の継続就業に関する取組に係る数値目標について、表3に例として「女性社員の退職率を〇%以下とする」があげられていますが、退職率とはどのように算出すればいいのですか。	数値目標は、事業主が把握しやすい方法で策定して差し支えありません。例えば、「平成17年度に入社した女性社員のうち、現在(平成27年度)勤続している人の割合」を把握し、3年間の行動計画期間の後、「平成20年度に入社した女性社員のうち平成30年度に勤続している人の割合を〇ポイント上げる」といった目標を設定することや、「第1子を妊娠した女性のうちの退職者の割合」を〇%減少させるなどが考えられます。なお、数値目標を達成したかどうかの検証に当たっては、取組前及び取組後で同じ条件で算出して比較する必要があります。

19	0204数値目標 0205取組目標	女性の継続就業に関する目標の数値目標の例で「女性社員の退職率を〇%以下とする」があげられています。まもなく定年退職を迎える女性社員が多数いるのですが、定年延長等の取組も支給対象となりますか。	当助成金では、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことが組織の人材力を高めることに貢献するものであることから、妊娠・出産等を機に道半ばで退職することのない職場づくりに取り組む事業主を支援することとしており、定年退職者の再雇用や定年延長の実績を「数値目標」とする場合は当助成金の支給対象とはしません。 なお、女性が男性と比較して相当程度少ない職種や職務等における女性の配置を増加させるための取組目標として、「定年を迎えた女性管理職を雇用延長し、メンター又は研修の指導者等として、後進の指導・育成を担ってもらう」等の取組は支給対象とすることが可能です。
20	0204数値目標 0205取組目標	多様なキャリアコースに関する目標のうち、「多様なコース区分を設け、女性についてキャリアアップに資するコース区分への転換をさせる」とは具体的にはどのようなものですか。	「キャリアアップに資するコース区分」とは、業務内容や昇進昇格など、活躍の幅がより一層広がる可能性のある働き方をさし、例えば、「総合職」「一般職」等のコース別雇用管理制度を運用する企業において、一般職の女性労働者を総合職に転換させる取組や目標は、当助成金の支給対象となります。逆に、総合職から一般職へのコース転換については、本人の希望があった場合であっても支給対象とはなりません。
21	0204数値目標 0205取組目標	新たにテレワーク(在宅勤務制度)を導入する場合は支給対象となりますか。	職場意識改善助成金(テレワークコース)の支給が可能であるため、当助成金の支給対象とはしていません。 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html</a>
22	0204数値目標 0205取組目標	行動計画の内容を計画期間中に変更しても支給対象となりますか。	取組目標については、数値目標の達成に向けて役立つと思われる内容であれば支給対象となります。 数値目標については、取組開始前の数値を下回らない範囲であれば変更することができます。
23	0204数値目標 0205取組目標	女性に向いている仕事で、すでに多くの女性がいきいきと働いている職種に、さらに女性の配置を増やしたいと考えています。こうした取組は助成金の支給対象となりますか。	女性が多い職種や区分について、さらに女性を増やす数値目標を定めて取組を実施する場合も助成金の支給対象となり得ます。 ただし、その職種等ですでに4割を超える女性が活躍している場合は、女性のみを対象とする取組や女性を優遇する取組は男女雇用機会均等法に反するため、助成金の支給対象とはなりません。このような取組を行った場合は、男女雇用機会均等法に基づき、労働局が助言、指導を行う場合もありますので注意して下さい。

