

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

チェック項目(下線部については、以下の「解説」を参照して下さい。)	チェック欄
① 「女性の職域拡大」または「女性の管理職(課長相当職以上をいう。以下同じ。)登用等」のいずれかの取組についての <u>数値目標</u> を設定している。 ※数値目標の対象となる女性労働者は <u>通常の労働者</u> に限ります。	
② ①の <u>数値目標</u> を、「 <u>ポジティブ・アクション情報ポータルサイト</u> 」内の <u>ポジティブ・アクション応援サイト</u> 」または「 <u>女性活躍推進宣言コーナー</u> 」に、 <u>掲載</u> している。	
③ 「 <u>女性の職域拡大</u> 」または「 <u>女性の管理職登用等</u> 」に必要とされる能力を付与するため等の <u>研修実施計画</u> を策定し、②で <u>数値目標</u> を掲載後、その計画に沿って合計30時間以上の <u>ポジティブ・アクション研修</u> を実施している。	
④ ②で <u>数値目標</u> を掲載後、6か月経過後かつ3年以内に <u>数値目標</u> を達成し、支給申請日までその状態が継続している。(複数の目標を立てている場合は、少なくとも1項目以上の <u>数値目標</u> を達成している。)	
⑤ ④で達成した <u>数値目標</u> に係る女性労働者がのうち、少なくとも1名が、③で実施した <u>ポジティブ・アクション研修</u> に参加している。	

【下線部についての解説】

(1)「数値目標」とは

ア この数値目標は、男女労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回る雇用管理区分ごとに、それぞれの雇用管理区分における職務、管理職登用等において、増加させようとする女性労働者数を言います。

いずれの取組についての数値目標についても、雇用管理区分ごとに判断します。(雇用管理区分については、「ポジ様式第1号」裏面参照。)

「女性の管理職登用等」の中には、社内の規定等に基づいて、数値目標の掲載日時点から支給申請日時点までに一つの雇用管理区分において男女労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回る役職への登用を行うに当たり必要となる社内試験に合格した女性労働者の増加数も含まれます。

(2) 通常の労働者とは

通常の労働者についてはP34を参照してください。

(3) 数値目標の掲載とは

数値目標については、ポジティブ・アクション研修を開始するまでに、「ポジティブ・アクションポータルサイト」内の「ポジティブ・アクション応援サイト（以下「サイト」といいます。）」または「女性の活躍推進宣言コーナー（以下「コーナー」といいます。）」に掲載（掲載内容を更新した場合を含む）する必要があります。

なお、登録から掲載には7日から10日程度を要します。

- ・ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

- ・ ポジティブ・アクション応援サイト

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

- ・ 女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

ただし、掲載日が平成26年4月1日より前の場合は、平成26年4月1日を掲載日とみなし、その時点における数値を掲載日時点の数値とします。

(4) 「女性の職域拡大」または「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の研修実施計画とは

「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与する為の研修を実施することをあらかじめ計画し、明文化していることが必要です。計画に最低限必要となる項目は次のとおりです。

- ① 女性の活躍推進が研修の目的であることが明らかになっていること
- ② 実施する研修の種類
- ③ 対象者（役職、職種、雇用管理区分等）

(5) ポジティブ・アクション研修とは

(4) に沿って実施する、「女性の職域拡大」または「女性の管理職登用等」のための研修をいいます。

1 研修の対象者

本助成金の受給に当たっては、研修の対象者は、

- ① 職域拡大又は管理職登用等を図る対象となる女性労働者
- ② 管理職その他労働者等

の2種類になります。

2 研修の内容及び時間

1の①②を対象に、下記の表1、表2からそれぞれ1項目以上を組み合わせると合計30時間（以下「対象研修時間」といいます。）以上実施することが必要です。なお、対象研修時間は同一内容の研修を重複して含めないものとし、分割して実施する場合には、1日に実施する研修時間は最低2時間以上であるものを対象

