女性活躍推進に関するもの

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

助成金

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

ハローワーク等の紹介により、母子家庭の母等、就職の援助を行うにあたって特別な配慮を要する求職者を試行雇用（原則３か月間）する会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則３か月間試行雇用することで、その適性や能力を見極め、常用雇用へのきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認したうえで常用雇用に移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

■助成額

コース	月額助成額	最長期間
一般トライアルコース	４万円	３か月間

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人あたり月額５万円（最長３か月間）となります。
※障害者を対象とするコースもあります（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース）。

★ハローワーク等に対し、事前に「トライアル雇用求人」の申込みが必要です。
支給要件等の詳細につきましては、厚生労働省のホームページをご覧ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html

女性活躍推進に関するもの

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定制度

認定・表彰

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　指導課

どんな会社が利用できるの？

女性の活躍に関する状況把握や課題分析を踏まえた行動計画の策定等を行い、一定の認定基準を満たした企業

認定基準は？

●「えるぼし認定」は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定、周知、公表し、その旨の都道府県労働局への届出、女性の活躍推進企業データーベースへの情報の公表が必要です。

～認定基準～

採用した労働者に占める女性労働者の割合や男女の平均継続勤務年数の差異、女性の管理職比率等、５つの評価項目があります。

評価項目を満たした数に応じて、取得できる認定段階（マーク）が３段階（ ３つ星から１つ星まで）あります。

●「プラチナえるぼし認定」は、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良であり、「作成した行動計画に定めた目標を達成すること」、「５つの評価項目をすべて満たしていること」、「情報公開項目のうち８項目以上を毎年公表していること」など、より高い水準の認定基準を達成することが必要です。

認定された場合の特典は？

●厚生労働大臣認定マーク（えるぼし）を商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをＰＲすることができます。それにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

●公共調達における加点評価

配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各省庁において定められます。

（中小企業の場合は行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になる場合があります。）

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進に関するもの

北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰

★取扱機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

認定・表彰

どんな会社が対象となるの？

表彰募集の締切日までに、北海道働き方改革推進企業認定制度（本ハンドブックＰ７参照）におけるブロンズ又はシルバーの認定区分に認定されている企業で、道内に事業所を置き、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的な取組を行っていると認められる企業です。

選考にあたっての考え方は？

表彰の対象となる企業は、概ね次のような項目に該当する取組を行っている企業とし、これらの取組について、総合的に審査し選考することとしております。

１　女性の積極的な採用や管理職種等への昇進機会の提供など、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。

２　仕事と家庭の両立を積極的に推進するため、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に定める各休業制度等と同程度以上の規定を有し、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。

３　女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、かつ、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取組の促進を図っていること。

４　その他、在宅勤務や短時間勤務などの多様な働き方や職場復帰制度、長時間労働抑制の取組など、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。

昨年度の表彰企業は？

○　キャリアバンク株式会社（総合人材サービス業）
○　SCSKサービスウェア株式会社BPO第一事業本部第三部（BPO札幌）（Webサービス業）
○　株式会社常口アトム（不動産業）

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/119352.html

若者の活躍に関するもの

認定・表彰

ユースエール認定制度

★取扱機関：北海道労働局職業安定部　職業安定課

どんな会社が利用できるの？

若者の採用・育成に積極的、かつ雇用管理の状況などが優良な中小企業が利用できます。

認定基準は？

■主な認定基準は次のとおりです。

- 直近三事業年度の、新卒者などの離職率が２０％以下
- 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が２０時間以下かつ、月平均の法定時間外労働６０時間以上の正社員がゼロ
- 前事業年度の、正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年１０日以上、または、年平均取得率（※）７０％以上

など・・・

※　付与日数に占める取得日数の平均

認定された場合のメリットは？

○　ハローワークなどで重点的ＰＲを実施
○　就職面接会などへの積極的なご案内により、参加が可能
○　自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
○　日本政策金融公庫による低利融資
○　公共調達における加点評価

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ　https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action

若者の活躍に関するもの

北海道就業サポートセンター

★運営機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課

相談窓口

どんな会社が利用できるの？

「若い社員が定着しない」、「新入社員の育成や研修について知りたい」などに悩んでいる道内企業の皆様が利用できます。

どんなサービスを提供してくれるの？

北海道就業サポートセンターでは、若年者の地域産業への就業促進に向け、企業に対して人材確保と職場定着に関するアドバイスを行います。

一般的・基礎的なものは各（総合）振興局に設置している「北海道就業サポートセンター」が対応します。

専門的な知見が必要な相談は相談内容に応じた専門機関を紹介します。

どうやって利用するの？

下記の連絡先までご相談ください。

所在地・利用時間

○北海道就業サポートセンター所在地

各（総合）振興局　産業振興部商工労働観光課内

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課（「若年者の就業支援について」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/shuugyousien.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

