

共働き・共育ての実現に向けた雇用環境の整備 ～ 育児・介護休業法改正を中心に ～

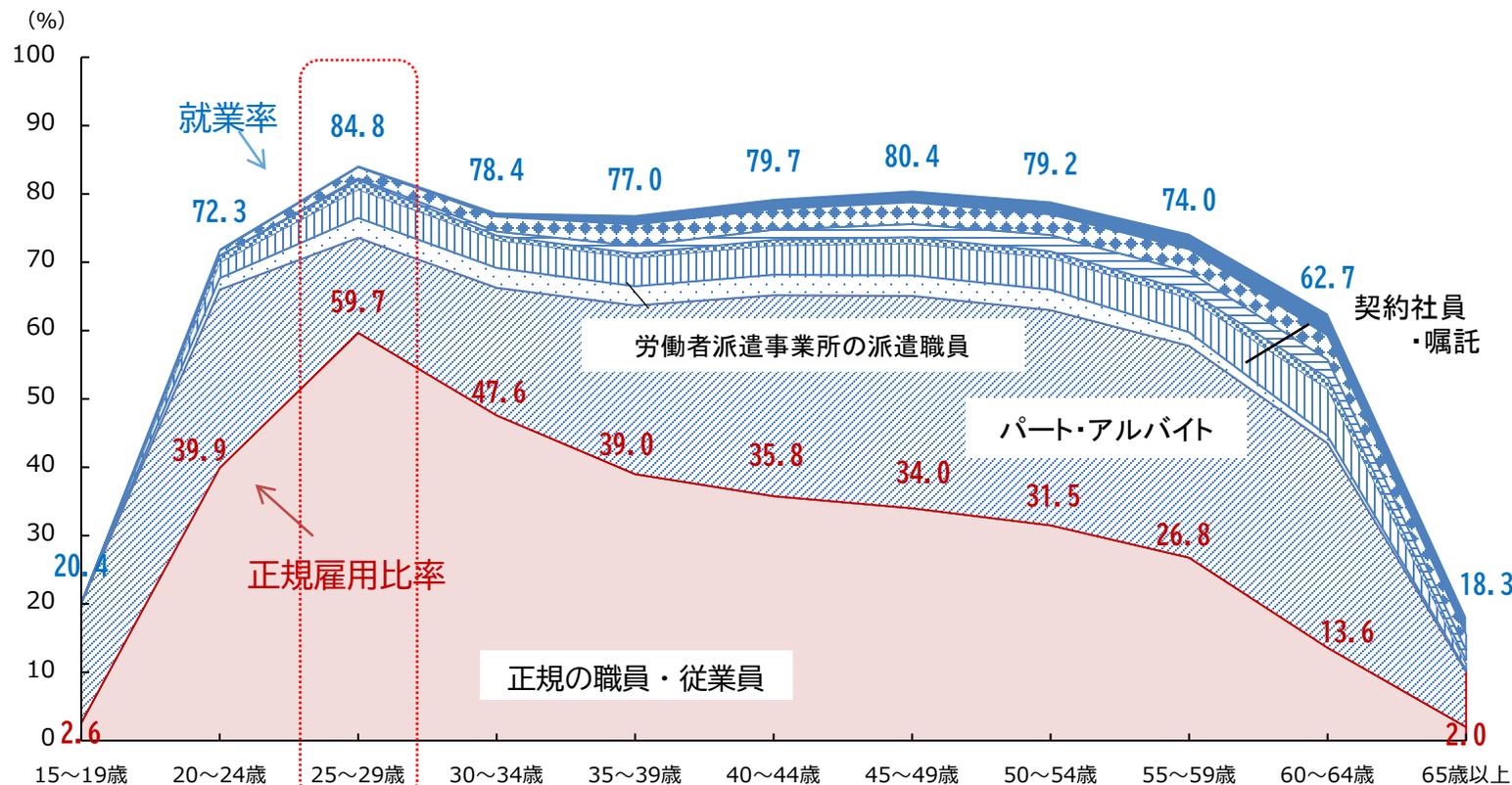
第7回 若い世代の描くライフデザインや出会いを考えるWG
令和7年2月17日（月）

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

1. 現状等

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

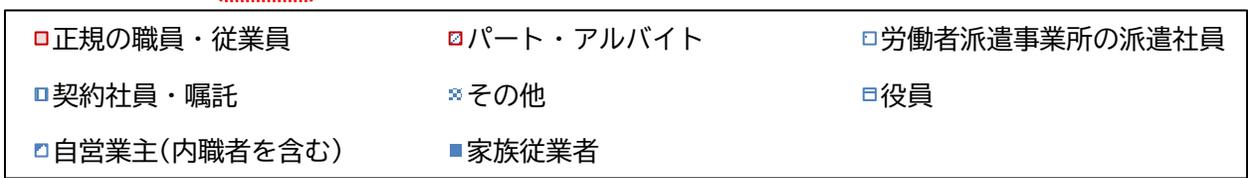
- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



女性の役員を除く雇用者
2,682万人

うち正規の職員・従業員
1,250万人 (46.6%)

