

## Ⅶ ポジティブ・アクション能力アップ助成金

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情の改善を目的として行う措置に関する数値目標を定め、公表した上で、雇用する労働者等に対し、支障となっている事情の改善を目的とする研修の計画を作成及び実施し、かつ、数値目標を達成した事業主に対し、助成金を支給するものであり、働き続けることを希望する女性労働者が就業意欲を失うことなく、その能力を伸張・発揮できる環境整備を推進することを目的としています。

### 対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～5のすべてを実施した場合に支給することができます。

- 1 「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に関し、ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）に関する数値目標（※1）を定めていること。

なお、職域拡大、管理職登用の対象となる女性は「通常の労働者」であること。

（「通常の労働者」とはポジティブ・アクション能力アップ助成金支給要領 0202 によること。）

※1 この数値目標は2のサイト又はコーナーに数値目標を掲載した日（以下「掲載日」という。）から本助成金の支給申請日時点までの間に、増加させようとする以下の①又は②の女性労働者に係る目標です。

① 女性の職域拡大に関する目標

・女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(※2)職務において増加させる女性労働者数

② 女性の管理職登用等に関する目標

・女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職において増加させる女性労働者数

・社内の規定等に基づいて女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進を行うに当たり必要となる社内試験の合格者について増加させる女性労働者数

※2 「相当程度少ない」とは数値目標が掲載される以前に、雇用管理区分における職務又は役職毎に対象となる女性労働者の割合が4割を下回っていることを言います。（雇用管理区分については、ポジティブ・アクション能力アップ助成金支給要領 0301 によること。）

- 2 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」(※3)内の「ポジティブ・アクション応援サイト」(※4)又は「女性の活躍推進宣言コーナー」(※5)に、数値目標を掲載していること。

※3 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト <http://www.positiveaction.jp/>

※4 ポジティブ・アクション応援サイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

※5 女性の活躍推進宣言コーナー <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

- 3 2の数値目標を掲載後、平成26年4月1日以降に「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の研修（「ポジティブ・アクション研修」といいます）(※6、7)を30時間以上実施すること。

※6 「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与すること等を目的に研修を実施することをあらかじめ計画し、明文化していることが必要です。計画には最低限必要となる、①目的（女性の活躍推進であることが明らかになっていること）、②実施する研修の種類、③対象者（役職、職種、雇用管理区分等）が記載されていることが必要です。

※7 この研修は、次の項目を満たすものである必要があります。

① (7)職域拡大又は管理職登用等を図ろうとする女性労働者又は、(イ)管理職その他労働者等を対象とするものであること。

② 下記表1、表2からそれぞれ1項目以上を組み合わせると合計30時間（以下「対象研修時間」といいます。）以上、かつ、1項目につき最低2時間以上実施するものであること。

なお、対象研修時間には、同一内容の研修を重複して含めないものとし、分割して実施する場合には1日に2時間以上実施する研修を含めます。

以下の方法で実施する研修は対象研修時間に含まれません。

- (ア) 通信制による訓練
- (イ) eラーニングなど映像のみを視聴して行う講座
- (ウ) 海外、洋上で実施するもの
- (エ) 営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの（「対象となる措置」の3※6表1の③に該当する場合は、8時間に限り算入できます）
- (オ) 通常の生産活動と区別できないもの
- (カ) 訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
  - ・あらかじめ定められたカリキュラムどおり実施されない研修
  - ・労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる研修
  - ・教育訓練機関としてふさわしくないとと思われる設備・施設で実施される研修 など

③ 就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練等（Off-JT）であること。

ただし、企業内外の別の職種への短期的な業務研修については、通常の生産活動に従事する内容であっても、8時間以内に限り、支給対象研修時間に含めることができます。なお、「女性の職域拡大」を目標とする場合は、業務研修の対象は職域拡大しようとする職種に限ります。

