

## 育児休業取得者の代替要員を確保し、原職等に復帰させた場合の助成金

31. 中小企業両立支援助成金  
（代替要員確保コース）

育児休業終了後、育児休業取得者を原職又は原職相当職（以下「原職等」といいます。）に復帰させる旨の取り扱いを労働協約又は就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成します。

## 助成内容

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、3か月以上の育児休業取得者の休業期間中に代替要員を3か月以上派遣若しくは雇用により新規に確保し、かつ育児休業取得者を当該休業終了後に原職等に復帰させており、当該育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として、6か月以上雇用している場合に、次に掲げる額を支給します。

## ○支給額

対象育児休業取得者1人当たり15万円

※ 1の年度において1事業主当たり延べ10人まで

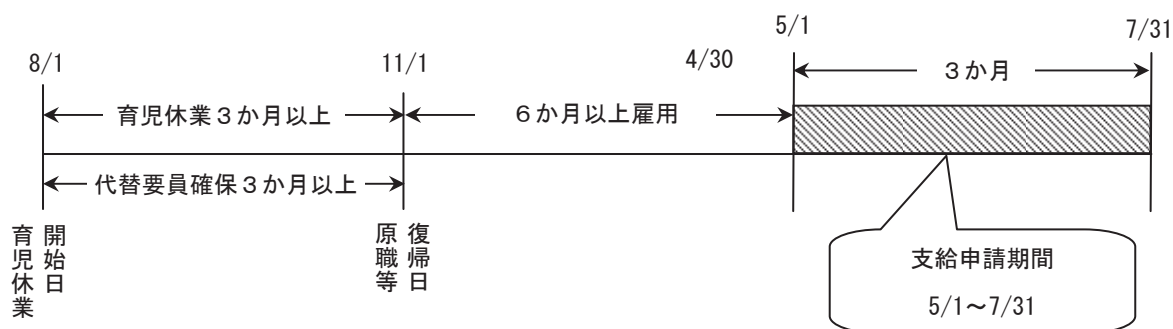
## 受給手続き

○ 育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、必要書類を提出してください。

支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。

郵送で提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

## 【例：育児休業開始日が8月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していることが必要です。
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。
- 支給申請に係る対象労働者を育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）の開始日に雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。
- 原職相当職は、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後の職務内容が異なっていないこと、③休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していることが必要です。  
※休業前に支給されていた職位に係る手当等が休業後に支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえません。また、職場復帰後、短時間労働者として新たに雇用契約を締結しており、月給制を時給制に変更する等給与形態が変更されている場合は、対象労働者本人の希望によるものであっても原職相当職とはいえません。
- 3か月以上の育児休業期間とは、連続して1か月以上休業した期間が、合計して3か月以上あることが必要です。また、3か月以上の代替要員を確保した期間とは、対象労働者の産前・産後休業期間中に雇い入れられた場合であっても、対象労働者の育児休業期間中に3か月以上の代替要員の雇用期間がなければ、支給対象となりません。
- 対象労働者の育児休業期間中に、断続的に代替要員が確保された場合は、連続して1か月以上確保された期間が、合計して3か月以上であることが必要です。

## 育児・介護休業取得者に対する職場復帰プログラムを実施した場合の助成金

31. 中小企業両立支援助成金  
（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業団体に支給します。

## 助成内容

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主又は主として常時雇用する労働者数が300人以下の事業主により構成される事業主団体で、育児休業期間が3か月以上の育児休業者（産後休業終了後引き続き育児休業をした場合は、産後休業期間を含みます。）又は介護休業期間が1か月以上の介護休業者（以下「対象労働者」といいます。）に対して、下表1の職場復帰プログラムを1つ以上実施している場合に職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて下表2に掲げる額を、下表3の限度額まで支給します。

