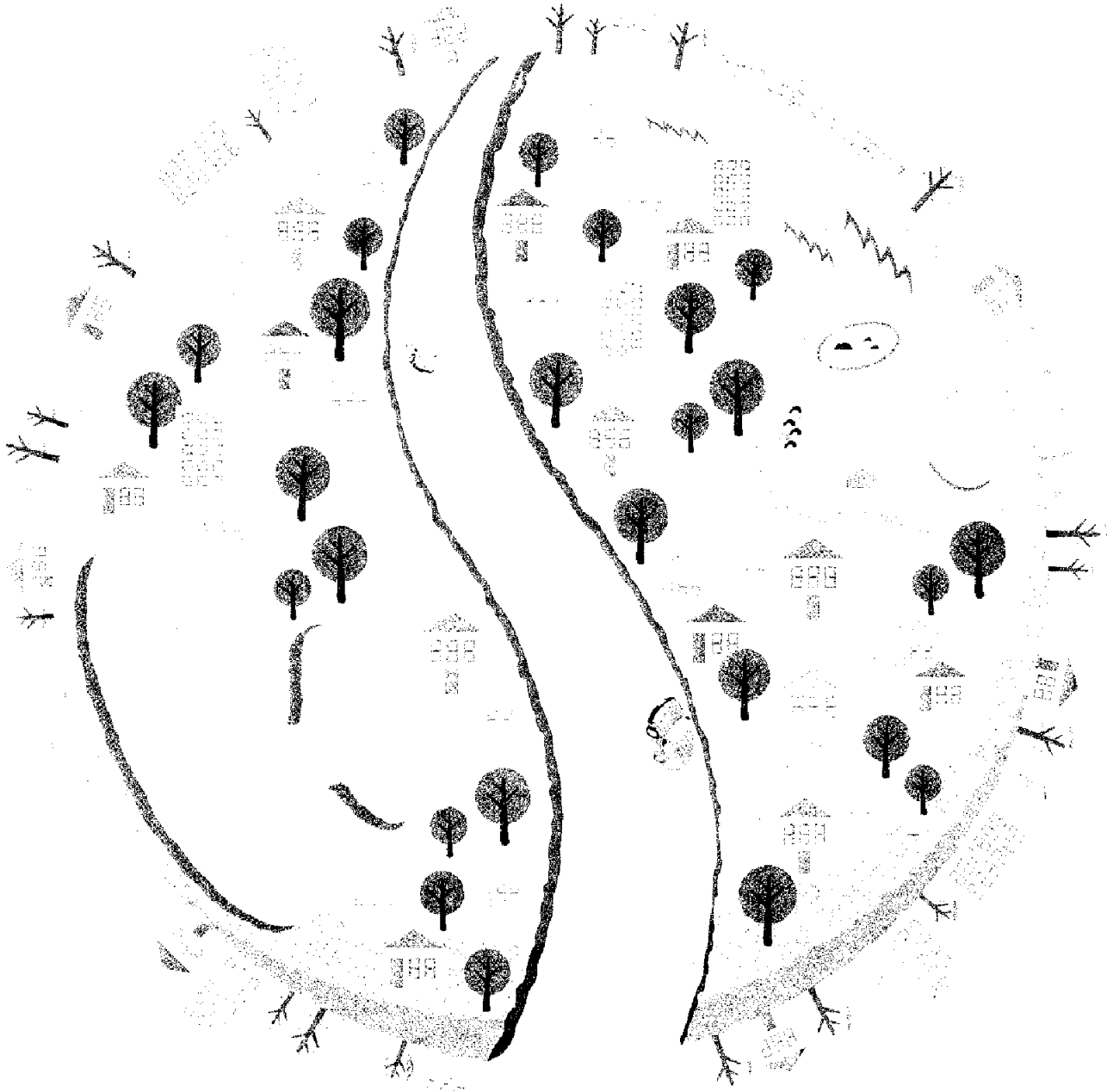


平成19年度

両立支援レベルアップ助成金のご案内

仕事と家庭の両立を応援します



厚生労働省

財団法人

21世紀職業財団

CONTENTS

育児・介護雇用安定等助成金

両立支援レベルアップ助成金

(支給機関: (財)21世紀職業財団)

