

働き方改革は職場を強くする！



特定社会保険労務士
北井 一行

本日のアジェンダ

1. 働き方改革クイズ
2. 時間外労働の是正
3. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
4. 生産性要件に付いて
5. 働き方改革に繋がる助成金 一覧
6. キャリアアップ助成金
7. 業務改善助成金
8. 時間外労働等改善助成金
9. 人材確保等支援助成金
10. 両立支援等助成金

1

働き方改革クイズ

働き方改革の「定義」クイズ

労働者が に応じた
 働き方が
 できる社会
 を実現する働き方改革

具体的には？

Point 1 施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～
時間外労働の上限規制が導入されます！
時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、
 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、毎月100時間未満（※日労働時間）、
 複放月平均60時間（※日労働時間）を限度に設定する必要があります。

Point 2 施行：2019年4月1日～
年次有給休暇の確実な取得が必要です！
使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
 毎年5日、時季を指定して有給休暇を与えする必要があります。

Point 3 施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～
**正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の
 不合理な待遇差が禁止されます！**
同一企業内において、
 正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
 基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

2

長時間労働の是正

3

雇用形態に関わらない
公正な待遇の確保

4

生産性要件について
～助成金の増額要件～

生産性要件とは？

- 生産性要件
企業における生産性向上の取組みを支援する
ため、生産性を向上させた企業が労働関係助
成金を利用する場合、

**助成額 又は 助成率
を
割増します**

8

生産性要件とは？

● **生産性要件**
 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること

なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。
 また今後、生産性の伸び率が6%を満たしていない場合でも、別に定める要件に合致する場合には「生産性要件」を満たすものとして取り扱うこともあります。

* 具体的な取扱いについては厚生労働省のホームページ「雇用関係助成金」の内容をご覧ください。

9

生産性要件とは？

● 「生産性」が1%以上6%未満の場合
 金融機関から一定の「**事業性評価**」を得ていること

金融機関から『情報開示』の承諾が事業主には必要

「**事業性評価**」とは、都道府県労働局が、助成を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考にして、増額支給の判断を行うものです。

* **与信取引とは**：金融機関から借入を受けている場合他に借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。


10

生産性要件とは

生産性 = 営業利益 + 人件費 + 原価償却費 + 動産・不動産賃貸料 + 租税公課
 雇用保険被保険者数

(1) **生産性要件の算定**
 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」が厚生労働省のホームページに掲載されています。これをダウンロードし、該当する勘定項目のP/L等から転記することで生産性を算定することができます。

(2) **必要書類**
 なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類として「損益計算書」「総勘定元帳」などの提出が必要です。



11

5

働き方改革に繋がる助成金 一覧

詳細に付きましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

働き方改革支援策

厚生労働省 雇用政策課

生産性向上と業務効率化

生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

補助金・助成金等で設備・IT導入等を支援します

○業務内容の省力化・業務効率化、業務プロセスの改善等による業務効率化の促進を支援します。
○対象期間：2019年7～8月（2次公募締切予定）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

○生産性向上に関するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

○中小企業に対するIT導入補助金
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

○中小企業の設備を維持する事業費助成金
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

○中小企業の設備を維持する事業費助成金
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

人材確保等支援助成金

○新規採用と連携し、着任後の定着促進など生産性向上に関する人材確保の導入と、再雇用支援を奨励した企業を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

業務改善助成金

○生産性向上に関する設備、機材の導入等を行うとともに、業務場内協議委員会を立ち上げた企業を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

外国人労働者等への職業訓練等支援助成金

○外国人労働者等の職業訓練等による生産性向上を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

多岐にわたる

▶労働政策に関するお問い合わせ先
【労働政策に関するお問い合わせ先】労働政策課（東京都千代田区千代田1-1-1）
【労働政策に関するお問い合わせ先】労働政策課（東京都千代田区千代田1-1-1）

▶労働政策に関するお問い合わせ先
【労働政策に関するお問い合わせ先】労働政策課（東京都千代田区千代田1-1-1）
【労働政策に関するお問い合わせ先】労働政策課（東京都千代田区千代田1-1-1）

働き方改革支援策

厚生労働省 雇用政策課

能力ある働きづくりと社員育成

能力ある働きづくりや社員の育成に取り組みませんか？

助成金等で、人材の定着・育成を支援します

○採用・育成支援の促進、離職防止、定着促進等による人材確保の促進を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

再雇支援助成金

○再雇用促進による人材確保の促進を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

育児・介護支援プラン導入支援事業

○社会保険労務士等の専門家に育児・介護プランナー、育児・介護支援プランナーの導入を支援を行います。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

65歳雇用促進助成金

○65歳以上の継続雇用社員が5人以上の企業までの雇用増加、再雇用等の促進を支援する研修・研修等に関する費用の補助を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

