

## 両立支援等助成金

～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～

石川労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 両立支援等助成金（令和6年度）

## 各コースの概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

### コース名／コース内容

#### 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

#### 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

#### 育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得）  
➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始  
1人目 20万円  
2～3人目 10万円
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等）  
➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等  
1年以内達成：60万円  
2年以内達成：40万円  
3年以内達成：20万円
- ①育休取得時 30万円  
➢ プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、  
➢ 育休から復帰後、継続雇用 有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 30万円
- ①育児休業中の手当支給 最大125万円  
・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）  
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 最大110万円  
・業務体制整備経費：2万円  
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円  
代替期間に応じ以下の額を支給  
・最短：7日以上：9万円  
・最長：6か月以上：67.5万円  
※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

### 加算措置／加算額

#### <出生時両立支援コース>

- ①第1種  
1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算  
②第2種  
第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円加算

#### <育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給  
業務代替手当の支給額を4/5に割増
- ③育児休業中の新規雇用  
代替期間に応じた支給額を割増  
最大82.5万円  
・最短：7日以上：11万円  
・最長：6か月以上：82.5万円  
育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合  
①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）

#### <各コース共通>

##### 育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算  
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数  
※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

#### 柔軟な働き方選択制度等支援コース(仮称)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円  
※1年度5人まで

#### 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

介護休業 ①休業取得時 30万円  
②職場復帰時 30万円  
※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで  
介護両立支援制度 30万円

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算

➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算

➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算

#### 不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用

環境整備、休暇の取得等 30万円  
➢ 対象労働者が5日（回）以上制度を利用 ※1回限り

#### 長期休暇の加算

- 1事業主当たり、30万円  
➢ 労働者が休暇制度を連続20日以上取得し、原職に復帰後3か月以上継続勤務  
※環境整備、休暇の取得等の対象者が連続20日以上休暇取得する場合に対象

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の**業務を代替する体制**を整備した中小企業事業主を支援

## I 手当支給（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

- ①育児休業取得者や業務代替者の**業務の見直し・効率化**を行うこと
- ②代替業務に対応した**手当等の制度を就業規則に規定**すること
- ③育児休業取得者に**7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業**を取得させること
- ④③の育児休業中の**業務代替期間について、手当等による賃金増額**を行っている
- ⑤（③の育児休業期間が1か月以上の場合）  
育児休業終了後に**原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用**していること

### 助成額

**最大125万円**

- 1. **業務体制整備経費：5万円** ※育児休業期間が1ヶ月未満の場合は2万円
  - 2. **業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3／4** <プラチナくるみん認定事業主は4／5>  
※手当の対象人数にかかわらず、支給総額を対象として計算。（10万円／月が助成金の上限）  
※代替期間12か月分まで対象
- ◎有期雇用労働者加算：一人あたり10万円を加算
- ◎育児休業等に関する情報公表加算：1回限り2万円を加算

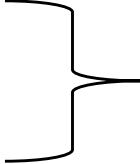
# 育児中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## I 手当支給（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

#### ① 育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行うこと

- 『業務の一部の休止・廃止』  
『手順・工程の見直し等による効率化、業務量の減少』  
『マニュアル等の作成による業務、作業手順の標準化』
  - 育児休業取得者の業務の分担を明瞭化  
→ 業務代替者に対し、**代替業務の内容・賃金について面談**で説明
  - **業務代替期間の開始日まで**に実施
- 
- いずれか一つの実施

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## I 手当支給（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

②代替業務に対応した**手当等の制度を就業規則等に規定**すること

- **業務代替期間の開始日まで**に規定すること

#### <就業規則等への規定例>

〇条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者及び勤務時間を短縮する制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、その業務内容に応じて1か月当たり〇万円を限度に支給する。

