

【優秀賞】

“金融の力”で女性の活躍を推進  
～女性活躍応援融資の提案～

常磐大学 国際学部

〃

〃

〃

宮本 夏妃

青木 里沙子

三宅 育誠

横田 智美

(提言の要約)

4 人全員が女性である私たちにとって、日本の企業が女性に対してどのような扱いをしているのかはとても重要な問題である。実際には、日本企業ではいまだに男性と女性の働き方や役割に大きな差がある。日本では管理的職業に就任している女性は、諸外国と比較して著しく低い。さらに男性はどの年代でも正規雇用が多いのに対し、女性は結婚・出産期にさしかかる 25 歳以降で正規雇用が減少して非正規雇用が増加する。こうした現状を変えていこうと、安倍政権は「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置付け、「2020 年までに指導的地位の女性の割合を 30%に」という目標を掲げているが、まだ十分な成果は見えていない。また、現在、金融面での制度や取り組みも若干は存在するが、それらは効果が期待できない。

そこで、私たちは新しい融資制度として「女性活躍応援融資」を提案する。女性を積極的に採用し、活躍の場や管理職層を増やし、女性ももたらし得る効果、つまり今までにないアイデア創造や、組織の多様性、企業の適応力などを向上させることがこの制度の目的である。

この融資制度では、融資を希望する企業に対して、金融機関が、通常の財務状況に基づいた業績基準（信用格付け基準）だけでなく、女性の活躍に対する支援・促進状況の判断基準である「リフトアップ基準」と「バックアップ基準」を用いて審査を行う。リフトアップ基準とバックアップ基準には、私たちの 4 回にわたる実際の企業への聞き取り調査の成果が多く反映されている。

さらにこの融資制度では、金融機関が通常の業績基準（信用格付け基準）で審査した結果をベースにしながら、リフトアップ基準およびバックアップ基準によって採点した点数に応じて、貸出金利を優遇する。つまり、ポイント制による金利優遇である。具体的には、金融機関は融資を希望する企業に対して、まず通常の融資で行うような業績基準（信用格付け基準）で審査する。次にリフトアップ基準およびバックアップ基準の項目に沿って採点し、合計点をそれぞれ計算する。その合計点で優遇金利が決定し、その優遇金利の分だけ差し引いた利率が、最終的な貸出金利となる。このようなポイント制での金利優遇を考案した理由は、女性の活躍支援・促進に積極的な取り組みを行っている企業や計画している企業のあと押しがしやすいようにと考えたからである。またポイント制にすることで審査方法が簡素化され、借り手と貸し手双方の負担が少なくなるようにした。また、借り入れの目的が女性の活躍支援のためであることを必須条件とする。

この融資制度の対象は中小企業である。これは、日本の経済の基盤となっているのが中小企業であり、これらが女性の活躍支援・促進に力を入れれば日本経済全体に良い影響を与えることになると考えたからである。

## 1. 提案の背景

4人全員が女性である私たちにとって、日本の企業が女性に対してどのような扱いをしているのかはとても重要な問題である。内閣府の『男女共同参画白書』などでその実際を学ぶ中で、日本企業ではいまだに男性と女性の働き方や役割に大きな差があることがわかってきた。たとえば、日本では就業者に占める女性の割合は42.8%である一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は11.2%にすぎない。この差は、他の先進国と比べると大きすぎる（図表1）。また、就業形態をみても、男性はどの年代でも正規雇用が多いのに対し、女性は結婚・出産期にさしかかる25歳以降で正規雇用が減少して非正規雇用が増加する（図表2）。つまり正規雇用だった女性も、結婚や出産等のライフイベントを重ねるにつれて徐々に非正規雇用に移り、正規雇用に戻らない（戻れない）。

こうした現状を変えていこうと、安倍政権は「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置付け、「2020年までに指導的地位の女性の割合を30%に」という目標を掲げている。こうした動きは好ましいことだが、現在行われている国や企業の取り組みが十分な効果を発揮しているとは思えない。そこで、若い女性の立場から、金融の視点で、私たちなりの新しい制度を提案したいと考えた。

## 2. 現在の制度の問題点

まず私たちは、現在の国や民間による女性の活躍を支援する制度や取り組みを整理した。それをまとめたものが図表3である。これをみると、一番多いのは「助成金支給」だが、ほかに「税制優遇」や「表彰」、「情報公開」などがあり多様である。目的や対象もそれぞれで異なる。

これらのうち“金融”の面から女性の活躍を支援・促進する制度には、まず日本政策金融公庫の「女性、若者/シニア企業家支援資金（新企業育成貸付）」がある。しかし、これはあくまで女性の新規開業者を対象にしたものであり、従業員として働いている多くの女性を支援する目的の制度ではない。次に、金融商品取引所の「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂がある。これは、役員男女構成や役員への女性登用に関する現状の記載を促すものだが、あくまで企業側の自主性に委ねられており強制ではない。記載したとしても企業側に何か特別なメリットがあるわけでもない。なお、金融面ではないが、「助成金支給」では多くの制度が用意されている。これらは実際に資金を助成される点で企業側がメリットを感じやすい制度である。しかし助成金にも問題がある（詳しくは、次の3で説明する）。

このように、現在の制度のうち“金融”面での取り組みは、企業で働く多くの女性社員の活躍を支援するという点では効果があまり期待できないといえる。

## 3. 新たな融資制度「女性活躍応援融資」提案の目的

私たちは、女性の活躍によってイノベーションを生み出したいと考えている企業に、有利な条件で融資することでインセンティブを与え、そうした企業を躍進させられると考える。つまり、女性の活躍を支援・促進することは、企業にとって単なる福利厚生やCSRの観点ではなく、多様な人材の能力や個性を生かし、企業経営にプラスを与えるという「ダイバーシティ経営」の観点から女性の活躍促進が重要であると考えている。女性の活躍が期待されている今、私たちが提案する融資を行うことによって、女性を積極的に採用し、活躍の場や管理職層を増やし、女性もたらし得る効果、つまり今までにないアイデア創造や、組織の多様性、企業の適応力などを向上させることができる。このような目的を達成する手段として「女性活躍応援融資」を提案する。

#### 4. “融資”制度を提案する理由

2で述べたように、現在、金融面からの女性の活躍を支援・促進する制度は少ないが、資金を提供するという点では「助成金支給」での女性活躍支援制度は多い。しかし助成金には、後払い、助成金額の上限、一度きりの利用というデメリットがある。一方、「融資」であれば、次のようなメリットがある。まず自己資金に余裕がない企業にとって大きなインセンティブを与えることができるという点である。事業拡大や設備投資をしたいという思いがあっても、資金繰りが厳しいためなかなか踏み出せない企業にとって融資はその一歩を踏み出す糧となる。次に柔軟な金額設定ができるという点である。事業拡大や設備投資、また人材確保など使用目的によって異なる金額を一定の範囲で無理なく決められることは企業にとっての負担が少ない。最後に返済義務があるという点である。一見すると返済義務があることは企業にとって負担に思えるが、返済義務があることで貸し手側と借り手側双方の意識が高まり、業績を上げるための動きがより活発になる。

