

## 育児・介護雇用安定等助成金制度の改正について

- 1 育児・介護雇用安定等助成金（職場風土改革コース）を創設する。（別紙参照）
  
- 2 育児・介護雇用安定等助成金（代替要員確保コース）について  
これまで、支給対象労働者の数を1事業所あたり1年度20人まで、支給期間を最初に対象労働者が生じた日から3年間としていたところを、支給対象労働者の数を1事業所あたり1年度10人まで、支給期間を最初に対象労働者が生じた日から5年間とする。  
(支給対象労働者数の上限については、「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施行規則第38条の規定に基づき厚生労働大臣が定める額（平成2年厚生労働省告示第40号）」を改正)
  
- 3 育児・介護雇用安定等助成金（子育て期の柔軟な働き方支援コース）について  
育児休業に準ずる制度又は短時間勤務制度を利用した2人目以降の労働者が生じた場合、労働者1人あたり、中小企業事業主に15万円、大企業事業主に10万円を支給することとするとともに、育児休業に準ずる制度又は短時間勤務制度を利用した労働者に対する支給の上限を、最初に対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1企業あたりのべ10人までとする。
  
- 4 育児・介護雇用安定等助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）について  
平成19年度から平成21年度までの間、設置費、運営費に対する中小企業への助成率を2分の1から3分の2へと引き上げる。

## 育児・介護雇用安定等助成金（職場風土改革コース）について

## 1 趣旨

両立支援のための環境整備に向けた事業主の取組を促進するため、仕事と育児の両立支援に向けた職場風土の改革を計画的に実施し、成果をあげた事業主に対する新たな助成措置を創設する。

## 2 概要

## (1) 支給要件

職場風土改善のための取組計画を自ら策定し、同計画に基づき、以下の（ア）及び（イ）の事項に取り組む事業主（20代、30代の労働者を50人以上雇用する事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）

## （ア） 必修的取組事項

- i 企業トップによる方針の明確化及び内外への発信
- ii 管理職層への研修の実施
- iii 両立支援制度の従業員への周知徹底

## （イ） 選択的取組事項

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

## (2) 支給額

職場風土改善のための取組計画を事業主自らが策定し、(1)の（ア）及び（イ）に取り組んだ場合

- 1年目に成果が上がった場合、50万円を支給
- 2年目にさらに成果が上がった場合に50万円を支給（ただし、2年目に顕著な成果が認められた事業主に対しては、100万円を支給する。）