○千代田区中小企業者等における仕事と家庭の両立支援に関する要綱

令和７年４月１日７千地国男発第70号

改正

平成29年９月28日29千地国男発第149号

令和２年３月31日31千地国男発第245号

令和３年３月31日２千地国男発第220号

令和４年10月20日４千地国男発第143号

令和５年３月９日４千地国男発第207号

令和６年３月28日５千地国男発第219号

令和７年４月１日７千地国男発第70号

千代田区中小企業者等における仕事と家庭の両立支援に関する要綱

（目的）

**第１条**　この要綱は、育児又は介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に資する職場環境整備を行った千代田区（以下「区」という。）の中小企業者等に奨励金又は助成金（以下「奨励金等」という。）を交付することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を推進することを目的とする。

（定義）

**第２条**　この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（１）　中小企業者等　会社法（平成17年法律第86号）第２条第１号に規定する会社、会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第87号）第３条第２項に規定する特例有限会社又は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）第22条又は第163条の規定により成立した法人等をいう。

（２）　配偶者　婚姻の届出をした者及び婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者又は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と同等の制度であると千代田区長（以下「区長」という。）が認めた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をいう。

（３）　対象従業員　中小企業者等から雇用保険の被保険者として、第17条の規定による申請を行う日まで継続して雇用されている者をいう。

（４）　特別休暇　労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇とは別に有

給の休暇として取得できる休暇をいう。

（５）　配偶者出産休暇　従業員の配偶者の出産に際して、２日以上取得できる特別休暇をいう。

（６）　育児目的休暇　従業員の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日以上取得できる特別休暇をいう。

（７）　子の看護等休暇　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第16条の２に規定する子の看護等休暇であって、かつ、特別休暇として取得できるものをいう。

（８）　育児休業　育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業をいう。

（９）　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により、従業員の所定労働時間を短縮して行う勤務をいう。

(10)　介護休業　育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業をいう。

(11)　介護休暇　育児・介護休業法第16条の５に規定する介護休暇であって、かつ、特別休暇として取得できるものをいう。

(12)　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等の措置により、従業員の所定労働時間を短縮して行う勤務をいう。

（奨励金等の交付）

**第３条**　区は、第１条の目的を達成するため、中小企業者等に対して奨励金等を予算の範囲内で交付する。

２　奨励金等の種類は、次に掲げるとおりとする。

（１）　制度導入奨励金

（２）　配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金

（３）　子の看護等休暇奨励金

（４）　男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金

（５）　介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金

（６）　引継期間代替要員等給与・経費助成金

３　中小企業者等は、同一年度内において、複数の種類の奨励金等の交付を受けることができる。

（交付対象となる中小企業者等の要件）

**第４条**　この要綱による奨励金等の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を全て満たさなければならない。

（１）　雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく雇用保険の適用を受ける事業所が区内に所在

すること。

（２）　資本金３億円以下かつ常時雇用する従業員が300名以下であること。

（３）　国及び地方公共団体が設立した法人でないこと。

（４）　区内に本店が所在していること。

（５）　過去５年間に重大な法令違反等がないこと。

（６）　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第２条第１項に規定する風俗営業、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。

（７）　千代田区暴力団排除条例（平成24年千代田区条例第23号）第２条第１号に規定する暴力団でないこと及び中小企業者等の構成員が同条第２号に規定する暴力団員又は同条第３号に規定する暴力団関係者でないこと。

（８）　就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること。

（９）　制度導入奨励金の交付を受けようとする中小企業者等にあっては、過去に本要綱に基づく制度導入奨励金の交付を受けていないこと。

２　その他区長が適当でないと判断した場合は、奨励金等の交付対象外とすることができる。

３　この要綱による奨励金等は、中小企業者等を単位として交付するものであって、事業所を単位として交付するものではない。

（制度導入奨励金の交付要件）

**第５条**　制度導入奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、配偶者出産休暇（休暇の取得期間を定める場合は配偶者が出産のために入院をした日から出産後２週間が経過した日までの期間における休暇に限る。）、育児目的休暇、子の看護等休暇又は介護休暇のうちいずれか１つ以上を取得することができる制度（以下「対象制度」という。）を導入し、労働基準監督署に届出なければならない。

