



仕事と家庭の 両立支援事業のご案内

中小企業事業主の皆様へ 女性も男性も共に活躍できる 職場づくりを応援します

港区では、平成27年度から、これまでの仕事と子育てに加え、仕事と介護の両立、そして男性の子育て・介護への参加促進を支援する、5つの奨励金制度「仕事と家庭の両立支援事業」を始めました。

平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が全面施行され、事業主による環境づくりが求められています。

引き続き、性別にかかわらず誰もが仕事と子育て・介護を両立できる中小企業の職場環境づくりを支援いたします。ぜひ、ご活用ください。

(1) 中小企業 子育て支援奨励金

育児休業を6か月以上取得させた中小企業事業主に対し、奨励金を交付します。

(2) 中小企業配偶者 出産休暇制度奨励金

配偶者（事実婚を含む。）の出産に際して取得できる有給休暇制度を新たに設け、取得させた中小企業事業主に対し、奨励金を交付します。

(3) 中小企業 介護支援奨励金

介護休業を1か月以上取得させた中小企業事業主に対し、奨励金を交付します。

(4) 中小企業 男性の子育て支援奨励金

「育児休業を14日以上継続」または「育児短時間勤務1か月以上継続」取得させた中小企業事業主に対し、奨励金を交付します。

(5) 中小企業 男性の介護支援奨励金

「介護休業を7日以上継続」または「介護休暇を1年間に3日以上」または「介護短時間勤務1か月以上継続」取得させた中小企業事業主に対し、奨励金を交付します。

対 象

次の全ての要件に該当する事業主（※従業員に支給する制度ではありません。）

- ① 区内に本社（個人の場合は主な事業所）をおく、中小企業基本法第2条第1項各号に定める中小企業事業主であること。
- ② 雇用保険適用事業所であること。

共通交付要件

- ① 交付対象制度 **表** を就業規則等に規定していること。
- ② 区内事業所に勤務する従業員に上記①の制度を利用させ、その利用状況等が交付要件 **表** を全て満たすこと。
- ③ 奨励金の申請時点まで、①の制度を利用した従業員（対象従業員）を雇用保険の被保険者として継続雇用をしていること。
- ④ 過去に同種の奨励金の交付を受けていないこと。
（申請は、旧制度の港区中小企業育児休業助成金の交付を含め、それぞれの奨励金につき1事業主1回限りです。）

注意事項

- 同一対象従業員による同一の子を対象として、**表** (1)・(4)の奨励金の両方を申請することはできません。
- 同一対象従業員による同一介護家族を対象として、**表** (3)・(5)の奨励金の両方を申請することはできません。

申請に必要な添付書類一覧

表 の申請書類にある番号と照らし合わせてください。

- ① 就業規則等の写し
- ② 出勤簿またはタイムカード等の写し（休暇期間全て）
- ③ 対象従業員が提出した交付対象制度の申請書の写し
- ④ 育児休業給付金支給決定通知書の写し（受給期間全て）
- ⑤ 介護休業給付金支給決定通知書の写し（受給期間全て）
- ⑥ 雇用形態変更の有無および短時間勤務制度の利用開始前後の給与等水準が同等以上であることが確認できる書類（利用開始前後の賃金台帳の写し等）
- ⑦ 申請日時点で、対象従業員が雇用保険の被保険者として継続雇用していることが確認できる書類（「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）」の写し等）
- ⑧ 雇用保険適用事業所であることが確認できる書類（「雇用保険（適用事業所設置届・事業主事業所各種変更届）事業主控え」の写し等）
- ⑨ このほか、交付要件・申請内容の確認に必要な書類



中小企業基本法第2条第1項に該当する中小企業事業主とは

「資本または出資の総額」または「常用労働者数」のいずれかが次に該当する会社または個人の事業主です。

業務分類	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	5000万円以下	5000万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

