



# 仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を応援します

## 1 仕事と家庭の両立支援に関する制度

詳細は厚生労働省のHPをご覧ください！

### 【育児・介護休業法の概要】

厚生労働省 育児・介護休業法

検索

事業主は、下記の制度を就業規則に規定する必要があります。すべての労働者を対象としています。

#### (1) 育児休業

労働者は、申し出ることにより、子が満1歳になるまでの間、2回まで育児休業をすることができます。両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月になるまでの間の1年間、また、子どもが保育園に入所できないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月（再延長で2歳）になるまで、育児休業をすることができます。

#### (2) 産後パパ育休（出生時育児休業）

労働者は、申し出ることにより、育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して休業することができます。

#### (3) 介護休業

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業を取得することができます。

#### (4) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、会社に申し出ることにより、当該子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば1年に10日まで、病気・けがをした子の世話のため、また、子に予防接種や健康診断を受けさせるために1日又は時間単位で休暇を取得することができます。

#### (5) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば1年に5日、2人以上であれば1年に10日まで、介護、その他の世話のために1日又は時間単位で休暇を取得することができます。

#### (6) 育児・介護のための所定外労働の制限

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

#### (7) 育児・介護のための時間外労働の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

#### (8) 育児・介護のための深夜業の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させてはなりません。

#### (9) 育児短時間勤務

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務の措置を講じなければなりません。なお、対象とすることが困難として労使協定により除外された労働者については次の措置を講じなければなりません。（3歳以上小学校就学前の子どもを養育する労働者については努力義務）  
1. 育児休業に準ずる制度 2. フレックスタイム制 3. 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）  
4. 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## (10) 介護短時間勤務等

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、所定労働時間の短縮措置等(次のいずれかの措置)を講じなければなりません。また、それらの措置においては連続する3年以上の期間において2回以上の利用ができるものとしなければなりません。

1. 短時間勤務制度(1日2時間程度の勤務時間の短縮)
2. フレックスタイム制
3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)
4. 介護サービスの費用の援助その他これに準ずる制度

## (11) 育児休業などの申出、取得を理由とする不利益取扱いの禁止及びハラスメントの防止措置

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務制度などを申出たことや取得したことを理由として、解雇やパートへの契約変更、不就労時間以上の減給、その他不利益取扱いをすることは禁止されています。また、事業主は育児休業、介護休業等の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

## 2 仕事と家庭の両立支援に関する助成金の概要

### 【国の支援策】

【福井労働局雇用環境・均等室22-0221】

#### (1) 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者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い、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給

※ 男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用(派遣を含む)した場合の加算あり

※ 自社の育児休業の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合の加算あり

- (第1種)  
育児休業を取得 20万円  
代替要員の雇用 20万円(3人以上45万円)加算  
育児休業に関する情報公表 2万円加算
- (第2種)  
第1種を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率(%)をその後の3事業年度以内に30ポイント以上上昇させた場合または第1種の申請事業年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合にその後の3事業年度の中で2か年連続70%以上である場合
- 1事業年度以内に達成 60万円  
2事業年度以内に達成(または連続70%以上) 40万円  
3事業年度以内に達成(または連続70%以上) 20万円

#### (2) 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

【休業取得時・職場復帰時】  
介護支援プランを作成し、プランに基づき介護休業を取得・職場復帰をさせた中小企業事業主に支給

※ 介護休業中の労働者の業務を他の労働者が代替し、かつ休業取得者を原職等へ復帰させた場合の加算あり

※ 制度等の個別周知・仕事と介護を両立しやすい雇用環境の整備の取組を行った場合の加算あり

- 介護休業を5日以上取得 30万円  
介護休業取得者が職場復帰 30万円  
業務代替
- ・新規雇用 職場復帰時の支給額に20万円加算
  - ・手当支給等 職場復帰時の支給額に5万円加算
- 個別周知・環境整備  
休業取得時の支給額に15万円加算

