

**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**  
(2026 年度)

**I 柔軟な働き方選択制度**

Q柔1	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柔2	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柔3	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柔4	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柔5	「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柔6	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柔7	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柔8	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柔9	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柔10	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柔11	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柔12	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柔13	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柔14	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柔15	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（令和7年4月）から、子の看護等休暇について年休と同様に有給としていた場合でも、現在の「子の看護等休暇有給化支援」の支給対象となるか。
Q看2	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3	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。

### Ⅳ 障害児等要配慮支援加算

Q障1	従前から柔軟な働き方選択制度について障害児等要配慮支援加算の支給要件を満たしていた事業主でも支給対象となるか。
Q障2	対象労働者のニーズに応じて、導入している柔軟な働き方選択制度のうちの1種類のみ措置とした場合でも助成対象となるか。
Q障3	障害児等要配慮支援加算は制度利用期間延長加算と併給可能か。
Q障4	医療的ケアの定義における「その他の医療行為」とはどのような行為か。

Q柔1 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柔1 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」と「時差出勤」は同一とみなす）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柔2 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柔2 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。

また（運転手に対するテレワークなど）、導入した制度について職種や配置等から当該制度を利用できないことがあらかじめ想定できる場合は導入した制度の数としてカウントできない。

Q柔3 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、柔軟な働き方を実現するための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柔3 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、柔軟な働き方を実現するための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柔4 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柔4 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柔5 「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。

A柔5 「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柔6 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柔6 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柔7 柔軟な働き方を実現するための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 柔 7 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 柔 8 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 柔 8 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 柔 9 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 柔 9 本コースでは、一時的・臨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 柔 10 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 柔 10 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 柔 11 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 柔 11 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 柔 12 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 柔 12 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 柔 13 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 柔 13 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 柔 14 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 柔 14 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柔15 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柔15 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（令和7年4月）から、子の看護等休暇について年休と同様に有給としていた場合でも、現在の「子の看護等休暇有給化支援」の支給対象となるか。

A看1 本コースでは、支給要件に合致した制度を新規に導入することを求めており、お尋ねのような令和7年4月に導入された制度が既に現在の支給要件に合致する制度であった場合には、支給対象とはならない。有給ではあっても付与日数が少ないなど、現在の支給要件には合致していない制度であって、それを新たに合致した制度に改正するという場合は支給対象となり得る。

なお、従前から就業規則等に子の看護等休暇の規定のない事業主または令和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 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2 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おり、当該労働者が10時間以上制度を利用した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3 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3 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。

### Ⅳ 障害児等要配慮支援加算

Q障1 従前から柔軟な働き方選択制度について障害児等要配慮支援加算の支給要件を満たしていた事業主でも支給対象となるか。

A 障 1 「柔軟な働き方選択制度」は令和 8 年〇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 8 年〇月以降に 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。

「障害児等要配慮支援加算」は令和 8 年〇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、障害児等の子をもつ労働者が、その子が 18 歳になる年度末まで利用可能な制度としていた場合に、対象となる。

Q 障 2 対象労働者のニーズに応じて、導入している柔軟な働き方選択制度のうちの 1 種類のみ措置とした場合でも助成対象となるか。

A 障 2 対象とならない。

保育サービスの手配及び費用補助を除き、導入している柔軟な働き方選択制度のすべてにおいて支給要件に合致した場合に障害児等要配慮支援加算の対象となる。

Q 障 3 障害児等要配慮支援加算は制度利用期間延長加算と併給可能か。

A 障 3 それぞれの支給要件を満たした場合に、併給可能。

Q 障 4 医療的ケアの定義における「その他の医療行為」とはどのような行為か。

A 障 4 気管切開の管理、鼻咽頭エアウェイの管理、酸素療法、ネブライザーの管理、経管栄養、中心静脈カテーテルの管理、皮下注射、血糖測定、継続的な透析、導尿等。(参考：厚生労働省ホームページ：  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000981371.pdf>)