研修時間に含めます。

(表1) 職域拡大又は管理職登用等を図る対象の女性労働者を対象とする研修

<p>① 職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修</p>	<p>職域拡大の対象とする、新たに配置されることとなる職務に従事するために資格が必要とされる場合に、当該資格を取得するための研修（資格については、国家資格、民間資格を問わない） その他、講義等により、当該職務に従事するために必要な知識について付与する研修</p>
<p>② 管理職登用に向けての資格取得研修その他必要な知識を付与する研修</p>	<p>当該企業において、管理職に登用されるために資格が必要とされる場合に、当該資格を取得するための研修（資格については、国家資格、民間資格を問わない） その他、講義等により、管理職に登用されるために必要な知識について付与する研修</p>
<p>③ 企業内外の別の職種への短期的な業務研修</p>	<p>職域拡大の対象とする職務に従事するために必要な知識を付与するため、又は管理職として必要となる、他の職種等の幅広い経験を得るための研修（本研修については、Off-JTのほか、指導者の指導のもと当該職種の生産活動に従事するOJTも含む）</p>
<p>④ 仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修</p>	<p>事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度等を利用し、職業生活と家庭生活を両立しながら、キャリアアップをするための意識啓発のための研修</p>
<p>⑤ 企業トップ等が講師となる研修</p>	<p>企業トップ等が女性労働者に対し自社における女性活躍の重要性や取組についての企業の方針を理解させるために行うもの</p>

(表2) 管理職その他労働者を対象とする研修

<p>① 「女性の職域拡大」を促進する研修</p>	<p>管理職を対象として、女性が少ない職務に女性が就くにあたって、管理職の意識改革、コミュニケーションの取り方、コーチング、人事考課の進め方、チームワーク構築等、管理職に必要とされるスキルを学ぶもの</p>
<p>② 「女性の管理職登用」を促進する研修</p>	<p>女性の登用を目指す管理職ポストの上位の管理職を対象として、女性が管理職に就くことについての意識改革、人事考課、管理職登用を念頭においたコーチング等のスキルを学ぶもの</p>
<p>③ 企業内におけるメンター育成研修</p>	<p>女性の割合が少ない職務に従事している女性労働者、又は既に管理職となっている女性労働者等に対するメンター（先駆者的な立場から、他の労働者を指導・助言する役）となるために行うもの</p>

④ 仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修	子育てする女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを図れるよう、事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容の理解とともに、その制度を利用して働く部下をどのように育成していくか意識改革や子育てしている女性への仕事の与え方、留意事項、人事考課の進め方等について管理職に必要とされるスキルを学ぶもの
⑤ 企業トップ研修	企業トップが管理職等に対し自社における女性活躍の重要性や取組についての企業の方針を理解させるために行うもの

3 研修の手法

就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練等（Off-JT）であることが必要です。

ただし、（表1）③の企業内外の別の職種への短期的な業務研修については、通常の生産活動に従事する内容であっても、8時間以内に限り、支給対象研修時間に含めることができます。

なお、「女性の職域拡大」を目標とする場合は、対象は当該職種に限ります。

これら以外にも、研修の手法について、対象研修時間に含めることができないものがあります。詳しくは雇用関係助成金支給要領を参照してください。

（URL： _____ ）

4 研修の費用等

研修に係る経費は事業主が負担し、研修時間の賃金は所定労働時間内外にかかわらず、研修参加者に支給されていることが必要です。

（6）数値目標の達成とは

数値目標について、当該目標のサイト又はコーナーへの掲載日から6か月経過後3年以内に達成され、さらに支給申請日までその状態が継続されていることが必要です。

なお、掲載後、数値目標を変更する場合の取扱いは、以下のとおりです。

- ① 当初の数値目標を超える内容で変更した場合における達成までの期限の起算日は、当該目標のサイト又はコーナーへの掲載日又は（5）のポジティブ・アクション研修の開始日のいずれか早い方とすること。
- ② 当初の取組期間内に数値目標を変更する場合については、変更後の数値目標について、変更日から6か月経過する日の翌日以降に達成されることが必要であること。

