

女性の活躍推進人材育成事業実施要綱

26産労雇労第774号

平成26年12月26日

一部改正 27産労雇労第422号

平成27年8月20日

一部改正 27産労雇労第1342号

平成28年3月31日

一部改正 28産労雇労第2789号

平成29年3月31日

(目的)

第1条 この要綱は、中小企業等の職場において女性の活躍推進の中心となる者に対し、取組を推進するための実践的な知識等を付与することにより、職場における女性の活躍推進責任者の設置を促し、中小企業の具体的な取組に結び付けるために実施する女性の活躍推進人材育成事業（以下「本事業」という。）に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱における用語の意義は、次のとおりとする。

(1) 中小企業等とは、常時雇用する従業員の数が300人以下の企業又は別表で掲げる法人等であるものをいう。

なお、「企業」とは、会社法（平成17年法律第86号）第2条第1号に定める「会社」又は会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第87号）第3条第2号に定める「特例有限会社」をいう。また、自ら事業を行っている個人を含むものとする。

(2) 女性の活躍推進責任者とは、第4条第1項に定める研修を修了し、中小企業等の組織全体において女性の活躍推進の取組を中心となって行う代表者、役員又は人事権を有する管理職等（以下「管理職等」という。）をいう。

なお、従業員が男性のみの中小企業等にあつては、従業員を採用する権限を有する管理職等でなければならない。

(3) 行動計画とは、「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9月4日法律第64号）」に定める一般事業主行動計画をいう。

(支援の対象)

第3条 次の各号に掲げる要件をすべて満たす中小企業等を支援の対象とする。なお、この要件は、第4条第1項に定める研修受講時まで満たしていなければならない。

(1) 東京都内に登記簿上の本社又は登記簿上の主たる事務所があること。

(2) 東京都内に就業している常時雇用する従業員を2名以上、かつ、6か月以上継続して雇用

していること。

- (3) 就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること。
- (4) 東京都監理団体指導監督要綱（平成9年3月31日付8総総行第201号）に規定する東京都監理団体、報告団体、又は東京都が設立した法人でないこと。
- (5) 過去5年間に重大な法令違反がないこと。
- (6) 都税（法人事業税及び法人都民税）の未納がないこと。
- (7) 労働関係法令について、次のアからオを満たしていること。

ア 従業員に支払われる賃金が、就労する地域の最低賃金額（地域別、特定（産業別）最低賃金額）を上回っていること。

イ 固定残業代等の時間当たり金額が時間外労働の割増賃金に違反していないこと、また固定残業時間を超えて残業を行った場合は、その超過分について通常の時間外労働と同様に、割増賃金が追加で支給されていること。

ウ 法定労働時間を超えて労働者を勤務させる場合は、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」を締結し、全労働者に対し、協定で定める上限時間を超える時間外労働をさせていないこと。

エ みなし労働時間制（事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制）において、労使協定又は労使の合意で定めた時間が法定労働時間を超える場合、その時間が月80時間以下であること。

オ その他賃金や労働時間等に関する労働関係法令を遵守していること。

- (8) 本事業の支援を受けた中小企業等の代表者と、新たに本事業の支援を受けようとする中小企業等の代表者とが同一でないこと。
 - (9) 本事業により設置した女性の活躍推進責任者が、新たに本事業の支援を受けようとする中小企業等に所属していないこと。
 - (10) 宗教活動や政治活動を主たる目的とする団体等でないこと。
 - (11) 公序良俗に反する事業を行っていないこと。
 - (12) 青少年の健全育成上ふさわしくない事業を行っていないこと。
 - (13) 代表者、役員又は使用人その他の従業員が暴力団員等（東京都暴力団排除条例（平成23年東京都条例第54号）第2条第2号に規定する暴力団並びに同条第3号に規定する暴力団員及び同条第4号に規定する暴力団関係者をいう。）に該当する者でないこと。
 - (14) 女性の活躍推進責任者の設置について、当該中小企業等のホームページ又は会社案内等に掲載すること、及び当該中小企業等の名称とともに東京都（以下「都」という。）のホームページにおいて3年間掲載されることに同意すること。
 - (15) 第6条に定める行動計画の策定等の取組を実施する中小企業等にあつては、行動計画を公表すること及び都のホームページに公表先のホームページへのリンクを設定することに同意すること。
- 2 前項の規定にかかわらず、知事が適当でないと判断した場合は本事業の対象外とすることができる。

（人材育成研修）

第4条 都は、中小企業等の管理職等を対象に、職場での女性の活躍推進の取組を中心となって進

めていく人材育成のための研修（以下「人材育成研修」という。）を実施する。

2 人材育成研修の総時間の100分の95に相当する時間以上を受講した場合に、人材育成研修を修了したものとする。

3 人材育成研修の一部は、そのみでも受講が可能な公開セミナーを兼ねるものとする。公開セミナーに参加することのできる者は、前条の要件を満たす中小企業等の管理職等とする。

なお、公開セミナーに参加した者が、その後人材育成研修を受講する場合、公開セミナーとして受講した部分については、既に受講したものとみなす。

（フォローアップ研修等）

第5条 都は、行動計画を策定するために必要な知識等を女性の活躍推進責任者に付与するフォローアップ研修（以下「フォローアップ研修」という。）を実施する。

2 フォローアップ研修時間の100分の95に相当する時間以上を受講した場合に、フォローアップ研修を修了したものとする。

3 都は、女性の活躍推進責任者による自社における取組に関して、他の中小企業等の女性の活躍推進責任者と意見交換等を行うことのできる企業交流会を実施する。

（奨励金の交付）

第6条 都は、中小企業等が第4条第1項の研修を修了した管理職等を女性の活躍推進責任者として任命した場合並びに女性の活躍推進責任者が前条第1項のフォローアップ研修を修了した後、当該中小企業等が行動計画の策定、届出及び従業員向け説明会を実施した場合に奨励金を交付する。

2 奨励金の交付に必要な事項については、別に定める。

（その他の支援）

第7条 都は、奨励金を交付した中小企業等に対し、女性の活躍推進の取組等を聴取し、必要に応じて助言等を行う。

（女性従業員交流会）

第8条 都は、女性従業員自らが、就業継続やキャリアアップへの意識改革を目的とし、他の中小企業等の女性従業員と意見交換等を行うことのできる女性従業員交流会を実施する。

（普及）

第9条 都は、奨励金を交付した中小企業等の取組等について広く情報発信し、中小企業における取組を促すものとする。

（その他）

第10条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、決定の日から施行する。

附 則

この要綱は、決定の日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

別表（第2条第1号関係）

一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）第22条又は第163条の規定により成立した法人
弁護士法（昭和24年法律第205号）第30条の2第1項で定める弁護士法人
公認会計士法（昭和23年法律第103号）第34条の2の2第1項で定める監査法人
税理士法（昭和26年法律第237号）第48条の2で定める税理士法人
行政書士法（昭和26年法律第4号）第13条の3で定める行政書士法人
司法書士法（昭和25年法律第197号）第26条で定める司法書士法人
弁理士法（昭和12年法律第49号）第37条第1項で定める特許業務法人
社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第25条の6で定める社会保険労務士法人
土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第26条で定める土地家屋調査士法人
法人税法（昭和40年法律第34号）別表2の「公益法人等」に該当するもの。なお、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項で定める特定非営利活動法人を含むものとする。 ただし、次のいずれかを満たすものは除く。 （1）同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの （2）特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの （3）後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの