



兵庫労働局発表
平成 25 年 7 月 29 日

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室長 小松 桂子

地方育児・介護休業指導官 石原 朗子

(直接電話) 078-367-0820

報道関係者 各位

改正育児・介護休業法全面施行から 1 年 － 兵庫県内における施行状況 －

兵庫労働局（局長 前田芳延）は、平成 24 年 7 月 1 日に改正育児・介護休業法が全面施行（※）され、平成 25 年 6 月 30 日で 1 年を経過することから、改正育児・介護休業法の全面施行後 1 年間の育児・介護休業法に関する相談、紛争解決の援助及び指導の状況を取りまとめました。

また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を一層促進するため、積極的な取組を行う県内企業の好事例及び事業主の両立支援推進のための取組を支援する助成金制度の改正について紹介します。

（※）平成 24 年 7 月 1 日から、従業員 100 人以下の事業主についても、以下の制度が適用されました。

- 育児のための短時間勤務制度（3歳に満たない子を養育する労働者についての 1 日 6 時間の勤務）
- 育児のための所定外労働の制限（3歳に満たない子を養育する労働者からの請求による所定外労働の免除）
- 介護休暇（要介護状態の家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日）

I 兵庫県内における施行状況

1 相談の状況

- ・ 平成 24 年 7 月 1 日から平成 25 年 6 月 30 日までの 1 年間に雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法の制度の内容に関する相談は、1,761 件で、平成 23 年 7 月 1 日～平成 24 年 6 月 30 日（以下「全面施行前 1 年間」という。）の相談件数（1,935 件）と比べると約 9%減少。
- ・ 相談内容は、育児休業制度に関する相談が最も多く（437 件）、全面施行前 1 年間より 23.4%増加。
- ・ 事業主からの相談が 1,735 件から 1,442 件に減少する一方、労働者からの相談は 109 件から 181 件に増加。
(資料 1 表 1、図 1・2)
- ・ 労働者からの権利等に関する相談は 91 件。
- ・ 相談内容は、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談（35 件）が最多。
(資料 1 表 2、図 3)

2 紛争解決の援助の状況

- ・ 労働局長による紛争解決の援助の申立件数は7件(全て女性労働者からの申立て)で、全面施行前1年間の13件から減少。援助の結果、継続中の1件を除き6件が解決。
- ・ 申立ての内容は、育児休業に係る不利益取扱い事案が4件と最多。

(資料1 表3、資料2)

3 指導の状況

- ・ 育児・介護休業法に沿った就業規則の整備や雇用管理の状況について、198の事業所に対して947件の指導を実施。

(資料1 表4)

II 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備について

1 仕事と家庭の両立支援に係る取組の好事例

仕事と家庭を両立しやすい職場環境の実現に向けて積極的に取り組む企業の制度や運用状況について紹介します。(資料3)

○(株)神戸製鋼所(神戸市)

育児・介護休業とも最長3年間取得可能など、法を上回る内容であるほか、独自の特別休暇(有給)やカフェテリア制度による経済的支援を行うなど両立支援制度を充実させるとともに、従業員に制度を周知し、出産や育児関連の情報をまとめたハンドブックを配付するなど、制度の利用促進にも力を入れています。

○兵庫信用金庫(姫路市)

育児休業を申し出る者には必ず所属長が面談して職場復帰を促し、休業終了前には人事課が休業者の職場復帰のための相談に乗り、必要な情報提供を行った上で、極力本人の希望を配慮して配属先を決定するなど仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに努めています。

2 両立支援推進のための取組を支援する助成金

厚生労働省では、職業生活と家庭生活の両立支援に対する中小企業事業主等の取組を促進するため、両立支援助成金を支給しています。(参考資料)

添付資料

- 1 改正育児・介護休業法全面施行後1年間の兵庫県内における施行状況
- 2 兵庫労働局における紛争解決の援助事例
- 3 仕事と家庭の両立支援に係る取組の好事例

