

第1部（2）共働き共育てのための支援制度について

両立支援等助成金
（出生時両立支援コース
・育休中等業務代替支援コース）

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進 >>> 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
- 業務代替者への手当支給等 >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- 育児期の柔軟な働き方整備 >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- 仕事と不妊治療等の両立支援 >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) 男性の育児取得促進にむけて

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。

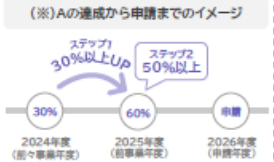
	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育児取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育児開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育児取得率の上昇等	育児取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※第1種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(育児取得時等)との併給できません。

おもな要件

- ① 第1種(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 第2種(男性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児取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育児取得率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児取得率が連続70%以上



2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- | | | | |
|---------------|-----|--------------------------|---------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 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 | |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース | |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース | ＼ NEW ／ |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース | |

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

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	第1種 男性の育休取得	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 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※第1種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)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(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 第2種(男性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



雇用環境整備の措置

- ア 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修の実施**
- イ 育児休業に関する**相談体制の整備**
- ウ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集及び当該事例の提供**
- エ 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知**
- オ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務配分又は人員の配置に係る必要な措置**

参考

「ア 雇用する労働者に対する育児休業にかかる**研修の実施**」について、
社内で活用できる研修資料・動画

【研修資料・動画】

イクメンプロジェクト【サイト】

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>



「イ 育児休業に関する**相談体制の整備**」および
「エ 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度及び**育児休業取得促進に関する**方針の周知**」
について、社内で活用できる様式

【様式例】

鳥取労働局 雇用均等関係 4 仕事と家庭の両立対策 育児介護休業等に関する規定例、各種様式例

https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou.html#4



鳥取の魅力的な企業をご紹介します

賃金引上特設ページを開設しています！

職場における熱中症対策（令和7年6月1日から義務化）

カスハラ・就活セクハラ防止対策が義務化されます

鳥取労働局 職員採用情報2025

働き方改革関係 全国労働衛生週間 過重労働防止対策

「無期転換のルール」特例に関する申請関係 「働き方改革」への取り組みを支えるための労働時間相談・支援コーナー 配偶者手当の在り方について

鳥取労働局 公式YouTube

確かめよう労働条件

目的や内容で探す

事業主の皆様へ 仕事をお探しの皆様へ 労働者の皆様へ 外国人労働者の方へ

最新の求人情報 職業訓練のご案内 各種助成金

労働者派遣・有料無料職業紹介関係 安全衛生関係 男女均等・育児介護・女性活躍

鳥取県最低賃金 957円/時間 令和6年10月5日～ 最低賃金の詳細

お役立ち情報 法令・様式集 パンフレット・リーフレット

① 鳥取労働局ホームページ トップ画面から「目的や内容で探す」の【男女均等・育児介護・女性活躍】をクリック

【育児・介護休業等に関する規則の規定例・各種様式例】をダウンロードしてご利用ください。

4.仕事と家庭の両立対策

育児・介護休業法が改正されました（令和7年4月1日から段階的に施行）

- ▶ [令和6年改正法の概要](#)
- ▶ [リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」](#)
- ▶ [リーフレット「男性の育児休業取得率等の公表について」](#)
- ▶ [仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口を開設します](#)

育児・介護休業等に関する規則の規定例、各種様式例

▶令和7年4月1日、令和7年10月1日施行対応 ◎就業規則規定例・労使協定例

- (1) 【詳細版】就業規則への記載はもうお済みですかー育児介護休業に関する規則の規定例
▶ [解説付き](#) ▶ [解説なし](#)
- (2) 【簡易版】就業規則への記載はもうお済みですかー育児介護休業に関する規則の規定例
▶ [解説付き](#) ▶ [解説なし](#)
- (3) [労使協定例](#)

◎様式例

- (1) [育児・介護休業申出書、育児・介護休業取扱通知書](#)
- (2) 参考様式
①妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認書、個別の意向の聴取書記載例
②子が3歳になる前の労働者に対する個別周知・意向確認書、個別の意向の聴取書記載例
③介護に直直した旨の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認書記載例
④介護に直直する前の早い段階（40歳等）での情報提供
⑤育児休業を取得しやすい雇用環境整備一制度・方針周知および介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備一制度・方針周知ポスター
⑥社内様式例

◎ [育児・介護休業法関連パンフレット](#) 厚生労働省

育児・介護休業法に関する動画

1. [知っておきたい育児・介護休業法【17分】](#)
2. [知っておきたい育児・介護休業法（介護編ダイジェスト版）【5分】](#)
3. [知っておきたい育児・介護休業法（育児編ダイジェスト版）【6分】](#)

育児や介護をしながら働きやすい職場づくりのために

- ▶ [パパの育児休業を応援します！](#)
- ▶ [育休復帰支援プラン策定のご案内](#)
- ▶ [仕事と介護の両立～介護難職を防ぐために～](#)
- ▶ [両立支援等助成金のご案内](#)
- ▶ [両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設](#)

