

# 女性の活躍推進に取り組む事業主の皆様へ

両立支援等助成金

## 平成27年度 女性活躍加速化助成金 【支給申請の手引】

女性活躍推進法(H28.4.1施行)にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

### 助成金の概要

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内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

#### 【助成金の種類と支給金額】

##### ●加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主(※)に対して支給

**支給額:30万円(1事業主1回限り)**

※中小企業事業主…常時雇用する労働者が300人以下の事業主

##### ●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

**支給額:30万円(1事業主1回限り)**

☆助成金の内容は、平成28年度以降に変更の可能性があります。

☆ここに記載のあるものの他にも、詳細な要件などがあります。支給要件の詳細、申請に必要な書類等に関するお問い合わせは、宮崎労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。



宮崎労働局雇用均等室 0985-38-8827

厚生労働省のHPもご覧ください。(http://www.mhlw.go.jp/)

トップページ>分野別の政策>雇用・労働>雇用均等>事業主の方へ>事業主の方への給付金のご案内>両立支援等助成金

平成27年12月作成

## 目次

助成金申請に当たっての留意事項	1
女性活躍加速化助成金の支給までの流れ	2
行動計画例	3
「取組目標」とは	4
女性活躍加速化助成金支給要領 表1「目標と検証資料の例」	5
Ⅰ 女性活躍加速化助成金（加速化Aコース）	7
Ⅱ 女性活躍加速化助成金（加速化Nコース）	13

### <添付用紙>

支給要件確認申立書

女性活躍加速化助成金支給申請書

<女性の活躍・両立支援総合サイト>の中に、「ポジティブ・アクション応援サイト」があります。



「女性の活躍・両立支援総合サイト」では、

- 業界内・地域内での**自社の位置付け**を知ることができます。
- 自社の**取組**を**学生や一般の方々**に**アピール**できます。

是非この機会にご活用ください！

<http://www.positivemyouritsu.jp/index.html>

## ■ 助成金申請に当たっての留意事項 ■

- 助成金は、雇用保険の適用事業主に企業単位で支給します（事業所単位で支給するものではありません。）。
- 労働保険料を納入していない事業主及び過去に助成金に関し不正行為を行なった事業主については、支給を受けられないことがあります。
- 支給申請において出勤簿・賃金台帳などの添付書類を求める場合があります。
- 都道府県労働局長が、助成金の支給の決定までの間及び支給終了後において必要と認めるときは、調査の実施や確認資料の提出を求める場合があります。
- 事業主が、偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、故意に支給申請書類に虚偽の申請を行いまたは実態と異なる偽りの証明を行った場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、支給した助成金の全部または一部の返還を求めます。  
また、他の雇用保険二事業関係助成金も含めて、助成金の3年の支給停止となることがあり、特に重大または悪質な不正受給の場合、事業主名などが公表されることがあります。
- この助成金の内容は、平成28年度以降に変更がある可能性があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合、支給が次年度以降となる場合や支給が受けられない場合もあります。
- この助成金と同趣旨の助成制度を行っている自治体から、当該助成を受けた場合は、同一事由についてこの助成金を受けることはできません。
- このパンフレットに記載しているものの他にも詳細な要件などがありますので、申請前に支給申請先の都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。
- 支給申請書は、厚生労働省のホームページ  
〔 トップページ > 分野別の政策 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 事業主の方へ  
> 事業主の方への給付金のご案内 > 両立支援等助成金 〕  
または、都道府県労働局雇用均等室で入手できます。

## 女性活躍加速化助成金の支給までの流れ

### <ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- (1) **状況把握・課題分析**：自社の女性の活躍状況を分析し、課題を見つけます。  
☆行動計画を策定する際は、次の**女性の活躍状況**（①～④）は**必ず把握**する必要があります。  
①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

### <ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表、行動計画を策定した旨の届出

- (2) **行動計画の策定**  
○課題を解消するために、**数値目標を設定**し、具体的な取組内容を決めます。  
○検討した課題や目標、取組内容に基づいて、行動計画の形に取りまとめましょう。  
☆行動計画には、①計画期間 ②現状をより良くする**数値目標** ③**数値目標達成のための取組目標（取組内容）** ④**取組の実施時期**を盛り込みましょう。  
☆行動計画には必ず⑤「**長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組**」を盛り込んでください。
- (3) **行動計画の社内周知、公表**  
行動計画を労働者に**周知**し、「**ポジティブ・アクション応援サイト**」で**公表**する必要があります。
- (4) **行動計画を策定した旨の届出**  
行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を宮崎労働局雇用均等室へ届け出ます。

### <ステップ3> 女性の活躍に関する情報公表

- (5) 自社の女性の活躍の状況に関する情報から、公表する情報を選択し、「**ポジティブ・アクション応援サイト**」で**公表**する必要があります。（毎年数値差し替え）  
☆女性の活躍の状況に関する情報  
①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率等、情報公表項目14項目のうち、適切な項目を選択  
\*情報公表項目については、宮崎労働局作成パンフレットp42～43、49～54参照

### <ステップ4> 数値目標の達成に向けた取組を実施し、取組目標を達成しましょう。

**30万円**  
中小企業のみ

#### **取組を実施したら【加速化Aコース】の支給申請が可能です！**

☆支給申請期限：取組目標を達成した日の翌日から起算して2カ月以内

### <ステップ5> 数値目標を達成し、達成状況を「ポジティブ・アクション応援サイト」で公表しましょう。

**30万円**  
すべての企業

#### **数値目標を達成したら【加速化Nコース】の支給申請が可能です！**

☆支給申請期限：数値目標を達成した日の翌日から起算して2カ月以内

※ポジティブ・アクション応援サイトについては、目次下、p8参照。

# 行動計画例

☆行動計画には、①計画期間 ②現状をより良くする数値目標 ③数値目標達成のための取組目標 ④取組の実施時期⑤長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組を盛り込みましょう。

(株)A社 行動計画

1. 計画期間 ①  
平成27年XX月XX日～平成30年XX月XX日

2. 数値目標と取組目標

<数値目標> ②

- ・技術職の女性を現員(2人)から5人以上、採用者の女性比率を30%以上にする
- ・女性の離職率を30%以下にする

<取組目標>

- 平成XX年XX月～ ④  
女子学生にターゲットを絞った採用パンフレットを作成する
- 平成XX年XX月～  
女子学生を対象とした職場見学会を開催する
- 平成XX年XX月～  
社内に男女別のシャワー室を整備する