雇用管理システム導入支援事業

○雇用管理システム導入による業務効率化の促進を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

キャリアアップ助成金

○キャリアアップによる人材確保の促進を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

産業設備更新助成金

○設備更新による生産性向上の促進を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

人材育成支援助成金

○人材育成のための研修等に関する費用の補助を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

中小企業の人材育成に関する助成金

○中小企業の人材育成に関する費用の補助を支援します。
○対象期間：2019年7月17日～8月23日（17時まで）
○対象業種：製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業、情報通信業、医療業、福祉業、教育業、宿泊業、飲食サービス業、生活サービス業、サービス業（その他）

6

キャリアアップ助成金

詳細に付きましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

キャリアアップ助成金 概要

キャリアアップ助成金

- ・ 有期契約労働者、短時間労働者等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

～7つの制度～

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成されます。アルバイトや非正規社員として雇い入れる時に申請しておく必要があります。

賃金規定等改定コース 処遇改善

全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合に助成されます。

16

キャリアアップ助成金 概要

キャリアアップ助成金

- ・ 有期契約労働者、短時間労働者等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

～7つの制度～

健康診断制度コース 処遇改善

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合に助成されます。

賃金規定等共通化コース 処遇改善

有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成されます。

17

キャリアアップ助成金 概要

キャリアアップ助成金

- ・ 有期契約労働者、短時間労働者等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

～7つの制度～

諸手当制度共通化コース 処遇改善

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成されます。

選択的適用拡大導入時処遇改善コース 処遇改善

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合に助成されます。

18

キャリアアップ助成金 概要

キャリアアップ助成金

- ・ 有期契約労働者、短時間労働者等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

～7つの制度～

短時間労働者労働時間延長コース 処遇改善

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合に助成されます。

19

キャリアアップ助成金 正社員コース 概要

**キャリアアップ助成金（正社員化コース）
支給額一覧表**

転換区分 <small>転換区分は基本給の1.1以上1.2未満 有期契約労働者からの転換の場合は3年未満</small>	支給額：1人当たり（○は大企業）	
	中小企業（大企業）	生産性要件ありの場合
① 有期→正規	57万円 (42.75万円)	72万円 (54万円)
② 有期→無期	28.5万円 (21.375万円)	36万円 (27万円)
③ 無期→正規	28.5万円 (21.375万円)	36万円 (27万円)

※①～③合わせて1年度1事業所当たり上限20名まで

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。
派遣社員、正社員、母子家庭・父子家庭・若者認定事業主における35歳未満の者の場合、勤務地・職務限定正社員を新たに規定した場合は別途加算があります。

20

キャリアアップ助成金 健康診断制度コース 概要

健康診断制度コースとは？

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成します。

～対象となる労働者～ 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

支給対象事業主に雇用されている**有期契約労働者等**であること。
 雇入時健康診断もしくは定期健康診断または人間ドックを受診する日に、支給対象事業主の事業所において、**雇用保険被保険者**であること。
 健康診断制度を新たに設け実施した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の方であること。

1 配偶者、3親等以内の血族および姻族をいう
 支給申請日において離職していない者であること。

2 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

21

キャリアアップ助成金 健康診断制度コース 概要

健康診断制度コースとは？

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成します。

～助成金における各種健康診断制度の定義～ 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

雇入時健康診断とは
 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条に規定されている、常時使用する労働者に対して行う健康診断をいいます。

定期健康診断とは
 労働安全衛生規則第44条に規定されている、常時使用する労働者に対して行う健康診断をいいます。

22

キャリアアップ助成金 健康診断制度コース 概要

健康診断制度コースとは？

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成します。

～助成金における各種健康診断制度の定義～

人間ドック
 次のaに加えてb～hのいずれかの項目について行う健康診断をいいます。

- a 基本健康診断
- b 胃がん検診
- c 子宮がん検診
- d 肺がん検診
- e 乳がん検診
- f 大腸がん検診
- g 歯周疾患健診
- h 骨粗鬆症健診

23

キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース 概要

諸手当制度共通化コースとは？ 平成30年4月新設

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新しく設け、適用するコース。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～内容～
 「諸手当制度共通化コース」には、候補となる手当制度が11個あり、適用しやすいものを選択して導入することができます。

～諸手当とは～
 賞与 役職手当 特殊作業手当・特殊勤務手当 精進手当
 食事手当 地域手当 単身赴任手当 家族手当 住宅手当
 時間外労働手当 深夜・休日労働手当

諸手当の名称が一致していない場合でも、手当の趣旨・目的から判断して実質的に上記手当に該当していれば申請可

24

キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース 概要

諸手当制度共通化コースとは？ 平成30年4月新設

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新しく設け、適用するコース。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

