

子育て・介護と両立しやすい  
柔軟な働き方ができる職場づくりを応援します

# 子育て・介護と両立しやすい 職場づくり奨励金

## Q&A

### (よくあるお問合せ)

島根県政策企画局女性活躍推進課

(更新日：令和7年4月)

## 目次

用語の定義.....	1
1. 対象事業者等について .....	2
2 時間単位の年次有給休暇制度について.....	6
3 育児短時間勤務等制度について.....	8
4 介護短時間勤務等制度 .....	10
5. その他.....	12

## 用語の定義

### 育児・介護休業法

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（平成3年法律第76号）

### 常時雇用する労働者

2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者をいう。このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。

「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等であるもの」とは、現に当該企業の通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。（当該企業に雇用されている、職種・勤務内容が同様な「通常の労働者」と比較して、所定労働時間が概ね同じ時間数であるかどうかで、判断します。）

### 時間単位の年次有給休暇制度

労働基準法第39条に基づく年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができる制度のことをいう。

### 育児短時間勤務制度

育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置のことをいう。

### 介護短時間勤務制度

介護をしている労働者に適用される、所定労働時間を短縮する制度のことをいう。

### フレックスタイム制度

労働基準法第32条の3第1項の規定に基づき、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のことをいう。

### 始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度

育児・介護休業法施行規則第74条第2項第2号及び第3項第2号で定める、1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度のことをいう。

## 育児短時間勤務等制度

育児をしている労働者が利用することができる「育児短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」の3つの制度のことをいう。  
(このうち「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」については、育児・介護休業法第23条第2項の規定に基づく代替措置として実施されている場合を含む。)

## 介護短時間勤務等制度

育児・介護休業法第23条第3項に規定する「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」のことをいい、介護をしている労働者が利用することができる「介護短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」の3つの制度のことをいう。

## 介護をしている労働者

要介護状態（2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族（配偶者（事実婚を含む）父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母）を介護する労働者のことをいう。

## 1. 対象事業者等について

### Q1-1 奨励金を申請できるのはどんな業種の事業者ですか。

県内に本社又は主たる事業所を有する中小・小規模事業者等であれば、業種は問いません。社会福祉法人、医療法人、NPO法人、個人事業主なども含みます。

中小・小規模事業者については、主たる事業によって、以下の表の資本金又は常時雇用する労働者数のいずれかに該当している必要があります。

主たる事業	資本金又は 出資の総額	常時雇用する 労働者の数
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

社会福祉法人等資本金をもたない事業者の場合は、常時雇用する従業員の数が「300人以下」であれば、申請していただくことができます。

### Q1-2 「主たる事業」は具体的にはどのように分類されますか。

以下のとおりです（日本標準分類第14回改訂に伴う中小企業の範囲の取扱い参照）

<p>小売業 (飲食店を含む)</p>	<p>大分類F (電気・ガス・熱供給・水道業)のうち  細分類3313 電気小売業  細分類3413 ガス小売業  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)</p>
<p>サービス業</p>	<p>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H (運輸業、郵便業)のうち  細分類4892 レッカー・ロードサービス業  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&lt;他に分類されないもの&gt;)</p>
<p>卸売業</p>	<p>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)</p>
<p>その他の業種</p>	<p>上記以外の全て</p>

Q1-3 県外企業のグループ会社や子会社でも申請ができますか。

県外企業のグループ会社や子会社の場合でも、島根県内に本社があり、その他の要件を満たす場合は、申請可能です。

Q1-4 奨励金の支給対象となる事業所の要件は何ですか。

本奨励金では、常時雇用する労働者数が50人未満の事業所を対象としています。

Q1-5 事業所の考え方について、本社と営業所が同一敷地内（又は同一建物内）にある場合、1つの事業所として扱われますか。

同一敷地内又は同一建物であっても、出入り口が別の完全に区切られた場所で別々に事業を行っている場合は、それぞれ別の事業所とみなします。ただし、経営諸帳簿等と一緒に、建物単位で分けることができない場合は、1つの事業所とみなします。

