

令和7年度 魅力ある職場づくり支援補助金Q & A (令和7年9月8日時点)

※Qの最後に「【追加】」と記載の問が、今回、追加したQ&Aである。

目次

- Q1. 令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法改正に伴い、就業規則等を見直す場合、その内容は補助対象となるか。 2
- Q2. 既に整備した就業規則等に要した経費について、本補助金が遡及適用されるか。 2
- Q3. 募集要項 P.6 の「1.4.2. 補助対象経費【留意事項】」に、「整備する就業規則等については、理由を問わず、同じ立場になった人が平等に適用されるものとする。」とあるが、雇用形態や職種に限定した制度を導入する場合（例：正規職員に限定して時間単位の年次有給休暇取得制度の導入を行う場合、事務職に限定してテレワークの導入を行う場合）、補助対象となるか。 3
- Q4. 就業規則を新規作成する場合も、補助対象となるか。 3
- Q5. 見直しを行う就業規則等の内容の一部に、補助対象とならない経費（例：労働関係法令において義務化された事項にかかる経費（※1）、他の補助事業等から補助金等の交付を受けた経費（※2））が含まれる場合、申請は可能か。 4
- Q6. テレワークを導入する場合、テレワーク勤務規程を策定することは必須か。
【追加】 4
- Q7. 交付決定はいつ行われるのか。令和7年12月19日まで補助金の申請を受け付けて、その後に交付決定されるのか。【追加】 5
- Q8. 令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法改正に含まれる「養育両立支援休暇の付与」について、例えば、有給とすることは本補助金の対象となるか（法令の基準を上回る制度の整備と言えるか）。【追加】 5

Q1. 令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法改正に伴い、就業規則等を見直す場合、その内容は補助対象となるか。

答.

募集要項 P. 6 の「1. 4. 2. 補助対象事業【留意事項】」に記載のとおり、「法令等の改正に伴い義務化された事項に係る就業規則等の整備は補助対象経費とはしない。努力義務は対象となる。」ことから、令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法において、義務化されている、

- 柔軟な働き方を実現するための措置等(育児期の柔軟な働き方を実現するための措置、柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認)
 - 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取、聴取した労働者の意向についての配慮）
- について、補助対象経費とすることはできない。

なお、以下の内容は、補助対象経費となる可能性がありますので、補助対象経費となるか不明の場合は、個別にお問い合わせください。

- 令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法の基準を上回る制度又は法令で義務付けられていない制度を整備する場合
- 見直しを行う就業規則等の内容について、育児・介護休業法の改正以外の内容（例：育児・介護休業法の改正の見直しに合わせて、特別休暇制度の見直しを行う場合など）が含まれる場合

Q2. 既に整備した就業規則等に要した経費について、本補助金が遡及適用されるか。

答.

募集要項 P. 6 の「1. 4. 1. 補助対象経費【留意事項】」に記載のとおり、「事前の計画に基づき、交付申請を行い、交付決定後に就業規則等を整備（就業規則等の作成にかかる準備や見積書の取得を交付決定の前に行うことは可能。）し、整備した就業規則等を従業員に周知し、補助事業期間内に社会保険労務士等への支払いが完了したものを補助対象とする。」ことから、既に整備した就業規則等の書類作成等に要した経費について、補助対象経費とすることはできない。

Q3. 募集要項 P. 6 の「1. 4. 2. 補助対象経費【留意事項】」に、「整備する就業規則等については、理由を問わず、同じ立場になった人が平等に適用されるものとする。」とあるが、雇用形態や職種に限定した制度を導入する場合（例：正規職員に限定して時間単位の年次有給休暇取得制度の導入を行う場合、事務職に限定してテレワークの導入を行う場合）、補助対象となるか。

答.

補助対象となる。

例えば、A さんと B さんが「同じ立場」になった（例：いずれも正規職員）場合に、A さんだけ時間単位の年次有給休暇取得制度が適用され、B さんは適用されないといったことがなく、A さんと B さんがいずれも時間単位の年次有給休暇取得制度を適用されるという状態のことである。そのため、各事業者の実情に合わせて導入・見直しする制度の適用する範囲について、雇用形態別や職種別などに定めることは差し支えない。

Q4. 就業規則を新規作成する場合も、補助対象となるか。

答.

募集要項 P. 6 の「1. 4. 2. 補助対象経費【留意事項】」に、「就業規則の作成・届出業務のない従業員数が 10 人未満の事業場などが、新たに就業規則を作成する場合も対象となる」と記載の通り、補助対象となる。

その場合、募集要項 P. 12 の「2. 3. 交付申請時の提出書類」に記載のとおり、「変更前の就業規則等の写し」は提出不要である。

Q5. 見直しを行う就業規則等の内容の一部に、補助対象とならない経費（例：労働関係法令において義務化された事項にかかる経費（※１）、他の補助事業等から補助金等の交付を受けた経費（※２））が含まれる場合、申請は可能か。

答.

