

# 両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

### ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定:必ず把握しなければならないもの）
  - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

### ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ☞ 行動計画の必須記載事項
  - ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

### ③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（省令で規定）  
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

### ④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

### ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

## 3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶10年間の時限立法。

### — 行動計画策定指針（告示） —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
  - 女性の積極採用に関する取組
  - 配置・育成・教育訓練に関する取組
  - 継続就業に関する取組
  - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
  - 女性の積極登用・評価に関する取組
  - 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
  - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
  - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

# 女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係分）

## 1. 行動計画の策定状況（平成29年3月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定の届出率は、全国で**99.9%**。（義務対象企業数**15,848**社中、届出企業数は**15,825**社）  
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**2,788**社。）

## 2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成29年3月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**291**社。  
うち、3段階目は**174**社、2段階目は**90**社、1段階目は**1**社



## 3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成29年5月8日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **7,572**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **8,665**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、努力義務である、中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

# 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

29年度予算額 326,570千円  
28年度予算額 467,100千円

## 趣旨・背景

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ために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給（平成27年10月創設）。

## 改正案の内容

平成29年度においては、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする政府目標にも関わらず企業等の管理職における女性の割合は依然として低い状況（課長級における女性比率：9.8%（平成27年））を踏まえ、基準値以上の女性管理職比率の数値目標を設定して達成した中小企業に対する助成額を増額することにより、企業による女性の活躍推進の取組の加速化を図る。

(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行動計画の策定・公表・届出と自社の女性活躍の状況の公表。（公表は女性の活躍推進企業データベース）

(3) 取組目標を達成  
⇒ プランニング及び取組実施に係る助成金の支給（定額）

(4) 数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）  
⇒ 取組の継続的実施、数値目標達成に係る助成金の支給（定額）

## 支給対象となる目標・助成額

### 【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。  
⇒ 採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

### 【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等）

### 【助成額】 <平成28年度>

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	30万円	—
②数値目標の達成時	30万円	30万円

⇒ 中小企業には最高で**60万円**を支給

### <平成29年度>

※生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
<b>女性管理職比率の基準値を達成した場合</b>	<b>47.5万円&lt;60万円&gt;</b>	28.5万円<36万円>

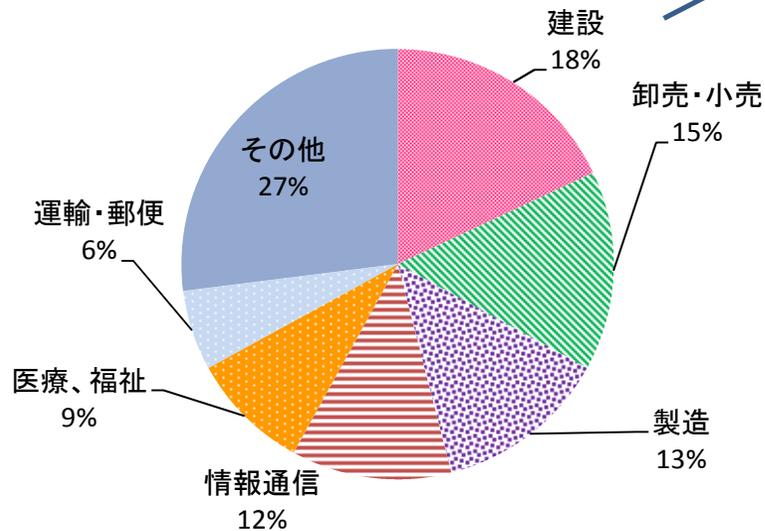
⇒ 中小企業には最高で**96万円**を支給

## 支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率（応募者数/採用者数）」を●倍まで引き下げる。</li> <li>・ある採用区分について、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割合も●%以上引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種に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</li> <li>・スポット的に面接官を担う事業部門管理者に対する性別にとられない公正な選考採用にむけた研修の実施</li> </ul>
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等</li> <li>・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化</li> </ul>
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の女性比率を●%以上とする。</li> <li>・課長級の女性管理職を●人増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施</li> </ul>
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職への転換制度の構築、実施</li> <li>・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施</li> </ul>