③

⑤ ☆毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す！

- 平成XX年XX月～  
ノー残業デーについて、管理職研修を実施し、社内広報紙による社員への周知を開始する(毎月)

⑥ 女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 年 月 日現在

(例)  
管理職に占める女性の割合 : ○%

① 行動計画期間は2年間から5年間に区切ることが望ましい。

② 取組を実施し数値目標を達成したら、「数値目標を達成した」旨を公表してください。

☆複数の目標がある場合、どれか1つ達成した時点で申請が可能です。

【加速化Nコース】の支給申請ができます！

支給金額: 30万円  
対象事業主: 大企業、中小企業

③ 取組を実施(=取組目標を達成)した時点で、中小企業のみ【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

☆複数の目標がある場合、どれか1つ実施した時点で申請可能です。

支給金額: 30万円、  
対象事業主: 中小企業

必ず⑤「長時間労働是正などの働き方の改革に向けた取組」を盛り込んでください。

⑥「女性の活躍の現状に関する情報公表」も盛り込むと、行動計画の公表と、情報公表が同時にできます。

## 「取組目標」とは

女性活躍推進法に基づく行動計画で定められ、女性活躍推進法第8条第2項第3号の取組であって、次の表Aに該当するもののうち、目標の達成に向けて取組を行うものを「取組目標」として事業主が決定する。  
※実施状況を検証できないものは、「取組目標」とすることはできない。  
※また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

### 表 A 【 支給対象となる取組目標 】

- 女性の積極採用に関する取組のうち、応募者に占める採用者の割合を引き上げる取組、又は女性の採用者(実)数及び採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる取組
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する取組
- 女性の継続就業に関する取組
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する取組
- 多様なキャリアコースに関する取組のうち、通常の労働者において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ための取組

### 【 支給対象としない取組目標 】

- × 研修の実施について、研修時間が対象労働者1人当たり3時間未満のもの、OJT、労基法第39条による年次有給休暇を与えて受講させるものは対象としない。
- × 継続就業に関する取組の実施について、「育児・介護休業法」の定めを上回る育児休業等制度を整備するもの及び育児休業からの復職に際しての研修の実施については対象としない。

## 「数値目標」とは

女性活躍推進法に基づく行動計画で定められた、女性活躍推進法第8条第2項2号の取組であって、次の表N並びにイ又はロに該当するもののうち、同項第3号の取組を実施した結果達成するものを「数値目標」として事業主が決定する。

※取組前後の数値の比較により達成状況を検証できないものは「数値目標」とすることはできない。  
※また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

- イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種や職務等において、行動計画策定時点から支給申請日までに女性労働者に係る実数又は比率を増加させるもの。なお、「相当程度少ない」とは、行動計画策定以前に、※雇用管理区分ごとにみた職務又は役職での女性労働者の割合が4割を下回っていたことをいう。
- ロ 全て又は一部の雇用管理区分における女性労働者の継続就業を支援するためのもの。  
※「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定していることをいうものであること。

### 表 N 【 支給対象となる数値目標 】

- 女性の積極採用に関する取組のうち、応募者に占める採用者の割合を引き上げる目標、又は女性の採用者(実)数及び採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる目標
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- 女性の継続就業に関する目標
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- 多様なキャリアコースに関する取組のうち、通常の労働者において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目標

女性活躍加速化助成金支給要領 表1「目標と検証資料の例」

目標の区分	数値目標の対象となる項目	目標の例	目標を達成したことを検証できる資料の例
女性の積極採用に関する目標	採用における女性の状況	数値目標 ・ある採用区分で、女性の応募者に占める採用者の割合を○%まで引き上げる ・ある採用区分で、「男性の応募者に占める採用者の割合」と「女性の応募者に占める採用者の割合」の差を○ポイントまで縮小する	取組前と取組後の男女別の応募者数と採用者数のわかる書類の写し
		数値目標 ・ある採用区分で、取組前に比較し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の割合も△%以上引き上げる	取組前と取組後の男女別採用者数のわかる書類の写し
		取組目標 ・女性の少ない職種に、より多くの女子学生の応募が得られるよう、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナーの実施や、女子学生向けパンフレット等の作成・配付を行う	セミナーを実施したことやパンフレットを作成したこと、実施日が確認できる書類(案内書、パンフレット現物、印刷に係る領収書、採用担当者に配付した送付状など)
		取組目標 ・性別にとらわれない公正な採用選考を行うためのマニュアル・ガイドラインの作成や、採用選考担当者への研修の実施を行う	マニュアル等を導入したこと及びその内容、マニュアル等の発効日や研修実施日が確認できる書類(事業所内での周知書類)、人事評価の場合は人事評価を行った書類写し
		取組目標 ・女性であることが不利とならない採用選考の徹底を図るため、当職種への採用に関する選考基準・ガイドライン等の明確化、採用面接担当者への研修の実施等を行う	制度を導入したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類(事業所内での周知書類)、人事評価の場合は人事評価を行った書類写し
		取組目標 ・女性が使いやすい設備・機器等の導入(軽量で使いやすい器具、女性の体力・体格等に配慮した安全具、運転しやすい機材等)	購入・賃貸の領収書、導入前後の状況がわかる写真等
		取組目標 ・新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備(更衣室、トイレ、休憩室・仮眠室等の整備)	設置にかかる(購入・賃貸)領収書、導入前後の状況がわかる写真等
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況 将来育成に向けた選抜型研修の男女別受講状況	数値目標 ・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 ・女性の少ない職種について、□人以上増加させる	取組前と取組後の女性比率又は人数のわかる書類の写し 例・雇用管理区分別の男女別配置状況(人数含む)が確認できる組織図
		数値目標 ・管理職に占める女性比率を○%とする ・管理職の女性を現員の△人から□人に増加させる ・係長・主任級の女性を現員の△人から□人に増加させる	・取組前と取組後の男女別の管理職の人数のわかる書類の写し 例・組織図、名簿等 ・対象となる女性労働者の異動辞令写し(発令日及び発令役職が明記されているもの) ・取組前と取組後の等級別の名簿など
		取組目標 女性の少ない職種への配置転換・コース転換を可能とする研修の実施(業務に必要な知識・技術を付与するための研修の実施、必要な資格を取得するための研修の受講費用負担等)。女性社員が受講する通信教育、E・ラーニングの費用負担も含む。	研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等)が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講書や修了書)
		取組目標 女性が使いやすい設備・機器等の導入(軽量で使いやすい器具、女性の体力・体格等に配慮した安全具、運転しやすい機材等)	購入・賃貸の領収書、導入前後の状況がわかる写真等
		取組目標 新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備(更衣室、トイレ、休憩室・仮眠室等の整備)	設置にかかる(購入・賃貸)領収書、導入前後の状況がわかる写真等
		取組目標 女性の配置の少ない職種に新たに配置した女性を支援するためのメンター制度、チーム支援や定期面談等の制度の構築と実施	制度の内容、制度を導入したことを社内に通知した文書、メンター及び支援を受けた女性の名簿、実施記録等
		取組目標 係長級・主任級の女性を増加させるためのヒアリング・個別支援・グループ支援等の制度の構築と実施	制度を導入したことを社内に通知した文書、名簿、実施記録等
		取組目標 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化や、受講者推薦担当者(管理職)への説明の実施	制度を導入したことを社内に通知した文書、名簿、実施記録等

