

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）Q & A
（平成 29 年 4 月版）

Q 介 1

仕事と介護の両立のための職場環境整備のための取組が大きく 4 つあるが、取り組む順番は決まっているのか。

A 介 1 効果的な取組を促進するために、次の順番に沿って取組を行うことが望ましいが、前後しても差し支えない。

- ① 実態把握（アンケート調査）
- ② 制度設計・見直し（就業規則整備）
- ③ 社内研修
- ④ 相談窓口の設置・周知

Q 介 2

社内研修や制度設計・見直しの実施に当たって、顧問社会保険労務士や外部コンサルタントに委託するなど、当該企業の人事労務担当者以外の者が実施する場合であっても、支給対象となるか。

A 介 2 主に人事労務担当者を想定しているが、厚生労働省が指定する研修資料、チェックリストを使用するなど、支給要件を満たす取組内容であれば、支給対象となる。

Q 介 3

社内研修については、複数企業が合同で実施した場合も支給対象となるか。
グループ企業であり、就業規則、介護関係制度の内容は共通である。

A 介 3 当助成金は事業主が、研修において自社の仕事と介護の両立支援制度について説明するなどの取組に対して事業主（企業）単位で支給するものである。このため、複数企業が一緒に実施する研修は対象外である。

就業規則、介護関係制度の内容が共通であっても、法人の場合は法人格が別であれば別事業主と判断する。

なお、個人事業主が複数の事業（所）を実施している場合は、法人が複数事業（所）を実施する場合と同様に取扱い、個人事業主が全ての事業（所）を対象に取組を実施する必要がある。また、同じ考え方により、個人事業主が事業（所）ごとに助成金を申請することはできない。

Q介4

社内研修の説明について、社会保険労務士や研修実施会社などの外部の者が、複数企業に対して作成した同じ録画映像を用いた研修も対象となるか。

A介4 助成金の対象となる研修は、「事業主（企業）単位で企画、実施する」「人事労務担当者等による」研修としており、事業主が主体的に取り組む社内研修を想定している。社会保険労務士や研修の実施会社等の外部の者が複数の企業向けに作成した録画映像を用いる場合、当該事業主の事務負担、経費負担及び仕事と介護の両立についての理解度を勘案すると、助成金により支援する対象とは考えられないため、助成金の対象外として取り扱う。

Q介5

研修資料を説明できる者がいないため、参加者が各自で資料を読む自習形式の研修、社内イントラネットに資料を掲載して各自資料を読むといった方法でもよいか。

A介5 説明者による説明が必須であるため、自習形式の研修は助成金の対象とはならない。また、本社で実施した研修の録画映像を各事業所で視聴する場合などは対象となるが、研修時間内に質疑応答の時間を設けることが必要である。なお、録画映像等により説明を対面により実施していない場合は、研修実施後に指定の様式によるフォローアップ調査をすることを要件としている。この場合の受講者数はフォローアップ調査数の回答数とする。

Q介6

労働協約または就業規則で規定する介護休業関係制度は、どの程度の記載が必要か。

A介6 育児・介護休業法に規定されている介護休業関係制度（※以下①～⑥の制度）について、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」簡易版程度の具体的な内容の整備が好ましく、改正法に定める基準に達していることが必要である。

なお、支給申請日時点で施行されている、育児・介護休業法に定める水準を満たしている必要がある。

（※）①介護休業 ②所定外労働の制限 ③介護のための所定労働時間の短縮等の措置
④介護休暇 ⑤時間外労働の制限 ⑥深夜業の制限

Q介7

指定する研修資料（P12）・周知用資料（P4）の「当社の仕事と介護の両立支援制度」については、どのような記載が必要か。

A介7 労働者が制度を知らないために、利用しないまま離職することを防ぐため、制度の内容、対象となる労働者、取得できる日数・回数、取得のための手続きについて、当該企業の就業規則と同内容の記載が必要。研修実施時点の育児・介護休業法（平成29年を下回る内容である場合は支給対象とはならない。

