



島根労働局発表
平成26年5月29日

担	雇用均等室
	室長 岡村 宏行
	地方機会均等指導官 永見 貴子
当	Tel 0852-31-1161

妊娠～出産～育児期にかかる相談が多い

－平成25年度の相談・指導等の状況－

平成25年度に島根労働局雇用均等室が扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談件数は824件で、そのうち最も多かったのが育児関係の556件(67.5%)でした。

また、労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は9件で、婚姻・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等に関するものが6件で、前年度より増加しています。

雇用均等室では、特に女性労働者に向け、働きながら妊娠・出産・育児期に利用できる労働関係法令を掲載した資料(資料NO.3)を作成し、県内の保育所や各市町村の母子健康手帳交付窓口等を通じ配布し、各制度の利用により仕事と育児の両立を図りながら継続勤務できることを周知しています。

1 男女雇用機会均等法関係

(別添資料NO.1-1)

(1) 相談等

相談件数は230件で、このうち93件(40.4%)が事業主からの相談、次いで労働者からの相談62件(27.0%)でした。

相談内容別にみると、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものが47件(20.4%)と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント対策」に関するものが41件(17.8%)、「募集・採用」に関するものが40件(17.4%)となっています。

(2) 紛争解決援助(法第17条に基づく労働局長による紛争解決の援助)

法第17条に基づく労働局長の紛争解決援助の申立受理件数は6件(前年度7件)で、このうち「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものが3件(前年度2件)でした。平成25年度中に援助を終了した6件のうち、労働局長が助言・指導を行った結果、4件について解決しています。

(3) 是正指導(法第29条に基づく助言等)

是正指導を行った件数は331件で、「ポジティブ・アクションの取組」に関するものが177件、「セクシュアルハラスメント対策」に関するものが116件でした。

2 育児・介護休業法関係

(別添資料 NO.1-Ⅱ)

(1) 相談等

相談件数は 556 件で、このうち 346 件 (62.2%) が事業主からの相談でした。

相談内容別にみると、「育児休業制度」に関することが 116 件(28.8%)と最も多く、次に「3 歳未満勤務時間の短縮等の措置」に関することが 88 件 (21.8%) でした。

(2) 紛争解決援助 (法第 52 条の 4 に基づく労働局長による紛争解決の援助)

法第 52 条の 4 に基づく労働局長の紛争解決援助の申立受理件数は 3 件でした。平成 25 年度中に援助を終了した 3 件のうち、労働局長が助言・指導を行った結果、2 件について解決しています。

(3) 是正指導 (法第 56 条に基づく助言等)

是正指導を行った件数は 461 件で、その内容は、「育児休業等」に関することが 258 件、「介護休業等」に関するものが 170 件でした。

3 パートタイム労働法関係

(別添資料 NO.1-Ⅲ)

(1) 相談等

相談件数は 38 件で、このうち 35 件 (92.1%) が事業主からの相談でした。労働局長の紛争解決援助の申立はありませんでした。

(2) 是正指導 (法第 16 条に基づく助言等)

是正指導を行った件数は 346 件で、「通常の労働者への転換」に関することが 84 件、次いで「賃金」に関することが 62 件でした。

別添資料

- ・平成 25 年度島根労働局雇用均等室における相談・指導等の状況 (資料 NO.1)
- ・相談・紛争解決事例 (資料 NO.2)
- ・働きながら子育てをする女性へ (資料 NO.3)
職場のこと・働き方でお困りの時はご相談ください
- ・女性が輝く社会の実現に向けて(資料 NO.4)
職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介
- ・両立支援等助成金のご案内(資料 NO.5)

