

第8章 働く女性のための制度

1 労働保険と社会保険

雇用されて働く人には、労働保険（雇用保険、労災保険）が適用され、医療や年金のための社会保険加入が義務づけられています。

パートタイム労働者であっても、労災保険は必ず適用されます。また、雇用保険、健康保険、厚生年金保険については一定の要件を備えた場合に適用されます。（下の表は概要です。支給要件等の詳細については、各問合せ先にお問合せください。）

	給付内容	適用事業所	適用労働者の条件	保険料負担	問合せ先
雇用保険	失業等給付 ・求職者給付 ・就職促進給付 ・教育訓練給付 ・雇用継続給付 高年齢雇用 継続給付 介護休業給付 育児休業給付 雇用保険二事業 ・雇用安定事業 ・能力開発事業	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・次の2つの条件を満たす者 ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②31日以上雇用見込（更新の場合を含む） 【マルチジョブホルダー制度】 ※複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうちの2つの事業所での1週間の労働時間が20時間を超え、かつ、それぞれの事業所での雇用見込みが31日以上の場合に、雇用保険の被保険者となることが可能です。	・事業主負担率 労働者賃金総額の0.95% ・労働者負担率 労働者賃金総額の0.6% （ただし、一般の事業の場合） ※令和5年4月1日～令和6年3月31日	公共職業安定所 (P91)
労働者災害補償保険	・療養（補償）給付 ・休業（補償）給付 ・障害（補償）給付 ・遺族（補償）給付 ・介護（補償）給付 ・葬祭料（葬祭給付） ・傷病（補償）年金 ・二次健康診断等給付	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・全労働者 常用、臨時、日雇、アルバイト、パートなど全ての労働者 ※事業主と同居している親族や法人の役員については、一定の要件を満たす場合に適用	全額事業主負担 （ただし、事業の種類により保険率が異なる）	労働基準監督署 (P90)

	給付内容	適用事業所	適用労働者の条件	保険料負担	問合せ先
健康保険	健康保険の給付 (対象:業務外の疾病) ・療養の給付 ・傷病手当金 ・出産手当金 ・出産育児一時金 ・高額療養費 ・埋葬料 等	強制適用事業所 ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に使用されている労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	健康保険料率 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の5.18%負担 (ただし、介護保険該当の場合とはともに、計6.09%ずつ負担) ※令和5年3月分(4月納付分)～の福岡県の保険料率です。 ※健康保険への加入や保険料の納付等に関する手続きは年金事務所で行います。	全国健康保険協会(協会けんぽ) (P94)
厚生年金保険	年金 ・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・遺族厚生年金 等	強制適用事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に常時使用される70歳未満の労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	厚生年金保険料率 (一般の被保険者の場合) 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の9.15%負担 ※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は免除保険料率を控除した率となり、加入する基金ごとに異なります。	年金事務所 (P94)

※平成28年10月1日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象となりました。

特定適用事業所の要件

【法人・個人・地方公共団体に属する適用事業所】

同一事業主の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、100人(※R6.10月から50人)を超えることが見込まれる場合は、特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

【国に属する適用事業所】

国に属する全ての適用事業所が特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

短時間労働者の要件

①週の所定労働時間が20時間以上 ②雇用期間が2か月を超えて使用されることが見込まれる ③賃金の月額が8.8万円以上 ④学生でない

※平成29年4月1日から、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになりました。

2 税金

働いて得た収入が一定の額を超えると所得税・住民税が課税されます。

また、収入に応じて、配偶者控除や配偶者特別控除（年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合）が認められる場合があります。

◎所得税・住民税

（1）所得税（令和5年分）

所得税（国税）は、控除対象配偶者及び扶養親族がいない場合、**年収 103 万円**以下（給与所得控除 55 万円＋基礎控除 48 万円（※））であれば課税されません。年収が 103 万円を超えた場合であっても、収入全体に対して課税されるのではなく、収入から給与所得控除や所得控除を控除した後の課税所得に対し、所得税がかかります。なお、税率は課税所得の区分に応じて決められています。