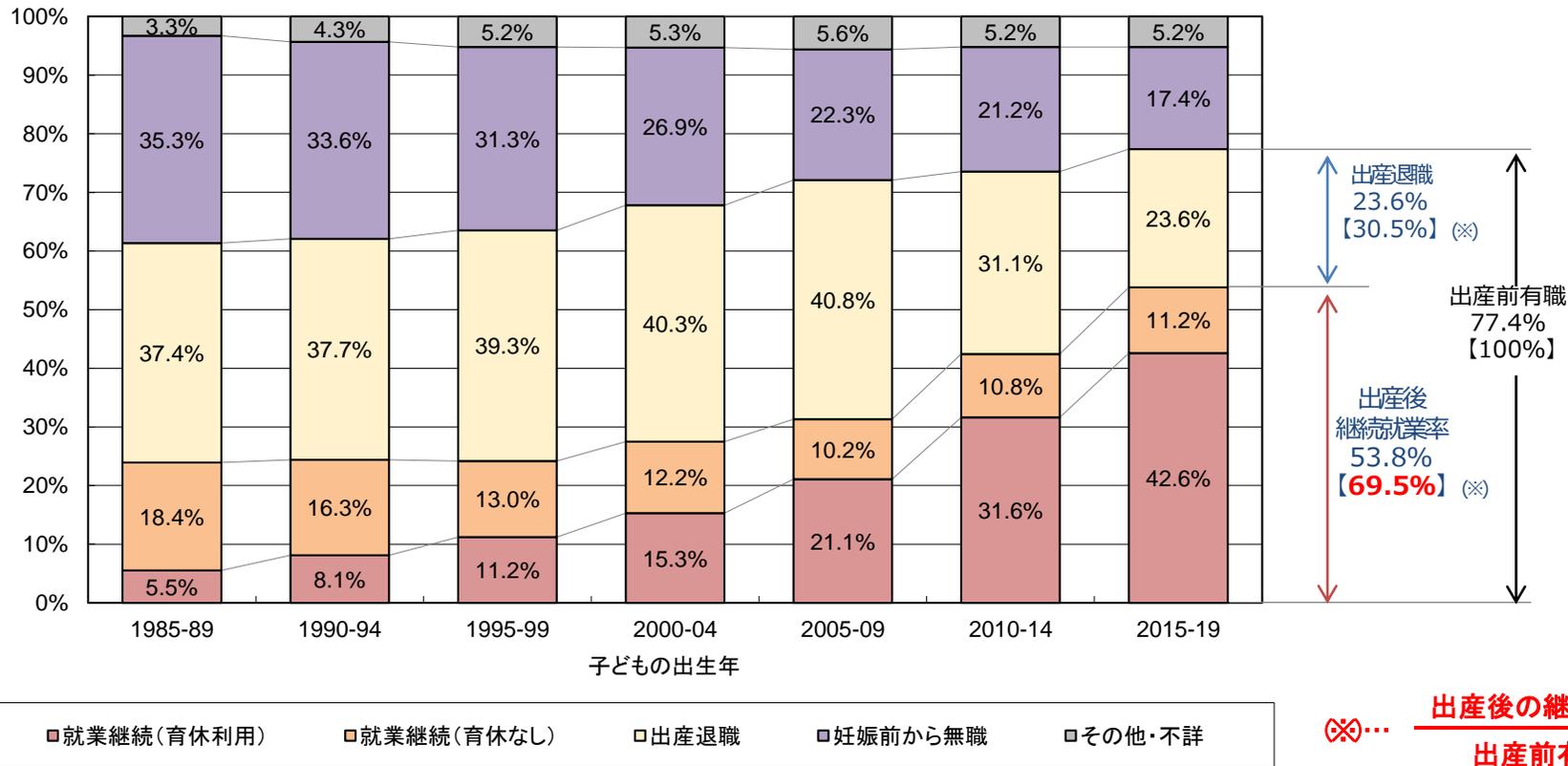
うち非正規の職員・従業員
1,432万人 (53.4%)



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。



(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

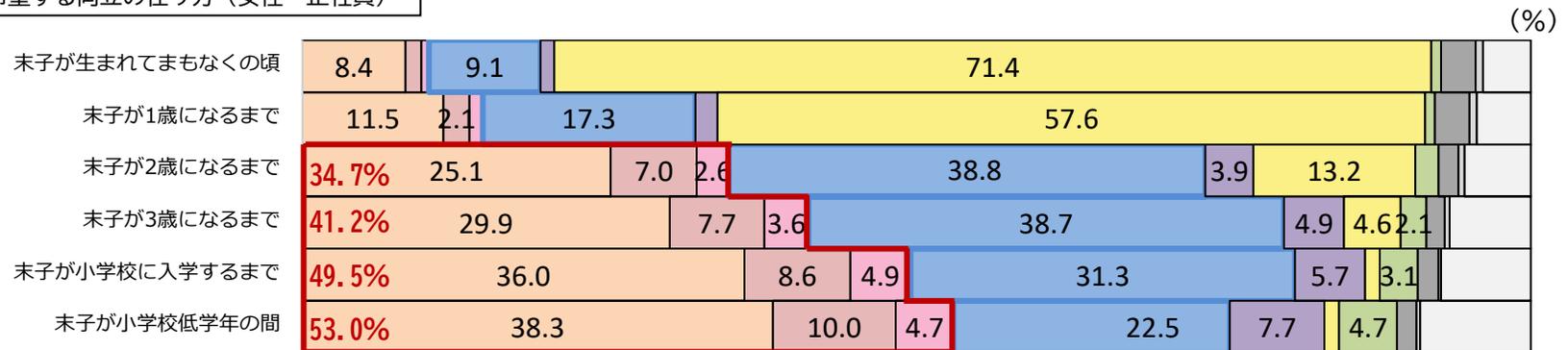
(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2015~2019)中に出生した女性の就業変化を表している。

【資料出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

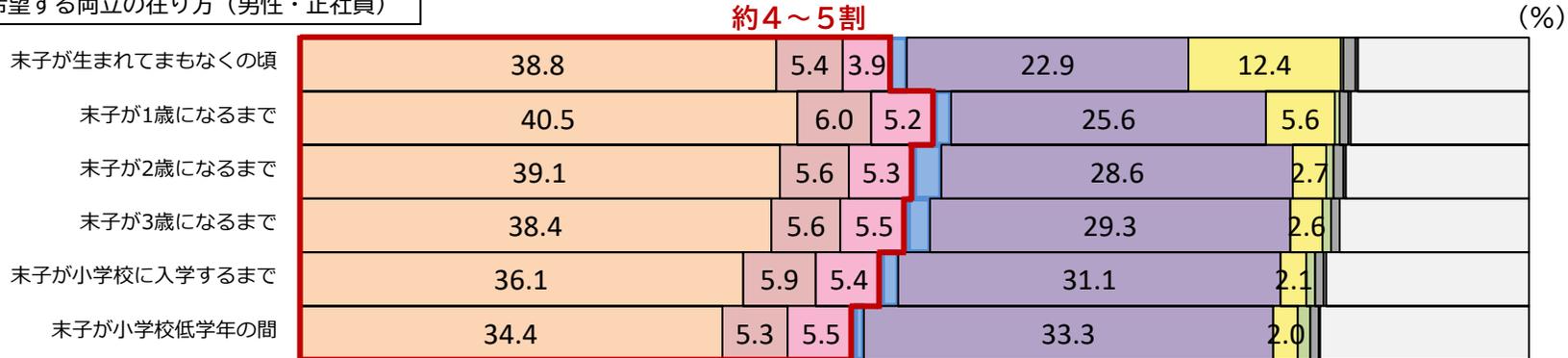
希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

