

# 両立支援等助成金

## 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)



申請には令和4年10月施行の育児介護休業法の内容が事業所の育児介護休業規定に反映されている必要があります。

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、男性労働者の育児休業取得率が上昇した事業主に支給されます。



### ① 男性労働者が育児休業を取得した場合(第1種)

出生後8週間以内に開始する育児休業が対象

対象	助成額 (1事業主1回限り)		
中小企業のみ	通常取得	代替要員加算(※)	育児休業等に関する情報公表加算(★)
	20万円	20万円 (3人以上なら45万円)	<b>創設</b> 2万円

- 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
  - 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得すること。
  - 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- ※ 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)
- ★ **自社の育児休業の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上に公表した場合に加算**(令和5年より創設)
- <注意> 第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給は不可

### ② 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合(第2種)

男性労働者が育児休業を取得し支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成金

対象	助成額 (育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから)		
中小企業のみ	1事業年度以内に30ポイント以上上昇	2事業年度以内に30ポイント以上以上(または、連続70%以上)	3事業年度以内に30ポイント以上上昇(または、連続70%以上)
	60万円	40万円	20万円

- **第1種の支給を受けていること。**
- 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者の育児休業取得率が、**第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇**していること。
- **第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ育児休業取得率70%以上の場合に、次の3年以内に2年連続70%以上**となること。(創設)
- 育児休業を取得した男性労働者が、**第1種の申請に係る者の他に2名以上**いること。