(参考資料) ・平成25年度両立支援助成金のご案内

改正育児・介護休業法全面施行後1年間の兵庫県内における施行状況

1 兵庫労働局への相談

表1 制度に関する相談内容

相談の内容	相談者	全面施行前1年間 (H23.7~H24.6)				全面施行後1年間 (H24.7~H25.6)			
		労働者	事業主	その他	合計	労働者	事業主	その他	合計
育児関係	育児休業制度	43	286	25	354	63	317	57	437
	子の看護休暇の制度	7	142	6	155	9	115	6	130
	所定外労働の制限	4	130	5	139	13	89	6	108
	時間外労働の制限の制度	3	110	3	116	3	77	5	85
	深夜業の制限の制度	5	103	3	111	4	72	4	80
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	24	249	14	287	44	208	17	269
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)	0	21	1	22	0	16	0	16
	休業期間等の通知	0	27	0	27	1	25	0	26
	その他	5	23	5	33	4	11	2	17
小計	91	1,091	62	1,244	141	930	97	1,168	
介護関係	介護休業制度	10	175	9	194	17	165	21	203
	介護休暇の制度	5	144	8	157	14	107	7	128
	時間外労働の制限の制度	0	91	3	94	1	59	2	62
	深夜業の制限の制度	0	89	3	92	2	60	2	64
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	3	118	4	125	4	92	8	104
	所定労働時間の短縮措置等(24条)	0	3	2	5	0	1	0	1
	休業期間等の通知	0	18	0	18	0	22	0	22
	その他	0	6	0	6	2	6	1	9
小計	18	644	29	691	40	512	41	593	
職業家庭両立推進者	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	109	1,735	91	1,935	181	1,442	138	1,761	

- 相談者の内訳にみると、事業主からの相談件数は、全面施行前に就業規則等の整備に関する相談が集中したため、全面施行後は1,442件と約17%減少しているが、労働者からの相談は全面施行後は181件と大きく増加(66%増)している。

図1 制度に関する相談件数の推移

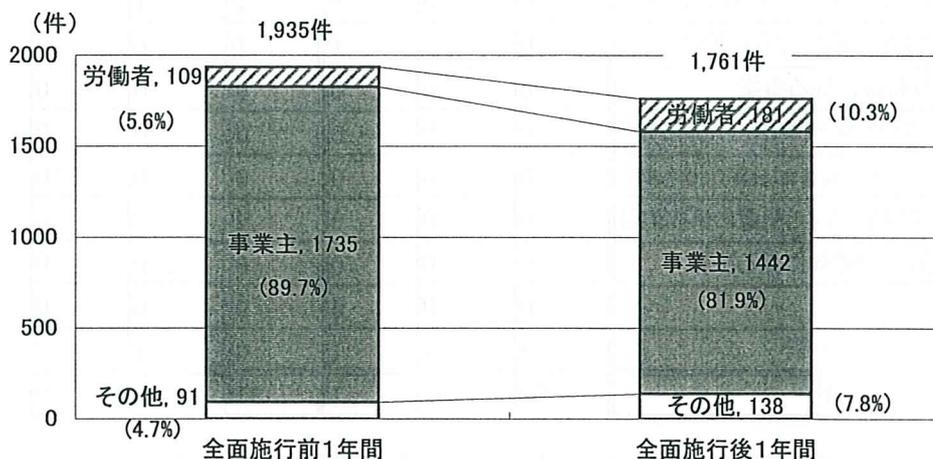
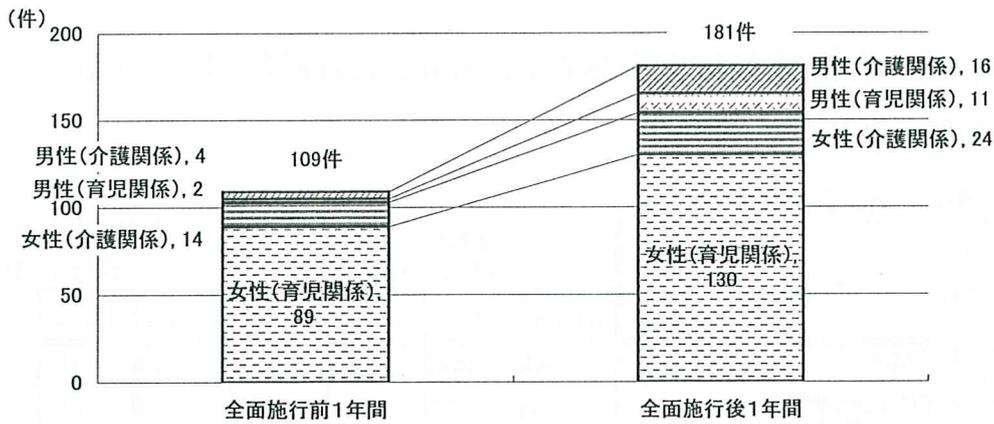


