

**両立支援等助成金（育児休業等支援コース） Q & A**  
**（2023 年度版）**

**I 育休取得時・職場復帰時**

本 Q & A	内 容
Q 育 1	育休復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。
Q 育 2	育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する方針の規定については、いつまでになされている必要があるか。また、就業規則や実施要領、通達等への規定でなくても差し支えないか。
Q 育 3	面談や引継ぎの実施を確認した上司が支給申請時点においてすでに退職等しており、支給申請書の「確認欄」はどうすれば良いか。
Q 育 4	育休取得時の助成金の支給対象となった労働者が、復帰せずに引き続き第 2 子に係る産前産後休業及び育児休業を取得した場合、第 1 子に係る職場復帰時の助成金を受給することはできるか。
Q 育 5	対象労働者について、育休取得時の助成金を受給していない場合であっても、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。
Q 育 6	同一事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、それぞれについて支給申請は可能か。
Q 育 7	支給要領 0402a チに規定する「育児休業に係る子がいることを確認できる書類」について、国外の病院が発行した出産証明書等は認められるか。
Q 育 8	育児休業を取得予定の労働者が、切迫早産の恐れがあり入院している等の理由で、休業開始前までに直接プランの策定や業務の引き継ぎのための面談を実施することが難しい場合の対応方法如何。
Q 育 9	「職場復帰時」の対象育児休業取得者について、「原則として原職等に復帰させること」という要件があるが、原職等に復帰していなくても助成金の対象となる場合があるのか。
Q 育 10	「職場復帰時」は育児休業終了後の 6 か月の間に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないことが要件となっているが、例えばどのような場合が不合理な変更該当するのか。

**II 業務代替支援**

本 Q & A	内 容
Q 代 1	就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。

Q代2	原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約または就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要があるか。
Q代3	女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなしてよいか。
Q代4	女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合、業務代替者は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。
Q代5	原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになるか。
Q代6	育児休業からの復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、原職相当職への復帰とみなせるか。
Q代7	正社員だった労働者が、本人の希望により育児休業後に短時間労働者に身分や給与形態が変更された場合は支給対象となるか？
Q代8	同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせるか。
Q代9	有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。
Q代10	支給要領0210口(ロ)について、各部署の繁閑または通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署(事業所)の方が短時間勤務を利用しやすい(通勤しやすい)ので、希望するならばその部署(事業所)に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の選択によるものといえるか。
Q代11	「新規雇用」において、育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員(ただし、「玉突き」を除く)とみなし得るか。
Q代12	「新規雇用」における代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても問題ないと考えてよいか。
Q代13	「新規雇用」において第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業(または産前産後休業)に入った場合、新規雇用において第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となるか。
Q代14	「新規雇用」において第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要があるか。
Q代15	「新規雇用」において在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元による支給申請は可能か。

Q代 16	「新規雇用」において所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合の取扱い如何。
Q代 17	「新規雇用」における代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となるか。
Q代 18	「新規雇用」における育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要があるか。
Q代 19	支給要領 0301c イ (リ) 及びロ (ヲ) の「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない」日までに支給要件を満たす労働者について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日か。
Q代 20	有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。
Q代 21	「新規雇用」「手当支給等」における育児休業取得者の業務を代替する者は複数でもよいか。
Q代 22	「手当支給等」における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが支給対象となるか。

### Ⅲ 職場復帰後支援

Q復 1	一定の範囲の労働者について、有給の子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度の対象から除外しても差し支えないか。
Q復 2	子の看護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同休暇制度を利用した結果、それぞれ 10 時間以上の利用を満たした。それぞれで申請可能か。
Q復 3	子の看護休暇制度の利用時間について、「27 時間 55 分」のように、分単位の端数が生じた場合の支給対象となる利用時間の算定方法如何。
Q復 4	有給の子の看護休暇制度について、休暇を取得した分の賃金については 100% 支給することが必要なのか。
Q復 5	児童福祉法第 39 条第 1 項に該当する保育所に子を預けている労働者の延長保育の利用分は、支給対象となる臨時的・一時的保育サービスに該当するか。
Q復 6	子の看護休暇制度の取得時間について、対象労働者が対象育児休業に係る子だけでなく、対象労働者が他に養育する子の分と合計して 10 時間以上取得した場合でも、0301d イの要件を満たすか。
Q復 7	子の看護休暇制度について、育児・介護休業法第 16 条の 2 に定められている

	水準を満たしていれば、0301d イの要件を満たすか。
Q復8	保育サービス費用補助について、規定も要領 0212 に基づく児童福祉法に基づくサービスの明示が必要なのか。

#### IV 育児休業等に関する情報公表加算

Q公1	育児休業等に関する情報公表加算について、どのタイミングで申請すればいいのか。
Q公2	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公3	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先はどこに公表する必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。
Q公4	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公5	育児休業等に関する情報公表加算について、すで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加算の対象となるのか。

## I 育休取得時・職場復帰時

Q 育1 育休復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。

A 育1 業務の整理及び引継ぎに関する措置については、両方とも記載されていることが望ましいが、業務の整理及び引継ぎに関する措置は、一体的な取組と考えられるため、いずれかの記載があれば、支給要領 0301a ハ(イ)の要件を満たすこととして差し支えない。

Q 育2 育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する方針の規定については、いつまでになされている必要があるか。また、就業規則や実施要領、通達等への規定でなくても差し支えないか。

A 育2 当該周知については、

- ①対象育児休業取得者が、産前休業の終了後、引き続き産後休業及び育児休業をする場合には産前休業
- ②対象育児休業取得者が、産後休業の終了後、引き続き育児休業をする場合には、産後休業
- ③上記以外の場合は、育児休業

の開始日の前日までになされている必要がある。

形式については、規定及び周知した日付が確認できれば、就業規則等への規定でなくても差し支えない。

Q 育3 面談や引継ぎの実施を確認した上司が支給申請時点においてすでに退職等しており、支給申請書の「確認欄」はどうすればよいか。

A 育3 以下の通り確認が取れる場合、「確認欄」については空欄でも差し支えない。

面談者確認欄・・・面談シート等により確認できること

引継ぎの確認を行った者の確認欄・・・事業主からの申立書等により確認できること

対象労働者の育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供の実施の確

認を行った者の確認欄・・・情報提供を行ったことを確認できる書類等により確認できること

なお、確認した上司の氏名が記載されていることは必要。

Q 育4 育休取得時の助成金の支給対象となった労働者が、復帰せずに引き続き第2子に係る産前産後休業及び育児休業を取得した場合、第1子に係る職場復帰時の助成金を受給することはできるか。

A 育4 育児休業終了後の6か月以上の継続就業の確認においては、産前産後休業及び育児休業は就労したものとみなされるため、第2子の産前休業開始日を起算日として6か月以上継続雇用されていれば、支給対象となりうる。

Q 育5 対象労働者について、育休取得時の助成金を受給していない場合であっても、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。

A 育5 受給することはできない。

Q 育6 同一事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、それぞれについて支給申請は可能か。

A 育6 可能である。(業務代替支援も同様)

Q 育7 支給要領 0402a 中に規定する「育児休業に係る子がいることを確認できる書類」について、国外の病院が発行した出産証明書等は認められるか。

A 育7 国外の病院が発行した出産証明書等も「育児休業に係る子がいることを確認できる書類」として認められる。

Q 育 8 育児休業を取得予定の労働者が、切迫早産の恐れがあり入院している等の理由で、休業開始前までに直接プランの策定や業務の引き継ぎのための面談を実施することが難しい場合の対応方法如何。

A 育 8 対象育児休業取得者が休業中等の理由で対面での面談の実施が難しい場合は、労働者の希望やニーズ等を踏まえ、メールや電話等により労働者にとって負担のない方法で実施しても差し支えない。

Q 育 9 「職場復帰時」の対象育児休業取得者について、「原則として原職等に復帰させること」という要件があるが、原職等に復帰していなくても助成金の対象となる場合があるのか。

A 育 9 対象育児休業取得者については、育児休業等終了後、原則として原職等に復帰していることが必要であるが、対象育児休業取得者本人の希望により原職等以外で復帰する場合であって、当該希望が面談記録で確認できる場合には助成金の対象となる。

