

5 行政による支援制度

事業主への助成金（平成25年度）

短時間勤務制度を利用したい

子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則に規定し、連続して6か月以上制度を利用する者が出た場合等に助成金を支給します。

1人目 30万円、2人目以降 10万円
(中小企業)
1人目 40万円、2人目以降 15万円

育児休業取得者の代替要員を確保したい

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

育児休業終了後、育児休業取得者を原職等に復帰させることを労働協約または就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合等に助成金を支給します。

1人当たり 15万円

WORK
LIFE
BALANCE

休業取得者をスムーズに復帰させたい

中小企業両立支援助成金（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう次の職場復帰プログラムのいずれか1つ以上を実施した場合等に助成金を支給します。

- ① 在宅講習
- ② 職場環境適応講習
- ③ 職場復帰直前講習
- ④ 職場復帰直後講習

支給限度額（1人当たり）
21万円

仕事と家庭の両立への理解を促進したい

中小企業両立支援助成金（継続就業支援コース）

育児休業終了後、育児休業取得者を原職等に復帰させ、1年以上継続して雇用し、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職員研修を実施した等の場合等に助成金を支給します。

1人目40万円、2人目以降15万円

初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に生じた事業主が対象となります。
平成25年3月31日までに育児休業を終了し、原職復帰した従業員までが対象となります。

仕事と家庭の両立への理解を促進したい

中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）

期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用し、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職員研修を実施した等の場合に助成金を支給します。

1人目 40万円、2人目以降 15万円

通常の労働者として復帰させた場合の加算に該当した場合、1人目10万円、2人目以降5万円を加算します。育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出生した事業主が対象となります。

事業所に保育所を設置したい

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

事業主・事業主団体が労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築等を行う場合にその費用の一部を支給します。

設置費用の1/3（中小企業2/3） 上限 1,500万円（中小企業 2,300万円）	増築または建替え費用の1/3 （中小企業1/2）
運営費用の1/2（1年目から5年目） （中小企業2/3）	増築 上限 750万円（中小企業 1,150万円） 建替え 上限 1,500万円（中小企業 2,300万円）

女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、 当該目標値を達成した場合の加算

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コース）について、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、支給額に加算があります。

1企業あたり1回限り 5万円

助成金の支給申請期間は、申請が可能となった日から2か月以内です。助成金は年度ごとに内容が変わります。また、各助成金には詳細な要件が定められていますので、ご注意ください。
詳しくは、厚生労働省の雇用関係助成金のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



事業主への助成金に関する問い合わせは奈良労働局雇用均等室へ

奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎 電話：0742-32-0210

育児・介護休業取得者への給付金

育児休業給付金

(問い合わせ) 事業所の所在地を管轄するハローワーク

雇用保険の被保険者が1歳前の子を養育するために育児休業を取得し、一定の要件を満たす場合、給付金が支給されます。

支給要件

- 育児休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上
- 就業している日数が支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日以下 等

支給額

原則、支給対象期間（1か月）あたり 休業開始時賃金日額×支給日数×40%（当分の間50%）

※休業中に事業主から賃金が支払われた場合、その額が休業開始時賃金月額30%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金が支給されません。

支給対象期間

子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの育児休業期間中（1か月単位）、育児休業終了月は育児休業終了日まで

※女性の場合は産後休業期間を除く、男性の場合は配偶者の出産日当日より支給対象となります。

支給対象期間の延長について

子が1歳以降、保育所に入れない等の理由により、育児休業を延長する場合は、その子が1歳6か月に達するまでの期間が給付金の支給対象となります。

WORK
LIFE
BALANCE

介護休業給付金

(問い合わせ) 事業所の所在地を管轄するハローワーク

雇用保険の被保険者が家族を介護するために介護休業を取得し、一定の要件を満たす場合、給付金が支給されます。

支給要件

- 介護休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上
- 就業している日数が支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日以下 等

支給額

原則、支給対象期間（1か月）あたり 休業開始時賃金日額×支給日数×40%

※休業中に事業主から賃金が支払われた場合、その額が休業開始時賃金月額の40%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金が支給されません。

支給対象期間

介護休業開始日から最長3か月間

複数回支給

同一の介護対象の家族について介護休業給付金を受けたことがある場合でも要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても支給対象となります。ただし、この場合は、同一家族について受給した給付金の支給日数の通算が93日が限度となります。



社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除・特例、年金額（厚生年金保険）計算の特例

育児休業等期間中の社会保険料の免除

（問い合わせ）年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金

事業主が年金事務所または健康保険組合に申し出をすることにより、育児休業等（育児休業または育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間の社会保険料について、被保険者本人負担分と事業主負担分が免除されます。

