



「人事労務のホームドクター」による

今月の助成金情報！

弊社パートナーの

社会保険労務士 野村安弘先生

「出生時両立支援助成金」 男性の育児休業取得を支援！

男性の育児休業取得を通して職業生活と家庭生活の両立支援を行うため、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ための取り組みを行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主への助成金が新設されました。

●対象となる要件

- ① 平成28年4月2日以降に、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、雇用保険の被保険者として雇用する男性従業員に取得させること。
- ② 過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。
- ③ 平成28年4月1日以降に、男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取り組みを行っていること。

【取り組み例】

- ・男性従業員を対象とした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
- ・子が出生した男性従業員への育児休業取得の勧奨
- ・男性従業員の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施 など

●留意点

- 上記①： この助成金では、少しでも就労しているのであれば、男性が育児休業を取得しやすい風土づくりの効果が期待できないと考えており、連続した休業が求められています。
- 上記②： このような事業所では、既に男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土が根付いているものと考えられ、助成金の対象外とされています。
- 上記③： 男性従業員向けに特化したものである必要があります。例えば、性別にかかわらず職場全体に育児休業制度の取得促進を図るようなハンドブックを作成したとしても、男性が育児休業を取得しやすい職場風土が形成されとはいいい切れないためです。

●支給額

- ① 取り組みを行い、最初の育児休業取得者が出た場合： **60万円**（大企業30万円）
- ② 2人目以降の育児休業取得者が出た場合： **15万円**（大企業15万円）

※ 支給対象となるのは、1年度につき1人までです。

現在でも、多くの事業所が、子が出生したときに慶弔休暇として一定日数の休暇を認めていること
と思います。この助成金では、中小企業においては連続5日以上と、非常に短期間の育児休業でも
支給の対象にしようとしています。

慶弔休暇の仕組みを少し見直して、育児休業で対応する仕組みを考えると、多くの事業所にと
ってこの助成金は大変取り組みやすいものになるのではないのでしょうか。