55万円（※） 給与所得控除	48万円（※） 基礎控除	課税所得 【103万円を超えた額に所得税がかかる】
0円	103万円	

※令和元年前については、給与所得控除は 65 万円（給与等の収入金額が 180 万円以下の場合）、基礎控除は 38 万円となっています。

[所得税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がいない場合）]

- ・給与収入年額 110 万円（交通費を除く）
- ・給与所得控除 55 万円
- ・所得控除：生命保険料控除 1 万 5 千円、基礎控除 48 万円、その他の控除なし
- ・税額控除：なし

$$\begin{aligned} \text{課税所得} &= 1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 480,000) = 55,000 \text{円} \\ \text{所得税} &= 55,000 \text{円 (課税所得)} \times 5\% \text{ (課税所得 195 万円以下の場合の税率)} \\ &= 2,750 \text{円} + \text{復興特別所得税} \end{aligned}$$

（2）住民税（令和5年度（令和4年分所得）分）

住民税（地方税）は、所得割と均等割が課されますが、控除対象配偶者及び扶養親族がいない場合、所得割は**年収 100 万円**以下（給与所得控除 55 万円、所得割非課税範囲 45 万円）であれば課税されません。均等割は、非課税の範囲が市町村により異なる場合がありますので、詳細についてはお住いの市（区）町村へお問い合わせください。

[住民税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がいない場合）]

- ・給与収入年額 110 万円（交通費を除く）

・ 給与所得控除 55 万円

・ 所得控除：生命保険料控除 1 万 5 千円、基礎控除 43 万円、その他の控除なし

・ 税額控除：調整控除 2,500 円、その他の控除なし

課税所得 = 1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 430,000) = 105,000 円

住民税 = 105,000 円 (課税所得) × 10% (所得割税率) - 2,500 (調整控除)

+ 5,500 (均等割、定額)

= 10,500 - 2,500 + 5,500 = 13,500 円

◎配偶者控除・配偶者特別控除

(1) 所得税 (令和 5 年分) : 配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

配偶者の合計所得金額 → (単位: 万円)

	配偶者控除※	配偶者特別控除									
		~48	~95	~100	~105	~110	~115	~120	~125	~130	~133
~900	38	38	36	31	26	21	16	11	6	3	—
~950	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	—
~1,000	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	—
1,000 超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

納税者本人の合計所得金額

※老人配偶者控除 (その年 12 月 31 日現在の年齢が 70 歳以上の控除対象配偶者に係る控除) については、納税者本人の合計所得金額が、①~900 万円の場合、控除額 48 万円、②900 万円超~950 万円の場合、控除額 32 万円、③950 万円超~1,000 万円の場合、控除額 16 万円、④1,000 万円超の場合、適用なし。

例えば、納税者本人の年間の合計所得金額が 900 万円以下であり、配偶者の合計所得金額が 48 万円以下の場合には、納税者本人の所得から 38 万円の配偶者控除が受けられます。

これは配偶者の所得税が 38 万円安くなるということではなく、納税者本人の所得税の課税所得が 38 万円安くなるということです。

また、納税者本人の年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合には、配偶者の合計所得金額が 48 万円を超えても 133 万円以下までの間は、配偶者特別控除 (最高 38 万円) が受けられます。

(2) 住民税（令和5年度分）：配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

配偶者の合計所得金額 → (単位:万円)

納税者本人の合計所得金額

	配偶者控除※	配偶者特別控除								
		～48	～100	～105	～110	～115	～120	～125	～130	～133
～900	33	33	31	26	21	16	11	6	3	—
～950	22	22	21	18	14	11	8	4	2	—
～1,000	11	11	11	9	7	6	4	2	1	—
1,000超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※老人配偶者控除（その年12月31日現在の年齢が70歳以上の控除対象配偶者に係る控除）については、納税者本人の合計所得金額が、①～900万円の場合、控除額38万円、②900万円超～950万円の場合、控除額26万円、③950万円超～1,000万円の場合、控除額13万円、④1,000万円超の場合、適用なし。

※ 税金についての詳しいことは、最寄りの税務署（所得税）及びお住いの市（区）役所・町村役場（住民税）にお問い合わせください。

3 各種サービスと給付金制度

育児休業・介護休業を取得した人への経済的支援

(1) 育児休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人（*注1）で、1歳又は1歳2か月（*注2）（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合で、育児休業開始前の2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

