

平成28年度 雇用関係助成金のご案内 ～雇用の安定のために～ (詳細版)

平成28年度の雇用関係の助成金についてご紹介します。
雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、
ぜひ、ご活用ください。



雇用関係助成金一覧

A. 雇用維持関係の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

1	雇用調整助成金	休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する	10
---	---------	---------------------------	----

B. 再就職支援関係の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

2	労働移動支援助成金	I 再就職支援奨励金	離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	17
		II 受入れ人材育成支援奨励金 ／早期雇入れ支援	離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる	27
		III 受入れ人材育成支援奨励金 ／人材育成支援	離職を余儀なくされた労働者を雇い入れ訓練を行う	30
		IV キャリア希望実現支援助成金 ／生涯現役移籍受入支援	生涯現役企業が移籍等により雇用期間の定めのない労働者(40歳以上60歳未満)として受け入れる	35
		V キャリア希望実現支援助成金 ／移籍人材育成支援	移籍等により雇用期間の定めのない労働者として受け入れ、訓練を行う	38

C. 高齢者・障害者等関係の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

3	特定求職者雇用開発助成金☆	I 特定就職困難者雇用開発助成金	高齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる	42
		II 高齢者雇用開発特別奨励金	65歳以上の高齢者を雇い入れる	48
		III 被災者雇用開発助成金	震災により離職した求職者を雇い入れる	52
		IV 生活保護受給者等雇用開発コース	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等	57
4	高齢者雇用安定助成金※	I 高齢者活用促進コース	高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する	64
		II 高齢者無期雇用転換コース	50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用への転換する	71
5	65歳超雇用推進助成金※		65歳以上への定年引上げ等を実施する	74
6	障害者トライアル雇用奨励金	I 障害者トライアル雇用奨励金	障害者を試行的・段階的に雇い入れる	76
		II 障害者短時間トライアル雇用奨励金	短時間労働の精神障害者・発達障害者を試行的・段階的に雇い入れる	76
7	障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)		障害者を初めて雇い入れる	83
8	中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		施設整備をして障害者を10人以上雇い入れる	86
9	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金		発達障害者・難治性疾患患者を雇い入れる	92
10	障害者雇用安定奨励金	I 障害者職場定着支援奨励金	障害者を雇い入れて、職場支援員を配置して定着を図る	99
		II 訪問型職場適応援助促進助成金	障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を企業に訪問させる	107
		III 企業在籍型職場適応援助促進助成金	障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置する	112
11	障害者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を行い、中途障害者を職場復帰させる	118
12	障害者作業施設設置等助成金※★		障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する	124
13	障害者福祉施設設置等助成金※★		障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	126
14	障害者介助等助成金※★		障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等を実施する	128
15	重度障害者等通勤対策助成金※★		障害者の通勤を容易にするための措置を実施する	133
16	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する事業施設等の整備等を実施する	140
17	障害者職業能力開発助成金	I 障害者職業能力開発訓練施設等助成金	障害者の職業能力開発訓練事業を行うための施設等の設置等を行う	142
		II 障害者職業能力開発訓練運営費助成金	障害者の職業能力開発訓練事業を行う	146

D. 雇入れ関係のその他の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

18	トライアル雇用奨励金		安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れる	148
19	地域雇用開発助成金	I 地域雇用開発奨励金	雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所を設置整備して労働者を雇い入れる	153
		II 沖縄若年者雇用促進奨励金	沖縄県内で事業所を設置整備して35歳未満の若年者を雇い入れる	163
20	三年以内既卒者等採用定着奨励金		学校等の既卒者・中退者又は高校中退者を、新規求人の申込み等により雇い入れる	169
21	生涯現役起業支援奨励金		起業により、60歳以上の者2人以上または40歳以上の者3人以上を雇い入れる	172

E. 雇用環境の整備関係等の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

22	職場定着支援助成金	I 個別企業助成コース	評価・処遇制度や研修制度を整備する 介護労働者のために介護福祉機器の導入等や賃金制度の整備を行う 保育労働者のために賃金制度の整備を行う	180
		II 中小企業団体助成コース	中小企業のために人材確保や労働者の職場定着を支援する事業を行う	
23	建設労働者確保育成助成金		建設労働者の雇用管理改善制度の導入、魅力ある職場づくりを行う	192
24	通年雇用奨励金		季節労働者を通年雇用する	200

F. 仕事と家庭の両立支援関係の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

25	両立支援等助成金	I 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	事業所内保育施設を設置・運営・増築する	205
		II 出生時両立支援助成金	育児休業を取得しやすい職場環境整備を行い、男性に育児休業を取得させる	214
		III 介護離職防止支援助成金	仕事と介護の両立支援に関する取組を行う。	216
		IV 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)	育児休業代替要員を確保する	220
		V 中小企業両立支援助成金(育児復帰支援プランコース)	育休復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得、職場復帰させる	223
		VI 女性活躍加速化助成金	行動計画に取組目標、数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む	227

G. キャリアアップ・人材育成関係の助成金

<助成の対象となる措置>

<ページ>

26	キャリアアップ助成金	I 正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用・多様な正社員等へ転換または直接雇用する	231
		II 人材育成コース	有期契約労働者等に対して職業訓練(一般職業訓練、有期実習型訓練、中長期的キャリア形成訓練)を行う	235
		III 処遇改善コース(賃金規定等改定)	賃金水準の向上を図る	240
		IV 処遇改善コース(共通処遇推進制V度)	正規雇用労働者と共通の処遇制度(健康診断制度、賃金制度)を導入する	243 246
		VI 処遇改善コース(短時間労働者の労働時間延長)	短時間労働者の所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長する	248
		27	キャリア形成促進助成金	I 雇用型訓練コース(特定分野認定実習併用職業訓練)
II 雇用型訓練コース(認定実習併用職業訓練)	I以外の厚生労働大臣の認定を受けたOJT付訓練を行う			
III 雇用型訓練コース(中高年齢者雇用型訓練)	直近2年間に継続して正規雇用の経験がない中高年齢新規雇用者等を対象にOJT付訓練を行う			
IV 重点訓練コース(若年人材育成訓練)	採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を行う			255
V 重点訓練コース(熟練技能育成・承継訓練)	熟練技能者の指導力強化や技能承継のための職業訓練、認定職業訓練を行う			
VI 重点訓練コース(成長分野等・グローバル人材育成訓練)	成長分野や海外関連業務に従事する人材育成のための訓練を行う			
VII 重点訓練コース(中長期的キャリア形成訓練)	厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座の受講を支援する			
VIII 重点訓練コース(育休中・復職後等人材育成訓練)	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練を行う			
IX 一般型訓練コース(一般企業型訓練)	雇用型訓練コース、重点訓練コース以外の訓練を行う			260
X 一般型訓練コース(一般団体型訓練)	事業主団体などが行う若年労働者への実践的な訓練や熟練技能の育成・継承のための訓練を行う			
XI 制度導入コース(教育訓練・職業能力評価制度)	従業員への教育訓練・職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用する			263
XII 制度導入コース(セルフ・キャリアドック制度)	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用する			
XIII 制度導入コース(技能検定合格報奨金制度)	専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定した講座の受講を支援する			
XIV 制度導入コース(教育訓練休暇等制度)	教育訓練休暇制度または教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用する			
XV 制度導入コース(社内検定制度)	労働者に対してOJTとOff-JTを組み合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を行う			
XVI 制度導入コース(事業主団体助成制VI度)	事業主団体が教育訓練、職業能力評価などの制度を作成し、構成事業主が実施する	266		
28	職場適応訓練費		都道府県労働局の委託を受けて行う職場適応訓練を行う	271

(注1) お問い合わせ先は、都道府県労働局(一部ハローワークでも受け付けるものがあります)。ただし、※印が付されたものは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等です。

(注2) 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。ただし、★が付されたものは障害者雇用納付金制度、☆が付されたものは、財源の一部が一般会計です。職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です。

(注3) 本パンフレットの内容は平成28年4月1日現在のものです。

「雇用関係助成金」検索表

【区分】	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【ページ】	
労働者の雇用維持を図る	経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する		雇用調整助成金	10	
離職する労働者の再就職支援を行う	再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	事業規模縮小等により離職を余儀なくされる労働者	労働移動支援助成金 (Ⅰ 再就職支援奨励金)	17	
	早期に雇い入れる	事業規模縮小等により離職を余儀なくされた労働者	労働移動支援助成金 (Ⅱ 受入れ人材育成支援奨励金 ／早期雇入れ支援)	27	
	雇い入れ後に訓練を行う	事業規模縮小等により離職を余儀なくされた労働者	労働移動支援助成金 (Ⅲ 受入れ人材育成支援奨励金 ／人材育成支援)	30	
	移籍により受け入れる	生涯現役企業に移籍により受け入れられる労働者	労働移動支援助成金 (Ⅳ キャリア希望実現支援奨励金 ／生涯現役移籍受入コース)	35	
	受け入れ後に訓練を行う	生涯現役企業に移籍により受け入れられる労働者	労働移動支援助成金 (Ⅴ キャリア希望実現支援奨励金 ／移籍人材育成コース)	38	
新たに労働者を雇い入れる	就職困難者を雇い入れる	高年齢者 60～64歳	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	42	
		高年齢者 65歳以上	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅱ 高年齢者雇用開発特別奨励金)	48	
		身体障害者	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	42	
		知的障害者	中小企業が障害者をはじめて雇い入れた場合 障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	83	
		精神障害者	中小企業が施設整備をして障害者を10人以上雇い入れた場合 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	86	
		発達障害者	職場支援員(※1)を配置した場合 障害者雇用安定奨励金 (Ⅰ 障害者職場定着支援奨励金)	99	
		難治性疾患患者	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	92	
		母子家庭の母等	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	42	
		被災離職者等	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅲ 被災者雇用開発助成金)	52	
	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース)	57		
	雇用情勢が特に厳しい地域に居住する者を雇い入れる		事業所の設置・整備をした場合	地域雇用開発助成金 (Ⅰ 地域雇用開発奨励金)	153
				地域雇用開発助成金 (Ⅱ 沖縄若年者雇用促進奨励金)	163
	試行的・段階的に雇い入れる	安定就業を希望する未経験者等		トライアル雇用奨励金	148
		障害者		障害者トライアル雇用奨励金 (Ⅰ 障害者トライアル雇用奨励金)	76
		短時間労働の精神障害者、発達障害者		障害者トライアル雇用奨励金 (Ⅱ 障害者短時間トライアル雇用奨励金)	76
新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、雇い入れる	学校等の既卒者・中退者または高校中退者		三年以内既卒者等採用定着奨励金	169	
起業する	起業により中高年齢者を雇い入れる 60歳以上の者を2名以上または40歳以上の者を3名以上	事業所の設置・整備をした場合	生涯現役起業支援助成金	172	

【区分】	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【ページ】	
労働者の処遇や職場環境の改善を図る	雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る	短時間正社員制度のみ保育事業主	職場定着支援助成金 (Ⅰ 個別企業助成コース/ 雇用管理制度助成)	180	
	人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する	都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体	職場定着支援助成金 (Ⅱ 中小企業団体助成コース)	190	
	有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	正規雇用・多様な正社員等へ転換または直接雇用を実施する		キャリアアップ助成金 (Ⅰ 正社員化コース)	231
		賃金水準の向上を図る		キャリアアップ助成金 (Ⅲ 処遇改善コース/賃金規定等改定)	240
		正規雇用労働者と共通の処遇制度(健康診断制度、賃金制度)を導入する		キャリアアップ助成金 (ⅣⅤ 処遇改善コース/共通処遇推進制度)	243 246
		短時間労働者の所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長する		キャリアアップ助成金 (Ⅵ 処遇改善コース/ 短時間労働者の労働時間延長)	248
	高齢者	高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する		高齢者雇用安定助成金 (Ⅰ 高齢者活用促進コース)	64
		無期雇用への転換を実施する		高齢者雇用安定助成金 (Ⅱ 高齢者無期雇用転換コース)	71
		65歳以上への定年引上げ等を実施する		65歳超雇用推進助成金	74
	介護労働者	介護福祉機器の導入等や賃金制度の整備を行い、雇用管理の改善を図る	介護事業主	職場定着支援助成金 (Ⅰ 個別企業助成コース/介護福祉機器等助成・介護労働者雇用管理制度助成)	180
	保育労働者	賃金制度の整備を行い、雇用管理の改善を図る	保育事業主	職場定着支援助成金 (Ⅰ 個別企業助成コース/保育労働者雇用管理制度助成)	180
	建設労働者	雇用管理改善制度の導入、魅力ある職場づくりをする	建設業の事業主または事業主団体	建設労働者確保育成助成金	192
	季節労働者	通年雇用をする	積雪寒冷地域の林業・建設業・水産食品製造業等	通年雇用奨励金	200
	障害者が働き続けられるよう支援する	作業施設整備	障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する	障害者作業施設設置等助成金	124
福祉施設整備		障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	障害者福祉施設設置等助成金	126	
介助措置		障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等(※2)を実施する	障害者介助等助成金	128	
職場適応援助者の配置		障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を企業に訪問させる		障害者雇用安定奨励金 (Ⅱ 訪問型 職場適応援助促進助成金)	107
		障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置する		障害者雇用安定奨励金 (Ⅲ 企業在籍型 職場適応援助促進助成金)	112
通勤措置		障害者の通勤を容易にするための措置(※3)を実施する	一部、事業主団体も可	重度障害者等通勤対策助成金	133
事業施設整備等		重度障害者を多数継続雇用する事業施設等の整備等を実施する		重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	140
中途障害者の職場復帰	職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる		障害者職場復帰支援助成金	118	