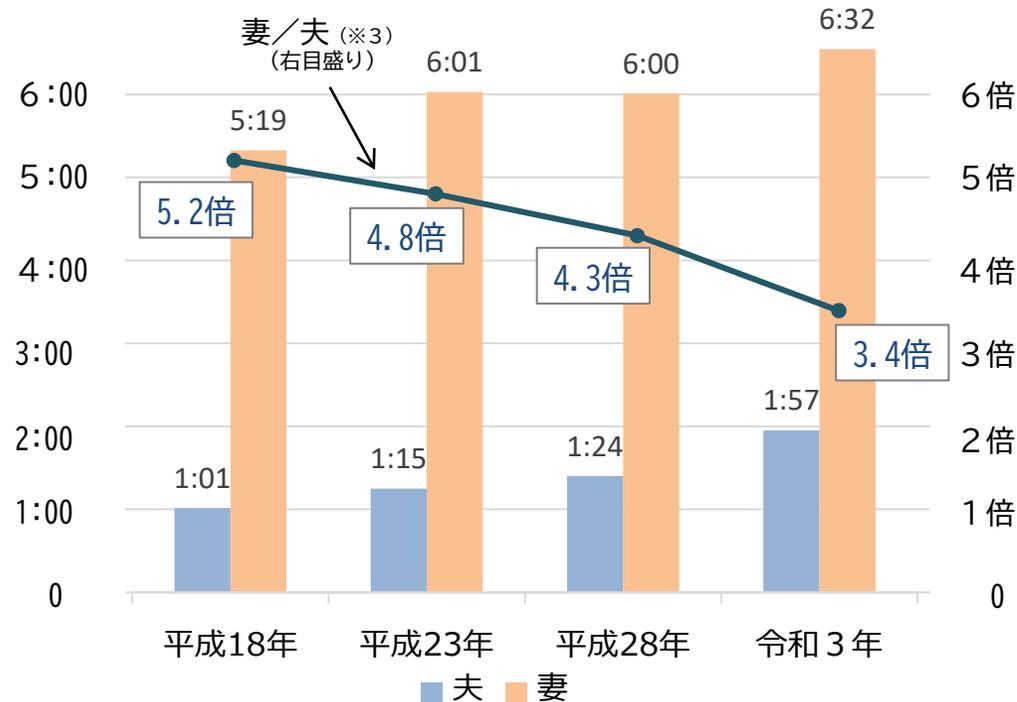
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

家事関連時間の推移

- 6歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の1日当たりの家事関連時間を比較すると、令和3年において妻は6時間32分であるのに対して、夫は1時間57分であり、3.4倍の差がある。

6歳未満の子がいる世帯（※1）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※2）（週全体平均・1日当たり）