女性活躍加速化助成金支給要領 表1「目標と検証資料の例」

目標の区分	数値目標の対象となる項目	目標の例	目標を達成したことを検証できる資料の例
女性の継続就業に関する目標	数値目標	女性社員の退職率を〇%以下とする。 男女の勤続年数の差を〇年以下とする。 男女別の採用10年目の継続就業率の男女差を〇ポイント以下とする。	取組前と取組後の状況のわかる書類の写し
	取組目標	・部下の年次有給休暇の取得日数の増加や所定外労働の削減を達成した上司にプラス評価が与えられる人事評価制度の構築と実施 ・育休取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定、部下が育児休業等を利用した場合に上司にプラス評価が与えられる人事評価制度の構築と実施等	制度写し、制度を導入したことを社内に通知した文書等
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	数値目標	女性の管理職を〇%以上とする。 課長級／次長級／部長級に占める女性比率を〇%以上とする 課長級の女性管理職を現員の□人から△人に増加させる	取組前と取組後及び現在の、 ・管理職の男女別人数または女性管理職数 ・職階級・等級毎の男女別人数を確認できる資料 ・女性管理職名簿・管理職登用に係る発令辞令写し 等
	取組目標	管理職をめざす女性社員を対象とした、キャリア形成や動機付けのためのセミナーの実施(自社や他社の女性役員や女性管理職等を講師として、めざすべきロールモデルをイメージできる取組等)	セミナーを行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム等)
	取組目標	管理職登用直前の女性を対象として、管理職に必要な知識・技術を付与する研修の実施(部下の指導、メンタルヘルスマネジメントを含む)。女性社員が受講する通信教育、E-ラーニングの費用負担も含む。	研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講書や修了書等)
	取組目標	女性の管理職登用をしやすくする人事制度の導入や、社内規則等の改定(産休・育休取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定、部下が育児休業や育児短時間勤務制度を利用した場合に上司にプラス評価が与えられる人事評価制度の構築と実施等)	制度写し、制度を導入したことを社内に通知した文書等
	取組目標	新たに管理職に登用した(又は登用しようとする)女性を支援するためのメンター制度、チーム支援制度や定期面談等の構築と実施	制度を導入したことを社内に通知した文書、名簿、実施記録等
	取組目標	社内外の女性役員や女性管理職と定期的にコミュニケーションをとり、仕事上の悩み等話し合う交流会等の機会を設ける	内容、実施日が確認できる資料(実施内容・期日・場所等が記載されたプログラム等)
多様なキャリアコースに関する目標	数値目標	一般職の女性労働者のうち、総合職へのコース転換者を●年度の〇%から□%以上増加させる／□人以上増加させる	一般職→総合職へのコース転換の実績のわかる資料
	取組目標	一般職から総合職へのコース転換制度や試験制度の構築と実施	制度の内容、実施日が確認できる資料
	取組目標	総合職へのコース転換をめざす一般職社員を対象としたセミナー・研修の実施	セミナーを行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム等)
長時間労働は正など働き方の改革に関する目標※	数値目標	・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	
	取組目標	・労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修・周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士、中小企業診断士など)就業規則・労使協定等の作成・変更(計画的付与制度の導入など) ・労務管理用ソフトウェア 労務管理用機器 デジタル式運行記録計(デジタル)テレワーク用通信機器労働能率の増進に資する設備・機器等(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)などの導入・更新	



# I 女性活躍加速化助成金（加速化Aコース）

「取組目標」を達成した<sup>(1)</sup> 中小企業事業主が①～⑦の要件を満たした場合に支給。

1 次の全ての要件に該当する事業主が対象となります。

チェック項目（下線部については、以下の「解説」を参照してください。）	チェック欄
① 事業の経営の主体である個人又は法人若しくは法人格がない社団若しくは財団であり、雇用保険適用事業所である。	
② <u>(2)常時雇用する労働者数が300人を超えない中小事業主であること。</u>	
③ <u>(3)女性活躍推進法に基づき行動計画を策定し、事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の管轄労働局長への届出、労働者への周知を行っている。</u>	
④ <u>(4)長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を行っている。</u>	
⑤ <u>(3)女性活躍推進法第8条第5項に基づく公表について、行動計画を女性の活躍・両立支援総合サイト<sup>(5)</sup>「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載により行っている。</u>	
⑥ <u>(3)女性活躍推進法第16条に基づく公表について、女性の活躍に関する情報を女性の活躍・両立支援総合サイト<sup>(5)</sup>「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載により行っている。</u>	
⑦ 行動計画に基づいて、計画期間内に表Aの <sup>(6)</sup> 取組目標を実施した <sup>(6)</sup> こと。複数の取組内容を記載している場合は、そのうち少なくとも1項目以上の取組を実施している。	

## 【下線部についての解説】

### (1) 中小企業事業主とは

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主。

### (2) 常時雇用する労働者数が300人を超えない事業主

常時雇用する労働者数は、支給申請日の属する初日時点において、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであって、次のいずれかに該当するもの。

