

雇用管理区分とは

本事業での定義となります

募集要項22頁 用語の定義(5)より

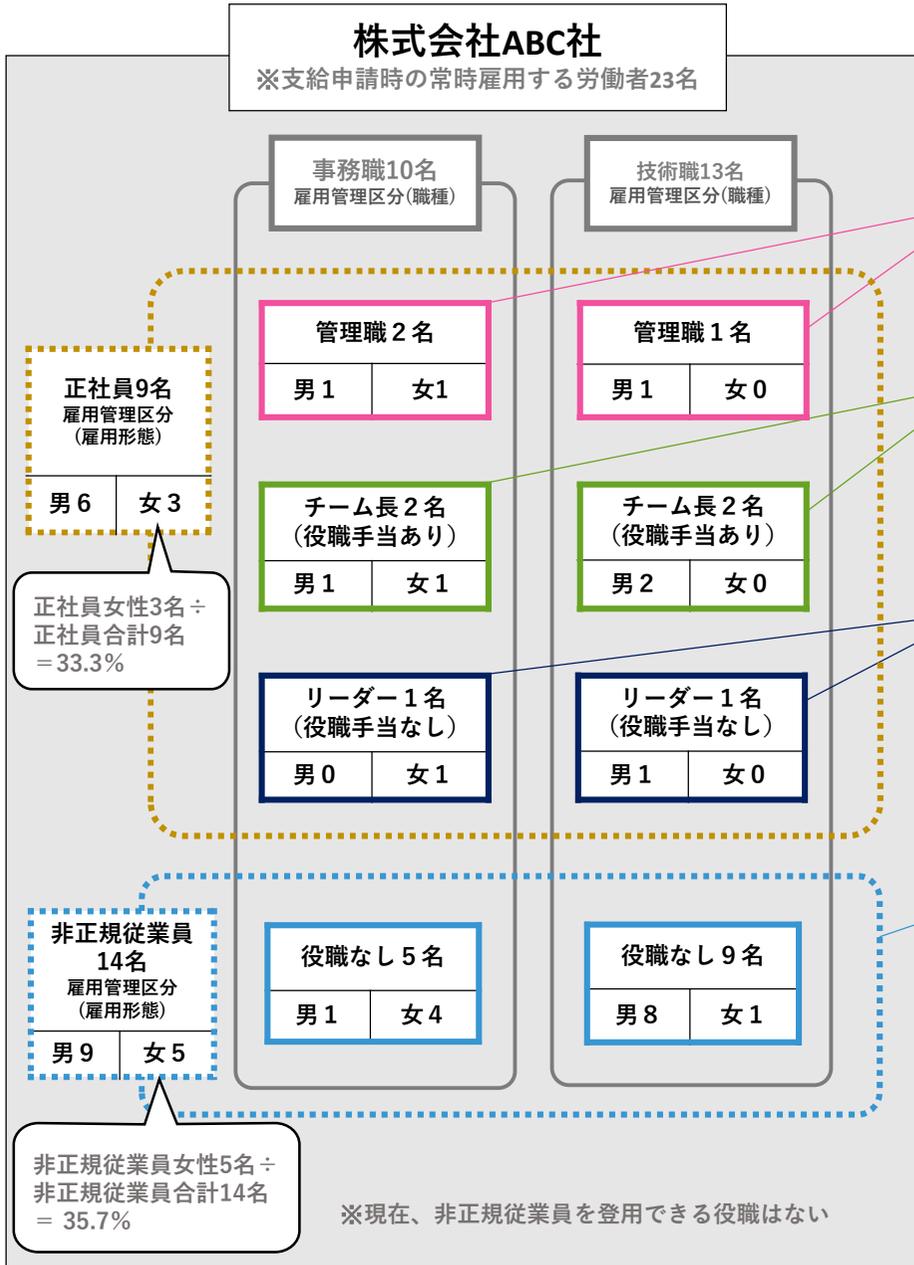
雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。なお、雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に客観的・合理的な違いが存在しているかどうかにより判断するものとし、その判断に当たっては形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行うものとします。

※いずれの取組についても、支給申請日時点で、**取組(A)～(C)を対象とする雇用管理区分ごとに女性労働者の割合が4割を下回っていることが必要です。**（支給申請時に、取組対象とする雇用管理区分内の男性労働者がいない場合は、要件外となります。）

雇用管理区分の考え方

雇用管理区分

従業員の雇用形態を正社員と非正規従業員の2種類の区分だけを設けている企業の例



管理職3名
男2 | 女1
選択可能

取組A 女性管理職の増加

左図の例では、
「雇用管理区分(雇用形態)」における「正社員」でみたとき、
正社員女性3名 ÷ 正社員男女合計9名 = 33.3%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に女性管理職を1名以上増やす)

チーム長4名(役職手当あり)
男3 | 女1
選択可能

取組B 役職手当の支給対象の女性従業員の増加

左図の例では、
「雇用管理区分(雇用形態)」における「正社員」でみたとき、
正社員女性3名 ÷ 正社員男女合計9名 = 33.3%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に、女性チーム長を1名以上増やす)

リーダー2名(役職手当なし)
男1 | 女1
選択できる
取組がない

取組C 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職(管理職含む)の新設

「雇用管理区分(雇用形態)」における「非正規従業員」の中に「パートリーダー」という役職を新設する計画を立てた場合の例
「雇用管理区分(雇用形態)」における「非正規従業員」でみたとき、
非正規女性5名 ÷ 非正規男女合計14名 = 35.7%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に、役職を新設し、女性非正規従業員をパートリーダーに登用する)