

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環境づくりに取り組んでいる中小企業者等は、奨励金等の交付を受けることができます。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 配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金 3万円 p.2

2 子の看護等休暇奨励金 2万円 p.2

3 男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金 3万円 p.2

4 介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 3万円 p.2

5 引継期間代替要員等給与・経費助成金 上限15万円 p.2

6 制度導入奨励金 15万円 p.3

対象企業等※

- 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
- 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。
- 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。
※他の要件有り。詳細は千代田区HPをご覧ください。

申請方法

交付申請書類一式を①電子メール、②郵送、③持参のいずれかで提出

※電子メールで交付申請を行う場合は、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、お問合せください。
※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。



▲区HP

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

奨励金等の種類	交付金額	交付要件	申請受付期間						
① 配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金	3万円 ※1年度 5件まで	<ol style="list-style-type: none"> 以下の交付を受けようとする制度を就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。 <table border="1" data-bbox="475 168 1375 286"> <tr> <td>配偶者出産休暇</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td>育児目的休暇</td> <td>育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)</td> </tr> </table> <p>※「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。</p> 従業員が、配偶者の入院日から出産後2週間までに2日以上、配偶者出産休暇を取得していること。または、配偶者の出産日から1年を経過するまでに3日以上、育児目的休暇を取得していること。 休暇を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。 	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。	育児目的休暇	育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)	休暇の最終取得日の翌日から起算して6か月以内		
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。								
育児目的休暇	育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)								
② 子の看護等休暇奨励金	2万円 ※1年度 5件まで	<ol style="list-style-type: none"> 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、有給の休暇制度として就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。 従業員が、上記休暇を最終取得日からさかのぼって1年以内に、3日以上取得していること。 休暇を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。 	休暇の最終取得日の翌日から起算して6か月以内						
③ 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	<ol style="list-style-type: none"> 以下の交付を受けようとする制度を就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。 <table border="1" data-bbox="475 907 1375 1025"> <tr> <td>育児休業</td> <td>育児・介護休業法(第2条第1項)に規定するもの。</td> </tr> <tr> <td>育児短時間勤務</td> <td>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。</td> </tr> </table> 男性従業員が育児休業を合計14日以上、または育児短時間勤務を継続30日以上取得していること。 休業等を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。 	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。	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		
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。								
④ 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	<ol style="list-style-type: none"> 以下の交付を受けようとする制度を就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。 <table border="1" data-bbox="475 1299 1375 1489"> <tr> <td>介護休業</td> <td>育児・介護休業法(第2条第2項)に規定するもの。</td> </tr> <tr> <td>介護休暇</td> <td>育児・介護休業法(第16条第5項)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。</td> </tr> <tr> <td>介護短時間勤務</td> <td>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短縮措置。</td> </tr> </table> <p>※「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。</p> 従業員が介護休業を合計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)、または介護短時間勤務を継続30日以上取得していること。 休業等を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。 	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条第5項)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短縮措置。	休業・休暇・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
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条第5項)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短縮措置。								
⑤ 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	<ol style="list-style-type: none"> 育児休業(育児・介護休業法第2条第1項)又は介護休業(同法第2条第2項)の制度を就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。 育児休業又は介護休業を継続30日以上取得する従業員の業務を引き継ぐため、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用し、給与を支払っていること。または、⑧派遣労働者を新たに受け入れ、労働者派遣の役務の提供に対して経費を支出していること。 ※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 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5日以上あること。 休業を取得した従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。 <p>* 計算方法: 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時間(※)×1,000円 = 給与・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。</p>	休業の最終取得日の翌日から起算して6か月以内						

