

# ご存じですか？ 両立支援等助成金

～仕事と育児・介護休業を両立しやすい雇用環境の整備のために～



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

岡山労働局 雇用環境・均等室

# 両立支援等助成金

中小企業  
を対象とする

仕事と  
育児・介護  
等の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進！

仕事と介護の両立支援！

円滑な育児休業取得支援！

育児中の業務体制整備支援！

仕事と育児の両立支援！

仕事と不妊治療の両立支援！

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

# 介護離職防止コース

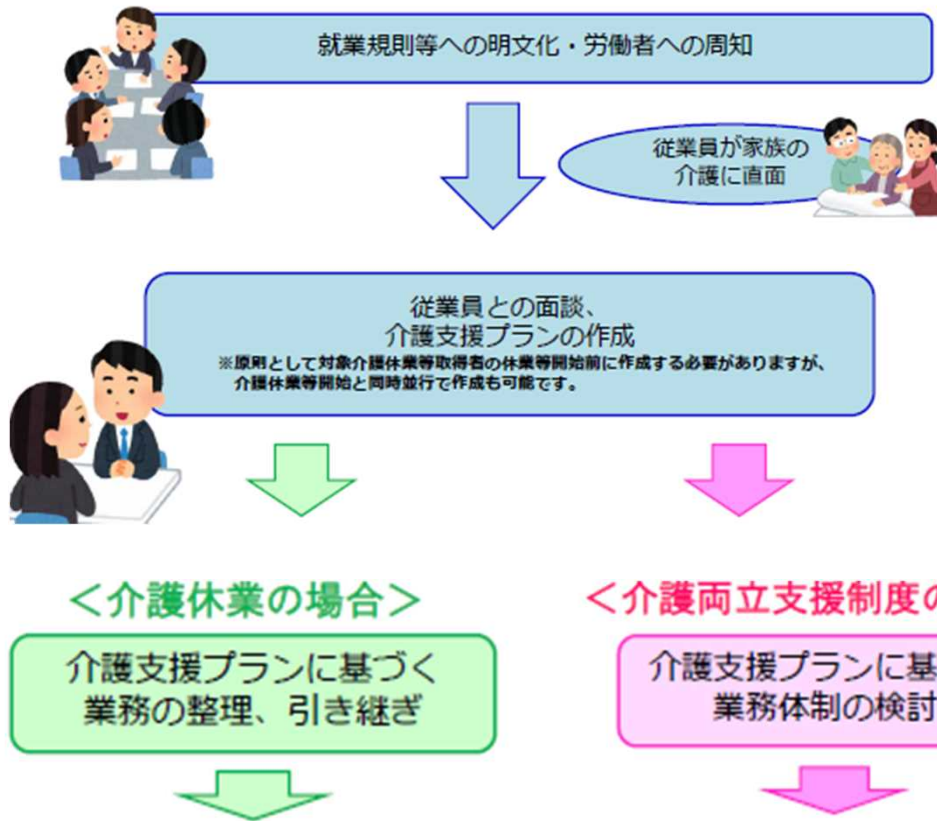
		支給額
①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

