



厚生労働省北海道労働局発表  
令和3年11月4日

担当

厚生労働省  
北海道労働局雇用環境・均等部指導課  
課長 佐藤 浩一  
課長補佐 林 昌豊  
代表電話 011(709)2311 (内線 3577)  
直通電話 011(709)2715

報道関係者各位

## 道内3社目のプラチナくるみん認定企業誕生!!

～ ビー・ユー・ジーDMG森精機株式会社 ～

北海道労働局（局長 うえだくに上田国土）は、令和3年10月8日付けで、次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん認定」企業として「ビー・ユー・ジーDMG森精機株式会社（代表取締役社長 川島昭彦）」を認定し、道内で3社目のプラチナくるみん認定企業が誕生しました。

プラチナくるみん認定は、くるみん認定を取得した企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が行う特例認定です。〔資料1〕

令和4年4月1日からは、男性の育児休業取得を促進する等の改正がされた育児・介護休業法が施行されます。この機に、企業での仕事と育児の環境整備について更なる取り組みをお願いします。〔資料2〕

**プラチナくるみん認定企業 ビー・ユー・ジーDMG森精機 株式会社**

**所在地：札幌市 業種：ソフトウェア開発**

**労働者数：172人(うち女性31人(申請時点))**

※ 認定に係る同社の取り組み内容は〔資料3〕

認定を受けた企業にはこんなメリットがあります

「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取り組み指針」により各府省庁の公共調達で加点評価され有利になる場合があります。

また、中小企業事業主には内閣府の「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」により助成金が支給されます。〔資料5〕



〈添付資料〉

- 1 プラチナくるみん認定基準
- 2 令和4年からの改正育児・介護休業法
- 3 ビー・ユー・ジーDMG森精機 株式会社における取組概要
- 4 北海道内のプラチナくるみん・くるみん認定企業一覧
- 5 内閣府リーフレット

## プラチナくるみん認定基準

- 認定基準 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 認定基準 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 認定基準 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 認定基準 4 行動計画を公表して、労働者への周知を適切に行っていること。
- 認定基準 5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
- 認定基準 6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。
- 認定基準 7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 認定基準 8 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 認定基準 9 次の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。
- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 認定基準 10 計画期間において、次の①又は②のいずれかを満たすこと。
- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上であること。
- ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上であること。
- 認定基準 11 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力向上やキャリア形成の支援のための取組の計画を策定し、実施していること。
- 認定基準 12 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※ 従業員300人以下の企業の場合、認定基準5及び10については特例があります。

※ プラチナくるみん認定マークのマントの色は、ピンク色、だいたい色、黄色、緑色、青色、紫色、又はこれらの色を淡くした計12色に黒色を加えた合計13色から選ぶことができます。



## 次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律で、平成17年4月1日から施行されています。

同法は施行時において10年間の時限立法でしたが、その後改正され、有効期限が平成37年（令和7年）3月31日まで、さらに10年間延長されました。

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」を策定し、公表及び従業員へ周知するとともに、都道府県労働局に届け出ることが求められています（常時雇用する従業員が101人以上の企業においては義務、100人以下企業においては努力義務となっています）。

## くるみん認定、プラチナくるみん認定とは

策定した行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の基準を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

## 北海道内のくるみん、プラチナくるみんの認定状況は

プラチナくるみん認定を受けている企業は全国で458社です。

北海道ではビー・ユー・ジーDMG 森精機株式会社が3社目です。

くるみん認定を受けている企業は全国で3,696社、うち北海道は、47社（資料4参照）が認定されています。（いずれも令和3年9月末日現在。）

事業主の皆さまへ（1～4は全企業が対象）

【令和3年9月末時点版】

改正内容1～4に関する省令・告示の内容を追加しました。

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

## 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の**収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

### ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度</li> <li>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先</li> <li>③ 育児休業給付に関すること</li> <li>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い</li> </ol>
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

## 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

### 現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

### 令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※※育児休業給付についても同様に緩和

### 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

#### 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して 2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、  
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合  
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