※1 対象労働者に対して業務遂行に必要な援助・指導を行う専門家

※2 ①職場介助者を配置・委嘱する、②手話通訳担当者を委嘱する

※3 ①重度障害者等用社宅を賃借する、②社宅に入居した障害者に対して指導・援助を行う指導員を配置する、③障害者に対して住宅手当を支給する、④通勤用バスを購入する、⑤通勤用バス運転手を委嘱する、⑥通勤援助者を委嘱する、⑦自動車通勤のための駐車場を賃借する、⑧通勤用自動車を購入する

※4 ①訓練施設等を設置、整備する、②訓練事業を運営する

※5 震災被災9県の事業所においては、(*)の助成金について助成内容の上乗せ措置あり

【区分】	【助成の対象】		【主な要件】	【助成金名】	【ページ】	
仕事と家庭の 両立支援に 取り組む	事業所内 保育施設	事業所内保育施設を設置・運営・増 築する		両立支援等助成金 (Ⅰ 事業所内保育施設 設置・運営等支援助成金)	205	
	男性の育児休業 取得	男性が育児休業を取得しやすい職 場環境作りに取り組み、取得させる		両立支援等助成金 (Ⅱ 出生時両立支援助成金)	214	
	仕事と介護の 両立支援	仕事と介護の両立支援に関する取 組を行う		両立支援等助成金 (Ⅲ 介護離職防止支援助成金)	216	
	育児休業 代替要員確保	育児休業代替要員を確保する	→ 中小企業	両立支援等助成金 (Ⅳ 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース)	220	
	育休復帰支援プ ラン	育休復帰支援プランを作成し、労働 者に育児休業取得、職場復帰させ る	→ 中小企業	両立支援等助成金 (Ⅴ 中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース)	223	
	女性が活躍しや すい職場環境整備	女性の活躍推進に関する目標を設 定し、取組を行い目標を達成する		両立支援等助成金 (Ⅵ 女性活躍加速化助成金)	227	
労働者等の 職業能力の 向上を図る	建設業、製造業、情報通信業に関連する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練		→ 建設業・製造業の事 業主または事業主団 体等	キャリア形成促進助成金 (Ⅰ 雇用型訓練コース/ 特定分野認定実習併用職業訓練)	251	
	労働者に対してOJTとOff-JTを組み合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を行う			キャリア形成促進助成金 (*) (Ⅱ 雇用型訓練コース/ 認定実習併用職業訓練)	251	
	直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練			キャリア形成促進助成金 (Ⅲ 雇用型訓練コース/ 中高年齢者雇用型訓練)	251	
	正規雇用労働者に対する訓練			キャリア形成促進助成金 (Ⅳ 重点訓練コース/ 若年人材育成訓)	255	
	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練			キャリア形成促進助成金 (Ⅴ 重点訓練コース/ 熟練技能育成・承継訓練)	255	
	成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練			キャリア形成促進助成金 (Ⅵ 重点訓練コース/成長分野等 ・グローバル人材育成訓練)	255	
	厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座			キャリア形成促進助成金 (Ⅶ 重点訓練コース/ 中長期的キャリア形成訓練)	255	
	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練			キャリア形成促進助成金 (Ⅷ 重点訓練コース/ 育休中・復職後等人材育成訓)	255	
	上記以外の訓練		→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (*) (Ⅸ 一般型訓練コース/ 一般企業型訓練)	260	
	事業主団体等が行う訓練		→ 事業主団体等	キャリア形成促進助成金 (Ⅹ 一般型訓練コース/ 一般団体型訓練)	260	
	従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成			キャリア形成促進助成金 (Ⅺ 制度導入コース/ 教育訓練・職業能力評価制度)	263	
	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成			キャリア形成促進助成金 (Ⅻ 制度導入コース/ セルフ・キャリアドック制度)	263	
	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成			キャリア形成促進助成金 (Ⅼ 制度導入コース/ 技能検定合格報奨金制度)	263	
	教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成			キャリア形成促進助成金 (Ⅽ 制度導入コース/ 教育訓練休暇等制度)	263	
	社内検定制度を導入し、実施した場合に助成			キャリア形成促進助成金 (Ⅾ 制度導入コース/ 社内検定制度)	263	
	従業員に対し、教育訓練か職業能力評価を行う構成事業主の支援及び業界検定・教育訓練プログラムの開発を実施した場合に助成		→ 事業主団体等	キャリア形成促進助成金 (Ⅿ 制度導入コース/ 事業主団体助成制度)	266	
	有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)に対する訓練	有期契約労働者等の人材育成を図る			キャリアアップ助成金 (Ⅱ 人材育成コース)	235
	建設労働者に対する訓練	建設労働者の人材育成を行う	→ 建設業の事業主 または事業主団体		建設労働者確保育成助成金	192
	障害者に対する 訓練	障害者に対して、職業訓練を受講させるなどの能力開発訓練事業(※4)を行う	→ 障害者を雇用する事 業主、事業主団体、 社会福祉法人等	障害者職業能力開発助成金 (Ⅰ 障害者職業能力開発訓練 施設等助成金)	142	
				障害者職業能力開発助成金 (Ⅱ 障害者職業能力開発訓練 運営費助成金)	146	
		都道府県労働局からの委託により事業所での作業環境への適応を容易にするための訓練を行う			職場適応訓練費	271

各雇用関係助成金に共通の要件等

本パンフレットに記載された雇用関係助成金については、各助成金の解説ページに記載された要件等のほか、共通して次の要件等が適用されます。

A 受給できる事業主

本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給する事業主（事業主団体を含む）は、各助成金の解説ページ中の「対象となる事業主」に記載した要件を満たすほか、次の1～3の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 支給のための審査に協力すること
 - (1) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - (2) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合にに応じること
 - (3) 管轄労働局等の実地調査を受け入れること など
- 3 申請期間内に申請を行うこと

B 受給できない事業主

次の1～7のいずれかに該当する事業主（事業主団体を含む）は、本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給することができません。

- 1 不正受給をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
※不正受給とは、偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受けまたは受けようとするを指します。例えば、離職理由に虚偽がある場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）も不正受給に当たります。
- 2 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）
- 3 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
- 4 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
※これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。
- 5 暴力団関係事業主
- 6 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- 7 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名等の公表について、あらかじめ同意していない事業主

C 中小企業の範囲

本パンフレットに記載された雇用関係助成金には、助成内容が中小企業と中小企業以外とで異なるものがありますが、中小企業の範囲は下表のとおりとなっています。

- 1 原則として、次の表の「資本または出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たす企業が「中小企業」に該当します。

産業分類	資本または出資額	常時雇用する労働者数
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
--------	-------	--------

- 2 「職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）」の場合は、1の表に加えて、次の表の「資本または出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たす場合も「中小企業」に該当するものとして取り扱われます。

産業分類	資本または出資額	常時雇用する労働者数
ゴム製品製造業 (自動車または航空機用タイヤおよびチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く)	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業または 情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
旅館業	5,000万円以下	200人以下

- 3 「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金、両立支援等助成金（女性活躍加速化助成金）」の場合は、業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず「常時雇用する労働者数」が300人以下である企業が「中小企業」に該当するものとして取り扱われます。

D 不正受給の場合の措置

本パンフレットに記載された雇用関係助成金について不正受給があった場合、次のように厳しく取り扱われます。

- 1 支給前の場合は不支給となります。
- 2 支給後に発覚した場合は、支給された助成金を返還しなければなりません。
- 3 支給前の場合であっても支給後であっても、不正受給の処分決定日から起算して3年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係助成金は支給されません。
- 4 不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。
詐欺罪で懲役1年6か月の判決を受けたケースもあります。
- 5 不正受給が発覚した場合には、事業主名等の公表を行うことがあります。
このことにあらかじめ同意していただけない場合には、雇用関係助成金は支給されません。

労働局をはじめ各助成金の支給機関においては、助成金の不正受給がないかどうか常に情報収集するとともに法令に基づく立入検査等の実地調査をしております。

E 生産性要件について

企業における生産性向上の取組みを支援するため、雇用関係助成金を受給する事業主が次の1および2を満たしている場合に、助成金の割増を行います。

生産性要件の対象となる助成金は、3のとおりです。生産性要件を満たす場合の助成額または助成率は、各助成金の解説ページを参照ください。

- 1 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること。

「生産性」は次の計算式によって計算します（※）。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃貸料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

（※）生産性を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

ここからシートをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定科目の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

- 2 1の算定対象となった期間（支給申請を行った年度の直前年度及び当該会計年度から3年度前の期間）について、雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合によって解雇（退職勧奨を含む。）していないこと。
- 3 生産性要件の対象となる助成金
 - (1) 労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金）
 - (2) キャリアアップ助成金のうち、処遇改善コース（賃金規定等改定）

F その他留意事項

- 1 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 2 同一の雇入れ・訓練を対象として2つ以上の助成金が同時に申請された場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金が同時に申請された場合には、双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されないことがあります。
- 3 本パンフレットに記載された雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

G お問い合わせ先

本パンフレットには、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。

各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。

なお、高年齢者雇用安定助成金および障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金については、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構または都道府県支部高年齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高年齢・障害者窓口サービス課）へお尋ねください。

1

雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものであり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1と2を実施した場合に受給することができます。

1 事業活動の縮小を余儀なくされる中で、雇用する労働者（雇用保険被保険者に限る。以下同様）の雇用の維持を図るために、その者に対して次の（1）～（3）のいずれかの措置（以下「雇用調整」と総称する）を実施する計画を策定し、管轄の労働局またはハローワークへ事前に届け出ること

（1）休業

次の①～④のすべてに該当する休業を行うこと

- ① 労使間の協定により行われるものであること
- ② 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること
- ③ 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること
- ④ 次のアまたはイであること

ア 所定労働日の全1日にわたるもの

イ 当該事業所における対象労働者全員について一斉に1時間以上行われるもの

（2）教育訓練

次の①～④のすべてに該当する教育訓練を行うこと

- ① 労使間の協定により行われるものであること
- ② 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること
- ③ 職業に関連する知識、技術を習得させ、または向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、かつ、受講者を当該受講日に業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かせないものであること

（下記 **注意** の1を参照）

- ④ 次のアまたはイに該当するものであること

ア 事業所内訓練の場合

事業主が自ら実施するものであって、受講する労働者の所定労働時間の全1日または半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたり行われるものであること

イ 事業所外訓練の場合

ア以外の教育訓練で、受講する労働者の所定労働時間の全1日または半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたり行われるものであること

（3）出向

次の①～③のすべてに該当する出向を行うこと

- ① 出向期間が3か月以上1年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること
- ② 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること

- ③ 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部（全額を除く）を負担していること
- ④ 出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること
- ⑤ 労使間の協定により行われるものであること
- ⑥ 出向労働者の同意を得たものであること
- ⑦ 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること
- ⑧ 本助成金の対象となる出向の終了後6か月以内に当該労働者を再度出向させるものでないこと
- ⑨ 出向元事業所において、雇入れ助成の対象となる労働者や他の事業主から本助成金等の支給対象となる出向労働者を受け入れていないこと
- ⑩ 出向先事業所において、出向者の受入れに際し、自社の労働者について本助成金等の対象となる出向を行っていないこと
- ⑪ 人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものでなく、かつ、出向労働者を交換しあうものでないこと
- ⑫ 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、出向助成金の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われるものでないこと
- ⑬ 出向先事業主が、当該出向労働者の出向開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること

2 1の雇用調整を、下記「支給額」の1に示す「対象期間」中に実施すること

注意 次の場合は支給対象となりません。

- 1 次の（１）～（14）のいずれかに該当する教育訓練（なおこれらは例示的に示したものであり、予定している訓練が助成の対象となるのかの確認は、労働局またはハローワークにお尋ねください）
- （１）職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としないもの
（例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅 等）
 - （２）職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
（例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修 等）
 - （３）趣味・教養を身につけることを目的とするもの
（例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等）
 - （４）実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの（例：講演会、研究発表会、学会 等）
 - （５）通常の事業活動として遂行されることが適切なもの
（例：自社の商品知識研修、QCサークル 等）
 - （６）当該企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの
（例：入社時研修、新任管理職研修、中堅職員研修、OJT 等）
 - （７）法令で義務づけられているもの
 - （８）事業所内で実施する訓練の場合で通常の生産ラインで行われるものなど、通常の生産活動と区別がつかないものまたは教育訓練過程で生産されたものを販売するもの
 - （９）当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識または技能を有する指導員または講師により行われえないもの
 - （10）指導員または講師が不在のまま自習等を行うもの
 - （11）転職や再就職の準備を目的としたもの