（制度導入奨励金の額）

**第６条**　制度導入奨励金の額は、１件につき15万円とする。

（配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金の交付要件）

**第７条**　配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を満たさなければならない。

（１）配偶者出産休暇又は育児目的休暇を就業規則に規定し、かつ、労働基準監督署に当該規則の届出をしていること。

（２）対象従業員が、配偶者出産休暇を２日以上又は育児目的休暇を３日以上取得していること。

（３）同一の対象従業員による同一の子を対象とした同一の目的の奨励金の交付を既に受けていないこと。

（配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金の額）

**第８条**　配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金の額は、対象従業員１人当たり３万円とする。

２　同一の中小事業者等に対する配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金の交付は、同一年度内において５件を限度とする。

（子の看護等休暇奨励金の交付要件）

**第９条**　子の看護等休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を満たさなければならない。

（１）子の看護等休暇を就業規則に規定し、かつ、労働基準監督署に当該規則の届出をしていること。

（２）対象従業員が、子の看護等休暇を３日以上取得（当該休暇を最初に取得した日から１年以内の期間における取得に限る。）していること。ただし、時間を単位として当該休暇を取得した場合において当該休暇の合計時間が１日の所定労働時間に相当するときは、１日を単位として取得したものとみなす。

（３）同一の対象従業員による同一の子を対象とした同一の奨励金の交付を既に受けていないこと。

（子の看護等休暇奨励金の額）

**第10条**　子の看護等休暇奨励金の額は、対象従業員１人当たり２万円とする。

２　同一の中小事業者等に対する子の看護等休暇奨励金の交付子は、同一年度内において５件を限度とする。

（男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の交付要件）

**第11条**　男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を満たさなければならない。

（１）育児休業又は育児短時間勤務を就業規則に規定し、かつ、労働基準監督署に当該規則の届出をしていること。

（２）男性の対象従業員が、育児休業を延べ14日（育児・介護休業法第９条の５第２項の申出に基づき就業した日を除く。）以上取得し、又は育児短時間勤務を30日以上継続していること。

（３）同一の対象従業員による同一の子を対象とした同一の目的の奨励金の交付を既に受けてい

ないこと。

（男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の額）

**第12条**　男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の額は、対象従業員１人当たり３万円とする。

２　同一の中小事業者等に対する男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の交付は、同一年度内において合わせて５件を限度とする。

（介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の交付要件）

**第13条**　介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を満たさなければならない。

（１）介護休業、介護休暇又は介護短時間勤務を就業規則に規定し、かつ、労働基準監督署に当該規則の届出をしていること。

（２）対象従業員が、次のいずれかに該当すること。

ア　介護休業を延べ14日以上取得していること。

イ　介護休暇を３日以上取得（当該休暇を最後に取得した日から１年以内の期間における取得に限る。）していること。ただし、時間を単位として当該休暇を取得した場合において当該休暇の合計時間が１日の所定労働時間に相当するときは、１日を単位として取得したものとみなす。

ウ　介護短時間勤務を30日以上継続していること。

（３）同一の対象従業員による同一の対象家族を対象とした同一の奨励金の交付を既に受けていないこと（介護休業の取得及び介護短時間勤務の実施に限る。）。

（介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の額）

**第14条**　介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の額は、対象従業員１人当たり３万円とする。

２　同一の中小事業者等に対する介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の交付は、同一年度内において合わせて５件を限度とする。

（引継期間代替要員等給与・経費助成金の交付要件）

**第15条**　引継期間代替要員等給与・経費助成金の交付を受けようとする中小企業者等は、次に掲げる要件を満たさなければならない。

（１）育児休業又は介護休業を就業規則に規定し、かつ、労働基準監督署に当該規則の届出をしていること。

（２）育児休業又は介護休業を取得する対象従業員（以下「休業取得従業員」という。）の休業開始日（産前産後休業に引き続いて育児休業を取得する場合にあっては当該産前産後休業の開始

日）の属する月の前月１日以降に、休業取得従業員の後任として、臨時的な代替要員又は派遣労働者（以下「代替要員等」という。）を新たに雇用、又は受け入れていること。

（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５日以上あること。

（４）代替要員等を雇用又は受け入れた日から休業取得従業員が育児休業又は介護休業を開始する日の前日までの間について、当該代替要員等に対して給与を支払い、又は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結し、労働者派遣の役務の提供に対しての経費を支出していること。

