

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
（2025 年度 10 月版）

I 柔軟な働き方選択制度

Q選 1	柔軟な働き方選択制度のうちのある 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 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	子が 3 歳に満たない労働者が本コースを利用する場合、短時間勤務制度以外の制度を 3 つ以上講じる必要があるのか。
Q選 10	「柔軟な働き方選択制度」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 11	「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 つを導入した場合は、2 つの制度を導入したものと扱われるか。
Q選 12	従前から「柔軟な働き方選択制度」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 13	「柔軟な働き方選択制度」の利用開始日はどのように判断するのか。
Q選 14	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 15	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 16	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 17	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 18	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 19	保育サービスの手配・費用補助について、福利厚生の一環としてカフェテリアプランを導入し、保育サービスの他、様々なサービスについても社員に割引価格で利用させているが、制度対象となる労働者が保育サービスを選んだ場合、労働者の費用負担が 5 割相当であれば制度を利用したことと

	なるか。
Q選 20	養育両立支援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 21	養育両立支援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 22	養育両立支援休暇制度について、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 23	対象制度利用者が育児休業を取得していない場合も、柔軟な働き方選択制度の利用対象となるか。

II 子の看護等休暇有給化支援

Q看 1	従前から「有給の子の看護等休暇制度」を導入している事業主も支給対象となるか。
Q看 2	子の看護等休暇制度について、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看 3	現在雇用する労働者に子育て世代の者がいないため、有給の子の看護等休暇を導入したとしても実際には制度利用見込みはないが、規定を整備すれば子の看護等休暇制度有給化支援の助成対象となるか。
Q看 4	子の看護等休暇において有給とする範囲について「有給は令和〇年〇月〇日取得分まで」など時限措置を設けた場合は助成対象となるか。

III 制度利用期間延長加算

Q延 1	従前から柔軟な働き方選択制度の利用期間を子が中学校卒業するまでとしていた事業主でも「制度利用期間延長加算」の支給対象となるか。
Q延 2	中学校修了前までの利用期間の延長は、導入している柔軟な働き方選択制度のうちの 1 種類のみでも助成対象となるか。

Q選1 柔軟な働き方選択制度のうちのある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」）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の対象から除外しても差し支えないか。

A選5 例えば、パートタイム労働者を一律に柔軟な働き方選択制度の対象から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る、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歳まで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、短時間勤務制度を利用したとしても、支給対象としていない。

Q選9 子が3歳に満たない労働者について本コースを利用する場合、短時間勤務制度以外の制度を3つ以上導入する必要があるのか。

A選9 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を3つ以上導入していれば、子が3歳に満たない労働者について本コースを利用す

る場合に、短時間勤務制度以外の制度を3つ以上導入する必要はない。

Q選10 「柔軟な働き方選択制度」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10 以下の5つ（6種類）の制度の中から、3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3つ導入した場合と、4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時間以上短縮するものについて、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置のほか、それ以外の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置または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養育両立支援休暇制度

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等休暇とは別途取得できる制度であること。

Q選11 「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つを導入した場合は、2つの制度を導入したものと扱われるか。

A選11 「育児のためのフレックスタイム制度」と「時差出勤制度」は類似の制度であり、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 12 従前から「柔軟な働き方選択制度」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 12 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 13 「柔軟な働き方選択制度」の利用開始日はどのように判断するか。

A選 13 「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」、「養育両立支援休暇制度」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 14 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 14 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 15 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 15 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 16 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 16 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 17 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 17 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 18 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 18 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 0208 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 19 保育サービスの手配・費用補助について、福利厚生の一環としてカフェテリアプランを導入し、保育サービスの他、様々なサービスについても労働者に割引価格で利用させているが、制度対象となる労働者が保育サービスを選んだ場合、労働者の費用負担が正規料金の 5 割相当であれば労働者が負担した料金の 5 割相当額を補助したこととなるか。

A選 19 労働者が負担した料金の 5 割相当額を補助した場合は、事業主が 5 割の負担を行ったとみなしてよい。制度対象となる労働者が 5 割の負担を行った施設の利用があった場合に、制度を利用したこととなる。

Q選 20 養育両立支援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 20 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養育両立支援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 21 養育両立支援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 21 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 22 養育両立支援休暇制度について、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 22 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 23 対象制度利用者が育児休業を取得していない場合も、柔軟な働き方選択制度の利用対象となるか。

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。

Ⅱ 子の看護等休暇有給化支援

Q看1 従前から「有給の子の看護等休暇制度」を導入している事業主も支給対象となるか。

A看1 対象とならない。

本コースでは、令和7年10月1日以降、制度を新規に導入することを支給要件とする。

なお、令和5年度以前の育児休業等支援コースの「職場復帰後支援（子の看護休暇制度）」を受給した事業主については支給対象外とする。

Q看2 子の看護等休暇制度について、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看2 法定通りの子の看護等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0301b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等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看3 現在雇用する労働者に子育て世代の者がいないため、有給の子の看護等休暇を導入したとしても実際には制度利用見込みはないが、規定を整備すれば子の看護等休暇制度有給化支援の助成対象となるか。

A 看 3 対象とならない。子の看護等休暇制度の対象となり得る子がいる者を雇用している事業主である必要がある。

なお、対象となる子については、申請年度（４月～３月）において、小学校３年生までとする。

Q 看 4 子の看護等休暇において有給とする範囲について「有給は令和〇年〇月〇日取得分まで」など時限措置を設けた場合は助成対象となるか。

A 看 4 対象とならない。仕事と育児・介護等を両立しやすい環境整備のための助成金という趣旨に鑑みれば、適用する時限を設けることは助成対象として適切でない。

Ⅲ 制度利用期間延長加算

Q 延 1 従前から柔軟な働き方選択制度の利用期間を子が中学校卒業するまでとしていた事業主でも「制度利用期間延長加算」の支給対象となるか。

A 延 1 「柔軟な働き方選択制度」は令和７年９月以前から子が中学校卒業までを制度利用期間として制度を規定していた場合でも対象となるが、利用実績は令和７年１０月以降に３歳以降小学校就学前までの子を持つ労働者が制度を利用開始したものについて、対象となる。

「子の看護等休暇有給化支援」は令和７年１０月以降に規定した制度が支給対象となり、その支給対象となった制度について、子が中学校卒業するまで利用可能な制度としていた場合に、対象となる。

Q 延 2 中学校修了前までの利用期間の延長は、導入している柔軟な働き方選択制度のうちの１種類のみでも助成対象となるか。

A 延 2 対象とならない。

導入している柔軟な働き方選択制度のすべてにおいて利用期間を延長する場合に利用期間延長加算の対象となる。