## <介護両立支援制度の内容>

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度	・介護サービス費用補助制度

# 介護離職防止コース

## 支給申請までの流れ (休業取得時・職場復帰時・介護両立支援制度)



## 介護支援プランとは？

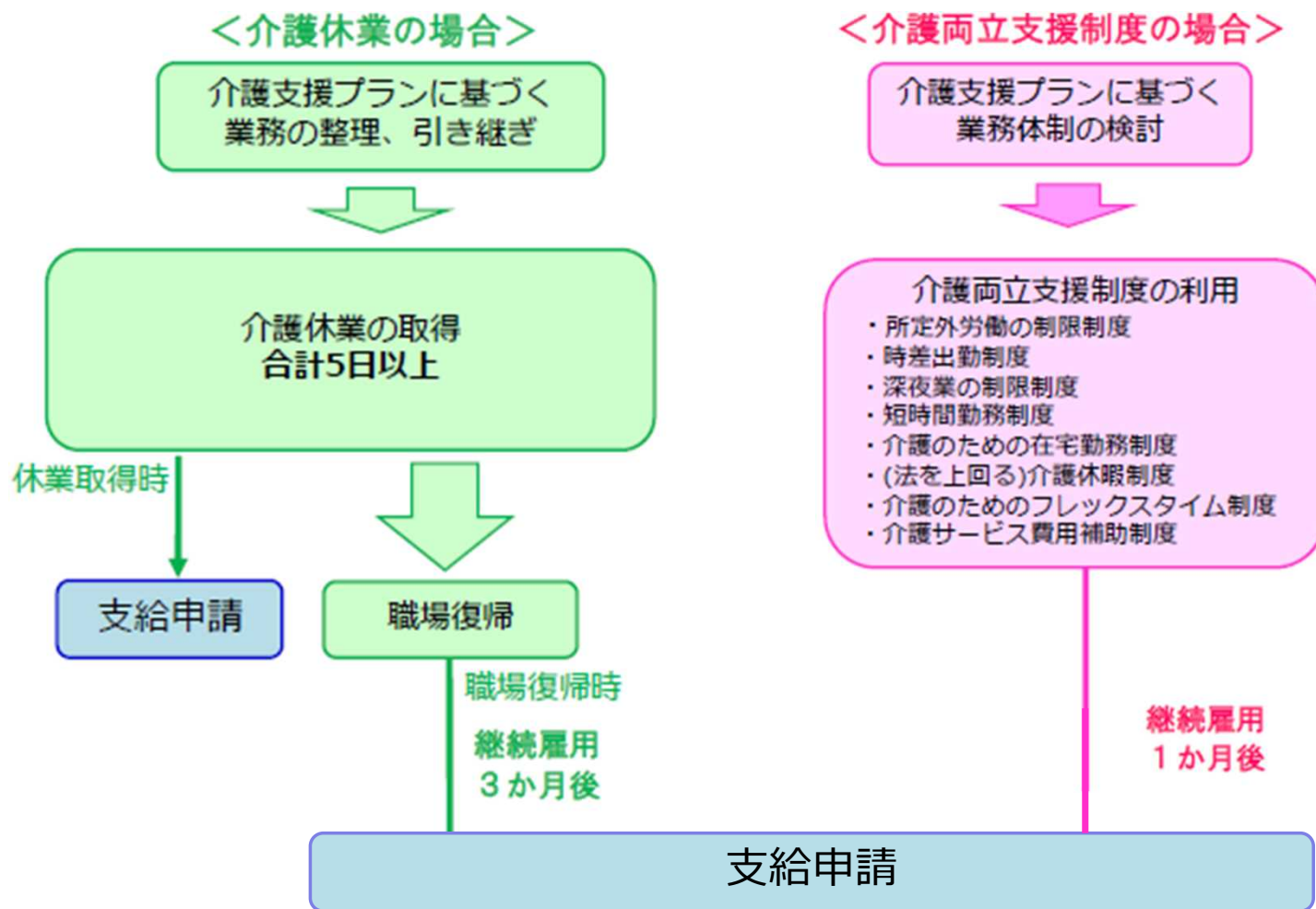
項目	内容
【目的】	介護支援プランの作成は、介護休業等取得者の就業継続を支援し、就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。
【作成の目的】	就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。
【作成の時期】	就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。
【作成の主体】	就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。
【作成の手続き】	就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。
【作成の留意点】	就業継続が困難な場合は、就業継続を断念し、就業継続を断念した上で休業を取得する旨を通知する。

## プラン周知とは？

**就業規則への規定例 (育児復帰支援プランと一体的に規定する場合の例)**

会社は、育児休業または介護休業等の取得を希望する労働者に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該労働者毎に育児復帰支援プランまたは介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中または介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業または介護休業等を取得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。

# 介護離職防止コース



# 育児休業等支援コース

	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

申請件数が  
1番多いコース



新コース

# 育休中等業務代替支援コース

	支給額	
①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：5万円 (育休1か月未満：2万円) B.手当支給総額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費：2万円 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
③新規雇用 (育児休業)	代替期間に応じた額を支給 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算	



# 育休中等業務代替支援コース

手当支給(育児休業)

新規雇用

- ・原職復帰を労働協約または就業規則等に定めており、実際に原職復帰させたこと
- ・業務の見直し・効率化に取り組むこと(手当支給等(育児休業)のみ)

- ・復帰後3か月以上は雇用保険被保険者として継続雇用したこと
  - ・7日以上の育児休業取得
- 等..

