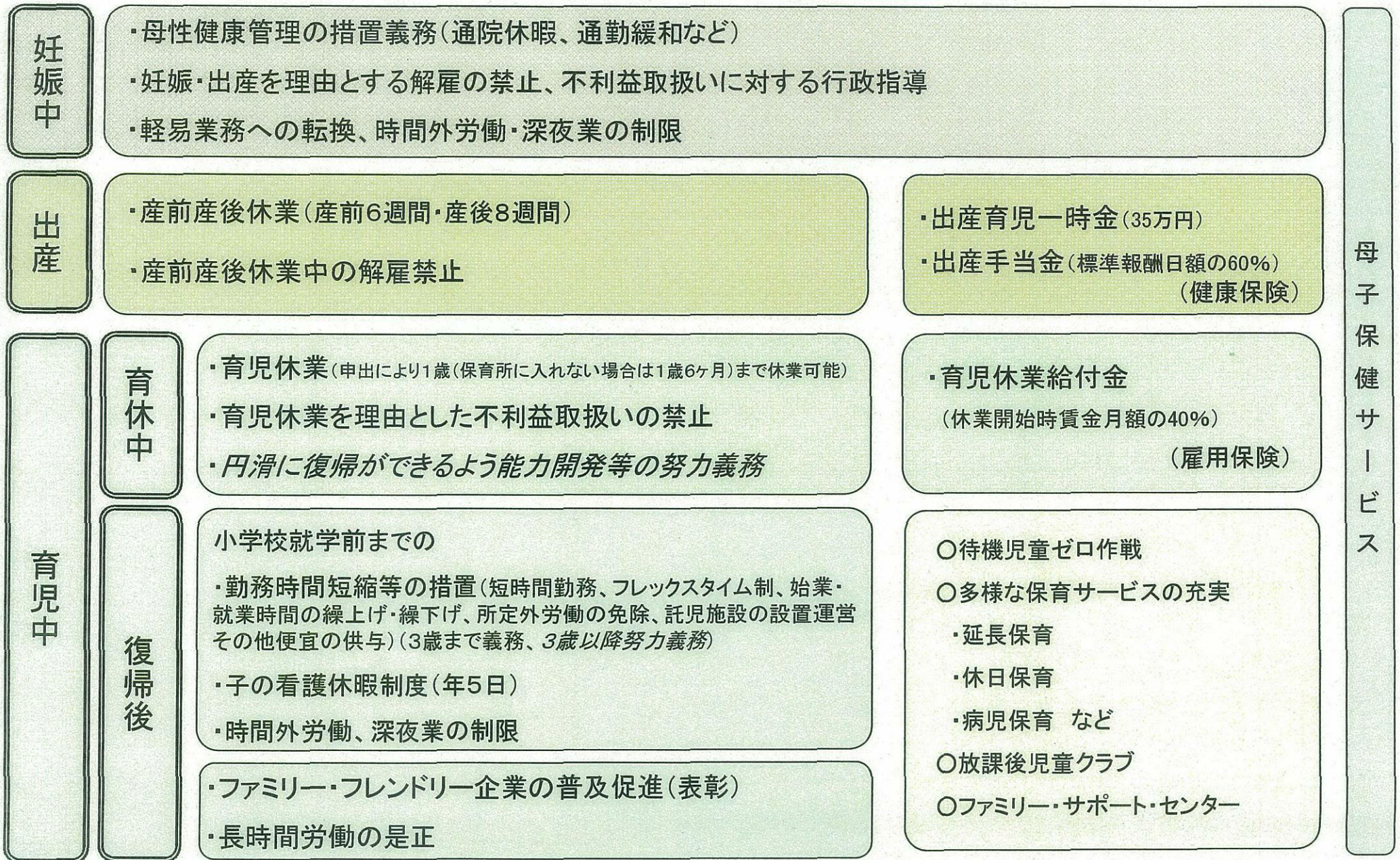


## 仕事と家庭の両立支援の現状と施策の概要

# 安心して妊娠・出産し、働き続けることができる環境整備のための諸制度



# 育児・介護休業法のあらまし

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。)は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正され、平成17年4月1日から施行されています。

