

2019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!

1 出生時両立支援コース

仕事と介護の両立支援!

2 介護離職防止支援コース

仕事と育児の両立支援!

3 育児休業等支援コース

育児・介護等による退職者の再雇用!

4 再雇用者評価処遇コース
(カムバック支援助成金)

女性活躍推進

女性の活躍を推進!

- 女性活躍加速化コース*1

事業所内に保育施設を!

- 事業所内保育施設コース*2

*1 「女性活躍加速化コース」については、別パンフレットをご覧ください。

*2 「事業所内保育施設コース」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。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

1 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、男性の育児休業や育児目的休暇の利用者が出た事業主に支給します。

| | 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> |
| 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ヶ月以上：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ヶ月以上：23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上：33.25万円<42万円> |
| 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> |

※ 支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。中小企業の範囲は最終ページをご覧ください。(以降同様)

※ 生産性要件や、1事業主あたりの支給回数など詳しくは、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

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

③ 育児目的休暇の導入・取得

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★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制度を、男性が、子の出生前6週間から出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること。

★ 取組の例

- ・ 子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・ 管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する など



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、プランに基づいて介護休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ、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）を導入し、利用者が出た**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> |

※A・Bとも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「介護支援プラン」により支援する措置を実施する旨を、**就業規則等で明文化・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、「**介護支援プラン**」を作成すること。★
- 「介護支援プラン」に基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に**合計14日以上**の**介護休業**を取得させること。

<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。

- 休業取得時にかかる同一の対象労働者に対し、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、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として**3ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

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「介護支援プラン」により支援する措置を実施する旨を、**就業規則等で明文化・周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、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、「**介護支援プラン**」を作成すること。★
- 「介護支援プラン」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導入し、対象労働者に利用させ**、制度利用終了後も、引き続き雇用保険の被保険者として**1ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

| | |
|--------------|--------------------|
| ・ 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 |
| ・ 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 |

★**介護支援プランは原則として対象介護休業取得者の休業開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始と同時並行の作成も可能です。**

（*）「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」「育休プランナー」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

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、プランに基づいて労働者が育児休業を円滑に取得、職場復帰した場合に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」に加算して支給 |

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者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「育休復帰支援プラン」により支援する措置を実施する旨を、**就業規則等で明文化・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、**「育休復帰支援プラン」を作成**すること。
- 「育休復帰支援プラン」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取得する場合は産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業を取得する場合には、産後休業）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、**3ヶ月以上の育児休業**（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。

- 対象労働者の休業中に育休復帰支援プランに基づく措置を実施し、**職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- 対象労働者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、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、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として**6ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。
- 職場支援加算は、育児休業取得者の代替要員の雇用等を行わずに、以前から雇用する従業員が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不可。）

Ⅱ 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、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人当たり | | 47.5万円<60万円> |
| | 有期契約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5年間支給。

おもな要件

- 育児休業取得者の職場復帰前に、**育児休業が終了した労働者を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ヶ月以上の育児休業**（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、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として**6ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

Ⅲ 職場復帰後支援

育休から復帰後、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、利用者が出た中小企業事業主に支給します。

| | | 支給額 |
|------|---|--------------|
| 制度導入 | | 28.5万円<36万円> |
| 制度利用 | 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回のみでの支給。

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」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ヶ月以上の育児休業**（産後休業を取得した場合は産後休業期間が1ヶ月以上）から復帰した後6ヶ月以内において、導入した制度の**一定の利用実績（A：子の看護休暇制度は20時間以上の取得または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。

4 再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等（配偶者の転居を伴う転職も含む）を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に右表の額を支給します。

| 再雇用人数 | 中小企業 | 中小企業以外 |
|-------|--------------|--------------|
| 1人目 | 38万円<48万円> | 28.5万円<36万円> |
| 2～5人目 | 28.5万円<36万円> | 19万円<24万円> |

※1事業主あたり5人まで支給。

※継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給。

おもな要件

- **妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等（配偶者の転居を伴う転職も含む）を理由とした退職者**について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した**再雇用制度を導入**すること。

※過去に再雇用制度を設けている場合であっても、要件に沿った制度内容に改正すれば対象となりますが、改正日以降の再雇用について対象となります。

- 上記制度に基づき、**離職後1年以上経過**している対象者を再雇用し、**無期雇用者として6ヶ月以上継続雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

※当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6ヶ月以上雇用すれば対象となります。

※10年以上前に退職された場合でも対象となります。

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 | 資本金又は出資額が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 | 資本金又は出資額が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 | 資本金又は出資額が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。

◎ 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](#)

