



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第4回・

従業員の仕事と育児の両立を支援する両立支援等助成金

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- ◎ 第1回 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？
- ◎ 第2回 男性育休取得推進策「産後パパ育休制度」とは？
- ◎ 第3回 夫婦で子育てすることを支援する育児休業の分割取得等
- ◎ 第4回 従業員の仕事と育児の両立を支援する両立支援等助成金
- ◎ 第5回 育休取得期間の社会保険の各種制度①
- ◎ 第6回 育休取得期間の社会保険の各種制度②

国は、様々な労働施策推進の一環として、助成金制度を設けています。

今回は、職業生活と家庭生活の両立支援として設けられている「両立支援等助成金」の6つあるコースのなかから、育児休業に関連した「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」および「育児休業等支援コース」について取り上げます。

なお、これらのコースは中小企業のみが支給対象となっております。

その定義は表1のとおりです。

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

出生時両立支援コースは、男性従業員の育児休業の取得に対して支給される第1種と、男性従業員の育児休業取得率の上昇に対して支給される第2種があります。

(1) 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

第1種は、男性従業員が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や

業務体制整備を行ない、実際に男性従業員が育児休業を取得した場合に支給される助成金です。

主な要件

- ・育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行なう
- ・育児休業取得者の業務を代替する従業員の業務見直しに係る規定等を策定し、その規定に基づき業務体制の整備をする
- ・男性従業員が子どもの出生後8週間以内に開始する連続5日以上（うち所定労働日が4日以上）の育児休業を取得する

助成金の支給額は、1事業主あたり20万円（1回限り）です。男性従業員の育児休業期間中の代替

性従業員の育児休業期間中の代替

表1 中小企業の範囲

*いづれかを満たす企業

産業分類	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

表2 出生時両立支援コースの支給額

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成：60万円（75万円）
		2年以内達成：40万円（65万円）
		3年以内達成：20万円（35万円）

注 〈 〉は、生産性要件を満たした場合の支給額

要員を新たに確保した場合には、代替要員加算が支給されます（表2）。

(2) 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

第2種は、第1種の助成金を受給した会社が、男性従業員の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合に支給される助成金です。

主な要件

- ・第1種の助成金を受給している
- ・第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性従業員の育児休業取得率が30%以上上昇している

・育児休業を取得した男性従業員が、第1種の申請の対象となる従業員のほかに2名以上いる

第1種の申請の対象となる従業員は、連続5日以上育児休業を取得することが必要でしたが、第2種の「ほかの2名」については、1日以上の育児休業の取得で1名とカウントすることができ

ます。

助成金の支給額は、取得率を達成した年によ



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

て異なります(表2)。

育児休業等支援コース

育児休業等支援コースは、会社が育児休業の取得および職場復帰を円滑にするための「育児復帰支援プラン」(以下、「プラン」という)を作成し、プランに沿って従業員の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した従業員が生じた場合に支給されます。育児休業取得者の性別は問われません。

(1) 育児取得時、(2) 職場復帰時、(3) 業務代替支援、および(4) 職場復帰後支援の4つに分かれており、支給額は表3のとおりです。

なお、現在、「新型コロナウイルス

ルス感染症対応特例」が設けられています。ここでは誌幅の都合により割愛します。

(1) 育児取得時

主な要件

・ 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ従業員へ周知する

・ 育児に直面した従業員との面談を実施し、面談結果を記録したうえで育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成する

・ プランに基づき、対象従業員の育児休業の開始日の前日まで

表3 育児休業等支援コースの支給額

(1) 育児取得時	28万5000円 (36万円)	※(1)(2)各2人まで (無期雇用者・有期雇用者 各1人)
(2) 職場復帰時	28万5000円 (36万円)	
(3) 業務代替 支援 (1人あたり) ※10人まで	(ア) 新規雇用(派遣を含む) 47万5000円(60万円) (イ) 手当支給等 10万円(12万円) 有期労働者加算 9万5000円(12万円)	
(4) 職場復帰後 支援	制度導入時 28万5000円 (36万円)	制度利用時 (A) 子の看護休暇制度 1000円(1200円)×時間 (B) 保育サービス費用補助制度 実費の2/3

注 〈 〉は、生産性要件を満たした場合の支給額

に、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象従業員に、連続3か月以上の育児休業(産後休業から引続き育児休業をするときは産後休業を含む)を取得させる

(2) 職場復帰時

主な要件

・ (1)の対象従業員に対し、次のすべての取組みを実施すること

・ 育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施する

・ 育児休業終了前に対象従業員の人事労務担当者等が面談を実施し、面談結果を記録する

・ 面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、6か月以上継続雇用する

(3) 業務代替支援

主な要件

・ 育児休業終了後、育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定する

・ 対象従業員が3か月以上の育児休業(産後休業から引続き育児休業をするときは産後休業を含む)を取得し、会社が休業期間中の(ア)代替要員を新たに確保する、または(イ)代替要員を確保

せずに業務を見直し、周囲の従業員により対象従業員の業務をカバーさせる

(4) 職場復帰後支援

・ 対象従業員を原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、6か月以上継続雇用する

主な要件

・ 育児・介護休業法を上回る(A)子の看護休暇制度(有給、時間単位)、または(B)保育サービス費用補助制度を導入する

・ 対象従業員が1か月以上の育児休業(産後休業を含む)から復帰した後6か月以内に、導入した制度の一定の利用実績(子の看護休暇制度は10時間以上(有給)の取得、または保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助)がある

◇
ここでは各助成金の概要に留めていますが、実際には、より細かな要件があります。

助成金の申請・受給を検討する際には、都道府県労働局等に確認のうえ、制度の整備や取組みを進めてください。