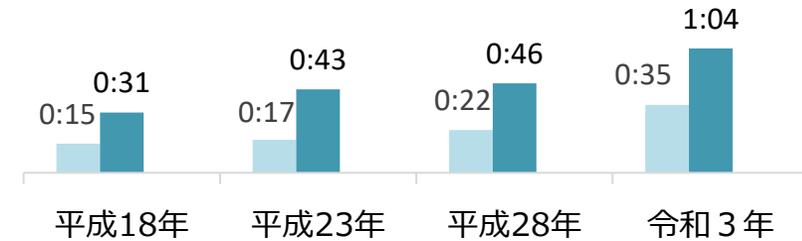
（時間：分）



うち、夫の家事と育児の時間

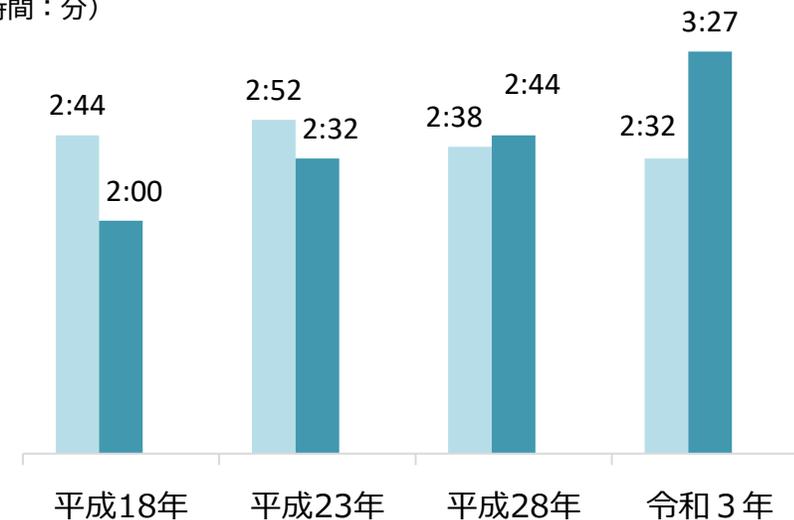
（時間：分）

家事 育児



うち、妻の家事と育児の時間

（時間：分）



【出典】総務省「社会生活基本調査」

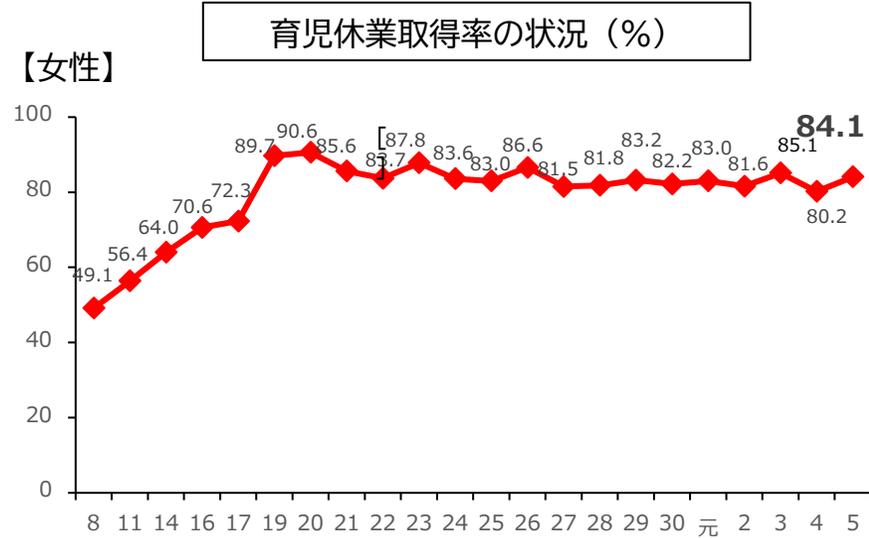
※1 夫婦と子どもの世帯。

※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

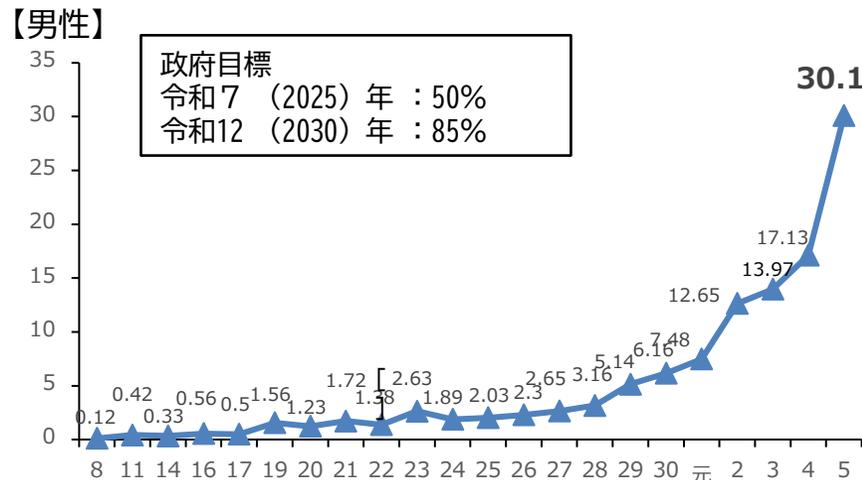
育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準（令和5年度：30.1%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。



【女性】 育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6



【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

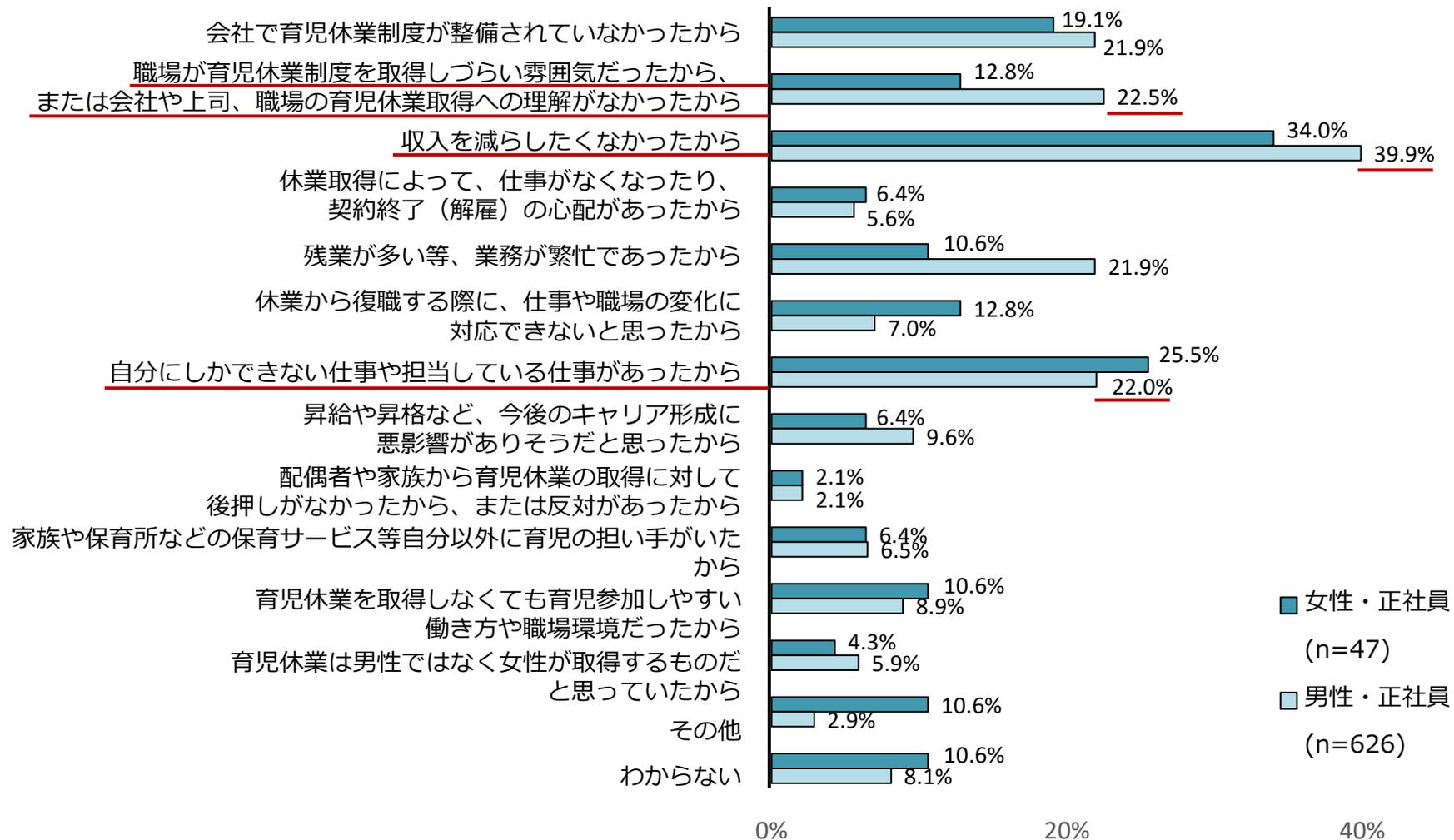
※育児休業取得期間の調査対象： 各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

