

# 平成29年度 両立支援等助成金のご案内

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組を実施した事業主等  
 に対して支給する助成金は、次の5種類があります。

## ① 出生時両立支援コース

## ② 介護離職防止支援コース

## ③ 育児休業等支援コース

## ④ 再雇用者評価処遇コース

## ⑤ 事業所内保育施設コース

平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

女性の活躍推進に取り組む事業主への支援として、下記の助成金があります。

## ⑥ 女性活躍加速化コース

### <ご注意ください>

- これらの助成金の内容は、平成29年度途中に変更される場合があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合や申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- 各コースの支給額のうち、<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは厚生労働省HP『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』をご参照ください。
- ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。支給要領や『支給申請の手引き』は4月以降に順次、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) に掲載予定です。

※厚生労働省HP トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索

- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業（飲食店を含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

## ① 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

以下に当てはまる事業主に支給します。

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後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)の育児休業を取得すること。

★男性の育休取得（1人目）前に次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

注意！

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施
- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいる企業は対象外です。
- ・支給対象は1年度につき1人までです。



## ② 介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円 <72万円>	38万円 <48万円>
介護制度の利用	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

**職場環境整備の取組：厚生労働省が指定する様式（※）を使用して、以下①～④の全ての取組を行うこと。**

（※）厚生労働省HPからダウンロードしてください（トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索）。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ②制度設計・見直し（平成29年改正後の育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入）
- ③介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知）
- ④介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

**介護休業・介護制度の利用：それぞれ、以下①～⑤または①～④を実施すること。**

**※介護支援プランは「介護支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。**

（厚生労働省HP トップページから「介護支援プラン」でサイト内検索）

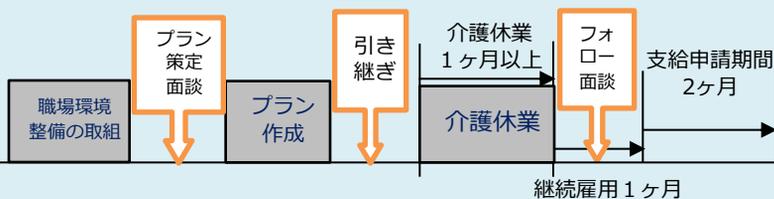
### <介護休業>

- ①対象者が上司等と面談を実施した上で、**介護支援プラン**を作成
- ②介護支援プランに基づいて、介護休業の開始日前日までに**業務の引継ぎ等**を実施
- ③対象者が**介護休業を1か月以上**（分割取得時は合計30日以上）取得し、原則として原職等に復帰
- ④介護休業終了後1か月以内に、上司等との**フォロー面談**を実施
- ⑤介護休業終了後に、対象者を雇用保険の被保険者として**1か月以上継続雇用**

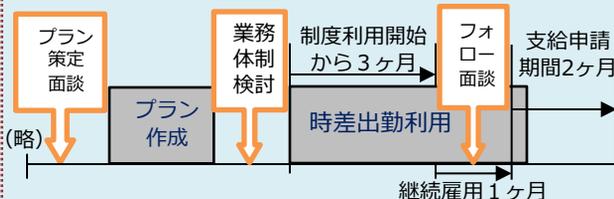
### <介護制度>

- ①対象者の制度利用開始前日までに、上司等と面談を実施した上で、**介護支援プラン**を作成
- ②介護支援プランに基づいて、対象者の**制度利用中の業務体制の検討**を実施
- ③対象者が次のいずれかの勤務制度を**3か月以上**（分割利用時は合計90日以上）利用  
**「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「深夜業の制限制度」「短時間勤務制度」**
- ④制度利用期間（3か月または90日）終了から**1か月以内**に、上司等との**フォロー面談**を実施

（例）1か月以上連続で介護休業を取得した場合



（例）3か月以上連続で時差出勤制度を利用した場合



## ③ 育児休業等支援コース

### I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

**※育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。**

（厚生労働省HP トップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索）

育休取得時	28.5万円<36万円>
職場復帰時	28.5万円<36万円>
育休取得者の職場支援の取組をした場合	19万円<24万円> ※「職場復帰時」に加算して支給

※1企業2人まで支給（無期雇用者1人、有期契約労働者1人）

### 育休取得時

次の①～④全ての取組が必要です。

- ①対象者の休業までの業務の整理、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者と**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- ②**育休復帰支援プラン**を作成すること。
- ③**育休復帰支援プランに基づき**、対象者の育児休業（産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業）開始日までに**業務の引き継ぎ等**を実施すること。
- ④**3か月以上の育児休業**を取得すること（産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3か月以上）

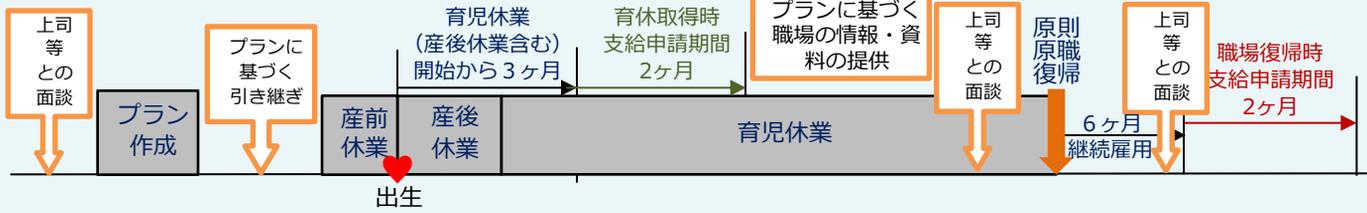
※休業取得前に、「育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

