

**両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A**  
**（2023 年度版）**

本 Q & A	内 容
Q 出 1	「子の出生後 8 週間以内に開始している」育児休業とは、どの範囲まで対象となるのか。
Q 出 2	連続する 5 日間の育児休業期間中が会社の休業日、法定休日などで、所定労働日がない場合は対象となるか。
Q 出 3	第 1 種の申請を行ったのと同対象労働者の別の子（第二子など）についての育児休業は、第 2 種の申請において育児休業取得率の算出や育児休業取得者の「2 名以上」に含めることができるか。
Q 出 4	育児休業を年次有給休暇の取得として処理した場合、支給対象となるか。
Q 出 5	雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。
Q 出 6	雇用環境整備の措置は、いつまでにいくつ行えばいいのか。
Q 出 7	改正育児・介護休業法が令和 4 年 1 0 月 1 日に施行されたことに伴い、雇用環境整備の措置はどのように実施していれば要件を満たすこととなるのか。
Q 出 8	育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しの規定とは、どのようなものか。
Q 出 9	育児休業期間中の給与支払について、有給である必要があるか。
Q 出 10	第 2 種における育児休業取得率はどのように算出するのか。
Q 出 11	第 2 種における育児休業取得率の算出に当たり、次の場合にはどのように計算すればいいのか。 ①第 1 種申請事業年度から第 2 種の対象となる事業年度（育児休業取得率が上昇した事業年度）の間で、事業年度の期間が変更になった場合 ②第 1 種申請事業年度から第 2 種の対象となる事業年度の間で、企業の合併・分割等があった場合 ③育児休業取得率を算出する事業年度内において、育児休業を取得または配偶者が出産した男性労働者が退職または転籍等した場合
Q 出 12	第 2 種において、配偶者が出産した男性労働者が 0 人の事業年度における育児休業取得率の算出はどのように行うのか。
Q 出 13	第 2 種における育児休業取得率の算出において、分母の「配偶者が出産した男性労働者数」の中に、配偶者が出産していないものの、養子や里親委託された子に係る育児休業を取得した男性労働者は含まれるのか。
Q 出 14	第 2 種の支給要件のうち、「男性労働者の育児休業取得率（%）が 30 ポイント以上上昇」について、企業規模が小さく、育児休業の対象となる労働者が少ないため、達成が難しいが、どうすればいいか。
Q 出 15	第 2 種の支給要件のうち、「男性労働者の育児休業取得率が、第 1 種申請時事業年度の次の事業年度から始まる 3 事業年度の中で、2 か年連続して 70%以上となること」と

	は、どのような意味か。
Q出 16	申請期限はいつか。
Q出 17	第1種において、出生時育児休業を取得し、引き続き連続する形で通常の育児休業を取得した場合の申請期限はいつになるのか。
Q出 18	第1種において、出生時育児休業や通常の育児休業を複数回に分割して取得した場合の申請期限はいつになるのか。
Q出 19	「代替要員加算」及び「育児休業等に関する情報公表加算」は、それぞれどのタイミングで申請すればいいのか。
Q出 20	代替要員加算について、代替要員は育児休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。
Q出 21	代替要員加算において、育児休業取得者の代替要員は複数でもよいか。
Q出 22	育児休業等に関する情報公表加算を受けるためには、どのような情報を公開する必要があるのか。
Q出 23	育児休業等に関する情報公表加算について、育児休業の取得状況に関する公表はどこで行う必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。
Q出 24	育児休業等に関する情報公表加算について、公表対象となる事業年度が終了してから間もないため、当該年度に係る数値を算出できないが、どうすればいいか。
Q出 25	育児休業等に関する情報公表加算について、すでに育児休業等支援コースにおいて加算を受給している場合でも、出生時両立支援コースにおいて加算の対象となるのか。
Q出 26	令和3年度以前の支給要領に基づく出生時両立支援コースの申請を受けている場合は、令和4年度以降の申請をすることはできないのか。
Q出 27	第2種の申請のみを行うことはできないのか。

Q出1 「子の出生後8週間以内に開始している」育児休業とは、どの範囲まで対象となるのか。

A出1 当助成金の対象となるのは、「子の出生後8週間（子の誕生日当日を含む57日間）経過までに開始する」育児休業（出生時育児休業及び通常の育児休業の双方を含む）である。

また、出産予定日前に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後までに育児休業を開始したものは、対象となる。さらに、出産予定日後に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後までに育児休業を開始したものは、対象となる。

