

区内中小企業者の方へ 仕事と家庭の両立支援制度

仕事と子育て・介護を両立しやすい職場づくりに取り組んでいる中小企業者等は、奨励金や助成金の交付を受けられます。

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、ぜひご活用ください！

1 制度導入奨励金 15万円 p.2~3

2 配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金 3万円 p.2~3

3 子の看護等休暇奨励金 2万円 p.2~3

4 男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金 3万円 p.2~3

5 介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 3万円 p.4~6

6 引継期間代替要員等給与・経費助成金 3万円 p.4~6

対象企業等※

(1) 下記①~②のいずれかにあてはまる中小企業者等であること

① 会社法に定める「会社」であること、会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第3条第2号に定める「特例有限会社」であること

② 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第22条又は第163条の規定により成立した法人であること

(2) 千代田区内に本店及び雇用保険適用事業所がある中小企業者等であること

(3) 資本金3億円以下かつ常時雇用する従業員が300人以下の中小企業者等であること

※他の要件あり。詳細は、千代田区ホームページをご覧ください。

申請方法

交付申請書類一式を①郵送 ②持参 ③メール※のいずれかで提出

メールでの申請が可能に！

※メールの件名を「中小企業仕事と家庭の両立支援(事業者名)」としてください。3開庁日以内に受領確認の返信をいたします。返信がない場合は受領できていない可能性がありますので、お問い合わせください。

※交付申請書は、[区ホームページ](#)からダウンロードできます。

トップページ > しごと・産業 > 事業所運営 > 各種助成金 > 中小企業者等仕事と家庭の両立支援



提出・問合せ先

千代田区 地域振興部 国際平和・男女平等人権課 男女平等人権係

〒102-8688 千代田区九段南1-2-1(区役所6階)

TEL:03-5211-4166(直通)/ Mail:gender_jinken@city.chiyoda.lg.jp

※赤字は令和7年度の変更点です。

奨励金・助成金の種類	交付金額	交付要件	申請受付期間
(1)制度導入奨励金	15 万円 ※1回限り	① 配偶者出産休暇制度、育児目的休暇制度、子の看護等休暇制度、介護休暇制度のうちいずれか1つ以上を、<u>有給の特別休暇として、就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 配偶者出産休暇 配偶者の出産に際して2日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。 ※休暇の取得期間を設ける場合は、「配偶者の入院から出産後2週間」以上の期間とすること。（例：「産後1週間以内」は不可） 育児目的休暇 配偶者の出産日から8週間が経過する日までの期間に3日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。 子の看護等休暇 育児・介護休業法（第 16 条の2）※に規定する休暇で、有給の特別休暇として取得できるもの。 介護休暇 育児・介護休業法（第 16 条の5）※に規定する休暇で、有給の特別休暇として取得できるもの。 ※令和7年4月1日からの育児・介護休業法改正の内容を盛り込んでいる必要があります。 ② <u>過去に制度導入奨励金の交付を受けていない</u>こと。 ※社名変更した場合や事業を引き継いだ場合も、従前の事業所で交付を受けている場合は申請できません。 ③ <u>休暇制度の「配偶者」の定義に「同性パートナーシップの相手方」等を含める</u>こと。	対象制度を導入し、労働基準監督署に届出を行った日の翌日から6か月以内
(2)配偶者出産休暇・男性の育児目的休暇奨励金	3 万円 ※1 年度 5 件まで	① 以下の各制度を<u>就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 配偶者出産休暇 配偶者※の出産に際して2日以上、<u>有給の特別休暇</u>として取得できるもの。 育児目的休暇 配偶者※の出産日から8週間が経過する日までの期間に3日以上、<u>有給の特別休暇</u>として取得できるもの。 ※「配偶者」の定義に「同性パートナーシップの相手方」等を含めている必要があります。 ② 従業員が、<u>配偶者の入院日から出産後2週間までに2日以上</u>、配偶者出産休暇を取得していること。または、<u>出産日から8週間が経過する日までの期間に3日以上</u>、育児目的休暇を取得していること。 ③ 休暇を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として<u>申請日時点で継続して雇用</u>していること。	休暇の最終取得日の翌日から起算して6か月以内
(3)子の看護等休暇奨励金	2万円 ※1 年度 5 件まで	① 育児介護休業法第 16 条の2※に規定する子の看護等休暇制度を、<u>有給の休暇制度として就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 ※令和7年4月1日からの育児・介護休業法改正の内容を盛り込んでいる必要があります。 ② 従業員が、上記休暇を<u>最終取得日からさかのぼって 1 年以内に、3日以上</u>取得していること。 ③ 休暇を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として<u>申請日時点で継続して雇用</u>していること。	休暇の最終取得日の翌日から起算して6か月以内
(4)男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金	3 万円 ※1 年度 5 件まで	① 以下の各制度を<u>就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 育児休業 育児・介護休業法（第2条第1項）に規定するもの。 育児短時間勤務 育児・介護休業法（第 23 条第1項）に規定する、育児のための所定労働時間の短縮措置。 ② 男性従業員が<u>育児休業を合計 14 日以上</u>、または<u>育児短時間勤務を継続 30 日以上</u>取得していること。 ③ 休業等を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として<u>申請日時点で継続して雇用</u>していること。	休業・短時間勤務の最終取得日の翌日から起算して6か月以内

