

②-1 両立支援助成金

- ◎ **出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）**
男性社員が育休を取得しやすい雇用環境整備等を行い、実際に育休を取得・職場復帰した場合に支給
- ◎ **育児休業等支援コース**
育休復帰プランを作成し、プランに沿って労働者の円滑な育休の取得・職場復帰に取り組み、育休を取得した場合に支給
- ◎ **介護離職防止支援コース**
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を取得・職場復帰した場合に支給

※全ての両立支援助成金は、一般事業主行動計画の提出および最新の育児介護休業規程が必要

②-2 両立支援助成金 出生時両立支援コース

- ✓ 第一種：男性社員の育休取得
第二種：男性社員の育休取得率上昇
- ✓ 第一種：助成額**20万円**（代替要員加算20万～45万）
- ✓ 情報公開加算あり **2万円**
- ✓ 第一種：子の出生後、8週間位以内に開始する連続5日以上の育休を取得する
※所定労働日が4日以上含まれていることが必要
- ✓ 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数回行う

②-3 両立支援助成金 育児休業等支援コース

【育休取得時・職場復帰時】

- ✓ 育休取得時：育休予定の社員と面談し、育休復帰プランを作成、**3ヶ月以上**の育休を取得させた場合に申請
- ✓ 職場復帰時：育休中にプランに基づく措置を実施し、情報提供や面談を行い、育休復帰し**6ヶ月以上**雇用した場合に申請
- ✓ 助成額 **30万円**（どちらも）
- ✓ 情報公開加算あり **2万円**
- ✓ 1事業主2人まで支給（有期・無期それぞれ1人）

②-4 両立支援助成金 育児休業等支援コース

【業務代替支援】

✓ 育休取得者の業務を代替する社員を確保し、かつ育休取得者が現職に復帰、**6ヶ月以上**雇用した場合に申請

✓ 助成額 新規雇用の場合 **50万円**
(有期雇用の場合は**10万円**の加算あり)
手当支給等 10万円
(代替要員を確保せず周囲の社員に対象労働者の業務をカバーさせる)

②-5 両立支援助成金 介護離職防止支援コース

【休業取得時・職場復帰時】

- ✓ 休業取得時：介護休業予定の社員と面談し、介護支援プランを作成、プランに基づき、業務の引継ぎを実施し、**合計5日**（所定労働日）以上の介護休業を取得すること
- ✓ 職場復帰時：介護休業流量後に上司等が面談を実施し、現職に復帰させ、**3ヶ月以上**雇用した場合に申請
- ✓ 助成額 **30万円**（どちらも）
- ✓ 1事業主1年度5人まで支給

②-6 両立支援助成金 介護離職防止支援コース

【業務代替支援加算】※職場復帰時の加算

✓ 介護休業期間中の代替要員を確保し、介護休業取得者が復帰し、**3か月以上**雇用した場合に介護休業職場復帰時助成金に加算して申請

✓ 助成額 新規雇用の場合 **20万円**
手当支給等 5万円
(代替要員を確保せず周囲の社員に対象労働者の業務をカバーさせる)

②-7 両立支援助成金 介護離職防止支援コース

【介護両立支援制度】（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- ✓ 介護両立支援制度利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を**予め労働者へ周知**
- ✓ 介護に直面した労働者と面談し、**プランを作成**
- ✓ プランに基づき、業務体制の検討を行い、介護両立支援制度（※後述）を対象労働者が**合計20日以上**利用
- ✓ 助成額**30万円**

②-8 両立支援助成金 介護離職防止支援コース

【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 いずれか1つ以上、**20日以上**利用

- ・ 所定外労働の制限
- ・ 時差出勤制度
- ・ 深夜業の制限制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 介護のための在宅勤務制度
- ・ 法を上回る介護休暇制度
- ・ 介護のためのフレックスタイム制度
- ・ 介護サービス費用補助制度

✓ 個別周知・環境整備加算 **15万円**

（介護休業または介護両立支援制度への加算）

- 受給対象労働者に対して介護休業等の自社制度・取得した場合の待遇説明
- 社内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等を講じる