

平成28年度 両立支援等助成金のご案内

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組した事業主等に対して支給する助成金は、次の4種類があります。

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

②出生時両立支援助成金

③介護支援取組助成金 ※厚生労働省ホームページをご参照ください

④中小企業両立支援助成金

- I 代替要員確保コース
- II 期間雇用者継続就業支援コース
- III 育休復帰支援プランコース

女性の活躍推進に取り組む事業主への支援として、下記の助成金があります。

⑤女性活躍加速化助成金

<ご注意ください>

- これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合や申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- 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。支給要領は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) で確認できます。
※厚生労働省HP トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索
- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業（飲食店を含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	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

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

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（運営費の事後認定を除く）。

支給対象となるのは、平成28年3月31日までに認定申請を行った事業主までです。

新たに事業所内保育施設の設置・運営を行う事業主は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。



② 出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

	中小企業	大企業
取組・育休1人目	60万円	30万円
翌年度以降育休者が生じた場合（育休2人目以降）	15万円	

以下に当てはまる事業主に支給します。

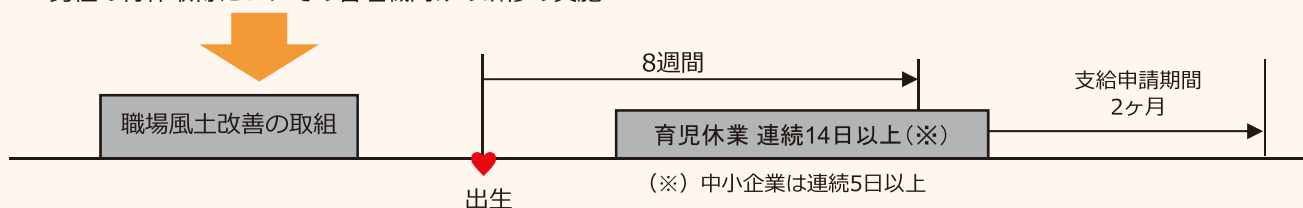
- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

★男性の育休取得前に次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

注意！

- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいる企業は対象外です。
- ・支給対象は1年度につき1人までです。



④ 中小企業両立支援助成金

I 代替要員確保コース

3ヶ月以上の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支給します。

支給対象労働者 1人当たり	50万円
支給対象労働者が期間雇用者の場合	10万円加算
期間雇用者が無期雇用で復職した場合	さらに10万円加算

＜支給対象期間＞ 5年間 ＜支給人数＞ 1年度当たり10人まで

※1人目の対象労働者が原職等に復帰後6ヶ月を経過するまでに次世代法に基づく「くるみん認定」を受けると、平成37年3月31日までに延べ50人まで対象となります。

○育児休業取得者の職場復帰前に、就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職に復帰させる旨を規定することが必要です。

「代替要員」とは

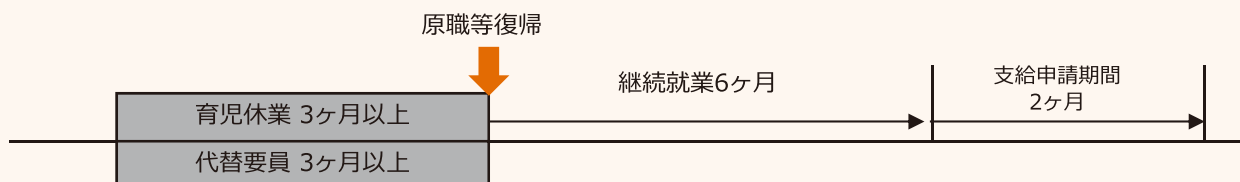
- ・育児休業取得者の職務を代替する者であること（職務の一部のみの代替では要件を満たしません）
- ・育児休業取得者と所定労働時間がおおむね同等であること
- ・育児休業の対象となる子の妊娠以後に新たな雇入れ又は新たな派遣により確保された者であること 他

「原職等」とは・・・原職または原職相当職のいずれかで以下に当てはまるものをいいます。

○原職とは、育児休業の前に就いていたのと同じ部署および職務をいいます。

○原職相当職とは、以下のいずれにも該当するものをいいます。

- ・休業前と職務内容が異なっていないこと
- ・休業前と同一の事業所に勤務していること
- ・休業後の職制上の地位が、休業前を下回っていないこと 他



Ⅱ 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給します。

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
休業終了後正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

○期間雇用者が正社員と同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定することが必要です。

※平成28年3月31日までに育児休業を終了した者までが対象です。

Ⅲ 育休復帰支援プランコース

「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支給します。

育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円

※1企業2人まで支給
(無期雇用者1人、期間雇用者1人)

※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。

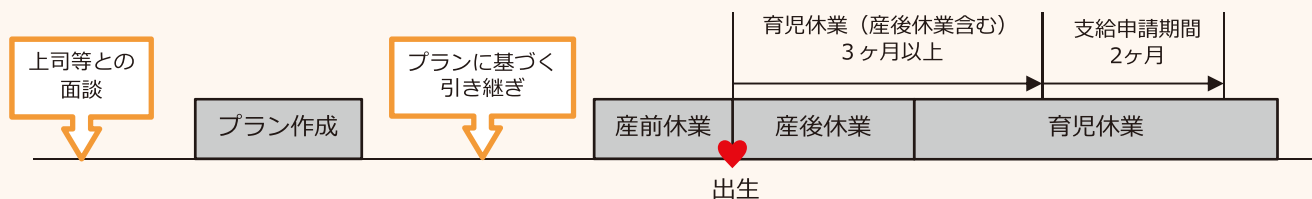
(厚生労働省HP トップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)

育休取得時

次の取組が必要です。

- 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。
- 3ヶ月以上の育児休業を取得すること(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により、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

(例) 産前産後休業から引き続き育児休業を取得する場合



職場復帰時

「育休取得時」の助成金支給対象者について、次の取組を行うことが必要です。

- 対象者が職場復帰するまで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。
- 対象者が職場復帰前と職場復帰後に、上司または人事担当者と面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象者を原則として原職に復帰させること。



⑤女性活躍加速化助成金

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。

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ 加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒ 加速化Nコース	30万円

※ 本助成金では、産業に関わりなく常用労働者数が300人以下の企業

ステップ①	ステップ②	ステップ③	ステップ④
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	自社の課題解決に相応しい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※と自社の女性の活躍状況の公表※	行動計画期間内に「取組目標」を達成※して、取組実施状況を公表 ⇒ 「加速化Aコース」 を申請	取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表 ⇒ 「加速化Nコース」 を申請
※必ず把握する項目 ・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』をご参照ください。	※ 行動計画には必ず「長時間労働は正などの働き方改革に向けた取組」も盛り込んでください ※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください（ステップ3・4の公表も同様） ※ 行動計画の策定支援（説明会・個別支援）を行う厚生労働省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」もご利用ください	※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です ※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です（Nコースの支給申請期限も同様です）	※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です ※ 大企業は更に女性活躍推進法に基づく認定取得か、女性管理職比率が上昇し業界平均以上になったことが必要です。 認定基準等については厚生労働省HP「女性活躍推進法特集ページ」内の「優良企業の認定について」をご参照ください。

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	・ある採用区分で、採用における「男性の競争倍率」と「女性の競争倍率」の差を●ポイントまで縮小する。 ・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%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 ・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
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 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
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、研修の実施

※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目標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規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限ります。

両立支援等助成金の詳細や支給申請については、
最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成28年7月作成 パンフレットNo.6