

# 支援・助成制度のご案内

(令和2年8月)

## ■ はじめに

女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進は、個人の能力の発揮・働き方の改革だけでなく、企業が変化に対応していくための経営戦略としても重要な取組であり、国・県・市でも様々な支援制度を設けています。

この冊子は、みなさまが各種支援制度の全体像を把握できるよう作成しました。自社の取組に合わせ、これらの制度を積極的に活用ください。

なお、制度の利用や問合せ先は、変更になる可能性があります。また、利用の際に一定要件が必要な制度もあります。詳しくは、各ホームページか、以下の問合せ先に確認をお願いします。

## ■ 主な支援制度の分類

|  | 自社のニーズ  | ページ                             | 制度活用のヒント   |
|--|---|---------------------------------|--|
| <p>スタート</p> <p>↓</p> <p>↓</p> <p>↓</p> | <p>・自社の状況を把握したい、他社の取組事例や取組に着手する上でのヒントが欲しい</p> | <p>P1</p> <p>P2</p> <p>P15</p>  | <p>・「女性の活躍・両立支援総合サイト」「働き方・休み方改善ポータルサイト」により、他社と比較した自社の状況や、他社の事例を知ることができます。また、「福岡県子育て応援宣言企業」のサイトにある「子育て応援宣言企業100選」や「男性の育児参加促進企業の手引き」も、取組を検討するにあたって様々な材料が得られます。</p> |
|  | <p>・きっかけとなるセミナーを実施したい</p>                     | <p>P2</p>                       | <p>・「企業向け出前セミナー」では、「ワーク・ライフ・バランスの考え方」「上司のマネジメント(イクボス)」「タイムマネジメント」「従業員の仕事と介護等の両立支援」などをテーマに、希望企業のニーズに応じて講師を派遣し、研修を行います。</p>  |
|  | <p>・トップによる宣言をして改革の一步を踏み出したい</p>               | <p>P15</p>                      | <p>・「北九州イクボス同盟」加盟、「福岡県子育て応援宣言企業」などの実施により、Web・冊子等で自社の取組を発信できます。</p>   |
|  | <p>・専門家の意見を踏まえ、自社の取組計画を作りたい</p>               | <p>P2</p>                       | <p>「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー派遣事業」「働き方・休み方改善コンサルタント派遣」では、社会保険労務士が必要な情報の提供やアドバイスをを行います。</p>  |
|  | <p>・助成金を活用して自社の取組を推進したい</p>                   | <p>P3</p> <p>~</p> <p>P14</p>   | <p>また、厚生労働省(福岡労働局)等では、両立環境の整備・社員の人材育成など様々な助成金制度を設けています。助成金の活用・申請方法については「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー派遣事業」により、社会保険労務士のアドバイスを受けることが可能です。</p>                           |
|  | <p>成果をPRし、人材確保につなげたい</p>                      | <p>P16</p>                      | <p>取組の成果は「北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰」等にチャレンジすることで、更なるPRにつながります。</p>   |
|  | <p>取組を浸透させたい</p>                              | <p>P2</p> <p>P16</p> <p>P17</p> | <p>ニーズに応じた「企業向け出前セミナー」に加え「企業等女性管理職セミナー」では管理職としてのスキルアップや企業横断的なネットワークづくりを支援します。</p>  |
|  | <p>取組企業間でノウハウやグッドプラクティス・課題を共有したい</p>          | <p>P16</p>                      | <p>「北九州ダイバーシティネットワーク」では、市内取組企業の人事担当者・ダイバーシティ推進担当で定期的に勉強会を開き、組織を超えて情報共有や意見交換を行っています。</p>  |

## ■ 各種支援制度と問合せ先のご案内



### 1. Webによる自己診断・情報収集

まずは自社のことを現状分析してみませんか？

女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない部分は何で、どこから、どのように始めたらよいのか、他社と比較して自社の立ち位置はどの位置なのか等、自社の取組を見える化し、分析できる便利なWebサイトです。

これから取組を始める企業、取組途上にある企業、今後さらなる取組を実施する企業など、取組段階に応じた分析ツールとして、自社のPRの場として、先進事例を知る場としてなど、活用方法は多岐にわたります。