（表1）職域拡大又は管理職登用等を図ろうとする女性労働者を対象とする研修

① 職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の対象とする、新たに配置されることとなる職務に従事するために資格が必要とされる場合に、当該資格を取得するための研修（資格については、国家資格、民間資格を問わない）</li> <li>・その他、講義等により、当該職務に従事するために必要な知識について付与する研修</li> </ul>
② 管理職登用に向けての資格取得研修その他必要な知識を付与する研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該企業において、管理職に登用されるために資格が必要とされる場合に、当該資格を取得するための研修（資格については、国家資格、民間資格を問わない）</li> <li>・その他、講義等により、管理職に登用されるために必要な知識について付与する研修</li> </ul>
③ 企業内外の別の職種への短期的な業務研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域拡大の対象とする職務に従事するために必要な知識を付与するため、又は管理職として必要となる、他の職種等の幅広い経験を得るための研修（本研修については、Off-JTのほか、指導者の指導のもと当該職種の生産活動に従事するOJTも含む）</li> </ul>
④ 仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度等を利用し、職業生活と家庭生活を両立しながら、キャリアアップをするための意識啓発のための研修</li> </ul>
⑤ 企業トップ等が講師となる研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業トップ等が女性労働者に対し自社における女性活躍の重要性や取組についての企業の方針を理解させるために行うもの</li> </ul>

（表2）管理職その他労働者等を対象とする研修

① 「女性の職域拡大」を促進する研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を対象として、女性が少ない職務に女性が就くにあたって、管理職の意識改革、コミュニケーションの取り方、コーチング、人事考課の進め方、チームワーク構築等、管理職に必要とされるスキルを学ぶもの</li> </ul>
② 「女性の管理職登用」を促進する研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の登用を目指す管理職ポストの上位の管理職を対象として、女性が管理職に就くことについての意識改革、人事考課、管理職登用を念頭においたコーチング等のスキルを学ぶもの</li> </ul>

③ 企業内におけるメンター育成研修	・女性の割合が少ない職務に従事している女性労働者、又は既に管理職となっている女性労働者等に対するメンター（先駆者的な立場から、他の労働者を指導・助言する役）となるために行う研修
④ 仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修	・子育てする女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを図れるよう、事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容を理解するとともに、その制度を利用して働く部下をどのように育成していくかについての意識改革や子育てしている女性への業務配分、留意事項、人事考課の進め方等について管理職に必要とされるスキルを学ぶもの
⑤ 企業トップ等が講師となる研修	・企業トップ等が管理職等に対し自社における女性活躍の重要性や取組についての企業の方針を理解させるために行うもの

4 数値目標について、サイト又はコーナーへの当該目標の掲載日から6か月経過後3年以内に達成（※8、9、10）され、さらに支給申請日までその状態が継続されていること。

※8 複数の目標を立てている場合は、少なくとも1項目以上の目標を達成していること

※9 掲載日が平成26年4月1日より前の場合は、平成26年4月1日を掲載日とみなし、平成26年4月1日における数値を掲載日時点の数値とします。

※10 数値目標を変更する場合の取扱いは、以下のとおりです。

① 当初の数値目標を超える内容で変更した場合における達成までの期限の起算日は、当該目標のサイト又はコーナーへの掲載日又は3のポジティブ・アクション研修の開始日のいずれか早い方とすること。

② 当初の取組期間内に数値目標を変更する場合については、変更後の数値目標について、変更日から6か月経過する日の翌日以降に達成されることが必要であること。

③ 数値目標を下方修正する場合は、修正した数値目標を公表した日以降に実施したポジティブ・アクション研修のみが対象研修時間（30時間）に算入できること。

ただし、変更後の数値目標を当初の数値目標を超える内容で変更した場合については、当初の数値目標が6か月以上の取組を行った後に達成されたものであれば、修正した数値目標を公表する前に実施したポジティブ・アクション研修についても、対象研修時間（30時間）に算入できます。

5 4の数値目標を達成するに当たり、女性労働者のうち少なくとも1名は上記3のポジティブ・アクション研修に参加していたこと。

## 対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

**注意** 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 支給申請日から起算して過去1年間において、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム労働法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、「男女雇用機会均等法」の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む

