

改正育児・介護休業法等セミナー

令和7年度 両立支援等助成金について

令和7年9月17日

山梨労働局 雇用環境・均等室

055-225-2851

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2025(令和7年度)両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組みを行った中小企業事業主の皆様を応援します！

男性の育児休業取得促進

>>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

仕事と介護の両立支援

>>> 2 介護離職防止支援コース

円滑な育児休業取得支援

>>> 3 育児休業等支援コース

業務代替者への手当支給等

>>> 4 育休中等業務代替支援コース

育児期の柔軟な働き方整備

>>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

仕事と不妊治療等の両立支援

>>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース



NEW

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

介護離職ゼロの実現のため、「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った場合に助成金を支給する。

A：介護休業

●支給額 連続5日以上 **40万円**
連続15日以上 **60万円**

【支給要件】

介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者に連続5日以上の介護休業を取得・原職等に復帰させ、3か月間継続雇用した場合



B：介護両立支援制度

●支給額

制度1つ導入1つ利用 **20万円（30万円）**
制度2つ以上導入1つ利用 **25万円（40万円）**
※（）の金額は合計60日以上の利用の場合

【支給要件】

以下に挙げる制度（介護両立支援制度）について、介護支援プランに沿って一定要件以上利用（合計20日以上の利用等）させた場合

<制度のメニュー>

①所定外労働制限制度 ②時差出勤制度 ③深夜業制限制度 ④短時間勤務制度 ⑤介護のための在宅勤務制度 ⑥法を上回る介護休暇制度（有給かつ時間単位取得可） ⑦介護のためのフレックスタイム制度 ⑧介護サービス費用補助制度

C：業務代替支援

●支給額

新規雇用（介護休業） **20万円（30万円）**
手当支給等（介護休業） **5万円（10万円）**
手当支給等（短時間勤務） **3万円**
※（）の金額は連続15日以上の実業の場合

【支給要件】

介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行った場合



環境整備加算：仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合に支給額を加算（10万円）

「介護支援プラン」により支援する旨について、労働者への周知

介護に直面する労働者の発生

介護支援プラン策定

※ABのみ

業務効率化の取組

※Cの手当支給等のみ

A：介護休業を取得した場合（連続5日以上の実業等）

B：介護両立支援制度の場合（合計20日以上の実業等）

C：業務代替支援の場合（連続5日、合計20日以上の実業等）

介護支援プランは、休業取得（又は制度利用）の同時作成でも可（業務代替支援は不要）

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

育児休業や育児のための短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制整備により、円滑に制度を利用しやすい職場環境整備を行った中小企業事業主に助成金を支給する。

①手当支給等（育児休業）

※支給額は育児休業取得者/短時間勤務者 1 人あたり

実際に代替者に支給した手当額の3/4を助成。助成金の支給上限 育休取得者 1 人あたり10万円/月。最大12か月まで

さらに、業務体制整備（※）に係る経費として **6万円**（育休 1 か月未満の場合は2万円、**労務コンサルティングを外部の社労士に委託した場合は20万円**）を支給（**最大で140万円支給**）。育休期間が 1 か月以上の場合、業務体制整備経費と 1 か月分の手当支給分を先行申請可能。

（※）業務の棚卸しと代替者への割当てや手当制度の整備・運用等に要する経費を助成対象として想定。

②手当支給等（短時間勤務）

実際に代替者に支給した手当額の3/4を助成。助成金の支給上限 短時間勤務利用者 1 人あたり 3 万円/月。最大で子が 3 歳になるまで。1 か月以上の制度利用が対象

さらに、業務体制整備に係る経費として **3万円**（**労務コンサルティングを外部の社労士に委託した場合は20万円**）を支給（**最大で128万円支給**）。業務体制整備経費と 1 か月分の手当支給分を先行申請可能。

③新規雇用（育児休業）（新規の派遣受入を含む）

育休中に業務を代替した期間の長短に応じた額を支給

※ <> 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…9万円<11万円>

14日以上…13.5万円<16.5万円>

1か月以上…27万円<33万円>

3か月以上…45万円<55万円>

6か月以上…67.5万円<82.5万円>

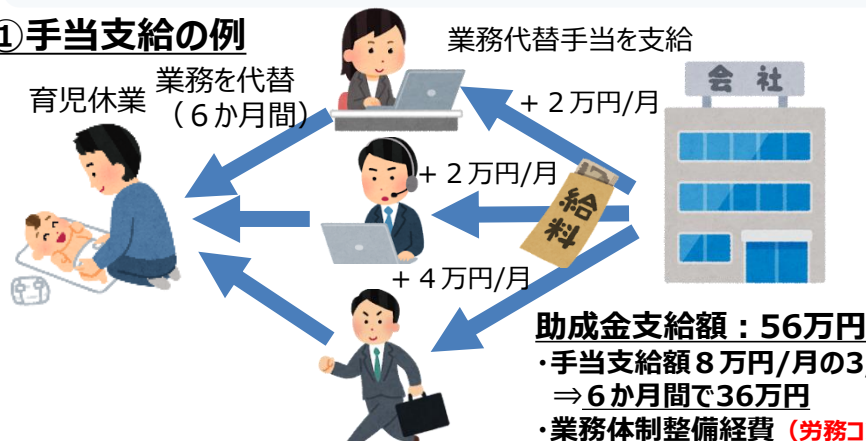
・ **有期雇用労働者加算**：育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者で、業務代替期間が 1 か月以上の場合、①～③に**10万円加算**

・ **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、①～③に**2万円加算（1 回限り）**

※ **1 社あたり①～③の育休取得者/育児短時間勤務利用者の合計で年間10人まで、初回の支給から 5 年間対象。**

※①の対象事業主がプラチナくるみん認定を受けている場合に助成額を割増（手当の3/4⇒4/5に引上げ）。

①手当支給の例



③新規雇用の例

