



医療機関におけるパートタイム・有期雇用労働法、改正女性活躍推進法、改正労働施策総合推進法への対応について

女性活躍推進法について

～改正女性活躍推進法の概要及び女性の活躍推進に向けて～

説明：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 女性活躍担当



本日の内容

1. 女性活躍の現状（改正の背景）
2. 改正女性活躍推進法について
3. 女性の活躍推進に向けて
～委託事業・助成金関係 他～

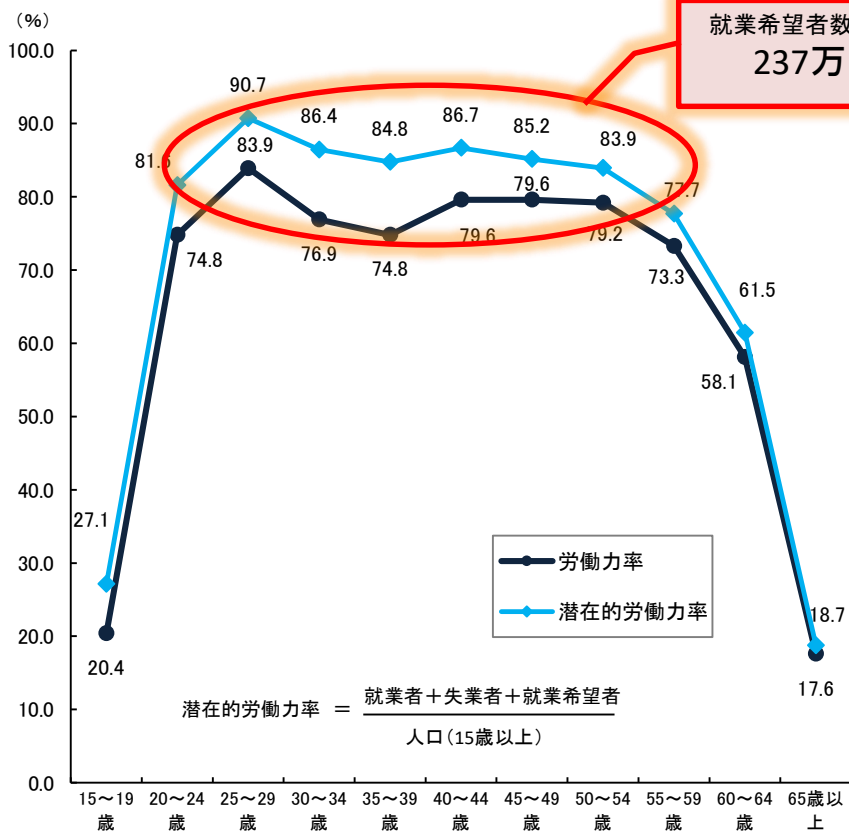


1 女性活躍の現状（改正の背景）

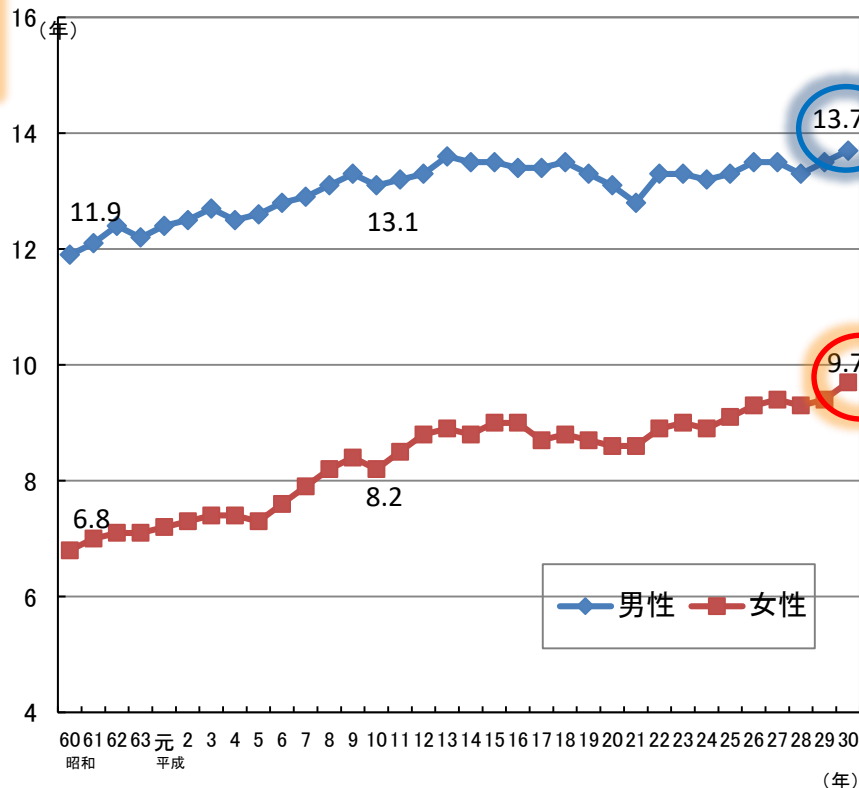
年齢階級別労働力率と勤続年数

- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力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237万人にのぼる。
- 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成30年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7年)。

