

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）Q & A
(2026 年度版)

本 Q & A	内 容
Q 介 1	介護離職防止支援コース（介護休業）において、一度助成金の支給対象となった労働者が新たに要介護状態となる親族が生じたために介護休業を取得する場合、同一労働者について再度支給対象となり得るか。
Q 介 2	支給要件となる日数について、介護休業の連続 5 日及び介護両立支援制度の合計 20 日の算定方法如何。
Q 介 3	労働協約または就業規則で規定する介護休業関係制度は、どの程度の記載が必要か。
Q 介 4	父・母の 2 人を介護しており、介護のための短時間勤務を父・母分の介護あわせて 20 日間利用した場合、対象となるか。
Q 介 5	両立支援制度 A について利用要件を満たした同一対象労働者について、別の対象家族について制度 A を再度利用した場合、対象となるか。
Q 介 6	両立支援制度 A について利用要件を満たした同一対象労働者について、同一の対象家族について異なる両立支援制度 B を利用した場合、A、B それぞれ対象となるか。
Q 介 7	介護休業を取得し介護離職防止支援コース（介護休業）の対象となった労働者が、同一の対象家族について両立支援制度を利用した場合、対象となるか。
Q 介 8	当社では介護休業や介護両立支援制度の対象家族や要介護状態、休業・制度利用期間について、従業員の介護の実情に沿った対応をするために法律を上回る取り扱いをしている。法律を上回る範囲の介護休業等についても助成金の対象となるか。
Q 介 9	当社では介護休業の対象家族が介護を要する状態であるということの確認書類の提出を求めず、従業員からの口頭での申告により介護休業として取り扱っている。このような場合でも助成金の申請にあたっては、要介護状態を確認できる書類が必要か。また、法律で定める要介護状態に至っていないケースもあると思われ、公的な確認書類の提出は困難であると思われるが助成金の対象となるか。
Q 介 10	介護休業期間中に対象労働者があらかじめ特定の曜日を指定して就労した日があった場合、介護休業に該当するか。
Q 介 11	介護休業期間が当初介護支援プランに記載していた期間より短縮もしくは延長となった場合、対象労働者が事業主に提出する「介護休業期間変更届」の提出のみで足りるのか、もしくは提出に加え、休業期間を変更したことについてのプランへの記載も必要となるのか。
Q 介 12	介護両立支援制度のうち、所定外労働の制限制度、時差出勤制度、深夜業の制限制度、短時間勤務制度、介護のための在宅勤務制度及び介護のためのフレックスタイム制度について、対象労働者が年次有給休暇を取得した日は制度利用実績の 20 日間に含めてよいのか。
Q 介 13	業務代替支援の「新規雇用」について、代替要員は介護休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。
Q 介 14	業務代替支援の「手当支給等」における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが支給対象となるか。
Q 介 15	介護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同じ対象家族の介護のために同介護休暇制度を利用した結果、それぞれ 10 時間以上の利用を満たした。それぞれで申請可能か。
Q 介 16	介護両立支援制度の「法を上回る介護休暇制度」を受給していた場合に、「介護休暇制度有給化支援」を受給することはできるのか。
Q 介 17	有期雇用労働者加算について、以前、雇用期間の定めずに雇用していた労働者が有期雇用契約に転換した後で、育児休業や育児のための短時間勤務を利用した場合、対象となるか。
Q 介 18	有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。
Q 介 19	「環境整備加算」はどのタイミングで申請すればいいのか。

Q 介 20	環境整備加算の「仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組」とは、どのような取組を行うことが必要なのか。
Q 介 21	助成金の支給対象人数に上限はあるのか。また、支給申請期間はいつになるのか。
Q 介 22	過去に、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給したが、同一の対象労働者について介護離職防止支援コースの対象となるか。

Q 介 1 介護離職防止支援コース（介護休業）において、一度助成金の支給対象となった労働者が新たに要介護状態となる親族が生じたために介護休業を取得する場合、同一労働者について再度支給対象となり得るか。

