

両立支援等助成金

仕事と育児・介護等が両立できる”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。

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1. 男性の育児休業取得を促進 | 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） |
| 2. 仕事と介護の両立 | 介護離職防止支援コース |
| 3. 円滑な育児休業取得支援 | 育児休業等支援コース |
| 4. 育児中の業務体制整備支援 | 育児中等業務代替支援コース |
| 5. 仕事と育児の両立支援 | 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 6. 仕事と不妊治療の両立支援 | 不妊治療両立支援コース |

1. 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） ※中小企業事業主のみ対象

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。

おもな要件

① 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 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実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日以上（所定労働日11日）以上

② 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

- 第1種の助成金を受給済みである
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 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実施
- 第1種（1人目）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
または、第1種（1人目）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%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が、2人以上生じている

助成額

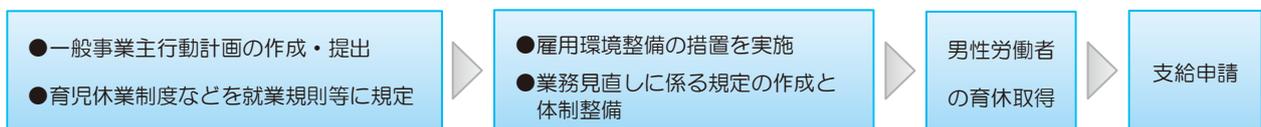
	支給額
① 第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合30万円 2人目・3人目：10万円
② 第2種	<ul style="list-style-type: none"> ・1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 ・2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 ・3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業支援コース（育児取得等）との併給はできません。

申請の流れ

①第1種



②第2種（第1種の助成金を受給していること）



2. 介護離職防止支援コース ※中小企業事業主のみ対象

「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。

おもな要件

①介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 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

○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 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
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで3か月以上継続雇用
＜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周囲の社員により手当を支給して業務を代替させた場合（手当等支給）に支給額を加算

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、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務体制の検討を行い、いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上利用（一部除く）利用し、支給申請日までに継続雇用
 - ・所定外労働の制限制度 ・時差出勤制度 ・深夜業の制限制度
 - ・短時間勤務制度 ・介護のための在宅勤務制度 ・介護のためのフレックスタイム制度
 - ・法を上回る介護休暇制度*1 ・介護サービス費用補助制度*2

注）*1、*2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/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/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/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

- 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
- 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

助成額

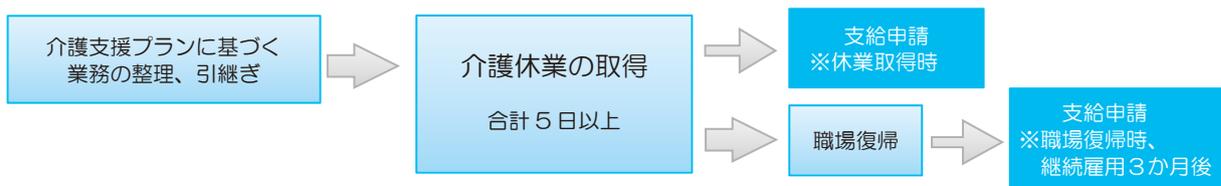
		支給額	
①介護休業	休業取得時	30万円	
	職場復帰時	30万円	
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円	
②介護両立支援制度		30万円	
個別周知・環境整備加算 (介護休業の利用又は介護両立支援制度の利用に加算)		15万円	

※介護休業、介護両立支援制度とも1事業主1年度5人まで

申請の流れ



【介護休業の場合】



【介護両立支援制度の場合】



3. 育児休業等支援コース ※中小企業事業主のみ対象

「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。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援する方針の社内周知
- 労働者と面談を実施し、本人の希望を確認・結果記録の上、プラン作成★
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は、産前休業）の開始日の前日までに、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（引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得

② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

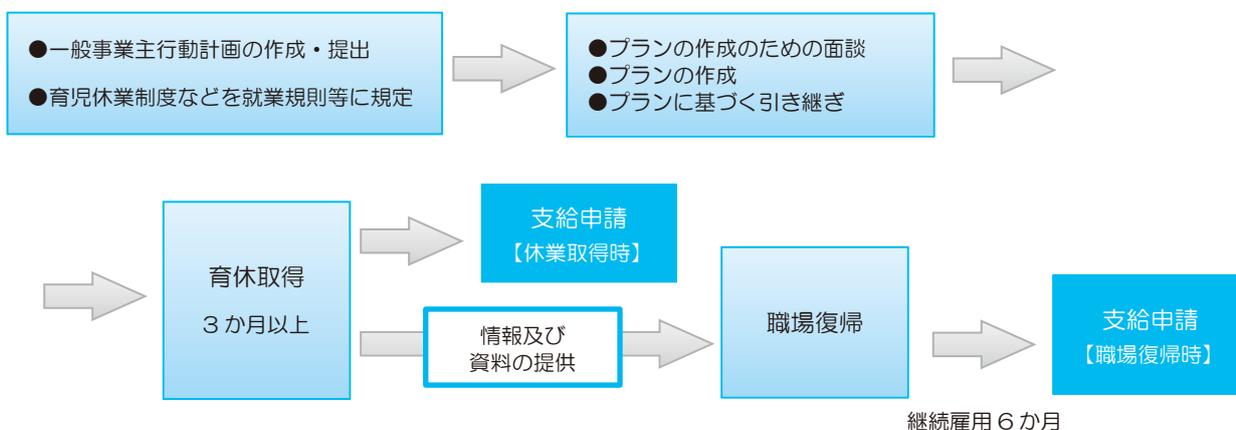
- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間、6か月以上継続雇用

助成額

	支給額
育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円

※「育休取得時」・「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「育休取得時」を受給していない場合申請不可

申請の流れ



4. 育休中等業務代替支援コース ※中小企業事業主のみ対象

育休休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、育休休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育休休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

おもな要件

- ① 手当支給等（育児休業）
 - 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
 - 業務を代替する労働者への手当支給等を就業規則等に規定
 - 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
 - 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）
- ② 手当支給等（短時間勤務）
 - 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
 - 業務を代替する労働者への手当支給等を就業規則等に規定
 - 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
 - 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）
- ③ 新規雇用（育児休業）
 - 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
 - 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
 - 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）

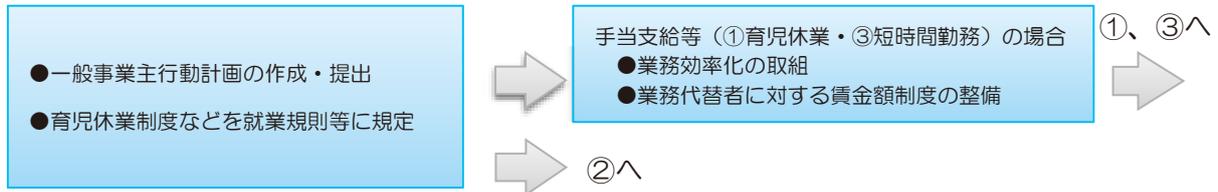
助成額

	支給額	
①手当支給等（育児休業）	A B の合計額 （最大 125 万円）	A：業務体制整備経費：5万円 （育休 1 か月未満：2 万円） B：手当支給総額の 3/4 ※上限 10 万円/月、12 か月まで （プラチナくるみん認定事業は 4/5 に割増）
②手当支給等（短時間勤務）	A B の合計額 （最大 110 万円）	A：業務体制整備経費：2 万円 B：手当支給総額の 3/4 ※上限 3 万円/月、子が 3 歳になるまで
③新規雇用（育児休業）	代替期間に応じた額を支給 最短：7 日以上 14 日未満 9 万円 最長：6 か月以上 67.5 万円 （プラチナくるみん認定事業主は支給額を加算）	
有期雇用労働者の加算	10 万円加算（※2）	