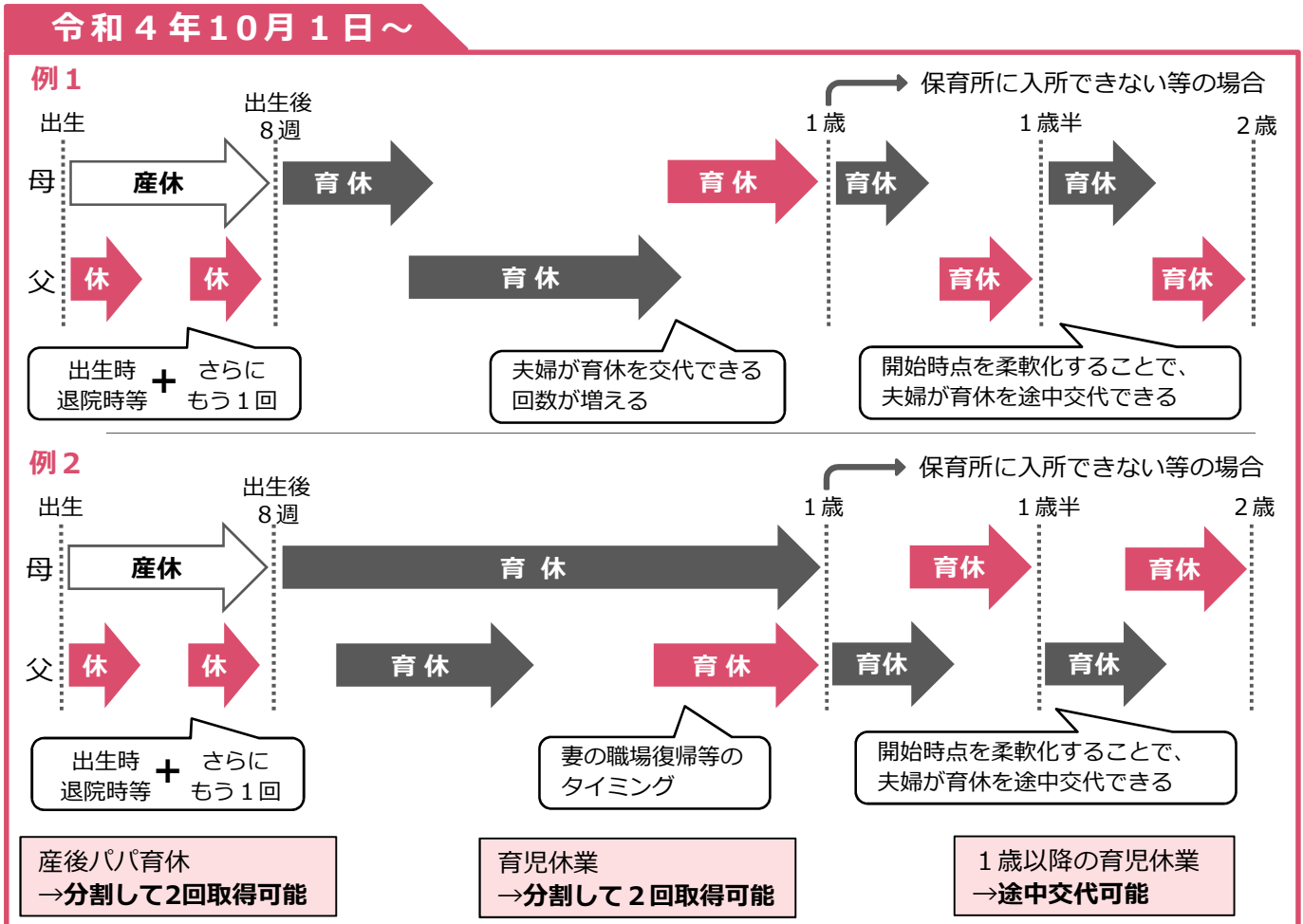
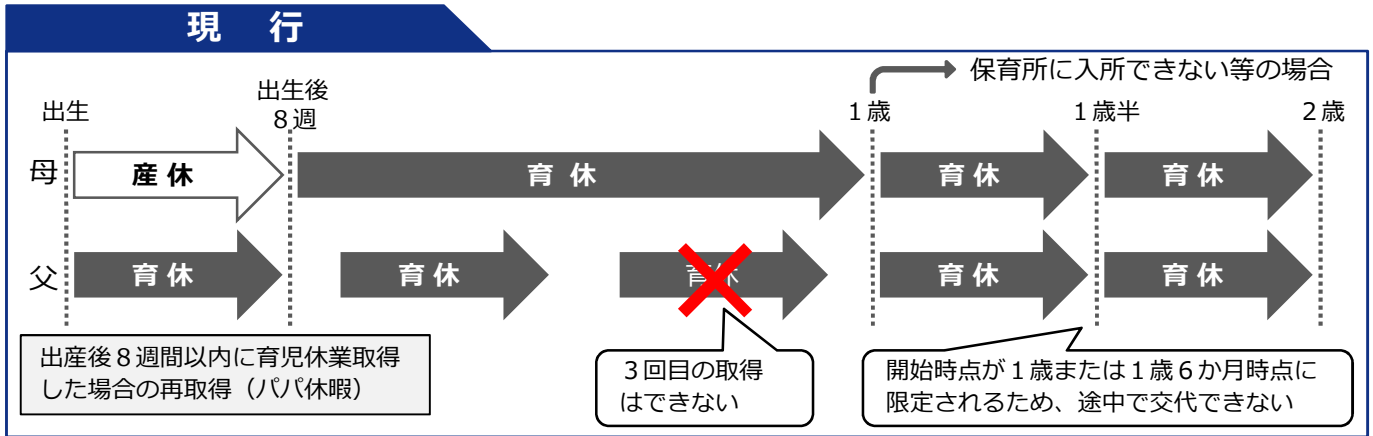
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

