

育児・介護を行う労働者の雇用の安定に資する措置を講じた事業主又は、育児休業者又は介護休業者に対して職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置を講じた事業主の方等への給付金

29 育児・介護雇用安定等助成金(中小企業子育て支援助成金)

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(育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及びその他これに準ずる休業をいう。以下同じ。)、短時間勤務制度(育児・介護休業法第23条第1項に規定する勤務時間短縮等の措置)を実施する中小企業事業主(労働者数100人以下)に対して、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が初めて出た場合に助成金を支給し、もって中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主です。

- 1 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。
- 2 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ていること。平成21年4月1日以降一般事業主行動計画を策定又は変更する事業主については、一般事業主行動計画を公表し、かつ、労働者に対し周知したこと。
- 3 育児休業取得に係る支給申請の場合は労働協約又は就業規則に育児休業について、短時間勤務制度利用に係る支給申請の場合には労働協約又は就業規則に短時間勤務について、規定している事業主であること。
- 4 当該企業において雇用保険の被保険者として雇用する労働者であって、平成18年4月1日以降、初めて育児休業を取得した者(以下「育児休業取得者」という。)又は短時間勤務制度を利用した者(以下「短時間勤務利用者」という。)が出たこと。
- 5 対象となる労働者は、以下の(1)又は(2)の要件を満たしているものであること。
 - (1) 対象となる育児休業取得者の要件
 - ①雇用保険の被保険者資格: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たこと。
 - ②休業取得期間:平成18年4月1日以降、1歳までの子を養育するため6か月以上育児休業※を取得したこと。
※育児休業(労働者に産後休業をした期間があり、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。)
 - ③復職後:育児休業取得後、継続して雇用され、復職後6か月以上適当な就業実績があること。
 - (2) 対象となる短時間勤務利用者の要件
 - ①雇用保険の被保険者資格:短時間勤務利用開始日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていたこと。
 - ②利用期間:平成18年4月1日以降、3歳未満の子について6か月以上次のいずれかの制度を利用したこと。
 - ③対象となる短時間勤務制度:ア～ウのいずれかであること。なお、いずれの場合も在宅で就労する場合を除

く。

ア 1日の所定労働時間を短縮する制度

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 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

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を1割以上短縮すること。

ウ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

短時間勤務利用前に1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮すること。

支給できる額

育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、5人目まで次の額を支給します。

1人目	育児休業	100万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、60万円、80万円又は100万円
		6か月以上1年以下 60万円
		1年超 2年以下 80万円
		2年超 100万円

2人目から5人目まで

	育児休業	80万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、40万円、60万円又は80万円
		6か月以上1年以下 40万円
		1年超 2年以下 60万円
		2年超 80万円

2人目から5人目までについては、平成21年2月6日以降に支給要件を満たした者からこの額が適用されます。

なお、同一の労働者が上記「支給できる事業主」5(1)若しくは5(2)に複数回該当する場合等は、当該労働者が最初に該当する場合のみ支給対象となります。

支給対象となる期間

助成金は、平成18年度から平成23年度までの間に育児休業又は産後休業の取得を始めた労働者が出た事業主について、当該労働者が6か月以上の育児休業を取得し又は産後休業と育児休業を続けて併せて6か月以上取得し、育児休業終了後継続して雇用され、復職後6か月以上適当な就業実績がある場合に支給対象となります。

また、平成18年度から平成23年度までの間に短時間勤務制度の利用を始めた労働者が出た事業主については、当該労働者が6か月以上同制度を利用した場合に支給対象となります。

支給のための手続

助成金の支給を受けようとする事業主は、上記、支給できる事業主の要件を満たした日の翌日から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」に次の書類を添付の上、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所(以下「本社等」という。)の所在地を管轄する都道府

県労働局雇用均等室に提出してください。(財)21世紀職業財団地方事務所を經由して提出することもできます。

(※)育児休業の場合は、6か月以上の育児休業又は産後休業と育児休業を続けて合わせて6か月以上取得し、育児休業終了後継続して雇用され、復職後6か月を経過した日の翌日から起算して3か月以内。

短時間勤務の場合は、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。

支給申請は、対象労働者が生じた事業所にかかわらず、本社等で行ってください。

1 一般事業主行動計画策定・変更届(写)

2 労働協約(写)又は就業規則(写)

育児休業取得者に関する支給申請については育児休業、短時間勤務利用者に関する支給申請については短時間勤務が規定されていることが確認できる部分

3 育児休業取得者に関する支給申請の場合は対象労働者に係る育児休業取得申出書(写)、母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分の写し、タイムカード(写)、出勤簿(写)、賃金台帳(写)等育児休業を取得したことを確認できる書類及び復職後6か月以上適当な就業実績があることが確認できる書類

4 短時間勤務利用者に関する支給申請の場合は対象労働者に係る短時間勤務制度の利用期間の明示された申出書(写)、タイムカード(写)、賃金台帳(写)等短時間勤務制度を6か月以上利用したことを確認できる書類及び健康保険証(写)、母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分の写し等対象労働者が短時間勤務制度の利用に係る子を養育していることを確認できる書類

5 支給申請に関わる育児休業取得者又は短時間勤務利用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)

6 本社等における直近の労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(写)及び納付書・領収証書(写)等

◎手続その他詳細については、各都道府県労働局又は(財)21世紀職業財団地方事務所へお問い合わせください。

30 育児・介護雇用安定等助成金(事業所内保育施設設置・運営等助成金)

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置する事業主又は事業主団体(以下「事業主等」といいます。)に対し、その設置、運営(運営開始後最長10年間)、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成することにより、その設置促進及び運営の安定化を図るとともに、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を促し、労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

受給できる事業主等

受給できる事業主等は、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、第23条第1項に規定する育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を、労働協約又は就業規則に定め、実施し、事業所内保育施設を新たに設置し運営を開始した場合は下記1、運営を開始した場合等は下記2、増築・改築(以下「増築」といいます。)又は建替えを行った場合は下記3、保育遊具等を購入した場合は下記4に掲げる事項のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主等です。なお、事業主には、複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主の場合も含まれます。

また、すべての事業主等は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出、かつ公表している事業主であり、同法第12条の2に基づき当該一般事業主行動計画を労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。