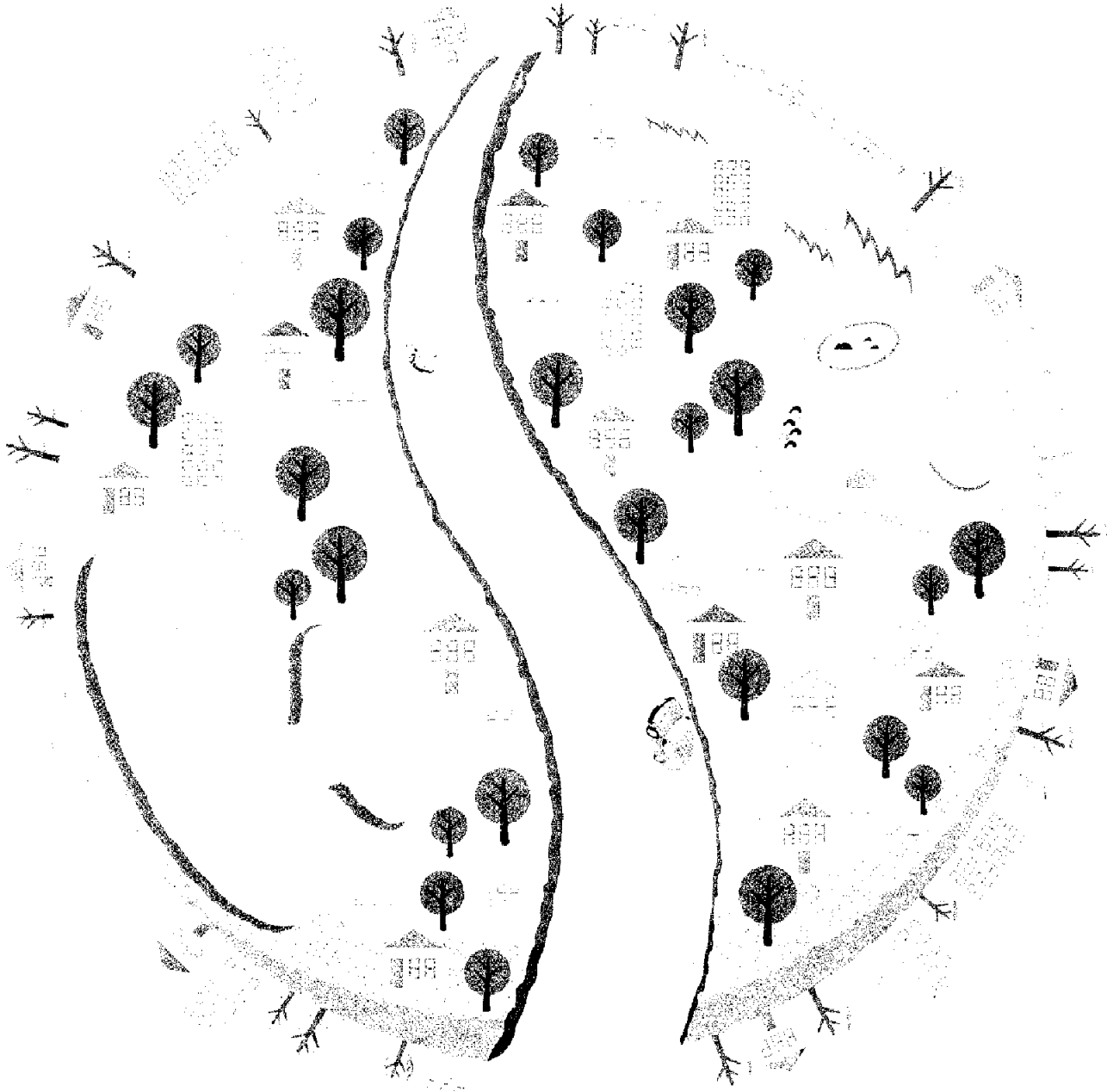


平成19年度

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

$$\frac{\text{建替え後の施設の定員} - \text{既存の施設の定員}}{\text{建替え後の施設の定員}}$$

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。