## 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

## 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

### ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

### さらに詳しく知るための情報・イベントなど

#### ■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

##### ① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



#### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

##### 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

##### ② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



#### ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

##### ③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

##### ④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。



### 育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



## 【取組概要】

### ビー・ユー・ジーDMG森精機株式会社

#### 行動計画期間

平成30年4月1日～令和2年12月31日



#### 認定企業の取組概要

ビー・ユー・ジーDMG森精機株式会社においては、令和元年に、「くるみん認定」を取得し「子育てサポート企業」として、これまでも仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

さらに、今回の「プラチナくるみん認定」における行動計画期間内の主な取組として、以下のことに取り組みました。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、両立支援制度の拡充、男女の育児休業取得促進のための啓蒙活動をはじめ、育児休業等を取得し、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施しました。

- 1 計画期間内において、社員の育児参加を促すため、子育て支援制度に関する情報をまとめたポータルサイトを作成し、妊娠中から出産前後、そして育児のために利用できる育児支援金、復職支援金、保育費補助手当などの手当・助成制度や手続きについて積極的に周知し、職業生活と家庭生活の両立などを支援するための雇用環境の整備に取り組んだ結果、育児休業取得に関して、女性の取得率100%・男性の取得者7名・男性の育児休暇取得率43%を達成しました。
- 2 女性労働者に向けた取組として、育児を行う女性社員支援のため、「女性キャリア促進アンケート」による実態調査を行い、アンケートを踏まえ、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するためのキャリア形成研修等の取組を実施しました。
- 3 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のため、職種ごとに年間労働時間数の上限を設け、在社時間及び勤務間インターバルについて12時間とするほか、年次有給休暇の取得目標を20日とし年次有給休暇の取得促進のための措置を実施した結果、計画終了時には取得目標の全社平均20日を達成しました。





## 北海道内のプラチナくるみん認定企業一覧

【令和3年10月8日現在】

	認定企業名	所在地	特例認定年
1	ビー・ユー・ジーDMG森精機 株式会社	札幌市	2021年
2	株式会社 北洋銀行	札幌市	2018年
3	ホシザキ北海道 株式会社	札幌市	2017年

※ 最近の認定を受けた企業から順に記載しています。



## 北海道内のくるみん認定企業一覧

【令和3年9月30日現在】

	認定企業名	所在地	認定年	備考
1	株式会社 サンドラッグプラス	札幌市	2021年	
2	株式会社 サッポロドラッグストア	札幌市	2021年	
3	株式会社 アドヴァンスト・ソフト・エンジニアリング	札幌市	2021年	
4	社会福祉法人 パートナー	石狩市	2021年	
5	社会福祉法人 聖樹の社	亀田郡七飯町	2021年	
6	空知信用金庫	岩見沢市	2020年	
7	北海道ガス 株式会社	札幌市	2020年・2015年	2回認定
8	株式会社 北海道銀行	札幌市	2020年	
9	社会福祉法人 美瑛慈光会	上川郡美瑛町	2020年	
10	ビー・ユー・ジーDMG森精機 株式会社	札幌市	2019年	
11	株式会社HDC	札幌市	2018年	
12	SCSK北海道 株式会社	札幌市	2018年	
13	株式会社 ニトリ	札幌市	2018年	
14	株式会社 NTT東日本ー北海道	札幌市	2018年・2009年	2回認定
15	北電興業 株式会社	札幌市	2017年	
16	イオン北海道 株式会社	札幌市	2017年	
17	株式会社 ドコモCS北海道	札幌市	2017年	
18	株式会社 ナスカコンピュータ	札幌市	2017年	
19	社会福祉法人 札幌報恩会	札幌市	2017年	
20	社会福祉法人 光寿会	帯広市	2017年	
21	医療法人社団 五稜会病院	札幌市	2016年・2012年	2回認定
22	北海道総合通信網 株式会社	札幌市	2016年	
23	医療法人社団 函館脳神経外科	函館市	2016年	
24	株式会社 アインファーマシーズ	札幌市	2015年	
25	国立大学法人 旭川医科大学	旭川市	2015年	
26	医療法人 喬成会	石狩市	2015年	
27	北海道電力 株式会社	札幌市	2015年	
28	北海道電力 ネットワーク株式会社	札幌市	2015年	
29	日本アクセス北海道 株式会社	札幌市	2015年	
30	医療法人社団 愛心館	札幌市	2015年	
31	社会医療法人 医仁会 中村記念病院	札幌市	2015年	
32	医療法人社団 博愛会	帯広市	2015年	
33	扶洋薬品 株式会社	札幌市	2015年	
34	株式会社 フヨウサキナ	札幌市	2015年	
35	株式会社 北洋銀行	札幌市	2015年・2013年・2007年	3回認定
36	社会福祉法人 北海道療育園	旭川市	2014年	
37	社会福祉法人 真宗協会	帯広市	2014年	
38	ホシザキ北海道 株式会社	札幌市	2014年	
39	国立大学法人 北海道大学	札幌市	2014年	
40	医療法人 オホーツク勤労者医療協会	北見市	2014年	
41	株式会社 アレフ	札幌市	2012年	
42	SOC 株式会社	札幌市	2012年	
43	北海道テレビ放送 株式会社	札幌市	2012年	
44	株式会社 NTTネクシア	札幌市	2008年	
45	六花亭製菓 株式会社	帯広市	2007年	
46	医療法人社団 慶友会 吉田病院	旭川市	2007年	
47	公益社団法人 北海道勤労者医療協会	札幌市	2007年	

