“返済不要”の助成金を活用して“労働環境等の改善”に取り組みませんか？

両立支援等助成金 (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を取得・利用する従業員の業務を代替するための体制整備を行った中小企業に対して助成されます。

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事業主

1. 手当支給等による代替

育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合に対する助成

(1) 「育児休業」を取得する労働者の代替

- ① 育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させること
- ② ①の育児休業中の業務代替期間について、手当等により総額で1万円以上の賃金増額を行っていること
※1ヵ月未満の場合は、1日あたり500円と比較して低い方を基準とする
- ③ ①の育児休業期間が1ヵ月を超える場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3ヵ月以上継続雇用するとともに、就業規則にも原職等復帰を規定化すること

(2) 「育児短時間勤務」を利用する労働者の代替

- ① 制度利用者に1ヵ月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させること
※1日所定労働時間7時間以上の労働者が、1日1時間以上短縮した場合が対象
- ② ①の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等により総額で3,000円以上の賃金増額を行っていること
※1ヵ月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする

2. 新規雇用による代替

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合に対する助成（新規の派遣受け入れを含む）

- (1) 育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させること
- (2) 次の要件を満たす労働者を雇い入れ、(1)の従業員の育児休業期間中に業務を代替すること
 - ① 育児休業取得者と同一の事業所および部署で勤務していること
 - ② 所定労働時間が育児休業取得者の2分の1以上であること
- (3) (1)の育児休業期間が1ヵ月を超える場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3ヵ月以上継続雇用するとともに、就業規則にも原職等復帰を規定化すること

受給内容

	1. 手当支給等		2. 新規雇用
	育児休業	短時間勤務	育児休業
業務体制整備経費	1人目 6万円(20万円) ※育休1ヵ月未満： 2万円	1人目 3万円(20万円)	-
手当支給総額	3/4<4/5> ※上限 10万円 /月 12ヵ月まで	3/4 ※上限 3万円 /月 子が3歳になるまで	-
支給額	1. 2. の合計額 最大 140万円	1. 2. の合計額 最大 128万円	代替期間に応じた額を支給 最短：7日以上14日未満 9万円<11万円> 最長：6ヵ月以上 67万5,000円<82万5,000円>

()内の額は、社会保険労務士に業務体制整備を委託した場合の受給額

< >内の額は、プラチナくるみん認定事業主の受給額

※育児休業等に関する情報公表加算（1回限り、**2万円**）の適用あり

※有期雇用労働者である場合：**10万円**加算

取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

石川中央労務研究所