11　両立支援等助成金

（７）不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第116条第16項の規定に基づく不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（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
　0101　趣旨
　0102　助成金の種類
　0103　適用単位

0200　定義（共通）
　0201　中小企業事業主
　0202　不妊治療
　0203　女性の健康課題対応
　0204　両立支援制度の利用対象者

0200a　定義（不妊治療）
　0201a　不妊治療のための両立支援制度
　0202a　不妊治療のための両立支援担当者

0200b　定義（女性の健康課題対応（月経））
　0201b　月経に起因する症状への対応のための支援制度
　0202b　月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者

0200c　定義（女性の健康課題対応（更年期））
　0201c　更年期における心身の不調への対応のための支援制度
　0202c　更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者

0300　支給要件・支給額（共通）
　0301　支給対象事業主
　0302　不支給要件
　0303　併給調整

0300a　支給要件・支給額（不妊治療）
　0301a　支給対象事業主
　0302a　支給額

0300b　支給要件・支給額（女性の健康課題対応（月経））
　0301b　支給対象事業主
　0302b　支給額

0300c　支給要件・支給額（女性の健康課題対応（更年期））
　0301c　支給対象事業主
　0302c　支給額

0400　支給申請（共通）
　0401　支給申請書の提出
　0402　支給申請書の受付

0400a　支給申請（不妊治療）
　0401a　申請書類

0400b　支給申請（女性の健康課題対応（月経））
　0401b　申請書類

0400c　支給申請(女性の健康課題対応(更年期))
　0401c　申請書類

0500　支給決定
　0501　支給決定等の通知

0600　返還
　0601　返還

0700　附則
　0701　施行期日

0100　趣旨

0101　趣旨

不妊治療と仕事との両立又は女性の健康課題である月経に起因する症状（PMS（月経前症候群）を含む。以下、同じ。）への対応若しくは更年期における心身の不調への対応（以下「女性の健康課題対応」という。）と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等を導入し、労働者に利用させ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との両立支援に関する取組を促し、もって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。

イ　不妊治療

不妊治療と仕事との両立支援制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を５日（回）以上利用した場合に支給する。

ロ　女性の健康課題対応（月経）

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を５日（回）以上利用した場合に支給する。

ハ　女性の健康課題対応（更年期）

更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を５日（回）以上利用した場合に支給する。

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（共通）

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　不妊治療

妊娠を希望しても一定期間妊娠をしない男女労働者が妊娠を希望して行う医学的治療をいう。

不妊治療のための検査及び不妊の原因となる疾患に係る治療を含むものとする。

また、上記治療のための通院・移動、治療後の体調不良又は心身の不調への対応を含むものとする。

0203　女性の健康課題対応

女性の健康課題の解決を図るため、治療すること（治療のための検査及び原因となる疾患に係る治療を含む。）、治療のための通院・移動、治療後の体調不良又は心身の不調への対応、体を休めること、勤務形態、勤務時間を変更し就業を継続することを含むものとする。

0204　支援制度の利用対象者

0201a、0201b又は201cに定める各支援制度を利用できる対象者は、雇用保険被保険者以外も対象に含めるものとする。

なお、助成金の支給対象労働者は、雇用保険被保険者である必要があるものとする。

0200a　定義（不妊治療）

0201a　不妊治療のための両立支援制度

不妊治療と仕事との両立を支援する制度であり、労働者が就業を継続しつつ不妊治療を行うことを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、性別、雇用形態を問わず不妊治療を行う者が利用できる制度であること。

イ　不妊治療のための休暇制度

不妊治療のために利用可能な休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

ロ　不妊治療のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ　不妊治療のための時差出勤制度

１日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ　不妊治療のための短時間勤務制度

１日の所定労働時間を短縮する制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ　不妊治療のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ　不妊治療のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202a　不妊治療のための両立支援担当者

不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：助産師、産婦人科医、保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0200b　定義（女性の健康課題対応（月経））

0201b　月経に起因する症状への対応のための支援制度

女性の健康課題対応のうち月経に起因する症状への対応を図るための制度であり、労働者が就業を継続しつつ当該課題の解決を図ることを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、雇用形態を問わず、月経に起因する症状への対応を図る女性である者が利用できる制度であること。

イ　月経に起因する症状への対応のための休暇制度

月経に起因する症状への対応のために利用可能な休暇制度（月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

なお、労働基準法第68条の規定による措置義務（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）は除くが、この措置に対して労働基準法第39条の規定による年次有給休暇と同等の給与を支給する場合（以下「有給の生理休暇」という。）は含む。

ロ　月経に起因する症状への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ　月経に起因する症状への対応のための時差出勤制度

