

両立支援対策について



厚生労働省

佐賀労働局

育児・介護休業法の概要(育児編)

(★) 令和7年4月施行、
(◆) 令和7年10月施行

【1】育児休業 賃金の支払義務なし／育児休業給付金(賃金の67%又は50%)、出生時休業支援給付(賃金の13%)(★)あり

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障 ※子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能
※有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能
「取得予定日から起算して1歳6か月を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと」

【2】出生時育児休業(産後パパ育休) 賃金の支払義務なし／育児休業給付金(賃金の67%)、出生時休業支援給付(賃金の13%)(★)あり

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

【3】子の看護等休暇 賃金の支払義務なし／取得事由の追加(感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式・卒園式への参加)・勤続6ヶ月未満労働者の労使協定除外の仕組みを廃止(★)

- 小学校3年生修了までの子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得可能(1日又は時間単位)

【4】所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 小学校就学前(★)までの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

【5】短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務付け

【6】柔軟な働き方を実現するための措置(◆)

- 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者について、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置(※)を2以上講じ、労働者が1つ選択して利用できるようにすることを義務付け
※①始業時刻等の変更 ②テレワーク等 ③短時間勤務 ④養育両立支援休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうち事業主が2つを選択

【7】個別の周知・意向確認、個別の意向聴取・配慮(◆)、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・育児休業の取得意向確認を義務付け
- 事業主に、子が3歳になる前の適切な時期にある労働者に対する【6】で講じた措置等の個別の制度周知・利用意向確認を義務付け
- 事業主に、妊娠・出産等の申出をした労働者及び子が3歳前の労働者に対する子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮を義務付け
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするための研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務付け

【8】育児休業の取得状況の公表

- 常時雇用する労働者数が300人超(★)の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務付け

【9】不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

【10】実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児・介護休業法の概要(介護編)

赤字 令和7年4月1日施行

【1】介護休業 賃金の支払義務なし／介護休業給付(賃金の67%)あり

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

「休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)期間が満了することが明らかでないこと」

【2】介護休暇 賃金の支払義務なし

- 介護、その他の世話をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

※雇用継続期間6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みを廃止

【3】所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限(残業の免除)
- 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、深夜の時間帯(午後10時から午前5時まで)における就労を制限

【4】所定労働時間の短縮等の措置(選択的措置義務)

- 対象家族の介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務付け
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

※介護のためのテレワークを努力義務化

【5】個別の周知・意向確認、介護休業・介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置

- 事業主に、対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の個別の制度周知・利用意向確認の義務付け
- 事業主に、介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備の措置を講ずることを義務付け

【6】介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

- 事業主に、労働者が対象家族の介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供のための措置を講ずることを義務付け

※介護両立支援制度等：i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限(残業の免除)に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

【7】不利益取扱いの禁止等

- 事業主に、労働者が介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講ずることを義務付け

【8】実効性の確保

- 苦情の自主的解決・紛争解決援助、調停
- 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告
- 勧告に従わない場合の企業名等の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

令和8年度両立支援等助成金の概要

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。

男性の育児休業取得を促進！

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

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 不妊治療及び女性の健康課題対応
両立支援コース



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	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。

おもな要件

① 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 男性労働者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、介護休暇制度を有給化し労働者が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
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 \ NEW /	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

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、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、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… 時差出勤制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 / 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

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



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、育休復帰支援プランを作成・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





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	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 \ NEW /

※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。

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日以上の子育休を取得し、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日以上の子育休を取得し、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を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	種別	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。

おもな要件

①柔軟な働き方選択制度

- 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、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・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を一定基準以上利用

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

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

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

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。

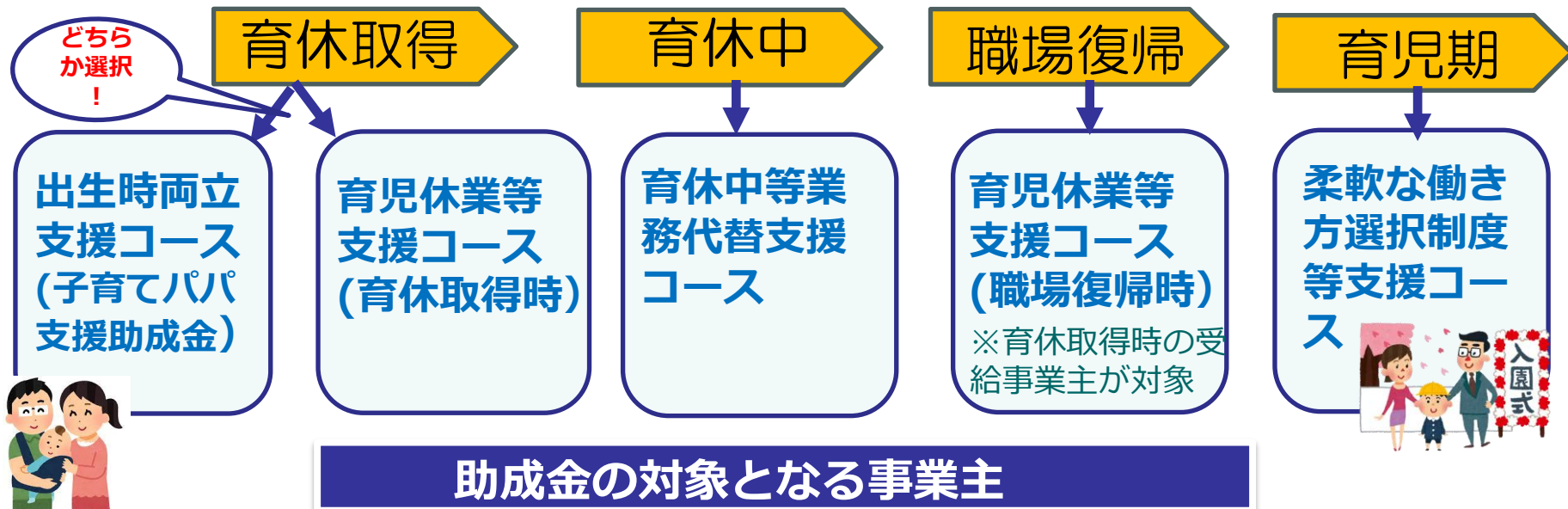
	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

