

資料 3

北海道労働局

配付資料

北海道の状況及び北海道労働局の取組について



北海道労働局

資料一覧

- 1 働き方改革実行計画
- 2 女性活躍加速のための重点方針2017
- 3 女性の労働力率の特徴
- 4 北海道における女性の活躍推進に係る課題
- 5 女性の活躍推進に取り組みませんか？（リーフレット）
- 6 「えるぼし認定」を取得しましょう
- 7 平成29年度両立支援等助成金のご案内（リーフレット）

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

働く人の活力に立った課題

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- 「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しては同じものを求めている。その責任を、しっかりと果たしたい」と思いました。
- 「同一労働同一賃金適用企業で働く女性」
- 「頑張ったら頑張っただけお給料にも味ね運ってきません。頑張ってみようかと思いましたが、パートから有期契約を経て正社員として働く女性」
- 「育児休業給付金に関する待遇と職場との意見交換会で寄せられた声」

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。

- 「若者が転職しようと思えば、労働時間・休日・休暇の条件はよい会社にかわらない」
- 2009年37.1%→2013年40.6%
- テレワークを実施したい 30.1%
- 副業を希望する就業者 約388万人

病気の治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。

- 病気を抱える労働者の就業希望 92.5%
- 出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
- 介護を理由とした退職者等 年10万人

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。

- 「人は、歳つからでも、どんな状況からでも、再出場できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
- 働き方改革に関する待遇と現場との意見交換会で寄せられた声」
- 社会人の学び直し希望 49.4%
- 65歳未満でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- 高校卒業後の4年前大卒進率 31.4%
- (所得年収)400万円以下 62.4%
- (")1000万円超

移行期と現状

- 非正規雇用の処遇改善**
 - ・正社員以外への能力開発機会
 - ・平均的OJT30.2%(正社員68.9%)、OJT-JT 38.6%(正社員72.0%)
 - ・不本意非正規雇用労働者 286万人(15.6%)
- 賃金引上げと労働生産性向上**
 - ・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2015年1.71% → 2014年2.07% → 2016年2.20% → 2018年2.00%
- 長時間労働の是正**
 - ・週労働時間以上労働者7.1%(30代男14.7%)
 - ・80時間超の特別延長時間を設定する30協定締結事業場 4.8%(大企業4.6%)
 - ・時間外労働が必要なる理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」44.5%(最多)
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備**
 - ・テレワークを導入していない企業 83.8%
 - ・国内かつテレワーク市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
 - ・副業を認めていない企業 85.3%
- 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、雇業者就業の推進**
 - ・がん・診断された後退職になった 29%
 - ・社歴・出席等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しきで退職 25.2%
 - ・介護休業取得者がいた事業所 1.3%
 - ・雇業者雇用業務のある企業が、雇業者を雇用していない割合 約3割
- 外国人材の受入れ**
- 女性・若者が活躍しやすい環境整備**
 - ・経歴等で退職した正社員女性の再就職(雇用形態別) (正期)2% (非正規)36%
 - ・退職社員の復職制度がある企業 12%
 - ・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者+非労働力人口 42万人
 - ・若年(15-34歳)無業者 57万人
- 雇用取戻力の高い産業への転換・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実**
 - ・企業の中高卒の採用意欲(採用率換算) (実数)66.1% (実数なし)34.9%
 - ・社会人学生 2.5% (OECD平均16.7%)
 - ・学生生活費の月額平均 (国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円
- 高齢者の就業促進**
 - ・65歳以上の就業率 22.3%

対応策

- ①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトータル型支援などの推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮パートタイム・女性就業調整を意図しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報見える化
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑳継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

女性活躍加速のための重点方針2017

(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

基本的な考え方

・2016年4月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は

新たなステージへ

・次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び

男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進
により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を
生み出していく

各界各層の自発的な取組の促進

女性活躍情報の見える化の徹底、活用の促進

働き方改革、男性の暮らし方・意識の変革の推進

安全・安心な暮らしの実現、基盤整備

女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進

- ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実
- ・女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討
- ・機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用したESG投資（※）への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進
- ※ 環境（Environmental）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素を投資判断に組み入れている投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えると考えられている
- ・理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」するwebシステムの利活用の促進
- ・男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など

あらゆる分野における女性の活躍の促進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進
- ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- ・男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進
- ・「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など

安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備

- ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進
- ・外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など