支給申請: (財)21世紀職業財団地方事務所)

代替要員確保コース	4
休業中能力アップコース	5
子育て期の柔軟な働き方支援コース	6
事業所内託児施設設置・運営コース	7
ベビーシッター費用等補助コース	9
職場風土改革コース	11
男性労働者育児参加促進コース	12

(参考) 中小企業子育て支援助成金

(支給機関: 都道府県労働局)

支給申請: (財)21世紀職業財団地方事務所) 13








一般事業主行動計画

(提出機関: 都道府県労働局) 13

育児・介護休業法における制度の概要	14
-------------------	----

～育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）の支給～

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体の方へ助成金を支給しています。

- 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき  **代替要員確保コース**
- 育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき  **休業中能力アップコース**
- 小学校就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用者が生じたとき  **子育て期の柔軟な働き方支援コース**
- 事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき  **事業所内託児施設設置・運営コース**
- 労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき  **ベビーシッター費用等補助コース**
- 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき  **職場風土改革コース**
- 男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき  **男性労働者育児参加促進コース**

申請企業が多い場合には、予算を勘案して対応させていただきますので、あらかじめご了承ください。

■ 助成金申請に当たっての留意事項 ■

- 助成金は、雇用保険の適用事業主又は事業主団体に支給されます。
- 労働保険料を納入していない事業主等及び過去に助成金に関し不正行為を行なった事業主等については、支給を受けられないことがあります。
- 支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において出勤簿・賃金台帳等の添付書類の提示を求めることがあります。
- 中小企業事業主の範囲は、「資本又は出資の額」又は「常用労働者数」のいずれかが下記に該当する場合です。

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

- 助成金の詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

代替要員確保コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職又は原職相当職(以下「原職等」といいます。)に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成します。

受給できる事業主

以下のすべてに該当する事業主です。

- 育児休業取得者の原職等への復帰について、労働協約又は就業規則に規定していること。
- 平成12年4月1日以降に、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を当該休業終了後に原職等に復帰させていること。
- 原職等に復帰した育児休業取得者(以下「対象労働者」といいます。)の育児休業期間が、平成12年4月1日以降3か月以上あり、当該育児休業期間中において代替要員を確保した期間が同じく3か月以上あること。*1
- 対象労働者を、当該育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業)を開始する日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していること。*2
- 対象労働者を、当該育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として、6か月以上雇用していること。*3
(※1～3を満たした対象労働者を、以下「支給対象労働者」といいます。)
- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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こと。

受給できる額

原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主

	支給対象労働者1人当たり	
	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主
	大企業事業主	40万円[30万円]*
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合	中小企業事業主	15万円
*最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで	大企業事業主	10万円

※〔〕内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定している事業主

	支給対象労働者1人当たり	
	支給対象労働者が生じた場合	中小企業事業主
*平成12年4月1日以降、最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業所当たり1年度10人まで	大企業事業主	10万円

月数の算定について

助成金の月数の算定は、算定を開始する日から、翌月の同じ日付の前日までを1か月として計算します。ただし、翌月に該当する日がないときは、その月の末日をもって1か月とします。また、1か月未満の日数は切り捨てとします。