A 介 1 新たに要介護状態となる家族が生じる等、別の事情が生じた場合には、新たな介護支援プランを作成した場合、支給対象となり得る。

Q 介 2 支給要件となる日数について、介護休業の連続 5 日及び介護両立支援制度の合計 20 日の算定方法如何。

A 介 2 介護休業、介護両立支援制度ともに所定労働日数ベースでの連続及び合計日数となる。（支給要領 0301a イ、0301b ニ参照）

Q 介 3 労働協約または就業規則で規定する介護休業関係制度は、どの程度の記載が必要か。

A 介 3

支給要領 0301 ロやこちらの規定例を参照されたい。

（参考）「育児・介護休業等に関する規則の規定例」（厚生労働省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

Q 介 4 父・母の 2 人を介護しており、介護のための短時間勤務を父・母分の介護あわせて 20 日間利用した場合、対象となるか。

A 介 4 支給要領 0301b に「同一の対象家族につき合計 20 日間以上利用があったこと」としているため、父・母での合算はできず、対象家族 1 人につき、要件の日数を満たす必要がある。

Q 介 5 両立支援制度 A について利用要件を満たした同一対象労働者について、別の対象家族について制度 A を再度利用した場合、対象となるか。

A 介 5 同一労働者について同一の介護両立支援制度にかかる申請は 1 回限りとなる（支給要領 0301b イ）ため、対象とならない。

Q 介 6 両立支援制度 A について利用要件を満たした同一対象労働者について、同一の対象家族について異なる両立支援制度 B を利用した場合、A、B それぞれ対象となるか。

A 介 6 同一の対象労働者について、異なる複数の介護両立支援制度について要件を満たした場合の支給は合計 2 回までとしている（支給要領 0301b イ）。そのため、おたずねのケースでは A、B それぞれ対象となるが、3 種類目の両立支援制度を利用した場合は対象とならない。

なお、異なる複数の介護両立支援制度を利用する場合は、利用した制度ごとに新たに面談を実施し、介護支援プランを作成した上で、制度を利用することが必要である。

Q 介 7 介護休業を取得し介護離職防止支援コース（介護休業、業務代替支援）の対象となった労働者が、同一の対象家族について両立支援制度を利用した場合、対象となるか。

A 介 7 上記 Q 8 の場合と同様に、新たに面談を実施し、介護支援プランを作成した上で、制度を利用した場合に対象となる（介護両立支援制度を先に利用した場合も同じ）。

Q 介 8 当社では介護休業や介護両立支援制度の対象家族や要介護状態、休業・制度利用期間について、従業員の介護の実情に沿った対応をするために法律を上回る取り扱いをしている。法律を上回る範囲の介護休業等についても助成金の対象となるか。

A 介 8 本助成金の対象となる介護休業・介護両立支援制度の対象家族や要介護状態の範囲は、「支給申請の手引き」に詳細を記載しているので参照されたい。労働協約または就業規則において、この範囲を広げる取扱いを行っている場合であっても、広げた範囲については助成金の対象にはならない。

なお、「介護」とは、歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与することであり、単に「入院患者の話相手になる」、「電話で近況を尋ねる」などといった場合は、本助成金の対象となる「介護」とは扱わない。

Q 介 9 当社では介護休業の対象家族が介護を要する状態であるということの確認書類の提出を求めず、従業員からの口頭での申告により介護休業として取り扱っている。このような場合でも助成金の申請に当たっては、要介護状態を確認できる書類が必要か。

また、法律で定める要介護状態に至っていないケースもあると思われ、公的な確認書類の提出は困難であると思われるが助成金の対象となるか。

A 介 9 助成金の支給に当たっては、要介護状態について確認できる何らかの書類の提出が必要であり、介護保険被保険者証の写しや医療関係者の交付する証明書等を例示としてあげている。

ただし、公的な確認書類の提出が困難である場合にあっては、労働者、事業主双方から提出された申立書を提出すること。当該申立書は、介護休業の取得申出の経緯、対象家族の状態、介護の実施状況、公的な証明書類が用意できない理由等が確認できるものである必要があること。なお、申立て内容等に応じて、「介護」をしているものと扱うことができるかどうかの判断に用いるため、前問の「歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与すること」等を行っていることの確認書類の提出等を追加で求める場合がある。

