

雇 労 第 1166 号

令和8年5月29日

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会会長 殿

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課長

(公 印 省 略)

神奈川県賃金アップ支援金等の申請受付開始等について (依頼)

本県の労働行政の推進につきましては、日頃格別の御理解、御協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、本県では、人件費の上昇や物価高騰などによりコスト負担が重くなる中、賃上げに積極的に取り組む中小企業者等を支援し、労働者の賃上げを図ることで、賃上げに向けた機運を醸成することを目的に、本日、標記支援金の申請受付を開始いたしました。

加えて、昨年度に引き続き、仕事と育児及び介護の両立や、外国人労働者の定着等に資する中小企業者等の取組を支援するため、令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金についても、本日、申請受付を開始いたしました。

つきましては、両支援事業の申請要領及び募集チラシを送付しますので、御多忙のところ恐縮ですが、貴団体会員等に御周知くださるようお願いいたします。

問合せ先

労政グループ 久米、真木

電 話 : (045)210-5739 (直通)

E-mail : rousei@pref.kanagawa.lg.jp

神奈川県賃金アップ支援金 申請要領

【申請期限】

令和8年12月4日(金)まで ※ 予算額に達した時点で申請受付を終了します。

【申請方法】

■ 電子申請

専用サイトから申請を行ってください。

<https://r8chinginup.pref.kanagawa.jp/>



※ 申請様式等は、専用サイトからダウンロードできます。

【問合せ先】

神奈川県賃金アップ支援金事務局

■ 受付時間：平日 8：30～17：15

■ 電話番号：050-5810-6950

■ 電子メール：info@r8chinginup.pref.kanagawa.jp

● 本事務局は、県が株式会社阪急交通社に委託して運営しています。

● 申請の受付は先着順です。「先着順」とは、申請書類が到達した日を基準とします。なお、予算額に達した日に到達した申請は、神奈川県が抽選を行い、予算額の範囲内で申請を受理します。抽選外となった申請及び予算額に達した日の翌日以降に到達した申請は、受け付けません。

令和8年5月

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

目次

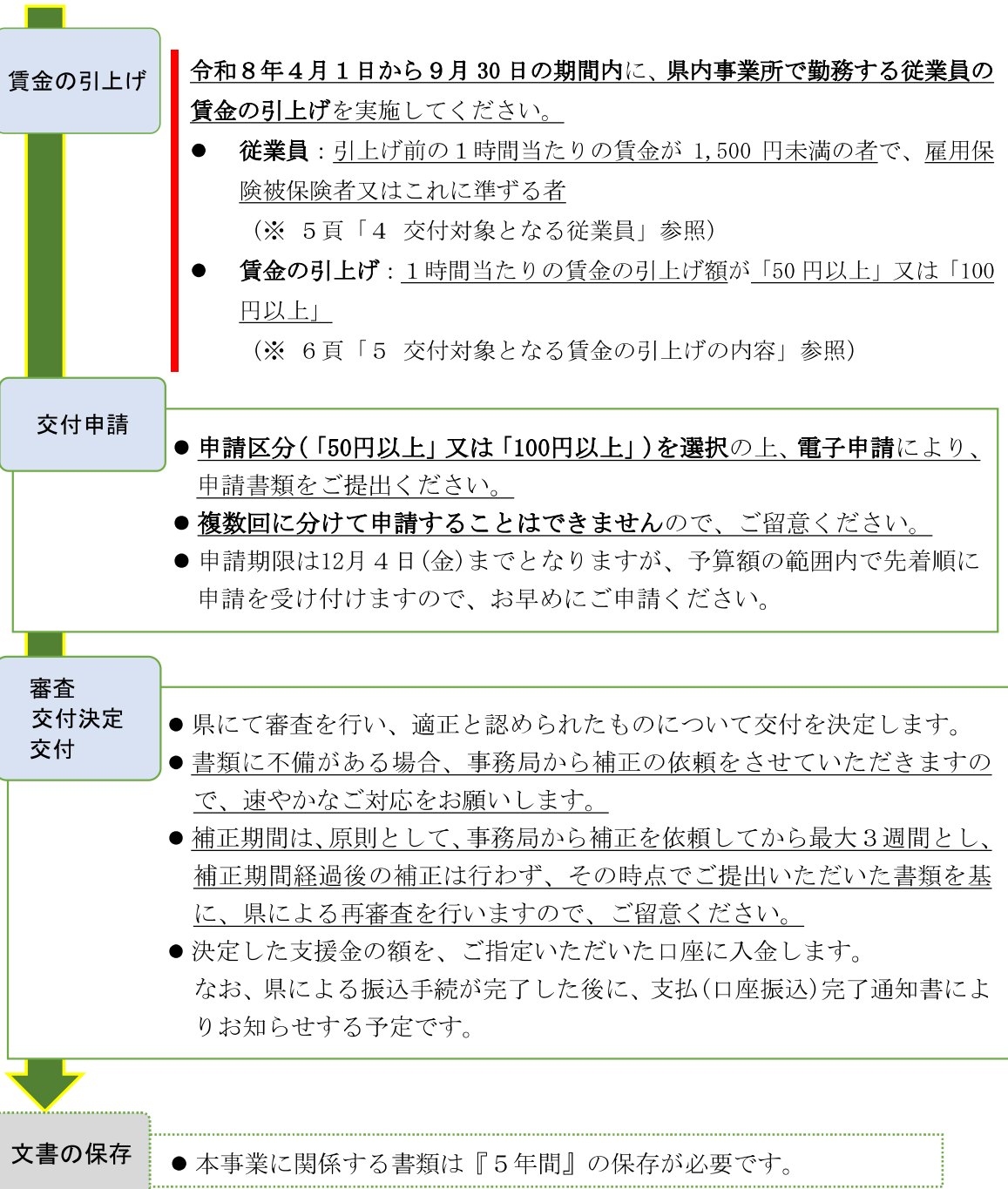
I 事業の概要	1
II 交付申請手続	8
III その他留意事項	17

I 事業の概要

1 事業の趣旨

本事業は、人件費の上昇や物価高騰などによりコスト負担が重くなる中であっても、賃上げに積極的に取り組む事業者を支援し、労働者の賃上げを図ることで、賃上げに向けた機運を醸成することを目的としています。

2 支援金交付までの流れ



【注記】本申請要領では、神奈川県賃金アップ支援金交付要綱の「労働者」を「従業員」に置き換えて規定しています。

3 交付対象となる事業者

本支援金の交付対象となる事業者は、次の(1)から(5)のすべての要件を満たす者であることが必要となります。

(1) 神奈川県内に事業所を有する中小企業者等であること

ア 事業所

事業所とは、次に掲げるものすべてに該当する所となります。

- ① 一定の場所（1区画）を占めて、単一の経営主体のもとで経済活動が行われていること
- ② ①の場所に従業員と設備を有して、物の生産や販売、サービスの提供が継続的に行われていること

イ 中小企業者等

中小企業者等とは、次頁の表で示す i から iv の業種毎に、「資本の額又は出資の総額」^{※1}又は「常時雇用する従業員の数」が、金額・人数以下の事業主^{※2}となります。

^{※1}:資本金等を有しない事業者の場合、常時雇用する従業員の数により判断します。

^{※2}:「事業主」の範囲は、次の①から⑮に該当する者となります。

- ① 会社法第2条第1号に定める「会社」
- ② 会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第3条第2号に定める「特例有限会社」
- ③ 弁護士法第30条の2第1項で定める「弁護士法人」
- ④ 公認会計士法第34条の2の2第1項で定める「監査法人」
- ⑤ 税理士法第48条の2で定める「税理士法人」
- ⑥ 行政書士法第13条の3で定める「行政書士法人」
- ⑦ 司法書士法第26条で定める「司法書士法人」
- ⑧ 弁理士法第37条第1項で定める「弁理士法人」
- ⑨ 社会保険労務士法第25条の6で定める「社会保険労務士法人」
- ⑩ 土地家屋調査士法第26条で定める「土地家屋調査士法人」
- ⑪ 医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働者協同組合、公益社団法人、公益財団法人等、法人税法別表第2に規定する「公益法人等」
- ⑫ 漁業協同組合、農業協同組合、中小企業等協同組合、商店街振興組合等、法人税法別表第3に規定する「協同組合等」
- ⑬ 特定非営利活動促進法第2条第2項で定める「特定非営利活動法人」
ただし、次の a から c のいずれかを満たすものは除きます。
 - a 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
 - b 特定団体の構成員又は特定職域者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
 - c 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- ⑭ 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第2条に定める「一般社団法人等」
- ⑮ 個人事業主

業種 (日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)に基づきます。)		中小企業者等 (下記のいずれかを満たすこと)	
		資本金の額 又は 出資の総額	常時雇用する 従業員の数
i	製造業 建設業 運輸業 その他の業種 (ii～iv を除く)	下記以外のすべて	3億円 以下 300人 以下
ii	卸売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち 中分類50 (各種商品卸売業) 中分類51 (繊維・衣服等卸売業) 中分類52 (飲食料品卸売業) 中分類53 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業) 中分類54 (機械器具卸売業) 中分類55 (その他の卸売業)	1億円 以下 100人 以下
iii	サービス業	大分類G (情報通信業)のうち 中分類38 (放送業) 中分類39 (情報サービス業) 小分類411 (映像情報制作・配給業) 小分類412 (音声情報制作業) 小分類415 (広告制作業) 小分類416 (映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業) 大分類K (不動産業、物品賃貸業)のうち 小分類693 (駐車場業) 中分類70 (物品賃貸業) 大分類L (学術研究、専門・技術サービス業) 大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類75 (宿泊業) 大分類N (生活関連サービス業、娯楽業) ※ただし、小分類791 (旅行業)は除く 大分類O (教育、学習支援業) 大分類P (医療、福祉) 大分類Q (複合サービス事業) 大分類R (サービス業<他に分類されないもの>)	5,000 万円以下 100人 以下
iv	小売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち 中分類56 (各種商品小売業) 中分類57 (織物・衣服・身の回り品小売業) 中分類58 (飲食料品小売業) 中分類59 (機械器具小売業) 中分類60 (その他の小売業) 中分類61 (無店舗小売業) 大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類76 (飲食店) 中分類77 (持ち帰り・配達飲食サービス業)	5,000 万円以下 50人 以下

(2) 厚生労働省による「労働基準関係法令違反に係る公表事案」に該当しないこと

ア 申請日時点で、厚生労働省の各労働局による「労働基準関係法令違反に係る公表事案」に該当する事業者は、対象となりません。

イ 神奈川県労働局による「労働基準関係法令違反に係る公表事案^{*}」は、次のホームページに掲載されています。

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/jirei_toukei.html

^{*}：「労働基準関係法令違反に係る公表事案」とは、次の事案となります。

a 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案

b 平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 1 号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」及び平成 31 年 1 月 25 日付け基発 0125 第 1 号「裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案

(3) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第 2 条第 4 項に規定する接待飲食等営業（同条第 1 項第 1 号に該当するものに限る。以下同じ。）、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業又は同条第 13 項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業又は同条第 6 項に規定する店舗型性風俗特殊営業を営む者から委託を受けて当該営業の営業所において客に接する業務の一部を行うこと（当該業務の一部に従事する者が委託を受けた者及び当該営業を営む者の指揮命令を受ける場合を含む。）を内容とする営業に限る。）を行っていないこと

(4) 次のアからエまでのいずれにも該当しないこと

ア 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号。以下「法」という。）第 2 条第 2 号に規定する暴力団

イ 法第 2 条第 6 号に規定する暴力団員

ウ 法人にあつては、代表者又は役員のうち前号に規定する暴力団員に該当する者があるもの

エ 法人格を持たない団体にあつては、代表者が第 2 号に規定する暴力団員に該当するもの

なお、交付対象事業者が上記に該当しないことを確認するため、当該確認のために個人情報を神奈川県警察本部長に提供し、照会を行います。

(5) 労働関係法令で使用者（事業主）に課された義務に対する措置を講じていること

4 交付対象となる従業員

本支援金の交付対象となる従業員は、事業者が交付申請日時時点で雇用している者のうち、次の(1)及び(2)の要件を満たす者であることが必要となります。

(1) 県内事業所に勤務する雇用保険被保険者又はこれに準ずる者であること

本支援金の交付対象となる従業員は、原則として、県内に所在する、2頁「3(1)ア 事業所」に規定する事業所において勤務する、雇用保険被保険者となります。

例外として、「これに準ずる者」についても、本支援金の交付対象となる従業員としますが、「これに準ずる者」の範囲は、次の2者に限定されますのでご注意ください。

ア 外形的には、雇用保険被保険者の加入要件(①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②31日以上雇用見込みがある者)を満たすが、雇用保険被保険者とならない、「昼間学生」

イ 障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)により、対象障害者とされている特定短時間労働者(週所定労働時間10時間以上20時間未満)*又はこれに準ずる労働者

*:「対象障害者とされている特定短時間労働者」とは

障害者雇用促進法第70条にいう、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者(短時間労働者のうち、1週間の所定労働時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある労働者をいい、対象障害者である労働者の数の算定に係る事業主から障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第29条第1項の指定障害福祉サービス(同法第5条第15項に規定する就労継続支援であって、厚生労働省令で定める便宜を供与するものに限る。)を受けているものを除く。)