（*注1）

育児休業開始日を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上あること

被保険者期間において上記要件を満たさないケースでも、産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

（*注2）「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合

② 支給要件

○就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日（10日を超える場合は、就業時間が80時間）以下であること。

※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。

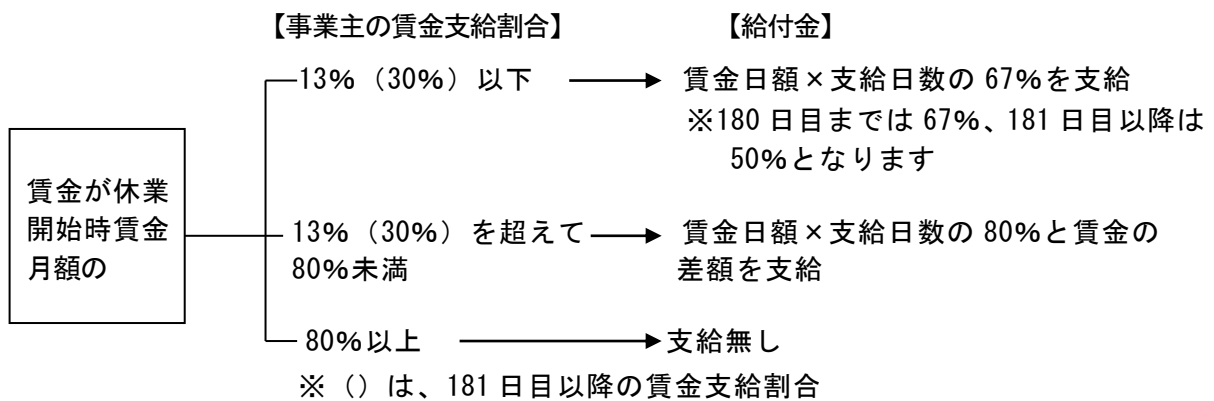
○休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% (※)

※ただし、育児休業を開始してから181日目以降は、賃金の50%が支給されません。

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようになります。



④ 支給対象期間

子どもが1歳に達するまでの育児休業期間中（1か月単位）。

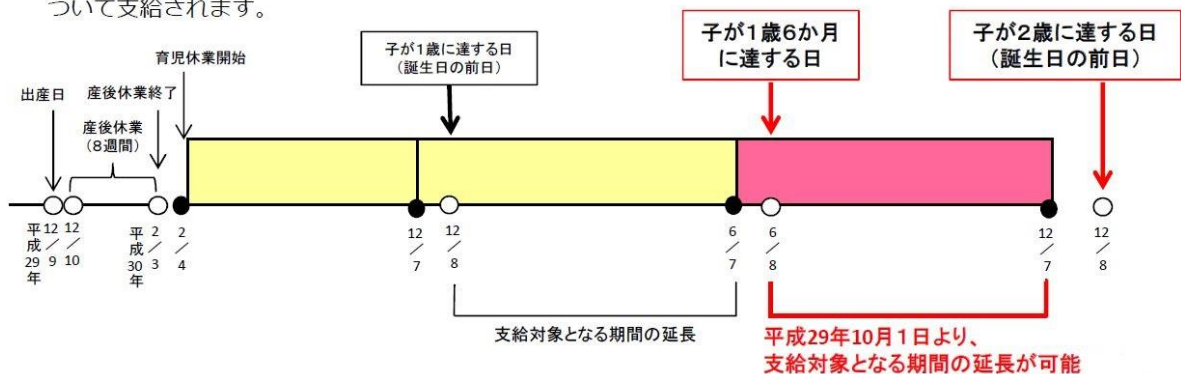
※産後休業8週間は育児休業期間には含まれません。

※パパ・ママ育休プラス制度対象者は1歳2か月までとなります。

※保育所に入所を希望しているが入所できないなどの理由により、育児休業を延長した場合は1歳6か月、または2歳まで延長が認められます。

例) 支給対象となる期間の延長を2回払い、子が2歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



★雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休をした場合に、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

