

中小企業子育て支援助成金

あなたの会社に初めて
育児休業取得者が出た場合に支給します。

中小企業子育て支援助成金は、一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主（従業員数100人以下）に対して、**初めて育児休業取得者が出た場合**に助成金を支給する制度です。

平成23年4月に制度を一部改正しました。

【主な改正点】

1 支給対象

①平成23年9月30日までに育児休業を終了し、②復職後1年以上継続勤務をした従業員が出た場合に、支給対象となります。（ただし、平成24年度予算にかかる部分はさらに変更の可能性があります。）

2 支給額の変更

支給要件を満たした日（育児休業終了日の翌日から起算して1年を経過した日）が平成23年4月1日以降である対象育児休業者から適用されます。

1人目	70万円 【改正前100万円】
2人目から 5人目まで	50万円 【改正前 80万円】



中小企業子育て支援助成金の受給を希望する事業主の皆さまへ

中小企業における育児休業の取得促進を図るため、一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主(従業員数100人以下)に対して、初めて育児休業取得者が出た場合に助成金を支給します。

この助成金は平成18年度から平成23年度までの時限措置です。

※下線部分が平成23年4月の主な改正点です。

受給できる事業主

次の(1)～(5)の全てにあてはまる雇用保険の適用事業主に、この助成金を支給します。

(1) 常時雇用する従業員数が100人以下であること。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づき、支給申請前に**一般事業主行動計画**(以下「行動計画」)を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。平成21年4月1日以後、行動計画を策定または変更した場合は、その行動計画を公表し、かつ、従業員に対し周知したこと。

(注) 支給申請前に行動計画策定・変更届を都道府県労働局に届け出していない場合は、支給対象になりません。

(3) 支給申請前に、次の①②③を、労働協約または就業規則に規定していること。

①改正育児・介護休業法に対応した育児休業

②改正育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置(以下「育児短時間勤務制度」)

③業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務制度を適用することが困難と認められる業務に就く従業員を、労使協定により制度の適用除外とする場合は、改正育児・介護休業法第23条第2項に基づく代替措置

(4) 助成金の支給申請の対象となる従業員に対し、書面等(育児休業取扱通知書など)により次の①～③(育児・介護休業法施行規則第5条第4項で定める事項)を通知していること。

(対象従業員が育児休業を平成22年6月30日以後に開始した場合に限る)

①育児休業申出を受けた旨

②育児休業開始予定日・育児休業終了予定日

③育児休業申出を拒む場合には、その旨とその理由

(5) 当該企業において雇用保険の被保険者(船員保険の被保険者であった者を含む)として雇用する従業員の中から、平成18年4月1日以後に、初めて育児休業を取得した者が出たこと。

(注) 平成18年3月31日以前に育児休業を取得した者が出た事業主は、支給対象になりません。

【参考】詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

○一般事業主行動計画について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

○改正育児・介護休業法に対応した就業規則の規定例について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/03.html>

○育児休業取扱通知書について

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_003.pdf

対象となる育児休業取得者・支給額

次の(1)～(3)の要件を全て満たした育児休業取得者が出た場合、**1人目から5人目まで**下表の額を支給します。

(1) 雇用保険の被保険者資格：

支給申請にかかる子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として**1年以上**継続雇用されていること。

(2) 育児休業取得期間：

平成18年4月1日以後、1歳までの子を養育するために、**6か月以上連続して**育児休業（※1）を取得し、**かつ、平成23年9月30日までに終了したこと**。（※1 対象者が産後休業を取得し、かつ、産後休業の終了後、引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6か月以上）

(注) 当該育児休業期間において、労使合意により就業した日数が1月あたり10日を超える場合は、原則として支給対象になりません。

(3) **育児休業終了日（子の1歳の誕生日の前日を限度とする）の翌日から起算して1年以上（※2）雇用保険の被保険者として継続して雇用されたこと。（※2 対象者の育児休業終了日が平成22年4月30日以前である場合は、6か月以上）**