※ 最近の認定を受けた企業などから順に記載しています。

## 事前のお知らせ

内閣府所管  
助成事業内閣府子ども・子育て本部  
企業主導型保育事業等担当室

令和3年10月1日施行！

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！

## 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（概要）

「新子育て安心プラン」の支援策の1つとして、令和3年度下半期から、くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に対し、助成金を支給します。

助成額

50万円/企業

実施期間

令和3年10月から令和9年3月末まで

保育所等の運営費の事業主拠出金の追加拠出期間である令和7年度までに子ども・子育て支援環境を整備した事業主等に対して助成ができるよう、助成金の申請期間も考慮し、令和8年度までを助成事業の実施期間としています。

今後、本助成事業の制度の詳細や、助成申請の手続き方法などについて検討いたします。助成事業の開始時において、あらためてお知らせいたします。

## くるみん認定・プラチナくるみん認定について

次世代育成支援対策推進法において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」（行動計画）を策定することとなっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は、都道府県労働局に申請することにより、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

くるみん認定制度の詳細については、厚生労働省のHPをご確認ください。



本助成事業は、「新子育て安心プラン」の支援策の1つとして、従業員に対する育児休業等の取得を促進するなど、子ども・子育て支援を積極的に行う事業主に対して助成を行うことで、企業における子ども・子育て支援環境の整備を進めるとともに、待機児童の解消の実現を図る観点から実施するものです。

## 対象事業者（案）

本助成事業は、次の（１）および（２）の事業区分ごとに、それぞれ定める要件を満たす事業者が助成の対象となります。助成要件等の審査を行った上で、助成を決定します。

### （１）中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（くるみん認定）



【要件】 次の３つの要件を全て満たす事業者

- ①子ども・子育て支援法に規定する**一般事業者（＝事業者拠出金を納付している事業者）**であること
- ②前年度または当年度（助成申請期間まで）において、**くるみん認定**を受けたこと
- ③次世代支援対策推進法に規定する**中小企業事業者（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業者）**であること

- 企業は行動計画の計画期間（２年～５年間）終了後、都道府県労働局に申請し、くるみん認定を受けることとなります（くるみん認定は複数回認定を受けることができます）。
- 本助成事業は、前年度または当年度にくるみん認定を受けた企業に助成を行うものであり、**１回のくるみん認定につき、１回の助成（50万円/企業）**を行います。（※助成の申請が必要です。）

### （２）中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（プラチナくるみん認定）



【要件】 次の３つの要件を全て満たす事業者

- ①子ども・子育て支援法に規定する**一般事業者（＝事業者拠出金を納付している事業者）**であること
- ②前年度の**3月31日時点**において、**プラチナくるみん認定**を受けていること
- ③次世代支援対策推進法に規定する**中小企業事業者（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業者）**であること

- プラチナくるみん認定の認定までの流れは、くるみん認定と同様です（ただし、認定は１回のみ）。
- 本助成事業では、プラチナくるみん認定を受けている企業に対し、認定が取り消されない限り、認定を受けた翌年度から令和8年度まで毎年度、助成（50万円/企業）を行います。（※毎年度、助成の申請が必要です。）

## 事業内容（案）

本助成事業では、助成要件を満たしている中小企業事業者が、助成を受ける年度において「**中小企業子ども・子育て支援環境整備事業**」を実施する場合に、**その実施に要する経費を対象に助成金を支給**します。

### 中小企業子ども・子育て支援環境整備事業

中小企業事業者において、**労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な整備**を行う事業をいいます。

具体的には、次のような取組を実施することとなります。

- ①労働者の育児休業等の取得を促進するための取組
- ②労働者の子育てを支援するための取組
- ③労働者の業務負担の軽減や所定外労働の削減などを図るための取組
- ④その他労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な取組