

支給機関:都道府県労働局

平成26年度両立支援等助成金

26年度予算額 76.3億円(雇用勘定)
25年度予算額 62.1億円(雇用勘定)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)億

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1~5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6~10年目(平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合):3分の1

※ 2回(1年目と3年目)に分けて支給

子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

1.2億(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業30万円、大企業15万円(1企業1回限り)

(参考) キャリア形成促進助成金

(育児中・復職後等能力アップコース)

17.5億

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賃金助成800円

大企業 経費助成3分の1・賃金助成400円

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース

1.3(1.2)億

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、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する。

支給対象労働者1人当たり

15万円(注)

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

育児復帰支援プラン助成金

1.5億(新規)

中小企業団体に配置された「育児復帰プランナー」による支援のもと「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合、及び、当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり

30万円(注)

※ 1企業当たり2回まで

- 1回目:プランを策定し、育休取得した時
- 2回目:育休者が職場復帰した時

休業中能力アップコース(経過措置)

0.1(0.6)億

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した中小企業事業主に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

※平成26年3月31日までに休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者が対象

支給限度額

21万円(注)

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

期間雇用者継続就業支援コース

9.2(4.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに雇用された事業主が対象。)

	支給額
1人目	40万円(注)
2人目から5人目まで	15万円(注)
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2~5人目5万円加算

継続就業支援コース(経過措置)

2.5(13.9)億

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに雇用された事業主が対象。)

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

(注)代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

男性の育児参加を促進するための育児休業給付の充実

課題

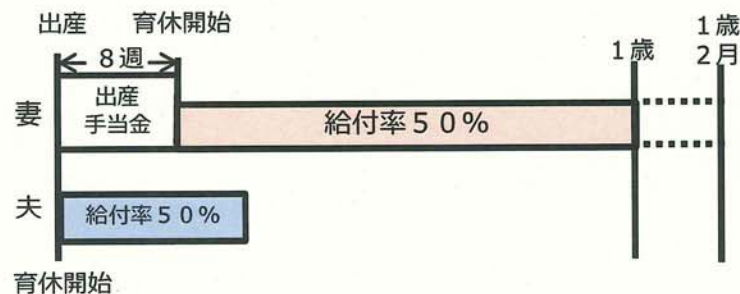
- ① 経済的理由により育児休業を取得出来ない方が、一定程度存在
- ② 第2子以降を生み育むためには夫の育児参加が望まれるが、男性の育児休業取得・育児への関わりは低調
- ③ 出産をした女性がキャリアを継続するためには夫の家事・育児参加が不可欠であるが、夫の家事・育児時間は低水準

対応策

育児休業中の経済的支援を強化し、男性・女性ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%（手取り賃金と比較すると実質8割程度※）に引き上げ、夫婦で半年ずつ取得すれば一年間割増給付が受けられるようにする。【雇用保険法改正。平成26年4月1日施行】

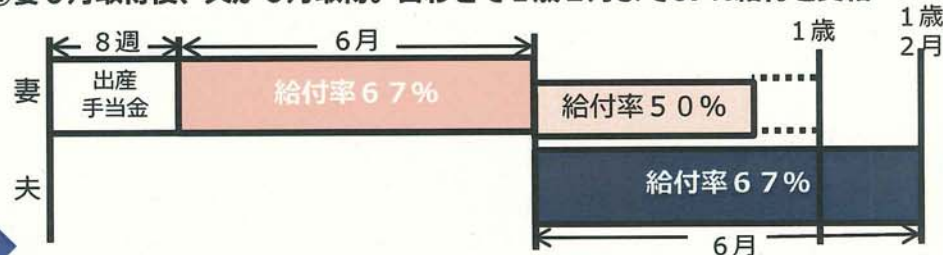
※ 育児休業給付は非課税であり、育児休業期間中には社会保険料免除措置があるため。