# 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用状況

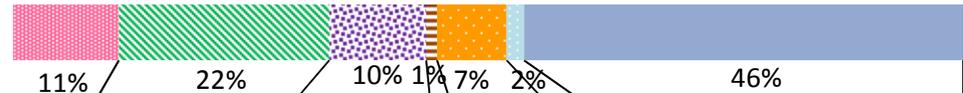
## 産業分類ごとの助成金申請状況



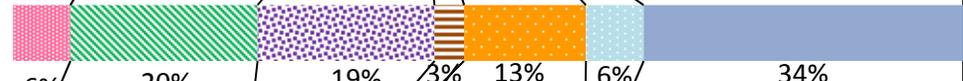
建設業は産業規模に比して積極的に助成制度を活用して取り組んでいる

(参考) 全産業に占める各産業の規模(割合)

【企業数】



【労働者数】  
(男女計)



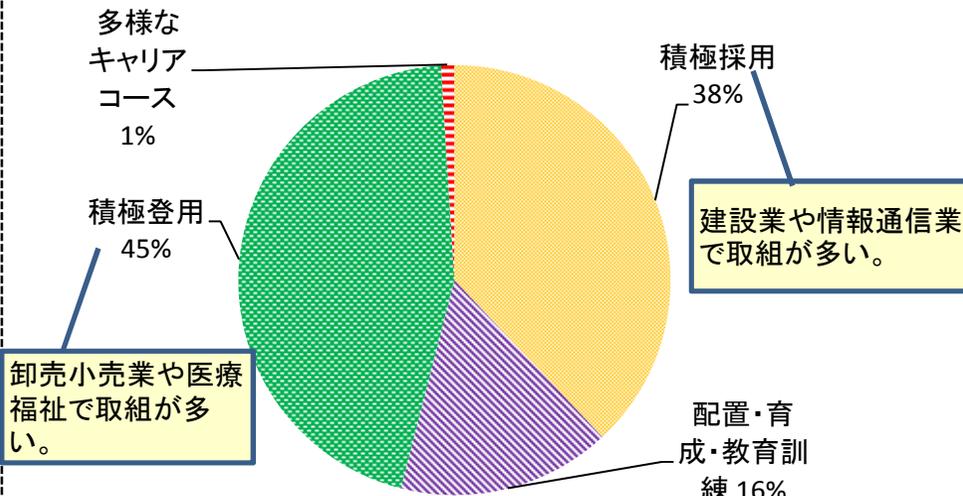
【労働者数】  
(女性)



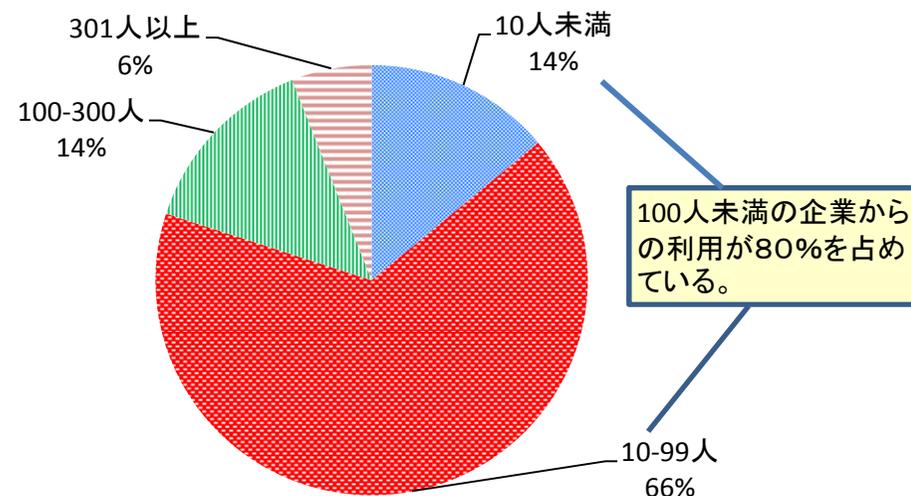
■ 建設 ■ 卸売・小売 ■ 製造 ■ 情報通信 ■ 医療、福祉 ■ 運輸・郵便 ■ その他

※平成26年経済センサス基礎調査より作成

## 目標類型ごとの申請状況



## 企業規模ごとの申請状況



# 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給実績の状況

## 予算の推移

(単位：千円)