65歳超雇用推進助成金

★取扱機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部　高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

高年齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に国の予算の範囲において、以下の助成金を支給します。

どんな内容の助成金？

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度の整備に係る措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

【措置内容】
雇用管理制度の整備（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、健康管理制度等）に係る措置の実施

【支給額】
措置内容や、企業規模によって異なります。

65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止または希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置等に応じて一定額を助成します。

【支給額】
措置内容や、対象被保険者数、定年年齢を引上げる年数等に応じて10万円～160万円を支給します。

高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用転換制度に基づき、無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、一定額を助成します。

【措置内容】
（1）有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定
（2）高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者の雇用管理に関する措置の実施

【支給額】
企業規模や対象労働者数によって異なります。

※　支給にかかる要件や申請の期限等が定められていますので、詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課までお問い合わせください。（ＴＥＬ（011）622-3351）

詳細はこちら

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

高年齢労働者処遇改善促進助成金

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター6階

どんな会社が利用できるの？

高年齢労働者の処遇改善に向けて、賃金に関する規定または賃金テーブルを増額改定に取り組む会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

○ 支給要件

以下の①～③のいずれの要件も満たす必要があります。

① 以下のＡとＢを算出・比較し、75%以上であることが確認できる事業主

Ａ　すべての算定対象労働者の60歳到達時点での１時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

Ｂ　賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、１時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

② 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主

③ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主

※　算定対象労働者：事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者

■助成額（申請回数：支給対象期の第１期から第４期まで（６か月ごと）の最大４回（２年間））

（Ａ－Ｂ）×２／３（中小企業以外は１／２）を乗じた額（100円未満切り捨て）

Ａ　賃金規定等の改定前６か月間の高年齢雇用継続基本給付金の総額

Ｂ　賃金規定等の改定後に、各支給対象期※を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額

※ 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の６か月間を支給対象期の第１期とし、以降６か月ごとに第２期、第３期、第４期とします。

詳細はこちら	厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

高年齢者（６０歳以上）や障害者などの就職が特に困難な者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の被保険者）として雇い入れる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、６５歳以上に達するまで雇用して、かつ雇用期間が継続して２年以上であること

■助成額　　★（ ）内は、中小企業以外

対象労働者		助成額	対象期間
短時間労働者以外	高年齢者（６０歳以上）、母子家庭の母等	６０万円 （５０万円）	１年 （１年）
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	１２０万円 （５０万円）	２年 （１年）
	重度障害者等	２４０万円 （１００万円）	３年 （１年６か月）
短時間労働者	高年齢者（６０歳以上）、母子家庭の母等	４０万円 （３０万円）	１年 （１年）
	身体・知的・精神障害者	８０万円 （３０万円）	２年 （１年）

※短時間労働者：１週間の所定労働時間が２０時間以上３０時間未満
※短時間労働者以外：１週間の所定労働時間が３０時間以上

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関すること

相談窓口

高年齢者雇用に関する事業主支援

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

高年齢者雇用のための条件整備をしたい事業主に対し、各種の支援をします。

どんなサービスを提供してくれるの？

無料

制度改善提案
相談・助言サービス

70歳雇用推進プランナー又は高年齢者雇用アドバイザー（※）が、将来に向けた高齢者の戦力化に役立つ提案、高齢者の雇用に必要な環境の整備に関する相談・助言を行います。

- ●70歳までの定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的提案
- ●人事管理制度の整備に関すること
- ●賃金、退職金制度の整備に関すること
- ●職場改善、職域開発に関すること
- ●能力開発に関すること
- ●健康管理に関すること
- ●その他高齢者等の雇用問題に関すること

◆ **企業診断システムによる診断サービスの提供**
　簡単な質問票に記入いただき、高齢者を活用する上での課題（職場改善、健康管理、教育訓練など）を見つけ出し、その課題解決策についてアドバイスします。
◆ 他社の取組みにおける好事例の提供

有料

企画立案等サービス

70歳雇用推進プランナー等が、その専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決策を作成し、高齢者の継続雇用等を図るための条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、事業主の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。

※ 70歳雇用推進プランナー等とは、高齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持っている外部の専門家です。
- ●企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- ●経営コンサルタント ●社会保険労務士 ●中小企業診断士 ●学識経験者 など

どうやって利用するの？

まずは、お問い合わせください。 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課 （ＴＥＬ（011）622-3351）

