

No.	質問	回答
対象企業の要件について		
1	育児休業に関する事項は、いつまでに就業規則に記載されていけば良いですか？	本助成金の申請までに、育児休業に関する事項を就業規則に記載してください。
2	札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証は、いつまでに受ければ良いですか？	本助成金の申請までに、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証を受けてください。
3	「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」について、具体的に教えてください。	<p>札幌市の本助成金事業は、仕事と子育てを両立しやすい環境づくりを進めるため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む企業に対して助成金を支給するものです。</p> <p>同種の目的・趣旨の事業で、札幌市の本助成事業の3つの助成金（「育児休業代替要員雇用助成金」、「男性の育児休業取得助成金」、「子の看護等休暇有給制度創設助成金」）、それぞれの同一助成金対象休業者又は助成金対象休業取得者について、国や札幌市以外の地方公共団体で実施する同種の助成金（助成種別）の申請（予定を含む）又は受給をしている場合は、札幌市の本助成金の対象企業の要件を満たさないこととなります。</p> <p>具体的には、以下の助成金を申請（予定含む）又は受給している場合は、本助成金の要件を満たしません（令和8年4月時点）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児休業代替要員雇用助成金を申請する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース） 厚生労働省 ※新規雇用（育児休業）のみ ○男性の育児休業取得助成金を申請する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金（出生児両立支援コース） 厚生労働省 ○子の看護等休暇有給制度創設助成金を申請する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース） 厚生労働省 ※「子の看護等休暇制度有給化支援」の場合のみ <p>（厚生労働省「両立支援等助成金のご案内」） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsus01/index.html</p> <p>上記のほかにも、本市が本助成金と同様の趣旨で企業に支給されている助成金であると判断した場合は要件を満たしません。</p>
4	助成金対象休業者が厚生労働省の「育児休業等給付」（育児休業給付金、出生時育児休業給付金など）を受けている場合、助成の対象となりますか？	対象となります。 「育児休業等給付」等、育児休業を取得した個人への給付を受けていても、本助成金の申請及び受給には問題ありません。
申請期限について		
5-1	申請期限の「交付要件を満たした日から2か月以内」について、具体的に教えてください。	<p>例) 令和8年5月31日まで育児休業を取得し、同年6月1日に職場復帰した場合 ○復帰後1か月を超えて継続雇用されていることを確認できる日（交付要件を満たした日）：7月1日 ○申請期限：9月1日</p> <p>※要件を満たした日は数えに入れず、その翌日からカウントします。 上記の場合、7月2日を1日目として数え、9月1日が期限となります。</p> <p>※申請期限必着（申請期限の日が休日（閉庁日）に当たる場合は翌開庁日） 令和8年4月1日付制度改正にて申請要件を一部変更したことに伴い、申請様式を更新しているため、紙資料にて申請を行う場合は新様式をご使用ください。 ただし、令和8年3月31日までに交付要件を満たしていた場合、その申請期限（要件を満たした日から2か月以内）まで旧様式を使用し、旧要件（令和7年4月1日付け要綱及び事務取扱要領）を満たす内容で申請した場合も助成対象といたします。</p>
5-2	（令和8年4月の制度改正について） 令和8年3月31日までに交付要件を満たしましたが、書類の準備等の都合により申請が令和8年4月となりました。作成していた申請書が令和7年度の様式でしたが、これを使用して令和8年4月以降に申請することはできますか？ また、令和7年度の助成金交付要綱に基づく交付要件を満たした日が令和8年3月31日でした。令和8年4月改正後の交付要綱を確認したところ、一部満たさないことがわかりました。この場合、助成対象にならないのでしょうか？	<p>また、上記に加え、要件を満たした日が令和8年4月1日以降であっても、令和8年5月31日受付分までは、旧様式を使用し旧要件を満たす内容で申請した場合も助成対象といたします（R8.5.1追記）。</p> <p>令和7年度の本助成事業の交付要綱及び申請様式については、以下のリンクからご確認ください。 https://www.city.sapporo.jp/kodomo/iisedai/wlb-josei.html#r7yokovoshiki</p> <p>※この対応は令和8年5月31日まで行うもので、次年度以降は行わない予定です。 ※5月31日は休日（閉庁日）に当たるため、翌開庁日の6月1日まで受け付けます。 ※旧要件を満たす申請を行う場合は、紙様式にて担当課に郵送又は直接ご提出ください（電子申請不可）。</p>