免除期間

育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間
※子が3歳に達するまでに限ります。

- 社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けることができます。また、免除された期間分は将来の年金額に反映されます。
- 賞与・期末手当等にかかる社会保険料も免除されます。
- 厚生年金基金は、事業主から申し出があった場合、代行部分に対する掛金が免除されます。加算部分の掛金の負担をどうするかは、それぞれの基金の規約で定めることになっています。

育児休業等終了後の社会保険料の特例

（問い合わせ）年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金

育児休業等を終了した後（育児休業等終了日に3歳未満の子を養育する場合に限ります）、育児等の理由で報酬が低下した場合、被保険者が受け取る報酬額と標準報酬月額がかけ離れることがあります。このため、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出をすることにより、標準報酬月額の改定をすることができます。

- 標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以後の3か月間に受けた報酬の平均額（支払い基礎日数が17日未満の月は除く）により決定し、その翌月から改定されることにより、実際の報酬に応じた標準報酬月額（保険料負担）となります。
- 厚生年金基金は、代行部分に対応する掛金負担が厚生年金本体と同様に改定されます。加算部分の掛金の改定をどうするかは、それぞれの基金の規約で定めることになっています。

3歳前の子を養育する期間の年金額計算の特例

（問い合わせ）年金事務所、厚生年金基金

3歳未満の子を養育する被保険者で、養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を当該養育期間（子が3歳に達するまで）の標準報酬月額とみなされます。

- 子の養育前に退職し、養育期間内に再び働き始めた場合等は、子の養育を始めた月の前月より直近1年以内で、最後に被保険者であった月の標準報酬月額が、従前標準報酬月額とされます。
- 被保険者の申し出があった日より前に養育期間がある場合、養育期間のうち申出日が含まれる月の前月までの2年間について、遡ってこの特例を受けることができます。
- 厚生年金基金は、代行部分の年金額の計算について、厚生年金本体と同様に標準報酬月額のみなし措置を受けることができます。加算部分の年金額の計算をどうするかは、それぞれの基金の規約で定めることになっています。

中小企業等職場環境改善アドバイザー派遣

社会保険労務士の有資格者をアドバイザーとして派遣し、就業規則の規定方法や労務管理の改善方法について助言や指導を行います。

- 対象者 奈良県内に事業所を有する中小企業または同規模の法人や協同組合 等
費用 無 料
派遣回数 1事業年度につき4回を上限とし、1回の派遣につき2時間まで
申請方法 アドバイザー派遣申請書を提出してください。
(申請書は奈良県産業・雇用振興部雇用労政課ホームページよりダウンロードできます)
申請先 奈良県産業・雇用振興部雇用労政課

奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業への登録

仕事と生活が調和し、男女が共に働きやすい、雇用の継続や復帰がしやすい等、柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくりに取り組んでいる企業を登録して、企業の取組内容等を県のホームページ等で紹介し、その活動を応援します。

- 対象者 県内に本社または事業所がある企業
費用 無 料
申請方法 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業登録・表彰申請書にその内容を確認できる書類を添付して申請してください。
(申請書は奈良県産業・雇用振興部雇用労政課ホームページよりダウンロードできます)
申請先 奈良県産業・雇用振興部雇用労政課
登録更新 3年に一度、取組状況報告書の提出により登録を更新してください。

登録すると

- 取組内容が優れている企業を表彰します。

平成24年度表彰企業 (総合表彰) 東邦化成株式会社、社会福祉法人正和会、
社会福祉法人協同福祉会、社会福祉法人南都栄寿会
(仕事と家庭の両立推進部門) 株式会社関西メディコ

- 県のホームページで紹介するとともに、企業ホームページにリンクします。
- 労働関係情報誌、メールマガジン等で紹介します。
- 各種職場環境整備に関する情報を提供します。
- 「働きやすい職場環境整備支援資金」(県制度融資)により、女性、障害者、高齢者等の働きやすい職場環境を整備するために必要な設備資金及び事業活動に必要な運転資金を有利な条件で融資します(融資には審査があります)。
- 商工中金の「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」応援貸付制度を利用して、女性の社会進出、少子化対策等への設備資金・運転資金について0.2%の優遇金利で融資を受けることができます(融資には審査があります)。

中小企業等職場環境改善アドバイザー派遣、社員・シャイン職場づくり推進企業への登録に関する問い合わせは 奈良県産業・雇用振興部雇用労政課へ
奈良市登大路町30 電話：0742-27-8828