

中小企業子育て支援助成金のご案内

あなたの会社に初めて
育児休業取得者が出た場合、支給されます

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します。

平成22年4月から制度が一部改正されました。

【主な改正点】

- 平成22年4月1日以後は、育児休業のみが支給対象（経過措置を除く）となりました。
※短時間勤務については、両立支援しベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）が一定の場合に利用できます（取扱機関：（財）21世紀職業財団）。
- 平成22年5月1日以後に育児休業を終了した場合は、育児休業終了後1年間雇用保険の被保険者として雇用された場合に支給対象となります。
- 平成22年6月30日以後に育児休業を開始した場合の支給申請については、支給申請書に育児休業取扱通知書（写）を添付してください。



厚生労働省・都道府県労働局

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様へ

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。

※赤字下線部分が平成22年4月の改正点です。

受給できる事業主

次の(1)～(5)のいずれにもあてはまる雇用保険の適用事業主について、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」といいます。）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、行動計画を策定又は変更する場合は、その行動計画を公表し、かつ、従業員に対し周知したこと。
（※支給申請前に一般事業主行動計画策定・変更届を都道府県労働局に届け出ている場合は、支給対象となりませんので、ご注意ください。）
- (3) 労働協約又は就業規則に育児休業について規定していること。
平成22年6月30日以後に支給申請を行う場合は、改正育児・介護休業法に対応した育児休業について、支給申請前に労働協約又は就業規則に規定していること。
- (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及び育児休業終了予定日
 - ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- (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であって、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。
（※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ので、ご注意ください。）

【参考】

○一般事業主行動計画について、詳しくは下記URLをご参照ください。

<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は、下記URLをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1w.pdf>

○育児休業取扱通知書については、下記URLの「社内様式2」をご参照ください。

http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1p_0004.pdf

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、下表で定める額を支給します。

- (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) 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6か月以上当該子にかかる育児休業※を取得したこと。（※従業員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：育児休業終了日の翌日から起算して1年以上※雇用保険の被保険者として継続して雇用されたこと。（※対象従業員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。）

1人目	100万円
2人目から5人目まで	80万円

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

注意事項

- 1 申請に係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。
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 申請に係る事業主が、支給決定までに育児・介護休業法の重大な違反を行った場合。
 - (4) 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。
 - (5) 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）を受けていたり、又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。
- 2 この助成金受給後に申請を行った事業主が支給要件にあてはまらないことがわかった場合には、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 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又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間助成金を受けることがなくなることがあります。
- 4 助成金の審査のため、支給申請から支給決定までの間及び支給決定後において、申請を行った事業主の育児休業の取得実態等、支給要件の充足を裏付ける資料の提出を求めることや、実地調査及び対象従業員への聞き取り等を行うことがあります。
- 5 両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保等コース及び子育て期の短時間勤務支援コース）又は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）を受給した又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

支給を受けるには、育児休業の場合は育児休業終了日(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)の資料を添付して提出してください。

(1) 労働協約(写)又は就業規則(写)の育児休業が規定されていることが確認できる部分

平成22年6月30日以後に支給申請を行う場合は、改正育児・介護休業法に対応した育児休業が規定されていることが確認できる部分も添付してください。

(2) 対象従業員が育児休業を取得したことを確認できる書類及び育児休業終了後継続して雇用され、かつ、育児休業終了後1年(対象従業員の育児休業終了日が平成22年4月30日以前の場合は復職後6か月)以上就労したことが確認できる書類

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 対象従業員に係る育児休業取得申出書(写)
- ② 育児休業取扱通知書(写)等の育児・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対象従業員に対し通知した文書
- ③ 母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分(写)
- ④ タイムカード(写)、出勤簿(写)、賃金台帳(写)等の当該対象従業員の育児休業の取得実績及び育児休業終了後の就労実績が証明できる書類

※その他、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。

3 提出先

本社所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室

経過措置

平成22年3月31日以前に本助成金の支給対象となる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については前記に準じることとなりますが、短時間勤務に係る支給対象事業主の要件は、次のとおりです。

1 短時間勤務に係る支給対象事業主の要件

以下の(1)～(4)のいずれにも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ていること。平成21年4月1日以後、行動計画を策定又は変更する場合は、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前に労働協約又は就業規則に当該短時間勤務について規定していること。(平成22年6月30日以後に支給申請を行う場合は、改正育児・介護休業法を踏まえ、所定労働時間の短縮措置について支給申請前に労働協約又は就業規則に規定していること。)
- (4) 対象となる短時間勤務とは、次の①及び②のいずれにもあてはまる短時間勤務であること。
 - 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。(平成22年6月30日以後の支給申請に限る。)
 - 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 週又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 週又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。