No.	質 問	回 答
提出書類について		
6	同じ年度内で二度目の申請を予定しているが、納税証明書を改めて提出する必要はありますか？	必要です。申請の都度提出してください。
7	法人市民税の免税事業者であっても、納税証明書の提出は必要ですか？	他の市税の滞納有無を確認するため、納税証明書（指名願）を提出してください。
8	納税証明書は、原本を提出する必要がありますか？	写しを提出していただいても問題ありません。 申請フォームから申請する際は、納税証明書のスキャンデータ等を添付してください。
育児休業代替要員雇用助成金について		
9	代替要員の雇用形態は、正規雇用でなければいけませんか？	雇用形態は問いません。
10	助成金対象休業者が育児休業に入った後に代替要員を雇用した場合、助成の対象になりますか？	助成金対象休業者の代替要員として雇用していれば、当該休業者が育児休業に入った後に代替要員を雇用した場合も、対象となります。
11	助成金対象休業者の職務を従来いる従業員が代替し、新たに雇用した従業員が従来いる従業員の職務を代替した場合（いわゆる「玉突き」の場合）、ホームページに記載の提出書類の他に、追加で提出する書類はありますか？	○従来いる従業員 職務や所定労働時間等を確認できること、助成金対象休業者の職務を代替していることがわかる書類を提出してください。 ○新たに雇用した従業員 職務や所定労働時間等を確認できること、従来いる従業員の職務を代替していることがわかる書類を提出してください。
男性の育児休業取得助成金について		
12	初めて育児休業を取得する男性従業員がいるが、企業としては育児休業を取得する男性従業員が2人目（1人目は助成金未申請）である場合、助成の対象となりますか？	対象となります。
13	過去に第1子の出生に対し育児休業を取得した男性従業員がいたが、当時は助成金の申請を行いませんでした。今回、その男性従業員が第2子の出生により育児休業を取得した場合、助成の対象となりますか？	対象とはなりません。 助成金対象休業者の要件に「自身の養育する子に対して初めて育児休業を取得したこと」があるため、過去に育児休業を取得したことのある男性従業員が、その後新たに生まれた子に対して育児休業を取得しても、助成の対象外と判断します。
子の看護等休暇有給制度創設助成金について		
14	要綱別表3「中小企業の要件」で、就業規則に定める事項として、1(3)「その他、育児・介護休業法第16条の2に規定する事項」とありますが、具体的にどのような内容を指しますか？	主に以下の3点（取得事由・対象範囲・取得日数）について、法律の基準を満たしている（あるいは上回っている）必要があります。 ○以下の事由のいずれでも取得できること ・病気、けがをした子の看護をする場合 ・子に予防接種・健康診断を受けさせる場合 ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をする場合（子が感染症に罹患していなくても取得可能） ・子の入園式、卒園式、入学式に参列する場合 ○小学校3年生修了までの子を養育する労働者が取得できること ○対象となる子が1人の場合は1年度に5日、2人以上の場合は1年度に10日取得できること (厚生労働省「育児休業制度特設サイト」 子の看護等休暇) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikui/nursing/ ※法律の規定以下となる「制限」を就業規則に規定している場合は、法律に規定する事項を満たしていないと判断します。 ※要綱別表3「中小企業の要件」1(2)「1時間単位及び1労働日単位で取得できること」の規定も、育児・介護休業法第16条の2に基づく事項のひとつです。
15	「1労働日単位」とはどのような意味ですか？	労働者が本来働くべき1日の勤務シフト全体（始業から終業まで）を指します。 日勤（例：9時～18時）の場合はその日の勤務全体を指し、夜勤など日をまたぐ勤務（例：22時～翌7時）の場合は、その一連の勤務を「1労働日」として扱います。

No.	質 問	回 答
16	要綱別表3、中小企業の要件で就業規則に定める事項1(1)の「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」とは、具体的に誰を指しますか？	<p>雇用形態に関わらず、育児・介護休業法に基づき「子の看護等休暇」を取得する権利がある労働者全員を指します。 具体的には、以下の全ての労働者が対象となります。 ○正社員（無期雇用労働者） ○パートタイム労働者、アルバイト ○有期契約労働者（契約社員、嘱託社員等）</p> <p>【労使協定による除外について】 育児・介護休業法第16条の3第2項において、同法第6条第1項ただし書きの規定を準用しており、この規定に基づき、適正に労使協定を締結して一部の労働者（週の所定労働日数が2日以下の者）を「休暇制度自体の取得対象外」としている場合は、その労働者はそもそも休暇を取得する権利がないため、ここでの「取得対象となる労働者」には含まれません。 この場合、「労使協定で除外されていない全ての労働者」が有給の対象となっていれば、要件を満たします。</p>
17	1時間単位での休暇取得について、「中抜け（勤務時間の途中に休暇を取得し、勤務時間中に休暇から戻ること）」を認める規定は必要ですか？	<p>令和8年2月現在の育児・介護休業法では「1時間単位」で休暇取得を認めることが義務付けられていますが、これは「始業時刻から連続して取得する」または「終業時刻まで連続して取得する」形態を指しており、必ずしも「中抜け」まで認める必要はありません。</p> <p>ただし、厚生労働省の指針では、制度をより柔軟に利用できるよう、中抜けの取得についても認めるよう「配慮すること」とされています。</p> <p>本助成金においては、法定どおり（始業・終業に連続する形）1時間単位の取得が可能であれば、中抜けを認めていない場合でも要件を満たします。（もちろん、中抜けを認める手厚い運用としている場合も対象となります。）</p>
18	有給の子の看護等休暇制度の施行日を起点に、同制度が5回利用された日の翌日が「交付要件を満たした日」と定められていますが、具体的に教えてください。	<p>例) 有給の子の看護等休暇制度の施行日：令和7年10月1日 ⇒ 3名の従業員が以下の日程で子の看護等休暇を取得した場合</p> <p>従業員A：令和7年10月20日…① 令和7年12月1日…③ 令和7年12月2日…④</p> <p>従業員B：令和7年9月17日 令和7年11月8日…②</p> <p>従業員C：令和8年1月15日…⑤ 令和8年2月25日</p> <p>上記①～⑤のとおりカウントし、「交付要件を満たした日」は、子の看護等休暇が5回目に取得された日（令和8年1月15日）の翌日である令和8年1月16日となります。</p>
19	令和2年3月以前に、就業規則にて子の看護等休暇を有給化していたが、これまで当該休暇を利用した従業員がおらず、令和2年4月以降に初めて利用者が発生した場合、助成の対象となりますか？	<p>対象とはなりません。 令和2年4月以降、新たに就業規則にて子の看護等休暇を有給化した場合に助成の対象となります。</p>

令和8年(2026年)5月更新