



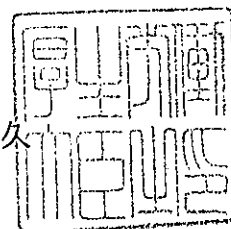
厚生労働省発雇児 0928 第1号

平成 27 年 9 月 28 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 両立支援等助成金の一部改正

一 両立支援等助成金として、女性活躍加速化助成金を創設するものとする。

二 女性活躍加速化助成金について、次の(一)又は(二)に該当する事業主に対し、三十万円を支給するものとする。ただし、既にこの二の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではないものとする。

(一) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする数値目標、実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容等を定めた行動計画を定めるとともに、当該計画を労働者に周知させるための措置を講じ、かつ、当該計画を公表した事業主

ロ 行動計画に定める女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施した事業主

ハ その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を公表した事業主

(二) 次のいずれにも該当する中小企業事業主以外の事業主

イ (一)イ及びハに該当する事業主

ロ 行動計画に定める女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施し、当該計画に定める数値目標を達成した事業主

三 (一)に該当する中小企業事業主が、行動計画に定める数値目標を達成した場合については、更に三十万円を支給するものとする。

第二 その他

一 この省令は、公布の日から施行すること。

二 その他所要の規定の整備を行うこと。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について
(両立支援等助成金関係)【概要】

雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

1. 改正の趣旨

女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させるため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）を改正し、「女性活躍加速化助成金」を新設するもの。

当該助成金は、平成 27 年 8 月 28 日に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律において規定する事業主の行動計画の策定等の取組を支援するものである。

2. 改正の内容

両立支援等助成金として、「女性活躍加速化助成金」を新設する。

【事業概要】

自社の女性の活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、計画期間、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする数値目標、実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容等を定めた行動計画の策定、労働者への周知及び公表並びに自社における女性の活躍に関する情報公表を行った事業主に対して、以下の区分により助成金を支給する（いずれも同一の事業主についての支給は 1 回に限る。）。

- ① 中小企業事業主（常時雇用する労働者の数が 300 人を超えない事業主をいう。）が行動計画に定める取組を実施した場合に、30 万円を支給する。
- ② 事業主が行動計画に定める取組を実施し、かつ、数値目標を達成した場合に、30 万円を支給する。

3. 根拠条文

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 63 条第 1 項第 7 号及び第 2 項

4. 施行期日

公布の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案に対する意見募集
(パブリックコメント) に寄せられた御意見について
(平成 27 年 8 月 28 日から平成 27 年 9 月 26 日まで実施)

○意見数 9 件

○意見概要

- ・ 数値目標の内容を国が確認してチェックできるのか。非常に抽象的な制度のため悪用の懸念がある。
- ・ 自分で設定した計画や数値目標を達成すれば助成金がもらえるのでは、容易に達成できる計画・目標を達成した事業主が有利にならないか。
- ・ 介護や育児等で男性が困っているケースもあり、この制度は性差別にならないのか。
- ・ 女性が働きにくいのは家事と育児、介護などの問題点が主因であり、在宅勤務や家事等についての軽減策が有効であり、E-ラーニングの提供、在宅勤務の推進等を進めるべきではないか。
- ・ 情報公表は女性のためならず、男性にも利益があるような項目設定をするなど、男性もその利益を受けることができるような改正であれば歓迎。

(※) 意見数は提出のあった意見の延べ件数。電子メール、FAX又は郵便1通を1件として計上。

女性活躍加速化助成金

(ポジティブ・アクション能力アップ助成金の拡充)

資料3-4

趣旨・背景

27年度予算額 238,500千円(雇用勘定)
26年度予算額 120,750千円(雇用勘定)

- 日本の生産年齢人口(15～64歳)は、今後急速に減少する。女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少を通じて、我が国の持続的経済成長等に大きな影響を及ぼすことが懸念されている。
- また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し組織対応力を高めるものとして、企業側からも必要性が指摘されているところ。さらに、多大な育成コストを投じた女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくことは、企業自身にとっても大きなメリットがあり、また、社会全体で見ても、失業予防、能力開発・向上の観点から非常に重要である。
- このため、女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

(1) 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。

(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだプランの策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。

(3) 取組目標を達成⇒プランニング及び取組実施に係る費用の一部を支給①

(4) 数値目標を達成⇒取組を継続的に実施、数値目標達成に係る助成金の支給②

平成26年度

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

- 【対象となる目標】
女性の職域拡大、女性の管理職登用等
- 【対象となる取組】
研修の実施
- 【助成額】
いずれかの目標を達成したら支給
中小企業30万円、大企業15万円
(1事業主1回)

平成27年度

女性活躍加速化助成金【拡充】

- 【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標
自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。女性の積極採用・評価・配置・育成・教育訓練、働き方の改革、雇用形態や職種の転換、女性の再雇用や中途採用 等
- 【取組目標】各社の課題解決に必要な取組
職域拡大に向けた研修、女性が使いやすい設備等の導入、メンター制度の構築、労働時間管理ソフトの導入、女性の管理職登用促進のための研修、公正・透明な人事考課制度の導入、雇用形態や職種の転換制度の導入等、支給要領(今後策定)に掲げる取組
- 【助成額】
①取組目標の達成⇒ 中小企業：30万円 (プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)
②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業：30万円 (1事業主1回限り)