

中小企業子育て支援助成金が変わりました。

あなたの会社に初めて育児休業取得者が出た場合、5人目まで支給されます。

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。

助成内容

○以下の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、下表に掲げる額を支給します。

※赤字下線部分が平成22年4月の改正点です。

- 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ない場合は、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。）

※この他にも支給要件がありますので、詳しくは都道府県労働局雇用均等室へお尋ねください。

○支給額

以下の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。

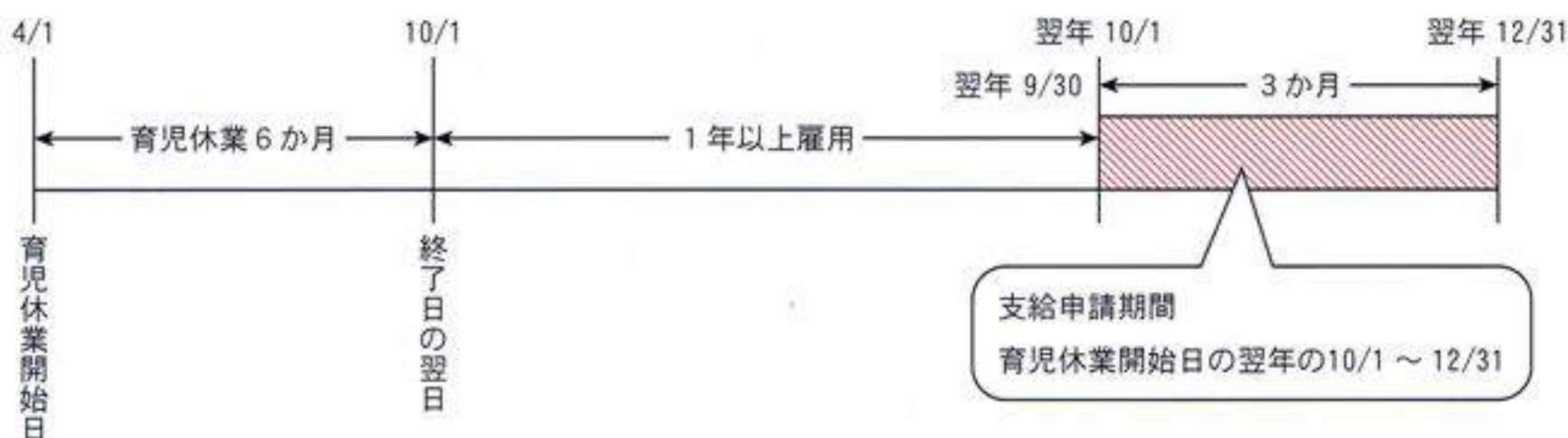


厚生労働省・都道府県労働局

受給手続

- 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。

【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】



- 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。
- 支給申請の際は、「育児・介護休業雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給申請書」に下記の資料を添付してください。
- 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 他（詳細は都道府県労働局雇用均等室へお尋ねください。）
 - 3 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。

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。

《問合せ先》

このリーフレットに記載のない要件・手続その他詳細については、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

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>