（５）休業取得従業員が育児休業又は介護休業を継続して30日以上取得していること。

（引継期間代替要員等給与・経費助成金の額）

**第16条**　引継期間代替要員等給与・経費助成金の額は、代替要員等が業務の引継ぎのために休業取得従業員と同時勤務した勤務時間１時間当たり1,000円とする。ただし、休業取得従業員１人につき15万円を上限とする。

２　同一の中小事業者等に対する引継期間代替要員等給与・経費助成金の交付は、同一年度内において５件を限度とする。

（交付申請）

**第17条**　奨励金等の交付を受けようとする中小企業者等は、交付申請書（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又は第１号様式の６）に、別表に定める書類を添付して、区長に申請しなければならない。

２　前項の規定による申請は、次の各号に掲げる奨励金等の種類に応じて当該各号に定める日から６か月が経過する日（当該日が閉庁日にあたるときは直後の開庁日）までに行わなければならない。

（１）　制度導入奨励金　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

（２）　配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金　配偶者出産休暇を２日又は育児目的休暇を３日取得し終えた日の翌日

（３）　子の看護等休暇奨励金　子の看護等休暇を３日取得し終えた日の翌日

（４）　男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金　育児休業又は育児短時間勤務の終了日の翌日

（５）　介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金　介護休業の終了日の翌日、介護休暇を３日取得し終えた日又は介護短時間勤務の終了日の翌日

（６）　引継期間代替要員等給与・経費助成金　育児休業又は介護休業の終了日の翌日

（交付決定等）

**第18条**　区長は、前条の申請を受けたときは、審査の上、奨励金等の交付又は不交付を決定し、交付決定通知書（第２号様式）又は不交付決定通知書（第３号様式）により、速やかに中小企業者等に通知するものとする。

２　区長は、前項の規定による交付決定に際して、必要な条件を付することができる。

（請求等）

**第19条**　交付決定の通知を受けた中小企業者等は、請求書（第４号様式）により、区長に交付の請求を行うものとする。

２　区長は、前項の規定による請求に基づき、速やかに奨励金等を交付するものとする。

（奨励金等の返還）

**第20条**　中小企業者等が偽りその他不正の手段により奨励金等の交付を受けたとき又は交付決定に付した条件に違反したときは、区長は、交付した奨励金等の全部又は一部を返還させることができる。

２　前項の規定により返還を命じるときは、千代田区補助金等交付規則（昭和48年千代田区規則第15号）第16条の規定の例により違約加算金及び延滞金を徴収する。

（雑則）

**第21条**　奨励金等の交付については、千代田区補助金等交付規則に定めるもののほか、この要綱の定めるところによる。

**附　則**

この要綱は、平成29年４月１日から施行する。

**附　則**（平成29年９月28日29千地国男発第149号）

この要綱は、平成29年９月28日から施行する。

**附　則**（令和２年３月31日31千地国男発第245号）

１　この要綱は、令和２年４月１日から施行する。

２　改正後の要綱第３条第２項第１号に規定する制度導入奨励金は、令和２年４月１日以降に同要綱第５条に規定する対象制度を導入した中小企業者等に対し交付するものとする。

３　改正後の要綱第３条第２項第２号に規定する育児目的休暇奨励金は、令和２年４月１日以降に同要綱第７条に規定する制度による有給休暇を取得した従業員を雇用する中小企業者等に対し交付するものとする。