図2 労働者からの制度に関する相談件数の推移



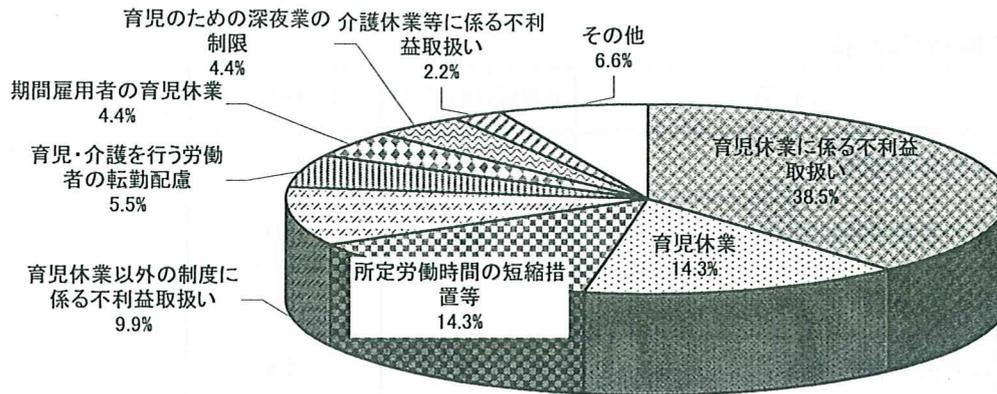
○ 女性からの育児関係の制度に係る相談が130件と約7割を占めるが、施行前と比べると、女性だけでなく男性の相談件数も増加している。

表2 労働者からの権利等に関する相談内容

相談の内容	相談者	全面施行前1年間			全面施行後1年間		
		労働者	うち女性	うち男性	労働者	うち女性	うち男性
育児関係	育児休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	26	26	0	13	13	0
	期間雇用者の休業に係る事案	7	7	0	4	4	0
	子の看護休暇に係る事案	0	0	0	0	0	0
	育児休業に係る不利益取扱い事案	34	34	0	35	35	0
	育児休業以外に係る不利益取扱い事案	6	6	0	9	9	0
	所定外労働の制限に係る事案	0	0	0	1	1	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	1	1	0	4	4	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	10	10	0	13	13	0
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)に係る事案	0	0	0	1	1	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	2	2	0	3	3	0
	休業期間等の通知に係る事案	0	0	0	1	1	0
	その他	0	0	0	1	1	0
小計	86	86	0	85	85	0	
介護関係	介護休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	1	1	0	1	0	1
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0	0	0	0	0
	介護休暇に係る事案	1	0	1	1	1	0
	介護休業等に係る不利益取扱い事案	0	0	0	2	1	1
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	0	0	0	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(24条)に係る事案	0	0	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	0	0	2	2	0
	休業期間等の通知に係る事案	0	0	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0	0	0
小計	2	1	1	6	4	2	
合計	88	87	1	91	89	2	

○ 労働者からの権利等に関する相談は、91件で、うち89件(97.8%)が女性労働者からである。

図3 労働者からの権利等に関する相談内容（全面施行後1年間）



- 相談内容別にみると、育児休業に係る不利益取扱い関係の相談が35件(38.5%)と最も多く、次いで育児休業関係の相談及び育児のための所定労働時間の短縮措置等関係の相談がともに13件(14.3%)となっている。