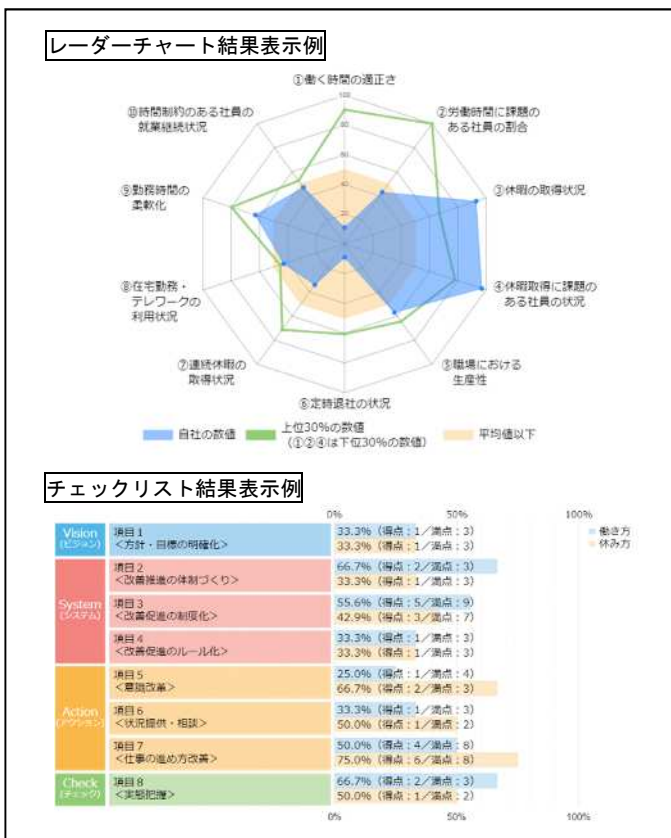
|   |   |
|---|---|
| <b>1 女性の活躍・両立支援総合サイト</b>  | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>厚生労働省   |
| <p>「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。「女性の活躍推進企業データベース」や「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を、一元的に検索することができます。</p>   | <a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/</a>                               |
| <p><b>(2) 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」</b></p> <p>「両立診断サイト」では、様々な両立指標に回答することで、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や、他社との比較ができます。診断結果を踏まえた一般事業主行動計画の作成機能もあり、また、企業の取組事例集も掲載しています。</p> | <a href="https://ryouritsu.mhlw.go.jp/">https://ryouritsu.mhlw.go.jp/</a>   |
| <p><b>(3) 女性の活躍推進企業データベース</b></p> <p>企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。採用した労働者に占める女性労働者の割合や管理職に占める女性労働者の割合等の情報が掲載されています。他社の女性活躍の状況が数字で確認できます。</p>      | <a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</a>         |
| <b>2 働き方・休み方改善ポータルサイト</b>   | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>厚生労働省   |
| <p>「働き方・休み方改善指標」による設問に答えることにより、自社の「働き方」「休み方」の現状をレーダーチャート、チェックリスト、タイプ診断により「見える化」します。課題の分析や対策検討のヒントが得られます。また、取組・参考事例検索では、取組企業の業種・規模等による絞り込み検索が可能です。</p>     | <a href="https://work-holiday.mhlw.go.jp/">https://work-holiday.mhlw.go.jp/</a>   |
| <b>3 多様な人材活用で輝く企業応援サイト</b>  | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>厚生労働省   |
| <p>優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社員などの正社員化、処遇改善、人材育成などに取り組む企業の事例を紹介しているサイトです。</p>  | <a href="https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/">https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/</a>                                       |
| <b>4 「働き方改革アクションプラン」策定に関する企業事例集</b>   | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>(一社)日本経済団体連合会   |
| <p>自主行動計画「働き方アクションプラン」を策定している企業の事例を公表しているサイトです。</p>   | <a href="http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb/actionplan.html">http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb/actionplan.html</a> |
| <b>5 パワハラに関する総合情報サイト あかるい職場応援団</b>  | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>厚生労働省   |
| <p>悩んでいる方、管理職、人事担当者、それぞれの視点からパワハラ裁判事例や他社の取組などがチェックできるパワハラに関する総合情報サイトです。</p>   | <a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a>                                 |
| <b>6 就職情報サイト「しごまる。(北九州しごとまること情報局)」</b>  | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>北九州市 雇用政策課  |
| <p>企業情報や求人情報の掲載ができます。学生や一般求職者に広くアピールできるほか、一般求人については、職業紹介サービスの利用も可能です。登録いただいた企業には、市主催の就職イベント等の情報をメール配信等で提供します。</p>   | <a href="https://www.shigotomarugoto.info/">https://www.shigotomarugoto.info/</a>   |

<各サイトのイメージ(HPより抜粋)>

両立支援のひろば (トライアル診断)



働き方・休み方改善ポータルサイト



2. アドバイザー派遣

ワーク・ライフ・バランスの推進を検討している(もしくは取組中の)企業に対し、専門家を派遣して、必要な情報の提供や、相談業務を行う制度です。

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1 北九州市ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー派遣</b></p> <p>ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所等に対しアドバイザー(社会保険労務士)を派遣します(中小企業は4回まで無料)。アドバイス内容は、①これから女性を積極的に採用するため準備しておくこと、②育児期・介護期の社員が安心して働ける職場、③働き方改革を実現するためには、④ハラスメントのトラブルを防止するためには、⑤「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定、⑥助成金を活用した自社の女性活躍・WLBの取組の促進など。なお、利用には「キタキューかえる宣言」(P16 北九州WLB推進サイト参照)への登録(事後でも可)が必要です。</p> | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>TEL 093-582-2209<br/>FAX 093-582-2624<br/><a href="http://wlb-kitakyushu.jp/relation/">http://wlb-kitakyushu.jp/relation/</a></p>   |
| <p><b>2 働き方・休み方改善コンサルタント派遣</b></p> <p>ワーク・ライフ・バランスの各種取組方法(労働時間制度、年次有給休暇取得等)について、専門家(働き方・休み方改善コンサルタント)を派遣し、助言や資料提供を行います(無料)。</p>   | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>福岡労働局雇用環境・均等部指導課<br/>TEL:092-411-4894<br/>FAX:092-411-4895</p>   |
| <p><b>3 企業向け出前セミナー</b></p> <p>これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとしている、さらに取組を進めようとしている北九州市内の企業・事業所に対し、講師を派遣し、要望に応じたセミナーを無料で行います。テーマとしては「ワーク・ライフ・バランスの基本」「イクボス(上司のマネジメント)」「タイムマネジメント」「生産性向上」「従業員の仕事と介護等の両立支援」などです。</p>  | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>TEL 093-582-2209<br/>FAX 093-582-2624<br/><a href="http://wlb-kitakyushu.jp/about/wlb/company/seminar.html">http://wlb-kitakyushu.jp/about/wlb/company/seminar.html</a></p> |

