

12 両立支援等助成金

(5) 柔軟な働き方選択制度等支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第115条第1号及び第116条の規定に基づく柔軟な働き方選択制度等支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第1共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0400 支給申請
0101 趣旨	0401 支給申請書の提出
0102 助成金の種類	0402a 申請書類
0103 適用単位	0402b 育児休業等に関する情報公表加算の申請書類
0200 定義	0403 支給申請書の受付
0201 中小企業事業主	0500 支給決定
0202 育児休業	0501 支給決定等の通知
0203 育児のための短時間勤務制度	0600 返還
0204 フレックスタイム制度	0601 返還
0205 時差出勤制度	0700 附則
0206 育児のためのテレワーク等	0701 施行期日
0207 保育サービスの手配及び費用補助	
0208 子の養育を容易にするための休暇制度	
0209 子の看護休暇制度	
0210 一般事業主行動計画	
0211 育児に係る柔軟な働き方支援プラン	
0212 育児目的休暇	
0300 支給要件	
0301 支給要件	
0302 不支給要件	
0303 併給調整	
0300a 支給要件・支給額	
0301a 支給対象事業主	
0302a 支給額	
0300b 支給要件・支給額（育児休業等に関する情報公表加算）	
0301b 支給対象事業主	
0302b 支給額	

0100 趣旨

0101 趣旨

働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、子が3歳以降小学校就学前までの労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度の利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102 助成金の種類

助成金は本支給要領に定める次の場合に支給する。

- ①子の養育を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合
- ②育児休業等に関する情報公表加算：①の対象となる事業主が、育児休業取得率等に関する自社の情報を公表した場合（①に加算して支給）

0103 適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

0200 定義

0201 中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

0202 育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業（出生時育児休業を含む）、同法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第24条第1項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

0203 育児のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第23条第2項に基づく始業時刻変更等の措置）及び同法第24条第1項の規定によりこの措置に準じて講ずることとされる措置をいう。

0204 フレックスタイム制度

育児・介護休業法第23条第2項及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第74条第2項第1号に掲げる制度をいい、子を養育する労働者が事業主に申し出ることにより、利用できる制度をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0205 時差出勤制度

育児・介護休業法第23条第2項及び育児・介護休業法施行規則第74条第2項第2号に規定する1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度及び同法第24条第1項の規定によりこの措置に準じて講ずることとされる措置をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0206 育児のためのテレワーク等

労働者の申出に基づく住居その他これに準ずる場所として労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定めるものにおける勤務をさせることにより労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置をいう。

0207 保育サービスの手配及び費用補助

育児・介護休業法第23条第2項及び育児・介護休業法施行規則第74条第2項第3号に掲げる「これに準ずる便宜の供与」のうち、労働者の子に係る保育サービス（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における保育を除く。）を手配し、及び当該サービスの利用に係る費用の全部又は一部を補助するための制度を整備する措置をいう。

0208 子の養育を容易にするための休暇制度

労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための休暇を付与するための制度であって、時間を単位として付与することができるものをいう。

0209 子の看護休暇制度

育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇制度をいう。

0210 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。

0211 育児に係る柔軟な働き方支援プラン

事業主において作成される、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ための措置を定めた計画（以下「プラン」という。）をいう。

0212 育児目的休暇

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。例えば、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休暇を上回る範囲に限る）が該当する。

0300 支給要件

0301 支給要件

助成金については、次のいずれにも該当する事業主に対して支給すること。

- イ 共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。
- ロ 育児休業（育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定するものに限る。）の制度及び育児のための短時間勤務制度（育児・介護休業法第 23 条に規定するものに限る。）について、労働協約又は就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。
- ハ 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の 2 に基づく認定（以下「プラチナくるみん認定」という。）を受けた事業主を除く。

0302 不支給要件

助成金については、支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領0302に定めるもののほか、次のイからハのいずれかに該当する場合には、助成金を支給しないものとする。

- イ 支給申請日の前日から起算して 1 年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反（対象労働者について、育児・介護休業法（第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 21 条第 2 項、第 23 条の 2、第 25 条第 2 項）で禁止する不利益取扱い含む。）及び男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。
- ロ 支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第 56 条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合
- ハ 助成金の対象となる労働者について、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 4 条又は第 6 章の 2 の規定に違反する取扱いを行っていることが明らかであり、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