平成27年度	平成28年度	平成29年度
225,000	467,100	326,570

## 支給実績の推移

企業区分		27年度		28年度				
		10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	28年度計
中小企業 (取組目標達成時)	支給件数	0	25	75	31	44	96	246
	支給決定額(千円)	0	7,500	22,500	9,300	13,200	28,800	73,800
中小企業 (数値目標達成時)	支給件数	0	9	17	9	7	14	47
	支給決定額(千円)	0	2,700	5,100	2,700	2,100	4,200	14,100
大企業 (数値目標達成時)	支給件数	0	1	6	0	1	1	8
	支給決定額(千円)	0	300	1,800	0	300	300	2,400
計	支給件数	0	35	98	40	52	111	301
	支給決定額	0	10,500	29,400	12,000	15,600	33,300	90,300

# 本助成金の開始時期および支給申請の流れ等

## 【① 女性活躍推進法の成立と本助成金の開始時期について】

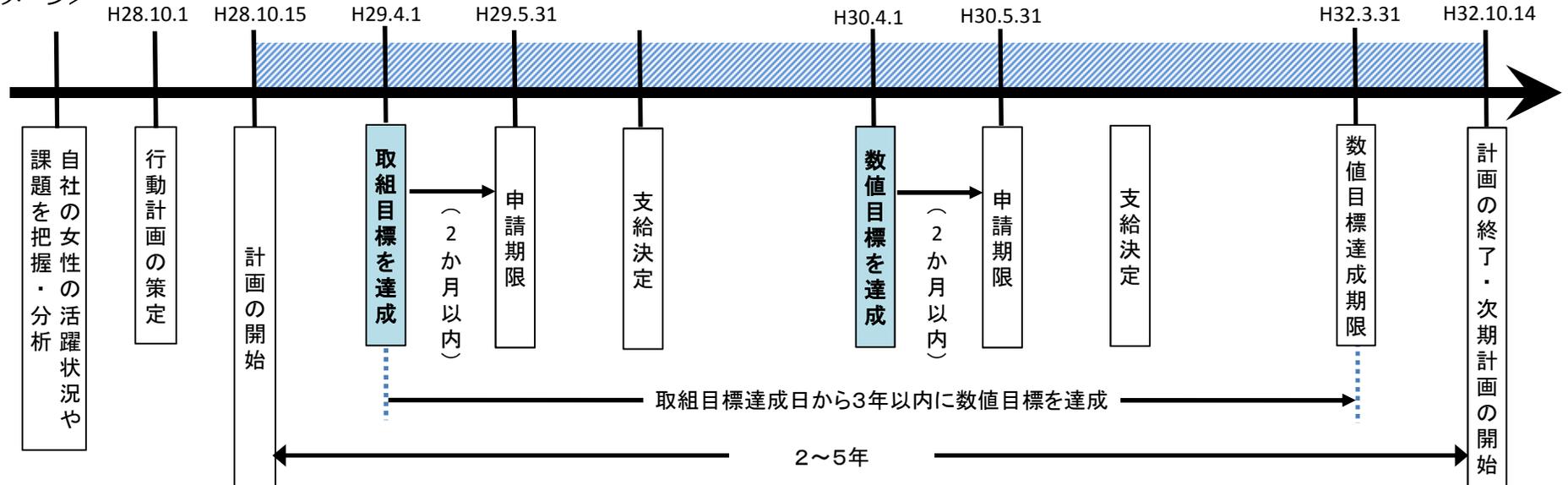
女性活躍推進法の早期成立を見越して、27年4月から助成制度をスタートする考えであったが、27年8月末に法案が成立したため、年度内に申請は少なかった。



