

経営相談 Q & A

「両立支援等助成金」の概要 (出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース)

Q

私は食品卸売業の会社を運営しています。働き方改革の一環で、各種休業制度の整備を進めていますが、育児や介護と仕事との両立支援を目的とする助成金があると聞きました。いくつかコースがあるようですが、主なコースの概要を教えてください。

A

厚生労働省は、働き続けながら育児や介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定を図っています。今回は主に3つのコースの概要を紹介します。

■「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」の概要

本コースは、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、育児休業を取得させた中小企業事業主に支給されます（第2種は1事業主につき1回限りの支給）。第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業については、育児休業等支援コースとの併給はできません。

	支給額 (休業取得/制度利用者1人あたり)
第1種 (男性の育児休業取得)	1人目：20万円※1 2～3人目：10万円
	育児休業等に関する情報公表加算：2万円
第2種※2 (男性育休取得率の上昇)	1年以内達成：60万円※3 2年以内達成：40万円※3 3年以内達成：20万円※3

※1：雇用環境整備措置（研修の実施、相談窓口設置、育児休業取得事例の収集・提供、育児休業取得促進に関する方針の周知）を4つ以上実施の場合10万円加算。

※2：第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合等。

※3：第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合15万円加算。

■「育児休業等支援コース」の概要

本コースは、「育休復帰支援プラン」*を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得させた中小企業事業主に支給されます（1事業主につき無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り）。

	支給額 (休業取得/制度利用者1人あたり)
育児休業取得時 (プランに基づき連続3か月以上の育児休業を取得)	30万円
職場復帰時 (育児休業から復帰後、6か月以上の継続雇用)	30万円
育児休業等に関する情報公表加算	2万円

■「介護離職防止支援コース」の概要

本コースは、「介護支援プラン」*を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得させた、または介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）を利用させた中小企業事業主に支給されます（1事業主につき休業取得、両立支援制度それぞれで同一年度5人まで）。

	支給額 (休業取得/制度利用者1人あたり)
介護休業取得時	30万円
	個別周知・環境整備加算：15万円
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
介護両立支援制度の利用時	30万円
	個別周知・環境整備加算：15万円

■(*)「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」

自社の従業員の円滑な休業の取得および休業取得後の職場復帰を支援するために策定するプランです。プランを策定、実施することで、従業員は安心して休業を取得、復職することができ、制度利用者の所属する職場は快く休業に送り出すことができます。プランを実行して職場のマネジメントが改善されれば、職場全体の業務の効率化や生産性の向上につながる可能性があります。

◆プランに含まれる主な事項

- 仕事と育児・介護を両立するうえでの課題
- 対象従業員の両立支援に向けた取組みの内容
- 業務面・業務以外での周囲への要望事項
- 利用する制度・働き方 など

■支給対象となる中小企業の範囲（3コース共通）

	資本金の額 または 出資の総額		常時雇用する 労働者の数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業			100人以下
卸売業	1億円以下		300人以下
その他の業種	3億円以下		

※ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定する。

■支給対象となる事業主の要件（3コース共通）

1. 雇用保険適用事業所の事業主であること（支給申請日および支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
2. 支給のための審査に協力すること
 - (1)支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - (2)支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - (3)管轄労働局等の実地調査を受け入れること
3. 申請期間内に申請を行うこと

■申請にあたっての留意事項（3コース共通）

- 両立支援等助成金は、雇用保険の適用事業主に事業主（法人、個人事業主の場合は当該個人）

単位で支給されます（事業所単位で支給されるものではありません）。

- 育児休業、介護休業等からの復帰後の対象労働者や、代替要員等が在宅勤務を行っている場合には、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業就業時刻）が確認できる日に限り、就労したものと扱われます。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料などの写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 同一の労働者・雇入れ・取組み等を対象として2つ以上の助成金が同時に申請された場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金が同時に申請された場合には、双方の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されないことがあります。
- 事業主が、偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、故意に支給申請書類に虚偽の申請を行い、または実態と異なる偽りの証明を行った場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、支給した助成金の全部または一部の返還を求められます。

■その他

本助成金の詳細については、厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」をご確認ください。支給申請書や記載例は、同省 HP からダウンロードできます。その他詳しい支給の要件や手続き、支給申請期間などについては、会社所在地を管轄する都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

<参考 URL>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

（大橋 徹）