

令和6(2024)年度

両立支援等助成金が**拡充**され



使いやすくなりました！

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。

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。

企業活用例は裏面をCheck ▶▶▶



その他詳しい支給の要件や手続、支給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



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) & 出生時両立支援コース(第2種)

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「育休応援手当」を規定。
対象者:業務を代替する係の全員
支給額:一律月2万円/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6人に手当を支給。

●助成内容

128万円(うち29万円を先行受給!)

- ① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)
- ② 業務代替手当 108万円(手当支給の3/4)

Aさんが育休を開始した1か月後に、**29万円(①+②の1か月分)を先行受給!**

●手当支給による効果

- ・代わりに働いた6人は、より納得して仕事をする事ができた。(離職防止にも寄与。)
- ・Aさんが職場復帰する頃には、係の業務シェアが進み、皆が有給休暇を取得しやすくなった。

助成金を活用

5年間助成金を活用し、その後は休業者に支払わなかった賃金の一部を充てることで制度を恒久化!

B 短時間勤務者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

多様な働き方のできる職場環境づくりを進めたいが、短時間勤務者の業務を代替する従業員にどう配慮してよいか分からない。

●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「育短サポート手当」を規定。
対象者:業務を代替する係の全員
支給額:業務に応じて月1万~1万8千円/人
 2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Bさんは短時間勤務制度を利用(2年間)、Bさんの業務代替者3人に手当を支給。

●助成内容

92万円(うち23万円を先行受給!)

- ① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)
- ② 業務代替手当 72万円(手当支給の3/4)

Bさんが制度を利用開始した1か月後に、**23万円(①+②の1か月分)を先行受給!**

●手当支給による効果

- ・短時間勤務に対して気まずさがなくなった。
- ・離職防止に繋がるとともに、子育て世代の求職者からの問い合わせが増加。

助成金を活用

C 男性の育休取得率「30%以上UP & 50%達成」した場合

●課題

人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮して職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

●企業側の取組

1. 雇用環境の整備を複数措置
 - ・研修の実施・相談窓口の設置
2. 男性育休取得率の大幅引上げを達成
 - ・前々年度 25%(対象者4人中1人が取得)
 - ・前年度 66%(対象者3人中2人が取得)
 - ▶ 30%以上上昇し、50%達成

●助成内容

60万円

「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

●育児休業取得率の向上による効果

- ・育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
- ・社外に、育児休業取得率の高さをPRできるようになり、若者の人材確保につながった。

助成金を活用

両立支援等助成金の拡充

(育休中等業務代替支援コース及び出生時両立支援コースの拡充)

「共働き・共育て」の実現に向けて、育休中の業務代替を行う周囲労働者への支援を行う
「育休中等業務代替支援コース」の拡充及び男性の育児休業取得促進に向けた
「出生時両立支援コース」の見直しを行う。

※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
※支給額の赤字・下線が新規・拡充箇所

拡充

コース名

出生時両立支援コース

制度要求 ※当初予算額 41.5億円

拡充

育休中等業務代替支援コース

制度要求 ※当初予算額 87.8億円

コース内容

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

※第2種は第1種未受給でも申請可能に

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

※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象に

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)

申請年度の前年度を基準とし
男性育休取得率(%)が
30ポイント以上上昇し、
50%以上となった場合等

60万円

① 育児休業中の手当支給

- ・業務体制整備経費 1人目20万円
(社労士委託なしの場合6万円)
- ・業務代替手当 支給額の3/4
※上限計10万円/月、12ヶ月まで

最大 140万円

「休業取得時」30万円+
「職場復帰時」110万円

② 育短勤務中の手当支給

- ・業務体制整備経費 1人目20万円
(社労士委託なしの場合3万円)
- ・業務代替手当 支給額の3/4
※上限計3万円/月、子が3歳になるまで

最大 128万円

「育短勤務開始時」123万円+
「子が3歳到達時」105万円

③ 育児休業中の新規雇用

- ・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

最大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① 第1種
1人目で雇用環境整備措置を
4つ以上実施した場合

- ▶ 10万円加算

② 第2種
第2種申請時にプラチナくるみん
認定事業主であった場合

- ▶ 15万円加算

プラチナくるみん認定事業主は、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増額
▶ 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

【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
※各コースごと1回限り