なお、指定する資料では一覧表の分かりやすい形式での周知を求めているものであり、「別添就業規則のとおり」などの記載のみでは支給要件に沿った取組とは判断しない。

また、記載スペースの都合等で、制度の詳細など一部を省略することはやむを得ないが、省略したことが分かるよう明記する必要がある。省略した部分や内容が分かるよう、「対象除外者について省略」「介護休業規則第〇条参照」など付記すること。

- (※) ①介護休業 ②所定外労働の制限 ③介護のための所定労働時間の短縮等の措置
④介護休暇 ⑤時間外労働の制限 ⑥深夜業の制限

Q介8

当社では介護休業の対象家族や要介護状態、休業期間について、従業員の介護の実情に沿った対応をするために法律を上回る取り扱いをしている。

法律を上回る範囲の介護休業等についても助成金の対象となるか。

A介8 労働協約又は就業規則に規定されており、規定に沿った休業等の利用が確認できれば、法を上回る介護休業等も対象となる。

Q介9

当社では介護休業の対象家族が介護を要する状態であるということの確認書類の提出を求めず、従業員からの口頭での申告により介護休業として取り扱っている。このような場合でも助成金の申請にあたっては、要介護状態を確認できる書類が必要か。

また、法律で定める要介護状態に至っていないケースもあると思われ、公的な確認書類の提出は困難であると思われるが助成金の対象となるか。

A介9 助成金の支給にあたっては、要介護状態について確認できる何らかの書類の提出が必要であり、介護保険被保険者証の写しや医療関係者の交付する証明書等の提出を求めている。

なお、要介護状態等について法で定める範囲を拡大して規則を規定・運用する場合も助成金の対象となるため、要介護状態が確認できる書類は、労働者、事業主双方から提出された要介護状態に関する申立書等でも差し支えない。

Q介10

介護支援プランの作成前に面談を実施することが要件となっている。

家族が急に要介護状態となったため、出勤して面談する時間がなく介護休業を取得したが助成金の対象となるか。

A介10 介護支援プラン作成のための面談については、対象労働者の介護の状況によって面談が困難な場合、電話、メール等による相談、調整の内容を記録していれば助成金の対象となる。

ただし、面談や電話、メール等による相談、調整を全く実施せずに介護休業を開始した場合は対象とはならない。

Q介11

介護休業を分割取得した場合（又は介護制度を複数回利用した場合）、その都度、面談を行い介護支援プランの作成が必要か。

介護休業からの復帰後、時差出勤制度等を利用した場合についても介護支援プランはそれぞれ作成が必要か。

A介11 当初予定していなかった制度の利用や複数回の利用があった場合は、①当初作成したプランに追記する場合、②新たにプランを作成する場合、を想定している。

いずれの場合も支給要件である面談や引き継ぎ（又は業務体制の検討）は、支給申請に係る介護休業期間（合計30日）（又は介護制度利用期間（合計90日））の前後のみ実施していれば対象となる。

Q介 12

介護休業を分割取得で合計30日以上取得し、職場復帰することが要件となっているが、合算対象となる休業期間について、何年以内などの制限はあるか。

今年10日取得し、来年20日取得した場合も対象となるか。

A介 12 合算する期間に制限は設けていないが、助成金制度が存続する範囲内での申請となる。

Q介 13

時差出勤制度の利用者が生じる予定のため助成金の申請を考えている。

当社では、タイムカードを導入しておらず、出退勤管理は出勤簿への押印と残業が生じた場合のみ所定外労働時間を出勤簿に記入することとしている。

助成金の申請にあたっては、このような確認書類で差し支えないか。

A介 13 タイムカードを導入していない場合でも、介護制度利用期間中の出勤時刻・退勤時刻が確認できる書類の提出があれば助成金の対象となる。

出勤簿の押印と残業が生じた場合のみの所定外労働時間を記録という確認書類では、各出勤日の出退勤時間を確認できないため、助成金の対象外となる。

Q介 14

時差出勤制度、所定外労働の制限制度などの介護制度の利用について、事業場外労働のみなし労働時間制や裁量労働制が適用されていた者、管理監督者など、始業終業時刻の管理をしていない労働者は対象となるか。

