

事業説明シート

事業名	とっとりイクメンプロジェクト推進事業 (男性の育児休業促進奨励金)		担当部	福祉保健部																	
			担当課	子育て王国推進局子育て応援課																	
実施根拠	子育て王国とっとりプラン		開始年度	平成23年度																	
事業概要	目的等	<p>【背景】 平成21年度に実施した「鳥取県における少子化対策等に関するアンケート調査」によると、夫婦の出生力の低下要因として、「育児・教育の経済的負担感」に次いで、「仕事と子育ての両立困難」「母親の精神的・身体的負担感」が上位に挙げられる。そのうち、母親の負担感を解消するためには、最も身近な父親の育児参画が必要である。</p> <p>【目的】 男性労働者に育児休業を取得させた事業主に対して「男性の育児休業促進奨励金」を支給することで、子育て世帯の仕事と育児の両立支援及び母親の育児の負担軽減を図るとともに、男性の育児休業取得を促進する。</p> <p>【成果目標】 現在までのところ鳥取県内の男性の育児休業取得率の目標数値は定めていない。 【工程表目標値】男性の育児休業取得奨励金受給企業数 延40社 (H26年度) <国の目標値> 子ども・子育てビジョン：平成20年(直近値)1.23% → 平成29年 10% 新成長戦略：平成23年(直近値)2.63% → 平成32年 13% (参考)鳥取県庁 平成20年度4.06% → 平成26年度までに10%以上</p> <p>【県が実施しなければならない理由】 国の助成制度は、育児休業取得期間が6ヶ月以上を対象としており、県は国助成制度の対象外の部分を補完して、男性の育児休業取得の促進を図る必要がある。</p>																			
	対象 (サービス受給者)	<p>【事業主の要件：下記のいずれにも該当し、常時雇用する労働者が100人以下の事業主】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内に事業所を有すること 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること 労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第5条第4項に定める事項について当該労働者に対し書面等により通知していること。 <p>【対象男性労働者の要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給申請にかかる子の出生の日まで1年以上継続して雇用されていること 連続5日以上(勤務を要しない日を除く)の該当子にかかる育児休業を取得したこと 育児休業終了後、継続して雇用されていること 育児休業を平成26年3月31日までに取得し、かつ終えていること 																			
	事業内容 (手段・手法)	<p>常時雇用している男性従業員が、連続5日以上(勤務を要しない日を除く)育児休業を新たに取得し、育児休業終了後に原職等に復帰させている事業主に対して奨励金を支給。</p> <p>《支給金額》 以下のとおり、育児休業期間に応じて支給を決定</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>期 間</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日以上、2週間未満</td> <td>50千円</td> </tr> <tr> <td>2週間以上、1ヶ月未満</td> <td>100千円</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月以上、2ヶ月未満</td> <td>150千円</td> </tr> <tr> <td>2ヶ月以上、3ヶ月未満</td> <td>200千円</td> </tr> <tr> <td>3ヶ月以上、4ヶ月未満</td> <td>250千円</td> </tr> <tr> <td>4ヶ月以上、5ヶ月未満</td> <td>300千円</td> </tr> <tr> <td>5ヶ月以上、6ヶ月未満</td> <td>350千円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※育児休業取得労働者に対する経済的支援制度を労働協約又は就業規則に規定している場合は、上記金額に100千円を加算(ただし、1対象事業主1回限り)</p>				期 間	支給金額	5日以上、2週間未満	50千円	2週間以上、1ヶ月未満	100千円	1ヶ月以上、2ヶ月未満	150千円	2ヶ月以上、3ヶ月未満	200千円	3ヶ月以上、4ヶ月未満	250千円	4ヶ月以上、5ヶ月未満	300千円	5ヶ月以上、6ヶ月未満	350千円
	期 間	支給金額																			
5日以上、2週間未満	50千円																				
2週間以上、1ヶ月未満	100千円																				
1ヶ月以上、2ヶ月未満	150千円																				
2ヶ月以上、3ヶ月未満	200千円																				
3ヶ月以上、4ヶ月未満	250千円																				
4ヶ月以上、5ヶ月未満	300千円																				
5ヶ月以上、6ヶ月未満	350千円																				
目的達成に向け、上記の手段・手法を選択した理由	<p>奨励金は、育児休業者の業務に代わりに従事する従業員の時間外割増賃金等に充当することで、事業主の経済的負担を軽減することを想定して支給。</p>																				
事業の実施方法 (国、市町村などを含めて、当該事業を進める上での手続きを記載) ※フローチャート式による記載も可	<p>①常時雇用する男性従業員の育児休業終了日の翌日から起算して3ヶ月以内に事業主が県に申請書を提出 ②県は、申請書類の審査(一般事業主計画及び就業規則等の写し、出勤簿などの書類により支給要件を満たしていることの確認) ③奨励金の支給・不支給の決定 ④奨励金を支給</p>																				
25年度 予算額	事業費	3,000千円	(財源内訳)	国庫支出金	一般財源																
	トータル コスト	3,794千円 [正職員：0.1人、非常勤職員：0人]																			
決算額	年度	事業費		国庫支出金	基金繰入金	一般財源															
	24年度	1,800千円	(財源内訳)			1,800															
	23年度	800千円	(財源内訳)		800																
	22年度	-	(財源内訳)																		