(イ) 期間の定めなく雇用されている者。

(ロ) 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用されるものであってその雇用期間が反復更新され事実上(イ)と同等と認められるもの。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれるもの。

**(3) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、労働者への周知、女性活躍推進法第8条第5項に基づく公表、女性活躍推進法第16条に基づく公表について**

次の(女性活躍推進特集ページ)ホームページをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

**(4) 長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を行っている。**

事業主は、雇用する労働者の労働時間の実施状況を踏まえ、前項の行動計画において長時間労働の是正などの働き方の改革に関する取組を盛り込み、実施すること。

※平成28年3月31日までに支給申請を行う場合は、行動計画への記載がない場合でも、年次有給休暇の取得日数の増加を目指す取り組みや所定外労働時間数の削減を図る取組など、働き方の改革に関する取組が行われていること。

**(5) 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」**

次のホームページをご参照ください。

なお、登録から掲載には7日から10日程度要します。

※このサイト以外の公表は、助成金の対象外となります。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

**(6) 「取組目標」とは**

女性活躍推進法に基づく行動計画で定められ、女性活躍推進法第8条第2項第3号の取組であって、次の表Aに該当するもののうち、目標の達成に向けて取組を行うものを「取組目標」として事業主が決定する。

※実施状況を検証できないものは、「取組目標」とすることはできない。

※また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

**表 A 【 支給対象となる取組目標 】**

- 女性の積極採用に関する取組のうち、応募者に占める採用者の割合を引き上げる取組、又は女性の採用者(実)数及び採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる取組
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する取組
- 女性の継続就業に関する取組
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する取組
- 多様なキャリアコースに関する取組のうち、通常の労働者において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ための取組

**【 支給対象としない取組目標 】**

- × 研修の実施について、研修時間が対象労働者1人当たり3時間未満のもの、OJT、労基法第39条による年次有給休暇を与えて受講させるものは対象としない。
- × 継続就業に関する取組の実施について、「育児・介護休業法」の定めを上回る育児休業等制度を整備するもの及び育児休業からの復職に際しての研修の実施については対象としない。

## 取組目標の注意点

- ※ 採用、配置又は積極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。(採用、配置又は積極登用の結果、通常の労働者となった場合含む)

### 通常の労働者とは

下記の①～⑥のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ① 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。
- ② 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。
- ③ 所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の労働者と同等であること。
- ④ 社会通念に照らして、また当該企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格の有無等)が正規の従業員として妥当なものであること。
- ⑤ 雇用保険の被保険者であること。
- ⑥ 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること。

## 2 目標達成期限: 行動計画の期間内に取組目標を達成

### 3 受給できる額

- 1事業主1回限り: 中小企業 30万円

### 4 受給の手続き

#### ✓ 支給申請期限

取組目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

- ※ 平成28年3月31日までに支給申請を行う場合は、行動計画について、女性活躍推進法第8条第1項及び第7に項に基づく行動計画の届出を行った日の翌日から起算して2か月以内に宮崎労働局長に対して支給申請書の提出をもって申請を行うことができる。

#### ✓ 申請先

宮崎労働局雇用均等室(申請事業主の本社等、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所の所在地を管轄する労働局)

※郵送により提出される場合は、簡易書留郵便とし、申請期限末日の消印まで有効です。

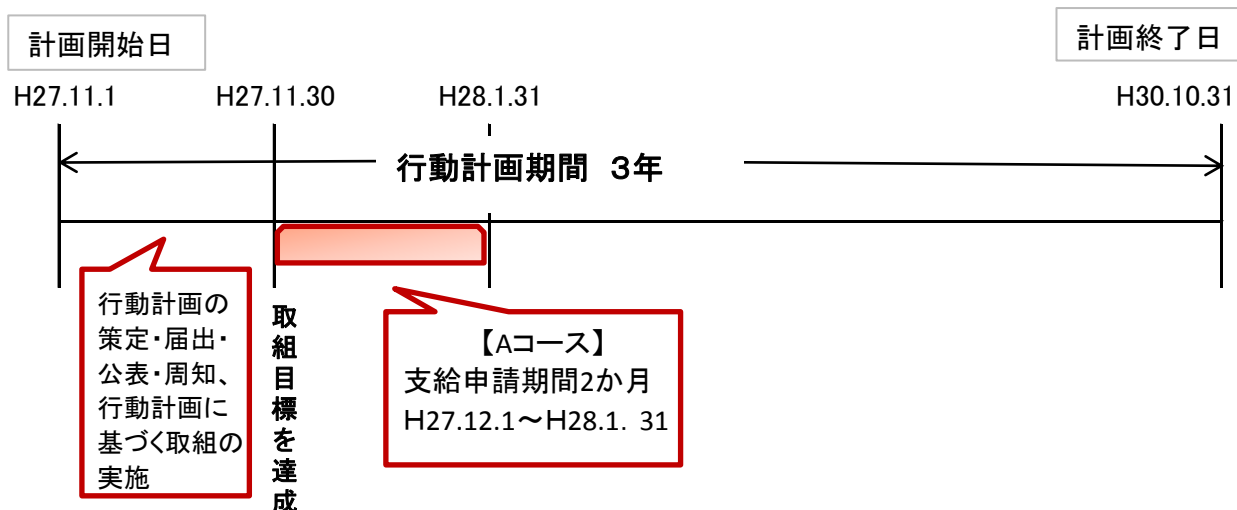
## ✓ 必要書類

次の全ての提出書類

### 提出書類

- ① 「女性活躍加速化助成金支給申請書 <【加】様式第1号>」
- ② 支給要件確認申立書 <共通要領様式第1号>
- ③ 女性活躍推進法に基づく行動計画の写し。
- ④ 女性活躍推進法に基づく行動計画の労働者への周知及び公表並びに女性活躍推進法第16条に基づく女性の活躍に関する情報の公表をしていることがわかる書類。(掲載が明らかであるもの。)  
  
