

両立支援助成金

ほぼすべての助成金が中小企業のみが対象
①～③の整備が必要

①一般事業主行動計画

休業開始前までに労働局雇用環境室へ提出

②両立支援のひろば

厚生労働省のサイトで行動計画を公表

育児休業等に関する情報加算を行う場合
(後述)、育児休業取得状況も併せて公表

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第一面）

（日本工業規格 A 列 4）

一般事業主行動計画策定・変更届		届出年月日	平成	年	月	日
都道府県労働局長 殿						
一般事業主の氏名又は名称 (法人の場合) 代表者の氏名						印
住 所						
電 話 番 号						
一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条 (第1項・第4項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。						
記						
1. 常時雇用する労働者の数						人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日						平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容						
① 一般事業主行動計画の計画期間						
② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動 計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）						
③ その他						
4. 一般事業主行動計画の計画期間	平成	年	月	日	～	平成 年 月 日
5. 目標						
① 雇用環境の整備に関するものを定めている						
② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている						
③ ①と②の両方を定めている						
6. 一般事業主行動計画の公表の方法						
① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他 ())						
② その他の公表方法 ()						
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法						
① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け						
② 書面による労働者への交付						
③ 電子メールによる送信						
④ その他の周知方法 ()						
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）						
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）						

両立支援助成金

情報公表加算

助成金申請前の特金年度に係る下記
①～③の情報を両立支援のひろばサ
イト上で公表した場合

申請する助成金に2万円加算

対象の情報

- ①男性の育児休業率取得率
- ②女性の育児休業取得率
- ③男女別の平均育休取得日数

The screenshot shows the homepage of the 'Hiroba' website, which is a platform for businesses to register and publish their action plans for dual support subsidies. The header includes the logo of the Social Insurance Labor Office (Shokai Hoken Rorogakusho) and the text 'Hiroba'. The main content area features a large green banner with the title '一般事業主行動計画公表サイト' (General Business Owner Action Plan Publication Site) and a message encouraging businesses to register their action plans. Below the banner, there is a section titled '現在の登録企業数: 99,594社' (Current number of registered companies: 99,594 companies) and a list of links for '登録・修正する' (Register/Modify) and '検索' (Search). The footer contains the copyright notice 'Copyright © 社会保険労務士 柏ろうむサポート. All rights reserved.'

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

一般事業主行動計画公表サイト

仕事と家庭の両立支援に関する一般事業主行動計画・取組を登録しましょう！
次世代法は令和7年3月31日まで10年間延長されました。このため引き続き、次世代法に基づき、
一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行う必要があります。

現在の登録企業数: 99,594社 (次世代育成支援対策法に基づく行動計画登録企業)

自社の行動計画・取組を登録・修正する
プラチナくるみ認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表も「登録・修正する」ボタンから
登録・修正する> 登録メールアドレスを変更する>

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。
検索はこちら>

Copyright © 社会保険労務士 柏ろうむサポート. All rights reserved.

両立支援助成金

③育児介護休業規程

◆最新の法律の状態で作成、提出する。

◆直近の改正はR4.10

改正内容の例

○出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

○育児休業の分割取得

◆規程の除外を設ける場合は、労使協定を締結

例）入社一年未満の社員からの育児休業の申し出を拒むことが出来る

◆労働者が10名以上の場合は労基署への届け出

育児・介護休業規程

第1条（育児休業）

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（6、7の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

2 1、4から8にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申し出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から1年以内（4から8の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

（2）次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

両立支援助成金 出生時両立支援コース（男性育休）

◆内容：男性社員が育休を取得しやすい雇用環境整備等を行い、子の出生後**8週以内**に育休を取得した場合に申請

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

◆助成額

第一種：1人目**20万円**（2～3人目：10万円）

第二種：第一種受給年度と比較し、育休取得率が30%以上上昇した場合

◆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（1人目のみ）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（例：育休相談窓口の設置）

両立支援助成金 育児休業等支援コース

◆内容：育児の円滑な取得、復帰支援の取り組みを行い、「**育児復帰支援プラン**」に基づき、3カ月以上の育児取得をし、復帰した場合に申請

◆助成額

育児取得時：**30万円**
プランに基づき、**3カ月以上の休業**を取得

育児復帰時：**30万円**
育児から**復帰後、6か月継続雇用後**に申請

◆無期雇用者、有期雇用労働者各一人限り

両立支援助成金 育休中等業務代替支援コース

◆内容：育休や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や**代替要員の新規雇用を実施した場合**に申請

◆助成額

- ①育休中・短時間勤務：手当支給額の3/4（上限あり）
- ②**新規雇用**：育休取得者の代替要員を新規雇用。
代替期間に応じて助成額が異なる

例）最短：7日以上 9万円
最長：6カ月以上 **67.5万円**

- ◆有期雇用労働者が育休取得・短時間勤務した場合は10万円加算あり
- ◆1年度10人まで申請可能

両立支援助成金 介護離職防止支援コース

◆内容：「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、介護休業を取得した労働者が生じた場合。または、介護のための柔軟な就労制度を利用した場合に申請

