

# 2021年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と  
家庭生活の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※女性活躍加速化コース、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては別パンフレットを参照ください。

## 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。 ※支給額〈〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休14日以上 : 23.75万円<30万円> c 育休1か月以上 : 33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休1か月以上 : 23.75万円<30万円> c 育休2か月以上 : 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※生産性要件や、1事業主あたりの支給回数および中小企業の範囲など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください(最終ページ参照)。

おもな  
要件

### ①② 男性労働者の育休取得

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、★のような取組を行うこと。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。

(※育児休業期間が5日以上14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上1か月未満の場合は所定労働日が9日以上含まれていることが必要です。)

#### <個別支援加算>

- 男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。

(注意) 育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時)との併給はできません。

### ③ 育児目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

#### ★ 取組の例

- ・ 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
- ・ 全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う



## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
C 新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※A～Cいずれも1事業主1年度5人まで支給。

### おもな要件

#### A：介護休業

##### <休業取得時>

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**すること。

##### <職場復帰時>

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了前にその上司又は人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**3か月以上継続雇用**していること。

#### B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（\*1, 2を除く）利用**し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として**継続雇用**していること。

・ 所定外労働の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度
・ 時差出勤制度	・ 法を上回る介護休暇制度*1
・ 深夜業の制限制度	・ 介護のためのフレックスタイム制度
・ 短時間勤務制度	・ 介護サービス費用補助制度*2

\*1, 2 利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件をみたすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません）

#### C：新型コロナウイルス感染症対応特例

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日を前提として20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として**継続雇用**していること。

### 3 育児休業等支援コース

I～Ⅲは中小企業事業主のみ対象

#### I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。

	支給額
A 休業取得時	28.5万円<36万円>
B 職場復帰時	28.5万円<36万円>
職場支援加算	19万円<24万円> ※「B 職場復帰時」に加算して支給

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）

#### おもな要件

##### A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得させること。

##### B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。
- 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給します。（「Ⅱ 代替要員確保時」との併給はできません。）

#### Ⅱ 代替要員確保時

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中小企業事業主に支給します。

#### おもな要件

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保すること。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

	支給額
支給対象労働者1人あたり	47.5万円<60万円>
有期雇用労働者の場合に加算	9.5万円<12万円>

※1事業主あたり1年度10人まで支給。（5年間）

#### Ⅲ 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

#### おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む。）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A：子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはB：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

	支給額
制度導入時	28.5万円<36万円>
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみでの支給。制度導入のみの申請は不可。

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。

1事業主当たりの上限は、A：200時間<240時間>、B：20万円<24万円>まで。



## IV 新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1人あたり	5万円

※1事業主あたり10人まで支給。(上限50万円)

### おもな要件

- 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金が全額支払われるもの）について、労働協約または就業規則に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援制度（次のいずれか）を社内に周知していること。
  - ・テレワーク勤務制度
  - ・短時間勤務制度
  - ・フレックスタイムの制度
  - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
  - ・ベビーシッター費用補助制度 等
- 雇用保険被保険者である労働者一人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させたこと。

※特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。  
詳細は厚生労働省HPに掲載しているリーフレット等をご参照ください。

### 中小企業の範囲 ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が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	資本額又は出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

### 生産性要件について

助成金を申請する事業所において、「生産性要件算定シート」を用いて計算された生産性の伸び率が、「生産性要件」を満たしている場合、助成金の割増等を行います。詳細は厚生労働省HPをご覧ください。


※なお、事業所内保育施設コースについては平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度をご参照ください。

◎ その他詳しい支給の要件や手続、生産性要件等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

◎ 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。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



### ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「介護プランナー」「育児プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っていきます。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 介護プランナー 検索

事業主の皆さま

## 両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

※このリーフレットは、令和3年度に取得した対象労働者の有給休暇分（令和3年4月1日～令和4年1月31日）を申請する場合の要件を記載したものです。令和2年度の取得分（令和3年3月31日までの分）を申請する場合は、令和2年度版リーフレットをご参照ください。

### 助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

- **令和2年5月7日から令和4年1月31日までの期間で**、①～③全ての条件を満たした事業主が対象です。
- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る）を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、
- ③ 当該休暇を合計して**20日以上取得**させた事業主



### 助成内容

対象労働者1人当たり **28.5万円** ※1事業所あたり5人まで

### 申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が**合計20日に達した日の翌日から令和4年2月28日まで**  
※事業所単位ごとの申請です。

**事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。**

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11686.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)



- **お問い合わせ・相談窓口**（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く）  
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

**この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで**

相談・申請窓口URL：[https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



## 対象となる労働者

### ■ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



## 対象となる有給の休暇制度

### ■ 休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

- \* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
- \* 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

