

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の
一部を改正する省令案について
(両立支援等助成金の見直し関係)

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
雇用均等政策課

1. 改正の内容

(1) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の見直し（雇保則 116 条第 2 項）

- 平成 28 年度においては、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始予定であることを踏まえ、当助成金の新規の認定申請※受付を停止する（既に運営費を受給中の施設については、これまでどおり運営費の支給を行う。）。
- 平成 28 年 3 月 31 日までに運営を開始した事業主を支給対象とする。
- 運営費の支給期間を 5 年から 10 年に延長する。
 - ※ 認定申請は、原則として事業所内保育施設の着工又は運営開始の 2 か月前までに行う必要がある。

(2) 出生時両立支援助成金の創設（雇保則第 116 条第 3 項）

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ、配偶者の出産後 8 週間以内に開始する 14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に次のように支給する。

- ・ 職場風土作りに取り組み、初めて育児休業取得者が発生した場合

大企業 30 万円

中小企業 60 万円

- ・ 2 人目以降の育児休業取得者が発生した場合

企業規模に関わらず 15 万円

※ 1 支給回数 1 年度につき 1 回

※ 2 支給対象期間 平成 33 年 3 月 31 日まで

※ 3 助成金の対象となる育児休業取得者の育児休業開始前 3 年以内に、14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業を取得した男性労働者がいた場合は支給対象外

(3) 介護支援取組助成金の創設（雇保則第 116 条第 4 項）

仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組（※ 1）を行った事業主に 60 万円支給（※ 2）する。

- ※ 1 次に掲げる仕事と介護の両立に関する取組を全て実施すること
 - ・ 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
 - ・ 制度周知（社内研修の実施及び周知資料の配布）
 - ・ 相談窓口の設置及び周知

※2 1事業主につき1回限り支給

(4) 代替要員確保コースの見直し（雇保則116条第5項第1号、第2号イ及び第7項）

- 支給単価を1人当たり30万円から50万円に引き上げる。
- 育児休業を取得した期間雇用者が、職場に復帰する際に、期間の定めのない労働者として復帰した場合に10万円加算する。
(現行は、育児休業を取得した労働者が期間雇用者だった場合に10万円加算。)

(5) 期間雇用者継続就業支援コースの廃止

- 期間雇用者継続就業支援コースを廃止する。
- 経過措置として、施行日前までに育児休業を終了した期間雇用者が発生した場合に限り、従前のおりとする。

(6) 育休復帰支援プランコースの見直し（雇保則第116条第1号ロ、第2号ロ及び第8項）

- 一律に助成金の支給要件として課している育休復帰プランナーによる育休復帰プランの策定支援を要件から廃止し、特に支援を必要としている事業主に対し、集中的に育休復帰プランナーによる支援を実施する。
 - 助成金の支給回数を合計2回とする。
 - ・期間の定めのない労働者 1回
 - ・期間雇用者 1回
- ※ 介護休業に係る支給については、年度後半からの実施を検討

(7) 女性活躍加速化助成金の見直し

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の措置を講じた上で数値目標を達成し、数値目標達成後の女性の活躍の状況について公表した事業主に係る給付について、常時雇用する労働者301人以上の事業主については以下のいずれかの条件を満たすことを支給要件に追加する。
 - ・女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定を受けたこと
 - ・行動計画に定める取組を実施し、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上となったこと

2. 今後の予定

3月11日(金)～17(水)	パブリックコメントの募集
3月30日(水)	労働政策審議会(雇用均等分科会)
3月31日(木)	労働政策審議会(職業安定分科会)
4月1日(金)	公布・施行