## 【② 女性活躍推進法に基づく取組のサイクルと支給申請の流れ】

企業は、自社の女性の活躍状況や課題を把握・分析した上で行動計画に基づき目標を達成してから労働局に支給申請するため、支給には一定期間を要する。

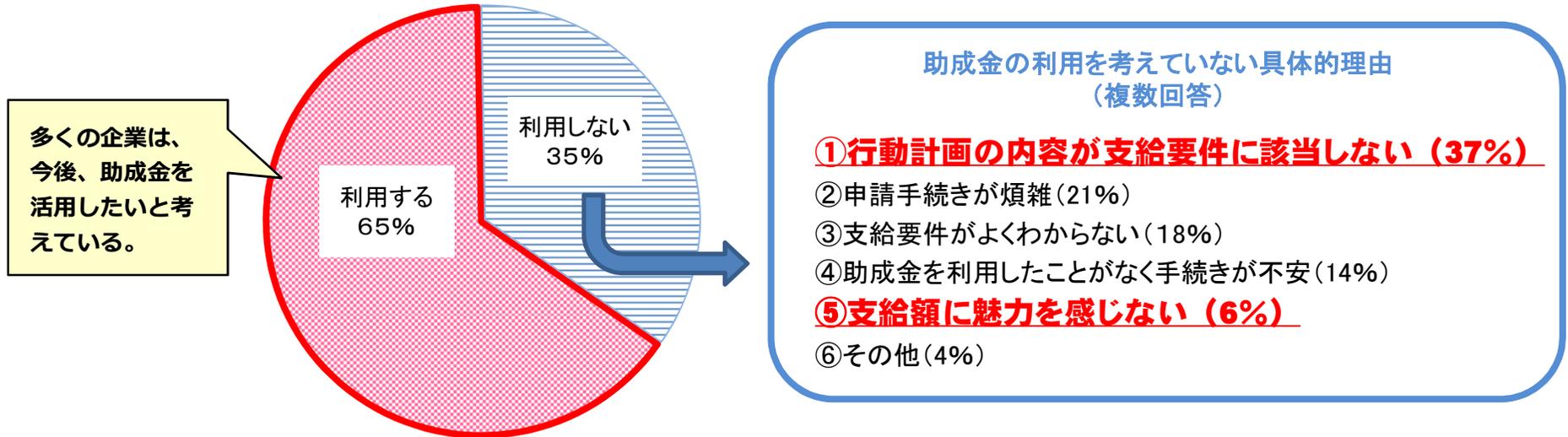
<イメージ>



# 企業における本助成の利用ニーズ

- 女性活躍推進企業データベース掲載企業に対して、本助成金に関するアンケートを実施（252社回答）。まだ本助成金を申請していない企業（155社）のうち、本助成金の利用を考えていないと回答する企業の理由で最も多いのは、「行動計画の内容が支給要件に該当しない（37%）」。最も少ない理由は「支給額に魅力を感じない6%」。

## 【今後、本助成金の利用を考えているか】



## (参考) 29年度支給額

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
<b>女性管理職比率の基準値を達成した場合</b>	<b>47.5万円&lt;60万円&gt;</b>	28.5万円<36万円>



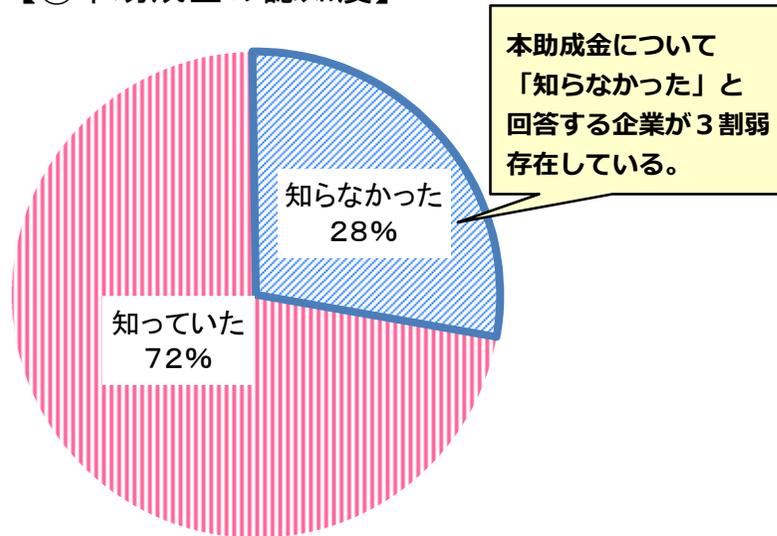
中小企業には最高で、**96万円** が支給される

(※28年度は最高60万円)

