

○千代田区中小企業における仕事と家庭の両立支援に関する要綱

平成 29 年 4 月 1 日 29 千地国男発第 12 号

(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 号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) 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 従業員の配偶者が出産のために入院をした日から出産後 2 週間が経過する日までの期間に 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 5 条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 11 条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) 配偶者出産休暇奨励金・育児目的休暇奨励金
- (3) 子の看護休暇奨励金
- (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) 引継期間代替要員給与助成金

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ることができる中小企業者等は、次に掲げる要件を全て満たしているものとする。

(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つては、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、育児目的の休暇、子の看護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け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・育児目的の休暇奨励金の交付要件)

第7条 配偶者出産休暇奨励金又は育児目的の休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、配偶者出産休暇又は育児目的の休暇を取得することができる制度(以下「配偶者出産休暇制度」又は「育児目的の休暇制度」という。)を導入したことを労働基準監督署に届け出た後、当該制度による特別休暇を従業員に取得させなければならない。

2 配偶者出産休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、従業員の配偶者が出産のために入院をした日から出産後2週間が経過する日までの期間において、配偶者出産休暇を2日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

3 育児目的の休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、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おいて、育児目的の休暇を3日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

(配偶者出産休暇・育児目的の奨励金の額)

第8条 配偶者出産休暇奨励金及び育児目的の休暇奨励金の額は、従業員1人当たり3万円とする。

2 配偶者出産休暇奨励金及び育児目的の休暇奨励金の交付の算定対象となる従業員の員数は、同一年度内において合わせて5人を限度とする。

(子の看護休暇奨励金の交付要件)

第9条 子の看護休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、子の看護休暇を取得することができる制度(以下「子の看護休暇制度」という。)を導入したことを労働基準監督署に届け出た後、当該制度による特別休暇を従業員に取得させなければならない。

2 前項の中小企業者等は、子の看護休暇(半日又は時間を単位として取得した場合において、当該特別休暇の合計時間が1日の勤務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。)を最後に取得した日から1年以内に、3日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

(子の看護休暇奨励金の額)

第10条 子の看護休暇奨励金の額は、従業員1人当たり2万円とする。

2 子の看護休暇奨励金の交付の算定対象となる従業員の員数は、同一年度内において5人を限度とする。

(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 男性の育児休業奨励金又は男性の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、育児休業又は育児短時間勤務を取得できる制度を導入したことを労働基準監督署に届け出た後、当該制度による休業又は短時間勤務を男性従業員に取得させなければならない。

2 男性の育児休業奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、育児休業を14日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

3 男性の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、育児短時間勤務を30日以上継続して取得した従業員を雇用していなければならない。

(男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の額)

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

2 男性の育児休業奨励金及び育児短時間勤務奨励金の交付の算定対象となる従業員の員数は、同一年度内において合わせて5人を限度とする。

(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 介護休業奨励金、介護休暇奨励金又は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、介護休業、介護休暇又は介護短時間勤務を取得できる制度を導入したことを労働基準監督署に届け出た後、当該制度による休業、休暇又は短時間勤務を従業員に取得させなければならない。

2 介護休業奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、介護休業を14日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

3 介護休暇奨励金の交付を受けようとする中小企業者等は、介護休暇(半日又は時間を単位として介護休暇を取得した場合において当該介護休暇の合計時間が1日の勤務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。)を最後に取得した日から1年以内に、3日以上取得した従業員を雇用していなければならない。

4 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、介護短時間勤務を30日以上継続して取得した従業員を雇用していなければならない。

(介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金の額)

第14条 介護休業奨励金、介護休暇奨励金及び介護短時間勤務奨励金の額は、従業員1人当たり3万円とする。

2 介護休業奨励金、介護休暇奨励金及び介護短時間勤務奨励金の交付の算定対象となる従業員の員数は、同一年度内において合わせて5人を限度とする。

(引継期間代替要員給与助成金の交付要件)

第15条 引継期間代替要員給与助成金の交付を受けようとする中小企業者等は、育児休業又は介護休業を取得できる制度を導入したことを労働基準監督署に届け出た後、当該休業の取得を予定している従業員の後任として雇用する臨時的な代替要員(以下単に「代替要員」