このような理由から、私たちは「融資」のほうが、女性の活躍を支援・促進しようとする企業にとって魅力のある制度になると考える。

#### 5. 女性活躍応援融資の内容

##### (1) 審査基準

私たちが提案する女性活躍応援融資では、融資を希望する企業に対して、金融機関が、通常の財務状況に基づいた業績基準（信用格付け基準）だけでなく、女性の活躍に対する支援・促進状況の判断基準である「リフトアップ基準」と「バックアップ基準」を用いて審査を行う。リフトアップ基準およびバックアップ基準とは、女性活躍の支援・促進状況を異なる視点で測る基準である。

##### ●リフトアップ基準：

より多くの女性社員がイノベーション創出役として能力を発揮できるように

するために、より重要な立場、地位、部署等での女性の起用・登用をどの程度積極的に行っているか、という視点での審査基準。

●バックアップ基準：

女性社員がイノベーション創出役として活躍しやすくするために、女性社員に対するサポートを企業全体としてどの程度積極的に行っているか、という視点での審査基準。

リフトアップ基準では、女性の起用・登用のタイプを4つに分け、それぞれについて設定理由と基準の詳細（提出書類および融資適格の目安）を作成した（図表4）。基準の詳細の作成において特に考慮した点は次の3点である。

- ①これまで積極的に取り組んできた企業（A）とこれから取り組もうとする企業（B）を区別して基準を作成した。これは現在において女性の活躍に対する支援・促進を行っていないがこれから取り入れていきたいと考える企業と、すでに取り組んでいるがさらに積極的に女性の活躍を支援・促進したいと考える企業に対してどちらの企業にも当てはまるように考えることで、より多くの企業がこの融資制度の対象となれるようにしたものである。
- ②「融資適格ラインの目安」の数字に幅を持たせた。たとえばタイプ1の採用を計画している企業（B）では返済期間内に女性の正規雇用の比率が10%～20%増加する計画を作成していることを目安とした。これは現状の女性正規雇用比率や企業規模、経営状態を見たときに、対象となる企業がどのくらい女性の正規雇用比率を増加させる見込みがあるか判断し、無理のない比率を設定できるように考えた。
- ③「融資適格ラインの目安」に産業別平均割合を採用した。これは医療・福祉業や美容業などもともと女性が多い業種と、運送業や建設業など女性が少ない業種の間には差を作らず公正な割合にするためである。

これら3点とも、ヒアリングした複数の企業の方々から受けた指摘をもとに、検討を深めて考案したものである。

バックアップ基準では、女性社員に対するバックアップのタイプを5つに分け、それぞれについて設定理由と想定される取り組みを作成した（図表5）。基準の詳細の作成において特に考慮した点は次の3点である。

- ①「想定される取り組み」を評価しやすいようにチェック式を採用した。これは実施している取り組みを行っているか、またはこれから行うものかをチェックするだけで基準に当てはまるかを判断することができるようになっている。また、難易度・重要度が上から下へと徐々に高くなるように項目を並べた。これによって企業側と融資側の検証作業の効率化を図ることができる。
- ②女性のみを対象とした取り組みと企業内全体を対象とした取り組みに注目し

て取り入れた。たとえばタイプ B の「女性の能力向上支援」は女性の能力向上を目的としたものだが、タイプ D の「人事評価基準の明確化」は全社員を対象とした公平な人事評価を促すものである。これは女性が活躍するための直接的な支援と、社内全体を通じた環境づくりという間接的な支援を行うことで結果としてより女性が活躍しやすい企業になると考えたものである。

- ③基準タイプの一つに「女性社員に対する上司のマネジメントの実施確認」を設けた。これは法政大学教授武石恵美子氏の『女性の昇進意欲を高める職場の要因』という論文で、女性の昇進意欲を高める要因として「上司の部下育成にかかるマネジメント」が重要であると述べられていたため、この点に着目して取り入れた。

なお、リフトアップ基準とバックアップ基準には、私たちの 4 回にわたる実際の企業への聞き取り調査の成果が多く反映されている。リフトアップ基準とバックアップ基準の作成の手順は図表 6 に記載している。

#### (2) ポイント制による金利優遇

この融資制度では、金融機関が通常の業績基準（信用格付け基準）で審査した結果をベースにしながら、リフトアップ基準およびバックアップ基準によって採点した点数に応じて、貸出金利を優遇する。つまり、ポイント制による金利優遇である。具体的には、金融機関は融資を希望する企業に対して、まず通常の融資で行うような業績基準（信用格付け基準）で審査する。次にリフトアップ基準およびバックアップ基準の項目に沿って採点し、合計点をそれぞれ計算する。その合計点で優遇金利が決定し、その優遇金利の分だけ差し引いた利率が、最終的な貸出金利となる。貸出金利の優遇の程度は図表 7 の通りである。

バックアップ基準では各項目を同じ配点にしている。一方、リフトアップ基準では、女性起用・登用タイプ、そしてこれまで取り組んできた企業か今後取り組む計画のある企業かで配点を変えている。

このようなポイント制での金利優遇を考案した理由は、女性の活躍支援・促進を積極的に取り組んでいる企業やそれを計画している企業のあと押しがしやすいようにと考えたからである。またポイント制にすることで審査方法が簡素化され、借り手と貸し手双方の負担が少なくなるようにした。

貸出金利の優遇をどの程度にするかについては、私たちは次のように考えた。まずリフトアップ基準の配点については、これから女性の起用・登用を計画している企業（B のタイプ）がより優遇されるように、現在すでに起用・登用している企業（A のタイプ）よりも高くした。また、難易度が上がるにつれ徐々に配点が高くなっていくようにした。難易度の順は、タイプ 1、2 が同じで、次にタイプ 3、そしてもっとも難易度が高いのがタイプ 4 である。バックアッ

ブ基準については、当てはまる取り組みの個数によって点数が決まるようになっている。また銀行貸出金利の分布（図表 8）および日本銀行金融機構局が公表している「貸出約定平均金利の推移」（図表 9）のデータから、中小企業の貸出金利が約 1.25～2.0%であると推測し、女性の活躍をある程度支援しようとしている企業が約 1%の貸出金利の優遇が受けられるように考えた。

### （3）融資対象となる借り入れ目的

女性活躍応援融資では、借り入れの目的が女性の活躍支援・促進であることを必須条件とする。女性活躍応援融資を受けることにより、女性の雇用の増大又は活躍の場を増やせると見込める企業を対象とする。そのため、女性が活躍するための環境づくりの一つとして設備投資を行うこと等も女性の活躍支援・促進と認める。