※ 短時間勤務については、一定の要件を満たした場合、両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）を利用することもできます。（取扱機関：(財)21世紀職業財団）詳しくは、下記URLをご覧ください。

http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist3.html

2 経過措置に係る支給額

下記(1)～(3)の要件を全て満たした短時間勤務制度を利用した者が出た場合、下記の額を支給します。

- (1) 雇用保険の被保険者として支給申請にかかる子のための短時間勤務の利用開始日まで1年以上継続して雇用されていること。
- (2) 3歳未満の子について平成18年4月1日以後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か月以上当該制度を利用し、制度の利用開始後6か月経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。

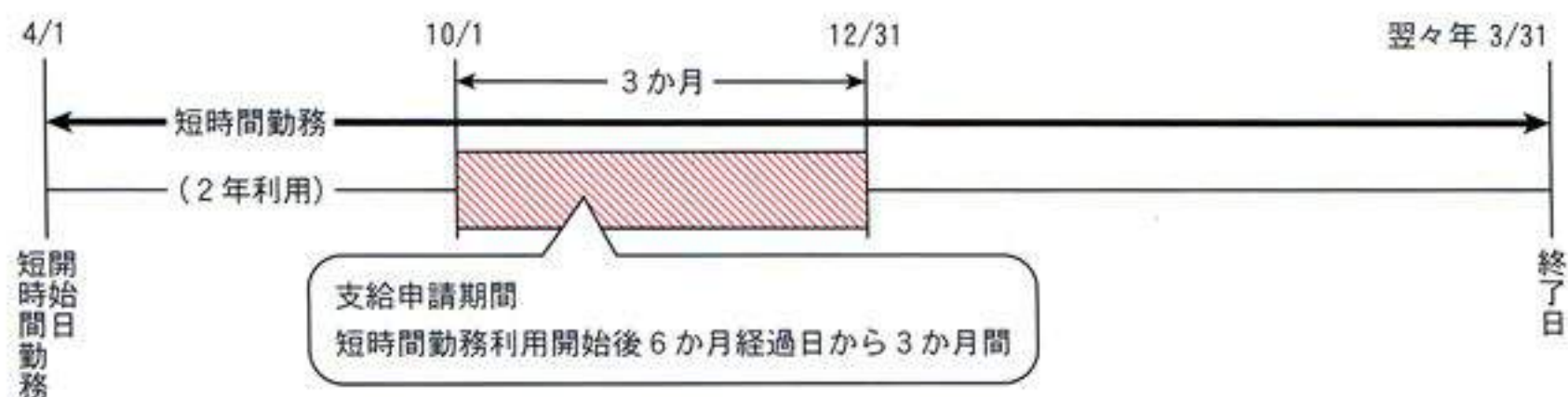
	育児休業	短時間勤務 ※利用期間に応じ、次の①～③のとおり。
1人目	100万円	① 6か月以上1年以下：60万円 ② 1年超 2年以下：80万円 ③ 2年超：100万円
2人目から 5人目まで	80万円	① 6か月以上1年以下：40万円 ② 1年超 2年以下：60万円 ③ 2年超：80万円

※同一の従業員が前ページ1(4)②ア～ウに複数回あてはまる場合は、当該従業員が最初にあてはまる場合のみ支給対象となります。

3 支給申請手続

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) 労働協約又は就業規則（短時間勤務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）

平成22年6月30日以後に支給申請を行う場合は、改正育児・介護休業法に対応した短時間勤務が規定されていることが確認できる部分も添付してください。

- (2) 対象従業員に係る短時間勤務の利用期間が明示された申出書（写）
- (3) 母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分（写）
- (4) タイムカード（写）、賃金台帳（写）等の当該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

よくあるお問い合わせ

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、当該企業の通常の従業員と概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「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子について本助成金の対象となっている場合には、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、中小企業子育て支援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、原則として支給対象となりません。

Q6：経過措置の対象になるのはどのような場合ですか。

A6：平成22年3月31日以前に本助成金の支給対象となる従業員が出た事業主が対象となり、育児休業と短時間勤務を合わせて5人目まで支給対象となります。
詳細は5ページ以下をご参照ください。

《問合せ先》この資料に記載されている事項以外にも、詳細な支給要件が定められております。
この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22年7月1日現在

	郵便番号	所 在 地	電話番号	F A X 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 ランド・アクシス・タワー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 金沢駅西合同庁舎	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	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階	058-263-1220	058-263-1707
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 名古屋広小路ビルヂング	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	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	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

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

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