(2) 引上げ前の1時間当たりの賃金が1,500円未満の者であること

ア 賃金

賃金とは、最低賃金法(昭和34年法律第134号)第4条において支払わなければならないこととされている賃金となります。

イ 1時間当たりの賃金の算出方法

(※ 次頁「厚生労働省ホームページ『最低賃金の対象となる賃金』」参照)

本支援金の1時間当たりの賃金の算出方法は、最低賃金の計算方法と同一となります。その計算に当たり、算入の対象となる「諸手当」について、基本的な考え方は、従業員の個別の事情や状況にかかわらず、必ず毎月支給される手当となりますので、ご注意ください。

ご不明点がありましたら、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問合せください。

【月給制、日給制及び時給制における算出方法】

・ 月給制の場合

(基本給 + 算入の対象となる「諸手当」) ÷ 1か月平均の所定労働時間*

*: 1か月平均所定労働時間の算出方法

(365日 - 年間所定休日数) × 1日の所定労働時間 ÷ 12か月

- ・ 日給制の場合

日給 ÷ 1日の所定労働時間 + 月払いの算入の対象となる「諸手当」(時給換算)

- ・ 時給制の場合

時間給 + 月払いの算入の対象となる「諸手当」(時給換算)

※ 月払いの算入の対象となる「諸手当」がない場合は、そのままの時間給で計算します。

(参考) 厚生労働省ホームページ「最低賃金の対象となる賃金」

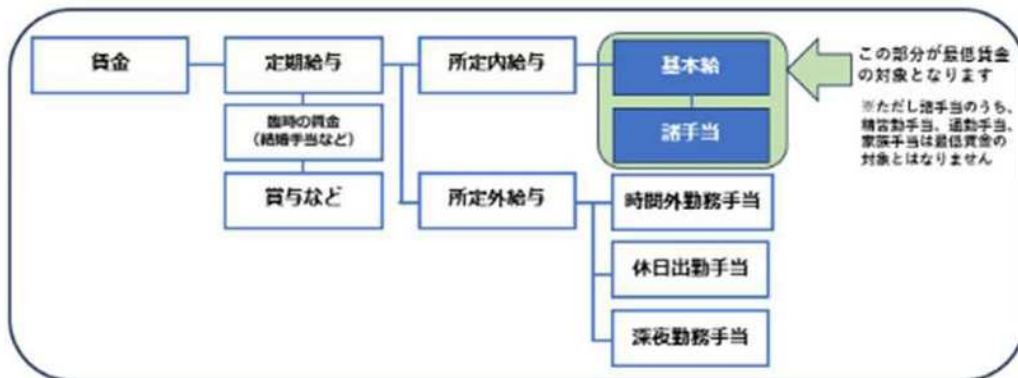
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/chingin/newpage_43898.html

最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精進手当、通勤手当及び家族手当



●詳しくは、都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。→[各都道府県労働局のHP](#)

5 交付対象となる賃金の引上げの内容

(1) 賃金の引上げの適用日(賃金の引上げの実施期間)

賃金の引上げの適用日(賃金の引上げの効力が発生する日)は、令和8年4月1日から同年9月30日の期間に属する日であることが必須となります。

加えて、申請日時点で賃金の引上げが継続していることが必要となります。

(2) 賃金の引上げ額

交付対象となる従業員の1時間当たりの賃金を「50円以上」又は「100円以上」引き上げることが必須となります。

6 従業員一人当たりの交付額及び交付上限額(従業員数)

(1) 従業員一人当たりの交付額

申請区分	1時間当たりの引上げ額	従業員一人当たりの交付額
申請区分1	50円以上	5万円
申請区分2	100円以上	10万円

(2) 交付上限額(人数)

申請区分 (引上げ額)	交付上限額(交付上限となる従業員数)
申請区分1 (50円以上)	<u>1事業者当たり250万円(50人)</u> (加算条件等) 複数の事業所を有する事業者は、1事業所当たりの従業員が50人を超えない範囲で合算することを条件に、1事業者当たり最大1,500万円(300人)
申請区分2 (100円以上)	<u>1事業者当たり500万円(50人)</u> (加算条件等) 複数の事業所を有する事業者は、1事業所当たりの従業員が50人を超えない範囲で合算することを条件に、1事業者当たり最大3,000万円(300人)

【(参考) 県内に10か所の事業所を有する甲株式会社の例】

➡ 甲株式会社は、300人分(A～H事業所の計)の申請が可能となります。

事業所名	交付対象となる 従業員の数	1事業所当たりの 交付上限	申請可能となる 従業員の数
A事業所	50人	50人	50人
B事業所	8人	8人	8人
C事業所	100人	<u>50人</u>	50人
D事業所	60人	<u>50人</u>	50人
E事業所	40人	40人	40人
F事業所	10人	10人	10人
G事業所	42人	42人	42人
H事業所	50人	50人	50人
I事業所	50人	50人	—
J事業所	50人	50人	—
合計	460人	400人	<u>300人</u>

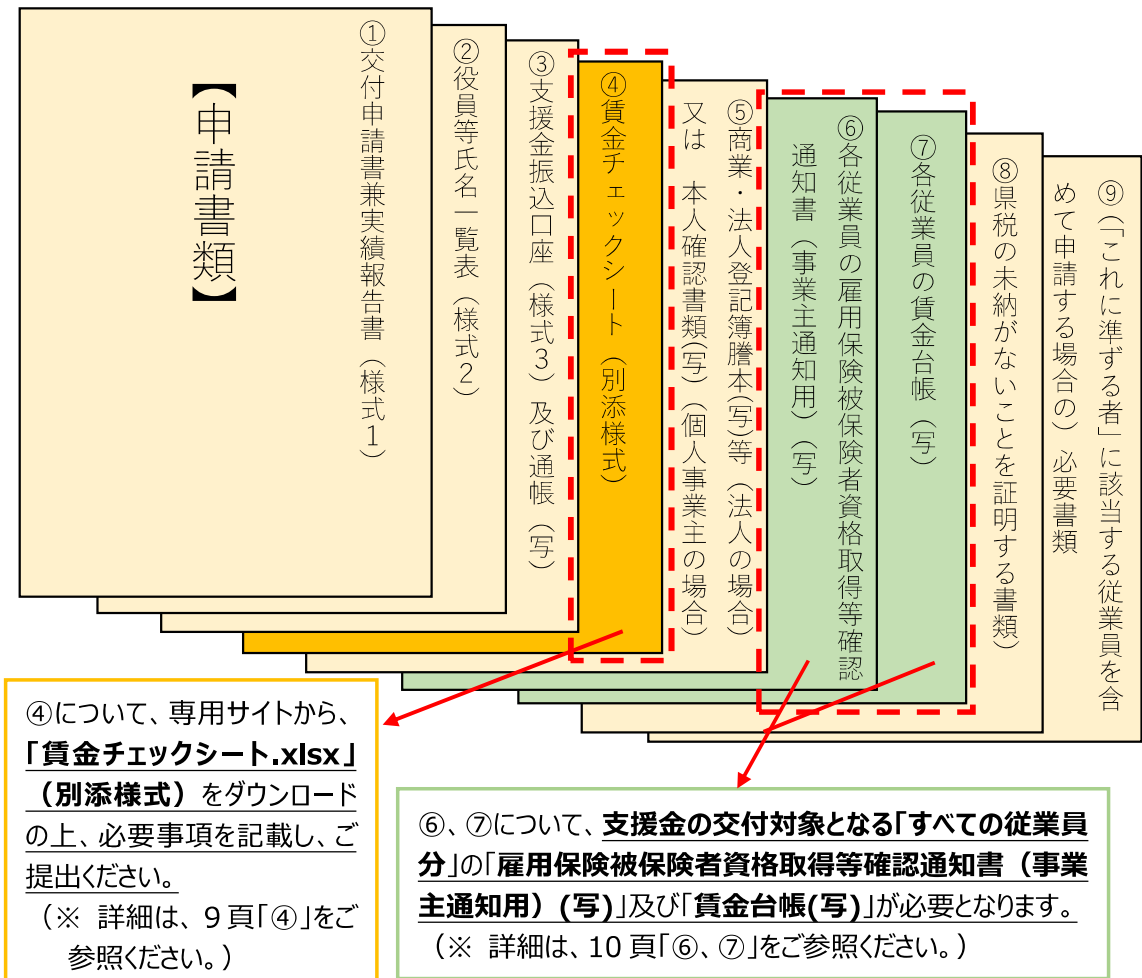
<考え方>

- C・D事業所：各50名(1事業「所」当たりの交付上限人数50人を超えている)
- I・J事業所：各0名(1事業「者」当たりの交付上限人数300人を超えている)

II 交付申請手続

1 申請に必要なとなる書類

(1) 概要



(2) 特記事項等

- 申請様式等は、専用サイトからダウンロードしてください。
<https://r8chinginup.pref.kanagawa.jp/>
- 必ず、提出する書類一式の控えを保管してください。書類に不備がある場合、事務局から補正の依頼をさせていただきますので、速やかなご対応をお願いします。

No	提出書類	備考
①	交付申請書兼実績報告書 (様式1)	<ul style="list-style-type: none"> 専用サイトに掲載している「記載例」をご参考に、作成してください。 ★注意！ 「3 事業者の概要」中、「適用日 (賃金の引上げの効力が発生した日)」欄について、複数回にわたり賃金を改定した(適用日が複数日ある)場合、最も遅い適用日をご記載ください。

②	役員等氏名一覧表 (様式2)	<p>【法人の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・商業・法人登記簿謄本の履歴事項全部証明書又は現在事項全部証明書に記載の所在地及び役員の役職・氏名と一致するよう、ご記載ください。 <p>【個人事業主の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民票または運転免許証等に記載の住所、氏名、生年月日と一致するようご記載ください。
③	<p>支援金振込口座 (様式3)</p> <hr/> <p>上記口座の通帳(写)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・口座名義は交付申請を行う事業者(法人又は個人事業主)の名義に限ります。 ・次の「上記口座の通帳(写)」の情報と一致する必要があります。 ・「金融機関名」「支店名」「預金種別」「口座番号」「口座名義(カナ)」が確認できる、通帳の表紙を1枚めくった見開きのページ(写)を提出してください。 ・なお、インターネット・web通帳の場合、上記のすべての項目が確認できる画面を印刷したもの(スクリーンショットなど)をご提出ください。
④	賃金チェックシート (別添様式)	<ul style="list-style-type: none"> ・専用サイトから、「賃金チェックシート.xlsx」(別添様式)をダウンロードの上、必要事項を入力し、ご提出ください。 ・支援金の交付対象となる「すべての従業員分」の入力・記載が必要となります。なお、入力・記載に当たっては、「⑦各従業員の賃金台帳(写)」の順にご記載いただくようお願いします。 ・複数の事業所がある場合、事業所ごとにご記載いただくよう、お願いします。
⑤	<p>【法人の場合】</p> <p>(1) 商業・法人登記簿謄本(写)</p> <p>(2) 法人番号等が確認できる書類 ※ 12頁「補足説明」参照</p> <hr/> <p>【個人事業主の場合】</p> <p>代表者の住民票又は運転免許証(写)</p>	<p>【(1)について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発行日が申請日から直近3か月以内のもので、かつ、最新の情報が掲載されている履歴事項全部証明書又は現在事項全部証明書を提出してください。 <p>【(2)について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国税庁法人番号公表サイトで申請事業者の法人番号を検索し、表示される次の法人情報の画面(「法人番号」「商号又は名称」「本店又は主たる事業所の所在地」の表示があるもの)を印刷した書面をご提出ください。 ・本籍及びマイナンバーが表記されていないものを添付してください。

⑥	<p>各従業員の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）（写） ※ 12 頁「補足説明」参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>支援金の交付対象となる「すべての従業員」分の「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）（写）」</u>が必要となります。 ・ 「⑦各従業員の賃金台帳（写）」の順に並べて、ご提出いただくよう、お願いします。
⑦	<p>各従業員の賃金台帳（写）</p> <p>原則として、右記「(A)から(C)の賃金台帳（写）」のご提出が必要となります。</p>	<p>★注意！</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 原則として、<u>次の(A)から(C)の賃金台帳(写)</u>が必要となります。 ただし、<u>(B)と(C)が同月(重複のため同一)の場合、2か月分の賃金台帳(写)</u>となります。 (A) <u>令和8年3月31日を含む1か月分の賃金台帳(写)</u> (B) <u>賃上げの適用日(賃金の引上げの効力が発生する日)^{*1}を含む1か月分の賃金台帳(写)</u> ^{*2} (C) <u>申請日直近の1か月分の賃金台帳(写)</u> <p>^{*1}: 令和8年4月1日から9月30日の期間に属する日であることが必要となりますので、ご注意ください。</p> <p>^{*2}: 賃上げの適用日が初めて反映された1か月分賃金台帳(写)となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>支援金の交付対象となる「すべての従業員分」の「賃金台帳（写）」</u>が必要となります。 ・ それぞれの賃金台帳（写）は、可能な限り、支援金の交付対象となる従業員のみをご提出いただくよう、お願いします。 ・ 複数の事業所がある場合、可能な限り、事業所単位でご提出いただくよう、お願いします。
⑧	<p>県税(神奈川県)に未納がないことを証明する書類 ※ 13 頁「補足説明」参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>申請日から1か月以内に神奈川県が発行した納税証明書が必要</u>となります（国の「法人税」、市町村の「法人”市”民税」等ではありません。）。 <p>★注意！</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>すべての県税(神奈川県)に未納がないことが必要</u>となります。 <u>納税証明書の「税目」は「県税」で発行したもの(第48号様式)が必要</u>となります（例えば、「税目」が「法人県民税」「法人事業税及び特別法人事業税」に限定されて発行されたもの(第48号様式の2)ではありません。) のでご注意ください。 ・ 納期は到来しているところ、納期限が到来していない課税がある場合は、県税に滞納がないことを証する納税証明書をご提出ください。