休業中能力アップコース

育児休業者又は介護休業者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

職場復帰プログラム

いずれか1つ以上実施することが必要です。

在宅講習	<ul style="list-style-type: none"> 事業主・事業主団体が作成した教材又は選定した教育訓練施設の講座の教材等を用いて、休業期間中のあらかじめ設定された期間に休業者の自宅等において実施 休業者の現在の仕事又は近く就く予定の仕事に関連した講習 →育児休業又は介護休業期間中に1か月以上実施	支給限度 12か月
職場環境適応講習	<ul style="list-style-type: none"> 休業期間中に、事業主・事業主団体自ら実施 休業者が、休業期間中に職業能力の維持回復を図るために受ける講習等 →育児休業又は介護休業期間中に月1日実施	支給限度 12日
職場復帰直前講習	<ul style="list-style-type: none"> 休業期間中に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施 休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習等 →育児休業終了前3か月間又は介護休業終了前1か月間に3日以上実施	支給限度 12日
職場復帰直後講習	<ul style="list-style-type: none"> 復帰後に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施 職場復帰直前講習と同様、休業者の職場適応性や職場能力の維持回復を図るために指導担当者の下に実施される講習等 →育児休業又は介護休業終了後1か月間に3日以上実施	支給限度 12日

- 職場復帰直前講習と職場復帰直後講習の両方を実施する場合は、合算して3日以上
- 職場環境適応講習と職場復帰直前講習を同一の月に併せて実施する場合は、当該期間中は職場復帰直前講習に係る職場復帰プログラムのみでの支給となります。

受給できる事業主・事業主団体

以下のすべてを満たしている必要があります。

- 育児休業期間が3か月以上の育児休業者（産後休業終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業期間を含みます。）又は介護休業期間が1か月以上の介護休業者（以下「対象労働者」といいます。）に対して、助成金の支給対象となる職場復帰プログラムを実施したこと。*1
- 対象労働者を、育児休業（産後休業終了後引き続き育児休業する場合には、産後休業）又は介護休業を開始する日まで雇用保険の被保険者として、1年以上継続して雇用していること。*2
- 対象労働者を、その休業の終了後、雇用保険の被保険者として、引き続き1か月以上雇用していること。*3
（※1～3を満たした対象労働者を、以下「支給対象労働者」といいます。）
- 対象労働者に係る職場復帰プログラムの実施状況を明らかにする書類を整備していること。
- 育児休業者に係る職場復帰プログラムの場合は育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業、介護休業者に係る職場復帰プログラムの場合は育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業又はこれに準ずる休業について、それぞれ労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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こと。

受給できる額

職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて算定されます。

	支給対象労働者1人当たり（限度額）
中小企業事業主	21万円
大企業事業主	16万円

支給は、1事業所当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ100人までです。

子育て期の柔軟な働き方支援コース

労働者が利用できる仕事と育児との両立を支援する制度を労働協約又は就業規則に新たに規定し、3歳以上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これらの制度を利用した場合に、事業主に支給します。なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、全ての事業所において制度化していることが必要です。

助成金の対象となる制度

以下のいずれかの制度（以下「勤務時間短縮等の制度」といいます。）を労働協約又は就業規則に定め、実施していることが必要です。

- (1) 育児休業に準ずる制度
- (2) 以下の⑦から⑩のいずれかに該当する短時間勤務制度
 - ⑦ 1日の所定労働時間を短縮する制度
(1日の所定労働時間が7時間以上の場合に、1時間以上短縮しているものに限られる。)
 - ⑧ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
(週又は月の所定労働時間を1割以上短縮しているものに限られる。)
 - ⑨ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
(週又は月の所定労働日数を1割以上短縮しているものに限られる。)
- (3) フレックスタイム制(労働基準法第32条の3に規定する労働時間の制度)
- (4) 1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
(通常の始業又は終業の時刻を30分以上繰り上げ又は繰り下げる制度であるものに限られる。)
- (5) 所定外労働をさせない制度(労働基準法第36条第1項に係る労使協定に基づくものであること。)

受給できる事業主

以下のすべてに該当する事業主です。

- 平成14年4月1日以降、新たに勤務時間短縮等の制度を労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 雇用保険の被保険者として雇用する、3歳から小学校就学の始期に達するまで(その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいいます。)の子を養育する労働者であつて、勤務時間短縮等の制度の利用を希望した者(以下「対象労働者」といいます。)について、1人に連続して6か月以上利用させたこと。*1
- 対象労働者を、勤務時間短縮等の制度利用前に、雇用保険の一般被保険者として6か月以上継続して雇用していたこと。*2
- 対象労働者を、要件を満たした日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること、かつ、支給申請日において雇用していること。*3
(※1～3を満たした対象労働者を、以下「支給対象労働者」といいます。)
- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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こと。