Q 介 10 介護休業期間中に対象労働者があらかじめ特定の曜日を指定して就労した日があった場合、介護休業に該当するか。

A 介 10 休業開始当初よりあらかじめ特定の曜日を指定して就労した日がある場合は、介護休業ではなく、育児・介護休業法第 23 条第 3 項の短時間勤務制度（週または月の所定労働日数を短縮する制度）に該当する。

Q 介 11 介護休業期間が当初介護支援プランに記載していた期間より短縮もしくは延長となった場合、対象労働者が事業主に提出する「介護休業期間変更届」の提出のみで足りるのか、もしくは提出に加え、休業期間を変更したことについてのプランへの記載も必要となるのか。

A 介 11 対象労働者の介護の状況により、休業期間等について当初のプラン作成時点と変更があった場合については、事業主・労働者双方のためにもプラン自体の変更の必要性があると考えられることから、「介護休業期間変更届」の提出に加え、プランへの記載も必要となる。

Q 介 12 介護両立支援制度について、対象労働者が年次有給休暇を取得した日は制度利用実績の 20 日間に含めてよいのか。

A 介 12 制度を利用したことが確認できないため、原則、制度利用実績には含めない。

ただし、1 日のうちの一部のみ年次有給休暇を取得した場合において、出退勤時間・勤務実績等から、制度を利用したことが確認できる場合には、利用実績に含めることができる。

Q 介 13 業務代替支援の「新規雇用」について、代替要員は介護休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。

A 介 13 代替要員は、介護休業取得者が複数の業務を兼務していた場合、その一部のみを業務とする者でも差し支えない。

なお、「一部のみを業務とする」とは、介護休業取得者が A, B, C という複数の業務を兼務していた場合に代替要員は A のみ代替するというようなケースを想定しており、その他の業務 (B, C) については必ずしも全て代替されている必要はない。

Q 介 14 業務代替支援の「手当支給等」における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが支給対象となるか。

A 介 14 業務の見直し・効率化に当たっては、既存の業務、事務分担等を整理したうえで見直すことを前提にしている。このため、審査に当たっては介護休業取得者及び業務を代替する者が所属する部署または事業所全体の事務分担が確認できる書類が必要であり、既存のものがなければ、作成する必要がある。

Q 介 15 介護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者等が同一の事業主に雇用されており、配偶者等も同じ対象家族の介護のために同介護休暇制度を利用した結果、それぞれ 10 時間以上の利用を満たした。それぞれで申請可能か。

A 介 15 対象労働者と同一事業主に雇用されている対象労働者の配偶者等がそれぞれ 10 時間以上介護休暇制度を利用した場合、それぞれについて申請できるが、その場合、対象労働者の配偶者等についても介護支援プランの作成が必要となる。

Q 介 16 介護両立支援制度の「法を上回る介護休暇制度」を受給していた場合に、「介護休暇制度有給化支援」を受給することはできるのか。

A 介 16 不可。令和 7 年度以前の「介護両立支援制度」における「介護休暇制度」を受給している場合は支給対象外としている。

Q 介 17 有期雇用労働者加算について、以前、雇用期間を定めずに雇用して

いた労働者が有期雇用契約に転換した後で、介護休業や介護両立支援制度を利用した場合、対象となるか。

A 介 17 助成金の対象となる介護休業または介護両立支援制度の利用を開始する日の前日から起算して過去6か月の間に、雇用期間の定めのない労働者として雇用していた場合は対象とはならない。

Q 介 18 有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。

A 介 18 雇い入れ時に有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）があれば、その写しを提出させるとともに、育児休業を取得する時点の労働契約について、契約期間の確認ができる他の帳簿の写し等や有期雇用契約として契約を更新していたことを確認する本人の申立書の提出があれば、支給対象として差し支えない。

ただし、有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）が一切存在しない場合は、加算の支給対象とはならない。