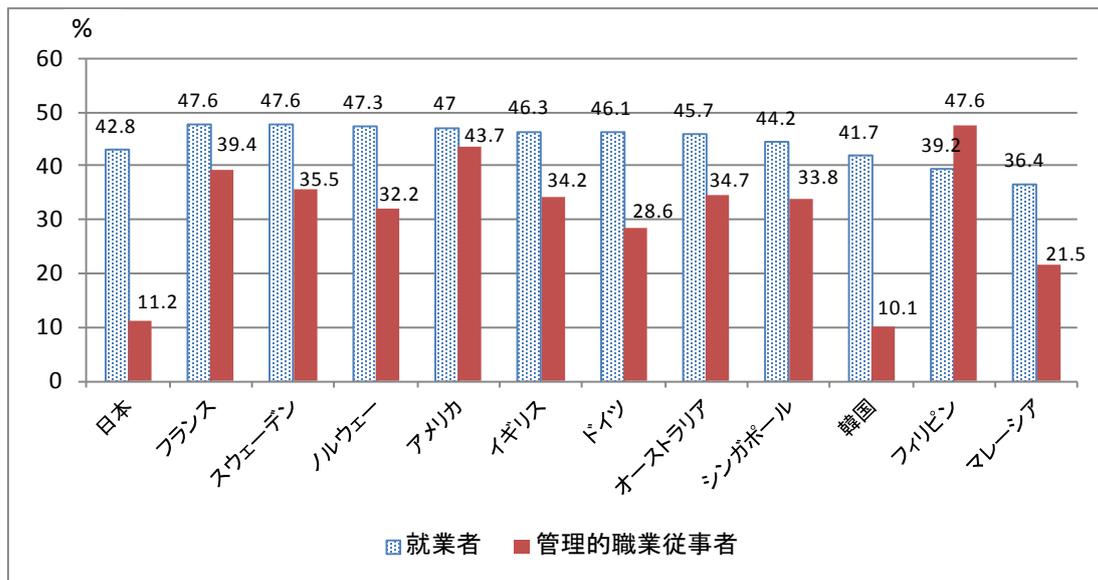
### （4）融資対象となる企業

私たちは当初、大企業を想定して新たな融資制度の基準の草案を作成した。これは、先進的な取り組みを行っている大企業の事例のみを分析していたためである。しかし、草案作成の後に 4 社の企業を訪問して聞き取り調査を行ったところ、そのほとんどで、大企業と中小企業では状況がまったく異なると指摘された。この指摘を受けて検討し直した結果、大企業ではなく、「中小企業」を対象にした融資制度にすべきと考えた。これは、日本の経済の基盤となっているのが中小企業であり、これらが女性の活躍支援・促進に力を入れれば日本経済全体に良い影響を与えることになると考えたからだ。また、大企業はすでに女性の活躍支援・促進を行っていることが多いのに対し、中小企業は実施していることが少なく、資金的な面で余裕がないことから、なかなか踏み出せないため、そのような中小企業の後押しをしたいと考えた。なお、ここでいう「中小企業」とは、中小企業基本法で定められている「中小企業」である（中小企業の定義は図表 10 の通り）。

### （5）融資を実施する金融機関

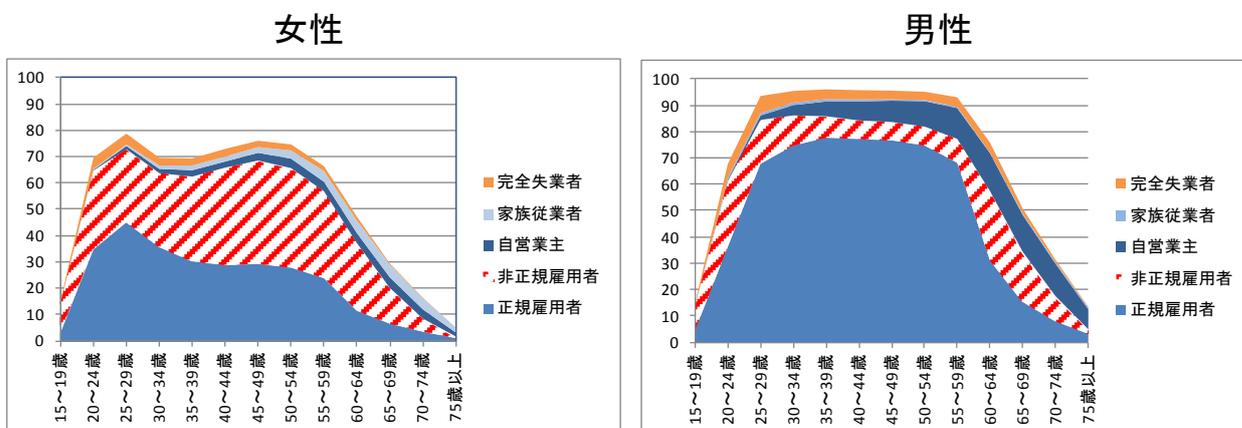
私たちは、この融資制度を、日本政策金融公庫の融資制度に追加すべきと考える。その理由は、通常の民間の金融機関にとっては金利を優遇することは利益の減少を招くことになるため、この融資制度を積極的に実施しようとしなからである。日本政策金融公庫は、一般の金融機関が行う金融を補完することを旨としつつ、中小企業・小規模企業への融資によって、国民生活の向上に寄与することを目的とする政策金融機関であるため、民間金融機関と異なり、利益のみを追求するわけではない。現在でも幅広い内容の融資制度を運営している日本政策金融公庫が、私たちが提案するような女性の活躍を支援・促進するための融資制度を導入することは現実的であり、可能性が高いと考える。

図表1 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



(出所)内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成26年版』(第1-2-9図)のCSVファイルデータから作成。

図表2 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳(男女別, 平成25年)



(出所)内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成26年版』(第1-特-14図)のCSVファイルデータから作成。

図表3 女性の活躍の支援・促進のための制度等(現在実施されているもの)(1)

