



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 説明資料

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

① 施策の目的

② 対策の柱との関係

働き続けながら子育てを行う男女労働者の雇用の継続と男性の育児休業取得を促進するため、仕事と育児の両立支援に取り組む中小企業事業主の取組を促進する「両立支援等助成金」の見直しを行うことを通じて、安心して働ける環境の整備を図る。

I	II	III
○		○

③ 施策の概要

「共働き・共育て」の実現に向けて、育休中の業務代替を行う周囲労働者への支援を行う「育休中等業務代替支援コース」の拡充及び男性の育児休業取得促進に向けた「出生時両立支援コース」の見直しを行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施
※支給額の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名／コース内容

拡充

出生時両立支援コース

制度要求
※当初予算額 41.5億円

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週以内に育休開始

※第2種は第1種未受給でも申請可能に

拡充

育休中等業務代替支援コース

制度要求
※当初予算額 87.8億円

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施

※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象に

支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)

①第1種
(男性の育児休業取得)

➢対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始

1人目 20万円
2～3人目 10万円

②第2種
(男性育休取得率の上昇等)

➢申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

60万円

①育児休業中の手当支給
最大140万円

(「休業取得時」30万円+
「職場復帰時」110万円)

・業務体制整備経費
1人目20万円
(社労士委託なしの場合6万円)

・業務代替手当：支給額の3/4
※上限計10万円/月、12か月まで

②育短勤務中の手当支給
最大128万円

(「育短勤務開始時」23万円+
「子が3歳到達時」105万円)

・業務体制整備経費
1人目20万円
(社労士委託なしの場合3万円)

・業務代替手当：支給額の3/4
※上限3万円/月、子が3歳になるまで

③育児休業中の新規雇用
最大67.5万円

代替期間に応じ以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円
・最長：6か月以上：67.5万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

加算措置／加算額

＜出生時両立支援コース＞

①第1種
1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合10万円加算

②第2種
第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合15万円加算

＜育休中等業務代替支援コース＞

プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。

①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増

③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大82.5万円
・最短：7日以上：11万円
・最長：6か月以上：82.5万円

＜各コース共通＞

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算

対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数

各コースごと1回限り。

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

育休の取得を躊躇させる周囲労働者の理解醸成に向けた取組が進むことにより、育児休業取得率が相対的に低い中小企業における育休取得率の上昇と、育休を取得しないままでの離職の防止が図られる。また、中小企業における男性の育児休業取得率が向上することにより、「共働き・共育て」しやすい環境が整備される。