

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

ステップ①	ステップ②	ステップ③	ステップ④
<p>女性の活躍の状況把握 ※を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析</p> <p>※必ず把握する項目</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性比率 勤続年数の男女差 労働時間の状況 管理職に占める女性比率 <p>※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください。</p> <p>※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』をご参照ください</p>	<p>自社の課題解決に相應しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※</p> <p>※ 行動計画には必ず「長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください</p> <p>※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください(ステップ4の公表も同様)</p> <p>※ 行動計画の策定支援(説明会・個別支援)を行う厚生労働省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」もご利用ください</p>	<p>行動計画期間内に「取組目標」を達成※</p> <p>⇒ 「加速化Aコース」を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です(Nコースの支給申請期限も同様です)</p>	<p>取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表</p> <p>⇒ 「加速化Nコース」を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 大企業は、更に女性管理職比率が上昇し業界平均の1.3倍以上になったことが必要です</p> <p>※ 中小企業は、女性管理職比率が上昇し15%以上となった場合は、支給額が加算されます。</p>

◎ 支給額 (各コース1企業1回限り)

	中小企業	大企業
【加速化Aコース】 ※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
【加速化Nコース】 ※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

※ 中小企業: 本助成金では産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業

※ <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。生産性要件については厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

支給対象となる数値目標と取組目標の例


目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率(応募者数/採用者数)」を●倍まで引き下げる。 ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 スポット的に面接官を担う事業部門管理者に対する性別にとらわれない公正な選考採用にむけた研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の女性比率を●%以上とする。 課長級の女性管理職を●人増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職への転換制度の構築、実施 総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。
 ※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限りま。

女性活躍加速化コースの詳細や支給申請については、

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

雇用環境・均等部(室)  で検索

■（参考）本助成金の活用例 ■

活用例① ※建設業

自社の現状・課題

技能職に女性が少ない(昨年度の採用は1名、採用割合20%)。女性が働く環境が整備できていない。

数値目標

技能職の女性を2名採用し、採用者に占める女性の割合も30%に引き上げる。

取組目標

- ・女性専用仮設トイレを購入し工事現場に設置する。
- ・先輩女性技能者の活躍状況をリーフレットにまとめ、ホームページに掲載する。

活用例② ※運輸業

自社の現状・課題

タクシードライバーに女性が少ない(10%)。アンケートにより、事務職の女性の中にドライバーへの転換希望者がいることを把握。

数値目標

事務職の女性の中から、タクシードライバーへ1名以上配置転換する。

取組目標

タクシードライバーへの転換希望者を募り、普通第二種免許講習や接遇研修を実施する。

活用例③ ※医療・福祉

自社の現状・課題

女性の従業員比率は4割を超えているが、管理職は20%に留まっている。管理職登用基準が明確でない。

数値目標

管理職に占める女性の割合を25%以上とする。

取組目標

管理職登用に係る評価項目や評価基準を定め、社内のセミナー等で説明し、女性社員の昇進意欲を促す。

活用例④ ※小売業

自社の現状・課題

一般職から総合職への転換制度はあるが、女性の利用者が直近3年で1人と少ない。

数値目標

一般職から総合職への転換者を3年間で5人以上に増加させる。

取組目標

・総合職に転換した先輩女性社員を講師として仕事のやりがいや子育てとの両立に係るセミナーを行う。