種類	制度・表彰・プロジェクトの名称	実施機関	制度・表彰・プロジェクトの狙い	対象	認定・合格した場合の資金的メリット(賞金・支給金・税制優遇等の概要)
1	助成金支給 職場意識改善助成金(職場環境改善・改善基盤整備コース)	厚生労働省	労働時間等の設定の改善により、職場意識の向上を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する目的	支給対象となる事業主は、次のいずれにも該当する事業主 (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること (2) 次のいずれかに該当する事業主であること(資本金5000万円以下または従業員数50人以下の小売業、資本金5000万円以下または従業員数100人以下のサービス業、資本金1億円以下または従業員数100人以下の卸売業、資本金3億円以下または従業員数300人以下のその他の業種) (3) 事業開始時の労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満、または月間平均所定外労働時間数が10時間以上である事業主であること (4) 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など労働時間等の設定の改善を目的とした職場における意識の改善、または労働時間管理の適正化に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること ・取り組みはいずれか1つ以上実施 ○労務管理担当者に対する研修 ○労働者に対する研修、周知・啓発 ○外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士、中小企業診断士など) ○就業規則・労使協定等の作成・変更(計画的付与制度の導入など) ○労務管理用ソフトウェア ○労務管理用機器の導入・更新 ○デジタル式運行記録器の導入・更新(デジタコ) ○テレワーク用通信機器の導入・更新 ○労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(拡充)(飲食店での食器洗い乾燥機、小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)	取り組みの実施に要した経費の一部を、目標達成状況に応じて支給 2種類の目標(a:年次有給休暇の取得促進、b:所定外労働の削減)をどちらも達成した場合は最大80万円(補助率3/4)、どちらか一方の場合は最大66万円(補助率5/8)、どちらも未達成の場合は最大53万円(補助率1/2)。
2	助成金支給 職場意識改善助成金(テレワークコース)	厚生労働省	労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日在宅で就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する目的	支給対象となる事業主は、次のいずれにも該当する事業主 (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること (2) 次のいずれかに該当する事業主であること(資本金5000万円以下または従業員数50人以下の小売業、資本金5000万円以下または従業員数100人以下のサービス業、資本金1億円以下または従業員数100人以下の卸売業、資本金3億円以下または従業員数300人以下のその他の業種) (3) テレワークを新規で導入する事業主であること(試行的に導入している事業主を含む) (4) 労働時間等の設定の改善を目的とした終日在宅で就業するテレワークの実施に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること ・取り組みはいずれか1つ以上実施 ○テレワーク機器等購入経費 ○保守サポート料、通信費 ○クラウドサービス使用料 ○就業規則・労使協定等の作成・変更 ○労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発 ○外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士など)	取り組みの実施に要した経費の一部を、目標達成状況に応じて支給。 成果目標(評価期間に1回以上、対象労働者全員に、終日在宅で就業するテレワークを実施させる。評価期間において、対象労働者が終日在宅でテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする。)を達成した場合、1人当たり最大6万円、1企業当たり最大150万円(補助率3/4)。未達成の場合、1人当たり最大4万円、1企業当たり最大100万円(補助率1/2)。
3	助成金支給 両立支援等助成金(事業所内保育施設設置・運営等支援助成金)	厚生労働省	従業員の仕事と子育ての両立のために、お子さんを預かる事業所内保育施設の設置・運営・増築を行う事業主・事業主団体の方々に費用の一部を助成する目的	1事業主・1事業主団体につき1施設が対象 ◆雇用保険の適用事業の事業主または事業主団体であること。 ◆原則として、自社で雇用する従業員が養育する乳幼児を預かるための事業所内保育施設を、長期的・安定的に運営する事業主または事業主団体であること。 ◆育児・介護休業法に規定する育児休業、所定労働時間の短縮措置について、労働協約または就業規則に定め、実施していること。 ◆次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、策定・届出、公表及び労働者への周知を行っていること。 ◆育児・介護休業法等の労働関係法令に違反していないこと。 ◆労働保険料を滞納していないこと。 ◆法人設立後または事業開始後3年が経過し、かつ、3か年連続して損失を計上していないこと。	1 設置費 ①新築、②購入、③既存の所有建物の増改築、④購入した既存建物の増改築、⑤賃借した建物の増改築に要した費用 2 増築費 ①5人以上の定員増となる増築または利用定員2人以上かつ面積3.96㎡以上の安静室の増築に要した費用②5人以上の定員増となる建て替えに要した費用③当該助成金の支給要件を満たさない施設を、新たに要件を満たす施設に増築又は建て替えに要した費用 3 運営費 ①事業所内保育施設に配置された専任の保育士、看護師の人員費、運営を別企業に委託している場合はその委託料のうち専任の保育士、看護師の人員費②事業所内保育施設が賃貸借施設である場合はその借料 ・設置費の助成率…大企業1/3、中小企業2/3 助成限度額…大企業1,500万円、中小企業2,300万円 ・増築費の助成率…大企業1/3、中小企業1/2 ・増築の場合の助成限度額…大企業750万円、中小企業1,150万円 ・建て替えの場合の助成限度額…大企業1,500万円、中小企業2,300万円 ・運営費の助成率…大企業1/2、中小企業2/3 運営費の助成限度額 通常型:現員15人未満、支払限度額未滿379万2千円、15~20人未滿540万円、20人以上699万6千円 時間延長型:現員15人未満、支払限度額505万2千円、15~20人未滿729万円、20人以上951万6千円 深夜延長型:現員15人未満、支払限度額533万2千円、15~20人未滿778万円、20人以上1,014万6千円

図表3 女性の活躍の支援・促進のための制度等(現在実施されているもの)(2)

<p>4 助成金支給</p>	<p>両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>就業規則等により子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に對して助成するものであり、労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい短時間勤務制度の普及促進を図ることを目的</p>	<p>次の全ての要件に該当する事業主が対象                  ①少なくとも0歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則により全ての事業所において制度化している。                  ②①により制度化された短時間勤務制度の利用を希望した小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険の被保険者に、連続して6か月以上制度を利用させた。                  ③短時間勤務制度の利用開始後の基本給、諸手当、賞与などの水準及び基準が、短時間勤務制度の利用開始前と比較して同等以上である。                  ④②の該当者を、短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用しており、さらに、支給申請日においても雇用保険の被保険者として雇用している。                  ⑤平成22年3月31日以前に本助成金の対象となる短時間勤務制度を導入し、同制度を連続して6か月以上利用した者がいない。                  ⑥育児・介護休業法に基づいて、育児休業の制度、育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定している。                  ⑦次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じている。                  ⑧申請予定の労働者の同一の子について「中小企業両立支援助成金」を受給していない。                  ⑨申請予定の労働者について「中小企業両立支援助成金(継続就業支援コースまたは期間雇用者継続就業支援コース)」を受給していない。                  ⑩同一の事由について「均衡待遇・正社員化推進奨励金(短時間正社員制度)」または「短時間労働者均衡待遇推進等助成金(短時間正社員制度導入促進等助成金)」を受給していない。                  ⑪同一の事由について「キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)」を受給していない。</p>	<p>事業主の規模によって金額が異なる。                  ①支給対象労働者が最初に出た場合、中小企業事業主40万円、中小企業事業主以外の事業主30万円                  ②①の支給決定を受けた最初の支給対象労働者が、短時間勤務制度を連続して6ヶ月間利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月雇用した日の翌日から5年以内に2人目以降の支給対象労働者が出た場合、中小企業事業主15万円、中小企業事業主以外の事業主10万円                  ・平成26年3月31日までに、支給要件を満たした場合は、中小企業事業主への該当の有無に加え、常時雇用する労働者数により、下表のとおり支給される。なお、平成26年4月1日以降に支給要件を満たした場合は、( )内の金額が支給。                  中小企業事業主で常時雇用労働者数100人以下の場合1人目40万円2～5人目15万円、常時雇用労働者数101人以上の場合1人目40万円2～5人目15万円6～10人目10万円(なし)、中小企業事業主以外の事業主で常時雇用労働者数100人以下の場合1人目40万円(30万円)2～5人目15万円(10万円)6～10人目10万円、常時雇用労働者数101人以上の場合1人目30万円2～10人目10万円。</p>
<p>5 助成金支給</p>	<p>両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 I 代替要員確保コース)</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に對して助成金を支給するものであり、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境を整備を図ることを目的</p>	<p>次の要件を満たすことが必要                  1「各雇用関係助成金に共通の要件等」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                  (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、出勤状況及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、音轉する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。                  2中小企業事業主であること。                  3支給決定対象期間                  最初に支給決定された支給対象者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。                  4休業制度等の規定                  「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」及び同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること。                  5「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。</p>	<p>1 本助成金の支給額は、支給対象者1人あたり15万円。                  ただし、1事業主当たり最初の受給から5年間、かつ1年度間に延べ10人を上限。                  2 1の支給対象となった事業主が、さらに上記「支給額の加算措置の対象となる措置」の1～3のすべての措置を実施した場合、1事業主あたり1回限り5万円が加算支給。</p>
<p>6 助成金支給</p>	<p>両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 II 休業中能力アップコース)</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>育児休業または介護休業中の労働者に対して、能力の開発および向上に関する措置を講じた事業主等に対して助成金を支給するものであり、育児休業・介護休業の修了後の再就業を円滑にすることを目的</p>	<p>下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主等が、次の1～3のすべてを実施した場合に受給することができる。                  1 職場復帰プログラムの規定                  労働者が育児休業または介護休業(以下「休業」という)の取得終了後の再就業を円滑にするための能力の開発および向上に関する次のいずれかに該当する措置(以下「職場復帰プログラム」という)のうち、次の(1)～(4)のいずれかをあらかじめ規定していること。                  (1)在宅講習                  (2)職場環境適応講習                  (3)職場復帰直前講習                  (4) 職場復帰直後講習                  (5)情報提供                  2 休業の取得と職場復帰プログラムの実施                  中小企業事業主が雇用する労働者に、3か月以上の育児休業または1か月以上の介護休業を取得させ、かつ1によって規定された職場復帰プログラムのうちのいずれかを本人に対して実施すること。                  3 休業取得後の継続雇用                  支給対象者を、当該休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること。</p>	<p>1 本助成金は、支給対象者1人あたり、受講した職場復帰プログラムの内容に応じて、下表の支給額に、実施した月数(または日数)を乗じた額が支給。                  ただし、1事業主当たり育児休業、介護休業に係る支給対象者の上限をそれぞれ延べ20人。                  在宅講習 1月当たり 9,000円、職場環境適応講習 1日当たり 4,000円、職場復帰直前講習 1日当たり 5,000円、職場復帰直後講習 1日当たり 5,000円、1人当たり上限額は全て 21万円                  2 さらに、上記「対象となる措置」の1の(1)～(4)の措置のうち、いずれか1つ以上措置を実施した場合、「職場復帰プログラム開発作成費」として支給対象者1人あたり13,000円が支給。                  3 1の支給対象となった事業主が、さらに上記「支給額の加算措置の対象となる措置」の1～3のすべての措置を実施した場合、1事業主あたり1回限り5万円が加算支給。</p>