- (12) 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの
 - (13) 海外で実施するもの
 - (14) 外国人技能実習生に対して実施するもの
- 2 次の(1)～(4)のいずれかに該当する労働者に対する雇用調整
- (1) 同一事業主に引き続き雇用保険被保険者として雇用された期間が6か月未満である者
 - (2) 解雇を予告された者、退職願を提出した者または事業主による退職勧奨に応じた者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く）
 - (3) 日雇労働被保険者
 - (4) 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる者
- 3 同一の事由により、通年雇用奨励金等の支給を受けていて、当該支給事由によって助成金を申請する場合

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
- (1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇用調整を行った労働者（以下「支給対象者」という）の出勤、休業、教育訓練または出向の状況、および賃金、休業手当等の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
 - (2) 労働局等の実地調査に応じること
- 2 次の(1)～(4)のいずれかに該当すること
- (1) 一般事業主（下記(2)～(4)以外の事業主）
 - (2) 特に雇用の維持その他の労働者の雇用の安定を図る必要があるものとして厚生労働大臣が指定する地域（雇用維持等地域）内に所在する事業所の事業主（雇用維持等地域事業主）
 - (3) 厚生労働大臣が指定する事業主（大型倒産事業主または大型生産激減事業主）の関連事業主（下請事業主等）
 - (4) 認定港湾運送事業主
- 3 景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由（※1）により「事業活動の縮小」を余儀なくされたものであること。「事業活動の縮小」とは次の(1)または(2)の要件を満たす場合をいいます。

※1 「景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由」とは、景気の変動および産業構造の変化ならびに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化のことをいうので、次の①～③に掲げる理由により事業活動を停止または縮小する場合は、本助成金の支給対象となりません。

- ① 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない）
- ② 事故または災害により施設または設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む）
- ③ 法令違反もしくは不法行為またはそれらの疑いによる行政処分または司法処分によって事業活動の全部または一部の停止を命じられたことによるもの（自主的に行っているものも含む）

- (1) 「一般事業主」の場合（「対象となる事業主」の2(1)）

次の①から③のすべてを満たすこと

- ① 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること
 - ② 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値が、前年同期と比べ、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと
 - ③ 過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること
- (2) 厚生労働大臣が指定する事業主の関連事業主（「対象となる事業主」の2の(3)）
次の①に該当すること

- ① 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ減少していること
- (3) それ以外の事業主の場合（「対象となる事業主」の2(2)または(4)）
次の①と②に該当すること
- ① 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ減少していること
 - ② 雇用保険被保険者数の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないこと

支給額

本助成金は、次の1の「対象期間」の期間中に行われた休業、教育訓練または当該期間中に開始された出向（ただし3か月以上1年以内の出向に限る）について、2によって算定された額が支給されます。

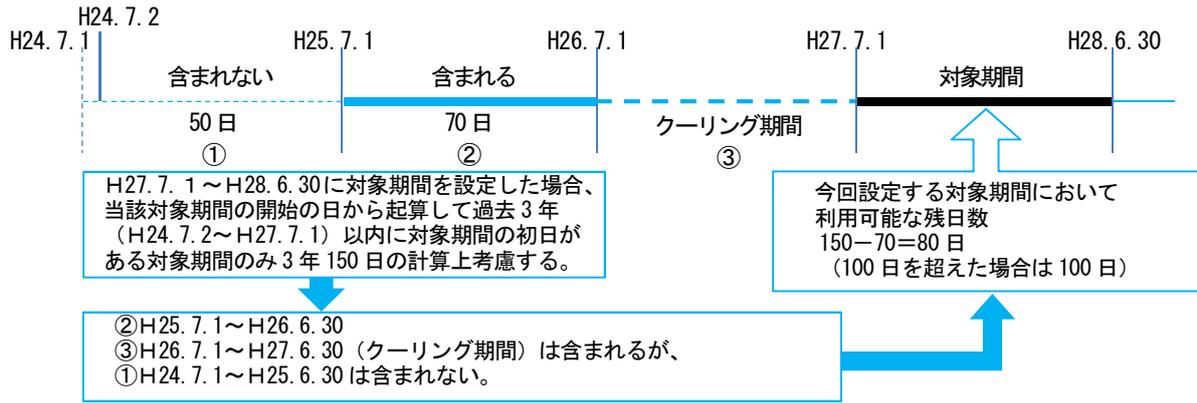
1 対象期間

- (1) 「一般事業主」の場合（上記「対象となる事業主」の2(1)）
 - ① 「休業等実施計画届」（下記「受給手続」1(1)参照）の初回提出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間（1年間で100日、3年間で150日を上限日数とする（※2、※3））
 - ② 「出向実施計画届」（下記「受給手続」2(1)参照）の提出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間
- (2) 「雇用維持等地域事業主」の場合（上記「対象となる事業主」の2(2)）
地域ごとに厚生労働大臣の指定する日から起算して1年間
- (3) 「大型倒産事業主または大型生産激減事業主の関連事業主」の場合（上記「対象となる事業主」の2(3)）
大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して2年間
- (4) 「認定港湾運送事業主」の場合（上記「対象となる事業主」の2(4)）
事業主ごとに認定を受けた日から2年間

※2 休業または教育訓練の場合、判定基礎期間ごとの休業または教育訓練の延べ人日数を当該期間に含まれる暦月末日現在の雇用保険被保険者数で除して計算した日数の累計が上限日数に達した後は支給対象となりません。

※3 「3年間で150日を上限とする」の考え方は以下によります。

(例) H27.7.1～H28.6.30に対象期間を設定したときの過去3年(H24.7.2～H27.7.1)



2 支給額

(1) 休業の場合

休業を実施した際(※4)に支給対象者に対して支払われた休業手当相当額(※5、※6)に、下表①の助成率を乗じて得た額(※7)

(2) 教育訓練の場合

教育訓練を実施した際(※4)に支給対象者に対して支払われた賃金相当額(※5、※6)に、下表①の助成率を乗じて得た額(※7)に、さらに下表②の加算額を加えた額

(3) 出向の場合

出向を実施した際の出向元事業主の負担額(※8)に、下表①の助成率を乗じて得た額(※9)

助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外
①助成率	2/3	1/2
②教育訓練の場合の加算額(支給対象者1人1日あたり)	1,200円	

※4 1つの判定基礎期間において、支給対象者の休業等の実施日の延日数が、支給対象者の所定労働の延日数が中小企業は1/20(中小企業以外は1/15)以上の場合のみ助成対象となります。

※5 事業所の前年度の1人1日あたりの平均賃金額に、事業所の「休業手当等支払い率」を乗じて算出します。教育訓練の場合は協定により特段の定めがない限り、「休業手当等支払い率」を100%として取り扱います。

※6 休業・教育訓練を行った判定基礎期間内に、支給対象者が時間外労働をしていた場合、助成額から時間外労働時間相当分を控除します。

※7 支給額は1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額(平成28年8月現在で7,775円)を上限額とします。(教育訓練の場合の加算額は上限額に含みません)

※8 出向前の通常賃金の1/2の額を上限額とします。

※9 支給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365を乗じて得た額を上限額とします。

受給手続

1 休業または教育訓練を実施する場合に本助成金を受給するためには、次の(1)～(2)の順に手続きをしてください。

(1) 休業等実施計画届の提出

対象期間内の各「支給対象期間」(※10)ごとに、当該支給対象期間の前日までに、当該期間に係る「休業等実施計画書」に必要な書類を添えて管轄の労働局へ(※11)提出してください。

なお、初回の計画届を提出する場合は、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」、

「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」を添付した上で、休業または教育訓練を開始する日の2週間前をめぐりに提出してください。生産指標および雇用指標の確認等は、この初回分のみについて行われます。

(2) 支給申請

対象期間内の各「支給対象期間」(※10)ごとに、当該支給対象期間の末日の翌日から2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ(※11)支給申請を行ってください。

※10 事業所における賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの期間を「判定基礎期間」といいますが、事業主は、初回分の計画届の提出時に、「判定基礎期間」の1～3回(1～3か月)分のいずれかを「支給対象期間」の単位として指定することができます。対象期間の初日が判定基礎期間の途中にある場合、対象期間の初日から当該判定基礎期間の末日までを、直後の判定基礎期間に含めることができます。また、対象期間の末日が判定基礎期間の途中にある場合、当該判定基礎期間の初日から対象期間の末日までの期間を、直前の判定基礎期間に含めることができます。

※11 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

2 出向を実施する場合に本助成金を受給するためには次の(1)～(2)の順に手続きをしてください。

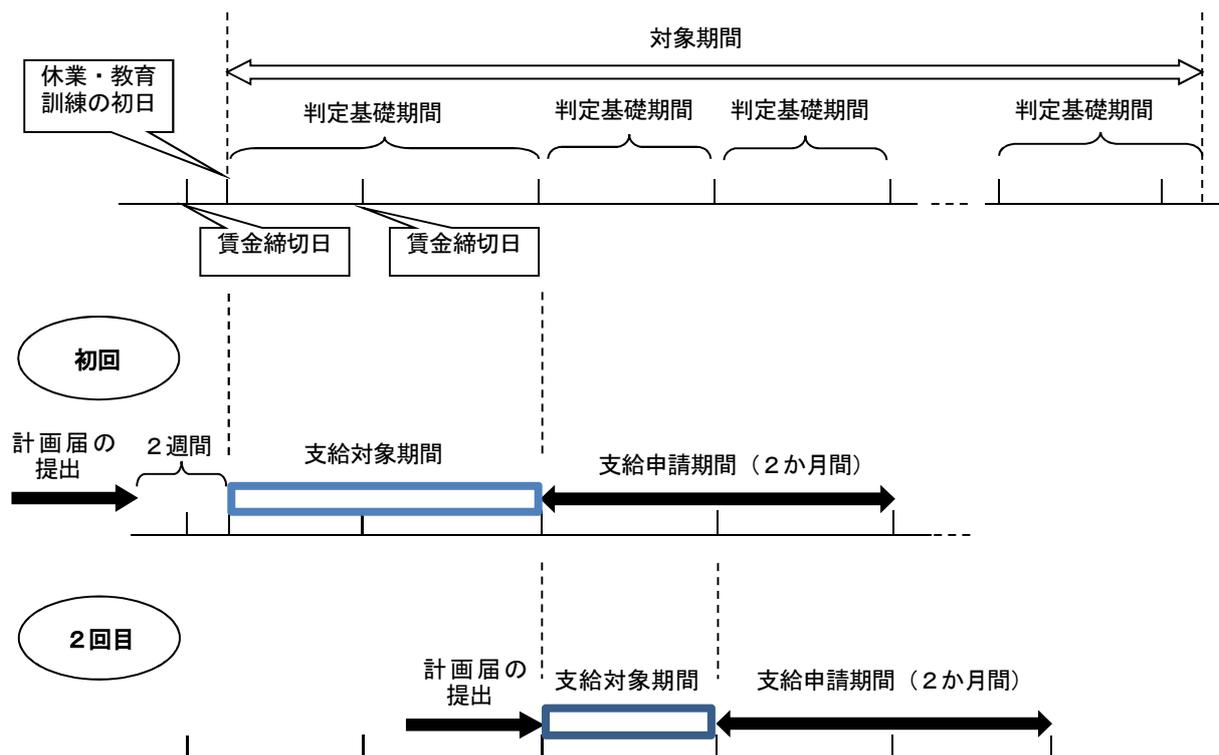
(1) 出向実施計画届の提出

出向開始日の2週間前をめぐりに、必要な書類を添えて、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」、「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」、「出向実施計画書」を管轄の労働局へ(※11)提出してください。

(2) 支給申請

出向開始日から起算して最初の6か月間を第1支給対象期、次の6か月間を第2支給対象期とし、各期の末日の翌日から2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ(※11)支給申請を行ってください。

(参考) 計画届と支給申請の時期(1判定基礎期間を支給対象期間とした場合の休業・教育訓練の例)



(参考) 具体的な受給手続きの流れ

<休業または教育訓練の場合>

① 都道府県労働局またはハローワークへ休業等実施計画届を提出

初めての提出の際には、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」及び「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」とともに、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐりに提出してください。2回目以降については雇用調整を開始する日の前日までに提出してください。



② 休業または教育訓練を実施

休業または教育訓練を提出した計画に沿って実施してください。計画届の記載事項に変更があった場合には、変更に係る実施日前に変更届を提出する必要があります。



③ 都道府県労働局またはハローワークへ支給申請書の提出

休業または教育訓練の実施後、判定基礎期間ごとに、その末日の翌日から2か月以内に休業または教育訓練が協定に定められたとおりに行われたものであるとの確認を労働組合等から得て、支給申請書を提出してください。

<出向の場合>

① 都道府県労働局またはハローワークへ出向実施計画届を提出

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」及び「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」とともに、出向を開始する日の2週間前をめぐりに提出してください。



② 出向を実施

出向を提出した計画に沿って実施してください。計画届の記載事項に変更があった場合には、変更に係る実施日前に変更届を提出する必要があります。



③ 都道府県労働局またはハローワークへ支給申請書の提出

出向を開始した日から起算して最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期として、各期の経過後2か月以内に、当該出向が出向協定及び出向契約に定められたとおりに行われたものであるとの確認をそれぞれ労働組合等、出向先事業主から得て、支給申請書を提出してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められます。
- 2 平成22年11月1日以降の申請から、不正受給を行った場合、事業所名等を公表しています。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせ頂くか、雇用調整助成金ガイドブックをご覧ください。