(注) 育児休業終了後1年間において、就労予定日数に対し実際に就労していた日数の割合が5割に満たない場合は、原則として支給対象になりません。

支給額	1人目	70万円
	2人目から5人目まで	50万円

- 同一の従業員が上記(1)～(3)に複数回あてはまる場合は、最初の1回のみ支給対象となります。

《経過措置》

育児休業を取得した従業員が、平成23年3月31日以前に上記(1)～(3)に該当した場合、1人目：100万円、2人目から5人目まで：80万円を支給します。

注意事項

- 受給を希望する事業主が助成金の支給対象事業主にあてはまる場合であっても、次のいずれかにあてはまる場合は、この助成金は支給されません。
 - 労働関係法令の重大な違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む）を行っていることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合
 - 申請時点で、育児・介護休業法に違反し指導を受けたが是正していない場合
 - 申請を行った事業主が、支給決定までの間において、育児・介護休業法の重大な違反を行った場合
 - 過去2年を超えて「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」第19条第1項の一般保険料を納入していない場合
 - 過去3年間に悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等（雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金）を受け、または受けようとしたことにより助成金等の不支給措置が執られている場合
- この助成金受給後に支給要件にあてはまらないことがわかった事業主には、支給した助成金の返還を求められます。
- 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとした場合には、以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 助成金の審査のため、支給申請から支給決定までの間および支給決定後に、育児休業の取得実態など、支給要件の充足を裏付ける資料の提出を求めことや、実地調査・対象従業員への聞き取りなどを行うことがあります。
- 「両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保等コース・子育て期の短時間勤務支援コース）」、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）」、「短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）」を受給した、または受けようとした場合、この助成金の支給対象とならない場合があります。

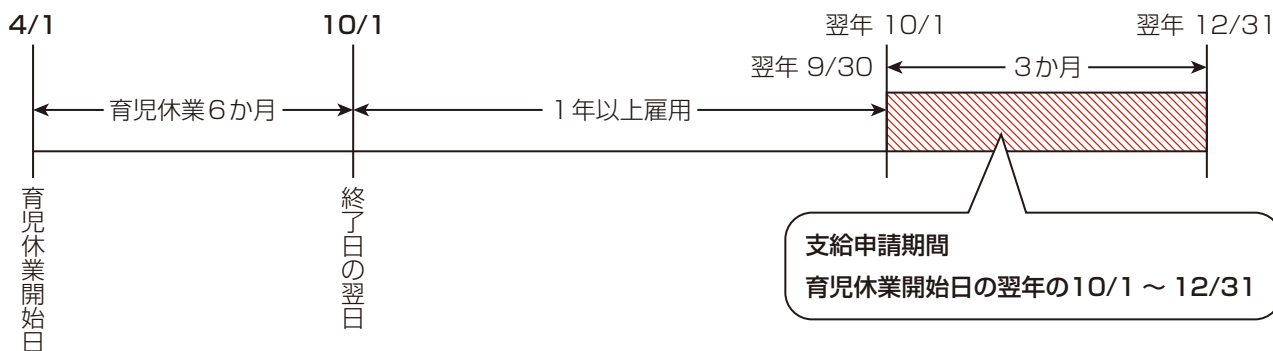
受給手続

1 申請期間・申請先

支給を受けるには、**育児休業終了日（子の1歳の誕生日の前日を限度とする）の翌日から起算して1年を経過した日の翌日から起算して3か月以内**に、「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給申請書」に必要な書類を添えて、申請事業主の本社等の所在地を管轄する**各都道府県労働局雇用均等室**に提出してください。

支給申請は、本社（人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所）で行ってください。

【例：育児休業開始日が4月1日で6か月育児休業を取得した場合】



2 提出書類

支給申請の際は、「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給申請書」に次の(1)～(2)の資料を添付して申請事業主の本社等の所在地を管轄する**各都道府県労働局雇用均等室**に提出してください。

(1) 労働協約（写）または就業規則（写）

●改正育児・介護休業法に対応した育児休業および育児短時間勤務制度が規定されていることが確認できる部分

●業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務制度を適用することが困難と認められる業務に就く従業員を労使協定により制度の適用除外とし、改正育児・介護休業法第23条第2項に基づく代替措置を講じている場合は、その旨が確認できる部分、および適用除外である旨を定めた労使協定