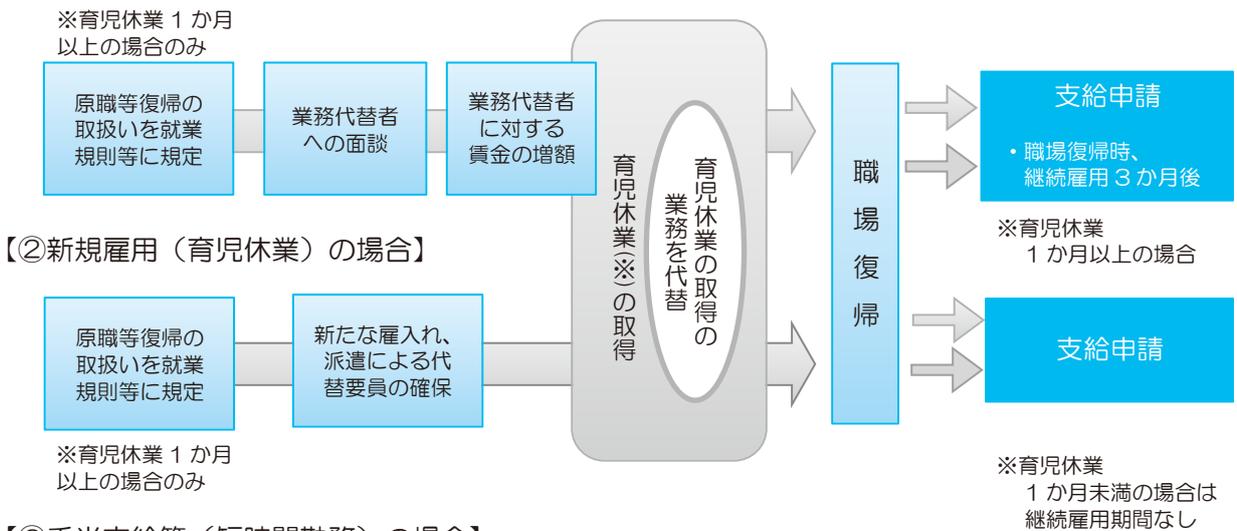
※1 ①～③全て合わせて1年度10人まで支給、初回から5年間支給

※2 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者でかつ業務代替期間 1 か月以上の場合に加算

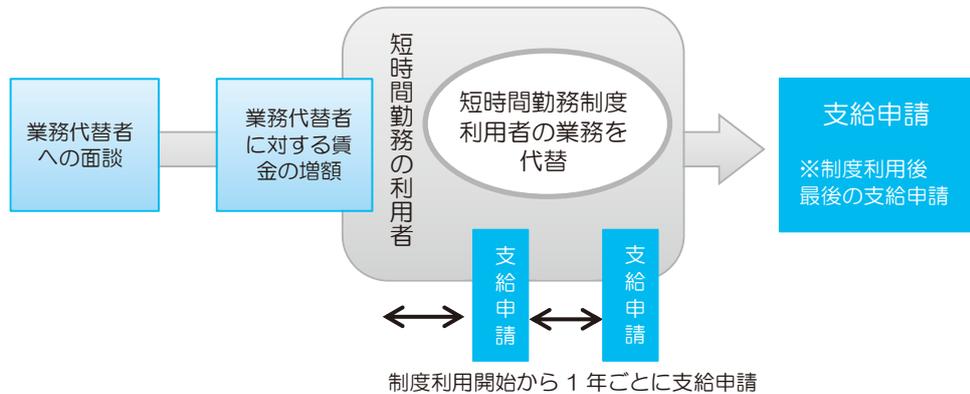
申請の流れ



【①手当支給等（育児休業）の場合】



【③手当支給等（短時間勤務）の場合】



5. 柔軟な働き方選択制度等支援コース ※中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等（下表）を2つ以上導入

- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との**面談を実施**し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだ**プランを作成**
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が**柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用**

制度名称		導入すべき主な内容	利用実績の基準	
始業終業時刻の変更等	フレックスタイム制	日々の始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定	所定労働日ベースで 合計20日以上制度利用	
	時差出勤制度	始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ		
育児のためのテレワーク等		自宅等で勤務を可能とする勤務日の半数以上利用可能 時間単位で利用可能		
短時間勤務制度		1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能		
保育サービスの手配・費用補助制度		労働者の子に対する一時的な保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助		労働者負担額の5割以上かつ 事業主負担額が3万円以上 または10万円以上の補助
子の養育のための有給休暇	子の養育を容易にするため休暇制度	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度		合計20時間以上取得
	法を上回る子の看護休暇制度	法定の子の看護休暇制度を上回るものとして、有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度		