受給できる額

(1)又は(2)の制度の利用の場合	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円[40万円]※
		大企業事業主	40万円[30万円]※
(3)、(4)、(5)のいずれかの制度の利用の場合	②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合 *最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、 ①と合わせて1事業主当たり延べ10人まで	中小企業事業主	15万円
		大企業事業主	10万円
(3)、(4)、(5)のいずれかの制度の利用の場合	支給対象労働者が最初に生じた場合 *1事業主1回限りの支給	中小企業事業主	20万円[15万円]※
		大企業事業主	15万円[10万円]※

※[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

事業所内託児施設

助成金の対象となる事業所内託児施設は、以下のような託児施設です。

- 事業主・事業主団体がその雇用する労働者のために、事業所の敷地内・近接地、労働者の通勤経路（駅ビル、通勤に便利な場所等）、労働者の居住地等に設置し、継続した利用が見込まれるもの。
- 施設の規模は、乳幼児の定員が10人以上であり、乳幼児1人当たりの面積は原則として7㎡以上のもの。
- 施設は、児童福祉施設最低基準に沿って設置・運営され、専任の保育士による個々の乳幼児の生活や発達に応じた適切な保育を行っていること。
- 事業所内託児施設の利用者は、小学校就学の始期に達するまで（その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいいます。）の子を養育する労働者とするものであること。

※なお、事業所内託児施設は児童福祉法の認可外保育施設に該当しますので、その運営や保育内容等は、都道府県の保育行政の指導の対象となります。

受給できる事業主・事業主団体

以下のすべてを満たしている必要があります。

- 一定要件を備えた事業所内託児施設についての計画を作成し、(財)21世紀職業財団地方事務所長の認定を受けていること。
- 地方事務所長の認定を受けた計画に基づき、事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行ったこと。
- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第1項に規定する育児休業に準ずる措置又は勤務時間短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条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こと（常時雇用する労働者数にかかわらずすべての事業主が策定し、届け出ていることが必要です。）。

利用できる助成金の種類

- | | | |
|---|---|--------------------|
| ●事業所内託児施設を新たに設置して、運営を開始した事業主・事業主団体に対して | ➡ | 設置費・運営費を支給 |
| ●事業所内託児施設の運営を新たに開始した事業主・事業主団体に対して | ➡ | 運営費を支給 |
| ●既存の事業所内託児施設を定員増等に伴って増築又は建替えを行った事業主・事業主団体に対して | ➡ | 増築費を支給 |
| ●事業所内託児施設の保育遊具等を購入した事業主・事業主団体に対して | ➡ | 保育遊具等購入費を支給 |

受給できる額

設置費 *1事業主1施設限り

中小企業事業主：設置に要した費用の3分の2（平成19年4月1日から平成22年3月31日までの措置）

大企業事業主：設置に要した費用の2分の1

限度額2,300万円

対象となる費用は、新築（既存の建物を増改築し、新設した場合を含む。）又は建物の購入費等。

ただし、土地の取得に要した費用、既存施設の取り壊しに要した費用は除く。

運営費 *1事業主1施設限り

中小企業事業主：運営に係る費用(人件費)の3分の2(平成19年4月1日から平成22年3月31日までの措置)

