

両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）Q & A
(2025 年度版)

本 Q & A	内容
Q 健 1	パートタイム労働者も含めた不妊治療・月経・更年期症状のための特別休暇制度を導入したのですが、雇用保険料を支払っていない短時間勤務のパートタイム労働者がこの制度を規定以上利用した場合にも、支給対象となるのでしょうか。
Q 健 2	不妊治療を男性が行う場合もありますが、休暇等の支援制度を利用した場合に対象となるのでしょうか。
Q 健 3	不妊治療について、男性労働者も対象となるとのことですが、女性労働者のみを対象とした不妊治療のための特別休暇制度を設けただけでは対象とはならないのでしょうか。
Q 健 4	女性の健康課題に対応、とありますが、男性も更年期症状を訴えて休暇等の支援制度を利用した場合に対象となるのでしょうか。
Q 健 5	本コースの助成金支給申請に当たり、支給要領に記載されている不妊治療のための休暇等の制度、月経に起因する症状への対応のための休暇等の制度、更年期における心身の不調への対応のための休暇制度の全てについて、制度化する必要があるのですか。
Q 健 6	働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の支給対象となる特別休暇として、不妊治療に係る休暇が例示されていますが、本コースとの併給は申請できますか。
Q 健 7	令和 6 年度までの「不妊治療両立支援コース」の申請要件に基づき体制を整備し、3 月末から労働者が規定以上の休暇を取得したのですが、今回新しく設けられた要件も必要ですか。
Q 健 8	令和 6 年度に「不妊治療両立支援コース」の申請要件に基づいて申請し、給付を受けましたが、今回改めて新制度の下で、不妊治療に係る申請要件を満たした場合に、給付を受けることはできるのでしょうか。
Q 健 9	法律上、月経で労働者の勤務が難しい場合に休暇を取らせる際は無給でもよいとされていますが、この支援制度に申し込むに当たって、無給の休暇もカウントの対象になりますか。
Q 健 10	不妊治療についても、更年期における心身の不調への対応についても、法律で休暇を取らせることが明記されていませんが、この支援制度に申し込むに当たって、休暇制度を無給とすることでも構いませんか。
Q 健 11	両立支援担当者として、外部の方を選任する場合には、産業医や社会保険労務士が想定されているようですが、他の有資格者、例えばキャリアコンサルタントや健康管理士でも両立支援担当者として選任できますか。

Q 健 1 パートタイム労働者も含めた不妊治療・月経・更年期症状のための特別休暇制度を導入したのですが、雇用保険料を支払っていない短時間勤務のパートタイム労働者がこの制度を規定以上利用した場合にも、支給対象となるのでしょうか。

A 健 1 助成金の支払い要件としては、雇用保険料の支払い対象とならない短時間勤務のパートタイム労働者も含め、休暇等の支援制度の対象とする必要があります。但し、その雇用保険料の支払い対象とならない方が制度を利用しただけでは支払い対象とはならず、雇用保険料を支払っている方が制度を利用した場合に事業主への支給要件を満たします。

Q 健 2 不妊治療を男性が行う場合もありますが、休暇等の支援制度を利用した場合に対象となるのでしょうか。

A 健 2 本コースは男女問わず不妊治療を対象としたものとなりますので、会社の規程に基づき、男性労働者が休暇等の支援制度を利用した場合にも、本助成金の申請対象となります。

Q 健 3 不妊治療について、男性労働者も対象となるとのことですが、女性労働者のみを対象とした不妊治療のための特別休暇制度を設けただけでは対象とはならないのでしょうか。

A 健 3 本助成金の申請対象とするには、男女問わず不妊治療のための制度の対象とする必要があります。

Q 健 4 女性の健康課題に対応、とありますが、男性も更年期症状を訴えて休暇等の支援制度を利用した場合に対象となるのでしょうか。

A 健 4 本コースのうちの健康課題対応は女性が主眼ではありますが、更年期症状に係る支援については企業として就業規則等を定めた上で、男性労働者がそれに基づく休暇制度等を利用した場合にも、本助成金の申請対象となります。

Q 健 5 本コースの助成金支給申請に当たり、支給要領に記載されている不妊治療のための休暇等の制度、月経に起因する症状への対応のための休暇等の制度、更年期における心身の不調への対応のための休暇制度の全てについて、制度化する必要があるのですか。

A 健 5 制度については、全てを網羅する必要はありませんが、助成金の支給対象となるには、いずれかの制度を労働協約又は就業規則に規定し、その制度が労働者に利用される必要があります。また、休暇制度等は必ずしも不妊治療、月経、更年期症状のそれぞれを対象とした別々の休暇制度等として設ける必要はなく、それらのうちいずれかが対象として含まれ、それに起因する不調等のため休暇を取ることでも構いません。

Q健6 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の支給対象となる特別休暇として、不妊治療に係る休暇が例示されていますが、本コースとの併給は申請できますか。

A健6 支給要件をそれぞれ満たせば、それぞれ支給されます。

Q健7 令和6年度までの「不妊治療両立支援コース」の申請要件に基づき体制を整備し、3月末から労働者が規定以上の休暇を取得したのですが、今回新しく設けられた要件も必要ですか。

A健7 令和6年度に休暇取得を開始しているということであれば、令和6年度の制度の要件を満たすことで足ります。但し、規定の日数（回数）の休暇等を終えて後2か月以内に申請をする必要があります。

Q健8 令和6年度に「不妊治療両立支援コース」の申請要件に基づいて申請し、給付を受けましたが、今回改めて新制度の下で、不妊治療に係る申請要件を満たした場合に、給付を受けることはできるのでしょうか。

A健8 これまでに不妊治療両立支援コースで給付を受けた場合には、不妊治療に係る対応は給付の対象とはなりません。月経、更年期症状に係るものはそれぞれ新たに要件を満たせば対象となります。

Q健9 法律上、月経で労働者の勤務が難しい場合に休暇を取らせる際は無給でもよいとされていますが、この支援制度に申し込むに当たって、無給の休暇もカウントの対象になりますか。

A健9 無給の休暇とした場合は、あくまで法律の規定（労働基準法第68条）に沿った対応をしたに過ぎず、本支援制度の対象とはなりません。

Q健10 不妊治療についても、更年期における心身の不調への対応についても、法律で休暇を取らせることが明記されていませんが、この支援制度に申し込むに当たって、休暇制度を無給とすることでも構いませんか。

A健10 不妊治療と更年期における心身の不調への対応については、無給でも支給対象となります。一方で、労働者が利用しやすい制度とする観点からは、これらについて有給とすることをご検討ください。

Q健11 両立支援担当者として、外部の方を選任する場合には、産業医や社会保険労務士が想定されているようですが、他の有資格者、例えばキャリアコンサルタントや健康管理士でも両立支援担当者として選任できますか。

A健11 他の有資格者としては社会保険労務士、又は医療関係の国家資格を有する方を対象としていますが、労務管理に携わる社員の方を選んでいただくことが基本となります。また、事業主自身が両立支援担当者となっても構いません。