詳細はこちら （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海度支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

★取扱機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部　高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

事業主等が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ、障害者の新規雇入れや雇用の継続が困難であると認められる場合に、これらの事業主等に対して予算の範囲内で助成金を支給します。

どんな内容の助成金？

雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主への助成金

1　障害者介助等助成金

(1) **職場介助者の配置又は委嘱助成金**
対象となる障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱

(2) **手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金**
聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳・要約筆記等担当者の配置または委嘱

(3) **職業生活相談支援専門員の配置又は委嘱助成金**
障害者の職業生活に関する相談・支援の業務を専門に担当する者の配置または委嘱

(4) **職場支援員の配置又は委嘱助成金**
職場定着のための援助や指導を行う職場支援員の配置または委嘱

(5) **職場復帰支援助成金**
職場復帰のために必要な職場適応の措置の実施

(6) **重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金**
重度訪問介護サービス等を受けている重度障害者の業務遂行のために、必要な職場介助をサービス事業者に委託

2　職場適応援助者助成金

(1) **訪問型職場適応援助者助成金**
企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者による職場適応援助を実施

(2) **企業在籍型職場適応援助者助成金**
自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置し、職場適応援助を実施

通勤を容易にするための措置を行う事業主への助成金

重度障害者等通勤対策助成金

(1) **住宅の賃借助成金、住宅手当の支払助成金**
(2) **指導員の配置助成金、通勤援助者の委嘱助成金**
(3) **通勤用バスの購入助成金**
(4) **通勤用バス運転従事者の委嘱助成金**
(5) **駐車場の賃借助成金**
(6) **重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金**

作業施設、作業設備、福利厚生施設等の整備を行う事業主への助成金

1　障害者作業施設設置等助成金
作業施設・作業設備等の設置、整備、賃借

2　障害者福祉施設設置等助成金
福利厚生施設の設置、整備

3　重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金
重度障害者を多数継続雇用し、事業施設等を設置、整備

※　支給にかかる要件や申請の期限等が定められていますので、詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課までお問い合わせください。（ＴＥＬ（011）622-3351）

詳細はこちら

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

就職が困難な障害者を短期間（約３～６か月間）試行的に雇用（トライアル雇用）する場合に、一定額を助成します！

どんな内容の助成金？

■助成額

１ 障害者トライアルコース

- 対象労働者１人当たり月額４万円（最大３か月）
- ただし、精神障害者を雇い入れる場合は、支給対象期間が最大６か月となり、最初の３か月は月額８万円、残り３か月は月額４万円の支給となります。
- 欠勤等により就労日数が就労予定していた日数より少ない場合は減額支給又は不支給になる場合があります。

２ 障害者短時間トライアルコース

- 対象労働者１人当たり月額４万円（最大12か月）

※ 障害者短時間トライアルコースとはハローワークに求職登録している精神障がい者・発達障がい者を、原則３カ月以上１２カ月以内、週１０時間以上２０時間未満の雇用契約で雇い入れ、同期間中に週２０時間以上働くことを目指していきます。

■対象労働者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難治性疾患患者等

■ご利用方法

ハローワークの紹介により対象労働者を障害者トライアル雇用、または障害者短時間トライアル雇用として雇入れることが条件となります。

※助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

詳細はこちら

厚生労働省のホームページURL：
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

発達障害者及び難治性疾患患者を常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を報告する事業主に対し、賃金相当額の一部を助成します！

どんな内容の助成金？

■助成額

・ 短時間労働者以外の者
　支給総額　１２０万円（大企業５０万円）
　第1期～第4期　各３０万円（４回）　（大企業は第1期・第2期　各２５万円（２回））

・ 短時間労働者（１週間当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満）
　支給総額　８０万円（大企業３０万円）
　第1期～第4期　各２０万円（４回）　（大企業は第1期・第2期　各１５万円（２回））

■対象労働者

次のイ又はロに掲げるもの。ただし、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である者を除きます。

イ　医師の診断書等により、発達障害者であることが確認できる者
ロ　難治性疾患を有する者（障害者総合支援法の対象疾病と同じ）

■ご利用方法

・ 対象労働者をハローワークの紹介により一般被保険者として雇入れ、助成金支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められることが必要です。
・ ハローワーク職員が事業所訪問を行い、雇用管理等の状況を確認及び指導することとなります。

※助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
　上記助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/hattatsu_nanchi.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