各企業におかれては、改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、企業内の制度についてもう一度点検していただき、男女労働者が仕事と家庭とを容易に両立させることができるような雇用環境の整備に努めてください。



両立支援キャラクター 両立するべえ

■ 厚生労働省・都道府県労働局 ■

## ■ 育児休業制度

(法第5条～第9条)

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。

一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

- 育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれるようになりました。

### 改正ポイント

新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

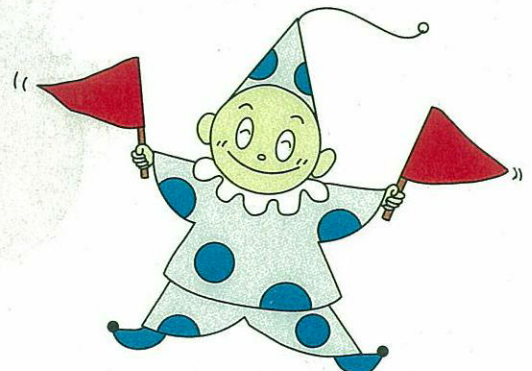
- 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。
- 休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間です。
- 法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

### 改正ポイント

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合  
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

- 申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出ます。
- 1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日(1歳の誕生日)から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。



## 介護休業制度

(法第11条～第15条)

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

- 介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 「要介護状態」とは、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をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。
- 法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる**一定の範囲の期間雇用者**は、介護休業がとれるようになりました。

### 改正ポイント

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

- 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。
- 法改正により、対象家族1人につき、**要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができるようになりました。**

### 改正ポイント

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人あたりの所得日数の上限は、通算して93日までです。

- 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

## 子の看護休暇制度

(法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

- 法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、**1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。**

### 改正ポイント

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできません。

## ■ 不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4)

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことの間に因果関係がある行為です。  
解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。
  - 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こと。
  - 4 退職又は正社員を非正規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 自宅待機を命ずること。
  - 6 降格させること。
  - 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
  - 8 不利益な配置の変更を行うこと。
  - 9 就業環境を害すること。

## ■ 時間外労働の制限の制度

(法第17条、第18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

## ■ 深夜業の制限の制度

(法第19条、第20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。



事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

### <育児のための勤務時間の短縮等の措置>

- 働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - 1 短時間勤務制度
    - (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)
    - (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - 2 フレックスタイム制
  - 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - 4 所定外労働をさせない制度
  - 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 

「これに準ずる便宜の供与」には、労働者に代わってベビーシッターを手配し、その費用を負担すること等が考えられます。

なお、1歳(1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月)以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

### <介護のための勤務時間の短縮等の措置>

- 働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - 1 短時間勤務制度
    - (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)
    - (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - 2 フレックスタイム制
  - 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - 4 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
- **法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられるようになりました。**

## 改正ポイント

介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回目以降も同様です。

- 介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求められています。

## ■ 転勤についての配慮

(法第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

- 配慮することの内容としては、例えば、
  - 1 その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
  - 2 労働者本人の意向を斟酌すること。
  - 3 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。等が考えられますが、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

## ■ 職業家庭両立推進者の選任

(法第29条)

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

- 職業家庭両立推進者は、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施することをはじめ、職場の雰囲気作り等労働者の職業生活と家庭生活との両立を図りやすくするために必要な一切の義務を行います。
- まだ選任されていない企業におかれては、1企業につき1人、本社人事労務担当部課長以上の方等企業全体の人事労務管理について責任を持つ方を選任し、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。

## ■ 育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

育児・介護休業法の詳細については、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0055
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		



# 母性健康管理及び母性保護の概要

## 男女雇用機会均等法では、働く妊産婦の母性健康管理について次のように定めています。

事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(第22条)

- ①妊娠中の健康診査等の回数(ただし、主治医等がこれと異なる指示をした場合はその指示による。)
  - 妊娠23週までは4週間に1回
  - 妊娠24週から35週までは2週間に1回
  - 妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- ②産後(出産後1年以内)の健康診査等については、主治医等の指示に従って必要な時間を確保する。

