

VI 女性活躍加速化助成金

女性の活躍に関する数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主や、その取組の結果当該数値目標を達成した事業主に対して助成するものであり、事業主による女性の活躍推進の取組を促進することを目的としています。

本助成金は数値目標達成にむけた取組（取組目標）を達成した場合に支給する「加速化Aコース」と、数値目標を達成した場合に支給する「加速化Nコース」の2つのメニューがあります。加速化Nコースは全ての雇用保険適用事業主が支給対象ですが、加速化Aコースは、常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみが支給対象となっています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～4のすべてを実施した場合に「加速化Aコース」を、次の1～6のすべてを実施した場合に「加速化Nコース」を受給することができます。

- 1 「女性活躍推進法」第8条に基づき、自社の女性の活躍推進に関する数値目標（※1）および数値目標達成のための取組（以下「取組目標」（※1）という）等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」（※2）という）を策定し、同法同条第8条第1項および第7項に基づく都道府県労働局長への届出、第4項に基づく労働者への周知、第5項に基づく行動計画の公表（※3）を行っていること。
- 2 長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を実施していること。
- 3 「女性活躍推進法」第16条に基づき自社の女性の活躍に関する情報公表を行っていること。（※3）

※1 支給対象となる数値目標および取組目標の内容は、以下の内容に関するものです（自社の女性の活躍に関する状況把握を行い、課題を分析の上で、行動計画策定時点から支給申請日までに女性労働者の実数または比率を増加させるものとして設定されていることが必要です）。（詳細は別表1を参照）

<支給対象となる目標・取組>

○ 女性の積極採用に関する目標・取組

- ・採用における女性の競争倍率（応募者数/採用者数）を引き下げる目標・取組（行動計画策定時における直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも高い場合に限る）
- ・女性の採用者の実数かつ採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる目標・取組

○ 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標・取組

○ 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標・取組

○ 多様なキャリアコースに関する目標・取組（「通常の労働者」を対象としたものに限る。）

なお、上記の他に、自社の労働者全体の労働時間の現状を把握した上で、「長時間労働是正など働き方の改革に関する取組」に関する数値目標および取組目標を行動計画に記載して取り組んでいる必要があります。

※2 行動計画の期間は、2年以上5年以下の範囲で決定してください。

※3 行動計画の公表および自社の女性の活躍に関する情報公表は、「女性の活躍推進企業データベース」（以下「データベース」という）に掲載し公表してください。

（女性の活躍推進企業データベース <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>）

- 4 行動計画に基づいて、行動計画期間内に取組目標を実施したこと。なお、複数の取組目標を設けた場合は、そのうち少なくとも1項目以上の取組目標を実施したこと。
- 5 取組目標を達成した日（複数の取組目標を設けた場合は、いずれかの取組目標を達成した日）の翌日

から3年以内に行動計画に定められた数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続していること。なお、複数の数値目標を設けた場合には、そのうち少なくとも1項目以上の目標を達成したこと。

6 数値目標を達成した旨をデータベースに掲載し公表していること。

(表1) 支給対象となる数値目標および取組目標の例

目標の区分	数値目標対象となる項目	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	採用における女性の状況	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分で、採用における女性の競争倍率を●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●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 性別にとらわれない公正な選考を行うためのガイドラインの作成や採用担当者向けの研修制度の導入・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"> 部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況(※4) 	<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の導入等、女性が使いやすい設備/機器等の導入 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"> 管理職に占める女性の状況(※4) 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職を●%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構築、実施 知識、経験のある女性を積極的に中途採用して管理職に就けるための女性向け説明会の実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 女性労働者のコース転換制度の利用状況(※4) 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性●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一般職社員向けのセミナー、研修の実施

※4 目標達成に係る(配置や登用、コース転換等の対象となる)女性労働者は、対象とする時点で、「通常の労働者」である必要があります。

注意

取組目標とする取組について、以下の内容のものは支給対象となりません。

- 数値目標の達成に直接関連しないもの、実施状況を検証できないもの
- 法令に基づき講じる必要のある取組や法違反を解消するための取組
- 働き方改革、労働者の意識啓発等の職場風土改革に関する取組
- 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によるもの
 - ・労働基準法第39条による年次有給休暇を与えて受講させるもの
 - ・育児休業からの復職に際して行うもの

対象となる事業主

- 1 行動計画策定以前における雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、以下の(1)または(2)に該当する事業主であること。但し、採用における女性の競争倍率を引き下げる目標・取組を設定する場合は(3)に該当する事業主であること。
 - (1) 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない事業主（「相当程度少ない」とは雇用管理区分ごとに見た職務または役職における女性労働者の割合が4割を下回っていることをいいます。）
 - (2) 数値目標を達成しようとする職務または役職における女性労働者の割合が、当該企業で雇用する通常の労働者における女性労働者の割合を下回っている事業主
 - (3) 直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも高い事業主
- 2 また、本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