⑨	<p>「これに準ずる者」に該当する従業員を含めて申請する場合の必要書類</p> <p>【昼間学生の場合】</p> <p>雇用(労働)契約書(写)又は労働条件通知書(写)</p>	<p>★注意！</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上雇用見込みがあることが必要となります。
	<p>【障がい者(雇用保険被保険者以外の者に限る。)の場合】</p> <p>(1) 障害者雇用状況報告書(事業主控)(写)</p> <p><u>※上記「(1)」の報告が義務付けられていない事業者は、次の書類を提出してください。</u></p> <p>(2) 交付対象となる従業員の①身体障害者手帳、療育手帳(愛の手帳)、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの(写)及び②雇用(労働)契約書(写)又は労働条件通知書(写)</p>	<p>★注意！ ((1)について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用促進法第43条第7項により、毎年1回厚生労働大臣への報告を義務付けられているもので、所管の公共職業安定所に報告済みであることがわかる必要があります(受付印が押印されているもの、電子申請の場合にあつては、申請画面のスクリーンショット等報告済みとわかるもの等)。 <p>★注意！ ((2)について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 左記「手帳(写)」については、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」(厚生労働省)を遵守し、本人の同意を得た上で、ご提出ください。

※ その他、審査を実施する上で、必要に応じて、追加資料のご提出を求めることがありますので、ご承知おきください。

■ 「No. ⑤ : (2) 法人番号等が確認できる書類」の補足説明

国税庁法人番号公表サイトで申請事業者の法人番号を検索し、表示される次の法人情報の画面（「法人番号」「商号又は名称」「本店又は主たる事業所の所在地」の表示があるもの）を印刷した書面をご提出ください。



交付申請書兼請求書（様式1）に記載した「事業者の所在地」「事業者の名称」「法人番号（法人のみ）」と一致している必要があります。

国税庁法人番号公表サイト <https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

■ 「No. ⑥ : 各従業員の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）（写）」の補足説明

- 「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」とは、事業主が被保険者となる労働者を雇用し、公共職業安定所（以下「ハローワーク」とします。）に届出を行い、ハローワークにて当該労働者が被保険者となったことを確認した場合、ハローワークから交付される書類です。
- 支援金の交付対象となる、「すべての従業員」分の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）の提出が必要となります（「被保険者通知用」ではないことにご注意ください。）。



所長印が押印されている必要があります。

★注意！
「④」の賃金チェックシート及び「⑦」の賃金台帳（写）に記載いただいた氏名と一致する必要があります。

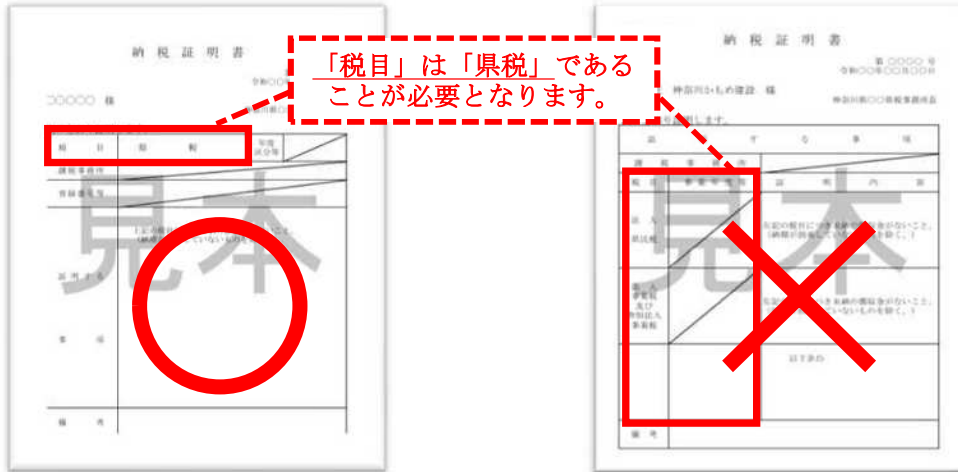
交付申請書兼請求書（様式1）に記載した「事業者の名称」と一致している必要があります。
屋号や店舗名などが含まれている場合であっても、「事業者の名称」が確認できれば可とします。
名称の変更などが生じている場合で、通知書に記載されている「事業所名略称」と「事業者の名称」が一致していない場合は、事業所名称の雇用保険事業主事業所各種変更届の写又は商業・法人登記簿謄本の履歴事項証明書の提出を求める場合があります。

■ 「No.⑧：県税(神奈川県)に未納がないことを証明する書類」の補足説明

○ 納税証明書について

神奈川県内の各県税事務所が発行しています。取得方法等のご不明点がありましたら、必要に応じて、各県税事務所にお問合せください。

★注意！ 国(税務署)や市町村が交付したものではありません。



2 申請方法

【申請期限】

令和8年12月4日(金)まで(※ 予算額に達した時点で、申請受付を終了します。)

★注意！ 受付期間内に到達することが必要となりますので、ご注意ください。

【申請方法】

■ 電子申請

専用サイトから申請を行ってください。

<https://r8chinginup.pref.kanagawa.jp/>



※ 電子申請による申請が困難な事情がある場合、事務局あて、ご相談ください。

3 必要となる補正対応(申請書類が不完全であった場合)等

○ 申請書類に不備がある、必要な申請書類が不足している等の申請書類が不完全であった場合、事務局から補正の依頼をさせていただきますので、速やかなご対応をお願いします。

○ 補正期間は、原則として、事務局から補正を依頼してから最大3週間とし、補正期間経過後の補正は行わず、その時点でご提出いただいた書類を基に、県による再審査を行いますので、ご注意ください。

なお、審査により確定した交付額が申請額と相違する場合には「神奈川県貸金アップ支援金に係る支給決定通知書(様式4)」により、通知させていただきます。

○ また、交付決定後に、申請の不備による支援金の振込不能等があり、このことについて、県が確認又は連絡を行ったにもかかわらず、当該振込不能等の状態が一定期間継続した場合であって、これが事業者の責めに帰すべき事由によるときは、申請の取下げがあったものとみなします。

4 その他留意事項

(1) 申請区分について（※7頁「6(1) 従業員一人当たりの交付額」参照）

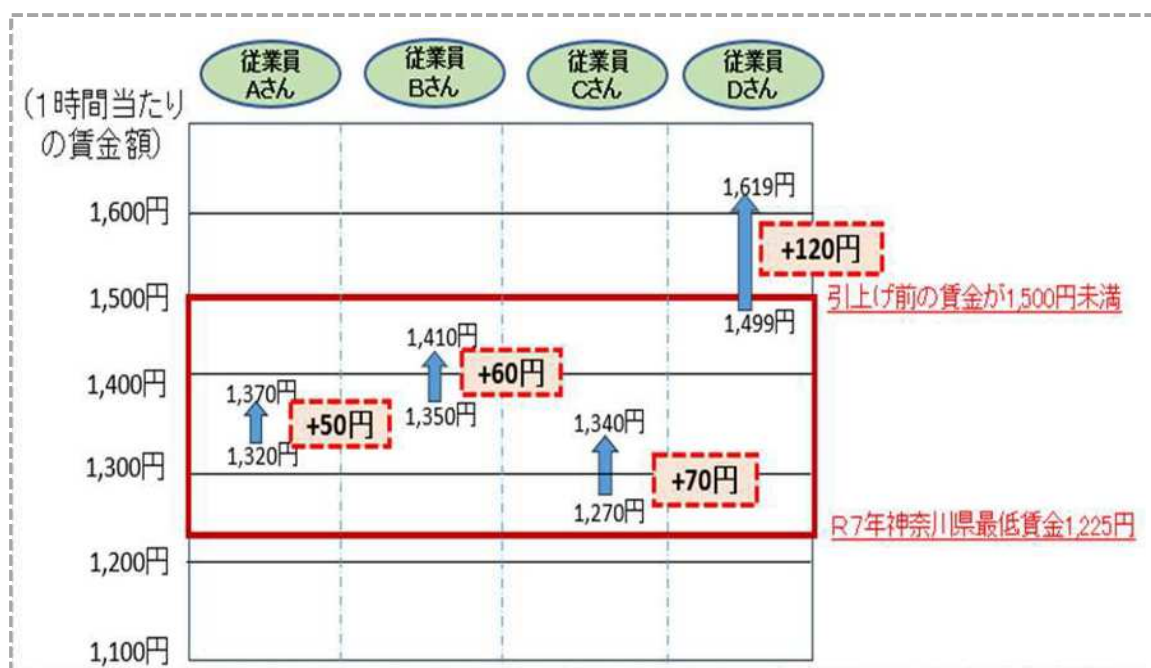
申請に当たっては、「申請区分1」（1時間当たりの賃金の引上げ額が50円以上）及び「申請区分2」（1時間当たりの賃金の引上げ額が100円以上）のうち、いずれかの申請区分を選択する必要があります。

例えば、個々の従業員の賃上げ額が相違する場合であっても、複数の申請区分による申請はできません。

【参考例】

1時間当たりの賃金の引上げ額が、従業員Aさん50円、従業員Bさん60円、従業員Cさん70円、従業員Dさん120円であった場合

▶ 「申請区分1」の申請となり、申請額は20万円（＝5万円×4人）となります。



<考え方>

- ▶ 「申請区分2」（1時間当たりの賃金の引上げ額が100円以上）を選択して申請するためには、すべての従業員について、100円以上の賃金の引上げが必要となります。
- ▶ このため、上記参考例の事業者は、「申請区分1」（1時間当たりの賃金の引上げ額が50円以上）を選択する必要があります。申請額は次のとおりとなります。

$$\underline{\underline{「5万円（申請区分1）」 \times 「4人（交付対象従業員数）」 = 「20万円」}}$$

(2) 申請回数について

賃金引上げの実施期間内に、複数回に分けて賃金を改定した（適用日が複数日ある）場合、最遅の適用日の賃金に係る支払いを完了させた後に、まとめて1回でご申請いただく必要があります（複数回に分けて、申請いただくことはできません）。

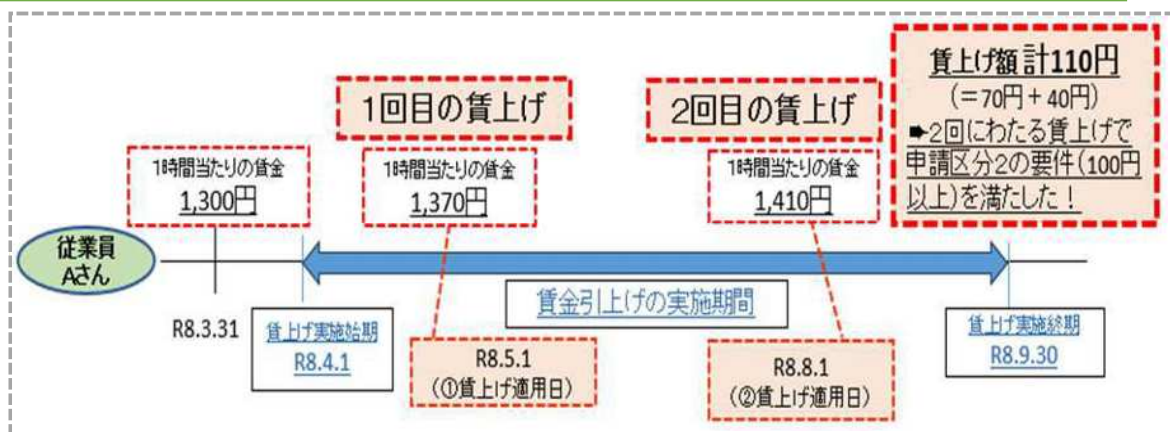
なお、申請者が県内に複数の事業所を有し、それぞれ賃金の引上げを行った場合、本社が一括して申請してください。なお、本社が県外にあってもご申請は可能です。