事業主は、女性労働者からの「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等により、健康診査等の結果主治医等から指導を受けた旨の申し出があった場合には、同カードの記載内容等に沿って必要な措置を講じなければなりません。(第23条)

- 指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。
  - ①妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
  - ②妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
  - ③妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置
- 主治医等の具体的な指導がない場合や必要な措置が不明確な場合は、事業主は、女性労働者を介して主治医等と連絡を取ったり、産業医等の産業保健スタッフに相談するなどして適切な措置を取って下さい。

## 労働基準法では、女性労働者の母性保護のため次のように定めています。

### 産前・産後休業(第65条第1項及び第2項)

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることができます。

### 妊婦の軽易業務転換(第65条第3項)

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

### 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第64条の3)

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

### 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(第66条第1項)

変形労働時間制がとられる場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日8時間及び1週間について40時間を超えて労働させることはできません。

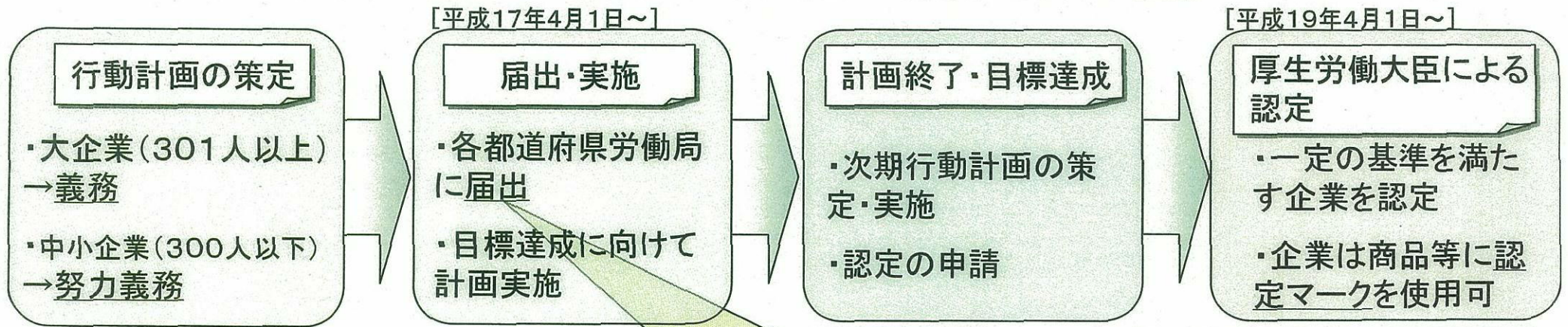
### 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(第66条第2項及び第3項)

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせることはできません。

### 育児時間(第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



## 行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
  - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
    - 男性:年に〇人以上取得
    - 女性:取得率〇%以上
  - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
  - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
  - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
  - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
  - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
  - 目標〇 …
  - 対策 …

## 平成18年12月末時点の届出状況

301人以上企業の99.7%

300人以下企業 4,437社  
(18年9月 2,754社)

認定の申請予定ありの企業  
3,540社(20.1%)



