



仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を応援します

1 仕事と家庭の両立支援に関する制度

詳細は厚生労働省の HP をご覧ください！

【育児・介護休業法の概要】

厚生労働省 育児・介護休業法

検索

事業主は、下記の制度を就業規則に規定する必要があります。すべての労働者を対象としています。

(1) 育児休業

労働者は、申し出ることにより、子が満 1 歳になるまでの間、2 回まで育児休業をすることができます。両親がともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月になるまでの間の 1 年間、また、子どもが保育園に入所できないなど一定の要件を満たす場合は、子が 1 歳 6 か月（再延長で 2 歳）になるまで、育児休業をすることができます。

(2) 産後パパ育休（出生時育児休業）

労働者は、申し出ることにより、育児休業とは別に子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで、2 回に分割して休業することができます。

(3) 介護休業

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族 1 人につき、のべ 93 日間までの範囲内で 3 回を上限として介護休業を取得することができます。

(4) 子の看護等休暇

小学校第 3 学年修了までの子を養育する労働者は、会社に申し出ることにより、当該子が 1 人であれば 1 年に 5 日、2 人以上であれば 1 年に 10 日まで、病気・けがをした子の世話のため、子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、及び子の入園、卒園、入学式への参加のために 1 日又は時間単位で休暇を取得することができます。

(5) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が 1 人であれば 1 年に 5 日、2 人以上であれば 1 年に 10 日まで、介護、その他の世話のために 1 日又は時間単位で休暇を取得することができます。

(6) 育児・介護のための所定外労働の制限

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(7) 育児・介護のための時間外労働の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

(8) 育児・介護のための深夜業の制限

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させてはなりません。

(9) 育児短時間勤務

事業主は、3 歳未満の子を養育する労働者について、1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする短時間勤務の措置を講じなければなりません。なお、対象とすることが困難として労使協定により除外された労働者については次の措置を講じなければなりません。

1. 育児休業に準ずる制度
2. テレワーク等の措置
3. フレックスタイム制
4. 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）
5. 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<p>(10) 介護短時間勤務等</p> <p>事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、所定労働時間の短縮措置等(次のいずれかの措置)を講じなければなりません。また、それらの措置においては連続する3年以上の期間において2回以上の利用ができるものとしなければなりません。</p> <p>1. 短時間勤務制度(1日2時間程度の勤務時間の短縮) 2. フレックスタイム制 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤) 4. 介護サービスの費用の援助その他これに準ずる制度</p>
<p>(11) 育児休業などの申出、取得を理由とする不利益取扱いの禁止及びハラスメントの防止措置</p> <p>事業主は、育児休業、介護休業、子の看護等休暇、短時間勤務制度などを申出したことや取得したことを理由として、解雇やパートへの契約変更、不就労時間以上の減給、その他不利益取扱いをすることは禁止されています。また、事業主は育児休業、介護休業等の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。</p>
<p>(12) 柔軟な働き方を実現するための措置</p> <p>3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主は以下1から5の中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。</p> <p>労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。</p> <p>事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設けなければなりません。</p> <p>1. 始業時刻等の変更 2. テレワーク等(10日以上/月) 3. 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 4. 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) 5. 短時間勤務制度</p>