Q1-6 各対象制度はそれぞれ労働者による利用実績が必要とのことですが、この「労働者」は正社員ではなく、パートの労働者も対象になりますか。

労働者について、パート等就業形態は問いませんが、該当の従業員が利用できる旨を、就業規則に規定していることが必要です。

Q1-7 各対象制度の対象労働者について、個人事業主と同居の親族や、会社の役員は、対象となりますか。

個人事業主と同居の親族や、会社の役員は、原則対象外となります。

ただし、雇用保険の被保険者である方については、雇用関係があると認められますので、対象となります。

（参考：雇用保険制度について-厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koyouhoken/index\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html)

Q1-8 自宅でテレワークを行っている従業員が対象制度を利用した場合は、制度の利用実績として認められますか。

対象労働者の働き方について要件は設けていませんので、テレワークにより勤務する労働者が対象制度を利用した場合は、制度の利用実績として認めます。

Q1-9 他の企業からの出向者である従業員が対象制度を利用した場合は、制度の利用実績として認められますか。

当該従業員（出向者）が、就業規則に従って勤務している場合は、制度の利用実績として認めます。

Q1-10 常時使用する従業員が10人未満の事業所である場合、就業規則を作成し労働基準監督署へ届け出る義務がありませんが、本奨励金の申請にあたり就業規則の作成が必要ですか。

本奨励金の申請にあたっては、対象制度を就業規則に規定していただくことが必要となりますので、就業規則を作成していない事業所が奨励金を申請する場合は、新たに就業規則を作成する必要があります。

なお、就業規則の策定支援等働き方改革に関連する労務管理上の課題に関する相談対応を行う国の支援機関がございますので、お知らせします。

(参考：島根働き方改革推進センターホームページ)

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/shimane/>

Q1-11 就業規則について、施行年月日と労働基準監督署の受付年月日が異なる場合、奨励金申請にあたっての制度利用実績の集計は、どの時点が基準となりますか。

制度利用の実績については、施行年月日を基準として、施行日以降の利用実績について集計をしてください。

Q1-12 奨励金の支給上限金額を教えてください。

本奨励金は、島根県内の事業所を支給単位としており、また、対象制度について以下の区分を設けています。

区分1：時間単位の年次有給休暇制度

区分2：育児短時間勤務等制度 又は 介護短時間勤務等制度

事業所ごとに、区分1及び区分2のそれぞれ申請することが可能です。

奨励金の金額は、1制度導入（各区分）につき10万円です。よって、最大で1事業所あたり「2制度・20万円」が上限金額となります。

※育児短時間勤務等制度及び介護短時間勤務等制度の両制度により「2制度・20万円」の申請はできません。

Q1-13 奨励金の申請の際、「2制度・20万円」を申請しようとするときは、2制度まとめて申請する必要がありますか。それとも、1制度ずつ、2回申請することが可能ですか。

1制度ずつ、2回申請することが可能です。

Q1-14 過去に「育児短時間勤務等制度」で奨励金を受給しています。新たに「介護短時間勤務等制度」を導入し、支給要件を満たした場合は、奨励金を申請することができますか。

「育児短時間勤務等制度」と「介護短時間勤務等制度」は、どちらか一方が奨励金の支給対象となります。過去に「育児短時間勤務等制度」で奨励金を受給している場合、「介護短時間勤務等制度」は奨励金の支給対象となりません。

Q1-15 各対象制度の支給要件について、年度内に一定の利用実績が必要となっていますが、3月に支給要件を満たす利用実績が出た場合、翌年度4月以降に申請することができますか。

申請期間について、「対象となる労働者が要件を満たした日の翌日から起算して6か月以内に行う。」としています。年度内に利用実績が要件に達している場合、支給申請期間内であれば、申請は4月以降新年度となっても構いません。

※本奨励金において、年度内とは4月1日から3月31日までの間としています。

Q1-16 申請期間について、「対象となる労働者が要件を満たした日の翌日から起算して6か月以内」とされています。対象労働者の利用実績が各対象制度の支給要件を満たした後、6か月以上を経過した場合は、申請期限を過ぎてることになりますが、その後、改めて年度内に対象労働者の利用実績が出た場合は、その最後の利用日を起点として、翌日から起算して6か月以内であれば、申請をすることができますか。

各対象制度の支給要件に記載する利用実績を満たした以降にも、年度内に対象制度の利用実績がある場合は、その最後の利用日を起点として、翌日から起算して6か月以内であれば申請をすることができます。