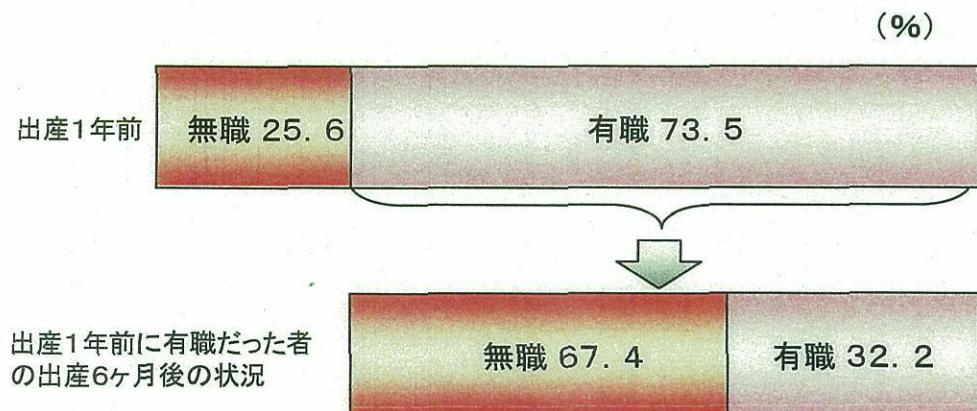
次世代認定マーク 「くるみん」

## 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。 など

# 出産前後の就業の変化と育児休業の取得の状況

第1子出産を機に約7割が離職している



出産を機に離職しなかった女性のうち、72.3%が育児休業を取得している

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

※ 「子ども・子育て応援プラン」(目指すべき社会の姿)  
女性80% 男性10%

※ 調査対象:平成13年1月10日~17日、7月10日~17日の間に出生した子の母親

厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

$$\text{女性の育児休業取得率} = \frac{\text{育児休業取得者数}}{\text{出産した女性労働者数}}$$

$$\text{男性の育児休業取得率} = \frac{\text{育児休業取得者数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者数}}$$

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

## ○育児休業給付の支給状況

(単位：人)

	初回受給者数		
		男	女
13年度	92,796	279	92,517
14年度	98,462	298	98,164
15年度	103,478	459	103,019
16年度	111,928	512	111,416
17年度	118,339	714	117,625
18年度(4～8月)	51,631	356	51,275