2 仕事と家庭の両立支援に関する助成金の概要

【国の支援策】

【福井労働局雇用環境・均等室22-0221】

<p>(1) 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)</p>	
<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、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させた中小企業事業主や男性の育児休業取得率が上昇した労働者数300人以下または資本金等額が一定以下の事業主に支給</p> <p>育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業等の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合の加算あり (男性労働者の育児休業取得(1~3人目のいずれか)または男性労働者の育児休業取得率の上昇等のいずれかの1回限り)</p>	<p>(男性労働者の育児休業取得)</p> <p>育児休業を取得 1人目 : 20万円 2人目・3人目 : 10万円</p> <p>1人目の支給額は、雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合、30万円 1事業主について、3人目まで支給</p> <p>(男性労働者の育児休業取得率の上昇等)</p> <p>男性労働者の育児休業取得率の数値(%)が1事業年度で30ポイント以上上昇し、50%を達成した(または一定の要件を満たす事業主に限っては2年連続70%以上となった)場合 : 60万円</p> <p>申請時にプラチナくるみ認定事業主であれば 15万円加算 1事業主について、1回限りの支給</p>
<p>(2) 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)</p>	
<p>【介護休業】 仕事と介護の両立支援プランを作成し、プランに基づき介護休業を取得・職場復帰をさせた中小企業事業主に支給</p>	<p>・介護休業を連続5日以上取得 : 40万円 ・介護休業を連続15日以上取得 : 60万円 1事業主5人まで</p>

<p>【介護両立支援制度】 仕事と介護の両立支援プランを作成し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や在宅勤務制度などの仕事と介護の両立ができる制度を合計20日間以上利用させた中小企業事業主に支給 介護サービス費用補助制度利用時は、利用開始から6か月以内に、介護サービス費用の5割相当額以上又は10万円以上の額を事業主が補助した場合</p> <p>【業務代替支援】 介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は業務を代替する労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に支給</p> <p>【介護休暇制度有給化支援】 有給の介護休暇制度を導入し利用させた中小企業事業主に支給</p> <p>【環境整備加算】 仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組を行った場合に、環境整備加算を支給(1事業主1回限り)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度を1つ導入し対象労働者が制度を利用した場合 ：20万円(30万円) ・制度を2つ導入し対象労働者が制度を利用した場合 ：25万円(40万円) ()内は合計60日以上 of 制度利用の場合 1事業主5人まで ・新規雇用 ：20万円(30万円) ・手当支給等(介護休業) ：5万円(10万円) ・手当支給等(短時間勤務) ：3万円 ()内は連続15日以上 of 休業の場合 1事業主5人まで <p>30万円 1事業主1回限り</p>
<p>(3) 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)</p>	
<p>【育休取得時・職場復帰時】 育休復帰支援プランを作成し、プランに基づく取組により、労働者の育児休業を円滑に取得、職場復帰をさせた中小企業事業主に支給 育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業等の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合の加算あり (1事業主1回限り)</p>	<p>1事業主につき2人まで (有期雇用労働者、無期雇用労働者各1名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休取得時：30万円 ・職場復帰時：30万円
<p>(4) 両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)</p>	
<p>【手当支給等(育児休業)】 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った事業主に支給</p> <p>【手当支給等(短時間勤務)】 育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業</p>	<p>1事業主につき、 【手当支給等(育児休業)】【手当支給等(短時間勤務)】 【新規雇用(育児休業)】の合計で10人まで支給。 (初めて支給決定を受けてから5年間、支給申請可。)</p> <p>以下の合計額を支給 業務体制整備経費：6万円 (育児休業期間1か月未満の場合は2万円) 労務コンサルを外部の専門業者に委託した場合は20万円 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4<プラチナくるみん認定事業主は4/5> 10万円/月が助成金の上限 代替期間24か月分まで対象</p> <p>以下の合計額を支給</p>

<p>務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った事業主に支給</p> <p>【新規雇用（育児休業）】 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れを含む）により確保した労働者数 300 人以下または資本金等額が一定以下の事業主に支給</p> <p>有期雇用労働者加算あり 対象育児休業取得者または育児のための短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者である場合に加算（上記いずれかの助成金に、業務代替期間が 1 か月以上の場合のみ加算）</p> <p>育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業等の取得状況を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合の加算あり（上記いずれかの助成金に 1 回限り）</p>	<p>業務体制整備経費：3 万円 労務コンサルを外部の専門業者に委託した場合は 20 万円 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の 3/4 3 万円/月が助成金の上限 子が 3 歳になるまでの期間が対象（支給申請は 1 年ごと）</p> <p>「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 7 日以上 14 日未満 : 9 万円 < 11 万円 > ・ 14 日以上 1 か月未満 : 13.5 万円 < 16.5 万円 > ・ 1 か月以上 3 か月未満 : 27 万円 < 33 万円 > ・ 3 か月以上 6 か月未満 : 45 万円 < 55 万円 > ・ 6 か月以上 1 年未満 : 67.5 万円 < 82.5 万円 > ・ 1 年以上 : 81 万円 < 99 万円 > <p>< > 内の額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額。</p>
---	---