- ・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

手当支給等(短時間勤務)

- ・3歳未満の子を養育する労働者が、育児のための時短勤務制度を1か月以上利用
- ・業務の見直し・効率化に取り組むこと

# 育休中等業務代替支援コース

補正予算（育休・制度利用開始がR6.12.17～の方が対象）

## 1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等



- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると  
**最大 140万円／人** 支給！ うち **最大 30万円 先行支給**！※1  
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると  
**最大 128万円／人** 支給！ うち **最大 23万円 先行支給**！※2  
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ③ 支給対象となる企業規模を **全産業一律 300人以下** に拡大！

※1:業務体制整備を社労士に委託&育休期間が1か月以上の場合、育休開始1か月経過時に最大30万円、復帰時に最大110万円を分割支給。

※2:業務体制整備を社労士に委託&短時間勤務制度を3年間利用した場合、利用開始1か月経過時に最大23万円、利用終了時に最大105万円を分割支給。

# 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を複数(2つ以上)導入した上で、  
「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援

## <育児に係る柔軟な働き方支援制度>

制度名称	フレックスタイム制/ 時差出勤制度	育児のためのテレ 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 休暇制度
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働 時間を労働者が決定/ 始業・終業の1時間以 上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上 利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の 所定労働時間短縮 1日6時間以外の短 縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手 配し、サービスの利用に係 る費用の全部または一部を 補助	有給、年10日以上取 得可能、時間単位取 得可能な休暇制度
利用実績 の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以 上かつ3万円以上、ま たは10万円以上の補助	合計20時間以上取 得

# 柔軟な働き方選択制度等支援コース

	<b>支給額</b>
<b>制度を2つ導入し、 対象者が制度利用</b>	<b>20万円</b>
<b>制度を3つ以上導入し、 対象者が制度利用</b>	<b>25万円</b>

- ・本人と面談し「面談シート」を作成した上で  
「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成。
- また「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により  
制度利用等を支援する方針を周知すること

- ・柔軟な働き方選択制度等を労働協約または就業規則等に定めていること 等

実施方針	実施内容	実施状況
柔軟な働き方選択制度の導入	育児に係る柔軟な働き方支援プランの策定と周知、就業規則等の見直し	2023年度実施
柔軟な働き方選択制度の活用	育児に係る柔軟な働き方支援プランの活用、就業規則等の見直し	2023年度実施
柔軟な働き方選択制度の普及	育児に係る柔軟な働き方支援プランの普及、就業規則等の見直し	2023年度実施

# 出生時両立支援コース

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合30万円 2人目・3人目：10万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

【第1種】男性労働者の育児休業取得

【第2種】男性の育児休業取得率の上昇等

# 出生時両立支援コース

## 第1種

### ・雇用環境整備を実施

#### 雇用環境整備とは？

- ・相談体制整備
- ・事例の提供
- ・研修の実施
- ・制度、社内方針の周知
- ・業務配分や人員配置の見直し

### ・業務代替する労働者の業務見直し・必要な業務体制整備

#### 何をすれば？

- ・育児休業取得者の業務整理・引継ぎ
- ・引継ぎ対象業務の見直しを検討
- を含めた規定を策定
- ・子の出生後8週以内に育児休業を連続して**5日以上**（要件によっては最大14日以上）取得
- ・育児休業制度を労働協約または就業規則等に定めていること
- ・次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること
- ・育休取得した男性労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること

# 出生時両立支援コース

## 第2種

- ・第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる**3事業年度**の中で男性労働者の育児休業取得率UP
- ・第1種申請後に、男性労働者が新たに**2名以上**育児休業を取得したこと

補正予算（R6.12.17拡充）

## 2 出生時両立支援コース 第2種

- ① **第1種**の受給実績がなくても 第2種の申請可能！※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で **60万円** 支給！※2

※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。

現行の要件では、第2種を申請するためには第1種を受給している必要あり。

※2:前年度と比較して、男性育休取得率が30%ポイント以上上昇&50%以上となった場合。

仕事と育児・介護等の両立支援に  
取り組む事業主のみなさまを応援します

## 両立支援等助成金


### 支給申請の手引き (2024(令和6)年度版)

仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主を支援する制度です。優秀な人材を確保・定着させるために、ぜひこの助成金をご活用ください。

本手引きの  
掲載内容

- |               |                              |
|---------------|------------------------------|
| 男性の育児休業取得を促進！ | 1 出生時両立支援コース<br>(子育てPA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                 |
| 育児中の業務体制整備支援！ | 4 育休中等業務代替支援コース              |
| 仕事と育児の両立支援！   | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース           |
| 仕事と不妊治療の両立支援！ | 6 不妊治療両立支援コース                |
| 事業所内に保育施設を！   | - 事業所内保育施設コース*               |

\*「事業所内保育施設コース」は、平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。  
\*1～6までの全てのコースについて、中小企業事業主のみ対象となります。

 厚生労働省・都道府県労働局

厚生労働省HPをご確認ください





ご清聴ありがとうございました