例: 行動計画の写し、周知したことがわかる社内LANのページプリント、労働者への通知文書の写し、行動計画を公表したサイトの自社の掲載ページのプリントアウトの写し、女性の活躍に関する情報の公開を公表していることがわかるサイトの写し。
- ⑤ 表Aの取組を行ったことがわかる書類。
- ⑥ 働き方の改革に関する取組が行われていることがわかる書類。(明文化された社内通知等の写し等)。
- ⑦ 取組目標を達成したこととその期日を明らかにする書類。(表1「取組目標と検証資料の例」を参照。)

### < Aコース 支給申請の流れ >



<【加】様式第1号 (H27.10)>

※欄は記載しないでください。

女性活躍加速化助成金支給申請書

女性活躍加速化助成金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。  
なお、下記に記載した事項については事実と相違ありません。

平成 28 年 1 月 10 日

宮崎 労働局長 殿

申請事業主の所在地を管轄する労働局長名を記載してください。

この申請書を提出する年月日を記載してください。

申請事業主  
又は代理人

〒 880-0000  
住所 宮崎県宮崎市0001-0-0  
名称 株式会社 両立商事  
氏名 霞 太郎

事業主の印

代理人が申請する場合は、上覧に代理人の記名押印等を、下欄に女性活躍加速化助成金の支給申請に係る事業主の住所、名称及び氏名の記入(押印不要)を、社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同令第16条の3に規定する事務代理者たる社会保険労務士が申請する場合は、上欄に事業主の記名押印等を、下欄に社会保険労務士の記名押印等をしてください。

申請事業主  
又は  
社会保険労務士  
(提出代行者・  
事務代理者)

〒 880-0000  
住所 宮崎県宮崎市0002-0-0  
名称 ニコニコ社会保険労務士事務所  
氏名 社会保険労務士 申請 進

社会保険労務士の印

1 申請事業主

①雇用保険適用事業所番号	1234-567890-0	②労働保険番号	12112123456-789
③申請月の初日において常時雇用する労働者の数	100	人	

申請事業主の企業全体の常時雇用している労働者数(正社員以外のいわゆる非正規労働者であっても、1年以上継続雇用されている(または見込みがある)など、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を含みます。

2 申請するコース(該当するものに○)、申請するコースの目標を達成し

申請コース	(1) 加速化Aコース (取組目標を達成した場合に申請)	<input checked="" type="radio"/>	取組目標達成日	平成 27 年 11 月 30 日
	(2) 加速化Nコース (数値目標を達成した場合に申請)	<input type="radio"/>	取組目標達成日	平成 年 月 日 <input checked="" type="radio"/>
		<input type="radio"/>	数値目標達成日	平成 年 月 日

今回支給申請されるコースに○を付けてください。

◎加速化Aコースを同時に申請する場合でかつ加速化Aコースの申請と加速化Nコースの申請に係る取組目標が同一である場合は、記入省略可。

3 所要の対応状況(該当するものに○)

支給要件満たしているかの確認です。

(1) 女性活躍推進法に係る所要の対応				※ 審査結果 適 ・ 不適
① 自社の女性活躍の状況を把握し、改善すべき内容について分析した上で、その結果を踏まえて、行動計画を策定した	<input checked="" type="radio"/>	はい	いいえ	
② 行動計画は、自社の労働者(非正規労働者も含む)に周知している	<input checked="" type="radio"/>	はい	いいえ	
③ 行動計画は、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	<input checked="" type="radio"/>	はい	いいえ	
④ 行動計画策定届は、都道府県労働局長あてに届け出た	<input checked="" type="radio"/>	はい	いいえ	
⑤ 自社の女性の活躍に関する情報を、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	<input checked="" type="radio"/>	はい	いいえ	
(2) 加速化Nコース申請の場合の所要の対応 ※加速化Nコース申請時のみ記入すること				
⑥ 達成した数値目標について、現在(支給申請日)までその状態が継続している	<input type="radio"/>	はい	いいえ	
⑦ 数値目標を達成したことを、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	<input type="radio"/>	はい	いいえ	

(3) 長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組の状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
⑧ 自社の労働者全体の労働時間の現状を把握した上で、働き方の改革に取り組んでいる	はい	いいえ	
【取組内容】 ※記載すること <b>具体的な取組内容を記入してください。</b> <b>【例】労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修・周知啓発、外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士、中小企業診断士など)就業規則・労使協定等の作成・変更(計画付与制度の導入など)</b> 達成したことがわかる書類の写しを添付すること。			

4 目標の達成状況(該当するものに○) **行動計画に記載している取組内容を転記してください。**

(1) 取組目標の達成状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
① 取組目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したもの1つを転記すること。	<b>【例】社内男女別シャワー室を整備する。</b>		
② 取組目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。	<b>当該目標を達成したことを記載してください。</b> <b>【例】平成〇年〇月〇日 社内会議にて設置に向け協議</b> <b>平成〇年〇月〇日 均等工務店と設置に向けた打ち合わせ及び労働者へ設備設置の周知</b> <b>平成〇年〇月〇日 シャワー室設置完了</b> 達成した日付と内容がわかる書類の写しを添付すること。		
(2) (加速化Nコース申請時のみ)数値目標の達成状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
① 数値目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したもの1つを転記すること。			
② 数値目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。			

**この申請書の内容について問い合わせができる方を記載してください。**

5 記載担当者	役職 <b>総務課長</b>	氏名 <b>○藤 ○江</b>	連絡先電話番号 <b>0985-2〇-〇〇〇〇</b>
社会保険労務士記載欄	作成年月日 <b>平成27年1月〇日</b>	連絡先電話番号 <b>0985-3〇-〇〇〇〇</b>	
	提出代行・事務代理者の表示	<b>事務代理</b>	
6 振込先	<b>両立</b>	銀行 <b>〇〇</b> 店 信用金庫 口座の種類 <b>普通・当座</b>	フリガナ <b>カブシキガイシャ リョウリツショウジ</b> 口座名義 <b>株式会社 両立商事</b> 口座番号 ( <b>1234567</b> )

