

2021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

※女性活躍加速化コース、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別パンフレットを参照ください。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇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<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休14日以上 : 23.75万円<30万円> c 育休1か月以上 : 33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休1か月以上 : 23.75万円<30万円> c 育休2か月以上 : 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※生産性要件や、1事業主あたりの支給回数および中小企業の範囲など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください(最終ページ参照)。

おもな
要件

①② 男性労働者の育休取得

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、★のような取組を行うこと。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。

(※育児休業期間が5日以上14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていることが必要です。)

<個別支援加算>

- 男性労働者の育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。

(注意)育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時)との併給はできません。

③ 育児目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

★取組の例

- 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
- 全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う



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
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
C 新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※A～Cいずれも1事業主1年度5人まで支給。

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又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。

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

*1, 2 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みたすことが必要

★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）

C：新型コロナウイルス感染症対応特例

- 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、所定労働日を前提として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。

3 育児休業等支援コース

I～Ⅲは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。

	支給額
A 休業取得時	28.5万円<36万円>
B 職場復帰時	28.5万円<36万円>
職場支援加算	19万円<24万円> ※「B 職場復帰時」に加算して支給

※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。

※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、産後休業を含む）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又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。
- 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給します。（「Ⅱ 代替要員確保時」との併給はできません。）

Ⅱ 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、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
支給対象労働者1人あたり	47.5万円<60万円>
有期雇用労働者の場合に加算	9.5万円<12万円>

※1事業主あたり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	28.5万円<36万円>
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円<1,200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<240時間>、B：20万円<24万円>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。

IV 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のために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人あたり	5万円

※ 1事業主あたり10人まで支給。(上限50万円)

おもな要件

- 小学校等が臨時休業等になり、それ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（賃金が全額支払われるもの）について、労働協約または就業規則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（次のいずれか）を社内に周知していること。
 - ・ 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
 - ・ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ・ ベビーシッター費用補助制度 等
- 労働者一人につき、特別有給休暇を4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おいて雇用保険被保険者であること。

※特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。
詳細は厚生労働省HPに掲載しているリーフレット等をご参照ください。

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）	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

生産性要件について

助成金を申請する事業所において、「生産性要件算定シート」を用いて計算された生産性の伸び率が、「生産性要件」を満たしている場合、助成金の割増等を行います。詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

※なお、事業所内保育施設コースについては平成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。企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度をご参照ください。

◎ その他詳しい支給の要件や手続、生産性要件等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

◎ 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。



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「介護プランナー」「育児プランナー」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 介護プランナー **検索**