（*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業制度を利用しなかった理由

- 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

※就労形態は未子妊娠判明時のもの。

※未子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※複数回答

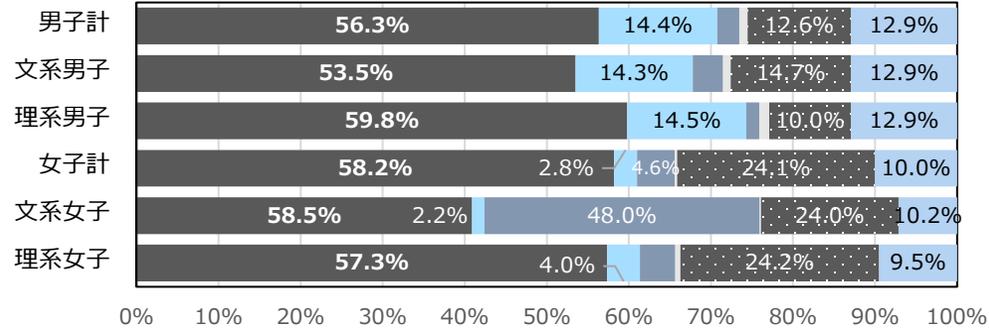
今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって子育てをしたい男性の割合は女性と変わらない水準となり、特に男性において積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。
- 共働き希望は、男性は増加傾向にあり、女性は7割以上の高い水準で推移している。

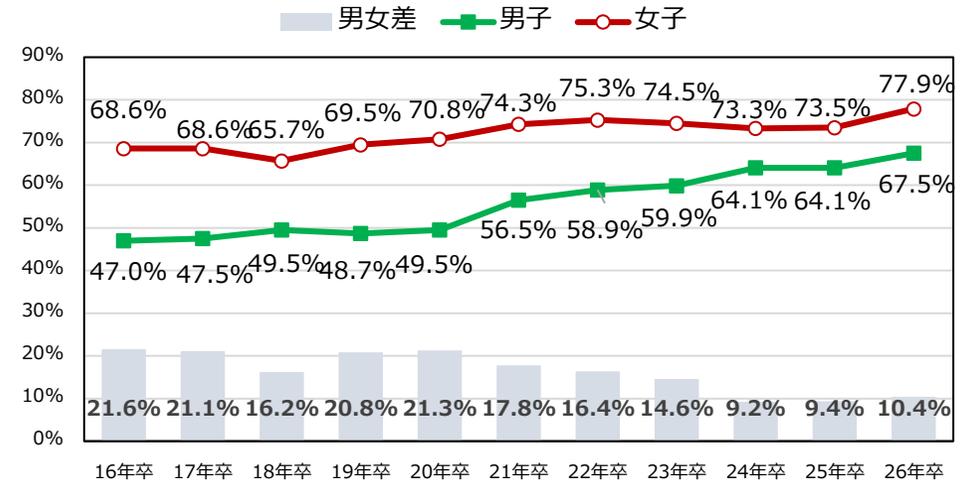
子育てについての考え

- 育児休業を取って子育てしたい *A
- 育児休業は取らないが子育てはしたい *B
- 子供ができたら仕事をやめて子育てに専念したい
- 子育てはできるだけ相手や両親にまかせたい
- 今のところあまり子供は欲しくない
- 子育てのことなど考えたこともない

* A : 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てをしたい」
 * B : 23年卒までは「育児休業は取らないが、夫婦で子育てはしたい」

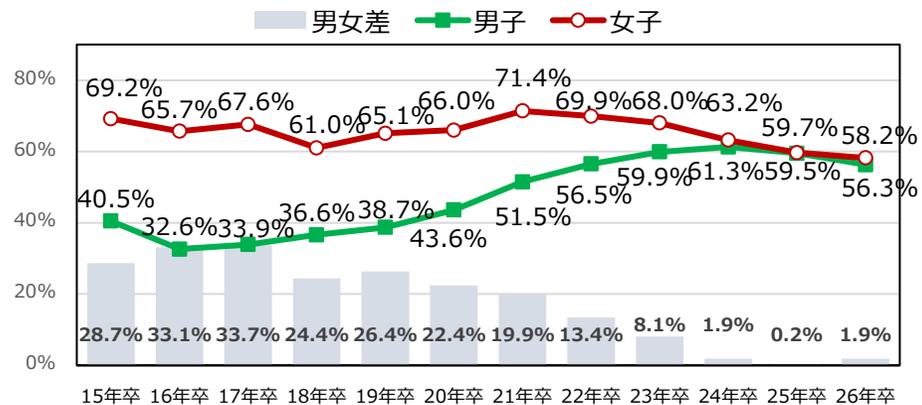


共働き希望の推移

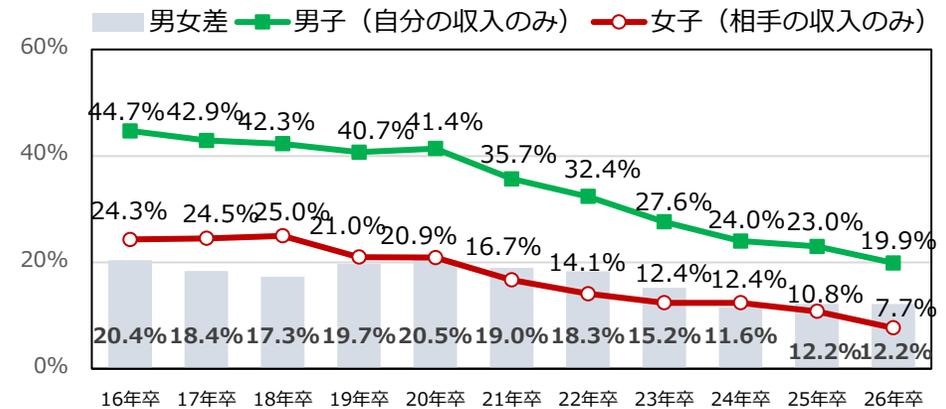


「育児休業をとって子育てしたい*」推移

* 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てをしたい」



専業「主婦」希望の推移



2. 令和6年改正育児・介護休業法の概要 等

改正前の育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり。

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

出生時育児休業（産後パパ育休）（令和4年10月1日施行）※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能
・子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能
（出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児・介護休業法の改正経緯(育児関係に限る)