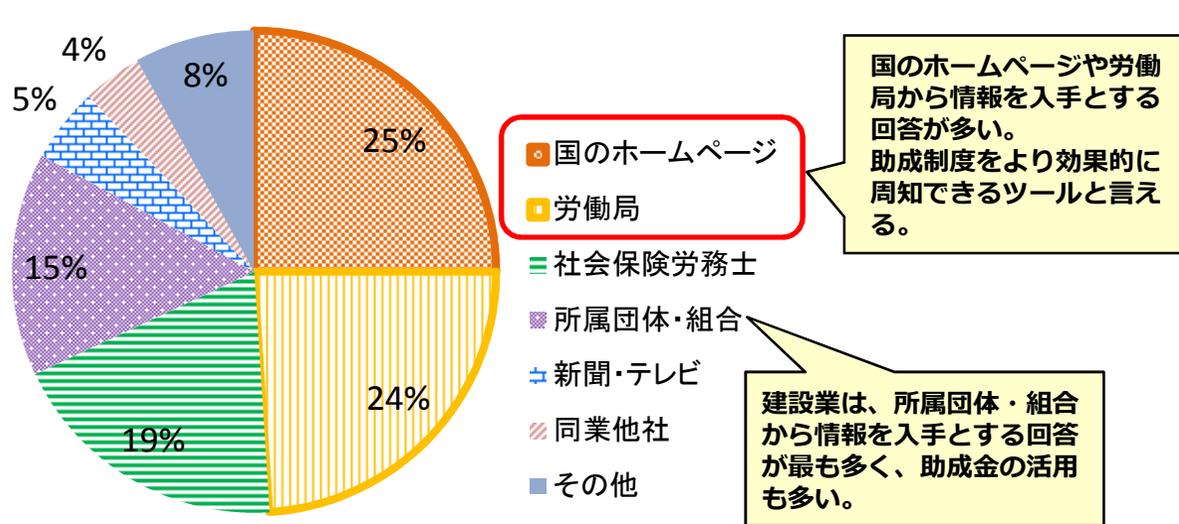
※生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

# 企業における本助成の認知状況等

## 【①本助成金の認知度】



## 【②雇用管理に役立つ情報をどこから入手することが多いか】※複数回答



## 【③(参考)平成28年度に実施した本助成金の周知について】

助成金の周知にあたっては、ホームページや窓口での案内のほか、労使団体への配付、各種説明会・イベントや事業所への個別訪問時に案内などを実施。

### 【本省】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレット、Q&Aをホームページに掲載
- ②主要な使用者団体・労働者団体にパンフレット、リーフレットを配付
- ③全国社会保険労務士連合会に助成制度の手続等を説明。
- ④労働関連の機関誌に助成制度の紹介記事を掲載
- ⑤中小企業庁の「中小企業施策利用ガイドブック」に掲載
- ⑥現状把握や行動計画の策定方法等についてホームページに掲載など

### 【労働局】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレットを労働局のほか、監督署やハローワークで配付
- ②管内の労使団体、地方自治体、社会保険労務士会に資料を配付
- ③各種説明会・イベント時に説明、資料配付
- ④一般事業主行動計画策定届提出時に個別に手交
- ⑤雇用均等行政に係る事業所訪問時に助成制度の資料も配付 など

# 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の論点と見直しの方向

## 論 点

助成金が活用されていない状況をどう考えるか。企業のニーズを踏まえているか検証を行うべきではないか。

企業の施策認知が不足していないか検証を行い、周知方法等の改善について検討すべきではないか。

## 見直しの方向

- ① 本助成金については、当初、平成27年4月から開始予定であったが、女性活躍推進法の成立が同年8月となり、事業開始が同年10月と遅れたため、年度内に支給申請に至らない企業が多く、執行率が低かったところである。

また、助成金の支給に当たっては、自社の女性の活躍状況・課題を把握・分析の上で策定した行動計画に基づき、目標を達成してから助成金を申請する流れとなり、申請までに一定の時間経過を要することから、現時点では助成金の利用が少なかったものとする。

- ② 助成金の周知を兼ねたアンケート調査を行ったところ、助成金未使用の企業の多く(約7割)が「助成金を活用したい」と回答していることから一定の企業ニーズは確認できており、また、平成29年4月に企業のインセンティブを高めるために支給額の増額を行うなど、一部見直しを行ったことから、今後、目標達成した企業から申請が行われるものと考えられる(支給額に魅力がないとする企業は6%)。

