

両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A
（2026 年度）

本 Q & A	内 容
Q 出 1	雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。
Q 出 2	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 3	男性労働者の育児休業取得率の上昇等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 4	男性労働者の育児休業取得率の上昇等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 5	男性労働者の育児休業取得率の上昇等において、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 6	男性労働者の育児休業取得率の上昇等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 7	男性労働者の育児休業取得において、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 8	男性労働者の育児休業取得において、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 9	令和 5 年度以前に既に男性労働者の育児休業取得（当時の第 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1 雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。

A出1 育児・介護休業法第22条第1項及び育児・介護休業法施行規則第21条の7第1号に規定するもので、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。

なお、育児休業には産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれる。

（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://tomoiku.mhlw.go.jp/company/library/>

- ・「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>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001672018.doc>

参照

Q出2 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2 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3 男性労働者の育児休業取得率の上昇等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3 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、男性労働者の育児休業取得率の上昇等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4 男性労働者の育児休業取得率の上昇等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り片方に12か月に満たない事業年度が生じた場合
- 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4 以下のとおり。

- 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。よってこの場合は前々年度と前年度で月数が異なる事業年度での比較となる。
- 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男性労働者の育児休業取得率の上昇等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、男性労働者の育児休業取得率の上昇等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5 男性労働者の育児休業取得率の上昇等において、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5 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初めて支給対象となりうる。

Q出6 男性労働者の育児休業取得率の上昇等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6 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7 男性労働者の育児休業取得において、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7 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8 男性労働者の育児休業取得において、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8 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、男性労働者の育児休業取得の対象となる育児休業については、「子の出生後8週間（子の誕生日当日を含む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9 令和5年度以前に既に男性労働者の育児休業取得（当時の第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9 令和4年度及び5年度の支給要領に基づいて男性労働者の育児休業取得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。