

仕事と家庭の両立支援等に取り組む

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)

第1種

男性が育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、**連続5日以上**の育児休業を取得させた事業主に対して支給される助成金です

【支給額】

育児休業取得：**20万円**（1事業主当たり1回限り）

代替要員加算

（男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用した場合）

：**20万円**（3人以上確保した場合**45万円**）

【支給要件】

- 中小企業であること
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置(※1)を複数行っていること
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制が整備されていること
- 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する**連続5日**以上の育児休業を取得すること（所定労働日が4日以上含まれていること）

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中に代替要員（派遣を含む）を新たに雇用すること
- 育児休業取得者の**業務を代替**するものであること
- 育児休業取得者と、原則同じ事業所・同じ部署で勤務していること

(※1)雇用環境整備の措置について

取り組みの例)

- ・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
- ・男性労働者の育休取得について、企業トップからの社内への呼びかけや、「イクメン企業宣言」「イクボス宣言」など



第2種

第1種の支給を受け、男性労働者の育児休業取得率が
3年以内に30%以上上昇した事業主に対して
支給される助成金です

【支給額】

育児休業取得率の30%以上上昇したのが

1事業年度以内	： 60万円	< 75万円 >
2事業年度以内	： 40万円	< 65万円 >
3事業年度以内	： 20万円	< 35万円 >

<> 内は、生産性要件を満たした場合の支給額

【支給要件】

- 中小企業であること
- 第1種の助成金を受給していること
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が**30%以上**上昇していること
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に**2名以上**いること

✓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。
- ・就業規則が現行法に即していない場合は、法改正に対応した変更が必要です。
- ・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。

✓助成金受給後も調査や提出書類があります。

- ・助成金受給後も、労働局に求められる調査に協力し、アンケート等を求められることがあります。
- ・偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、故意に支給申請書類に虚偽の申請を行いまたは実態と異なる偽りの証明を行った場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、**受給した助成金の全部または一部の返還**が求められます。また、**助成金の5年の支給停止**となることがあり、特に重大または悪質な不正受給の場合、**事業主名などが公表**されることがあります。

 **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

※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。