具体的な複数の事例を次頁に記載していますので、ご参照ください。

【事例1：従業員1人の賃上げを複数回に分けて実施する場合】

従業員Aさんの1時間当たりの賃金について、令和8年5月1日(1回目)に70円、同年8月1日(2回目)に40円、それぞれ引き上げた場合

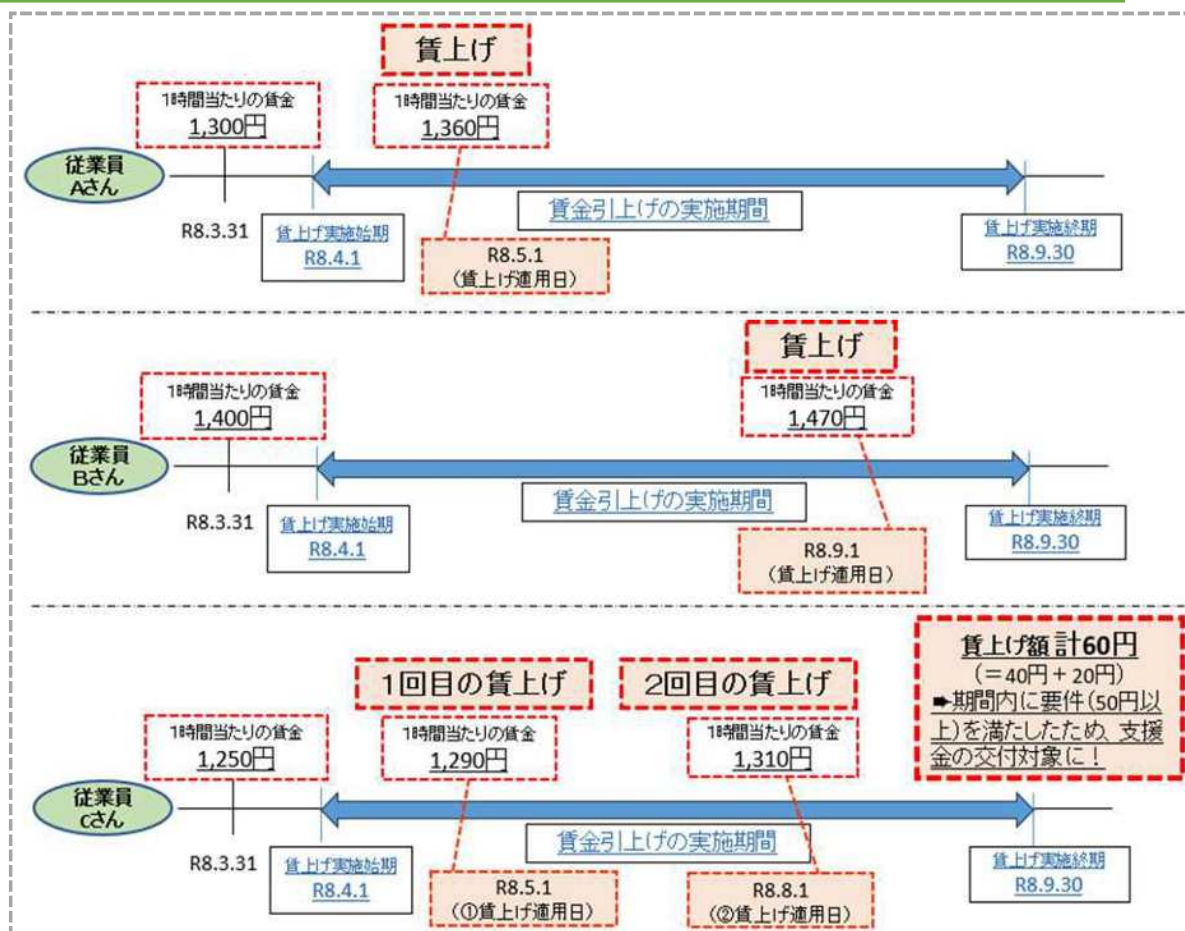
➡ 8月1日適用の賃金支払い完了後、ご申請ください。



【事例2：複数の従業員の賃上げを複数回にわたり実施する場合】

従業員AさんからCさんの1時間当たりの賃金について、それぞれ次の図のとおり、引き上げた場合

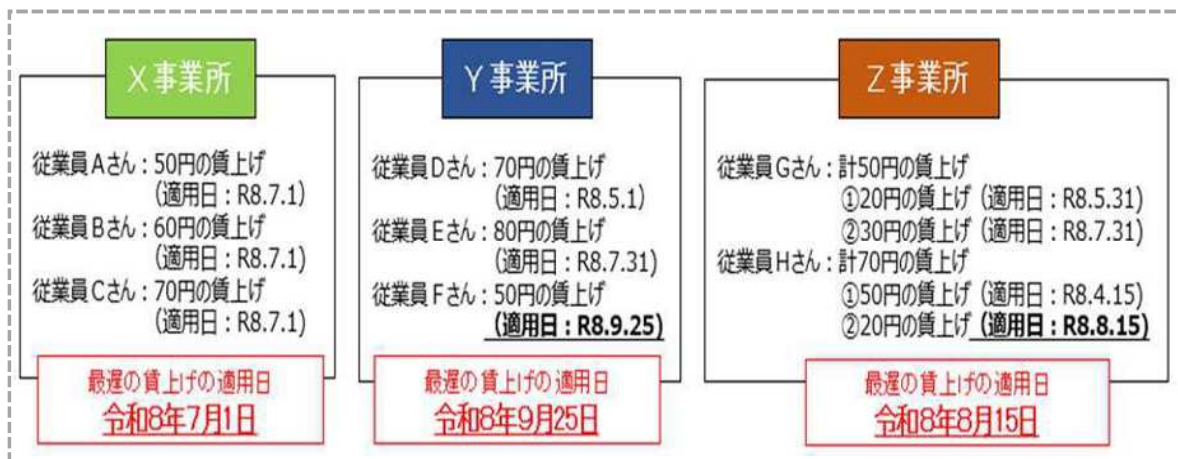
➡ 9月1日適用の賃金支払い完了後、ご申請ください。



【事例3：事業所ごとに、賃上げを複数回に分けて実施する場合】

X事業所からZ事業所で勤務する従業員AさんからHさんの1時間当たりの賃金について、それぞれ次の図のとおり、引き上げた場合

➡ 9月25日適用の賃金支払い完了後、ご申請ください。



Ⅲ その他留意事項

1 交付決定の取消し等について

(1) 次のアからウのいずれかに該当する場合には、交付決定の全部若しくは一部を取り消し、又は変更することがあります。

ア 事業者が、法令、交付要綱又は法令若しくは本要綱に基づく知事の処分若しくは指示に違反した場合

イ 事業者が、偽りその他不正の手段により支援金の交付を受けた場合

ウ 事業者が、正当な理由なく、下記「2」を拒み、適正な支援金の交付に関し必要な確認をすることができなくなった場合、不正、怠慢、その他不適当な行為をした場合

(2) 前項の規定は、支援金の交付があった後においても適用があります。

(3) 上記(1)又は(2)の取消しをした場合において、既に当該取消しに係る部分に対する支援金が交付されているときは、期限を付して支援金の全部又は一部の返還を命じることがあります。

(4) 上記(3)の返還を命ずる場合には、その命令に係る支援金の受領の日から納付の日までの日数に応じて、年利 10.95 パーセントの割合で計算した加算金の納付を併せて命ずることがあります。

(5) 上記(3)から(5)の支援金の返還期限は、当該命令のなされた日から 20 日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る日数に応じて年利 10.95 パーセントの割合で計算した延滞金を徴するものとします。

2 調査、立入検査等について

支援金の交付に関して、県が必要と判断した場合には、事業者に対して関係書類の提出を求め、かつ、事情聴取又は立入検査等を行います。この場合、事業者は、これにご協力をいただく必要がありますので、ご対応をお願いします。

3 書類の整備等について

支援金の交付を受けた事業者は、支援金の交付対象となった賃上げの事実を証明するすべての書類を整備、保管しておかなければなりません。

この書類は、書類は、支援金の交付を受けた日の属する県の会計年度の翌年度から 5 年間保存していただく必要がありますので、ご留意ください。

加えて、労働基準法第 109 条に基づき保存している書類のうち助成金の申請に関わる書類について、県から提出を求められた場合には、速やかに提出していただく必要があります。

(参考) 労働基準法第 109 条 (記録の保存)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。

4 同意・誓約事項について

交付申請をしようとする事業者は、次の事項について、同意、誓約していただく必要があります。

- ・ 申請書類の内容は事実と相違なく、偽りその他不正の手段により支援金の交付を受けたことが発覚した場合は、速やかに支援金を返還するとともに、加算金等を支払うこと
- ・ 県に提出する書類については、県の今後の施策検討における内部資料として利用される場合があることに同意すること

以下、神奈川県が先行実施する3事業「神奈川県介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業交付金」、「神奈川県障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業補助金」及び「令和8年度神奈川県医療機関等賃上・物価支援金」（以下、「他交付金等事業」という。）のいずれかを申請した事業者のみが対象となります。

- ・ 上記、他交付金等事業及び他行政機関が重点支援交付金を財源に実施する支援施策等と、本支援金の使途に重複がないこと



この支援金事業は、国の重点支援地方交付金を活用した事業です。

後押し!!

その

賃上げ!

最大

500万円!



県では、県内に事業所を有する中小企業者等が、令和8年4月1日から9月30日までに、一定の賃金引上げを行った場合に、支援金を交付します。ぜひ、この支援金をご活用ください。

交付対象となる従業員

県内事業所に勤務する雇用保険被保険者又はこれに準ずる者、かつ、引上げ前の1時間当たりの賃金^{※1}が1,500円未満の者

※1: 最低賃金法(昭和34年法律第134号)第4条において支払わなければならないこととされている賃金の計算方法により算出されたもの

従業員一人当たりの交付額 及び交付上限額等	引上げ額 (申請区分)	従業員一人当たりの 交付額	交付上限額 (交付上限となる従業員数)
	50円以上 (申請区分1)	5万円	1事業者当たり250万円 (50人) 複数の事業所を有する事業者については、1事業所当たりの従業員が50人を超えない範囲で合算することを条件に、1事業者当たり最大1,500万円(300人)
100円以上 (申請区分2)	10万円	1事業者当たり500万円 (50人) 複数の事業所を有する事業者については、1事業所当たりの従業員が50人を超えない範囲で合算することを条件に、1事業者当たり最大3,000万円(300人)	

申請期間

令和8年12月4日(金)まで (ただし、予算額に達した時点で申請受付を終了します。)



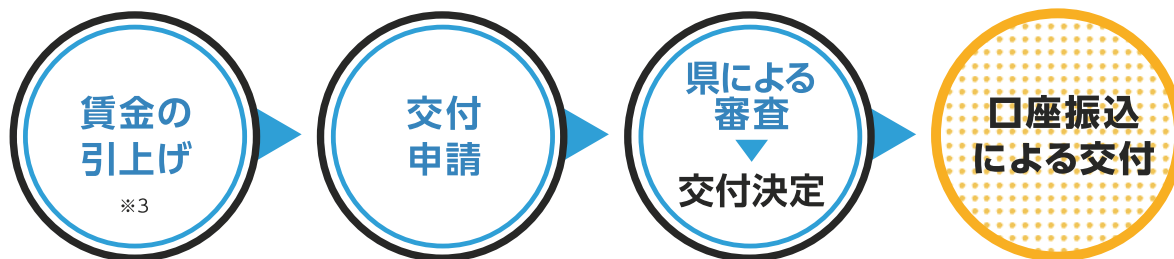
詳細については、裏面及び専用サイト、交付要綱、申請要領等により、ご確認ください ▶

申請書類

- 1 交付申請書兼実績報告書(様式1)
- 2 役員等氏名一覧表(様式2)
- 3 支援金振込口座(様式3)
- 4 賃金チェックシート(所定様式)
- 5 法人の場合:履歴事項全部証明書又は現在事項全部証明書(写)
個人事業主の場合:代表者の住民票又は運転免許証(写)
- 6 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)(写)^{※2}
- 7 賃金台帳(写)^{※2}
- 8 県税(神奈川県)に未納がないことを証明する書類
- 9 その他、知事が必要と認める書類

※2:交付申請額の算定対象となる従業員全員分の提出が必要となります。

支援金交付までの流れ



※3:賃金の引上げの適用日(賃金の引上げの効力が発生する日)は、令和8年4月1日から同年9月30日の期間に属する日であることが必須となります。

専用サイトからご申請ください ▶▶▶

申請手続はオンラインで完結! 郵送手続は一切不要です。



お問合せ先

神奈川県賃金アップ支援金事務局



050-5810-6950

受付時間:平日8:30~17:15

本事務局は、県が株式会社阪急交通社に委託して運営しています。

令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金

申請要領

【受付期間】 令和8年5月29日（金）～10月30日（金）まで

※ 予算額に達した時点で募集を終了します。

【申請方法】

■ 電子申請

専用サイトから申請を行ってください。

<https://r8shoreikin.pref.kanagawa.jp/>

※ 申請様式等は、専用サイトからダウンロードできます。



■ 郵送

〒105-0022

東京都港区海岸1-16-1 ニューピア竹芝サウスタワー9階（株式会社阪急交通社内）

令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局 行

【問合せ先】

令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局

■ 受付時間：平日8：30～17：15

■ 電話番号：050-5838-4786

■ 電子メール：info@r8shoreikin.pref.kanagawa.jp

● 本事務局は、県が株式会社阪急交通社に委託して運営しています。

● 申請の受付は先着順です。「先着順」とは、申請書類が到達した日を基準とします。なお、予算額に達した日に到達した申請は、神奈川県が抽選を行い、予算額の範囲内で申請を受理します。（抽選に外れた申請は、不受理となります。）申請が予算額に達した日の翌日以降に到達した申請は、不受理となります。

令和8年5月

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

目次

I 事業の概要	2
II 奨励金の各コースで必要となる「職場環境整備に係る取組」	7
III 交付申請の方法及び必要書類	13
IV 実績報告の方法及び必要書類（各コース別）	18
V 奨励金の交付	25
VI その他（交付決定の取消等）	25

奨励金の交付額

コース名	交付額
仕事と育児の両立コース	20万円
男性の育児休業取得促進コース	20万円
仕事と不妊治療等の両立コース	20万円
仕事と介護の両立コース	20万円
外国人労働者の職場環境整備コース	20万円又は40万円*