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2018年)】



一般労働者の平均勤続年数の推移

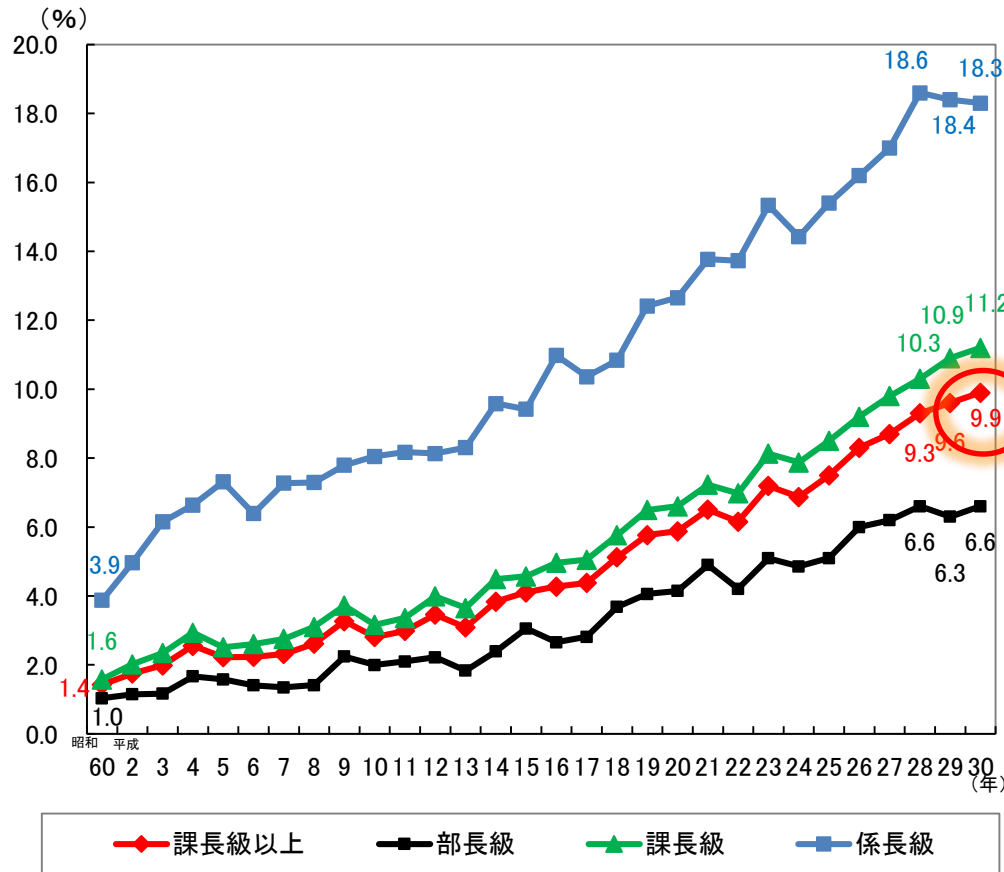


資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

管理職に占める女性割合

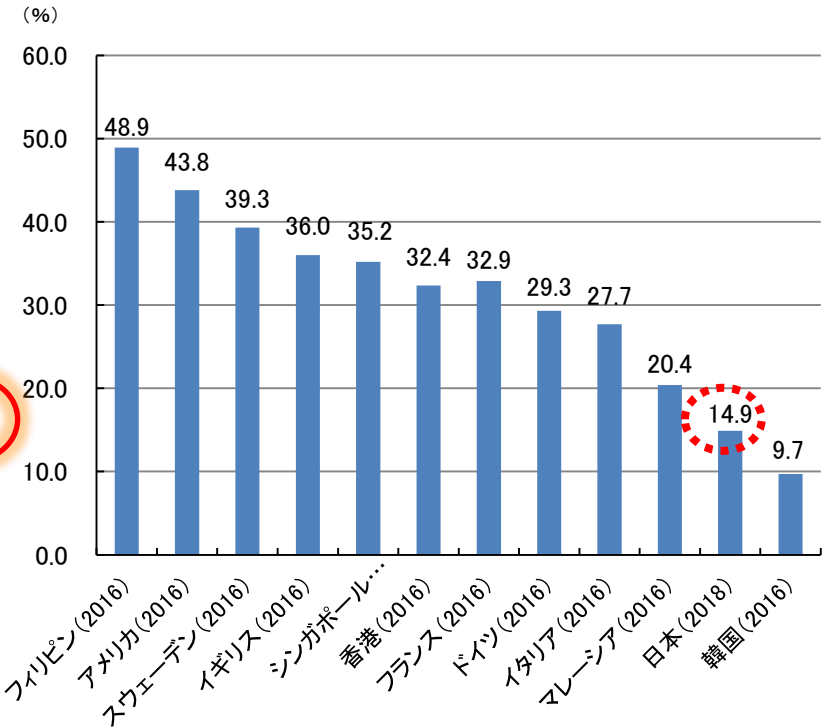
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本：総務省統計局「平成30年労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性活躍推進の現状等

- 女性就業者はこの6年間で増加を続けており、女性活躍は着実に前進。
- 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
- 女性活躍推進法の施行(H27年9月)3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要





2 改正女性活躍推進法について



一般事業主行動計画の改正概要

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

| 改正前 | 改正後 | 施行日 |
|---|--|--|
| 以下、(1)～(4)の取組が 義務 (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2) 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表 | ▶左記(2)の行動計画の策定について 原則として、11ページの①と②の区分ごとに 1項目以上(計2項目以上) を選択し、それぞれ 関連する数値目標を定めた行動計画を策定 する必要があります(義務) ▶左記(4)の情報公表について 12ページの①と②の区分から、それぞれ 1項目以上 を選択して、 2項目以上情報公表 する必要があります(義務) | 2020年 (令和2年) 4月1日 2020年 (令和2年) 6月1日 |

常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主

| 改正前 | 改正後 | 施行日 |
|---|--------------------------|----------------------------------|
| 以下、(1)～(4)の取組が 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 (2) 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表 | 左記、(1)～(4)の取組が 義務 | 2022年 (令和4年) 4月1日 |

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務



一般事業主行動計画の改正内容(令和2年4月1日施行)

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和2年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の**①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
 - ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
 - ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
 - ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
 - ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
 - ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
 - ・有給休暇取得率(区)
- ※ 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

(注) ①上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。

②「(区)」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

③「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容

(令和2年6月1日施行)

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和2年6月1日以降**、女性の活躍推進に関する**情報公表**についても、以下の**①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

(注) ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。



一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者が**101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに以下の取組を実施してください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

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

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握
- ・把握した状況から自社の課題を分析

| | | |
|------|--|--|
| 基礎項目 | ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差（区） | ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・管理職に占める女性労働者の割合 |
|------|--|--|

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目(前のページの下線以外の項目)）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。
（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

ステップ2 >> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b)1つ以上の数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表

ステップ3 >> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

ステップ4 >> 取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価

株式会社〇〇 行動計画（例）

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容
目 標 女性職員の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上のばす
取組内容 令和〇年〇月～ 年次有給休暇の取得促進策を図る。
令和〇年〇月～ ハラスメント防止研修を全職員に実施し、労働者・管理職に周知・理解を深める

2 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、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要





(注)

①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（令和2年6月1日創設）

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定を創設（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）

| | |
|--|---|
| <p>プラチナえるぼし</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） （※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要 |
| <p>えるぼし （3段階目）</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 |
| <p>えるぼし （2段階目）</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |
| <p>えるぼし （1段階目）</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |

認定基準 (えるぼし・プラチナえるぼしの比較)

