

両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース） Q & A
（2024 年度版）

Q選 1	柔軟な働き方選択制度等のうちのある1つの制度について助成金の対象となった労働者が、別の子について同一の制度を再度利用した場合、再度助成金の対象となるか。
Q選 2	柔軟な働き方選択制度等のうちのある1つの制度（A）について利用要件を満たした対象労働者が、同一の子について異なる制度（B）を利用した場合、A、Bそれぞれ対象となるか。
Q選 3	同一労働者が柔軟な働き方選択制度等A、Bの2種類を利用し、支給申請する場合について、6か月の制度利用期間は、重複していても差し支えないか。
Q選 4	柔軟な働き方選択制度等について、同一の制度利用者が異なる複数の子について制度を利用した実績を合算して支給申請することはできるか。
Q選 5	一定の範囲の労働者について、柔軟な働き方選択制度等の対象から除外しても差し支えないか。
Q選 6	「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」による支援を実施する方針の社内周知とは、具体的にどのようなことをすればいいのか。
Q選 7	「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」は、どのような内容を盛り込んで作成することが必要なのか。
Q選 8	何歳までの子に係る制度利用が本コースの対象となるのか。
Q選 9	「柔軟な働き方選択制度等」は、どのような制度をいくつ導入する必要があるのか。
Q選 10	「育児のためのフレックスタイム制度」と「時差出勤制度」の2つを導入した場合、または「子の養育を容易にするための休暇制度」と「法を上回る子の看護休暇制度」の2つを導入した場合も、2つの制度を導入したものと扱われるか。
Q選 11	従前から「柔軟な働き方選択制度等」の支給要件を満たす制度を導入している事業主も支給対象となるか。
Q選 12	「柔軟な働き方選択制度等」の利用開始日はどのように判断するのか。
Q選 13	フレックスタイム制やテレワークについて、育児以外の理由でも利用できるものとしている場合に、育児以外の理由で利用した日を制度の利用実績に含めてよいか。
Q選 14	短時間勤務制度について、1週間のうち一部の日のみ所定労働時間を短縮する措置や週休日を増やす措置を導入・利用した場合、制度の利用実績はどのようにカウントするのか。
Q選 15	保育サービスの手配・費用補助について、保育サービスの手配は行わず、費用補助のみ行う制度を設けた場合も対象となるか。
Q選 16	保育サービスの手配・費用補助について、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選 17	保育サービスの手配・費用補助について、具体的に対象とするサービスの明示が必要なのか。
Q選 18	子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る子の看護休暇制度を利用する対象制度利用者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同じ休暇制度を利用した場合、取得実績を合算して申請することはできるか。
Q選 19	子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る子の看護休暇制度の

	利用時間について、「5時間 45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選 20	子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る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選 21	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、助成金の対象となるか。
Q選 22	同一の労働者が利用した、複数の異なる制度の利用実績を合算して支給申請することはできるか。
Q選 23	対象制度利用者が育児休業を取得していない場合も、本コースの対象となるか。
Q選 24	令和6年3月31日までに育児休業から職場復帰した労働者であっても、本コースの対象となるか。
●育児休業等に関する情報公表加算	
Q選公 1	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選公 2	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選公 3	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選公 4	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、育児休業等支援コース及び育休中等業務代替支援コースにおいて加算を受給している場合でも、柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて加算の対象となるのか。

Q選 1 柔軟な働き方選択制度等のうちのある1つの制度について助成金の対象となった労働者が、別の子について同一の制度を再度利用した場合、再度助成金の対象となるか。

A選 1 対象の子ごとに、対象制度利用者との面談を実施の上、プランを作成した場合に対象となる。

ただし、制度利用開始日から起算して6か月間の期間（制度利用期間）が重複しない場合に限る。

Q選 2 柔軟な働き方選択制度等のうちのある1つの制度（A）について利用要件を満たした対象労働者が、同一の子について異なる制度（B）を利用した場合、A、Bそれぞれ対象となるか。

