

富山県男性の育児休業取得促進 補助金交付要綱

(趣旨)

第1条 県は、少子化の要因となっている女性の家事・育児の負担感を解消し、子どもを産み育てやすい環境づくりの促進を図るため、県内の事業所で勤務する男性労働者が育児休業を取得した場合に、事業主及び当該労働者に対し、予算の範囲内において、富山県男性の育児休業取得促進補助金（以下「補助金」という。）を交付するものとし、その交付に関しては、富山県補助金等交付規則（昭和37年富山県規則第10号。以下「規則」という。）に定めるもののほか、この要綱の定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱における用語の定義は、それぞれ次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 育児休業 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）第2条第1号に規定する育児休業をいう。
- (2) 労働者 労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者をいう。
- (3) 事業主 事業の経営の主体である個人、法人又は法人格がない社団若しくは財団をいう。
- (4) 中小企業事業主 資本金の額若しくは出資の総額が3億円（小売業（飲食店を含む。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下の事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下の事業主をいう。

(補助対象者)

第3条 補助対象者は、それぞれ次の各号に掲げる要件のいずれにも該当する企業等の事業主及び育児休業取得労働者とする。

(1) 事業主

ア 次のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていること。

- (ア) イクボス企業同盟とやま
- (イ) 元気とやま！子育て応援企業
- (ウ) とやま女性活躍企業

イ 就業規則又は労働協約等により育児休業制度を設けていること。

ウ 富山県内の事業所に勤務する男性労働者に、子が2歳に達するまでの間に、中小企業事業主は連続した5日以上（うち所定労働日に対する休業は4日以上）、それ以外の事業主は連続した14日以上（うち所定労働日に対する休業は9日以

上)の育児休業(令和4年10月1日以降に開始したものに限る。以下「補助対象育児休業」という。)を取得させ、職場復帰させていること。

(2) 育児休業取得労働者

ア イクボス企業同盟とやま加盟企業、元気とやま!子育て応援企業、とやま女性活躍企業のうち、いずれかの富山県内の事業所に勤務する男性労働者であること。

イ 常勤の国家公務員又は地方公務員の身分を併せ持っていない者であること。

ウ 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条に規定する暴力団に関与していない者であること。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に該当するものは対象としない。

(1) 取締役等(事業主が個人である場合にはその者を、事業主が法人である場合にはその役員又はその支店若しくは常時各種業務の契約を締結する事務所の代表者をいう。以下「取締役等」という。)が暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(以下「暴対法」という。)第2条第6号に規定する暴力団員(以下「暴力団員」という。)である場合

(2) 暴力団(暴対法第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下「暴力団」という。)又は暴力団員が経営に実質的に関与している場合

(3) 取締役等が自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用している場合

(4) 取締役等が、暴力団又は暴力団員に対して資金等を供給し、又は便宜を供与する等直接的若しくは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与している場合

(5) 取締役等が暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している場合

(6) 取締役等が、相手方が暴力団員であることを知りながら、これを不当に利用している場合

(7) 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5項に規定する性風俗関連特殊営業及びそれらに類似する業種を営む者

(8) 営業に関して必要な許認可等を取得していない者

(9) 補助金を交付するにあたり、社会的な信頼性及び公平性を損なうおそれがある者

(補助金額)

第4条 補助金の額は、補助対象育児休業の取得1回につき、事業主及び育児休業取得労働者に対し、各5万円とする。

2 同一育児休業取得労働者に係る交付は、一人の子につき1回を限度とする。

3 多胎児は一人の子とみなし、前項の規定を準用する。

(交付申請及び実績報告)

第5条 補助金の交付を受けようとする事業主は、次に掲げる書類を知事に提出しなければならない。

(1) 交付申請書及び実績報告書(事業主用) (様式第1号)

(2) 交付申請書及び実績報告書(育児休業取得労働者用) (様式第2号)

(3) その他知事が必要と認める書類

2 補助金の交付を受けようとする育児休業取得労働者は、交付申請書及び実績報告書(育児休業取得労働者用) (様式第2号)を事業主を経由して知事に提出しなければならない。

3 前2項の交付申請書及び実績報告書の提出期限は、交付の対象となる育児休業取得労働者が職場復帰した日(以下「職場復帰日」という。)から起算して2か月を経過する日又は職場復帰日が属する年度の3月31日のいずれか早い日とする。

(交付条件)

第6条 規則第5条の規定により補助金の交付に付する条件は、次に掲げるとおりとする。

(1) 補助対象事業に係る証拠書類を整理し、かつ、当該証拠書類を交付決定を受けた日の属する年度の終了後5年間保管しておかななければならないこと。

(交付決定及び額の確定の通知)

第7条 知事は、第5条の交付申請書及び実績報告書の提出があったときは、当該交付申請書及び実績報告書の内容を審査し、適当と認めるときは、補助金交付決定及び額の確定通知書(様式第3号及び様式第4号)により当該申請者に通知するものとする。

(補助金の返還)

第8条 知事は、補助金の交付決定を受けた者が次の各号のいずれかに該当するときは、交付決定を取り消し、又は既に交付した補助金の全部若しくは一部の返還を命じることができる。

(1) 規則又はこの要綱の規定に違反したとき

(2) 不正又は虚偽の申請により助成金の交付決定を受けたとき

(その他)

第9条 この要綱に規定するもののほか、この要綱の実施に関し必要な事項は、知事が別に定める。

附 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年12月22日から施行する。