

平成29年度 両立支援等助成金のご案内

①事業所内保育施設コース	④育児休業等支援コース
②出生時両立支援コース	⑤再雇用者評価処遇コース
③介護離職防止支援コース	⑥女性活躍加速化コース

<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。
- 各コースの支給額のうち、<>内は、**生産性要件を満たした場合の支給額**です。詳しくは厚生労働省HP『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』をご参照ください。
- 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。支給要領や『支給申請の手引き』は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) に掲載しています。
※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。ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

	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

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

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>  で検索

③介護離職防止支援コースにおける「**介護支援プラン**」、④育児休業等支援コースにおける「**育休復帰支援プラン**」の作成については、無料でプラン作成のノウハウを持つプランナーの支援を受けることができます。 支援申込先：<http://ikuji-kaigo.com/>

①事業所内保育施設コース

助成金の対象となる事業所内保育施設の新規計画の認定申請受付を停止しているため、記載を省略します（すでに計画認定をしている施設については継続して支給します。）。

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検討ください。

◆企業主導型保育事業 助成金申請の問合せ先：公益財団法人 児童育成協会 両立支援事業部
電話：03-5766-3801 FAX：03-5766-3803



厚生労働省・都道府県労働局

② 出生時両立支援コース

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	中小企業以外
育休1人目	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
育休2人目以降	14.25万円<18万円>	

以下に当てはまる事業主に支給します。

- 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）がいないこと。
- 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。

★次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・子が生まれた男性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！支給対象は1年度につき1人までです。



③ 介護離職防止支援コース

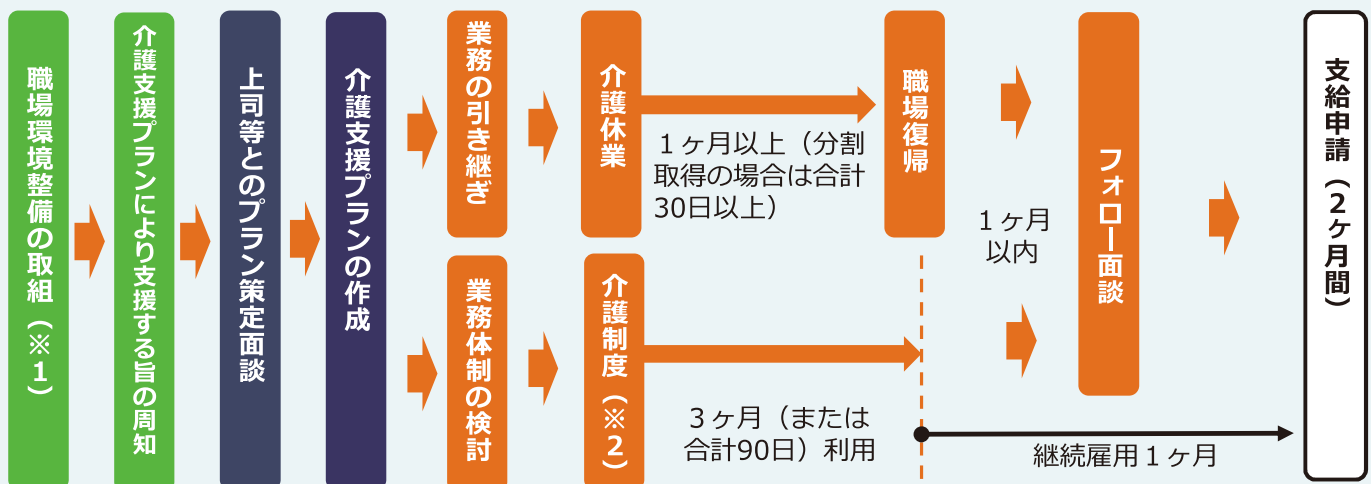
仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円 <72万円>	38万円 <48万円>
介護制度の利用	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

<申請までの流れ>

※それぞれ1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）

※介護支援プランは「介護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「介護支援プラン」でサイト内検索）



※1 職場環境整備の取組とは

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。

(*) 厚生労働省HPからダウンロードしてください（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）

※2 介護制度とは

次のいずれかの勤務制度を3か月以上（分割利用時は合計90日以上）利用することが要件です。

対象となる労働者は、過去3ヶ月間に当該制度を利用していないことなど、一定の要件があります。

- ①所定外労働の制限制度
- ②時差出勤制度
- ③深夜業の制限制度
- ④短時間勤務制度

④ 育児休業等支援コース

I 育児取得時・職場復帰時

「育児復帰支援プラン」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。

育児取得時	28.5万円<36万円>
職場復帰時	28.5万円<36万円>
育児取得者の職場支援の取組をした場合	19万円<24万円> ※「職場復帰時」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）