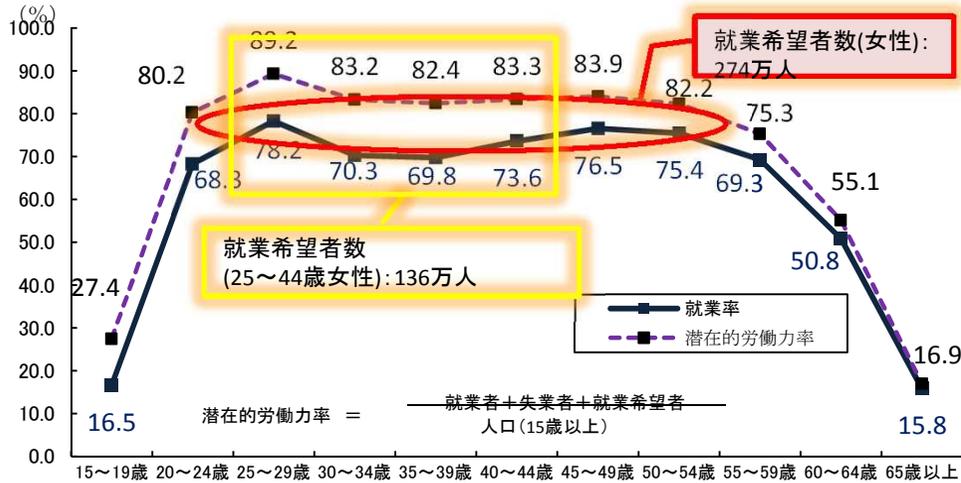
但し、アンケート調査では、約3割弱の企業が本助成金について「知らない」と回答したほか、支給要件・手続きに不安等を有する企業も相当数存在していることから、周知対象の拡充や、支給対象となる具体的イメージがより湧きやすくなるコンテンツを取り入れるなど、周知方法を強化してまいりたい。

# 參考資料

# 女性活躍の現状

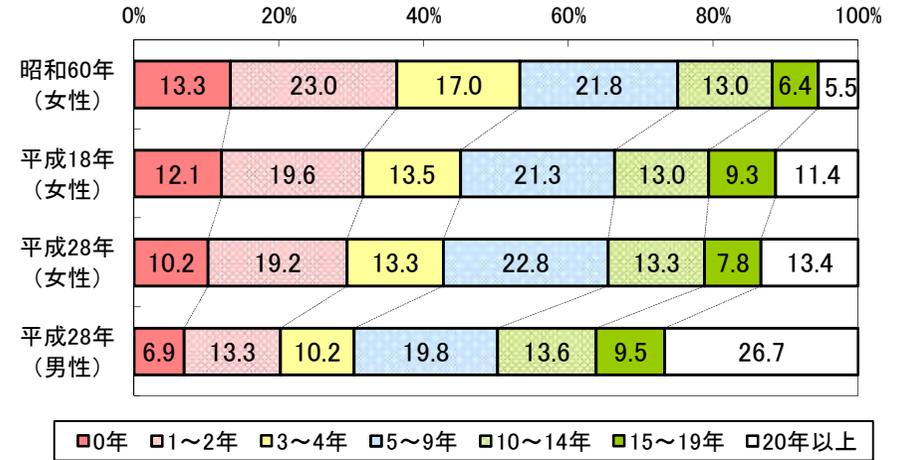
- ① 平成28年の女性雇用者数は2,531万人で、雇用者総数に占める女性の割合は44.2%となっている。(総務省「労働力調査」)
- ② 日本の女性の年齢階級別の就業率はM字型カーブを描いている。就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は274万人にのぼる。うち、25～44歳は136万人。
- ③ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い。(男性13.3年 女性9.3年)

