

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

NEW

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に
受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
※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、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 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
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

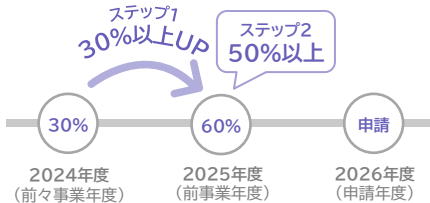


② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 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
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 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

② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 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



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(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

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 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 ★2
- 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
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を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支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 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)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	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つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

- 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関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 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



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

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

子の養育を容易にする
ための休暇制度
・
法を上回る
子の看護等休暇制度

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定（※）休暇制度／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度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当)	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業（飲食業含む）	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース(手当支給等)のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！



●「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「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局（申請先）へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。