

男性の育児休業取得率と助成金

昨年 10 月から改正育児介護休業法により産後パパ育休（出生時育児休業）が始まりました。当事務所の顧問先事業所でも、男性労働者からの問合せが増えたとご担当の方がお感じになっているように思います。

2021 年 10 月 1 日現在の状況をまとめた令和 3 年度雇用均等基本調査では、男性の育児休業取得者の割合は 13.97%でした。先月には、政府は 2025 年までに 30%と定めていた男性の育児休業取得率の目標を引き上げ、「2025 年度に 50%」「2030 年度に 85%」にすることを表明したため、しばらくは男性の育児休業取得を促す施策を展開すると思われます。

そういった施策は直接の法改正以外にもあり、今回は情報公表と助成金を以下にご紹介します。

1. 男性の育児休業取得率の公表

2023 (令和 5) 年 4 月から、従業員が 1000 人を超える企業に男性の育児休業の取得率の公表が義務づけられましたが、3 月には既にこの対象を広げていくという政府の方針が報道されました。

厚生労働省はリーフレットで、自身が運営する『女性の活躍・両立支援総合サイト』での情報公表をお勧めしていますが、その中の女性の活躍推進企業データ

ベースに応募者や関係者が選択した企業を一覧で比較する機能があり、1000 人未満企業でも男性の育児休業取得率を公表しているケースが見受けられます。情報公表すると加算になる助成金も影響しているかもしれません。いずれにしろ男性の育児休業取得率を公表する流れは続くものと思います。

2. 男性の育児休業に関する助成金や奨励金

現在の雇用関係の助成金は、おおまかに言うと、最初に計画を立てていろいろな取組みに一旦経費をかけ、その経費に対し一定の割合の助成額を支給するものが主流です。ただ、雇用そのものや育児休業に関する助成金には、雇入れや休業を取得させれば助成金につながるものがまだ残っており、その中でも男性の育児休業に関しては、事前に多くのことを求めず、取得させることが優先される助成金と言えます。(そうは言っても、少なくとも 2022 年 10 月施行の育児介護休業法に沿った規程や運用は必須であり、他にも要件があります。)

以下に、今年度の男性の育児休業に関する助成金と奨励金をご紹介します。ご検討やご申請なさるときには、必ず他の要件を確認してください。

助成金等	対象事業規模	内容
◇国 両立支援等助成金		
出生時両立支援コース	中小事業主	第 1 種：男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備（複数）、育休者の代替労働者の業務見直しを含む規定に基づく業務体制整備を行い、産後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上の子の育休を取得させた場合に 20 万円の助成金を支給。代替要員確保、情報公表の加算あり。 第 2 種：第 1 種の申請から 3 事業年度以内に、男性労働者の育休取得率が 30 ポイント以上上昇または第 1 種申請年度に子の出生があった男性労働者 5 人未満かつ育休取得率が 70%以上の場合に、その後の 3 事業年度で 2 連続 70%以上となった場合に、達成時期により最大 60 万円の助成金を支給。
◇東京都 働くパパママ育児応援奨励金		
働くパパコース	常時雇用 300 人以下	雇用保険被保険者 2 名以上の都内事業場で、男性労働者が連続 15 日以上の子の育休を取得し原職復帰して 3 か月経過した場合に、期間に応じて上限 300 万円 (180 日以上) の奨励金を支給する。就労日、有給日は日数から除く。
もっとパパコース	制限なし※	雇用保険被保険者 2 名以上の都内事業場で、複数の男性労働者がそれぞれ 30 日以上の子の育休を取得し原職復帰して 3 か月経過するとともに、令和 5 年 4 月 1 日以降職場環境を整備（複数）した場合に、5 人までの人数に応じて上限 170 万円の奨励金を支給する。就労日、有給日は日数から除く。※1000 人以上企業は過去 2 事業年度の 30 日以上育休率が平均 50%未満であること

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/> ※本記事の無断転載は禁止です。

Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711