### 3. 助成金による支援制度

女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進を行う際に必要な費用の一部を助成する制度です。

|   |   |
|---|---|
| <h4>1 企業主導型保育事業助成金</h4> <p>※令和2年度の募集は終了しました(令和2年4月20日～令和2年6月30日)。<br/>来年度以降の申込については、ホームページをご覧ください。</p> <p>従業員のための保育施設を事業所内に新たに設置する事業者に対し、整備費及び運営費の一部を助成します。事業所内保育施設の設置により、働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスが提供できます。また、地域の子どもの受け入れを行うこともでき、施設運営の安定や地域貢献を図ることができます。</p> <p>なお、助成を受けるための要件や設置・運営基準、助成額は規模によって異なりますので、詳細は「お問合せ先」にてご確認ください。</p> <p><b>【事業の種類】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・子ども・子育て拠出金を負担している事業主が、自ら事業所内保育施設を設置し、事業を実施する場合(新規に事業を開始するか新たに定員を増やす場合に限り)</li><li>・保育事業実施者が企業のために設置した保育施設を、子ども・子育て拠出金を負担している事業主が活用する場合(保育事業実施者と利用契約を締結して実施)(新規に事業を開始するか新たに定員を増やす場合に限り)</li><li>・設置企業の従業員のみを対象とした事業所内保育施設の空き定員を、設置企業以外の子ども・子育て拠出金を負担している事業主等が活用する場合</li></ul> <p><b>【助成額】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・運営費:地域区分、定員区分、年齢区分、開所時間区分、保育士比率区分の5つの区分における基準額を基礎として助成額を算出</li><li>・整備費:人口密度区分、定員区分の2つの区分における基準額を基礎として基本単価を算出し、実際にかかった対象工事費用に3/4を乗じた額と比較し低い方の額を助成</li><li>・施設利用給付費:企業主導型保育施設において無償化を実施するため、「利用者負担相当額」の年齢区分ごとに無償化対象児童数を乗じて得た額の合計額を基準額として助成額を算出</li></ul> | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b></p> <p>●助成の申請手続き等について<br/>公益財団法人児童育成協会<br/>TEL 03-5357-1139<br/>FAX 03-5357-1834<br/><a href="https://www.kigyounaihoiku.jp/">https://www.kigyounaihoiku.jp/</a></p> <p>●企業主導型保育事業全般について<br/>内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当)事業第3係<br/>TEL 03-5253-2111<br/>(内線 38454)<br/><a href="https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/index.html">https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/index.html</a></p>  |
| <h4>2 両立支援等助成金</h4> <p><b>(1) 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)</b></p> <p>男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に助成金を支給します。</p> <p><b>&lt;個別支援加算の新設&gt;</b></p> <p>男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。</p> <p>① 男性の育休取得</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、★のような取組を行うこと</li><li>・男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること</li></ul> <p>※「5日以上14日未満の育児休業については所定労働日が4日以上」、「14日以上については所定労働日が9日以上」であることが要件</p> <p>※(注意)育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時)との併給不可</p>   | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b></p> <p>福岡労働局雇用環境・均等部<br/>企画課<br/>TEL 092-411-4717<br/>FAX 092-411-4895<br/><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html</a></p>  |

② 育児目的休暇の導入・取得

- ・育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと
- ・男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため★に準じた取組を行うこと
- ・上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)所定労働日に対して取得すること

★取組の例

- ・男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
- ・男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う

【支給額】

|                | 中小企業   | 中小企業以外  |
|----------------|--|---|
| ①-1 1人目の育休取得   | 57万円   | 28.5万円  |
| 個別支援加算         | 10万円   | 5万円   |
| ①-2 2人目以降の育休取得 | 5日以上 14.25万円<br>14日以上 23.75万円<br>1ヶ月以上 33.25万円 | 14日以上 14.25万円<br>1ヶ月以上 23.75万円<br>2ヶ月以上 33.25万円 |
| 個別支援加算         | 5万円  | 2.5万円   |
| ② 育児目的休暇の導入・利用 | 28.5万円   | 14.25万円   |

※生産性要件や、1事業主あたりの支給回数や中小企業の範囲などは、厚生労働省のホームページをご確認ください

(2) 介護離職防止支援コース

「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。

\* 事業主が作成する、労働者の介護休業の取得及び職場復帰を円滑にするための措置を定めたプラン

以下の取組を行った場合に対象となります。

ア. 介護休業

【休業取得時】

- (ア) 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
- (イ) 対象者と面談を実施し、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
- (ウ) プランに基づき、業務の引継ぎを実施し、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

【職場復帰時】

- (ア) 休業取得時と同一の対象者に対し、その上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- (イ) 対象者を、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、雇用保険の被保険者として3か月以上継続雇用

<お問合せ先>

福岡労働局雇用環境・均等部  
企画課  
TEL 092-411-4717  
FAX 092-411-4895  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

### イ. 介護両立支援制度

(ア) 介護両立支援制度の利用について「介護支援プラン」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

(イ) 対象者と面談を実施し、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

(ウ) 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

|             |                                       |
|-------------|---------------------------------------|
| ・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<br>★「10時間(有給)」以上に要件緩和 |
| ・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                      |

※1, 2 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みとすことが必要

#### 【支給額】

|         |        |        |
|---------|--------|--------|
| 介護休業の利用 | 休業取得時  | 28.5万円 |
|         | 職場復帰時  | 28.5万円 |
| 介護制度の利用 | 28.5万円 |        |

※1企業1年度5人まで支給

### (3) 育児休業等支援コース

#### ア. 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。

\* 事業主が作成する、労働者の育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするための措置を定めたプラン

以下の取組を行った場合に対象となります。

#### 【育休取得時】

(ア) 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

(イ) 対象者と面談を実施し、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

(ウ) プランに基づき、対象者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業及び育児休業を取得する場合は産前休業)開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引継ぎを実施し、連続3ヶ月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業を取得する場合は、産後休業を含む)を取得

#### 【職場復帰時】

(エ) 「育休取得時」と同一の対象者の休業中に育休復帰支援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

(オ) 育児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

(カ) 対象者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、現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

(キ) 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給(「イ. 代替要員確保時」との併給不可)

#### 【支給額】

|        |        |
|--------|--------|
| 休業取得時  | 28.5万円 |
| 職場復帰時  | 28.5万円 |
| 職場支援加算 | 19万円加算 |

※1企業2人まで支給(無期労働者1人、有期労働者1人)

#### <お問合せ先>

福岡労働局雇用環境・均等部  
企画課

TEL 092-411-4717

FAX 092-411-4895

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

### イ. 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、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。

以下の取組を行った場合に対象となります。

- (ア) 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
- (イ) 対象者が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
- (ウ) 対象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。

#### 【支給額】

|               |         |
|---------------|---------|
| 支給対象労働者1人当たり  | 47.5万円  |
| 有期契約労働者の場合に加算 | 9.5万円加算 |

※1企業当たり1年度 10人まで5年間

(くろみん取得企業は、平成37年3月31日までに延べ50人まで)

### ウ. 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。

- (ア) 育児・介護休業法を上回る子の「A: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
- (イ) 対象者が1ヶ月以上の育児休業(産後休業を含む)から復職した後6ヶ月において、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

#### 【支給額】

|      |  |
|------|--|
| 制度導入 | 28.5万円   |
| 制度利用 | A 看護休暇制 1000円×時間(上限200時間)<br>B 保育サービス費用補助制度 実費の2/3(上限20万円) |