6 月は男女雇用機会均等月間です

「踏み出そう ポジティブ・アクション！」

～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～」

ポジティブ・アクション普及促進の
ためのシンボルマーク「きらら」



平成25年度 島根労働局雇用均等室における相談・指導等の状況

I 男女雇用機会均等法関係

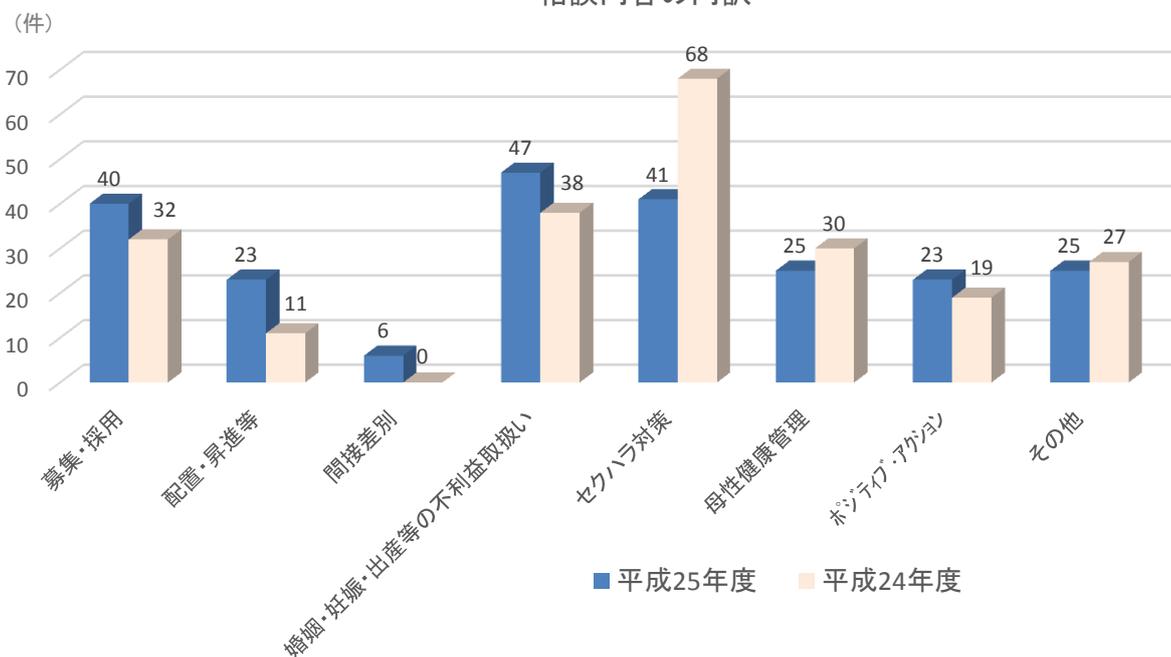
1 相談

(1) 相談内容の内訳 (件、%)

事 項	平成25年度		平成24年度	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
計	230	(100.0)	225	(100.0)
募集・採用	40	(17.4)	32	(14.2)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生	23	(10.0)	11	(4.9)
間接差別	6	(2.6)	0	(0.0)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	47	(20.4)	38	(16.9)
セクシュアルハラスメント対策	41	(17.8)	68	(30.2)
母性健康管理	25	(10.9)	30	(13.3)
ポジティブ・アクション	23	(10.0)	19	(8.4)
その他 (注)	25	(10.9)	27	(12.0)

(注)「その他」の欄には、賃金・労働時間・深夜業の男女取扱い等に関する相談が含まれている。

相談内容の内訳

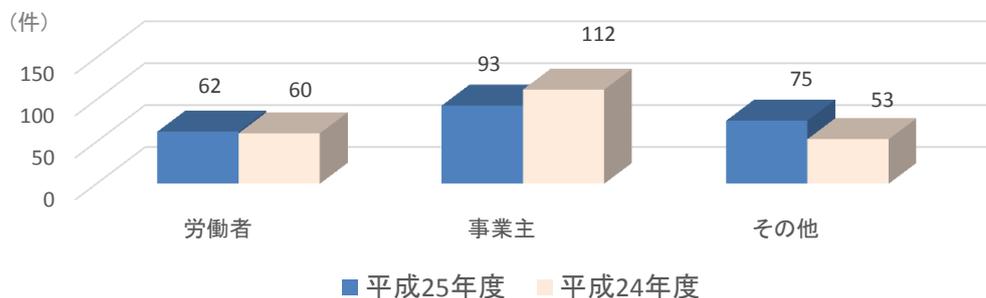


(2) 相談者の内訳 (件、%)

	労働者		事業主		その他 (注)		計	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
平成25年度	62	(27.0)	93	(40.4)	75	(32.6)	230	(100.0)
平成24年度	60	(26.7)	112	(49.8)	53	(23.6)	225	(100.0)

(注)「その他」には、労働者の家族・友人、労働組合、社会保険労務士などが含まれている。

相談者の内訳



2 紛争解決援助の申立受理件数 (件)

事 項	平成25年度	平成24年度
計	6	7
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	3	2
セクシュアルハラスメント対策	2	3
配置・昇進	0	2
母性健康管理	1	0

3 調停 0件 (平成24年度 0件)

4 是正指導 (件)

事 項	平成25年度	平成24年度
計	331	258
募集・採用	1	0
配置・昇進・教育訓練等	0	0
間接差別	0	0
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	0
セクシュアルハラスメント対策	116	104
母性健康管理	35	40
ポジティブ・アクションの取組	177	114

