両立支援等助成金　各コースにおける規定例一覧

**該当するコースの規定例を参考にしてください。**

**規定以外の要件もございますので、必ず支給要領をご確認ください。**

就業規則や内規において定める場合の例

1. 【出生時両立支援コース】

業務見直しに関する規定が必要です。（支給要領0301aロ）

※育児休業開始前までに規定する必要があります。

（QA　Q出８より）

1. 育児休業（出生時育児休業）業務見直しに関する規定

会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

1. 【介護休業等支援コース】

プランにより労働者の休業の取得・職場復帰を支援するという方針をあらかじめ全労働者に周知することが必要です。（介護休業：支給要領0301ハ）

※介護休業開始日の前日までに規定する必要があります。

第〇条　（円滑な取得及び職場復帰支援）　　*※育休復帰支援プランと一体的に規定する場合の例*

当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員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。

1. 【育児休業等支援コース】（育休取得時）

プランにより労働者の休業の取得・職場復帰を支援するという方針をあらかじめ全労働者に周知することが必要です。（育児休業：0301aロ）

※産前休業開始の前日までに規定する必要があります。

第〇条　（円滑な取得及び職場復帰支援）　　*※介護支援プランと一体的に規定する場合の例*

当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員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。

**※育児（産後）休業開始日が令和５年12月31日までの場合に適用**

1. 【育児休業等支援コース】 **（業務代替支援） 新規雇用・手当支給等**

　育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を規定する必要があります。

（新規雇用：支給要領0301cイ（ロ））（手当支給等：支給要領0301cロ（ロ））

※育休取得者が原職等に復帰するまでに規定する必要があります。

第〇条（復帰後の勤務）

１　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　本条第１項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１か月前または介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

**※育児（産後）休業開始日が令和５年12月31日までの場合に適用**

⑤【育児休業等支援コース】**（業務代替支援）手当支給等**

代替業務に対応した賃金制度を規定していることが必要です。（支給要領0301cロ（ホ））

※産後休業開始の前日までに規定する必要があります。

第〇条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者に対して、その業務内容に応じて〇万円を限度に支給する。

**※対象育休取得者の職場復帰日が令和６年３月31日までの場合に適用**

⑥【育児休業等支援コース】**（職場復帰後支援）子の看護休暇制度**

平成30年4月1日以降、新たに法律を上回る子の看護休暇制度を整備する必要があります。平成30年3月31日以前に制度を既に導入している事業主については平成30年4月1日以降に要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象となります。（支給要領0301dイ（イ））

※当制度を導入する前に対象者が育休から復帰している場合でも、復帰後６ヶ月以内に、一定の利用実績があれば対象となります。

第〇条（子の看護休暇）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月３１日までの期間とする。

２　子の看護休暇は、**時間単位で取得することができる。この場合、始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない形で取得することができる**。

３　取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（社内様式〇）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

４　本制度の適用を受ける間については、**有給**とする。

**※対象育休取得者の職場復帰日が令和６年３月31日までの場合に適用**

⑦【育児休業等支援コース】**（職場復帰後支援）保育サービス費用補助制度**

平成30年4月1日以降、新たに保育サービス費用補助制度を整備する必要があります。既に導入している事業主については平成30年4月1日以降に要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象となります。（支給要領0301dロ（イ））

第〇条（保育サービス費用の補助）

会社は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、当該子に係る臨時的・一時的な保育サービス（ベビーシッター、一時預かり、ファミリー・サポート・センター、家事支援サービス等）の費用の半額を補助する。ただし、１か月当たり〇万円を上限とする。

**※育児（産後）休業開始日が令和６年１月１日以降の場合に適用**

⑧【育休中等業務代替支援コース】**手当支給等（育児休業）・新規雇用（育児休業）**

　育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を規定する必要があります。

（新規雇用：支給要領0301cイ（ロ））（手当支給等：支給要領0301cロ（ロ））

※育休取得者が原職等に復帰するまでに規定する必要があります。

第〇条（復帰後の勤務）

１　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　本条第１項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１か月前または介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

**※【育児休業の場合】　育児（産後）休業開始日が令和６年１月１日以降の場合に適用**

**【短時間勤務の場合】　短時間勤務制度の利用が令和６年１月１日以降の場合に適用**

ｑｑ２２

⑨【育休中等業務代替支援コース】**手当支給等（育児休業）・手当支給等（短時間勤務）**

代替業務に対応した賃金制度を規定していることが必要です。（支給要領0301cロ（ホ））

※産後休業開始の前日までに規定する必要があります。

第〇条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者に対して、その業務内容に応じて〇万円を限度に支給する。

**⑩【不妊治療両立支援コース】**

不妊治療休暇・両立支援制度について規定している必要があります。

次の①～⑥いずれか又は複数の制度を導入してください。

* 1. 不妊治療のための休暇制度（多目的・特定目的とも可）
	2. 所定外労働制限制度
	3. 時差出勤制度
	4. 短時間勤務制度
	5. フレックスタイム制

⑥ テレワーク

**参考規定例**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001254492.pdf>