

札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金交付要綱

平成30年2月16日子ども未来局長決裁
最近改正 令和8年4月1日

(通則)

第1条 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金の交付については、札幌市補助金等交付規則(令和8年規則第24号)に定めるほか、この要綱に定めるところによる。

(目的)

第2条 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金は、一定の要件に該当する休業者(以下「助成金対象休業者」という。)又は休暇取得者(以下「助成金対象休暇取得者」という。)が生じた札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証要綱に規定する認証企業に対して交付することにより、企業における「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の取組を促進させることを目的とする。

(定義)

第3条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 中小企業 常時雇用する300人以下の労働者を有して事業活動を行う国及び地方公共団体以外の事業主をいう。なお、常時雇用する労働者とは、2か月を超えて使用されるものであり、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。
- (2) 就業規則 労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条の規定により作成し監督官庁に届け出た労働条件に関する規則をいう。この要綱においては、労働組合法(昭和24年法律第174号)第14条の規定により作成された労働協約も含める。
- (3) 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証要綱第5条に定める認証をいう。
- (4) 育児休業 労働者が、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という)、就業規則、労働協約等の規定による、子を養育するための休業をいう。
- (5) 育児休業期間 労働者が、育児休業を取得した期間をいう。
- (6) 産前産後 労働基準法第65条に規定する期間をいう。
- (7) 子の看護等休暇 育児・介護休業法第16条の2に規定する子の世話等を行うための休暇をいう。
- (8) 札幌市ワーク・ライフ・バランス推進企業助成金 札幌市ワーク・ライフ・バランス推進企業助成金交付要綱(平成20年7月7日子ども未来局長決裁、平成31年3月31日廃止)による助成金をいう。

(助成対象企業の要件)

第4条 この要綱において、助成の対象とする企業(以下「対象企業」という。)は、次の各号のいずれにも該当する中小企業とする。

- (1) 育児休業に関する事項を就業規則に規定していること。
- (2) 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証を受けていること(札幌市内にある事業所が札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証を受けている場合を含む。)。なお、育児休業代替要員雇用助成金の交付を受けようとする企業は、ステップ2以上の札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証を受けていること。
- (3) 札幌市内に本社があること。ただし、助成金対象休業者又は助成金対象休暇取得者

の勤務先が札幌市内の事業所又は事務所である場合は、この限りではない。

- (4) 同一の助成金対象休業者又は助成金対象休暇取得者について、国、又は札幌市以外の地方公共団体で実施する本助成金と同様の趣旨で企業に支給される助成金等の申請（予定含む）又は受給をしていないこと。
 - (5) 法人市民税（個人事業主の場合は個人市民税）、固定資産税、軽自動車税、都市計画税及び事業所税といった札幌市税（以下「市税」という。）の滞納がないこと。
 - (6) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第5条第1項に規定する適用事業の事業主であること。
 - (7) 暴力団員（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員（以下同じ。））又は暴力団関係事業者（暴力団員が実質的に経営を支配する事業者その他同条第2号に規定する暴力団又は暴力団員と密接な関係を有する事業者をいう。）に該当しないととも、今後、これらの者とならないこと。
 - (8) 当該助成金の目的等に照らして助成金の交付を受けることが公益上不相当と認められる法令違反等がないこと。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する企業は対象企業としない。
- (1) 資本金その他これらに準ずるものについて、国又は地方公共団体から4分の1以上の出資を受けていること。
 - (2) その他市長が適当でないとした企業
（助成金の種別と交付要件）

第5条 助成金は、次の各号の個別助成金に種別する。

- (1) 育児休業代替要員雇用助成金 別表1で定める額
- (2) 男性の育児休業取得助成金 別表2で定める額
- (3) 子の看護等休暇有給制度創設助成金 10万円

- 2 前項に規定する各助成金の交付要件は別表3のとおりとする。
（助成金の申請）

第6条 助成金の交付を受けようとする対象企業は、別表3で定める交付要件を満たした日から2か月以内に、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金交付申請書（育児休業代替要員雇用助成金については様式第1号、男性の育児休業取得助成金については様式第2号、子の看護等休暇有給制度創設助成金については様式第3号）に別表4に定める必要書類を添えて市長に申請しなければならない。ただし、災害その他市長がやむを得ない事由があると認めた場合は、この期限後であっても申請することができる。