女性活躍加速のための重点方針2017

(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

I あらゆる分野における女性の活躍

○女性活躍に資する働き方改革の推進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえ、以下の取組を推進
 - 一 長時間労働の是正
 - 一 非正規雇用労働者の正社員転換や同一労働同一賃金などの待遇の改善
 - 一 テレワークの推進等、多様で柔軟な働き方の推進
 - 一 各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

○男性の暮らし方・意識の変革

- ・男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進、「男の産休」の取得促進、男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向けた官民連携による国民全体の気運醸成

○あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

- ・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の「見える化」の徹底・活用の促進
- ・理工系を始めとする科学技術・学術分野の女性活躍
- ・起業に対する支援の強化
- ・地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進、地域に根差した組織・団体における取組の推進、先進的な取組事例の収集・情報発信
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

○女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進
- ・犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実や性犯罪被害者の相談電話番号(加入電話又はフリーダイヤル)について全国共通の短縮ダイヤル番号(＃4桁番号)を導入
- ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題」「JKビジネス」問題等に関する今後の対策」に基づく若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進、婦人保護事業の在り方検討

○女性活躍のための安全・安心への支援

- ・子供の未来応援国民運動の推進、養育費の履行の確保に向けた検討等ひとり親家庭等への支援の拡充
- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
 - ・女性の健康増進に向けた取組

III 女性活躍のための基盤整備

○子育て、介護基盤の整備

- ・幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」、待機児童の解消や介護職ゼロに向けた保育士、介護人材の処遇改善
- ・企業主導型保育事業の活用等による多様な保育の受け皿の拡充、「子育て安心プラン」に基づく待機児童解消等の取組の推進

○女性活躍の視点に立った制度等の整備

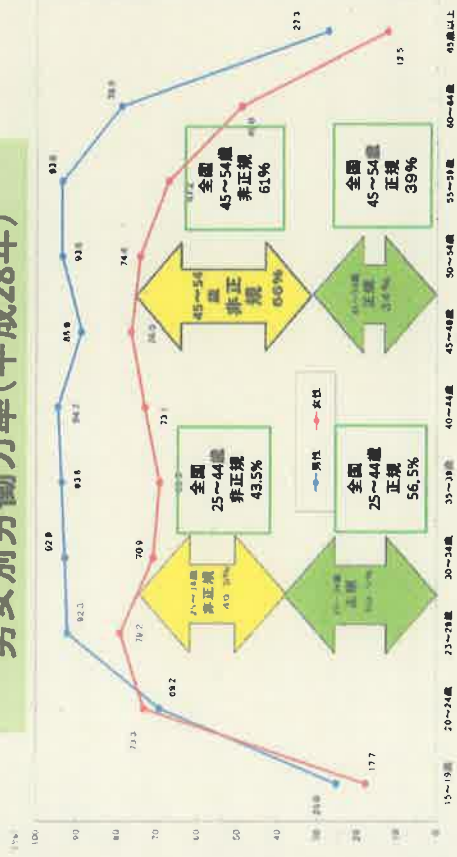
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大や配偶者手当の見直しに向けた取組
- ・マイナンバーカード、パスポート等における旧姓併記、銀行口座等における旧姓使用の拡大に向けた取組

女性の労働力率の特徴

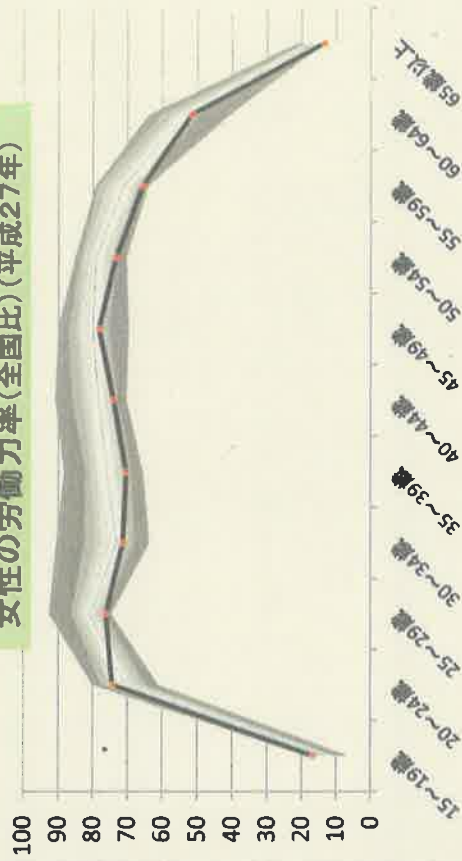
※労働力率：15歳以上の人口のうち、労働者と完全失業者の人数を15歳以上の人口で割った値