2 兵庫労働局長による紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4）

表3 紛争解決の援助の申立内容

※申立者はすべて女性労働者

申立内容		全面施行前1年間	全面施行後1年間
育児関係	育児休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	3	1
	期間雇用者の休業に係る事案	1	0
	子の看護休暇に係る事案	0	0
	育児休業に係る不利益取扱い事案	7	4
	育児休業以外に係る不利益取扱い事案	0	1
	所定外労働の制限に係る事案	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	2	1
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	0
	小計	13	7
介護関係		0	0
合計		13	7

- 全面施行後1年間に申し立てられた紛争解決援助件数は7件であり、うち6件がこれまでに解決しています
- 申立ての内容についてみると、育児休業に係る不利益取扱い事案が4件と最も多くなっている。

3 兵庫労働局における行政指導（育児・介護休業法第56、58条）

表4 行政指導の内容

内 容		全面施行前1年間	全面施行後1年間
育 児 関 係	育児休業制度	161	115
	子の看護休暇の制度	146	101
	不利益取扱い	0	0
	所定外労働の制限	114	78
	時間外労働の制限の制度	107	54
	深夜業の制限の制度	55	14
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	128	82
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)	197	170
	労働者の配置に関する配慮	0	0
	休業期間等の通知	3	1
小 計	911	615	
介 護 関 係	介護休業制度	95	33
	介護休暇の制度	121	81
	不利益取扱い	0	0
	時間外労働の制限の制度	78	33
	深夜業の制限の制度	54	14
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	77	35
	所定労働時間の短縮措置等(24条)	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0
	休業期間等の通知	1	0
	小 計	426	196
職業家庭両立推進者		183	136
合 計		1,520	947

- 雇用均等室では、計画的に事業場を訪問し、育児・介護休業制度等に関する規定の整備状況及び運用状況を把握している。
全面施行前1年間は236事業所、全面施行後1年間は205事業所を訪問し、それぞれ232事業所、198事業所に対して指導を実施した。
- 全面施行後1年間は規定整備を完了した事業所が多くなっていることから、「育児のための所定外労働の制限」、「育児のための所定労働時間の短縮措置等(23条)」、「介護休暇の制度」などの法改正に係る事項をはじめ、全体的に指導件数が減少している。

兵庫労働局における紛争解決の援助事例

● 育児休業後の労働条件の不利益変更

◆女性労働者からの申立内容

- 正社員として勤務。育児休業後に、勤務時間を1日7時間から5時間に、月給制から時給制に変更すると通知され、この条件が受け入れられないなら退職するように言われた。
- 退職は受け入れるが、退職理由を自己都合ではなく、会社都合によるものと認めてほしい。また、急な退職なので、解雇予告手当相当額を請求したい。

◆事業主からの事情聴取

- 労働条件を変更した理由は、育児休業の取得ではなく、売上げが減り、業務量が減ったことである。
- 申立者に退職するようには言っておらず、申立者が自ら退職すると言ったものである。

◆労働局長による援助

- 事業主が一方的に育児休業後の労働条件の変更を行ったことで申立者が退職を余儀なくされたことを踏まえ、離職理由を会社都合とするよう助言。
解雇予告手当相当額の金銭の支払による解決を助言。

◆結果

- 事業主は解決金の支払は承諾しなかったが、離職理由を会社都合とすることで労使双方合意し、紛争は解決。

● 育児のための短時間勤務の取得申出に対する拒否

◆女性労働者からの申立内容

- 正社員として勤務。社内規程に定めのある1日の勤務時間を6時間とする育児短時間勤務制度の取得を申し出たところ、1日7時間勤務とするよう、また、同じ会社に勤務する夫の休日には通常勤務をするように言われ、申出どおりの育児短時間勤務制度を利用できなかったことが原因で退職せざるを得なくなった。
- 退職し収入がなくなったこと、精神的に苦痛を受けたことについて、解決金を求めたい。

◆事業主からの事情聴取

- 申立者には、1日7時間勤務とすること、夫の休日にはフルタイム勤務をしてもらいたいことを申し入れ、同意を得たと思っていた。
- 申立者は育児短時間勤務制度に定めていない土日の休みも希望し、会社側としては承諾したつもりはなかったが、本人の希望どおりシフトを調整し、すべての土日を休みにしていた。

