

【仕事と家庭の両立支援関係等の助成金】（令和6年度）

両立支援等助成金	
出生時両立支援コース(子育て/パパ支援助成金)	
<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①第1種（育児休業取得） 1人目 20万円 2～3人目 10万円 ※1人目の育児取得前に雇用環境整備措置を4つ以上実施している場合、1人目に10万円を加算 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p> <p>②第2種（育児休業取得率の上昇等） 【1年以内に30%以上上昇】 60万円 【2年以内に30%以上上昇等】 40万円 【3年以内に30%以上上昇等】 20万円 ※対象事業主がプラチナくるみん認定事業主であった場合、15万円を加算 ※1企業1回まで支給</p>
介護離職防止支援コース	
<p>介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①介護休業 【休業取得時】 30万円 【職場復帰時】 30万円</p> <p>②介護両立支援制度 30万円 ※①【職場復帰時】の対象事業主が介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行った場合、以下の金額を加算 新規雇用20万円、手当支給等5万円 ※①【休業取得時】および②の対象事業主が介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算 ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給</p>
育児休業等支援コース	
<p>育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ※①②の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>
育休中等業務代替支援コース	
<p>育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①手当支給等（育児休業） ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4≪4/5≫ ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②手当支給等（短時間勤務） ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</p> <p>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：9万円≪11万円≫ ・最長：6か月以上：67.5万円≪82.5万円≫</p> <p>※≪≫内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増 ※育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合、①～③に10万円加算（代替期間1か月以上の場合のみ） ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>
柔軟な働き方選択制度等支援コース	
<p>育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して助成</p>	<p>制度を2つ導入し、利用者が生じた場合 20万円 制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合 25万円 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>
事業所内保育施設コース	
<p>労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成</p> <p>※平成28年4月1日以降、新規申請受付を停止しています</p>	<p>【設備費】 設備費用の2/3〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕</p> <p>【運営費】 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円〔中小企業以外34万円〕 ※上限1,800万円〔中小企業以外1,360万円〕</p> <p>【増築または建替え費】 増築費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限1,150万円〔中小企業以外750万円〕 建替え費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕</p>
不妊治療両立支援コース	
<p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれかを労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>【環境整備、休暇の取得等】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知するとともに、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内のニーズの調査を行い、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上取得または利用させた事業主</p> <p>【長期休暇の加算】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合</p>

※助成金には、各種支給要件等がありますので、まずはお問い合わせください(要件を満たさない場合は助成金を受けることはできません)。

問合せ先 山口労働局 雇用環境・均等室 TEL083-995-0390

〒753-8510 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館5階

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ことができた。(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