(5) 両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

<p>育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度（柔軟な働き方選択制度等）について、3 つ以上の制度を導入し、制度利用者支援の取組を行った上で、労働者がそのうち 1 つの制度を利用した中小企業事業主や、子の看護等休暇を法を上回る制度として有給化し、労働者が利用した中小企業事業主に支給</p> <p>育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業等の取得状況を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合の加算あり（1 事業主 1 回限り）</p>	<p>【柔軟な働き方選択制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度を 3 つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合：20 万円 ・ 制度を 4 つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合：25 万円 1 事業主 5 人まで <p>【子の看護等休暇制度有給化支援】 30 万円 1 事業主 1 回限り</p>
--	--

(6) 両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

<p>不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）を含む）、更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組みとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不妊治療 : 30 万円 ・ 女性の健康課題対応（月経） : 30 万円 ・ 女性の健康課題対応（更年期） : 30 万円 1 事業主それぞれ 1 回限り
--	---

【福井県の支援策】

【福井県こども未来課 20 - 0289】

(1) 男性育休促進企業奨励金

<p>男性の育児休業が「あたりまえ」の社会を実現するため、男性従業員が連続 5 日以上または通算 15 日以上の育児休業を取得した企業、その他代替人員の確保等、所定の取組を実施した企業に対して奨励金を支給 対象：県内に本社または事業所を有する企業</p>

下表のうち、いずれか1つの取組だけでも申請可能です。

奨励金の種類	要件	支給金額
1 育休スタート奨励金	連続5日以上(勤務を要する日として5日間)の育児休業を取得	30万円(定額、1事業主1回限り)
2-1 育休応援奨励金	通算15日以上の育児休業を取得	10万円/15日
2-2 代替人員加算	育児休業取得者の育児休業期間中に、育児休業取得者の代替人員として、新たな従業員を雇用	3万円/15日
2-3 部下をもつ上司の育児休業取得にかかる加算	2-1の対象となる育児休業取得者が指揮命令権をもつ役職であり、かつ指揮命令を行う従業員がいる場合	3万円/15日
3 同僚への応援手当奨励金	育児休業取得者が属する部署等の従業員に対し、育児休業取得者の業務を代替する対価として手当を支給	最大5万円/15日
4 育休取得者への手当奨励金	育児休業取得者に対し、育児休業給付金とは別に手当等を支給した場合の実費を支給	最大5万円/15日
5 長期の育休取得奨励金	育児休業取得者が通算90日(3か月以上)の育児休業を取得した場合	30万円

1社あたりの支給金額の累計が600万円に達するまで複数回および複数年度にわたって申請可能

(2) 育児時短勤務促進企業奨励金

対象：県内に本社または事業所を有する従業員300人未満の企業

奨励金の種類	要件	支給金額
1 育児時短勤務応援奨励金	・就業規則等に子が小学3年生年度末まで利用できる育児時短勤務を規定 ・従業員が、子が3歳以降に6か月以上の育児時短勤務を利用	20万円 (定額、1事業主1回限り)
2 男性育児時短勤務スタート奨励金	・就業規則等に育児時短勤務を規定 ・初めて男性従業員が、3か月以上の育児時短勤務を利用	40万円 (定額、1事業主1回限り)