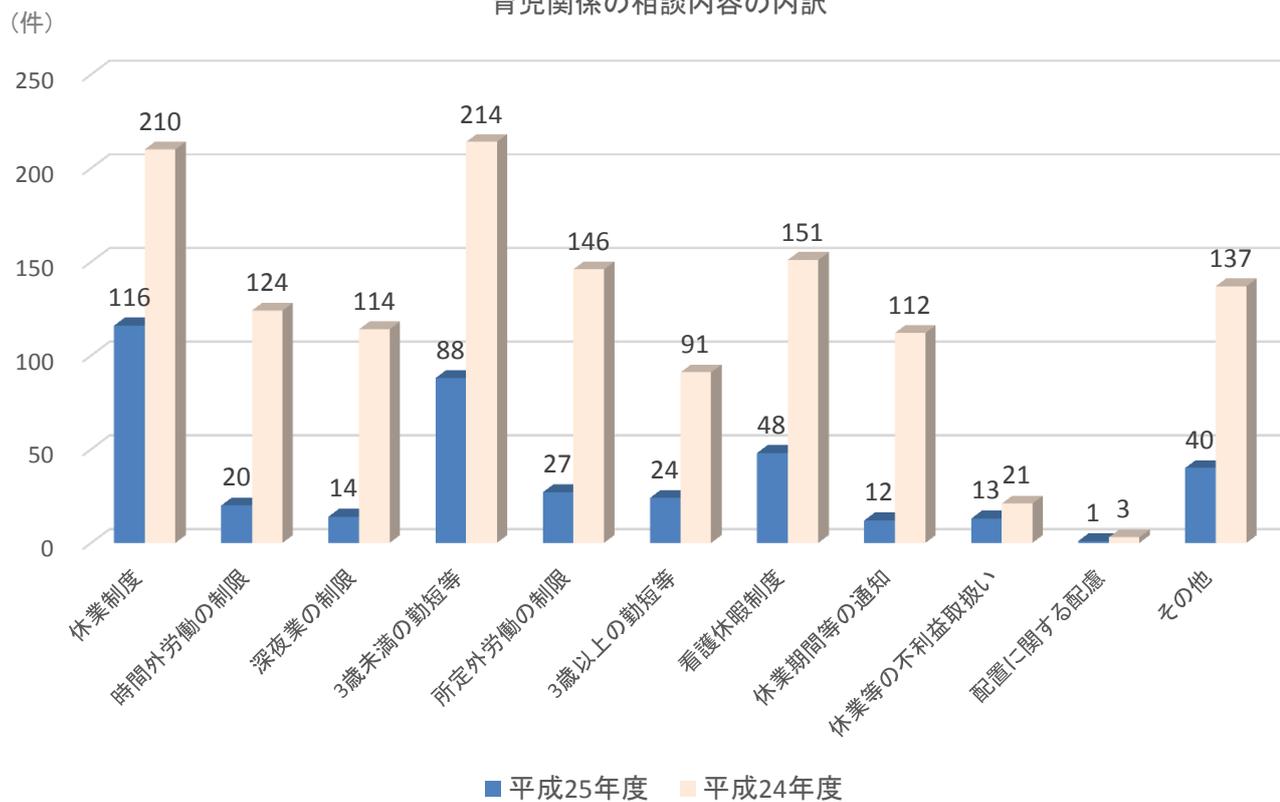
II 育児・介護休業法関係

1 相談

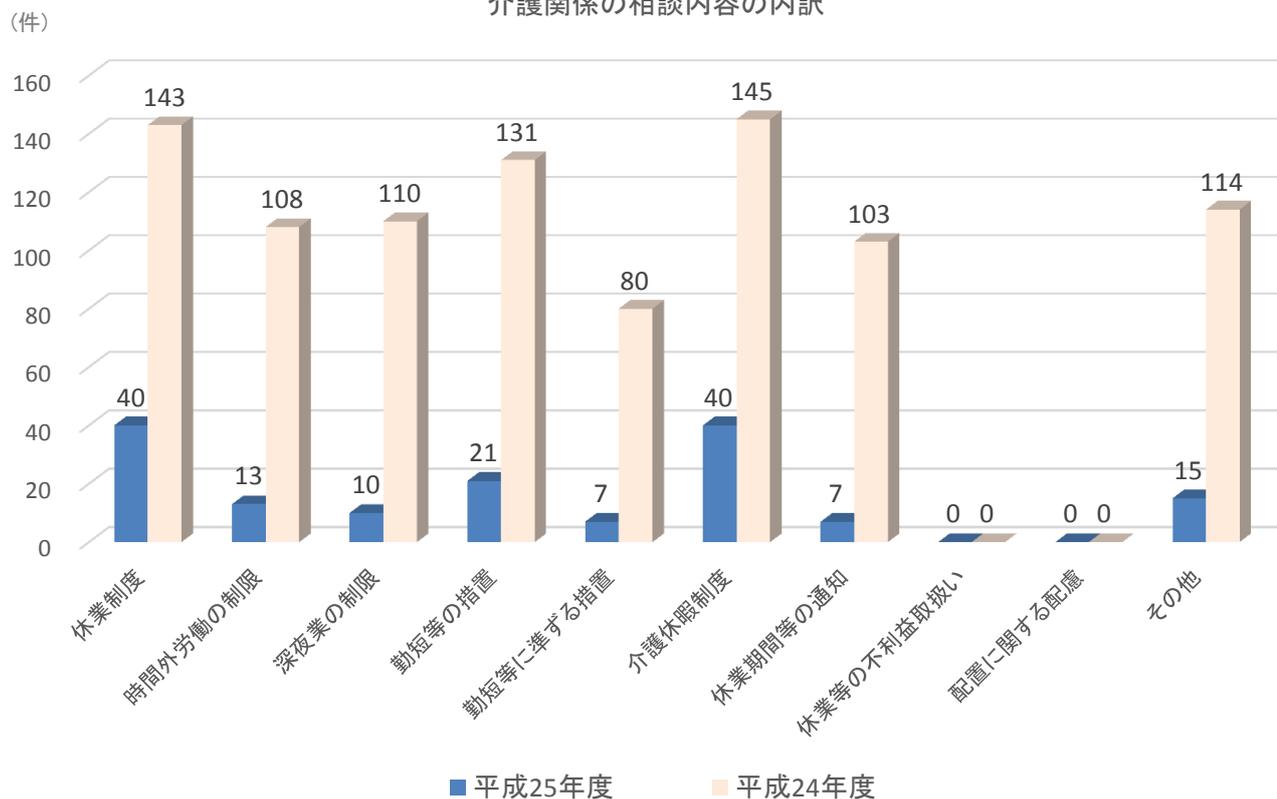
(1) 相談内容の内訳 (件、%)

