



回答者
レジリエンス社会保険労務士法人
代表社員 清水 光彦

社会保険労務士による事業者の皆様への支援 ～「両立支援等助成金」活用のポイント～

Question

【相談者：飲食業B社 代表取締役T氏】

当社は、社員10名、アルバイト30名で飲食店を3店舗経営しています。

コロナではとても苦労しましたが、事業の中心となる社員の大切さを身に染みて感じましたので、これからは人を大切にする経営を心掛けたいと思います。

先日、育児・介護休業法の改正があったと聞きました。当社では、若手社員が毎年のように結婚、出産をします。最近は「イクメン」という言葉も耳にします。男性の育児休業を進めていきたいと思うのですが、代替要員の確保も含めて、資金面で不安を感じています。国の助成制度で活用できるものがあれば利用したいと考えています。当社で活用できるものはあるでしょうか。

Answer

育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進など、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりが求められています。

特に、御社のように若い世代の社員が多い企業では、人材の維持・確保の観点からも、男性の育児休業取得を前向きにとらえていただくことが必要です。

しかしながら、経営者としては、休業中の社員の代替要員確保や業務運営方法など、課題も少なからずあります。

その上で、男性社員の育児休業取得を促進するためには「両立支援等助成金」が活用できます。「両立支援等助成金」には各種コースがありますが、御社の場合、まずは「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」の活用をご検討ください。

育児・介護休業法の改正と両立支援等助成金について

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から従来の育児休業に加え、出生時育児休業（産後パパ育休）の制度がスタートします。両立支援等助成金は、職業生活と家庭生活が両立できる「職場づくり」を目指し、男性の育児休業取得促進、仕事と介護の両立支援、仕事と育児の両立支援を目的に、事業主に対して助成する制度です。下記のコース概要をご参照いただき、育児・介護休業法改正にご対応いただくとともに、職場環境を向上させ、優秀な人材を維持・確保するためにご活用ください。

< 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） >

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成されます。

助成金には、男性労働者が出生児育児休業を取得した場合の第1種と、男性労働者の育児休業取得率を上昇させた場合の第2種があります。

（中小企業事業主のみが対象となります。）

	支給額
第1種 （男性の出生時 育児休業取得）	20万円 ・代替要員加算 20万円 （代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
第2種 （男性の育児休 業取得率上昇）	・1事業年度以内に 30%以上上昇した場合：60万円 ・2事業年度以内に 30%以上上昇した場合：40万円 ・3事業年度以内に 30%以上上昇した場合：20万円

*助成金は、第1種、第2種それぞれ1事業主あたり1回のみ支給となります。

出生時両立支援コースの主な要件

第1種 ・雇用環境整備（育児休業研修、相談体制、事例提供、休業取得方針の周知など）の措置を複数行っていること。

- ・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等を策定し、体制を整備していること。
- ・男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得すること。

第2種

- ・第1種の助成金を受給していること。
- ・第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること。
- ・育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2名以上いること。

出生時両立支援コースの申請期限

第1種 要件を満たす育児休業の終了日の翌日から起算して2か月以内。

第2種 要件を満たす事業年度の翌事業年度の開始日から6か月以内。

両立支援等助成金の活用具体的例

～出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）を利用した飲食業の場合～

- ・2022年10月に、厨房スタッフ（男性）が配偶者の出産に伴い、出生時育児休業を連続10日間取得した。
- ・この厨房スタッフの代替要員を人材派遣にて確保した。

**第1種助成金として、20万円＋代替要員加算20万円
合計40万円の助成金を受給。**

その他のコース

<介護離職防止支援コース>

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた事業主に助成されます。（中小企業事業主のみが対象となります。）

		支給額
介護休業	休業取得時	28.5万円
	職場復帰時	28.5万円
介護両立支援制度 (介護のための柔軟な就労体制の制度)		28.5万円

* いずれも1事業主1年度5人まで支給。

<育児休業等支援コース>

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた事業主に助成されます。なお、出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）と育児休業等支援コースは併給できません。（中小企業事業主のみが対象となります。）

	支給額
休業取得時	28.5万円
職場復帰時	28.5万円

* とともに1事業主2人（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）まで支給。

* 職場復帰時は、休業取得時を受給していることが必要。

両立支援等助成金の詳細について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

執筆者紹介

レジリエンス社会保険労務士法人 東京・世田谷

代表社員 清水 光彦（しみず みつひこ）

東京都社会保険労務士会 常任理事・山手統括支部長

「人財」が企業を成長させていきます。

成長する企業には、成長に合わせた人事労務を。

当社労士法人では、助成金対応、労働・社会保険諸法令に則った手続業務とともに幅広い業種に対応した人事労務コンサルティングを提供しています。

ホームページ： <https://www.resilience-sr.jp/>

お問い合わせ： 当法人ホームページのお問い合わせメールフォームをご利用ください。