A選 2 利用する制度ごとに対象制度利用者との面談を実施の上、プランを作

成した場合に対象となる。

ただし、制度利用開始日から起算して6か月間の期間（制度利用期間）が重複しない場合に限る。

Q選3 同一労働者が柔軟な働き方選択制度等A、Bの2種類を利用し、支給申請する場合について、6か月の制度利用期間は、重複していても差し支えないか。

A選3 制度利用期間が重複している場合は、複数の制度を利用していても、2つ以上の助成金の支給を受けることはできない。

Q選4 柔軟な働き方選択制度等について、同一の制度利用者が異なる複数の子について制度を利用した実績を合算して支給申請することはできるか。

A選4 同一の制度利用者に対象となる子が複数いる場合において、複数の子に係る取得実績を合算することは可能である。ただし、合算した場合でも、支給対象となる制度利用者は1人と数えて支給額を算定する。

なお、複数の子に係る取得実績を合算する場合、同一の子を含む組み合わせ（※）について、同一の制度（「育児のためのフレックスタイム制度」及び「時差出勤」、「子の養育を容易にするための休暇制度」及び「法を上回る子の看護休暇制度」は同一の制度と扱う）に係る支給は1回限りとする。

（※）対象制度利用者にA、B、Cの3人の子がいる場合について、AとBの組み合わせによる制度利用で受給した場合は、同一の制度利用について、AとCの組み合わせ、BとCの組み合わせでは対象とならない。

Q選5 一定の範囲の労働者について、柔軟な働き方選択制度等の対象から除外しても差し支えないか。

A選5 柔軟な働き方選択制度等は、令和6年4月時点においては法定の制度ではなく、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、

法違反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、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、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選6 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」による支援を実施する方針の社内周知とは、具体的にどのようなことをすればいいのか。

A選6 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、①育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度の利用、及び②制度利用後のキャリア形成を円滑にすることを支援する方針を社内の全労働者へ周知していることが必要である。

周知は、明文化された文書等（電子的な方法によるものも含む）による必要があり、例えば以下のような内容を就業規則に規定する、または社内報などで周知することが考えられる。

（就業規則への規定例）

第〇条（育児に係る柔軟な働き方支援プラン）

会社は、育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度の利用及び制度利用後のキャリア形成を円滑にすることを支援するために、当該労働者ごとに「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランは、利用予定の制度の内容、円滑な制度利用のための制度利用期間中の業務体制の検討に関する取組及び制度利用後のキャリア形成を円滑にするための措置を含むものとし、制度利用を希望する労働者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。

※プランそのものの周知ではなく、プランによる支援措置の実施方針（今回申請する労働者に限らず、今後も実施していくという方針）の周知が必要であることにご注意いただきたい。

Q選7 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」は、どのような内容を盛り込んで作成することが必要なのか。

A選7 プランの内容については、面談の結果を踏まえた上で、

- ①対象制度利用者が利用する制度の内容及び円滑な利用のための措置として、制度利用者の利用期間中の業務体制の検討に関する取組
 - ②対象制度利用者の制度利用後のキャリア形成を円滑にするための措置の2つの措置を盛り込む形で定めることが必要である。
- なお、プランの作成は、制度利用開始日の前日までに行う必要がある。

Q選8 何歳までの子に係る制度利用が本コースの対象となるのか。

A選8 柔軟な働き方選択制度等は、子が3歳以降小学校就学前までの労働者が利用できる制度として整備する必要があり、これに該当する年齢の子に係る制度利用が対象となる。

ただし、3歳に満たない子についても、柔軟な働き方選択制度等の対象とする旨が労働協約または就業規則に規定されている場合には、短時間勤務を利用した場合を除き、助成金の対象となる。

※短時間勤務については、現行の育児・介護休業法において、子が3歳未満の労働者が利用できる措置を講じることが義務となっているため、対象としていない。

Q選9 「柔軟な働き方選択制度等」は、どのような制度をいくつ導入する必要があるのか。

A選9 以下の5つ（7種類）の制度の中から、2つ以上の制度を導入（労働協約または就業規則に規定）する必要がある。なお、対象制度利用者の制度利用開始前に2つ導入した場合と、3つ以上導入した場合とで、助成金の支給額が異なる。