- 2 前項に規定する「交付要件を満たした日」について、子の看護等休暇有給制度創設助成金においては、有給の子の看護等休暇制度を定めた就業規則の施行日を起点に、同制度が5回利用された日の翌日とする。
- 3 第1項の規定による申請は、対象企業ごとに、育児休業代替要員雇用助成金及び子の看護等休暇有給制度創設助成金は各1回、男性の育児休業取得助成金は3回を超えて申請することはできない。
- 4 第1項に規定する申請回数は、札幌市ワーク・ライフ・バランス推進企業助成金と合算した回数とする。

（公表の同意）

第7条 対象企業が前条に定める助成金の申請をする時は、原則として交付したことを公表することに同意したものとみなす。

（交付の決定）

第8条 市長は、第6条の規定により申請があったときは、その内容を審査の上、速やか

に交付又は不交付の決定をしなければならない。

2 助成金の交付を決定したときは、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金交付決定通知書（様式第4号）により通知するものとする。

3 助成金の不交付を決定したときは、理由を付してその旨通知するものとする。

（交付の取消し及び返還）

第9条 市長は、助成金の交付の決定を受け、又は助成金の交付を受けた企業が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、助成金交付の決定を取り消し、又は既に交付した助成金の全額の返還を命ずることができる。

(1) 偽りその他不正の手段により助成金の交付を受けたとき。

(2) 第4条及び第5条第2項の規定に該当しないことが判明したとき。

(3) その他助成金の交付決定を取り消すことが適当であると認められたとき。

（助成金の交付）

第10条 市長は、第8条第2項の規定による通知後、速やかに助成金を交付する。

（報告及び調査等）

第11条 市長は、必要があると認めるときは、対象企業に対し助成金の交付に関する必要な事項について報告を求め、又は調査をすることができる。

（予算）

第12条 この助成金は、予算の範囲内で実施するものとする。

（委任）

第13条 この要綱の実施に当たり、その他の必要な事項は子ども育成部長が定める。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年5月28日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年4月1日から施行する。

別表1

助成金額	算定方法
助成金対象休業者の育児休業期間中における代替要員の賃金（基本給）の1/2（助成限度額70万円）	1 賃金（基本給）は月額で算定する。 2 月額助成上限額は7万円とし、1,000円未満を切り捨てる。 3 代替要員が派遣の場合、賃金は派遣料金の70%とする。 4 育児休業期間に産後休業期間は含まない。

別表2

育児休業期間	助成金額
勤務を要しない日を除いて5日以上（育児休業を分割して取得する場合は合算可能）	10万円
勤務を要しない日を除いて10日以上（育児休業を分割して取得する場合は合算可能）	20万円
連続する1か月以上又は勤務を要しない日を除いて30日以上（育児休業を分割して取得する場合は合算可能）	30万円

別表3

助成金の種別	交付要件		
	中小企業の要件 （全て満たしていること）	助成金対象休業者又は助成金対象休暇取得者の要件（全て満たしていること）	代替要員の要件 （全て満たしていること）
育児休業代替要員雇用助成金	1 第6条の規定による申請に係る助成金対象休業者が育児休業を開始した日の前に、対象企業全体で育児休業を開始した労働者の代替要員を雇用していないこと。 2 代替要員の人件費が、札幌市から委託料又は補助金等により措置されていないこと。	1 育児休業を3か月以上取得したこと。 （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3か月以上）なお、育児休業を分割して取得する場合は合算可能。 2 職場復帰後、1か月を超えて継続して雇用されていること。 3 育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）の開始日において、雇用保険被保険	1 助成金対象休業者の職務を代替する者であること。 2 助成金対象休業者と同一の事業所及び部署で勤務していること。 3 助成金対象休業者と所定労働時間が概ね同等であること。 4 新たな雇入れ又は新たな派遣による者であること。 5 雇用又は派遣契約締結の時期が、助成金対象休業者（又はその配偶者）の妊娠の事実について、事業主が知り得た日以降であること。 6 助成金対象休業者

