

# 若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業費補助金のご案内

## 若年女性の個性と能力を発揮できる 職場づくりを目指す企業を応援します！

秋田県では、「若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業」により、若年女性にとって働きやすい職場づくり、女性が個性と能力を発揮できる職場づくりを目指す企業を支援します。

### ○ 補助金の額 **最大200万円**（補助対象経費の1/2以内）

※申請書の先着順に交付決定を行い、予算額に達した時点で受付終了となります。

### ○ 補助対象者

- ・ 県内に本社（主たる事業所）を有する企業で、女活法（※）に基づく一般事業主行動計画を策定している中小企業（※）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

### ○ 補助対象経費

一般事業主行動計画に定める数値目標が、えるぼし認定基準に掲げる数値を上回っており、その達成に資すると知事が認める取組を実施するために必要な経費

<対象経費の例>

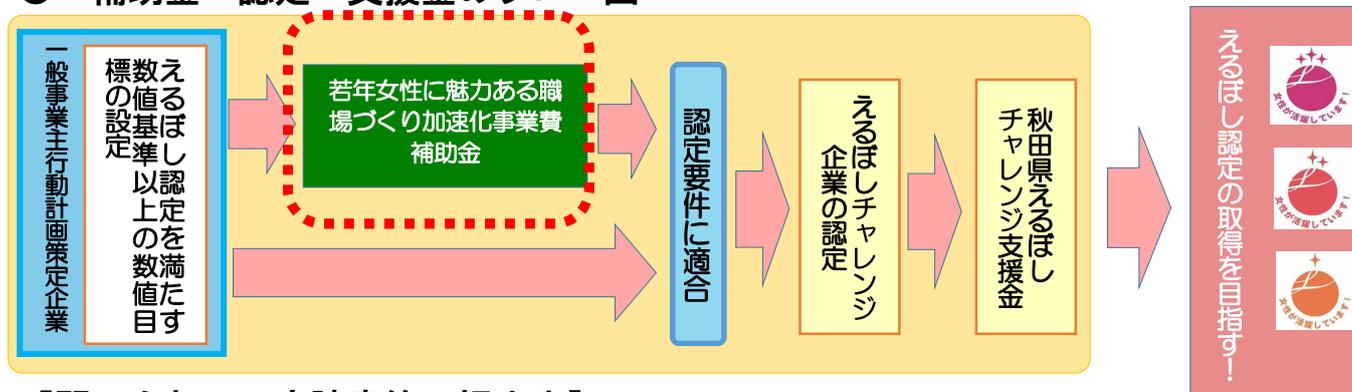
- ・ ハード事業：女性専用トイレ、女性専用更衣室又は休憩室、子育てスペースの設置、修繕
- ・ ソフト事業：自社ホームページの制作・改修、社内研修の実施、外部研修への参加、福利厚生制度の創設、変更（創設、変更に係る現状分析、取組方法の検討を含む。）

### ○ 募集期間

4月1日から随時募集

申請などの詳細は、秋田県公式サイト「美の国あきたネット」（コンテンツ番号 64700）をご覧ください。

### ○ 補助金・認定・支援金のフロー図



### 【問い合わせ、申請書等の提出先】

秋田県あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課  
〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1 県庁5階  
TEL 018-860-1555 FAX 018-860-3895  
E-mail persons@pref.akita.lg.jp



## 女活法に基づく行動計画の要件

項 目	内 容
女活認定基準1 (省令第8条第1号イ(1))	<p>労働者の採用について、次の1と2いずれかを満たすこと</p> <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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る))</p> <p>2 直近の事業年度において次の①と②の両方を満たすこと</p> <p>①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</p> <p>②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</p> <p>(※)正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。</p>
女活認定基準2 (省令第8条第1号イ(2))	<p>1 直近の事業年度において、労働者の継続就業について、次の①と②いずれかを満たすこと</p> <p>① 「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0.7以上であること（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>② 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者に限る）</p> <p>2 1を算定することができない場合は、以下でも可</p> <p>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること</p>
女活認定基準3 (省令第8条第1号イ(3))	<p>直近の事業年度において、労働者の労働時間等について、次を満たすこと</p> <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> <p>「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」&lt; 45時間</p> <p>これにより難しい場合は、</p> <p>[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷「対象労働者数」&lt; 45時間</p>
女活認定基準4 (省令第8条第1号イ(4))	<p>労働者の管理職比率について、次の1と2いずれかを満たすこと</p> <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厚生労働省で公表する産業ごとの平均値以上であること</p> <p>2 『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること</p>
女活認定基準5 (省令第8条第1号イ(5))	<p>直近の3事業年度において多様なキャリアコースに関する措置について、次の各項の1つ以上の実績を有すること</p> <p>1 女性の非正社員から正社員への転換（派遣労働者の雇入れを含む）</p> <p>2 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</p> <p>3 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>4 おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>