※赤字は令和7年度の変更点です。

奨励金・助成金の種類	交付金額	交付要件	申請受付期間
(5)介護休業・介護休暇・ 介護短時間勤務奨励金	3 万円 ※1 年度 5 件まで	① 以下の各制度を<u>就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 介護休業 育児・介護休業法(第2条第2項)に規定するもの。 介護休暇 育児・介護休業法(第 16 条の5)に規定する休暇で、<u>有給の特別休暇</u>として取得できるもの。 介護短時間勤務 育児・介護休業法(第 23 条第3項)に規定する、介護のための所定労働時間の短縮措置。 ※令和7年4月1日からの育児・介護休業法改正の内容を盛り込んでいること。また、対象家族の「配偶者」の定義に「同性パートナーシップの相手方」等を含めている必要があります。 ② 従業員が<u>介護休業を合計 14 日以上、介護休暇を3日以上(最終取得日からさかのぼって1年以内)</u>、または<u>介護短時間勤務を継続 30 日以上</u>取得していること。 ③ 休業等を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として<u>申請日時点で継続して雇用</u>していること。	休暇・休業・短時間勤務の最終取得日の翌日から起算して6か月以内
(6)引継期間代替要員等 給与・経費助成金	代替要員等の 勤務1時間あたり 1,000 円 上限 15 万円 ※1 年度 5 件まで	① 育児休業(育児・介護休業法第2条第1項)・介護休業(同法第2条第2項)の制度を<u>就業規則に規定</u>し、労働基準監督署に届け出ていること。 ② 育児休業・介護休業を継続 30 日以上取得する従業員の業務を引継ぐため、<u>休業開始日※の属する月の前月1日以降に、⑦代替要員を新たに雇入れ</u>、給与を支払っていること。または、①<u>派遣労働者を新たに受け入れ</u>、<u>労働者派遣の役務の提供に対して経費を支出</u>していること。 ※育児休業取得の前に産前・産後休業を取得する場合は、産前または産後休業の開始日 ③ 休業取得従業員及び代替要員等が業務の引継ぎのために同時に勤務した日が<u>5日以上</u>あること。 ④ 休業を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として<u>申請日時点で継続して雇用</u>していること。 *計算方法 …休業取得従業員及び代替要員が業務の引継ぎのために同時に勤務した時間(※)×1,000 円 ＝助成金の申請額(上限 15 万円まで) ※1時間未満の端数は切り捨て。休憩時間は除く。	休業の最終取得日の翌日から起算して6か月以内

よくある質問

Q1 就業規則において、各制度の対象となる従業員は、どのように規定すれば良いですか？

A1 「配偶者出産休暇制度」及び「育児目的休暇制度」：雇用保険の被保険者を対象として規定してください。

その他の制度：すべての従業員を対象として規定してください。ただし、育児・介護休業法上に除外規定がある場合は、対象外とすることができます。

Q2 就業規則における「配偶者」の定義に、「同性パートナーシップの相手方」等を含める場合は、どのように記載すれば良いですか？

A2 記載例①：「配偶者には、婚姻の届出をせず事実上婚姻関係と同様の事情にある方、東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例(平成 30 年東京都条例第 93 号)第7条の2第2項の証明若しくは同条第1項の東京都パートナーシップ宣誓制度や他の地方公共団体のパートナーシップに関する制度による証明を受けたパートナーシップ関係の相手方も含めるものとする。」

記載例②：配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者も含む。)には、パートナーシップ関係(双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると認められる二者間の関係をいう。)の相手方も含めるものとする。

Q3 休暇を時間単位で取得した場合も、取得日数に合計できますか？

A3 取得時間の合計が、就業規則に規定する1日の所定労働時間となっていれば、1日として換算します。

Q4 同一の従業員が休暇等を年度内に複数回取得した場合は、複数回申請できますか？

A4 子の看護等休暇・介護休暇奨励金：複数回申請できます。例えば、2人の子を養育する従業員が、子の看護等休暇を6日取得した場合は、2件分(60,000 円分)として申請できます。