１日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ　月経に起因する症状への対応のための短時間勤務制度

１日の所定労働時間を短縮する制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ　月経に起因する症状への対応のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ　月経に起因する症状への対応のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202b　月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者

月経に起因する症状への対応と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0200c　定義（女性の健康課題対応（更年期））

0201c　更年期における心身の不調への対応のための支援制度

女性の健康課題対応のうち更年期における心身の不調への対応を図るための制度であり、労働者が就業を継続しつつ当該課題の解決を図ることを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、雇用形態を問わず、更年期における心身の不調への対応を図る者であって少なくとも女性である者が利用できる制度であることが必要であるが、望ましい制度としては全ての労働者が利用できるものであり、当該望ましい制度については当然に支給対象となる。

イ　更年期における心身の不調への対応のための休暇制度

更年期における心身の不調への対応のために利用可能な休暇制度（更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

ロ　更年期における心身の不調への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ　更年期における心身の不調への対応のための時差出勤制度

１日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ　更年期における心身の不調への対応のための短時間勤務制度

１日の所定労働時間を短縮する制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ　更年期における心身の不調への対応のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ　更年期における心身の不調への対応のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202c　更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者

更年期における心身の不調への対応と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0300　支給要件・支給額（共通）

0301　支給対象事業主

共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。

0302　不支給要件

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、次に該当する場合には助成金を支給しないものとする。

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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 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）、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）、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）、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）及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 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。

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（不妊治療）

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　0201aに定める不妊治療のための両立支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した不妊治療のための両立支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ　不妊治療を行う対象労働者（0300a及び0400aにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による不妊治療のための両立支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ　0202aに定める不妊治療のための両立支援担当者について、対象労働者が不妊治療のための両立支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ　上記イの規定等に基づき、対象労働者について、不妊治療のための両立支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせて、対象労働者の所定労働日において、合計して５日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、５日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から１年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(ｲ)から(ﾊ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、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、0201aのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201aのイ及びへの制度を除き、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。

(ｲ)不妊治療のための休暇制度（0201aイ）

不妊治療に特化した休暇制度のみならず、不妊治療を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を不妊治療のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、不妊治療のために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。

(ﾛ) 不妊治療のための短時間勤務制度（0201aニ）

１日の所定労働時間を１時間以上短縮する制度であり、下記ａ及びｂを満たすこと。

なお､不妊治療のために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。

ａ　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。

b　短時間勤務の利用に当たって、正規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。）。

(ﾊ) 不妊治療のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201aのロ、ハ、ホ及びヘ）

不妊治療のために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。

0302a　支給額

0301及び0301aを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、１中小企業事業主当たり、0301及び0301aを満たす最初の対象労働者が生じた場合、１回限り支給するものであること。また、過去に両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を受給した中小企業事業主は、受給できないこと。

なお、同一年度内（各年の４月１日から翌年の３月31日までの間）に0302b又は0302cにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301aを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0300b　支給要件・支給額（女性の健康課題対応（月経））

0301b　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　0201bに定める月経に起因する症状への対応のための支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した月経に起因する症状への対応のための支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ　月経に起因する症状への対応を行う対象労働者（0300b及び0400bにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ　0202bに定める月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者について、対象労働者が月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ　上記イの規定等に基づき、対象労働者について、月経に起因する症状への対応のための支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせて、対象労働者の所定労働日において、合計して５日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、５日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から１年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(ｲ)から(ﾊ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、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、0201bのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201bのイ及びへの制度を除き、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。

(ｲ)月経に起因する症状への対応のための休暇制度（0201bイ）

月経に起因する症状への対応に特化した休暇制度のみならず、月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を月経に起因する症状への対応のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、月経に起因する症状への対応のために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、有給の生理休暇は対象とすること。

(ﾛ) 月経に起因する症状への対応のための短時間勤務制度（0201bニ）

１日の所定労働時間を１時間以上短縮する制度であり、下記ａ及びｂを満たすこと。

なお、月経に起因する症状への対応のために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。

ａ　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。

ｂ　短時間勤務の利用に当たって、正規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。）。

(ﾊ) 月経に起因する症状への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201bのロ、ハ、ホ及びヘ）

月経に起因する症状への対応のために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。

0302b　支給額

0301及び0301bを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、１中小企業事業主当たり、0301及び0301bを満たす最初の対象労働者が生じた場合、１回限り支給するものであること。

なお、同一年度内（各年の４月１日から翌年の３月31日までの間）に0302a又は0302cにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301bを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0300c　支給要件・支給額（女性の健康課題対応（更年期））

0301c　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　0201cに定める更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した更年期における心身の不調への対応のための支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ　更年期における心身の不調への対応を行う対象労働者（0300c及び0400cにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ　0202cに定める更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者について、対象労働者が更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ　上記イの規定等に基づき、対象労働者について、更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせて、対象労働者の所定労働日において、合計して５日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、５日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から１年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(ｲ)から(ﾊ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、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、0201cのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201cのイ及びへの制度を除き、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。