**附　則**（令和３年３月31日２千地国男発第220号）

この要綱は、令和３年４月１日から施行する。

**附　則**（令和４年10月20日４千地国男発第143号）

この要綱は、令和４年11月１日から施行する。

**附　則**（令和５年３月９日４千地国男発第207号）

この要綱は、令和５年４月１日から施行する。

**附　則**（令和６年３月28日５千地国男発第219号）

この要綱は、令和６年４月１日から施行する。

**附　則**（令和７年４月１日７千地国男発第70号）

この要綱は、令和７年４月１日から施行する。

**別表**（第17条関係）

| 奨励金等 | 申請時の添付書類 |
|---|---|
| 全ての奨励金等 | （１）　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）<br>（２）　全事業所に係る最新の労働保険概算・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<br>（３）　労働基準監督署の受付印がある就業規則その他これに準ずる書類の写し<br>（４）　雇用保険適用事業所であることが確認できる書類の写し<br>（５）　その他区長が必要と認めるもの |
| 制度導入奨励金 | （１）　対象制度導入直前の就業規則その他これに準ずる書類の写し |
| 配偶者出産休暇・育児目的休暇奨励金 | （１）　対象従業員の配偶者出産休暇又は育児目的休暇の取得日が確認できる出勤簿等の写し<br>（２）　配偶者出産休暇及び育児目的休暇取得のために対象従業員が提出した申出書の写し<br>（３）　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し |
| 子の看護等休暇奨励金 | （１）　対象従業員の子の看護等休暇取得日が確認できる出勤簿等の写し<br>（２）　子の看護等休暇取得のために従業員が提出した申出書の写し<br>（３）　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していること |

| | |
|---|---|
| | が確認できる書類の写し |
| 男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金 | （１）　男性の育児休業に係る交付申請にあっては、次のアからイに掲げる書類<br>ア　対象従業員の育児休業給付金支給決定通知書の写し。<br>ただし、対象従業員が育児休業給付金の支給対象でない場合は、次の（ア）及び（イ）に掲げる書類<br>（ア）育児休業取得期間が確認できる出勤簿等の写し<br>（イ）育児休業取得のために対象従業員が提出した申出書の写し<br>イ　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し<br>（２）　男性の育児短時間勤務に係る交付申請にあっては、次のアからウまでに掲げる書類<br>ア　育児短時間勤務の取得期間が確認できる出勤簿等の写し<br>イ　育児短時間勤務をするために対象従業員が提出した申出書の写し<br>ウ　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し |
| 介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 | （１）　介護休業に係る交付申請にあっては、次のア及びイまでに掲げる書類<br>ア　対象従業員の介護休業給付金支給決定通知書の写し。<br>ただし、対象従業員が介護休業給付金の支給対象でない場合は、次の（ア）及び（イ）に掲げる書類<br>（ア）介護休業取得期間が確認できる出勤簿等の写し<br>（イ）介護休業の取得のために対象従業員が提出した申出書の写し<br>イ　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し<br>（２）　介護休暇に係る交付申請にあっては、次のアからウまでに掲げる書類<br>ア　介護休暇取得日が確認できる出勤簿等の写し<br>イ　介護休暇の取得のために対象従業員が提出した申出書の写し |

| | |
|---|---|
| | ウ　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し<br>（３）　介護短時間勤務に係る交付申請にあっては、次のアからウまでに掲げる書類<br>ア　介護短時間勤務の取得期間が確認できる出勤簿等の写し<br>イ　介護短時間勤務をするために対象従業員が提出した申出書の写し<br>ウ　雇用保険の被保険者として対象従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し |
| 引継期間代替要員等給与・経費助成金 | （１）　休業取得従業員の育児又は介護休業給付金支給決定通知書の写し<br>（２）　休業取得従業員の産前産後休業に引き続き育児休業を取得する場合は、健康保険の出産手当金支給申請書の写し<br>（３）　休業取得従業員が上記（１）及び（２）の支給対象でない場合は、次のア及びイに掲げる書類<br>ア　休業取得従業員の産前産後休業及び育児休業又は介護休業期間が確認できる出勤簿等の写し<br>イ　休業取得従業員が産前産後休業及び育児休業又は介護休業を取得するために、提出した申出書の写し<br>（４）　休業取得従業員及び代替要員等が業務の引継ぎのため両者ともに出勤した勤務日及び勤務時間が確認できる書類の写し<br>（５）　代替要員等を新たに雇用した時期又は受け入れた時期が確認できる書類の写し<br>（６）　代替要員等に対して給与を支払ったこと、又は労働者派遣の役務の提供に対して経費を支払ったことを確認できる書類の写し<br>（７）　雇用保険の被保険者として休業取得従業員を継続して雇用していることが確認できる書類の写し |

**様式**（略）