24	0204数値目標 0205取組目標	当社ではすでにあらゆる職種で多くの女性がいきいきと働いており、女性の配置のない職種はなく、管理職も半数くらいは女性です。当社のような企業は、どのような取組をすれば助成金の支給対象となりますか。	あらゆる職種・職階で女性が4割以上を占めて活躍している企業において、さらに女性を増やすための数値目標や勤続年数を伸ばす等の数値目標を掲げて取組を実施する場合も、助成金の支給対象となり得ます。 ただし、その数値目標を達成するための取組目標においては、雇用管理区分ごとにて女性が4割以上である場合は、女性のみを対象とする取組や女性を優遇する取組は、男女雇用機会均等法に反します。なお、男女労働者を均等に対象とした取組を実施して数値目標の達成をめざすことは差し支えありません。
25	0204数値目標 0205取組目標	当社には女性社員がほとんどおらず、募集しても応募がなく、採用できません。当社のような企業は、どのような取組をすれば助成金の支給対象となりますか。	女性の採用をめざして目標を設定した取組から始められることをお勧めします。新たに女性を配置しようとする職場のハード面での整備(女性用更衣室・トイレ等の設置)を行っても、加速化Aコースの支給申請が可能です。
26	0301支給対象事業主	常用労働者数301人以上の大企業ですが、どのような場合に助成金はもらえますか。	301人以上の大企業は、加速化Aコースは支給を受けられませんが、加速化Nコースは支給を受けることができます。 行動計画に、1つ又は複数の数値目標とその達成のための取組目標を設けて取組を開始し、そのうちの1つの取組目標を達成した日の翌日から3年以内に数値目標を達成した場合、加速化Nコースの支給申請ができます。
27	0301支給対象事業主	300人を超えないかどうかの判断は、いつの時点で判定されるのですか。取組目標の達成時点では300人以下だったので加速化Aコースの支給を受けたが、その後労働者数が増え、301人を超えた場合は、Nコースの支給は受けられますか。	支給申請時点での労働者数で判断します。取組目標達成時点で300人以下であればAコースの支給申請をすることができ、支給を受けた後労働者数が301人を超えても返還の必要はありません。また、Nコースの支給要件を満たせばNコースの支給も受けられます。逆に、取組目標達成時点で301人以上であっても、その後労働者数が減少して300人以下となった時にAコースの支給申請をすることもできます。
28	0301支給対象事業主イ(ホ)	女性活躍推進法第16条に基づく情報の公表とは、どのように実施したらよいのですか。	女性活躍推進法に基づく情報の公表は、インターネットのサイト上での掲載等によって行うこととされています。 なお、助成金の支給を受けるためには、女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載を要件としているので、自社サイトに掲載済みの事業主も、支給申請までにポジティブ・アクション応援サイトへの掲載をお願いします(自社サイトに行動計画を掲載し、そのページにポジティブ・アクション応援サイトからリンクを貼ることでさえありません)。 <a href="http://www.positiveaction.jp/pa/index.php">http://www.positiveaction.jp/pa/index.php</a>

29	0301支給対象事業主イ(ニ)(ホ)ロ(イ)	「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載が支給要件とされていますが、女性活躍推進法のリーフレット(平成27年9月)によると平成28年2月頃に行動計画の公表先としてデータベースを作るとあります。新しいデータベースができた後も、当助成金を申請する場合は「ポジティブ・アクション応援サイト」に行動計画や情報の公表をすることが支給要件となりますか。	新しいデータベースができた後は、行動計画や女性の活躍状況の公表先は新しいデータベースとするよう、支給要件を改定する予定です。なお、「ポジティブ・アクション応援サイト」に公表してもさしつかえなく、支給要件を満たしたものとして支給申請できます。
30	0301支給対象事業主イ(ニ)(ホ)ロ(イ)	平成28年2月頃に行動計画の公表先として新たに作られるデータベースには、それまでの間に「ポジティブ・アクション応援サイト」に掲載した行動計画等を再度掲載する作業は必要ないのですか。	新しいデータベースに自動的に移行されることはありませんので、お手数をおかけして申し訳ありませんが、2月以降、新しいデータベースにもう一度掲載していただくようご協力をお願いします。
31	0301支給対象事業主イ(ハ)ロ(イ)	計画期間満了前に、行動計画に定めた取組が達成された場合は、支給申請できるのですか。	行動計画に盛り込んだ目標(数値目標)を達成するための取組に着手し、そのうちの1つの取組(取組目標)を達成したら、加速化Aコースの支給申請をすることができます。 また、その取組目標を達成した日から3年以内に、数値目標を達成した場合は、加速化Nコースの支給申請をすることができます。いずれも、行動計画期間が満了する前であっても支給申請は可能です。
32	0301支給対象事業主イ(ハ)	行動計画に複数の取組を記載している場合、このうちの1つの取組を達成したら、その取組目標について加速化Aコースの支給申請をすることになりますか。	行動計画に、複数の取組を記載して取組を開始した場合、そのうちの1つの取組を達成した時点で、加速化Aコースの支給申請をすることができます。この時に支給申請をしなかった場合、2つめ又はそれ以降の取組を達成した時点で支給申請をすることも可能です。
33	0301支給対象事業主	申請に当たり、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の策定・届出等は必要ですか。	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の策定・届出等は、101人以上規模事業主に義務づけられているため、策定・届出等を行っていない事業主は早急にご実施してください。100人以下事業主についても努力義務が課せられているため策定・届出等が望ましいでしょう。いずれの場合も、当助成金の支給申請時の書類添付は不要です。
34	0301支給対象事業主	申請に当たり、育児・介護休業制度等の就業規則等への整備は必要ですか。	育児・介護休業法に沿った諸制度を就業規則等に整備し運用することが必要ですが、当助成金の支給申請時の書類添付は不要です。