◆労働局長による援助

- 事業主が労働者の申出に沿って、1日の勤務時間を6時間とする育児短時間勤務制度を適正に運用する必要があることを助言。金銭支払による解決を助言。

◆結果

- 事業主が申立者に解決金を支払い、紛争は解決。

株式会社神戸製鋼所

所在地：神戸市

業種：製造業

労働者数：12,575人（男性11,769人、女性806人）

＜育児・介護休業制度＞（太字下線は法を上回る部分）

- ・育児休業・・・3歳まで取得可能（平成24年度には15名（うち男性1名）が取得。最長の者は2年10か月）
- ・介護休業・・・最長3年まで取得可能。（平成24年度に男性1名が取得。3年予定）

＜仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度＞（太字下線は法を上回る部分）

- ・育児のための所定労働時間短縮制度・・・3歳まで1日の所定労働時間を6時間に短縮可、3歳以上小学校を卒業するまで1日につき1時間以上短縮可。（平成24年度には女性25名が取得）
- ・子の看護休暇・・・1年度につき5日（子が2人以上は10日）有給（平成24年度は118名（うち男性86名）が取得）
- ・介護休暇・・・1年度につき5日（要介護者2人以上は10日）有給（平成24年度は14名（うち男性9名）が取得）
- ・育児のための所定外労働の免除・・・子が小学校を卒業するまで利用可能。
- ・育児のための始業時刻の繰上げ、繰下げ・・・子が小学校を卒業するまで1時間の繰上げ又は繰下げが可能
- ・育児のための法定時間外労働の制限、深夜業の免除・・・子が小学校を卒業するまで利用可能。
- ・育児のための特別休暇（有給）・・・3歳まで1年度につき5日、半日単位で取得可能（平成24年度は287名（うち男性269名）が取得）
- ・看護のための特別休暇（有給）・・・医師の診断書が出た場合、配偶者・父母・子の看護のため1年につき7日取得可能
- ・カフェテリア制度・・・育児のメニュー（託児施設サービス利用、育児用品購入、病児保育利用）の補助率優遇。また、婚活サービス利用、不妊治療、結婚費用も補助の対象に加えている。
- ・在宅勤務日制度・・・育児や介護をする者や、妊娠中の者及び妊婦の配偶者は、在宅勤務を月2回を限度に利用可能。（平成24年度は育児のために10名（うち男性8名）、介護のために男性1名が利用）

＜仕事と家庭を両立しやすい環境づくり等＞

- ・出産・育児関連情報を、イントラネット掲載及びハンドブック配付により提供。
- ・仕事と育児の両立支援について、管理監督職向けに研修（eラーニング）を実施。

＜仕事と家庭の両立支援に取り組んだ成果・効果等＞

これまでの活動で制度への理解が深まりつつあり、特に男性の育児休業希望者が40%を超えるなど、男性の育児に対する意識も変化してきている。また、育児のための特別休暇を利用した男性社員からは、「職場の仲間のことも気にかけて、今後も制度を活用してできる限り育児に協力していきたい」という声も寄せられている。ただ、実際の育児休業取得者や特別休暇利用者は限定的であり、利用率の向上が今後の課題である。

仕事と家庭の両立支援に係る取組の好事例

兵庫信用金庫

所在地	姫路市
業種	金融業
労働者数	561人（男性355人、女性206人）

<育児休業制度>（太字下線は法を上回る部分）

- ・ 育児休業・・・最初の5日間は有給扱い（平成22年度は7名（うち男性1名）、平成23年度は12名（うち男性1名）、平成24年度は女性18名が取得と、取得者は増加傾向）

<仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度>（太字下線は法を上回る部分）

- ・ 育児のための所定労働時間短縮制度・・・子が3歳に達するまで、所定労働時間（原則8:45～17:00、7時間15分）を9:30～16:30の6時間にできる。始業時刻は9時30分までの間で繰り上げ、終業時刻は16時30分以降に繰り下げることにより、6時間以外の勤務パターンも可能としている。
- ・ 育児のための所定外労働の免除・・・子が小学校就学の始期に達するまで利用可能。
- ・ 変形勤務対象者からの除外・・・3歳未満の子を有する者、介護を行う者等が請求した場合、変形勤務対象者から除外している。

