事業主の皆さまへ

厚生労働省・長野労働局



育児・介護と仕事の両立を支援！



長野県内企業 活用事例集

助成金活用で実現した 働きやすい職場づくりの実践事例

両立支援等助成金とは、仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのため、各取組を行った事業主を支援する制度です。
本事例集では、助成金を活用し、仕事と家庭の両立支援に取り組んだ事業主の取組を紹介します。

掲載事例	申請コース・種別	従業員数	事業内容
1	出生時両立支援コース	73名	建設業 砂利採取業
2	育児休業等支援コース	46名	医療業（病院）
3	育休中等業務代替支援コース	19名	自動車整備、 自動車販売
4	柔軟な働き方選択制度等 支援コース	80名	福祉サービス業
5	介護離職防止支援コース	165名	社会福祉業 （生活介護、就労支援）
6	不妊治療及び女性の 健康課題対応両立支援コース	56名	総合工事業 （建築、土木、住宅）

両立支援等助成金は全6コースになります。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、長野労働局　雇用環境・均等室までお問い合わせください。

お問い合わせ先：長野労働局
雇用環境・均等室
連絡先 026-223-0560

両立支援等助成金の
詳細はこちら ▶

両立支援等助成金 の 企業活用事例

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

	種別	おもな要件	支給額
①	男性労働者の育児休業取得	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	男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP ＆ 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。
※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。
※男性労働者の育児休業取得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）との併給はできません。

事例1 雇用環境整備を行い、男性労働者が育児休業を取得した場合

●課題

従業員の育児休業制度に関する理解不足

●企業側の取組

○雇用環境整備の措置を（育児休業制度の方針周知、育児休業に関する相談体制の整備等）を実施

○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

○Aさんは子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得（18日間）

助成金を活用

●助成内容

合計40万円を受給！

①男性労働者の育児休業取得（3人目） 10万円
※上限である3人目まで受給済み

●男性の育児休業取得による効果

・男性の育児休業への意識が高まり、社員同士がお互いを支え合う職場風土が醸成された。
・優秀な人材の確保・定着ができた。

2 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

	種別	おもな要件	支給額
①	育休取得時	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	30万円
②	職場復帰時	対象労働者を原則として原職等に復帰させ、6か月以上継続雇用	30万円

※①②とも1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）。
※②は「①育休取得時」と同一の労働者のみ対象。

事例2 対象労働者が育児休業を取得し、その後職場復帰した場合

●課題

育児休業中の業務引き継ぎ体制の強化が課題となっていた。

●企業側の取組

【育児休業取得時】

○育休復帰支援プランにより育児休業の取得、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、育休復帰支援プランを作成・実施

【職場復帰時】

○育児休業中に職務や業務の情報提供を実施

○Bさんは育児休業を取得（1年間）、その後、原職に復帰し継続就労中。

助成金を活用

●助成内容

合計60万円を受給！

① 育休取得時　30万円
② 職場復帰時　30万円

●育児休業取得・職場復帰による効果

・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。
・育休中に職務に関する情報提供が行われたことにより、復職への不安が軽減され、円滑に職場復帰ができたとの声が挙がっている。

3 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

	種別	おもな要件	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	A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当　：手当支給額の3/4（最大240万円）
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	A 業務体制整備費：最大20万円 B 業務代替手当　：手当支給額の3/4（最大108万円）
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	○最短（7日以上）：9万円 ○最長（1年以上）：81万円

※①②のみ企業規模要件なし。
※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。

事例3 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

○Cさんは育児休業を取得（1年間）、
　C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。

4 柔軟な働き方選択制度等支援コース

	種別	おもな要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

事例4 対象労働者が柔軟な働き方選択制度を利用した場合

●課題

柔軟な働き方制度に関する知識・情報が十分でなかった。

柔軟な働き方選択制度とは
●フレックスタイム制度、時差出勤制度
●育児のためのテレワーク等
●柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
●保育サービスの手配及び費用補助
●養育両立支援休暇制度

●企業側の取組

○柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入
○柔軟な働き方選択制度の利用について社内周知
○労働者との面談を行い、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施

○ Dさんは柔軟な働き方選択制度（養育両立支援休暇）を6か月間で合計20時間以上利用した。

助成金を活用

●助成内容
20万円を受給！
① 制度を3つ導入し、労働者が利用　20万円

●制度導入による効果
・仕事と育児の両立により、ワークライフバランスが向上し、充実した生活の実現につながった。
・働きやすい職場づくりにより離職防止につながった。
・多様な働き方を認めることで、互いに支え合う職場風土が醸成された。

5 介護離職防止支援コース

	種別		おもな要件	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
④	介護休暇制度有給化支援		有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

事例5 対象労働者が介護休業を取得し、その後、職場復帰した場合

●課題

介護休業中の業務分担体制の整備が課題となっていた。

●企業側の取組

○介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の周知。
○労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成し実施
○Eさんは連続5日以上の介護休業を2回に分割して取得(計34日)

助成金を活用

●助成内容

40万円を受給！

① 介護休業　40万円

●介護休業取得・職場復帰による効果

・仕事と介護の両立により離職防止につながった。
・介護休業を取得しやすい職場づくりができた。

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

	おもな要件	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

事例6 不妊治療のための両立支援制度(休暇制度)を利用した場合

●課題

不妊治療による通院を有給休暇で対応していたため、休暇を取得しづらい雰囲気があった。

●企業側の取組

○不妊治療のための両立支援制度や制度利用の手続き等を就業規則に規定。
○労働者からの相談対応を行う担当者を選定。
○Fさんは不妊治療のための休暇制度を5日間利用した。

助成金を活用

●助成内容

30万円を受給！

① 不妊治療ための両立支援制度を利用　30万円

●制度導入による効果

・治療と仕事の両立支援により、安心して不妊治療に取り組むことができた。
・制度利用がしやすい職場風土づくりができた。

令和8年10月作成