

平成29年度 両立支援等助成金 ②

3. 育児休業等支援コース

(1) 育児取得時・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】

次の①～④全ての取組が必要です。

- ①対象者の休業までの業務の整理、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の面談を実施したうえで面談結果を記録すること。
 - ②育休復帰支援プランを作成すること。
 - ③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等を実施すること。
 - ④3か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か月以上）
- ※ 休業取得前に、「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。

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

※1企業2人まで支給（無期雇用者1人、有期契約労働者1人）

【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の面談を実施し、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か月間継続雇用すること。

(2) 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。

「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の面談を実施し、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か月間継続雇用すること。

【代替要員確保時】

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対象労働者が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対象労働者が、育児休業終了後に上記規定に基づき原職等に復帰し、さらに6か月以上継続就業すること。

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

- 支給対象期間は5年
- 支給人数は、1年度当たり10人まで

※1人目の対象労働者が原職等に復帰後6か月を経過するまでに次世代法に基づく「くるみん認定」を受けると、平成37年3月31日までに延べ50人まで対象となります。