ただし、その場合でも、育児休業前に無期雇用であった労働者が有期雇用労働者として新たに雇用契約を締結している場合は、「雇用の安定に資する」という本助成金の趣旨に鑑み、助成金の対象としない。

さらに、対象育児休業取得者の復帰後の待遇の変更等について、育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いに該当すると判断される場合には、助成金の不支給要件に該当するため、当該取扱いが是正されない限り、支給対象とならない。

※業務代替支援（「手当支給等」のみ）、職場復帰後支援についても同様の取扱いとしている。

Q 育 10 「職場復帰時」は育児休業終了後の6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理的な変更を行っていないことが要件となっているが、例えばどのような場合が不合理的な変更にあたるのか。

A 育 10 育児休業を取得したことや育児のため時短勤務をしていること等を理由として、本人が希望しない雇用形態や給与形態への変更を強要する場合等が該当する。

## Ⅱ 業務代替支援

Q代1 就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。

A代1 業務代替支援に係る助成金の支給対象となる育児休業期間は、就業規則等の規定に基づくものであることが必要であり、当該運用に合わせて就業規則等の修正がなされれば支給対象となり得る。

Q代2 原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約または就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要があるか。

A代2 労働者が原職等に復帰するまでに規定されている必要がある。原職等復帰時点で規定がまったく存在しない場合には、支給対象とならない。  
なお、規定については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」に掲載のある以下（参考①）の規定例のように、原職等復帰のルールが明確に定められていることが必要であり、規定は存在するものの、内容が不適切である場合（参考②）は、適切な内容への修正が必要である。

（参考①：育児・介護休業等に関する規則の規定例）

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

（参考②：助成金の要件上、不備となる例。）※修正すれば支給可能。

育児・介護休業後の勤務部署及び職務については、会社の都合により決定する。

Q代3 女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなしてよいか。

A代3 業務代替支援に係る助成金については、職制上の地位が下がっている場合は、本人希望に基づく取扱いであっても原職復帰とはみなさない。



Q代4 女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合、業務代替者は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。

A代4 育児休業取得者が軽易業務転換をしていた場合の業務代替者は、原則として転換前の業務を代替する必要があるが、育児休業取得者本人の希望により軽易業務に復帰することが明らかな場合については、転換後の業務を代替することで差し支えない。

Q代5 原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになるか。

A代5 職制上の地位に係る手当については、職制上の地位が休業前よりも下回っていないことという本助成金における「原職等」の要件を満たしているか否かを確認するためのものであるが、業務に係る手当については当該手当の不支給をもって直ちに原職等に復帰していないことにはならない。

ただし、業務に関する手当でも休業前と復職後で取り扱いが異なる理由によっては、育児・介護休業法で禁止されている不利益取り扱いに該当することがあり、その場合、是正されなければ助成金は支給されない。

Q代6 育児休業からの復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代6 みなしてよい。ただし、労働協約または就業規則に育児のための短時間勤務制度が規定されている必要がある。規定がない場合は、修正がなされた場合に限り支給対象となり得る。

Q代7 正社員だった労働者が、本人の希望により育児休業後に短時間労働者に身分や給与形態が変更された場合は支給対象となるか。

A代7 支給要領 0210 へにあるとおり、正規雇用労働者であった労働者が育児休業後、有期雇用労働者として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は、育児休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえない。そのため、「新規雇用」においては支給対象とならない。

Q代8 同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代8 両事業所が一体となって業務を行っていると思われる場合は同一事業所とみなして原職相当職への復帰とみなせる。

ただし、同一敷地内であっても本社機能と営業拠点等業務内容が異なる場合は、同一事業所と認められず、0210 口の要件を満たす必要がある。

Q代9 有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。

A代9 有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合、休業前の職位・待遇を下回らないことを要件に、原職等復帰の要件は必要としない。

Q代 10 支給要領 0210 口(ロ)について、各部署の繁閑または通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署（事業所）の方が短時間勤務を利用しやすい（通勤しやすい）ので、希望するならその部署（事業所）に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の選択によるものといえるか。

A代 10 企業全体の体制等は事業主が把握していると考えられることから、事業主の方から労働者に提示した場合であっても、労働者本人が仕事と家庭の両立に資するものとして同意した場合は、本人が選択したものといえる。

