

## 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
<b>支給額</b> (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)	<b>育児休業</b> 100万円 <b>短時間勤務</b> 利用期間に応じ 60万円、80万円、又は100万円	<b>育児休業</b> 60万円 <b>短時間勤務</b> 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	<b>休業の定義</b>	○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
	<b>対象労働者</b>	○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〕
	<b>対象となる家族の範囲</b>	○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
	<b>期間・回数</b>	○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)
	<b>手 続</b>	○(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
	<b>子の看護休暇</b>	○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	
<b>不利益取扱の禁止</b>	○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	○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する労働者(日々雇用を除く)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。