その他の奨励金：同一の子・対象家族に対する休暇等については、重複して申請できません。

※赤字は令和7年度の変更点です。

	必要書類 ※その他、追加資料の提出を求める場合があります。	制度導入奨励金	配偶者出産休暇・男性の 育児目的休暇奨励金	子の看護等休暇奨励金	男性の育児休業 ・育児短時間勤務奨励金	介護休業・介護休暇・ 介護短時間勤務奨励金	引継期間代替要員等 給与・経費助成金
①	交付申請書[区 HP でダウンロード]	第1号様式	第1号様式の2	第1号様式の3	第1号様式の4	第1号様式の5	第1号様式の6
②	商業・法人登記事項証明書又は履歴事項全部証明書の写し(申請日時点で発行日から3か月以内のもの)	○	○	○	○	○	○
③	全事業所に係る労働保険概算・確定保険料申告書又は労働保険料等算定基礎賃金等の報告の写し(申請日時点で最新のもの、労働局または労働基準監督署で受付済のもの)	○	○	○	○	○	○
④	「雇用保険(適用事業所設置届・事業主事業所各種変更届)事業主控え」等の写し	○	○	○	○	○	○
⑤	就業規則(本則、育児・介護休業規程、賃金(給与)規程、休暇規程等)の写し(労働基準監督署の受付済のもの)(※1)	○ + 制度導入直前の就業規則の写し	○	○	○	○	○
⑥	対象従業員の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)	—	○	○	○	○	○ 休業取得従業員分
⑦	対象従業員の育児・介護休業給付金支給決定通知書の写し	—	—	—	【休業】○ 【短時間勤務】—	【休業】○ 【休暇】【短時間勤務】—	○ 休業取得従業員分
⑧	休業取得従業員の産前・産後休業に係る健康保険の出産手当金支給申請書等の写し	—	—	—	—	—	○
⑨	対象従業員の出勤簿等の写し[社内様式](※2)						
	㊦休暇等取得日が確認できる期間	—	○	○	【休業】㊦がない場合は○ 【短時間勤務】○	【休業】㊦がない場合は○ 【休暇】【短時間勤務】○	【休業取得従業員分】㊦㊧ がない場合は○(※3)
	㊩申請日が含まれる月分	—	○	○	○	○	【休業取得従業員分】○
	㊭代替要員等の雇用又は派遣受入日から休業取得従業員の休業取得日までの期間	—	—	—	—	—	【休業取得従業員分】○ 【代替要員分】○
⑩	対象従業員が提出した休業等の取得申出書の写し[社内様式](※2)	—	○	○	【休業】— ※㊦の給付金の対象でない場合は、○ 【短時間勤務】○	【休業】— ※㊦の給付金の対象でない場合は、○ 【休暇】【短時間勤務】○	【休業取得従業員分】㊦㊧ がない場合は○(※3)
⑪	雇用契約書または労働派遣契約書等の写し[任意様式](※2)	—	—	—	—	—	【代替要員分】○
⑫	賃金台帳・給与明細等または労働者派遣元の事業主からの請求書等の写し[任意様式](※2)	—	—	—	—	—	【代替要員分】○ (引継期間中)
⑬	勤務重複時間計算シート [雛形は区ホームページからダウンロード]	—	—	—	—	—	○

(※1)各種休暇の奨励金の場合は、賃金(給与)規程、休暇規程は必須。休業・短時間勤務の奨励金の場合は、育児・介護休業規程は必須。ただし、個別の規程がない場合は不要。該当の条文がわかるようにマーカー、ふせん等をつけること。

(※2)本申請のために作成したものは不可。

(※3)産前産後休業に引き続いて育児休業を取得した場合、産前産後休業期間も提出。

国・都の育児・介護等に関する主な助成金(中小事業者等向け)

助成金の名称	助成金の種類	問合せ先
両立支援等助成金 (厚生労働省)	1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金) 2 介護離職防止支援コース 3 育児休業等支援コース 4 育休中等業務代替支援コース 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立 支援コース	東京労働局 雇用環境均等部 企画課・助成金係 TEL:03-6893-1100 HP: https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/_122075.html
働くパパママ育業 応援奨励金 (東京都)	1 働くパパコース NEXT 2 働くママコース NEXT 3 もっとパパコース 4 パパと協力！ママコース	公益財団法人東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備課 育児支援担当係 TEL:03-5211-2399 HP: https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/papamama/papamama_shoreikin.html
介護休業取得応援 奨励金 (東京都)		東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備課 育児支援担当係 TEL:03-5211-2399 HP: https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/kaigokyugyo/kaigo_shoreikin.html