<仕事と家庭を両立しやすい環境づくり等>

- ・ 育児休業の取得を申し出た者には、所属長が面談し、必ず職場復帰するよう促している。
- ・ 育児休業終了前に、人事課の担当者が育児休業者と個別に話し、復帰後の保育の状況、希望する復帰場所、勤務について聞き取り、利用可能な両立支援制度やコース転換制度（総合職・業務職間、業務職・エリア業務職間）等を案内している。
- ・ 育児休業後は、休業前の店舗に戻ることを原則としているが、異なる支店への復帰を希望する場合は、極力本人の希望を配慮して、配属先を決定している。

<仕事と家庭の両立支援に取り組んだ成果・効果等>

- ・ 女性の勤続年数が伸長した。
平成24年度の平均年齢：35歳（平成21年度 32歳）
平成24年度の平均勤続年数：12.5年（平成21年度 11年）
- ・ 育児休業後、復帰しないまま退職する者がいなくなり、勤務を継続することが当然の職場風土となった。
- ・ 女性総合職の一次選考受験者が約2倍に増えた（5年前 約50名→現在 約100名）。

平成25年度 両立支援助成金のご案内

● 両立支援助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、制度の利用を促進した事業主または事業主団体に対して支給する助成金で、次の3種類があります。

① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

② 子育て期短時間勤務支援助成金

③ 中小企業両立支援助成金

I 代替要員確保コース

II 休業中能力アップコース

III 継続就業支援コース

IV 期間雇用者継続就業支援コース
(平成25年度新設)

I II IVには、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算があります

- これらの助成金の内容は、平成26年度以降に変更の可能性があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合、申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。
- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。

両立支援助成金の詳細や支給申請については、
最寄りの都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください！

◆ 厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) もご覧ください。

トップページ > 分野別の政策 > 子ども・子育て > 職場における子育て支援 > 事業主の方へ > 事業主の方への給付金のご案内



「両立支援助成金」の概要と支給額

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む）に設置、増築など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成。

助成対象		助成対象経費	助成率	上限額
①設置費		建築又は購入に要した経費	3分の1 (3分の2)	1,500万円 (2,300万円)
②運営費	1～5年目	運営に要した費用(※) $\left[\begin{array}{l} \text{施設の定員総数} \times \text{施設の運用月数} \times 1 \text{万円} \\ \text{(5,000円)} \end{array} \right]$ ※保育士、看護師の件費と賃料（施設が賃貸の場合）	2分の1 (3分の2)	事業所内保育施設の種類、規模、延長時間数等に応じた額
	6～10年目		3分の1 (3分の1)	
③増築費	増築	5人以上の定員増を伴う増築、安静室を設ける増築、要件を満たす施設にするための増築に要した経費	3分の1 (2分の1)	750万円 (1,150万円)
	5人以上の定員増を伴う建て替え	5人以上の定員増を伴う建て替えに要した経費	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)
	要件を満たす施設にするための建て替え	要件を満たす施設にするための建て替えに要した経費	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)

() 内は中小企業事業主の場合

②子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給。

○子育て期の労働者とは、小学校3年生修了までの子どもを養育する労働者をいい、短時間勤務制度は、少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる制度であることが必要です。

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降（1人当たり） ☆
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の企業	30万円	10万円

☆5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

③ 中小企業両立支援助成金

I. 代替要員確保コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた など

支給対象労働者 1人当たり

15万円

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで。

II. 休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した中小企業事業主に支給。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額

21万円

☆1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

III. 継続就業支援コース

対象：100人以下企業

以下に当てはまる従業員規模100人以下の事業主に支給。

- 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

☆初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象となります。
平成25年3月31日までに育児休業を終了し、原職復帰した労働者までが対象となります。

IV. 期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出了た事業主が対象となります。

女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算

I. 代替要員確保コース、II. 休業中能力アップコース、IV. 期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、支給額に加算があります。

支給額（1企業あたり1回限り）

5万円

両立支援助成金に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階