- ③ 数値目標を下方修正する場合は、修正した数値目標を公表した日以降に実施したポジティブ・アクション研修のみが対象研修時間（30時間）に算入できること。

ただし、変更後の数値目標を当初の数値目標を超える内容で変更した場合については、当初の数値目標が6か月以上の取組を行った後に達成されたものであれば、修正した数値目標を公表する前に実施したポジティブ・アクション研修についても、対象研修時間（30時間）に算入できること。

また、(5)のポジティブ・アクション研修の「①職域拡大又は管理職登用等を図る対象となる女性労働者」を対象とした研修を受けた女性労働者のうち、少なくとも1人が、職域拡大または管理職登用等をされて、この数値目標を達成することが必要です。

2 受給できる額

●1事業主1回限り:

大企業 15万円

中小企業 30万円

3 受給の手続き

✓ 支給申請期限

1月1日から6月末日までに目標を達成した場合は、同年7月1日から8月末日まで

7月1日から12月末日までに目標を達成した場合は翌年1月1日から2月末日まで

✓ 申請先

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都道府県労働局雇用均等室

✓ 必要書類

次のすべての提出書類

提出書類

- ① 「ポジティブ・アクション能力アップ助成金支給申請書<【ポジ】様式第1号①②>」及び「ポジティブ・アクション能力アップ助成金研修実施結果書<【ポジ】様式第2号>」
- ② サイトまたはコーナーに掲載された数値目標の写し(掲載日が明らかであるものに限る。取組期間中に数値目標を変更した場合は変更後に掲載された数値目標の写しを含む。)
- ③ 通常の労働者に適用される就業規則の写し又は女性の活躍促進のための取組の対象となる女性労働者及び当該女性労働者同一の雇用管理区分に属する他の通常の労働者の労働条件通知書の写し、賃金台帳の写し等通常の労働者の労働条件が確認できる書類
- ④ 申請事業主において、ポジティブ・アクション研修を実施することを計画し、明文化していることが確認できる書類(例:労働協約、就業規則、実施要領、通達、研修計画等それぞれの写し)
- ⑤ ポジティブ・アクション研修の実施状況を明らかにする書類(例:研修の開催通知、研修次第の写し等)
- ⑥ 女性の活躍促進のための目標の達成状況を明らかにする書類
 - (ア) 女性の職域拡大の場合

掲載日(掲載日が平成26年4月1日より前の場合は、平成26年4月1日を掲載日とみなします。以下同じ。)及び支給申請日時点それぞれにおける男女別雇用管理区分別の配置状況(人数を含む。)を確認できる組織図の写し

支給申請日時点の労働者名簿の写し(各労働者の性別が明記されているものに限る。)

ポジティブ・アクションとして職域拡大された女性労働者に関する異動辞令の写し(異動日及び異動先が明記されているものに限る。)等
 - (イ) 女性の管理職登用等の場合
 - (a) 共通

掲載日及び支給申請日時点それぞれにおける職階級・等級毎の男女別人数を確認できる資料

支給申請日時点で運用されている昇進規定、職務関連手当に関する規定、役職手当規定それぞれの写し
 - (b) 女性の管理職登用を目標とした場合

ポジティブ・アクションとして管理職登用された女性労働者に関する昇進に係る辞令の写し(発令日及び役職が明記されているものに限る。)等
 - (c) 女性の管理職登用試験合格を目標とした場合

管理職登用試験規定の写し

掲載日時点の女性の管理職登用試験合格者数を確認できる資料

管理職登用試験に合格した女性労働者に対する合格通知の写し(合格日及び試験合格により昇進できることになった役職が明記されているものに限る。)等
- ⑦ 支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)