表1

①在宅講習 （支給限度12か月）1か月以上実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主・事業主団体が作成した教材又は選定した教育訓練施設の講座の教材等を用いて、休業期間中のあらかじめ設定された期間に休業者の自宅等において実施</li> <li>休業者の現在の仕事又は近く就く予定の仕事に関連した講習</li> </ul>
②職場環境適応講習 （支給限度12日）月1日実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>休業期間中に、事業主・事業主団体自ら実施</li> <li>休業者が、休業期間中に職業能力の維持回復を図るために受ける講習等</li> </ul>
③職場復帰直前講習 （支給限度12日）育児休業終了前3か月間又は介護休業終了前1か月間に3日以上実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>休業期間中に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施</li> <li>休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習等</li> </ul>
④職場復帰直後講習 （支給限度12日）休業終了後1か月間に3日以上実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>復帰後に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施</li> <li>職場復帰直前講習と同様、休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために指導担当者の下に実施される講習等</li> </ul>

表2

【支給対象労働者1人当たり支給額】

プログラム別支給単価		中小企業
在宅講習	1月当たり	9,000円
職場環境適応講習	1日当たり	4,000円
職場復帰直前講習	1日当たり	5,000円
職場復帰直後講習	1日当たり	5,000円

※各プログラムについて、支給単価に実施した月数又は日数を乗じた金額を支給します。

【プログラム開発作成費】※（ ）は情報提供を行った場合の支給額

中小企業
13,000円（20,000円）

表3

支給対象労働者1人当たり（限度額）	21万円
-------------------	------

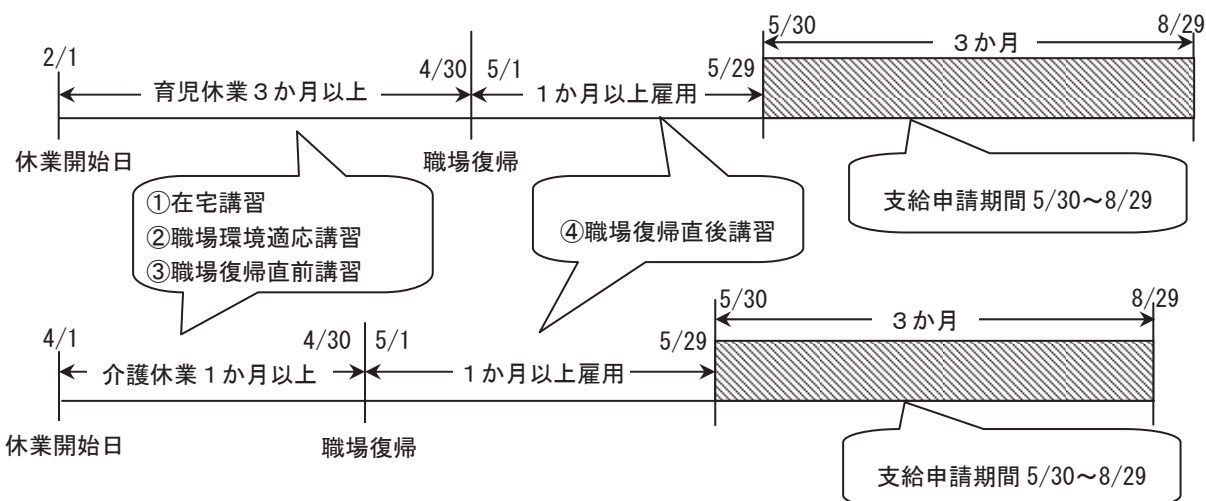
※支給は、1事業主当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ20人までです。

## 受給手続き

- 育児休業または介護休業終了日の翌日から起算して1か月を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、下記の必要書類を提出してください。

支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。  
郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

