

もりまさお社会保険労務士事務所

# 人事労務だより

～今月の特集～

## 育児と仕事の両立

### ～雇用保険「両立支援等助成金」6つのコースのご案内～

※助成要件等の詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご確認ください。

#### 1. 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●男性労働者の育児休業取得：1人目 20万円、2・3人目 10万円  
●男性労働者の育児休業取得率の上昇等：60万円

#### 2. 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合、介護休暇制度を有給化し労働者が利用した場合などに受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●介護休業：40万円（対象労働者が介護休業を取得&職場復帰）  
●介護両立支援制度：20万円（制度1つ導入&対象労働者が当該制度利用時）※2つ以上：25万円  
●業務代替支援（新規雇用）：20万円（介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入）  
●業務代替支援（手当支給等）：5万円（介護休業取得者の業務代替者に手当支給）※短時間勤務：3万円  
●介護休暇制度有給化支援：30万円（有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用）

#### 3. 育児休業等支援コース

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●育休取得時：30万円 ●職場復帰時：30万円

#### 4. 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代行に行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●手当支給等（育児休業）：A 業務体制整備費：最大 20万円  
B 業務代替手当：手当支給額の3/4（最大 240万円）  
●手当支給等（短時間勤務）：A 業務体制整備費：最大 20万円  
B 業務代替手当：手当支給額の3/4（最大 108万円）  
●新規雇用（育児休業）：最短（7日以上）：9万円、最長（1年以上）：81万円

#### 5. 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●柔軟な働き方選択制度：20万円（制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用）  
：25万円（制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用）  
●子の看護等休暇制度有給化支援：30万円（子の看護等休暇を有給化、対象労働者が制度利用）

#### 6. 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

- 【支給額】 ●不妊治療のための両立支援制度を5日（回）利用：30万円  
●月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用：30万円  
●更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用：30万円

# ～「企業版両親学級」を開催してみよう！～

※参照：厚生労働省サイト「共育プロジェクト」から

## 1. 「企業版両親学級」とは？

従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのため、妊娠・出産・育児期の従業員とその配偶者やパートナーを対象に、企業が主体となって実施する学びの場。「働きながら親になること」への理解を深め、家族や職場の人と共に備えてもらうためのもの。

- 夫婦やパートナーどうしで協力して育児をするために、育児休業の取得の必要性や働き方、家庭内での役割分担など仕事と家庭の両立のための知識を学び、考えるきっかけとするもの
- 妊娠・出産・育児期を見据え、働き方や今後のライフキャリアを考える機会の提供
- 育休取得から復職までの流れや課題を把握し、不安を解消するとともに円滑な両立を支えるための学びの場の提供
- 本人・家族・職場が共に備え、互いにサポートし合う方法を検討する機会の提供

## 2. 企業版両親学級の「受講対象」

- これから妊娠・出産を迎える従業員
- 育休取得を検討中の従業員
- 育休からの復職を予定している、あるいは復職直後の従業員
- 上記従業員の配偶者やパートナー（従業員と共に受講）
- メンバーの育休取得や両立を支援する立場にある管理職 など

## 3. 企業版両親学級の「意義と目的」

従業員やその家族の妊娠・出産・育児は、育休の取得や働き方の見直しを通じて、チームや組織の体制を見直す機会にもなるものです。

企業版両親学級の開催により、育休取得や復職を円滑に進め、従業員のライフキャリアを支援するとともに、職場全体で支え合う仕組みや風土を育てることが、人材の定着や組織力の向上につながります。

### 【従業員にとってのメリット】

- 妊娠・出産・育児期の変化や育休取得の重要性を理解し、今後のライフキャリアを考える
- 育休取得から復職までの不安への対応を学び、両立への見通しを持つ
- 希望や不安を家族や職場と事前に共有し、支え合える関係を整える
- 仕事と家庭を両立させるために育児の大切さを理解し、子育てを夫婦やパートナーどうしで協力して行うことの大切さを学ぶ

### 【企業にとってのメリット】

- 育休取得・復職を円滑にし、従業員のライフキャリアをサポートする
- チーム体制を見直し、共にサポートし合う職場の仕組み・風土を育む
- 育休の取得推進とあわせて、業務分担の見直しや効率化に向けた取組を行うことにより、生産性や企業価値の向上にもつながり、人材の採用にも好影響をもたらす
- 中長期的な人材定着と組織力向上につながる

## 4. 企業版両親学級を実施するために【動画・教材など】

※厚生労働省サイト「共育プロジェクト」から

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/company/childbirth-class/>