①始業終業時刻の変更等

a 育児のためのフレックスタイム制度

労働者の申出によりフレックスタイムを利用できる制度

※清算期間における所定労働時間を短縮せずに利用できるものであること。

b 時差出勤制度

1日の所定労働時間を変更することなく始業または終業時刻を1時間以上繰り上げまたは繰り下げる制度

②育児のためのテレワーク等

自宅等での勤務を可能とすることで、育児との両立を容易にするための措置であって、以下(1)～(4)を満たす制度

(1)週又は月当たりの勤務日の半数以上利用できる措置であること。

(2)所定労働時間を変更することなく利用できる措置であること。

(3)時間単位で実施可能であり、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものであること。

(4)実施場所については、自宅のほか、事業主が認める場合にはサテライトオフィス等も対象とすること。

③短時間勤務制度

1日の所定労働時間を平均1時間以上短縮する制度であって、所定労働時間を1日5時間45分～6時間とする措置のほか、その勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とすると措置または7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）も選択できる制度

※短時間勤務制度を利用した場合の始業・終業時刻を特定することができず、かつ、始業・終業時刻の決定方法について定めがない場合や、1日の所定労働時間は短縮しているものの、週または月の所定労働日数を増やしたことにより、週または月の所定労働時間が短縮されていない場合は支給対象とはならない。

④保育サービスの手配及び費用補助

労働者の子に対する保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助する措置であって、所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること。

※児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所、認定こども園法第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等、恒常的な保育を提供するものは対象とならない。

⑤子を養育するための有給休暇制度

a 子の養育を容易にするための休暇制度

以下(1)～(5)の全てに該当する休暇制度

- (1)有給の休暇（年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われるもの）であること。
- (2) 1年度あたり10労働日以上が付与されること。
- (3) 時間単位（または時間未満単位）かつ始業・終業時刻と連続しない（中抜け可能）な形で取得できる制度であること。
- (4) 所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること。
- (5) 年次有給休暇及び子の看護休暇とは別途取得できる制度であること。

b 法を上回る子の看護休暇制度

法定の子の看護休暇制度を上回る制度として設けられた、以下(1)～(5)の全てに該当する休暇制度

- (1)有給の休暇（年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われるもの）であること。
- (2) 1年度あたり10労働日以上が付与されること。
- (3) 時間単位（または時間未満単位）かつ始業・終業時刻と連続しない（中抜け可能）な形で取得できる制度であること。
- (4) 所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること。
- (5) 年次有給休暇とは別途取得できる制度であること。

Q選10 「育児のためのフレックスタイム制度」と「時差出勤制度」の2つを導入した場合、または「子の養育を容易にするための休暇制度」と「法を上回る子の看護休暇制度」の2つを導入した場合も、2つの制度を導入したものと扱われるか。

A選10 「育児のためのフレックスタイム制度」と「時差出勤制度」、または「子の養育を容易にするための休暇制度」と「法を上回る子の看護休暇制度」は類似の制度であり、それぞれの両方を導入している場合も、1つの制度を導入したものと扱う。

Q選11 従前から「柔軟な働き方選択制度等」の支給要件を満たす制度を導入している事業主も支給対象となるか。

A選 11 対象となる。

本コースでは、制度を新規に導入することが支給要件というわけではない。

Q選 12 「柔軟な働き方選択制度等」の利用開始日はどのように判断するのか。

A選 12 「育児のためのフレックスタイム制度」、「時差出勤制度」及び「短時間勤務制度」については、対象制度利用者の申し出た制度の利用期間の開始日を利用開始日とする。

また、「育児のためのテレワーク等」、「保育サービスの手配及び費用補助」、「子の養育を容易にするための休暇制度」及び「法を上回る子の看護休暇制度」については、対象制度利用者のプラン策定後、対象制度利用者が最初に制度を利用した日を利用開始日とする。

Q選 13 フレックスタイム制やテレワークについて、育児以外の理由でも利用できるものとしている場合に、育児以外の理由で利用した日を制度の利用実績に含めてよいか。

A選 13 育児以外の理由でも利用可能な制度を利用した場合には、利用申出書等において、育児のために利用したことが確認できる場合に、助成金の対象となる利用実績としてカウントする。

Q選 14 短時間勤務制度について、1週間のうち一部の日のみ所定労働時間を短縮する措置や週休日を増やす措置を導入・利用した場合、制度の利用実績はどのようにカウントするのか。

