厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

2025（令和7）年度 両立支援等助成金のご案内

～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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

もくじ

- 両立支援等助成金の概要
- 両立支援等助成金における中小企業の範囲
- 育休中等業務代替支援コースのご案内
- 育休中等業務代替支援コース（手当支給等）
- 育休中等業務代替支援コース（新規雇用）
- 柔軟な働き方選択制度等支援コース

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

両立支援等助成金の概要

事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

男性の育児休業 | 仕事と介護の両立 | 仕事と育児の両立 | 育休中の業務代替負担 | 育児のための柔軟な働き方 | 不妊治療や女性特有の健康問題

育休中等業務代替支援コース （令和6年1月～新設）

設置の背景：

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）において、**男女ともに職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにする**ため、育児休業を支える体制整備（業務を代替する周囲の社員への手当支給等）を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する、とされたことを踏まえたもの。

柔軟な働き方選択制度等支援コース （令和7年4月～新設）

設置の背景：

育児・介護休業法の改正で令和7年10月から**「柔軟な働き方を実現するための措置」が義務化されるため、企業が改正法施行に先んじて取り組むことを促す**もの。令和7年10月以降には、支援対象の内容を『改正後の法を上回るもの』に見直すこととされている。

両立支援等助成金における中小企業の範囲

原則・・・

産業別	要件（AまたはBに当てはまれば該当）	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

2024年12月改正

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）のみ・・・

産業別	要件（AまたはBに当てはまれば該当）	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5,000万円以下	**300人以下**
サービス業	5,000万円以下	
卸売業	1億円以下	
その他	3億円以下	

範囲拡大！

育休中等業務代替支援コースのご案内

育休取得前

育児休業等支援コース
【育休取得時】

【主な支給要件】
・ﾌﾟﾗﾝにより支援する方針の周知
・育児休業前の面談、ﾌﾟﾗﾝ作成
・業務の棚卸・引継ぎ
※１事業主２人まで
（無期・有期雇用１人ずつ）

支給額　30万円

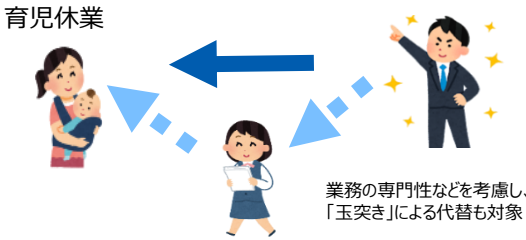
育児休業中

育休中等業務代替支援コース

他に手当支給等（短時間勤務）もあります

①　新規雇用（育児休業）

（例）※６か月以上新規雇用をした場合

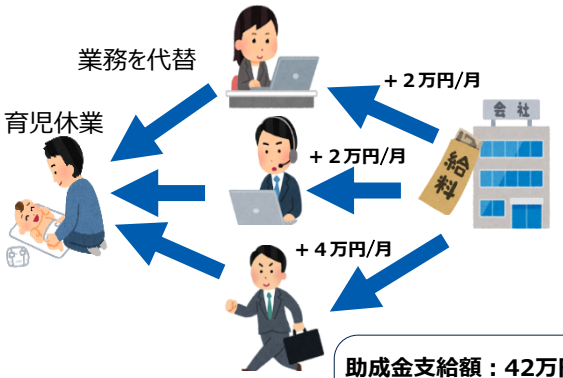


助成金支給額：67.5万円
※「6か月以上」に該当するケース

支給額
①新規雇用（育児休業）
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　手当支給等（育児休業）

（例）※業務代替手当を2～4万円にした場合



助成金支給額：42万円
【内訳】
業務体制整備経費6万円
手当支給額36万円（手当月額8万円×3/4×6カ月）

支給額
②手当支給等（育児休業）
ABの合計額（最大125万円）
A.業務体制整備経費：6万円
※労務コンサルを委託した場合は20万円
B.手当支給総額の3/4
※上限10万円/月、最大12か月まで

職場復帰後

育児休業等支援コース
【職場復帰時】

【主な支給要件】
・職場の情報提供
・職場復帰前の面談
・原職等復帰
・育児休業等支援コース
・【育休取得時】を受給していること
※１事業主２人まで
（無期・有期雇用１人ずつ）