- ◆ 全国より年齢階層全般で女性の就業割合が低い
- ◆ Mの底(30歳から40歳)で出産・育児による退職により、就業者が減る傾向にある。
- ◆ M字のピーク(労働力率が高い年齢階層)では非正規就業者の割合が高い

男女別労働力率(平成28年)



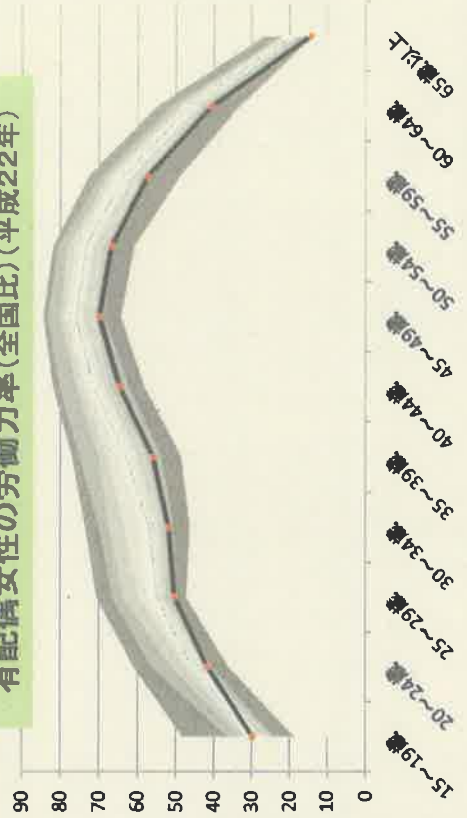
女性の労働力率(全国比)(平成27年)



未婚女性の労働力率(全国比)(平成22年)



有配偶女性の労働力率(全国比)(平成22年)



資料出所：総務省「国勢調査」

北海道における女性の活躍推進にかかると課題

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の進捗状況
一部でも予定通り進んでいる 北海道 39.6% 全国 58.3%
【資料出所 北海道の数値は北海道生産性本部（平成29年5月）】
【資料出所 全国の数値は公益財団法人日本生産性本部（平成29年1月）】
- 女性が管理職以上のポストに就くこと
期待されていない 北海道 28.3% 全国 8.5%
【資料出所 北海道の数値は北海道生産性本部（平成29年5月）】
【資料出所 全国の数値は公益財団法人日本生産性本部（平成29年1月）】
- 男性の家事・育児に費やす時間の家事時間
(1) 夫婦共働きの夫の平日の家事時間 札幌 3分/日 全国 11分/日
(妻の平日の家事時間 札幌 174分/日 全国 180分/日)
(2) 夫婦共働きの夫の平日の育児時間 札幌 2分/日 全国 28分/日
(妻の平日の育児時間 札幌 119分/日 全国 153分/日)
【資料出所 内閣官房 まち・ひと・しごと創生本部事務局（平成28年2月）】

人手不足対策のために 女性の活躍推進に取り組みませんか？

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

中小企業におかれましても、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・社内周知・公表 ③行動計画を策定した旨の届出 ④情報公表に取り組んでみませんか。

注：女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務となっています。

※パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、**目標を定め、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出してください。

➡ 数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検**しましょう。

株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

- (1)技術職に女性の応募が少ない。
- (2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・平成29年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成29年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・平成29年11月～
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2: これまで女性がなかった現場事務所3カ所に、技術系の女性を各1人以上配置する。

<取組内容>

- ・平成29年7月～
現場長ヒアリングにより、女性を配属する上での課題を把握。
- ・平成30年1月～
配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。
- ・平成30年10月～
安全員の購入、現場研修を兼ねての仮配置。定期的にフォロー等を行う。
- ・平成31年4月～
本配置、定期的にフォロー・上司含めたヒアリング実施。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について**学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表**しましょう。 ◆情報公表先は裏面の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

無料支援

「中小企業のための女性活躍推進事業」（厚生労働省委託事業）

『課題分析のやり方が分からない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』など女性活躍推進アドバイザーが企業にお伺いして行動計画の策定等を全面的にサポートします！
まずはお気軽にご相談ください。