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

| 評価項目 | えるぼし | プラチナえるぼし |
|-------------|--|---|
| 1.採用 | <p>① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p> | 同左 |
| 2.継続就業 | <p>○ <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</u></p> <p>(i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<u>7割以上</u>であること。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>(ii) <u>「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上</u>であること。 (※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。 | <p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p> |
| 3.労働時間等の働き方 | <p>○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。</p> | 同左 |



| 評価項目 | えるぼし | プラチナえるぼし |
|--------------|--|--|
| 4.管理職比率 | <p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p> | <p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 <small>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</small></p> <p>② 40%以上の場合、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 <small>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合、40%以上</small></p> |
| 5.多様なキャリアコース | <p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p> | 同左 |

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、異なる労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

3 女性の活躍推進に向けて ～委託事業・助成金関係 他～

行動計画の策定・届出、認定に取り組むと・・・

一般事業主行動計画の策定・届出やえるぼし認定を取得するとたくさんのメリットがあります。

公共調達における加点評価が受けられる！

一般事業主行動計画を策定した中小企業は、国や地方公共団体で行われる公共調達において加点評価を受けられる場合があります。「えるぼし」認定企業は加点がより高くなります。

日本政策金融公庫の融資制度を利用できる！

一般事業主行動計画を策定した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を通常よりも低金利で利用することができます。

目標を達成した場合に助成金が支給される！

数値目標と取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、目標を達成するなどの要件を満たした中小企業は、申請により両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)が支給されます。

| 評価項目例 | 認定の区分 | 総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度に応じて配点) | | | |
|------------------------|----------|---------------------------------|--------|-------|-------|
| | | 配点例 | | | |
| | | 12%の場合 | 10%の場合 | 7%の場合 | 5%の場合 |
| ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 | プラチナえるぼし | 12 | 10 | 7 | 5 |
| | えるぼし3段階目 | 10 | 8 | 6 | 4 |
| | えるぼし2段階目 | 8 | 7 | 5 | 3 |
| | えるぼし1段階目 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| | 行動計画 | 2 | 2 | 1 | 1 |

- ・ 企業のイメージ向上
- ・ 優秀な人材の確保



女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業（女性の活躍推進企業データベース）

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を集約

掲 載 項 目

- ・採用者に占める女性労働者の割合
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度の採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別育児休業取得率
- ・有給休暇取得率
- ・一月当たりの平均残業時間
- ・係長級に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 等



各社の比較もしやすい！

認定を取得した企業だ！

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう??

女性が管理職として活躍している企業に興味がある！

女性の活躍推進企業
データベース



効 果

現在16,500社を超える企業が行動計画掲載。約13,200社が情報を公表。

・ユーザー(就職活動中の学生、留学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるようになる。

・企業自身にとっても他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。

女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

中小企業のための女性活躍推進事業

LEC 女性活躍推進センター

検索

令和2年度「中小企業のための女性活躍推進事業」



参加無料!!

～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの **女性活躍** を
しっかり支援します!

改正された女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定・届出が常時雇用する労働者が101人以上の事業主にも義務化(令和4年4月1日施行)。女性活躍を推進するには、何から始めればよいのか、どのように取り組めばよいのか、悩んでいる事業主や人事労務担当者の皆さまを支援します。

中小企業の経営者・人事労務担当者の皆様へ*

女性活躍推進アドバイザーによる個別企業訪問支援 & 電話・メール相談

専任の「女性活躍推進アドバイザー」が、女性活躍に関する状況の把握や課題の分析、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定と届出まで、一貫した支援を行います。



自治体、労使団体や業界団体等の皆様へ*

説明会等への講師派遣

業界団体等が実施する説明会等に、「女性活躍推進アドバイザー」を講師として派遣します。



中小企業の経営者・人事労務担当者の皆様へ*

女性活躍推進に関する説明会と個別相談会

第1回 説明会 女性活躍推進法で義務となる一般事業主行動計画策定及び届出、「えるぼし」認定取得の取り組み等を分かりやすく説明します。

第2回 講演会 女性活躍推進に取り組んでいる先進企業の代表者が取り組みことになったきっかけや取組内容についてお話しします。

第3回 個別相談会 ご希望の方は「女性活躍推進アドバイザー」が個別に相談をお受けいたします。 *HPよりお申し込み下さい

社会保険労務士等の皆様へ

女性活躍推進に関する
スキルアップ研修会

中小企業の実情を踏まえた女性活躍推進法に基づく支援活動に必要なスキルを学ぶことができる研修会を実施します。

●10月9日(金)14:00~16:30 APホケ谷

*HPよりお申し込み下さい

*常時雇用する労働者が300人以下の中小企業の経営者が対象です

お問い合わせ先: **LEC東京リガルマインド 女性活躍推進センター 東日本事務局**
〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル TEL: 0120-982-230(フリーダイヤル) 平日9時~17時
E-Mail: info@josaikatsuyaku.com 専用HP: <https://josaikatsuyaku.com/> **LEC女性活躍推進センター**