図表3 女性の活躍の支援・促進のための制度等(現在実施されているもの)(3)

7	助成金支給 両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金Ⅲ継続就業支援コース)	厚生労働省	労働者に育児休業を取得させて育児休業終了後原職復帰させ、あわせて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して、助成金を支給するものであり、育児を行う労働者の継続就業を支援することを目的	○対象となる事業主 本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要である。 1「各雇用関係助成金に共通の要件等」のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当しないこと。 (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。 2 常時雇用する労働者数が100人以下の事業主であること。 3 休業制度等の規定 「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること。 4 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を管轄の労働局に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。	本助成金(コース)は、支給対象者1人あたり下表の額が支給ただし、1事業主当たり延べ5人を上限。 最初の支給決定の対象となる支給対象者 40万円 2人目から5人目の支給決定の対象となる支給対象者 15万円
8	助成金支給 両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金Ⅳ期間雇用者継続就業支援コース)	厚生労働省	有期契約労働者(期間雇用者)について、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて育児休業終了後原職復帰させ、あわせて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して、助成金を支給するものであり、期間雇用者の継続就業を支援することを目的	下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1~4のすべてを実施した場合に受給することができる。 1 育児休業及び育児のための短時間勤務制度に係る規定 2 育児休業取得 3 原職復帰後の継続雇用 1の規定に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後、引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用し、さらに支給申請日において雇用すること。 4 両立支援制度に係る研修 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との両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための研修を実施すること。 ア 育児休業および育児のための短時間勤務制度等の取得を予定している者のみならず、管理職等を含むすべての雇用保険被保険者が受講していること。 イ 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の理解と利用促進のための説明を実施するもので、以下のような内容を含み、研修時間は2時間以上であること。 ウ 支給申請日までの過去1年間に1回以上開催したこと。	1 本助成金(コース)は、支給対象者1人あたり下表の額が支給。 ただし、1事業主当たり延べ5人を上限。 最初の支給決定の対象となる支給対象者 40万円 2人目から5人目の支給決定の対象となる支給対象者 15万円 2 1の支給対象となった事業主が、さらに「通常の労働者として復帰させた場合の加算」に該当した場合、支給対象者1人あたり下記の額が支給。 最初の加算に係る支給決定の対象となる支給対象者 10万円 2人目から5人目の加算に係る支給決定の対象となる支給対象者 5万円 3 1の支給対象となった事業主が、さらに「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1事業主あたり1回限り5万円が加算支給。
9	助成金支給 両立支援等助成金(ポジティブ・アクション能力アップ助成金)	厚生労働省	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	①「女性の職域拡大」または「女性の管理職(課長相当職以上をいう。以下同じ。)登用等」のいずれかの取組についての数値目標を設定している。 ② ①の数値目標を、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内のポジティブ・アクション応援サイト」または「女性活躍推進宣言コーナー」に、掲載している。 ③ 「女性の職域拡大」または「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の等の研修実施計画を策定し、②で数値目標を掲載後、その計画に沿って合計30時間以上のポジティブ・アクション研修を実施している。 ④ ②で数値目標を掲載後、6か月経過後かつ3年以内に数値目標を達成し、支給申請日までその状態が継続している。 ⑤ ④で達成した数値目標に係る女性労働者がのうち、少なくとも1名が、③で実施したポジティブ・アクション研修に参加している。	・1事業主1回限り:大企業 15万円、中小企業 30万円
10	助成金支給 キャリア形成促進助成金(育休中・復帰後等能力アップコース)	厚生労働省	キャリア形成促進助成金の政策課題対応型訓練に、育児休業中や復帰後・再就職後の能力アップのための訓練に取り組む事業主に対する支援策	① 育休中・復帰後等能力アップコース実施計画書を作成していること。 ② 次の労働者に次のいずれかの訓練を受けさせること。 ア) 3か月以上の育児休業期間中の雇用保険被保険者を対象とする自発的な訓練 イ) 3か月以上の育児休業取得期間終了後に職場復帰して、1年以内の労働者を対象とする訓練 ウ) 妊娠・出産・育児により離職したが、子どもが小学校入学までに再就職した労働者に対して、再就職後3年以内に行う訓練	助成額 【中小企業】賃金助成:800円(1H)、経費助成:1/2(限度額:1人1コース15~50万円) 【大企業】賃金助成:400円(1H)、経費助成:1/3(限度額:1人1コース10~30万円)
11	助成金支給 キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)	厚生労働省	短時間正社員への転換や新たな雇い入れを行う事業主に対して助成するものであり、主にワークライフ・バランスの観点から正規雇用労働者から短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定	ガイドラインに沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができる。 1 対象労働者 (1)正規雇用労働者 (2)有期契約労働者等 (1)(2)は通算して6か月以上の期間雇用されている労働者 (3)有期実習型訓練修了者 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了した有期契約労働者等 (4)新たに短時間正社員として雇い入れられる労働者 2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定 ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けること 3 短時間正社員への転換または雇い入れの実施 2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者に対する「短時間正社員」への転換または雇い入れを次の(1)~(6)のすべてを満たして実施すること (1)対象労働者を短時間正社員に転換する制度、または短時間正社員として新たに雇い入れる制度を、労働協約または就業規則に規定し、当該制度の規定に基づき雇用する労働者を短時間正社員に転換または新たに短時間正社員として労働者を雇入れたこと (2)短時間正社員への転換または短時間正社員として新たな雇い入れを実施した後、6か月以上継続して雇用し、当該労働者に対して転換または雇入れ後の処遇適用後6か月分の賃金を支給したこと (3)支給申請日において(1)の制度が継続していること	1 本助成金(コース)の支給額は、支給対象者1人当たり15万円(常時雇用する労働者が300人を超えない中小規模企業の場合20万円)。 ただし、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合の支給額は、支給対象者1人当たり25万円(中小規模企業の場合30万円)。 2 また、支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は、1人あたり10万円を加算。 3 VIの「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」の人数と合計し、1年度1事業所あたり10人までを上限。