*：別に定める取組を追加で実施した場合

- 複数のコースを選択して、申請することができます。
この場合、複数のコースをまとめて、申請していただく必要があります。
(複数回に分けて、申請することはできません。)
- 既に、「令和5年度神奈川県男性の育児休業取得促進奨励金」、「令和6年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金」及び「令和7年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金」の交付を受けたコースについては、申請することはできません。
(交付を受けていないコースに申請いただくことは可能です。)
- 男性の育児休業取得促進コースは、申請日時点で、常時雇用する従業員のうち、「合計15日以上の子育て休業を取得する男性従業員（予定者含む）」が1名以上含まれていることが必要です。
- 外国人労働者の職場環境整備コースは、申請日時点で、常時雇用する従業員のうち、外国人が1名以上含まれていることが必要です。

I 事業の概要

1 事業の目的

この奨励金は、県内中小企業者等に対して、仕事と育児及び介護の両立や外国人労働者の定着等に資する取組を促し、職場環境を整備することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、多様な人材一人ひとりが生き生きと働くことができる神奈川の実現を目指すものです。

2 申請から奨励金交付までの流れ

募集開始

この段階で、職場環境整備に係る取組を開始することはできません。
(奨励金の交付対象は、「交付決定日」以降に実施した取組となります。)
なお、見積書の徴収等の事前準備行為を行うことは可能です。

交付申請

- 複数コースを選択し、ご申請いただくことが可能です。交付決定後に、コースを追加して再度ご申請いただくことはできないため、申請前にご検討をお願いします。
- 電子申請又は郵送により、申請書類をご提出ください。
なお、募集締切日は10月30日（金）ですが、予算額の範囲内で先着順に申請を受け付けますので、お早めにご申請ください。

審査・ 交付決定

- 県にて書面審査を行い、適正と認められた場合、交付決定の上、「交付決定通知書」を送付します。
(書類に不備がある場合、事務局から補正の依頼をさせていただきますので、速やかなご対応をお願いします。)

職場環境整備 に係る取組の 実施 及び 実績報告

- 交付決定通知書を受領後、交付決定日から3か月間を目途に、ご申請いただいたコースに規定するすべての取組を完了していただき、実績報告書類をご提出ください。
- 実績報告の最終期限は令和8年12月28日（月）【必着】となります。原則として、当該日以降の補正は行わず、その時点でご提出いただいた書類を基に審査を行いますので、可能な限り迅速にご対応等いただくようお願いいたします。

審査・額の確定 及び 奨励金の交付

- 実績報告書類を基に審査を行い、交付金額を確定します。
(書類に不備がある場合、事務局から補正の依頼をさせていただきますので、速やかなご対応をお願いします。)
- ご指定いただいた口座に、確定した交付金額を入金します。(精算払)

文書の保存

- 奨励金事業に関する書類は『5年間』の保存が必要です。

3 交付要件

各コース共通で、次の(1)から(7)までの要件すべて満たすことが必要です。

なお、コースごとの要件等は、『奨励金の各コースで必要となる「職場環境整備に係る取組」』（7頁～）を確認ください。

(1) 神奈川県内で事業を営む中小企業者等であること

「中小企業者等」とは、次の表で示す i から iv の業種毎に、「資本の額又は出資の総額^{*1}」又は「常時雇用する従業員^{*2}の数」が、同表で示す金額・人数以下の事業者^{*3}を指します。

業種 (日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づきます。)			中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)	
			資本金の額 又は 出資の総額	常時雇用する 従業員の数
i	製造業 建設業 運輸業 その他の業種 (ii～ivを除く)	下記以外のすべて	3億円以下	300人以下
ii	卸売業	大分類I(卸売業、小売業)のうち 中分類50(各種商品卸売業) 中分類51(繊維・衣服等卸売業) 中分類52(飲食料品卸売業) 中分類53 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業) 中分類54(機械器具卸売業) 中分類55(その他の卸売業)	1億円以下	100人以下
iii	サービス業	大分類G(情報通信業)のうち 中分類38(放送業) 中分類39(情報サービス業) 小分類411(映像情報制作・配給業) 小分類412(音声情報制作業) 小分類415(広告制作業) 小分類416 (映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業) 大分類K(不動産業、物品賃貸業)のうち 小分類693(駐車場業) 中分類70(物品賃貸業) 大分類L(学術研究、専門・技術サービス業) 大分類M(宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類75(宿泊業) 大分類N(生活関連サービス業、娯楽業) ※ただし、小分類791(旅行業)は除く 大分類O(教育、学習支援業) 大分類P(医療、福祉) 大分類Q(複合サービス事業) 大分類R(サービス業<他に分類されないもの>)	5,000万円以下	100人以下
iv	小売業	大分類I(卸売業、小売業)のうち 中分類56(各種商品小売業) 中分類57(織物・衣服・身の回り品小売業) 中分類58(飲食料品小売業) 中分類59(機械器具小売業) 中分類60(その他の小売業)	5,000万円以下	50人以下

	中分類 61 (無店舗小売業) 大分類 M (宿泊業、飲食サービス業) のうち 中分類 76 (飲食店) 中分類 77 (持ち帰り・配達飲食サービス業)		
--	---	--	--

※1 資本金等を有しない事業者の場合、常時雇用する従業員の数により判断します。

※2 「常時雇用する従業員」とは、下記「(2)」に記載のとおりです。

※3 「事業者」の範囲は次の①から⑮までを指します。

- ① 会社法第2条第1号に定める「会社」
- ② 会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第3条第2号に定める「特例有限会社」
- ③ 弁護士法第30条の2第1項で定める「弁護士法人」
- ④ 公認会計士法第34条の2の2第1項で定める「監査法人」
- ⑤ 税理士法第48条の2で定める「税理士法人」
- ⑥ 行政書士法第13条の3で定める「行政書士法人」
- ⑦ 司法書士法第26条で定める「司法書士法人」
- ⑧ 弁理士法第37条第1項で定める「弁理士法人」
- ⑨ 社会保険労務士法第25条の6で定める「社会保険労務士法人」
- ⑩ 土地家屋調査士法第26条で定める「土地家屋調査士法人」
- ⑪ 医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働者協同組合、公益社団法人、公益財団法人等、法人税法別表第2に規定する「公益法人等」
- ⑫ 漁業協同組合、農業協同組合、中小企業等協同組合、商店街振興組合等、法人税法別表第3に規定する「協同組合等」
- ⑬ 特定非営利活動促進法第2条第2項で定める「特定非営利活動法人」
 ただし、次のアからウまでのいずれかを満たすものは除きます。
 ア 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
 イ 特定団体の構成員又は特定職域者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
 ウ 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- ⑭ 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第2条に定める「一般社団法人等」
- ⑮ 個人事業主

(2) 神奈川県内の事業所に勤務する常時雇用する従業員 (雇用保険被保険者であることが必要です。) を申請日時点で2名以上雇用していること

「常時雇用する従業員」とは、次の①又は②のいずれかを満たす労働者を指します。

- ① 期間の定めのない雇用契約である者
- ② 期間の定めのある(有期)雇用契約である者で、その期間が通算1年以上継続雇用されている者

(3) 厚生労働省による「労働基準関係法令違反に係る公表事案」に該当しないこと

ア 申請日時点で、厚生労働省の各労働局による「労働基準関係法令違反に係る公表事案」に該当する事業者は、対象となりません。

イ 神奈川県労働局による「労働基準関係法令違反に係る公表事案[※]」は、次のホームページに掲載されています。

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/jirei_toukei.html

※ 「労働基準関係法令違反に係る公表事案」とは、次の事案のことを指します。

a 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案

b 平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 1 号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」及び平成 31 年 1 月 25 日付け基発 0125 第 1 号「裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案

(4) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第 2 条第 4 項に規定する接待飲食等営業（同条第 1 項第 1 号に該当するものに限る。以下同じ。）、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業又は同条第 13 項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業又は同条第 6 項に規定する店舗型性風俗特殊営業を営む者から委託を受けて当該営業の営業所において客に接する業務の一部を行うこと（当該業務の一部に従事する者が委託を受けた者及び当該営業を営む者の指揮命令を受ける場合を含む。）を内容とする営業に限る。）を行っていないこと

(5) 次のアからエまでのいずれにも該当しないこと

ア 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 6 号に規定する暴力団員

イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 2 号に規定する暴力団

ウ 法人にあっては、代表者又は役員のうち第 1 号に規定する暴力団員に該当する者があるもの

エ 法人格を持たない団体にあっては、代表者が第 1 号に規定する暴力団員に該当するもの

※ 申請者が上記に該当しないことを確認するため、役員等の氏名、生年月日、住所等の情報を神奈川県警察本部長に提供、照会を行います。

(6) 本奨励金を受給したことがないこと

既に、「令和 5 年度神奈川県男性の育児休業取得促進奨励金」、「令和 6 年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金」及び「令和 7 年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金」の交付を受けたコースについては、申請することはできません。

ただし、交付を受けていないコースに申請することは可能です。

(7) 労働関係法令で使用者(事業主)に課された義務に対する措置を講じていること

4 同意・誓約事項

- (1) 県から報告や追加書類の提出を求められた場合はこれに応じるとともに、県が必要に応じて行う書面又は実地による検査に対応することに加えて、検査に当たっては、県が神奈川県警察本部等の関係機関へ申請書類の記載内容を提供することに同意すること
- (2) 申請書類の内容は事実と相違なく、偽りその他不正の手段により奨励金の交付を受けたことが発覚した場合は、速やかな奨励金の返還及び加算金等を支払うことを誓約すること
- (3) 交付要綱又は申請要領に記載された内容を遵守すること及びこの内容に反したことが判明し、不交付決定又は交付決定が取り消された場合に異議の申立てを行わないことを誓約すること
- (4) 県に提出する書類については、県の施策検討における参考資料として利用されることに同意すること

5 その他留意事項

- (1) 本奨励金の交付申請は、1事業者に対して、1事業年度1回限りです。
※ 複数のコースを選択して申請いただくことができますが、この場合、複数のコースをまとめて、1回で申請していただく必要があります（複数回に分けて、申請することはできません。）。
- (2) 個人事業主が複数の屋号を使用して事業を営む場合でも、同一事業者とみなし、申請は1回限りとなります。
- (3) 国や他機関が実施する助成金等の活用と併せて、本奨励金を申請することは可能ですが、国や他機関において、併用を不可としている場合が考えられますので、事前に当該制度の実施機関にご確認ください。

II 奨励金の各コースで必要となる「職場環境整備に係る取組」

各コースにおける「職場環境整備に係る取組」（9頁「2(2) 男性従業員の合計15日以上の子育ち休業取得」を除く。）は、交付決定日以降に実施する必要があります。なお、見積書の徴収等の事前準備行為を行うことは可能です。

1 仕事と育児の両立コース（奨励金交付額：20万円）

(1) 神奈川県が主催するセミナーの受講

- ・ 交付決定通知書受領後、速やかに、セミナーを受講してください。
(※ セミナーの内容を踏まえ、以下の取組を実施していただきたいため。)
- ・ セミナーの受講方法は、別途、事務局からご案内します。なお、セミナーは動画によるオンデマンド配信となります。
- ・ セミナーの受講に必要な機器類、インターネット環境などは申請事業者で準備してください。
- ・ 交付決定を受けた事業者の代表取締役や人事労務担当者の方などが視聴されますようお願いいたします。(代理申請者によるセミナー視聴は認められておりません。)

(2) 仕事と育児の両立を支援する制度の新たな整備等

- ・ 次表に記載するいずれかの制度のうち二つ以上を、新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。
- ・ 既に整備している休暇制度を改定する場合、既に整備している休暇取得日数について、新たに日数を上乗せすることが必須となります。
- ・ 改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行ってください。
- ・ 10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所におかれては、就業規則を作成の上、労働基準監督署への届出を行っていただく必要があります。

◆ 妊婦健診付添、入院付添及び出産立会に係る休暇 (新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更)
◆ 孫のための育児休暇等、孫のための法定外の制度 (新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更)
◆ 子育てサービス費用の援助制度 (新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更)
◆ 子が通う小学校(保育園、幼稚園を含む。)が実施する行事への参加休暇 (新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更)
◆ 子の看護等休暇の対象となる子の範囲を、小学6年生まで拡大かつ取得可能日数の上乗せ (新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更)
◆ その他、育児・介護休業法を上回る育児に関する制度*

※：改正した就業規則の施行日時時点で適用されている法令を基準として判断します。

【留意事項】

- ・ 「子が通う小学校(保育園、幼稚園を含む。)が実施する行事への参加休暇」を選択し休暇を定める際、子の看護等休暇等の既に整備している条項に追加するのではなく、新たな条項として整備してください。また、令和7年4月1日に施行された育児・介護休業法では、子の看護等休暇の見直しにより、取得事由に入園(入学)式、卒園式、感染症に伴う学級閉鎖等が追加されました。制度整備にあたっては、上記の取得事由と重複がないように定めてください。
- ・ 「その他、育児・介護休業法を上回る育児に関する制度」を選択し整備する場合、7頁の表に示す他の制度とは別の制度を新たに整備してください。
- ・ 新たに整備する休暇制度を無給とするか有給とするかについては、各事業者において決定し、就業規則に定めてください。