A介 14 助成金においては、介護制度の利用前3か月間と比較して、制度利用の実績、効果が確認できることを要件としている。

そのため、介護制度利用前3か月間において事業場外労働のみなし労働時間制や裁量労働制が適用されていた者、管理監督者は対象とならない。

Q介 15

介護制度（時差出勤制度等）を利用した場合、制度利用期間の1か月ごとの期間について、所定労働日のうち5割以上就労し、そのうち8割以上を制度に定められたどおりに勤務することが要件となっている。

介護制度の利用期間が合計90日以上あり、うち時差出勤制度を60日間利用したが、制度どおりに勤務できなかった日があった。この60日間において前述の要件を満たさなかった場合、60日間全てが助成金の対象として合算することができないのか。

A介 15 介護制度の利用期間が合計90日以上であり、かつ1回の制度利用期間が連続1か月以上の場合は、そのうちの任意の1か月以上の期間において「所定労働日のうち5割以上就労し、そのうち8割以上を制度に定められたどおりに勤務する」という要件をみたしていれば、その期間を抽出して申請し、制度利用日数に合算することが可能。

このため、例えば、60日間のうち任意の40日間において前述の要件を満たして入れば、40日間を合算することができる。

なお、制度利用期間が1か月に満たない場合は、当該期間が前述の要件を満たしていれば制度利用日数に合算できる。

Q介 16

所定外労働の制限制度を3か月間利用し、制度利用期間の1か月ごとの期間について、「所定労働日のうち5割以上就労し、そのうち8割以上を制度に定められたどおりに勤務する」という要件を満たしたが、制度利用期間中の所定外労働時間が制度利用前3か月間の所定外労働時間を上回った。助成金の対象となるか。

A介 16 制度利用により、所定外労働時間が減少していることが必要であり、「制度利用中3か月の所定外労働時間」が「制度利用前3か月の所定外労働時間」を下回らないと助成金の対象とはならない。

深夜業の制限制度を利用する場合についても、制度利用前より深夜に就労した日数が減少している必要がある。

Q介 17

以前、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給した（又は現在、申請している。）が、介護離職防止支援コースの対象となるか。

A介 17 同一の行為をもって2つ以上の助成金を受給することはできないため、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給した場合（または申請中である場合）は、同一の取組をもって介護離職防止支援コースの支給対象とはならない。
改めて、介護離職防止支援コースの要件を全て満たす必要がある。

Q介 18

以前、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）の支給要件に基づき取り組んでいたが支給申請をしていない。これまでの取組は介護離職防止支援コースでも要件をみたく取組となるか。

A介 18 両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給していない場合（不支給決定を受けた場合、申請を取り下げた場合を含む）は、従前の支給要件に沿った取組（※）をもって介護離職防止支援コースの「仕事と介護の両立のための職場環境整備」の支給要件を満たしたものとして取り扱う。

ただし、以下の②については、支給申請日における育児・介護休業法に沿った就業規則等の整備を行い、労働者に周知することが必要である。

また、介護離職防止支援コースを受給するためには、上記に加えて、介護支援プランの作成や一定期間の介護休業取得者又は仕事と介護の両立のための勤務制度利用者が生じ、当該労働者への支援措置を講じることが要件となる。

- （※）①仕事と介護の両立に関する実態把握（アンケート）
②制度設計・見直し（就業規則等整備）
③介護に直面する前の労働者への支援（研修及び資料による周知）
④介護に直面した労働者への支援（相談窓口の設置及び周知）