という。)を雇い入れ、給与を支払わなければならない。

2 前項の中小企業者等は、次に掲げる要件をいずれも満たさなければならない。

(1) 育児休業又は介護休業を30日以上取得した従業員(以下「休業取得従業員」という。)を雇用していること。

(2) 休業取得従業員が育児休業又は介護休業の開始日(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日以降に代替要員を新たに雇い入れていること。

(3) 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日が5日以上あること。

(4) 代替要員を雇用し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、当該代替要員に対して給与を支払っていること。

(引継期間代替要員給与助成金の額)

第16条 引継期間代替要員給与助成金の額は、代替要員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円とし、代替要員1人につき15万円を上限とする。

2 引継期間代替要員給与助成金の交付の算定対象となる代替要員の員数は、同一年度内において5人を限度とする。

(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場合は直後の開庁日)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) 子の看護休暇奨励金 子の看護休暇を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 育児休業を14日以上取得し終えた日又は育児短時間勤務を30日以上継続して取得し終えた日の翌日

(5) 介護休業・介護休暇・介護短時間勤務奨励金 介護休業を14日以上取得し終えた日、介護休暇を3日取得し終えた日又は介護短時間勤務を30日以上継続して取得し終えた日の翌日

(6) 引継期間代替要員給与助成金 育児休業又は介護休業を30日以上取得し終えた日の翌日

(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5千地国男初第219号）

この要綱は、令和6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（発行日から 3 か月以内のもの） (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 (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 (4) 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
配偶者出産休暇及び育児目的奨励金	(1) 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の写し (2) 配偶者出産休暇及び育児目的休暇取得のために従業員が提出した申請書の写し (3) 雇用保険の被保険者として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
子の看護休暇奨励金	(1) 従業員の子の看護休暇取得日が確認できる出勤簿の写し (2) 子の看護休暇取得のために従業員が提出した申請書の写し (3) 雇用保険の被保険者として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
男性の育児休業及び育児短時間勤務奨励金	(1) 男性の育児休業奨励金の交付申請にあつては、次のアからウまでに掲げる書類 ア 育児休業取得期間が確認できる出勤簿の写し イ 育児休業取得のために従業員が提出した申請書の写し ウ 雇用保険の被保険者として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 (2) 男性の育児短時間勤務奨励金の交付申請にあつては、次のアからウまでに掲げる書類 ア 育児短時間勤務の取得期間が確認できる出勤簿の写し イ 育児短時間勤務をするために従業員が提出した申請書の写し ウ 雇用保険の被保険者として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、介護休暇及び介護短時間勤務奨励金	(1) 介護休業奨励金の交付申請にあつては、次のアからウまでに掲げる書類 ア 介護休業取得期間が確認できる出勤簿の写し イ 介護休業の取得のために従業員が提出した申請書の写し

	<p>ウ 雇用保険の被保険者として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</p> <p>(2) 介護休暇奨励金の交付申請にあつては、次のアからウまでに掲げる書類</p> <p>ア 介護休暇取得日が確認できる出勤簿の写し</p> <p>イ 介護休暇の取得のために従業員が提出した申請書の写し</p> <p>ウ 雇用保険の被保険者として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</p> <p>(3) 介護短時間勤務奨励金の交付申請にあつては、次のアからウまでに掲げる書類</p> <p>ア 介護短時間勤務の取得期間が確認できる出勤簿の写し</p> <p>イ 介護短時間勤務をするために従業員が提出した申請書の写し</p> <p>ウ 雇用保険の被保険者として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</p>
引継期間代替要員給与助成金	<p>(1) 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の写し</p> <p>(2) 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、提出した申請書の写し</p> <p>(3) 休業取得従業員及び代替要員が業務の引継ぎのため両者とも出勤した勤務日及び勤務時間が確認できる書類の写し</p> <p>(4) 代替要員に係る雇用契約書の写し</p> <p>(5) 代替要員に対して給与を支払ったことを確認できる書類の写し</p> <p>(6) 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</p>