◆問い合わせ
一般財団法人 女性労働協会
TEL:03-3456-4412 E-mail:suishin@jaaww.or.jp

電話メール
相談 ☎✉

企業訪問 📄

「女性の活躍推進企業データベース」で公表して下さい！



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を就活生や消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。



「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

- 「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
- 「掲載したことで取引先、顧客から良い評価をいただきイメージアップにつながった。」
- 「データベースで全ての項目を公表したことで、企業としてMSCI日本株女性活躍指数(WIN)に採用された。」など。

計画の目標を達成したら

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）をご利用できます！

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」、数値目標の達成に向けた「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します。

Aコース及び管理職加算については中小企業のみが対象となっています。

◎支給額（各コース1企業1回限り）

	中小企業	中小企業以外
【加速化Aコース】取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
【加速化Nコース】数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が15%以上(※)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

< >の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

(※) 大企業産業別基準値以上の場合となります。

女性活躍推進法等の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

平成29年10月作成 リーフレットNo.6

「えるぼし認定」を取得しよう

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けられます。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

「えるぼし認定」を受けると、以下の支援を受けることができます。以下の支援を受けることができると、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1. 自社の商品、広告などに認定マークが使用できます。

〈厚生労働大臣が定める認定マーク〉



2. 女性の活躍推進に取り組む事業主を応援するための助成金の支給要件の一つとなります。
(両立支援等助成金(女性活躍加速化コース))

3. 日本政策金融公庫による低利融資を受けられます。

4. 公共調達において加点評価されます。

北海道内の「えるぼし」認定企業一覧

(あいうえお順)

7社

イオン北海道株式会社

(札幌市)



株式会社サッポロドラッグストアー

(札幌市)



日興美装工業株式会社

(札幌市)



株式会社ファーストコネクト

(札幌市)



株式会社北洋銀行

(札幌市)



北海道テレビ放送株式会社

(札幌市)



マックスバリュ北海道株式会社

(札幌市)



平成29年度 両立支援等助成金のご案内

①事業所内保育施設コース	④育児休業等支援コース
②出生時両立支援コース	⑤再雇用者評価処遇コース
③介護離職防止支援コース	⑥女性活躍加速化コース


<ご注意ください>

- これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合や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。
- 各コースの支給額のうち、<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは厚生労働省HP『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』をご参照ください。
- 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。支給要領や『支給申請の手引き』は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) に掲載しています。
※厚生労働省HP トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索
- 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。
- **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。ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

	小売業（飲食店を含む）	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

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環境・均等部（室）へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

雇用環境・均等部（室）  で検索

③介護離職防止支援コースにおける「介護支援プラン」、④育児休業等支援コースにおける「育休復帰支援プラン」の作成については、無料でプラン作成のノウハウを持つプランナーの支援を受けることができます。 支援申込先：<http://ikuji-kaigo.com/>

①事業所内保育施設コース

助成金の対象となる事業所内保育施設の新規計画の認定申請受付を停止しているため、記載を省略します（すでに計画認定をしている施設については継続して支給します。）。

新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

◆企業主導型保育事業 助成金申請の問合せ先：公益財団法人 児童育成協会 両立支援事業部
電話：03-5766-3801 FAX：03-5766-3803



② 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
育休1人目	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
育休2人目以降	14.25万円<18万円>	

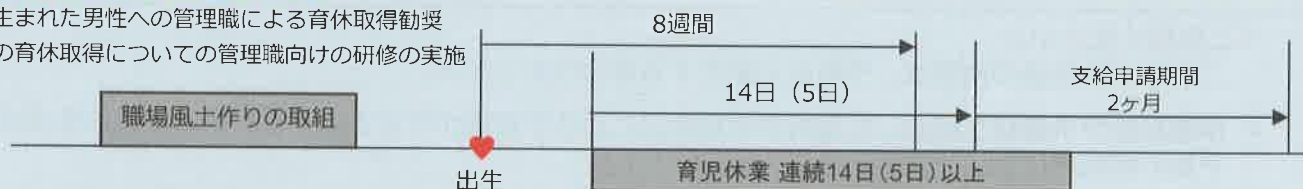
以下に当てはまる事業主に支給します。

- 過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がないこと。
- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