これまでの 事業実績	【支給実績（平成25年7月1日時点）】				
	年度	育児休業取得期間			計
		5日以上、 1ヶ月未満	1ヶ月以上、 3ヶ月未満	3ヶ月以上、 6ヶ月未満	
	23	4	1	0	5
	24	10	1	1	12
25	3	0	1	4	
計	17	2	1	21	
主な活動実績 (活動量の指標)	活動指標名	単位	22年度	23年度	24年度
	制度周知チラシ配布	団体		26	26
	冊子掲載	回			1
主な成果実績 (目的の達成度を図る物 差し)	成果指標名	単位	22年度	23年度	24年度
	男性の育児休業促進奨励金申請件数	件	-	5	12
	県内事業所の男性の育児休業取得率 (18年：0.2%)	%	-	-	3.1
事業の自己評価 (今後の方向性、 課題等)	<p>男性の育児休業促進奨励金の実績は、件数も増加しており、男性の育児に関する認識が徐々に高まりつつある。</p> <p>育児休業取得期間は1ヶ月未満がほとんどであるが、まずは育児休業を取得できる職場環境を作るきっかけとなることを期待している。</p> <p>各個人（父親）が子育ての意識を持っていても、育児しやすい職場環境がなければ男性の育児参加が進まないため、企業に対して「育児」への理解を図るとともに、就業規則の整備、企業風土の改善などについて取り組む必要がある。</p>				
特記事項					

※シートは2ページにわたっても可

イクメンプロジェクト推進事業と国事業との違い（企業への助成金）

	【県事業】 男性の育児休業促進奨励金(平成23年度～)	【国事業】 中小企業両立支援助成金	【過去の商工労働部事業】 お父さんも子育てを！推奨事業																																																								
予算額	3,000千円(平成25年度予算額)	—	500千円(平成21年度)																																																								
財源	一般財源	【国事業】	一般財源																																																								
対象	<p>(事業主)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 常時雇用する労働者が100人以下の事業主であること 2 県内に事業所を有すること。 3 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること。 4 労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること。 5 育児休業、介護休業等について、対象労働者に対し書面等により通知していること。 <p>(労働者)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 支給申請にかかる子の出生の日まで1年以上継続して雇用されていること。 2 1歳までの子を養育するため、連続5日以上当該子にかかる育児休業を取得したこと 3 育児休業を平成26年3月31日までの間に取得し、かつ終えていること。 4 育児休業終了後、継続して雇用されていること。 	<p>次の要件を満たす雇用保険の適用事業主</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。 2 初めて育児休業を終了した労働者が、平成23年10月1日以降に出た事業主であること。 3 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ていること。 4 育児休業、育児のための短時間勤務を労働協約又は就業規則に規定していること。 5 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職復帰させる旨を労働協約又は就業規則に規定していること。 6 取得させる育児休業が6ヶ月以上であること。 7 対象育児休業取得者を、当該育児休業終了日の後、引き続き1年以上雇用していること。 8 育児休業制度、その他両立支援制度の研修を実施していること。 	<p>次の要件を満たす、中小企業で常時雇用労働者が100人以下の事業主</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 雇用する男性労働者が配偶者の出産後1年以内に、引き続き1週間以上育児のための休業を取得していること 2 当該労働者が、育児のための休業を平成19年4月1日から平成21年3月31日までの間に取得し、かつ、終えていること 3 当該労働者が、育児休業を終えて職場に復帰した後3か月以上継続して雇用されていること 																																																								
金額	<p>取得した休業の期間に応じて以下のとおり支給 【H25. 4月～H26. 3月】</p> <p>※育児期間が短期間でも多くの事業所が申請できるような期間・金額を細分化。また、細分化することで、より長期間の育児取得へ誘導することを目指す</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取得した休業の期間</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日～2週間</td> <td>5万円</td> </tr> <tr> <td>2週間～1ヶ月</td> <td>10万円</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月～2ヶ月</td> <td>15万円</td> </tr> <tr> <td>2ヶ月～3ヶ月</td> <td>20万円</td> </tr> <tr> <td>3ヶ月～4ヶ月</td> <td>25万円</td> </tr> <tr> <td>4ヶ月～5ヶ月</td> <td>30万円</td> </tr> <tr> <td>5ヶ月～6ヶ月</td> <td>35万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>育児休業取得手当を労働協約又は就業規則に規定している場合は、10万円を加算</p> <p style="text-align: center;">移行</p> <p>【H24. 4月～H25. 3月】※国制度変更(金額)を反映</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取得した休業の期間</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日～1ヶ月</td> <td>10万円</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月～3ヶ月</td> <td>20万円</td> </tr> <tr> <td>3ヶ月～6ヶ月</td> <td>30万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>育児休業取得手当を労働協約又は就業規則に規定している場合は、10万円を加算</p> <p style="text-align: center;">移行</p> <p>【H23. 7月～H24. 3月】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取得した休業の期間</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日～1ヶ月</td> <td>10万円</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月～2ヶ月</td> <td>20万円</td> </tr> <tr> <td>2ヶ月～3ヶ月</td> <td>30万円</td> </tr> <tr> <td>3ヶ月～4ヶ月</td> <td>40万円</td> </tr> <tr> <td>4ヶ月～6ヶ月</td> <td>50万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>育児休業取得手当を労働協約又は就業規則に規定している場合は、10万円を加算</p>	取得した休業の期間	支給金額	5日～2週間	5万円	2週間～1ヶ月	10万円	1ヶ月～2ヶ月	15万円	2ヶ月～3ヶ月	20万円	3ヶ月～4ヶ月	25万円	4ヶ月～5ヶ月	30万円	5ヶ月～6ヶ月	35万円	取得した休業の期間	支給金額	5日～1ヶ月	10万円	1ヶ月～3ヶ月	20万円	3ヶ月～6ヶ月	30万円	取得した休業の期間	支給金額	5日～1ヶ月	10万円	1ヶ月～2ヶ月	20万円	2ヶ月～3ヶ月	30万円	3ヶ月～4ヶ月	40万円	4ヶ月～6ヶ月	50万円	<p>【H23. 10月～H26. 3月】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>育児休業取得者</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1人目</td> <td>40万円</td> </tr> <tr> <td>2人目から5人目まで</td> <td>15万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>同一の従業員が取得する場合は、初回のみ</p> <p style="text-align: center;">移行</p> <p>※平成23年9月までは以下のとおり</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>育児休業取得者</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1人目</td> <td>100万円</td> </tr> <tr> <td>2人目から5人目まで</td> <td>80万円</td> </tr> </tbody> </table>	育児休業取得者	支給金額	1人目	40万円	2人目から5人目まで	15万円	育児休業取得者	支給金額	1人目	100万円	2人目から5人目まで	80万円	<p>奨励金の金額は、取得した休業の期間に応じて以下のとおり 最大10万円</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取得した休業の期間</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>引き続き1週間以上2週間未満</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>引き続き2週間以上4週間未満</td> <td>75,000円</td> </tr> <tr> <td>引き続き4週間以上</td> <td>100,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1事業主2人まで)</p>	取得した休業の期間	支給金額	引き続き1週間以上2週間未満	50,000円	引き続き2週間以上4週間未満	75,000円	引き続き4週間以上	100,000円
取得した休業の期間	支給金額																																																										
5日～2週間	5万円																																																										
2週間～1ヶ月	10万円																																																										
1ヶ月～2ヶ月	15万円																																																										
2ヶ月～3ヶ月	20万円																																																										
3ヶ月～4ヶ月	25万円																																																										
4ヶ月～5ヶ月	30万円																																																										
5ヶ月～6ヶ月	35万円																																																										
取得した休業の期間	支給金額																																																										
5日～1ヶ月	10万円																																																										
1ヶ月～3ヶ月	20万円																																																										
3ヶ月～6ヶ月	30万円																																																										
取得した休業の期間	支給金額																																																										
5日～1ヶ月	10万円																																																										
1ヶ月～2ヶ月	20万円																																																										
2ヶ月～3ヶ月	30万円																																																										
3ヶ月～4ヶ月	40万円																																																										
4ヶ月～6ヶ月	50万円																																																										
育児休業取得者	支給金額																																																										
1人目	40万円																																																										
2人目から5人目まで	15万円																																																										
育児休業取得者	支給金額																																																										
1人目	100万円																																																										
2人目から5人目まで	80万円																																																										
取得した休業の期間	支給金額																																																										
引き続き1週間以上2週間未満	50,000円																																																										
引き続き2週間以上4週間未満	75,000円																																																										
引き続き4週間以上	100,000円																																																										
備考	<p>5日～6ヶ月未満の育児休業を対象とし、6ヶ月以上を対象とする国事業を補完</p> <p>平成23～26年度4か年を予定。 【実績】 H23:5件 H24:12件、H25(7/1現在):4件</p>	<p>平成23年10月から、中小企業子育て支援助成金から移行</p> <p>平成24年度までに育児休業を取得した者が対象</p>	<p>助成金制度の整備のみ。</p> <p>平成19～21年度で廃止。申請件数0件。</p>																																																								