<b>(3) 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）</b>	
<p>【介護両立支援制度】 介護両立支援制度を20日以上利用させた場合に中小企業事業主に支給</p> <p>※ 介護休暇制度利用時は、利用開始から6か月以内に、介護休暇10時間以上取得の場合</p> <p>※ 介護サービス費用補助制度利用時は、利用開始から6か月以内に、介護サービス費用の5割相当額以上又は10万円以上の額を事業主が補助した場合</p> <p>※ 制度等の個別周知・仕事と介護を両立しやすい雇用環境の整備の取組を行った場合の加算あり</p>	<p>介護両立支援制度を所定以上利用 30万円 個別周知・環境整備 15万円加算</p>
<b>(4) 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）</b>	
<p>【育休取得時・職場復帰時】 育休復帰支援プランを作成し、プランに基づく取組により、労働者の育児休業を円滑に取得、職場復帰をさせた中小企業事業主に支給</p>	<p>1 事業主につき2人まで （有期雇用労働者、無期雇用労働者各1名）</p> <p>・育休取得時 30万円 ・職場復帰時 30万円</p>
<b>(5) 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）</b>	
<p>【業務代替支援】 育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業を3か月以上取得した者を原職復帰させ6か月以上雇用した中小企業事業主に支給</p> <p>※ 育児休業取得者が有期雇用労働者の場合加算あり</p>	<p>1 事業主につき同一年度10人まで支給 （初めて支給決定を受けてから5年間、支給申請ができません。）</p> <p>新規雇用 50万円 手当支給等 10万円 有期雇用労働者加算 10万円</p>
<b>(6) 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）</b>	
<p>【職場復帰後支援】 A) 育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度を導入し、育児休業を1か月以上取得した労働者が復帰後6か月以内に当該子の看護休暇制度を10時間以上取得した実績がある中小企業事業主に支給</p> <p>B) 子に係る保育サービスの費用補助制度を整備し、育児休業を1か月以上取得した労働者が復帰後6か月以内に当該費用補助制度を利用し、3万円以上の補助を受けた実績がある中小企業事業主に支給</p>	<p>制度導入時 30万円（導入時のみは不可）</p> <p>制度利用時 A 子の看護休暇制度 1,000円×利用時間 B 保育サービス費用補助制度 実費の2/3</p> <p>・制度利用時は最初の申請日から3年以内 5人まで支給可 ・1事業主当たりの上限A200時間、B20万円まで</p>
<b>(7) 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）</b>	
<p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を取得させた中小企業事業主に支給</p>	<p>1 事業主につき同一年度1回限り</p> <p>・環境整備、休暇取得〔5日（回）以上〕 30万円</p> <p>・長期休暇の加算 30万円 （休暇制度を20日以上連続取得、原職復帰後3か月以上継続勤務）</p>

(1) 男性育休促進企業奨励金

男性の育児休業が「あたりまえ」の社会を実現するため、男性労働者が通算15日以上の育児休業を取得し、代替人員の確保等、所定の取組を実施した企業に対して奨励金を支給  
 対象：県内に本社または事業所を有する企業

奨励金の種類	要件	支給金額
①代替人員確保奨励金	育児休業取得者の代替人員を新たに確保した場合（部下をもつ上司が取得した場合は3万円を加算）	13万円/15日
②同僚への応援手当奨励金	育児休業取得者の同所属の労働者に対して手当を支給した場合の実費を支給	最大5万円/15日
③育休取得者への手当奨励金	育児休業取得者に対し、育児休業給付金とは別に手当等を支給した場合の実費を支給	最大5万円/15日
④長期の育休取得奨励金	育児休業取得者が通算90日（3か月以上）の育児休業を取得した場合	50万円

※1社あたりの支給金額の累計が602万円に達するまで複数回および複数年度にわたって申請可能  
 (①の「部下をもつ上司の育児休業取得にかかる加算分」は別途72万円に達するまで申請可能)