認定・表彰

障がい者雇用関係功労者等表彰

★取扱機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課

どんな会社が対象となるの？

障がい者を積極的に雇用するなど、障がい者の雇用促進に大きく貢献している民間事業所です。

表彰基準は？

次のいずれにも該当する事業所が対象となります。

①当該事業所の障がい者雇用率が法定雇用率の3倍以上であり、かつ当該事業所を含む企業全体が過去３年間において法定雇用率を達成していること。

②当該事業所において、10年以上継続して事業を営んでおり、10年以上にわたり障がい者の雇用実績があること。

③４級以上の身体障がい者、知的障がい者、又は精神障がい者のいずれかを雇用していること。

④過去３年間に事業主都合により、障がい者を解雇したことがないこと。

⑤労務管理（職場定着推進チーム、生活相談員、職場環境等）体制が整備されており、自らの責任による労働災害を起こしていないこと。

⑥過去３年間に健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に関する法令に違反していないこと。

⑦過去３年間に法令（社会保険、厚生年金保険及び雇用保険に関する法令を除く。）、条例、規則等公的な規範に違反し、そのことにより処罰、処分、行政指導等を受けたものでないこと。
（ただし、軽微なものは除く）

候補者の選考は？

○各地域の北海道（総合）振興局が表彰候補者として適当と認める者を推薦し、北海道知事が決定します。

詳細はこちら

道経済部労働政策局雇用労政課（「障がい者雇用に取り組む企業紹介」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/shougaishakoyoujirei.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

認定・表彰

障がい者就労支援企業認証制度

★取扱機関：北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課

どんな会社が対象となるの？

障がいのある人の就労支援に積極的に取り組む企業が利用できます。

認証基準は？

■認証対象
北海道内に事業所を有する企業又は協同組合

■認証要件
障がい者雇用率が、法定雇用率以上であって、障がい者の就労支援の取組を継続的に実施していること

■有効期間
認証取得の日から３年間（※ 認証の日から３年を経過した日の属する月の末日まで）

認証された場合の特典は？

- 道のホームページで認証企業を紹介
- 障がい者就労支援企業認証マークの使用
  （認証マークは、認証基準に応じて、認証ポイント（☆の数で表示）が取得できます。）
- 総合評価競争入札における加点評価（対象業務は、道の一部委託業務等）
- 道の随意契約や入札における対象事業者選定に配慮
- 北海道中小企業総合振興資金のステップアップ貸付（低利融資）の融資対象
- 北海道信用保証協会の未来につなぐ地域社会応援保証制度の融資対象
  (信用保証料率が普通保証率から10%割引)

詳細はこちら

道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/kigyouninshouseido.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

相談窓口

障害者就業・生活支援センター

★運営機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課、保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課、北海道労働局職業安定部職業対策課

だれが利用できるの？

就業やそれに伴う日常生活及び社会生活上の支援を必要とする障がいのある方及び障がいのある方を雇用している又は雇用しようとしている事業所です。

どんなサービスを提供してくれるの？

〈就業面での支援〉

○就業に関する相談支援　・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
・就職活動の支援
・職場定着に向けた支援

○事業所に対する障がいのある方の障がい特性を踏まえた雇用管理についての助言

〈生活面での支援〉

○日常生活、地域生活に関する支援　・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理などの日常生活の自己管理に関する助言
・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

どうやって利用するの？

全道各地に12か所設置されていますので、お近くの障害者就業・生活支援センターにお問い合わせください。
（所在地：札幌市、小樽市、函館市、釧路市、帯広市、岩見沢市、北見市、石狩市、旭川市、名寄市、伊達市、苫小牧市）

道内の障害者就業・生活支援センター一覧表　掲載ページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/nakapotsu.html

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課（「障害者就業・生活支援センター」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/nakapotsu.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

障害者雇用に関する事業主支援

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道障害者職業センター、北海道障害者職業センター旭川支所

相談窓口

どんな会社が利用できるの？

障害者雇用を検討している、又はすでに障害者を雇用している企業のニーズに応じて支援します。

支援の内容は？

障害者の採用計画の立案から雇用管理に至るまで体系的な支援を行います。

〈障害者を雇い入れる〉

・障害者の雇い入れの進め方、受け入れのための社員研修、職場配置及び職務設計等に係る助言・情報提供等を行います。

〈障害者を雇い続ける〉

・職場へジョブコーチを派遣して、障害者が職場に定着できるよう、障害者、事業主へ援助を行います。

〈各種情報提供〉

・事業主支援ワークショップへの参加(他社の雇用管理好事例の提供や意見交換）、各障害の特徴や対応方法、障害者雇用に係る情報提供等、企業の支援ニーズに応じて情報提供します。

