

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）Q & A
（2025 年度）

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／10 日／14 日間の育児休業期間中が全て会社の休業日、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	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 4	雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。
Q 出 5	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 6	雇用環境整備の措置のうち「育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置」について、どのような措置を実施する必要があるのか。また、措置を実施したことの確認書類として、どのようなものが必要なのか。
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。
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	複数の男性労働者が近接したタイミングで育児休業を取得し、いずれも第 1 種の助成金の申請対象労働者となる場合、誰が 1 ～ 3 人目になると判断するのか。
Q 出 11	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 12	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申請前々事業年度から申請事業年度の間で、事業年度の期間が変更になった場合 ②申請前々事業年度から申請事業年度の間で、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 13	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 14	第 2 種において、新設等で前事業年度が存在しない場合に、事業年度 1 年目で育児休業取得率が 50%以上となった場合は支給対象となるか。
Q 出 15	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 16	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、50%達成」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。
Q出 17	支給申請期間はいつか。
Q出 18	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支給申請期間はいつになるのか。
Q出 19	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支給申請期間はいつになるのか。
Q出 20	「育児休業等に関する情報公表加算」は、どのタイミングで申請すればいいのか。
Q出 21	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 22	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 23	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 24	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、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 25	令和5年度以前に既に第1種を受給している事業主は、令和6年度から拡充された2人目、3人目の申請は可能か。
Q出 26	令和6年度から新設された、第2種のプラチナくるみん認定事業主への加算について、令和5年度以前に第1種を受給している事業主は対象となるのか。
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 28	第2種の申請に当たって、第1種申請時の対象者労働者を育児休業取得者に含めることはできるか。

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、出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、出産予定日から出生日の8週間後までに育児休業を開始したものは、対象となる。

（※）出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／10日／14日間の育児休業期間中が全て会社の休業日、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 連続する日数について、本コースにおいては所定労働日数ではなく暦日数を数えるものであるが、当該育児休業期間中に、

- ① 1人目：連続する5日以上の育児休業の場合は、所定労働日4日以上
- ② 2人目：連続する10日以上の育児休業の場合は、所定労働日8日以上
- ③ 3人目：連続する14日以上の育児休業の場合は、所定労働日11日以上が含まれていない場合には対象とはならない。

Q出3 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3 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4 雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。

A出4 育児・介護休業法第22条第1項に規定する、以下の雇用環境整備に関する措置①～④及び⑤のことをいう。

- 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
- ⑤育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

①～④の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】

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

※「[08 参考様式](#)」参照

⑤の取組については、以下の通りであること。

- ・支給対象労働者について実際に取組が行われていることが必要であること。
- ・具体的に実施した業務の配分または人員の配置に係る措置について、提出書類により確認が可能であること。
- ・育児休業を取得した労働者の業務を単に周囲の他の労働者に引き継ぐだけでは措置を行ったこととはならず、休業した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大とならないよう配慮、調整の上で措置を行う必要があること。
- ・ただし、たまたま周囲に手すきの労働者がおり、業務の配分を検討した結果、休業する労働者の業務を他の労働者に引き継ぐことのみで対応できることとなった場合は必要な措置を講じたものと扱われること。

Q出5 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5 Q4の①～⑤の措置について、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、何人目の支給対象労働者であるかに応じて、以下の数を実施していることが必要である。

① 1人目の支給対象労働者の場合は、2つ以上 <3つ以上>

※10万円の加算を受けようとする場合は、4つ以上

② 2人目の支給対象労働者の場合は、3つ以上 <4つ以上>

③ 3人目の支給対象労働者の場合は、4つ以上 <5つ>

(※) 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、開始予定日の2週間前より長く設定している事業主は、<>内に記載する数を実施していることが必要。

Q出6 雇用環境整備の措置のうち「育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置」について、どのような措置を実施する必要があるのか。また、措置を実施したことの確認書類として、どのようなものが必要なのか。

A出6 助成金の対象労働者が円滑に育児休業を取得できるよう、業務の配分や人員配置を見直す等の措置を実施することが必要である。なお、①～④と異なり、育児休業申出をした対象労働者について措置を行っている必要がある。

対象労働者の業務を単に周囲の他の労働者に引き継ぐだけでは措置を行ったこととはならず、休業した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大とならないよう配慮、調整の上で措置を行う必要がある。

その上で、提出書類については、具体的に実施した業務の配分変更（例：業務分担の見直し、引継ぎ業務のマニュアル作成等による効率化）または人員の配置変更（例：代替要員の採用、他部署からの異動）等が確認できるものであることが必要である。

なお、たまたま周囲に手すきの労働者がおり、業務の配分を検討した結果、休業する労働者の業務を他の労働者に引き継ぐことのみで対応できることとなった場合は、必要な措置を講じたものと扱われるが、この場合は、当該労働者がもともと「手すき」な状態であったこと（当時の業務状況）や業務配分の検討状況が分かる資料を提出いただきたい。

Q出7 令和3年改正育児・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つ以上行われていれよい。

（※）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等とは、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（内容が明文化され、社内の労働者に周知されていることが書面において確認できる場合に限る）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。

なお、対象育児休業取得者の育児休業の開始日の前日までに策定していることが必要であること（内規等で定める場合の周知も、対象育児休業取得者の育児休業の開始日の前日までに行っていること）。