平成21年改正
(2009年)

- ・ **パパ・ママ育休プラス**の創設
(父母ともに育児休業を取得する場合、原則的な取得可能期間の上限を、1歳から**1歳2か月に達するまでに延長**)
- ・ **短時間勤務制度・残業免除の義務付け(3歳まで)**
- ・ その他：子の看護休暇を2人以上の場合に年10日へ拡充(従前は子の数にかかわらず年5日)

平成28年改正
(2016年)

- ・ **有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和**
(「1歳以降も雇用継続の見込みがあること」を廃止。1歳6か月(従前は2歳)になるまでに契約終了することが明らかでない者は取得可能に)
- ・ その他：子の看護休暇が半日単位で取得可能(従前は1日単位)

平成29年改正
(2017年)

- ・ **育児休業を最長2歳まで延長可能**(従前は最長1歳6か月)
- ・ その他：育児目的休暇の新設(例：配偶者出産休暇など)、育児休業制度等の個別周知に努めることを規定

令和3年改正
(2021年)

- ・ 子の出生後8週間以内に最長4週間取得できる「**産後パパ育休**」の創設
- ・ 妊娠・出産の申出をした労働者に育児休業制度等に関する**個別の周知・意向確認**の措置の義務付け
- ・ 常時雇用する労働者数が**1000人超**の事業主へ**育児休業の取得の状況の公表**を義務付け
- ・ 有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和(「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」を廃止)

令和6年改正
(2024年)

- ・ 常時雇用する労働者数が**300人超**の事業主へ育児休業の取得の状況の公表を義務付け
- ・ 3歳以降に「**柔軟な働き方を実現するための措置**」を創設、当該措置に関する**個別の周知・意向確認**の措置の義務付け
- ・ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する**個別の意向の聴取・配慮**を義務付け
- ・ その他：残業免除の拡大(小学校就学まで)・子の看護休暇の取得年齢と事由の拡大・有期雇用労働者の子の看護休暇の取得要件緩和など

3. 共働き・共育ての推進

育休を取りやすい職場に

男性の育休取得率目標 **85%**へ大幅引き上げ（2030年） ※2022年度：17.13%

→ 男性育休を当たり前

- ✓ 育児休業取得率の開示制度の拡充 2025年度から実施
- ✓ 中小企業に対する助成措置を大幅に強化 2024年1月から実施
 - 業務を代替する周囲の社員への応援手当支給の助成拡充
- ✓ 出生後の一定期間に男女で育休を取得することを促進するため給付率を手取り10割相当に 2025年度から実施

育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ✓ 子が3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置 2025年10月から実施
 - 事業主が、テレワーク、時短勤務等の中から2以上措置
- ✓ 時短勤務時の新たな給付 2025年度から実施
 - 利用しやすい柔軟な制度へ

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が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、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】（略）

施行期日

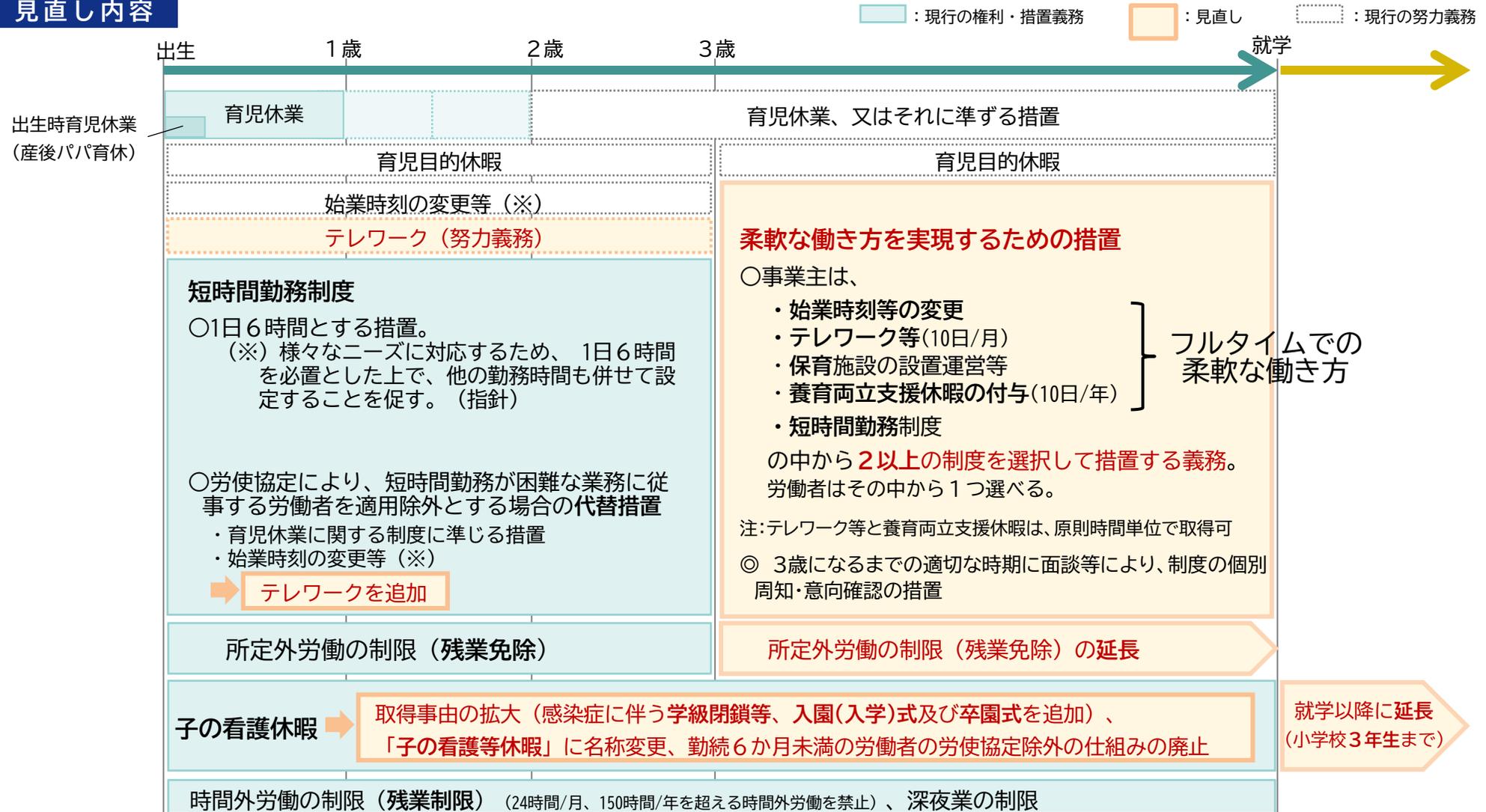
令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