図表3 女性の活躍の支援・促進のための制度等(現在実施されているもの)(4)

12	助成金支給	中小企業新能力プロジェクト	中小企業庁・経済産業省	中小企業・小規模事業者が優秀な人材を確保することができるよう、育児等で一度退職し、再就職を希望する方(新戦力)に中小企業・小規模事業者の生産現場等に触れる機会を付与し、職場経験のブランクを埋めるための職場実習等を実施する目的	本事業の対象(実習生)となる方 1.申込時、離職中であること。(パート・アルバイトを除く) 2.同一企業にて2年以上の正社員就業歴があること。 本事業の受入れ対象となる企業様 1.中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条に規定する中小企業者であって、みなし大企業ではないこと。 2.「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)を講じている中小企業・小規模事業者であること。	実習にかかる助成金 実習時間に応じ、実習生に対して技能習得支援助成金として国から日額最大7,000円が支払われる。
13	税制優遇	くるみんマーク認定制度	厚生労働省	認定を受けた事業主は、次世代認定マーク「くるみん」を自社商品や広告などに使用することができ、子育てをサポートしている企業であることを対外的にアピールする目的	・青色申告書を提出する事業主であること。 ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けること。	厚生労働大臣の認定を受けると、取得・新築・増改築等した建物等について割増償却をすることができる、税制優遇措置を受けることができる。 次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づく認定を受け、次世代認定マーク(愛称「くるみん」)を取得した企業は、認定を受けた対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築等した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却。
14	表彰	女性起業家大賞	全国商工会議所女性会連合会	女性の視点で、革新的・創造的な創業や経営を行い、事業を成功させている女性起業家を顕彰し奨励・支援することを目的	創業期(創業から10年未満)の女性経営者で、日々、経営革新・創意工夫に果敢に取り組み、他の女性経営者の範となる企業経営・事業展開・事業発展等に実績を挙げている者。	取優秀賞の日本商工会議所支援員フローズ(Growth)部門(創業から5年以上10年未満)、スタートアップ(Start up)部門(創業から5年未満)共に(表彰状・副賞20万円)1名 優秀賞の全国商工会議所女性会連合会会長賞と共に(表彰状・副賞10万円)1名 奨励賞の全国商工会議所女性会連合会企画調査委員長賞と共に(表彰状・副賞5万円)2名 特別賞の全国商工会議所女性会連合会企画調査委員長特別賞と共に(表彰状)若干名
15	表彰	イクメン企業アワード(イクメン・プロジェクト)	厚生労働省	働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進するため、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、表彰企業の取組内容はホームページ等で掲載。さらに、他企業のロールモデルとして普及させていくことにより、企業における働き方を改革し、育児と仕事の両立を推進する目的	次世代法に基づく労働局長の認定(くるみんマークの認定)を受けている企業。認定を受けていない企業においては、育児のために休暇を取得した男性従業員が人以上いること、一般事業主行動計画を策定していること及び育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないこと。	なし
16	表彰	均等・両立推進企業表彰	厚生労働省	「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的	【均等・両立推進企業表彰】厚生労働大臣最優良賞 男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が顕著である企業 【均等推進企業部門】 厚生労働大臣優良賞 女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が認められる企業 ・都道府県労働局長優良賞 地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業 ・都道府県労働局長奨励賞 地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業 【ファミリー・フレンドリー企業部門】厚生労働大臣優良賞 仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が認められる企業 ・都道府県労働局長優良賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいえるべき取組を推進している企業 ・都道府県労働局長奨励賞 地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業	なし
17	表彰	ダイバーシティ経営企業100選	経済産業省	様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、ベストプラクティスとして発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的	・原則として民間企業(株式会社、合名会社、合資会社、合同会社等)であること。(都道府県、市町村等の地方公共団体、ならびにそれに準ずる団体等、独立行政法人、大学、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人、NPO法人等は応募対象外) ・応募時点までの過去3年間において、労働関連法令等に関して重大な違反がないこと。 ・反社会的勢力とのつながり等、社会通念上表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。	なし

図表3 女性の活躍の支援・促進のための制度等(現在実施されているもの)(5)

18	表彰	なでしこ銘柄	経済産業省・東京証券取引所	女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力的銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していく目的	東証一部上場企業を対象に、①女性のキャリア支援と、②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコーピングを行い、各業種上位企業の中から財務面でのパフォーマンスもよい企業として2012年度は17社。2013年度は26社(いずれも33業種中)を選定	なし
19	表彰・奨励金支給	DBJ女性新ビジネスプランコンペティション	日本政策投資銀行	女性が新しい視点でビジネスを志し、その成長や転換を目指すことは、社会や経済に変革をもたらす、新たな成長の原動力とする目的	創業期にある女性経営者による事業で、技術、サービス、ビジネスモデル等において新規性ある高い付加価値が期待でき(革新性)、かつ事業としての成長が期待できる(事業性)ビジネスプランを対象。はじめて事業を営む人の他、いわゆる第二創業(業態転換や新規事業への進出)の人も対象。	DBJ女性起業大賞、同優秀賞の2つを表彰し、受賞者には、事業奨励金(大賞受賞者は最大1,000万円)の支給、ならびに受賞者の事業に対するメンタリングを、受賞後1年間実施
20	情報公開	「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂	金融商品取引所	女性が活躍できる人事戦略やマネジメントが中長期的な企業価値に大きな影響を与え得るの見方を背景に経営情報の一部として評価される場が増加していること、また女性の活躍に積極的に取り組む企業が資本市場で評価され資金調達が容易になるなど、経済的便益がもたらされる仕組みを作る目的	監査役設置会社・委員会設置会社の上場企業	なし
21	情報公開	女性の活躍「見える化」サイト	内閣府	企業における女性の活躍を推進していくためには、各企業の現状を、投資家、消費者、就活中の学生等の皆様から「見える」ようにし、自主的な取組が他の企業に波及していくような仕組みが必要。このため内閣府では、ご了解をいただいた上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表する目的	【公表している企業数(2014.8.29現在)】 上場企業3,552社中1,223社(34.4%)が公表 ※上場企業数:2013年4月現在 ※このほか、未上場企業(2013年4月現在)10社も情報開示している。	なし
22	金利優遇融資	女性、若者／シニア起業家支援資金(新企業育成貸付)	日本政策金融公庫	「女性、若者／シニア起業家支援資金(新企業育成貸付)」などの融資を通じて、事業開始後概ね7年以内の女性の方、30歳未満か55歳以上の方の新規開業のお手伝いする目的	女性、若年者(30歳未満)または高齢者(55歳以上)であって、新規開業して概ね7年以内の方	融資限度額 直接貸付 7億2千万円(うち運転資金2億5千万円) 代理貸付 1億2千万円 利率(年) 設備資金 2億7千万円まで(土地に係る資金を除く)特別利率 ただし、技術・ノウハウ等に新規性がみられる事業であって、一定の製品化及び売上が見込めるものに係る設備資金(土地にかかる資金は除く)特別利率 2億7千万円超 基準利率 雇用の維持または雇用の拡大を図る場合は、それぞれの利率-0.1% 運転資金 特別利率1 ただし、雇用の維持または雇用の拡大を図る場合は、特別利率1-0.1% □