- ・ 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。

（育休復帰支援プランにおいて定める場合の例）

取組計画	
取組期間	取組内容
●年●月	・対象従業員の業務の整理を行い、休廃止・縮小、効率化・省力化できる業務、実施体制の変更、外注化が可能な業務などを洗い出す。
●年●月	・上記の検討結果を踏まえ、業務の実施手順や実施体制見直しを行う。
●年●月	・業務の見直し状況を踏まえ、人事労務担当者の支援のもと、業務の引き継ぎを行う。

※なお、育休復帰支援プランは育児休業取得者ごと個別に作成するものであり、2～3人目の支給を受ける場合など、育児休業取得者が複数名いる場合には、対象労働者ごとに作成すること。

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 複数の男性労働者が近接したタイミングで育児休業を取得し、いずれも第1種の助成金の申請対象労働者となる場合、誰が1～3人目になると判断するのか。

A出10 支給申請を行った順にカウントする。

また、複数の男性労働者について同時にまとめて支給申請された場合には、支給申請書【出】様式第1号②Ⅱ⑤の「○人目」の記載に基づき判断する。

なお、「1～3人目」については、助成金の支給対象となった労働者のみを数えるものとする（不支給になった労働者、取下げ等により支給に至らなかった労働者はカウントしない）。

ただし、先行する支給申請が支給決定に至っていない場合に、当該申請に係る育児休業取得者が支給対象労働者となったものとみなして後続の支給申請を行うこと

は差し支えない。先行する支給申請が支給対象とならなかった場合に、後続の支給申請を何人目に係る申請と扱うかについては、その時点の助成金の支給対象となった労働者の人数に基づき、改めて判断する。

Q出 11 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 11 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。

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

※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。

ただし、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 12 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 申請前々事業年度から申請事業年度の間で、事業年度の期間が変更になった場合
- ② 申請前々事業年度から申請事業年度の間で、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 12 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、申請前々事業年度開始日時点の企業と第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、申請前々事業年度は申請前々事業年度開始日時点の企業、申請前事業年度については申請前事業年度開始日時点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、申請前事業年度において、申請前々事業年度開始日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13 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13 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Q21 参照。

Q出14 第2種において、新設等で前事業年度が存在しない場合に、事業年度1年目で育児休業取得率が50%以上となった場合は支給対象となるか。

A出14 育児休業取得率は事業年度で比較するため、新設1年目の事業主は育児休業取得率が50%以上であっても支給対象とならない。2事業年度目の育児休業取得率が出て初めて支給対象となりうる。

Q出15 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15 育児・介護休業法上の育児休業の取得対象者であれば、Q11の計算式における分母及び分子に含めて計算する。

Q出 16 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、50％達成」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 16 以下の①及び②の要件の両方をみたす事業主（小規模かつ育児休業取得率が高い事業主を想定）を対象に含むこととしている。

①男性労働者（雇用保険被保険者に限る）のうち申請前々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申請前々事業年度及び申請前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、50％達成」に該当しなくても、第2種の対象となる。

Q出 17 支給申請期間はいつか。

A出 17 第1種の支給申請期間は、育児休業終了日の翌日から起算して2か月以内。

第2種の支給申請期間は、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 18 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支給申請期間はいつになるのか。

A出 18 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か月以内を支給申請期間とする。

Q出 19 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支給申請期間はいつになるのか。

A 出 19 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か月以内が支給申請期間となる。

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 20 「育児休業等に関する情報公表加算」は、どのタイミングで申請すればいいのか。

A 出 20 第1種及び第2種いずれかの申請時に併せて申請することが必要である。

Q 出 21 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 21 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、「申請事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、「申請前事業年度」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 申請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 申請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、申請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等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等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。

申請前事業年度において出産した女性労働者に対する、申請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、申請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 申請前事業年度の前事業年度（以下、「申請前々事業年度」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 申請前々事業年度の前事業年度（以下、「申請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 申請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 申請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、申請3事業年度前及び申請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申請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 出 22 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 22 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 出 23 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 23 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 24 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、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 24 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、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、その他のコースにおいてそれぞれ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 25 令和5年度以前に既に第1種を受給している事業主は、令和6年度から拡充された2人目、3人目の申請は可能か。

A出 25 令和4年度及び5年度の支給要領に基づいて第1種を受給した事業主は、当該対象育児休業取得者を1人目と扱い、令和6年4月1日以降に育児休業を開始した労働者について、2人目、3人目の受給が可能である。

※対象労働者数のカウントはリセットせず、2人目からカウントする。

Q出 26 令和6年度から新設された、第2種のプラチナくるみん認定事業主への加算について、令和5年度以前に第1種を受給している事業主は対象となるのか。

A出 26 第2種のプラチナくるみん認定事業主への加算は、第1種（1人目）の育児休業の開始が令和6年4月1日以降である場合（＝令和6年度以降の支給要領が適用される場合）に対象となるものであり、おたずねのケースは対象外である。

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種のみ申請を行うことは可能。ただし、出生時両立支援コースの趣旨に鑑み、第2種の受給後に第1種の申請を行うことはできない。

Q出 28 第2種の申請に当たって、第1種申請時の対象者労働者を育児休業取得者に含めることはできるか。

A出 28 第1種の対象労働者を第2種の育児休業取得者に含めることはできない。