とっとり イクメン プロジェクト

男性の
育児休業促進事業

平成25年4月から
支給金額が一部変更と
なりました。



小さな支えが大きな安心
子育て王国鳥取県

県庁子育て王国推進局子育て応援課
〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地
TEL 0857-26-7148 FAX 0857-26-7863
e-mail kosodate@pref.tottori.jp
http://www.kosodate-ohkoku-tottori.net/

事業内容

事業1

従業員数が
100人
以下の事業主
の場合

男性従業員に
育児休業を
取得させた

事業主に対して

奨励金を支給します!

助成条件

常時雇用する男性従業員が、連続する5日以上育児休業を新たに取得し、育児休業終了後に復帰していることを条件とします。

支給金額

育児休業期間	支給金額
5日以上～2週間未満	50千円
2週間以上～1ヶ月未満	100千円
1ヶ月以上～2ヶ月未満	150千円
2ヶ月以上～3ヶ月未満	200千円
3ヶ月以上～4ヶ月未満	250千円
4ヶ月以上～5ヶ月未満	300千円
5ヶ月以上～6ヶ月未満	350千円

平成25年4月から支給金額が変更となりました。

育児休業取得手当を創設した場合は、上記支給金額に10万円を加算します。(1社につき1回)

事業2

従業員数が
101人
以上の事業主
の場合

男性従業員を対象とした

育児休業取得の
普及啓発の

経費を助成します!