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2016年)】



(資料出所)総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

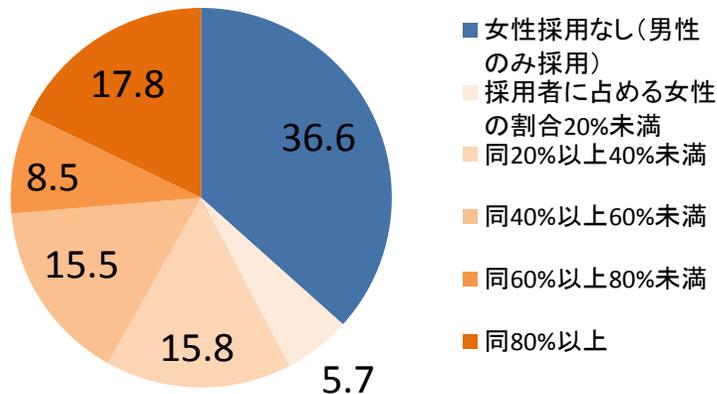
【勤続年数階級別一般労働者構成比の推移】



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

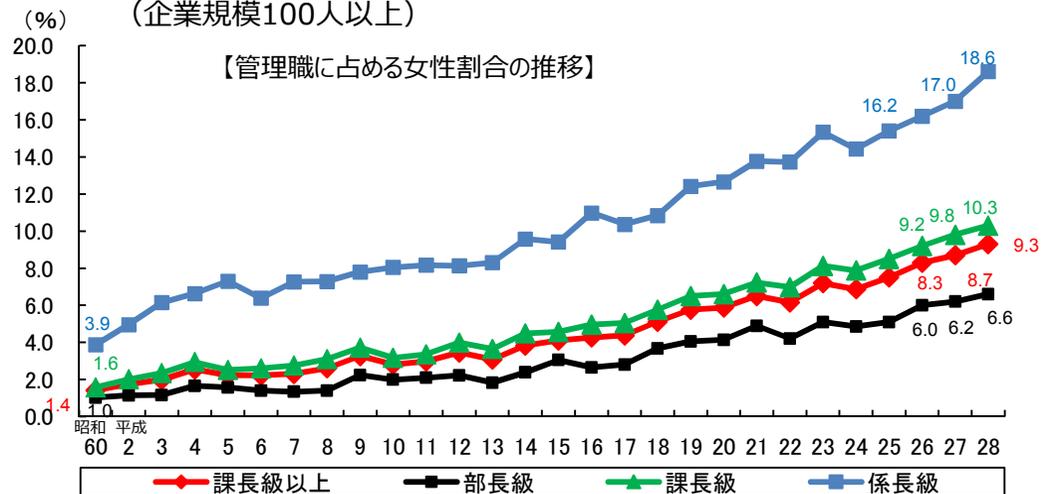
- ④ 新規学卒採用では、「男性のみ採用」という企業が全体の4割

【新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合(企業規模30人以上)】



資料出所:厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」

- ⑤ 民間企業における課長級以上の女性の割合は9.3%(企業規模100人以上)



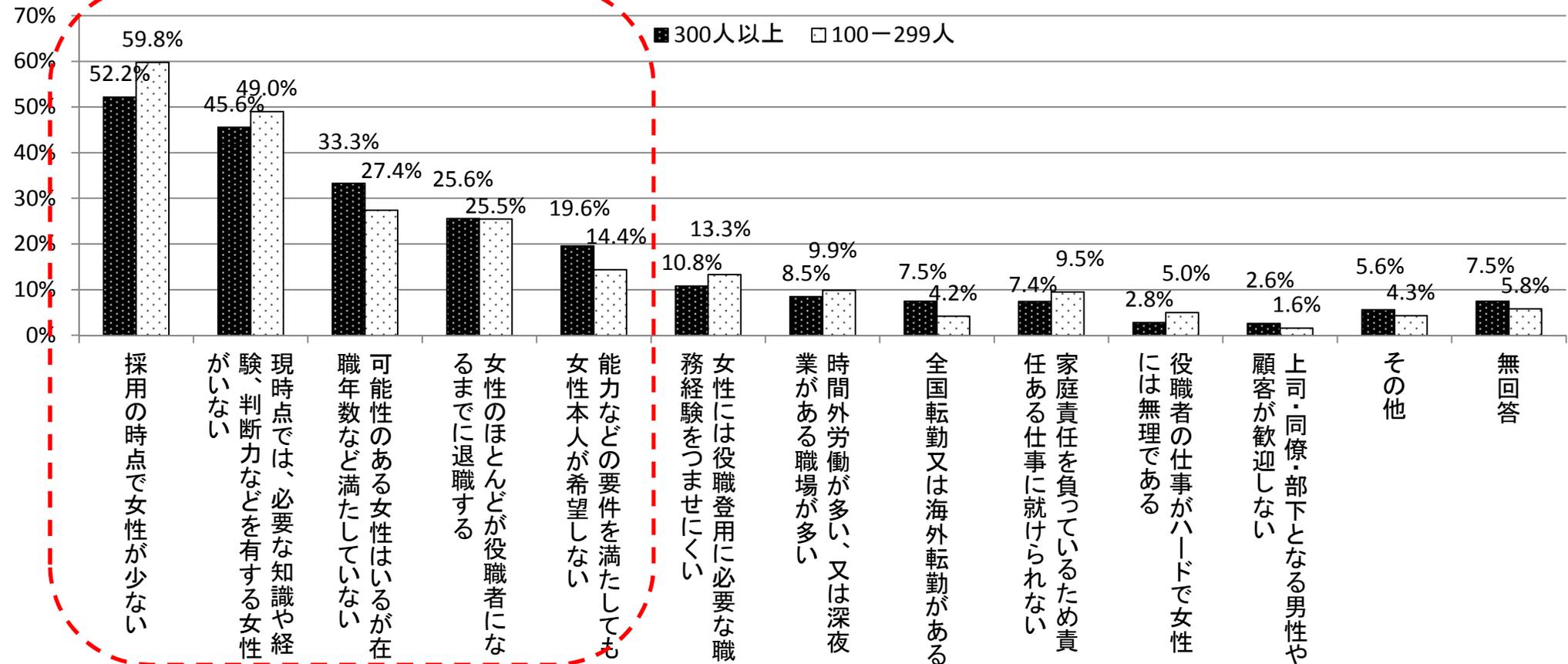
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇児局作成