支給要件等については以下のとおりです。

<p>支給要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。 ・休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※1以下であること。 <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。</p> <p>（例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28.57時間） [10日×10/28=3.57（端数切り上げ）→4日]</p>
<p>支給額</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67% ※3 <p>※3 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ただし、産後パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。
<p>申請期間等</p>	<p>誕生日※4の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】誕生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※4 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。</p> <p>育児休業給付金と同様に、被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出していただく必要があります。</p>

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P91参照）

(2) 介護休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人で、家族を介護するために介護休業を取得した場合で、介護休業開始前2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

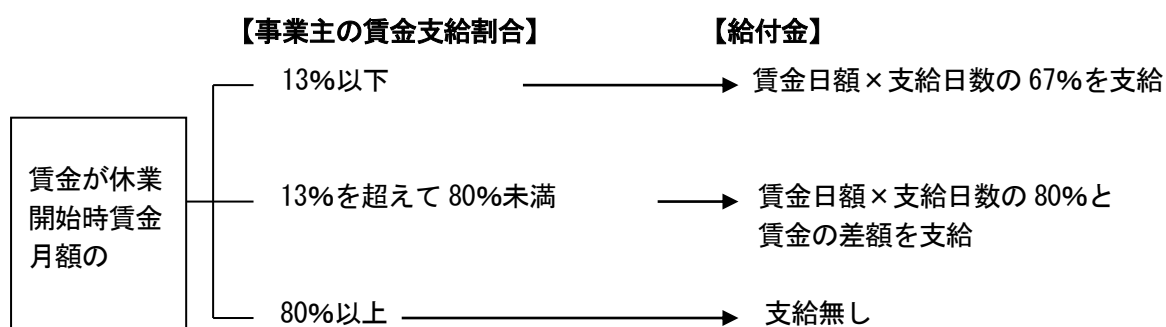
② 支給要件

- 就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日以下であること。
※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。
- 休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようになります。



④ 支給対象期間

支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給。

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P91参照）

(3) 健康保険・厚生年金保険

育児休業等（*注）をした際は、事業主の申し出により、社会保険料（健康保険、厚生年金保険）の本人負担分及び事業主負担分は**免除**されます。

免除期間は、育児休業等を開始した日の属する月から、その育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの休業期間です。

また、休業中に賃金が支払われている場合であっても、免除の対象となります。なお、**介護休業**の場合は、保険料の支払いは**必要**です。

(*注) 育児休業等

- ・法の規定による「育児休業」（子が1歳になるまで、一定条件を満たす場合は1歳6

- ヶ月又は2歳になるまで)を取得している者
- ・会社規定による「育児休業制度に準ずる措置による休業」(子が1歳から3歳に達するまで)を取得している者

※詳しくは最寄りの年金事務所まで (P 9 4 参照)

(4) 税金

① 所得税

休業中でも、賃金の支払いがあれば、その分の所得税は納付しなければなりません。無給である場合には所得税はかかりません。

なお、「育児休業給付」、「介護休業給付」は非課税です。

② 住民税

住民税は前年の所得について課税されますから、前年1年に所得があれば住民税は納めることになります。

ただし、一時的に納めることが困難であると地方公共団体の長が認める場合は、本人の申し出により、休業期間中1年以内に限って、住民税の納付が猶予されることがあります。

※ 詳しくは、各市町村の住民税窓口まで

(5) 出産・育児／介護支援資金融資制度 (すくすくローン・ぬくもりローン)

福岡県では、安心して育児等に専念していただくため、低利の融資制度がご利用いただけます (P 7 7 参照)。

(扶養)

Q : 扶養の範囲で働かないと損だと聞いたのですが、本当ですか？

A : 自分がどのような働き方をしたいのか 考えてみるのが大切です。

「今は家族との時間を重視しなるべく短い時間で働きたい」「子どもの教育費のため少しでも多くの収入が欲しい」「自分のキャリアアップのため正社員並みに働きたい」など、人によって、またその時置かれている状況によって希望する働き方は様々だからです。