※制度導入のみは申請不可。AまたはBの制度いずれかについて1回のみ。制度利用は3年以内5人まで。

### (4) 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤または転居を伴う転職を理由とした退職者について、退職前の勤務を評価する再雇用制度を周知した上で、再雇用の実績が生じた事業主に助成金を支給します。

以下の取組を行った場合に対象となります。

- (ア) 妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤または転居を伴う転職を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を明文化するとともに、労働者に周知
- (イ) 上記制度に基づき、離職後原則1年以上経過している対象者を期間の定めのない雇用契約により採用し、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

#### 【支給額】

|          | 中小企業   | 中小企業以外 |
|----------|--------|--------|
| 再雇用1人目   | 38万円   | 28.5万円 |
| 再雇用2～5人目 | 28.5万円 | 19万円   |

※1事業主あたり5人まで支給

※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

#### <お問合せ先>

福岡労働局雇用環境・均等部  
企画課  
TEL 092-411-4717  
FAX 092-411-4895  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

**(5) 女性活躍加速化コース**

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及び「数値目標」の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、当該行動計画に沿って「取組目標」「数値目標」を達成した中小企業事業主に対して助成金を支給します。

〈助成対象となる目標〉

- ・女性の積極採用に関する目標
- ・女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- ・女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- ・多様なキャリアコースに関する目標

【支給額】 47.5 万円 ※1企業1回限り支給

**<お問合せ先>**

福岡労働局雇用環境・均等部  
企画課  
TEL 092 -411-4717  
FAX 092-411-4895  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

**3 キャリアアップ助成金(正社員化コース)**

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の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取組を実施した事業主に対する助成制度で、7つのコースに分けられます。このうち、「正社員化コース」は、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用をした事業主に対して助成するものです。

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| ① 有期労働者⇒正規労働者 | 1人当たり 57 万円(大企業 427,500 円)   |
| ② 有期労働者⇒無期労働者 | 1人当たり 28.5 万円(大企業 213,750 円) |
| ③ 無期労働者⇒正規労働者 | 1人当たり 28.5 万円(大企業 213,750 円) |

※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。  
 ※派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、①③:1人当たり 28.5 万円(大企業も同額)加算  
 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における 35 歳未満の対象労働者を転換等した場合、①:1人当たり 95,000 円(大企業も同額)、②③:47,500 円(大企業も同額)加算  
 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③:1事業所当たり 95,000 円(大企業 71,250 円)加算  
 ※生産性の向上が認められる場合は、割増されます。

**<お問合せ先>**

福岡労働局 職業対策課  
(福岡助成金センター)  
TEL:092-411-4701  
FAX:092-411-4703  
[https://site.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kakushu\\_joseikin/tetsuzuki/joseikin/careerup.html](https://site.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin/tetsuzuki/joseikin/careerup.html)

**4 人材開発支援助成金(旧:キャリア形成促進助成金)**

**【特定訓練コース】**

OJTとOff-JTを組み合わせた訓練、若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練、など訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成。

**【一般訓練コース】**

職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練に対して助成。(平成31年度(令和元年度)から、中小企業以外の事業主も対象)

|             |                | Off-JT 賃金助成<br>(1人1時間当たり) |                | Off-JT 経費助成 |                | OJT 実施助成<br>(1人1時間当たり) |                |
|-------------|----------------|---------------------------|----------------|-------------|----------------|------------------------|----------------|
|             |                |                           | 生産性要件<br>該当 ※1 |             | 生産性要件<br>該当 ※1 |                        | 生産性要件<br>該当 ※1 |
| 特定<br>訓練コース | 中小企業           | 760 円                     | 200 円          | 45%         | 15%            | 665 円                  | 175 円          |
|             | 中小企業以外         | 380 円                     | 100 円          | 30%         | 15%            | 380 円                  | 100 円          |
|             | 事業主団体          | —                         | —              | 45%         | —              | —                      | —              |
| 一般<br>訓練コース | 中小企業<br>中小企業以外 | 380 円                     | 100 円          | 30%         | 15%            | —                      | —              |
|             | 事業主団体          | —                         | —              | 30%         | —              | —                      | —              |

※1 訓練開始日が属する会計年度の前年度と比較して、その3年度後の生産性が6%以上伸び、割増部分について再度支給申請を行った場合の追加支給額。

**<お問合せ先>**

福岡労働局 職業対策課  
(福岡助成金センター)  
TEL:092-411-4701  
FAX:092-411-4703  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



**【教育訓練休暇付与コース】**

① 教育訓練休暇制度

有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成。(平成31年度(令和元年度)から、中小企業以外の事業主も対象)

|                | 制度導入助成 |            |
|----------------|--------|------------|
|                | 通常の場合  | 生産性要件該当 ※2 |
| 中小企業<br>中小企業以外 | 30万円   | 36万円       |

※2 支給申請を行う直近の年度における生産性が、その3年度前と比較して、6%以上伸びている場合又は1%以上伸びていて金融機関から一定の事業性評価を受けている場合の支給額。

② 長期教育訓練休暇制度(平成31年度(令和元年度)新設)

有給又は無給の長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成。

|                | 経費助成  |            | 賃金助成(有給の場合)※4   |                 |
|----------------|-------|------------|-----------------|-----------------|
|                | 通常の場合 | 生産性要件該当 ※3 | 通常の場合           | 生産性要件該当 ※3      |
| 中小企業<br>中小企業以外 | 20万円  | 4万円        | 1日あたり<br>6,000円 | 1日あたり<br>1,200円 |

※3 当該制度を導入後最初に適用された者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度と比較して、その3年後の生産性が6%以上伸び、割増部分について再度支給申請を行った場合の追加支給額。

※4 有給による休暇取得に対する1人1日当たりの賃金助成額となり、最大150日分。雇用する企業全体の被保険者数が100人未満の企業は1人、同100人以上の企業は2人を支給対象の上限とします。

**【特別育成訓練コース】**

有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成

・Off-JT 賃金助成(1時間あたり)

|        | 通常の場合 | 生産性要件該当※1 |
|--------|-------|-----------|
| 中小企業   | 760円  | 200円      |
| 中小企業以外 | 475円  | 125円      |