事 項		平成25年度		平成24年度	
計		556		2,258	
育児関係	小 計	403	(100.0)	1,323	(100.0)
	休業制度	116	(28.8)	210	(15.9)
	時間外労働の制限の制度	20	(5.0)	124	(9.4)
	深夜業の制限の制度	14	(3.5)	114	(8.6)
	3歳未満勤務時間の短縮等の措置	88	(21.8)	214	(16.2)
	所定外労働の制限の制度	27	(6.7)	146	(11.0)
	3歳以上勤務時間の短縮等に準ずる措置	24	(6.0)	91	(6.9)
	看護休暇制度	48	(11.9)	151	(11.4)
	休業期間等の通知	12	(3.0)	112	(8.5)
	休業等に係る不利益取扱い	13	(3.2)	21	(1.6)
	配置に関する配慮	1	(0.2)	3	(0.2)
	その他	40	(9.9)	137	(10.4)
介護関係	小 計	153	(100.0)	934	(100.0)
	休業制度	40	(26.1)	143	(15.3)
	時間外労働の制限の制度	13	(8.5)	108	(11.6)
	深夜業の制限の制度	10	(6.5)	110	(11.8)
	勤務時間の短縮等の措置	21	(13.7)	131	(14.0)
	勤務時間の短縮等に準ずる措置	7	(4.6)	80	(8.6)
	介護休暇制度	40	(26.1)	145	(15.5)
	休業期間等の通知	7	(4.6)	103	(11.0)
	休業等に係る不利益取扱い	0	(0.0)	0	(0.0)
	配置に関する配慮	0	(0.0)	0	(0.0)
その他	15	(9.8)	114	(12.2)	
職業家庭両立推進者	0		1		

育児関係の相談内容の内訳



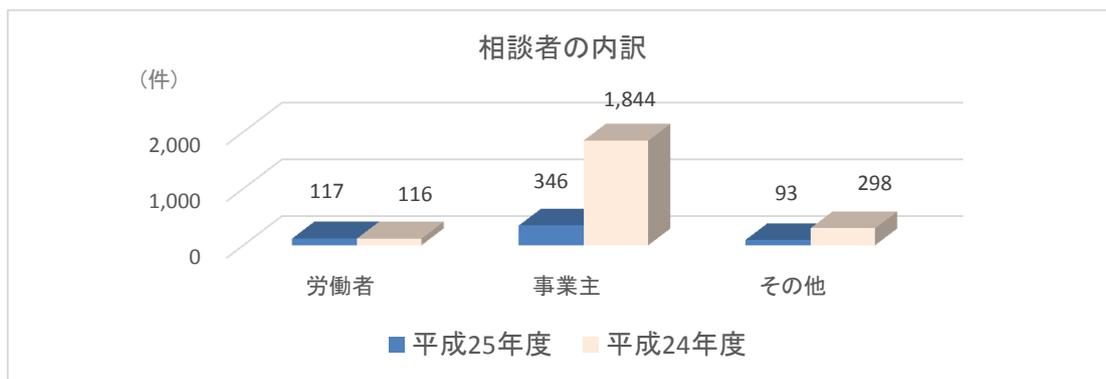
介護関係の相談内容の内訳



(2) 相談者の内訳

(件、%)

	労働者		事業主		その他		計	
平成25年度	117	(21.0)	346	(62.2)	93	(16.7)	556	(100.0)
平成24年度	116	(5.1)	1,844	(81.7)	298	(13.2)	2,258	(100.0)