※雇用調整助成金ガイドブック URL

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092746.pdf>

2 労働移動支援助成金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職援助のための措置等を講じる事業主に対して助成するものであり、当該労働者の早期再就職を目的としています。

本助成金は次の3つの奨励金に分けられます。

- I 再就職援助計画等の対象者の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援奨励金」
- II 再就職援助計画等の対象者を雇い入れる事業主に助成を行う「受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援）・（人材育成支援）」
- III 生涯現役企業として中高年労働者を移籍により受け入れ又は移籍により受け入れて訓練を行う事業主に助成を行う「キャリア希望実現支援助成金（生涯現役移籍受入支援）・（移籍人材育成支援）」

I 再就職支援奨励金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

なお、再就職支援奨励金は、「委託開始申請分」「再就職実現申請分」から構成されるほか、支給対象措置によって次のように区分されます。

委託開始申請分	離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した際に支給申請を行う分（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成）
再就職実現申請分	離職する労働者の再就職が実現した際に支給申請を行う分
再就職支援	（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成（委託開始申請分を除く））
訓練	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われた訓練に係る上乗せ助成）
グループワーク	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われたグループワークに係る上乗せ助成）
休暇付与支援	（離職が決定している労働者に対して、事業主が求職活動のための休暇を与えた場合の助成）
職業訓練実施支援	（離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託を行い、訓練を実施した場合に訓練費用の一部を助成）

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者に対して2～5の措置を実施した場合にそれぞれ受給することができます。2～5については、そのすべてを実施することも可能ですし、「2と3」、「4」又は「5」の措置のみを実施することも可能です。なおこれらの措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（1）～（7）のすべてに該当する労働者です。

(1) 事業主の作成する「再就職援助計画」(※1)、または「求職活動支援書」(※2)の対象者

※1 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

<「再就職援助計画」の対象者>

「再就職援助計画」は、勤務していた事業所における事業規模の縮小等(事業活動の縮小、事業の転換または廃止を含む)を原因として、解雇、勧奨退職、希望退職応募等により離職が決定した者が対象となり、「事業規模の縮小等」を伴わずに離職するに至った者については対象となりません。

「再就職援助計画」は「常用労働者」が対象となりますが、雇用期間の定めのない週20時間以上のパート労働者や、3年以上引き続き雇用されて本人が更新を希望したにもかかわらず雇止めとなった有期雇用労働者などもこれに含まれます。

<労働契約の終了に関するルール>

解雇等の労働契約の終了に関するルールについては、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「事業主の方へ」> 「労働契約の終了に関するルール」のページをご覧ください。

※2 「求職活動支援書」とは、「高年齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。また、本奨励金を受けるためには、求職活動支援書を作成・交付する前に、対象者に共通して講じようとする再就職援助の内容等を記載する「求職活動支援基本計画書」を作成し、管轄の労働局に提出する必要があります。

(2) 申請事業主に雇用保険の一般被保険者として継続して雇用された期間が1年以上(※3)であること

※3 再就職支援の委託契約日、休暇付与支援の休暇初日、教育訓練施設等への委託契約日の前日時点でそれぞれ1年以上であることが必要です。

(3) 申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

(4) 再就職先が未定であること、またはこれに準ずる状況にあること

(5) 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないこと

(6) 申請事業主によって退職強要(※4)を受けたと受け止めている者でないこと

※4 事業主が労働者に対して行う退職勧奨が退職強要に当たるか否かについては、司法によって認定されるべきですが、本助成金における「退職強要」とは、支給対象者が、申請事業主から退職勧奨(解雇の場合を含まない)を受けて退職することとなった過程において、退職の意思がないのにも関わらず、多数回・長期に及ぶ退職勧奨が行われたり、退職や著しい処遇低下以外の選択肢を与えられないなど、自由な意思決定が妨げられる状況に置かれて退職の合意を求められることをいいます。

(7) 職業紹介事業者に対する委託により行われる再就職支援を受けている者の場合は、当該職業紹介事業者の行う再就職支援を受けることについて承諾している者であること

2 委託開始申請分の対象となる措置

本奨励金のうち「委託開始申請分」は、次の(1)と(2)に該当する措置をとった場合に対象となります。(中小企業事業主のみ対象となります)

(1) 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出

次の①または②を行うこと

① 再就職援助計画の認定

次のア～エのすべてに該当すること

- ア 再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること
- イ 再就職援助計画に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- ウ 再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること
- エ 再就職援助計画について、雇用対策法 24 条第 3 項または第 25 条第 1 項の規定によりハローワーク所長の認定を受けること

② 求職活動支援基本計画書の提出

次のア～オのすべてに該当すること

- ア 再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること
- イ 求職活動支援基本計画書に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- ウ 求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること
- エ 求職活動支援基本計画書について、管轄の労働局に提出すること
- オ 求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の対象労働者に対して求職活動支援書を作成して交付すること

(2) 支給対象者の希望を踏まえた職業紹介事業者への再就職支援の委託と費用負担

再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出の後に、雇用する支給対象者の再就職支援の実施について①または②の方法により選定した職業紹介事業者（※5）との間で委託契約を締結し、当該委託に要する費用を負担すること

① 申請事業主と労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法

② 利用確認券（※）を用いて支給対象者の希望に応じて職業紹介事業者を選定する方法

（※）利用確認券とは、申請事業主が選定した職業紹介事業者が、支給対象者が希望した職業紹介会社であることを確認するためのものです。

【利用確認券発行の流れ】

ア 委託の申し入れ

申請事業主は、支給対象者が希望する職業紹介事業者を聴取し、その職業紹介事業者（申請事業主が提示した委託料以下である場合に限る）に対して委託の申し入れを行います。

イ 利用確認券の発行申請

委託契約が締結できた場合、委託契約日の翌日から 1 か月以内に、管轄労働局長に対して、「再就職支援計画届」の提出と共に利用確認券発行の申請を行います。

ウ 利用確認券の発行

管轄労働局から証明印を押印した利用確認券が発行されますので、支給対象者に手交し、再就職支援開始時に職業紹介事業者へ提出するよう伝えてください。

エ 支給申請

職業紹介事業者より、支給対象者が再就職支援開始時に提出した利用確認券及び委託料の請求書が、申請事業主に対して送付されるので、支給対象者に係る支給申請時に添付してください。

※5 職業安定法第32条の3第1項に規定する有料職業紹介事業者であり、本奨励金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限りません。該当事業者については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「雇用関係助成金」> 「雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者等」に掲げた一覧表をご覧ください。

3 再就職実現申請分（再就職支援）の対象となる措置

本奨励金のうち「再就職実現申請分（再就職支援）」は、次の（1）①～③の措置をとった場合に対象となります。なお、（1）の全ての措置をとった場合は、【特例区分】の対象となります。

また、次の（1）の措置をとった上で、（2）か（3）のいずれか一つまたは両方の措置をとった場合、（2）については訓練加算、（3）についてはグループワーク加算の対象となります。

（1）委託による再就職支援

- ① 上記「2 委託開始申請分の対象となる措置」を行っていること
- ② 委託に基づいて職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を行わせたこと
- ③ 再就職の実現（支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）（以下「助成対象期限」という）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること（※6））

※6 支給対象者の再就職先は、委託を受けた民間の職業紹介事業者によって紹介された事業所でなくても差し支えありません。

④ 特例区分の対象となる委託契約と再就職の実現

次のア及びイに該当すること。

ア 申請事業主が支給対象者にかかる再就職支援を委託する職業紹介事業者との契約が、次のa～cに全て該当すること。

- a 申請事業主が職業紹介事業者に支払う委託料について、委託開始時の支払い額が委託料の2分の1未満であること。
- b 職業紹介事業者が支給対象者に対して、訓練を実施した場合に、その経費の全部又は一部を負担するものであること。
- c 支給対象者の再就職が実現した場合の条件として、当該支給対象者の雇用形態が期間の定めのないもの（パートタイムを除く）であり、かつ、賃金変化率（※7）が8割以上である場合に、当該支給対象者に係る委託料について5%以上を多く支払うものであること。

イ 支給対象者について、次のa及びbの条件にも該当する再就職を実現させたこと。

- a 支給対象者の再就職先における雇用形態について、期間の定めのない雇用（パートタイム労働者を除く）であること。
- b 再就職先において、再就職先の賃金変化率（※7）が8割以上であること。

※7 再就職実現時の賃金変化率とは、支給対象者が、「申請事業主により雇用されていた一定期間における平均賃金額」に対する、当該支給対象者の「再就職実現時の賃金額」の割合をいいます。

なお、「申請事業主に雇用されていた一定期間における平均賃金額」の算出方法については、離職票に基づき算定される雇用保険受給資格決定の対象となる平均賃金と同様です。具体的には、支給対象者が離職前に申請事業主に雇用されていた6か月に支払われた賃金（毎月決まって支払われる基本給、扶養手当、通勤手当、超過勤務手当、住宅手当等を含み、臨時に支払われる業績手当や、3か月を超える期間ごとに支払われる賞与を除く）の総額を6で割った額となります。

また、「再就職実現時の賃金額」の算出方法は、雇用保険被保険者資格取得届において記載すべき雇入れ時の賃金額と同様です。具体的には、基本給、扶養手当、通勤手当、住宅手当等毎月きまって支払われる金額をい

ます。ただし、雇い入れ時であるため超過勤務手当は含まれません。

注意 当該支給対象者の再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者、または当該職業紹介事業者の関連会社に雇い入れられた場合は、以下のア～ウのすべてを満たす場合を除き、支給対象となりません。

- ア 期間の定めのない雇用契約、または反復更新されることが見込まれる6か月以上の雇用期間を定めた雇用契約により雇入れられたものであること
- イ フルタイム労働者であること
- ウ 派遣労働者として就業するものでないこと

(2) 訓練

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たす訓練を行わせること

- ① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者または当該職業紹介事業者からの再委託によって実施される訓練であること
- ② 訓練内容が、次のア～エのすべてを満たす、支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えありません。）
 - ア 次のaのみ、またはaとbの組み合わせにより実施される訓練であること
 - a 支給対象者の再就職先での職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）
 - b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、将来設計・独立起業に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）
 - イ aとbの組み合わせにより訓練を行う場合、aとbの訓練の時間数の合計に占めるbの時間数の割合が5割以下であること
 - ウ 趣味教養と区別がつかないもの、再就職に必要な能力の開発・向上に関連しないもの、安定した雇用に結びつくことが期待しがたいと認められるもの、就職活動のノウハウに係るものではないこと
 - エ 通信教育・eラーニングによるものでないこと
- ③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に10時間以上実施される訓練であり、そのうち支給対象者が8割以上受講すること。なお、支給対象者の就職の内定等により予定されていた訓練が受講できなかった場合は、当該受講の最終日までの期間において8割以上受講していること
- ④ 訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。
- ⑤ 委託契約書に、訓練の実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること
- ⑥ 職業紹介事業者が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

(3) グループワーク

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たすグループワークを行わせること

- ① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者によって実施される、支給対象者の再就職の実現に資するものであること
- ② 支給対象者を含む、職業紹介事業者による再就職支援を受けている2人以上の求職者同士で、就職活動に資する意見交換・情報交換等を行い、相互の交流を深めるものであること（テーマ例：就職活動を進めるに当たっての悩み・課題、業界研究等）
- ③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に、3回以上（各1回あたり1時間以上）実施されるものであること

- ④ 実施費用について、申請事業主が全額負担していること。ただし、費用の総額が1万円を超える場合においては、1万円以上を申請事業主が負担していること（後記、支給額の1（2）③を参照）
- ⑤ 委託契約書にグループワークの実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること
- ⑥ 職業紹介事業者がグループワークの適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、実施時間、実施した内容等）について証明を行うものであること

4 再就職実現申請分（休暇付与支援）の対象となる措置

本奨励金のうち「再就職実現申請分（休暇付与支援）」は、次の①～③のすべての措置をとった場合に対象となります。

- ① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出
2（1）と同じ。ただし、2（1）①イおよび②イの要件については、再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に、対象者に在職中から円滑な求職活動が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を記載することとします。
- ② 休暇付与
支給対象者に対して、在職中から円滑な求職活動が行うことに活用できる1日以上（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く）を与え、当該休暇の日について、労働日に通常支払われる賃金の額以上の額を支払っていること
- ③ 再就職の実現
支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること

5 再就職実現申請分（職業訓練実施支援）の対象となる措置

本奨励金のうち「再就職実現申請分（職業訓練実施支援）」は、次の①～③のすべての措置をとった場合に対象となります。

- ① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出
2（1）と同じ。ただし、2（1）①イおよび②イの要件については、再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に、教育訓練施設等（※8）に委託し訓練を実施する旨を記載することとします。
※8 教育訓練施設等とは、公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等です。
- ② 職業訓練の実施
委託先の教育訓練施設等に、3（2）②～⑤のすべてを満たす訓練を行わせること。
- ③ 再就職の実現
支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です（ただし、Bの要件のうち6は問いません。）。

- 注意** 1 「再就職実現申請分（再就職支援）」および「再就職実現申請分（休暇付与支援）」の支給を受ける場合、支給対象者の再就職の日の前日から起算して1年前の日から当該再就職の日の前日までの間において、支給対象者の再就職先との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある場合は、支給対象にはなりません。

