

事 務 連 絡  
平成 30 年 10 月 26 日

医政局 医療経営支援課  
医療勤務環境改善推進室 御中

雇用環境・均等局 職業生活両立課

### 両立支援等助成金の周知について（協力依頼）

労働力人口が減少する中、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の確保は喫緊の課題であり、特に第1子出産前後の女性の継続就業率を2020年までに55%とすることが政府目標とされるなど、女性が出産後もキャリアを継続することができる環境の整備を政府として支援していくことが求められているところです。

そのため、労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して「両立支援等助成金」を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組を促進してきたところですが、平成29年度より新たに、育児・介護等により離職した正社員女性等の復職を推進するため、復職制度を導入して希望者を再雇用した事業主を支援するコース（再雇用者評価処遇コース）を創設しました。

つきましては、できるだけ多くの病院に本助成金を活用していただくため貴室から都道府県等に対し周知のご協力をいただきたく、何卒お願い申し上げます。

また、本助成金の支給額や支給要件等の詳細につきましては、厚生労働省HPでわかりやすいパンフレットやリーフレットを掲載しておりますので、ご利用下さい。

[\(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)

なお、雇用保険財源で運営している助成金のため、国や地方公共団体に帰属する病院等は対象外となっています。また、一部のコースでは中小企業事業主（※）のみを対象としていることにつきご留意願います。

※サービス業の場合、「資本金の額・出資の総額」が5,000万円以下または「常時雇用する労働者の数」が100人以下のいずれかを満たすものを中小企業事業主と定義しております。（医療法人等で資本金・出資金を有していない事業主については、「常時雇用する労働者の数」により判定します。）

#### <担当>

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

永井、谷中（内線 7853、7866）

代表 03-5253-1111、直通 03-3595-3274、F A X 03-3502-6763

# 平成30年度 両立支援等助成金のご案内

誰もが活躍できる“職場づくり”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

**男性の育児休暇取得を促進!**

**仕事と介護の両立支援!**

**仕事と育児の両立支援!**

育児・介護等による**離職者の再雇用!**

女性活躍推進

**女性の活躍を推進!**

**事業所内に保育施設を!**

1 出生時両立支援コース

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 再雇用者評価処遇コース

5 女性活躍加速化コース

— 事業所内保育施設コース\*

\*「事業所内保育施設コース」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。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

## 1 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に、下表の額を支給します。

	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>
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ヶ月以上：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ヶ月以上：23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上：33.25万円<42万円>
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>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。中小企業の範囲は最終ページをご覧ください。  
※ 生産性要件や、1企業あたりの支給回数など詳しくは、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

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

### ③ 育児目的休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★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制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること。

### ★ 取組の例

- ・ 子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・ 管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する など



## 2 介護離職防止支援コース

仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための勤務制限制度（介護制度）の利用を円滑にするための取組を行った事業主に、右表の額を支給します。

		中小企業	中小企業以外
A	介護休業	57万円<72万円>	38万円<48万円>
B	介護制度	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※ A、Bについて、各1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）。  
※ <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

### おもな要件



#### A：介護休業

- ① 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、**職場環境整備の取組**を実施すること（\*）。
- ② 介護休業の取得等について「介護支援プラン」（③参照）により支援する旨を、**就業規則等で明文化・周知**すること。
- ③ 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、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、「**介護支援プラン**」を作成・導入すること。  
※面談シートと介護支援プランを兼ねた、指定の様式があります。様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ④ 「介護支援プラン」に沿って**業務の引き継ぎを実施**し、対象労働者に**連続2週間以上（分割利用時は合計14日以上）の介護休業**を取得させること。
- ⑤ 原職等復帰後1ヶ月以内に、今後の働き方等についての**フォロー面談を実施**すること。

#### B：介護制度（勤務制限制度）

上記①～③の取組を実施した上で、下記④⑤を行うこと。

- ④ 「介護支援プラン」に沿って**業務体制の検討**を行い、対象労働者に、いずれかの**勤務制限制度**（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）を**連続6週間以上（分割利用時は合計42日以上）利用**させること。
- ⑤ 連続6週間（又は42日）の制度利用後、対象労働者に対して今後の働き方等についての**フォロー面談**を実施すること。

#### (\*）職場環境整備の取組

厚生労働省が指定する様式を使用して、以下①～④の全ての取組を行ってください。

※様式は厚生労働省HPからダウンロードできます（トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索）。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ② 制度設計・見直し（育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入）
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知）
- ④ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

