

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。 下線部は拡充部分。

育児休業等支援コース (拡充)

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①育児取得時 ②職場復帰時：「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育児取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期契約労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援(拡充)：法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入運用した場合

①育児取得時	28.5万円<36万円>
②職場復帰時	28.5万円<36万円> 職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時 (1人当たり)	47.5万円<60万円> 有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円> 看護休暇制度1,000円<1,200円>×時間 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

※①②は1企業2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給。③は1企業当たり1年度10人まで5年間支給。
④は子の看護休暇で1企業200時間<240時間>、保育サービス費用補助で1企業20万円<24万円>が上限

介護離職防止支援コース

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組みとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に支給する。

①対象労働者が介護休業を2週間に上取得し、復帰した場合	中小企業	28.5万円<36万円>
②対象労働者が介護のための勤務制限制度(所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務)を6週間以上利用した場合	中小企業	38万円<48万円> 38万円<48万円> 19万円<24万円>

※①②とも1企業2回まで(無期雇用者、有期雇用者)支給

事業所内保育施設コース

労働者のための保育施設の設定、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を10年間助成する。

※「企業主導型保育事業」(内閣府)の実施期間中は、新規受付を停止しているため、平成27年度末までに計画認定を受けた事業主が支給対象。

出生時両立支援コース (拡充)

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内を開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

①取組かつ1人目の育児取得	中小企業	57万円<72万円>	中小企業以外	28.5万円<36万円>
②2人目以降10人目までの育児取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14.25万円<18万円>	14.25万円<18万円>
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>	14.25万円<18万円>	14.25万円<18万円>

※2020年までの期限措置の予定。1企業当たり1年度10人まで支給。
※②は過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。③は1企業1回まで。

再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	中小企業		中小企業以外	
	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目
①再雇用者1人目	19万円 <24万円>	19万円 <24万円>	14.25万円 <18万円>	14.25万円 <18万円>
②再雇用者2~5人目	14.25万円 <18万円>	14.25万円 <18万円>	9.5万円 <12万円>	9.5万円 <12万円>

女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給する。

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準以上	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

※助成対象となる目標・取組
・女性の積極採用
・女性が少ない職種への配置転換
・女性の積極登用
・一般職から総合職への転換