(3) 社内研修の実施

- ・ 社内研修を実施し、新たに整備した制度及び育児・介護休業法の内容や諸制度についてご説明いただくようお願いします。
- ・ 県内の事業所に勤務する従業員を対象に実施してください。
- ・ 可能な限り多くの従業員の方に参加していただくよう努めてください。なお、当日参加できない従業員に対しては、研修で使用した資料の電子メール等による共有や、個別に研修担当者から説明を行うなどのご配慮をお願いします。
- ・ 実施にあたっては、必要に応じて、上記「(1)」のセミナー資料を研修にご活用いただけます。

(4) 社内相談窓口の設置

- ・ 仕事と育児の両立に関する社内相談窓口を設置し、相談先及び利用方法等を従業員に書面で周知してください。

2 男性の育児休業取得促進コース（奨励金交付額：20万円）

申請日時点で、常時雇用する従業員のうち、「合計15日以上の子育て休業を取得する男性従業員（予定者含む）」が1名以上含まれていることが必要です。

(1) 育児休業を取得しやすい職場環境の新たな整備

- ・ 次表に記載するいずれかの取組を新たに実施してください。

◆ 社内研修の実施
◆ 従業員の育児休業取得事例の収集・提供
◆ 従業員に対する育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 男性従業員が合計 15 日以上の育児休業取得

- 神奈川県内の事業所に勤務し、雇用保険被保険者として常時雇用する男性従業員が、当該従業員の子の出生後 2 歳に達するまでの間に、合計 15 日以上の育児休業を取得することが必要です。

★注意！ 申請対象の男性従業員からの育児休業の申出が、令和 8 年 5 月 29 日(金)以降であることが必要です。

- 労働基準法第 35 条に定める休日及び法に基づく休業（年次有給休暇、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）については就労日^{*}とみなします。

^{*}：就労日に当たらない例：欠勤日、事業者が独自に定めた休暇・休業日等

- 「育児休業」とは、育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業を指します。また、同法に規定する育児休業を上回る事業者が規定する育児のための休業制度も対象となります。

(3) 社内相談窓口の設置

- 育児休業に関する社内相談窓口を設置し、相談先及び利用方法等を従業員に書面で周知してください。

3 仕事と不妊治療等の両立コース（奨励金交付額：20 万円）

(1) 神奈川県が主催するセミナーの受講

- 交付決定通知書受領後、速やかに、セミナーを受講してください。（セミナーの内容を踏まえ、以下の取組を実施していただきたいため。）
- セミナーの受講方法は、別途、事務局からご案内します。なお、セミナーは動画によるオンデマンド配信となります。
- セミナーの受講に必要な機器類、インターネット環境などは申請事業者で準備してください。
- 交付決定を受けた事業者の代表取締役や人事労務担当者の方などが視聴されますようお願いいたします。（代理申請者によるセミナー視聴は認められておりません。）

(2) 社内実態把握調査の実施

- 「仕事と不妊治療等の両立アンケート調査票」^{*}を使用し、社内における仕事と不妊治療（又は卵子凍結）の両立に関する社内実態把握調査を実施の上、集計結果^{*}を取りまとめてください。

^{*}：専用サイトに掲載していますので、ダウンロードいただき、調査の実施に当たっては「当調査票」を、取りまとめに当たっては「取りまとめシート」を必ず使用してください。

- 調査対象は、県内の事業所に勤務する従業員となります。アンケート回収率は、休業中の従業員を除いた従業員の 5 割以上としてください。

(3) 不妊治療（又は卵子凍結）のための休暇制度の新たな整備等

- ・ 不妊治療（又は卵子凍結）のための休暇制度を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。
- ・ 10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所におかれては、就業規則を作成の上、労働基準監督署への届出を行っていただく必要があります。
- ・ 新たに整備する休暇制度を無給とするか有給とするかについては、各事業者において決定し、就業規則に定めてください。

(4) 仕事と不妊治療（又は卵子凍結）の両立を支援する制度の新たな整備等

- ・ 次表に記載するいずれかの制度を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。

◆ 不妊治療（又は卵子凍結）との両立を支援する柔軟な働き方に資する制度（テレワーク等）
◆ 不妊治療（又は卵子凍結）に係る費用の援助制度

(5) 社内研修の実施

- ・ 社内研修を実施し、新たに整備した制度及び育児・介護休業法の内容や諸制度についてご説明いただくようお願いします。
- ・ 県内の事業所に勤務する従業員を対象に実施してください。
- ・ 可能な限り多くの従業員の方に参加していただくよう努めてください。なお、当日参加できない従業員に対しては、研修で使用した資料の電子メール等による共有や、個別に研修担当者から説明を行うなどのご配慮をお願いします。
- ・ 実施に当たっては、必要に応じて、上記「(1)」のセミナー資料を研修にご活用いただけます。

(6) 社内相談窓口の設置

- ・ 仕事と不妊治療（又は卵子凍結）の両立に関する社内相談窓口を設置し、相談先及び利用方法等を従業員に書面で周知してください。

4 仕事と介護の両立コース（奨励金交付額：20万円）

(1) 神奈川県が主催するセミナーの受講

- ・ 交付決定通知書受領後、速やかに、セミナーを受講してください。
(セミナーの内容を踏まえ、以下の取組を実施していただきたいため。)
- ・ セミナーの受講方法は、別途、事務局からご案内します。なお、セミナーは動画によるオンデマンド配信となります。
- ・ セミナーの受講に必要な機器類、インターネット環境などは申請事業者で準備してください。
- ・ 交付決定を受けた事業者の代表取締役や人事労務担当者の方などが視聴されますようお願いいたします。(代理申請者によるセミナー視聴は認められておりません。)

(2) 社内実態把握調査の実施

- ・ 「仕事と介護の両立アンケート調査票」^{*}を使用し、社内における仕事と介護の両立に関する社内実態把握調査を実施の上、集計結果^{*}を取りまとめてください。
^{*}：専用サイトに掲載していますので、ダウンロードいただき、調査の実施に当たっては「当調査票」を、取りまとめに当たっては「取りまとめシート」を必ず使用してください。
- ・ 調査対象は、県内の事業所に勤務する従業員となります。アンケート回収率は、休業中の従業員を除いた従業員の5割以上としてください。

(3) 仕事と介護の両立を支援する制度の新たな整備等

- ・ 次表に記載するいずれかの制度を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。

- | |
|-----------------------------------|
| ◆ 介護との両立を支援する柔軟な働き方に資する制度（テレワーク等） |
| ◆ 介護に係る費用の援助制度 |

- ・ 10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所におかれては、就業規則を作成の上、労働基準監督署への届出を行っていただく必要があります。
- ・ 新たに整備する休暇制度を無給とするか有給とするかについては、各事業者において決定し、就業規則に定めてください。

(4) 社内研修の実施

- ・ 社内研修を実施し、新たに整備した制度及び育児・介護休業法の内容や諸制度についてご説明いただくようお願いします。
- ・ 県内の事業所に勤務する従業員を対象に実施してください。
- ・ 可能な限り多くの従業員の方に参加していただくよう努めてください。なお、当日参加できない従業員に対しては、研修で使用した資料の電子メール等による共有や、個別に研修担当者から説明を行うなどのご配慮をお願いします。
- ・ 実施に当たっては、必要に応じて、上記「(1)」のセミナー資料を研修にご活用いただけます。

(5) 社内相談窓口の設置

- ・ 仕事と介護の両立に関する社内相談窓口を設置し、相談先及び利用方法等を従業員に書面で周知してください。

5 外国人労働者の職場環境整備コース（奨励金交付額：20万円又は40万円）^{*}

外国人労働者の職場環境整備コースは、申請日時点で、常時雇用する従業員のうち、外国人が1名以上含まれていることが必要です。

- ^{*}：■ 次の(1)～(4)のみ実施した場合：20万円
- 次の(1)～(4)に加えて、(5)を新たに実施した場合：交付する奨励金に20万円を加算します（奨励金交付額が40万円になります。）。

(1) 神奈川県が主催するセミナーの受講

- ・ 交付決定通知書受領後、速やかに、セミナーを受講してください。
(セミナーの内容を踏まえ、以下の取組を実施していただきたいため。)
- ・ セミナーの受講方法は、別途、事務局からご案内します。なお、セミナーは動画によるオンデマンド配信となります。
- ・ セミナーの受講に必要な機器類、インターネット環境などは申請事業者で準備してください。
- ・ 交付決定を受けた事業者の代表取締役や人事労務担当者の方などが視聴されますようお願いいたします。(代理申請者によるセミナー視聴は認められておりません。)

(2) 就業規則等の社内規程の新たな多言語化

- ・ 事業所内の就業規則のほか、社内規程として作成している、外国人労働者に適用される労使協定、寄宿舎規則等のすべてについて、外国人労働者が理解しやすい言語に翻訳し、多言語化して作成してください。
- ・ 改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行ってください。
- ・ 10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所におかれては、就業規則を作成の上、労働基準監督署への届出を行っていただく必要があります。

(3) 外国人労働者のための雇用労務責任者の選任

- ・ 県内の事業所に勤務する者を雇用労務責任者として選任し、雇用している外国人労働者に対して、書面で周知してください。

(4) 外国人労働者のための苦情・相談体制の整備

- ・ 外国人労働者のための苦情・相談体制を整備し、相談先及び利用方法等を従業員に対して、書面で周知してください。

(5) 加算対象となる取組の新たな実施

- ・ 上記「(1)～(4)」の取組に加えて、次表に記載するいずれかの取組を新たに実施した場合は、交付する奨励金に20万円を加算します(奨励金交付額が40万円となります。)

◆ 一時帰国休暇制度の創設及び社内マニュアル・標識類等の多言語化
◆ 外国人労働者に対する日本語教育の実施

【一時帰国休暇制度の創設及び社内マニュアル・標識類等の多言語化】

- ・ 一時帰国のための休暇制度を創設し、就業規則等に規定するとともに、改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行ってください。
なお、10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所におかれては、就業規則の作成の上、労働基準監督署への届出を行っていただく必要があります。
- ・ 事業所内で使用するマニュアル・標識類を多言語化してください。

【外国人労働者に対する日本語教育の実施】

- ・ 雇用している外国人労働者に対して、日本語教育を実施してください。
- ・ 日本語教育は、「外部講師又は内部講師による社内研修」として位置付け、社内で実施してください。
- ・ 日本語教育は、合計で 20 時間以上の実施が必要となります。また、その実施に当たっては、使用する教材及び受講者名簿の作成が必須となります。

Ⅲ 交付申請の方法及び必要書類

1 交付申請の方法

【受付期間】

令和 8 年 5 月 29 日（金）から 10 月 30 日（金）

★注意！ 受付期間内に到達することが必要となりますので、ご注意ください。

【申請方法】

■ 電子申請の場合

専用サイトから申請を行ってください。

<https://r8shoreikin.pref.kanagawa.jp/>



■ 郵送の場合

〒105-0022

東京都港区海岸 1-16-1 ニューピア竹芝サウスタワー 9 階（株式会社阪急交通社内）

令和 8 年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局 行

2 申請に必要な書類

- ・ 申請様式等は、専用サイトからダウンロードしてください。
<https://r8shoreikin.pref.kanagawa.jp/>
- ・ 必ず、提出する書類一式の控えを保管してください。書類に不備がある場合、事務局から補正の依頼をさせていただきますので、速やかなご対応をお願いします。原則として申請時の書類で審査しますので遺漏ないよう提出してください。補正対応を認める場合も、その提出期間は最長でも 1 か月とさせていただきます。
- ・ 郵送で申請される場合、必要書類一式を紙ベースで 1 部、ご提出ください。なお、用紙サイズはすべて A4・片面印刷（裏面は白紙）で統一してください（ホチキス・クリップ留めは不可）。なお、提出された書類は返却できません。

No.	提出書類	備考
①	交付申請書 (第 1 号様式)	
②	役員等氏名一覧表 (第 2 号様式)	【法人の場合】 <u>商業・法人登記簿謄本の履歴事項全部証明書に記載の所在地及び役員の役職・氏名と合致するようご記載ください。</u>

		<p>【個人事業主の場合】</p> <p>住民票または運転免許証等に記載の住所、氏名、生年月日と合致するようご記載ください。</p>
③	奨励金振込口座情報 (第3号様式)	<ul style="list-style-type: none"> ・口座名義は交付申請を行う事業者（法人又は個人事業主）の名義に限ります。 ・下記「⑥」の情報と一致する必要があります。
④	同意・誓約事項 (第4号様式)	
⑤	【法人の場合】 商業・法人登記簿謄本（写し）	発行日が申請日から直近3か月以内のもので、かつ、最新の情報が掲載されている履歴事項全部証明書を提出してください。
	【個人事業主の場合】 代表者の住民票又は運転免許証（写し）	本籍及びマイナンバーが表記されていないものを添付してください。
⑥	奨励金の振込を受ける金融機関の通帳（写し）等	<ul style="list-style-type: none"> ・口座名義は交付申請を行う事業者（法人又は個人事業主）の名義に限ります。【再掲】 ・「金融機関名」「支店名」「預金種別」「口座番号」「口座名義（カナ）」が確認できる、通帳の表紙を1枚めくった見開きのページを提出してください。 ・なお、インターネット・web通帳の場合、上記のすべての項目が確認できる画面を印刷したもの（スクリーンショットなど）を提出してください。
⑦	<p>※次頁に詳しい説明がありますのでご参照ください。</p> <p>雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）2名分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・必ず2名分の提出が必要です。 ・【男性の育児休業取得促進コースを申請する場合】 <u>育児休業を取得予定の男性従業員を含むよう、ご提出ください。</u> なお、育児休業を取得する男性従業員が、交付申請日以降に変更になった場合、変更後の当該男性従業員を追加でご提出ください。 ・【外国人労働者の職場環境整備コースを申請する場合】 <u>雇用している外国人労働者を含むよう、ご提出ください。</u>
⑧	<p>※16頁に詳しい説明がありますのでご参照ください。</p> <p>県税（神奈川県）に未納がないことを証明する書類等</p> <p>【法人の場合】</p> <p>(1)納税証明書等 及び</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・申請日から1か月以内に神奈川県が発行した納税証明書が必要となります（国の「法人税」、市町村の「法人”市”民税」等ではありません。）。 <p>★注意！（詳細は16頁をご確認ください）</p>