・Off-JT 訓練経費助成

訓練時間数に応じて1人あたり次の額を限度  
(一般職業訓練、有期実習型訓練共通)

|                 | 中小企業       | 中小企業以外     |
|-----------------|------------|------------|
| 20時間以上 100時間未満  | 10万円(15万円) | 7万円(10万円)  |
| 100時間以上 200時間未満 | 20万円(30万円) | 15万円(20万円) |
| 200時間以上         | 30万円(50万円) | 20万円(30万円) |

※( )は訓練修了者を正社員等に転換した場合

・OJT 訓練実施助成(1時間あたり)

|        | 通常の場合 | 生産性要件該当※1 |
|--------|-------|-----------|
| 中小企業   | 760円  | 200円      |
| 中小企業以外 | 665円  | 175円      |

(※1) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たした場合(伸び率が6%以上のみ)に支給される追加支給額

| <p><b>5 働き方改革推進支援助成金</b></p> <p>労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小事業主に対する助成金です。</p> <p><b>【支給対象となる事業主】</b><br/>労働者災害補償保険の適用事業主であり、各コースの対象事業主の要件を満たす中小企業事業主<br/>&lt;中小企業事業主の範囲&gt;<br/>A または B の要件を満たす企業</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業 種</th> <th>A: 資本または出資額</th> <th>B: 常時雇用する労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小売業(飲食店を含む)</td> <td>5,000 万円以下</td> <td>50 人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5,000 万円以下</td> <td>100 人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1 億円以下</td> <td>100 人以下</td> </tr> <tr> <td>その他の業種</td> <td>3 億円以下</td> <td>300 人以下</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>【支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施すること～】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 労務管理担当者に対する研修</li> <li>2 労働者に対する研修、周知・啓発</li> <li>3 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング</li> <li>4 就業規則・労使協定等の作成・変更</li> <li>5 人材確保に向けた取組</li> <li>6 労務管理用ソフトウェアの導入・更新</li> <li>7 労務管理用機器の導入・更新</li> <li>8 デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新</li> <li>9 テレワーク用通信機器の導入・更新</li> <li>10 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新</li> </ol> <p>※研修には、業務研修も含まれます。<br/>※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。</p> <p>各コースの詳細は以下のとおりです。</p> <p><b>(1) 労働時間短縮・年休促進支援コース</b></p> <p>令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。</p> <p><b>【対象事業主】</b><br/>次のいずれにも該当</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①交付申請時点で、「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。</li> <li>②全ての対象事業場において、交付申請時点及び支給申請時点で、36協定が締結・届出されていること。</li> <li>③全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。</li> </ol> <p><b>【事業実施期間】</b><br/>交付決定後から令和3年1月29日(金)までに取組を実施</p> <p><b>【成果目標】</b><br/>支給対象となる取組は、以下の「成果目標」①から④のうち1つ以上選択し、その達成を目指して実施してください。</p> | 業 種  | A: 資本または出資額  | B: 常時雇用する労働者 | 小売業(飲食店を含む) | 5,000 万円以下 | 50 人以下 | サービス業 | 5,000 万円以下 | 100 人以下 | 卸売業 | 1 億円以下 | 100 人以下 | その他の業種 | 3 億円以下 | 300 人以下 | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>福岡労働局雇用環境・均等部<br/>企画課<br/>TEL 092 -411-4717<br/>FAX 092-411-4895<br/><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html</a></p> |
|--|--|--------------|--------------|-------------|------------|--------|-------|------------|---------|-----|--------|---------|--------|--------|---------|--|
| 業 種  | A: 資本または出資額  | B: 常時雇用する労働者 |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |
| 小売業(飲食店を含む)  | 5,000 万円以下   | 50 人以下       |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |
| サービス業  | 5,000 万円以下   | 100 人以下      |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |
| 卸売業  | 1 億円以下   | 100 人以下      |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |
| その他の業種   | 3 億円以下   | 300 人以下      |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |
| <p><b>(1) 労働時間短縮・年休促進支援コース</b></p> <p>令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。</p> <p><b>【対象事業主】</b><br/>次のいずれにも該当</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①交付申請時点で、「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。</li> <li>②全ての対象事業場において、交付申請時点及び支給申請時点で、36協定が締結・届出されていること。</li> <li>③全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。</li> </ol> <p><b>【事業実施期間】</b><br/>交付決定後から令和3年1月29日(金)までに取組を実施</p> <p><b>【成果目標】</b><br/>支給対象となる取組は、以下の「成果目標」①から④のうち1つ以上選択し、その達成を目指して実施してください。</p>   | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>福岡労働局雇用環境・均等部<br/>企画課<br/>TEL 092 -411-4717<br/>FAX 092-411-4895<br/><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html</a></p> |              |              |             |            |        |       |            |         |     |        |         |        |        |         |  |

- ①全ての対象事業場において、令和2年度又は令和3年度内において有効な36協定について、時間外労働時間数を縮減し、月 60 時間以下、又は月 60 時間を超え月 80 時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届け出を行うこと
- ②全ての対象事業場において、週休2日制の導入に向けて、所定休日を1日から4日以上増加させ、規定後1月間においてその実績があること
- ③全ての対象事業場において、特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇)の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること
- ④全ての対象事業場において、時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入すること

上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができます。

**【支給額】**

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給します。

以下のいずれか低い方の額

ア. 「成果目標」①から④の上限額および賃金加算額の合計額

イ. 対象経費の合計額×補助率3/4(※)

(※)常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で6から10を実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

**【アの上限額】**

○「成果目標」①の上限額

| 事業実施後に設定する時間外労働時間数等          | 事業実施前の設定時間数   |  |
|------------------------------|---|--|
|                              | 現に有効な36協定において、時間外労働時間数等が月80時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場 | 現に有効な36協定において、時間外労働時間数で月60時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場 |
| 時間外労働時間数で月60時間以下に設定          | 100万円   | 50万円   |
| 時間外労働時間数で月60時間を超え、月80時間以下に設定 | 50万円  | —  |