(3) 妊活休暇促進企業奨励金

不妊治療のための休暇を制度化し、休暇を取得しやすい環境づくりを進める事業主に支給

・就業規則等に不妊治療のための3日以上(有給)の休暇を規定
・従業員が、半日以上の不妊治療休暇を取得

対象：県内に本社または事業所を有する企業

支給金額：5千円/半日、1万円/日 上限10万円/社

3 両立支援を行う企業の認定等

【国の制度】

【福井労働局雇用環境・均等室22-3947】

(1) くるみん認定・プラチナくるみん認定



次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、計画目標達成等の認定基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」「トライくるみんマーク」を取得できます。

認定企業のうち、より高い水準の取組を行い、特例認定基準を満たした企業は「プラチナくるみん」マークを取得できます。

さらに、不妊治療と仕事を両立しやすい職場づくりに取り組む企業をくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん認定にプラスして認定(プラス認定)し、企業の取組を推進しています。

認定企業になると、マークを商品等につけることができ、子育てサポート企業であること



をPRすることで、企業の魅力向上や人材確保・定着などが期待できます。
 また、各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合に加点評価を受けることができます。

○「くるみん認定・くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定・プラチナくるみんプラス認定」を受けた中小企業 常時雇用する労働者が300人以下に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（こども家庭庁所管助成事業））」があります（令和3年10月から令和9年3月まで）。
 お問い合わせ先：一般財団法人女性労働協会

○「くるみん認定・くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定・プラチナくるみんプラス認定」を取得した企業は、税制控除率の上乗せ等の優遇措置を受けることができます。
 お問い合わせ先：経済産業省（中小企業庁）

【福井県の制度】

(1) ふく育応援団「従業員応援企業」 【福井県子ども未来課 20 - 0341】

従業員の仕事と妊娠、出産または子育ての両立支援のための職場環境づくりを宣言した県内に所在する企業を『ふく育応援団「従業員応援企業』』として登録し、多くの子育て世代が閲覧する「ふく育」サイトなどで広報します。

登録企業は、随時、県の奨励金や融資制度等の支援策などの情報が受けられるとともに、県制度融資（中小企業育成資金（一般）（企業の子育て奨励分））を利用した際の保証料の全額補給が受けられます。

(2) 社員ファースト企業 【福井県労働政策課 20 - 0389】



働き方改革に積極的に取り組む県内企業を「社員ファースト企業」として登録し、働きやすい職場づくりに向けた宣言や取組内容をポータルサイト等で紹介します。
 県主催の合同企業説明会への出展選考における優遇やオリジナルロゴマークの使用など、登録企業にはさまざまなメリットがあります。

(3) ふくい女性活躍推進企業 【福井県女性活躍課 20 - 0319】



女性の採用・育成・登用など、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「ふくい女性活躍推進企業」として登録し、県ホームページなどで広報します。
 県主催の合同企業説明会でPRするほか登録企業限定の表彰制度、オリジナルロゴマークの使用など、登録企業にはさまざまなメリットがあります。

【福井市の制度】

【福井市女性活躍促進課 20 - 5353】

(1) 子育てファミリー応援企業



子育てと仕事を両立できる環境の整備等に積極的に取り組んでいる福井市内に本社または事業所を有する企業を、「子育てファミリー応援企業」として登録します。
 「子育てファミリー応援企業」に登録された企業は、福井市ホームページでの取組紹介のほか、物品等の随意契約による発注において優遇されます。また、福井市中小企業者等制度融資「SDGs推進サポート資金」の利用対象となります。

(2) WEB診断システム「Fukurea（フクリエ）」



女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進したい企業で、福井県内に本社または事業所を有する企業であれば、どの企業でもWEB診断システムFukureaを導入することができます。
 導入企業は、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関する制度及び運用状況のほか、社員の意識や意欲の状態を可視化することができ、他社との比較を通じて自社の現状を把握できます。（無料）
 また、福井で働く「人」にスポットを当てたWEBメディア「FUKUI WORK STYLE CAFE」において、多様な働き方や企業の取組を発信することで企業PRにもつなげることができます。