2 紛争解決援助の申立受理件数

(件)

事 項	平成25年度	平成24年度
計	3	0
育児休業に係る事案	2	0
育児休業に係る不利益取扱い事案	1	0

3 是正指導

(件)

	平成25年度	平成24年度
計	461	691
育児関係	258	401
介護関係	170	241
職業家庭両立推進者	33	49

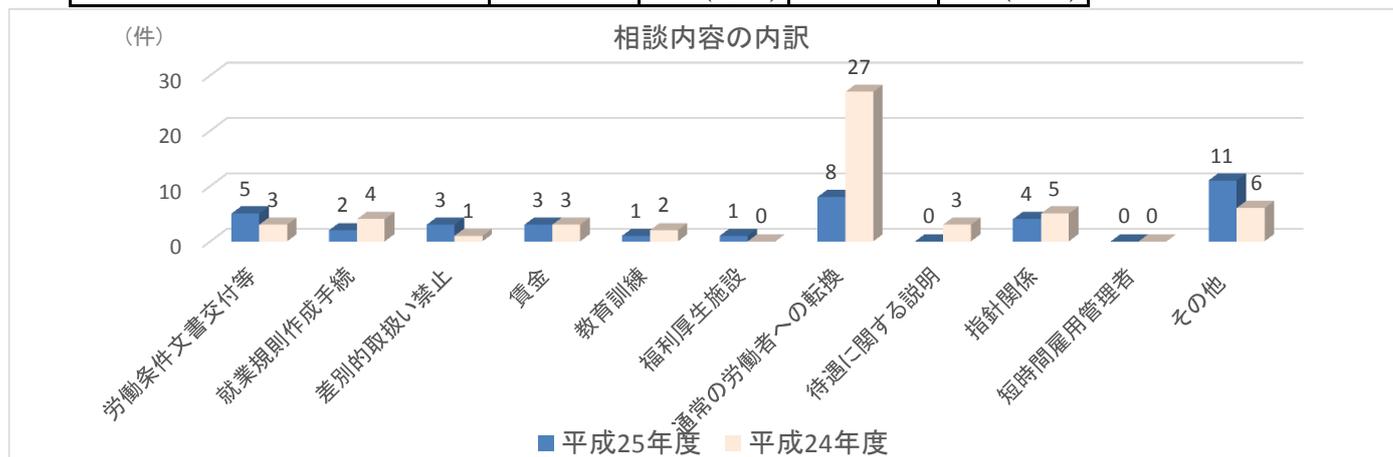
III パートタイム労働法関係

1 相談対応

(1) 相談内容の内訳

(件、%)

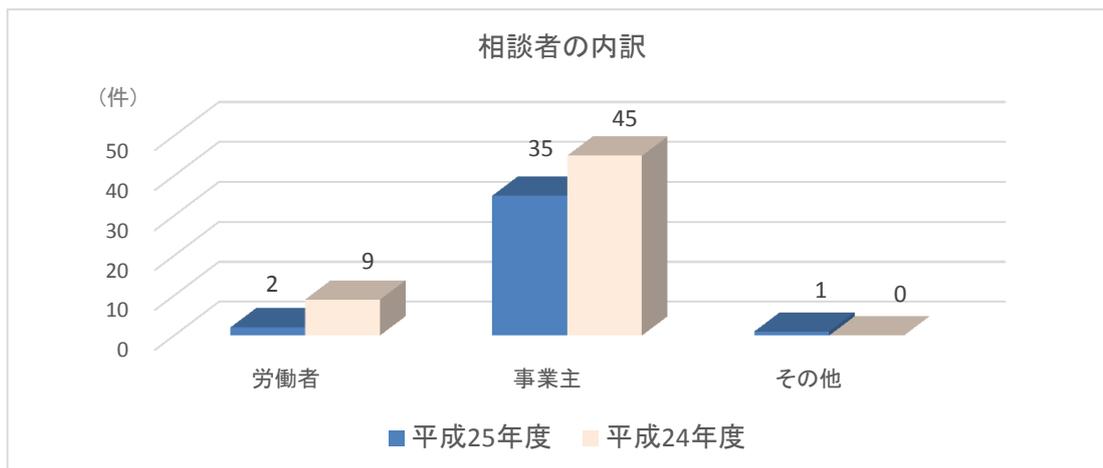
事 項	平成25年度		平成24年度	
計	38	(100.0)	54	(100.0)
労働条件の文書交付等	5	(13.2)	3	(5.6)
就業規則の作成手続	2	(5.3)	4	(7.4)
差別的取扱いの禁止	3	(7.9)	1	(1.9)
賃金	3	(7.9)	3	(5.6)
教育訓練	1	(2.6)	2	(3.7)
福利厚生施設	1	(2.6)	0	(0.0)
通常の労働者への転換	8	(21.1)	27	(50.0)
待遇に関する説明	0	(0.0)	3	(5.6)
指針関係	4	(10.5)	5	(9.3)
短時間雇用管理者	0	(0.0)	0	(0.0)
その他	11	(28.9)	6	(11.1)