0303 併給調整

共通要領 0304 に定めるとおりであること。

0300a 支給要件・支給額

0301a 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ 子を養育する労働者の柔軟な働き方を可能とする以下(イ)から(ニ)まで及び(ホ)aの制度（以下「柔軟な働き方選択制度」という。）並びに(ホ)bの制度（以下、柔軟な働き方選択制度とあわせて「柔軟な働き方選択制度等」という。）の内容及び利用の手続について、助成金の支給対象となる柔軟な働き方選択制度等の利用者（以下「対象制度利用者」という。）の制度利用開始日（(イ)及び(ハ)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、(ロ)、(ニ)及び(ホ)については、対象制度利用者がロのプラン策定後に最初に制度を利用した日）の前日までに労働協約又は就業規則に規定していること。

柔軟な働き方選択制度等は、子が3歳以降小学校就学前までの労働者が利用できるものである必要があること。また、(イ)から(ホ)までに掲げる5つのうち2つ以上の制度を規定する必要があること。

(イ) 始業時刻等の変更

以下のa又はbのうち少なくともいずれかの制度を設けること。

a フレックスタイム制度

0204に定める制度であって、所定労働時間を短縮することなく利用できる制度を設けること。

b 時差出勤制度

0205に定める制度であって、1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業時刻を1時間以上繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。

(ロ) 育児のためのテレワーク等

0206に定める措置であって、以下の全てを満たす措置を利用できる制度を設けること。

a 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。

b 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。

c 時間単位で実施可能であり、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものであること。

d 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。

(ハ) 短時間勤務制度

0203に定める制度であって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時間とする制度及びそれ以外の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とすると措置又は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）の中から選択できる制度を設けること。

労働協約又は就業規則において、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、週又は月の所定労働日数を増やしたことにより、週又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。

(二) 保育サービスの手配及び費用補助

0207に定める措置であって、所定労働時間を変更することなく利用できる制度を設けること。

(ホ) 子を養育するための有給休暇制度

以下のa又はbのうち少なくともいずれかの制度を設けること。

a 子の養育を容易にするための休暇制度

0208に定める制度であって、以下の(a)から(e)までの全てに該当する制度を設けること。

(a) 有給の休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇（船員の場合は、船員法（昭和22年法律第100号）第74条に規定する有給休暇をいう。以下同じ。）として与えられるものを除き、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をいう。）であること。

(b) 一の年度において10労働日以上が付与されるものであること。

(c) 時間を単位として（時間未満単位も可）取得することができる制度（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に基づき、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時間単位での休暇の取得を認める制度）であること。

(d) 所定労働時間を変更することなく利用できるものであること。

(e) 0209に定める子の看護休暇制度とは別途取得できる制度であること。

b 法を上回る子の看護休暇制度

0209に定める制度を上回る措置として付与される、子の看護等のための休暇であって、以下の(a)から(d)までの全てに該当する制度を設けること。

(a) 有給の休暇（労働基準法第39条に規定する年次有給休暇として与えられるものを除き、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をいう。）であること。

(b) 一の年度において10労働日以上が付与されるものであること。

(c) 時間を単位として（時間未満単位も可）取得することができる制度（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に基づき、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時間単位での休暇の取得を認める制度）であること。

(d) 所定労働時間を変更することなく利用できるものであること。

ロ プランにより、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方針につき、労働協約又は就業規則に規定する、又は当該方針を明文化した文書等を用いてあらかじめ全労働者へ周知していること。

なお、この周知は助成金の支給対象となる対象制度利用者の制度利用開始日の前日までに実施している必要があること。

ハ 対象制度利用者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について把握後、対象制度利用者の制度利用開始日の前日までに、対象制度利用者の上司又は人

事務担当者と対象制度利用者が面談を実施した上で結果について「面談シート」（【選】様式第2号）に記録し、当該面談結果を踏まえて対象制度利用者のためのプラン（【選】様式第3号）を作成すること。ただし、対象制度利用者との対面での面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録すること。

なお、支給対象となるプランとは、少なくとも次の(イ)及び(ロ)のいずれもが定められているものをいう。

(イ) 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

(ロ) 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

ニ 対象制度利用者について、プランに基づき、イ(イ)から(ホ)までに掲げる5つのうちいずれかの制度について、当該労働者に対して同一の子につき、それぞれ以下(イ)から(ホ)までに定める通りの利用実績があること（ただし、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が、合算した場合でも、支給人数は1人と数えるものとする）。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から6か月以内に利用したものであること。また、一利用期間中に複数の制度の利用があってもそれらの利用実績を合算することは不可とするものであること。

子が3歳以降小学校就学前までの労働者のほか、子が3歳に満たない労働者であっても、イの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、助成金の対象となる。ただし、イ(ハ)については、子が3歳に満たない労働者は助成金の対象とならない。