問い合わせ先は？

◆北海道障害者職業センター
札幌市北区北２４条西５丁目１－１札幌サンプラザ５階　ＴＥＬ：０１１－７４７－８２３１　ＦＡＸ：０１１－７４７－８１３４

◆北海道障害者職業センター旭川支所
旭川市4条通8丁目右1号 LEE旭川ビル５階　　ＴＥＬ：０１６６－２６－８２３１　ＦＡＸ：０１６６－２６－８２３２

詳細はこちら　北海道障害者職業センターのホームページ　https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/hokkaido/index.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

その他

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道障害者職業センター、北海道障害者職業センター旭川支所

どんな会社が利用できるの？

障害者の職場適応・職場定着を図るため、事業所にジョブコーチが訪問し、障害者、事業主、障害者の家族に対して、関係機関と連携しながらきめ細やかな支援を実施します（雇用保険加入事業主が対象です）。

支援の流れは？

◆支援開始まで：障害者職業カウンセラーが障害者、事業主それぞれと相談して、障害特性、職場の状況などを十分把握し、双方の同意を得た上で支援開始のための準備、支援計画の作成を行います。

◆支援開始後：支援計画に基づいてジョブコーチが企業を訪問して支援を行います。最終的にジョブコーチがいなくても障害者と事業主が安心して仕事ができる状態を目指し支援の頻度、内容を調整していきます。

支援を利用可能なタイミング、支援の期間・頻度は？

◆利用可能なタイミング：雇用と同時、雇用後、雇用が見込まれる職場実習のタイミングで利用可能です。

◆期間・頻度：期間の標準は3ヶ月です。訪問頻度は支援ニーズによって異なりますが週1～2回程度の支援からスタートすることが多いです。徐々に支援の回数や1回あたり支援時間を減らしつつジョブコーチから事業所の担当者に支援ノウハウをお伝えすることで、事業所の担当者を中心とした支援体制を構築できるようサポートします。

◆フォローアップ：支援期間終了後も必要に応じて職場定着のためのフォローアップを行います（支援終了後1年程度を目安としています）。

所在地（最寄りのセンターにお問い合わせください）

◆北海道障害者職業センター
札幌市北区北２４条西５丁目１－１札幌サンプラザ５階　ＴＥＬ：０１１－７４７－８２３１　ＦＡＸ：０１１－７４７－８１３４

◆北海道障害者職業センター旭川支所
旭川市4条通8丁目右1号 LEE旭川ビル５階　　ＴＥＬ：０１６６－２６－８２３１　ＦＡＸ：０１６６－２６－８２３２

詳細はこちら　北海道障害者職業センターのホームページ　https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/hokkaido/index.html

U・Ｉターンに関するもの

助成金

東京23区から北海道内に移住した方への支援金

★運営機関：北海道経済部労働政策局産業人材課

どんな方に支給されるの？

東京23区から北海道内（R6.4月現在・137市町村が対象）に移住し、道のマッチングサイトに掲載している法人に新規就業した方に支給されます。支給要件、登録法人の要件については産業人材課のＨＰ（下記参照）をご確認ください。

マッチングサイトとは？

- 北海道が運営する、移住支援金対象の求人等を掲載する求人サイトです。
- 求人情報は大手民間求人サイトの一部に無料で転載されるので、大変お得です。
- 貴社の多様な人材確保を支援するとともに、求人条件をより魅力的にすることができる絶好の機会ですので、是非ご活用ください。

登録法人の登録要件は？

- 官公庁等ではないこと（※第三セクターのうち、出資金が10億円未満の法人、又は地方公共団体から補助を受けている法人は登録可）
- 資本金10億円未満の法人であること、但し、みなし大企業は不可（みなし大企業：親会社が資本金10億円以上等）
- 雇用保険の適用事業主であること など

※詳細については産業人材課のＨＰ（下記参照）をご確認ください。

どうやって利用するの？

北海道に法人登録申請をしてください。登録方法は、産業人材課のＨＰ（下記参照）に登録マニュアルを掲示しています。
登録や求人広告の掲載は無料です。

所在地・利用時間

札幌市中央区北３条西６丁目　北海道経済部労働政策局産業人材課
ＴＥＬ：０１１－２５１－３８９６

詳細はこちら　道経済部労働政策局産業人材課特設ＨＰ　https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/ui-turn/matching.html