# 女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない<sup>(※)</sup>理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいらない」、「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分（「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」）が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由（複数回答）



# 女性の活躍の「壁」

管理職（課長級以上）に占める女性は8.7%にすぎない。

課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」  
【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（平成25年）】

約5割の女性が第1子出産を機に退職。

【第15回出生動向基本調査（夫婦調査）】

妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（25.2%）

両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ（56.6%）③職場の両立を支援する雰囲気（34.0%）

【仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成27年）】

④（女性にとって）  
「昇進できない」  
「昇進したいと思えない」

③（女性にとって）  
「続けられない」  
「続けたくない」

①（女性のことを）  
「採っていない」

②（女性のことを）  
「育てていない」

4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」  
【平成26年度雇用均等基本調査】

総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性44倍。  
【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。（30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%）  
【2009年「働くことと学ぶことについての調査」】

「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答  
【採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)】

— これらの根底には —

「長時間労働」×「性別役割分担意識」（「男は仕事／女は家庭」等）

# 「関連する政府方針」

## 女性のチャレンジ支援策の推進について

<平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定>

- 社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。

## 日本再興戦略2016

<平成28年6月2日閣議決定>

- 第二Ⅲ2. 2-2.働き方改革、雇用制度改革
    - (2)新たに講ずべき具体的施策
      - ii)労働市場での見える化の促進
- 女性の活躍推進企業データベースの開設(本年2月)や若者雇用促進法による職場情報の提供の開始(本年3月)等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組をさらに促進する、という好循環の実現を目指す。
- 中短期工程表「多様な働き手の参画①」
    - ・ 「女性活躍加速化助成金」を新設し、支給要件に長時間労働是正など働き方の改革に関する取組の実施を設定(平成27年度予算)

## ニッポン一億総活躍プラン

<平成28年6月2日閣議決定>

- ロードマップ(女性の活躍の推進(その2))
  - ・ 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に向けた行動計画の策定、その活躍状況の情報公表等を推進し、大企業の実施率を100%とする。その際、全ての公表情報をデータベースとして集約することを促進し、企業間の比較を容易にできるようにする。
    - あわせて、中小企業による自主的な行動計画の策定や、認定取得への支援等に取り組む。

## 経済財政運営と改革の基本方針2016

<平成28年6月2日閣議決定>

- 第2章 成長と分配の好循環の実現
    - 1. (4)女性の活躍推進
- ・ 我が国最大の潜在力である「女性の力」を十分に発揮させなければならない。様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことができるよう、女性の活躍を加速する必要がある。
    - このため、「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づき、長時間労働の削減などの働き方改革や(中略)、女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進する。