



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

～仕事と育児の両立支援～

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づいて労働者が**育児休業を円滑に取得、職場復帰した場合**に中小事業主に支給します。

A.育児休業取得時、B.職場復帰時、C.代替要員確保時、D.職場復帰支援の4パターンの助成金があります。対象は中小事業主のみです。

育児休業取得時の助成金は、出産後、連続3カ月以上育休を取得すると申請ができます。職場復帰時の助成金は、育休取得時の助成金を受給後、原職に復帰して6カ月経過すると申請ができます。

A. 育休取得時

「育休復帰支援プラン」により育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施する旨を、就業規則等で明文化し、労働者に周知している。

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、「育休復帰支援プラン」を作成する。

「育休復帰支援プラン」に基づき、対象労働者の育児休業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させている。

対象労働者に、**3カ月以上の育児休業を取得**させる。

B. 職場復帰時

対象労働者の休業中に**育休復帰支援プラン**に基づく措置を実施し、**職場の情報・資料の提供**を実施する。

対象労働者の職場復帰前と職場復帰後に、育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、その**上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録**する。

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、原職等復帰後も引き続き**雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用している。

		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）

※（ ）の額は、生産性要件を満たした場合に適用（以降同様）

C. 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を現職等に復帰させた場合に支給

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。

対象労働者が**3カ月以上の育児休業を取得**し、事業主が休業期間中の**代替要員を新たに確保**する。

対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も引き続き**雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用している。

		支給額
支給対象労働者1人当たり		47.5万円（60万円）



D. 職場復帰後支援

育休から復帰後、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、利用者が出た中小事業主に支給

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。

対象労働者が1カ月以上の育児休業から復帰した後6カ月以内において、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。

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

制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主のみなさまへ」をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 9月分の社会保険料の納付
- 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険料（第2期分）の納付（延納申請をした場合）
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、7～9月分）

慣例・行事

- 全国労働衛生週間
- 健康強調月間
- 高年齢者雇用支援月間
- 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間

