

# 令和6（2024）年度 両立支援等助成金の 制度変更内容等をお知らせします

「両立支援等助成金」は、仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”を行う中小企業事業主を支援する制度です。令和6年度から、以下の通り拡充・見直しを行いました。

## 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

### 第1種＜男性労働者の育児休業取得＞（拡充）

第1種＜男性労働者の育児休業取得＞について、**支給対象労働者数を3人までに拡充**します。

	変更前	変更後
支給内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連続5日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を2つ以上実施：20万円</li> <li>※1事業主あたり1回限り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1人目（連続5日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を2つ以上実施）：20万円</li> <li>★措置を4つ以上実施した場合、30万円に増額</li> <li>・2人目（連続10日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を3つ以上実施）：10万円</li> <li>・3人目（連続14日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を4つ以上実施）：10万円</li> </ul>

※育児休業は、子の出生後8週間以内に開始し、かつ所定労働日が一定日数以上含まれている必要があります。  
※産後パパ育休の申出期限を2週間前より長く設定している事業主は、実施措置数が1つ増加します（一部除く）。

### 第2種＜男性の子育て休業取得率の上昇等＞（拡充）

第2種＜男性の子育て休業取得率の上昇等＞について、**プラチナくるみん認定事業主への加算措置を新設**します。

	変更前	変更後
支給内容	第1種の支給後、子育て休業取得率（%）が <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年以内に30ポイント以上上昇：60万円</li> <li>・2年以内に30ポイント以上上昇等：40万円</li> <li>・3年以内に30ポイント以上上昇等：20万円</li> </ul>	第1種（1人目）の支給後、子育て休業取得率（%）が <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年以内に30ポイント以上上昇：60万円</li> <li>・2年以内に30ポイント以上上昇等：40万円</li> <li>・3年以内に30ポイント以上上昇等：20万円</li> <li>★プラチナくるみん認定事業主の支給額を15万円加算</li> <li>※第1種（1人目）の子育て休業終了前の認定に限る</li> </ul>

## 2 育休中等業務代替支援コース

### 手当支給等（育児休業） / 手当支給等（短時間勤務） / 新規雇用（育児休業）

令和6年1月より制度を開始しており、**引き続き、同様の内容で実施**します。

制度	対象となる場合	支給額
手当支給等（育児休業）	子育て休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合	以下①②の合計額を支給（最大125万円） ①業務体制整備経費：5万円（育休1か月未満：2万円） ②手当支給総額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで （プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増）
手当支給等（短時間勤務）	育児のための短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合	以下①②の合計額を支給（最大110万円） ①業務体制整備経費：2万円 ②手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
新規雇用（育児休業）	子育て休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合	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 （プラチナくるみん認定事業主は支給額を加算）

※対象労働者数や初回からの支給年数に上限があります。

※一定の場合に支給額に加算があります。（有期雇用労働者加算、育児休業等に関する情報公表加算）＜裏面へ続く＞

### 3 柔軟な働き方選択制度等支援コース（新設）

#### 育児を行う労働者が柔軟な働き方を選択できる制度の利用支援

主な要件	<p>①育児を行う労働者の<b>柔軟な働き方を選択できる制度（柔軟な働き方選択制度等。下記A～Eから2つ以上）を導入</b>する</p> <p>②「<b>育児に係る柔軟な働き方支援プラン</b>」（※）により、柔軟な働き方に関する制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを<b>支援する方針を社内周知</b>する                  （※）「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」：育児を行う労働者が、柔軟な働き方に関する制度の利用や利用終了後のキャリア形成を円滑に行うことができるようにするため、事業主が労働者ごとに作成する計画</p> <p>③助成金の対象労働者（制度利用者）と<b>面談を実施し、「面談シート」に記録</b>する</p> <p>④面談結果を踏まえ、制度利用者の「<b>育児に係る柔軟な働き方支援プラン</b>」を<b>作成</b>する</p> <p>⑤開始から6か月間で<b>柔軟な働き方を可能とする制度を、下記の基準以上利用</b></p>			
柔軟な働き方選択制度等	<b>制度名称</b>		<b>導入すべき主な内容</b>	<b>利用実績の基準</b>
	A 始業 終業時刻の変更等	フレックスタイム制	日々の始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定	合計20日以上利用
		時差出勤制度	始業・終業時刻の1時間以上の繰り上げまたは繰り下げ	合計20日以上利用
	B 育児のためのテレワーク等		自宅等での勤務を可能とする勤務日の半数以上利用可能 時間単位で利用可能	合計20日以上利用
	C 短時間勤務制度		所定労働時間を1日1時間以上短縮6時間とする以外の短縮時間も利用可	合計20日以上利用
D 保育サービスの手配・費用補助制度		労働者の子に対する一時的な保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	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	
※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不可	E 子の養育のための有給休暇	子の養育を容易にするための休暇制度	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得
		法を上回る子の看護休暇制度	法定の子の看護休暇制度を上回るものとして、有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得
助成額	柔軟な働き方選択制度等を <b>2つ導入</b> し、対象労働者が制度を利用 <b>20万円</b> 柔軟な働き方選択制度等を <b>3つ以上導入</b> し、対象労働者が制度を利用 <b>25万円</b> ※1年度あたり1事業主5人まで対象 ※育児休業等に関する情報公表加算（1回限り、2万円）の適用あり。			

### 4 その他の変更内容

#### 育児休業等支援コース（職場復帰後支援）の廃止

育児休業等支援コース（職場復帰後支援）については、柔軟な働き方選択制度等支援コースの新設に伴い、令和5（2023）年度限りで制度を廃止しました。

※令和6年3月31日までに対象労働者が育児休業から職場復帰した場合までが対象となります。

#### 新型コロナウイルス感染症対応特例の終了

介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）及び育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和5年度限りで制度を終了しました。

※令和6年3月31日までに対象労働者が休暇を取得した場合までが対象となります。

◎その他詳しい支給の要件や手続、支給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

