

“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 (育児休業等支援コース)

労働者に育児休業を取得させ、職場復帰させた事業主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. 育休取得時** 次のいずれにも該当すること  
(1) 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  
(2) 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  
(3) プランに基づき、対象労働者に連続3か月以上の育児休業を取得させること
  - 2. 職場復帰時** 育休取得時の支給を受けており、次のいずれにも該当すること  
(1) 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  
(2) 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  
(3) 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、引き続き6か月以上継続して雇用していること
  - 3. 業務代替支援** 次のいずれにも該当すること  
(1) 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  
(2) 対象労働者が3か月以上の育児休業を取得し、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  
(3) 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
  - 4. 職場復帰後支援** 次のいずれにも該当すること  
(1) 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  
(2) 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
- 【新型コロナウイルス感染症対応特例】** 次のいずれにも該当すること
- 対象となる子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇(賃金が全額支払われるもの)を年間7日以上取得できる制度を規定化していること
  - 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として、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等の措置について、社内周知していること
  - 労働者1人につき、1.に定めた特別有給休暇を1日以上取得したこと

## 受給内容

	支給額	加算等	
育休取得時(※1)	30万円	—	育児休業の取得状況を公表した場合 2万円加算(※4)
職場復帰時(※1)	30万円	—	
業務代替支援(※2)	A:新規雇用 50万円 B:手当支給等 10万円	支給対象者が有期契約労働者の場合 10万円加算	
職場復帰後支援	制度導入時(※3) 30万円	制度利用時 A:介護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用 実支出額の2/3補助	
新型コロナウイルス感染症対応特例	1人当たり10万円(※5)		

- ※1 1事業主あたり2人まで(無期雇用者、期間雇用者、各1名)  
※2 1事業主あたり1年度10人まで、5年間助成  
※3 「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」の制度導入時、いずれか1回限り支給  
※4 「育休取得時」「職場復帰時」「業務代替支援」「職場復帰後支援」のいずれかに1回限り支給  
※5 10人まで(上限100万円)

## 取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)