

2. 助成金・給付金の案内

■事業主のための給付金

両立支援等制度

両立支援等助成金									
I 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) 中小企業事業主のみ対象									
助成内容 必要要件	<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給する。</p> <p>【第1種】男性労働者の出生時育児休業の取得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施。 ・男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得。 <p>※1人目:5日(所定労働日4日)以上、2人目:10日(所定労働日8日)以上、3人目:14日(所定労働日11日)以上</p> <p>【第2種】男性労働者の育児休業取得率上昇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1種の助成金を受給済 ・育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施 ・第1種(1人目)の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率(%)の数値が30ポイント以上上昇 <p>または</p> <p>第1種(1人目)の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1種(1人目)の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている 								
支給額	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">①</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">第1種</td> <td style="text-align: center;">1人目:20万円(雇用環境整備措置4つ以上:30万) 2人目・3人目:10万</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">②</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">第2種</td> <td style="text-align: center;">1事業年度内に30ポイント以上上昇した場合:60万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:40万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:20万円</td> </tr> </table>	①	第1種	1人目:20万円(雇用環境整備措置4つ以上:30万) 2人目・3人目:10万	②	第2種	1事業年度内に30ポイント以上上昇した場合:60万円	2事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:40万円	3事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:20万円
①	第1種	1人目:20万円(雇用環境整備措置4つ以上:30万) 2人目・3人目:10万							
②	第2種	1事業年度内に30ポイント以上上昇した場合:60万円							
		2事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:40万円							
		3事業年度内に30ポイント以上上昇した(また連続70%以上)場合:20万円							
II 介護離職防止支援コース 中小企業事業主のみ対象									
助成内容 必要要件	<p>「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、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)の利用者が生じた場合に支給する。</p> <p>①介護休業:対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合</p> <p style="padding-left: 20px;"><業務代替支援加算>: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) または周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合(手当支給等)</p>								

	<p>②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計 20 日以上利用した場合</p> <p style="text-align: center;">*…介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護サービス費用補助等</p> <p><個別周知・環境整備加算>：受給労働者向けに介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇説明を資料で行う。社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を 2 つ以上講じる</p>														
支給額	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">① 介護休業</td> <td>休業取得時</td> <td>30 万円</td> </tr> <tr> <td>職場復帰時</td> <td>30 万円</td> </tr> <tr> <td>業務代替支援加算</td> <td>新規雇用 20 万円、手当支給等 5 万円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">②介護両立支援制度</td> <td>30 万円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">個別周知・環境整備加算</td> <td>15 万円</td> </tr> </table>		① 介護休業	休業取得時	30 万円	職場復帰時	30 万円	業務代替支援加算	新規雇用 20 万円、手当支給等 5 万円	②介護両立支援制度		30 万円	個別周知・環境整備加算		15 万円
① 介護休業	休業取得時	30 万円													
	職場復帰時	30 万円													
	業務代替支援加算	新規雇用 20 万円、手当支給等 5 万円													
②介護両立支援制度		30 万円													
個別周知・環境整備加算		15 万円													
Ⅲ 育児休業等支援コース 中小企業事業主のみ対象															
助成内容 必要要件	<p>「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合</p> <p><u>①育児取得時</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知 ・労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成 ・対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続 3 か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得 <p><u>②職場復帰時</u> ※「①育児取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施 ・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 ・対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間 6 か月以上継続雇用 														
支給額	<table border="1"> <tr> <td>① 育児取得時</td> <td>30 万円</td> </tr> <tr> <td>② 職場復帰時</td> <td>30 万円</td> </tr> </table>		① 育児取得時	30 万円	② 職場復帰時	30 万円									
① 育児取得時	30 万円														
② 職場復帰時	30 万円														
Ⅳ 育休中等業務代替支援コース 中小企業事業主のみ対象															
助成内容 支給要件	<p>育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した場合</p> <p><u>①手当支給等(育児休業)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ・業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ・対象労働者が 7 日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用 ・業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動） <p><u>②手当支給等(短時間勤務)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ・業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 														

<ul style="list-style-type: none"> 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動） <p>③新規雇用(育児休業)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動） 					
①手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費：5万円 (育休1か月未満：2万円) B.手当支給総額の3/4 ※上限10万円/月,12か月まで			
②手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月,子が3歳になるまで			
③新規雇用 (育児休業)	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 最長：6か月以上 67.5万円				
有期雇用労働者加算	10万円加算				
V柔軟な働き方選択制等支援コース 中小企業事業主のみ対象					
助成内容 支給要件	<p>育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方選択制度等（下記）を2つ以上導入 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用 				
制度名称	フレックスタイム制/時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の療育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の 基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得
支給額	制度を2つ導入し、対象者が制度利用		20万円		
	制度を3つ導入し、対象者が制度利用		25万円		

IV不妊治療両立支援コース		中小企業事業主のみ対象	
助成内容 支給要件	<p>不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した場合。</p> <p><u>A.最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)利用した場合</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知 （※） 所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施 両立支援担当者を選任し、相談に対応 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用 <p><u>B.Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用 		
支給額	A.最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)利用した場合	30万円	
	B.Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合	30万円	

■産前・産後休業中、育児休業中の経済的支援

育児休業給付金

育児休業給付金・出生育児休業給付金	
助成内容	<p>雇用被保険者が1歳（一定の場合1歳2ヶ月。さらに保育所等における保育の実施が行われない等の場合は1歳6ヶ月または2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定の要件を満たした者を対象に、原則として休業開始時の賃金日額の67%(支給日数が合計180日を超えた場合、それ以降は50%)が支給される。</p> <p>育児休業の分割取得に対しては、原則2回の育児休業まで給付金を受けられる</p>
手続き	事業主が管轄の公共職業安定所(ハローワーク)へ必要書類を提出
産前・産後休業、育児休業等期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除	
内容	<p>産前・産後休業のうち労務に従事しなかった期間及び育児休業等の期間のうち、休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間、社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除される。</p> <p>また、育児休業等開始日が含まれる月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除される。賞与の保険料は当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除される。</p>
手続き	事業主が年金事務所又は健康保険組合へ必要書類を提出
産前・産後休業終了後、育児休業終了後の標準報酬(健康保険・厚生年金保険)の特例	
内容	産前・産後休業又は育児休業等を終了した後、育児等を理由に報酬が変動したことで、実際に受け

	取る報酬の額と社会保険料の算定に使用される標準報酬月額とがかけ離れた額になった場合、標準報酬月額の改定を申し出ることができる。
手続き	被保険者が事業主を経由して、年金事務所又は健康保険組合へ必要書類を提出
3歳未満の子を療育する機関についての年金額計算の特例(厚生年金保険)	
内容	3歳未満の子を療育する被保険者のうち、療育期間中の各月の標準報酬月額が療育を始めた月の前月と比べて低下した期間について、将来受け取る年金額の計算に際して、療育を始めた月の前月の標準報酬月額を当該療育期間の標準報酬月額とみなす申出をすることができる。
手続き	被保険者が事業主を経由して、年金事務所へ必要書類を提出