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



(まとめ) 育児等に関する各ステージごとの支援



1 本助成金については以下の中小企業が対象となります。(ただし次の2、3を除く)

	資本金の額または 出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	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
その他の業種	3億円以下	300人以下

2 出生時両立支援コース（育児休業取得率の上昇等）、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）については、次の事業主が対象となります。

	資本金の額または 出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	300人以下
サービス業	5,000万円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	300人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

3 育休中等業務代替支援コース（育児休業中や育児短時間勤務中の手当支給）については、**全ての事業主が対象**となります。

令和8年度人材確保等助成金(テレワークコース)

テレワークは、生産性向上、人材確保、エンゲージメントやワークライフバランスなど、企業にとっても労働者にとっても多岐にわたるメリットがあります。

テレワークを制度として導入・実施することで、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主(※)を支援します。

助成の対象となる取り組み

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者に対する研修 ●労働者に対する研修



※テレワーク勤務を、既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります！！

● 制度導入助成

要件

- テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。
- 企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。
- テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすこと。

※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延べテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。

など

支給額

20万円

● 目標達成助成

要件

- 制度導入助成を受けた事業主であること
- 制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること
- 制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること
- 評価期間(目標達成助成)におけるテレワーク実績が評価期間(制度導入助成)における実績以上であること

など

支給額

10万円
<15万円>

※<>内は賃金要件を満たした場合に適用されます。

「両立支援ひろば」で自社の情報を公表しましょう！！



「両立支援のひろば」は、育児・介護休業法に基づく育児休業取得率の公表や、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表を行うとともに、仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人を支援するための情報を掲載しているサイトです。

公表する (企業向け)



- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表
- プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表
- くるみん認定基準における育児休業取得率等の公表
- 育児・介護休業法に基づく育児休業取得率等の公表

検索する (企業・働く人・求職者向け)



- 企業の行動計画を参考にしたい。
- 仕事と育児、仕事と介護の両立の取組内容を知りたい。
- 「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定企業を検索したい。
- 育児休業取得率等を公表している企業を探したい。

自社の育児休業等の利用状況(男性及び女性労働者の育児休業の取得割合、男女別の育児休業の平均取得日数)を厚生労働省が運営するサイト「両立支援のひろば」において、公表した場合、各コース(育児休業関係)の支給額に一定額が加算されます。

仕事と子育てなどの両立支援に関し、一定の要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けると、「くるみんマーク」を求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。また、プラチナくるみん認定企業は助成金の加算もあります。

プラチナくるみん認定マーク



マークには、マントと王冠があり、マントの色は12色あり、プラチナくるみん認定企業はいずれの色も使用できます。

トライくるみん認定マーク



トライくるみん認定企業が表示できます。トライくるみん認定は令和4年4月1日からスタートした新しい認定制度です。

くるみん認定マーク



くるみん認定企業が表示できます。認定を複数回取得した企業は、取得回数に応じてマークの星の数が増えていきます。

くるみんプラス認定マーク、トライくるみんプラス認定マーク、プラチナくるみんプラス認定マーク



不妊治療と仕事との両立に関する認定企業が表示できます。不妊治療と仕事との両立に関する認定は令和4年4月1日からスタートした新しい認定制度です。

自社の両立支援の取組のPRや、法令で定められている情報公表の場としてぜひご活用ください！

令和7年4月1日より
育児・介護休業法、次世代育成支援
対策推進法が改正されています。

- 従業員数300人超の事業主には男性の育児休業等の取得状況の公表が義務付けられています。
- 従業員数100人超の事業主には一般事業主行動計画に「男性育休の取得状況」「時間外・休日労働時間の状況」に係る数値目標を設定することが義務付けられています。

本日ご紹介した助成金は令和8年4月現在公表されている内容となります。申請をお考えの場合は、支給要領等厚生労働省HPをご覧ください。



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 (2026(令和8)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。

事業主の両立内容	対応する助成コース
男性の育児休業取得を促進！	1 男性育休取得促進コース (子育てパパ応援助成金)
仕事と介護の両立支援！	2 介護離職防止支援コース
門下の育児休業取得支援！	3 育児休業等支援コース
育児中の従業員確保支援！	4 育児中従業員確保支援コース
仕事と育児の両立支援！	5 本業と子育て両立支援コース
仕事と不妊治療の両立支援！	6 不妊治療中の女性の継続就業支援コース
就業時に育児休業！	- 就業時に育児休業コース*

※「就業時に育児休業コース」は、令和8年4月1日より開始予定です。

厚生労働省・都道府県労働局

人材確保等支援助成金 (テレワークコース)

申請の手引き (2026(令和8)年度版)

適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入し実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果もあげた中小企業事業主を支援する助成金です。

厚生労働省

PL080401 第11

対象労働者が制度を利用する前に実施しなければならない要件がありますので、ご注意ください。



【テレワークコース】

申請期限は各コースごとに異なります。必ずご確認ください。



【両立支援等助成金】

【申請先】
佐賀労働局
雇用環境・均等室
Tel 0952-32-7218