扶養には、①所得税の扶養控除、②住民税の扶養控除、③社会保険の扶養控除、④配偶者手当等の支給、の4つがあります。

①、②については、本章2(1)、(2)を参照してください。

③の**社会保険の扶養控除**については、配偶者がサラリーマン等である場合、本人が会社で社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用を受けず、かつ**年収130万円未満**(交通費含む)の場合は、扶養扱いとなります。なお、年収が130万円未満であっても、社会保険適用事業所で正社員の概ね3/4以上の勤務時間がある場合など

は社会保険に加入することとなります。

本人が会社の社会保険に加入すると、保険料を支払うことになり手取りは減少しますが、将来それに応じた厚生年金を本人が受け取ることができ、また、もしもの場合の傷病手当金等の対象にもなります。さらに、課税所得を計算する際に保険料の支払全額を収入から控除することもできるようになります。

「短時間しか働けないし、今の手取りが少しでも減ったら暮らせないので社会保険料の控除は困る」という状況や考え方もありますが、「今はどうにか暮らせるけど、将来やもしもの場合が心配。社会保険に加入して安心して働きたい。」という状況や考え方もあります。

④の**配偶者手当等の支給**については、会社（勤務先）によっては、生計の主体である配偶者（ここでは「夫」とします）に配偶者手当（家族手当、扶養手当等）が支給されている場合があります、税金との関係で注意が必要です。

例えば、夫の会社が、「配偶者の年収が103万円以下の場合、月額5,000円の配偶者手当を支給する」という場合、本人の年収が103万円を超えたときに、配偶者手当の支給がなくなり夫の年収が6万円減少します。本人の年収を、手当年額分の6万円をカバーするだけ頑張って増やすまでの間は、世帯としての手取りは逆転して少なくなってしまう。

配偶者手当の有無、支給金額及び支給基準は会社によって異なりますので、しっかり確認しておきましょう。

これら扶養のしくみを理解した上で、扶養の範囲だけに惑わされることなく、自分の希望する働き方はどうなのかを考えてみましょう。

子どもの預かりや送迎などの子育て援助が必要な人へ

～ ファミリー・サポート・センター ～

ファミリー・サポート・センターは、子育ての援助を行いたい人（提供会員）と子育ての援助を受けたい人（依頼会員）が会員となり、育児の援助活動をする会員組織です。

令和5年4月1日現在、県内では、北九州市・福岡市・大牟田市・久留米市・直方市・飯塚市・田川市・柳川市・八女市・筑後市・大川市・行橋市・小郡市・筑紫野市・春日市・大野城市・太宰府市・古賀市・福津市・朝倉市・みやま市・糸島市・那珂川市・宇美町・篠栗町・久山町・志免町・新宮町・粕屋町・水巻町・小竹町・筑前町・広川町・福智町で実施しています。

- （援助の例）
- ・ 保育施設の保育開始前や終了後に子どもを預かる
 - ・ 保育施設等までの送迎を行う
 - ・ 放課後児童クラブ終了後や学校の放課後に子どもを預かる
 - ・ 冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際に子どもを預かる
 - ・ 買い物等外出の際に子どもを預かる
- など

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 96 参照）。

女性の地位向上と男女共同参画社会実現に向けた自己啓発と社会参加のために

～ 女性センター・男女共同参画センター ～

女性センター・男女共同参画センターは、男女共同参画を推進するため、女性を主な対象とした団体・グループの活動拠点かつ情報発信の場として設置されている総合施設です。

センターでは、女性が抱える問題全般に関する情報提供、相談、調査研究などを実施しています。また、男性の意識やライフスタイルを変えていくために男性向けの講座を企画するところもあります。

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 95 参照）。

働く女性の自己啓発と余暇活動のために

～ 働く婦人の家 ～

働く婦人の家は、地域の女性労働者の福祉に関する事業を総合的に行う施設です。

主な事業として、職業に関する相談や職業生活と家庭生活の調和に必要な相談の実施、各種講座の開設及び休養、レクリエーションについての場と機会の提供などを行っています。