支給額	<>内は生産性要件に該当する場合	
支給額 1事業所あたり	中小企業	中小企業以外
	38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>

25

キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース 概要

諸手当制度共通化コースとは？ 平成30年4月新設

- 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その共通する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新しく設け、適用するコース。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

人数に応じた加算措置 共通化した対象労働者（2人目以降）についての加算
 人数に応じた加算措置→共通化した対象労働者（2人目以降）について下記の加算措置を適用

加算措置 上限20人まで	中小企業	中小企業以外
	対象労働者1人あたり 15,000円<18,000円>	対象労働者1人あたり 12,000円<14,000円>

諸手当の数に応じた加算措置 共通化した諸手当（2つ目以降）についての加算
 諸手当の数に応じた加算措置→共通化した諸手当（2つ目以降）について下記の加算措置を適用

加算措置 上限10手当まで	中小企業	中小企業以外
	諸手当の数1つあたり 160,000円<192,000円>	諸手当の数1つあたり 120,000円<144,000円>

26

7

業務改善助成金

業務改善助成金 概要（令和元年度版）

業務改善助成金コースとは？

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「**事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）**」の引上げを図るための制度です。

～内容～ 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

事業場内最低賃金を一定額（30円以上）引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

～助成内容～

概要				
コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4
	4～6人	70万円		4/5 ^(※)
	7人以上	100万円		4/5 ^(※)

28

8

時間外労働等改善助成金

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース（5つの制度）

- ・ 評価処遇制度の整備の必要性を感じている事業主様、スタッフの定着率（離職率）が課題となっている、事業主様にとっては価値の高い制度です。
- ・ 更にこの制度は、重点分野に該当すれば大企業等でも助成金を申請する事が可能です。
- ・ 「雇用管理制度整備計画」を作成し、実施期間内に下記の雇用管理制度を導入実施し、計画期間開始前と開始後で一定以上の離職率が改善されると助成金が支給されます。

制度の名称	取組の概要
評価・処遇制度	評価・処遇制度等の新たな制度の導入
研修制度	新たな教育訓練制度、研修制度の導入
健康づくり制度	法定の健康診断以外の健康づくりに資する新たな制度の導入
メンター制度	新たなメンター制度の導入
短時間正社員制度	新たな短時間正社員制度の導入

36

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース

- ・ 雇用管理制度助成コースは、事業主様が雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主）のみ）の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合に助成するものです。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～支給対象～

支給対象となるのは、「通常の労働者」を1名以上雇用している事業所で、計画期間開始前と開始後で**一定以上の離職率が改善**されると助成金が支給されます。

～通常の労働者とは？～

事業主に直接雇用され、期間の定めのない労働契約を締結当該事業所において、正規の従業員として位置付けられている所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規従業員と同等
雇用保険の被保険者
社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者

37

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース（5つの制度）

- ・ 雇用管理制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率を、雇用管理制度整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下表に掲げる**目標値以上に低下させること。**
- ・ 低下させる離職率の目標値は対象事業所における雇用保険の一般被保険者数に応じて変わります。

【離職率目標値】

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1～9人	10人～29人	30～99人	100人～299人	300人以上
低下させる離職率（目標値）	15%	10%	7%	5%	3%

【目標達成助成】

支給額	57万円	生産性要件達成支給額	72万円
-----	------	------------	------

38

人材確保等支援助成金

研修制度 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～要件～

生産ライン又は就労における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる教育訓練等であること、

つまり『Off-JT』であることがポイント。

1人につき**10時間以上**（休憩時間、移動時間等を除く）

の教育訓練等であること。

教育訓練等の時間のうち2/3以上が労働関係法令等により実施が義務づけられていないものであること。

39

人材確保等支援助成金

研修制度 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～要件～

当該時間内における賃金のほか、

- ・受講料（入学金・教材費を含む）
- ・交通費等の諸経費

を要する場合は、全額を事業主が負担するものであること（**無償**）

教育訓練等の期間中の賃金について、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること（**有給**）

当該制度が適用されるための合理的な条件、事業主の費用負担が『**労働協約又は就業規則**』に明示されていること。

40

人材確保等支援助成金

健康づくり制度 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

- ・ 法定の健康診断以外の健康づくりに資する新たな制度であって、人間ドック・生活習慣病予防検診・腰痛健康診断・メンタルヘルス相談いずれかに該当するものをいいます。

～要件～

通常の労働者に対する各制度であること。

健康診断等の受診等により費用を要する場合は、**費用の半額以上を事業主が負担していること。**

事業主が診断結果・所見等の**必要な情報の提供**を受けて、その状況に対応した**必要な配慮**を行うことを目的としたものであること。

当該制度が適用されるための合理的な条件、**事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示**されていること。

