

両立支援等助成金（令和6年度）

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※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・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

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

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

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

育児休業

育児期の働き方

新規

柔軟な働き方選択制度等支援コース(仮称)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン(仮称)」により制度利用者を支援

介護との両立

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

不妊治療との両立

不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用

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） **1人目 20万円**
2～3人目 **10万円**
➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等）
1年以内達成：60万円
2年以内達成：40万円
3年以内達成：20万円
➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇した場合等

- ①育休取得時 **30万円**
➢ プランに基づき3か月以上の休業取得
- ②職場復帰時 **30万円** ※無期雇用者、
有期雇用労働者各1人限り
➢ 育休から復帰後、継続雇用

- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円**
・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 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**
・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
- ③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円**
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
※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

- 制度2つ導入し、対象者が制度利用 **20万円**
- 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円**
②職場復帰時 **30万円** ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで
- 介護両立支援制度 **30万円**

- 環境整備、休暇の取得等 **30万円** ※1回限り
➢ 対象労働者が5日(回)以上制度を利用

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①第1種
1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 **10万円加算**
- ②第2種
第1種受給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**

<育休中等業務代替支援コース>

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割増
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

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**（1か月以上の場合のみ）

<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
※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に**15万円加算**
➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**
➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等**5万円加算**

長期休暇の加算

- 1事業主当たり、30万円**
➢ 労働者が休暇制度を連続20日以上取得し、原職に復帰後3か月以上継続勤務
※環境整備、休暇の取得等の対象者が連続20日以上休暇取得する場合に対象