

青労雇均発 1017 第 1 号

平成 30 年 10 月 17 日

関係機関各位

青森労働局雇用環境・均等室長

介護休業制度等に関する周知の依頼について

雇用均等行政の推進につきましては、平素より御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、高齢者人口の増加に伴い、平成 29 年 10 月 1 日現在で介護をしている者は 627.6 万人（平成 24 年 10 月 1 日現在は 557.4 万人）に増加するとともに、家族の介護・看護を理由として離職・転職した者は年間 9 万人を超える状況にあり、「介護離職ゼロ」に向けた取組がわが国の重要な課題となっております。

家族を介護する労働者については、育児・介護休業法により介護休業や介護休暇、短時間勤務等の制度の利用が認められているものの、制度を知らない労働者が 6 割強と、まだまだ制度が知られていない状況にあります。一方で、介護休業等を利用したことがある者のうち、介護休業等の制度が有効でない、あまり有効でない、と感じている労働者は、およそ 1 割しかおらず、多くの労働者は制度が有効であると感じています。

以上のことから、家族を介護する労働者が制度を利用し、継続就業を可能にするには、介護休業等の制度を広く周知するとともに、事業主が制度を理解し、制度を利用しやすい職場づくりに取り組むことが重要であると考えます。

つきましては、下記のとおり資料を送付いたしますので、貴機関発行の広報誌やホームページ等への掲載などにより、事業主・労働者等への制度周知につきまして御協力を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。なお、電子データも提供可能ですので、お気軽にお申し付けください。また、広報誌等に掲載した場合は、お手数ですが写しを当室あて送付くださいますようお願い申し上げます。

記

1 送付資料

- (1) (掲載文例) 育児・介護休業法のポイント～要介護状態の対象家族を介護する労働者が利用できる制度～
- (2) 仕事と介護の両立支援制度



(3) 介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

(4) 平成 30 年度両立支援等助成金のご案内

2 その他

仕事と介護の両立支援については、厚生労働省ホームページも御覧ください。

「仕事と介護の両立」～介護離職を防ぐために～

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html)

〈お問い合わせ先〉

青森労働局 雇用環境・均等室

担当：武田 麻依

TEL：017-734-4211

FAX：017-777-7696



育児・介護休業法のポイント ～要介護状態の対象家族を介護する労働者が利用できる制度～

- ◆介護休業…対象家族1人につき、通算93日を3回まで分割して取得できます。
- ◆介護休暇…介護するためだけでなく、通院付添いや各種手続きのために、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）、半日単位で休暇を取得できます。
- ◆所定外労働の制限…労働者が事業主に申し出た場合、所定外労働を免除します。
- ◆時間外労働の制限…労働者が事業主に申し出た場合、法定時間外労働（原則週40時間、1日8時間を超える労働）を1か月24時間、1年150時間以下にします。
- ◆深夜業の制限…労働者が事業主に申し出た場合、22時～5時の就業を免除します。
- ◆所定労働時間の短縮等の措置…事業主は短時間勤務制度等の措置を講じなければなりません。

- ・制度を利用できる労働者…「要介護状態」の「対象家族」を介護する男女労働者。ただし、入社1年未満の期間契約社員など制度を利用できない場合があります。
 - ・「要介護状態」とは…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のこと。介護保険上の要介護・要支援認定を受けていない場合も取得できます。
 - ・「対象家族」とは…配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
- *介護休業等制度の申出や取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません*



「トモニ」



仕事と介護の両立支援制度

介護のために休業したい！

介護休業

- ・対象家族1人につき**通算93日**を、**3回を上限として分割して取得**できます。
- ・**有期契約労働者**であっても、以下の要件を満たせば、取得できます。
- ①入社1年以上であること
- ②介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業を取得するほどではないけど、通院付添いや各種手続きのために休みたい！

介護休暇

- ・対象家族が**1人**の場合は**年間5日**、**2人以上の場合**は**10日**利用できます。
- ・**半日単位**で利用できます。

各制度の対象家族とは？

配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

介護するために残業を免除してほしい！

所定外労働の制限

所定労働時間を超える就業を免除できます。

介護するので、少なから残業できるけど、長時間はできない・・・

時間外労働の制限

1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除できます。

介護するために深夜の就業を免除してほしい！

深夜業の制限

22時～5時の就業を免除できます。

他に仕事と介護を両立するための制度はないかな？

所定労働時間の短縮等の措置

- ・事業主は、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。
- ・介護休業とは別に、対象家族1人につき**3年間で2回以上**利用できます。
- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ制度
- ④労働者が利用する介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度

介護休業等を取得するなら、辞めてもらう！

NGです！不利益取扱いの禁止

- ・育児・介護休業法では、法に基づいた**制度の申出や休業等の取得を理由として、労働者に対し不利益な取扱いをすることを禁止**しています。
- ・以下のような行為が不利益な取扱いの例として、挙げられます。
- 解雇すること
- 有期雇用者について、契約更新をしないこと
- 退職又は正社員からパートにするなど労働契約内容の変更を強要すること 等

