

見直し案

助成金の支給対象とする事業主の対象及び支給額・支給期間を見直す。また、短時間勤務及び所定外労働の制限の措置の積極的な導入を促進する助成金に見直すとともに、予算額を精査し、都道府県労働局によるこれらの措置の導入の指導及び支援を徹底する。

<課題>

○支給実績が減少している。その理由としては、

- ・平成24年7月1日からの、改正育児・介護休業法の完全施行に伴い、常時雇用する労働者数100人以下の事業主についても、助成金の対象となる短時間勤務制度を「3歳に達するまでの子を養育する労働者」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者への措置」に厳格化したこと
- ・平成24年度から支給単価を引き下げたことが考えられる。【4,5,6頁】

○働き方のニーズに対応する取組への支援が十分ではない。調査では、

- ・妊娠・出産前後に「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで仕事を辞めた」労働者の65%が「勤務時間がいそいそなかった（あわなかった）」と回答【9頁】
- ・子が小学校就学前までの望ましい働き方として、短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている【10頁】
- ・労働者数100人未満の事業所の短時間勤務等の状況は、育児・介護休業法上の努力義務である「3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者への短時間勤務制度、所定外労働の免除」の措置を行っているのは、概ね3割を下回っている。【3,7,11,12頁】
- ・労働者数100人未満の事業所では、育児休業終了後の退職者の割合が労働者数500人以上の事業所の概ね2倍であり、女性の継続就業のためには支援策が必要【8頁】

<見直し策>

1 助成金制度を以下のように見直す。

- ① 助成金の支給対象事業主を制度の整備の遅れが見られる中小企業事業主に集中化する
- ② 助成金の対象とする措置を、働き方のニーズを踏まえ、所定外労働の制限（免除）についても対象とする
- ③ 一度に多くの経済的インセンティブを与え、制度導入に係る初期支援を強化する（*）
 - ・支給額の引き上げ
 - ・支給回数を1回

*支給対象期間5年間 支給単価1人目40万円、2～5人目15万円→【支給回数1回 支給単価70万円】
- ④ ①～③を踏まえ予算額について適切に精査する

2 短時間勤務制度、所定外労働の免除の措置を行っていない事業主を中心に、都道府県労働局による育児・介護休業法に基づく指導を行うとともに、同法に努力義務として規定されている「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置」への取組を支援する。

※上記に加え、次世代育成支援対策推進法の10年の延長等に関する事業主への説明の際に、本助成金の対象となる制度を措置することは、同法第13条に基づく厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けるための基準の一部を満たすことを周知し、事業主の認知度を高め、助成金の活用を促進する。