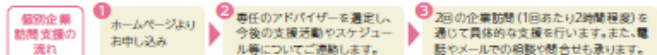
「中小企業のための女性活躍推進事業」は厚生労働省より委託を受け、株式会社東京リガルマインドが運営しています。
*お送りした個人情報には本事業に係るご連絡にのみ使用します。無断で第三者に提供することはありません。

女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援

あなたの企業の女性活躍推進を、アドバイザーがきめ細やかに支援します!

女性が活躍できる企業にしたい、えるぼし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様を支援します。

- 対象となる企業
- ① 常時雇用する労働者数300人以下の中小企業
 - ② 女性活躍推進の取り組みに関して専門知識が足りない、ノウハウが不足している等の課題を抱えている中小企業



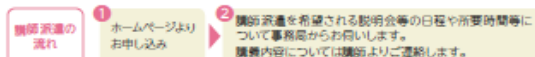
- 具体的な支援内容
1. ヒアリングの実施(状況や課題の把握)
 2. 課題の整理・目標設定
 3. 具体的な行動計画を示し、目標に向けた取り組みへのアドバイス
 4. 一般事業主行動計画の策定と都道府県労働局への届出
 5. その他、情報公表の取り置き、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定申請に係る内容や手続き等についての支援

自治体、労使団体や業界団体等の説明会への講師派遣

<自治体、労使団体や業界団体等の皆様へ>

女性活躍推進アドバイザーを講師として派遣します!

自治体、労使団体や業界団体等が実施する、中小企業(労働者数300人以下の企業)の経営者や人事労務担当者等が参加する女性活躍推進のための説明会等へ、女性活躍推進アドバイザーを講師として派遣します。



- 説明会の内容
1. 女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、行動計画策定・届出、情報公表の内容
 2. えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の内容
 3. 女性の活躍推進企業データベースの紹介
 4. 助成金に係る情報提供
 5. 既に女性活躍推進に取り組んでいる企業の具体的な取り組み事例の紹介 等

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
メリットがたくさんあります。



詳しくは、お気軽にお問い合わせください。

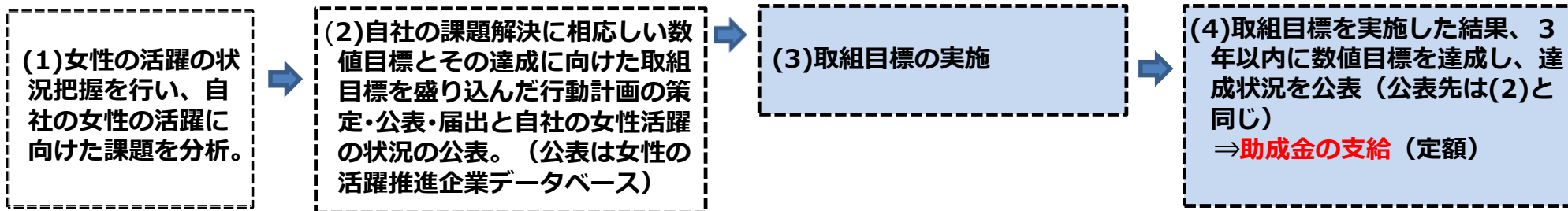
女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。
女性活躍推進法特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

中小企業事業主が女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、女性活躍推進法に基づき、課題解決に相応しい取組目標及び数値目標を盛りこんだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組目標を実施したことにより数値目標を達成した場合に助成金を支給。

* 中小企業：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

* 行動計画の期間：2年～5年



支給対象となる目標・助成額

◎目標の区分：

- ・女性の積極採用に関する目標
- ・女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- ・女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- ・多様なキャリアコースに関する目標

支給額

47.5万円〈60万円〉（助成は1企業1回限り）

※生産性要件を満たした場合に〈〉の額を支給

支給要件はほかにもあります。【問合せ先：雇用環境・均等部企画課】



ご視聴ありがとうございました

本資料の問い合わせ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 女性活躍担当
(電話03-3512-1611)
〒102-8305 東京都千代田区九段南 1 - 2 - 1 九段第3合同庁舎14階