○「成果目標」②の上限額

- ・所定休日3日以上増加:50万円
- ・所定休日1~2日増加:25万円

○「成果目標」③達成時の上限額:50万円

○「成果目標」④達成時の上限額:50万円

|  |      |      |       |                       |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
|--|------|------|-------|-----------------------|---|------|------|-------|---------|----------|------|------|------|-----------------------|----------|------|------|------|-----------------------|--|
| <b>【アの賃金加算額】</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">引き上げ人数</td> <td style="width: 15%;">1～3人</td> <td style="width: 15%;">4～6人</td> <td style="width: 15%;">7～10人</td> <td style="width: 15%;">11人～30人</td> </tr> <tr> <td>3%以上引き上げ</td> <td>15万円</td> <td>30万円</td> <td>50万円</td> <td>1人当たり5万円<br/>(上限150万円)</td> </tr> <tr> <td>5%以上引き上げ</td> <td>24万円</td> <td>48万円</td> <td>80万円</td> <td>1人当たり8万円<br/>(上限240万円)</td> </tr> </table>  |      |      |       |                       | 引き上げ人数  | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人 | 3%以上引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円 | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) | 5%以上引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円 | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |  |
| 引き上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人               |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| 3%以上引き上げ   | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| 5%以上引き上げ   | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| 申請締切: 令和2年11月30日(月)まで  |      |      |       |                       |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| <b>(2) 勤務間インターバル導入コース</b><br>働く方の健康確保とワーク・ライフ・バランス実現のため、勤務間インターバルを導入等した中小企業事業主に対して、導入等に要した費用の一部を助成(成果目標を達成した場合に支給)します。平成31年4月から、制度の導入が努力義務となりました。  |      |      |       |                       | <b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br>福岡労働局雇用環境・均等部<br>企画課<br>TEL 092-411-4717<br>FAX 092-411-4895<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html</a> |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| <b>【対象事業主】</b><br>次のいずれにも該当<br>①次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること<br>ア 勤務間インターバルを導入していない事業場<br>イ 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場で、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場<br>ウ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場<br>②全ての対象事業場において、交付申請時点及び支給申請時点で、36協定が締結・届出されていること。<br>③全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。   |      |      |       |                       |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| <b>【事業実施期間】</b><br>交付決定後から令和3年1月29日(金)までに取組を実施   |      |      |       |                       |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |
| <b>【成果目標】</b><br>事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること。<br><br>具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組んでください。<br>ア 新規導入<br>勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とする、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約または就業規則に定めること<br>イ 適用範囲の拡大<br>既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを労働協約または就業規則に規定すること<br>ウ 時間延長<br>既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすることを労働協約または就業規則に規定すること |      |      |       |                       |   |      |      |       |         |          |      |      |      |                       |          |      |      |      |                       |  |

上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができます。

**【支給額】**

対象経費の合計額に補助率 3/4(※)を乗じた額を助成します(ただし次の表の上限額を超える場合は、上限額とします)。

※ 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で6から10を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

| 休憩時間数(※)     | 「新規導入」に該当する取組がある場合 | 適用範囲の拡大・時間延長のみ<br>の場合 |
|--------------|--------------------|-----------------------|
| 9時間以上 11時間未満 | 80万円               | 40万円                  |
| 11時間以上       | 100万円              | 50万円                  |

※ 事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いもの

賃金額の引上げを成果目標に加えた場合の加算額は、指定した労働者の賃金引上げ数の合計に応じて、次の表のとおり、上記上限額に加算する。なお、引き上げ人数は30人を上限とする。

| 引き上げ人数   | 1~3人 | 4~6人 | 7~10人 | 11人~30人               |
|----------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

申請締切り:令和2年11月30日(月)まで

**(3) テレワークコース**

時間外労働の制限・その他の労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成します。

**【対象事業主】**

次のいずれかに該当

①新規で導入する中小企業事業主であること

※ 試行的に導入している事業主も対象

②継続して活用する中小企業事業主であること

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能

**【対象となる取組】** いずれか1つ以上を実施すること

- テレワーク用通信機器の導入・運用(※)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング

※ シンクライアント端末(パソコン等)の購入費用は対象となりますが、シンクライアント以外のパソコン、タブレット、スマートフォンは支給対象となりません。

※ 派遣先である場合、派遣労働者も対象となります。ただし、その派遣元事業主が、その派遣労働者を対象として同時期に同一措置につき助成金を受給していない場合に限り、少なくとも対象労働者の1人は直接雇用する労働者であることが必要です。

**<お問合せ先>**

テレワーク相談センター  
(厚生労働省委託事業)  
TEL 0120-91-6479  
(フリーダイヤル)  
(または 03-5577-4572)  
FAX 03-5577-4582  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/telework\\_10026.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html)

**【成果目標】**

- 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる。
- 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した回数の週間平均を、1回以上とする。

**【事業実施期間】**

交付決定の日から令和3年2月15日までにおいて、1か月から6か月の間で設定

**【支給額】**

| 対象経費  | 助成額   |
|---|---|
| 謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費                         | 対象経費の合計額 × 補助率<br>(上限額を超える場合は上限額(※))          |
| ※契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」に係る経費のみが対象 | ※「1人当たりの上限額」× 対象労働者数または「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額 |

| 成果目標の達成状況  | 達成    | 未達成   |
|------------|-------|-------|
| 補助率        | 3/4   | 1/2   |
| 1人当たりの上限額  | 40万円  | 20万円  |
| 1企業当たりの上限額 | 300万円 | 200万円 |

申請締切り: 令和2年12月1日(火)まで

**6 人材確保等支援助成金(働き方改革支援コース)**

働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。

※働き方改革に取り組む中小企業とは、働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース)、旧時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース)の支給を受けた中小企業のことです。

なお、対象事業主が行う雇い入れは、上記助成金の成果目標となる制度を実施したことによって生じた、人手不足となっている労働力分に充当する雇い入れであること。

**【対象事業主】**

働き方改革推進支援助成金、旧時間外労働等改善助成金の支給を受けた中小企業事業主

**【支給要件】**

(1) 計画達成助成

- ① 雇用管理改善計画(1年間)を作成し、都道府県労働局の認定を受ける
- ② 認定された雇用管理改善計画に基づき、新たに対象労働者を雇い入れ、雇用管理改善を実施する