【現行の仕組み】

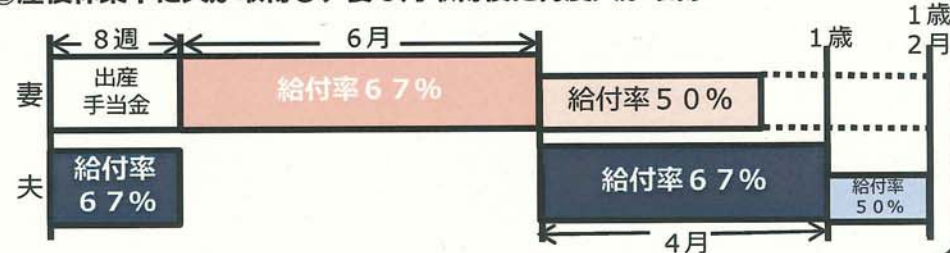


【法改正後】

- ①妻6月取得後、夫が6月取得。合わせて1歳2月まで67%給付を受給



- ②産後休業中に夫が取得し、妻6月取得後に再度夫が取得



男女の育児休業の取得を更に促進するとともに、女性のキャリア継続を支援し、少子化対策を推進

キャリアアップ助成金について（平成26年度予算：159億円）

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（※1）の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。（※1）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等（※2）のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。（※2）短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額（ ）額は大企業の額（短時間正社員は大規模事業主） ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和											
正規雇用等 転換 (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり50万円（40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり30万円（25万円） ※1年度1事業所当たり①～③合わせて15人まで（②は10人まで） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円（大企業も同額）加算											
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT）又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>100時間未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>15万円(10万円)※</td> </tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>30万円(20万円)※</td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)※</td> </tr> </table> ※ 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合（平成26年10月1日施行予定） OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）			100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※	100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※	200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※											
100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※											
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※											
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）上乘せ											
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）											
短時間 正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ただし、有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円（25万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算											
パート労働 時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）											

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。
③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る。

母性健康管理について

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定
産前産後休業

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に換えなければならない。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

母性健康管理の措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

●事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

●事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指示事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

(指示事項に応じた措置の例)

- ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場作りナビ」

企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト

企業に向けた情報

- ・社内環境設備のポイントや各部門の役割など母性健康管理を推進するために役立つ情報や、他社における好事例、就業規則の規定例について紹介
- ・業種別に人事担当者・管理者の方へのアドバイスを掲載

働く女性に向けた情報

- ・妊娠・出産時の働く女性を支援する制度を紹介

母性健康管理に関するQ&A

- ・母性健康管理に関するよくある質問と回答(Q&A)を掲載
- ・メールによる相談の受付

●PCサイト: <http://www.bosei-navi.go.jp/>

●携帯サイト: <http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/> ※平成25年度アクセス件数: 53万件

妊娠・出産をサポートする
女性にやさしい職場づくりナビ

厚生労働省 母性健康管理サイト

母性健康管理に関するQ&A | 母性健康診断ダウンロード | 当サイトの使い方

文字サイズの変更 大 印刷

「母性健康管理」は、女性にやさしい職場づくりに不可欠な取り組みです。

「母性健康管理」は女性にやさしい職場づくりに不可欠な取り組みです。

母性健康管理を詳しく知る
マンガで知る! 女性にやさしい職場づくり

NEW 小売業で働くみなさまへ
小売業に従事する人事担当・管理者の方へのアドバイス
詳しくはこちら

母性健康管理に関する疑問、職場づくりの悩みなどに、産科医・社労士の専門家が为您解答します。 避妊のご相談

介護施設で働くみなさまへ
妊娠・出産を経て働く女性に寄り添える職場づくり。始めてみませんか? 詳しくはこちら

相談窓口

平成26年4月から

産前産後休業期間中の
保険料免除が始まります

次世代育成支援をするために、産前産後休業を取得した方は育児休業と同じように保険料免除などを受けることができます。

● 産前産後休業期間中の保険料免除

- ※ 平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる方（平成26年4月分以降の保険料）が対象となります。
- ・ 産前産後休業期間中（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）の保険料が免除されます。

《手続き》

- ・ 事業主の方は『産前産後休業取得者申出書』を提出する必要があります。
- ・ 詳しくは、裏面をご参照ください。

● 産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定

- ※ 平成26年4月1日以降に産前産後休業が終了となる方が対象となります。
- ・ 産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定します。

《手続き》

- ・ 被保険者の方（事業主経由）は『産前産後休業終了時報酬月額変更届』を提出する必要があります。
- ※ 産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて育児休業を開始した場合は提出できません。

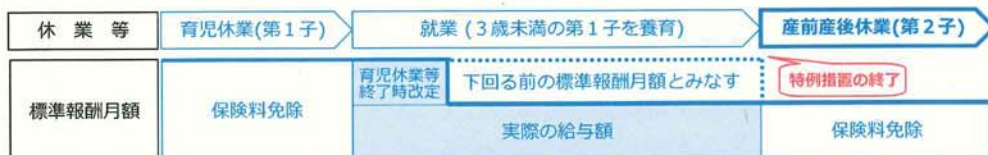
● 産前産後休業を開始したときの標準報酬月額特例措置の終了

- ・ 3歳未満の子の養育期間に係る標準報酬月額の特例措置（年金額の計算時に、下回る前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす）は、産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときに終了となります。