(ｲ)更年期における心身の不調への対応のための休暇制度（0201cイ）

更年期における心身の不調への対応に特化した休暇制度のみならず、更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を更年期における心身の不調への対応のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、更年期における心身の不調への対応のために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。

(ﾛ) 更年期における心身の不調への対応のための短時間勤務制度（0201cニ）

１日の所定労働時間を１時間以上短縮する制度であり、下記ａ及びｂを満たすこと。

なお、更年期における心身の不調への対応のために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。

ａ　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。

ｂ　短時間勤務の利用に当たって、正規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。）。

(ﾊ) 更年期における心身の不調への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201cのロ、ハ、ホ及びヘ）

更年期における心身の不調への対応のために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。

0302c　支給額

0301及び0301cを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、１中小企業事業主当たり、0301及び0301cを満たす最初の対象労働者が生じた場合、１回限り支給するものであること。

なお、同一年度内（各年の４月１日から翌年の３月31日までの間）に0302a又は0302bにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301cを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0400　支給申請（共通）

0401　支給申請書の提出

本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。）の所在地の管轄労働局長に支給申請書類を提出するものとする。

0402　支給申請書の受付

共通要領0402に定めるもののほか、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、管轄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。

0400a　支給申請（不妊治療）

0401a　申請書類

0301aを申請する場合については、対象労働者の不妊治療のための両立支援制度の利用期間が合計して５日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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（不妊治療））支給申請書」（【不妊】様式第１号①）及び「両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（不妊治療））支給申請書」（【不妊】様式第１号②）を、それぞれ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、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）とともに、0301aを申請する場合には次のイからニの書類の写しを添付しなければならない。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

不妊治療のための両立支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働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）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、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、全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、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）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。

ロ　対象労働者の不妊治療のための両立支援制度の利用実績

対象労働者について不妊治療のための両立支援制度の利用実績が合計５日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあっては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ　対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）。

対象労働者が不妊治療のための両立支援制度の利用開始から利用実績が合計して５日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ　対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

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及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前１か月分及び制度利用期間５日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

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）。

ホ　その他、管轄労働局長が求める書類

疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：不妊治療を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明

書類、診断書、医療費の領収書、不妊治療連絡カード等）

0400b　支給申請（女性の健康課題対応（月経））

0401b　申請書類

0301bを申請する場合については、対象労働者の月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用期間が合計して５日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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（女性の健康課題対応（月経））支給申請書」（【健康（月経）】様式第１号①）及び「両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（女性の健康課題対応（月経））支給申請書」（【健康（月経）】様式第１号②）を、それぞれ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、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）とともに、0301bを申請する場合には次のイからホの書類の写しを添付しなければならない。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

月経に起因する症状への対応のための支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働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）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、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、全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、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）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。

ロ　対象労働者の月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用実績

対象労働者について月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用実績が合計５日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあっては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ　対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）

対象労働者が月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用開始から利用実績が合計して５日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ　対象労働者が有給の生理休暇制度を利用した場合の賃金

制度利用期間中の１日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（有給の生理休暇制度利用前及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前１か月分及び制度利用期間５日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

ホ　対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

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及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前１か月分及び制

度利用期間５日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

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）

へ　その他、管轄労働局長が求める書類

疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：月経に起因する症状への対応を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明書類、診断書、医療費の領収書等）

0400c　支給申請（女性の健康課題対応（更年期））

0401c　申請書類

0301cを申請する場合については、対象労働者の更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用期間が合計して５日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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（女性の健康課題対応（更年期））支給申請書」（【健康（更年期）】様式第１号①）及び「両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（女性の健康課題対応（更年期））支給申請書」（【健康（更年期）】様式第１号②）を、それぞれ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、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）とともに、0301cを申請する場合には次のイからニの書類の写しを添付しなければならない。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

更年期における心身の不調への対応のための支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働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）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、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、全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、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）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。

ロ　対象労働者の更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用実績

対象労働者について更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用実績が合計５日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあっては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ　対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）。

対象労働者が更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用開始から利用実績が合計して５日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ　対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

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及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前１か月分及び制度利用期間５日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

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）。

ホ　その他、管轄労働局長が求める書類

疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：更年期における心身の不調への対応を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明書類、診断書、医療費の領収書等）

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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）不支給決定通知書」）により申請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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）不支給措置期間通知書」）により当該事業主に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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）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　本要領は、令和７年４月１日から施行する。

ロ　令和７年４月１日付け職発0401第６号、雇均発0401第34号、開発0401第７号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和７年４月１日から施行する。