

申請前に必ず
ご確認ください

全事業者の方にご確認いただきたい内容です



本事業では、(1)～(4)のすべての補助事業で、完了報告時に就業規則の提出が必要です。



就業規則の作成・届出義務のない従業員数が10人未満の事業場についても就業規則の提出が必要となります。



ご提出いただく就業規則は、下記のいずれかの制度について、補助事業の完了時点で「労働関係法令の基準を上回る制度」または「法令上義務付けられていない制度」が整備されていることが、補助対象の要件となります。

1 出産、育児、介護との両立を支援するための制度

①出産、育児、介護との両立を支援するための制度導入

2 柔軟な働き方を実現するための制度

②時間単位の年次有給休暇取得制度や積立休暇制度の導入

③テレワークの導入

④フリーアドレス等の場所にとられない働き方の導入

⑤フレックスタイム制度や時差出勤、変形労働時間制など柔軟な働き方を実現する制度の導入

3 健康経営を実現するための制度

⑥年次有給休暇の計画的付与制度の導入

⑦リフレッシュ休暇や病気休暇、治療のための通院休暇、慶弔休暇などの特別休暇制度の導入

⑧住宅手当、通勤手当、食事手当等の諸手当や、人間ドック受診等への補助などの制度の導入

⑨勤務間インターバル制度の導入

⑩年間休日の明記と日数の見直し、週休3日制の導入（注1）

⑪ハラスメント防止に関する規定の導入、見直し（注1）

4 雇用の安定や多様な働き方を実現するための制度

⑫正社員転換制度や高齢者の再雇用制度、短時間、職務限定、勤務地限定などの多様な正社員制度の導入（注1）

⑬社外副業、兼業の導入（注1）

⑭賃金規定、賃金テーブルの導入、見直し（人事評価制度を含む）（注1）

5 従業員の能力向上に向けての人材育成、リスキリングを実現するための制度

⑮資格取得支援制度や社外の自己啓発サービスの利用に対する補助などの人材育成に資する制度導入

具体的な一例は

次ページに掲載

補助対象事業となる制度の一例



以下は一例であり、実際に補助対象となる制度はこの限りではありません。

① 出産・育児、介護との両立を支援するための制度導入

☐ 子の看護等休暇の見直し

対象となる子の範囲を小学校卒業（※1）まで拡大する。

取得事由に運動会などの学校行事（※2）を含める。

☐ 所定外労働時間の制限（残業免除）の対象拡大

請求可能となる労働者の範囲を小学校卒業（※3）まで拡大する。

☐ 育児や介護のためのテレワーク導入（※4）

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるようにする。

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるようにする。

☐ 介護休業の取得回数や取得日数の上乗せ

介護休業の申出を対象家族1人につき5回（※5）までとする。

介護休暇の取得日数の限度を、年次有給休暇とは別に、家族が1人の場合は1年間につき7日、2人以上の場合は1年間につき14日（※6）まで拡大する。

☐ 中抜けありの時間単位の介護休暇の導入

就労時間の途中で時間単位の取得（中抜け）をすることを可能とする（※7）。

（※1）法定では、小学校第3学年（9歳に達する日以後の最初の3月31日）修了まで。

（※2）法定では、①病氣・けが、②予防接種・健康診断、③感染症に伴う学校閉鎖等、④入園（入学）式・卒園式となっている。

（※3）法定では、小学校就学前まで。

（※4）法定では、努力義務。

（※5）法定では、3回。

（※6）法定では、要介護状態にある家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日。

（※7）法定では、求められていない。

② 時間単位の年次有給休暇取得制度や積立休暇制度の導入

☐ 年次有給休暇の「時間単位」での付与（※8）

☐ 積立休暇制度の導入

法定を超えて時効となった年次有給休暇を「積立休暇」として積み立てることを可能とし、出産や子育て、看護など特定の目的に対して使用することを可能とする。

（※8）法定では、できる規定。

③ テレワークの導入

☐ テレワーク勤務規程を策定している。

④ フリーアドレス等の場所にとらわれない働き方の導入

☐ フリーアドレスに関する規定を整備している。

⑤ フレックスタイム制度や時差出勤、変形労働時間制など柔軟な働き方を実現する制度の導入

☐ フレックスタイム制度や時差出勤、変形労働時間制（繁忙期と閑散期で労働時間を調整する制度）など柔軟な働き方を可能とする制度を導入する。

⑥ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入

☐ 年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇を与える時季を定めて労働者に計画的に取得させる計画的付与制度を導入する。

補助対象事業となる制度の一例(続き)

⑦ リフレッシュ休暇や病気休暇、治療のための通院休暇、慶弔休暇などの特別休暇制度の導入

- ☐ 家族の冠婚葬祭などを使用できる慶弔休暇制度を導入する。
- ☐ 不妊治療を受けるために必要な通院や検査などに対応するため、不妊治療休暇制度を導入する。
- ☐ 企業独自の制度として、リフレッシュ休暇を新たに導入する。入社1年を経過した従業員を対象に、各人の入社日を基準として年2日を付与し、半日単位での取得を可能とする。
- ☐ リフレッシュ休暇や病気休暇、治療のための通院休暇、慶弔休暇など、法定外の企業により任意に設定された特別休暇を導入する。

⑧ 住宅手当、通勤手当、食事手当等の諸手当や、人間ドック受診等への補助などの制度の導入・見直し

- ☐ 通勤手当について、自宅からの距離に応じた支給額表を作成し、支給基準を明確にする。(※9)
- ☐ 40歳未満の社員に対しても、40歳以上の定期健康診断と同様の内容(血液検査・心電図検査(※10))を付加した内容で健康診断の受診を行う。

(※9) 法定では求められていない。

(※10) 労働安全衛生法においては、血液検査及び心電図検査について、35歳未満及び36-39歳の者は、医師が必要でないと認める時に健康診断項目を省略できることとなっている。

⑨ 勤務間インターバル制度の導入

- ☐ 終業時刻から次の始業時刻の間に、12時間以上の休息時間(インターバル時間)を設ける勤務間インターバル制度(※11)を導入する。

(※11) 法定では、努力義務。

⑮ 資格取得支援制度や社外の自己啓発サービスの利用に対する補助などの人材育成に資する制度導入

- ☐ 従業員の「資格取得支援制度(公的資格・業務関連資格の取得に要する受験料及び講座受講料の一部を会社が補助する等)」を導入する。



簡易チェックリスト(就業規則について)

実績報告時に提出する就業規則は、下記の事項を満たしています。

- ☒ 前述の①～⑮のいずれかの制度について、労働関係法令の基準を上回る制度、または法令上義務付けられていない制度が整備されてます。

- ☒ 当該就業規則は、令和7年4月1日以降に労働基準監督署へ届け出たものです(受領印の日付が令和7年4月1日以降のもの)。