詳しくは、各働く婦人の家にお問い合わせください（P 98）参照）。

ひとり親家庭や寡婦の福祉を増進するための貸付制度

母子父子寡婦福祉資金貸付金

ひとり親家庭や寡婦の経済的自立や生活意欲の助長、その子どもの福祉の増進をはかるため、各種資金の貸付を行っています。

◇ 問合せ先 町村：県保健福祉（環境）事務所 市：市福祉事務所

（令和5年4月1日現在）

資金の種類	貸付対象	資金の用途	貸付期間・金額		利子
事業開始	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始するのに必要な設備、什器、機械等の購入資金	314万円以内 団体471万円以内		無利子 (年1.0%) (※3)
			事業継続	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	
住 宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住宅の新築、購入、増改築又は補修に必要な資金			
就職支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦 (※1)	就職する際に直接必要な被服、履物等を購入する資金	100,000円以内 (自動車購入は33万円以内)		無利子 (児童のための借受とならない場合で連帯保証人なしは年1.0%)(※2)
技能習得	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金 高等学校に修学する場合、その修学及び入学に必要な資金	技能習得期間 中5年以内	月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
生 活	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦 (生活安定貸付は母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者のみ)	技能、資格習得に専念している期間の生活を維持するために必要な資金	技能習得期間 中5年以内	月141,000円以内 (生計中心者でない者70,000円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
		医療、介護を受けることに専念している期間の生活を維持するために必要な資金	医療又は介護を受ける期間 中1年以内		
		離職し、就労意思及び能力を有するにも関わらず職業に就くことができない状況にある場合の職業に就くまでの期間を維持するために必要な資金	離職の日の翌日から1年以内	月105,000円以内 (生計中心者でない者70,000円以内)	
		母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者の生活安定のために必要な資金	原則3ヶ月以内		
		養育費の取得に係る裁判等をするのに際し必要な資金	一括貸付	(養育費に係る一括貸付は12か月分が上限)	

転宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住居を移転するのに際し必要な資金	260,000円以内	無利子 (年1.0%) (※3)
修学	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	高校、高等専門学校、短大、大学、大学院又は専修学校に修学させるために必要な資金(※4)	高校 月52,500円以内 大学 月146,000円以内 専修学校 月126,500円以内 大学院 月183,000円以内 (いずれも私立・自宅外通学の場合。また、専修学校については専門課程の場合。)	無利子 (※2)
修業	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金	修業期間中5年以内 月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内。ただし、児童が高校3年時で就職希望の場合のみ)	
就学支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	小学、中学、高校、高専、短大、大学、大学院、専修学校又は修業施設へ入学、入所させるのに際し必要な資金(※4)	小学 64,300円以内 中学 81,000円以内 高校 (国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 150,000円 410,000円 (自宅外) 160,000円 420,000円 大学 (国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 410,000円 580,000円 (自宅外) 420,000円 590,000円 大学院(国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 380,000円 590,000円 (自宅外) 380,000円 590,000円	
医療介護	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦	医療又は介護保険法に規定する保険給付に係るサービスを受けるのに必要な資金(医療、介護を受ける期間が概ね1年以内の場合に限る)	340,000円以内 (特に経済的困難な事情にある者48万円以内) (介護にかかる貸付は50万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
結婚	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子	子の結婚に際し必要な資金	300,000円以内	

◆申請者(借受人)の償還の意思や償還能力を確認したうえで、貸付が可能かどうかを決定。また、連帯保証人が必要となる場合がある。(連帯保証人をたてない場合上表括弧内の利子が課される。)

(※1) 就職支度資金(配偶者のない者が扶養している子に係るもの)、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、児童本人が借受人となつての貸付が可能。その場合は連帯保証人が必要。

(※2) 就職支度資金(配偶者のない者が扶養している子に係るもの)、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、保証人の有無にかかわらず無利子。

(※3) 連帯保証人を立てた場合は無利子、連帯保証人を立てられない場合は、年1.0%の有利子となる。

(※4) 令和2年4月以降、高等教育の修学支援新制度の対象者に就学支度資金及び修学資金を貸し付ける場合、支援の内容が重複するため、貸付額の減額等を行う場合がある。

中小企業に勤務する人、もしくは離職された人のための融資制度

福岡県では、次の融資制度を実施しています。

◇ 申込及び問合せ先：九州労働金庫（福岡県内各支店）TEL 092-714-7031(本店)

◇ 問合せ先：福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL 092-643-3587

福岡県内の労働者支援事務所（P 9 0 参照）

(令和5年4月1日現在)