なお、当該制度の利用、手続及び賃金に係る取扱いはいずれも労働協約又は就業規則に規定された制度の範囲内であること。

また、同一労働者の同一の子（複数の子に係る取得実績を合算する場合は、同一の子を含む組み合わせをいう。以下同じ。）について、同一の制度（イ(イ)から(ホ)までに掲げる5つのうち、いずれかの制度）に係る支給は1回限りとする。また、同一労働者が、同一の子に係る異なる複数の制度についてそれぞれ支給を受ける場合、又は異なる子についてそれぞれ支給を受ける場合は、利用する制度又は対象の子ごとにハの面談を実施の上、プランを作成することが必要である。制度利用開始日から起算して6か月間の期間が重複する場合は対象とならない。

(イ) 始業時刻等の変更

a フレックスタイム制度

イ(イ)aの制度の利用実績が所定労働日を前提として合計20日間以上であること。なお、育児のために当該制度を利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

また、プランの策定日時点でフレックスタイム制が適用されている者については、対象外となるものであること。

b 時差出勤制度

イ(イ)bの制度の利用実績が所定労働日を前提として合計20日間以上であること。なお、20日間については、(a)又は(b)を満たすこと。

また、制度利用開始日前1か月において、対象労働者が当該制度を利用していない

こと。

(a) 始業時刻及び終業時刻を繰り上げる場合

所定の終業時刻から30分以上経過した時刻に退勤していないこと

(b) 始業時刻及び終業時刻を繰り下げる場合

所定の始業時刻から30分以上早い時刻に出勤していないこと

(v) 育児のためのテレワーク等

a イ(v)の措置の利用実績が所定労働日を前提として合計20日間以上であること。なお、育児のためにテレワーク等を行ったことが確認できない日数は算定しないものであること。

b aについて、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できるものであること。

c 制度利用開始前の1か月間において、通算5回以上また又は所定労働日数の2割以上の期間のテレワーク等を行っていないこと。

(h) 短時間勤務制度

a イ(h)の制度の利用実績が所定労働日を前提として合計20日間以上であること。また、制度利用開始日前1か月において、対象労働者が当該制度を利用していないこと（ただし、対象労働者が別の子について再度当該制度を利用する場合を除く）。なお、1日の所定労働時間を短縮しているものの、週又は月の所定労働時間が短縮されていない場合は、制度を利用したものとは取り扱わないものであること。

遅刻や早退、所定外労働等により労働協約又は就業規則に規定された始業・終業時刻と実際の勤務時間が異なる日については、短縮後の所定労働時間における勤務開始時間より30分を超えて早く出勤した日及び勤務終了時間より30分を超えて遅く退勤した日は、制度を利用した日には含まないものとする。

b 制度利用期間の時間当たりの基本給等（職務手当及び資格手当等の諸手当、賞与を含む。）の水準が、制度利用前より下回っていないこと。

c 短時間勤務の利用に当たって、無期雇用労働者であった者が、それ以外の雇用形態に変更されていないこと（本人の希望によるものも含む）。

(ニ) 保育サービスの手配及び費用補助

イ(ニ)の措置の利用について、制度利用開始日から起算して6か月の間に、当該労働者が負担した料金の5割に相当する額程度以上（この場合、事業主が負担した額が3万円以上であること）又は10万円以上の額を補助したこと。

なお、0207に定める保育サービスについて、子ども・子育て支援法に基づく保育無償化の対象となる場合は、無償分を超えた負担が利用者である労働者に生じ、その負担分に対し事業主が補助したものを対象とすること。

当該子以外に労働協約又は就業規則に規定する対象となる子に係る保育サービスについて費用補助した場合は、合計して10万円以上とすることも可能であること。

また、当該保育サービスの利用にあたって、「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」（こども家庭庁）を利用していないこと。

(ホ) 子を養育するための有給休暇制度

a 子の養育を容易にするための休暇制度

イ(ホ)aの制度の利用実績が、利用開始日から起算して6か月の間に、20時間以上であること。ただし、当該労働者の配偶者が同一事業主に雇用され、同休暇を取得している場合には、当該配偶者の取得時間と合計して20時間以上とすることも可能であること。ただし、合算した場合、支給人数は1人と数えるものとする。

b 法を上回る子の看護休暇制度

イ(ホ)bの制度の利用実績が、利用開始日から起算して6か月の間に、20時間以上であること。ただし、当該労働者の配偶者が同一事業主に雇用され、同休暇を取得している場合には、当該配偶者の取得時間と合計して20時間以上とすることも可能であること。ただし、合算した場合、支給人数は1人と数えるものとする。

