

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む  
事業主のみなさまを応援します

# 両立支援等助成金

## 支給申請の手引き (平成28年度版)

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を応援する制度に「両立支援等助成金」があり、下表の助成金やコースがあります。

この手引きでは、○印の助成金、コースについて説明しています。

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金		-
出生時両立支援助成金		○
介護支援取組助成金		-
中小企業両立支援助成金	代替要員確保コース	○
	期間雇用者継続就業支援コース	○
	育休復帰支援プランコース	○
女性活躍加速化助成金		-
(参考) キャリア形成促進助成金		○



# 両立支援等助成金の概要

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成

—

## 出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業を取得させた事業主に一定額を助成

P5

## 介護支援取組助成金

仕事と介護の両立支援のため、アンケートによる実態把握、介護休業等の制度に関する研修、相談窓口の設置などの体制整備を行った事業主に一定額を助成  
詳細は厚生労働省ホームページを御参照ください

—

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、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

P9

### 期間雇用者継続就業支援コース

※平成28年3月31日までに育児休業を終了した期間雇用者が対象となります。

平成25年4月1日以降に期間雇用者で育児休業を取得した労働者を原職等に復帰させた事業主に一定額を助成

P17

### 育休復帰支援プランコース

育休復帰支援プランを策定・導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が原職等に復帰した場合に一定額を助成

P23

## 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して具体的に取り組み、目標を達成した事業主にそれぞれ一定額を助成

—

※別冊『女性活躍加速化助成金 支給申請の手引き（平成28年度版）』を参照ください

## （参考）キャリア形成促進助成金

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合に、事業主や事業主団体に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成（「育休中・復職後等人材育成訓練」）

P32

支給申請書記載例ほか・・ P34

～ この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。～

## ■ 助成金申請に当たっての留意事項 ■

- 助成金は、雇用保険の適用事業主に企業単位で支給します（事業所単位で支給するものではありません。）。
- 労働保険料を納入していない事業主及び過去に助成金に関し不正行為を行った事業主については、支給を受けられないことがあります。
- 支給申請において出勤簿・賃金台帳などの添付書類を求める場合があります。
- 都道府県労働局長が、助成金の支給の決定までの間及び支給終了後において必要と認めるときは、調査の実施や確認資料の提出を求める場合があります。
- 事業主が、偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、故意に支給申請書類に虚偽の申請を行いまたは実態と異なる偽りの証明を行った場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、支給した助成金の全部または一部の返還を求めます。また、他の雇用保険二事業関係助成金も含めて、助成金の3年の支給停止となることがあり、特に重大または悪質な不正受給の場合、事業主名などが公表されることがあります。
- この助成金の内容は、予告なく変更する可能性があります。最新の助成金の内容は下記の厚生労働省ホームページでご確認ください。
- 申請総額が予算額を超過した場合、支給が次年度以降となる場合や支給が受けられない場合もあります。
- この助成金と同趣旨の助成制度を行っている自治体から、当該助成を受けた場合は、同一事由についてこの助成金を受けることはできません。
- このパンフレットに記載しているものの他にも詳細な要件などがありますので、申請前に支給申請先の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。
- 支給申請書は、厚生労働省のホームページ  
トップページ＞ 分野別の政策 ＞ 子ども・子育て ＞ 職場における子育て支援  
＞ 事業主の方へ ＞ 事業主の方への給付金のご案内 ＞ 両立支援等助成金  
または、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で入手できます。

## 中小企業事業主の範囲

このパンフレットに掲載されている助成金の「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額 又は出資の総額		常時雇用する 労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※ただし、会社又は士業を規定する法律に基づく法人（弁護士法、税理士法、社会保険労務士法、その他士業を規定する法律の規定により設立される法人をいいます。）以外の事業主等については、常時雇用する労働者の数により判定します。（具体的には個人、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、労働組合、協同組合、社会福祉法人などが該当します。）

### 常時雇用する労働者とは：

2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいいます。

このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。

また、「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者」とは、現に当該企業の通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）の特例として、所定労働時間が40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、当該所定労働時間と概ね同等であるものとします。