支給額　30万円

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）

令和6年1月1日以降に開始する育児休業（産後休業含む）が対象です！

【主な支給要件】

① **代替業務の見直し・効率化の取り組みの実施**

業務の一部の休止・廃止や、マニュアル等の作成　など

② **対象労働者が7日以上の育児休業を取得・復帰後も支給申請日まで継続雇用**

うち、所定労働日は3日以上含まれていることが必要

③ **代替要員への手当制度を就業規則等に規定し、手当等を支給**

（1か月以上の休業の場合）

④ **原職等に復帰させる旨の規程**

⑤ **原職等に復帰後、3か月以上継続雇用**

Q. どんな手当制度を作ればいい？

A. **代替要員の職務そのものを評価する手当等が支給対象！**

- 例：「業務代替手当」「応援手当」など
- 労働時間に応じた支給方法は？
- 手当額の下限は？

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）

AとBの合計額が支給されます！

【支給額】

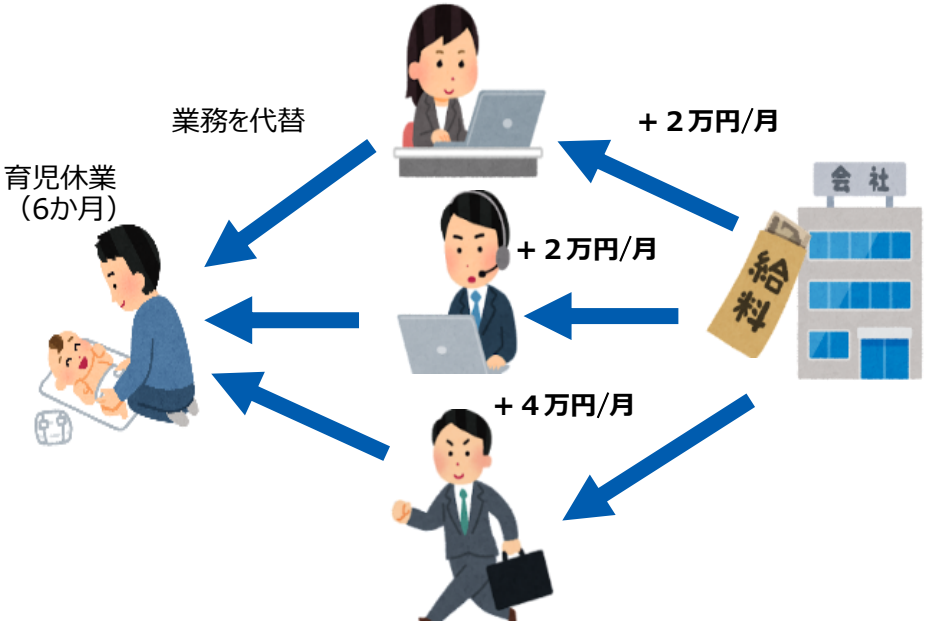
A. 業務体制整備経費：**6万円**

※労務コンサルティングを委託した場合は**20万円**

B. 手当支給総額の3/4：**最大120万円**

※上限10万円/月、最大12か月まで

→**最大140万円**/人



イラスト例の場合（※業務代替手当を2～4万円にした場合）
助成金支給額：42万円
【内訳】
業務体制整備経費6万円
手当支給額36万円（手当月額8万円×3/4×6カ月）