▶ [安全「見える化」とっとり運動](#)

関連機関

- ▶ [労働基準監督署](#)
- ▶ [ハローワーク](#)
- ▶ [ハローワークインターネットサービス](#)
- ▶ [鳥取県公式ホームページ](#)

相談窓口

- ▶ [ハローワークの求人票と違う！お申し出はこちら](#)
- ▶ [鳥取産業保健総合支援センター](#)
- ▶ [おしごとアドバイザー](#)
- ▶ [サポステ](#)

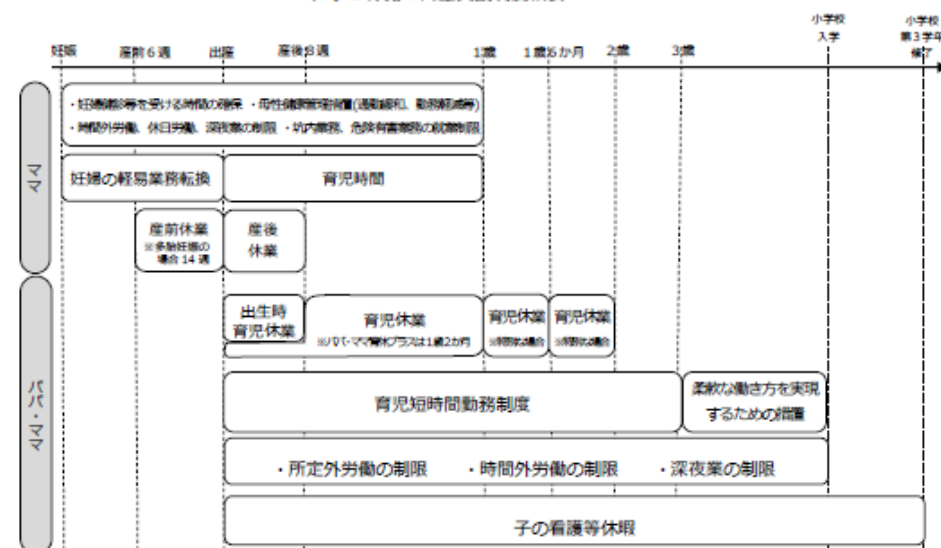
お知らせ・ご案内

- ▶ [新卒者の就職支援](#)
- ▶ [ハローワーク求人オンライン提供](#)
- ▶ [教育訓練給付が拡充されます](#)
- ▶ [労働条件等について](#)
- ▶ [メンタルヘルス対策](#)
- ▶ [化学物質対策](#)

