



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

2

2025

～男性の育児休業取得率向上を目指す～

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

日本では、長時間労働や性別役割分担意識の根深さから、男性の育児休業取得率は低いままでしたが、少子化や女性の社会進出が進む中で男性の育児参加が求められるようになり、政府は育児・介護休業法を改正し、育児休業給付金の支給や企業に対する助成金制度（両立支援等助成金 出生時両立支援コース）などの施策を導入しました。

多くの企業が育児休業取得を奨励する社内制度の整備や育児休業取得者へのサポート体制の強化などの取り組みを始め、メディアや教育機関を通じて男性の育児参加の重要性が広く認識されるようになりました。

令和 5 年度の調査によると、男性の育児休業取得率は 30.1%に達し、前年から 13 ポイント上昇した数値であり、男性の育児休業取得が徐々に増加していることを示しています（令和 4 年度の取得率は約 17%、令和 5 年度は約 30%、政府目標は令和 7 年度 50%、令和 12 年度 85%）。

しかし、依然として職場の理解不足や育児休業取得後のキャリアへの影響などの課題が残っています。

男性の育児休業取得率の向上は法制度の整備や企業の取り組み、社会的な意識の変化などさまざまな要因が絡み合っており、今後より多くの男性が育児休業を取得しやすい環境づくりが求められます。

令和 6 年度補正予算では、両立支援等助成金 出生時両立支援コース第 2 種が拡充されることになりました。

★☆主な要件（中小企業のみ対象）☆☆

<第 1 種 男性労働者の育児休業取得>

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること
- （1 人目の要件）男性労働者が子の出生後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上の育児休業を取得すること（※所定労働日が 4 日以上含まれていることが必要です）



<第 2 種 男性労働者の育児休業取得率上昇>

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること
- 男性労働者の育児休業取得率(%)について、以下(イ)または(ロ)のいずれかを満たすものであること
 - (イ)男性労働者の育児休業取得率が前事業年度と比較して 30 ポイント以上上昇して 50%以上になった（第 1 種申請の対象となる労働者を除いて計算した率）
 - (ロ)支給申請日の属する事業年度の前々事業年度において、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が 5 人未満である場合に、支給申請日の属する事業年度の直前の 2 事業年度における男性の育児休業取得率がいずれも 70%以上であることも対象になります（第 1 種申請の対象となる労働者を除いて計算した率）

☆☆支給額☆☆

第1種 1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合、30万円

2人目・3人目：10万円

第2種 60万円

情報公表加算 2万円



☆☆受給のポイント☆☆

- ① 育児休業取得の場合は、1人目は、連続5日以上が条件です。そのうち所定労働日が4日以上なければなりません。なお、育児休業日数は、暦日ベース（休日等を含む）でカウントします。期間中に表の右に記載している所定労働日数が含まれていることが必要です。休日等は就業規則やシフト表等で確認されます。

助成金の対象人数 （※1）	育児休業日数 （※2）	期間中の所定労働日数
1人目	連続5日以上	うち4日以上
2人目	連続10日以上	うち8日以上
3人目	連続14日以上	うち11日以上

2人目は連続10日以上、3人目は連続14日以上が必要です。詳しくは表を確認してください。

- ② 育児休業は育児介護休業規定等で定める必要があります。最低でも厚生労働省の定めるモデル育児介護休業規定の簡易版程度の規定である必要があります。

育児・介護休業等に関する規則の規定例»»<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

- ③ 当該休業等期間を有給扱いにする等、法律を上回る措置を行う場合でも、規定化されている必要があります。
- ④ 雇用環境の整備に関する措置を最低2つ以上（労使協定により出生時育児休業の申出期間を、2週間前を超えるものとしていたる事業主は最低3つ以上）行う必要があります。具体的な措置のうち実施しやすいのは下記の4つです。
雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。
- 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - 育児休業に関する相談体制の整備
 - 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集・提供
 - 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ⑤ 就業規則等において、育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っている必要があります。規定には育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項および引継ぎ対象業務の見直しの検討に関する事項が含まれている必要があります。
- ⑥ 第1種は育児休業の終了日の翌日から起算して2か月以内に支給申請をする必要があります。
- ⑦ 同一の労働者の同一の育児休業については育児休業等支援コースと併給調整がかかります。
- ⑧ 一般事業主行動計画の策定や一般事業主行動計画策定届の労働局への届出が必要です。一般事業主行動計画の周知には厚生労働省が運営する、仕事と家庭の両立支援についての取り組みを紹介するWEBサイト「両立支援のひろば」が活用できます。
- ⑨ 令和3年度までに出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）を受給した事業主も対象になります。
- ⑩ 令和6年12月17日の支給要領改正により第2種の助成金を第1種の助成金を支給申請しなくても受給できるようになりました。ただし、第2種を先に受給した場合は、第1種は支給申請できなくなります。

☆☆おすすめポイント☆☆

男性の育児休業取得促進の面から社会的意義が高い助成金とも言えます。令和4年度から大幅に改正され要件も厳しくなり額も少なくなりました。育休中等業務代替支援コースとの併給や各地方公共団体の各種奨励金（東京都では、働くパパママ育児応援奨励金）との併給を考える必要があります。ただし、令和6年度から徐々に要件が緩和されるとともに、令和6年12月からの補正予算成立による改正により、第2種助成金が申請しやすくなりました。特に配偶者が出産した男性労働者の数が5人未満である場合は連続70%以上の取得率を維持することで支給申請が可能になります。単純に「全ての男性労働者に育児休業取得を促し取得してもらう」ことで支給申請が可能になるため、使いやすくなったと言えます。

あとがき

出生時両立支援コースは、男性の育休取得を促進し、少子化対策にも貢献する制度ですが、

助成額や要件の厳しさが中小企業の活用を難しくしている様に思えます。制度のさらなる拡充が欲しいところです！