④**業務代替期間について、手当等による賃金増額**を行っている

- 代替業務に対応した賃金制度であること 例：『**業務代替手当**』『**特別業務手当**』『**応援手当**』など
- 労働時間に応じた支給ではなく、**代替する職務内容を評価するもの**であること
- 規定された制度に基づき、業務代替者の賃金が増額されていること

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## I 手当支給（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

#### ③育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させること

- 産後休業から連続して育児休業を取得する場合…産後休業を含めて7日以上であれば可
- 対象者について、**育児休業の開始日及び職場復帰後、支給申請日までの間は雇用保険被保険者として雇用**していること
- 今年1月から7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業も助成金の支給対象に  
→比較的短い休業期間でも助成金を利用しやすく変化

#### ⑤（③の育児休業期間が1か月以上の場合）

育児休業終了後に**原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用**していること

- 「**原職**」…休業前に就いていた部署（例：〇〇課や〇〇係）と同一の部署かつ職務であること
- **対象者の復帰後の職制上の地位が休業前を下回っていないこと**



# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅱ 手当支給（短時間勤務）…育児短時間勤務を利用する労働者の代替

### 主な支給要件

- ①制度利用者や業務代替者の**業務の見直し・効率化**を行うこと
- ②代替業務に対応した**手当等の制度を就業規則に規定**すること
- ③制度利用者に**1か月以上の育児のための短時間勤務**を利用させること
- ④③の制度利用期間中の**業務代替期間について、手当等による賃金増額**を行っている

### 助成額

**最大110万円**

#### 1. 業務体制整備経費：2万円

#### 2. 業務代替手当：業務代替者に支給した**手当の総額の3／4**

※手当の対象人数にかかわらず、支給総額を対象として計算（3万円／月が助成金の上限）

※子が3歳になるまでの期間が対象

◎有期雇用労働者加算：一人あたり10万円を加算

◎育児休業等に関する情報公表加算：1回限り2万円を加算

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅱ 手当支給（短時間勤務）…育児短時間勤務を利用する労働者の代替

### 主な支給要件

#### ①制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行うこと

- 『業務の一部の休止・廃止』

『手順・工程の見直し等による効率化、業務量の減少』

『マニュアル等の作成による業務、作業手順の標準化』

いずれか一つの実施

- 制度利用者の業務の分担を明瞭化

→ 業務代替者に対し、**代替業務の内容・賃金について面談**で説明

- **業務代替期間の開始日まで**に実施



# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅱ 手当支給（短時間勤務）…育児短時間勤務を利用する労働者の代替

### 主な支給要件

②代替業務に対応した**手当等の制度を就業規則等に規定**すること

- **業務代替期間の開始日まで**に規定すること

#### <就業規則等への規定例>

〇条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者及び勤務時間を短縮する制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、その業務内容に応じて1か月当たり〇万円を限度に支給する。

④**業務代替期間について、手当等による賃金増額**を行っている

- 代替業務に対応した賃金制度であること 例：『**業務代替手当**』『**特別業務手当**』『**応援手当**』など
- 労働時間に応じた支給ではなく、**代替する職務内容を評価するもの**であること
- 規定された制度に基づき、業務代替者の賃金が増額されていること

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅱ 手当支給（短時間勤務）…育児短時間勤務を利用する労働者の代替

### 主な支給要件

③制度利用者に **1か月以上の育児のための短時間勤務制度** を利用させる

- **3歳未満の子を養育する労働者**
- 1日の**所定労働時間が7時間以上**の労働者について、1日の**所定労働時間を1時間以上短縮している制度**であること

### <就業規則等への規定例>

#### 第〇条（育児短時間勤務制度）

3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第●条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 裁量労働制、事業外みなし労働時間制、変形労働時間制の適用あり…支給対象外
- **出退勤時間がタイムカード等の書面で確認できない場合…支給対象外**
- 週または月の所定労働時間が短縮されていない場合…支給対象外

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅲ 新規雇用（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

- ①育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる（新規の派遣受入れを含む）
- ②育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させること
- ③①で雇い入れた労働者が、②の育児休業期間中に業務を代替すること
- ④（②の育児休業が1か月以上の場合）  
育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用していること