- 2 再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（関連事業主を含む）から、支給対象者の離職日の前日から1年前の日以後（ただし、委託契約日が平成28年4月30日以前の場合は同年4月1日以後）、当該支給対象者に係る再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を公共職業安定所に申請又は提出した日までの間に、退職コンサルティング（※9）を受けた場合は、支給対象にはなりません。

※9 ここでいう退職コンサルティングとは再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となる退職者が具体的に決定し当該再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を公共職業安定所に申請又は提出する日以前に、再就職支援を受託する職業紹介事業者が又は職業紹介事業者と連携した会社等が申請事業主に対して行う働きかけであって、解雇・退職勧奨・希望退職募集等の人員削減に関して、①その実施を提案すること、②制度設計の支援（対象者の選定基準の設定を含む）をすること、③実施方法（対象者との面接方法を含む）のコンサルティング（相談・助言・研修・マニュアル・参考資料の提供等）をすることをいいます。それが法令違反に該当するか否か、有料であるか否か、契約を交わしているか否か、人員削減方針やその公表があるか否か、人員削減の具体的方法が決定しているか否か、申請事業主からの依頼があったか否かを問いません。

なお、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となる退職者が具体的に決定する前の接触であっても、人員削減の働きかけを伴わない形で行われる、本助成金の対象となる退職者が具体的に決定した後に行うこととなる再就職支援サービスや本助成金の内容の説明・情報提供は退職コンサルティングに含まれません。

- 3 申請事業主が、退職コンサルティングを受けていた会社等と、委託契約を締結した職業紹介事業者との間が連携（※10）していたことを承知していた場合は、支給対象にはなりません。

※10 申請事業主から再就職支援業務を受託する職業紹介事業者と、申請事業主に対して退職コンサルティングを実施する会社等（職業紹介事業者の関連会社であるか否かを問わず、弁護士や社会保険労務士など個人を含む。）との間で退職コンサルティングの受託やその実施に係る情報の交換、または再就職支援業務の受託やその対象者の増加に係る情報の交換が行われることをいいます。なお、その情報の交換は、文書、電話、メール等の手段のいずれかを問いません。

- 4 人員削減を行う組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれでも差し支えない）において、次の①または②に該当する事業主であること。

- ① 生産量（額）、販売量（額）又は売上高等の事業活動を示す指標が、対前年比10%以上減少していること。（※11）

※11 なお、この対前年比10%以上減少は、再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書が提出された日付を基準として、その直前3ヶ月の平均でみることを原則としますが、直近1年間の平均でみることや、今後3年以内に対前年10%以上減少の傾向となる見込みであっても差し支えありません。

- ② 直近の決算における経常利益が赤字であること。（※12）

※12 なお、今後3年以内に、赤字となる見込みである場合であっても差し支えありません。

- 5 中小企業以外の事業主の場合、職業紹介事業者への委託による再就職支援の対象者（再就職援助計画の対象者又は求職活動支援書の対象者）の数が30人以上である事業主であること。

支給額

- 1 本奨励金は、実施した措置並びに支給対象者の年齢（再就職援助計画の認定日または求職活動支援基本計画書の提出時点の年齢）および企業規模に応じ、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。（1年度1事業所当たり500人分を上限とします。）なお、委託に係る契約金額の総額を以下「委託総額」といいます。

(1) 委託開始申請分

中小企業事業主	中小企業事業主以外
10万円（委託総額が20万円に満たない場合は委託総額×1/2）	なし

(2) 再就職実現申請分（再就職支援）

再就職実現申請分（再就職支援）の支給額は、次の①～③の合計額から、「(1) 委託開始申請分」によって支給された額を控除した額です。

なお、①～③の合計額については、委託総額または60万円のいずれか低い方を上限とします。

① 再就職支援（通常）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
(委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額) × 1/2（45歳以上の場合2/3）	(委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額) × 1/4（45歳以上の場合1/3）

再就職支援（特例区分）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
(委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額) × 2/3（45歳以上の場合4/5）	(委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額) × 1/3（45歳以上の場合2/5）

② 訓練加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
訓練実施に係る委託費用×2/3の額（上限30万円）	

③ グループワーク加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
3回以上実施で1万円	

(3) 再就職実現申請分（休暇付与支援）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
休暇付与1日あたり8,000円 （上限180日分）	休暇付与1日あたり5,000円 （上限180日分）

なお、労働日に通常支払われる賃金の額が8,000円または5,000円に満たない場合は、当該額が休暇付与1日あたりの支給額になります。

(4) 再就職実現申請分（職業訓練実施支援）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
訓練実施に係る委託費用×2/3の額（上限30万円）	

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1の期間中に「再就職支援計画届」を、2～4の支給申請期間中に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※13）、管轄の労働局（※14）へ支給申請してください。なお、

支給申請日までに、申請事業主が負担する委託に要する費用が確定し、その支払いを終えていることが必要です。

1 「再就職支援計画届」の提出

① 職業紹介事業者に委託して再就職支援を行う場合

ア 申請事業主が、労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法をとった場合、委託契約日の翌日から2か月以内

イ 申請事業主が、利用確認券を利用する場合、委託契約日の翌日から1か月以内（この場合、利用確認券の発行の申請も兼ねることになります）

② 教育訓練施設等に委託して訓練を実施する場合

訓練に係る委託契約締結日（委託契約によらない場合は、訓練の申込み日）の翌日から2か月以内

2 「委託開始申請分」のみを支給申請する場合の支給申請期間

「委託開始申請分」は、支給対象者の「委託の契約締結日」（※15）以降その翌日から起算して2か月以内

3 「再就職実現申請分」のみ支給申請する場合

「再就職実現申請分」は、支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※15）の翌日から起算して2か月以内

4 「委託開始申請分」と「再就職実現申請分」をまとめて支給申請する場合の支給申請期間

支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※15）の翌日から起算して2か月以内

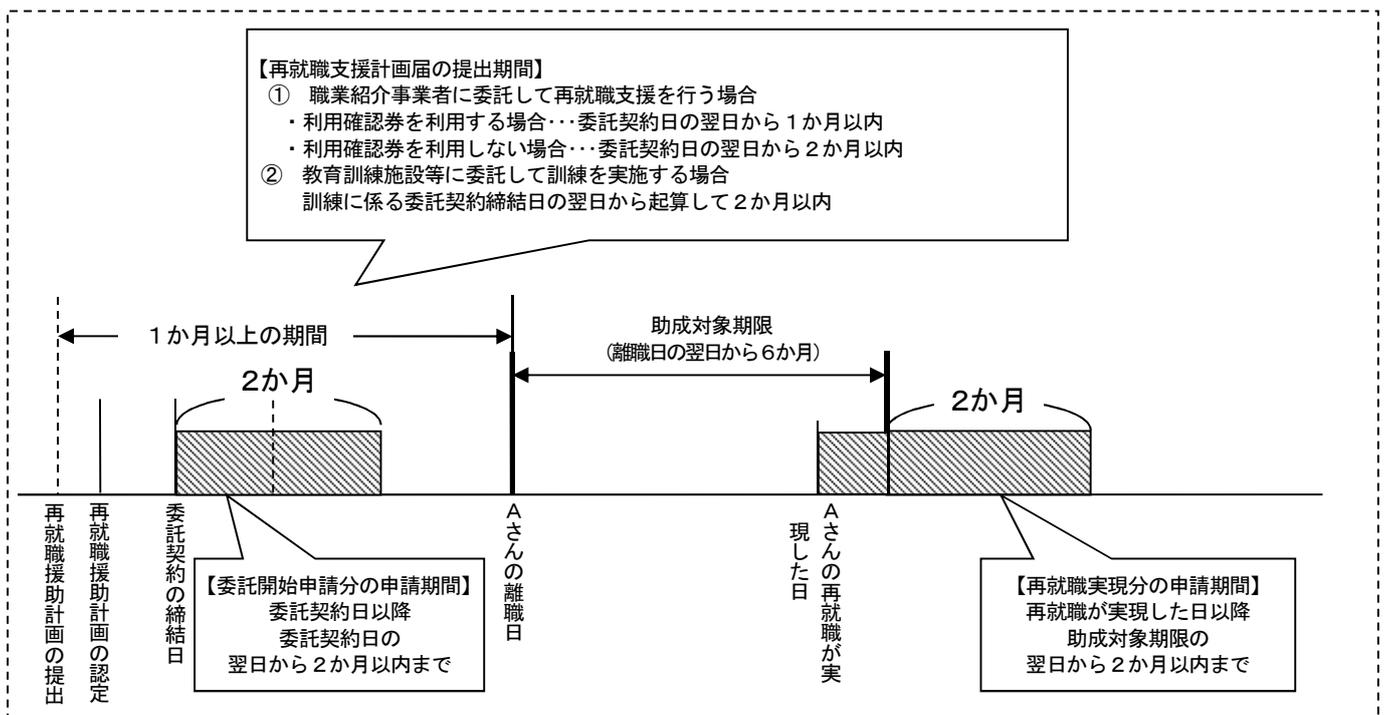
※13 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※14 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※15 複数の支給対象者がいる場合、最後の支給対象者の「委託の契約締結日」または「助成対象期限」とします。

当該期限までに複数名分をまとめて申請してください。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成28年10月19日以降に提出された再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に適用されるものです。支給申請にかかる様式も改正されます。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援）

ハローワーク所長の認定を受けた再就職援助計画等の対象となった労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、(1)～(3)のすべてに該当する労働者です。

- (1) 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画」、または「求職活動支援書」の対象者であること（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業所に雇用保険の一般被保険者として雇用されたことがないこと）
- (2) 「再就職援助計画」、または「求職活動支援書」の対象者として雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと
- (3) 雇入れ日以後、雇用保険の一般被保険者であること

2 雇入れ

- (1) 1に該当する対象労働者を、離職日の翌日から起算して3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること
なお、有期雇用契約で雇入れた場合、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えた場合、紹介予定派遣後に雇入れた場合は支給対象になりません
- (2) 対象労働者を、雇入れ日から起算して6か月後の日（第1回支給基準日）に引き続き雇用していること。さらに、優遇助成（※1）を受けようとする場合、雇入れ日から起算して6か月後の日（第1回支給基準日）から起算して6か月後の日（第2回支給基準日）においても対象労働者を引き続き雇用していること

※1 優遇助成とは、生産指標等により一定の成長性が認められる事業所（注1）の事業主が、地域経済活性化支援機構又は中小企業再生支援協議会の再生支援を受けている事業所等から離職した方（注2）を雇い入れた場合の助成をいいます。

（注1） ①～③のいずれかに該当する事業所をいいます。

- ① 生産指標（生産量、売上高等）又は設備投資額が過去3年間に5%以上伸びていること
- ② ローカルベンチマーク（経済産業省がインターネット上において提供する企業の経営状態を把握するためのツール）の財務分析結果（総合評価点）が「B」以上であること
- ③ 支給申請を行う年度の直近年度と、その3年度前の生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びていること。かつ、同期間中に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（退職勧奨を含む）をしていないこと。

（注2） ハローワークが発行する「再就職援助計画対象労働者証明書」等に「特例対象者」と記載されている方です。

注意 支給決定までに事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、支給されません。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 支給対象者の雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合
- 2 支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）
- 3 再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者、又は雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該再就職の日の前日までの間において当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係のある事業主
- 4 支給対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合
- 5 支給対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※2）により、支給申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※2 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

支給額

- 1 優遇助成以外の場合（通常助成）
支給対象者1人につき30万円が支給されます（第1回申請分のみ）。
- 2 優遇助成に該当する場合、(1)、(2)の額が支給されます。
 - (1) 第1回申請分 支給対象者1人につき40万円
 - (2) 第2回申請分 支給対象者1人につき40万円
- 3 ただし、1年度1事業所当たり500人分を上限とします。

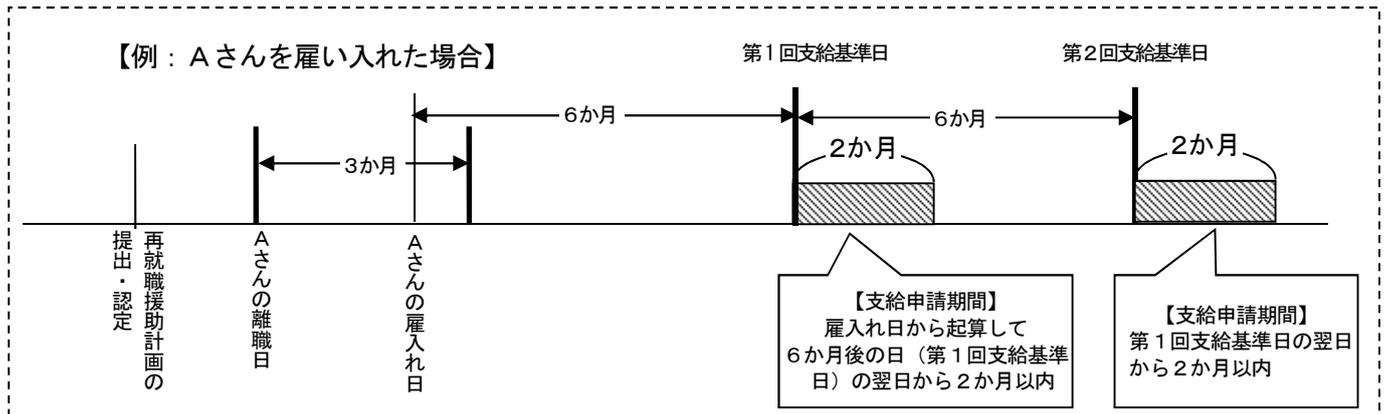
受給手続

本奨励金を受給しようとする申請事業主は、雇入れ日から起算して6か月後の日の翌日から2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※3）、管轄の労働局（※4）へ支給申請してください。

