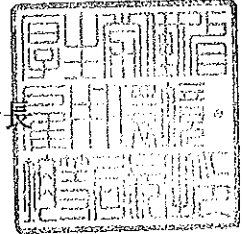


雇均発1019第2号

平成29年10月19日

一般社団法人 全国建設業協会 会長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



女性活躍推進法に基づく取組の促進について(要請)

日頃より厚生労働行政の推進に御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、特に女性の活躍の推進が最重要課題となっております。

平成28年度より全面施行されている女性活躍推進法においては、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主（以下「中小企業」という。）について、自社の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について定めた一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び厚生労働大臣への届出並びに自社の女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が努力義務とされました。

しかしながら、本年9月30日現在の中小企業における行動計画の策定及び届出件数は3,425件であり、昨年度末の2,788件から伸び悩んでいる状況です。

これを受け、女性活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく、着実に前進させるため、厚生労働省においては、国内企業の9割以上を占める中小企業の行動計画の策定等に向けた周知に取り組むこととしたところです。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、中小企業における女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出等がより一層進むよう、傘下の会員、企業等に対する周知啓発に向けた御協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、行動計画の策定、届出等に当たっては、以下の支援を行っていますので、御活用いただけるよう併せて周知をお願い申し上げます。

○ 女性の活躍推進企業データベース【資料1 裏面】

- ・厚生労働省が運営するデータベースで、女性の活躍に関する情報を公表する場として御利用いただけます。
- ・業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができ、自社の取組を学生や消費者、投資家などにアピールできるというメリットもあります。
- ・現在の登録数は、約8,100社です。

○ 中小企業のための女性活躍推進事業(厚生労働省委託事業)【資料2】

- ・全国の女性活躍推進アドバイザー(女性活躍推進分野における企業支援の専門家)が、行動計画の策定等について全面的にサポートします。
- ・ご要望に応じて、電話又は訪問により支援します。
- ・御利用は無料です。

○ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)【資料3】

- ・自社の女性活躍に関する行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施した場合に支給されます。
- ・中小企業においては「取組目標」を達成した場合、「数値目標」を達成した場合に、各々28.5万円が支給されます。
- ・中小企業のみを対象に、女性管理職比率が上昇した場合の加算もあります。

常時雇用する労働者が 300 人以下の中小企業の皆様へ

「人手不足対策」のために女性の活躍推進に取り組みませんか？

「人手不足」が課題となっている中、優秀な人材の確保や職場定着を図るため、女性が活躍できる職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

会員の皆様におかれましても、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 行動計画の策定・社内周知・公表 行動計画を策定した旨の届出 情報公表に取り組みましょう。女性の活躍を応援する企業としてイメージアップが図れるとともに、学生や求職者へのアピールポイントとなります。

行動計画の策定、届出等に当たっては、無料で以下の支援等があるので活用して下さい。

- ・女性の活躍が進んでいる企業を認定する「えるぼし」マークを取得すると、優秀な人材を確保することができます。
- ・国や自治体の公共調達において、「えるぼし」認定を取得したり、中小企業の場合は行動計画の策定・届出を行うだけで加点対象になる場合があります。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134501.pdf>

- ・厚生労働省が運営するデータベースで、女性の活躍に関する情報を公表する場として利用でき、自社の取組を学生や消費者、投資家などにアピールできるというメリットもあります。現在、約 8,200 社の企業が登録しています。当データベースについてはスマートフォン対応を予定されており（年内対応予定のため、年明けの場合には「対応されており」と使い分け下さい）年末にかけて就活中の大学生のアクセスが多数見込まれます。企業におかれても、優秀な人材の採用につながるチャンスです。是非、御登録して下さい。

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- ・全国の女性活躍推進アドバイザー（女性活躍推進分野における企業支援の専門家）が、行動計画の策定等について全面的にサポートします。無料で電話、個別訪問等のきめ細かい支援があります。

<http://www.josei-suishin.com/>

問い合わせ 一般財団法人 女性労働協会

TEL:03-3456-4412 E-mail:suishin@jaaww.or.jp

- ・自社の女性活躍に関する行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施した場合に両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)が支給されます。中小企業においては「取組目標」を達成した場合、「数値目標」を達成した場合、加算要件をさらに満たすと最大で96万円が支給されます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

人手不足対策のために 女性の活躍推進に取り組みませんか？

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

中小企業におかれましても、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・社内周知・公表 ③行動計画を策定した旨の届出 情報公表に取り組んでみませんか。

注：女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務となっています。
パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、**目標を定め、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出してください。

➡ 数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検**しましょう。

株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日
2. 当社の課題
(1)技術職に女性の応募が少ない。
(2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。
3. 目標と取組内容・実施時期
目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・平成29年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成29年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・平成29年11月～
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2：これまで女性がなかった現場事務所3カ所に、技術系の女性を各1人以上配置する。