(2) 目標達成助成

- ① 計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年を経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に人員増となっている

**<お問合せ先>**

福岡労働局 職業対策課  
(福岡助成金センター)  
TEL:092-411-4701  
FAX:092-411-4703  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001993\\_13\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001993_13_00001.html)

②「生産性要件」を達成していること(対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度とその3年後の生産性を比較して、生産性の伸びが6%以上であること)。

**【支給額】**

|        |   |
|--------|---|
| 計画達成助成 | 新たに雇い入れた労働者1人あたり60万円<br>(短時間労働者の場合40万円) |
| 目標達成助成 | 労働者1人あたり15万円<br>(短時間労働者の場合10万円)         |

※計画達成助成

労働者の上限は10名

ただし、下記(ア)又は(イ)のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とする

(ア)雇用管理改善計画に基づいて、計画開始日から6ヶ月が経過する日までに雇い入れ、当該雇い入れ日から1年経過し、申請期間の初日に在籍している対象労働者数

(イ)計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人数増分となる雇用保険被保険者数

※目標達成助成

下記(ア)又は(イ)のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とする

(ア)計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年が経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人数増分となる雇用保険被保険者数

(イ)計画達成助成時の支給の算定人数

**7 ものづくり中小企業女性等職場環境改善支援助成金**

ものづくり分野での女性や高齢者の人材確保や定着を支援するため、市内の中小製造業者・建設業者が、女性専用設備(トイレ、更衣室、休憩室等)、また、女性や高齢者の作業をアシストする機器の設置など、女性や高齢者が働きやすい職場環境の改善に取り組む際に、必要な経費の一部を助成します。

**【募集期間】**

令和元年6月19日(金)から随時受付(予算終了もしくは令和3年1月29日(金)まで)

|      |  |
|------|--|
| 対象事業 | ①女性専用設備の設置(新設、改修)<br>②女性専用設備の設置に伴う備品の購入<br>③女性や高齢者の作業をアシストする機器の設置や購入       |
| 対象経費 | ①設置・改修工事費(最小限必要と認められる付帯工事費を含む)、<br>設計監理費<br>②備品購入費<br>※対象経費に係る消費税・振込手数料は除く |
| 助成額  | 対象経費の2分の1以内、上限50万円(千円未満の端数切捨て)   |

※助成金の交付は、同一年度内及び同一設備において1事業者につき1回まで。  
年度及び対象設備が変われば、1事業者につき前回の交付を含め2回を限度。

**<お問合せ先>**

北九州市 中小企業振興課  
TEL 093-873-1433  
FAX 093-873-1434  
<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/san-kei/10700001.html>

#### 4. 登録・認定制度等

女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れている企業を登録・表彰する制度です。登録・表彰された企業はWeb・冊子等で紹介され、企業のイメージアップにつながります。

##### 【同盟・宣言】

|  |  |
|--|--|
| <p><b>1 「北九州イクボス同盟」への加盟</b></p> <p>「長時間労働」「社員の士気低迷・業績不振」「人材不足」等、これらの課題を解決する糸口が「働き方の改革」です。</p> <p>「働き方改革」は残業の削減だけが目的ではありません。企業にとっては企業の価値と持続性を高める「未来を先取りする取組」、個人にとっては仕事と生活の「生き方改革」であり、組織と個人の双方における「幸せのあり方」を考え、実現を目指すチャンスです。そして、この働き方改革を進めるキーパーソンが「イクボス」です。</p> <p>北九州イクボス同盟は、経営者や管理職が「イクボス」として改革を進め、市内の働く人・企業がともに成長し、このまちの活性化に多くの人々が参画することを目指して設立いたしました。加盟企業・団体とともに、改革のはじめの一步を踏み出しましょうか。</p> | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>         北九州市 女性活躍推進課<br/>         TEL 093-582-2209<br/>         FAX 093-582-2624<br/> <a href="https://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/">https://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/</a></p> |
| <p><b>2 「福岡県子育て応援宣言・介護応援宣言企業」登録制度</b></p> <p>企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育て、あるいは介護との両立を支援する具体的な取組を自ら宣言し、それを県が登録する制度です。宣言企業になることで社員が働きやすい職場を実現するだけでなく、子育て応援宣言企業の登録マークを自社の広告や名刺、求人広告などに使用できるので、「企業のイメージアップや人材確保につながる」「優秀な人材に長く活躍してもらうきっかけになる」などの効果が期待できます。この他、子育て応援宣言企業には、企業間の優遇サービス(金利の優遇、保育料の割引等)の利用や福岡県及び北九州市の入札参加資格審査における評価点の加点、宣言企業を集めた合同会社説明会への参加など、様々なメリットがあります。</p>                           | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>         福岡県 新雇用開発課<br/>         TEL 092-643-3586<br/>         FAX 092-643-3619<br/> <a href="https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp">https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp</a></p>                                       |
| <p><b>3 「女性の活躍推進福岡県会議」自主宣言登録【参考】</b></p> <p>※令和2年3月31日で新規登録受付を終了しています。</p> <p>各企業・団体が女性管理職の比率・人数等の数値目標(5年以内)を定め、自主宣言登録するものです。登録企業には登録証を発行し、自主宣言内容をホームページ等で公表します。自主宣言により、女性活躍推進に向けた活動が明確になります。</p> <p>女性管理職の比率・人数等の数値目標を定め、積極的に取り組んでいる企業には、福岡県及び北九州市の入札参加資格審査の加点制度があります。</p>  | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>         一般財団法人 九州オープンイノベーションセンター<br/>         TEL 092-411-7354<br/>         FAX 092-472-6609<br/> <a href="http://www.we-project.jp/">http://www.we-project.jp/</a></p>   |