※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※4 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



※ 第2回申請分は、「優遇助成」に該当する場合のみです。

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成28年10月19日以降の雇入れから適用されるものです。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅲ 受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）

ハローワーク所長の認定を受けた再就職援助計画等の対象となった労働者を雇い入れ、その労働者に対して Off-JT のみ、または Off-JT および OJT を行った事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2と3の措置を実施した場合に受給することができます。なお2と3の措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（１）～（４）のすべてに該当する労働者です。

（１）次の①と②に該当すること

- ① 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画」（※１）（または「求職活動支援書」（※２））の対象者となっていること（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業所に雇用保険の一般被保険者として雇用されたことがないこと）
- ② 雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

（２）申請事業主が作成した訓練の計画（以下「職業訓練計画」という。）に基づいて訓練を受講すること

（３）本奨励金の助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講していること（職業訓練計画が Off-JT と OJT を組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつ Off-JT と OJT それぞれで8割以上受講していることを要する。）

（４）訓練の開始日以降、雇用保険の一般被保険者であること

※１ 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

※２ 「求職活動支援書」とは、「高年齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。

2 雇入れ

次の（１）～（３）のいずれかを満たすこと

（１）1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること

（２）1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内に、紹介予定派遣（※３）の期間を経て、期間の定めのない労働者として雇い入れること

※３ 労働者派遣法第2条第6号の紹介予定派遣であって、労働者派遣のうち派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行い、当該派遣労働者が派遣先に期間の定めのない労働者として雇用されるものをいいます。なお、派遣期間は6か月以内とします。

（３）1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内、かつ、支給申請に係る訓練修了以前に、

有期雇用契約に基づく雇用期間の後、引き続いて期間の定めのない労働者として雇い入れること

3 職業訓練の実施

次の(1)～(5)のすべてを満たすこと

(1) 次の①～④のすべてを満たす職業訓練計画を作成すること

なお、同一の支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められません。

- ① 実施期間が1年以内であること
- ② 訓練の開始日が、職業訓練計画を管轄の労働局に提出した日から6か月以内であること
- ③ 支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）
- ④ 訓練の内容が4の「支給対象訓練」を満たすものであること

(2) (1)の職業訓練計画を含め、本奨励金の支給要件を満たすことの認定に必要な申請書類を管轄の労働局に提出し、訓練開始前にその認定（以下「受給資格認定」という。）を受けること

(3) 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条第1項に規定する者）を選任していること

(4) 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、当該支給対象者の雇入れの日（※4）から起算して1年以内の間に、支給対象者に対する訓練を開始すること

※4 紹介予定派遣の期間後に申請事業主に雇い入れられた場合は、紹介予定派遣の期間後の申請事業主に雇い入れられた日をいいます。有期雇用契約に基づく雇用に引き続き期間の定めのない労働者として雇い入れられた場合は、有期雇用契約に基づき雇い入れられた日をいいます。

(5) 訓練実施時間中の支給対象者に対する賃金を支払うこと

4 支給対象訓練

次の(1)～(5)のすべてを満たす訓練であること

(1) Off-JT、またはOff-JTとOJTを組み合わせたものであり、Off-JTについては次の①に、OJTについては②に該当するものであること。

① Off-JTについては、次のアとイ、またはいずれかによって行うものであること

なお、一つの支給対象訓練中のOff-JTを事業外訓練として外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼することや、複数の「訓練コース」（たとえば簿記、ビジナスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同様。）から構成することとしても差し支えない。

ア 事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。なお、訓練は、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者またはこれらと同等以上の能力を有する者により実施される必要がある。

イ 事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

② OJTについては、次のア～ウのすべてに該当するものであること

ア 訓練時間が、支給対象訓練の総時間数の9割以下であること

イ 訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識または技能を有する者により行われるものであること

ウ 訓練の成果に係る評価が行われるものであること

- (2) 訓練内容は、次の①～③のすべてに該当するものであること
- ① 職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JTについては次のアに、OJTについてはイに該当するものであること
 - ア Off-JTについては、次のaのみ、またはaとbの組み合わせによるものであること
 - a 支給対象者の職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）
 - b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）
 - イ OJTについては、訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務や、Off-JTの訓練内容と相互に密接な関連を有するものであること
 - ② 趣味教養と区別がつかないものではないこと
 - ③ 通信教育・eラーニングによるものではないこと
- (3) 一つの支給対象訓練あたりのOff-JT（Off-JTとOJTの組み合わせの場合はそのうちのOff-JT）の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の①～③については、訓練時間数から除くものとする。
- ① 合計1時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション
 - ② 昼食等の食事を伴う休憩時間
 - ③ 1日1時間を超える小休止
- (4) 申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担するものであること
- (5) 申請事業主が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

注意 次の場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費を負担していない場合
- 2 支給申請時までに訓練に係る経費の支払いが完了していない場合
- 3 訓練を開始した支給対象者が総訓練時間の8割以上（Off-JTとOJTを組み合わせた訓練では、それぞれ8割以上）を受講していない、または修了していない場合

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合
- 2 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 3 支給対象者の雇入れの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

支給額

- 1 本奨励金は、訓練の種類に応じて、1つの職業訓練計画について支給対象者1人あたり下表の額の合計が支給されます。

下表のうち、優遇助成は、生産指標等により一定の成長性が認められる事業所（※6）の事業主が、地域活性化支援機構又は中小企業再生支援協議会等の支援を受けている事業所等から離職した方（※7）を雇入れた場合の助成額です。

訓練の種類	助成対象	支給額	
		通常助成	優遇助成
Off-JT	賃金助成（※8）	1時間当たり900円	1時間あたり1,000円
	訓練経費助成（※9）	実費相当額 上限30万円	
OJT	訓練実施助成（※10）	1時間当たり800円	1時間あたり900円

※6 ①～③のいずれかに該当する事業所をいいます。

① 生産指標（生産量、売上高等）または設備投資額が過去3年間に5%以上伸びていること。

② ローカルベンチマーク（注）の財務分析結果（総合評価点）が「B」以上であること。

（注）ローカルベンチマーク…経済産業省がインターネット上において提供する企業の経営状態を把握するためのツールをいいます。http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/sangyokinyu/locaben/

③ 支給申請を行う年度の直前年度と、その3年度前の生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びていること。かつ、同期間中に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（退職勧奨を含む）をしていないこと。

※7 ハローワークが発行する「再就職援助計画対象者証明書」等に「特例対象者」と記載されている方です。

※8 1人あたり1,200時間を上限とします。

※9 事業主が負担したOff-JT経費のうち次の経費が対象となります。

① 事業内訓練：外部講師の謝金・手当（1時間当たり3万円が上限）、施設・設備の借上費、教科書・教材費

② 事業外訓練：受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など

※10 1人あたり680時間を上限とします。

- 2 ただし、1年度1事業所当たり5,000万円を上限とします。

受給手続

本奨励金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

- 1 職業訓練計画と受給資格の認定申請

「職業訓練計画」を策定し、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前までに、これに「受給資格認定申請書」と必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ認定申請をしてください。

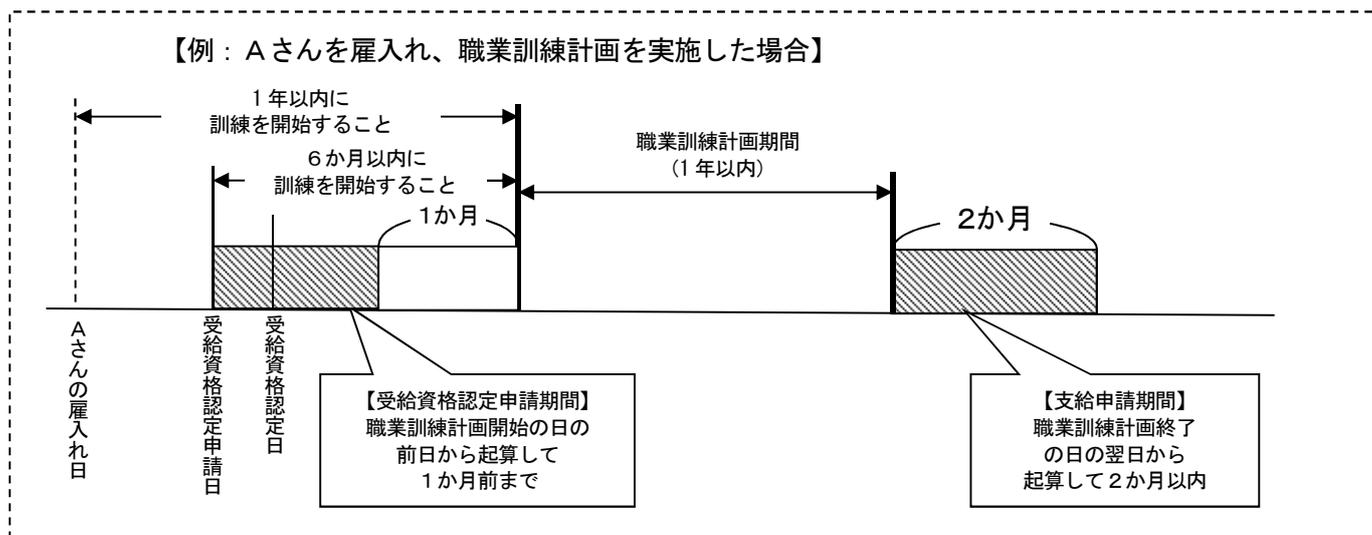
- 2 支給申請

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ支給申請してください。

※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※12 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成28年10月19日以降に職業訓練計画を提出した場合に適用されるものです。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

IV キャリア希望実現支援助成金（生涯現役移籍受入支援）

65歳を超えて働くことができる事業所において、移籍又は在籍出向から移籍への切り換えにより中高年齢者を受入れた事業主に対して助成するものであり、移籍による労働者の円滑な労働移動を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（1）～（3）のすべてに該当する労働者です。

- （1） 申請事業主に移籍または在籍出向により受け入れられる前の、移籍元事業主または在籍出向元事業主において、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること
- （2） 申請事業主に移籍により受け入れ又は在籍出向から移籍に切り換えられる日に40歳以上60歳未満であること
- （3） 移籍元事業主または在籍出向元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

2 受入れ

次の（1）及び（2）を満たすこと

- （1） 次の①又は②のいずれかに該当すること

① 移籍（※1）による受入れ

1の対象労働者を、移籍元事業主における離職日の翌日から起算して6ヶ月以内に期間の定めがない労働者として移籍により受け入れること

② 在籍出向（※2）から移籍への切り換え

1の対象労働者を、当初在籍出向で受け入れた上で、受入れの日から起算して6ヶ月以内に移籍に切り換えて、期間の定めのない労働者として受け入れること

- （2） 1の対象者を、65歳を超えて雇用することが可能な条件で受け入れること

※1 移籍元事業主との労働契約関係を終了させて、これを完全に移籍先事業主に移行させることをいい、対象者が移籍元事業主を離職する前に、移籍の対象となる労働者の同意を得たものであり、かつ、移籍先事業主と移籍元事業主との間に移籍に係る合意があることが必要です。（ただし、会社の合併に伴う移籍の場合は労働関係を含めた全ての権利義務が合併先会社に包括承継され労働者に不利益が生じる可能性がほぼ認められないこと、会社の分割に伴う移籍の場合は労働契約承継法の適用による労働者の保護措置が講じられていることから、個別の労働者の同意を得たものとみなします）

※2 労働者と出向元事業主との労働契約関係を維持したまま、出向先事業所との間にも労働契約関係を結んでその指揮命令のもとに労務を提供することをいいます。在籍出向の状態から、※1の移籍により出向元事業主との労働契約関係を終了させ、これを完全に出向先事業主に移行させることを「在籍出向から移籍への切り換え」といいます。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 1の対象労働者を受け入れる事業所において、希望する者全員を65歳を超えて雇用する制度を適用していない事業主
- 2 移籍又は在籍出向による受入れの日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勸奨退職等を含む）している場合
- 3 移籍又は在籍出向による受入れの日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※3）により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※3 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 4 支給対象者の移籍による受入れまたは在籍出向から移籍への切り換えの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合
- 5 支給対象者の移籍による受入れまたは在籍出向から移籍への切り換えの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

なお、申請事業主が実施した移籍（「対象となる措置」の2（1）①）、または在籍出向から移籍への切り換え（「対象となる措置」の2（2）②）が、産業競争力強化法に基づく「認定事業再編計画」に従って実施される事業再編、「認定特定事業再編計画」に従って実施される特定事業再編、「認定中小企業承継事業再生計画」に従って実施される中小企業承継事業再生のいずれかに伴うものであるときは、この要件は適用されません。その場合、受給資格認定の申請の際に、それぞれ、「認定事業再編計画」「認定特定事業再編計画」「認定中小企業承継事業再生計画」の写しを添付してください。