**ネットバンク以外の金融機関を記載してください。**

※ 処理欄	受理年月日	平成 年 月 日	受理番号	
	支給決定	決定年月日	平成 年 月 日	決定番号
	決定金額合計	円		備考
	局長	室長		担当

## Ⅱ 女性活躍加速化助成金（ 加速化Nコース ）

「取組目標」を達成した上で「数値目標」を達成した事業主が、①～⑨の要件を満たした場合に支給。

1 次の全ての要件に該当する事業主が対象となります。

チェック項目（下線部については、以下の「解説」を参照してください。）	チェック欄
① 事業の経営の主体である個人又は法人若しくは法人格がない社団若しくは財団であり、雇用保険適用事業所である。	
② <u>(1)女性活躍推進法に基づき行動計画を策定し、事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の管轄労働局長への届出、労働者への周知を行っている。</u>	
③ <u>(2)長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を行っている。</u>	
④ <u>(1)女性活躍推進法第8条第5項に基づく公表について、女性の活躍・両立支援総合サイト(3)「<u>ポジティブ・アクション応援サイト</u>」への掲載により行っている。</u>	
⑤ <u>(1)女性活躍推進法第16条に基づく公表について、行動計画を女性の活躍に関する情報を女性の活躍・両立支援総合サイト(3)「<u>ポジティブ・アクション応援サイト</u>」への掲載により行っている。</u>	
⑥ 行動計画に基づいて、計画期間内に表Aの(4)取組目標を実施したこと。複数の取組内容を記載している場合は、そのうち少なくとも1項目以上の取組を実施している。	
⑦ 行動計画に定めた目標について、その達成のために取組目標を達成した日（複数の取組内容が記載されている場合は、いずれかの取組を達成した日）の翌日から3年を経過する日までに表Nの(5)数値目標を達成し、さらに支給申請日までにその状況が継続されていること。複数の目標が設けられた場合は、そのうち少なくとも1項目以上の目標を達成したこと。	
⑧ 当該数値目標を達成した旨を、女性の活躍に関する情報女性の活躍・両立支援総合サイト(6)「 <u>ポジティブ・アクション応援サイト</u> 」への掲載により公表していること。	
⑨ 同一の数値目標を達成したことによりポジティブ・アクション能力アップ助成金の申請を受けていない。	

## 【下線部についての解説】

### (1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、労働者への周知、女性活躍推進法第8条第5項に基づく公表、女性活躍推進法第16条に基づく公表について

次の(女性活躍推進特集ページ)ホームページをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

### (2) 長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を行っている。

事業主は、雇用する労働者の労働時間の実施状況を踏まえ、前項の行動計画において長時間労働の是正などの働き方の改革に関する取組を盛り込み、実施すること。

※平成28年3月31日までに支給申請を行う場合は、行動計画への記載がない場合でも、年次有給休暇の取得日数の増加を目指す取り組みや所定外労働時間数の削減を図る取組など、働き方の改革に関する取組が行われていること。

### (3) 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」

次のホームページをご参照ください。

なお、登録から掲載には7日から10日程度要します。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

### (4) 「取組目標」とは

女性活躍推進法に基づく行動計画で定められ、女性活躍推進法第8条第2項第3号の取組であって、表Aに該当するもののうち、目標の達成に向けて取組を行うものを「取組目標」として事業主が決定する。

※実施状況を検証できないものは、「取組目標」とすることはできない。

※また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

### (5) 「数値目標」とは

女性活躍推進法に基づく行動計画で定められた、女性活躍推進法第8条第2項2号の取組であって、次の表N並びにイ又はロに該当するもののうち、同項第3号の取組を実施した結果達成するものを「数値目標」として事業主が決定する。

※取組前後の数値の比較により達成状況を検証できないものは「数値目標」とすることはできない。

※また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種や職務等において、行動計画策定時点から支給申請日までに女性労働者に係る実数又は比率を増加させるもの。なお、「相当程度少ない」とは、行動計画策定以前に、※雇用管理区分ごとにみた職務又は役職での女性労働者の割合が4割を下回っていたことをいう。



- 全て又は一部の雇用管理区分における女性労働者の継続就業を支援するためのもの。

※「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定していることをいうものであること。

表 N【 支給対象となる数値目標 】

- 女性の積極採用に関する取組のうち、応募者に占める採用者の割合を引き上げる目標、又は女性の採用者(実)数及び採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる目標
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- 女性の継続就業に関する目標
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- 多様なキャリアコースに関する取組のうち、通常の労働者において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目標

### 数値目標の留意点

- ※ 採用、配置又は積極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。  
(採用、配置又は積極登用の結果、通常の労働者となった場合含む。)

#### 通常の労働者とは

下記の①～⑥のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ① 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。
- ② 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。
- ③ 所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の労働者と同等であること。
- ④ 社会通念に照らして、また当該企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格の有無等)が正規の従業員として妥当なものであること。
- ⑤ 雇用保険の被保険者であること。
- ⑥ 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること。

## 2 目標達成期限:

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

## 3 受給できる額

- 1事業主1回限り:30万円

## 4 受給の手続き

### ✓ 支給申請期限

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、数値目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

※ 平成28年3月31日までに支給申請を行う場合は、行動計画について、女性活躍推進法第8条第1項及び第7に項基づく行動計画の届出を行った日の翌日から起算して2か月以内に宮崎労働局長に対して支給申請書の提出をもって申請を行うことができる。

### ✓ 申請先

宮崎労働局雇用均等室(申請事業主の本社等、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所の所在地を管轄する労働局)