(注) 初回受給者数は、基本給付金に係る最初の支給を受けた者の数である。

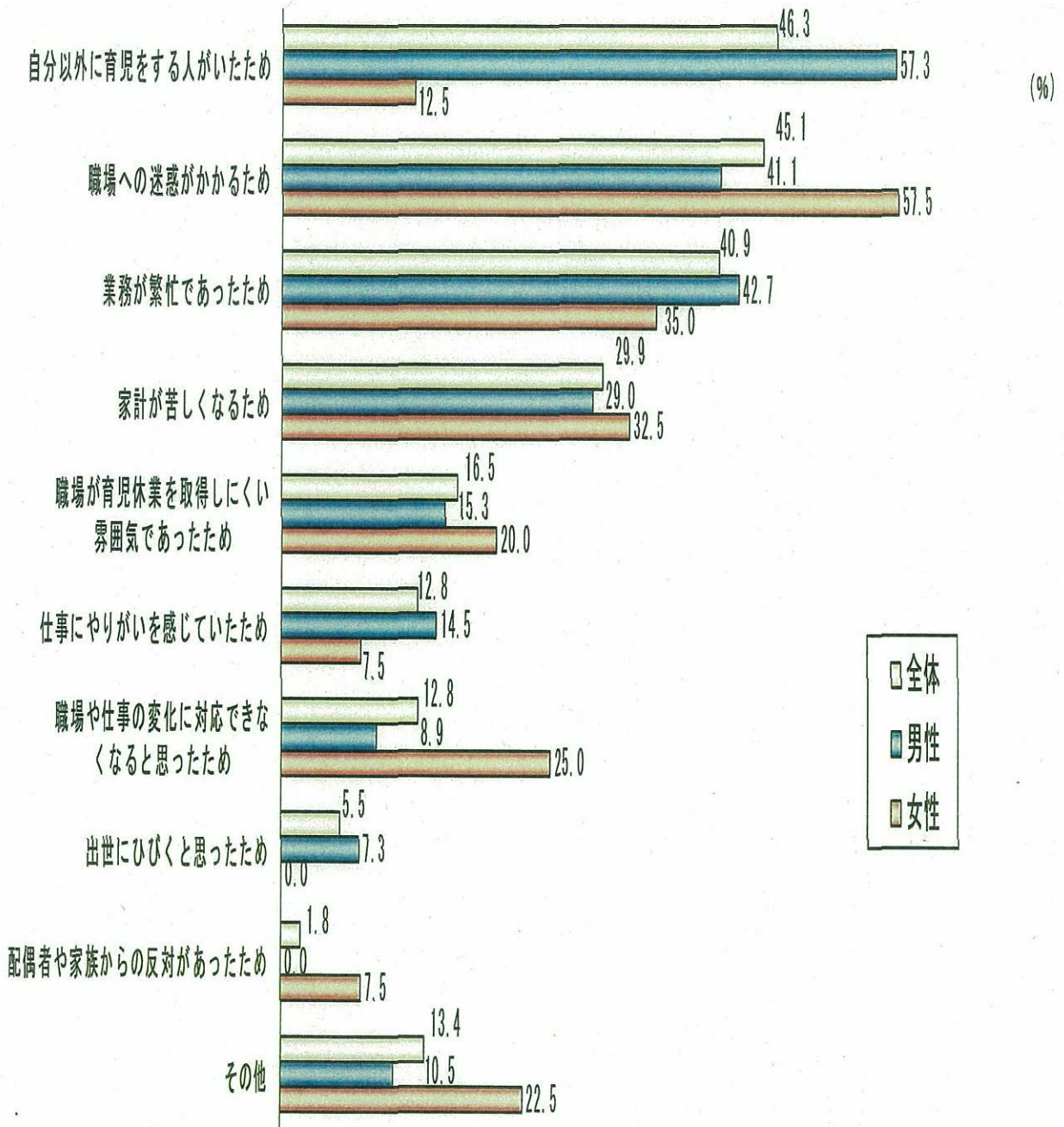
## ○育児休業給付の期間雇用者の状況

(単位：人)

	初回受給者数		
		期間雇用者以外	期間雇用者
平成16年度	111,928	111,928	-
平成17年度	118,339	116,097	2,242
平成18年度(4～8月)	51,631	49,931	1,700

# 育児休業を利用できたのに取得しなかった理由

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由を見ると、男性では「自分以外に育児をする人がいたため」が、女性では「職場への迷惑がかかるため」が最も多い



ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年度)

## 勤務時間の短縮等の措置

子が3歳に達するまでの勤務時間短縮等の措置の措置状況

(%)

勤務時間短縮等の措置を実施している	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置
41.6	31.4	5.8	18.5	23.2	1.0	1.7

事業所総数=100%

育児休業復帰者(女性)の勤務時間短縮等の措置の利用割合

(%)

育児休業復帰者	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置
100.0	18.2	2.8	8.9	7.0	4.4	0.9

資料出所:平成17年度女性雇用管理基本調査(厚生労働省)

