

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は、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。

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 ※4

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A、Bの合計額を支給
（最大260万円）

A. 業務体制整備経費：6万円（※1）
（育休1か月未満の場合は2万円）

B. 手当支給総額の3/4（※2）
（上限10万円/月、24か月まで）

※1 労務コンサルを外部の専門事業者に委託した場合は20万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

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 ※4

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A、Bの合計額を支給
（最大128万円）

A. 業務体制整備経費：3万円（※1）

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）

※1 労務コンサルを外部の専門事業者に委託した場合は20万円

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（※3）

最短：7日以上14日未満 9万円
最長：1年以上 81万円

※3 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、1年以上：99万円など

特定事業主の範囲 ▶ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に特定事業主と扱われます。

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300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300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300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

※4 ①、②のみ企業規模要件なし

企業活用例は裏面をCheck ▶▶▶

両立支援等助成金の企業活用例

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)

A 育休取得者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

育休を取るAさんに代わって業務を行う、周囲の従業員の負担軽減とモチベーションアップが必要。

●企業側の取組

- 社労士に委託して、1, 2の取組を実施。
1. 就業規則等に「業務代替手当」を規定。
対象者:業務を代替する係の全員
支給額:一律月3万円/人
 2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Aさんは育児休業を取得(1年間)、
Aさんの業務代替者3人に手当を支給。

助成金を活用

●助成内容<令和6年4月1日の支給要領を適用> 合計86万円を受給!

- ① 業務体制整備費 5万円
- ② 業務代替手当 81万円(手当支給の3/4)

●手当支給による効果

- ・周囲の従業員の負担軽減とモチベーションアップにつながった。
- ・お互いが支え合うという意識が生まれたことで、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりができた。

B 育休取得者の代替要員を新規で雇用した場合

●課題

育休を取るBさんに代わって業務を行う労働者がおらず、人手が足りない。
業務が忙しかったため、育休を取りづらい雰囲気があった。

●企業側の取組

- Bさんの代替要員を新たな雇い入れで確保。
- 就業規則等に原職等復帰について規定。
- Bさんは育児休業を取得(1年間)
業務代替者はBさんの業務を1年間代替。

助成金を活用

●助成内容

67.5万円を受給!

- ① 業務代替手当 67.5万円(最長6か月)

※令和8年4月からは最長1年間へ拡充

「両立支援のひろば」で育休取得率等を掲載すれば、**2万円**の情報公表加算あり

●新規雇用による効果

- ・代替者は、業務代替後も継続して就業しており、不足していた人材の確保につながった。
- ・代替者がいたことで、安心して育児休業に専念することができたとの声があった。
- ・育児休業を取得しやすい雰囲気づくりができ、離職防止にもつながった。

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、下記連絡先まで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



【お問い合わせ先】 長野労働局 雇用環境・均等室

TEL : 026 - 223 - 0560