<取組内容>

- ・平成29年7月～
現場長とアリゲにより、女性を配属する上での課題を把握。
- ・平成30年1月～
配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。
- ・平成30年10月～
安全具の購入、現場研修を兼ねての仮配置。定期的にフォロー等を行う。
- ・平成31年4月～
本配置、定期的にフォロー・上司含めたヒアリング実施。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について**学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表**しましょう。情報公表先は裏面の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

無料支援

「中小企業のための女性活躍推進事業」（厚生労働省委託事業）

『課題分析のやり方が分からない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』など女性活躍推進アドバイザーが企業にお伺いして行動計画の策定等を全面的にサポートします！
まずはお気軽にご相談ください。

電話メール
相談 ☎✉

企業訪問 📄

問い合わせ
一般財団法人 女性労働協会
TEL:03-3456-4412 E-mail:suishin@jaaww.or.jp

「女性の活躍推進企業データベース」で公表して下さい！



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
 自社の取組、状況を就活生や消費者、投資家にアピールできます。
 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。



「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
 「掲載したことで取引先、顧客から良い評価をいただきイメージアップにつながった。」
 「データベースで全ての項目を公表したことで、企業としてMSCI日本株女性活躍指数(WIN)に採用された。」など。

計画の目標を達成したら

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）をご利用できます！

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。

Aコース及び管理職加算については中小企業のみが対象となっています。

支給額（各コース1企業1回限り）

	中小企業	中小企業以外
【加速化Aコース】取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
【加速化Nコース】数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が15%以上(※)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

< >の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

() 大企業産業別基準値以上の場合となります。

女性活躍推進法等の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。
 お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

【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	075-241-3212	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	0952-32-7167
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	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	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	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

平成29年10月作成 リーフレットNo.6

女性活躍推進法への対応は、お済みですか？

無料でサポート

女性活躍推進法が平成28年4月1日より施行され、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、『中小企業のための女性活躍推進事業』を実施しています。社員の活躍を後押しし、人材確保や業績向上につなげましょう。

男女共に人材が定着するようになった！

優秀な人材が採れるようになった！

業績向上のきっかけになった！



一般事業主行動計画策定・届出や「えるぼし」認定を取得するとこんな**メリット**も

公共調達における加点評価

国の各府省において行う公共調達において、加点評価されます。さらに「えるぼし」認定企業はより高く加点されます。

▶具体的な配点は各府省において設定

日本政策金融公庫の低利融資

日本政策金融公庫の「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率より低利で融資を受けることができます。

▶詳しくは日本政策金融公庫へ

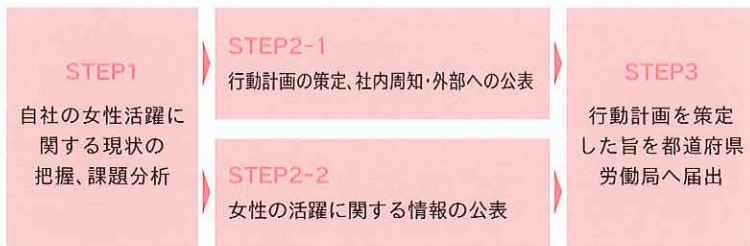
両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

自社の女性活躍に関する「数値目標」と、その達成にむけた取組み目標を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した事業主に支給されます。

▶詳しくは都道府県労働局へ

●一般事業主行動計画とは●

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための一般事業主行動計画を策定します。



行動計画の策定とあわせて、自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう。

●「えるぼし」とは●

一般事業主行動計画を策定・届出した事業主のうち、女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク「えるぼし」を商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。



全国の『女性活躍推進アドバイザー※』がきめ細やかに支援します。

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。※女性活躍推進分野における企業支援の専門家

全国で説明会を開催【無料】

女性活躍推進法の概要や、自社の女性活躍に関する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29年8月～平成29年12月