(2) ライフプランサポート企業促進奨励金


① 育児短時間勤務環境整備奨励金 長期間の育児短時間勤務を制度化し、短時間勤務を取得しやすい職場環境づくりを進める事業主に支給	1事業主につき1回限り 対象：県内に本社を置く従業員100人未満の企業 ・就業規則等に子が小学3年生年度末まで利用できる育児短時間勤務を規定 ・従業員が、子が3歳以降に6か月以上の育児短時間勤務を利用 支給金額：20万円/社
② 不妊治療休暇取得奨励金 不妊治療のための休暇を制度化し、休暇を取得しやすい環境づくりを進める事業主に支給	対象：県内に本社を置く企業 ・就業規則等に不妊治療のための3日以上（有給）の休暇を規定 ・従業員が、半日以上の不妊治療休暇を取得 支給金額：5千円/半日 1万円/日 ※上限10万円/社

3 両立支援を行う企業の認定等

【国の制度】

【福井労働局雇用環境・均等室22-3947】

(1) くるみん認定・プラチナくるみん認定



次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、計画目標達成等の認定基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を取得できます。



認定企業のうち、より高い水準の取組を行い、特例認定基準を満たした企業は「プラチナくるみん」マークを取得できます。

令和4年4月1日から新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。さらに、くるみん・プラチナくるみん・トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

認定企業になると、マークを商品等につけることができ、子育てサポート企業であることをPRすることで、企業の魅力向上や人材確保・定着などが期待できます。


また、各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合に加点評価を受けることができます。

## 【福井県の制度】

<b>(1) ふく育応援団「従業員応援企業」</b>	【福井県こども未来課 20-0341】
従業員の仕事と妊娠、出産または子育ての両立支援のための職場環境づくりを宣言した県内に所在する企業を『ふく育応援団「従業員応援企業」』として登録し、多くの子育て世代が閲覧する「ふく育」サイトなどで広報します。 登録企業は、随時、県の奨励金や融資制度等の支援策などの情報が受けられます。	
<b>(2) 父親子育て応援企業</b>	【福井県こども未来課 20-0341】
仕事と子育ての両立を支援する独自の制度を導入し、男性の利用実績をあげているなどの要件を満たす県内に所在する企業を「父親子育て応援企業」として登録し、県ホームページなどで広報します。 登録企業は、県制度融資（中小企業育成資金（一般）（企業の子育て奨励分））を利用した際の保証料の全額補給が受けられます。	
<b>(3) 社員ファースト企業</b>	【福井県労働政策課 20-0389】
	県内企業から働き方改革に向けた宣言を募集するとともに、宣言した中小企業に対し、働き方改革の取組にかかる費用（社内研修・コンサルタントの活用等）を支援します。 また、宣言企業の優れた取組を「社員ファーストアワード」において選出し表彰。受賞企業の取組を、若者を中心に広く情報発信します。
<b>(4) ふくい女性活躍推進企業</b>	【福井県女性活躍課 20-0319】
	女性の採用・育成・登用など、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「ふくい女性活躍推進企業」として登録し、県ホームページなどで広報します。 県主催の合同企業説明会で PR するほか登録企業限定の表彰制度、オリジナルロゴマークの使用など、登録企業にはさまざまなメリットがあります。

## 【福井市の制度】

【福井市女性活躍促進課 20-5353】

<b>(1) 子育てファミリー応援企業</b>	子育てと仕事を両立できる環境の整備等に積極的に取り組んでいる福井市に本社または事業所がある企業を、「子育てファミリー応援企業」として登録します。 「子育てファミリー応援企業」の登録特典として、福井市のホームページや刊行物における取り組みの紹介や、物品等の随意契約での発注について優遇されるほか、福井市中小企業者等制度融資「SDGs 推進サポート資金」の利用対象となります。
	
<b>(2) WEB 診断システム「Fukurea (フクリエ)」</b>	女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進したい企業で、福井県内に本社または事業所がある場合は、どの企業でも WEB 診断システム Fukurea を導入できます。 導入企業は、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関する制度及び運用状況のほか、企業に対する社員の意識や意欲の状態を可視化でき、他社との比較による自社の現状を把握できます。（無料） また、福井で働く人にスポットを当てた WEB メディア「FUKUI WORK STYLE CAFE」において、企業 PR することもできます。