支給額

- 1 本奨励金は、支給対象者1人につき40万円が支給されます。
- 2 1年度1事業所当たり500人を上限とします。

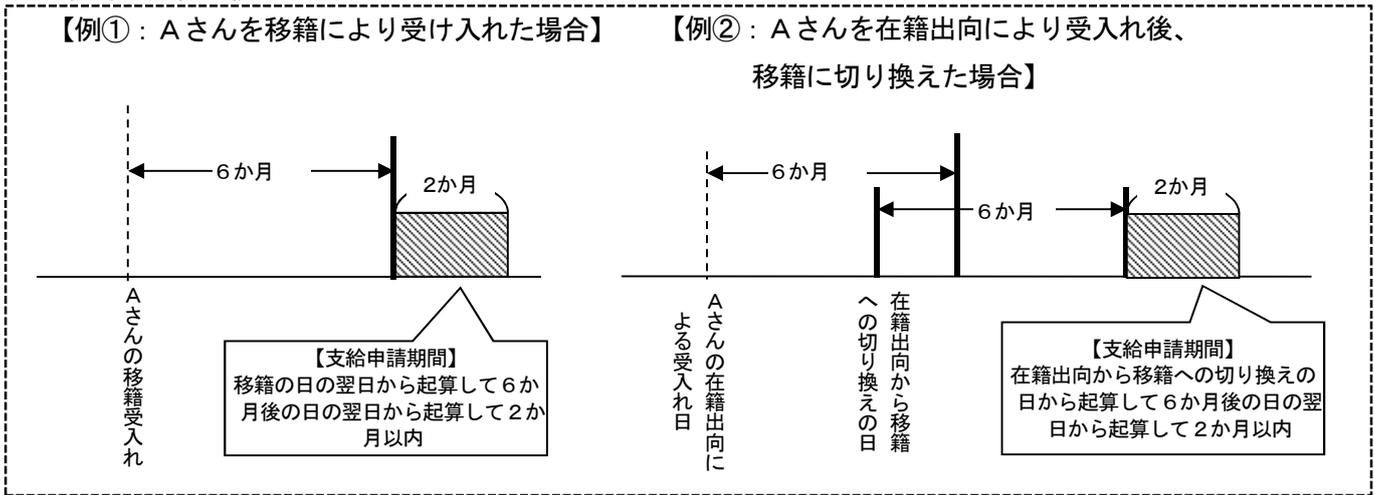
受給手続

本奨励金を受給しようとする申請事業主は、移籍した日又は在籍出向から移籍へ切り換えた日の翌日から起算して6か月後の日の翌日から起算して2か月以内に「支給申請書」に必要な書類を添えて（※4）、管轄の労働局（※5）へ認定申請をしてください。

※4 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※5 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

V キャリア希望実現支援助成金（移籍人材育成支援）

他の事業主から移籍により労働者を受け入れ、その労働者に対して Off-JT のみ、または Off-JT および OJT を行った事業主に対して助成するものであり、移籍による労働者の円滑な労働移動を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2と3の措置を実施した場合に受給することができます。なお2と3の措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（１）～（４）のすべてに該当する労働者です。

（１）次の①と②に該当すること

① 申請事業主に移籍または在籍出向により受入れられる前の、移籍元事業主または在籍出向元事業主に
おいて、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること

② 移籍元事業主または在籍出向元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

（２）申請事業主が作成した訓練の計画（以下「職業訓練計画」という）に基づいて訓練を受講すること

（３）本奨励金の助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講していること（職業訓練計画が Off-JT
と OJT を組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつ Off-JT と OJT それぞれで8割以上受
講していることを要する）

（４）訓練の開始日以降、雇用保険の一般被保険者であること

2 受入れ

次の（１）～（２）のいずれかを満たすこと

（１）1（１）①または②に該当する者を、移籍元事業主における離職日の翌日から起算して6か月以内に期
間の定めがない労働者として企業間の移籍（※1）により受け入れること

（２）1（１）①または②に該当する者を、当初企業間在籍出向（※2）により受け入れた上で、当該受け入
れの日から起算して6か月以内に、移籍に切り換えて、期間の定めがない労働者として受け入れること

※1 移籍元事業主との労働契約関係を終了させて、これを完全に移籍先事業主に移行させることをいい、対象者が移
籍元事業主を離職する前に、移籍の対象となる労働者の同意を得たものであり、かつ、移籍先事業主と移籍元事業
主との間に移籍に係る合意があることが必要です。（ただし、会社の合併に伴う移籍の場合は労働関係を含めた全
ての権利義務が合併先会社に包括承継され労働者に不利益が生じる可能性がほぼ認められないこと、会社の分割に
伴う移籍の場合は労働契約承継法の適用による労働者の保護措置が講じられていることから、個別の労働者の同意
を得たものとみなします）

※2 労働者と出向元事業主との労働契約関係を維持したまま、出向先事業所との間にも労働契約関係を結んでその指
揮命令のもとに労務を提供することをいいます。在籍出向の状態から、※1の移籍により出向元事業主との労働契
約関係を終了させて、これを完全に出向先事業主に移行させることを「在籍出向から移籍への切り換え」といいま
す。

3 職業訓練の実施

次の（１）～（５）のすべてを満たすこと

（１）次の①～④のすべてを満たす職業訓練計画を作成すること

なお、同一の支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められません。

① 実施期間が1年以内であること

- ② 訓練の開始日が、職業訓練計画を管轄の労働局に提出した日から6か月以内であること
 - ③ 支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）
 - ④ 訓練の内容が4の「支給対象訓練」を満たすものであること
- (2) (1)の職業訓練計画を含め、本奨励金の支給要件を満たすことの認定に必要な申請書類を管轄の労働局に提出し、訓練開始前にその認定（以下「受給資格認定」という。）を受けること
- (3) 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条第1項に規定する者）を選任していること
- (4) 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、移籍による受入れの日または在籍出向による受入れの日から起算して1年以内の間に、支給対象者に対する訓練を開始すること
- (5) 訓練実施時間中の支給対象者に対する賃金を支払うこと

4 支給対象訓練

次の(1)～(5)のすべてを満たす訓練であること

- (1) Off-JT、またはOff-JTとOJTを組み合わせたものであり、Off-JTについては次の①に、OJTについては②に該当するものであること

- ① Off-JTについては、次のアとイ、またはいずれかによって行うものであること

なお、一つの支給対象訓練中のOff-JTを事業外訓練として外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼することや、複数の「訓練コース」（たとえば簿記、ビジネスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同様。）から構成することとしても差し支えない。

ア 事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。なお、訓練は、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者またはこれらと同等以上の能力を有する者により実施される必要がある。

イ 事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

- ② OJTについては、次のア～ウのすべてに該当するものであること

ア 訓練時間が、支給対象訓練の総時間数の9割以下であること

イ 訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識または技能を有する者により行われるものであること

ウ 訓練の成果に係る評価が行われるものであること

- (2) 訓練内容は、次の①～③のすべてに該当するものであること

- ① 職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JTについては次のアに、OJTについてはイに該当するものであること

ア Off-JTについては、次のaのみ、またはaとbの組み合わせによるものであること

a 支給対象者の職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

イ OJTについては、訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務や、Off-JTの訓練内容と

相互に密接な関連を有するものであること

- ② 趣味教養と区別のつかないものではないこと
- ③ 通信教育・eラーニングによるものではないこと

(3) 一つの支給対象訓練あたりのOff-JT (Off-JT とOJTの組み合わせの場合はそのうちのOff-JT)の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の①～③については、訓練時間数から除くものとする。

- ① 合計1時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション
- ② 昼食等の食事を伴う休憩時間
- ③ 1日1時間を超える小休止

(4) 申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担するものであること

(5) 申請事業主が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況(各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等)について証明を行うものであること

注意 次の場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費を負担していない場合
- 2 支給申請時までに訓練に係る経費の支払いが完了していない場合
- 3 訓練を開始した支給対象者が総訓練時間の8割以上(Off-JT とOJTを組み合わせた訓練では、それぞれ8割以上)を受講していない、または修了していない場合

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様)を事業主都合によって解雇(勧奨退職等を含む)している場合
- 2 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由(※3)により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※3 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由(事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む)をいいます。

- 3 支給対象者の移籍による受入れまたは在籍出向から移籍への切り換えの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

なお、申請事業主が実施した移籍(「対象となる措置」の2(1))、または在籍出向から移籍への切り換え(「対象となる措置」の2(2))が、産業競争力強化法に基づく「認定事業再編計画」に従って実施される事業再編、「認定特定事業再編計画」に従って実施される特定事業再編、「認定中小企業承継事業再生計画」に従って実施される中小企業承継事業再生のいずれかに伴うものであるときは、この要件は適用されません。その場合、受給資格認定の申請の際に、それぞれ、「認定事業再編計画」「認定特定事業再編計画」「認定中小企業承継事業再生計画」の写しを添付してください。

支給額

1 本奨励金は、訓練の種類に応じて、1つの職業訓練計画について支給対象者1人あたり下表の額の合計が支給されます。

訓練の種類	助成対象	支給額
Off-JT	賃金助成	1時間当たり800円(※4)
	訓練経費助成	実費相当額(※5) 上限30万円
OJT	訓練実施助成	1時間当たり700円(※6)

※4 1人当たり1,200時間を上限とします。

※5 事業主が負担したOff-JT経費のうち次の経費が対象となります。

- ① 事業内訓練：外部講師の謝金・手当（1時間当たり3万円が上限）、施設・設備の借上費、教科書・教材費
- ② 事業外訓練：受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など

※6 1人当たり680時間を上限とします。

2 ただし、1年度1事業所当たり5,000万円を上限とします。

受給手続

本奨励金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 職業訓練計画と受給資格の認定申請

「職業訓練計画」を策定し、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前までに、これに「受給資格認定申請書」と必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ認定申請をしてください。

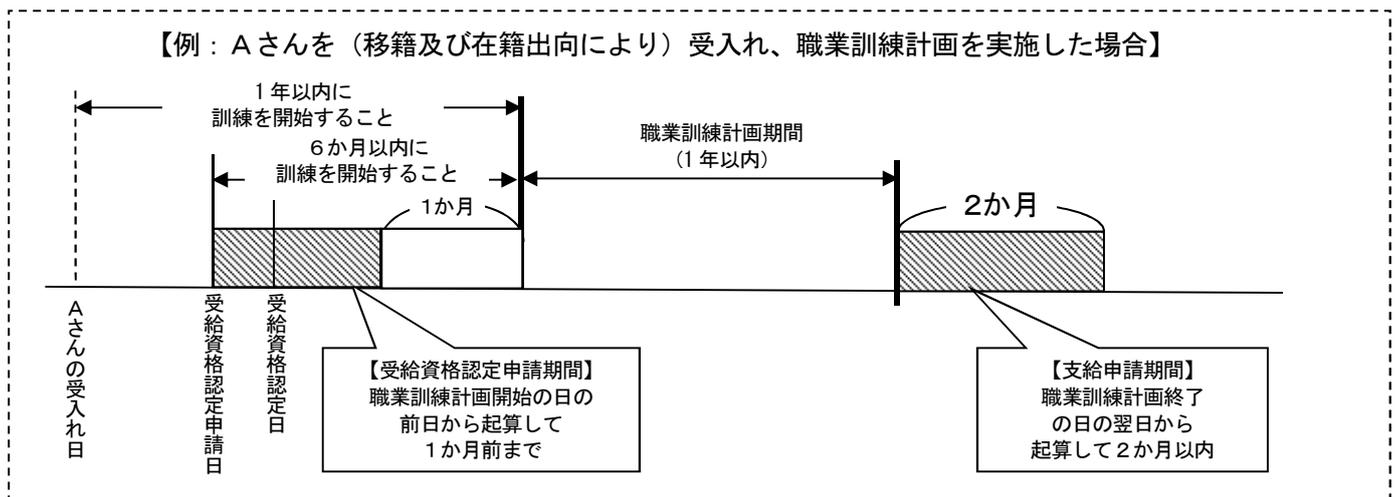
2 支給申請

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ支給申請してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

(参考) 受給手続の流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

3 特定求職者雇用開発助成金

高齢者や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、これらの方の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

本助成金は次の4つの給付金に分けられます。

- I 高齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を雇い入れることに対して助成を行う「特定就職困難者雇用開発助成金」
- II 65歳以上の離職者を雇い入れることに対して助成を行う「高齢者雇用開発特別奨励金」
- III 東日本大震災による被災離職者等を雇い入れることに対して助成を行う「被災者雇用開発助成金」
- IV 自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇い入れることに対して助成を行う「生活保護受給者等雇用開発コース」

I 特定就職困難者雇用開発助成金

高齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（1）または（2）に該当する求職者（雇入れ日現在において満65歳未満の者に限る）です。

（1）重度障害者等以外の者

次の①～⑭のいずれかに該当する者（次の（2）に該当する者を除く）であって、以下の2（1）の紹介を受けた日に雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）