育休中等業務代替支援コース（新規雇用）

令和6年1月1日以降に開始する育児休業（産後休業含む）が対象です！

【主な支給要件】

① 代替要員を新規雇用または派遣受け入れで確保

育休取得者と同じ事業所・部署であること、所定労働時間が育休取得者の2分の1以上であることが必要

② 対象労働者が7日以上の育児休業を取得・復帰後も支給申請日まで雇用継続

うち、所定労働日は3日以上含まれていることが必要

（1か月以上の休業の場合）

③ 原職等に復帰させる旨の規程

④ 原職等に復帰後、3か月以上継続雇用

Q.「原職」とは？

A. **休業前に就いていた部署と同一の部署かつ同一の職務のこと**

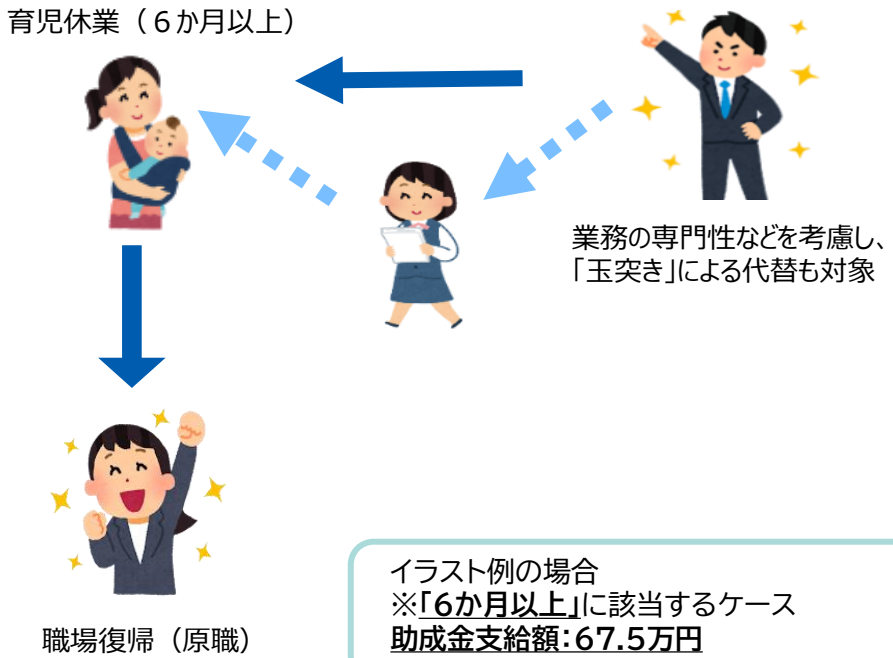
- 職場復帰後の職制上の地位は？
- 雇用形態や給与形態は？

育休中等業務代替支援コース（新規雇用）

「育児休業期間中に業務代替をした期間」に応じて支給額が決まります！

【支給額】

- 7日以上14日未満　：9万円
- 14日以上1か月未満　：13.5万円
- 1か月以上3か月未満　：27万円
- 3か月以上6か月未満　：45万円
- 6か月以上　：**67.5万円**



イラスト例の場合
※「6か月以上」に該当するケース
助成金支給額：67.5万円

柔軟な働き方選択制度等支援コース

「柔軟な働き方選択制度」等を複数導入→利用者がでれば申請可能！

【主な支給要件】

① 柔軟な働き方選択制度等を2つ以上導入

② 労働者との面談を実施し、プランを策定・実施

③ 制度利用開始から6か月の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用

フレックスタイム制度や
時差出勤制度

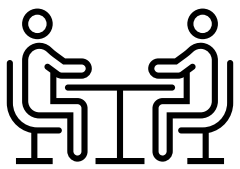
短時間勤務制度

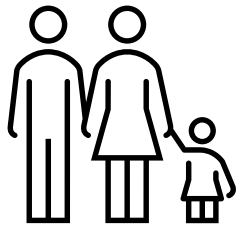
育児のためのテレワーク等

法を上回る
子の看護等休暇制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度

保育サービスの
手配及び費用補助





柔軟な働き方選択制度等支援コース

助成金を受給するためには、法定の内容を上回る必要があります

制度の名称		助成対象となる導入内容	改正育児・介護休業法で定める内容
①	(1)フレックスタイム制度	法通りで可	
	(2)時差出勤制度	始業または終業時刻を**1時間以上**繰り上げ・繰り下げられる	下限なし
②	育児のためのテレワーク等	週又は月あたりの**勤務日の半数以上**で利用可能	10日以上/月利用可能であれば可
③	短時間勤務制度	• **5時間45分～6時間/日** • 上記以外の選択肢 (例:7時間/日、週休3日　など)	6時間/日が含まれていれば可
④	保育サービスの手配及び費用補助	以下のいずれか 1. 利用者の負担額の**5割かつ3万円以上** 2. 利用者の負担額のうち**10万円以上**	下限なし
⑤	(1)子の養育を容易にするための休暇制度	• **有給の休暇**であること • 1年度あたり**10労働日以上**の付与	• 有給/無給を問わない • 子一人あたり5日以上の付与で可
	(2)**法を上回る子の看護等休暇制度**		

柔軟な働き方選択制度等支援コース

制度導入数により支給額が決まります！

【支給額】

■ 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：**30万円**

R7.10以降は、支援対象が
改正後の法を上回るものに見直される予定です！

＜改正法施行後＞

■ 制度を**3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**4つ以上**導入し、対象労働者が制度を利用した場合：**30万円**

① テレワーク
② 養育両立支援休暇

月の半数以上で
テレワーク利用

イラスト例の場合
※「2つ導入」に該当するケース
助成金支給額：20万円

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりに是非ご活用ください

ほかにも労働者の様々な課題に対応したコースをご用意しています！

- ✓出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）
- ✓介護離職防止支援コース
- ✓育児休業等支援コース
- ✓不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

両立支援等助成金　厚生労働省　検索

くるみん・プラチナくるみん認定企業事業主は
助成金の優遇措置を受けられます
（出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コース）

