

平成29年度 女性活躍加速化コース Q&A

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しょうか。	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した。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。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html 常時雇用する労働者300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。
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「基礎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。
5	0202行動計画	「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どうかを把握・分析するとありますが、「雇用管理区分」とは何ですか。	雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分であって、例えば職務の内容、転勤や昇進・昇格の範囲等の人事異動のルールなど雇用管理に違いが設けられているかで区分します。「正社員」と「パート社員」は一般的には異なる雇用管理区分だと考えられます。また、正社員の中でも「総合職」「一般職」等の区分があり、総合職は「転勤あり、仕事内容の幅が広い、昇進昇格に上限がない」、一般職は「転勤なし、仕事内容が限定的、昇進昇格に上限がある」といった異なる雇用管理がなされている場合、総合職と一般職は異なる雇用管理区分にあるといえます。
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。

No	支給要領の項目	問	答
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」の前に行うことが必要です。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、正社員だけではなく、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、「女性の活躍推進企業データベース」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、支給申請までに女性の活躍推進企業データベースへの掲載をお願いします。
9	0202行動計画	行動計画の計画期間は決まっていますか。	女性活躍推進法では、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が、本助成金では、2年～5年の範囲で計画を策定することが必要です。
10	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、この取組をただ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いたします。 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。但し、申請の受付は平成29年10月16日(月)まで(なお、支給対象事業主数は国の予算額に制約されるため、10月16日以前に受付を締め切る場合があります。)
11	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、「採用における女性の競争倍率を〇倍まで引き上げる」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。
12	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。
13	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。

No	支給要領の項目	問	答
14	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。
15	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。
16	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。
17	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。
18	0204数値目標 0205取組目標	女性社員しか雇用していない企業ですが、加速化助成金の支給は受けられないのですか。	男性と比べて女性の活躍に課題がある場合に、その是正に取り組む事業主を助成対象としていますので、女性社員のみ企業は助成対象となりません。
19	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。

No	支給要領の項目	問	答
20	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見て女性が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。
21	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。	女性の採用を目指す目標・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。
22	0205取組目標	男性社員しか雇用していない企業ですが、これまで社長が担当していた総務・経理事務を担当する社員として女性を採用した場合は、助成金の支給は受けられますか。	男性と比べて女性の活躍に関し改善すべき事情があり、その解消に向けた目標としての取組が行われることが必要です。これまで社長が担当していた業務は男女で比較できませんので、本助成金の支給対象とはなりません。
23	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。但し、301人以上の大企業については、数値目標の達成に加えて、行動計画に盛り込まれた取組の結果、女性管理職割合が上昇し且つ業界平均値の1.3倍以上の値になったことが必要です。
24	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人以上となった場合は、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人以上となっ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。
25	0301支給対象事業主(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「女性の活躍推進企業データベース」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、支給申請までに女性の活躍推進企業データベースへの掲載をお願いします。

No	支給要領の項目	問	答
26	0301支給対象事業主イ(ニ)(ホ)ロ(イ)	「女性の活躍推進企業データベース」が平成28年2月に開始されるまでに間に「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、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。
27	0301支給対象事業主イ(ハ)ロ(イ)	計画期間満了前(例えば計画1年目)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。
28	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。
29	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。
30	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。
31	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、早急にご実施してください。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。
32	0301支給対象事業主ハ	「常時雇用する労働者」の定義は、他の雇用関係助成金でいう「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。

No	支給要領の項目	問	答
33	0302不支給要件ロ	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。
34	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	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。
36	0303併給調整	メンター制度を導入するにあたり、職場定着支援助成金(個別企業支援コース)の利用を考えていますが、女性活躍加速化コースも利用することはできますか。	取組目標がメンター制度導入のみの場合は、職場定着支援助成金に加えて女性活躍加速化コース(加速化Aコース)を利用することはできませんが、複数の取組目標があり、メンター制度以外の取組目標も達成している場合は、女性活躍加速化コース(加速化Aコース)を利用することができます。なおいずれの場合も加速化Nコースを利用できます。
37	0303併給調整	行動計画に記載した取組を実施するにあたり、労働局以外の助成制度との併給は認められますか。	労働局以外の助成金や補助金等であっても、内容によっては女性活躍加速化コースを受給できないことがありますので、都道府県労働局に個別にご相談ください。
38	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「女性の活躍推進企業データベース」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。
39	0502申請に必要な書類	女性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」とことその日付を確認する書類の一例です。

