

事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

拡充 ① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大125万円）

- | |
|--------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：5万円
（育休1か月未満の場合は2万円） |
| ②手当支給総額の3/4（※1）
（上限10万円/月、12か月まで） |

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

新設 ② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大110万円）

- | |
|------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：2万円 |
| ②手当支給総額の3/4
（上限3万円/月、子が3歳になるまで） |

拡充 ③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満	9万円
最長：6か月以上	67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

加算 一定の場合に助成金の支給額が加算されます**A. 有期雇用労働者加算**

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合に、支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

注意事項

- 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。
※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。
- **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて
 - ・育児休業取得者と制度利用者の合計で**1年度10人まで**
 - ・初回の対象者が出てから**5年間**となります。
- 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、①と③の助成金は**いずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ利用可能**です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。
- ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**
 - ・**出生時両立支援コース（第1種）**
※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象
 - ・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**
※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象
 のいずれか一方と**併用可能**です。

中小企業の範囲 ➢ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



2024年2月15日作成

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する
柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、
原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、
請求すれば所定外労働の制限（残業免除）
を受けることが可能



改正後

- **小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に**

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- **3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。**

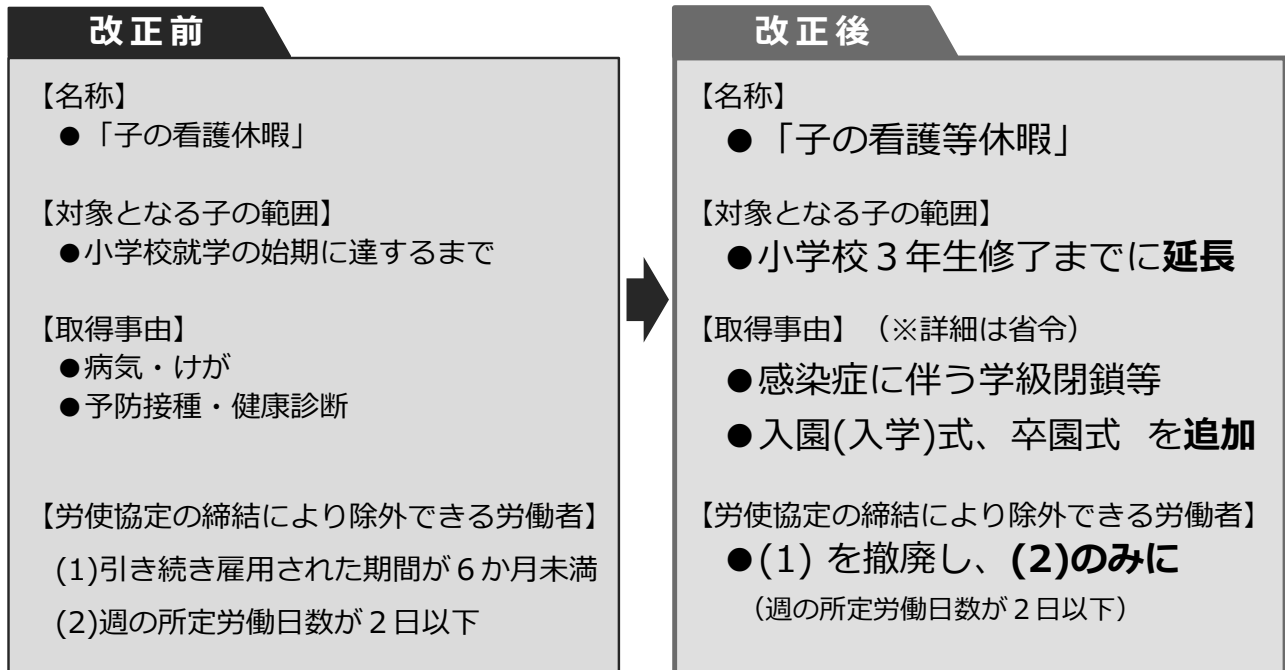


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

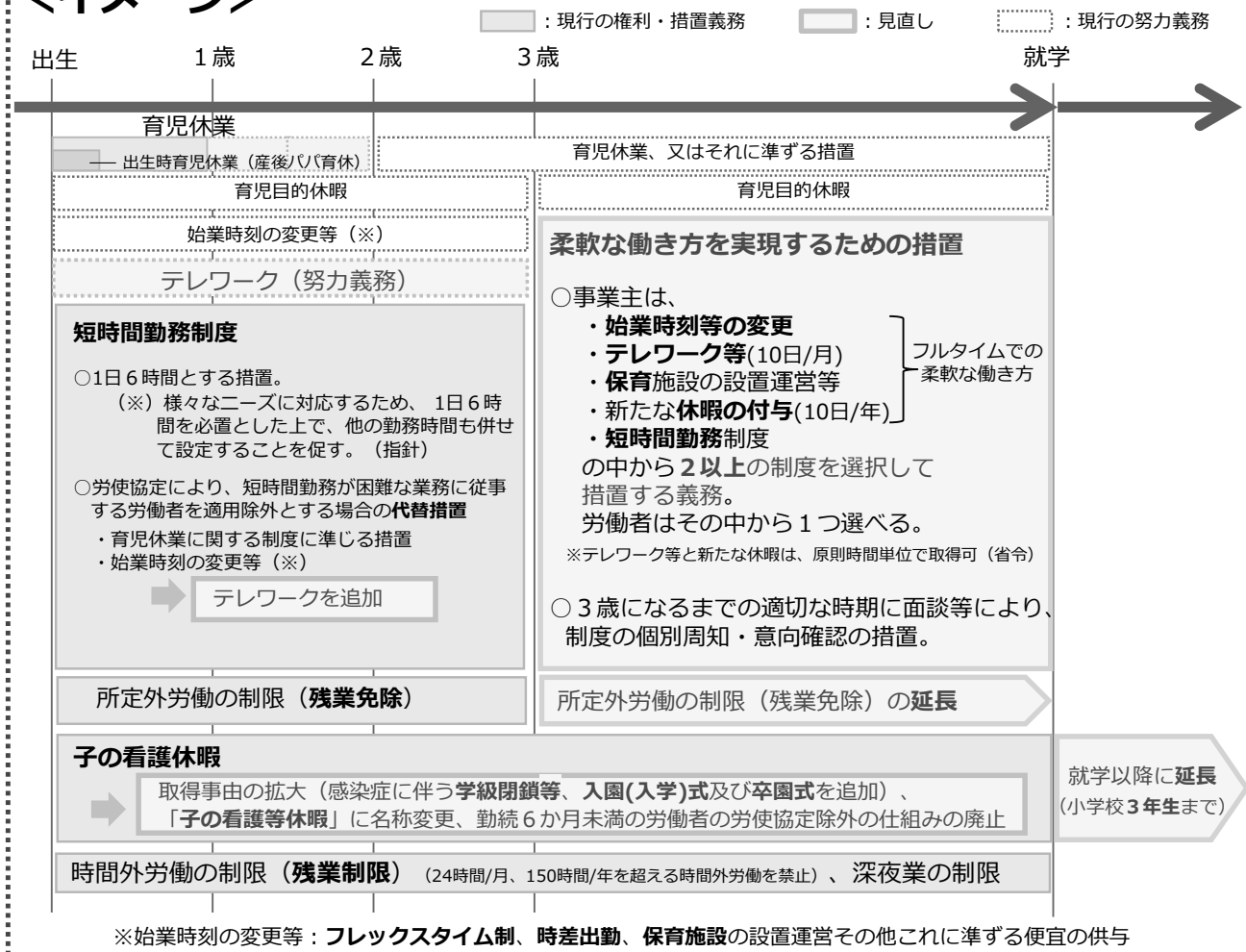
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日



<イメージ>



⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 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聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 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を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。（現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。）

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

- ※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
 - ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**（※面談・書面交付等による。詳細は省令。）
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か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**

業務過多にお悩みのあなたへ

業務を見直してみませんか？

業務棚卸・切り出しとは？

業務棚卸・切り出しとは、社内の業務を洗い出して整理し、業務の一部を独立させて別の担当者へ委ねることです。業務棚卸・切り出しを行うことで、業務の効率化や専門性の向上、コスト削減などが見込めます。

こんなことをお聞きします

現在のお困りごと
着手できてないこと
いつかやりたいこと

担当の社員が
本来やるべきこと
新たな社員がやることで
効率的な仕事

新たな人材に
任せられる業務

※中小企業が対象となります。

頼れる専門家に
無料相談！



オーアンドオーコミュニケーション
代表 大山美智代氏

コミュニケーション・アカデミー（東京）に入社し、ビジネスコミュニケーションに関する様々な研修を担当する。現在は、沖縄、東京両地にて、企業の特性、環境に合わせた研修を企画提案、実施している。



株式会社インサイトクルー
代表取締役 金城寛人氏

経営コンサルタント・中小企業診断士。新規事業開発や採用支援、組織改善といった経営コンサルティングや、中期経営計画の策定支援や、DX支援、経営相談など多岐にわたる企業支援をしている。



イコールパートナー株式会社
代表取締役 西川利明氏

コンピューターメーカーで毎年1000人規模の採用と4000人規模の国内・海外人事に携わる。現在は、HRビジネスパートナーとして、経営戦略と現場力の差を埋めるための社員教育・組織開発サービスを県内企業に提供している。



