ひょうご仕事と生活センター
多様な働き方推進支援助成金

育児・介護代替要員確保助成コース

育児・介護休業の取得や短時間勤務制度の利用を促進し、育児・介護者が就業継続しやすい環境を整備する中小企業に、助成金を支給します。

支給対象

休業コース　　：従業員の育児・介護休業に対し、代替要員を新たに雇用した中小企業事業主
短時間勤務コース：従業員の育児・介護短時間勤務に対し、時短部分の代替要員を新たに雇用した中小企業事業主

支給額

休業コース　　：代替要員の賃金の1／2（月額上限10万円、総額上限100万円）
短時間勤務コース：時短部分相当の代替要員の賃金の1／2
・育児の場合、月額上限25千円、小学３年生の学年度末日まで（総額上限なし）
・介護の場合、月額上限10万円、総額上限100万円

書類提出期限

休業コース	①採用決定報告書（様式[休]第１号）	「代替要員を雇用」かつ「育児休業取得者の出産後又は介護休業取得者の介護休業 開始後」３か月以内（必着）
	②採用決定変更報告書（様式[休]第２号）	報告事項に変更があった時から1か月以内（必着） （代替要員の交代、育児介護休業取得者の退職による取下げ等）
	③助成金支給申請書（様式[休]第３号）	休業から復帰した日の翌日から起算して３か月経過した日の翌日から３か月以内（必着）
短時間勤務コース	①採用決定報告書（様式[短]第１号）	「代替要員を雇用」かつ「短時間勤務制度利用者の短時間勤務開始後」３か月以内（必着）
	②採用決定変更報告書（様式[短]第２号）	報告事項に変更があった時から1か月以内（必着） （代替要員の交代、短時間勤務制度利用者の退職による取下げ等）
	③助成金支給申請書（様式[短]第３号）	短時間勤務制度の利用を開始した日から起算して1年経過した日(1年未満の場合は短時間勤務修了日)の翌日から3か月以内(上限額に達するまで、1年毎に繰り返し）（必着）

申請受付･お問合せ先

公益財団法人兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
〒650-0011　神戸市中央区下山手通6-3-28
兵庫県中央労働センター1F
TEL:078-381-5277　平日9:00～17:00(※12:00～13:00を除く)
https://www.hyogo-wlb.jp/　　E-mail:info@hyogo-wlb.jp

休業コース　　短時間勤務コース



助成対象事業者の要件

	支　給　要　件		チェック
1	「**ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言**※1」の宣言企業である		
2	**常時雇用**する労働者（期間の定めのない又は1年以上の雇用契約で、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上）が、企業全体で300人以下である		
3	申請に係る事業所の規模	（会社等）会社法第２条で定義する「株式会社」「合名会社」「合資会社」「合同会社」 常時雇用※2する労働者が100人以下の兵庫県内の事業所である	
		（上記以外の事業主）医療法人、社会福祉法人、ＮＰＯ法人、学校法人、個人事業主など 常時雇用※2する労働者が50人以下の兵庫県内の事業所である	
4	雇用保険の適用事業主である		
5	育児・介護休業法に基づいて、育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度※3及び休業者の原職復帰について、労働協約又は就業規則等に規定している		
6	5により制度化された育児・介護休業、育児・介護短時間勤務制度※3を利用させている		
7	育児･介護休業又は育児・介護短時間勤務制度※3利用期間中に代替要員を３か月（介護の場合は１か月）以上確保する予定である		
8	過去3年間に労働関係法令に関する重大な違反がない		
9	代替要員の人件費が、国、地方自治体等から指定管理料等により措置されていない		
10	過去3年間に悪質な不正行為により、国、地方自治体から本来受けることのできない助成金等（委託料を含む）を受け、又は受けようとしたことにより助成金等の不支給措置を取られていない		
11	風営法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第13項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でない		
12	国、地方公共団体、独立行政法人、地方独立行政法人及びこれらと密接な関係のある公社等でない		
13	暴力団又はその統制下の団体でない		
14	県税の滞納がない		
15	当該申請年度において、本助成金における受給は、同一の事業主で２件以内である		
16	法令上の人員配置基準のある施設（介護施設、保育所など）については、基準を満たしている		
	育児・介護休業取得者に関する要件	短時間勤務制度利用者に関する要件	チェック
	（休業型）	（短時間勤務型）	
17	県内事業所に勤務しており、雇用保険の被保険者として雇用されており、社会保険の加入条件を満たしている場合は、社会保険に加入している		
18	育児･介護休業を開始する日までに同一企業に引き続き１年以上常時雇用※2されている	育児・介護短時間勤務制度※3を利用開始する日までに同一企業に引き続き１年以上常時雇用※2されている	
19	育児休業を３か月（介護休業の場合は１か月）以上取得する	育児短時間勤務制度を３か月（介護短時間勤務の場合は１か月）以上利用する（育児の場合、小学校3年生の学年度末までの子か対象）	
20	育児・介護休業終了後に原職等に復帰する予定である（※支給申請時に在職していること）	育児・介護休業終了後に原職等に復帰している（※支給申請時に在職していること）	
	代替要員に関する要件		チェック
	休業型	短時間勤務型	
21	新たに雇入れられ、又は新たに派遣された者である（休業後の短時間勤務復帰の場合は、代替要員の継続雇用も可）		
22	育児・介護休業取得者・短時間勤務制度利用者と同一の事業所及び部署で勤務し、その職務を代行している（業務上必要な、制度利用者と同等の資格を有している）		
23	１週間の所定労働時間が週20時間以上である	－	

※1 ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言とは･･･ひょうご仕事と生活センターで実施している登録制度です。従業員の仕事と生活の調和（ワーク･ライフ･バランス）に取組むことを内外に宣言するため「宣言書」を提出し、登録を受けた個人事業主や企業が「宣言企業」です。当センターでは、宣言企業に対してワーク･ライフ･バランスの取組みを支援しています。詳しくはHPをご覧ください。

※2 期間の定めのない又は1年以上の雇用契約で、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

※3 1日の所定労働時間が7時間以上の労働者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮している制度のこと。

※4 復職後の勤務が、原則として休業直前の部署及び職務であること、職制及び賃金水準等が下回っていないこと。原職が月給制の場合に月給制から時給制への変更がないこと。短時間勤務制度を利用して復職した場合、週の所定労働時間が、短縮前の所定労働時間の2分の1以上であること。

チラシに記載の事項以外にも要件があります。申請にあたっては、当センターホームページに掲載の申請の手引きを必ずご確認ください。
申請様式はホームページからダウンロードできます。

ひょうご仕事と生活センター　代替