## 3 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に右表の額を支給します。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※上記の額を、継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給。  
※ <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

### おもな要件

- **妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者**について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した**再雇用制度を導入**すること。
- 上記制度に基づき、**離職後1年以上経過**している対象者を再雇用し、**無期雇用者として6ヶ月以上継続雇用**すること。  
※ 当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6ヶ月以上継続雇用すれば対象となります。  
※ 例えば、10年以上前に離職された場合でも対象となります。

## 4 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

※支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件や中小企業の範囲については、最終ページをご参照ください。

### 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に育児休業を取得、職場復帰させた**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
A	育休取得時	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」に加算して支給

※1事業主2人まで支給(無期労働者1人、有期労働者1人)。

#### 支給の要件

#### A：育休取得時

- 対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者と**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- 「育休復帰支援プラン」を作成すること。
- 「育休復帰支援プラン」に基づき、対象者の育児休業(産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業)開始日までに業務の引き継ぎを実施すること。
- 対象者に、**3ヶ月以上の育児休業**を取得させること(産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3ヶ月以上)。

#### (\*) 育休復帰支援プラン

育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。

※マニュアルは、厚生労働省HPに掲載しています(トップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)

※プランの作成にあたっては、あらかじめ「労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰について、育休復帰支援プランにより支援する措置を実施すること」を就業規則等に明文化し、周知することが必要です。

#### B：職場復帰時

※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった者について、以下の全ての取組を行うこと

- 対象者の休業中に**育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- 対象者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象者を原則として**原職等に復帰**させ、さらに**6ヶ月以上継続雇用**すること。

### II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
支給対象労働者1人当たり		47.5万円<60万円>
-	有期契約労働者の場合の加算	9.5万円<12万円>

※支給対象期間は5年間、支給人数は1年度当たり10人まで。

#### 支給の要件

- 育児休業取得者の職場復帰前に、**育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象者が**3ヶ月以上育児休業**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。
- 対象者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、さらに**6ヶ月以上継続雇用**すること。

### III 職場復帰後支援

育休からの復帰後、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、新たな制度導入などの支援に取り組んだ**中小企業事業主**に右表の額を支給します。

		支給額
制度導入		28.5万円<36万円>
制度利用	A：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	

※制度導入のみの申請は不可。AまたはBの制度いずれかについて1回のみ。

※制度利用は、3年以内5人まで。

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

#### 支給の要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」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。
- 対象の育児休業取得者が**1ヶ月以上の育児休業**(産後休業を取得する場合は産後休業1ヶ月)から復帰した後6ヶ月以内において、導入した制度の**一定の利用実績(A：子の看護休暇制度は20時間以上の取得、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。

## 5 女性活躍加速化コース

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、目標を達成した事業主に支給します。

ステップ①：女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析

ステップ②：数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等と、活躍状況の公表

ステップ③：行動計画期間内に「取組目標」を達成 → 「加速化Aコース」の申請

ステップ④：③から3年以内に「数値目標」を達成、達成状況を公表 → 「加速化Nコース」の申請



(支給額：各コース1企業1回限り)	中小企業 <sup>(注1)</sup>	中小企業以外	
【加速化Aコース】※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—	(注1) 中小企業：本コースでは産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。
【加速化Nコース】※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—	(注2) 中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。
女性管理職比率が基準値以上 <sup>(注2)</sup> に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>	

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない取組等は助成対象となりません。※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う取組に限ります(従業員が行う自己啓発への補助等は対象となりません)。

### 支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・女性が少ない職種の採用人数を●人以上増加させ、かつ女性の採用割合も●%以上引き上げる	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職の女性比率を●%以上とする ・課長級の女性管理職を●人増加させる	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナーの実施

## ご注意ください!

本助成金については、ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。厚生労働省HPに掲載の「支給要領」または『支給申請の手引き』を必ずご参照ください。

◎ 詳しい支給の要件や手続、生産性要件、その他ご不明な点については、厚生労働省HPをご覧ください。か、最寄りの都道府県労働局へお尋ねください。

◆ インターネットでの検索 →

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



#### 【参考】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。ただし、女性活躍加速化コースは、産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。

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

◎ 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。

# 育児や介護などにより退職した方を再雇用した 事業主が利用できる助成金があります！！

～両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）～

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した方が、再び就業可能になった際に復職でき、退職前の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、希望者を採用した事業主に助成金を支給します。

