

★人材不足などにお悩みの中小企業の皆様★

女性活躍推進アドバイザーを活用しましょう！

— 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定をお手伝いします —

女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、女性活躍推進法が平成28年4月1日より施行されました。

従業員数300人以下の中小企業は一般事業主行動計画の策定・届出などが努力義務となっています。厚生労働省では、中小企業の女性活躍推進を支援することを目的として『中小企業のための女性活躍推進事業』を実施しています。人材確保の観点からも、女性活躍推進アドバイザーを活用し、積極的に取り組みましょう。

なお、300人以下の企業が女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行うと、各府省の行う**公共調達で加点評価の対象**となります。



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

事業のご案内

全国の『女性活躍推進アドバイザー(※)』が女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援します。**いずれも無料**で実施しています。 (※) 女性活躍推進の分野における企業支援の専門家

電話相談・個別訪問支援

ご要望に応じて全国の女性活躍推進アドバイザーが電話または訪問により支援します

【実施期間】

平成28年6月13日～平成29年3月10日

【対象】

従業員300人以下の中小企業

【お問い合わせ】

女性活躍推進センター

Tel **03-3516-3100**

(土日祝日を除く平日午前9時～午後5時30分まで)

Fax **03-3516-3101**

メール **Lboshi@pasona.co.jp**

説明会の開催

女性活躍推進法の概要や、自社の課題分析や行動計画策定のポイントなど、分かりやすく説明します

【実施期間】

平成28年7月～平成28年12月

開催日等の詳細はホームページをご覧ください

【開催地】

全国47都道府県で1回ずつ

(東京・大阪・愛知では2回開催)

【対象】

従業員300人以下の中小企業

事業の詳細についてはホームページをご覧ください。

女性活躍推進センター（株式会社パソナ内）

ホームページ <http://l-boshi.com/>

(中小企業のための女性活躍推進事業は、厚生労働省から株式会社パソナへの委託により実施しています)

女性活躍加速化助成金のご案内

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目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ 加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒ 加速化Nコース	30万円

※ 本助成金では、産業に関わりなく常用労働者数が300人以下の企業


ステップ①	ステップ②	ステップ③	ステップ④
<p>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</p> <p>※必ず把握する項目</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性比率 勤続年数の男女差 労働時間の状況 管理職に占める女性比率 <p>※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください。</p> <p>※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』をご参照ください</p>	<p>自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※</p> <p>※ 行動計画には必ず「長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください</p> <p>※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください(ステップ3・4の公表も同様)</p> <p>※ 行動計画の策定支援(説明会・個別支援)を行う厚生労働省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」もご利用ください(裏面参照)</p>	<p>行動計画期間内に「取組目標」を達成※して、取組実施状況を公表</p> <p>⇒ 「加速化Aコース」 を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です(Nコースの支給申請期限も同様です)</p>	<p>取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表</p> <p>⇒ 「加速化Nコース」 を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 大企業は更に女性活躍推進法に基づく認定取得か、女性管理職比率が上昇し業界平均以上になったことが必要です 認定基準等については厚生労働省HP「女性活躍推進法特集ページ」内の「優良企業の認定について」をご参照ください</p>

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"> ある採用区分で、採用における「男性の競争倍率」と「女性の競争倍率」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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<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
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性を●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女性社員向けのセミナー、研修の実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。
※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限りです。

女性活躍加速化助成金の詳細や支給申請については、
最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/dl/tp0331-1a.pdf>

雇用環境・均等部（室）  で検索