35	0301支給対象事業主	申請に当たり、男女雇用機会均等法に沿ったセクシュアルハラスメント防止措置や母性健康管理措置の就業規則等への整備は必要ですか。	男女雇用機会均等法に沿ったセクシュアルハラスメント防止措置が講じられていない場合は法違反であることから、早急に実施してください。母性健康管理措置の就業規則等への整備も望ましいので、労働局のパンフレット等を参考にして取り組んでください。いずれも、当助成金の支給申請時の書類添付は不要ですが、労働局職員が取組状況を聴取することがあります。
36	0301支給対象事業主ハ	「常時雇用する労働者」の定義は、共通要領0203にある「2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者」とは考え方が異なるのですか。	当助成金においては、女性活躍推進法における行動計画策定等の義務がかかる事業主かどうかの判断を行う際の「常時雇用する労働者」の定義を利用していますので、共通要領0203の定義とは異なる定義を用います。
37	0302不支給要件口	不支給要件の「育児・介護休業法第10条、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2に違反し、・・・助言、指導又は勧告を受けた」とはどのようなことですか。	各条文は、育児休業、育児のための所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、育児のための短時間勤務制度について、労働者が申し出たことや利用したことを理由とした不利益取扱いの禁止の規定(いわゆる「マタハラ」の禁止規定に相当するもの)です。これらの規定に関し、現に不利益取扱いを受けたという労働者がいて都道府県労働局による指導が行われている間は、当助成金の支給は受けられません。
38	0302不支給要件ハ	不支給要件の「育児・介護休業法、パートタイム労働法の重大な違反がある場合」とは、どんな場合ですか。	育児・介護休業法に沿った諸制度が整備されていない、パートタイム労働法で義務づけられた措置を講じていない等により、都道府県労働局長の勧告を実施したし運用することが必要ですが、当助成金の支給申請時の書類添付は不要です。
39	0303併給調整	すでにポジティブ・アクション能力アップ助成金の支給を受けましたが、その支給要件となった研修の実施について、加速化Aコースの支給申請をすることができますか。	行動計画の策定・届出等、他の要件を満たせば支給申請することができます。
40	0502申請に必要な書類	行動計画の労働者への周知・公表や、第16条に基づく情報の公表をしていることがわかる書類とは、具体的にはどのようなものを提出したらよいですか。	「労働者への周知」がわかるものとしては、社内通知(従業員向け通知文書や社内LANのページのプリントアウト)の写し、「公表」していることがわかるものとしては、女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」の自社の掲載ページのプリントアウトの写しを提出してください。

41	0502申請に必要な書類	女性が使いやすい器具を導入しましたが、領収書の額面は30万円を下回ります。助成金の対象となりますか。	加速化Aコースの助成金は、社内で取組を検討し計画を策定した経費も対象としていますので、領収書の金額のいかんによらず支給申請できます。領収書写しは「実際に購入した」とその日付を確認する書類の一例です。
42	0502申請に必要な書類	数値目標を達成したことがわかる書類(行動計画期間前及び現時点のそれぞれの数値がわかるもの)とは、具体的にはどんなものですか。	平成27年度においては、表3を参考にいただき、数値目標の内容に応じ、社内の既存資料の写し等で数値のわかるものを提出してください。新たに作成する場合は、内容に間違いがない旨の付記をお願いします。
43	0502申請に必要な書類	すでに加速化Aコースの支給申請をした事業主が、「取組目標を達成したことがわかる書類」の添付を省略できない場合とはどのような場合ですか。	<p>加速化Aコースの申請対象とした取組目標に対応していない数値目標について加速化Nコースを支給申請する場合は、支給申請しようとする数値目標の達成のために取り組んだ取組目標の達成が確認できる資料の提出が必要です。</p> <p>【例】行動計画に、  『数値目標:女性の課長を1人→3人に増加させる／取組目標:係長職の女性を対象に管理職養成研修を実施する』  『数値目標:女性の外勤営業職を3人→10人に増加させる／取組目標:営業事務の女性の外勤への転換を進めるために運転しやすいバイクを導入する』  という2つの目標がある場合、  『係長職の女性を対象に官職養成研修を実施する』という取組目標を満たすことで加速化Aコースの支給申請ができます。</p> <p>その後、女性課長の増加の実現よりも前に、外勤営業職の増加が実現した場合は、『女性の外勤営業職が3人→10人に増加した』ことがわかる資料に加えて、『女性が運転しやすいバイクを導入』したことがわかる添付資料を提出することで加速化Nコースの支給申請ができます。</p>