助成条件

常時雇用する男性従業員が、連続する5日以上育児休業を新たに取得したことを条件とします。

支給金額

従業員向けの普及啓発を行い、それに要した経費につき**10万円**を上限として補助いたします。

助成金

に関する

Q & A

❶ 助成金の支給対象となる事業主の要件を教えてください。

Ⓐ 以下の4項目を満たすことが必要です。

- (1) 県内に事業所を有すること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること。
- (3) 労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること。
※ 育児休業取得手当を創設する場合は、その旨も規定する。
- (4) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第5条第4項で定められている以下の事項について当該対象労働者に対し書面等により通知していること。
 - ・ 育児休業申出を受けた旨
 - ・ 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日

❷ 助成金の対象となる男性労働者は条件がありますか。

Ⓐ 以下の3項目を満たすことが必要です。

- (1) 支給申請にかかる子の出生の日まで1年以上継続して雇用されていること。
- (2) 連続5日以上（勤務を要しない日を除く）の当該子にかかる育児休業を取得したこと。
- (3) 育児休業を平成26年3月31日までに取得し、かつ終えていること。
また、100人以下の事業主を対象としている助成金については、育児休業からの復職を確認してから、申請受付を行いますので、当該男性労働者が継続して雇用されていることが条件となります。

❸ 申請はいつまでに行えばよいですか。

Ⓐ 100人以下の企業については、育児休業終了日の翌日から3ヶ月以内です。
101人以上の企業については、普及啓発の事業を実施する1ヶ月前には申請してください。なお、育児休業が終了していなくても申請は可能です。

❹ 101人以上の企業が対象となっている普及啓発に要する助成の対象経費を教えてください。

Ⓐ 対象経費は、報償費、旅費、消耗品費、印刷製本費、食糧費、通信運搬費、使用料及び賃借料、委託料です。なお、補助率は10/10です。

❺ 普及啓発については、具体的にはどのようなことが想定されますか。

Ⓐ 社内報での情報提供、有識者を招いての勉強会・育児休業取得者の報告会などが考えられます。

男性の育児休業取得促進奨励金の周知方法について

平成 25 年 7 月 8 日

子育て応援課

1. 要綱制定及び一部改正に併せて関係団体等に制度周知チラシを配布

通知年月日	チラシ配布団体
平成 23 年 7 月 20 日	県関係機関（企画部、商工労働部、各総合事務所県民局及び福祉保健局） 市町村（子育て支援担当課） 鳥取労働局 各商工会議所（3） 鳥取県商工会連合会 鳥取県中小企業団体中央会 計 25 団体（県関係団体除く）
平成 24 年 4 月 28 日	県関係機関（企画部、商工労働部、各総合事務所県民局及び福祉保健局） 市町村（子育て支援担当課及び商工担当課） 鳥取労働局 各商工会議所（3） 鳥取県商工会連合会 鳥取県中小企業団体中央会 鳥取県社会保険労務士会 計 26 団体（県関係機関除く）
平成 25 年 4 月 1 日	県関係機関（企画部、商工労働部、各総合事務所県民局及び福祉保健局） 市町村（子育て支援担当課及び商工関係課） 鳥取労働局 各商工会議所（3） 鳥取県商工会連合会 鳥取県中小企業団体中央会 鳥取県社会保険労務士会 計 26 団体（県関係機関除く）

2. 機関誌による周知

機関誌	掲載年度	機関誌概要
ろうふく	24 年度（1 回掲載） 25 年度（1 回掲載）	（1）発行者…一般財団法人鳥取県労働者福祉協議会 （2）発行部数…年 4 回各 3, 0 0 0 部 （3）配布先…労福協加盟及び協力団体（連合鳥取、中国労金、 全労済、鳥取県生協、鳥取医療生協、米子医療生協、 鳥取県高等学校教職員組合等） （4）体裁…A 4・8 ページ（カラー、一部白黒） （5）内容…労福協の活動報告、加盟団体や協力団体からのお知らせ