(2) 法人番号等が確認できる書類	<ul style="list-style-type: none"> すべての県税(神奈川県)に未納がないことが必要となります。
<p>【個人事業主の場合】</p> <p>納税証明書</p>	<ul style="list-style-type: none"> 納税証明書の「税目」は「県税」で発行したものの(第48号様式)が必要となります(例えば、「税目」が「法人県民税」「法人事業税及び特別法人事業税」に限定されて発行されたもの(第48号様式の2)ではありません。)のでご注意ください。 納期は到来しているところ、納期限が到来していない課税がある場合は、県税に滞納がないことを証する納税証明書をご提出ください。

※ その他、審査を実施する上で、必要に応じて、追加資料のご提出を求められますので、ご承知おきください。

■ 「No. ⑦：雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）2名分」の補足説明

- 「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」とは、事業主が被保険者となる労働者を雇用し、公共職業安定所（以下「ハローワーク」とします。）に届出を行い、ハローワークにて当該労働者が被保険者となったことを確認した場合、ハローワークから交付される書類です。
- 神奈川県内の事業所に勤務する従業員2名分の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）の提出が必要となります（「被保険者通知用」ではないことにご注意ください。）。
- 提出する2名の従業員の雇用が継続しており、かつ本奨励金の交付（支払い）完了まで引き続き雇用されると見込まれている必要があります。

県外のハローワークが交付する通知書の場合、従業員が県内の事業所に勤務していることが確認できる書類（雇用契約書、労働条件通知書等）を添付してください。

所長印が押印されている必要があります。

★注意
 (男性の育児休業取得促進コースの場合) 2名分の内1名分は、「育児休業を取得する予定の男性従業員の氏名」と一致している必要があります。
 (外国人労働者の職場環境整備コースの場合) 雇用している外国人労働者を含むように提出してください。

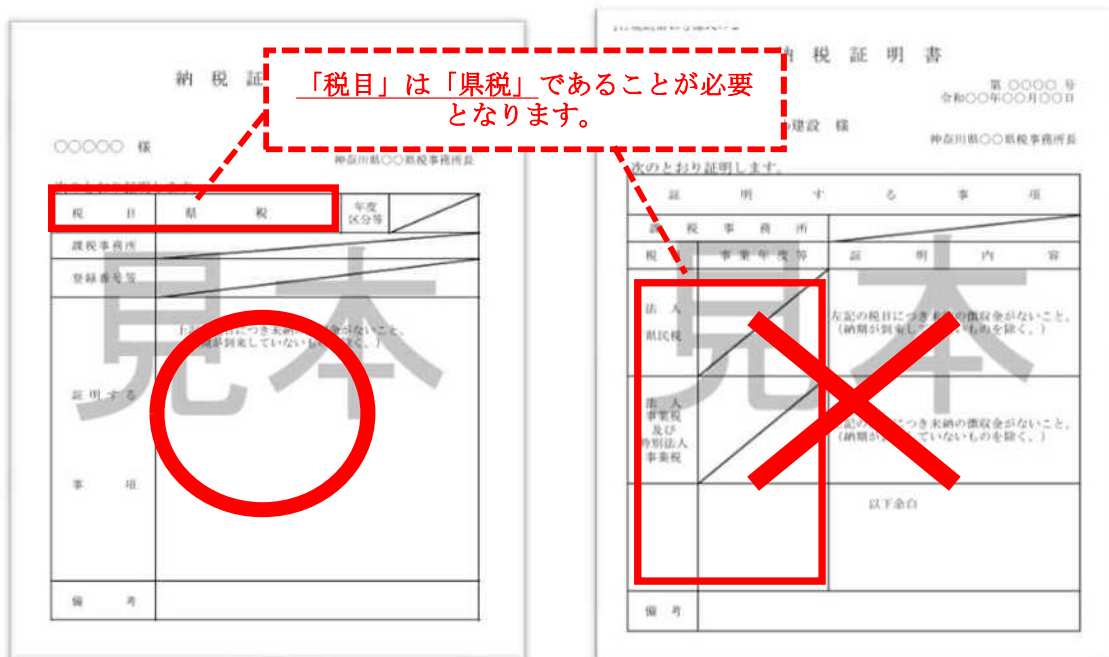
交付申請書（第1号様式）に記載した「事業者の名称」と一致している必要があります。屋号や店舗名などが含まれている場合であっても、「事業者の名称」が確認できれば可とします。
 名称の変更などが生じている場合で、記載されている事業所名略称と「事業者の名称」が一致していない場合は、事業所名称の雇用保険事業主事業所各種変更届の写し又は商業・法人登記簿謄本の履歴事項証明書の提出を求められる場合があります。

■ 「No. ⑧：県税(神奈川県)に未納がないことを証明する書類等」の補足説明

★注意！ 国(税務署)や市町村が交付したものではありません。

納税証明書の「税目」は「県税」で発行したもの(第48号様式)が必要となります。

例えば、「税目」が「法人県民税」「法人事業税及び特別法人事業税」に限定されて発行されたもの(第48号様式の2)ではありません。



■ 「No. ⑧(2)：法人番号等が確認できる書類」の補足説明(法人の場合のみ。個人事業主の場合は不要です。)

国税庁法人番号公表サイトで申請事業者の法人番号を検索し、表示される次の法人情報の画面(「法人番号」「商号又は名称」「本店又は主たる事業所の所在地」の表示があるもの)を印刷した書面をご提出ください。(次頁参照)

* 国税庁法人番号公表サイトに表示される法人情報(「法人番号」「商号又は名称」「本店又は主たる事業所の所在地」と交付申請書(第1号様式)に記載した「所在地」「名称」「法人番号」が異なる場合、交付申請書(第1号様式)に記載した「所在地」「名称」「法人番号」が確認できる履歴事項全部証明書(原本)を提出してください。

社会保険・税番号制度
 国税庁 法人番号公表サイト 法人番号でわかる、つながる、ひろがる。

文字サイズ 大きく 元に戻す 小さく

ホーム (法人番号を検索) お知らせ 法人番号とは ダウンロード Web-API 英語表記の登録 各種手続 よくある質問

ホーム > 株式会社 ●●●●●● の情報

株式会社 ●●●●●● の情報

このページを印刷する

最新情報

法人番号
1234567891011

商号又は名称
株式会社 ●●●●●●

本店又は主たる事務所の所在地
神奈川県横浜市●●区■1丁目3番27号

交付申請書（第1号様式）に記載した「事業者の所在地」「事業者の名称」「法人番号」と一致している必要があります。

国税庁法人番号公表サイト <https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

IV 実績報告の方法及び必要書類（各コース別）

1 実績報告の方法

【受付期間】

令和8年8月3日（月）から

【報告の最終期限】

令和8年12月28日（月）

★注意！

- 交付決定通知書を受領後、交付決定日から3か月間を目途に、ご申請いただいたコースに規定するすべての取組を完了していただき、可能な限り速やかに実績報告書類一式をご提出ください。
- 実績報告の最終期限は、上記記載のとおり、令和8年12月28日（月）【必着】となります。原則として、当該日以降の補正は行わず、その時点でご提出いただいた書類を基に審査を行います。
- 令和8年12月28日（月）までに実績報告書類の提出がない場合、交付決定を取り消すこととなりますので、ご留意ください。

【提出方法】

■ 電子申請の場合

専用サイトから実績報告を行ってください。

<https://r8shoreikin.pref.kanagawa.jp/>



■ 郵送の場合

〒105-0022

東京都港区海岸1-16-1 ニューピア竹芝サウスタワー9階（株式会社阪急交通社内）

令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局 行

2 実績報告に必要な書類

「令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金実績報告書（第13号様式）」に、次に記載する各コース別の「必要書類（成果物）」を添付してご提出ください。

原則として報告時の書類で審査しますので遺漏ないように提出してください。補正対応を認める場合も、その提出期間は最長でも1か月とさせていただきます。

【共通】

必要書類（成果物）	備考
<input type="checkbox"/> 奨励金事業に関するアンケート	準備が整い次第、専用サイトにてお知らせします。

【仕事と育児の両立コース】

必要書類（成果物）	備 考
<input type="checkbox"/> 奨励金事業の取組状況 （第 14 号様式）	
<input type="checkbox"/> セミナーの受講証明書	セミナーの受講後に事務局が発行する受講証明書を提出してください。
<input type="checkbox"/> 改正した（最新の）就業規則	
<input type="checkbox"/> 就業規則の新旧対照表	改正部分わかる新旧対照表を作成してください。 <u>10 人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所が新規に就業規則を作成する場合は不要です。</u>
<input type="checkbox"/> 事業所を管轄する労働基準監督署の受付印の押印された就業規則届（写し）	改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行った際に提出した就業規則届に受付印が押印されますので、就業規則届（写し）をご提出ください。 ★注意 受付印が明瞭に読み取れるものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 社内研修に使用した資料	
<input type="checkbox"/> 開催案内等の社内研修を実施した日付が確認できるもの	
<input type="checkbox"/> 相談窓口設置に関する案内、周知資料等	相談窓口を設置した日、相談先（相談を受ける者）が記載されていることが必要です。

【男性の育児休業取得促進コース】

必要書類（成果物）	備 考
<input type="checkbox"/> 奨励金事業の取組状況 （第 15 号様式）	
<input type="checkbox"/> 育児休業を取得しやすい職場環境の整備として実施した取組に応じて、実施したことが確認できる書類	成果物として、次頁「別表」に記載された書類を提出してください。
<input type="checkbox"/> 申請対象の男性従業員の育児休業申出書	次のアからエのすべてが明記されている必要があります。 ア 申出の年月日 イ 申し出た従業員の氏名 ウ 申出に係る子の氏名及び生年月日

	エ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日 <u>なお、育児休業期間が変更されている場合は、併せて育児休業期間変更申出書を提出してください。</u>
<input type="checkbox"/> 申請対象の男性従業員の出勤簿又はタイムカード	申請対象の男性従業員の出勤簿又はタイムカードについて、「育児休業前1か月」「育児休業期間中」を網羅したものを提出してください。 なお、育児休業前1か月の全期間を休業している場合、就労実態がわかる時点まで遡ったものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 申請対象の男性従業員の賃金台帳	申請対象の男性従業員の賃金台帳について、「育児休業前1か月」「育児休業期間中」を網羅したものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 申請対象の男性従業員に育児休業に係る子がいることが確認できる書類	次のアからウのいずれかの書類を提出してください。 ア 母子健康手帳の子の出生を証明する該当ページ ※(次頁参照) イ 住民票記載事項証明書又は住民票 申請対象の男性従業員と子の続柄が記載されたもの(本籍及び個人番号(マイナンバー)の記載は不要。記載されている場合、黒塗り・マスキングしてください。) ウ 申請対象の男性従業員と子それぞれの健康保険証(子が当該申請対象男性従業員の被扶養者である場合のみ)
<input type="checkbox"/> 相談窓口設置に関する案内、周知資料等	相談窓口を設置した日、相談先(相談を受ける者)が記載されていることが必要です。

別表

育児休業を取得しやすい職場環境の整備に関する取組を実施していることが確認できる書類

選択した取組	必要書類
育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	研修の開催案内、研修資料等 ★注意 研修を実施した日付がわかるものを提出してください。
自社の労働者への育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	事例を掲載した書類等

自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

周知資料等

★注意

周知を実施した日付がわかるものを提出してください。

※ 母子健康手帳の子の出生を証明する該当ページ

この欄は手帳を受け取ったらすぐに自分で記入してください

子の 保 護 者	続柄	ふりがな	生年月日(年齢)	職業
	母 (妊婦)	氏名	年 月 日生(歳)	
	父		年 月 日生(歳)	
	居住地		電話	

「育児休業を取得した男性従業員の氏名」と一致している必要があります。

出生届出済証明

子の氏名	男・女
出生の場所	都道府県 市区町村
出生の年月日	年 月 日

休業の対象となった子の「氏名」及び「出生日」と一致している必要があります。

上記の者については 年 月 日 出生の届出があったことを証明する。

市区町村長 印

市区町村長印が押印されている必要があります。

※赤ちゃんが生まれたら14日以内に出生届を出して、同時に上欄に出生届出済の証明を受けてください。

【仕事と不妊治療等の両立コース】

必要書類 (成果物)	備 考
<input type="checkbox"/> 奨励金事業の取組状況 (第16号様式)	
<input type="checkbox"/> セミナーの受講証明書	セミナーの受講後に事務局が発行する受講証明書をご提出ください。
<input type="checkbox"/> 社内実態把握調査の集計結果	★注意 ・専用サイトに掲載していますので、取りまとめに当たっては「取りまとめシート」を必ず使用してください。 ・調査対象は、県内の事業所に勤務する従業員となります。アンケート回収率は、休業中の従業員を除いた従業員の5割以上としてください。
<input type="checkbox"/> 改正した(最新の)就業規則	
<input type="checkbox"/> 就業規則の新旧対照表	改正部分がわかる新旧対照表を作成してください。10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所が新規に就業規則を作成する場合は不要です。