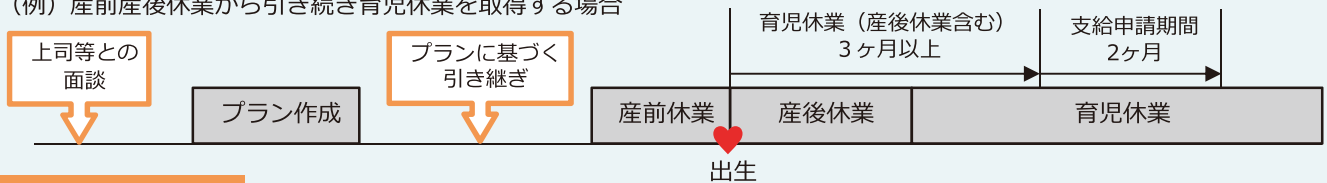
育児取得時

次の取組が必要です。

※育児復帰支援プランは「育児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「育児復帰支援プラン」でサイト内検索)

- 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の面談を実施したうえで面談結果を記録すること。
- 育児復帰支援プランを作成すること。
- 育児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）
※「育児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

「育児取得時」の助成金支給対象となった者について、次の①～③の全ての取組を行うことが必要です。

- ①対象者の休業中に育児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。
- ②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との面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ③対象者を原則として原職に復帰させ、さらに6か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支給します。

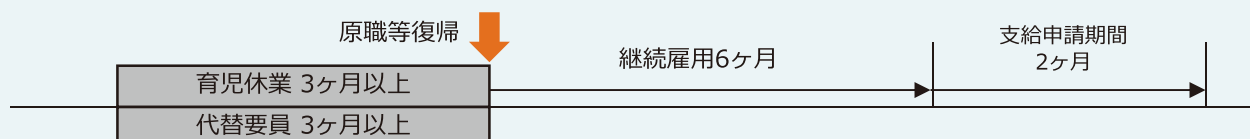
支給対象労働者1人当たり	47.5万円<60万円>
支給対象労働者が有期契約労働者の場合	9.5万円<12万円>加算

<支給対象期間> 5年間

<支給人数> 1年度当たり10人まで

次の①～③の全ての取組が必要です。

- ①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等に復帰させる旨を規定すること。
- ②対象者が3か月以上の育児休業を取得した上で、事業主が休業期間中の代替要員を確保すること。
- ③対象者を、上記規定に基づき原職等に復帰させ、さらに6か月以上継続雇用すること。



⑤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、希望する者を採用した事業主に支給します。

※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

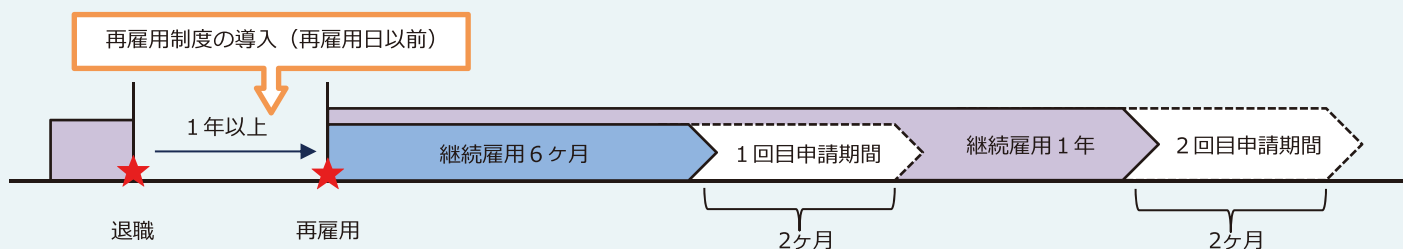
	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
再雇用2～5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

①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。

②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。



⑥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	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 ※行動計画の策定方法等は、厚生労働省HP掲載の『一般事業主行動計画を策定しましょう』を参照してください	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 ※公表は厚生労働省HP「女性の活躍推進企業データベース」での掲載が必要です(ステップ④の公表も同じ)	行動計画期間内に「取組目標」を達成 ⇒「 加速化Aコース 」を申請 ※申請期間は取組目標達成日の翌日から2ヶ月間です	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 ※申請期間は数値目標達成日の翌日から2ヶ月間です

◎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>	—
【加速化Nコース】※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
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>

(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。

(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。

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

※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（従業員が行う自己啓発への補助等は対象となりません）。