おもろ社会保険労務士事務所 社会保険労務士
平田勇次氏

「おもろ社会保険労務士事務所」代表。人事労務に関する手続、就業規則の整備、企業の人事労務コンサルティングなどで多数の企業を支援。メンタルヘルス、ハラスメント対策、働き方改革などのセミナーも行っている。

支援の流れ

1



事務局にお問合せ

2



事前ヒアリング

3



専門家を選定

4



日程調整

5



専門家を派遣
(3回まで/社)

主催：◎ 沖縄県商工労働部 雇用政策課

委託事業者 株式会社琉球新報開発・株式会社うむさんラボ

お問合せ 多様な働き方事務局（株式会社琉球新報開発内）

住所：那覇市天久905琉球新報天久ビル3階

☎ 098-865-5270（平日9:30～18:00）

多様な働き方
パッチング支援ナビ

お申込みは
こちらから



貴社の

企業の皆様へ

人材確保



奨学金返還支援事業

を応援します!

企業負担の最大50%を補助いたします!



奨学金返還支援制度のHPはこちら!!

対象企業

- 沖縄県内に本社のある中小企業
- 就業規則等で従業員への奨学金返還支援制度を有する企業

※新たに支援制度を創設する企業も対象

対象従業員

- 正社員である者
- 当該企業へ就職後5年以内の者
- 申請年度末時点で35歳未満の者 ほか

補助金額

- 企業負担の最大50%
- 従業員一人につき年間最大9万円

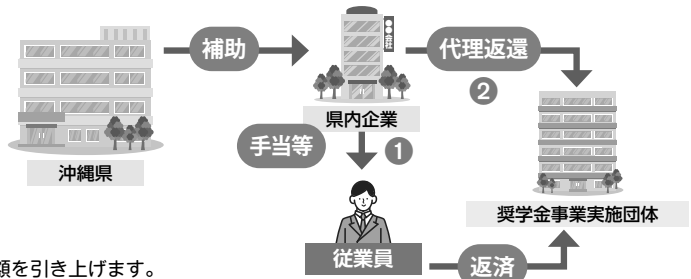
※沖縄県所得向上応援企業認証の取得企業は補助割合と金額を上げます。その他の認証制度についても令和6年度から同様の措置を実施する予定です。

【活用イメージ】

例) 従業員の年間返済額を24万円(月2万)と仮定、企業が2分の1支援を行う場合

従業員…年間12万円返済
 企業…年間6万円負担
 県補助…年間6万円補助

企業の従業員支援



※企業は①または②による返還支援が可能

お問い合わせ： 沖縄県商工労働部雇用政策課 TEL:098-866-2324



沖縄県商工労働部 企業認証制度

沖縄県所得向上応援企業 認証制度



従業員の所得向上に積極的に取り組む企業を認証する制度です。県では、県補助制度での優遇、セミナー開催等を通じて認証企業の取組を応援しています。



沖縄県所得向上応援認証企業



雇用政策課：098-866-2324

沖縄県人材育成企業 認証制度



スキルアップやキャリア形成などの人材育成に優れた企業を県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取組を促し、「雇用の質」の向上を目指します。



雇用政策課：098-866-2324

沖縄県ワーク・ライフ・バランス 企業認証制度



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に積極的に取り組む企業を『沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業』として認証を行っています。



ワーク・ライフ・バランス
認証企業



労働政策課：098-866-2366



経営革新計画 認証制度



新商品の開発、新たなサービスの提供など、経営革新（新たな取り組みによる経営の向上）にチャレンジする中小企業の計画を承認し、支援する制度です。



中小企業支援課：098-866-2343

パートナーシップ構築宣言とは…

サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言するものです。



沖縄総合事務局経済産業部中小企業課：TEL.098-866-1755



沖縄県所得向上応援企業認証制度
沖縄で働く、をもっと豊かに

沖縄県は

「給与所得」 向上に取り組む 企業を

応援します



OKINAWA HUMAN POWER

主な
認証の
要件

沖縄県内に本社又は事業所があり、 認証基準を満たす法人

※その他要件がございます。詳しくはホームページまたは問い合わせ先まで

これから
取り組む企業も
ぜひ活用して
ほしい

認証企業ってどんな企業？

POINT
1

これまで従業員の月額給与の向上や
正規雇用化に努めてきた

POINT
2

今後、3年間で給与の
総支給額を増やす計画がある

POINT
3

これまで人材育成や持続的な
生産性向上に取り組んできた

POINT
4

今後も従業員の所得向上の
仕組み作りやスキル向上の
支援に取り組んでいきたい



利益を従業員に還元する取り組みが社会全体の好循環につながることを目指します！

◎ 沖縄県