U・Ｉターンに関するもの

北海道プロフェッショナル人材センター

★運営機関：北海道経済部労働政策局産業人材課

相談窓口

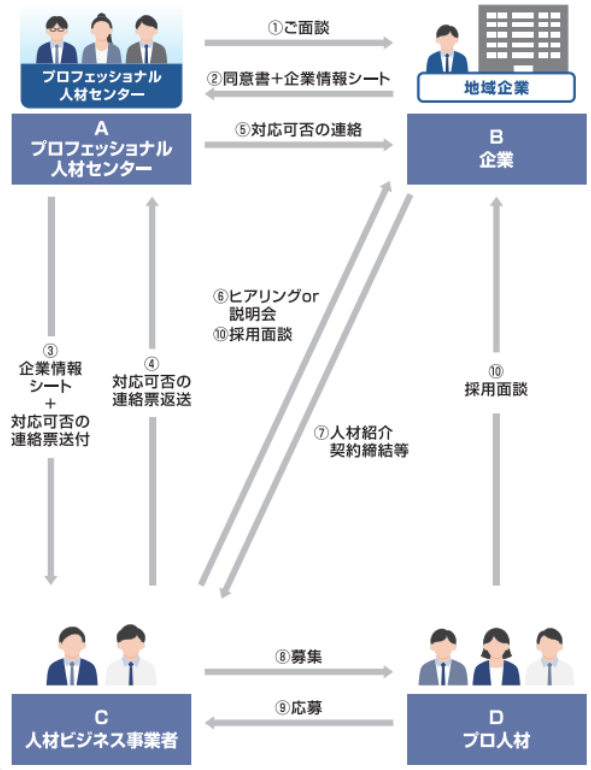
どんな会社が利用できるの？

企業の成長戦略を実現するため、新たな人材の採用や副業・兼業人材の活用を検討している企業が利用できます。

どんなサービスを提供してくれるの？

○民間人材ビジネス事業者を介した人材マッチング

- 地域企業の「攻めの経営」への転身を後押ししてくれる人材（＝プロ人材）を、民間ビジネス事業者を介してマッチングします。
- 常勤雇用のみならず、副業・兼業人材のマッチングを行うことも可能ですので、常勤雇用では確保が難しい高いスキルを持った人材が確保できる場合もあります。



○プロフェッショナル人材とは？

- 新たな商品・サービスの開発、その販路の開拓や、生産性向上などの取組を通じて、企業の成長戦略を具現化していく人材を称します。

所在地・利用時間

札幌市中央区北１条西２丁目　北海道経済センタービル９階
ＴＥＬ：０１１－２３２－２４０５
Ｅ－ｍａｉｌ：projinzai@hsc.or.jp　午前９時～午後５時（土日祝日を除く）

詳細はこちら　北海道プロフェッショナル人材センターのホームページ　https://pro-jinzai-hokkaido.jp/

季節労働者に関するもの

助成金

通年雇用助成金

★取扱機関：北海道労働局職業安定部　職業対策課

どんな会社が利用できるの？

北海道、東北地方等の積雪又は寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

■助成額

	助成の率（上限額）	
事業所内就業、事業所外就業	1回目	２～３回目
	支給対象者１人当たり 支払った賃金の２／３ （上限７１万円）	支給対象者1人当たり 支払った賃金の１／２ （上限５４万円）
休業	1回目	２回目
	支給対象者1人当たり 支払った休業手当と賃金の 合計額の１／２ （上限は新規：７１万、 継続、再継続：５４万）	支給対象者1人当たり 支払った休業手当と賃金の 合計額の１／３ （上限５４万）
業務転換	支払った賃金の１／３	
訓練	支給対象経費の1/2（季節的業務）、2/3（季節的業務以外）	
新分野進出	支給対象経費の１／１０	
季節トライアル雇用	支払った賃金の１／２（減額あり）	

詳細はこちら

厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tsuunen_koyou.html

季節労働者に関するもの

助成金

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

ハローワーク等の紹介により、季節労働者等、就職の援助を行うにあたって特別な配慮を要する求職者を試行雇用（原則３か月間）する会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則３か月間試行雇用することで、その適性や能力を見極め、常用雇用へのきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認したうえで常用雇用に移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

■助成額

コース	月額助成額	最長期間
一般トライアルコース	４万円	３か月間

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人あたり月額５万円（最長３か月間）となります。
※障害者を対象とするコースもあります（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース）。

★ハローワーク等に対し、事前に「トライアル雇用求人」の申込みが必要です。
支給要件等の詳細につきましては、厚生労働省のホームページをご覧ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html

仕事と子育ての両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）【子育てパパ支援助成金】

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

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中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

①主な要件（第１種）

- 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。
  ※１人目：２つ以上、２人目：３つ以上、３人目：４つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で１つ追加の場合あり）
- 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実施していること。
- 男性労働者が子の出生後８週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得すること。
  ※１人目：５日（所定労働日４日）以上、2人目：10日（所定労働日８日）以上、３人目：14日（所定労働日11日）以上