※入社1年未満の場合等、場合によっては制度を利用できないことがあります。

介護休業等のご相談は、青森労働局雇用環境・均等室へ
TEL:017-734-4211

(平成30年10月)

介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

◆介護休業

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く） ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要 <p>①入社1年以上</p> <p>②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p> <p>〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉</p> <p>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者</p> <p>③週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
期間／回数	対象家族1人につき、通算93日まで／3回まで分割可能
手続き	労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出 ※休業終了予定日の2週間前までに申し出ることで、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

◆介護休暇

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 ・1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得が可能 <p>※半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能</p> <p>※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く。1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は1日単位のみ取得可。） <p>〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉</p> <p>①入社6か月未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>

◆所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く） <p>〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉</p> <p>①入社1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
期間／回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間／請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
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

◆時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	・労働者 〈対象外となる労働者〉 ①日雇い労働者 ②入社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か月以上1年以内の期間/請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
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

◆深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時（深夜）において労働させてはならない
対象労働者	・労働者 〈対象外となる労働者〉 ①日雇い労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる、次のi～iiiに該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 i 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ii 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと iii 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと 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か月以上6か月以内の期間/請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
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

◆介護のための所定労働時間短縮等の措置

措置の内容	事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、労働者が希望すれば利用できる所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	・労働者（日雇いを除く） 〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉 ①入社1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
措置	次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・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
期間/回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間/左の期間において2回以上

◆配置に関する配慮

労働者の配置に関する配慮	事業主は、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介護が困難になる労働者がいるときは、その労働者の介護の状況に配慮しなければならない
--------------	--

◆不利益取扱いの禁止

事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益取扱いをしてはならない

介護休業等の申出・取得を理由とする不利益取扱いの例

1	解雇すること
2	期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
3	あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
4	退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
5	降格すること
6	就業環境を害すること
7	自宅待機を命ずること
8	減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
9	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
10	不利益な配置の変更を行うこと
11	派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと
12	労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること

◆介護休業等に関するハラスメント防止措置

事業主は、介護休業などの制度の申出や利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない

◆介護休業給付金

雇用保険の被保険者が要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、原則として介護休業開始前賃金の67%が支給される

制度について詳しく知りたい場合や、会社に申し出ても制度が利用できない場合など、青森労働局雇用環境・均等室（TEL：017-734-4211）にお問い合わせください。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は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の休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することになります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

(2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注4)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排せつ	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の服薬	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態には、「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な意思決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

(平成30年8月)

平成30年度 両立支援等助成金のご案内

誰もが活躍できる“職場づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と
家庭生活の
両立支援

男性の育児休暇取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

育児・介護等による離職者の再雇用!

女性活躍推進

女性の活躍を推進!

事業所内に保育施設を!

1 出生時両立支援コース

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 再雇用者評価処遇コース

5 女性活躍加速化コース

- 事業所内保育施設コース*

*「事業所内保育施設コース」は、平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご確認ください。

1 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に、下表の額を支給します。

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休14日以上：23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上：33.25万円<42万円>	a 育休14日以上：14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上：23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上：33.25万円<42万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。中小企業の範囲は最終ページをご覧ください。

※ 生産性要件や、1企業あたりの支給回数など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください(最終ページ参照)。

おもな
要件

①② 男性労働者の育休取得

- 男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのため、★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

③ 育児目的休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること。

★ 取組の例

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する など



2 介護離職防止支援コース

仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための勤務制限制度（介護制度）の利用を円滑にするための取組を行った事業主に、右表の額を支給します。

		中小企業	中小企業以外
A	介護休業	57万円<72万円>	38万円<48万円>
B	介護制度	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※ A、Bについて、各1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）。
※ <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

おもな要件

A：介護休業

- 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、**職場環境整備の取組**を実施すること（*）。
- 介護休業の取得等について「介護支援プラン」（③参照）により支援する旨を、**就業規則等で明文化・周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「**介護支援プラン**」を作成・導入すること。
※面談シートと介護支援プランを兼ねた、指定の様式があります。様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。
- 「介護支援プラン」に沿って**業務の引き継ぎを実施**し、対象労働者に**連続2週間以上（分割利用時は合計14日以上）の介護休業**を取得させること。
- 原職等復帰後1ヶ月以内に、今後の働き方等についての**フォロー面談を実施**すること。

B：介護制度（勤務制限制度）

上記①～③の取組を実施した上で、下記④⑤を行うこと。

- 「介護支援プラン」に沿って**業務体制の検討**を行い、対象労働者に、いずれかの**勤務制限制度**（所定外労働の制限制度、時差出勤制度、深夜業の制限制度、短時間勤務制度）を**連続6週間以上（分割利用時は合計42日以上）利用**させること。
- 連続6週間（又は42日）の制度利用後、対象労働者に対して今後の働き方等についての**フォロー面談**を実施すること。