大企業事業主：運営に係る費用(人件費)の2分の1

支給対象期間は、運営開始日から5年間

1年間の支給限度額は、運営の形態、施設の現員の区分に応じてそれぞれ次のとおり。

支給限度額

運営形態	現員	15人未満	15人以上20人未満	20人以上
通常型 1日の運営時間が 11時間未満のもの		379万2千円	540万円	699万6千円
時間延長型 1日の運営時間が 11時間以上のもの <small>(施設の規模に応じた通常型の支給限度額に加え、時間延長単価に延長時間数(≦1日の運営時間-9時間>(最大7時間まで))を乗じた額)</small>		505万2千円 〔 379万2千円 +18万円×7時間 〕	729万円 〔 540万円 +27万円×7時間 〕	951万6千円 〔 699万6千円 +36万円×7時間 〕
深夜延長型 時間延長型運営のうち、 深夜(22時～5時)の 運営があるもの <small>(施設の規模に応じた時間延長型の支給限度額に加え、深夜時間の加算額に深夜時間数(最大7時間まで)を乗じた額)</small>		533万2千円 〔 379万2千円 +18万円×7時間 +4万円×7時間 〕	778万円 〔 540万円 +27万円×7時間 +7万円×7時間 〕	1,014万6千円 〔 699万6千円 +36万円×7時間 +9万円×7時間 〕
体調不調児対応型 安静室を設けて看護師を 置いて運営するもの		上記いずれかの支給限度額に165万円を加えた額		

○「現員」とは、施設の現在の乳幼児数をいいます。ただし、現員が乳幼児定員を超える場合は定員とします。

○同じ子を長時間にわたって預け続けることを奨励するものではありません。

増築費

既存の施設について次の増築に要した費用の2分の1、限度額1,150万円

定員5人以上の増、増築面積35㎡以上の増築

利用定員2人以上、1人当たり1.98㎡以上、面積3.96㎡以上の安静室の増築

既存の一定要件を備えた施設を次のとおり建替えた場合、その要した費用に、「建替え後の事業所内託児施設の定員に対する増加した定員の割合(下記により算出)」を乗じて得た額の2分の1、限度額2,300万円

5人以上の定員増及び建築面積35㎡以上増の建替え

建替え後の施設の定員 - 既存の施設の定員

建替え後の施設の定員

保育遊具等購入費

限度額40万円

実際に施設の保育遊具等(一品の単価が原則として1万円以上、総経費20万円以上のもので地方事務所長が認めたもの。)の購入に要した額から10万円を控除した額

受給は、5年間に1回に限ります。

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が、育児又は家族の介護に係るサービスを利用する際に、それに要した費用の全部又は一部を補助する制度を労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用補助を行った事業主及び育児又は介護に係るサービスを行うものと契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して、事業主が負担した額の一定割合を助成します。

助成金の対象となる育児・介護サービス等

費用補助の場合

就業規則等に、労働者が育児・介護サービスの利用に要した費用の全部又は一部を補助する制度を設け、実際に労働者がそのサービスを利用し、要した経費に対して事業主が補助を行った場合

民間ホームヘルパー等利用の例

労働者が親の介護のために民間のホームヘルパーを利用し、その利用料の全部又は一部を事業主が補助した。



事業主に対し、実際に労働者に補助した利用料について一定割合を助成

事業所内託児施設利用の例

事業主が労働者のために一定の要件を満たした事業所内託児施設を運営している（ただし、同一期間に、事業所内託児施設設置・運営コース（運営費）等を受けていないこと）。



事業主に対し、保育士の人件費及び建物の賃借料について、利用した労働者数に応じて一定割合を助成

契約の場合

就業規則等に、労働者に対する育児・介護サービスの提供に関する制度を設け、事業主が育児・介護サービスの提供を行うものと契約し、実際に労働者がそのサービスを利用した場合

例

労働者が割安な利用料で子供を預けられるように、ベビーシッター会社と契約し、利用料の一部として契約料を支払った。



事業主に対し、支払った契約料について、利用した労働者数に応じ、一定割合を助成

以下の場合、助成金の対象となる育児・介護サービスとはなりません。

- 配偶者（内縁関係の者を含む。以下同じ）、父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族が行うサービス
- 公立保育所及び認可保育所が行う保育
- 介護保険法に基づく介護サービス
- 病院等による療養を目的とするサービス 等