(2) 相談者の内訳

(件、%)

	労働者		事業主		その他		計	
平成25年度	2	(5.3)	35	(92.1)	1	(2.6)	38	(100.0)
平成24年度	9	(16.7)	45	(83.3)	0	(0.0)	54	(100.0)



2 紛争解決援助の申立受理件数 0件 (平成24年度 0件)

3 是正指導 (件)

事項	平成25年度	平成24年度
計	346	256
労働条件の文書交付等	60	63
就業規則の作成手続	57	4
賃金	62	17
教育訓練	1	1
通常の労働者への転換	84	78
指針関係	49	42
短時間雇用管理者	33	51

相談・紛争解決事例

I 雇用均等室に寄せられている相談事例

- 妊娠中の労働者が、体調不良と言って長期に休んでいる。会社として、どのように対応をしたらよいか？
- 労働者が、上司からセクハラを受けたので退職すると言ってきた。会社として、労働者から事情をききたいが、どのような点に注意したらよいのか？
- 職場で社長よりセクハラを受けている。働き続けたいので、できるだけ穏便に解決するためのアドバイスが欲しい。
- 社長から日常的に性的な発言を受けたり、体を触られたので耐えられず退職した。このようなことがなければ働き続けられた。社長に謝罪をして欲しい。
- 1年更新のパートで働いているが、事業主に妊娠を告げたら、今の契約で終了すると言われた。産前・産後休業と育児休業を取って継続勤務したい。
- 育児休業明けに以前と同じ職場に戻れず、勤務場所が変更となった。更に業務内容も変更になりそうである。どうしたらよいか？

⇒〔労働局の対応〕

これらの相談に対しては、法の内容の説明を行うとともに、円満解決のためのアドバイスを行っています。また、労働者と事業主の間で生じているトラブル解決のため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に定める紛争解決援助制度の利用をお勧めしています。労働者のみならず、事業主も利用できます。

なお、法違反が把握された場合には事業主への厳正な是正指導を行っています。

Ⅱ 労働局長による紛争解決の援助事例

☆☆非正規労働者に対する妊娠を理由とした不利益取扱い☆☆

〈労働者からの申立内容〉

パートタイム労働者である申立者が、会社に対して、「妊娠したので、産前・産後休業(以下「産休」という)を取得し、引き続き育児休業(以下「育休」という)を取得したい。」と申し出たところ「パートなので産休及び育休は取得できない。退職するように。」と退職を強要されたが、納得ができない、各休業制度の取得と継続勤務及び制度を取得しやすい環境づくりを求めると援助の申立があった。

〈事業主からの事情聴取により判明したこと〉

会社の人事労務担当者は、申立者を産休及び育休を取得できる対象者であると考えていたが、申立者から妊娠の報告及び休業の申出を受けた直属の上司は、法に対する理解が不十分であり、会社の方針と異なる発言をしていた。

〈労働局長の助言・指導の内容〉

会社に対し、改めて申立者と面談し、産休及び育休を取得できることを説明すること、また、管理職に妊娠・出産・育児期に労働者が利用できる各種制度と関係法令について周知するよう助言した。

〈結果〉

会社が申立者と直接面談し説明した結果、産休及び育休を取得し、継続勤務できることとなった。

また、助言をふまえて管理職を対象とした男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の研修が実施された。

女性が輝く社会の実現に向けて

職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、
女性の活躍推進や格差解消に向けて、
労使でポジティブ・アクションに取り組みましょう。

女性の
管理職を
増やしたい

ポジティブ・アクションで
女性の能力が十分に
発揮されれば、
企業にとって大きな
プラスになります!

女性に
継続して
働いて
もらいたい

女性に
もっと能力を
発揮して
もらいたい

ポジティブ・アクションとは?

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。



ポジティブ・アクション
シンボルマーク「きらら」



1

ポジティブ・アクションのイメージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長
(仕事と家庭の両立)

職場環境・風土の改善
(男女の役割分担意識の解消)

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

ポジティブ・アクションのための第一歩

現状分析・計画策定

- 現状を把握するためのアンケートやグループディスカッションなどを実施する。
- 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

女性のみを対象とする、 または女性を有利に取り扱う取組

- 女性の応募を促すために、会社案内などで、社内で活躍している女性を積極的に紹介する。
- モデル(模範)となる女性を育成し、提示する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。