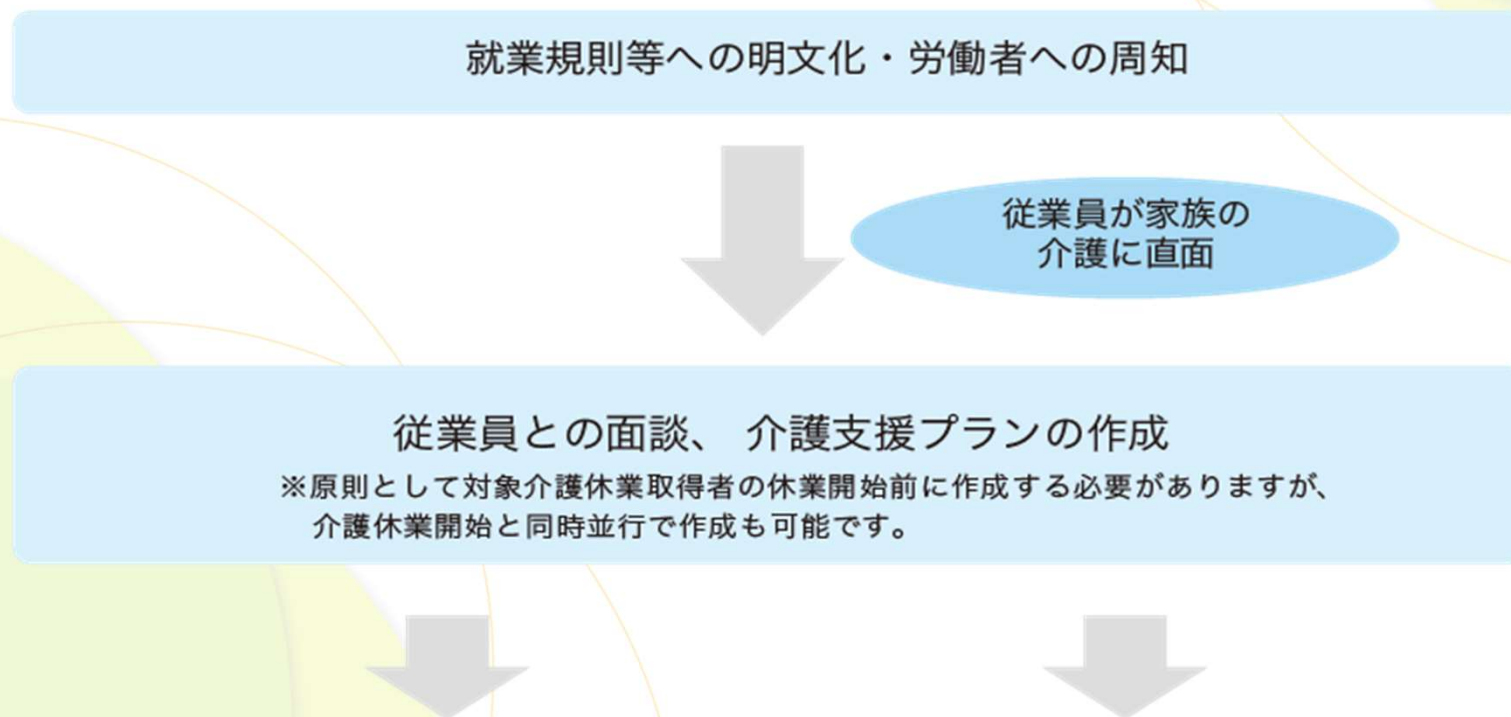
◆A・Bとも1事業主1年度5人まで申請可能

◆種類および助成額

		支給額
A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
B介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

両立支援助成金 介護離職防止支援コース

◆支給申請までの流れ



両立支援助成金 介護離職防止支援コース

◆支給申請までの流れ

<介護休業の場合>

介護支援プランに基づく
業務の整理、引き継ぎ

介護休業の取得
合計5日以上

休業取得時

職場復帰

職場復帰時

継続雇用
3か月後

支給申請

休業取得時
30万円申請
(個別周知・環境整備
加算15万円あり)

職場復帰時
30万円申請
(業務代替支援
加算あり)

<介護両立支援制度の場合>

介護支援プランに基づく
業務体制の検討

介護両立支援制度の利用

- ・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
- ・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

合計20日以上利用
(制度により別要件あり)

継続雇用
1か月後

介護両立支援制度
30万円申請
(個別周知・環境整備
加算15万円あり)

【新設】 両立支援助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

◆内容：育休期の柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、育休に係る柔軟な働き方支援プランに基づき、制度をした場合に申請

◆1年度5人まで申請可能

◆助成額

○下記制度を3つ以上導入し対象者が制度利用： **25万円**
(2つ導入の場合は20万円)

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	子の養育を容易にする 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

※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。