受給できる事業主

以下のすべてに該当する事業主です。

- 次の(1)、(2)のうち、1つ以上を労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
 - (1)雇用する労働者が育児・介護サービスを利用する際に、それに要した費用の全部又は一部を補助する措置
 - (2)ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等育児・介護サービスの提供を行うものと事業主が契約し、労働者に利用させる措置
- 育児サービスに係る措置を実施する場合は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する措置であること
- 助成金の対象となる育児・介護サービスを、次の(1)及び(2)に該当する労働者に利用させて補助等を行ったこと。
 - (1)申請事業主に雇用保険の被保険者として雇用されている者
 - (2)育児の場合…小学校就学の始期に達するまで(その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいいます。)の子を養育する労働者
 - 介護の場合…家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族を指します。)の介護をする労働者
- 育児サービスに係る措置である場合は、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業、介護サービスに係る措置である場合は、介護休業法第2条第2号に規定する介護休業又はこれに準ずる休業について、それぞれ労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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こと。

受給できる額

労働者が利用した育児・介護サービス費用のうち、事業主が負担した額に対して、次の助成をします。

	助成率	限度額
中小企業事業主	2分の1	1年間(1月1日～12月31日)につき 育児・介護サービス利用者1人当たり30万円、 かつ、1事業所当たり360万円
大企業事業主	3分の1	

支給対象期間は、最初に費用補助を開始した日から5年間を限度とします。

労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の額に加え、次の額を支給します。

	支給額(1事業主につき)
中小企業事業主	40万円[30万円]*
大企業事業主	30万円[20万円]*

* []内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

職場風土改革コース

労働者に対する両立支援を推進するため、両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用することができるような職場環境整備（以下「職場風土改革促進事業」）を計画的に行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し、成果をあげた場合に、支給します。

指定の要件

以下のすべてに該当する事業主です。

- 2年間にわたり、事業主全体として、職場風土改革促進事業を実施し、かつ成果が期待できること。
- 常時雇用する労働者が300人以下の企業で、かつ、子育て世代の労働者が50人以上の企業であること。
- 次世代育成支援対策推進法第12条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こと。又は、当該事業実施初年度内に届け出る予定があること。
- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、第2号に規定する介護休業、第16条の2に規定する子の看護休暇及び第23条に規定する勤務時間短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 職業家庭両立推進者を選任していること。

事業主の実施する「職場風土改革促進事業」の内容

- (1) 必修取組事項
- ・ 事業主を代表する者による、職場風土改革促進事業に取り組むことについての内外への公表
 - ・ 管理職層への研修の実施
 - ・ 両立支援制度の労働者への周知徹底
- (2) 選択的取組事項(2項目を選択して実施)
- ・ 勤務体制や仕事の進め方の見直し
 - ・ 勤務時間等の雇用管理の見直し
 - ・ 多様な働き方の推進
 - ・ 評価制度の確立
 - ・ 労働者の意識啓発

受給できる額

1年度目	事業実施前に比べ両立指標の得点が向上した事業主	50万円
2年度目	1年度目よりさらに両立指標の得点が向上した事業主	50万円
	2か年度にわたる取組の結果、女性の育児休業取得率が80%以上、かつ、事業終了後の両立指標の得点が190点以上の事業主	50万円加算

加算については、1年度目、2年度目の2か年にわたって支給を受けた事業主が対象となります。

男性労働者育児参加促進コース

男性の育児休業の取得等を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組（以下「男性の育児参加促進事業」）を行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し、実際
に取組を行った場合に、支給します。

指定の要件

以下のすべてに該当する事業主です。

- 2年間にわたり、事業主全体として、男性の育児参加促進事業を実施し、かつ成果が期待できること。
- 指定を受ける前に、育児休業を取得した男性労働者がいないこと。
- 次世代育成支援対策推進法第12条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こと（常時雇用する労働者数にかかわらずすべての事業主が策定し、届け出ていることが必要です。）。
- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第1号に規定する育児のための勤務時間短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 職業家庭両立推進者を選任していること。
- 財団が実施する「男性の育児参加促進モデル事業」に協力すること。