男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は、法に違反しない旨を定めています。

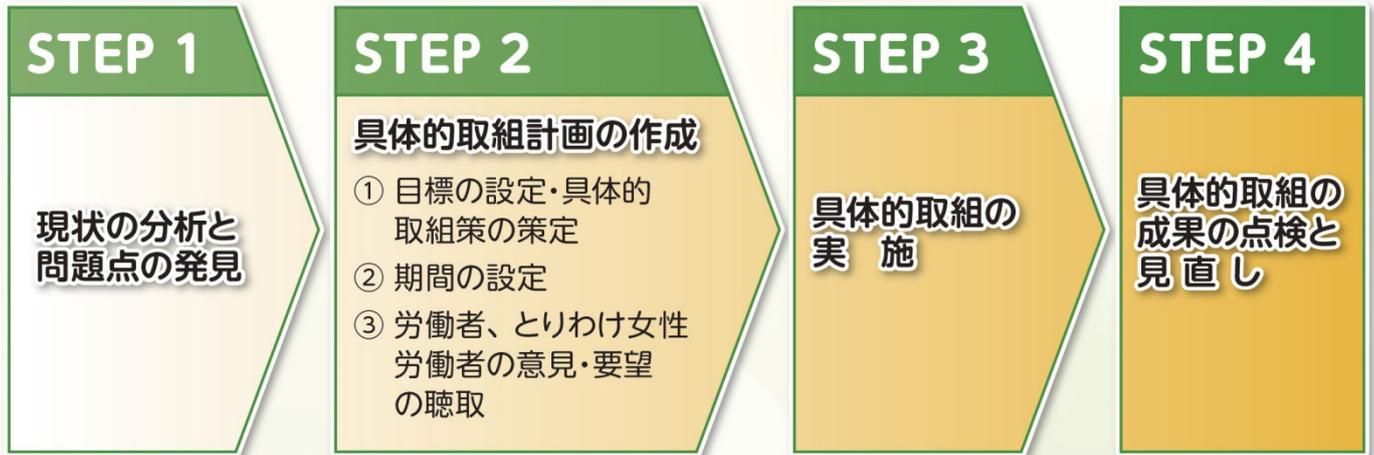
男女両方を対象とする取組

- 作業の方法や工程を見直したり、使いやすい器具、設備を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う。
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める。
- 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- 出産や育児による休業などがハンディとならないよう制度を見直す。

