

働き方改革下において介護事業所が押さえておきたい労務管理のポイント

～両立支援制度と令和3年度助成金～

目次

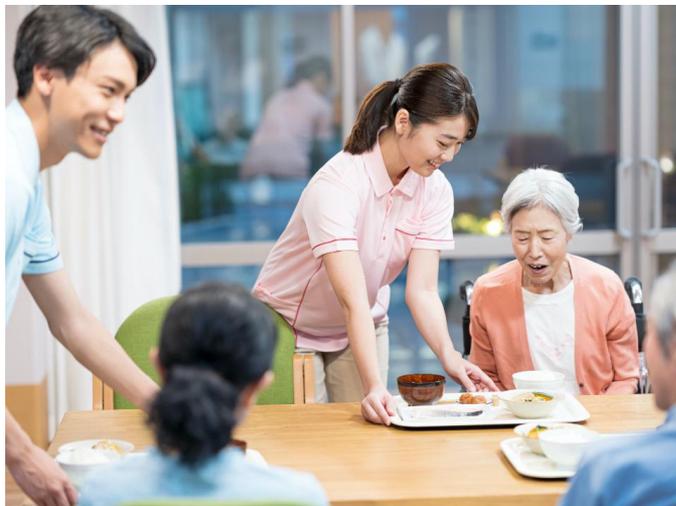
事業運営における「助成金」	3
両立支援への取り組み	4
両立支援等助成金①	5
両立支援等助成金②	6
両立支援等助成金③	7
両立支援等助成金④	8
両立支援等助成金⑤.....	9

事業運営における「助成金」

「事業所への経営支援」

受給要件は要確認

受給に伴うリスクに注意



両立支援への取り組み

両立支援への取り組みが必須な時代

仕事と家庭の両立

「仕事と育児」

「仕事と介護」

「仕事と治療」

「うちには介護休業はない・・・」

→自社の制度を知らない従業員



両立支援等助成金①

● 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、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成されます。

両立支援等助成金②

●介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に助成されます。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合

(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

両立支援等助成金③

●育児休業等支援コース

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合に助成されます。

〈職場支援加算〉：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合に助成されます。

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合に助成されます。

〈有期雇用労働者加算〉 育児休業取得者が期間雇用者の場合に助成されます。

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場

復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合に助成されます。

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合に助成されます。

両立支援等助成金④

●不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度を組み合わせて導入し、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主への支援です。

① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可） ② 所定外労働制限制度、 ③ 時差出勤制度、 ④ 短時間勤務制度、 ⑤ フレックスタイム制、 ⑥テレワーク

両立支援等助成金⑤

●女性活躍加速化コース

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、取組目標を実施した結果、数値目標を達成した中小企業事業主に支給されます。

●新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主に助成されます。