②主な要件（第２種）　（１事業主１回限り）

- 第１種の助成金を受給していること。
- 第１種（１人目）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　または、
  第１種（１人目）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%以上となること。
- 第１種（１人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が２人以上生じていること。

■助成額

①第１種	1人目：20万円　※雇用環境整備措置を４つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円 ※自社の育児休業の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に２万円加算
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 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省のホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

仕事と子育ての両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

「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が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件（育休取得時）

①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。

②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。

③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、産後休業を含む）を取得させること。

○主な要件（職場復帰時）（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。）

①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。

②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又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。

③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。

■助成額（１事業主２人まで支給（無期雇用者１人、有期雇用労働者１人））

育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円
情報公開加算	自社の育休取得状況に関する情報を公表した場合　２万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

仕事と子育ての両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

	主な要件	助成額	
①手当支給等（育児休業）	・代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ・業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ・対象労働者が７日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用 ・業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）	ABの合計額 （最大125万円）	A.業務体制整備経費：５万円 （育休１か月未満：２万円） B.手当支給総額の3/4（※１） ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等（短時間勤務）	・代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ・業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ・対象労働者が育児のための短時間勤務制度を１か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用 ・業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）	ABの合計額 （最大110万円）	A.業務体制整備経費：２万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限３万円/月、子が３歳になるまで
③新規雇用（育児休業）	・育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保 ・対象労働者が７日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用 ・代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）	代替期間に応じた額を支給（※１） 最短：７日以上14日未満　９万円 最長：６か月以上　67.5万円	
有期雇用労働者加算	・育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間１か月以上の場合に加算	①～③に10万円加算	

※１ プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり　※２ ①～③全てあわせて１年度10人まで、初回から５年間支給

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

仕事と子育ての両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

①柔軟な働き方選択制度等（下記）を２つ以上導入
②柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
③労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
④制度利用開始から６か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

制度名称	フレックスタイム制/ 時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/ 法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/ 始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	１日１時間以上の所定労働時間短縮 1日６時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ３万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

■助成額

制度を２つ導入し、対象者が制度利用した場合	20万円
制度を３つ以上導入し、対象者が制度利用した場合	25万円

※１事業主１年度５人まで

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

仕事と子育ての両立に関するもの

トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定制度

認定・表彰

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部指導課

どんな会社が利用できるの？

労働者の仕事と子育ての両立を支援するため、雇用環境の整備や、法定時間外労働の削減など一定の認定基準を満たした企業

認定基準は？

●トライくるみん認定及びくるみん認定は妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境整備等を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」で策定、周知、公表し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが必要です。

その後、２年以上５年以下の行動計画期間を終了し、策定した行動計画の目標を達成したことを、基準適合一般事業主認定申請書とともに都道府県労働局に申請します。

～認定基準～

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことや、計画期間中の男性及び女性労働者の育児休業取得率等、１０項目の認定基準があります。

●プラチナくるみん認定は、くるみん認定企業のうち、男性、女性の育児休業取得割合など、より高い水準の認定基準を達成することが必要です。

●不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

認定された場合の特典は？

●厚生労働大臣認定マーク（愛称：くるみん、プラチナくるみん等）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをＰＲできます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモチベーションアップやこれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

●公共調達における加点評価

配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省庁において定められます。

（マークは一例です）

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

仕事と子育ての両立に関するもの

その他

子育て世代働き方改革に関する取組

★運営機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

取組の目的は？

令和６年５月に改正育児・介護休業法が改正されたことに伴い、従来からの両立支援の取り組みに加えて、男女ともに仕事と育児等の両立がより一層図られるよう、企業に対して更なる働き方改革の推進が求められることになりました。道では、法改正への対応や、従業員が安心して働くことができる職場環境の整備を促すため、市町村や企業等が行う研修支援等を行うとともに、制度周知による働き方改革の普及促進を図ります。

どんな内容の取組？

区　分	内　容
研修への 講師派遣	○　市町村や商工会議所、企業等が実施する研修に講師を派遣します。 【研修内容】 労働者向け：男性労働者の育休取得や働き方の見直しを促すセミナー等 管理者向け：制度改正内容や男性育休の必要性、テレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方の導入促進等 ※　講師の派遣希望がある場合は、下記のホームページに記載の連絡先へご連絡ください。
個別企業への 育休取得勧奨	○　男性育休取得を希望する従業員（労働者）の申請に応じ、取得による企業へのメリットや制度をＰＲする資料を雇用主（企業）に送付します。 【実施方法】 お申し込みいただいた勤務先に資料を送付することで、個別の企業への制度理解の促進を図ります。 ※資料送付の希望がある場合は、下記のホームページ記載の連絡先へご連絡ください。