対象 従業員数300人以下の企業

電話相談・個別訪問支援【無料】

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29年7月～平成30年3月中旬

対象 従業員数300人以下の企業

お問い合わせ

女性活躍推進センター東京本部
一般財団法人女性労働協会



<http://www.josei-suishin.com> 女性活躍推進サポートサイト

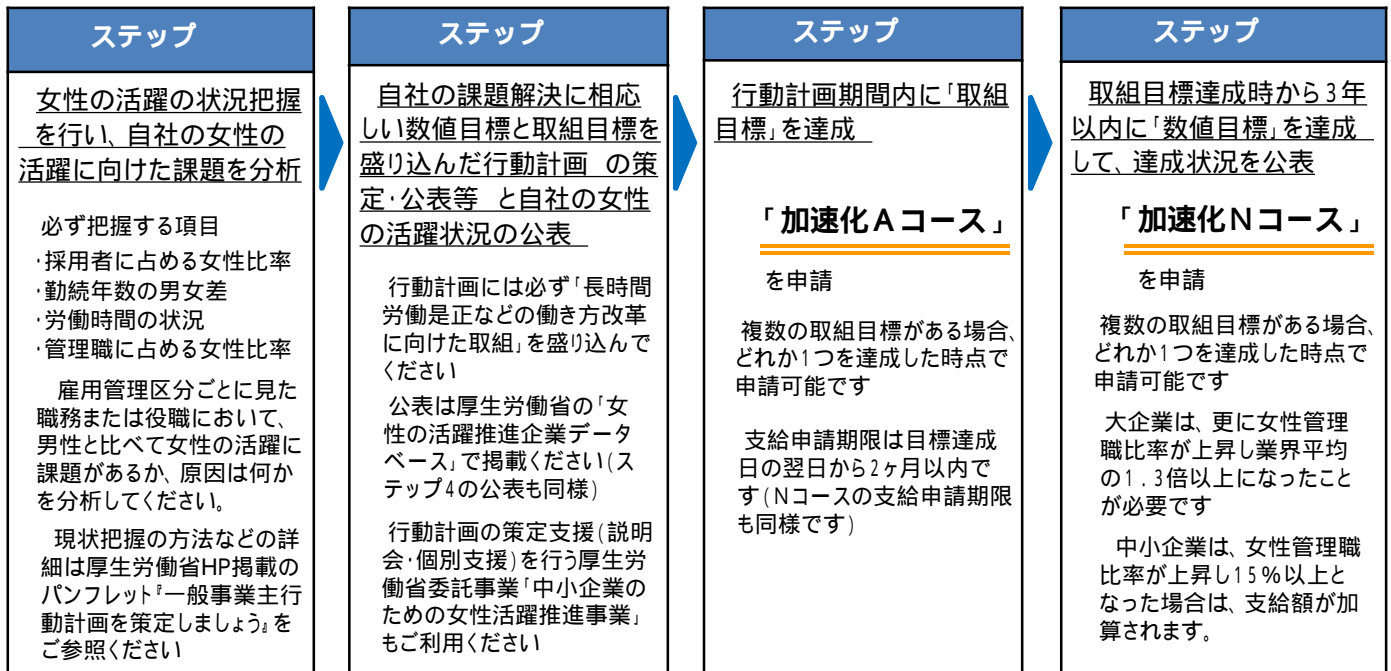
〒108-0073 東京都港区三田3-5-21 三田北島ビル4F

TEL 03-3456-4412 FAX 03-6809-4472

E-mail suishin@jaaww.or.jp

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）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）

	中小企業	大企業
【加速化Aコース】 取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
【加速化Nコース】 数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

中小企業：本助成金では産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業
 <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。生産性要件については厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

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。 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 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われない公正な選考採用にむけた研修の実施
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ます。

女性活躍加速化コース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/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

雇用環境・均等部（室）  で検索

(参考) 本助成金の活用例

活用例① ※建設業

自社の現状・課題

技能職に女性が少ない(昨年度の採用は1名、採用割合20%)。女性が働く環境が整備できていない。

数値目標

技能職の女性を2名採用し、採用者に占める女性の割合も30%に引き上げる。

取組目標

・女性専用仮設トイレを購入し工事現場に設置する。
・先輩女性技能者の活躍状況をリーフレットにまとめ、ホームページに掲載する。

活用例② ※運輸業

自社の現状・課題

タクシードライバーに女性が少ない(10%)。アンケートにより、事務職の女性の中にドライバーへの転換希望者がいることを把握。

数値目標

事務職の女性の中から、タクシードライバーへ1名以上配置転換する。

取組目標

タクシードライバーへの転換希望者を募り、普通第二種免許講習や接遇研修を実施する。

活用例③ ※医療・福祉

自社の現状・課題

女性の従業員比率は4割を超えているが、管理職は20%に留まっている。管理職登用基準が明確でない。

数値目標

管理職に占める女性の割合を25%以上とする。

取組目標

管理職登用に係る評価項目や評価基準を定め、社内のセミナー等で説明し、女性社員の昇進意欲を促す。

活用例④ ※小売業

自社の現状・課題

一般職から総合職への転換制度はあるが、女性の利用者が直近3年で1人と少ない。

数値目標

一般職から総合職への転換者を3年間で5人以上に増加させる。

取組目標

・総合職に転換した先輩女性社員を講師として仕事のやりがいや子育てとの両立に係るセミナーを行う。