□事業所を管轄する労働基準監督署の受付印の押印された就業規則届（写し）	改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行った際に提出した就業規則届に受付印が押印されますので、就業規則届（写し）をご提出ください。 ★注意 受付印が明瞭に読み取れるものを提出してください。
□社内研修に使用した資料	
□開催案内等の社内研修を実施した日付が確認できるもの	
□相談窓口設置に関する案内、周知資料等	相談窓口を設置した日、相談先（相談を受ける者）が記載されていることが必要です。

【仕事と介護の両立コース】

必要書類（成果物）	備 考
□奨励金事業の取組状況（第 17 号様式）	
□セミナーの受講証明書	セミナーの受講後に事務局が発行する受講証明書をご提出ください。
□社内実態把握調査の集計結果	★注意 ・専用サイトに掲載していますので、取りまとめに当たっては「取りまとめシート」を必ず使用してください。 ・調査対象は、県内の事業所に勤務する従業員となります。 <u>アンケート回収率は、休業中の従業員を除いた従業員の5割以上としてください。</u>
□改正した（最新の）就業規則	
□就業規則の新旧対照表	改正部分わかる新旧対照表を作成してください。 <u>10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所が新規に就業規則を作成する場合は不要です。</u>
□事業所を管轄する労働基準監督署の受付印の押印された就業規則届（写し）	改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行った際に提出した就業規則届に受付印が押印されますので、就業規則届（写し）をご提出ください。

	★注意 受付印が明瞭に読み取れるものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 社内研修に使用した資料	
<input type="checkbox"/> 開催案内等の社内研修を実施した日付が確認できるもの	
<input type="checkbox"/> 相談窓口設置に関する案内、周知資料等	相談窓口を設置した日、相談先（相談を受ける者）が記載されていることが必要です。

【外国人労働者の職場環境整備コース】

必要書類（成果物）	備考
<input type="checkbox"/> 奨励金事業の取組状況（第18号様式）	
<input type="checkbox"/> セミナーの受講証明書	セミナーの受講後に事務局が発行する受講証明書をご提出ください。
<input type="checkbox"/> 多言語化（翻訳）した就業規則等の社内規程	多言語化（翻訳）したすべての就業規則等の社内規程をご提出ください。
<input type="checkbox"/> 日本語版の就業規則等の社内規程	上記「多言語化（翻訳）したすべての就業規則等の社内規程」の日本語版をご提出ください。
<input type="checkbox"/> 事業所を管轄する労働基準監督署の受付印の押印された就業規則届（写し）	改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行った際に提出した就業規則届に受付印が押印されますので、就業規則届（写し）をご提出ください ★注意！ 受付印が明瞭に読み取れるものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 雇用労務責任者の選任に関する案内、周知資料等	雇用労務責任者の氏名、選任した日付、及び周知した日付が確認できるもの（日本語版と多言語化したもの）をご提出ください。
<input type="checkbox"/> 外国人労働者のための苦情・相談体制の整備、相談先及び利用方法等に関する案内、周知資料等	外国人労働者のための苦情・相談先が確認できるもの、及び苦情・相談窓口を設置した日付が確認できるもの（日本語版と多言語化したもの）をご提出ください。

加算対象となる取組について、交付決定を受けた者は、上記書類に加えて、次頁に記載する書類をご提出ください。

■ 「一時帰国休暇制度の創設及び社内マニュアル・標識類等の多言語化」を選択した場合

必要書類（成果物）	備 考
<input type="checkbox"/> 多言語化（翻訳）した就業規則	日本語版の就業規則もご提出ください。
<input type="checkbox"/> 就業規則の新旧対照表	改正部分わかる新旧対照表を作成してください。 <u>10人未満の事業所で、就業規則の作成をしていない事業所が新規に就業規則を作成する場合は不要です。</u>
<input type="checkbox"/> 事業所を管轄する労働基準監督署の受付印の押印されたページ（写し）	改正した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署に届出を行った際に、受付印が押印されますので、該当ページ（写し）をご提出ください。 ★注意！ 受付印が明瞭に読み取れるものを提出してください。
<input type="checkbox"/> 多言語化（翻訳）した多言語化した社内マニュアル・標識類等	事業所内の標識類等の場合、掲示等されている実物を撮影した写真をご提出ください。

■ 「外国人労働者に対する日本語教育の実施」を選択した場合

必要書類（成果物）	備 考
<input type="checkbox"/> 受講者名簿	受講時間が 20 時間以上の外国人労働者を記載してください。
<input type="checkbox"/> 使用した教材	
<input type="checkbox"/> 受講日時等がわかる資料	日本語教育を実施した日時（開始時刻、終了時刻）、講師名、受講者氏名を記載した資料をご提出ください。

V 奨励金の交付

ご提出いただいた実績報告書類等を基に審査を行い、適正に事業が実施されたことが確認できた事業について、交付決定額の範囲内で奨励金を交付します（精算払い）。

なお、奨励金の交付方法は、交付申請時にご指定いただいた口座への振込により、お支払いします。審査完了通知及び入金前通知は行っておりません。交付決定額と確定額に相違がある場合に限り、額の確定通知を送付します。お振込日は、実績報告の審査が完了した日から、約2週間後となりますので、ご承知おきください。

VI その他（交付決定の取消等）

1 職場環境整備に係る取組の中止（廃止）について

交付決定を受けた事業者が、諸事情により職場環境整備に係る取組の全部又は一部を実施しない場合は、速やかに「令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金中止（廃止）承認申請書（第11号様式）」を県（事務局）へご提出いただく必要があります。県は、承認後、「令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金中止（廃止）承認及び交付決定取消通知書（第12号様式）」により通知します。

廃止（中止）の承認をした当該職場環境整備に係る取組については、交付決定が取り消され、その部分に係る奨励金の支払いは行いませんので、ご注意ください。

なお、令和8年12月28日（月）までに実績報告のご提出がない場合には、「令和8年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金中止（廃止）承認及び交付決定取消通知書（第12号様式）」により交付決定の取消しを通知します。この場合、奨励金の支払いは行いませんので、ご注意ください。

2 交付決定後の届出事項の変更について

交付決定後、次の項目に変更がある場合には、（参考様式）「届出事項変更届」を県（事務局）へ提出してください。

- ・ 事業者名（法人名又は屋号）
- ・ 事業者所在地
- ・ 代表者氏名
- ・ 法人番号（13桁）

※ 個人事業主が法人化する場合又は法人における法人名・（法人）所在地・代表者名・法人番号の変更の場合には、当該事業者の同一性を確認するため、（参考様式）「届出事項変更届」と併せて変更後の「履歴事項全部証明書」1部を県（事務局）へ提出してください。

なお、実績報告の前までに奨励金対象者の要件を満たさなくなった場合には、奨励金は支払われません。

3 書類の整備等

奨励金事業に係る書類（交付申請書等の県に提出した書類（写し）、交付決定通知書等県から受け取った書類等）は、一般の書類と区分し、5年間保存しなければなりません。

また、奨励金事業年度終了後5年間は、県から求めがあった際には、次の理由から、いつでも閲覧できるようにしておく必要があります。（必要に応じて、内容に関する照会や、不備書類の差替等のため連絡すること、奨励金事業対象期間中及び完了後に県が実地検査に入ることもあるため）

4 奨励金の不正行為に対する処分について

奨励金事業者が次の各号のいずれかに該当するときは、県は当該奨励金の交付の決定を取り消すことがあります。

また、県は、取り消した部分に係る奨励金を返還させ、奨励金の受領の日から納付の日までの日数に応じ、当該奨励金の額（その一部を納付した場合におけるその後の期間については、既納額を控除した額）につき年 10.95 パーセントの割合で計算した加算金を徴収することがあります。

返還の期限は、当該返還命令のなされた日から 20 日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る日数に応じて年利 10.95 パーセントの割合で計算した延滞金を徴収することがあります。

- (1) 偽りその他不正の手段により奨励金の交付を受けたとき
- (2) 交付要綱又は法令若しくは交付要綱に基づく知事の処分若しくは指示に違反した場合
- (3) 奨励金事業に関して不正、怠慢、その他不適当な行為をした場合
- (4) 正当な理由がなく、立入検査等を拒んだため、奨励金の適正な交付に関し必要な確認をすることができなくなったとき
- (5) 奨励金事業者が下記のいずれかに該当する場合
 - ア 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 2 号に規定する暴力団員
 - イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 6 号に規定する暴力団員
 - ウ 法人にあつては、代表者又は役員のうちイに規定する暴力団員に該当する者があるもの
 - エ 法人格を持たない団体にあつては、代表者がイに規定する暴力団員に該当するもの

5 立入検査等

県は、奨励金に係る予算の執行の適正を期するため、必要に応じて事業者に対して、報告若しくは資料の提出を求め、又は立入検査を実施することがあります。



神奈川県

KANAGAWA

中小企業者等向け

職場の環境整備に取り組む企業に 最大120万円の

奨励金を交付します

多様な人材が 活躍できる社会へ



令和8年

5月29日

金

申請受付開始

申請期間

令和8年5月29日(金)
～10月30日(金)まで

*申請の受付は**先着順**です。
予算額に達した時点で募集を終了します。

申請方法

申請方法及び申請要領等は
専用サイトをご参照ください。

専用サイト2次元バーコード



＼ こんな企業が対象です ／

- ・仕事と育児の両立
- ・仕事と介護の両立
- ・仕事と不妊治療等の両立
- ・男性の育児休業取得
- ・外国人労働者の職場定着



に取り組む神奈川県内の中小企業者等
※詳しくは裏面をご覧ください。



問い合わせ先 令和8年度 神奈川県多様な人材が活躍できる
職場環境整備支援奨励金 事務局

TEL : 050-5838-4786
受付時間 平日 8:30～17:15

コース別の奨励金交付額及び職場環境整備に係る取組等

仕事と育児の両立コース / 奨励金交付額：20万円

次の①～④まですべて実施する必要があります。

①県が主催するセミナーの受講

②仕事と育児の両立を支援する制度の新たな整備等

※次の(1)から(6)のうち、2つ以上を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。

- (1)妊婦健診付添、入院付添及び出産立会に係る休暇 (2)孫のための育児休暇等、孫のための法定外の制度
- (3)子育てサービス費用の援助制度 (4)子が通う小学校（保育園・幼稚園を含む）が実施する行事への参加休暇
- (5)子の看護等休暇の対象となる子の範囲を小学6年生まで拡大かつ取得可能日数の上乗せ
- (6)その他、育児・介護休業法を上回る育児に関する制度

③社内研修の実施

④社内相談窓口の設置

男性の育児休業取得促進コース / 奨励金交付額：20万円

※申請日時点で、常時雇用する男性従業員のうち、育児休業取得予定の従業員が1名以上含まれていることが必要です。

次の①～③まですべて実施する必要があります。

①育児休業を取得しやすい職場環境の新たな整備

※次の(1)から(3)のうち、いずれかの取組を新たに実施してください。

- (1)社内研修の実施 (2)従業員の育児休業取得事例の収集・提供
- (3)従業員に対する育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

②男性従業員が合計15日以上育児休業取得

③社内相談窓口の設置

仕事と不妊治療等の両立コース / 奨励金交付額：20万円

次の①～⑥まですべて実施する必要があります。

①県が主催するセミナーの受講

②社内実態把握調査の実施

③不妊治療（又は卵子凍結）のための休暇制度の新たな整備等

④仕事と不妊治療（又は卵子凍結）の両立を支援する制度の新たな整備等

※次の(1),(2)のうち、いずれかの制度を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。

- (1)不妊治療（又は卵子凍結）との両立を支援する柔軟な働き方に資する制度（テレワーク等）
- (2)不妊治療（又は卵子凍結）に係る費用の援助制度

⑤社内研修の実施

⑥社内相談窓口の設置

仕事と介護の両立コース / 奨励金交付額：20万円

次の①～⑤まですべて実施する必要があります。

①県が主催するセミナーの受講

②社内実態把握調査の実施

③仕事と介護の両立を支援する制度の新たな整備等

※次の(1),(2)のうち、いずれかの制度を新たに整備又は既に整備している制度を上回るものに変更し、就業規則を改定してください。

- (1)介護との両立を支援する柔軟な働き方に資する制度（テレワーク等）
- (2)介護に係る費用の援助制度

④社内研修の実施

⑤社内相談窓口の設置

外国人労働者の職場環境整備コース / 奨励金交付額：20万円又は40万円

※申請日時点で、常時雇用する従業員のうち、外国人の従業員が1名以上含まれていることが必要です。

次の①～④まですべて実施する必要があります。

①県が主催するセミナーの受講

②就業規則等の社内規程の新たな多言語化

③外国人労働者のための雇用労務責任者の選任

④外国人労働者のための苦情・相談体制の整備

加算対象となる取組の実施

※左記①～④に加えて、次の(1),(2)のうちいずれかの取組を新たに実施した場合、交付する奨励金に20万円を加算します（奨励金交付額が40万円になります。）。

- (1)一時帰国休暇制度の創設及び社内マニュアル・標識類等の多言語化
- (2)外国人労働者に対する日本語教育の実施