（※）誕生日または出産予定日のいずれか早い方の日付を初日、いずれか遅い方から

8週間後の日付を最終日とする期間が対象期間となる。

Q出2 連続する5日間の育児休業期間中が会社の休業日、法定休日などで、所定労働日がない場合は対象となるか。

A出2 育児休業期間中に所定労働日が4日以上ない場合には対象とはならない。

Q出3 第1種の申請を行ったのと同対象労働者の別の子（第二子など）についての育児休業は、第2種の申請において育児休業取得率の算出や育児休業取得者の「2名以上」に含めることができるか。

A出3 同一対象労働者の別の子（第二子など）についても、育児休業の取得等の要件を満たせば、育児休業取得率の算出時に計上の対象となるほか、第1種申請にかかる男性労働者の他に「2名以上」育児休業を取得した者に含めることは可能。

Q出4 育児休業を年次有給休暇の取得として処理した場合、支給対象となるか。

A出4 本助成金の支給対象は、育児・介護休業法に基づく育児休業の取得であり、労働基準法に基づく年次有給休暇の取得として取り扱われている場合、支給対象とならない。

Q出5 雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。

A出5 育児・介護休業法第22条第1項（令和4年4月1日施行）に規定する雇用環境整備に関する措置のうち、以下のいずれかをいう。

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

取組内容の詳細については、「育児・介護休業法のあらまし」や「育児・介護休業法令和3年（2021年）改正内容の解説」等を参照すること。

（参考）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

・「①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」について、社内で活用できる研修資料・動画があるので、ご活用いただきたい。

【研修資料・動画】 ※イクメンプロジェクトサイトに掲載

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training>

・「③雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供」「④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知」の例は、以下ホームページに掲載。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

Q出6 雇用環境整備の措置は、いつまでにいくつ行えばいいのか。

A出6 これらの取組について、対象育児休業取得者の雇用期間中かつ育児休業の開始前日までに、原則として2つ以上（※）行っていることが必要である。

（※）ただし、令和4年10月以降、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、産後パパ育休（出生時育児休業）の申出期限を開始予定日から2週間を超えるものとしている事業主は、3つ以上行っていることが必要。

Q出7 改正育児・介護休業法が令和4年10月1日に施行されたことに伴い、雇用環境整備の措置はどのように実施していれば要件を満たすこととなるのか。

A出7 令和4年10月1日以降に雇用環境整備の措置を実施する場合は、雇用環境整備の措置には産後パパ育休（出生時育児休業）に関する内容を盛り込んだものでなければならぬ。

ただし、産後パパ育休の施行が令和4年10月1日施行であることを考慮し、令和4年10月1日から申請事業主が就業規則や労使協定等で定める産後パパ育休の申出期限までの間（※）に開始する育児休業について、第1種の申請を行う場合は、産後パパ育休に関する内容が含まれていなくてもよい。また、上記の間に開始する育児休業について、雇用環境整備の措置は2つ以上行われていけばよい。

（※）令和4年10月1日以降に育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、産後パパ育休の申出期限を開始日から2週間を超えるものとしている事業主の場合は、当該申出期限までの間。

Q出8 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しの規定とは、どのようなものか。

A出8 就業規則、労使協定やそれに関連する内規等において定めるか、当該内容を育休復帰支援プランに盛り込んで作成するかのいずれかが必要であり、以下の事項が含まれたものをいう。

- ・ 育児休業取得者の業務の整理、引き継ぎを行うこと
- ・ 引き継ぎ対象となった業務について、見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこと

※見直しの内容としては、例えば、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等が想定されるが、事業主や業務代替者の状況に応じ、必要な対応を行うことが望ましい。

（就業規則や内規において定める場合の例）

会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

Q出9 育児休業期間中の給与支払について、有給である必要があるか。

A出9 有給・無給は問わない。ただし、Q共3のケースのように、実際に有給としたの

であれば、当該助成金の支給対象としては就業規則等の規定にその旨を明記していること（明記されていないのであれば改定）が必要となる。

Q出10 第2種における育児休業取得率はどのように算出するのか。

A出10 ある事業年度において、配偶者が出産した男性労働者の数に対する、育児休業をした男性労働者の割合をいう。なお、小数第1位以下は切り捨てる。

$$\frac{\text{ある事業年度において育児休業を取得した男性労働者数}}{\text{ある事業年度において配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{男性労働者の育児休業取得率}$$

※なお、上記の男性労働者はいずれも雇用保険の被保険者に限る。

なお、育児休業を分割して2回取得した場合であっても、同一の子についての取得の場合には、育児休業を取得した男性労働者は1名と数える。また、複数の事業年度にまたがって育児休業を取得した場合は、育児休業を開始した日を含む年度の取得と扱い、分割して複数の事業年度において育児休業を取得した場合には、最初の育児休業の取得のみを計算の対象とする。