(2) 対象従業員が支給要件を満たしていることを確認できる書類

具体的には、次の①から④の資料を全て提出してください。

- ① 対象従業員についての育児休業取得申出書（写）
- ② 育児・介護休業法施行規則第5条第4項で定める事項についてその対象従業員に通知した文書（写）（平成22年6月30日以後に開始した育児休業に限る）
- ③ 母子健康手帳（写）の子の出生を証明する該当部分 など
- ④ 対象従業員の育児休業の取得実績と育児休業終了後の就労実績が証明できる書類
例えば、タイムカード（写）、出勤簿（写）、賃金台帳（写）など

※これら以外にも、支給要件を満たしているかどうかを確認するため、書類の提出を求めることがあります。

平成22年3月31日以前に支給要件を満たした従業員がいる事業主に係る経過措置

平成22年3月31日以前に、この助成金の支給要件を満たした従業員が出た事業主については、経過措置として、育児休業と短時間勤務を合わせて5人目までが支給対象となります。育児休業に関する申請等については前記に準じますが、短時間勤務について受給できる事業主の要件等は、次のとおりです。

1 短時間勤務について受給できる事業主の要件

以下の(1)～(4)の全てにあてはまる雇用保険適用事業主に対し、この助成金を支給します。

- (1) 常時雇用する従業員数が100人以下であること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づき、支給申請前に行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。平成21年4月1日以後、行動計画を策定または変更した場合は、その行動計画を公表し、かつ、従業員に対し周知したこと。
- (3) **対象従業員の短時間勤務利用開始前にその短時間勤務について労働協約または就業規則に規定していて、かつ、支給申請前に育児短時間勤務制度について規定していること。また、業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務制度を適用することが困難と認められる業務に就く従業員を、労使協定により制度の適用除外とする場合、改正育児・介護休業法第23条第2項に基づく代替措置を規定していること。**
- (4) 対象となる短時間勤務とは、次の①②の要件をいずれも満たしていること。
 - ① 1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む制度を規定していること。
 - ② 以下のア～ウのいずれかにあてはまるものであること。(ただし在宅就労を除く)
 - ア 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務
短時間勤務利用前に1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮すること。
 - イ 週または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務
短時間勤務利用前の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間数を1割以上短縮すること。
 - ウ 週または月の所定労働日数を短縮する短時間勤務
短時間勤務利用前に1週当たりの所定労働日数が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮すること。

2 対象となる短時間勤務制度利用者・支給額

次の(1)～(3)の要件を全て満たした短時間勤務制度利用者が出た場合、支給対象となります。

- (1) 支給申請に係る子のための短時間勤務の利用開始日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていること。
- (2) 3歳未満の子を養育するために、平成18年4月1日から**平成23年4月1日までの間**に対象となる短時間勤務制度の利用を開始したこと。
- (3) 子の3歳の誕生日の前日までに、6か月以上短時間勤務制度を利用し、制度の利用開始後6か月经過日まで雇用保険の被保険者として引き続き雇用されたこと。

支給額

	育児休業	短時間勤務（利用期間に応じ、次の①～③のとおり）
2人目から 5人目まで	50万円	① 6か月以上1年以下：40万円 ② 1年超 2年以下：60万円 ③ 2年超：80万円

- 同一の従業員が前ページ2の(1)～(3)もしくは上表の①～③に複数回あてはまる場合、または双方にあてはまる場合は、最初にあてはまった時だけが支給対象となります。