郵送により提出される場合は、簡易書留郵便とし、申請期限末日の消印まで有効です。

### ✓ 必要書類

次の全ての提出書類

## 提出書類

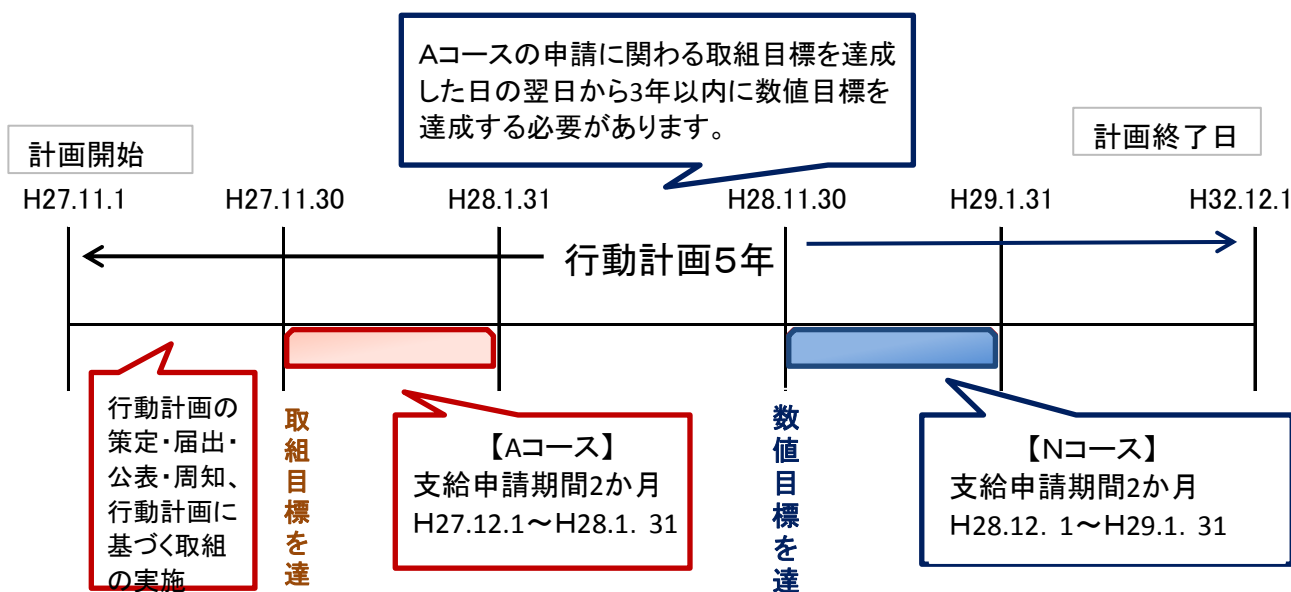
- ① 「女性躍推加速化助成金支給申請書 <【加】様式第1号>」
- ② 支給要件確認申立書 <共通要領様式第1号>
- ③ 女性活躍推進法に基づく行動計画の写し。

- ④ 女性活躍推進法に基づく行動計画の労働者への周知及び公表並びに女性活躍推進法第16条に基づく女性の活躍に関する情報の公表をしていることがわかる書類。(掲載が明らかであるもの。)

例：行動計画の写し、周知したことがわかる社内LANのページプリント、労働者への通知文書の写し、行動計画を公表したサイトの自社の掲載ページのプリントアウトの写し、女性の活躍に関する情報の公開を公表していることがわかるサイトの写し。

- ⑤ 表Aの取組を行ったことがわかる書類。
- ⑥ 働き方の改革に関する取組が行われていることがわかる書類。(明文化された社内通知等の写し等)。
- ⑦ 取組目標を達成したこととその期日を明らかにする書類。(表1「目標と検証資料の例」を参照。)
- ⑧ 数値目標を達成したこととその期日を明らかにする書類(取組前、取組後及び支給申請日におけるそれぞれの数値がわかるもの)(表1「数値目標と検証資料の例」を参照。)
- ⑨ 数値目標を達成したことを公表していることが確認できる資料  
※すでに加速化Aコースの支給申請をした事業主においては、提出済みの③～⑦書類については、添付は省略できる。

### < Nコース 支給申請の流れ >



「女性活躍加速化助成金」Q&Aについては、下記をご参照ください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

<【加】様式第1号 (H27.10)>

※欄は記載しないでください。

女性活躍加速化助成金支給申請書

女性活躍加速化助成金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。  
 なお、下記に記載した事項については事実と相違ありません。

平成 29 年 1 月 10 日

宮崎 労働局長 殿

申請事業主の所在地を  
管轄する労働局名を記  
載してください。

この申請書を提出す  
る年月日を記載して  
ください。

申請事業主  
又は代理人

〒 880-0000

住所

宮崎県宮崎市0001-0-0

名称

株式会社 両立商事

氏名

霞 太郎

事業主  
の印  
印

代理人が申請する場合は、上欄に代理人の記名押印等を、下欄に女性活躍加速化助成金の支給申請に係る事業主の住所、名称及び氏名の記入(押印不要)を、社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同令第16条の3に規定する事務代理者たる社会保険労務士が申請する場合は、上欄に事業主の記名押印等を、下欄に社会保険労務士の記名押印等をしてください。

申請事業主

〒 880-0000

又は  
社会保険労務士  
(提出代行者・  
事務代理者)

住所

宮崎県宮崎市0002-0-0

名称

ニコニコ社会保険労務士事務所

氏名

社会保険労務士 申請 進

社会保険  
労務士  
の印  
印

1 申請事業主

①雇用保険適用事業所番号	1234-567890-0	②労働保険番号	12112123456-789
③申請月の初日において 常時雇用する労働者の数	100 人	申請事業主の企業全体の常時雇用している労働者数(正社員以外のいわゆる非正規労働者であっても、1年以上継続雇用されている(または見込みがある)など、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を含みます。)	

2 申請するコース(該当するものに○)、申請するコースの目標を達成した日

申請 コ ー ス	(1) 加速化Aコース (取組目標を達成した場合に申請)	取組目標 達成日	平成	年	月	日
	(2) 加速化Nコース (数値目標を達成した場合に申請) ○	取組目標 達成日	平成	27	年	11
	数値目標 達成日	平成	28	年	11	月 30 日

今回支給申請されるコースに○を付けて  
ください。

◎加速化Aコースを同時に申請する場合でかつ加速化Aコースの申請と加速化Nコースの申請に係る取組目標が同一である場合は、記入省略可。

3 所要の対応状況(該当するものに○)

支給要件満たしているかの確認です。

(1) 女性活躍推進法に係る所要の対応				※ 審 査 結 果  適 ・ 不 適
① 自社の女性活躍の状況を把握し、改善すべき内容について分析した上で、その結果を踏まえて、行動計画を策定した	はい	いいえ		
② 行動計画は、自社の労働者(非正規労働者も含む)に周知している	はい	いいえ		
③ 行動計画は、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ		
④ 行動計画策定届は、都道府県労働局長あてに届け出た	はい	いいえ		
⑤ 自社の女性の活躍に関する情報を、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ		
(2) 加速化Nコース申請の場合の所要の対応 ※加速化Nコース申請時のみ記入すること				
⑥ 達成した数値目標について、現在(支給申請日)までその状態が継続している	はい	いいえ		
⑦ 数値目標を達成したことを、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ		

