

第2-2-2表 各種助成金の概要

助成金名	概要
中小企業子育て支援助成金	常用労働者が100人以下であって、育児休業取得者または短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給。
両立支援レベルアップ助成金	
代替要員確保コース	育児休業取得者が育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、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対して支給。
休業中能力アップコース	育児休業または介護休業取得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。事業主団体に対して支給。
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次の～のいずれかの制度を就業規則等に規定し、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利用した場合に、事業主に対して支給。 育児休業に準じる制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働をさせない制度
ベビーシッター費用等補助コース	小学校就学前の子の養育または家族の介護を行い労働者に対し、ベビーシッター、ホームヘルパー等育児・介護サービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主、または、ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して支給。
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、運営または増築等を行う事業主・事業主団体に対して支給。
男性労働者育児参加促進コース	男性の育児休業取得を促進するなど、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を行う事業主に対して支給。

注：本表の助成金の区分・名称は、平成18年度予算に基づくもの。

第3節 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識しながらの一層の積極的な参加を促進していくことが求められている。このため、男性労働者が子育てのための休暇等（育児休業・看護休暇・年次有給休暇等）を取得しやすくするための取組を普及していくことが必要である。次世代法に基づく行動計画策定指針において、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の内容に関する事項として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる者について、例えば5日程度の休暇を取得しやすい環境を整備する旨が盛り込まれている。

これを踏まえて、2005（平成17）年より、男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して助成することにより、男性の育児参加を支援している。また、円滑な休暇の取得を可能にするために、休暇を取得する職員が自ら休暇取得のためのプログラムである「育児のための休暇取得プログラム」を作成し、職場全体でプログラム実施をサポートすることについて、「特定事業主行動計画の策定に関する研究会」の報告に盛り込まれている。

さらに、2006（平成18）年度中には、企業トップ、経営者団体等による協議会を開催し、男性が育児参加できるような働き方の必要性等について提言をとりまとめることとしている。