

## 2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と  
家庭生活の  
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!

仕事と育児の両立支援!

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

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

## 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
	第1種	20万円
①	代替要員加算 育児休業等に関する 情報公表加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
		2万円
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

※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 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 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していること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。  
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

## &lt;代替要員加算&gt;

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

## &lt;育児休業等に関する情報公表加算&gt;

- 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します。

## ② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 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していること。
- 第1種の申請をしてから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ポイント以上上昇していること。

または

第1種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%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



「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。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 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
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

### おもな要件

#### A：介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、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**すること。

##### ○職場復帰時

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、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、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**3か月以上継続雇用**していること。

##### <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業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）**に支給額を加算します。

#### B：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、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（\*1, 2を除く）**利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度*1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・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開始前または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、介護休業開始後または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。（※介護休業終了後または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

- 受給対象の労働者に対し、**介護休業・両立支援制度の自社制度の説明**を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、**介護休業を取得した場合の待遇についての説明**を資料により行うこと。
- 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**こと。

### 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

#### I 育休取得時・職場復帰時

「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。

※**職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可**

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

#### おもな要件

##### A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 育児に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**連続3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。

##### B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、**職務や業務の情報・資料の提供**を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、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、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

#### おもな要件

- 育児休業取得者を、**育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象労働者が**3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が**休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）**または**代替要員を確保せず**に業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）**こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。制度導入のみの申請は不可。  
※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

#### おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が**1か月以上の育児休業**（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の**一定の利用実績（A：子の看護休暇制度 は10時間以上（有給）の取得または B：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）**があること。

**New**  
＜**育児休業等に関する情報公表加算**＞ ※ I～IIIのいずれかに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します。

支給額

2万円

## 介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1人当たり	5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※1事業主当たり1年度5人まで支給。

### おもな要件

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

## 育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者1人当たり	10万円

※令和5年度内に1事業主当たり10人まで支給。（上限100万円）

### おもな要件

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。  
（次のいずれかの制度）テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／時差出勤の制度／小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度／夜勤回数の制限／ベビーシッター費用補助制度／育児サービスの費用の補助・貸与／保育施設の設置・運営 等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を1日（または1日所定労働時間）以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

## 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

### 生産性要件の廃止について

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増）については、令和4（2022）年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

※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、プラン策定支援を無料で行っています。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**