【例：休業開始日がそれぞれ2月1日、4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児休業取得者の職場復帰プログラムの場合は、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、介護休業取得者の職場復帰プログラムの場合は、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業の制度および介護のための所定労働時間の短縮等の措置について、労働協約または就業規則に規定していることが必要です。
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。
- 支給申請に係る対象労働者を育児休業（産後休業終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）又は介護休業の開始日に雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。
- 支給対象となる措置は、労働者の勤続年数、休業期間、業務内容等を踏まえた休業後の円滑な職場復帰に資する内容のものであることが必要です。したがって、実施された講習が、支給対象労働者の職種と関連性が認められること、職務の熟練度に合った内容であること、職場適応性の観点から適切な内容であること等が必要です。また、休業する労働者に受講を強制していないことが必要です。
- 職場復帰直前及び直後講習は、支給対象労働者が、事業所、事業主団体の事務局又は事業主等が選定した教育訓練施設に出向いて、指導担当者の指導の下に実施される講習である必要があり、業務の遂行や業務の引継ぎそのものは支給対象となりません。

育児休業等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施した場合の助成金

## 31. 中小企業両立支援助成金 （継続就業支援コース）

育児休業終了後、育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施したとき。

※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象

### 助成内容

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主で、育児休業期間が6か月以上の育児休業者（産後休業終了後引き続き育児休業をした場合は、産後休業期間を含みます。）を原職等に復帰させており、かつ、次の1に定める育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための研修を実施した事業主に、次の2に掲げる額を支給します。

#### 1 研修の内容

- ・ 管理職等を含む全ての雇用保険被保険者が受講していること
- ・ 事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための説明を含むこと
- ・ 研修時間は2時間以上とすること
- ・ 支給申請日までの過去1年間に1回以上開催したこと  
（受講者を事業所や職種などで分割して実施することは差し支えない）

2 支給額 1人目：40万円、2人目から5人目まで：15万円

### 支給手続き

○ 育児休業終了日（子の1歳の誕生日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日の前日の前日）の翌日から起算して1年を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、下記の必要書類を提出してください。

支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。

郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

### 利用にあたっての注意点

○ 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度についての労働協約または就業規則への規定や、一般事業主行動計画の策定、届出、公表及び労働者へ周知させるための措置を講じていることが必要です。

○ 支給申請に係る対象労働者を育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）の開始日に雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。

## 中小企業において初めて育児休業者が出た場合の助成金

### 31. 中小企業両立支援助成金 (中小企業子育て支援助成金)

一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主に対して、休業取得者が初めて出た場合に一定額を助成金します。※平成23年9月30日までに休業を終了した労働者までが対象

#### 助成内容

- 以下のいずれにも該当する常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に支給します。
  - 1 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること。
  - 2 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。
  - 3 助成金の支給申請の対象となる労働者に対し、書面等（育児休業取扱通知書など）により一定の事項を通知していること（対象従業員が育児休業を平成22年6月30日以後に開始した場合に限る。）（※）一定の事項とは次のとおりです。① 育児休業申出を受けた旨 ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日 ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
  - 4 当該企業において雇用保険の被保険者として雇用する労働者であって、平成18年4月1日以後に、初めて育児休業を取得した者が出たこと。
  - 5 対象となる労働者が一定の要件を満たしていること。（※）一定の要件とは次のとおりです。① 雇用保険の被保険者資格：子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていること。② 休業取得期間：平成18年4月1日以後、1歳までの子を養育するため6か月以上育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6か月以上）を取得し、かつ、平成23年9月30日までに終了したこと。③ 復職後：育児休業終了日の翌日から起算して1年以上雇用保険の被保険者として継続して雇用されたこと。

○ 支給額 1人目：70万円、2人目から5人目まで：50万円

※ 同一の労働者が上記6に複数回該当する場合等は、当該労働者が最初に該当する場合のみ支給対象となります。

#### 受給手続き

- 育児休業終了日（子の1歳の誕生日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日の前日の前日）の翌日から起算して1年を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、下記の必要書類を提出してください。  
支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。  
郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

#### 利用にあたっての注意点

- 平成22年3月31日より前に本助成金の支給対象となる労働者が出た事業主については、経過措置として育児休業者と短時間勤務利用者を合わせて5人目までに次の額を支給します。
  - ・ 育児休業：50万円
  - ・ 短時間勤務：利用期間に応じ、40万円、60万円又は80万円
 ※同一労働者が複数回該当する場合は、当該労働者が最初に該当する場合のみ支給対象となります。