ただし、職務の内容や職制上の地位は同じである必要がある。

Q代 11 「新規雇用」において、育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員（ただし、「玉突き」を除く）とみなし得るか。

A代 11 原則、代替要員とみなし得る。

Q代 12 「新規雇用」における代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても問題ないと考えて良いか。

A代 12 支給要領 0301c イ(ハ)に規定する代替要員に該当すれば支給要件を満たす。

Q代 13 「新規雇用」において第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（または産前産後休業）に入った場合、新規雇用において第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となるか。

A代 13 第1子の育児休業から復帰することなく引き続き第2子の休業に入った場合、第1子、第2子の育児休業時に雇用された代替要員について、それぞれの育児休業終了後、対象労働者を6か月以上雇用保険被雇用者として雇用していればともに対象となる。ただし、支給要領 0301c イ(ハ)d 新たな雇入れやe代替要員確保の時期等の要件については、申立書等の

Q代 14 「新規雇用」において第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要があるか。

確認ができる書類を労働局からの求め等があれば、適宜提出する必要がある。また、申請期限については、第1子、第2子それぞれの育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内となることに留意されたい。

A代 14 第2子の育児休業のための代替要員であることから、第2子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要がある。

なお、支給要領 0301c イ (ハ)c において、「代替要員の所定労働時間が育児休業取得者より長い場合は、aが満たされていればよいこと」の要件があることから、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一であった場合も支給要件を満たす。

Q代 15 「新規雇用」において在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元による支給申請は可能か。

A代 15 出向元で代替要員を確保し、出向先に配置している場合は可能である。ただし、雇用保険の被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等を確認し、当該出向が企業内の異動と同様のものと確認できる場合に限る。

Q代 16 「新規雇用」において所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合の取扱い如何。

A代 16 所定労働時間が概ね同等の要件を満たした時点から勤務期間を算定すること。

Q代 17 「新規雇用」における代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となるか。

A代 17 所定労働時間が概ね同等との要件を満たさないため、支給対象とならない。

Q代 18 「新規雇用」における育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要があるか。

A代 18 当該資格がなければ育児休業取得者の職務を実施し得ない場合、代替要員にも同様の資格が必要である。

なお、資格に種類・等級がある場合において、補助的な資格を有している者でも、別の種類・等級の資格を有する育児休業取得者の職務を遂行できていた場合は、代替要員とみなしうる。(例：育児休業取得者が正看護師、代替要員が准看護師で、当該育児休業取得者が従事していた業務は准看護師が従事できる内容だった場合 等)

Q代 19 支給要領 0301c イ (リ) 及びロ (㉟) の「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない」日までに支給要件を満たす労働者について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日か。

A代 19 支給要件を満たした日である。

Q代 20 有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。

A代 20 雇い入れ時に有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）があれば、その写しを提出させるとともに、育児休業を取得する時点の労働契約について、有期雇用契約として契約を更新していたことを確認する本人の申立書の提出があれば、支給対象として差し支えない。

ただし、有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）が一切存在しない場合は、加算の支給対象とはならない。

Q代 21 「新規雇用」「手当支給等」において育児休業取得者の業務を代替する者は複数でもよいか。

A代 21 差し支えない。ただし、該当者それぞれが支給要領 0301c イ (ハ)（新規雇用）またはロ (ハ)（手当支給等）に定める要件を満たす必要がある。

また、「新規雇用」については、育児休業取得者の業務の全てが代替要員によって代替されていることが必要である。

Q代 22 「手当支給等」における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが支給対象となるか。

A代 22 業務の見直し・効率化に当たっては、既存の業務、事務分担等を整理したうえで見直すことを前提にしている。このため、審査に当たっては育児休業取得者及び業務を代替する者が所属する部署または事業所全体の事務分担が確認できる書類が必要であり、既存のものがなければ、作成する必要がある。

### Ⅲ 職場復帰後支援

Q復1 一定の範囲の労働者について、有給の子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度の対象から除外しても差し支えないか。