 - (1) 上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。
 - (1) 支給申請時点および支給決定までの間に、「男女雇用機会均等法」に違反し、同法第29条に基づく労働局長の助言、指導または勧告を受けたが、是正していない場合
 - (2) 支給申請時点および支給決定までの間に、「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、同法第56条に基づく労働局長の助言、指導または勧告を受けたが、是正していない場合
 - (3) 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、上記以外の「育児・介護休業法」または「パートタイム労働法」に基づく勧告を受けたが是正していない場合
- 2 加速化Aコースは、常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみが支給対象となります。加速化Nコースはすべての事業主^(注)が支給対象となります。

(注) 但し、常時雇用する労働者数が301人以上の大企業は数値目標達成に加えて、女性活躍推進法第9条に基づく認定取得^{※1}または女性管理職比率を業界平均値以上^{※2}に上昇させることが必要です。

※1※2 認定基準や業界平均値については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

支給額

1 本助成金は、(1)、(2)の各コースにつき1事業主限り1回限り、下表の額が支給されます。

(1) 加速化Aコース

常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主	30万円
------------------------	------

(2) 加速化Nコース

常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主	30万円
常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主	30万円

受給手続

1 本助成金を受給しようとする事業主は、以下に定める支給申請期間内に「女性活躍加速化助成金申請書」に必要な書類を添えて(※6)管轄の労働局雇用環境・均等部(室)に支給申請してください。

※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

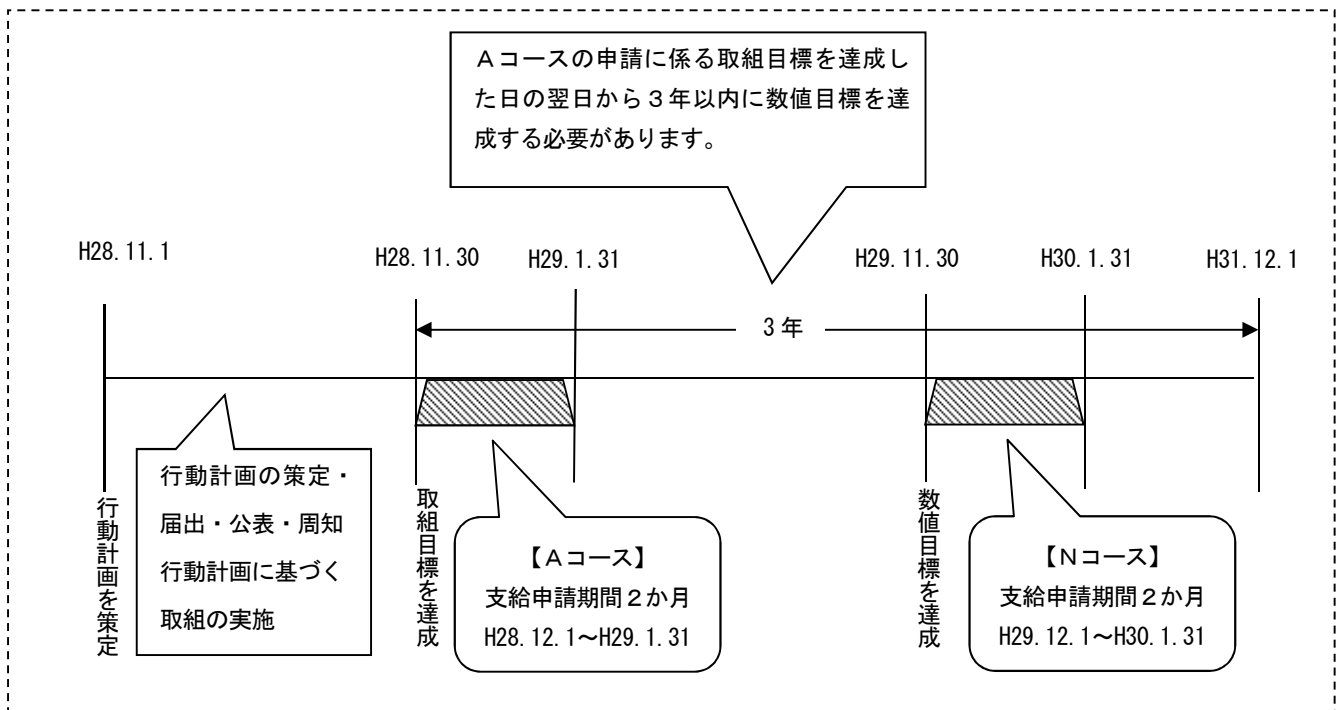
(1) 加速化Aコース

取組目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

(2) 加速化Nコース

数値目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

(参考) 受給手続の例



利用にあたっての注意点

- 1 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。