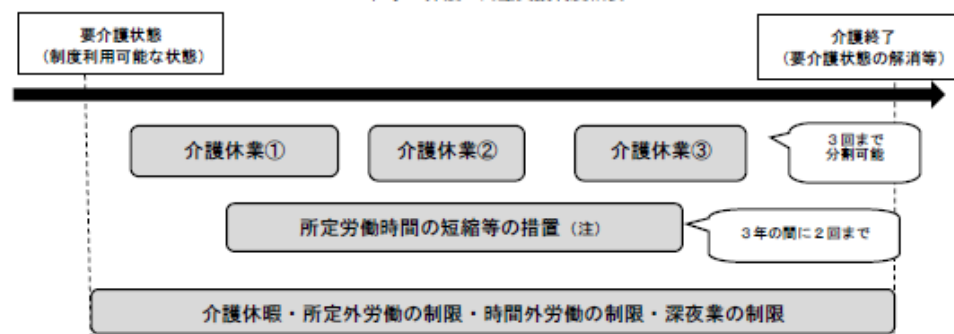
仕事と育児・介護を両立する社員を積極的にサポートします！

育児休業、出生時育児休業、介護休業等両立支援制度を積極的に利用してください

仕事と育児の両立支援制度概要



仕事と介護の両立支援制度概要



育児・介護休業等に関する相談窓口、
制度利用の申込先

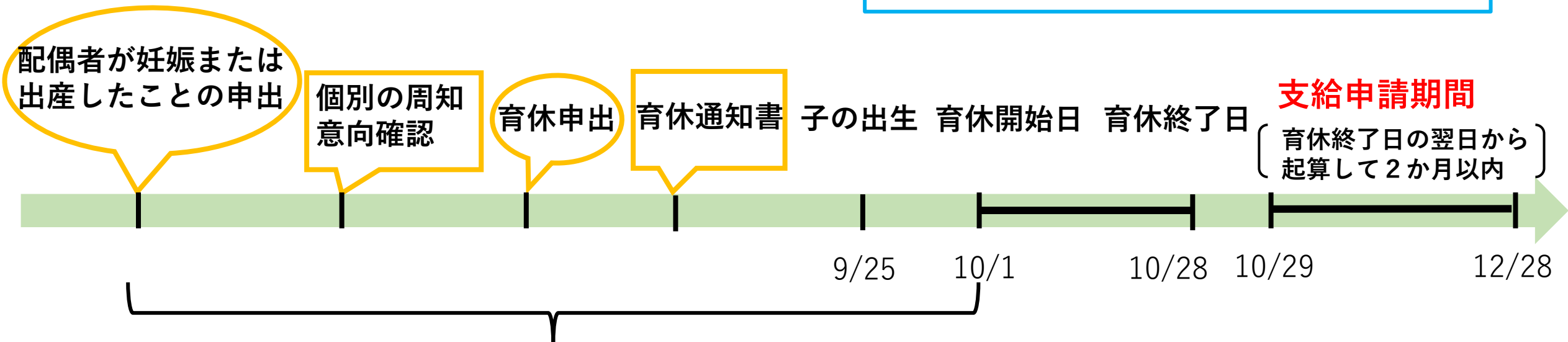
〇〇部△△課 □□□□
(内線〇〇、メールアドレス△△)

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(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) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択した措置について記載してください。

申請までのスケジュール例

育休開始日～支給申請日
雇用保険被保険者として継続雇用

子の出生後8週間以内（9/25～11/20）
に開始する育休（10/1～10/28）を取得



育休開始日前日までに実施！

- ①育休制度等を規定
- ②雇用環境整備の措置を行う
- ③業務見直しに係る規定を策定
- ④見直しの規定に基づき業務体制の整備

**支給申請日までに実施！
策定・公表・周知・届出**

- ⑤次世代法に基づく届出



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	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
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	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
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	最大67.5万円(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

(※)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日以上育児休業を取得し、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日以上育児休業を取得し、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)

代替業務の見直し・効率化の取組

次の取組をすべて行う

- いずれかを実施し、その結果を実施結果書（【代】様式第1号③）に記載
 - ・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
- 育児休業取得者の担当業務について、休業期間中の分担を明確にし、業務代替者の上司や人事労務担当者が、業務代替者に対して、代替業務内容、賃金について面談により説明していること
- 業務代替者が業務を代替する期間（業務代替期間）の開始日までに実施

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

「業務代替手当」、「特別業務手当」、「応援手当」など代替業務に対応した賃金制度を労働協約または就業規則に規定していること

労働時間に応じて支給されるものではなく代替する職務内容を評価するものであること

業務代替者が業務を代替する期間（業務代替期間）の開始日までに実施すること

就業規則への規定例

○条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者及び勤務時間を短縮する制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、その業務内容に応じて1か月当たり○万円を限度に支給する。



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	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
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	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
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	最大67.5万円(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

(※)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日以上育児休業を取得し、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日以上育児休業を取得し、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)



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、プラン(P.4参照)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



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等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2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、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等を一定基準以上利用



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

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
子の看護等休暇制度

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

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

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、プラン(P.4参照)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…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 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

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース \ NEW /

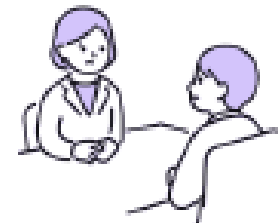
不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	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

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

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



子ども・子育て 両立支援等助成金のご案内

電子申請について お知らせ 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ

電子申請について

〇令和5年6月26日から、両立支援等助成金が電子申請の対象となりました。



※雇用関係助成金ポータル（トップページ）は[こちら](#)

出生時両立支援コースの電子申請は[こちら](#)

介護離職防止支援コースの電子申請は[こちら](#)

育児休業等支援コースの電子申請は[こちら](#)

育休中等業務代替支援コースの電子申請は[こちら](#)

柔軟な働き方選択制度等支援コースの電子申請は[こちら](#)

不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースの電子申請は[こちら](#)

ページの先頭へ戻る

両立支援等助成金

助成金の詳細、支給申請についての問い合わせ先

PDF 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） [480KB]

2025年度

パンフレット

PDF 両立支援等助成金のご案内（リーフレット） [550KB]

PDF 両立支援等助成金支給申請の手引き（2025（令和7）年度版）（パンフレット） [5.2MB] ※5月21日差替



支給要領（令和7年4月1日時点）

PDF 両立支援等助成金（出生時両立支援コース） [320KB]

PDF 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース） [404KB]

PDF 両立支援等助成金（育児休業等支援コース） [342KB]

PDF 両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース） [433KB]

PDF 両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース） [335KB]

PDF 両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース） [303KB]

労働関係

労働政策全般

関連リンク

情報配信サービスメルマガ登録

子どものページ

携帯ホームページ

携帯版ホームページでは、緊急情報や厚生労働省のご案内などを掲載しています。

厚生労働省HP 両立支援等助成金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



両立支援等助成金 支給申請の手引き（2025（令和7）年度版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001492655.pdf>



担当部署

鳥取労働局 雇用環境・均等室
電話番号：0857-29-1700

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（2025（令和7）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 (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
	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。