



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

7

2025

令和7年度新設!

女性の人生にかかわる課題の手助けをする両立支援等助成金 ～不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース～

令和7年4月より、厚生労働省は「両立支援等助成金」に新たな支給メニューとして「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」(以下「本コース」)を創設しました。従来の「不妊治療両立支援コース」を拡充し、月経や更年期障害など、女性特有の健康課題への対応を行う企業を支援するものです。企業にとっては、女性社員の就業継続支援・職場定着・健康配慮といった観点から、人材戦略に組み込む意義のある制度といえます。



本制度では、主に不妊治療、月経(PMS(月経前症候群))、更年期障害といった女性特有の健康課題に対し、企業が就業配慮や支援制度を導入・整備し、実際にその制度が従業員に利用された実績があることを条件として、助成金が支給されます。対象となるのは中小企業で、支給額は1テーマあたり30万円(1回限り)と定められており、不妊治療、月経、更年期の3分野それぞれについて最大90万円の助成が見込めます。

助成の要件

- 不妊治療または女性の健康課題への相談に対応する者として「両立支援担当者」を社内を選任することが求められます。この担当者は、従業員からの相談対応や、制度の周知・調整、申請手続きの支援を担う重要な存在です。
 - 助成対象となる支援制度としては、特定目的の休暇(無給・有給どちらでも可、ただし、月経困難症に対応するために、労働基準法で定められた女性の生理休暇を活用する場合は、有給にする必要があります。また、労働基準法第39条の年次有給休暇とは別に整備する必要があります)、所定外労働の制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務(テレワーク)などが挙げられ、これらの制度が整備され、かつ従業員が合計で5日(回)以上利用した場合に助成金の対象となります。
 - 特定目的の休暇は労働基準法第39条の年次有給休暇とは別に整備する必要があります。
 - 対象労働者1人が各制度を5日(回)以上利用することが必要となります。
 - 制度は時間単位の利用も可能ですが、5日(回)に分けて利用する必要があります。
- 同日に同一の制度を利用した場合(例:休暇制度を始業時に1時間、終業時に1時間ずつ利用等)は1回とカウントされますが、同日に別々の制度を利用した場合(例:在宅勤務等と短時間勤務制度を利用等)はそれぞれ1回とカウント(上記例の場合は計2回とカウント)されます。
- 利用期間は、当該制度利用開始日から1年以内である必要があります。



支給額

支援内容	支給額
不妊治療のための制度導入・利用	30万円
月経に起因する症状への制度導入・利用	30万円
更年期に伴う不調への制度導入・利用	30万円



受給のポイント

今回、参考として添付したモデル規程案では、各課題に応じた制度を整備したとして作成しています。

- 不妊治療については、月 2 日まで取得可能な不妊治療休暇（無給・有給）、時差出勤や短時間勤務、テレワークの活用、さらには業務内容や勤務場所の一時的見直しにまで踏み込んでおり、きめ細かい内容となりました。
- 月経に関しては、有給の生理休暇（月 2 日）や、PMS・PMDD 等への柔軟な勤務対応、フレックス制やテレワークの導入が盛り込まれており、通常の年次有給休暇とは別に、女性が安心して体調に応じた働き方を選べる内容になっています。
- 更年期についても、月 1 日の支援休暇や柔軟な勤務制度、職務・配置の一時的見直しなどが網羅されており、現場での導入がしやすい構成となっています。

ただし、あくまでも規程案なので、自社に応じた日数や休暇を無給・有給にするかを含めて検討してください。

制度の運用において留意すべき点としては、まず既存の年次有給休暇や労基法上の生理休暇とは別に新たな制度として就業規則や規程に明文化する必要があることです。助成金の支給対象外とならないためには、従来制度の流用ではなく、明確な区別が求められます。また、支援制度が実際に利用されたことを証明するための記録（申請書、勤怠記録等）も整備・保管しておく必要があります。実務的な対応としては申出書等を準備することになります。さらに、不妊治療など個人のプライバシーに関わる情報を取り扱う際には、情報管理体制を整え、必要に応じて診断書を求める運用とすることで、制度の信頼性を確保することが大切です。他の制度でも本人の申し出に基づく制度利用とし、状況によれば診断書の提出は不要とすることが重要です。

おすすめポイント

この制度を活用することで、女性従業員の離職防止や定着率向上、企業ブランドの向上にもつながります。近年、企業に求められる「人的資本経営」の中でも、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの充実が極めて重要な視点となっており、本制度はそうした社会的要請にも応える施策といえるでしょう。

昨今注目されている「人的資本の情報開示」においても、女性の健康支援に関する取組は、エンゲージメントや定着率向上の指標として重視されています。単に助成金を得ることが目的ではなく、制度を通じて男女とも「働きやすい職場」のモデルケースを目指すことが、持続可能な企業経営への第一歩となります。

令和 7 年度の法改正に伴い、育児・介護休業法に関する制度改定も進み中で、本制度は時代の要請を先取りしたものでして、多くの企業にとって導入の意義がある支援策です。就業規則の整備、社内体制の構築を通じて、女性の健康に配慮した職場づくりを実現し、その先の企業の成長へとつなげていくことが期待されます。

まとめ

女性の健康課題への取り組みは、これからますます重要になっていきそうです。

今回の助成金をひとつのチャンスとして、より安心して働ける職場づくりにつながれば幸いです。