A復1 該当者について、育児休業の申出を拒むことができるとする労使協定がある場合に、本制度の対象から除外する旨を規定することは差し支えない。

また、法を上回る部分において対象者を限定することについては、違法とはならないものであるが、例えば、パートタイム労働者を一律に除外する旨の規定等については、当該労働者が育児休業をすることができないとすることについて一般的に合理的な理由があるとは認められないことから、復帰後の支援についても対象とすべきものであり、当該規定は支給対象外と判断する。ただし、労働局から規定の修正を求めた場合に、指定された期限内に修正が確認できた場合は支給対象となり得る。

Q復2 子の看護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同休暇制度を利用した結果、それぞれ10時間以上の利用を満たした。それぞれで申請可能か。

A復2 対象労働者と同一事業主に雇用されている対象労働者の配偶者または親族がそれぞれ10時間以上子の看護休暇制度を利用した場合、それぞれについて申請しても利用時間を合計して申請してもどちらでも可能である。

Q復3 子の看護休暇制度の利用時間について、「27時間55分」のように、分単位の端数が生じた場合の支給対象となる利用時間の算定方法如何。

A復3 時間単位で算定するため、事業主の定める制度に基づいて利用した個々の取得時間を合算し、合算後の分単位の端数については切り捨てて算定する。(この場合、27時間として算定することとなる。)

Q復4 有給の子の看護休暇制度について、休暇を取得した分の賃金については100%支給することが必要なのか。

A復4 休暇を取得した分の100%に当たる賃金が支給されることが必要であり、例えば賃金の半額とする、といった内容の制度は支給対象とならない。

Q復5 児童福祉法第39条第1項に該当する保育所に子を預けている労働者の延長保育の利用分は、支給対象となる臨時的・一時的保育サービスに該当するか。

A復5 当助成金では、臨時的・一時的な保育サービスとして、ベビーシッターや一時預かり保育サービス等を支給対象としており、延長保育については恒常的な保育であるため、支給対象となる臨時的・一時的保育サービスに該当しない。

Q復6 子の看護休暇制度の取得時間について、対象労働者が対象育児休業に係る子だけでなく、対象労働者が他に養育する子の分と合計して10時間以上取得した場合でも、0301dイの要件を満たすか。

A復6 要件を満たす。ただし、0402dニに係る書類については、当該育児休業に係る子だけでなく、当該他に養育する子についての確認書類の提出も必要となる。

Q復7 子の看護休暇制度について、育児・介護休業法第16条の2に定められている水準を満たしていれば、0301dイの要件を満たすか。

A復7 要件を満たさない。0301dイの要件を満たすためには、0211に定めるとおり、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇制度を上回る措置として子の看護等のための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）であって、時間を単位として取得でき、始業の時刻から連続せず、かつ終業の時刻まで連続しない時間単位での取得（中抜け）を認める制度になっている必要がある。



Q復8 保育サービス費用補助について、規定も要領 0212 に基づく児童福祉法に基づきサービスの明示が必要なのか。

A復8 保育サービスの補助について措置する旨の内容であれば良い。ただし、支給対象となるのは 0212 の児童福祉法等に基づき範囲内となる。

#### IV 育児休業等に関する情報公表加算

Q公1 育児休業等に関する情報公表加算について、どのタイミングで申請すればいいのか。

A公1 以下の助成金のうちのいずれかについて、1事業主当たり1回に限り加算が適用される。必要な取組を行った上で、加算の適用を希望する助成金を申請する際に、併せて必要書類を提出すること。

- ・ 育児休業等支援コース（育休取得時）
- ・ 育児休業等支援コース（職場復帰時）
- ・ 育児休業等支援コース（業務代替支援・新規雇用）
- ・ 育児休業等支援コース（業務代替支援・手当支給等）
- ・ 育児休業等支援コース（職場復帰後支援・子の看護休暇制度）
- ・ 育児休業等支援コース（職場復帰後支援・保育サービス費用補助制度）

なお、このほか、出生時両立支援コース（第1種）についても加算の適用が可能であり、1回の上限は別にカウントする。

Q公2 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公2 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、以下に従って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、いずれか片方を選択して、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。

※ここでの「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～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公3 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先はどこに公表する必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。

A公3 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公4 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公4 支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度の情報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公表すること。

Q公5 育児休業等に関する情報公表加算について、既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加算の対象となるのか。

A公5 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、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。