なお、第2種申請の育児休業取得率の計算における「育児休業を取得した男性労働者数」には、育児休業以外の休暇等（育児目的休暇を含む）のみを取得した労働者は含まれない。

Q出11 第2種における育児休業取得率の算出に当たり、次の場合にはどのように計算すればいいのか。

- ①第1種申請事業年度から第2種の対象となる事業年度（育児休業取得率が上昇等した事業年度）の間で、事業年度の期間が変更になった場合
- ②第1種申請事業年度から第2種の対象となる事業年度の間で、企業の合併・分割等があった場合
- ③育児休業取得率を算出する事業年度内において、育児休業を取得または配偶者が出産した男性労働者が退職または転籍等した場合

A出11 以下の通り。

- ① 事業年度の期間に変更があった場合でも、年度単位で計算を行う。
- ② 企業の合併・分割等による変更があった場合について、第1種申請時点での企業と第2種申請時点での企業との間に、事業主としての同一性が認められる場合（※）に限り、第2種を申請することができる。この場合において、第1種申請

事業年度は第1種申請時の企業、第2種の対象となる事業年度については第2種申請時の企業の育児休業取得率を用いることを原則とする（ただし、第2種の対象となる事業年度において、第1種申請時の企業形態から変更がなく、その後、申請までの間に変更が生じた場合には、旧形態の企業の育児休業取得率を用いることとして差し支えない）。

③ 当該労働者は分母及び分子の計算から除外する。

(※) [雇用保険に関する業務取扱要領](#) 適用関係 第17「同一の事業主等の取扱い」において、事業主としての同一性が認められる場合をいう。

Q出12 第2種において、配偶者が出産した男性労働者が0人の事業年度における育児休業取得率の算出はどのように行うのか。

A出12 配偶者が出産した男性労働者数が0人の場合、育児休業取得率は算出できないことになるが、第2種の助成金においては、以下のとおり取扱う。

・ 育児休業取得者が0人の場合 : 育児休業取得率は0%とみなす。

・ 育児休業取得者が1人以上の場合 (※) : 育児休業取得率は100%とみなす。

(※) 前年度中に配偶者が出産した子に係る育児休業を初めて取得した者等がいる場合を想定。

※育児休業等に関する情報公表加算における取扱いはQ20参照。

Q出13 第2種における育児休業取得率の算出において、分母の「配偶者が出産した男性労働者数」の中に、配偶者が出産していないものの、養子や里親委託された子に係る育児休業を取得した男性労働者は含まれるのか。

A出13 育児・介護休業法上の育児休業の取得対象者であれば、Q10の計算式における分母及び分子に含めて計算する。

Q出14 第2種の支給要件のうち、「男性労働者の育児休業取得率(%)が30ポイント以上上昇」について、「企業規模が小さく育児休業の対象となる労働者が少ない」「もともとの育児休業取得率が70%を超えている」といった事情で達成が難しいが、どうすればいいか。

A出14 令和5年度の支給要領においては、以下の①及び②の要件の両方をみたく事業主（小規模かつ育児休業取得率が高い事業主を想定）を対象として、要件の拡充を行

っている。

要件の拡充を行っている。

- ①男性労働者（雇用保険被保険者に限る）のうち第1種申請時事業年度において配偶者が出産した者の数が5人未満
- ②第1種申請時事業年度の男性労働者の育児休業取得率が70%以上

当該事業主については、「男性労働者の育児休業取得率（%）が30ポイント以上上昇」に該当しなくても、「男性労働者の育児休業取得率が、第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる3事業年度の中で、2か年連続して70%以上となること」という要件に該当すれば、第2種の対象となる（下記Q15参照）。

Q出15 第2種の支給要件のうち、「男性労働者の育児休業取得率が、第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる3事業年度の中で、2か年連続して70%以上となること」とは、どのような意味か。

A出15 以下のいずれかの場合をいう。

- ①第1種申請時事業年度の翌事業年度、2事業年度後（翌々事業年度）の2か年連続して70%以上となること。  
この場合、「2事業年度以内の達成」として40万円を支給。
- ②第1種申請時事業年度の2事業年度後、3事業年度後の2か年連続して70%以上となること。  
この場合、「3事業年度以内の達成」として20万円を支給。

なお、当該要件が適用されるのは、第1種申請時事業年度において、男性労働者（雇用保険被保険者に限る）のうち当該事業年度において配偶者が出産した者の数が5人未満、かつ当該事業年度の男性労働者の育児休業取得率が70%以上である事業主に限られる（Q14参照）。