★次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

注意！支給対象は1年度につき1人までです。

- ・子が生まれた男性への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施



③ 介護離職防止支援コース

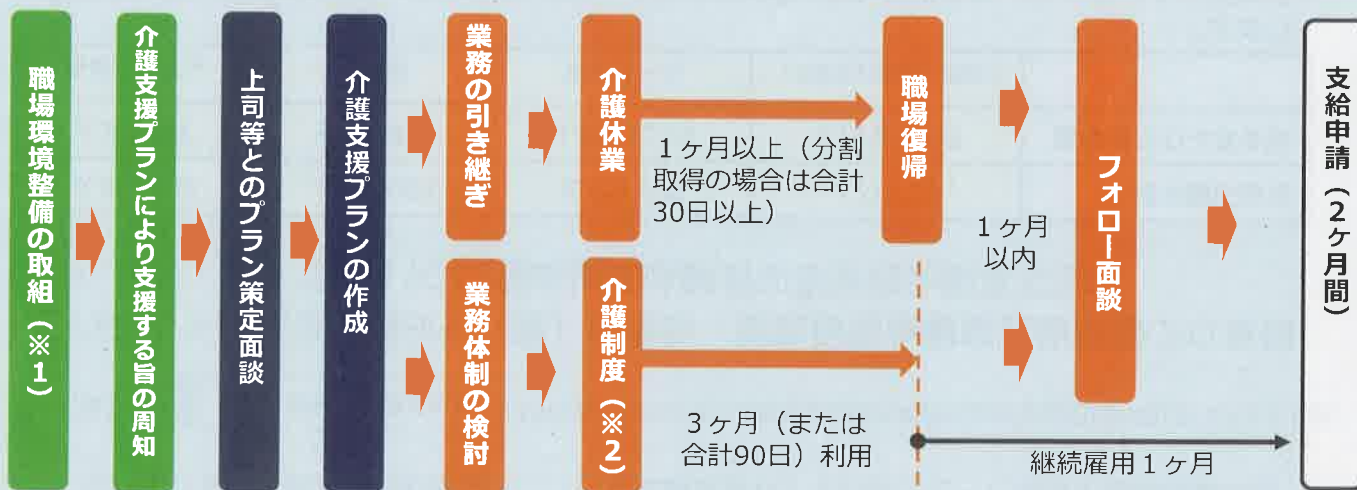
仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円 <72万円>	38万円 <48万円>
介護制度の利用	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

<申請までの流れ>

※それぞれ1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）

※介護支援プランは「介護支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください（厚生労働省HP「介護支援プラン」でサイト内検索）



※1 職場環境整備の取組とは

厚生労働省が指定する様式(*)を使用して、以下①～④の全ての取組を行ってください。

(*) 厚生労働省HPからダウンロードしてください（トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索）。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ②制度設計・見直し（育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入）
- ③介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知）
- ④介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

※2 介護制度とは

次のいずれかの勤務制度を3か月以上（分割利用時は合計90日以上）利用することが要件です。

対象となる労働者は、過去3ヶ月間に当該制度を利用していないことなど、一定の要件があります。

- ①所定外労働の制限制度
- ②時差出勤制度
- ③深夜業の制限制度
- ④短時間勤務制度

④ 育児休業等支援コース

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

育休取得時	28.5万円<36万円>
職場復帰時	28.5万円<36万円>
育休取得者の職場支援の取組をした場合	19万円<24万円> ※「職場復帰時」に加算して支給

※1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）

育休取得時

次の取組が必要です。

※育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください
(厚生労働省HP「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)

- 対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者として**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- 育休復帰支援プランを作成**すること。
- 育休復帰支援プランに基づき**、対象者の育児休業（産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業）開始日までに**業務の引き継ぎを実施**すること。
- 3ヶ月以上の育児休業を取得**すること（産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3ヶ月以上）
※「育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

(例) 産前産後休業から引き続き育児休業を取得する場合



職場復帰時

「育休取得時」の助成金支給対象となった者について、次の①～③の全ての取組を行うことが必要です。

- ①対象者の休業中に**育休復帰支援プランに基づき**、**職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- ②対象者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者として**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- ③対象者を原則として**原職に復帰**させ、さらに**6か月以上継続雇用**すること。



