

両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金・育児休業等支援コース）

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援 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、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給 ※支給額＜＞内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

		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円＜36万円＞
	個別支援加算	10万円＜12万円＞	5万円＜6万円＞
②	2人目以降の育児取得	a 育休 5日以上：14.25万円 b 育休14日以上：23.75万円 c 育休1か月以上：33.25万円	a 育休 14日以上：14.25万円 b 育休1か月以上：23.75万円 c 育休2か月以上：33.25万円
	個別支援加算	5万円＜6万円＞	2.5万円＜3万円＞
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＞

●育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育休取得時・職場復帰時

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。

「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中小企業事業主に支給

＜育休取得時＞

- ☒ あらかじめ労働者へ周知
- ☒ 面談を実施しプランを作成
- ☒ 連続3か月以上の育児休業の取得

＜職場復帰時＞

		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＞
	職場支援加算	19万円 ※「B 職場復帰時」に加算して支給

※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行う必要があります。

- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 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申請日まで間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。
- 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給します。

無料相談会申込書

貴社情報	ご住所 〒 -	都道府県	市区郡
	お名前（フリガナ）		
ご連絡先	TEL		
	メール @		
ご相談方法をお選びください。 ※○を付けてください。 弊社へご来所 ・ 御社へ訪問 ・ WEB相談			

2021年度 助成金情報

Recommended by Mirai-ptns



社会保険労務士法人みらいパートナーズ
株式会社みらい人財研究所

東京オフィス

港区虎ノ門3丁目10-3 虎ノ門MTビル3F
TEL 03-6550-8160

熊本オフィス

熊本市南区近見8丁目6-29
TEL 096-277-1018

information

info@mirai-ptns.jp

助成金無料相談はこちらより



2021年度 助成金のご案内

助成金は返済不要！使い道も自由！雇用の安定につながる取り組みを行うと受給！

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

2021年度の交付申請受付を開始（交付申請期限は2021年11月30日まで）

労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であり、全ての対象事業場について下記に該当することが条件です。

●成果目標 下記いずれか1つの目標を達成する必要があります。

全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること。

- ・時間外労働時間数で月60時間以下に設定
- ・時間外労働時間数で月60時間を超え月80時間以下に設定

交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対策のための休暇、不妊治療のための休暇）のいずれか1つ以上を全ての対象事業場に新たに導入すること
時間単位の年次有給休暇制度を、全ての対象事業場に新たに導入させること

●助成対象の取組 以下の中からいずれか1つ以上を実施する必要があります

働き方改革推進支援助成金「労働時間短縮・年休促進支援コース」の助成対象になる取組

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2） ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発 ③ 外部専門家によるコンサルティング ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（※3）

（※2）研修には、業務研修も含まれます。（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

※常時労働者数30人以下の事業主様が、助成対象の取組6～8を実施する場合でその所要額が30万円を超える場合は80%の補助率になります。

●支給額 支給額は、次のいずれかの低い額になります。

I. 成果目標の1～3の上限額および加算額の合計 II. 対象経費の合計額×補助率75%※

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等が月80時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数で月60時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場
時間外労働時間数で月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働時間数で月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

また、賃金引き上げの達成時には上記に加え、更に下記も支給になります。

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円（上限150万円）
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「キャリアアップ助成金」？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して金銭面での支援を行う制度です。

Check

新型コロナウイルス感染症への対応として、派遣就業の助成要件を緩和※令和3年2月5日
事業主は派遣雇用から助成金の給付までの期間を通常よりも最大4カ月ほど短縮することが可能

今年2月からは新型コロナの影響で離職した求職者の紹介予定派遣に対し、助成上限の拡充が行われています。

最大72万円が支給

※派遣先での正社員化の場合最大108万円

●対象となる労働者

- ・同一の組織単位において6ヶ月以上の期間継続して直接雇用されていること。
 - ・同一の組織単位において6ヶ月以上の期間継続して派遣就業していること。
- ※新型コロナの影響による離職者の派遣就業の場合には下記の要件緩和が適用

●助成額 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

※ 正社員コースにおいて「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員）」へ転換した場合には正規雇用労働者へ転換したものとみなします。

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は①～③合わせて20名まで

- ①有期 → 正規：1人当たり 57万円＜72万円＞（42万7,500円＜54万円＞）
 - ②有期 → 無期：1人当たり28万5,000円＜36万円＞（21万3,750円＜27万円＞）
 - ③無期 → 正規：1人当たり28万5,000円＜36万円＞（21万3,750円＜27万円＞）
- <>は「生産性要件」を満たす場合の額、（）内は大企業の額となります。

※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

・ ①③：1人当たり28万5,000円＜36万円＞（大企業も同額）

※ 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合に助成額を加算

（転換等した日において母子家庭の母等または父子家庭の父である必要があります）

・ ①：1人当たり95,000円＜12万円＞、②③：47,500円＜60,000円＞（大企業も同額）

※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合に助成額を加算

・ ①③：1事業所当たり95,000円＜12万円＞（71,250円＜90,000円＞）＜1事業所当たり1回のみ＞