(例：時間単位の年次有給休暇制度の場合)

- ・令和6年4月中に時間単位の年次有給休暇制度を8時間以上利用
- ・当該従業員が、その後令和7年1月に1時間、時間単位の年次有給休暇を利用した  
この場合の申請期間は、1月の利用日の翌日から起算して6か月以内となります。

## 2 時間単位の年次有給休暇制度について

Q2-1 「時間単位の年次有給休暇制度」の支給要件を教えてください。

「時間単位の年次有給休暇制度」の支給要件は以下のとおりです。すべてを満たす場合に、奨励金の申請をすることができます。

(1)就業規則に規定していること。また、施行日が令和2年4月1日以降であること。

(2)18歳到達年度の末日(3月31日)までの子を養育する労働者又は介護をしている労働者が、当該制度を年度内合計8時間/人以上利用していること

※介護をしている労働者の考え方については、「介護短時間勤務等制度」のQAをご確認ください、

Q2-2 時間単位の年次有給休暇制度について、8時間の利用実績が必要となりますが、1時間の休暇を取得した日が8日間ある必要がありますか。例えば、2～3時間単位で取得した場合を含めることができますか。

申請事業所における就業規則等関係規程に沿って手続きされている時間単位の年次有給休暇制度の利用であれば、1時間ずつの利用でない場合でも利用実績として含めることができます。

※例として、7時間の時間単位の年次有給休暇の実績と、別の日の1時間の実績とを合わせて申請に必要な利用実績とすることができます。

Q2-3 時間単位の年次有給休暇制度について、午前中30分、午後1時間30分休暇を取得した場合、計2時間の実績として集計してよいですか。

労使協定を締結して認められる時間単位の年次有給休暇については、分単位など時間未満での取得は認められていません。

Q2-4 年次有給休暇の取得理由は、子育て中の労働者であれば子育てに関係する内容、介護をしている労働者であれば介護に関係する内容でなければならないですか。

年次有給休暇は、理由に関わらず取得できる労働者の権利であるため、取得理由や内容は問いません。子育てや介護を目的・内容とした有給休暇の取得でなくても結構です。

Q2-5 時間単位の年次有給休暇制度について、就業規則には規定していますが、労使協定を締結していません。この場合、申請はできますか。

時間単位の年次有給休暇制度を導入する場合には、就業規則の定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表するものとの間で、書面による協定（労使協定）を締結する必要があります。

よって、労使協定を締結していない場合は、本奨励金の支給対象とはなりません。

Q2-6 時間単位の年次有給休暇制度について、令和2年3月31日以前に就業規則には規定していましたが、労使協定を締結していませんでした。この場合、新たに労使協定を締結することで、申請することができますか。

時間単位の年次有給休暇制度については、就業規則への規定に加えて、労使協定の締結をもって、制度が導入されたものと判断します。

よって、労使協定の締結（施行）が令和2年4月1日以降である場合は、「(1)就業規則に規定していること。また、施行日が令和2年4月1日以降であること。」を満たすものとします。なお、制度の利用実績については、労使協定の締結（施行）以降の実績である必要があります。

Q2-7 時間単位の年次有給休暇制度について、事業所ごとの申請にあたり、労使協定も事業所ごとに締結する必要がありますか。

本奨励金の申請にあたっては、事業所ごとに就業規則に対象制度を規定し、一定の利用実績があることが要件です。

労使協定については、各事業所の就業規則の記載に基づき、事業所ごとに締結されたものを提出してください。

Q2-8 時間単位の年次有給休暇制度について、制度上年5日の範囲内で取得が可能となりますが、事業所への導入にあたり、「年3日の範囲で」と要件を設けている場合でも、奨励金の申請対象となりますか。

労使協定の締結により3日と定められているものであれば、支給要件を満たすものと判断します。

Q2-9 年次有給休暇を1日利用した場合は、8時間の利用実績とすることが出来ますか。また、半日単位で年次有給休暇を取得した場合は、4時間の実績とすることが出来ますか。