No	支給要領の項目	問	答
40	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。	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。
41	0502申請に必要な書類口	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。	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。 【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管理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。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。
42	0801経過措置	平成27年度中に女性の継続就業に関する取組目標を達成したのですが、平成29年度に行動計画に定めた数値目標を達成した場合、加速化Nコースの申請は可能ですか。	本助成金の支給対象となるかは、加速化Aコース、加速化Nコースいずれも、それぞれの目標達成日の支給要領に基づき判断します。したがって、平成29年度においては継続就業に関する目標は助成対象外としているため加速化Nコースの申請はできません。
43	0204数値目標	パンフレット「支給申請の手引き」の『「数値目標」と「取組目標」とは』の欄に、「数値目標」とは、状況把握・課題分析に基づき、雇用管理区分ごとにみ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場合に、その課題を解決するために目標設定をするものです」とありますが、具体的にいうと例えばどういうことですか。	この助成金は、女性活躍推進法に基づく事業主の取組を支援するために支給されるものです。女性活躍推進法では、事業主は自社の女性の活躍の状況を把握し、自社の女性が男性に比べて活躍が遅れている点(課題)を分析し、その結果を数値目標等に盛りこんで行動計画を策定する必要があります。 したがって、単に「女性を採用した」「女性を管理職につけた」というだけでは、この助成金の支給は受けられません。「男性と比べて女性の活躍が遅れていた」という実態があった上で、その遅れを取り戻し、女性の活躍を推進するための取組を行うことで、助成金の支給が受けられます。 具体的には、例えば、「技術職は男性ばかりで女性が少ない(又は少ない(4割未満))」→「女性の技術職を増加させる取組」、「管理職は男性ばかりで女性が少ない(又は少ない(4割未満))」→「女性の管理職を増加させる取組」は、女性活躍推進法に照らすと、女性が4割未満なので「男性に比べて女性の活躍が遅れている」ため目標とすることができ、また、男女雇用機会均等法に照らすと、同法第8条の特例に当たり、女性を優遇して採用・登用しても同法違反とはならないため、支給対象となります。 しかし、例えば、「これまでなかった職種を新たに設けて、女性を採用する」という場合は、その職種にはもともと男性も女性もいなかったため、『男性に比べて女性の活躍が遅れていた』という状況ではないので女性活躍推進法上の目標とならず、支給対象とはなりません。また、新たな職種に労働者を採用する場合は性別に関わらず機会を与えなければならないため、採用の理由が「女性だから」では男女雇用均等法第5条に反し、指導の対象となります。

No	支給要領の項目	問	答
44	0205取組目標	<p>パンフレット「支給申請の手引き」の『支給対象となる目標の例』に、「性別にとらわれない公正な採用選考を行うためのガイドラインの作成や、スポット的に選考採用に関わることになる労働者向けのマニュアルの作成や研修制度の導入・実施」とあるので、厚生労働省作成のパンフレット「公正な採用選考をめざして」を抜粋した資料を当社のガイドラインとして作成して、採用担当の人事課の社員に配付しました。これは支給対象になりますか。</p>	<p>採用担当の人事課の社員に配付したということであれば、支給対象とはなりません。</p> <p>厚生労働省では、従来より、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう事業主の御協力と御努力をお願いしており、事業主においては、公正な採用選考の考え方について理解し、差別のない公正な採用選考の実施にむけて積極的な取組が期待されています。また、男女雇用機会均等法第5条(募集・採用において、性別を理由とする差別の禁止)の内容は、事業主や人事労務担当者は当然知っておいていただくべきものですので、この内容を人事労務担当者に徹底しただけでは、助成金の支給対象とはなりません。</p> <p>ただし、日頃は他の業務をしている社員が、臨時的に採用面接等を担当する場合、そうした社員であれば、公正な採用選考のルールや男女雇用機会均等法第5条の内容を知らないことやむをえないため、こうした社員に対して、公正な採用選考に必要な知識を付与するための自社オリジナルのガイドラインやマニュアルを作成した場合や、研修の実施等をした場合は、助成金の支給対象となります。</p>
45	0204数値目標	<p>当社では女性管理職がいなかったため、新たに管理職ポストを新設して女性社員を登用しました。これは支給対象になりますか。</p>	<p>女性管理職を増加させる取組といっても、「男性を降格させてポストを空けさせ、女性をつける」「必要のない管理職ポストを無理して作って女性だけをつける」といった取組は、適切ではないため、支給対象とはなりません。</p> <p>したがって、管理職ポストを増やして女性を配置した場合は、管理職ポストを増やす合理的理由があったかどうか、例えば、事業の拡大・業務量の増大などの事情がわかる資料の追加提出をお願いする場合があります。</p> <p>また、「名目だけは管理職としたが、実際には登用前と同じ仕事をしている」といった不適切な取扱いがあってはならないこととは言うまでもないことから、登用前と登用後の賃金台帳等で管理職級の給与や管理職手当の支給等を確認する場合もあります。いずれも、適切な助成金の支出のために必要な審査ですのでご理解、ご協力をお願いします。</p>
46	0204数値目標	<p>当社では、課長級以上の女性管理職がいなかったため、新たに女性管理職を登用しようと考えましたが、対外的に「女性管理職が活躍する職場」としてアピールするため、これまではなかった「部長」ポストを新設し、男性課長を昇進させるのではなく、下位の女性社員を登用しました。これは支給対象になりますか。</p>	<p>通常の雇用管理では、課長が昇進するのが順当であるところ、下位の女性が男性を越えて昇進した場合は、なぜその女性が登用されたのか理由をお聞きします。登用の理由が「女性である」ということであれば、男女雇用機会均等法第6条(性別による差別の禁止)に違反しますので、助成金の支給対象とならないばかりか、均等法に照らして指導対象となります。</p> <p>このため、部長に登用された女性の能力や業務経験、部長として担当している業務内容等がわかる資料などの追加提出をお願いし、性別が理由ではなく知識・能力・経験等を踏まえて選考された結果、現職課長の男性よりもその女性が部長に適任であったから登用されたものであることを確認します。女性活躍推進法は、女性に下駄を履かせてでも登用すればよいというものではなく、能力のある女性が能力に見合った活躍をしていただくことが目的であり、男女雇用機会均等法に違反して男性に差別して女性を登用するということは許されません。</p> <p>また、「名目だけは部長としたが、実際には登用前と同じ仕事をしている」といった不適切な取扱いがあってはならないこととは言うまでもないことから、登用前と登用後の賃金台帳等で部長級の給与や管理職手当の支給等を確認する場合もあります。いずれも、適切な助成金の支出のために必要な審査ですのでご理解、ご協力をお願いします。</p>