

育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

拡充

① 育児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

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

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か月未満の場合は2万円） |
| ②手当支給総額の3/4（※1）
（上限10万円/月、12か月まで） |

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

新設

② 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

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

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） |

拡充

③ 育児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

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満	9万円
最長：6か月以上	67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

加算

一定の場合に助成金の支給額が加算されます

A. 有期雇用労働者加算

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

注意事項

➤ 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。

※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。

➤ **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて

・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**

・**初回の対象者が出てから5年間**

となります。

➤ 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金**は**いずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ利用可能**です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。

➤ ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**

・**出生時両立支援コース（第1種）**

※**男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）**が対象

・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**

※**男女の育児休業（連続3か月以上）**が対象

の**いずれか一方と併用可能**です。

中小企業の範囲

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）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



令和6年1月から両立支援等助成金に 「育休中等業務代替支援コース」を新設しました

令和6年1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化しています。

中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（1 手当支給等）、代替する労働者を新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（2 新規雇用）を対象に支給します。

1 手当支給等

育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合に、支払った手当額に応じた額を支給します。

I 手当支給等（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

<p>主な要件</p>	<p>①育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う</p> <p>②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する</p> <p>③育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させる</p> <p>④③の育児休業中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で1万円以上支給していること（最低支給額の基準） <p>※1か月未満の場合は、1日あたり500円と比較して低い方を基準とする。</p> <p>⑤③の育児休業期間が1か月以上の場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）</p>
<p>助成額</p>	<p>対象育児休業取得者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。</p> <p>1.業務体制整備経費：5万円</p> <p>※育児休業期間が1か月未満の場合は2万円</p> <p>2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 <プラチナくるみん認定事業主は4/5></p> <p>※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。10万円/月が助成金の上限</p> <p>※代替期間12か月分まで対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ●有期雇用労働者加算 <p>対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり10万円を加算</p> <p>※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●育児休業等に関する情報公表加算 <p>自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算</p>

II 手当支給等（短時間勤務） 育児短時間勤務を利用する労働者の代替

New

<p>主な要件</p>	<p>①制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う</p> <p>②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する</p> <p>③制度利用者に1か月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させる</p> <p>※1日所定労働時間7時間以上の労働者が、1日1時間以上短縮した場合が対象</p> <p>④③の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で3千円以上支給していること（最低支給額の基準） <p>※1か月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする。</p>
<p>助成額</p>	<p>対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。</p> <p>1.業務体制整備経費：2万円</p> <p>2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4</p> <p>※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。3万円/月が助成金の上限。</p> <p>※子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●有期雇用労働者加算 <p>対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり10万円を加算</p> <p>※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●育児休業等に関する情報公表加算 <p>自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算</p>

2 新規雇用

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣受入れを含む）に、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

Ⅲ 新規雇用（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

主な要件	①育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる（新規の派遣受入れを含む） ②育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させる ③①で雇い入れた労働者（下記に該当）が、②の育児休業期間中に業務を代替する ・育児休業取得者と同一の事業所及び部署で勤務している ・所定労働時間が育児休業取得者の2分の1以上である ④②の育児休業期間が1か月以上の場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）
助成額	対象育児休業取得者1名につき、「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給。 7日以上14日未満 : 9万円 <11万円> 14日以上1か月未満 : 13.5万円 <16.5万円> 1か月以上3か月未満 : 27万円 <33万円> 3か月以上6か月未満 : 45万円 <55万円> 6か月以上 : 67.5万円 <82.5万円> ※<>内の額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額。 ※7日以上の育休は3日以上、14日以上の育休は6日以上が所定労働日であることが必要 ●有期雇用労働者加算 対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり10万円を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ●育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算

<支給の上限>

- ・ I 手当支給等（育児休業）、II 手当支給等（短時間勤務）、III 新規雇用（育児休業）全てあわせて
・ 1事業主1年度につき対象育児休業取得者と制度利用者の合計で10人まで
・ 初回の対象者が出てから5年間
を上限に支給します。
※ただし、初回の対象労働者が生じるまでにくるみん認定・トライくるみん認定を受けている事業主は、「令和11年3月31日までに合計50人まで」となります。
- ・ 同一労働者の同一の子に係る育児休業・短時間勤務については、I～IIIのいずれも1回に限り対象となります（ただし、IIについては、支給申請は制度利用1年ごとに行う必要があります）。また、同一の子にかかる育児休業については、IとIIIはいずれか一方のみが対象となります。

<対象となる休業・制度利用>

- ・ 育児休業中に休業取得者が就労している場合や短時間勤務中に制度利用者が時間通りに勤務しなかった場合など、対象期間から除外される場合があります。
- ・ 複数の期間に分割して2回以上の育児休業や短時間勤務制度を取得・利用している場合でも、利用実績を合算することができます。

<制度の適用開始時期>

- ・ 育休中等業務代替支援コースは、令和6年1月1日以降に育児休業が開始した場合（※）・育児短時間勤務が開始した場合を対象とします。
- ・ 現行制度のうち、出生時両立支援コース（第1種のうち代替要員加算）、育児休業等支援コース（業務代替支援）については、令和5年12月31日までに育児休業が開始した場合（※）までが対象です。
（※）産後休業の終業後引き続き育児休業をする場合は、産後休業が開始した場合

<既存制度との併用>

- ・ 育休中等業務代替支援コースは、同一の育児休業について、既存の出生時両立支援コース（第1種）または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以外）と併用可能です。

◎上記以外にも詳しい支給要件があります。また、支給申請に必要な書類や申請の期限などについてもそれぞれ決まっていますので、厚生労働省HPをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局（助成金の申請先）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