区 分	資金の用途	貸 付 条 件 (①～⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金 利
さわやか ローン 中小企業従業員 生活資金等融資	生計費、医療費、 教育費、冠婚 葬祭費、住宅費、 物品購入費、 また借金の返済 など	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③保証機関の保証が得られる方	100万円	年3.2% (保証料込み)
すくすく ローン 出産・育児 支援資金融資	出産・育児に必 要とする生活資 金	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③出産・育児にかかわる休暇等により、 家計所得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)
ぬくもり ローン 介 護 支 援 資 金 融 資	介護に必要とす る生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③介護にかかわる休暇等により、家計所 得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)


区分	資金の用途	貸付条件 (①～⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金利
チャレンジ ローン 教育訓練受講 資金融資	教育訓練受講のために必要とする生活資金	①県内の中小企業※に勤務している方（離職者も可） ②県内に1年以上居住している方 ③厚生労働省「教育訓練給付制度」の受給資格があり、教育訓練を受講される方 ④保証機関の保証が得られる方	30万円	年3.0% (保証料込み)
賃金 遅延 融資	賃金遅払いのために必要とする生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方 ②県内の同一住所に1年以上居住している方 ③企業から毎月定期的に支払われる賃金が、現に1か月分遅払いとなっている方 ④保証機関の保証が得られる方 ⑤本人の収入または家計収入により、融資金の返済と家族の生計維持が可能と認められること	毎月定期的に支払われる賃金の手取り1か月分相当額	年3.0% (保証料込み)
ホッと ローン 求職者支援 資金融資	本人又はその家族の医療費、分べん費、教育費、冠婚葬祭費、その他生活の安定のために必要な経費	経済環境の変動等で離職を余儀なくされた方で次の要件を満たす方 ①雇用保険法に規定する一般被保険者で、求職者給付を受給中（待期中及び給付制限中を含む）の方（ハローワークに届出を行い、求職活動を行っている方） ②県内に居住している方 ③離職時に世帯の生計を維持していた方 ④離職時の事業所に1年以上勤務していた方 ⑤保証機関の保証が得られる方	50万円	年2.5% (保証料込み)

※本融資制度における中小企業とは、常用従業員が300人以下の企業です。

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主への助成金

◎2023年度両立支援等助成金（厚生労働省ホームページから引用）

事業主の皆さまへ

 厚生労働省・都道府県労働局

2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と
家庭生活の
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育児取得時等)との併給はできません。

おもな
要件

① 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得すること。
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算>

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

② 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇していること。
または
第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（A又はBに加算）		15万円

おもな要件

A：介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得すること。

○職場復帰時

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件が以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

<業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）に支給額を加算します。

B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（*1, 2を除く）利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度*1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度*2

注）*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

<個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること。

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

おもな要件

A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。



B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

おもな要件

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。

※制度導入のみの申請は不可。

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。

1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A：子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはB：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

New

<育児休業等に関する情報公表加算> ※I～IIIのいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

支給額

2万円

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金は 3月31日をもって終了しました

小学校休業等対応助成金は、令和5年3月31日までの休暇取得分をもって制度を終了しました。最終の申請期限は以下の通りです。

※4月以降は両立支援等助成金（育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例）を設けています。
詳細は厚生労働省HPでご確認ください。

【助成対象】令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども *詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけると幸いです。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額^{※1}×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額あり）

休暇取得期間	日額上限額	申請期限 ^{※2}
令和4年12月1日 ～令和5年3月31日	8,355円	令和5年5月31日（水） 必着

※2 令和3年8月1日～令和4年11月30日までの休暇に係る申請受付は原則として終了しています。ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和5年6月30日まで）です。

- Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
- Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。なお、**窓口は、令和5年6月30日をもって終了する予定です。**

⇒「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」



事業主の皆さまへ

- ① **支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにてご確認ください。**

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

*①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

*事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

- ② **申請書の提出方法**

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

※令和4年11月から、東京労働局の郵送先を変更しています。東京都内に本社が所在する事業主の皆様はご注意ください。

詳細は東京労働局HP トップ>「**小学校休業等対応助成金の申請書の提出方法についてご注意ください**」をご確認下さい。



お問い合わせはコールセンターまで

『**小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター**』（令和4年7月から電話番号が変わりました）
（フリーダイヤル）**0120-876-187** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象となります。