助成額

	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

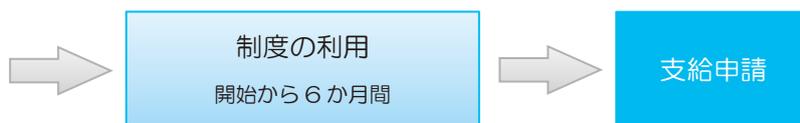
※ 1年度あたり1事業主5人まで

※ 異なる制度を同一時期に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

申請の流れ

- 一般事業主行動計画の作成・提出
- 育児休業制度などを就業規則等に規定
- 柔軟な働き方選択制度等を就業規則等に規定

- プランの作成のための面談
- プランの作成
- プランに基づく円滑な制度利用の支援



6. 不妊治療両立支援コース ※中小企業事業主のみ対象

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

おもな要件

A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

●企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知

（※）所定外労働制限制度／時差出勤制度等／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク

- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則に規定し、労働者へ周知
- 不妊治療と仕事の両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

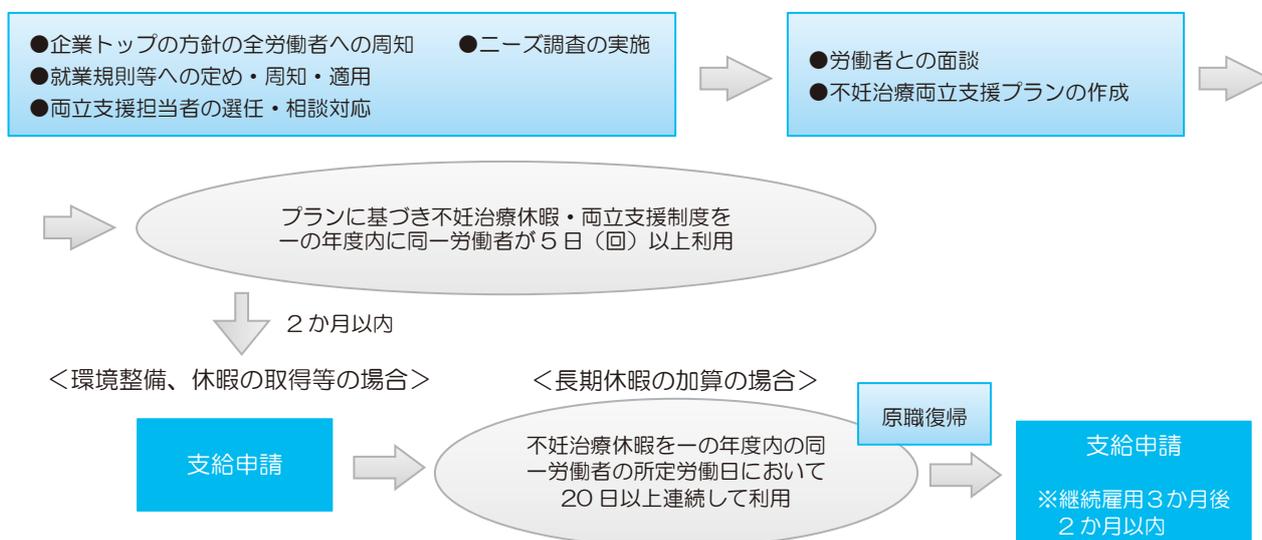
- 不妊治療休暇を1つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

助成額

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

※ A、Bともに1事業主あたり1回限り

申請の流れ



育児休業等に関する情報公開加算

支給額：2万円

※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと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

★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ☑ プランの作成の際には、厚生労働省 HP に掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください
- ☑ プラン策定のノウハウを持つ、「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細は HP をご覧ください。

⇒「厚生労働省 両立プランナー」で検索

「一般事業主行動計画」について

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。

常時雇用する労働者 101 人以上の企業は、行動計画の策定、都道府県労働局への届け出、公表・周知が義務付けられています(100 人以下の企業は努力義務)。

両立支援等助成金では、一般事業主行動計画に関して以下の 4 つ全て行うことが支給要件です（介護離職防止支援コース、不妊治療両立支援コースは除く）。

また、助成金の支給申請時点で行動計画の期間が有効（申請日が行動計画期間内に含まれている）であることが必要です。

【要件】

①行動計画の策定、②社外への公表、③労働者への周知及び④「一般事業主行動計画策定・変更届」の労働局への届出

⇒「両立支援のひろば」で検索。一般事業主行動計画の見本や作成支援ツールがあります。