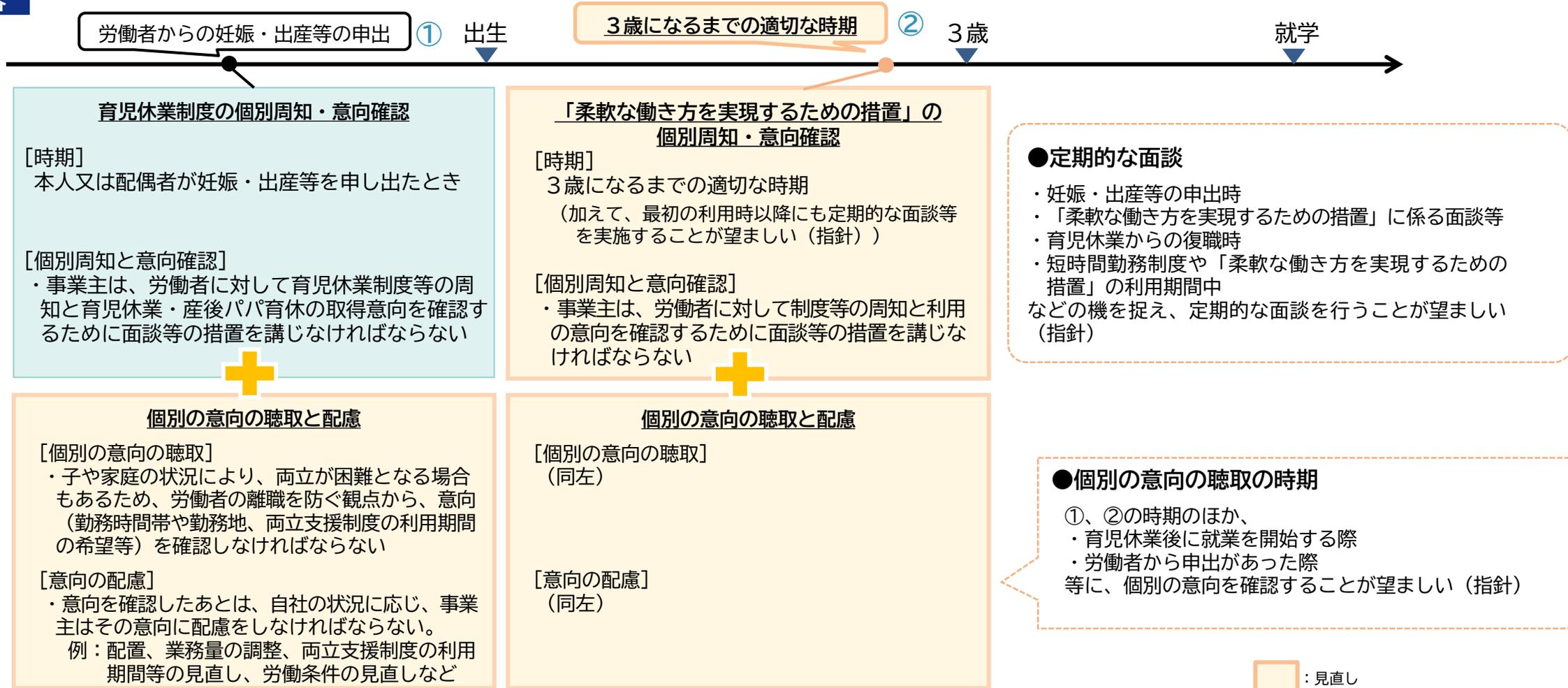
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



さらに望ましい対応

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等(指針)