II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

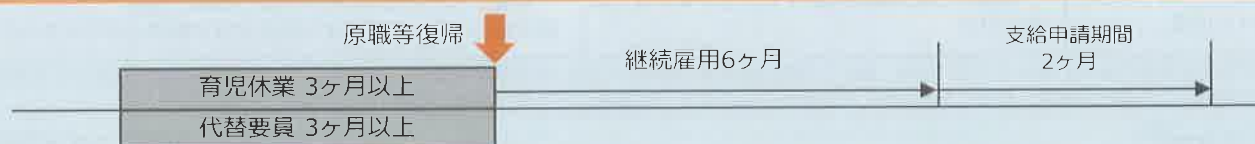
支給対象労働者1人当たり	47.5万円<60万円>
支給対象労働者が有期契約労働者の場合	9.5万円<12万円>加算

<支給対象期間> 5年間

<支給人数> 1年度当たり10人まで

次の①～③の全ての取組が必要です。

- ①育児休業取得者の職場復帰前に、**就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を規定**すること。
- ②対象者が**3か月以上の育児休業**を取得した上で、事業主が**休業期間中の代替要員を確保**すること。
- ③対象者を、上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、さらに**6か月以上継続雇用**すること。



⑤再雇用者評価処遇コース

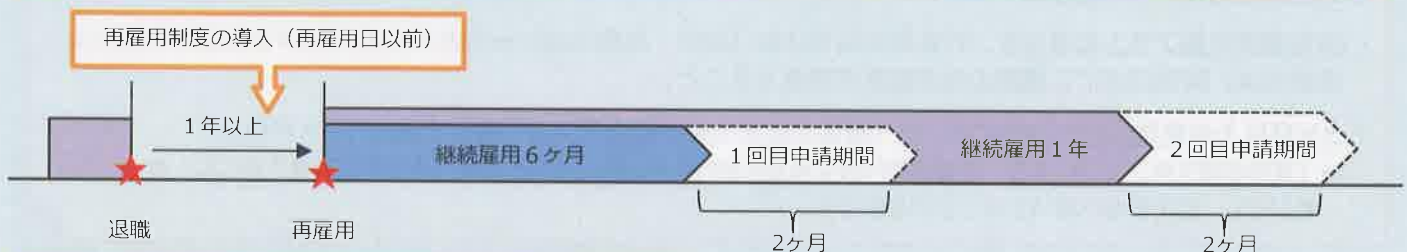
妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
再雇用2～5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

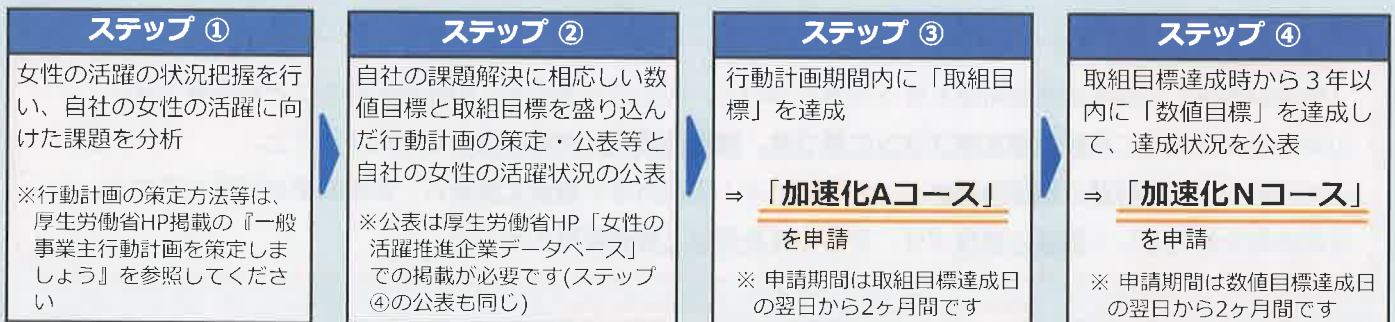
次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

- ①妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること。
 - ②上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6ヶ月以上継続雇用すること。
- ※ 当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6ヶ月以上継続雇用すれば対象となります。



⑥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」、数値目標の達成に向けた「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します。



◎支給額 (各コース1企業1回限り)

	中小企業 (注1)	中小企業以外
【加速化Aコース】 ※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—
【加速化Nコース】 ※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準値以上(注2)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

(注1) 中小企業：本コースでは産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。

(注2) 中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・女性が少ない職種の採用人数を●人以上増加させ、かつ女性の採用割合も●%以上引き上げる	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職の女性比率を●%以上とする ・課長級の女性管理職を●人増加させる	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナーの実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない取組等は助成対象となりません。
※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う取組に限ります(従業員が行う自己啓発への補助等は対象となりません)。