取得期間別育児休業後復職者割合について

平成 25 年 6 月 17 日 子育て応援課

【平成 22 年度雇用均等基本調査（厚生労働省）】

<調査概要>

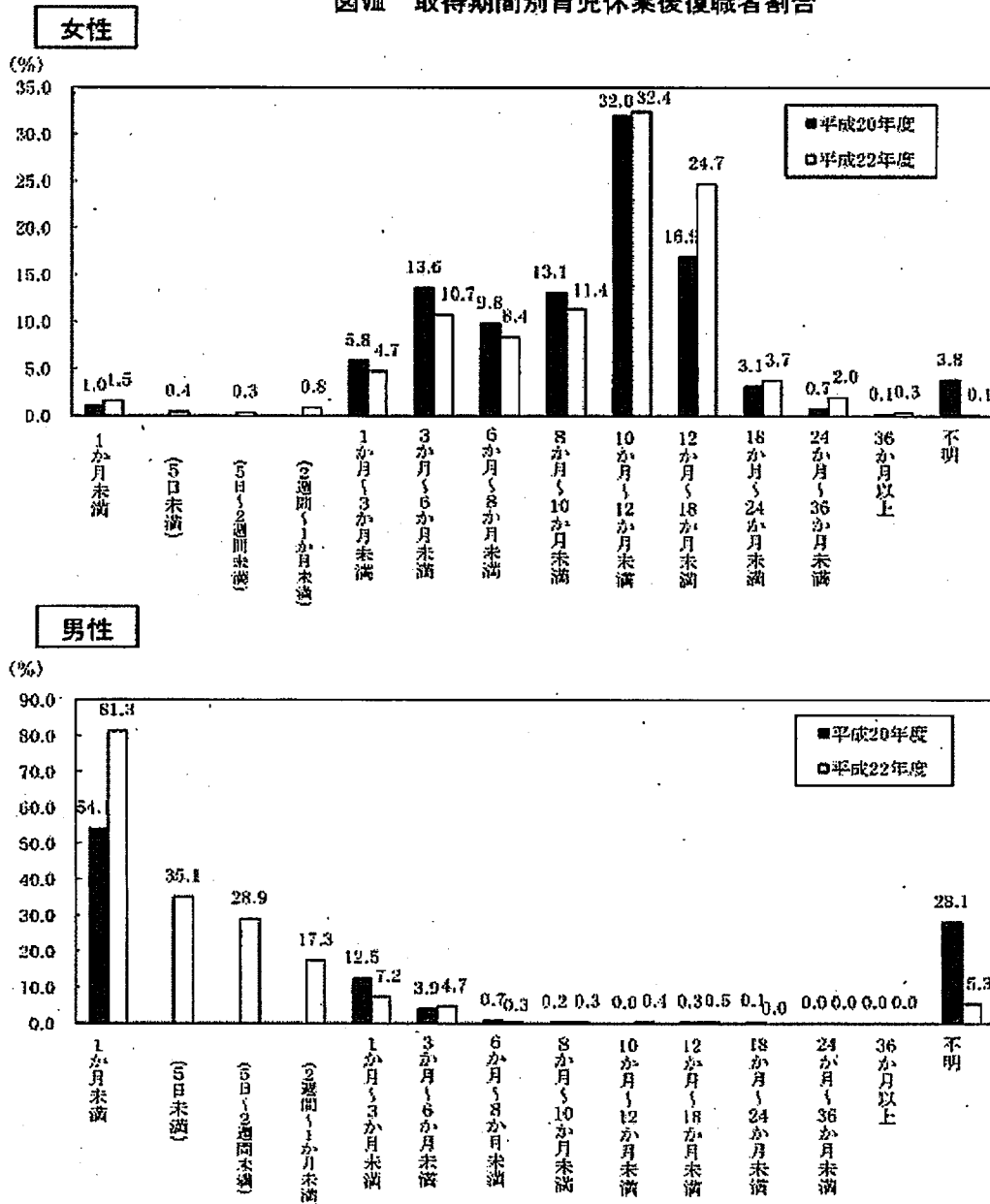
調査時期：原則として、平成 22 年 10 月 1 日現在の状況について、平成 22 年 12 月 10 日から 12 月 28 日までの間に行った。

事業所調査（調査対象数：5,794 事業所、有効回答数：3,955 事業所、有効回答率：68.2%）

<調査結果（抜粋）>

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 1 年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「10 か月～12 か月未満」が 32.4%と最も高かった。「12 か月～18 か月未満」は、平成 20 年度調査（16.9%）と比べて 7.8%ポイント上昇し 24.7%となった（図Ⅷ）。

図Ⅷ 取得期間別育児休業後復職者割合



注：（ ）内集計は平成 22 年度のみ。平成 20 年度調査では 1 か月未満で集計した。

とっとりイクメンプロジェクト事業について

平成 25 年 7 月 16 日
子育て応援課

項目	事業内容
普及啓発	<p>【イクメン研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イクメンセミナー（東部・中部・西部で各 1 回実施）（平成 23 年度） （安心こども基金） ・男性の育児に関する出前講座（東部 2、中部 1、西部 2 計 5 回実施） （平成 24 年度） <p>【個人向け冊子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「とっとりイクメンガイドブック 2011」作成・配布（22,000 部）（平成 23 年度） （安心こども基金） ・「がんばるイクメンのリアルな日常」作成・配布（30,000 部）（平成 24 年度） ・ワーク・ライフ・バランス&とっとりイクメンマンガ啓発パネル作成（平成 24 年度） ・勤日本一のイクメン手帳（仮称）作成・配布（平成 25 年度） 父親が子育てするにあたってのノウハウ、仕事と子育ての両立方法などを記した「イクメン手帳」を作成（10,000 部）し、母子手帳交付時等に配布する。 <p>【企業対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスセミナー（東部・中部・西部で各 1 回実施）（平成 23 年度） （安心こども基金） <p>【企業向け冊子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「とっとりイクメン企業ガイドブック 2012」作成・配布（25,000 部） （平成 23 年度）（安心こども基金）
フォーラム等	<ul style="list-style-type: none"> ・「とっとりイクメンフォーラム」開催（平成 23 年度）（安心こども基金） （H24.3.4 とりぎん文化会館小ホール 参加者：約 250 名） ・ファザリング全国フォーラム in とっとり開催（平成 24 年度） （H24.11.30、12.1（2 日間） 米子コンベンションセンター 参加者：約 2,300 名）
男性の育児休業促進奨励金 （平成 23 年 7 月～）	<ul style="list-style-type: none"> ・男性従業員に育児休業を取得させた事業主に対して、育児休業取得期間に応じて奨励金を支給。 （実績）H23 年度：5 件 H24 年度：12 件 H25 年度：4 件（H25.6 月時点）
勤子育てしやすい職場環境整備コーディネート事業 （平成 25 年度）	<p>【背景】</p> <p>各個人（父親）が子育ての意識を持っていても、育児しやすい職場環境がなければ、男性の育児参加が進まないため、企業に対して育児への理解を図る必要がある。</p> <p>【事業概要】</p> <p>モデル企業 3 社に対して育児環境整備に関するコーディネーターを派遣し、様々な機関で行っている子育て支援、ワーク・ライフ・バランス関連の援助、助成を有効活用して、子育てしやすい職場環境整備をコーディネートする。</p> <p>【主なコーディネート内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実態調査 ・就業規則整備 ・経営者、管理職、従業員ごとのセミナー開催 等