## 企業と労働者の双方にメリットがあります！



### 企業にとってのメリット

- 業務のノウハウや経験、当該企業へのロイヤリティを有する**即戦力**が採用できる。
- 退職前の勤務実績を評価・処遇することで、新たに採用するよりも**採用・人材育成に関するコストを低減**できる。
- 人材の多様化による職場環境の改善が期待できる。

### 労働者にとってのメリット

- すでに経験のある業務・職場風土を有する企業に復職することで、**再就職の負担やストレスを軽減**できる。
- 同業種、同職種の**キャリア継続**、退職前の勤務実績の評価により**賃金水準を維持**。
- 退職した事情、ブランクについての理解を得られる。

## 助成金（再雇用者評価処遇コース）の概要

( ) 内は、生産性要件を満たした場合の額

### 支給額

再雇用した人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円 (48万円)	28.5万円 (36万円)
2～5人目	28.5万円 (36万円)	19万円 (24万円)

※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の**2回に分けて、半額ずつ**支給します。  
※生産性要件については、厚生労働省HPをご参照ください。

## 対象となる取組

◎下記の他にも個別の要件がありますので、詳細は最寄りの都道府県労働局におたずねください。

1. 妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した**再雇用制度を導入**すること。

※すでに再雇用制度を導入している事業主であっても、助成金の要件に沿って制度の改正を行った場合は、改正後に採用した再雇用者から対象となります。（規定例は厚生労働省HPに掲載しています。）

2. 上記1の再雇用制度に基づき、**退職後1年以上経過している対象者を再雇用**し、かつ、**無期雇用で6か月以上継続雇用**すること。**退職した時期は問いません。**

※対象者が退職した事業所が、申請事業主の属する事業所以外のグループ企業や関連企業であっても、申請事業主が再雇用制度の適用を受けることが就業規則や事業主間の協定書等により明文で定められていれば対象となります。

※再雇用時に有期契約労働者として採用した場合であっても、採用後1年以内に無期雇用契約を締結し、その後、所定の期間（6か月・1年）継続雇用した場合は対象となります。



## 対象となる労働者

◎対象に当たるかご不明な場合は、最寄りの都道府県労働局におたずねください。

1. 退職の理由と再雇用の希望を申し出ていたことが書面で確認できること。  
※ 再雇用制度導入前に退職した方について、書面等で確認できない場合は、所定の様式に従った申立書（参考様式1）により確認します。（申立書の様式は、厚生労働省HPに掲載しています。）
2. 申請事業主等の事業所を退職した日の前日において、当該事業主等の雇用保険被保険者として継続雇用されていた期間が1年以上あること。
3. 再雇用日において、退職の日の翌日から起算して1年以上経過していること。
4. 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに、申請事業主等に雇用されていないこと。  
※ 申請事業主等と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主も含まれます。  
※ 雇用関係だけでなく、出向、派遣、請負による就労も支給対象外です。

## 助成金支給までの流れ

### 1 再雇用制度を規定・導入（労働協約または就業規則に明文化することが必要）

※支給申請書や再雇用制度の規定例は、厚生労働省HPに掲載しています。

### 2 対象者を再雇用し、無期雇用者として6か月以上継続雇用

### 3 1回目の支給申請

【提出期間】  
無期雇用契約の締結日から6か月が経過する日の翌日から2か月以内

### 1回目の支給

中小企業：19万円<24万円>  
中小企業以外：14.25万円<18万円>

### 4 2回目の支給申請

【提出期間】  
無期雇用契約の締結日から1年が経過する日の翌日から2か月以内

### 2回目の支給

中小企業：19万円<24万円>  
中小企業以外：14.25万円<18万円>

※ < >内は生産性要件を満たした場合の支給額



再雇用から半年経過の時点で、半額がもらえる仕組みになっているんですね！

◎ 詳しい支給の要件や手続、生産性要件、その他ご不明な点については、厚生労働省のホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局へお問い合わせください。

◆ インターネットでの検索 →

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



◎ 両立支援等助成金には「再雇用者評価処遇コース」以外にも、仕事と家庭の両立支援等に取り組む事業主の皆様にご利用いただける「出生時両立支援コース」「介護離職防止支援コース」「育児休業等支援コース」「女性活躍加速化コース」等があります。詳しくは、上記HPをご参照ください。

◎ 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。