

## 両立支援等助成金

職業生活と家庭生活が両立できる”職場環境づくり”のために、以下の取組みを実施した事業主に対して支援します。

### I 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

（1.第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）、2.第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇））

### II 介護離職防止支援コース

（1-①介護休業取得時 1-②職場復帰時、2.介護両立支援制度）

### III 育児休業等支援コース

（1-①育休取得時 1-②職場復帰時 2.業務代替支援 3.職場復帰後支援）

### IV 不妊治療両立支援コース

### V 事業所内保育施設コース

※現在新規の受付は行っておりません

※ページの都合上、詳細は省略いたします。  
詳細は厚生労働省 HP、沖縄労働局雇用環境・均等室で  
お問い合わせ下さい。

#### <注意事項>

- ◆本助成金の支給要件は、年度途中に変更される場合があります。
- ◆申請総額が予算額を超過した場合や申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- ◆中小企業の範囲については、P17「中小企業の範囲」を参照ください。
- ◆助成金を申請する場合は、助成金のルール等を定めた「支給要領」（厚生労働省 HP に掲載）をご確認ください。

## I 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

### 支給対象となる取組

1. 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得） ※育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時）との併給不可
  - 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。
  - 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て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）
  - <代替要員加算>  
男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。
  - <育児休業等に関する情報公表加算>  
自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。
2. 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）
  - 第1種の助成金を受給していること。
  - 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。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率(%)の数値が30ポイント以上上昇していること。  
または、第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。

### 助成額

①第1種	20万円
代替要員加算	20万円 代替要員を3人以上確保した場合には45万円
育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

## II 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得及び職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

### 支給対象となる取組

#### 1. 介護休業

##### ①休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。
- プランに基づき、業務の引継ぎを実施し、対象労働者が合計5日(所定労働日)以上の介護休業を取得すること。

##### ②職場復帰時

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者である(休業取得時を受給していない場合申請不可)とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「①休業取得時」の支給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。
- <業務代替支援加算>※職場復帰時への加算  
介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合(新規雇用)、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合(手当支給等)に支給額を加算します。

#### 2. 介護両立支援制度(介護のための柔軟な就労形態の制度)

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上利用（以下の⑥⑧除く）し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日のまで間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

- ①所定外労働の制限制度      ②時差出勤制度      ③深夜業の制限制度
- ④短時間勤務制度      ⑤介護のための在宅勤務制度      ⑥法を上回る介護休暇制度
- ⑦介護のためのフレックスタイム制度      ⑧介護サービス費用補助制度

※⑥⑧は利用期間が利用開始から6か月を経過する間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません）

<個別周知・環境整備加算>※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 支給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。
- 支給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること。

## 助成額

＜介護休業＞の利用	休業取得時 30万円
	職場復帰時 30万円 業務代替支援加算 （新規雇用：20万円 手当支給等：5万円）
＜介護両立支援制度＞の利用	30万円
個別周知・環境整備加算 （＜介護休業＞の利用又は＜介護両立支援制度＞の利用に加算）	15万円

※＜介護休業＞の利用、＜介護両立支援制度＞の利用いずれも1事業主1年度5人まで支給。

## Ⅲ 育児休業等支援コース

### 1 ①育休取得時 ②職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業を取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

## 支給対象となる取組

#### ① 育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者と面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方につ

いての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。

- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得させること。

## ② 職場復帰時

- 上記①育児取得時の助成金支給対象となった同一の対象労働者であること
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育児取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前に、その上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

### 助成額

育児取得時	30万円
職場復帰時	30万円

※「育児取得時」・「職場復帰時」いずれも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）

※「職場復帰時」は「育児取得時」を受給していない場合申請不可

## 2 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

### 支給対象となる取組

- 育児休業取得者を育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（①）または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（②）こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

### 助成額

①新規雇用	50万円
②手当支給等	10万円
有期雇用労働者の場合に加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たり①・②合わせて1年度10人まで支給（5年間）

### 3 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

#### 支給対象となる取組

- 育児・介護休業法を上回る「①子の看護休暇制度（有給・時間単位）」または「②保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（①子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得、②保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

#### 助成額

制度導入	30万円
制度利用	① 子の看護休暇制度 1,000円×時間 ② 保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、①または②の制度導入時いずれか1回のみ支給

※制度導入のみの申請は不可

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給

※1事業主当たりの上限は、①：200時間、②：20万円まで

<育児休業等に関する情報公表加算> ※1～3のいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

支給額	2万円
-----	-----