## ○介護休業制度の取得状況

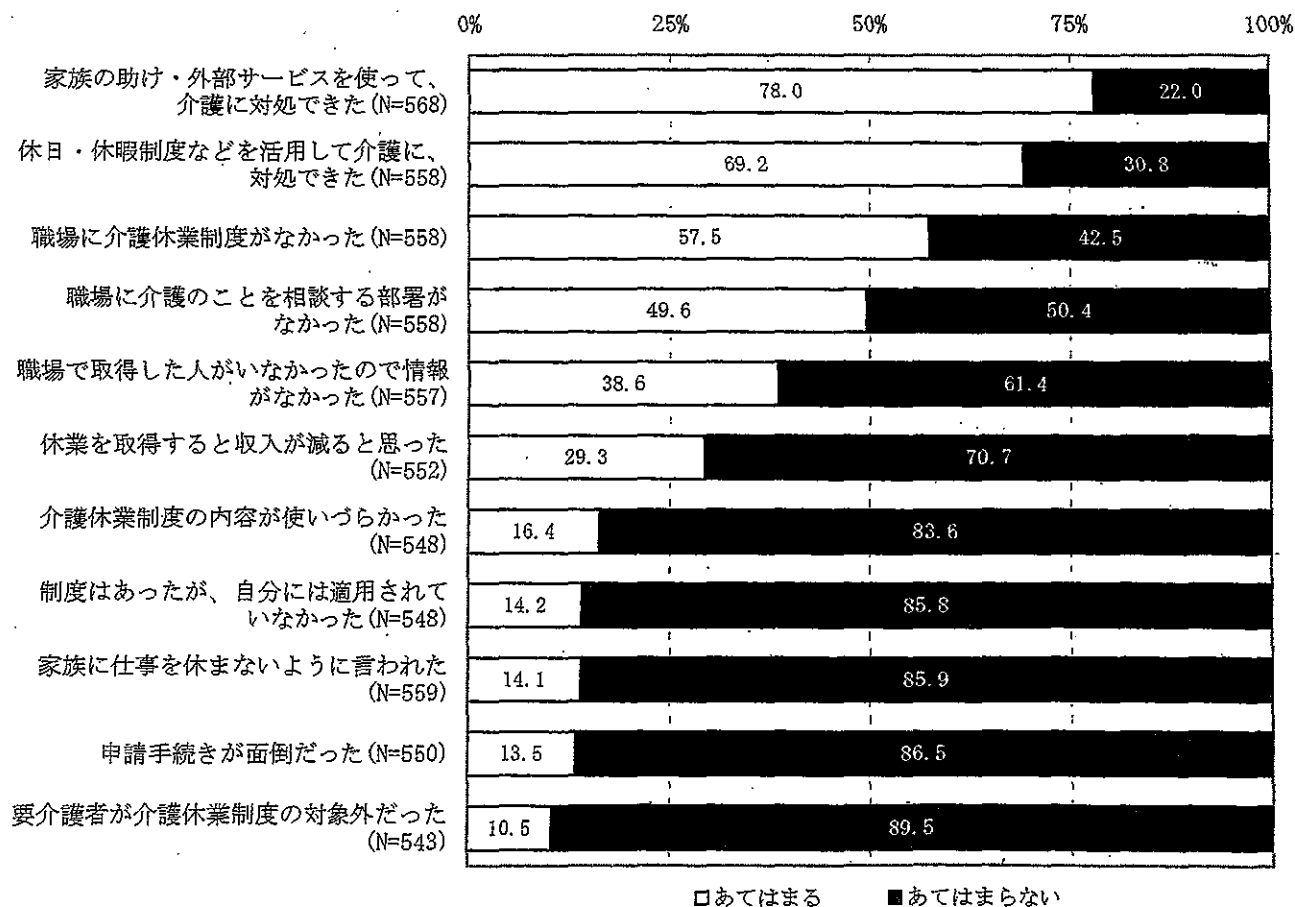
(%)

常用労働者数計	介護休業取得者	女性常用労働者に占める介護休業者の割合	男性常用労働者に占める介護休業者の割合
100.0	0.04	0.08	0.02

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

(注) 労働者に占める介護休業者の割合とは、常用労働者に占めるH16.4.1～17.3.31までに介護休業を開始した者の割合である。

## ○介護休業を取得しなかった理由



\* 介護を必要とする同居家族がいる30～59歳の男女のうち、介護開始期に雇用されており、かつ介護休業を取得しなかった者から回答

資料出所：2006年「介護休業制度の利用状況等に関する研究」労働政策研究・研修機構

## ○介護休業給付の支給状況

(単位：人)

	受給者数		
		男	女
13年度	4,570	955	3,615
14年度	4,488	963	3,525
15年度	4,668	987	3,681
16年度	4,986	1,087	3,899
17年度	6,082	1,331	4,751
18年度（4～8月）	2,523	565	1,958

## ○介護休業給付の期間雇用者の状況

(単位：人)

	受給者数		
		期間雇用者以外	期間雇用者
平成16年度	4,986	4,986	-
平成17年度	6,082	5,952	130
平成18年度（4～8月）	2,523	2,410	113



# 中小企業子育て支援助成金

平成19年度予算案 2,970百万円

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に対する助成を行う。(平成18年度から5年間の特別措置)。

## ○支給要件

中小企業事業主(従業員100人以下)において、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の①又は②のいずれかの措置を講じた場合に支給

### ① 育児休業の付与

子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。

### ② 短時間勤務制度の適用(3歳未満)

3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

## ○支給額

2の①又は②のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給する。

1人目 育児休業 100万円(定額)

短時間勤務 60万円、80万円又は100万円(利用期間に応じて)

2人目 育児休業 60万円(定額)

短時間勤務 20万円、40万円又は60万円(利用期間に応じて)