## 職場復帰時

「育休取得時」の助成金支給対象となった者について、次の①～③の全ての取組を行うことが必要です。

- ①対象者の休業中に**育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- ②対象者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者と**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- ③対象者を原則として**原職に復帰**させ、さらに**6か月間継続雇用**すること。

(例) 産前産後休業から引き続き育児休業を取得する場合



## II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

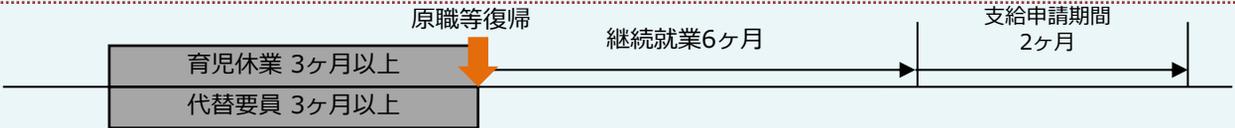
支給対象労働者 1人当たり	47.5万円 < 60万円 >
支給対象労働者が有期契約労働者の場合	9.5万円 < 12万円 > 加算

<支給対象期間> 5年間      <支給人数> 1年度当たり10人まで  
 ※1人目の対象労働者が原職等に復帰後6か月を経過するまでに次世代法に基づく「くるみん認定」を受けると、平成37年3月31日までに延べ50人まで対象となります。

### 代替要員確保時

次の①～③の全ての取組が必要です。

- ①育児休業取得者の職場復帰前に、**就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を規定**すること。
- ②対象労働者が**3か月以上の育児休業**を取得した上で、事業主が**休業期間中の代替要員を確保**すること。
- ③対象労働者が、育児休業終了後に上記規定に基づき**原職等に復帰**し、さらに**6か月以上継続就業**すること。



## ④再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円 < 48万円 >	28.5万円 < 36万円 >
再雇用2～5人目	28.5万円 < 36万円 >	19万円 < 24万円 >

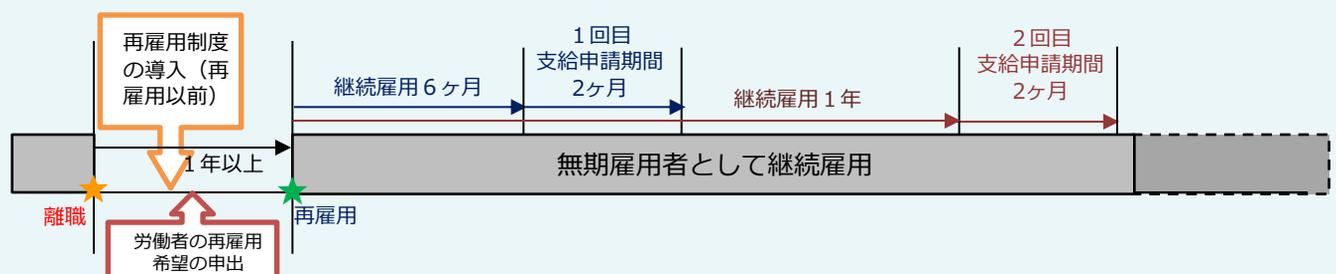
※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

- ①**妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者**について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した**再雇用制度を導入**する。
- ②上記制度に基づき、**離職後1年以上経過**している対象労働者を再雇用し、**無期雇用者として一定期間継続雇用**する。

※当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用に切り替えた上で一定期間継続雇用すれば対象となります。

(例) 再雇用時に無期雇用契約を締結し、継続雇用した場合



## ⑥女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

ステップ ①	ステップ ②	ステップ ③	ステップ ④
<p><b>女性の活躍の状況把握</b> ※を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析</p> <p>※必ず把握する項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性比率</li> <li>・勤続年数の男女差</li> <li>・労働時間の状況</li> <li>・管理職に占める女性比率</li> </ul> <p>※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください。</p> <p>※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』をご参照ください</p>	<p><b>自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※</b></p> <p>※ 行動計画には必ず「長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください</p> <p>※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください(ステップ4の公表も同様)</p>	<p><b>行動計画期間内に「取組目標」を達成※</b></p> <p>⇒ <b>「加速化Aコース」</b> を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です(Nコースの支給申請期限も同様です)</p>	<p><b>取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表</b></p> <p>⇒ <b>「加速化Nコース」</b> を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 大企業は、更に女性管理職比率が上昇し業界平均の1.3倍以上になったことが必要です</p> <p>※ 中小企業は、女性管理職比率が上昇し15%以上となった場合は、支給額が加算されます。</p>

### ◎支給額 (各コース1企業1回限り)

	中小企業 (注)	中小企業以外
<b>【加速化Aコース】</b> ※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
<b>【加速化Nコース】</b> ※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

(注) 中小企業: 本助成金では産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます

### 支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率(応募者数/採用者数)」を●倍まで引き下げる。</li> <li>・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施</li> <li>・スポット的に面接官を担う現業部門管理者に対する性別にとらわれない公正な選考採用にむけた研修の実施</li> </ul>
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施</li> <li>・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等</li> <li>・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化</li> </ul>
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の女性比率を●%以上とする。</li> <li>・課長級の女性管理職を●人増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施</li> </ul>
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職への転換制度の構築、実施</li> <li>・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施</li> </ul>

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。  
※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限ります。

両立支援等助成金の詳細や支給申請については、

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

雇用環境・均等部(室)  で検索

 厚生労働省・都道府県労働局