申請は可能である。ただし、社会保険労務士等の報酬については、補助対象経費に限ること（補助対象とならない経費を除くこと。）。

そのため、社会保険労務士等の報酬に係る見積書・領収書においては、補助対象とならない経費を除くこと。

（※１）募集要項 P. 6 の「1. 4. 2. 補助対象経費【留意事項】」に、「法令等の改正に伴い義務化された事項に係る就業規則等の整備は補助対象経費とはしない。努力義務は対象となる。」と記載の通り、労働関係法令において義務化された事項にかかる経費を補助対象経費とすることはできない。

（※２）募集要項 P. 6 の「1. 4. 1. 補助対象経費【留意事項】」に、「他の補助事業等において、①制度の導入・見直しに係る経費が補助対象経費そのものとなっている場合、②制度の導入・見直しが交付要件となっている場合、当該経費に本補助金を充当することはできない（社会保険労務士等の報酬に係る見積書・領収書においては、当該経費を除くこと。）。」と記載の通り、他の補助事業等から補助金等の交付を受けた経費を補助対象とすることはできない。

Q6. テレワークを導入する場合、テレワーク勤務規程を策定することは必須か。【追加】

答. 必須ではない。

募集要項 P. 7 の「1. 4. 2. 補助対象事業【別表】」に記載のとおり、「③テレワークの導入」は補助対象となるが、その取組内容の詳細は、各事業者の実情に合わせて決めることが可能である。そのため、テレワークの導入にあたり、就業規則に盛り込むか、新たにテレワーク勤務規程を作成するか等については、各事業者の実情に合わせて決めていただいて構わない。

なお、テレワークの導入にあたっては、厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等も参考にしていきたい。

Q7. 交付決定はいつ行われるのか。令和7年12月19日まで補助金の申請を受け付けて、その後に交付決定されるのか。【追加】

答. 補助金の申請ごとに随時実施する。

予算の範囲内で交付することから、予算上限に達した場合は、その時点で受付を終了するため、準備ができ次第、早めに申請いただきたい。

Q8. 令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法改正に含まれる「養育両立支援休暇の付与」について、例えば、有給とすることは本補助金の対象となるか（法令の基準を上回る制度の整備と言えるか）。【追加】

答.

本補助金の対象となる。令和7年10月1日から施行される育児・介護休業法においては、「事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければならない。」とされている。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上／月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上／月）
- ⑤ 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）

本措置の「④養育両立支援休暇の付与」を講じるにあたり、厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）」（参考1参照）に記載のとおり、「養育両立支援休暇」を取得している期間について有給とすることは「企業独自に法を上回る措置」とされていることから、本補助金の対象となる。

（参考1）厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）（抜粋）」

Q2-13:「労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）」については、無給でもよいでしょうか。

A2-13:「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労働者は労務を提供しないため、無給でも問題ありませんが、企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えありません。

(参考2) 厚生労働省「パンフレット「育児・介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説(抜粋)」

Ⅱ 令和7年(2025年)10月1日施行の内容

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

義務

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等(10日以上/月)
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)

フルタイムでの柔軟な働き方

- (1) 日々雇用者を除き、有期雇用労働者も別途の要件を課すことなく個別周知・意向確認の対象となります。
- (2) 事業主が措置を講じようとするときは、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。
- (3) 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- (4) 「①始業時刻等の変更」の措置については、フレックスタイム制、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(時差出勤の制度)をいいます。なお、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度は、保育所への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。 **P36,37 様式例参照**
- (5) 「②テレワーク等」については、必ずしも情報通信技術を利用する業務に限定するものではありません。また、その実施場所については、自宅を基本としつつ、自宅に準ずるものとして就業規則などで定める場所(サテライトオフィス等)を含みます。なお、テレワーク等の措置は、労働者が働きながら子を養育することを容易にするため、保育所への送迎の便宜等を考慮して措置する必要があることに留意ください。

また、テレワーク等の措置を講ずるに当たっては、1日の所定労働時間を変更することなく利用することができ、始業の時刻から又は終業の時刻まで連続して時間単位で利用することができる内容とする必要があります。なお、時間単位で利用する場合に利用できる時間を換算する際の「1労働日」の時間数は、1日の所定労働時間数になります。(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に繰り上げることとなります。)

利用日数については、1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1月につき10労働日以上、1週間の所定労働日数が5日以外の労働者については、「1週間の所定労働日数が5日の場合は10労働日」を基準として、1月につき1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数となります。

- (6) 「③保育施設の設置運営等」については、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配及び費用負担)をいいますが、そのうち「保育施設の設置運営」とは、事業主自身が行う場合だけでなく、他の事業主が行い事業主がそれに要する費用を負担する場合を含みます。
- (7) 「④養育両立支援休暇の付与」については、1日の所定労働時間を変更することなく利用でき、かつ1年間に10労働日以上の日数について時間単位での利用をすることができるものとしなければなりません。この場合、休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数となります。なお、時間単位で利用ができ、具体的な休暇の用途を限定しないものとする等々の要件を満たしていれば、失効年次有給休暇の積立を養育両立支援休暇として措置することができます。その場合、当該失効年次有給休暇の日数が1年間に10労働日を下回っている労働者には、別途不足分の日数に養育両立支援休暇を加えて1年間に10労働日以上の日数の利用をすることができるものとしなければなりません。 **P38 様式例参照**

令和7年10月1日施行