ホ 裁量労働制や高度プロフェッショナル制が適用されている者及び労働基準法第41条に規定する者は、イ(ニ)のみ対象となるものであること。また、イ(ニ)又は(ホ)の利用を除き、出勤簿の押印のみで出退勤管理をしている場合など、出退勤時間がタイムカードや出退勤記録簿等書面で確認できない場合は支給対象とならないこと。

ヘ 対象制度利用者について、当該制度の利用開始日から起算して6か月の期間中に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないこと。

ト 対象制度利用者を、当該制度の利用開始日から起算して6か月の期間中及び支給申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること。

0302a 支給額

次の額を支給する。

イ 制度利用者 1 人当たり 20 万円

ロ 0301aイの柔軟な働き方選択制度等について、対象制度利用者の制度利用開始日（0301aイに定める制度利用開始日をいう。）の前日までに(イ)から(ホ)までに掲げる 5 つのうち 3 つ以上の制度を導入している事業主については、イの支給額は制度利用者 1 人当たり 25 万円とする。

ただし、1 中小企業事業主当たり、一の年度（各年の 4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日まで）に支給要件を満たし、かつ制度の利用開始日から起算して 6 か月を経過した労働者について、イとロをあわせて 5 人までを対象とする。

0300b 支給要件・支給額（育児休業等に関する情報公表加算）

0301b 支給対象事業主

0102①に該当する中小企業事業主が、次のイ及びロに従って、自社の育児休業等の利用状況に関する情報公表を実施した場合に支給額を加算して支給する。

イ 仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するサイトである「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画サイト」（以下、0301bにおいて「当該サイト」という。）において、支給申請日までに以下の情報を記載し、公表していること。また、支給申請より前に当該サイトへの掲載申請を完了しているものの掲載手続が完了していない場合も対象とする。なお、公表については、支給申請日の属する事業年度（各事業主における会計年度をいう。以下同じ）の直前の事業年度の情報を公表していることが必要であること。ただし、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、支給申請日の属する事業年度の2事業年度前の情報を公表していること（下記において直前の事業年度以外の事業年度に係る情報の公表を必要としている場合も、当該事業年度の前事業年度の情報を公表すること）。

(イ) 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、0301bにおいて、「公表事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、0301bにおいて、「公表前事業年度」という。）における次の割合（a又はbのいずれか）について、当該サイトの「男性の育児休業取得率等」欄に記載し、公表すること。公表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。

- a 公表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、公表前事業年度において育児休業をした男性労働者数の割合（％、小数第1位以下切り捨て）
- b 公表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、公表前事業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（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）数の合計数の割合（％、小数第1位以下切り捨て）

(ロ) 雇用する女性労働者の育児休業の取得割合

公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表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（％、小数第1位以下切り捨て）について、当該サイトの「女性の育児休業取得率」欄に記載し、公表すること。公表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。

(ハ) 雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

次のaからdのいずれかの計算方法による育児休業の平均取得日数の実績について、男女労働者別のそれぞれの数値並びにaからdのいずれの方法により算出したものか（計算の対象とした事業年度を記載すること）を当該サイトの「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 公表前事業年度の前事業年度（以下、「公表前々事業年度」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数値（日、小数第1位以下切り捨て）

- b 公表事業年度の3事業年度前（以下、「公表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数値（日、小数第1位以下切り捨て）
 - c 公表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数値（日、小数第1位以下切り捨て）
 - d 公表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数値（日、小数第1位以下切り捨て）（公表3事業年度前及び公表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公表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ものとする）。
- ロ イの公表内容については、支給申請日から支給決定日までの間、当該サイト上で公表していること。また、支給決定後も、少なくとも公表事業年度の終了までは当該サイト上での公表を継続することに同意すること。
- なお、支給決定日より前に公表事業年度が終了した場合において、公表内容を次年度のものに更新することは差し支えない。

0302b 支給額

次の額を0302aに加算して支給する。

- 1 事業主当たり 2万円（同一事業主について1回限り）

なお、出生時両立支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）、育児休業等支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）及び育休中等業務代替支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）を受給している場合にも、1回に限り支給する。

0401 支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に支給申請書類を提出するものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（柔軟な働き方選択制度等支援コース）」（【選】様式第5号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること（電子申請の場合は除く）。

0402a 申請書類

助成金(0102①)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301aの要件を満たしたうえで、対象制度利用者の制度利用開始日（0301aイに定める制度利用開始日をいう。）から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）支給申請書」（【選】様式第1号①②。電子申請を行う場合は、これに代えて「支給申請」、「【選】様式第1号②（電子申請用）」、「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）_対象労働者一覧」及び「両立支援等助成金_本社等を除く事業所一覧」）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第1号。電子申請を行う場合は不要）を添付しなければならない。