(出所)

厚生労働省「職場意識改善助成金(職場環境改善・改善基盤整備コース)」([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html))  
 厚生労働省「職場意識改善助成金(テレワークコース)」([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html))  
 厚生労働省「事業所内保育施設の設置・運営を応援します！(事業所内保育施設設置・運営等支援助成金のご案内)」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/hoiku-riifu.pdf>)  
 厚生労働省「両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)」([http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei\\_22-2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-2.pdf))  
 厚生労働省「両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 I 代替要員確保コース)」([http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei\\_22-3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-3.pdf))  
 厚生労働省「両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 II 休業中能力アップコース)」([http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei\\_22-4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-4.pdf))  
 厚生労働省「両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 III 継続就業支援コース)」([http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei\\_22-5.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-5.pdf))  
 厚生労働省「両立支援等助成金(中小企業両立支援助成金 IV 期間雇用者継続就業支援コース)」([http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei\\_22-6.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-6.pdf))  
 厚生労働省「両立支援等助成金(ポジティブ・アクション能力アップ助成金)」([http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kosodate\\_tanjikanP40-45.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kosodate_tanjikanP40-45.pdf))  
 厚生労働省「キャリア形成促進助成金(育休中・復帰後等能力アップコース)」([http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kyuugyou\\_haishi.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kyuugyou_haishi.pdf))  
 厚生労働省「キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)」([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html))  
 中小企業庁・経済産業省「中小企業新戦線プロジェクト」が動き出します！～育児等で一度退職し、再就職を希望する方(新戦線)の採用・就職を応援します！～([http://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/humanresources/20130419shinsenryoku\\_project.html](http://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/humanresources/20130419shinsenryoku_project.html))  
 厚生労働省「くるみマーク認定制度」([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/))  
 全国商工会議所女性会連合会「女性企業家大賞～「感動・変革への挑戦」をキーワードに女性起業家を表彰～」(<http://joseikaijcci.or.jp/info/2014/oubo.html>)  
 厚生労働省「イクメン企業アワード(イクメン・プロジェクト)」([http://ikumen-project.jp/ikumen\\_award\\_form\\_2014/index.php](http://ikumen-project.jp/ikumen_award_form_2014/index.php))  
 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰について」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>)  
 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」(<http://www.diversity100sen.go.jp/>)  
 経済産業省「東京証券取引所」女性の活躍で企業を視る「なでしこ銘柄」(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>)  
 日本政策投資銀行「DBJ女性新ビジネスプランコンペティション」(<http://www.dbj.jp/service/advisory/wec/>)  
 金融商品取引所「女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂について」([http://www.tse.or.jp/news/09/130418\\_a.html](http://www.tse.or.jp/news/09/130418_a.html))  
 内閣府「女性の活躍「見える化」サイト」(<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>)  
 日本政策金融公庫「女性、若者／シニア起業家支援資金(新企業育成貸付)」([https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02\\_zyoseikigyoku\\_m\\_t.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoku_m_t.html))

図表4 リフトアップ基準

タイプ	基準に設定した理由	基準の詳細		融資審査における点数
		必要な書類	融資適格の目安	
1 女性を積極的に採用している企業(A)、又は採用を計画している企業(B)	①女性を多く採用することで女性社員の活動の幅と活躍の場が広がり、それによってさらに女性社員が働きやすいイメージが醸成される。 ②女性社員を増やすことで女性同士のネットワークが生まれ、女性の仕事に対する意識改革を促すことができる。	(A)なし	過去5年間の正規採用者数の内、女性の割合が産業別平均割合より5%以上高い。	8点
		(B)採用計画書	返済期間内に女性の正規雇用の比率が10%~20%増加する計画を作成している。	12点
2 女性の職域拡大を積極的に行っている企業(A)、又は行う計画をしている企業(B)	女性の活躍の場を広げられ、新たな発想や企業の業績及び評価向上につながる。	(A)なし	過去5年の間に部署の女性比率が5%以上上昇している。	8点
		(B)人材配置計画書	返済期間内に部署の女性比率を5%~10%上昇させる計画を作成している。	12点
3 管理職に女性を登用している企業(A)、又は登用を計画している企業(B)	①今までにはない女性ならではの視点、考えを取り入れやすくすることが出来る。 ②イメージモデルとして次の女性社員のお手本とすることが出来る。また意欲向上にもつながる。	(A)なし	女性管理職の割合が産業別平均割合より5%以上高い。	10点
		(B)管理職登用計画書	具体的な取り組み内容と、女性管理職の比率を返済期間内に最低5%以上増加させる目標を提示している。	15点
4 取締役会に女性が就任している企業(A)、又は就任を計画している企業(B)	取締役会に女性を加える又は女性の人数を増やすことによって、経営に女性の意見を取り入れやすくなり、会社全体として新たな発想によるイノベーションを起こすことに繋がる。	(A)なし	女性の取締役の人数が2人以上である。	15点
		(B)取締役就任計画書	具体的な取り組み内容と、女性取締役の人数が返済期間内に1人~3人増加させる目標を提示している。	20点
(注) 合計点は、融資の対象となる企業が1~4のそれぞれでAタイプに該当するのか、Bタイプに該当するのか、あるいはどちらにも該当しないのかによって異なるため、最低点が8点、最高点が59点になる。				8~59点

図表5 バックアップ基準

▶バックアップに関する取り組みのチェック表

バックアップのタイプ		基準に設定した理由	想定される取り組み		チェック欄
A	勤務形態の柔軟化 および ライフイベント支援	能力はあっても子育てや介護が忙しく、仕事ができないという女性へのサポートが必要である。	就業時間の多様化	時短勤務・短時間社員制度がある	
				変形労働時間制・勤務時間自由設定がある	
				勤務時間前倒しができる	
			勤務場所の多様化	勤務時間・日数を選択できる	
				在宅勤務ができる	
			勤務場所の自由選択ができる		
			勤務地の選択ができる		
子連れ出勤ができる					
職種変更制度がある					
ライフイベント支援	育児・産休時の給与支援がある				
	育児・介護休暇の取得率向上対策をしている				
B	女性の能力向上支援	女性の能力向上により仕事の幅を広げることにつながる。	研修による支援	女性管理職層育成研修がある	
				階級別研修がある	
			セミナー・講演をしている		
役職経験を積ませる支援	他部署の業務を経験できる機会を提供している				
職場以外での能力向上の支援	スキルアップ休職制度がある				
	資格習得の奨励・費用補助がある				
C	会社全体での意識改革	会社全体で意識改革を行うことで女性が仕事をしやすくなる。	研修による意識改革	社内全体意識改革研修がある	
				上司のマネジメント研修がある	
			社員の他部署・他企業研修への参加ができる		
			人事による意識改革	男女の区別のない配置と人材育成	
	登用部署の配慮をしている				
社内風土の改善	部署や階層を超えた交流会がある				
	社員異業種交流会がある				
D	人事評価基準の明確化	評価基準を明確にすることで誰もが目標を持って行動し、結果的に能力向上、意欲向上へとつながる。また評価の公平性を保つことが出来る。	就業規則などに評価基準を明記している		
			資格や評価によって手当をつけている		
			定期的に従業員に評価内容を伝えている		
			評価優秀者には優遇をつけている		
E	女性社員に対する上司のマネジメントの実施確認	上司が仕事の仕方や内容について関心を払ったり、成長や活躍の後押しをしてくれていると感じる女性ほど昇進意欲を持ちやすくなるため、会社としてそれを実施しているかを確認することが重要になる。	上司が毎日の仕事の進捗や課題を把握していることを人事部門が確認している		
			上司が仕事以外の話を勤務時間外に適度に行っていることを人事部門が確認している		
			上司が部下が仕事で行き詰っている時、具体的なアドバイスをしていることを人事部門が確認している		
			上司が部下が仕事でミスしたときに一緒に対策を講じていることを人事部門が確認している		
			上司が部下から提案・要望があったときに後押しをしていることを人事部門が確認している		