こちらの要件に該当しない事業主は、第1種申請時事業年度の翌事業年度後から始まる3事業年度以内に、育児休業取得率（%）が30ポイント以上上昇していること（例：第1種申請時事業年度において10%だった場合、40%以上になること）が必要である。

Q出16 申請期限はいつか。

A出16 第1種の申請期限は、育児休業終了日の翌日から起算して2か月以内。  
第2種の申請期限は、第2種の支給要件を満たした事業年度の翌事業年度開始日



から起算して6か月以内。

Q出17 第1種において、出生時育児休業を取得し、引き続き連続する形で通常の育児休業を取得した場合の申請期限はいつになるのか。

A出17 出生時育児休業と通常の育児休業とを、期間が連続する形で取得する場合、出生時育児休業のみで申請すること、通常の育児休業のみで申請すること、両者を一体の休業として申請することのいずれも可能とする（ただし、当該休業について、時期や期間等が支給要件を満たす場合に限る）。

いずれの休業により申請するかは、各種要件の充足（代替要員加算を申請する場合の業務代替実績）などを勘案して、事業主が選択できるものとし、対象の育児休業終了日の翌日から起算して2か月以内を申請期限とする。

Q出18 第1種において、出生時育児休業や通常の育児休業を複数回に分割して取得した場合の申請期限はいつになるのか。

A出18 出生時育児休業や通常の育児休業を複数回に分割して取得している場合は、分割した休業のうちの1つが終了した時点で、その翌日から当該休業についての申請期間が開始し、同日から起算して2か月以内が申請期限となる。

なお、第1種の対象となる育児休業については、「子の出生後8週間（子の出生日当日を含む57日間）経過までに開始する」育児休業（出生時育児休業を含む）である。同一の子について複数回の育児休業を取得している場合でも、当該要件に該当するのであれば、初回に取得した育児休業に対象が限られるものではない。

Q出19 「代替要員加算」及び「育児休業等に関する情報公表加算」は、それぞれのタイミングで申請すればいいのか。

A出19 いずれも、第1種の助成金に対する加算であり、第1種申請時に併せて申請することが必要である。

※第2種の助成金は加算対象とならない。

Q出20 代替要員加算について、代替要員は育児休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。

A出 20 代替要員加算における代替要員は、対象育児休業取得者が複数の業務を兼務していた場合、その一部のみを業務とする者でも差し支えない。

なお、「一部のみを業務とする」とは、育児休業取得者がA, B, Cという複数の業務を兼務していた場合に代替要員はAのみ代替するというようなケースを想定しており、その他の業務(B, C)については必ずしも全て代替されている必要はない。

Q出 21 代替要員加算において育児休業取得者の代替要員は複数でもよいか。

A出 21 差し支えない。ただし、複数の代替要員それぞれが支給要領に定める要件を満たす必要がある。

なお、「(代替要員の) 所定労働時間が対象育児休業取得者の2分の1以上であること」(支給要領 0302a ハ) という要件については、全ての代替要員の所定労働時間を合算して比較することができる(※1)。

また、「(業務を代替して) 勤務した期間が育児休業期間…に対して8割以上あること」(支給要領 0302a ヘ) という要件については、各代替要員が勤務した期間を合算して、育児休業期間と比較することができる(※2)。

(※1) 「1週当たりの所定労働日数が対象育児休業取得者と同一である場合において、1日当たりの所定労働時間が2分の1以上」(支給要領 0302a ハ(イ)) という要件について、合算による比較を行う場合には、全ての代替要員の1週当たりの所定労働日数が同一の場合に限る。

(※2) ただし、複数の代替要員が同時期に勤務した期間については、重複してカウントせず、1名分と扱う。

(※3) 代替要員を3名以上確保した場合の45万円の加算については、3名以上の短時間労働者の合算により所定労働時間が対象育児休業取得者の2分の1以上となった場合、3名以上の雇用期間が短い労働者の勤務期間の合算により育児休業期間の8割以上となった場合は対象とならない。

Q出 22 育児休業等に関する情報公表加算を受けるためには、どのような情報を公表する必要があるのか。

A出 22 以下①～③の情報を「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画公表サイト」において公表することが必要である。

- ①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合
- ②雇用する女性労働者の育児休業の取得割合
- ③雇用する労働者(男女別)の育児休業の平均取得日数

具体的には、以下の通り、情報を公表すること。

#### ①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合

支給申請日の属する事業年度（以下、「公表事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、「公表前事業年度」という。）における次の a または b の割合（％、小数第 1 位以下切り捨て）について、いずれか一方を選択して、サイトの「男性の育児休業取得率等」欄に公表すること。