# 両立支援レベルアップ助成金 (赤字部分はH19年度拡充内容)

平成19年度予算案 3,562 百万円

## 代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

	対象労働者1人当たり	
①最初に要件を満たした育児休業取得者(対象労働者)が生じた場合	中小企業	50万円[40万円]
	大企業	40万円[30万円]
②2人目以降の対象労働者が生じた場合 (最初に対象労働者が生じた日の翌日から3年間(→5年間)、①と合わせて1事業所当たり1年度20人(→10人)まで)	中小企業	15万円
	大企業	10万円

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた事業主の場合

	対象労働者1人当たり	
対象労働者が生じた場合 (平成12年4月1日以降対象労働者が生じた日の翌日以降3年間、1事業所当たり1年度20人まで)	中小企業	15万円
	大企業	10万円

## 休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体に支給。

- ①在宅講習      ②職場環境適応講習  
③職場復帰直前講習      ④職場復帰直後講習

支給限度額 (1事業所当たり100人まで)	中小企業	大企業
	21万円	16万円

②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、職場復帰直前講習の支給が優先。

## 子育て期の柔軟な働き方支援コース

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる次のいずれかの制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給。

①育児休業に準ずる制度 ②短時間勤務制度 ③フレックスタイム制度(労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度) ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度 ⑤所定外労働をさせない制度)

支給額 (1事業主1回限り※)	①、②の制度の場合	中小企業	50万円[40万円]
		大企業	40万円[30万円]
	上記以外の制度の場合	中小企業	20万円[15万円]
		大企業	15万円[10万円]

※H19年度以降、2人目以降の対象労働者が生じた場合にも支給(①又は②の制度についてのみ支給)。  
対象労働者1人当たり 中小企業 15万円、大企業10万円(最初に対象労働者が生じた翌日から5年間、1企業当たり延べ10人まで)

## ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。

助成率	中小企業	大企業
	2分の1	3分の1

支給は、1事業所当たり5年間。年間限度額は、企業規模にかかわらず、1人当たり30万円、かつ1事業所当たり360万円。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成。

支給額 (1事業主につき)	中小企業	大企業
	40万円[30万円]	30万円[20万円]

※ [ ]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合

## 事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。

	助成率等	助成限度額
設置費		2,300万円
増築費	増築	1,150万円 (5人以上の定員増を伴う増築、体調不良児のための安静室等の整備)
	建替え	2,300万円 (5人以上の定員増を伴う建替え)
	通常型	規模に応じ 最高699万6千円
運営費 (運営開始後5年間)	2分の1 (中小企業 → 3分の2)	時間延長型 規模に応じ 最高951万6千円
		深夜延長型 規模に応じ 最高1,014万6千円
		体調不良児対応型 上記それぞれの型の運営に係る額 +165万円
保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円

常時雇用する労働者が300人以下の事業主でも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、その旨を都道府県労働局長に届け出ていることが必要。

## 男性労働者育児参加促進コース

男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が実際に取組を行った場合に、1年度につき50万円、2年度を限度として支給。

支給機関：(財)21世紀職業財団

# 【両立支援レベルアップ助成金（職場風土改革コース）】

平成19年度予算案150百万円

## 職場風土改革の取組（2年間）

### <必須事項>

- ・企業トップによる方針の明確化及び内外への発信
- ・管理職研修
- ・従業員周知

### <選択事項>

- ・勤務体制や仕事の進め方の見直し
- ・育児参加しやすい勤務時間等の雇用管理
- ・多様な働き方の推進
- ・評価制度の確立
- ・従業員の意識改革

成果が上がった場合

**1年目 50万円**

（両立指標で検証）

さらに成果が上がった場合

**2年目 50万円**

（両立指標で検証）

## <取組結果>

### 職場風土の改革

顕著な成果を達成 **50万円加算**

〔例 育休取得率が一定以上  
両立指標の点数が一定以上 等〕

### 支給対象事業主

- ・20代及び30代の両立世代の常時雇用する労働者の数が50人以上 かつ
- ・常時雇用する労働者数300人以下