▶融資審査の点数換算表

タイプ	取り組み内容の該当数	点数 (55点満点)
A	8～11個	15
	4～7個	10
	1～3個	5
	なし	0
B	4～6個	10
	1～3個	5
	なし	0
C	4～7個	10
	1～3個	5
	なし	0
D	2～4個	10
	1個	5
	なし	0
E	4～5個	10
	1～3個	5
	なし	0

図表6 リフトアップ基準とバックアップ基準の作成手順

段階	内容	方法等		
第1段階	先進的な企業の取り組み例の分析	① まず平成25年度ダイバーシティ経営企業100選から、女性を対象とした取り組みを行っている企業35社が行った具体的な取り組みと、その取り組みを行ったことによる効果を1つ1つ漏れがないように抜き出した。その後共通する取り組みとしていくつかのグループに振り分けた。		
		② それらの情報から、女性活躍支援・促進するために必要と考えられる条件を考案し、それを条件とした融資および融資の基準の原案を作成した。		
第2段階	企業訪問による問題点の把握	原案の妥当性を知るために企業を訪問して聞き取り調査を行い、草案の問題点に関して指摘していただいた。訪問先企業は以下の通り。		
		訪問日	会社名	事業内容
		7月30日(水)	茨城マーケティングシステムズ	OA機器等の販売及び保守サービス
		8月6日(水)	日本政策金融公庫(水戸支店)	金融業
		8月22日(金)	茨城交通	運輸業(バス)
8月25日(月)	非公表(大手家電量販店)	小売業		
第3段階	文献・資料の情報による改善点の把握	企業からの聞き取り調査でのアドバイスを受け、より効果的な提案を作成するために、文献・資料を用いて原案の改善・修正を行った。提案の完成までに参考にした資料は、別掲の「参考文献・資料一覧」の通り。		
第4段階	すべての問題点・改善点の反映	これから女性活躍の支援・促進に取り組もうとする企業に対する基準を考案、融資の対象を中小企業に変更するなど大幅に修正し、基準のタイプの名称、基準に設定した理由、各基準の詳細、優遇金利の程度など、すべての内容面での最終的な修正を行った。		

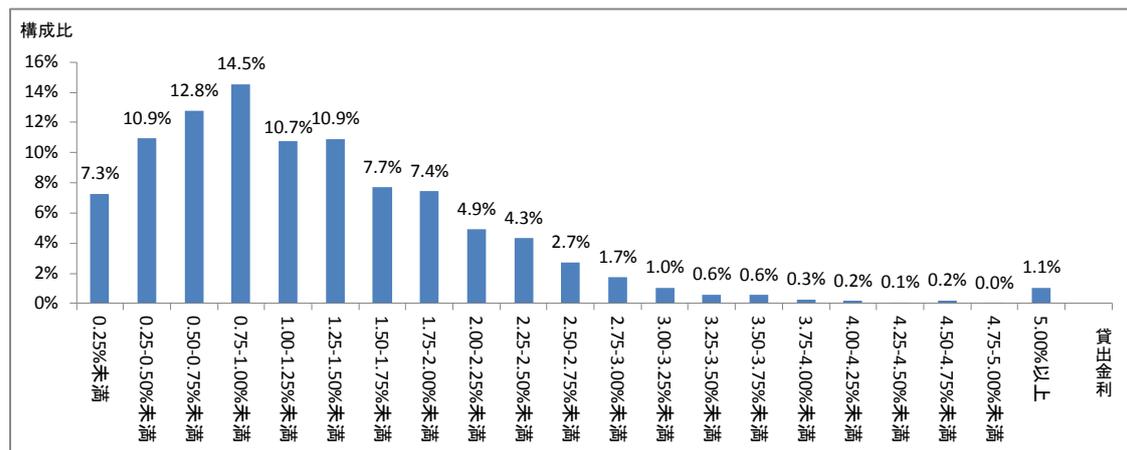
(参考文献・資料一覧)

- ・内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成26年版』平成26年6月。
  - ・内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成25年版』平成25年6月。
  - ・武石恵美子「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』第648号、2014年7月、33-47頁。
  - ・日本銀行金融機構局「貸出約定平均金利の推移」(2014年8月分)2014年10月1日。
  - ・帝国データバンク「特別企画：女性雇用に対する企業の意識調査」2014年8月14日。
  - ・厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査の概況」平成26年8月19日。
  - ・経済産業省「平成25年度 ダイバーシティ経営企業100選 ベストプラクティス集」平成26年3月。
  - ・小山昇『儲かりたければ女性の力を借りなさい』商業界、2014年。
- このほか現在の制度に関する情報の出典は資料3の表の下に記載した。

### 図表7 貸出金利の優遇の程度

	審査結果の点数	貸出金利の優遇
リフトアップ基準	8	-0.3%
	9～20	-0.45%
	21～34	-0.6%
	35～47	-0.7%
	48～59	-0.8%
バックアップ基準	0～10	-0.1%
	15～25	-0.25%
	30～40	-0.4%
	45～50	-0.5%
	55	-0.6%

### 図表8 銀行貸出金利の分布



(注)横軸は貸出金利を示す。縦軸は銀行貸出全体に占めるその貸出金利での貸出額の構成比を示す。  
 (出所)日本銀行ウェブサイトの「利率別貸出金」(2014年8月)のデータより作成した。

### 図表9 貸出約定平均金利

(単位: %)

	平均金利
都市銀行	0.606
地方銀行	1.334
第二地方銀行	1.603
信用金庫	2.041

(出所)日本銀行金融機構局『貸出約定平均金利の推移(新規)』(2014年8月)のデータより作成した。

図表10 融資対象となる中小企業の定義

業種	従業員規模 (常時使用する従業員の数)	資本金規模 (資本金額または出資金総額)
製造業・その他の業種	300人以下	3億円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下

(注) 中小企業基本法の定義と同じ定義にした。

(出所) 中小企業庁 (<http://www.chusho.meti.go.jp>) のデータより作成した。