

別表 1 女性活躍推進

取組	奨励金交付に必要な実績
1 出産・育児・介護で離職した女性の再雇用	<p>次の1・2のいずれも満たしていること。</p> <p>1 育児・介護休業法第27条に基づく再雇用制度を整備し、社内規程又は就業規則に規定していること。</p> <p>2 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、出産・育児・介護で離職した女性を正社員（短時間勤務正社員を含む）として再雇用し、6箇月以上（試用期間を含む）継続して就業していること。ただし、離職した事業所と再雇用した事業所が同一である場合に限る。</p>
2 職場環境の整備	
(1) 更衣室や休憩室（休養室）トイレなどの女性専用の施設整備	<p>次の1・2のいずれも満たしていること。</p> <p>1 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度に施設整備を実施していること。</p> <p>2 施設整備を実施した事業年度又は施設整備後の事業年度（施設整備後、3事業年度以内に限る）と、施設整備を実施した事業年度の直近の事業年度を比較して、女性の採用人数が増加していること。</p>
(2) 女性採用説明会の開催	<p>次の1・2のいずれも満たしていること。</p> <p>1 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度に女性採用説明会を実施していること。ただし、女性採用説明会については、一の雇用管理区分（職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下、同じ）において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合などに限る。</p> <p>2 女性採用説明会を実施した事業年度又は実施後の翌事業年度と、説明会を実施した事業年度の直近の事業年度を比較して、女性の採用人数が増加していること。</p>
(3) リカレント教育制度の創設	<p>次の1～4のいずれか1つ以上を入れたリカレント教育制度の規定を社内規程又は就業規則に整備したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度においてリカレント教育制度の活用実績が1人以上あること。</p> <p>1 学費や研修の費用の補助</p> <p>2 学習のための柔軟な勤務形態の導入 （例：研修受講や自己啓発等に利用できる時短勤務制度、コアタイム制、フレ</p>

	<p>ックスタイム制等)</p> <p>3 学習のための休暇制度 (例：研修受講や自己啓発等に利用できる週休3日・4日制や休暇・休業制度等)</p> <p>4 学習で退職する場合の復職支援 (例：一定期間内であれば復帰可能等)</p>
<p>3 係長相当職以上に占める女性の割合が20%以上</p>	<p>申請日の属する月の前月末における係長相当職以上に占める女性の割合が20%以上であり、かつ直近の事業年度末と比較して増加していること。</p>