### 助成額

「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて支給

- 7日以上14日未満 : 9万円 <11万円>
- 14日以上1か月未満 : 13.5万円 <16.5万円>
- 1か月以上3か月未満 : 27万円 <33万円>
- 3か月以上6か月未満 : 45万円 <55万円>
- 6か月以上 : 67.5万円 <82.5万円>

※<>内はプラチナくるみん認定事業主への割増支給額

◎有期雇用労働者加算：一人あたり10万円を加算

◎育児休業等に関する情報公表加算：1回限り2万円を加算

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅲ 新規雇用（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

- ① 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる（新規の派遣受入れを含む）
- ③①で雇い入れた労働者が、②の育児休業期間中に業務を代替する
  - 育児休業取得者の業務を代替していること
    - ✓ 複数の業務のうち一部のみの代替をする者でも可
    - ✓ 複数の代替要員での分担も可
  - 育児休業取得者と**同じ事業所、同じ部署**で勤務していること
  - 所定労働時間が**育児休業取得者の2分の1以上**であること
    - ✓ 複数の代替要員を確保した場合：全代替要員の所定労働時間を合算して比較
  - 育児休業取得者の業務について、育児休業期間中に代替した期間が存在すること
  - 代替要員の雇用・派遣を開始した時期が、**妊娠の事実を事業主が知った日以降**であること

# 育休中等業務代替支援コースについて

育児休業取得者や育児短時間勤務利用者の業務を代替する体制を整備した中小企業事業主を支援

## Ⅲ 新規雇用（育児休業）…育児休業を取得する労働者の代替

### 主な支給要件

#### ②育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させること

- 産後休業から連続して育児休業を取得する場合…産後休業を含めて7日以上であれば可
- 対象者について、**育児休業の開始日及び職場復帰後、支給申請日までの間は雇用保険被保険者として雇用**していること
- 今年1月から7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業も助成金の支給対象に  
→比較的短い休業期間でも助成金を利用しやすく変化

#### ④（②の育児休業期間が1ヶ月以上の場合）

育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3ヶ月以上継続雇用していること

- 「原職」…休業前に就いていた部署（例：〇〇課や〇〇係）と同一の部署かつ職務であること
- **対象者の復帰後の職制上の地位が休業前を下回っていないこと**

# 柔軟な働き方選択制度等コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

## 主な支給要件

- ①育児を行う労働者の**柔軟な働き方を選択できる制度を2つ以上導入**すること
- ②「**育児に係る柔軟な働き方支援プラン**」により、  
制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを**支援する方針を社内周知**すること
- ③助成金の対象労働者（制度利用者）と**面談を実施し、「面談シート」に記録**すること
- ④面談結果を踏まえ、制度利用者の「**育児に係る柔軟な働き方支援プラン**」を**作成**すること
- ⑤制度利用開始から6か月間で**柔軟な働き方を可能とする制度を、一定の基準以上利用**していること

## 助成額

導入した制度の数に応じて支給

- ◆制度を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合：20万円
- ◆制度を3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合：25万円
- ◎育児休業等に関する情報公表加算：1回限り2万円加算



# 柔軟な働き方選択制度等コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

## 主な支給要件

①育児を行う労働者の柔軟な働き方を選択できる制度を2つ以上導入すること

➤ 制度の内容・手続きについて、対象労働者の**制度利用開始日の前日までに規定**すること

➤ **子が3歳以降小学校就学前までの労働者**が利用できる制度として設けること

※対象労働者の子が3歳未満の場合：**規定があれば助成金の対象**（育児のための短時間勤務制度のみ対象外）

制度の名称	導入すべき主な内容
①( i )フレックスタイム制	日々の始業・終業予定時刻や労働時間を労働者が決定
①( ii )時差出勤制度	始業・就業時刻の1時間以上の繰り上げまたは繰り下げ
②育児のためのテレワーク等	自宅等での勤務を可能とする ・勤務日の半数以上利用可能 ・時間単位で利用可能
③短時間勤務制度	所定労働時間を1日1時間以上短縮
④保育サービスの手配・費用補助	労働者の子に対する一時的な保育サービスを手配し、費用の全部／一部を補助
⑤( i )子の養育を容易にするための休暇制度	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
⑤( ii )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