Q 介 19 「環境整備加算」はどのタイミングで申請すればいいのか。

A 介 19 介護休業、介護両立支援制度又は業務代替支援の申請時に、併せて申請することが必要。

Q 介 20 環境整備加算の「仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組」とは、どのような取組を行うことが必要なのか。

A 介 20 育児・介護休業法第22条第2項及び第4項の介護休業及び介護両立支援制度の申出が円滑に行われるようにするための措置の以下①から④のすべての措置を講じることが必要である。

①雇用する労働者に対する介護休業等に係る研修の実施

自社労働者が介護休業及び介護両立支援制度を取得・利用しやすくなるよう、研修を実施すること。研修については、全労働者を対象とすることが望ましいが、少なくとも全ての管理職を対象としているものであること。

⇒研修資料の例は以下のとおり。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001475082.pptx>

②介護休業等に関する相談体制の整備

介護休業及び介護両立支援制度について相談できる相談窓口を設置するとともに、相談窓口を設置したことについて、自社の全労働者に周知していること。

⇒周知例は以下資料の3ページ目を参考に実施すること。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001521490.docx>

③介護休業等の取得・利用に関する事例の収集及び提供

自社の介護休業及び介護両立支援制度の取得・利用事例を収集し、当該事例について、書類の配付やイントラネット等への掲載等により、全労働者への閲覧に供することをいう（介護休業・介護両立支援制度のうちの一方の取得・利用事例しかない場合には、一方の事例のみで差し支えない）。

自社事例の周知の例として別添を示すので、参考にすること。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001521498.doc>

自社に事例がない場合は、厚生労働省が作成した以下のパンフレットの中に記載のある事例（第2部の23～63ページ）を全労働者への閲覧に供すること。

・「仕事と介護両立のポイント～あなたが介護離職しないために～」（平成29年度「仕事と介護の両立支援事業」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/29_syosaiban_all.pdf）

④雇用する労働者に対する介護休業等に関する制度及び介護休業等の取得・利用の促進に関する方針の周知

自社の介護休業及び介護両立支援制度に関する制度の内容及び制度の取得・利用の促進に関する自社の方針を記載した書類の配付や、事業所内やイントラネットへの掲載を行うこと。

⇒方針の周知の例として別添を示すので、参考にすること。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001521506.pptx>

①から④の実施時期については、支給申請日（①）又は介護休業等の開始日（②～④）までに実施されていることが必要である。

Q 介 21 助成金の支給対象人数に上限はあるのか。また、支給申請期間はいつになるのか。

A 介 21 介護休業については、1事業主につき、支給要件を満たした労働者について、5人までを対象とする。ただし、同一労働者の同一の対象家族に係る介護休業の取得については1回に限り対象となる。

ここでの「支給要件を満たした」日は、支給要件の各取組を実施した上で、対象となる労働者の所定労働日に対する連続5日以上介護休業終了日の翌日から起算して3か月を経過する日の翌日から、2か月間の支給申請期間が開始する。

介護両立支援制度については、1事業主につき、支給要件を満たした労働者について、5人までを対象とする。

ここでの「支給要件を満たした」日は、支給要件の各取組を実施した上で、対象となる労働者の制度利用日数が合計して20日又は60日となった日（ただし、介護休暇制度及び介護サービス費用補助制度については、利用期間が6か月となった日）の翌日から起算して1か月が経過した日をいい、この翌日から、2か月間の支給申請期間が開始する。

業務代替支援については、1事業主につき、支給要件を満たした労働者について、5人までを対象とする。

ここでの「支給要件を満たした」日は、支給要件の各取組を実施した上で、対象となる介護休業終了日又は短時間勤務制度終了日の翌日から、2か月間の支給申請期間が開始する。

Q 介 22 過去に、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給したが、同一の対象労働者について介護離職防止支援コースの対象となるか。

A 介 22 過去に介護支援取組助成金の受給対象となった取組の対象労働者であっても、介護離職防止支援コースの支給要件を満たした場合は支給対象となる。