（「養育期間標準報酬月額特例終了届」の提出は不要です）

《イメージ》

- ・ 青い太線（—）は、標準報酬月額の高さを表しています。
- ・ 青い破線（……）は、年金給付額算定上の標準報酬月額の高さを表しています。



詳しくは、日本年金機構ホームページをご覧ください。お近くの年金事務所へお問い合わせください。

日本年金機構

検索

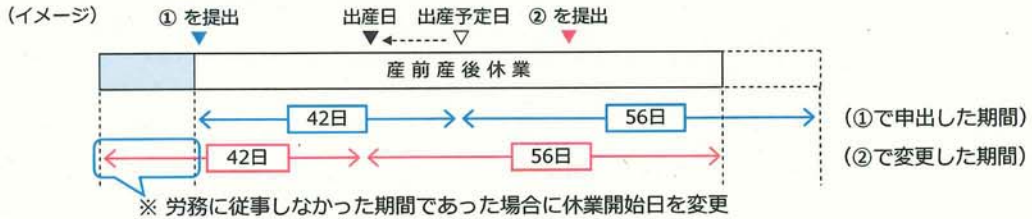
産前産後休業期間中の保険料免除の手続き例

！「産前産後休業取得者申出書」は、産前産後休業期間中に提出してください。

▶『出産前』に産休期間中の保険料免除を申し出た場合

① 出産予定日より前に出産した場合

- ① 産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- ② 出産後に「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出



② 出産予定日より後に出産した場合

- ① 産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- ② 出産後に「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出

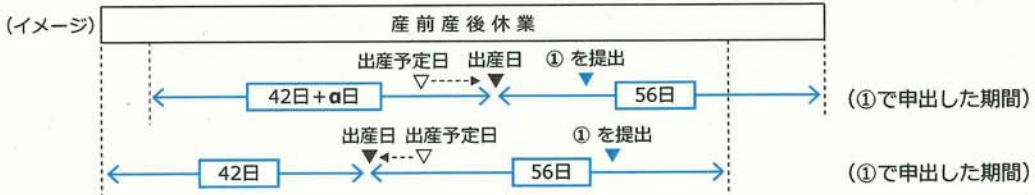


③ 出産予定日に出産した場合

- ・産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- ・その後、出産予定日どおりに出産した場合は、「産前産後休業取得者変更（終了）届」の提出は不要

▶『出産後』に産休期間中の保険料免除を申し出た場合

- ① 出産後に「産前産後休業取得者申出書」を提出（出産予定日、出産日の両方を申し出）



▶ 産休終了予定年月日の前までに産休を終了した場合

当初申し出した①の産休終了予定年月日より前に産休を終了した場合は、②「産前産後休業取得者変更（終了）届」により終了日を届出（終了予定日どおりに終了した場合は、届出は不要）



- 健康保険の出産に関する給付（出産育児一時金、出産手当金等）に関する手続きについては、ご加入の全国健康保険協会の都道府県支部 または 健康保険組合 にお問い合わせください。

子育て支援制度の各種手続き（概要）

● 休業期間中の保険料の免除措置

産前産後休業期間中の保険料免除

概要

産前産後休業期間中（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）の保険料が免除。

届書等

「産前産後休業取得者申出書」

注意点

- ・産前産後休業期間中に申出が必要。
- ・役員の方も被保険者であれば申出可。

育児休業期間中の保険料免除

概要

育児・介護休業法に基づく育児休業制度を利用する場合（3歳未満の子を養育する場合）には保険料が免除。

届書等

「育児休業等取得者申出書」

注意点

- ・育児休業期間中に申出が必要。
- ・役員の方で育児休業制度を利用できない場合は、被保険者であっても申出不可。

● 休業期間終了後の標準報酬月額の変改

産前産後休業終了後の改定

概要

産前産後休業の終了後に報酬が下がった場合など、終了後の3カ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定。

届書等

「産前産後休業終了時報酬月額変更届」

注意点

産前産後休業終了日の翌日に引き続いて育児休業を開始した場合は届出不可。

育児休業終了後の改定

概要

育児休業の終了日に3歳未満の子を養育していて報酬が下がった場合など、終了後の3カ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定。

届書等

「育児休業等終了時報酬月額変更届」

注意点

育児休業終了日の翌日に引き続いて産前産後休業を開始した場合は届出不可。

● 標準報酬月額の特例措置〔厚生年金保険のみ〕

養育期間中の標準報酬月額の特例措置（みなし措置）

概要

3歳未満の子の養育期間中の標準報酬月額が養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合は、年金額の計算において従前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす。

届書等

「養育期間標準報酬月額特例申出書」

注意点

保険料負担、健康保険の給付は、実際の標準報酬月額にもとづいて計算。



日本年金機構
Japan Pension Service