- 2 支給申請時点で「男女雇用機会均等法」に違反し、同法第29条に基づく助言または指導を受けたが是正していない場合

## 支給額

- 1 本助成金は、1事業主限り1回限り、下表の額が支給されます。

大企業	15万円
中小企業	30万円

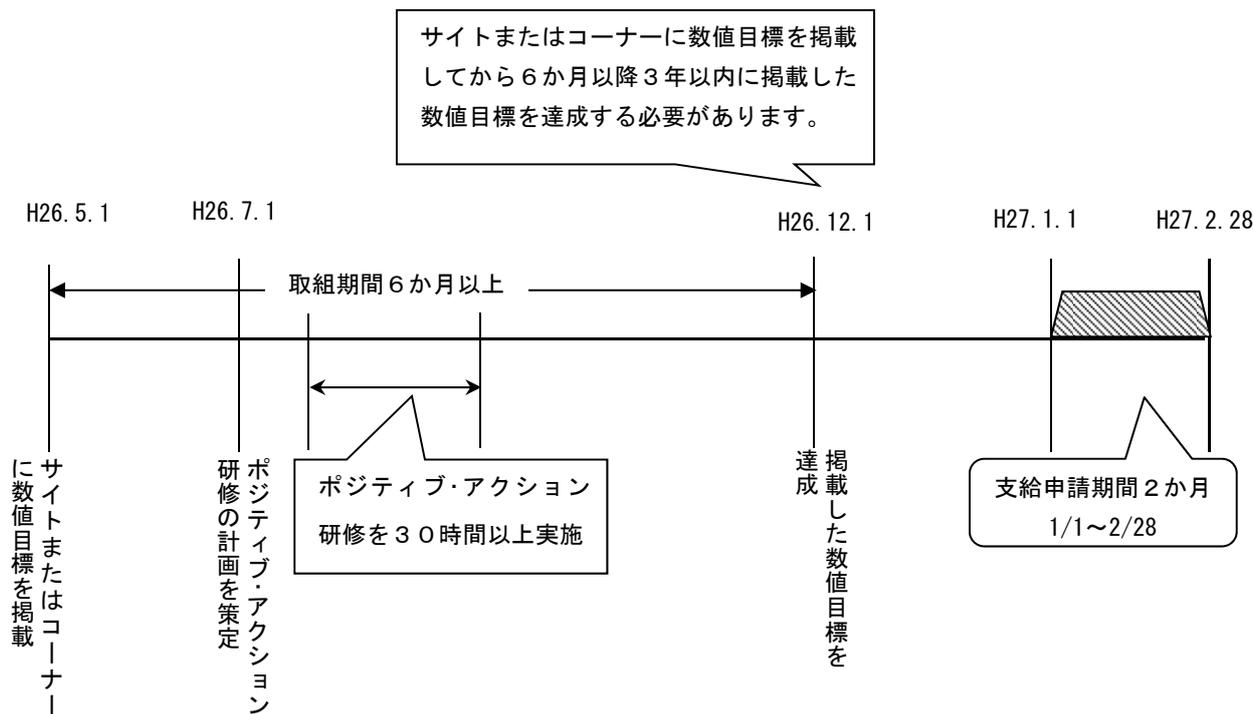
## 受給手続

- 1 本助成金を受給しようとする事業主は、1月1日から6月末日までに目標を達成した場合は7月1日から8月末日までに、7月1日から12月末日までに目標を達成した場合は翌年1月1日から2月末日までに「ポジティブ・アクション能力アップ助成金支給申請書」及び「ポジティブ・アクション能力アップ助成金研修実施結果書」に必要な書類を添えて（※11）管轄の労働局雇用均等室に支給申請して下さい。

※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用均等室へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：数値目標掲載が平成26年5月1日、数値目標達成が平成26年12月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用均等室へお問い合わせください。