事業主の実施する「男性の育児参加促進事業」の内容

- ・事業主を代表する者による、男性の育児参加促進事業に取り組むことについての内外への公表
- ・両立指標の活用等による課題把握
- ・事業主を代表する者と男女労働者が参加する社内検討委員会の設置・運営
- ・「育児参加促進実施計画」の策定・実施
 - 実施計画の周知
 - 両立支援制度の周知及び男性の育児参加の必要性についての社内啓発
 - 仕事と育児の両立に関する管理職及び労働者への研修の実施
 - 男性労働者の育児参加計画作成の奨励と職場の支援
 - 育児休業取得者等に対する雇用管理ルール明確化 等
- ・取組効果の検証

支給できる額

支給額1事業主あたり1年度50万円、2年度を限度として支給します。

(参考) 中小企業子育て支援助成金

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に支給します。

	1人目	2人目
支給額 (育児休業取得者、短時間勤務適用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで支給)	育児休業 100万円 短時間勤務 利用期間に応じ 60万円、80万円、又は100万円	育児休業 60万円 短時間勤務 利用期間に応じ 20万円、40万円、又は60万円

同一の事業主であって、1人目と2人目の支給申請の対象労働者が同一である場合は、当該対象者は、1人目のみの申請対象となります。

(注) 支給機関は、各都道府県労働局です。なお、支給申請書は(財)21世紀職業財団地方事務所に提出してください。詳細は各都道府県労働局又は(財)21世紀職業財団各地方事務所にお問い合わせください。

一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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る義務があります。

また、常時雇用する労働者が300人以下の事業主も、一般事業主行動計画の策定・届出に努めることが求められています。

行動計画の策定

大企業(301人以上)→義務
中小企業(300人以下)→努力義務



届出・実施

- ☆ 各都道府県労働局に策定届を提出
- ☆ 目標達成に向けて計画実施

行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性:年に〇人以上取得
女性:取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1回設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

(注) 一般事業主行動計画の届出については、各都道府県労働局にお問い合わせください。

育児・介護休業法における制度の概要

☆〔 〕は省令事項

		育児関係	介護関係
休 業 制 度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、[2週間以上の期間]にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・配偶者が子を養育できる状態である労働者 〔・1年(1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者〕	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 〔・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者〕
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) 父母及び子 〔同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫〕 配偶者の父母
	期間・回数	○子1人につき、1回 ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 〔・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合〕	○対象家族1人につき、要介護状態に至ることに1回 ○対象家族1人につき通算93日まで(勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日)
	手続	○(書面で)事業主に申出 〔事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○(1か月前までに)申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可	○(書面で)事業主に申出 〔事業主は証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで ○〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申出は、1回は可
	子の看護休暇	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇が取得できる	
不利益取扱の禁止	○育児・介護休業及び子の看護休暇について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止		

		育児関係	介護関係
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○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その子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 配偶者が子を養育できる状態である労働者 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 〔3 週の所定労働日数が2日以下の労働者〕
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手 続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例 外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○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その子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 ア 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む) イ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ウ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 ア 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む) イ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ウ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手 続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例 外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
勤務時間の短縮等の措置等	制度の内容	○1歳(1歳6か月までの休業ができる場合)にあつては、1歳6か月、以下同じ)に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)で育児休業をしないものに関しては次の措置のいずれかを、1歳(1歳6か月までの休業ができる場合)にあつては、1歳6か月)以上3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)に関しては育児休業に準ずる措置又は次の措置のいずれかを講ずる義務 〔 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・所定外労働をさせない制度 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 〕	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日(介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日)以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 〔 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 〕
	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○3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に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務		



〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8
TEL.03-5276-3694 FAX.03-5276-3705
ホームページ <http://www.jiwe.or.jp>

少子・高齢化が進む中、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことができる環境を整備することが求められています。このような環境づくりに資するよう、(財)21世紀職業財団は、「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」に基づく厚生労働大臣の指定法人として、両立支援に関する事業主等に対する助成金の支給、労働者等に対する相談、援助、情報提供等を行っています。