中小企業事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

男性の育児休業取得促進	>>>	1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
仕事と介護の両立支援	>>>	2 介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援	>>>	3 育児休業等支援コース
業務代替者への手当支給等	>>>	4 育休中等業務代替支援コース
育児期の柔軟な働き方整備	>>>	5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
仕事と不妊治療等の両立支援	>>>	6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース ＼NEW／

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、**男性労働者**が**育児休業を取得**した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	**第1種** 男性の育休取得	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** 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP ＆ 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※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、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

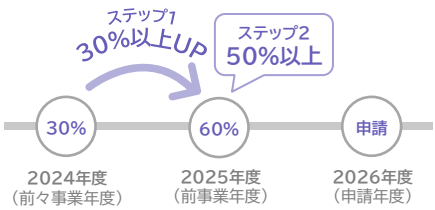
① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- ●育児・介護休業法等に定める**雇用環境整備の措置を複数実施**　★1
- ●育児休業取得者の業務代替者の**業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施**　★2
- ●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日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ●★1および★2の実施
- ●以下のいずれかを達成
  - A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して**30%以上UP＆育休取得率50%以上**(※)
  - B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ**申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上**

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の**円滑な介護休業の取得・職場復帰**に取り組み、労働者が**介護休業を取得**した場合や、**介護両立支援制度**を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別		要件	支給額(※)
①	介護休業		対象労働者が**介護休業を取得＆職場復帰**	40万円
②	介護両立支援制度		A:制度を**1つ導入**＆対象労働者が**当該制度を利用**	20万円
			B:制度を**2つ以上導入**＆対象労働者が**当該制度を1つ以上利用**	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の**業務代替要員**を**新規雇用**または**派遣で受入**	20万円
		(2)手当支給等	A:**介護休業取得者の業務代替者**に**手当を支給**	5万円
			B:**介護短時間勤務者の業務代替者**に**手当を支給**	3万円

(※)支給額は、休業取得／制度利用者1人当たり。 ①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- ●介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- ●労働者との**面談を実施**し、**プラン(P.4参照)を作成・実施** ★2
- ●対象労働者が**連続5日以上の介護休業を取得**し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ●★1および★2の実施
- ●いずれかの**介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し**、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度…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 ／ 在宅勤務制度 ／ フレックスタイム制度 ／ 法を上回る介護休暇制度 ／ 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- ●**対象労働者**が**介護休業を連続5日以上取得し**、業務代替要員を**新規雇用**または**派遣受入**で確保

(2)手当支給等

- ●業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定**
- ●対象労働者が**介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用**し、業務代替者への**手当支給等**

3 育児休業等支援コース

円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の**円滑な育児休業の取得・職場復帰**に取り組み、労働者が**育児休業を取得**した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- ●育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- ●労働者との**面談を実施**し、**プラン(P.4参照)を作成・実施**
- ●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、対象労働者が**連続3か月以上の育児休業**(引き続き休業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

4 育休中等業務代替支援コース

まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を**代わりに行う労働者に手当を支給**、

または**代替要員を新規雇用**（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等（育児休業）	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	**最大140万円**（A＋B） うち最大**30万円**を先行支給！ A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当　：最大120万円（手当支給総額の3/4）
②	手当支給等（短時間勤務）	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	**最大128万円**（A＋B） うち最大**23万円**を先行支給！ A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当　：最大108万円（手当支給総額の3/4）
③	新規雇用（育児休業）	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	**最大67.5万円**（代替期間に応じた額を支給） 〇最短（7日以上14日未満）：　9万円 〇最長（6か月以上）　　：67.5万円

（※）①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

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　★1
- ●業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定**　★2
- ●対象労働者が**7日以上の育児休業**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**手当支給等**（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）

- ●★1および★2の実施
- ●対象労働者が**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**手当支給等**（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日以上の育児休業**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）

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、**対象労働者が制度を利用**した場合に受給できる助成金です。

支給要件	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事業主1年度5人まで。

おもな要件

- ●**柔軟な働き方選択制度等**（下記）を**2つ以上導入**
- ●柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- ●労働者との**面談を実施**し、**プランを作成・実施**
- ●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**

▼柔軟な働き方選択制度等（5つ）　※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- フレックスタイム制度・時差出勤制度
- テレワーク等
- 短時間勤務制度
- 保育サービスの手配、費用補助制度
- 子の養育を容易にするための休暇制度・法を上回る子の看護等休暇制度

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース ＼NEW／

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい**環境整備**に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日（回）利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

●A～Cそれぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
（※）休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等

●労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任

●対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日（回）利用

■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件（AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当）	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！

●「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。

両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局（申請先）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

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。