

別表2 仕事と家庭の両立支援の推進

取組	奨励金交付に必要な実績
1 男性の育児休業等の取得日数の増加	申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において育児休業等（育児目的休暇を含む。）を通算28日以上（勤務を要しない日を含む。）取得し、職場復帰した者がいること。
2 男性の育児休業取得率100%	直近の事業年度に配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が100%であり、かつ育児休業を取得した者が2人以上であること。
3 育児・介護休業法の水準を上回る仕事と育児の両立支援に係る勤務制度又は休暇制度の整備	<p>次の1・2のいずれも満たしていること。</p> <p>1 下記の（1）～（4）の全て、及び（5）～（9）のうち1つ以上について、小学校3年生までの子のために利用できる制度とし、就業規則等に規定していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> （1）所定外労働の制限（残業の免除） （2）時間外労働の制限（残業時間の制限） （3）所定労働時間の短縮措置 （4）子の看護休暇 （5）深夜業の制限 （6）フレックスタイム制 （7）始業・就業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度） （8）育児休業制度に準ずる措置 （9）育児目的休暇 <p>2 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において1の（1）～（9）のいずれかの利用実績があること。（ただし（1）～（8）については育児・介護休業法において措置を講じることが義務付けられた年齢を超える子のための利用実績に限る。）</p>

<p>4 保育環境の整備</p>	<p>次の1又は2のいずれかを満たしていること。</p> <p>1 労働者が育児に係るサービスを利用する際に要した費用の全部又は一部を補助する制度を就業規則等に規定したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、当該制度の利用実績が1人以上あること。</p> <p>2 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、事業所内に保育スペース等の整備を行っていること。</p>
<p>5 育児休業期間中の同僚への応援手当又は代替人員の確保</p>	<p>次の1又は2のいずれかを満たしていること。</p> <p>1 育児休業取得者が属する部署等の労働者に対し、育児休業取得者の業務を代替する対価として手当を支給する規定を就業規則又は労働協約に規定したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度に支給実績があること。</p> <p>2 育児休業取得者の代替人員として申請年度又はその直近の事業年度に新たな労働者を雇用しており、かつ育児休業取得者の業務について当該育児休業期間中に担ったこと。ただし、当該育児休業取得者については申請年度又はその直近の事業年度を始期とする育児休業を取得後、原職等に復帰していること。</p>