41

人材確保等支援助成金

メンター制度 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～要件～

通常の労働者に対するキャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための**メンタリングの措置**であること。

会社や配属部署における直属上司とは別に、**指導・相談役となる先輩（メンター）が後輩（メンティ）をサポートする制度**であること。支援機関による外部メンターを活用する場合でも差し支えありません。

メンター制度導入計画を策定すること。

メンターに対し、民間団体等が実施するメンター研修、**メンター養成講座**等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的とする講習を受講させること。

42

人材確保等支援助成金

メンター制度 詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～要件～

上の講習を受講する際のメンターの賃金、受講料、交通費を要する場合、**全額事業主が負担**しているものであること。

メンター、メンティによる**面談方式のメンタリング**を実施すること。

メンター、メンティに対し、**メンター制度**に関する事前説明を行うこと。

当該制度が実施されるための合理的な条件および事業主の費用負担が労働協約または就業規則に明示されていること。

43

10

両立支援等助成金

両立支援等助成金（男性労働者の育児休業取得）

出生時両立支援コースとは？

- 男性労働者が育児休業をしやすい職場風土作りのための取組を行い、男性の労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～支給対象～
 支給対象となるのは、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5日以上）の男性労働者（雇用保険被保険者）が取得する育児休業です。 育児介護休業法第2条第1号に基づく休業であれば、子の出生日や出生日前に開始し、出生後8週間の期間を含む育児休業も対象になります

1年度に10人まで支給申請をすることができます。 既に男性の育児休業取得実績のある企業においては、初年度は9名まで

～支給申請に付いて～
 育児休業の開始日から起算して、連続14日（中小企業は連続5日）を経過する日の翌日から2ヶ月以内

45

両立支援等助成金（男性労働者の育児休業取得）

～支給額～
 過去に男性労働者が育児休業を取得した場合がある事業主の場合は、【育休2人目以降】の助成金額となります。

育児休業取得日数	中小企業	支給額
取組・育休1人目	5日以上	57万円<72万円>
育休2人目以降	5日以上14日未満	14.25万円<18万円>
育休2人目以降	14日以上1ヶ月未満	23.75万円<30万円>
育休2人目以降	1ヶ月以上	33.25万円<42万円>

育児休業取得日数	中小企業以外	支給額
取組・育休1人目	14日以上	28.5万円<36万円>
育休2人目以降	14日以上1ヶ月未満	14.25万円<18万円>
育休2人目以降	1ヶ月以上2ヶ月未満	23.75万円<30万円>
育休2人目以降	2ヶ月以上	33.25万円<42万円>

< >内は生産要件に該当した場合の助成額です

46

両立支援等助成金（新設：男性労働者の育児目的休業）

男性労働者の育児目的休暇

- 男性労働者が出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる「育児目的休暇」の制度を新たに導入、就業規則等に規定し、「男性労働者が育児目的休暇」を取得しやすい職場風土作りを行った後に、男性労働者に育児目的休暇を取得させた事業主に助成金を支給。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～支給対象～
 支給対象となるのは、子の出生前6週間又は出生後8週間以内（出生日を含む）に合計して8日以上（中小企業事業主は5日以上）の育児目的休暇を取得した男性労働者（雇用保険被保険者）です。
 1事業主1回限り支給申請をすることができます。

～支給申請に付いて～
 子の出生前6週間または出生後8週間以内に取得した育児目的休暇であって、当該休暇の取得日数が合計8日（中小企業は5日）の制度利用の最終日の翌日から2ヶ月以内に支給申請。

47

両立支援等助成金（新設：男性労働者の育児目的休業）

男性労働者の育児目的休暇

- 男性労働者が出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる「育児目的休暇」の制度を新たに導入、就業規則等に規定し、「男性労働者が育児目的休暇」を取得しやすい職場風土作りを行った後に、男性労働者に育児目的休暇を取得させた事業主に助成金を支給。

詳細につきましては厚生労働省のパンフレットを参照ください。

～職場風土作りのための取組とは～

- 男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するため資料等の周知
- 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
- 男性労働者の育児休業取得についての管理職研修の実施

支給対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに上記のような取組のいずれかを実施している必要があります。

48

両立支援等助成金（男性労働者の育児休業取得）

～支給額～

中小企業事業主	28.5万円<36万円>
中小企業事業主以外	14.25万円<18万円>

< >内は生産要件に該当した場合の助成額です

49

働き方・休み方改善ポータルサイト

貴社の課題や改善策の発見のために！

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト

考える働き方 + 課題別の対策 = 働き方・休み方改善

実施記録 | 登録する | ログインする

企業の取組事例を掲載する | 企業の取組事例を検索する

シンポジウム・セミナー情報も掲載 | 課題別に検索もできます

働き方 休み方 検索

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