A選 14 1週間のうち一部の日のみ所定労働時間を短縮する措置を導入した場合は、実際に所定労働時間が短縮した日又は増加した休日を利用日とカウントする。

また、週休日を増やす措置を利用した場合には、増加した休日を利用日とカウントする。

Q選 15 保育サービスの手配・費用補助について、保育サービスの手配は行わず、費用補助のみ行う制度を設けた場合も対象となるか。

A選 15 保育サービスの手配及び利用した費用の一部または全部の補助を行う制度を設けた場合のみ対象となる。

Q選 16 保育サービスの手配・費用補助について、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選 16 本コースでは、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選 17 保育サービスの手配・費用補助について、具体的に対象とするサービスの明示が必要なのか。

A選 17 保育サービスの手配・補助について措置する旨の内容であれば良い。ただし、制度利用実績としてカウントするのは、支給要領 0207 に定める臨時的・一時的な保育サービスを利用した範囲に限られる。

Q選 18 子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る子の看護休暇制度を利用する対象制度利用者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同じ休暇制度を利用した場合、取得実績を合算して支給申請することはできるか。

A選 18 対象制度利用者と同一事業主に雇用されている対象制度利用者の配偶者が同一の休暇制度を利用した場合、利用時間を合計して支給申請することが可能である。

なお、それぞれの労働者について面談を実施・プランを作成の上、それぞれが制度利用実績に関する支給要件を満たした場合は、それぞれの労働者について支給申請することも可能である。

Q選 19 子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る子の看護休暇制度の利用時間について、「5時間45分」のように、分単位の端数が生じた場合の制度利用実績の算定方法如何。

A選 19 事業主の定める制度（時間単位取得の場合は時間単位、時間未満単位取得を認めている場合は、当該単位）に基づき、利用した個々の取得時間を合算する。

Q選 20 子を養育するための有給休暇制度、または法を上回る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選 20 年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金（労働基準法第39条第9項に定めるいずれかの計算方法のうち、事業主が定める方法によるもの）が支払われることが必要である。
そのため、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選 21 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、助成金の対象となるか。

A選 21 法定通りの子の看護休暇制度を整備するだけでは要件を満たさない。
助成金の対象となるためには、支給要領0301aイ(ホ)b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

- ・有給の休暇（年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われるもの）であること。
- ・対象となる子の人数にかかわらず、1年度あたり10日以上取得できること。
- ・時間を単位（または時間未満単位）で取得することができる制度であって、かつ中抜け（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）での取得ができること。

であることが必要である。

また、制度利用にあたって、所定労働時間を変更する必要がある場合も対象とならない。

Q選 22 同一の労働者が利用した、複数の異なる制度の利用実績を合算して支給申請することはできるか。

A選 22 複数の異なる制度（「育児のためのフレックスタイム制度」と「時差出勤制度」の2つ、「子の養育を容易にするための休暇制度」と「法を上回る子の看護休暇制度」の2つについても「異なる制度」と扱う）の利用実績を合算して支給申請することはできない。

あくまでも、1つの制度について、利用実績の要件を満たした場合が対象である。

Q選 23 対象制度利用者が育児休業を取得していない場合も、本コースの対象となるか。

A選 23 対象となる。

本コースでは、対象制度利用者が柔軟な働き方選択制度等の利用の前後に育児休業を取得することは支給要件としていない。

Q選 24 令和6年3月31日までに育児休業から職場復帰した労働者であっても、本コースの対象となるか。

A選 24 柔軟な働き方選択制度等の利用開始が令和6年4月1日以降である場合には、対象となる。

ただし、雇用関係助成金共通要領 0304 イの併給調整に関する定めにより、子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度の同一期間・同一労働者の利用実績により、本コースと育児休業等支援コース（旧職場復帰後支援）の双方の助成金を支給することはできない。

●育児休業等に関する情報公表加算

Q選公1 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選公1 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

Q選公2 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選公2 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、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度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選公3 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選公3 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選公4 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、育児休業等支援コース及び育休中等業務代替支援コースにおいて加算を受給している場合でも、柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて加算の対象となるのか。

A選公4 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースのいずれも、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、柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて加算を受給している場合でも、その他のコースにおいて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。