

仕事と育児の両立支援の取り組みを推進 子育てパパの育休取得を支援する

『両立支援等助成金』は、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取り組みを促進し、労働者の雇用の安定を目的としています。
出生時両立支援コースは「子育てパパ支援助成金」とも呼ばれ、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主を助成します。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週（子の誕生日当日を含む57日間）以内に一定日数以上の育児休業を開始した男性労働者が生じた中小事業主に対し、支給されます。

【主な支給要件】

①育児・介護休業法の定める水準を満たしており、育児休業に係る手続きや賃金の取り扱いなどについて、労働協約または就業規則に規定され、対象となる男性労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること。

②次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局長に届け出を行い、また「一般事業主行動計画」の公表、労働者に周知させるための措置を講じていること。

③次のうちいずれか2つ以上（※）の雇用環境整備措置を、対象労働者の育児休業開始日の前日までに行なっていること。なお、第一種の申請において対象人数が2人目の場合は3つ以上、3人目の場合は4つ以上の措置を行う必要があります。

- ・育児休業に係る研修(労働者向け)の実施
- ・育児休業に関する相談体制の整備
- ・社内の育児休業取得に関する事例の収集・提供
- ・育児休業の制度や取得促進に関する方針の周知
- ・円滑に育児休業を取得できるために必要な、業務配分や人員配置に関する措置

※出生時育児休業（産後パパ育休）の申し出を、労使協定において2週間以上前までとしている事業主は、上記措置を通常要件に加えて1つ以上行う必要があります。

【種類と支給額】

■第一種（男性労働者の育児休業取得）

- 1人目：5日（所定労働日4日）以上→20万円
- 2人目：10日（所定労働日8日）以上→10万円
- 3人目：14日（所定労働日11日）以上→10万円

1人目について、雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合は30万円が支給されます。

第一種の申請日前に、男女別の育児休業の取得率および平均育休取得日数を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算。

■第二種（男性の育児休業取得率の上昇等）

第一種を申請済の事業者が対象です。

- 1年以内：30ポイント以上上昇→60万円
- 2年以内：30ポイント以上上昇（※）→40万円
- 3年以内：30ポイント以上上昇（※）→20万円

※第一種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合で、第一種申請年度の翌年度、翌々年度の2カ年連続で70%以上となった場合も可能です。
プラチナくるみん認定事業者は、15万円加算。

【おわりに】

近年、男性の育児休業に関する法改正も頻繁に行われ、男性労働者の仕事と子育ての両立を応援する企業が増加しています。育児介護休業に関する会社規程の見直し、体制整備、一般事業主行動計画の策定など、総合的に雇用環境の整備に取り組むことで、仕事と子育てを両立しながら安心して働き続けることが可能になります。本助成金の申請を視野に入れて、雇用環境を整備する取り組みの実施や、法改正に伴ったアップデートができれば、非常に好循環となるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodo/mo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/