

トピックス

「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されます。

今回の改正は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものです。

どの措置を講ずるのか検討し、社内の賃金・組織構成やモチベーション維持、また高年齢者の健康・安全の確保についても配慮していきましょう。



助成金

Q：当社では、より働きやすい環境づくりを目指して、育児休業の取得を積極的に推奨しようとしています。最近若い社員も増えてきており、育児休業への意識も高まってきているようです。そのような中で、奥様が妊娠した従業員がいると報告を受けました。男性の育児休業取得も推進していきたいので、個別に声をかけようと思うのですが、男性従業員が育児休業を取得した際に適用できる助成金があると聞きました。どのようなものなのか、内容を教えてください。

A：「両立支援等助成金 出生時両立支援コース」という助成金に該当する可能性があります。

概要

両立支援等助成金は、従業員が仕事と家庭を両立できるような取り組みを行う会社に対する助成です。基本的には、育児・介護と仕事との両立支援が対象となっています。

両立支援等助成金はいくつかのコースに分かれています。そのうち、出生時両立支援コースは、子どもが生まれた際（出生時）の男性の育児参加促進を目的としたコースです。ご質問にある男性の育児休業取得もこのコースに含まれるほか、育児目的休暇制度を導入して取得するといったものもあります。今回は、出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）の概要をご案内いたします。

両立支援等助成金 ①出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

拡充

男性が育児休業等取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成されるものです

A. 男性労働者の育児休業 子の出生後8週間以内（子の誕生日を含む）に開始している育児休業が対象

- <取り組み内容> (いずれか1つで可)
- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
 - ・子が生まれた男性労働者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

| <助成内容> | 中小企業 | | 中小企業以外 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | 5日以上 | 14日以上 | 28.5万円<36万円> |
| 1人目の育休取得 事業所で初めての男性育児休業取得者が対象です。 | 57万円<72万円> | — | — |
| 2人目以降の育休取得 | 14.25万円<18万円> | — | — |
| 1年度10人まで 過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象 | 14日以上 | 23.75万円<30万円> | 14.25万円<18万円> |
| | 1ヶ月以上 | 33.25万円<42万円> | 23.75万円<30万円> |
| | 2か月以上 | — | 33.25万円<42万円> |

※育児休業期間が5～14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていることが必要です。 <>内は生産性要件を満たした場合の支給額です。

両立支援等助成金 ①出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

拡充

<個別支援加算の新設>

男性の育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組に加えて、対象男性労働者に対し、育児休業取得前に個別面談など育児休業の取得を後押しする取組※を行った場合に、以下の金額を加算。

| | 中小企業 | 中小企業以外 |
|-------------------------------------|------------|------------|
| 1人目の育休取得 事業所で初めての男性育児休業取得者が対象です。 | 10万円<12万円> | 5万円<6万円> |
| 2人目以降の育休取得 | 5万円<6万円> | 2.5万円<3万円> |

<>内は生産性要件を満たした場合の金額

- ※対象男性労働者の休業取得前に、取得を後押しする次の取組を育児休業の開始日の前日までにいずれも行うもの。
- 1) 育児休業に関連する制度（休業中及び休業後の待遇や労働条件、関連する休暇その他両立支援制度に関する事項）を、対象男性労働者に個別に知らせること。（メール等又は書面により周知するもの。職場風土作りの取組とは別であり、個別に対象者に周知を行っていること。）
 - 2) 対象男性労働者に対し、育児休業取得を促すための個別面談。
 - 3) 対象男性労働者の上司（対象男性労働者の業務の遂行を主として指揮命令する職務上の地位にある者）に対し、対象男性労働者に育児休業取得を促している旨の説明。
 - 4) 上司に対し、対象男性労働者に明示した1)の書面等を明示。

※助成金の要件や金額は変更になることがあります

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

