



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助 成 金 通 信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

9
2025

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

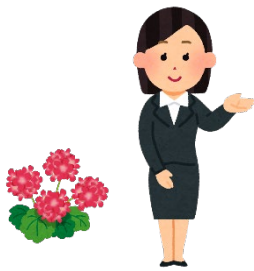
介護離職を防ぐ職場づくりと助成金活用のすすめ

少子高齢化が進む中、働きながら家族の介護を担う人は増加の一途をたどっています。しかし、仕事と介護の両立が難しく、やむを得ず離職に至る「介護離職」は依然として深刻な社会問題です。介護離職は本人にとってキャリアの中断や収入減少といった大きな負担となるだけでなく、企業にとっても貴重な人材を失うリスクを伴います。現在、育児介護休業法により、家族の介護のために休む労働者には介護休業が 1 対象家族あたり計 93 日間、最高 3 回まで分割して取得できることとなっています。また、雇用保険より介護休業給付として給与の約 67%が労働者に支給されます。ただしこれらの制度が十分に活用されているとは言えない状況です。

こうした課題を解決するため、厚生労働省は「両立支援等助成金 介護離職防止支援コース」を通じて、企業が従業員を支える体制づくりを後押ししています。

助成金の具体的な支援内容

このコースでは、事業主が従業員に対して介護休業や介護と仕事の両立を支援する制度を導入・活用させた場合に助成金が支給されます。具体的には以下のような仕組みがあります。



項目	支給額（1人あたり）	条件
介護休業	40万円（連続15日以上で60万円）	連続5日以上介護休業取得 + 復職後3か月以上継続雇用
介護両立支援制度 （短時間勤務・在宅勤務・時差出勤など）	20万円 （合計60日以上利用で30万円） 25万円（2制度以上導入、 合計60日以上利用で40万円）	制度を導入し、従業員に実際に 利用させること
代替要員の新規雇用	20万円（連続15日以上で30万円）	介護休業中に代替要員を新規 雇用（派遣含む）
業務を補う従業員への 手当支給	手当支給等（介護休業）5万円 （連続15日以上で10万円） 手当支給等（短時間勤務）3万円	介護休業中または短時間勤務中 に業務代替者への手当支給等 を行った場合
雇用環境整備 （周知・研修など）	10万円加算 （1事業主1回限り）	介護制度の周知や相談体制の 整備を行った場合

改正によるポイント整理

令和 7 年度からは、従来の仕組みが以下のように見直されています。

- ・**支給タイミングの簡素化**：介護休業助成は「取得時」と「復帰時」の 2 段階支給から復職後にまとめて支給される形へ変更。
- ・**日数要件の明確化**：介護休業は「合計 5 日」から「**連続 5 日以上**」に改正され、実効性が重視されました。
- ・**制度利用に応じた柔軟な助成**：介護休業制度、両立支援制度は休業日数、制度導入数や利用日数に応じて助成額が変動し、取り組みが評価されやすくなっています。
- ・**代替要員雇用や手当支給が独立助成化**：従来は加算で支給されていた部分が独立した助成となり、企業が安心して代替要員を確保できる仕組みになりました。

受給のポイント整理

- ・就業規則や育児介護休業規程に介護支援プランや介護両立支援制度を規定する必要があります。
- ・介護休業時の助成金を受けるには原職等へ復帰後、申請日までに3か月以上継続雇用する必要があります。
- ・対象家族は介護保険被保険者証の交付や要介護認定通知（要介護度2以上）を受けていないものでも、医師等の証明や要介護度2以上を疎明するケアプランや障害者手帳、入院記録や事業主と労働者連名の申立等で要介護状態であることがわかれば対象となります。

新設・拡充される関連制度

両立支援等助成金の他のコースを合わせて活用することで、育児・介護・健康課題に幅広く対応できる企業風土づくりが可能になります。

・柔軟な働き方選択制度等支援コース：

子育て期の従業員に対して、テレワーク、短時間勤務制度、法を上回る有給の子の看護等休暇など「柔軟な働き方選択制度」から2つ以上の制度を導入した企業に助成。

・不妊治療及び女性の健康課題対応 両立支援コース（令和7年度新設）：

不妊治療や月経・更年期に伴う症状に配慮した制度を設けた場合に30万円を支給。

助成金のお勧めポイントと企業に求められる視点



支給対象は中小企業です。1企業あたり1年度5名まで対象になります。

制度整備を行うことで、複数回の活用が可能となります。

介護離職防止は「一部の従業員の問題」ではなく、誰もが直面し得る課題です。従業員が安心して介護休業を取得し、復職後も活躍できる環境を整えることは、企業の持続的な成長に直結します。助成金を活用することでコストを抑えつつ制度を整備でき、結果として従業員の定着率やモチベーションの向上にもつながります。雇用保険の介護休業給付と併せて活用することで従業員の介護中の生活を保障することにもつながります。

「介護のために辞めざるを得ない」と感じる前に、企業が制度と風土を備えること。その大きな後押しとなるのが両立支援等助成金です。今こそ、自社の就業規則や人事制度を見直し、職場全体で介護と仕事の両立を支える取り組みを進めていきましょう。

育児介護休業規程（例）

第〇〇条 会社は、介護休業の取得または仕事と介護の両立に資する勤務制度（以下、「介護制度」という）の利用を希望する従業員に対して、円滑な介護休業の取得及び職場復帰並びに円滑な介護制度の利用を支援するために、当該従業員ごとに介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施します。

2. 介護休業の取得を希望する従業員の介護支援プランに基づく措置には、下記事項を含むものとし、当該従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施するものとします。

- (1) 業務の整理・引継ぎに係る支援
- (2) 介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供

3. 介護制度の利用を希望する従業員の介護支援プランに基づく措置には、下記事項を含むものとし、当該従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施するものとします。

- (1) 介護制度利用期間中の業務体制の検討



まとめ

令和4年の「就業構造基本調査」でも、年間約11万人が介護離職をしているそうです。

高齢化が進む現代、介護離職は年々増加していくもの予想されます。

助成金を活かし、社員が辞めずに続けられる環境を整えていきましょう。