2

ポジティブ・アクションの具体的な進め方

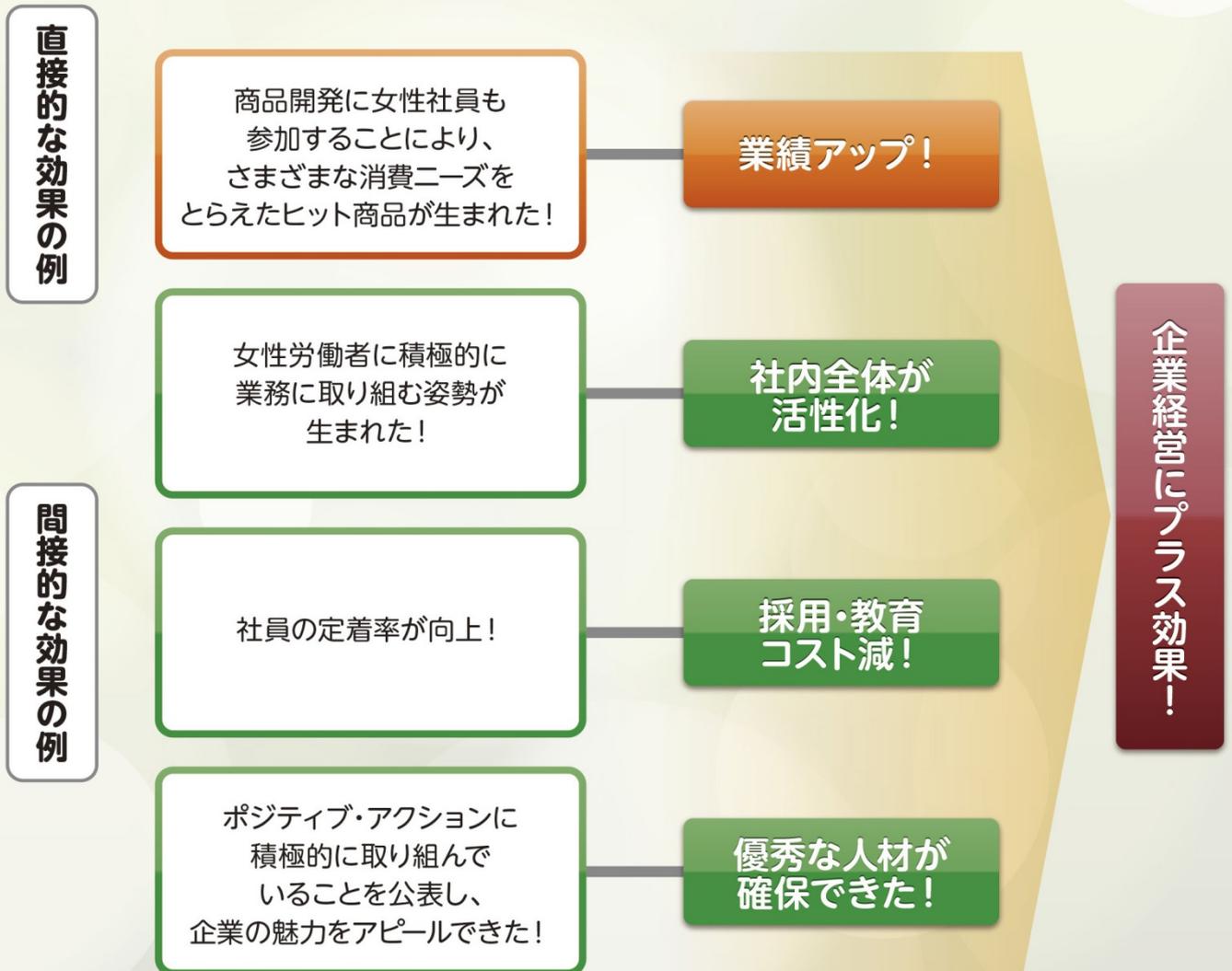
ポジティブ・アクションの取組の流れ



3

ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションに取り組むと、さまざまなメリットがあります！



厚生労働省が運営するポジティブ・アクションの情報サイト

🌐 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。
<http://www.positiveaction.jp/>

🌐 女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。
<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

🌐 ポジティブ・アクション応援サイト

全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。
<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



🌐 ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向け、女性社員向け）

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

🌐 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを盛り込んでいます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

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	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に 取り組む事業主の皆さまへ

平成26年度 両立支援等助成金のご案内

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は、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

V 育休復帰支援プラン助成金

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

女性の活躍推進に取り組む事業主への支援として、下記の助成金があります。

④ポジティブ・アクション能力アップ助成金（平成26年度新設）

- これらの助成金の内容は、平成27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。

両立支援等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 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 事業主の方へ > 事業主の方への給付金のご案内 > 両立支援等助成金



「両立支援等助成金」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。

※複数の企業が共同で設置・運営する「共同事業主型」の保育施設も対象となります。

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(※) $\left[\begin{array}{l} \text{施設の定員総数} \times \text{施設の運営月数} \times 1 \text{万円} \\ \text{(5,000円)} \end{array} \right]$	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 \times 増加する定員 \div 建て替え後の施設の定員	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。
- ☆(経過措置)平成26年3月31日までに育児休業又は介護休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者までが対象となり、本コースは廃止となります。
- ☆育児取得者等への能力開発、復職支援については、下欄の「キャリア形成促進助成金(育休中・復職後等能力アップコース)」が新たに創設されていますので、ご利用ください。

V. 育休復帰支援プラン助成金

(本制度の実施は平成26年10月以降になります)

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、本コースは廃止となります。

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
休業終了後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日までに出了事業主が対象となります。

女性の活躍促進のための数値目標を定め、公表し、当該数値目標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
-----------------	-----

キャリア形成促進助成金 育休中・復職後等能力アップコース (平成26年3月1日創設)

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給。

支給額	経費助成	賃金助成
	3分の1(中小企業は2分の1)	1時間あたり400円(中小企業は800円)

④ ポジティブ・アクション能力アップ助成金

以下に当てはまる事業主に支給。

- ポジティブ・アクションとして「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に向けた取組として、いずれかの数値目標を設定
- 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の「ポジティブ・アクション応援サイト」または「女性の活躍推進宣言コーナー」に数値目標を含む内容または宣言を企業代表者氏名を明らかにして掲載
- 「女性の職域拡大」「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与する等の一定の研修プログラム（ポジティブ・アクションプログラム（下記表を参照））を作成
- プログラムに沿って研修を実施し、目標を達成 など

ポジティブ・アクション研修

研修対象者	研修の内容
1 職域拡大又は管理職登用等を図る対象の女性労働者	①職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ②管理職登用に向けての資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ③企業内外の別の職種への短期的な業務研修 ④仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修
2 管理職その他労働者等	①「女性の職域拡大」を促進するため、管理職に必要なスキル（管理職の意識改革、コーチング等）を学ぶための管理職を対象とした研修 ②「女性の管理職登用」を促進するため、管理職に必要なスキル（管理職の意識改革、コーチング等）を学ぶための管理職を対象とした研修 ③企業内におけるメンター育成研修 ④仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修

研修時間

- 1と2からそれぞれ1項目以上を組み合わせ合計30時間以上実施
- 1項目の研修対象時間は2時間以上実施
- 1日に実施する研修時間は最低2時間以上

支給額（1企業1回限り）

15万円（中小企業は30万円）

両立支援等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	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

キャリア形成促進助成金支給機関は都道府県労働局(※)になります。

※雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧をご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

平成26年4月作成