表 奨励金の内容等

奨励金名	交付金額	交付対象制度	個別交付要件(奨励金ごとに、各要件をすべて満たすこと)	申請受付期間	申請書類
(1) 子育て支援奨励金	15万円	育児・介護休業法に定める育児休業制度	育児休業を6か月以上取得し、かつ、雇用保険法に定める育児休業給付金の支給を受けていること。 (※産前産後休業の期間は含めません。)	育児休業期間の末日から起算して1年を経過した日から1年以内	◆子育て支援奨励金申請書 ◆添付書類 ①②③④⑦⑧⑨
(2) 配偶者出産休暇制度奨励金	10万円	配偶者出産休暇制度	① 平成16年4月1日以後、配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)の出産に際して取得できる休暇制度(配偶者出産休暇制度)を就業規則等に新たに規定し、実施していること。 ② 配偶者出産休暇制度は、労働基準法第39条に規定する年次有給休暇とは別に取得することができる有給の休暇制度で、従業員がその配偶者の出産に際して2日以上 of 休暇を取得できるものであること。 ③ 配偶者出産休暇制度を1日以上取得していること。	配偶者出産休暇が終了した日から起算して1年以内	◆配偶者出産休暇制度奨励金申請書 ◆添付書類 ①②③⑦⑧⑨
(3) 介護支援奨励金	15万円	育児・介護休業法に定める介護休業制度	介護休業を1か月以上取得し、かつ、雇用保険法に定める介護休業給付金の支給を受けていること。	介護休業期間の末日から起算して1か月を経過した日から1年以内	◆介護支援奨励金申請書 ◆添付書類 ①②③⑤⑦⑧⑨
(4) 男性の子育て支援奨励金	10万円	育児・介護休業法に定める ・育児休業制度 ・育児短時間勤務制度	① 男性従業員が次のいずれかを取得していること。 ア) 育児休業を継続14日以上 イ) 育児のための短時間勤務(育児短時間勤務)を継続1か月以上 ② ①イ)の取得にあたり、月給制を時給制にするなど給与等雇用形態を変更したり、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制及び変形労働時間制のまま短時間勤務をしていないこと。また、育児短時間勤務制度の利用開始前後の給与等水準が同等以上であること。	制度取得期間の末日から起算して1か月を経過した日から1年以内	◆男性の子育て支援奨励金申請書 ◆添付書類 ①②③⑦⑧⑨ 育児短時間勤務の場合は⑥を追加
(5) 男性の介護支援奨励金	10万円	育児・介護休業法に定める ・介護休業制度 ・介護休暇制度 ・介護短時間勤務制度	① 要介護状態にある対象家族1人に対して、男性従業員が次のいずれかを取得していること。 ア) 介護休業を継続7日以上 イ) 介護休暇を1年間に3日以上(半日もしくは時間単位でも取得できる場合は、その合計が3日以上) ウ) 介護のための短時間勤務(介護短時間勤務)を継続1か月以上 ② ①ウ)の取得にあたり、月給制を時給制にするなど給与等雇用形態を変更したり、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制及び変形労働時間制のまま短時間勤務をしていないこと。また、介護短時間勤務制度の利用開始前後の給与等水準が同等以上であること。	ア)、ウ) …取得期間の末日から起算して1か月を経過した日から1年以内 イ) …3日を取得し終えた日から1年以内	◆男性の介護支援奨励金申請書 ◆添付書類 ①②③⑦⑧⑨ 介護短時間勤務の場合は⑥を追加

申請に当たり、区ホームページ(<https://www.city.minato.tokyo.jp/jinken/kurashi/hewa/danjo/ryouritsu-shien.html>)に掲載されている「要件チェックシート」で該当するかチェックすることができますので、ご利用ください。

お問い合わせ・申請先 **港区 総務部総務課人権・男女平等参画係** ☎03-3578-2027

国・都が行う主な給付・助成金事業の紹介

	事業名・概要	問い合わせ先
従業員に支給する制度 (雇用保険の継続雇用給付)	「育児休業給付金」 被保険者の方が1歳(一定の場合は1歳2か月。さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月又は2歳。)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金を給付	事業所の所在地を所管している公共職業安定所(ハローワーク) ※港区に事業所がある場合はハローワーク品川(雇用継続課) ☎(代表)03-5419-8609 ホームページハローワークインターネットサービス(http://www.hello-work.mhlw.go.jp)でもご確認いただけます。
	「介護休業給付金」 被保険者の方が対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金を給付	
事業主に支給する制度	「出生時両立支援コース」 男性が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組み、男性に育児休業を取得させた事業主に一定額を助成	東京労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎ 03-6893-1100 東京労働局のホームページ(https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/home.html)でもご覧いただけます。
	「介護離職防止支援コース」 仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための柔軟な就労形態の制度の利用者があった事業主に一定額を助成	
	「育児休業等支援コース」 <ul style="list-style-type: none"> 「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に一定額を助成 育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定額を助成 育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者の支援に取り組んだ中小企業事業主に一定額を助成 	
	「不妊治療両立支援コース」 不妊治療のために利用可能な休暇制度の利用しやすい環境整備に取り組み、労働者に一定期間休暇を取得させた事業主に一定額を助成	

※ 内容は令和5年3月現在のものです。

＼ 事業主のみなさん 働くみなさん ！

ご存知
ですか？

「働き方」が 変わります！！

～2019年4月1日から働き方関連法等が順次施行されています～

POINT 1 ●施行：2022年4月1日～

一般事業主行動計画の策定及び
女性の活躍に関する情報公表の義務の対象が拡大！

- 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されています。

POINT 2 ●施行：2022年7月8日～

女性の活躍に関する「情報公表項目」が追加！

- 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績において、新たに「男女の賃金の差異」が必須項目として追加されました。
- 常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、従来の情報公表項目に男女の賃金の差異を加えた16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

POINT 3 ●施行：2022年10月1日～

産後パパ育休（出生時育児休業）が創設され、育児休業の分割取得が可能！

- 男性の育児参加促進のため、新たに育児休業を子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができます。（分割して2回まで取得可）
- 現行の育児休業において、分割して2回まで取得することができます。

詳しくは、東京労働局雇用環境・均等部指導課（☎03-3512-1611）へお問い合わせください。