- イ 対象制度利用者に係る面談シート（【選】様式第2号）
- ロ 対象制度利用者に係るプラン（【選】様式第3号）
- ハ 申請事業主において、プランにより、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方針を労働者へ周知したこと、周知された日付が分かる書類（例：実施要領、通達、マニュアル、育児休業規程、社内報、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）
- ニ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

以下の(イ)及び(ロ)を含む、本社等及び対象制度利用者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

(イ) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（なお、育児・介護休業法第2条第1号の規定を上回る育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）

(ロ) 0301aイに係る柔軟な働き方選択制度等を規定していることが確認できる部分

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時10人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観

的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ホ 対象制度利用者の0301aニに係る制度利用申出書（制度利用の期間が変更されている場合は制度利用期間変更申出書）

ヘ 対象制度利用者に制度利用に係る子がいることを確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象制度利用者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証（提出の際は、個人情報保護の観点から、保険者番号及び被保険者等記号・番号部分をマスキングすること）、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象制度利用者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

ト 対象制度利用者が制度利用期間（ト及びチにおいては、0301a イに定める制度利用開始日から起算した6か月間をいう。）において 0301a ニの制度に定められたとおりに就労又は利用したことが確認できる書類として以下(イ)から(ホ)に掲げる書類

(イ) 対象制度利用者の制度利用開始前1か月間及び制度利用期間中の就業実績が確認できる書類（例：出勤簿、又はタイムカード及び賃金台帳等。0301a ニ(イ)、(ロ)又は(ハ)の制度利用者については、出退勤時間が確認できるものであること）

(ロ) 0301a ニ(ロ)の制度利用者にあつては、テレワーク等の申出書及び実施報告書又はそれらに準じて事業主が定めた書類等（制度利用開始前1か月間にテレワーク等の勤務実績がある場合には、当該実績が確認できるものを含む）

(ハ) 0301a ニ(ハ)の制度利用者にあつては、制度利用期間中の時間当たりの基本給等の水準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（短時間勤務制度利用前後の賃金台帳(制度利用前1か月分及び制度を利用した20日分のもの)、賃金取扱を定めた規定）

短縮した時間分の賃金を減額している場合は、減額計算について説明した資料（任意様式）

(ニ) 0301a ニ(ニ)の制度利用者にあつては、保育サービスを利用する際の申出書・手配依頼書等の利用実績が分かる書類及び申請事業主が当該保育サービス利用者に対して費用の一部又は全部を補助したことを証する書類

(ホ) 0301a ニ(ホ)の制度利用者（0301a ニ(ホ) ただし書に基づき合算で申請する場合には、合算対象となる配偶者を含む。）にあつては、休暇制度の取得申出に係る書類（休暇簿等）及びその取得実績が確認できる書類（休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。0301a ニ(ホ)ただし書に基づき合算で申請する場合は当該配偶者が取得した実績が確認できる書類も加えて提出すること。）

チ 対象制度利用者の制度利用期間の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（雇用契約書又は労働条件通知書及び会社カレンダー、さらに、シフト制勤務の場合は勤務シフト表等）

リ 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：労働局に届出した策定届の写し）。ただし、プラチナくるみん認定を受けた事業主を除く。

0402b 育児休業等に関する情報公表加算の申請書類

育児休業等に関する情報公表加算の支給を受けようとする事業主は、0301bの要件を満たしたうえで、0402aに係る申請書類の提出と同時に、「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制

度等支援コース（育児休業等に関する情報公表加算））支給申請書」（【選】様式第4号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。

イ 一般事業主行動計画公表サイトの企業情報の公表画面（0301bイ（イ）から（ハ）に係る内容を公表していることが分かるもの。下記ロを提出する場合は、掲載手続が終わり次第、追加で提出すること）

ロ 支給申請より前に上記サイトへの掲載申請を完了しているものの、掲載手続が完了していない場合には、サイトの管理者から送信された掲載申請又は更新申請の受付メール（受信日時の分かるもの）

0403 支給申請書の受付

共通要領0402に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0500 支給決定

0501 支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第1号。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）支給決定通知書」）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第2号。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）不支給決定通知書」）により事業主に通知するものとする。

また、共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第3号。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）不支給措置期間通知書」）により通知するものとする。

0600 返還

0601 返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第4号。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）支給決定取消及び返還通知書」）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

0700 附則

0701 施行期日

イ 令和6年3月29日付職発0329第8号、雇均発0329第7号、開発0329第4号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年4月1日から施行する。