

# 男性の育児休業等取得推進を支援する助成金

両立支援等助成金 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性が育児休業等を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、  
男性にA.育児休業やB.育児目的休暇を取得させた場合

**最大72万円**（生産性要件を満たす場合）

## 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

### <職場風土作りの取組みの例>

- ・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
- ・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>

※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。

		中小企業	中小企業以外
<b>1人目の育休取得</b> 事業所で初めての男性 育児休業取得者が対 象です。	5日以上	<b>57万円</b> <b>&lt;72万円&gt;</b>	—
	14日以上	—	28.5万円 <36万円>
<b>2人目以降の育休取得</b> 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	5日以上	14.25万円 <18万円>	—
	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>

<> 内は生産性要件を満たした場合の支給額です。



<ご注意ください>

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組について、  
**対象労働者の雇用契約期間中に行われていることが必要**となります。  
※対象労働者の育児休業の開始日の前日までに職場風土づくりの取組を行  
っていない場合、不支給となります（育児休業開始後の補正はできません。）。

## B. 育児目的休暇

男性労働者が、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる育児目的休暇の制度を新たに導入し、利用者が生じた場合に助成が受けられます。

### <職場風土作りの取り組みの例>

- ・男性労働者に対する育児目的休暇制度の利用促進のための資料等の周知
- ・男性の育児目的休暇についての管理職向けの研修の実施

### <対象となる育児目的休暇>

子の**出生前6週間出生後8週間以内**に**合計5日**（中小企業以外は8日）  
取得した育児目的休暇（休暇は連続してなくても可）

### <助成額>

中小企業	中小企業以外
<b>28.5万円</b> <b>&lt;36万円&gt;</b>	14.25万円 <18万円>

1事業主当たり1回まで  
<>内は生産性要件を満たした場合の支給額です。

## 【活用のポイント】

### ✓出勤簿・賃金台帳、就業規則の整備は必須です。

- ・出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書等を作成・保管していない事業主は助成金を受けることが出来ません。
- ・就業規則等が現行法に即していない場合は、助成が受けられない場合があります。
- ・残業手当の計算間違いなどは、支給にあたって壁になることがあります。  
出勤簿に基づく残業手当の計算が正しくされているか、毎月しっかり確認しましょう。  
また、最低賃金を下回る給与の支給額、時間外労働等の割増賃金の未払い等の労働関係法令違反をしている場合は助成金を受けることができません。

### ✓助成金受給後も導入状況の調査や提出書類があります。

- ・助成金受給後も、労働局や行政機関から調査やアンケートを求められる場合があります。制度の運用状況について、きちんと記録をしておきましょう。

## 《参考》令和3年育児休業介護休業法の改正（令和4年度施行の見通し）

令和3年育児休業介護休業法の改正により、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み）が創設されることとなりました。

それに伴い、本助成金は令和4年度以降廃止、変更となることが予想されています。

※実際に適用される法令や制度については、改正・変更される場合があります。

 **フクシマ社会保険労務士法人**

〒730-0805

広島県広島市中区十日市町1-1-9相生通り鷹匠ビル2F

[TEL]082-293-8102 / [E-mail]info@jinji-fuku.jp