(3) 長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組の状況				※審査結果 適 ・ 不適
⑧ 自社の労働者全体の労働時間の現状を把握した上で、働き方の改革に取り組んでいる		はい	いいえ	
【取組内容】 ※記載すること		具体的な取組内容を記入してください。		
【例】労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修・周知啓発、外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士、中小企業診断士など)就業規則・労使協定等の作成・変更(計画付与制度の導入など)				
		達成したことがわかる書類の写しを添付すること。		

4 目標の達成状況(該当するものに○)

行動計画に記載している取組内容を転記してください。該当する取組目標について、すでに加速化Aコースの支給を受けた場合は(1)欄の記入が省略して差支えありません。

(1) 取組目標の達成状況				※審査結果 適 ・ 不適
① 取組目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したものの1つを転記すること。				
【例】社内男女別シャワー室を整備する。				
② 取組目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。		当該目標を達成したことを記載してください。		
【例】平成○年○月○日 社内会議にて設置に向け協議 平成○年○月○日 均等工務店と設置に向けた打ち合わせ及び労働者へ 設備設置の周知 平成○年○月○日 シャワー室設置完了				
		達成した日付と内容がわかる書類の写しを添付すること。		
(2) (加速化Nコース申請時のみ)数値目標の達成状況		行動計画に記載している数値目標を転記してください。		※審査結果 適 ・ 不適
① 数値目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したものの1つを転記すること。				
【例】技術職の女性を現員2人から5人以上とする。				
② 数値目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。		当該目標を達成したことを記載してください。		
【例】平成○年○月○日 女子学生にターゲットを絞った採用パンフレット作成 平成○年○月○日 女子学生をを対象とした職場見学会の実施 平成○年○月○日 採用試験の結果、目標を達成したことを確認した				
		達成した日付と内容がわかる書類の写しを添付すること。		

この申請書の内容について問い合わせができる方を記載してください。

5 記載担当者	役職	総務課長	氏名	○藤 ○江	連絡先電話番号	0985-20-0000
社会保険労務士記載欄	作成年月日	平成27年1月○日			連絡先電話番号	0985-30-0000
	提出代行・事務代理者の表示	事務代理				
6 振込先	両立	銀行	フリガナ	カブシキガイシャ リョウリツショウジ		
		信用金庫	口座名義	株式会社 両立商事		
		口座の種類	普通	口座番号	( 1234567 )	

ネットバンク以外の金融機関を記載してください。

※ 処 理 欄	受理年月日	平成	年	月	日	受理番号		
	支給決定	決定年月日	平成	年	月	日	決定番号	
		決定金額合計					円	備考
		局長	室長			担当		

## 女性活躍加速化助成金支給申請書

女性活躍加速化助成金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。  
 なお、下記に記載した事項については事実と相違ありません。

平成 年 月 日

申請事業主  
又は代理人

〒

住所

\_\_\_\_\_ 労働局長 殿

名称

印

氏名

印

代理人が申請する場合は、上欄に代理人の記名押印等を、下欄に女性活躍加速化助成金の支給申請に係る事業主の住所、名称及び氏名の記入(押印不要)を、社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同令第16条の3に規定する事務代理者たる社会保険労務士が申請する場合は、上欄に事業主の記名押印等を、下欄に社会保険労務士の記名押印等をしてください。

申請事業主  
又は

〒

住所

社会保険労務士  
(提出代行者・  
事務代理者)

名称

印

氏名

印

### 1 申請事業主

①雇用保険適用事業所番号		②労働保険番号	
③申請月の初日において 常時雇用する労働者の数	人		

### 2 申請するコース(該当するものに○)、申請するコースの目標を達成した日

申請 コース	(1) 加速化Aコース (取組目標を達成した場合に申請)	取組目標 達成日	平成 年 月 日
	(2) 加速化Nコース (数値目標を達成した場合に申請)	取組目標 達成日	平成 年 月 日 ◎
		数値目標 達成日	平成 年 月 日

◎加速化Aコースを同時に申請する場合でかつ加速化Aコースの申請と加速化Nコースの申請に係る取組目標が同一である場合は、記入省略可。

### 3 所要の対応状況(該当するものに○)

(1) 女性活躍推進法に係る所要の対応			※審査結果 適 ・ 不適
① 自社の女性活躍の状況を把握し、改善すべき内容について分析した上で、その結果を踏まえて、行動計画を策定した	はい	いいえ	
② 行動計画は、自社の労働者(非正規労働者も含む)に周知している	はい	いいえ	
③ 行動計画は、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ	
④ 行動計画策定届は、都道府県労働局長あてに届け出た	はい	いいえ	
⑤ 自社の女性の活躍に関する情報を、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ	
(2) 加速化Nコース申請の場合の所要の対応 ※加速化Nコース申請時のみ記入すること			
⑥ 達成した数値目標について、現在(支給申請日)までその状態が継続している	はい	いいえ	
⑦ 数値目標を達成したことを、ポジティブ・アクション応援サイトで公表している	はい	いいえ	

(3) 長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組の状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
⑧ 自社の労働者全体の労働時間の現状を把握した上で、働き方の改革に取り組んでいる	はい	いいえ	
【取組内容】 ※記載すること			達成したことがわかる書類の写しを添付すること。

4 目標の達成状況(該当するものに○)

(1) 取組目標の達成状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
① 取組目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したもの1つを転記すること。			
② 取組目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。			
達成した日付と内容がわかる書類の写しを添付すること。			
(2) (加速化Nコース申請時のみ)数値目標の達成状況			※ 審査結果 適 ・ 不適
① 数値目標の内容 ※「行動計画」に掲載した取組目標のうち、達成したもの1つを転記すること。			
② 数値目標の達成状況 ※具体的な内容を記載すること。			
達成した日付と内容がわかる書類の写しを添付すること。			

5 記載担当者	役職	氏名	連絡先電話番号
社会保険労務士記載欄	作成年月日		連絡先電話番号
	提出代行・事務代理者の表示		
6 振込先	フリガナ 銀行 店 口座名義 信用金庫 口座の種類 ( 普通・当座 ) 口座番号 ( )		

※ 処 理 欄	受理年月日	平成 年 月 日	受理番号	
	支給決定 決定年月日	平成 年 月 日	決定番号	
	決定金額合計	円		備考
	局長	室長	担当	