本奨励金は、時間単位の年次有給休暇制度の導入を促すものであるため、通常の1日単位の取得実績をもって、奨励金の申請に必要な取得実績に集計することはできません。

また、半日単位の年次有給休暇は、時間単位年休とは異なるものであるため、半日単位で取得をされた場合に、奨励金の申請に必要な取得実績に集計することはできません。

### 3 育児短時間勤務等制度について

Q3-1 「育児短時間勤務等制度」の支給要件を教えてください。

「育児短時間勤務等制度」の支給要件は以下のとおりです。すべてを満たす場合に、奨励金の申請をすることができます。

- (1) 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が対象となる制度であること。
- (2) 上記(1)を満たす制度として、就業規則に規定していること。また、施行日が令和2年4月1日以降であること。
- (3) 3歳以上、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、当該制度を年度内合計20日間/人以上利用していること

※なお、育児・介護休業法の改正に伴い、「3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者」に対して、介護短時間勤務制度などを含む「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じることが事業主に義務付けられました（R7.10.1 施行）。

これを踏まえ、奨励金の「育児短時間勤務等制度」の支給要件について、10月1日から、対象労働者の範囲を、「小学生の子がいる労働者」に変更します。

※3歳から6歳（就学前）の子を養育する労働者による制度利用実績の取扱い

- ・9/30までに年度内20日間以上利用実績がある場合は、当該実績をもって、10月1日以降も申請可能です（ただし、申請期間内である必要があります）
- ・9/30までに制度利用日数の要件を満たさない場合は、10/1以降は当該労働者に対する措置は義務の範囲内となるため、10/1以降の制度利用実績を加算することはできないことから、奨励金の申請はできません。（当該労働者の実績に基づく申請はできませんが、小学生の子を養育する労働者がいて、支給要件を満たす場合は、その実績をもって申請することができます）

Q3-2 育児短時間勤務等制度について、「育児をしている労働者が利用することができる「育児短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」の3つの制度」とされていますが、当社では「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」を、従業員が育児をしているかどうかに関わらず、全従業員を対象とした制度として導入しています。この場合、育児をしている労働者が「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」を利用し、その他の支給要件を満たしていれば、奨励金の支給対象となりますか。

全従業員が対象となる制度である場合でも、奨励金の支給対象制度として認めます。その他の支給要件を満たせば、支給の対象となります。

なおこの場合でも、対象制度の導入時期は、「施行日が令和2年4月1日以降であること」が必要です。”

Q3-3 育児短時間勤務等制度の支給要件のうち、「当該制度を年度内合計20日間/人以上利用」について、連続した20日間の利用実績が必要ですか。

実績の集計については、連続した利用でなくても構いません。

例えば、夏と冬のお子さんの長期休業中に育児短時間勤務等の制度を活用された場合、それぞれの実績を集計して20日以上の利用があれば、当該支給要件を満たしていると判断します。

Q3-4 育児短時間勤務制度の導入にあたり、短縮する労働時間に要件がありますか。

子育てしやすい職場づくり奨励金の対象制度としている育児短時間勤務については、「育児・介護休業法の水準を満たす制度」の導入を要件としています。

そのため、同法上の考え方にとり、育児短時間勤務制度の導入にあたっては、「1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む」制度の導入を要件としています。

※短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容するものです。

例として、「2時間の範囲において30分単位で短縮することができる。」のみの記載では、短縮前の所定労働時間によっては、「原則として6時間」を含む措置とならないため、留意が必要です（短縮前の所定労働時間が7時間10分の場合等）。

例えば、「●歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第●条の所定労働時間について、所定労働時間を6時間まで短縮することができる。短縮後の所定労働時間及び始業及び終業の時刻については、個別に協議の上決定する。」などの記載があれば、法の考え方を満たすものとされています。

Q3-5 第2子の育児休業から復帰し、育児短時間勤務を申請・活用している場合、第1子が3歳以上であれば奨励金の対象の実績となりますか。

事業所の就業規則等において、3歳以上、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が対象となる育児短時間勤務制度が導入されている場合、対象となります。

