

“返済不要”の助成金を活用して“労働環境等の改善”に取り組むことができます

# 両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

労働者に介護休業を取得させた場合または介護のための両立支援制度を利用させた場合に助成されます。

**受給できる事業主** ※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

**次のいずれかに該当する**雇用保険の適用事業所の中小企業

- 次のいずれかに該当すること
  - 要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計5日以上介護休業を取得させること(休業取得時)
  - (1)の対象介護休業取得者を原則として現職等に復帰させ、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(職場復帰時)
- 要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、所定の両立支援制度(※)を導入した上で、同一の対象家族について合計20日間以上利用させること(介護両立支援制度利用時)  
※所定の両立支援制度とは次のものを指します  
「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「深夜業の制限制度」「短時間勤務制度」「介護のための在宅勤務制度」「法を上回る介護休暇制度」「介護のためのフレックスタイム制度」「介護サービス費用補助制度」

## 【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例】

下記要件を満たす、新型コロナウイルスの影響を受ける中小企業については、特例措置の対象となります。

- 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度(※1)を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を社内に周知すること  
※1 所定労働日の20日以上取得でき、法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であること
- 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、
  - の休暇を合計5日以上取得(※2)すること
  - 過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に1.の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となる(振り替える際には労働者本人に説明し、同意を得ることが必要)
- 対象労働者を休暇取得日から申請までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること

## 受給内容

	支給額	加算等
休業取得時	30万円	個別周知・環境整備(※2) : 15万円
職場復帰時	30万円	業務代替支援(※1) 新規雇用 : 20万円 手当支給等 : 5万円
介護両立支援制度利用時	30万円	個別周知・環境整備(※2) : 15万円

※ 各助成区分について1中小企業あたり1年度5人まで

※1 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)または周回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

※2 介護休業を取得または介護両立支援制度を利用した対象労働者に対し、制度等の個別周知の取り組みを行った上で、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取り組みを行った場合に、支給額を加算

【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例においては、休暇の取得日数に応じて下記の措置を実施する】

合計5日以上10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

※ 1中小企業あたり5人まで

## 取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)