

ステップ4. 目標を達成したら支給申請をしましょう

取組目標を達成！【加速化コース】の支給申請ができます。

目標達成期限：行動計画期間内

支給申請期間：取組目標達成日の翌日から2か月以内

数値目標を達成！【加速化Nコース】の支給申請について

目標達成期限：取組目標達成日の翌日から3年以内

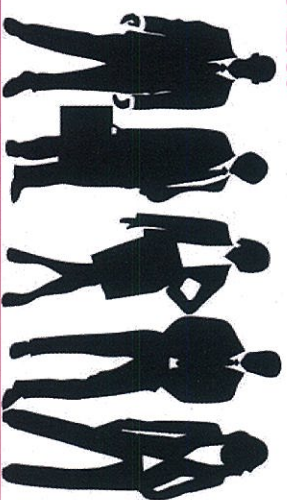
支給申請期間：数値目標達成日の翌日から2か月以内

※同一の数値目標について、「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」を受給していた場合には、併給調整により【加速化Nコース】を受給することはできません。

＜ポイント＞

支給申請の際は、所定の支給申請書に以下の資料を添えて、本社を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出して下さい。

・行動計画（写）、行動計画及び個人情報の公表を行ったことに関する資料、目標を達成したことを確認できる資料 等



平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていた場合の特例

平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていたが、数値目標又は取組目標のいずれかが定められていなかった場合は、定められていなかった目標について、支給申請日まで新たに定め、労働者への周知等の要件を満たせば、以下の期間支給申請を受け付けられます。

特例による支給申請期間：「一般事業主行動計画策定・変更届」の届出をした日の翌日から2か月以内

☆助成金の内容は平成28年度以降に変更の可能性があります。

☆ここに記載のあるもの他にも、詳細な要件などがあります。支給要件の詳細、申請に必要な書類等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。

厚生労働省のHPもご覧ください。 (<http://www.mhlw.go.jp/>)

トップページ＞分野別の政策＞雇用・労働＞雇用均等＞事業主の方へ＞事業主の方への給付金のご案内＞両立支援等助成金

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-866-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

