

(別表1)

女性の職場復帰等支援事業 奨励金の対象となる育児・介護等支援制度および支給基準

<支給額および支給回数>

各コースの支給額および支給回数は次のとおりとする。

ゴールドコース：10万円（1事業者あたり2回まで）

プラチナコース：40万円（1事業者あたり2回まで）

コース名	対象となる育児・介護等支援制度	支給基準
ゴールド	<p>1 育児に関する次のいずれかの制度</p> <p>(1)1歳以上の子を養育する労働者に対して、育児・介護休業法施行規則第6条、6条の2に定める条件を付さないで育児休業の措置を規定</p> <p>(2)3歳に達するまでの子を養育する労働者に対して、所定労働時間の短縮措置等(③～⑤)のいずれかを規定</p> <p>(3)3歳以上の子を養育する労働者に対して、所定労働時間の短縮措置等(①～⑤)を規定</p> <p>(4)子の看護について、有給で取得できる措置を規定</p>	<p>(1)1歳以上の子を養育する労働者に対して、子が1歳に達する日までの育児休業に引き続き1か月以上の育児休業を取得させた場合 ただし、パパ・ママ育休プラスを取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの育児休業に引き続き1か月以上の育児休業を取得させた場合</p> <p>(2)3歳に達するまでの子を養育する労働者に対して、複数の所定労働時間の短縮措置等をそれぞれ1か月以上または3回以上利用させた場合(別々の労働者に利用させた場合を含む)</p> <p>(3)3歳以上の子を養育する労働者に対して、所定労働時間の短縮措置等を1か月以上または3回以上利用させた場合</p> <p>(4)子を養育する労働者1人につき、その子の看護等のための休暇を年間3回以上取得させた場合または年間3人以上の労働者に各1回以上取得させた場合</p> <p>(5)小学校就学以降の子を養育する労働者1人につ</p>

コース名	対象となる育児・介護等支援制度	支給基準
	<p>(5)小学校就学以降の子を養育する労働者に対して、学校行事または看護等のために労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇とは別に有給で取得できる特別休暇制度を規定</p> <p>(6)育児・介護休業法に規定されている措置に関して、上記(1)～(5)以外に法を上回る措置として規定していることが認められる場合</p> <p>(7)労働者の勤務地や仕事内容、勤務時間を限定する限定正社員制度を導入し、かつ、限定正社員から正社員への転換制度をあわせて導入していること。</p> <p style="padding-left: 40px;">* 限定正社員・・・勤務地や仕事内容、勤務時間が限定されているものの、正社員と同じく雇用期間に定めがない労働者</p> <p>[所定労働時間の短縮措置等] 次のいずれかの措置をいう。</p> <p>① 短時間勤務制度 1 日の所定労働時間を短縮する制度、週または月の所定労働時間または日数を短縮する制度、勤務しない曜日を認める制度のいずれか 1 日の所定労働時間を短縮する制度は、3 歳に達するまでの子を養育する労働者に対して、1 日の所定労働時間を 6 時間とする措置を含むものであること</p> <p>② 所定外労働の免除 所定労働時間を超えて労働させない制度</p> <p>③ フレックスタイム制 労働基準法第 32 条の 3 に規定する労働時間の制度</p> <p>④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 1 日の所定労働時間を変更することなく、通常の始業または終業の時刻を 30 分以上繰り上げまたは繰り下げる制度</p> <p>⑤ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便益の供与</p>	<p>き、その子の学校行事、看護等のための特別休暇を年間 3 回以上取得させた場合または年間 3 人以上の労働者に各 1 回以上取得させた場合</p> <p>(6)法を上回る措置が適用されたことが認められる取得日数、利用期間等の実績が確認された場合</p> <p>(7)限定正社員制度により勤務地や仕事内容、勤務時間を限定する正社員に転換後 1 か月以上の勤務が確認された場合</p> <p>* 月数の算定は、利用開始日から翌月同日の前日までを 1 か月として計算する。ただし、翌月に該当する日がないときは、その月の末日をもって 1 か月とする。なお、1 か月未満の日数は切り捨てとする。また、日数の算定については、労働者が全日休暇を取得した日のみ対象とする。</p>

コース名	対象となる育児・介護等支援制度	支給基準
	<p>2 介護に関する次のいずれかの制度</p> <p>(1)要介護状態の家族を介護する労働者に対して、対象家族1人につき、介護休業の通算取得日数の上限（93日）または分割取得回数（3回）を超えて取得できる措置を規定</p> <p>(2) 要介護状態の家族を介護する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務①～④）として、労働者の勤務・介護等の状況に応じて制度を選択して利用できるよう複数の制度を規定</p> <p>(3)介護休暇について、要介護状態にある家族の介護を行うために有給で取得できる措置を規定</p> <p>〔選択的措置義務〕 次のいずれかの措置をいう。</p> <p>① 短時間勤務制度 1日の所定労働時間を短縮する制度、週または月の所定労働時間または日数を短縮する制度、勤務しない曜日を認める制度のいずれか 1日の所定労働時間を短縮する制度は、1日の所定労働時間を5時間45分から6時間とする措置を含むものであること</p> <p>② フレックスタイム制 労働基準法第32条の3に規定する労働時間の制度</p> <p>③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 1日の所定労働時間を変更することなく、通常の始業または終業の時刻を30分以上繰り上げまたは繰り下げる制度</p> <p>④ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度</p>	<p>(1) 要介護状態の家族を介護する労働者に対して、対象家族1人につき、通算93日を超えて介護休業を取得させた場合または4回以上の介護休業の分割取得をさせた場合</p> <p>(2) 要介護状態の家族を介護する労働者に対して、複数の所定労働時間の短縮措置等をそれぞれ1か月以上または3回以上利用させた場合（別々の労働者に利用させた場合を含む）</p> <p>(3) 要介護状態の家族を介護する労働者に対して、介護のための休暇を年間3日（時間単位での取得を規定した場合は3回）以上取得させた場合</p>

コース名	対象となる育児・介護等支援制度	支給基準
プラチナ	<p>3 再雇用に関する次のいずれかの制度</p> <p>(1)育児および介護を理由として当該企業を退職した労働者を正社員として再雇用する制度を規定し、かつ、再雇用者への支援措置を規定</p> <p>(2)配偶者の転勤および自身の病気治療を理由として当該企業を退職した労働者を正社員として再雇用する制度を規定し、かつ、再雇用者への支援措置を規定</p> <p>* 支援措置の例（例示であり、下記に限定するものではない）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 再雇用者向け研修の開催 ・ 自主学習教材の費用負担 ・ 再雇用者向けマニュアルの作成 等 	<p>(1)再雇用に係る規程に基づき労働者を正社員として再雇用し、かつ、規定されている再雇用者への支援措置を実施した場合であって、再雇用後3か月以上の勤務が確認された場合</p> <p>(2)再雇用に係る規程に基づき労働者を正社員として再雇用し、かつ、規定されている再雇用者への支援措置を実施した場合であって、再雇用後3か月以上の勤務が確認された場合</p> <p>* 支給申請日において対象労働者を雇用している場合に限る。</p>