主な就労環境整備に関連する施策

平成25年6月17日 子育て応援課

【鳥取県】

目的	事業	所管課
仕事・生活の両立を支援するための職場環境整備	<p>●就業規則整備支援コンサルタント派遣事業</p> <p>「鳥取県男女共同参画推進企業」の認定申請を予定している企業等又は既に認定を受けている企業等へ無料で就業規則整備支援コンサルタント(社会保険労務士)を派遣し、就業規則の整備を支援する。</p>	男女共同参画推進課
	<p>●職場環境改善支援事業</p> <p>県下3地区の中小企業労働相談所に労務管理アドバイザー(社会保険労務士)を配置し、事業所訪問により育児休業制度の普及、就業規則の整備など労働環境の改善の促進を図る。また、事業場等において、職場環境改善に向けた社内研修の講師を無料で派遣する。</p>	雇用人材総室
	<p>●企業との連携による家庭教育推進事業</p> <p>保護者である従業員が子育てしやすい職場環境、また、すべての従業員が子どもたちを健やかに育てる地域活動に参加しやすい職場環境づくりに自主的に取り組む企業と協定を締結し、企業における取組をPRし、家庭教育に関する研修等へ無料で講師を派遣する。</p>	家庭・地域教育課
育児・介護制度の促進	<p>●男性の育児休業促進助成金</p> <p>男性労働者に育児休業を取得させた事業者に対して助成。従業員が100人以下の場合は、休業期間に応じて奨励金を支給し、101人以上の場合は、職場内での普及啓発に係る経費を補助する。</p>	子育て応援課
育児・介護中の資金援助	<p>●育児・介護休業者生活資金支援事業</p> <p>育児・介護休業者に生活資金を融資し、子どもを生み育てやすい環境及び家族の介護を行いやすい環境を整備するとともに、企業の人材定着と確保を促進する。</p>	雇用人材総室
子育て中の家庭への応援	<p>●子育て応援パスポート事業</p> <p>子育て家庭が協賛店舗において子育てパスポート(カード)を提示すれば、商品等の割引やポイントの加算などの各種子育て応援サービスを受けられる。</p>	子育て応援課
	<p>●子育てホットライン</p> <p>子育て・家庭教育に関する悩みに対して、電話相談員が話を聞いて相談に対応。子育てホットラインで対応できない時は、他の相談機関を紹介。</p>	家庭・地域教育課
企業としての取組のPR	<p>●男女共同参画推進企業認定制度</p> <p>男女共同参画の推進に理解と意欲のある企業等を「鳥取県男女共同参画推進企業」として認定し、その取り組みを広く紹介し、県内企業への男女共同参画の普及推進を図る。</p>	男女共同参画推進課

【国】

目的	事業	所管課
育児・介護制度の促進	<p>●子育て期短時間勤務支援助成金</p> <p>子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給する。 少なくとも小学校就学前(100人以下企業にあつては3歳※)までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合 ※7月1日以降短時間勤務制度を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで ※5年間、1企業当たり延べ10人まで(100人以下企業は5人まで)</p>	鳥取労働局
	<p>●中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)</p> <p>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労働者数300人以下の事業主に支給する。</p>	
	<p>●中小企業両立支援助成金(休業中能力アップコース)</p> <p>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)を実施した労働者数300人以下の事業主又は構成事業主の過半数が労働者数300人以下の事業主である事業主団体に支給する。 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</p>	
	<p>●中小企業両立支援助成金(継続就業支援コース)</p> <p>育児休業取得者を原職又は原職担当職に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であつて、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための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日以後に出た事業主が対象。)</p>	

男性の育児休業促進奨励金支給要領

(趣旨)

第1条 この要領は、男性の育児休業取得を促進し、もって子育て世帯の仕事と育児の両立支援及び母親の育児の負担軽減を図るため、男性労働者に育児休業を取得させた事業主に「男性の育児休業促進奨励金」(以下「奨励金」という。)を支給するために必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この要領において、「育児休業」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する育児休業をいう。
2 この要領において、「育児休業取得労働者に対する経済的支援制度」とは、育児休業を取得した労働者に対して、支給回数を問わず、事業主が行う金銭的給付をいう。

(支給対象事業主の要件)

第3条 奨励金は、次の各号のいずれにも該当する常時雇用する労働者が100人以下の事業主(以下「対象事業主」という。)が、雇用する男性労働者に育児休業を取得させ、子育て王国推進局長(以下「局長」という。)の支給決定を受けた場合に予算の範囲内で当該対象事業主に対して支給するものとする。