Q3-6 始業終業の繰上げ繰下げ制度について、繰上げ繰下げする時間の単位はきまっていますか。

繰上げや繰下げをする時間について、要件は設けておりませんので、30分や1時間など事業所の状況にあわせて設定をしてください。

## 4 介護短時間勤務等制度

Q4-1 「介護短時間勤務等制度」の支給要件を教えてください。

「介護短時間勤務等制度」の支給要件は以下のとおりです。すべてを満たす場合に、奨励金の申請をすることができます。

- (1)連続する4年以上の期間に、2回以上利用することができる制度であること。
- (2)上記(1)を満たす制度として、就業規則に規定していること。また、施行日が令和7年4月1日以降であること。
- (3)介護をしている労働者が、当該制度を年度内合計20日間/人以上利用していること

Q4-2 支給要件「(1)連続する4年以上の期間に、2回以上利用することができる制度」の考え方を教えてください。

育児・介護休業法第23条第3項の規定に基づき、「介護短時間勤務等制度」は、連続する3年間以上の期間において、2回以上の利用ができる措置とすることが必要であり、これに基づき多くの事業者が、「3年間で、2回」利用することができる制度としている状況です。

本奨励金では、介護と仕事を両立することができる柔軟な働き方が可能な職場環境づくりを推進するため、制度を利用できる「期間」を「4年」以上の制度とした場合に、奨励金を支給するものです。

Q4-3 介護短時間勤務等制度について、「介護をしている労働者が利用することができる「介護短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」の3つの制度」とされていますが、当社では「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」を、従業員が介護をしているかどうか関わらず、全従業員を対象とした制度として導入しています。この場合、介護をしている労働者が「始業終業時刻の

繰上げ繰下げ制度」を利用し、その他の支給要件を満たしていれば、奨励金の支給対象となりますか。

全従業員が対象となる制度である場合でも、奨励金の支給対象制度として認めます。その他の支給要件を満たせば、支給の対象となります。

なおこの場合、対象制度の導入時期は、「施行日が令和2年4月1日以降であること」とします。（通常は、「施行日が令和7年4月1日以降であること」であるが、全従業員が対象となる「フレックスタイム制度」「始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度」については、育児において「施行日が令和2年4月1日以降」としているため。）

Q4-4 「介護をしている労働者」について、具体的にどのようなケースが該当しますか。

介護をしている労働者について、以下のとおり定義しています。

「要介護状態（2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族（配偶者（事実婚を含む）父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母）を介護する労働者のことをいう。」

常時介護を必要とする状態とは、介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上である場合が該当します。また、認定を受けていない場合は、介護対象者の状態によっては該当の有無を判断します。（基本的には、育児・介護休業法における介護休業制度の考え方と同様です）

Q4-5 常時介護を必要とする状態ではない対象者を介護している従業員だが、介護短時間勤務等を認めている場合は、支給対象となりますか。

認めます。

本奨励金は育児・介護休業法の考え方に基づき「介護をしている労働者」を定義していますが、例えば要介護1や要支援の状態であっても、従業員の「介護と仕事の両立」のために介護短時間勤務等制度の利用を認めている場合は、奨励金の支給対象として認めます。

Q4-6 従業員が自宅近隣の住民や親せきなど、対象家族の範囲以外の対象者の介護をしている場合は、支給対象となりますか。

認めます。

本奨励金は育児・介護休業法の考え方に基づき「対象家族」を定義していますが、これ以外の対象者であっても、従業員の「介護と仕事の両立」のために介護短時間勤務等制度の利用を認めている場合は、奨励金の支給対象として認めます。

Q4-7 申請書の添付書類として「介護をしていることを確認できる書類」とありますが、具体的にはどのようなものが必要ですか。

添付書類は、客観的に見て従業員が介護をしていることがわかる以下の書類の提出を求めます。

- ・介護短時間勤務申出書
  - ・対象者の要介護認定・要支援認定等結果通知書、介護保険被保険者証 等
- なお、要介護認定を受けていない場合などで、上記のほか、介護をしていることがわかる書類がない場合は、下記事項を記載した書面（任意様式）をご提出ください。

（介護をしていることを確認するための書面への記載事項）

- ・対象労働者（介護をしている労働者）の氏名及び住所
- ・対象労働者による介護を受けている方の氏名、住所及び続柄等

## 5. その他

Q5-1 奨励金の使途は定められていますか。

使途は制限しておりません。

Q5-2 他の助成金や補助金を申請している場合でも、奨励金の申請をすることができますか。

本奨励金は、他の助成金や補助金を申請している場合でも、申請可能です。