- a 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、同年度において育児休業をした男性労働者数の割合
- b 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、同年度において育児休業をした男性労働者数及び育児目的休暇（※）を利用した男性労働者数の合計数の割合

※なお、公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

※上記における「育児目的休暇」とは、育児休業、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する子の看護休暇等の法定の休業・休暇と別に設けた制度であって、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいう。ただし、「男性労働者数」に含むことができるのは、小学校就学の始期に達するまでの子についての利用に限るものとする。

例：失効年次有給休暇の育児目的での使用、「配偶者出産休暇」「育児参加奨励休暇」等の休暇制度、子の入園式・卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）

#### ②雇用する女性労働者の育児休業の取得割合

以下の割合（％、小数第 1 位以下切り捨て）について、サイトの「女性の育児休業取得率」欄に公表すること。

公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業をした女性労働者数の割合

※なお、公表前事業年度において出産した女性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

#### ③雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

育児休業の平均取得日数の実績について、男女労働者別に a から d のいずれかの方法により算出した上で、男女それぞれの日数（日、小数第 1 位以下切り捨て）について、サイトの「育児休業等の取得の状況に関する備考」欄に記載し、公表する

こと。

- a 公表前事業年度の前事業年度（以下、「公表前々事業年度」という。）に出生した1歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- b 公表前々事業年度の前事業年度（以下、「公表3事業年度前」という。）に出生した2歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- c 公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- d 公表事業年度に育児休業を開始した労働者の合計育児休業取得予定日数（公表時点で育児休業が終了していない場合は、当該育児休業の取得申出時の日数に基づく見込みで差し支えない）について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値

※dを選択することができるのは、公表3事業年度前及び公表前々事業年度に出生した子に係る育児休業取得実績並びに公表前事業年度に復職した労働者の育児休業取得実績がない事業主に限る。

- ・育児休業の平均取得日数の計算及び記載方法については、以下資料を参考にされたい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029777.pdf>

- ・育児休業取得率等のみを公表する場合のサイトの登録方法については、以下資料を参考にされたい。

[https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/guide/file/info\\_input\\_ikukyu\\_202212.pdf](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/guide/file/info_input_ikukyu_202212.pdf)

Q出23 育児休業等に関する情報公表加算について、育児休業の取得状況に関する公表はどこで行う必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。

- A出23 厚生労働省が運営する、仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するウェブサイトである「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画公表サイト」において公表を行うことが必要である。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/>

自社サイトでの公表など、それ以外の場で公表した場合は、加算の対象とはならない。

なお、出生時両立支援コース及び育児休業等支援コースの支給要件である「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労

働局に届出をしていること」「当該行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること」という点について、行動計画の公表は当該サイトで行うことができるため、活用されたい。

Q出 24 育児休業等に関する情報公表加算について、公表対象となる事業年度が終了してから間もないため、当該年度に係る数値を算出できないが、どうすればいいか。

A出 24 支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度の情報を公表することを原則とするが、直前の事業年度の終了日から3か月以内に支給申請を行う場合で、集計作業に時間を要するなどの理由により、直前の事業年度の情報の公表が困難な場合は、2事業年度前の情報を公表することとして差し支えない。

その場合、直前の事業年度以外の事業年度に係る情報の公表が必要な項目については、本来の対象である事業年度の前事業年度の情報を公表すること。

Q出 25 育児休業等に関する情報公表加算について、すでに育児休業等支援コースにおいて加算を受給している場合でも、出生時両立支援コースにおいて加算の対象となるのか。

A出 25 育児休業等支援コース、出生時両立支援コースともに、それぞれのコースにおいて1事業主1回まで加算の対象とすることとしている。そのため、おたずねの場合でも、加算の対象である（逆に、出生時両立支援コースにおいて加算を受給している場合でも、育児休業等支援コースにおいて1回に限り加算の受給が可能）。

なお、加算のみを受給することはできないため、加算部分の要件を満たしていても本体の助成金が不支給となった場合には、加算は支給対象外である。

Q出 26 令和3年度以前の支給要領に基づく出生時両立支援コースの支給を受けている場合は、令和4年度以降の申請をすることはできないのか。

A出 26 令和3年度までの支給要領に基づく出生時両立支援コースの支給を受けていた場合でも、令和4年度以降の支給要領に基づく申請をすることは可能。ただし、令和4年度以降の要領に基づく第1種、第2種の支給は、それぞれ1事業主当たり1回までである。

Q出 27 第2種の申請のみを行うことはできないのか。

A出 27 第2種は第1種を既に受給していることが要件であるため、第2種だけの申請はできない。