### ■ 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する  
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

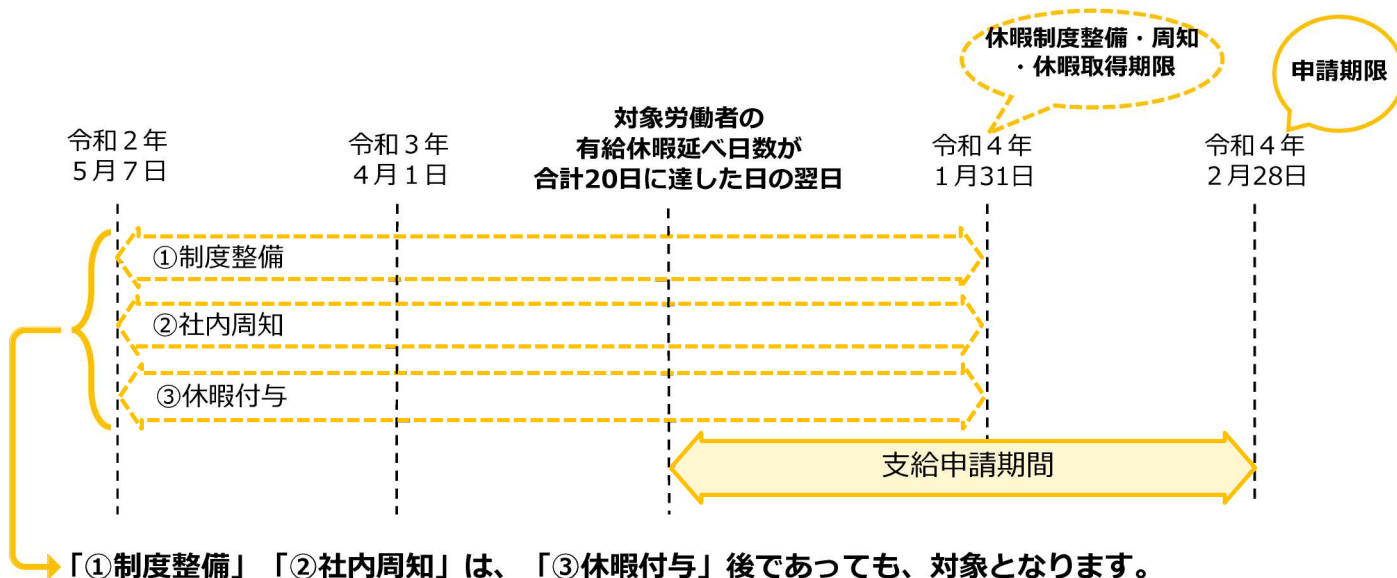
### ■ 休暇制度の整備と周知の時期

令和4年1月31日までに制度整備と周知が必要です。制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象です。

### ■ 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象です。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

## 支給申請の流れ



### ■ 令和2年度（令和3年3月31日まで）の有給休暇取得日数が5日未満だった場合

令和3年3月31日までに労働者の取得した有給休暇取得日数が5日未満で、令和2年度要件に基づく申請ができなかった場合も、令和3年4月1日以降に取得した日数と合算して合計20日以上となれば、対象です。

\* 上記のケースの他に、有給休暇の取得期間が年度をまたぐ場合など、ご不明点がございましたら、都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

## 不妊治療と仕事の両立を支援する助成金のご案内 「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」など

### 「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」

#### 支援対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク

#### 支給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- (3) 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

#### 支給額

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

##### A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

**1 中小企業事業主 28.5万円<36万円>**

##### B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

**1 中小企業事業主 28.5万円<36万円> 1事業主当たり1年度に5人まで**

※A、Bとも、< >内は生産性要件を満たした場合の支給額

**不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合は、以下の助成金も活用できます。**

#### 「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」

- 支給対象となる事業主：不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主
- 対象経費：外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費
- 支給額：上限50万円（所得経費の3/4。一定の要件を満たした場合4/5）

## 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）についてよくある質問

**Q** 「社内ニーズ調査」とは何でしょうか？

**A** 不妊治療と仕事の両立に関して、労働者が求めている制度や支援策について把握するためのものです。新たにアンケート調査を実施することや、既に実施している自己申告制度を活用することが考えられます。

**Q** 両立支援担当者とはどういう方が当てはまりますでしょうか？

**A** 人事労務担当者や産業保健スタッフ等が考えられます。不妊治療を受ける労働者の相談に対応し、労働者一人ひとりの「不妊治療両立支援プラン」を策定し支援する者として事業主に選任されていれば、資格や役職などは問いません。  
厚生労働省では、人事労務担当者向けのマニュアルを周知しています。ご活用ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

**Q** 不妊治療両立支援プランとはどのようなものでしょうか？

**A** 両立支援担当者が、不妊治療を受ける労働者から利用したい制度・働き方の希望などを聴いた上で、制度の利用予定、その間の業務分担の見直し等の検討も含め、治療と両立しやすい環境整備を図るために策定するプランです。

### ■行動計画策定指針の改正について

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、事業主が一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました（令和3年4月から適用）。助成金の活用だけでなく、一般事業主行動計画の変更等の機会に、不妊治療と仕事の両立に関する措置を盛り込むことも積極的にご検討ください。URL：[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

### 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 電話番号一覧※

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

※ 受付時間：8:30~17:15（土・日・祝日・年末年始を除く）

支給要件の詳細や具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちら。

■両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

■働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振り込み先、口座番号、その他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。



## 両立支援等助成金 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」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

### 助成額

**1人あたり5万円**  
**1法人につき10人まで（上限50万円）**

### 主な支給要件

- ① **次のどちら**も実施されていること。
  - (イ) 小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇（賃金が全額支払われるもの）を取得できる制度の規定化。
  - (ロ) 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援制度として、次のいずれかの制度の社内周知。
    - ・テレワーク勤務制度
    - ・短時間勤務制度
    - ・フレックスタイムの制度
    - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
    - ・ベビーシッター費用補助制度 等
- ② 雇用保険被保険者である労働者一人につき、①の（イ）に定めた特別有給休暇を4時間以上取得したこと。

### 申請期間

特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。

特別有給休暇を取得した日	申請期間
令和3年4月1日～令和3年6月30日	令和3年4月1日～令和3年8月31日
令和3年7月1日～令和3年9月30日	令和3年7月1日～令和3年11月30日
令和3年10月1日～令和3年12月31日	令和3年10月1日～令和4年2月28日
令和4年1月1日～令和4年3月31日	令和4年1月1日～令和4年5月31日

### 申請先・問い合わせ先

本社を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

本助成金は事業所単位ではなく、**法人単位での申請**となります。

◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省ホームページをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

厚生労働省 両立支援等助成金

検索