奨励金等の種類	交付金額	交付要件	申請受付期間								
⑥ 制度導入奨励金	15万円 ※1回限り	<p>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、有給の特別休暇として、就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出ていること。</p> <table border="1"> <tr> <td>配偶者出産休暇</td> <td>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」「連続した2日」等は不可)</td> </tr> <tr> <td>育児目的休暇</td> <td>育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)</td> </tr> <tr> <td>子の看護等休暇</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td>介護休暇</td> <td>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。</td> </tr> </table> <p>2. 対象制度を導入した日から、2年以内に1名以上の従業員が、導入した対象制度の奨励金の交付要件を満たしていること。</p> <p>3. 過去に制度導入奨励金の交付を受けていないこと。 ※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。</p> <p>4. 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」等を含めること。</p>	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」「連続した2日」等は不可)	育児目的休暇	育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)	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。	導入した対象制度に基づく休暇の最終取得日の翌日から起算して6か月以内
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」「連続した2日」等は不可)										
育児目的休暇	育児・介護休業法(第24条の1)に規定する休暇で、5日以上、有給の特別休暇として取得できるもの。(令和8年度より定義が変更になっています)										
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。										

制度導入奨励金の例(子の看護等休暇制度を導入した場合※)



※対象休暇制度に基づく奨励金の交付要件は要綱、パンフレットp.2をご確認ください。

よくある質問

- Q1** 就業規則を電子申請したため、労働基準監督署の受付印がありません。
- A1** 就業規則(変更)届または「申請が承認されたことが分かるページ」を印刷して提出してください。
- 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情第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: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)として申請できます。一方で、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。

制度導入奨励金に関する質問

- Q5** 制度導入奨励金について、対象休暇制度※を導入後、従業員が導入した休暇制度を利用していなくても申請できますか？
- A5** いいえ。実際に導入した対象休暇制度に基づく休暇取得実績がなければ制度導入奨励金は申請できません。
※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
- Q6** 制度導入奨励金について、就業規則に対象休暇制度を規定する際にどのような点に注意すべきですか？
- A6** 対象となるのは、就業規則に定めた制度の内容が、本要綱で定める制度導入奨励金の交付要件を満たしている場合に対象となります。例えば、無給の休暇制度、法定制度をそのまま規定しただけのもの、取得日数や対象者の範囲が要件に満たない制度等は対象になりませんのでご注意ください。制度導入時点で、就業規則の内容が交付要件を満たしているかを必ずご確認ください。

	必要書類 ※その資料、追加資料の提出を求めています	配偶者出産休暇・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	制度導入 奨励金
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算定基礎賃金等の報告の写し(申請日時点で最新かつ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・介護休業規定、賃金(給与)規定、休暇規定等)の写し(労働基準監督署の受け済のもの)(※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)	○	○	○	○	○ 対象従業員分	—
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】—	○ 対象従業員分	—
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	—	—	—	—	○	—
	対象従業員の出勤簿等の写し[社内様式](※2)						
⑨	㊦休暇等取得日が確認できる期間	○	○	【休業】㊦がない場合○ 【短時間勤務】○	【休業】— ※㊦がない場合○ 【休暇・短時間勤務】○	— ※対象従業員分 ㊦㊧がない場合○	—
	㊧申請日が含まれる月分	○	○	○	○	○ 対象従業員分	—
	㊨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	—	—	—	—	○ 対象従業員分 代替要員分	—
⑩	対象従業員が提出した休暇等の取得申出書の写し[社内様式](※2)	○	○	【休業】— ※㊦給付金の対象でない場合○ 【短時間勤務】○	【休業】— ※㊦がない場合○ 【休暇・短時間勤務】○	— ※対象従業員分 ㊦㊧がない場合○(※3)	—
⑪	雇用契約書または労働派遣契約書等の写し[任意書式](※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[任意書式](※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HPからダウンロード]	—	—	—	—	○	—
⑭	配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金、子の看護等休暇奨励金又は介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の交付申請に係る書類	—	—	—	—	—	○

(※1)就業規則に加えて該当箇所が記載されている規定(賃金・給与規定、休業休暇規定等)を併せて提出すること。

※赤字は令和8年度からの変更点

ただし個別の規定がない場合は不要。**なお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すること。

(参考)国の育児・介護等に関する主な助成金*(中小企業者等向け)

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)	<ol style="list-style-type: none"> 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