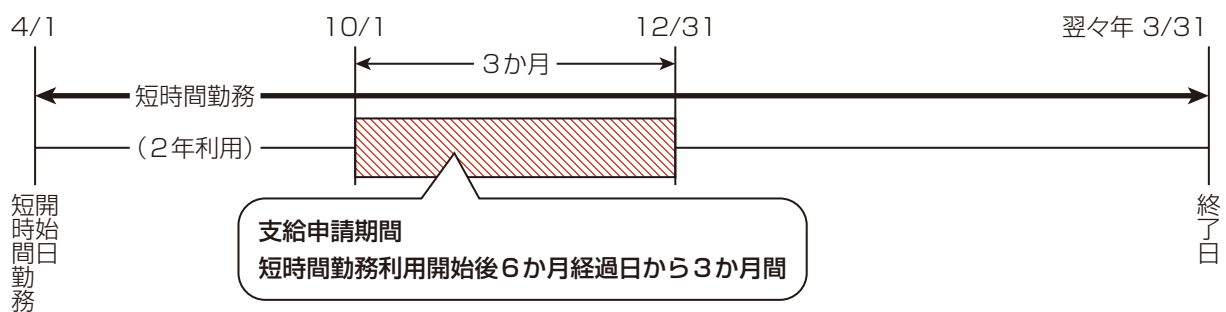
《経過措置》

育児休業についての支給額について、従業員が平成23年3月31日以前に3ページの「対象となる育児休業取得者・支給額」の(1)～(3)に該当した場合、80万円となります。

3 申請期間・申請先

支給を受けるには、対象従業員の短時間勤務制度の利用開始後、6か月を経過した日の翌日から起算して3か月以内に、「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給申請書」に必要な書類を添えて、申請事業主の本社等の所在地を管轄する各都道府県労働局雇用均等室に提出する必要があります。

【例：短時間勤務利用開始日が4月1日で2年間利用予定の場合】



4 提出書類

(1) 労働協約（写）または就業規則（写）

● **短時間勤務が規定されていることが確認できる部分および改正育児・介護休業法に対応した育児短時間勤務制度が規定されていることが確認できる部分**

● **業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務制度を適用することが困難と認められる業務に就く従業員を労使協定により制度の適用除外とし、改正育児・介護休業法第23条第2項に基づく代替措置を講じている場合は、その旨が確認できる部分、および適用除外である旨を定めた労使協定**

(2) 対象従業員の短時間勤務の利用期間が明示された申出書（写）

(3) 対象従業員の短時間勤務制度の利用実績が証明できる書類

例えば、タイムカード（写）、賃金台帳（写）など

(4) 母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分（写） など

※ これら以外にも、支給要件を満たしているかどうかを確認するため、書類の提出を求められることがあります。

よくあるご質問

Q1：「常時雇用する従業員の数」とは？

A1：支給申請を行う日の属する月の初日において、申請事業主の**企業全体**で常時雇用している従業員数（2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、その企業の通常の従業員とおおむね同等である者の数）をいいます。

Q2：平成18年3月31日以前に育児休業取得者がいた場合、支給対象になりますか。

A2：平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出た場合に支給対象となりますので、この場合は支給対象になりません。

Q3：平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出て、まもなく2人目の従業員が育児休業を取得し、**両者の休業期間が重なった場合、1人目・2人目はどのように数えればよいですか。**

A3：3ページ「対象となる育児休業取得者・支給額」で定める(1)～(3)の要件を満たした順に1人目、2人目と数えます。

Q4：育児休業取得者の第1子の育児休業について、この助成金を受給しました。この従業員は第2子も育児休業を取得する予定ですが、**第2子の育児休業も支給対象となりますか。**

A4：第1子についてこの助成金を受けた場合には、同じ従業員の第2子は対象になりません。

Q5：育児休業者が復職後、引き続き育児短時間勤務をする予定です。これについて**両立支援レベルアップ助成金（短時間勤務支援コース）の支給を受けた場合も、この助成金の支給対象となりますか。**

A5：併給調整がかかるため、同一の子どもに対する短時間勤務については支給対象になりません。

Q6：経過措置の対象になるのはどのような場合ですか。

A6：支給対象に該当する従業員が生じた日が平成23年3月31日以前の場合は、改正前の支給額が支給されます。また、平成22年3月31日以前にこの助成金の支給要件を満たした従業員が出た事業主については、育児休業と短時間勤務を合わせて5人目までが支給対象となります。

Q7：育児休業終了日が平成23年10月1日以後の場合はこの助成金の支給対象となりますか。

A7：平成23年9月30日までに育児休業を終了した者までを対象とするため、支給対象になりません。

※この資料に記載されている事項以外にも、詳細な支給要件等があります。
助成金の詳細については、各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

都道府県労働局雇用均等室所在地一覧

平成23年4月1日現在

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2ラト・アタス・ウー 16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-1550	058-245-7055
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎（1号館）3階	098-868-4380	098-869-7914

リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成23年5月作成
パンフレットNo.5