

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも16.7人に1人（2017年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選定し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ② 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に取得又は利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度の取得者又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上取得又は利用した場合

1事業主当たり、28.5万円＜36万円＞ ※（1）、（2）とも、生産性要件を満たした事業主は＜ ＞の額を支給

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1人当たり28.5万円＜36万円＞加算 1事業主当たり、1年度5人まで

（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を含む。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

両立支援等助成金

下線部は拡充予定部分。

支給機関：都道府県労働局

※生産性要件を満たした事業主はく 〉の額を支給。

令和3年度予算案 119.2(118.3)億円（雇用勘定）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 67.5(65.4)億円

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、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）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円< 12万円 >	5万円< 6万円 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円< 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

介護離職防止支援コース 2.7(3.8)億円

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイトム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

育児休業等支援コース 43.0(34.5)億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

＜職場支援加算＞：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：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場合

＜有期雇用労働者加算＞育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例（仮称）：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤ <u>新型コロナウイルス感染症対応特例（仮称）</u>	1人あたり5万円 ※10人まで（上限50万円）	

【経過措置】 6.0(14.6)億円

※再雇用者評価処遇コース(*)は令和2年度限りで廃止する。

(*) 妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等を理由として離職した者について、再雇用制度を実施した上で、再雇用した事業主に支給するもの。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

[令和2年度2次補正予算額 90億円]

令和3年度予算案 9.3億円

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置による休暇制度導入助成金(仮称)

令和3年度予算案 3.2億円(労災勘定)

●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主

●支給額

15万円(1回限り)

●対象期間等

- 令和3年4月1日～令和4年1月31日(注)

注:新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

●支出科目

労働保険特別会計 労災勘定から支給

※ 本分科会の諮問対象外

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

令和3年度予算案 6.1億円(雇用勘定)

●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

●対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者(雇用保険被保険者に限る)

●支給額

対象労働者1人当たり 28.5万円

※ 1事業所当たり人数上限:5人まで

●対象期間等

- 令和3年4月1日～令和4年1月31日(注)

注:新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

●支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

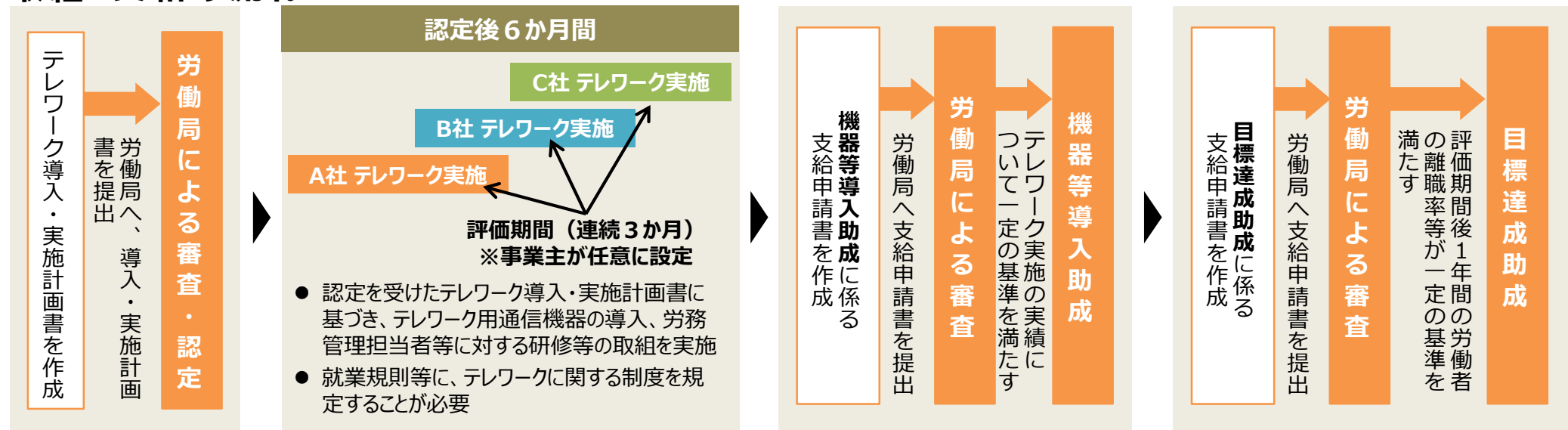
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要（案）※令和3年度新設

令和3年度予算案 2,268,000千円（0千円）

趣旨・背景

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

取組・支給の流れ



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	助成率30% ※上限額100万円

目標達成助成 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率20% 〈35%〉 ※上限額100万円

生産性要件を満たした場合は〈>の割合を支給

助成対象となる取組

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

※現時点版

助成額

キャリアアップ助成金について 令和3年度予算案：739億円（2年度予算額1,231億円）

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたい）ゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース（一部新規）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 （注）令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします（令和3年度限り）。 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合（若者認定事業主における35歳未満の者の場合の加算は廃止）。 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	障害者正社員化コース（新規）	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2％以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：1人当たり2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞） ※ 中小企業において3％以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※ 中小企業において5％以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円＜1.2万円＞さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円＜0.6万円＞さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）加算
	諸手当制度等共通化コース（一部新規） ※健康診断制度コースと統合	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 令和4年9月30日まで（被保険者総数が常時100人を超える社会保険の適用事業所においては、令和3年9月30日まで） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2％以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.4万円＜1.8万円＞） 3％以上：2.9万円＜3.6万円＞（2.2万円＜2.7万円＞） 5％以上：4.7万円＜6万円＞（3.6万円＜4.5万円＞） 7％以上：6.6万円＜8.3万円＞（5万円＜6.3万円＞） 10％以上：9.4万円＜11.9万円＞（7.1万円＜8.9万円＞） 14％以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞） ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可） 1時間以上2時間未満：4.5万円＜5.7万円＞（3.4万円＜4.3万円＞） 2時間以上3時間未満：9万円＜11.4万円＞（6.8万円＜8.6万円＞） 3時間以上4時間未満：13.5万円＜17万円＞（10.1万円＜12.8万円＞） 4時間以上5時間未満：18万円＜22.7万円＞（13.5万円＜17万円＞） ※ 支給額の上乗せ、支給申請人数の拡大及び5時間未満延長に対する助成は令和4年9月30日まで

※ 「人材育成コース」は平成30年度から「人材開発支援助成金(特別訓練育成コース)」として統合されています。