- (1) 県内に事業所を有すること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「法」という。)に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること。
- (3) 労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること。
- (4) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号。以下「施行規則」という。)第5条第4項で定める事項について当該対象労働者に対し書面等により通知していること。

(対象男性労働者の要件)

第4条 奨励金の支給の対象となる男性労働者は、次のいずれにも該当するものとする。

- (1) 支給申請にかかる子の出生の日まで1年以上継続して雇用されていること。
- (2) 連続5日以上(勤務を要しない日を除く)の当該子にかかる育児休業を取得したこと。
- (3) 育児休業を平成26年3月31日までに取得し、かつ終えていること。
- (4) 育児休業終了後、継続して雇用されていること。

(支給額)

第5条 奨励金の支給額は、以下のとおりとする。

ただし、育児休業取得労働者に対する経済的支援制度を労働協約又は就業規則に規定する場合（既に規定している場合も含む。）は、上記金額に100千円を加算（ただし、1対象事業主につき、1回限り）する。

育児休業期間	金額
5日以上～2週間未満	50千円
2週間以上～1ヶ月未満	100千円
1ヶ月以上～2ヶ月未満	150千円
2ヶ月以上～3ヶ月未満	200千円
3ヶ月以上～4ヶ月未満	250千円
4ヶ月以上～5ヶ月未満	300千円
5ヶ月以上～6ヶ月未満	350千円

（支給申請期間）

第6条 奨励金の支給の申請は、育児休業終了日の翌日から起算して3か月以内に行うものとする。

（支給の申請方法）

第7条 奨励金の申請を行う対象事業主は、男性の育児休業促進奨励金支給申請書（様式第1号）に次の各号に掲げる書類を添えて、局長に提出しなければならない。

- (1) 法に基づく一般事業主行動計画の写し
- (2) 労働協約又は就業規則等の写し（育児休業が規定されている部分。また、加えて育児休業取得労働者に対する経済的支援制度を有する対象事業主については、当該制度が規定されている部分。）
- (3) 対象労働者に係る育児休業取得申出書の写し
- (4) 施行規則第5条第4項で定める事項について当該対象労働者に対し通知した文書の写し
- (5) 母子健康手帳の写し等の子の出生の事実を確認できる書類
- (6) タイムカード、出勤簿、賃金台帳の写し等の当該対象労働者の育児休業の取得実績及び育児休業終了後の就労実績が証明できる書類
- (7) その他局長が必要と認める書類

（支給の決定等）

第8条 局長は、提出された奨励金支給申請書の記載事項及び添付書類について、適正なものであると認めた場合はこれを受理する。

2 局長は、受理した奨励金支給申請書について、本要領に基づき審査し、適正であると認めら

れるときは奨励金の支給を決定するものとする。

- 3 局長は、前項又は次条により奨励金の支給又は不支給を決定したときは、申請事業主に対して、男性の育児休業促進奨励金支給（不支給）決定通知書（支給の場合は様式第2号、不支給の場合は様式第3号）により、当該申請書を受理した日から30日以内に通知するものとする。
- 4 局長は、奨励金の支給決定を行ったときは、支給決定額を申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。

（不支給要件）

第9条 対象事業主からの申請であっても、次の各号のいずれかに該当する場合は、奨励金を支給しないものとする。

- (1) 国又は他の地方公共団体が設ける育児休業取得の促進を目的とする助成金、奨励金その他の制度の対象となる場合
- (2) 対象事業主が、適正な雇用管理を行っていないと認められる場合

（奨励金の返還）

第10条 局長は、奨励金の支給を受けた対象事業主が、次の各号のいずれかに該当する場合は、男性の育児休業促進奨励金支給決定取消・返還通知書（様式第5号）により、当該対象事業主に対して支給決定した奨励金の全部又は一部について支給を決定を取り消し、返還させる旨の通知を行うものとする。

- (1) 偽りその他の不正の行為によって支給を受けた場合
- (2) 支給すべき額を超えて支給を受けた場合

（雑則）

第11条 この要領に定めるもののほか、必要な事項については、福祉保健部子育て王国推進局長が別に定める。

附 則

この要領は、平成23年7月22日から施行し、平成23年度中に取得された育児休業について適用する。

附 則

（施行期日）

- 1 この要領は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 第5条について、奨励金の支給の対象となる男性労働者が平成24年3月31日までに育児休業を取得し、かつ終わっている申請は、なお従前の例による。

附 則

(施行期日)

1 この要領は、平成25年4月1日から施行する。

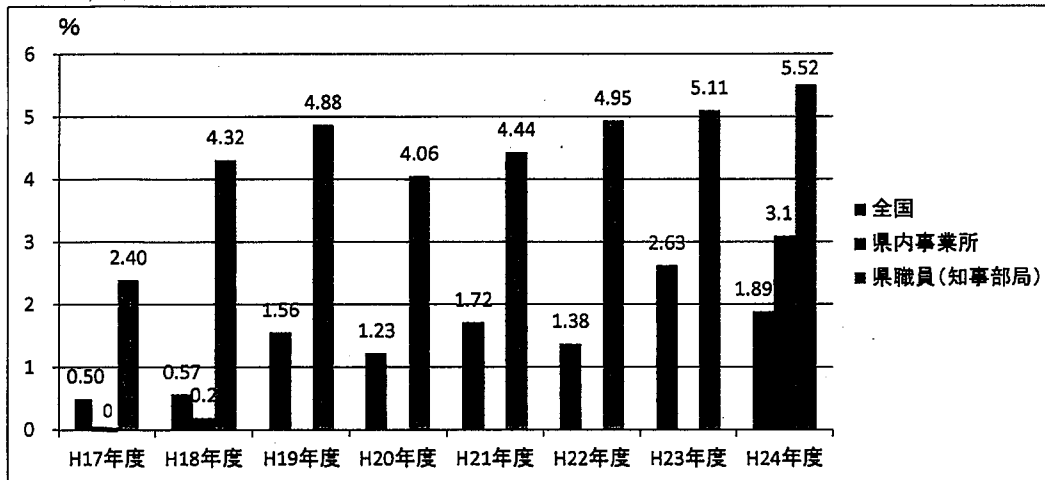
(経過措置)

