

男性が仕事と育児を両立できる 環境づくりの取り組みを支援



男性労働者が仕事と家庭・子育てを両立するためには、企業は育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行うことが大切です。育児に専念したい男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を利用させた中小企業事業主が申請できる『両立支援等助成金(出生時両立支援コース)』を紹介します。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

【主な支給要件】

① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得すること(ただし、申出に係る4日以上が所定労働日に対する休業であること)。

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算> ※令和5年度新設

- 自社の育児休業の取得状況(男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数)を『両立支援のひろば』サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者のほかに2人以上いること。
など

【支給対象事業主】

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業制度(出生時育児休業を含む)および育児のための短時間勤務制度(同法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置)について、対象労働者の休業等開始前に労働協約または就業規則に規定していること。
- 対象男性労働者について、対象となる育児休業開始日から申請日まで、雇用保険被保険者として継続して雇用していること。 など

【支給額】 ※1事業主につき1回限りの支給

<第1種>20万円

代替要員加算: 20万円(3人以上確保:45万円)
育児休業等に関する情報公表加算:2万円

<第2種>

- 1 事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円
 - 2 事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:40万円
 - 3 事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:20万円
- ※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

上記以外にも、細かい条件や必要な書類などがあります。詳細は厚生労働省ホームページや専門家にお問い合わせください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html