

## 2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

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

## 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

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、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		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 ※ブラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※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）との併給はできません。

おもな  
要件

## ① 第1種 (男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施  
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 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（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

## ② 第2種 (男性の育児休業取得率の上昇等)

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇  
または  
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って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、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		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

※①②とも  
1事業主  
1年度  
5人まで

### おもな要件

#### ①介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得

##### ○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後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、支給申請日まで3か月以上継続雇用

##### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

#### ②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務体制の検討を行い、いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部除く）利用し、支給申請日まで継続雇用

・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*1	・介護サービス費用補助制度*2

注）\*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

##### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる

## 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って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支給します。

	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、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 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

## 4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働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（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育児取得時）のいずれかと併用可能です。

	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（※1） ※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（※1） 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（※3）	

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり  
※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給  
※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

### 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
- 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7日以上の育児休業を取得し、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等の支給（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）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 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
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を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等の支給（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）

## 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

	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ついて、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 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

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

※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。



※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと1回のみ加算

●自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算

## 6 不妊治療両立支援コース

中小企業事業主のみ対象

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

### おもな要件

#### A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

●企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知

（※）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／テレワーク

- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

#### B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

- 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

長期休暇の加算

## その他

中小企業の範囲 ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局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



### ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索