

両立支援等助成金

(出生時両立支援コース、育児休業等支援コース)

が令和4年度から変わります

「両立支援等助成金」は、職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”を行う事業主を支援する制度です。改正育児・介護休業法の施行に伴い、令和4年度から、出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)及び育児休業等支援コースについて、制度内容の変更を行います。また、育児休業を取得した労働者の業務を代わりに行う代替要員確保に対する支援についても見直しました。

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

I 男性労働者が育児休業を取得した場合

男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合に対する助成を見直します。

	変更前(育児休業取得)	変更後(第1種) <i>New</i>
主な要件	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと。 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。 <p>※対象の男性労働者に対して、育児休業の取得を個別に後押しする取組を行った場合、加算して支給(個別支援加算)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(育児休業)を取得すること。 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を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。 <p>※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)。</p>
対象	大企業、中小企業	中小企業のみ
助成額	人数、育児休業取得期間に応じて変動	20万円(1事業主1回限り) ※代替要員加算:20万円(代替要員が3人以上の場合45万円)

II 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合

New

上記第1種の支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成(第2種)を新設します。

	変更前	変更後
主な要件	(新設)	<ul style="list-style-type: none"> 第1種の支給を受けていること。 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。 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を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。 男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。 育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること。
対象	(新設)	中小企業のみ
助成額	(新設)	育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから <ul style="list-style-type: none"> 1年以内:60万円<75万円> 2年以内:40万円<65万円> 3年以内:20万円<35万円> ※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

III 男性労働者が育児目的休暇を取得した場合

育児目的休暇を取得した場合に対する助成は廃止します。

2 育児休業等支援コース

これまで、「代替要員確保時」と「職場復帰時(職場支援加算)」において実施していた代替要員確保に対する支援内容を、「業務代替支援」として見直します。

	変更前	変更後
主な要件	<p>●代替要員確保時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。 <p>※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</p> <p>●職場復帰時(職場支援加算)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休復帰支援プランを作成し、労働者の3ヶ月以上の育児休業取得後、原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 <p>※育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払った場合、加算して支給(職場支援加算)。</p>	<p>●業務代替支援 <i>New</i></p> <p>【新規雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。 <p>【手当支給等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払うこと。 <p>※【新規雇用】【手当支給等】ともに、育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</p>
対象	中小企業のみ	中小企業のみ
助成額 (対象労働者1人当たり)	<p>●代替要員確保時 47.5万円<60万円> 有期雇用労働者加算:9.5万円<12万円> 1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</p> <p>●職場復帰時 28.5万円<36万円> 職場支援加算:19万円<24万円> 1事業主当たり2人まで支給(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)</p> <p>※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</p>	<p>●業務代替支援 <i>New</i></p> <p>【新規雇用】 47.5万円<60万円> 【手当支給等】 10万円<12万円> 有期雇用労働者加算:9.5万円<12万円> 1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</p> <p>●職場復帰時 28.5万円<36万円></p> <p>※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</p>

◎その他詳しい支給の要件や手続、生産性要件等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局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