# 柔軟な働き方選択制度等支援コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

## 主な支給要件

### ②「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、

制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを**支援する方針を社内周知**すること

#### ✓「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」とは

...育児を行う労働者が、**制度の利用や制度利用後のキャリア形成を円滑に行える**よう、**事業主が労働者ごとに作成**する計画

#### ➤ **明文化した文書等で周知**すること

#### <就業規則等への規定例>

会社は、育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度の利用及び制度利用後のキャリア形成を円滑にすることを支援するために、当該労働者ごとに「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランは、利用予定の制度の内容、円滑な制度利用のための制度利用期間中の業務体制の検討に関する取組及び制度利用後のキャリア形成を円滑にするための措置を含むものとし、制度利用を希望する労働者との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

#### ➤ 周知は、**制度利用開始日の前日まで**に行うこと

# 柔軟な働き方選択制度等支援コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

## 主な支給要件

③助成金の対象労働者（制度利用者）と面談を実施し、「面談シート」に記録すること

- 上司または人事労務担当者が面談を行う

※対面での実施が困難→電話、メール等による調整でも可

- **社内の業務体制**をどのように構築するか
- **制度利用後のキャリア形成**について、対象労働者の希望を踏まえ検討

④面談結果を踏まえ、制度利用者の「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成すること

- 「対象労働者が利用する制度の内容及び円滑な利用のための措置として、**対象労働者の利用期間中の業務体制の検討に関する取組**」  
「対象労働者の**制度利用後のキャリア形成を円滑にするための措置**」  
⇒上記の**両方を盛り込む内容**であること
- **制度利用開始日の前日まで**に行うこと

# 柔軟な働き方選択制度等コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

## 主な支給要件

- ⑤制度利用開始から6か月間で**柔軟な働き方を可能とする制度を、一定の基準以上利用**していること
- 対象労働者が、**プランに基づいて「柔軟な働き方選択制度等」のうちの1つを利用**し、下記の基準を満たしていること
  - **制度利用開始日から起算して6か月以内の実績**が対象
  - 複数の制度利用があっても**実績の合算は不可**

制度の名称	利用実績の基準
①( i )フレックスタイム制	合計20日以上
①( ii )時差出勤制度	合計20日以上
②育児のためのテレワーク等	合計20日以上 (制度利用開始日 = プラン策定後、初回の利用日)
③短時間勤務制度	合計20日以上
④保育サービスの手配・費用補助	(1)労働者の負担額の <b>5割以上かつ事業主の負担額が3万円以上</b> (2)事業主の負担額が <b>10万円以上</b> (制度利用開始日 = プラン策定後、初回の利用日)
⑤( i )子の養育を容易にするための休暇制度	合計20時間以上 (制度利用開始日 = プラン策定後、初回の利用日)
⑤( ii )法を上回る子の看護休暇制度	合計20時間以上 (制度利用開始日 = プラン策定後、初回の利用日)

# 柔軟な働き方選択制度等支援コースについて

令和7年10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」を先取りして取り組んだ中小企業事業主を支援

➤ 令和7年10月以降：支援対象の内容を『法を上回るもの』に見直す予定

現行 (法定通り)	制度 2 つ導入→対象者が制度利用： 2 0 万円 制度 3 つ以上導入→対象者が制度利用： 2 5 万円
令和 7 年10月以降 (法を上回るもの)	制度 3 つ導入→対象者が制度利用： 2 0 万円 制度 4 つ以上導入→対象者が制度利用： 2 5 万円