※子どもの新型コロナワクチン接種の付き添いやその副反応時の休みも対象となります。

「小学校等」とは

・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）

★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、

子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども

イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)

ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）

・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・対象となります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

令和5年4月1日作成

事業主の皆さま

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

■原則として令和5年9月30日までの間に、①～④全ての条件を満たした事業主が対象です。

- ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、
- ②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて全ての労働者に周知した事業主であって、
- ③令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に、当該休暇を合計して20日以上取得させるとともに、
- ④男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について、休暇制度の他に妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするために、自社が対応できる措置を具体的に就業規則又は労働協約に規定し、全ての労働者に周知した事業主。

助成内容

対象労働者1人当たり **20万円** ※1事業所あたり5人まで



申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から令和5年11月30日まで
※事業所単位の申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が安心して仕事を続けられる環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。



支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



■お問い合わせ窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く）
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

URL : https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

＜新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは＞

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和5年9月30日まで。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



対象となる有給の休暇制度

- 休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

- * 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
- * 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・ 事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する
- ・ 制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
- ・ 電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置

- 男女雇用機会均等法第12条

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- 男女雇用機会均等法第13条

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置のモデル規定

(母性健康管理措置)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。通院時間は有給（※1）とする。

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員が、妊産婦のための健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導に基づき、時差出勤又は勤務時間の短縮（、作業の制限、テレワーク）（※2）を認める。勤務時間のうち短縮した時間や休業中の時間は無給（※1）とする。

※1 母性健康管理措置に基づき働かなかった分の賃金については、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき無給として差し支えありませんが、一部有給とすることもできます。また、母性健康管理措置の申出・利用を理由とした不利益取扱いは禁止されています。

※2 「妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするための措置」には、テレワークや対人業務の免除などが考えられます。休業だけでなく、感染のおそれが低い勤務形態で就業継続できるように自社で利用可能な措置を工夫して講じてください。

令和5年4月作成

◎企業主導型保育事業助成金

内閣府では、令和2年度から、公益財団法人児童育成協会のもとで企業主導型保育事業の募集を行っています。

新規助成の申請をご検討の事業者様は、実施要綱や審査基準等の内容を十分にご確認ください。

◆詳細は、企業主導型保育事業ポータルサイトをご覧ください。

お問合せ先：公益財団法人 児童育成協会

TEL:03-5766-3801

非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主への助成金

◎キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主**に対して助成する制度です。
(厚生労働省ホームページから引用)

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	正社員化前雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

2 加算額 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	95,000円	47,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	55,000円
④ 「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	95,000円 (大企業71,250円)	

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	賃金引き上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業		5万円	6万5,000円
大企業		3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所あたり100人までは複数回支給申請ができます

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

※1事業所あたり1回のみ

賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

※1事業所あたり1回のみ

賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	制度	賞与又は退職金制度を導入	賞与及び退職金制度を同時に導入
中小企業		40万円	56万8,000円
大企業		30万円	42万6,000円

※1事業所あたり1回のみ

※「賞与・退職金」の定義はP.8をご参照ください。

※過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新たに設け実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

短時間労働者労働時間延長コース

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を延長することにより当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

①週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

企業規模	延長時間	3時間以上延長
中小企業		23万7,000円
大企業		17万8,000円

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用した場合

企業規模	延長時間	1時間以上2時間未満延長 (10%以上増額)	2時間以上3時間未満延長 (6%以上増額)
中小企業		5万8,000円	11万7,000円
大企業		4万3,000円	8万8,000円

①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで

※ ①は令和6年9月30日までの間、支給額を増額。

※ ②は令和6年9月30日までの暫定措置。延長時間数に応じて延長時に基本給を増額することで、手取り収入が減少していないとみなす。

◆生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省ホームページ「生産性を向上させた企業は労働関係助成金 増されます」をご確認ください。

◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

お問合せ先：**福岡労働局福岡助成金センター** TEL：092-411-4701