2 第5条について、奨励金の支給の対象となる男性労働者が平成25年3月31日までに育児休業を取得し、かつ終えている申請は、なお従前の例による。

県内の育児休業取得率について

平成25年7月7日
子育て応援課

【男性】



	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
全国	0.50	0.57	1.56	1.23	1.72	1.38	2.63	1.89
県内事業所	0	0.2						3.1
県職員(知事部局)	2.40	4.32	4.88	4.06	4.44	4.95	5.11	5.52

<傾向・分析等>

【共通】男性の育児休業取得率は、多少の増減はあるが、増加傾向である。

【共通】次世代育成支援対策推進法改正(H21.4.1施行)により、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、従業員101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務化されたことも影響があるものとする。

【共通】パパ・ママ育休プラス(父母がともに育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業が取得可能)が導入されて、男性の育児参加が促進されたものとする。

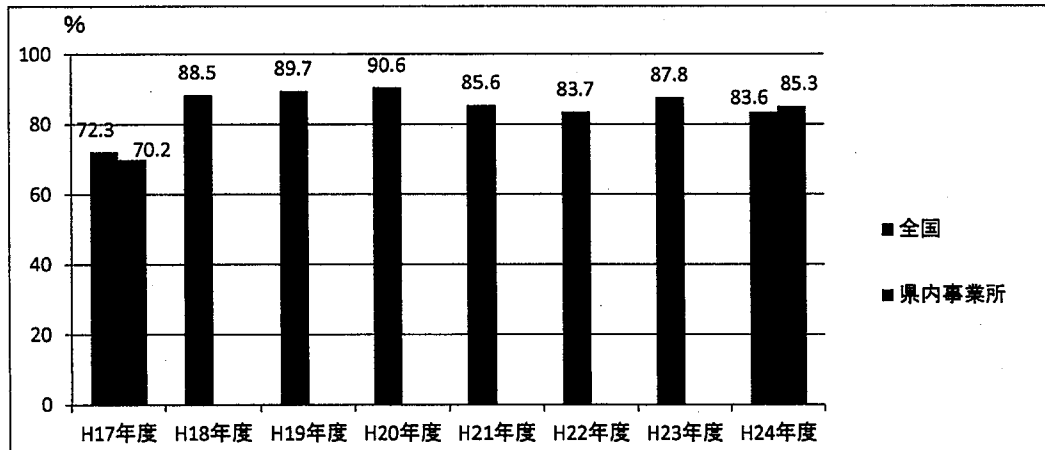
【県内事業所】県は、男性の育児参加を目的として、リーフレット・企業向け啓発冊子作成、企業向け・個人向けセミナーなどを開催し、男性の育児休業取得促進の普及啓発を行った。

【県内事業所】職場環境の整備(就業規則等)や育児休業がとりやすい社内風土造り等の成果が徐々にできてきているものとする。

【県内事業所】育児休業取得者の90%は、取得期間3ヶ月未満であった。

【県職員】育児休業取得者の取得期間は、1~2ヶ月が多い。

【女性】



	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
全国	72.3	88.5	89.7	90.6	85.6	83.7	87.8	83.6
県内事業所	70.2	-						85.3

※H18年度県内事業所の数値は、正確な集計ができなかったため掲載しておりません。

※県職員(知事部局)の育児休業取得率の算出は行っていない。

<傾向・分析等>

【県内事業所】取得率は、増加傾向であり、全国平均に近づいている。

【県内事業所】取得者の90%近くは、取得期間6ヶ月以上であった。

【県職員】取得率のデータはないが、毎年200名以上の県職員(教員・警察含む)が育児休業を取得しており、その4~5割が取得期間2年以上である。

<データ出典元>

全国:雇用均等基本調査(厚生労働省)

県内事業所:鳥取県労働条件等実態調査報告書(~H18年度)、鳥取県職場環境等実態調査報告書(H24年度)

県職員(知事部局):人事企画課

子育て期短時間勤務支援助成金の支給実績について

平成25年8月7日

子育て応援課

- 子育て期短時間勤務支援助成金の支給実績（鳥取労働局雇用均等室聞き取り）

年度	支給決定件数	備考
23	3件	平成23年9月以降
24	11件	

※平成23年9月、21世紀職業財団の地方事務所引揚げに際し、財団から労働局へ事務の継承が行われた。平成23年9月以前の実績について、鳥取労働局、21世紀職業財団（本部、関西事務所）、厚生労働省に問い合わせたが、不明であった。

なお、平成25年度の現時点での実績は、公表できないとのことであった。