

# 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金事務取扱要領

平成30年2月23日子ども未来局子ども育成部長決裁  
最新改正 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推進企業助成金交付要綱（以下「助成金要綱」という。）に係る事務処理については、この要領の定めるところによる。

(助成対象企業の要件)

第2条 助成金要綱第4条第2項第2号の「その他市長が適当でない」と認められた企業の例は、以下に掲げるものをいう。

- (1) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行う企業
- (2) 対象企業とすることが公序良俗に反すると認められるとき。

(助成金の申請)

第3条 助成金要綱第6条第1項ただし書の「災害その他市長がやむを得ない事由があると認められた場合」の例は、以下に掲げるものをいう。

- (1) 新型インフルエンザ等対策特別措置法に定める感染症の影響による場合
- (2) 地震、暴風、豪雨、豪雪、津波、落雷、地滑りその他の自然現象の異変による災害が生じた場合
- (3) 申請等をする者の重傷病その他の自己の責めに帰さないやむを得ない事実が生じた場合

2 助成金要綱別表3男性の育児休業取得助成金の助成金対象休業者について、助成金要綱第6条第1項にある申請を行ったのち、再度同一の子の養育のために育児休業を取得した場合は、その期間を追加して再度申請を行うことはできない。

(中小企業の要件)

第4条 助成金要綱別表3子の看護等休暇有給制度創設助成金の要件にある「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」について、1申請あたりの取得日数及び1日あたりの取得時間数にかかわらず、助成金対象休暇取得者1人につき、1日の利用を1回とみなす。

(助成金対象休業者又は助成金対象休暇取得者の要件)

第5条 助成金要綱別表3の助成金対象休業者又は助成金対象休暇取得者の要件にある次の各号に掲げる事項は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 助成金要綱別表3にある「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」とは、様式第1号及び第2号における育児休業期間の最終日の翌日から起算して1か月を超えて継続して雇用されることをいう。また、この間（育児休業期間の最終日の翌日から1か月を超えた日まで）の勤務を要する日について、実際に勤務した日数が5割以上であること。なお、法令等に基づき労働者が取得できる休暇（年次有給休暇、子の看護等休暇、介護休暇等）取得日及び取得時間は勤務したものとみなす。
- (2) 育児休業代替要員雇用助成金対象休業者の要件にある「育児休業」とは、休業開始日から1か月ごとの期間において、勤務した日数が10日以下であるもの。勤務した日とは、全日に渡って休業している日（対象育児休業を行った当該事業所の所定労働日のほか、土曜日、日曜日及び祝祭日のような当該所定労働日数以外の日より全日に渡って休業している日も含む）以外の日をいう。

- (3) 育児休業代替要員雇用助成金及び男性の育児休業取得助成金の要件にある「育児休業」には、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30年法律第76号）に規定する「出生時育児休業」を含む。

（代替要員の要件）

第6条 助成金要綱別表3の代替要員の要件にある次の各号に掲げる事項は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 「助成金対象休業者の職務を代替する者であること」について、育児休業取得者が有資格者であり、その職務が当該資格がなければ実施し得ない場合は、代替要員も有資格者であること。
- (2) 「助成金対象休業者の職務を代替する者であること」について、育児休業取得者が役職者や専門的な職務を行う者である等の理由により、同一企業内で当該育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の職務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」の場合）も可とする。
- (3) 「育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること」とは、代替要員の所定労働時間が短い場合は、育児休業取得者との所定労働時間との差が、1日当たりであれば1時間以内（1か月当たりの所定労働日数が同等である場合に限る）又は1週当たりであれば1割以内の範囲であること。
- (4) 「助成金対象休業者の育児休業期間（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」について、育児休業取得者の代替要員を複数の短時間労働者で確保する場合、あるいは期間を分割して複数の労働者で確保する場合も可とする。この場合、所定労働時間及び勤務した期間については、それぞれ各代替要員の所定労働時間又は勤務した期間の合計とする。

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和2年5月28日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年4月6日から施行する。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和8年4月1日から施行する。