



企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

両親などの介護を理由に、退職を申し出る従業員がいます。慢性的な人手不足のため、優秀な従業員が介護を理由に離職してしまうのは、企業としても相当な痛手をこうむります。介護離職は従業員のプライベートな事情による課題であり、会社としても従業員の処遇改善を試みたいと思っています。何か活用できる助成金などはありませんか？

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

そのような場合は、『両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)』が活用できます。本コースは、「介護支援プラン」を策定のうえ、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合(A:介護休業)、就業と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合等(B:介護両立支援制度)の二つに大きく分かれます。A、Bいずれも1事業主1年度5人までが支給の上限で、中小企業事業主のみが対象です。

手続きの大まかな流れは下記の通りです。

A.介護休業

支給手続きの流れ	
1	従業員との面談、介護支援プラン作成
2	プランに基づく業務の整理、引継ぎ
3	【介護休業取得 合計5日以上】
4	<休業取得時> 支給申請
5	職場復帰 継続雇用3カ月後
6	<職場復帰時>* 支給申請

*休業取得時と同一の対象介護休業取得者であり、休業取得時の助成金を支給しているなどの要件を満たす必要があります

B.介護両立支援制度

支給手続きの流れ	
1	従業員との面談、介護支援プラン作成
2	プランに基づく業務体制の検討
3	【介護両立支援制度の利用】
4	継続雇用1カ月後 支給申請

対象の介護両立支援制度は下記の通りです。

- 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

*このほかにも対象の介護両立支援制度があります。

【支給額】

		支給額
A介護 休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
B介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (AまたはBに加算)		15万円

【主な支給要件】

A.介護休業

<休業取得時>

- 介護支援プランにより労働者の介護休業等取得・職場復帰を支援する方針を周知していること
- 対象労働者の休業開始前に、介護休業制度および所定労働時間の短縮等の措置を労働協約または就業規則に定めていること
- 合計5日以上介護休業を取得したこと

<職場復帰時>

- 職場復帰後、原則として、休業前に就いていた職務(原職等)に復帰させること

B.介護両立支援制度

- 介護両立支援制度を合計20日以上利用したこと
- 対象労働者を支給申請日までの間、雇用保険被保険者として1カ月以上継続して雇用すること

【個別周知・環境整備加算】

対象労働者への介護休業および介護両立支援制度に関する個別周知の取り組み、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取り組みの両方を行なった場合に加算

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/001160257.pdf>

*記載されている情報は2024年1月31日時点のものです。