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/150179.html

仕事と不妊治療の両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について規定し、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

次の全てを行ったうえで、対象労働者（雇用保険被保険者に限る）について、プランに基づき、不妊治療休暇・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク）を組み合わせて、一の年度内に合計して５日（回）以上利用させたこと。

（１）企業トップが制度の利用促進についての方針の周知
（２）不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施（利用開始日の前日までに）
（３）上記①～⑥の制度内容、制度利用に係る手続きや賃金等の取扱いについて、就業規則等への規定及び周知（利用開始日の前日までに）
（４）不妊治療を行う労働者の相談に対応し、プランの策定を行う「両立支援担当者」の選任（利用開始日の前日までに）
（５）「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定（利用開始日の前日までに）

■助成額

A　環境整備、休暇の取得等	30万円（１事業主当たり１回限り）
B　長期休暇の加算 ※休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ３か月以上継続勤務させた場合	30万円（１事業主当たり１回限り）

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

仕事と介護の両立に関するもの

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

助成金

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

「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が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件（介護休業）

【休業取得時】

①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。

②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。

③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とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすこと。また、職場復帰時は、休業取得時を受給していない場合申請不可。

①「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。

②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。

○主な要件（介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度））

①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。

②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。

③プランに基づき業務体制の検討を行い、いずれか１つ以上の介護両立支援制度（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇（a）、介護のためのフレックスタイム、介護サービス費用補助（b））を対象労働者が合計20日以上（a・bは別途定める一定の要件を満たすことが必要）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。

■助成額（A・Bとも１事業主１年度５人まで）

A　介護休業（休業取得時、職場復帰時）	30万円
B　介護両立支援制度	30万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

事業拡大に関するもの

企業立地促進費補助金

★取扱機関：北海道経済部産業振興局産業振興課

補助金

どんな会社が利用できるの？

道内に工場またはその他の施設を新設、増設する会社が利用できます。

どんな内容の補助金？

○次の対象業種・補助要件に応じ、助成額が支給されます。■助成額（類型Ⅰ）

分野	対象業種（事業）		対象地域	新・増設	補助要件（投資額・雇用増 注1）	助成額 注2	限度額 注10	通算限度額
成長産業分野	自動車関連製造業 宇宙・航空機関連製造業 注5 高機能素材・複合材料関連製造業 注5		全道 (札幌市を除く) (植物工場は、工業団地と工場適地に限る。(札幌市を除く。))	新設	5億円以上・20人以上	投資額の10%	15億円 注11	20億円 同一企業につき
				増設		投資額の5%	5億円	
	電気・電子機器製造業 医薬品製造業 食関連産業 植物工場 新エネルギー関連製造業			新設		投資額の10%	10億円 注11	13億円 同一企業につき
				増設		投資額の5%	3億円	
	新エネルギー供給業 ※市町村支援の対象であること			新設	10億円以上・1人以上	投資額の5%	1億円	１億５千万円 同一企業につき
				増設		投資額の2.5%	５千万円	
	データセンター事業			新設	＜一般型＞ 10億円以上・5人以上 ＜環境配慮型＞注7 20億円以上・5人以上	投資額の10%	＜一般型＞3億円 ＜環境配慮型＞5億円	＜一般型＞ 4億5千万円 ＜環境配慮型＞ 7億5千万円 同一企業につき
				増設		投資額の5%	＜一般型＞1億5千万円 ＜環境配慮型＞2億5千万円	
	基盤技術産業			新設	2,500万円以上・5人以上	投資額の10%	3億円	13億円 同一企業につき
				増設		投資額の5%		
	本社機能移転事業	（設備投資）	全道 （札幌市を除く。）	新設	１億円以上・20人以上	投資額の10%	１億円	－
		（賃借）	全道	新設	（投資額要件なし）・20人以上 （札幌市は30人以上）	１年間の賃料の １／２×３年間 （札幌市は１年間）	１千万円／年	－
発展基盤施設分野	自然科学研究所 ※成長産業分野に関連する事業に限る。		全道	新設	10億円以上・研究員5人以上	投資額の10%	10億円	13億円 同一企業につき
				増設	5億円以上・研究員5人以上	投資額の5%	3億円	
	高度物流関連事業 注12 ※成長産業分野に関連する事業に限る。		全道 （札幌市を除く。）	新設	20億円以上・20人以上	投資額の10%	５億円	6.5億円 同一企業につき
				増設		投資額の5%	1.5億円	