		<p>者として雇用されていたこと。</p> <p>4 勤務先が札幌市内の事業所又は事務所であること。ただし、居住地が札幌市内である場合は、この限りではない。</p>	<p>の育児休業期間（産後休業期間は含まない。）において、連続して1か月以上雇用又は派遣契約が継続していること。</p>
<p>男性の育児休業取得助成金</p>		<p>1 育児休業を令和2年4月1日以降に開始したこと。</p> <p>2 自身の養育する子に対して初めて第3条第4号に規定する育児休業を取得したこと。</p> <p>3 勤務を要しない日を除いて5日以上の育児休業を取得したこと。</p> <p>4 職場復帰後、1か月を超えて継続して雇用されていること。</p> <p>5 育児休業の開始日において、雇用保険被保険者として雇用されていたこと。</p> <p>6 勤務先が札幌市内の事業所又は事務所であること。ただし、居住地が札幌市内である場合は、この限りではない。</p>	

<p>子の看護等休暇有給制度創設助成金</p>	<p>1 令和2年4月1日以降に、次の条件を全て満たす「子の看護等休暇」に関する規定を就業規則に定めていること。 (1) 育児・介護休業法に基づき当該休暇の取得対象となる全ての労働者に対し、有給とすること。 (2) 1時間単位及び1労働日単位で取得できること。 (3) その他、育児・介護休業法第16条の2に規定する事項を満たしていること。 2 上記1の子の看護等休暇制度の利用が5回以上あったこと。</p>	<p>1 左記1の子の看護等休暇制度を取得したこと。 2 1を取得後、継続して雇用されていること。 3 雇用保険の被保険者として当該事業主に雇用されていること。 4 勤務先が札幌市内の事業所又は事務所であること。ただし、居住地が札幌市内である場合は、この限りではない。</p>	
-------------------------	--	---	--

別表4

助成金の種別	提出書類
<p>育児休業代替要員雇用助成金</p>	<p>1 就業規則（写） 2 助成金対象休業者に係る育児休業給付金支給決定通知書等、育児休業を取得したことを確認できる書類（写） 3 母子健康手帳等、子の出生を確認できる書類（写） 4 助成金対象休業者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写） 5 申請日前3か月以内に発行された納税証明書（指名願）等、企業の市税の滞納がないことを確認できる書類 6 助成金対象休業者の出勤簿や賃金台帳等、休業明けに1か月を超えて継続して就業していることを確認できる書類（写） 7 助成金対象休業者の職務や所定労働時間等を確認できる書類（写） 8 代替要員の労働条件通知書等、雇用開始日や労働条件等を確認できる書類（写） 9 代替要員の出勤簿や賃金台帳等、雇い入れから育児休業期間終了又は雇用期間終了まで継続して就業していることを確認できる書類（写）</p>

<p>男性の育児休業取得助成金</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 就業規則（写） 2 助成金対象休業者に係る育児休業給付金支給決定通知書等、育児休業を取得したことを確認できる書類（写） 3 助成金対象休業者に係る出勤簿等、育児休業期間中の出勤の有無及び勤務を要しない日を確認できる書類(写) 4 母子健康手帳等、子の出生を確認できる書類（写） 5 助成金対象休業者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写） 6 申請日前3か月以内に発行された納税証明書（指名願）等、企業の市税の滞納がないことを確認できる書類 7 助成金対象休業者の出勤簿や賃金台帳等、休業明けに1か月を超えて継続して就業していることを確認できる書類（写）
<p>子の看護等休暇有給制度創設助成金</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 就業規則（写）及び令和2年4月1日以降に新たに制度を規定したことがわかる書類（写） 2 出勤簿や賃金台帳等、当該休暇を取得したことを確認できる書類（写） 3 母子健康手帳、マイナンバーカード、健康保険資格確認書等、子がいることを確認できる書類（写） 4 助成金対象休暇取得者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写） 5 申請日前3か月以内に発行された納税証明書（指名願）等、企業の市税の滞納がないことを確認できる書類 6 助成金対象休暇取得者の出勤簿や賃金台帳等、休暇明けに継続して就業していることを確認できる書類（写）