見直し

現行の措置義務

育児休業給付の給付率引上げ

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

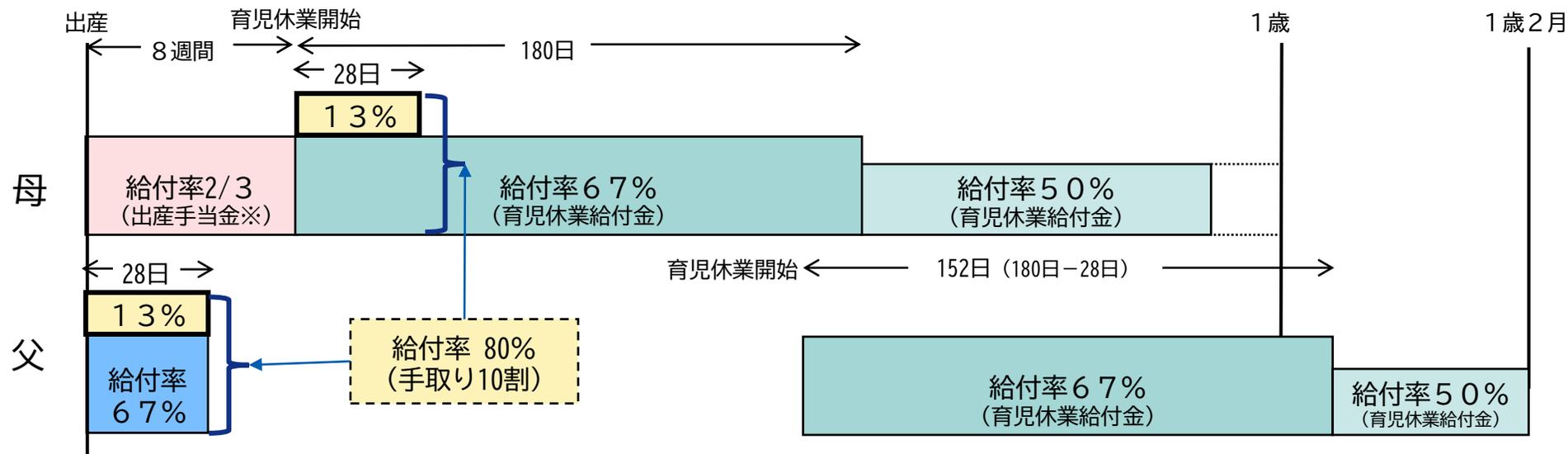
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上
の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることとする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

育児時短就業給付の創設

現状・課題

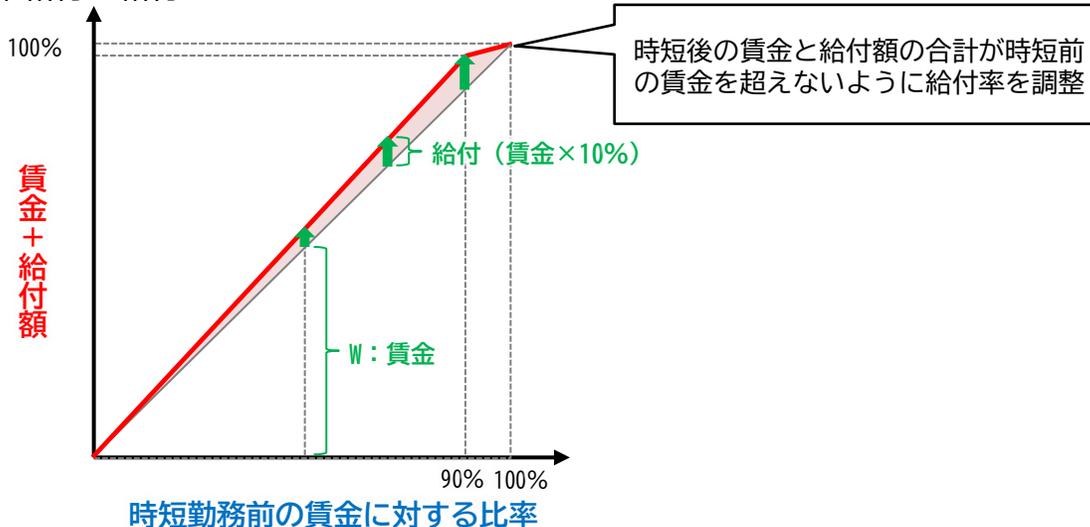
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



両立支援等助成金

令和7年度予算案 **358**億円 (181億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名/コース内容	
育児休業	出生時両立支援コース 33.8億円 (41.5億円) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始 ※第2種は第1種未受給でも申請可能
	育児休業等支援コース 33.6億円 (40.2億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰
	育休中等業務代替支援コース 266.3億円 (87.8億円) 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施 ※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース
12.1億円 (3.7億円)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護との両立

介護離職防止支援コース
11.9億円 (5.1億円)

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)

①第1種(男性の育児休業取得) **1人目 20万円**
 ②第2種(男性育休取得率の上昇等) **2~3人目 10万円**

➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始
 ➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

60万円

①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、
 ②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

①**育児休業中の手当支給 最大140万円**
 (「休業取得時」30万円+「職場復帰時」110万円)
 ・業務体制整備経費 1人目20万円(社労士委託なしの場合6万円)
 ・業務代替手当:支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで

②**育短勤務中の手当支給 最大128万円**
 (「育短勤務開始時」23万円+「子が3歳到達時」105万円)
 ・業務体制整備経費 1人目20万円(社労士委託なしの場合3万円)
 ・業務代替手当:支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで

③**育児休業中の新規雇用 最大67.5万円**
 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間
 代替期間に応じた以下の額を支給
 ・最短:7日以上:9万円
 ・最長:6か月以上:67.5万円

制度2つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
 改正法(※)施行後は
 制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
 (※)柔軟な働き方を表現するための措置

・子の看護等休暇制度有給化支援
 制度導入時 **30万円** ※1年度5人まで

①**介護休業 取得・復帰:40万円** (※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円)
 ②**介護両立支援制度** ※20日以上利用。()は60日以上利用。
 制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円 (30万円)**
 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円 (40万円)**

③**業務代替支援** ※5日以上利用。()は15日以上取得・利用の場合
 介護休業中の新規雇用等 **20万円 (30万円)**
 介護休業中の手当支給等 **5万円 (10万円)**
 短時間勤務中の手当支給等3万円 (※15日以上利用の場合のみ)

加算措置/加算額

<出生時両立支援コース>
 ①第1種
 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 **10万円**加算
 ②第2種
 第2種申請時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 **15万円**加算

<育休中等業務代替支援コース>
 プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。
 ①育児休業中の手当支給
 業務代替手当の支給額を4/5に割増
 ③育児休業中の新規雇用
 代替期間に応じた支給額を割増
最大82.5万円
 ・最短:7日以上:**11万円**
 ・最長:6か月以上:**82.5万円**
 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
 ①~③に**10万円**加算(1か月以上の場合のみ)

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

<各コース共通>
育児休業等に関する情報公表加算
 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円**加算
 対象の情報:①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数
 ※出生時両立支援コース(第2種)以外が対象。各コースごと1回限り。

環境整備加算 10万円加算

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合