（*）職場環境整備の取組

厚生労働省が指定する様式を使用して、以下①～④の全ての取組を行ってください。

※様式は厚生労働省HPからダウンロードできます（トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索）。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ②制度設計・見直し（育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入）
- ③介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知）
- ④介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

3 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に右表の額を支給します。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※上記の額を、継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給。
※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

おもな要件

- **妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者**について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した**再雇用制度を導入**すること。
- 上記制度に基づき、**離職後1年以上経過**している対象者を再雇用し、**無期雇用者として6ヶ月以上継続雇用**すること。
※ 当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6ヶ月以上継続雇用すれば対象となります。
※ 例えば、10年以上前に離職された場合でも対象となります。

4 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

※支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン(*)」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
A	育休取得時	28.5万円<36万円>
B	職場復帰時	28.5万円<36万円>
-	職場支援加算	19万円<24万円> ※「B」に加算して支給

※1事業主2人まで支給(無期労働者1人、有期労働者1人)。

支給の要件

A：育休取得時

- 対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者と**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- 「育休復帰支援プラン」を作成すること。
- 「育休復帰支援プラン」に基づき、対象者の育児休業(産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業)開始日までに業務の引き継ぎを実施すること。
- 対象者に、**3ヶ月以上の育児休業**を取得させること(産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3ヶ月以上)。

(*) 育休復帰支援プラン

育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。

- ※マニュアルは、厚生労働省HPに掲載しています(トップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)
- ※プランの作成にあたっては、あらかじめ「労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰について、育休復帰支援プランにより支援する措置を実施すること」を就業規則等に明文化し、周知することが必要です。

B：職場復帰時

※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった者について、以下の全ての取組を行うこと

- 対象者の休業中に**育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- 対象者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象者を原則として**原職等に復帰**させ、さらに**6ヶ月以上継続雇用**すること。

II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
支給対象労働者1人当たり		47.5万円<60万円>
-	有期契約労働者の場合の加算	9.5万円<12万円>

※支給対象期間は5年間、支給人数は1年度当たり10人まで。

支給の要件

- 育児休業取得者の職場復帰前に、**育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象者が**3ヶ月以上育児休業**を取得し、事業主が**休業期間中の代替要員を新たに確保**すること。
- 対象者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、さらに**6ヶ月以上継続雇用**すること。

III 職場復帰後支援

育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、新たな制度導入などの支援に取り組んだ**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
制度導入		28.5万円<36万円>
制度利用	A：看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B：保育サービス費用補助制度 実費の2/3	

※制度導入のみの申請は不可。AまたはBの制度いずれかについて1回のみ。
※制度利用は、3年以内5人まで。
1企業当たりの上限は、A：200時間<240時間>、B：20万円<24万円>まで。

支給の要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象の育児休業取得者が**1ヶ月以上の育児休業**(産後休業を取得する場合は産後休業1ヶ月)から復帰した後6ヶ月以内において、導入した制度の**一定の利用実績(A：子の看護休暇制度は20時間以上の取得、B：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助)**があること。

5 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

ステップ①：女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析

ステップ②：数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等と、活躍状況の公表

ステップ③：行動計画期間内に「取組目標」を達成 → 「加速化Aコース」の申請

ステップ④：③から3年以内に「数値目標」を達成、達成状況を公表 → 「加速化Nコース」の申請



(支給額：各コース1企業1回限り)	中小企業 ^(注1)	中小企業以外	
【加速化Aコース】※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—	(注1) 中小企業：本コースでは産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。
【加速化Nコース】※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—	(注2) 中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。
女性管理職比率が基準値以上 ^(注2) に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>	

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない取組等は助成対象となりません。
 ※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う取組に限ります（従業員が行う自己啓発への補助等は対象となりません）。

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・女性が少ない職種の採用人数を●人以上増加させ、かつ女性の採用割合も●%以上引き上げる	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職の女性比率を●%以上とする ・課長級の女性管理職を●人増加させる	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナーの実施

ご注意ください！

本助成金については、ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

厚生労働省HPに掲載の「支給要領」または『支給申請の手引き』を必ずご参照ください。

◎ 詳しい支給の要件や手続、生産性要件、その他ご不明な点については、厚生労働省HPをご覧ください。最寄りの都道府県労働局へお尋ねください。



◆ インターネットでの検索 →

両立支援等助成金 厚生労働省 検索

【参考】中小企業の範囲

▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。ただし、女性活躍加速化コースは、産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。

小売業（飲食業含む）	資本額又は出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本額又は出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本額又は出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本額又は出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎ 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。