##### 【認定・表彰】

|  |   |
|--|---|
| <p><b>4 次世代認定マーク(くるみん)・特例認定マーク(プラチナくるみん)</b></p> <p>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、目標の達成など一定の基準を満たした企業は、申請により、厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けることができます。また、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業は、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。認定を受けた企業は認定マークを商品、広告、求人広告などに使用し、子育てサポート企業であることをPRし、企業イメージのアップや優秀な人材の確保に役立てることができます。</p> | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/>         福岡労働局雇用環境・均等部 指導課<br/>         TEL 092-411-4894<br/>         FAX 092-411-4895<br/> <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisa_kunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisa_kunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/</a></p> |
|--|---|



|  |  |
|--|--|
| <p><b>5 女性活躍推進法認定マーク（えるぼし）・特定認定マーク（プラチナえるぼし）</b></p> <p>女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定「えるぼし」を受けることができます。評価項目の満たす条件により3段階の認定があります。また、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、「プラチナえるぼし」認定を受けることができます（令和2年6月1日創設）。</p> <p>認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに使用し、女性活躍推進企業であることをPRし、企業イメージのアップや優秀な人材の確保等に役立てることができます。</p> | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>福岡労働局雇用環境・均等部<br/>指導課<br/>TEL 092-411-4894<br/>FAX 092-411-4895<br/><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html</a></p> |
| <p><b>6 北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰</b></p> <p>女性の職業生活における活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組み、成果をあげている企業・団体（市内に本社・主事業所）、個人（市内在住）を表彰します。受賞者は、北九州市において、物品等供給契約の入札参加資格審査、建設工事の入札参加審査、公共工事の総合評価方式での入札、中小企業融資制度において優遇措置を受けられます。</p>   | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>TEL 093-582-2209<br/>FAX 093-582-2624<br/><a href="http://wlb-kitakyushu.jp/commentation/recruitment.html">http://wlb-kitakyushu.jp/commentation/recruitment.html</a></p>                              |

## 5. その他

企業向けのセミナーや取組企業間の勉強会、情報発信サイト等を紹介しています。

|  |   |
|--|---|
| <p><b>1 北九州ダイバーシティネットワーク</b></p> <p>北九州市に本社や支店を持つ企業や団体の人事担当者、ダイバーシティ推進担当者のネットワークです。定例会議やメーリングリスト、イベントを通して情報収集や勉強会を行い、組織を超えてダイバーシティやワーク・ライフ・バランスを広める活動を行っています。</p>  | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>TEL 093-582-2209<br/>FAX 093-582-2624<br/><a href="http://wlb-kitakyushu.jp/aboutwlb/company/kdn.html">http://wlb-kitakyushu.jp/aboutwlb/company/kdn.html</a></p>                             |
| <p><b>2 北九州市建設工事・物品等供給契約の入札参加資格審査等における配慮</b></p> <p>国・福岡県・北九州市のワーク・ライフ・バランス関係等の表彰の受賞や一般事業主行動計画の策定（または認定）、福岡県子育て応援宣言又は女性大活躍推進宣言の自主宣言を行い登録している地元企業へ、北九州市建設工事・物品等供給契約の入札参加資格審査等における配慮を行います。</p>                     | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 契約制度課<br/>TEL 093-582-2545<br/>FAX 093-582-3113<br/><a href="http://www.k-nyusatsu.city.kitakyushu.jp/touroku/touroku_top.html">http://www.k-nyusatsu.city.kitakyushu.jp/touroku/touroku_top.html</a></p> |
| <p><b>3 北九州WLB推進サイト（「キタキューかえる宣言」）</b></p> <p>北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会が運営しています。「キタキューかえる宣言」をはじめ、北九州市内の企業・事業所が、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向け、どのような取組を行い、今後どのような取組を進めていくのか等を推進サイト上で紹介しています。また、推進に関する新着情報なども随時発信しています。</p> | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>TEL 093-582-2209<br/>FAX 093-582-2624<br/><a href="http://wlb-kitakyushu.jp/">http://wlb-kitakyushu.jp/</a></p>   |
| <p><b>4 iction!みらい家計シュミレーション（北九州市版）</b></p> <p>北九州市と㈱リクルートとの連携協定の一環として、スマートフォンやタブレット等でどなたでも簡単に、何度でもリアルな家計のシュミレーションができるツール「iction!みらい家計シュミレーション（北九州市版）」を開発しました。</p>   | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>（ウーマンワークカフェ北九州内）<br/>TEL 093-551-0091<br/>FAX 093-551-0093<br/><a href="https://kitakyushu-miraisim.iction.jp/">https://kitakyushu-miraisim.iction.jp/</a></p>                                |
| <p><b>4 企業等女性管理職セミナー</b></p> <p>企業の女性管理職がより広い視野で組織に貢献し、次のステージで活躍するためのスキルや心構えを学びます。さらに、同じ立場で働く女性管理職同士の交流も促進し、お互いに刺激し合う関係を作ります。</p>  | <p>&lt;お問合せ先&gt;<br/>北九州市 女性活躍推進課<br/>（ウーマンワークカフェ北九州内）<br/>TEL 093-551-0091<br/>FAX 093-551-0093</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>5 働く女性のためのステップアップ講座</b></p> <p>概ね20～40代の働いている女性が、自分らしさを活かしてスキルアップできる秘訣や、仕事に楽しみ、やりがいを見だし、今後も長く働き続けるためのヒントを学びます。</p>        | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/> 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ事業課<br/> TEL 093-288-6262<br/> FAX 093-583-5107</p>             |
| <p><b>6 育休ママパパ復帰応援セミナー</b></p> <p>産休・育休中の女性社員が、復帰後に想定される課題を整理し、パートナーとの役割分担や復帰後に役立つ仕事術など、両立のためのポイントを学び、不安解消とスムーズな職場復帰につなげます。</p> | <p><b>&lt;お問合せ先&gt;</b><br/> 北九州市 女性活躍推進課<br/> (ウーマンワークカフェ北九州内)<br/> TEL 093-551-0091<br/> FAX 093-551-0093</p> |

**★女性活躍推進特集ページのご案内★**

**女性活躍推進法のことや行動計画策定支援ツールなど**

女性活躍推進に関する情報が満載です。ぜひ、ご活用ください。(厚生労働省 HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>





©ていたん&ブラックていたん,北九州市

北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会  
<http://wlb-kitakyushu.jp>

**お問合せ** 北九州市総務局 女性活躍推進課  
TEL : 093-582-2209 FAX : 093-582-2624