女性の活躍推進に取り組む事業主の皆様へ 両立支援等助成金

平成27年度 女性活躍加速化助成金のご案内

女性活躍推進法（H28.4.1施行）にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

助成金の概要

女性活躍推進法（※）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【助成金の種類と支給金額】

●加速化Aコース

「取組目標」を達成した**中小企業事業主**（※）に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

※中小企業事業主・・・常時雇用する労働者が300人以下の事業主

●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

支給までの流れ

＜ステップ1＞
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます）を策定しましょう。

＜ステップ2＞
策定した「行動計画」について、都道府県労働局への届出、労働者への周知、公表や女性の活躍に関する情報公表を行います。

＜ステップ3＞
数値目標の達成に向けた取組を実施し、取組目標を達成しましょう。
30万円
中小企業のみ

取組を実施したら【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

＜ステップ4＞
数値目標を達成し、達成状況をサイトに公表しましょう。
30万円
すべての企業

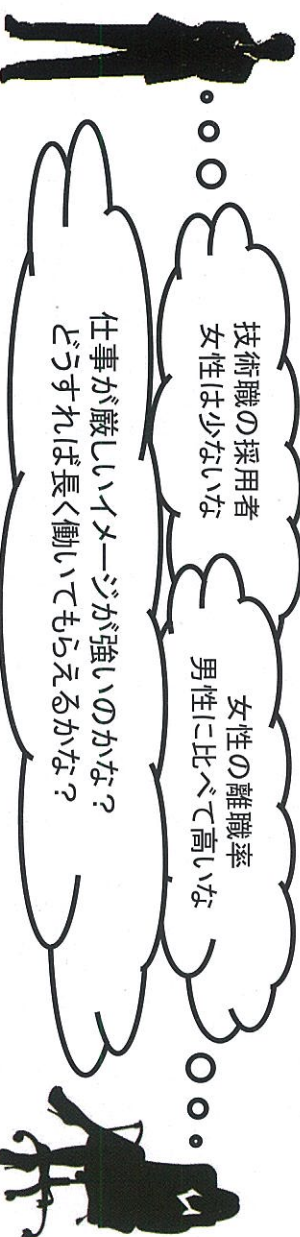
数値目標を達成したら、【加速化Nコース】の支給申請が可能です！

支給までの具体的なイメージ

ステップ1. 自社の女性の活躍状況を分析し、課題を見つけます。

☆行動計画を策定する際は、次の女性の活躍状況 (①～④) は必ず把握する必要があります。

- ①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率



ステップ2. 課題を見つけたら、課題を解消するための取組内容を決めます。

我が社の課題は、技術職の女性が少ないこと、女性の離職率が高いことだ。

- 女性に技術職の魅力を伝え、応募者を増やすために理系の女子学生向けの説明会や職場見学会を実施するぞ!
- 現場帰りの女性が利用できるシャワー室を作って、女性が働きやすい環境を整えるぞ!

ステップ3. 行動計画を策定し、届出・周知・公表をします。

(株)A社 行動計画

1. 計画期間
平成27年XX月XX日～平成30年XX月XX日
2. 数値目標と取組目標
 - ＜数値目標＞
 - ・技術職の女性を現員(2人)から5人以上、採用者の女性比率を30%以上にする
 - ・女性の離職率を30%以下にする

- ＜取組目標＞
- 平成XX年XX月～平成XX年XX月～
女子学生にターゲットを絞った採用イベントを作成する
 - 平成XX年XX月～平成XX年XX月～
女子学生を対象とした職場見学会を開催する
 - 平成XX年XX月～社内にも男女別のシャワー室を整備する
- ☆毎週1日ノーマル残業率を設定して、実施率95%以上を目指す!

☆行動計画には、①計画期間 ②現状をより良くする数値目標 ③数値目標達成のための取組目標 ④取組の実施時期を盛り込みましょう。

☆行動計画には必ず⑤「長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組」を盛り込んでください。

取組を実施 (=取組目標を達成) した時点で、中小企業のみ【加速化Aコース】の支給申請が可能です!

☆複数の目標がある場合、どれか1つ達成した時点で申請可能です。

支給金額：30万円、対象事業主：中小企業

取組を実施し数値目標を達成したら、「数値目標を達成した」旨を公表してください。

☆複数の目標がある場合、どれか1つ達成した時点で申請が可能です。

【加速化Nコース】の支給申請ができます!
支給金額：30万円
対象事業主：大企業、中小企業

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	・ある採用区分で、「男性の応募者に占める採用者の割合」と「女性の応募者に占める採用者の割合」の差を●ポイントまで縮小する。 ・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。	・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 ・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況 (※)	・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。	・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や設備・機器等の導入等 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の継続就業に関する目標	・男女別の勤続年数の状況 ・女性の離職状況	・女性の退職率を●%以下とする ・男女別の勤続年数の差を●年以下に縮める ・男女別の採用10年目の継続就業率を●%以上とする	・部下の年休取得促進等を行った上司をプラス評価する人事評価制度の構築・実施 ・育児休業の取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職に占める女性の状況 (※)	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・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導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・女性労働者のコース転換制度の利用状況 (※)	・一般職から総合職に転換する女性 ●人以上増加させる。	・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女性社員向けのセミナー、研修の実施

(※) 配置や登用、コース転換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(いわゆる正社員)である必要があります。

行動計画、女性の活躍の情報の公表について

☆行動計画を策定した時、数値目標を達成した時には、以下の情報を「ポジティブ・アクション応援サイト」に公表する必要があります。

①行動計画策定時 → 策定した行動計画

・女性の活躍の状況に関する情報

(①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率等、省令に定める14項目のうち、適切な項目を選択)

②数値目標達成時 → 数値目標の達成状況

★「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国のような企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイトです。自社の取組を掲載し、紹介することが可能です。

検索!

ポジティブ・アクション応援サイト

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