- ① 60歳以上の者
- ② 身体障害者
- ③ 知的障害者
- ④ 母子家庭の母等
- ⑤ 父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者に限る）
- ⑥ 中国残留邦人等永住帰国者
- ⑦ 北朝鮮帰国被害者等
- ⑧ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る）
- ⑨ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る）
- ⑩ 漁業離職者求職手帳所持者（「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」によるもの）（45歳以上の者に限る）

- ⑪ 手帳所持者である漁業離職者等（４５歳以上の者に限る）
- ⑫ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（４５歳以上の者に限る）
- ⑬ 認定港湾運送事業離職者（４５歳以上の者に限る）
- ⑭ アイヌの人々（※１）（北海道に居住している者で、４５歳以上の者であり、かつ、ハローワークまたは地方運輸局の紹介による場合に限る）

※１ 「人権教育のための国連１０年」に関する国内行動計画（平成９年７月公表）に用いられている用語

（２）重度障害者等

次の①～⑤のいずれかに該当する者。短時間労働者以外の労働者として雇い入れる場合には、以下の２（１）の紹介を受けた日に雇用保険被保険者（在職者）であっても対象労働者となります。

- ① 重度身体障害者
- ② 身体障害者のうち４５歳以上の者
- ③ 重度知的障害者
- ④ 知的障害者のうち４５歳以上の者
- ⑤ 精神障害者

２ 雇入れの条件

対象労働者を次の（１）と（２）の条件によって雇い入れること

（１）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※２）の紹介により雇い入れること

※２ 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

（２）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実（※３）であると認められること

※３ 対象労働者の年齢が６５歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上（重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合にあつては３年以上）であることをいいます。

注意

１ 次の（１）から（７）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（１）対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

（２）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあつた場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合

②雇入れ事業主において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

（３）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応

訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合

- (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中または当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合は、当該支給対象期については不支給となります。また、最後の支給対象期の末日までに、事業主都合により離職させた場合は、当該対象労働者について、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。なお、3～6の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット62～63ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

- 3 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年間を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内

にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※5）している割合が50%を超えている場合

※5 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下4～6において同じ）。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者（特定就職困難者雇用開発助成金のみ）
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者

4 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※6）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日B（※7）の時点で離職している割合が50%を超えている場合

※6 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※7 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

5 対象労働者の雇入れ日より前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

6 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

7 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

（1）本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※8）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

※8 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

（2）本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第6期）ごとに、最大2～6回にわたって支給されます。

2 支給額

（1）本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	① ②・③を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
	② 重度障害者等を除く身体・知的障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②～③に該当する者）	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
	③ 重度障害者等（上記「対象となる措置」の1(2)に該当する者）	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円
短時間労働者 (※9)	④ ⑤を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
	⑤ 重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②、③および②に該当する者）	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

注（ ）内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。（中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。）

※9 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

【助成率】 ① 対象労働者の①・②・④・⑤に該当する者の場合 1/3（中小企業以外 1/4）

② 対象労働者の③に該当する者の場合 1/2（中小企業以外 1/3）

(4) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

受給手続

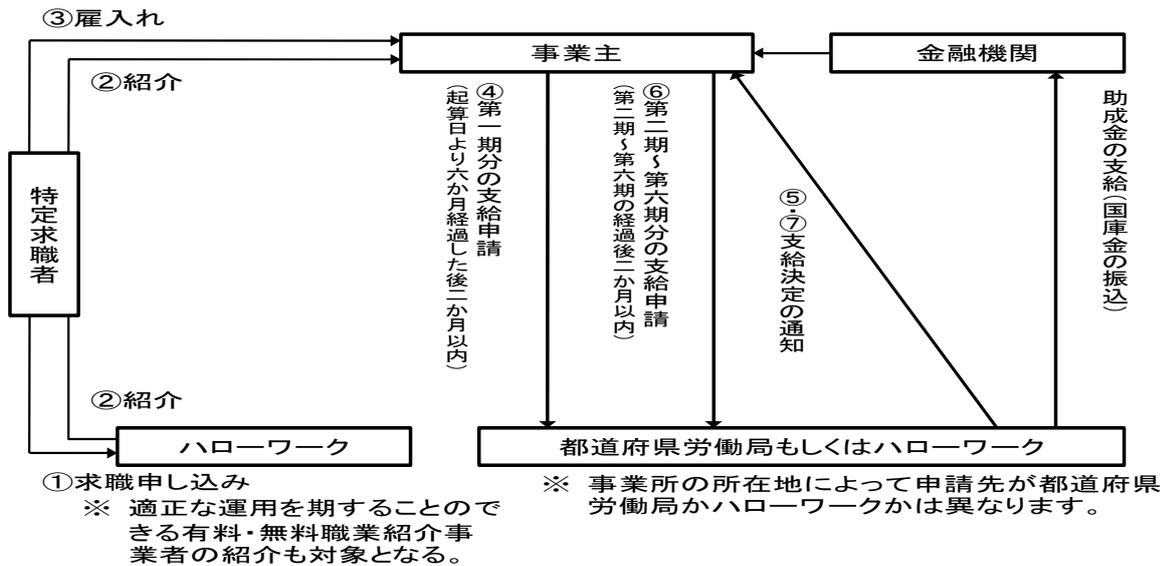
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※10）、管轄の労働局（※11）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※10 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※11 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 支給額、要件等は平成27年10月1日以降の雇入れ（一部支給申請）から適用されるものです。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、高年齢者がその経験等を生かして働き引き続き社会で活躍することへの支援を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の(1)～(4)のすべてに該当する求職者です。

- (1) 雇入れ日現在において満65歳以上の者であること（船員として雇い入れられた者については65歳未満であっても対象となることがあります）
- (2) 紹介日および雇入れ日現在、次の①～③のいずれにも該当しない者であること
 - ① 高年齢者継続被保険者
 - ② 短期雇用特例被保険者
 - ③ その他、①②以外の者であって、本奨励金の受給をしようとする事業主以外の事業主との間で、1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にある労働者
- (3) 雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日から過去1年間に、被保険者であった期間が6か月以上あった者
- (4) 雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日の翌日から3年後の日までに雇い入れられた者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること
- (2) 1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本奨励金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

注意

- 1 次の(1)～(7)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - (1) 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、

次のいずれかに該当する場合

- ①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ②雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - (3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
 - (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去3年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合は、当該支給対象期については不支給となります。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。なお、3～6の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット62～63ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇い入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇い入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※2）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※2 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や

賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等)に該当する離職理由をいいます。

3 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日(以下「確認日A」という)が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職(※3)している割合が50%を超えている場合

※3 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者(対象労働者の死亡など)は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます(以下4~6において同じ)。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」(対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者)である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上(助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上)雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者(特定就職困難者雇用開発助成金のみ)
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者

4 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間(※4)の末日の翌日から起算して1年を経過する日(以下「確認日B」という)が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日B(※5)の時点で離職している割合が50%を超えている場合

※4 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※5 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

5 対象労働者の雇入れ日より前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

6 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

7 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

(1) 本奨励金は、対象労働者の雇入れ日(※6)から起算して1年間(以下「助成対象期間」という)を対象として助成が行われます。

※6 賃金締切日が定められている場合は「雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れ日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れ日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

(2) 本奨励金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」(第1期~第2期)ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本奨励金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	70万円 (60万円)	1年 (1年)	35(30)万円 × 2期
短時間労働者(※7)	50万円 (40万円)	1年 (1年)	25(20)万円 × 2期

注()内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。)

※7 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)が支給額となります。

【助成率】 1/3(中小企業以外1/4)

(4) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、これに応じて支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に必要な書類を添えて(※8)、管轄の労働局(※9)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※8 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※9 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は平成28年4月1日以降の雇入れから適用されるものです。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅲ 被災者雇用開発助成金

東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上雇用されることが見込まれる労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、被災離職者等の再就職を支援することを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、東日本大震災発生時に原発事故に伴う警戒区域等（計画的避難区域・緊急避難準備区域等を含む）に居住していた者（※1）であって、次の（1）または（2）に該当する求職者です。

（1）被災離職者

次の①と②に該当する者

- ① 震災発生時に災害救助法が適用された市町村区域（東京都を除く）（以下「被災地域」という）において就業していた者
- ② 震災により離職を余儀なくされ、その後安定した職業についたことのない者（※2）

（2）被災地求職者

次の①と②に該当する者

- ① 震災後、安定した職業についたことがない者（※2）
- ② 次のアとイに該当しない者

ア 新規学卒者（職業安定法施行規則第35条第2項に規定する新規学卒者をいう）であって、卒業した年または卒業する予定の年の3月31日までにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※3）の紹介により雇い入れられた者

イ 学校教育法第134条に規定する各種学校または学校教育法以外の法律で規定された学校において、専修学校に類する教育の課程を卒業した者または卒業予定の者であって、卒業した年または卒業する予定の年の3月31日までにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた者

※1 震災により警戒区域等外に住所または居所を変更している方を含み、震災の発生後に警戒区域等に居住することとなった方を除きます。

※2 「安定した職業についたことがない」とは、具体的には「週所定労働時間20時間以上の労働者として6か月以上雇用されたことのない」ことをいいます。

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる

2 雇入れの条件

「1 対象労働者」を次の（１）と（２）の条件によって雇い入れること

（１）対象労働者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（２）平成23年5月2日以降、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが見込まれること

注意

1 次の（１）～（７）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（１）対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

（２）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

① 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合

② 通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

（３）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合

（４）対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合

（５）対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合

（６）対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

（７）支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

2 支給対象期（下記「支給額」の1参照）の途中に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等を含む）させた場合は、当該支給対象期については不支給となります。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、管轄の労働局等から提出を求

められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。なお、3～6の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット62～63ページ（参考）をご参照ください。

1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合

2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

3 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※5）している割合が50%を超えている場合

※5 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下4～6において同じ）。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者（特定就職困難者雇用開発助成金のみ）
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者

4 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※6）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日B（※7）の時点で離職している割合が50%を超えている場合

※6 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※7 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

5 対象労働者の雇入れ日より前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

6 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合

7 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れの日から起算して1年間（以下「助成対象期間」という）を対象として助成されます。
- (2) 本助成金は、助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、支給対象者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50)万円	1年 (1年)	30(25)万円 × 2期
短時間労働者(※8)	40万円 (30)万円	1年 (1年)	20(15万円) × 2期

注 () 内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。)

※8 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

- (2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
- (3) さらに、本助成金の対象者を10人以上雇い入れ、1年以上継続して雇用した場合、1事業主につき1回、助成金の上乘せとして次の支給額が助成されます。

【上乘せ分助成の支給額】60万円(中小企業以外50万円)

- (4) 雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)となります。

【助成率】1/3(中小企業以外1/4)

- (5) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

支給手続

本助成金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に必要な書類を添えて(※9)、管轄の労働局(※10)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 支給額、要件等は平成27年10月1日以降の雇入れ（一部支給申請）から適用されるものです。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

IV 生活保護受給者等雇用開発コース

地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、生活保護受給者等の雇用の促進を目的としています。事業主には雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただきます。また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

対象となる措置

本給付金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の労働者を2の条件により雇い入れるとともに、3の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(4)のすべてに該当する求職者です。

- (1) 都道府県、市（特別区を含む。）、福祉事務所を設置する町村（以下、「地方公共団体」という。）が都道府県労働局・公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）と生活保護受給者等就労自立促進事業に係る協定を締結し、この協定に基づき、ハローワークに就労支援の要請がなされた生活保護受給者、生活困窮者

※1 「生活保護受給者」とは、雇入れ日の時点で現に生活保護を受給中の者であって、生活保護の申請段階の者や過去に生活保護を受給していた者は含みません。この助成金の対象となる「生活困窮者」とは、地方公共団体が、生活困窮者自立支援法第2条第2項第3号に基づく計画（自立支援計画）の作成を行った者であり、就労支援の要請時に、当該自立支援計画に記載された支援の目標の達成時期が到来していない者に限ります。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- (2) 雇入れ日現在において、定められた就労支援の期間（※2）内の生活保護受給者、生活困窮者であること

※2 地方公共団体からの支援要請を受け、地方公共団体とハローワークにおいて定める就労支援期間のことです。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- (3) 下記2(1)の紹介の時点で失業の状態にある者

- (4) 雇入れ日現在において、満65歳未満の者であること

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※3）の紹介により雇い入れること

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① ハローワーク
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実(※4)であると認められること

※4 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

注意 1 次の(1)から(7)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主(以下「雇入れ事業主」という)との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定(予約)があった場合

(2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合

②雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

(3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合

(4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合

(5) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族及び姻族)である場合

(6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

(7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

2 支給対象期(下記「支給額」の1を参照)の途中または当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職(解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等)させた場合は、当該支給対象期については不支給となります。また、当該対象労働者に係る支給申請について、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。なお、3～8の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット62～63ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合

- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

- 3 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※6）している割合が50%を超えている場合

※6 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下4～8において同じ）。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者

- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※7）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日B（※8）の時点で離職している割合が50%を超えている場合

※7 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※8 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

- 5 対象労働者の雇入れ日より前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日

- Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 6 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 7 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Bが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 8 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 9 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日(※9)から起算して1年間(以下「助成対象期間」という。)に示す期間を対象として助成が行われます。

※9 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」(第1期～第2期)ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者(※10)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

注()内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。)

※10 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

- (2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
- (3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)とします。

【助成率】中小企業1/3(中小企業以外1/4)

- (4) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

受給手続

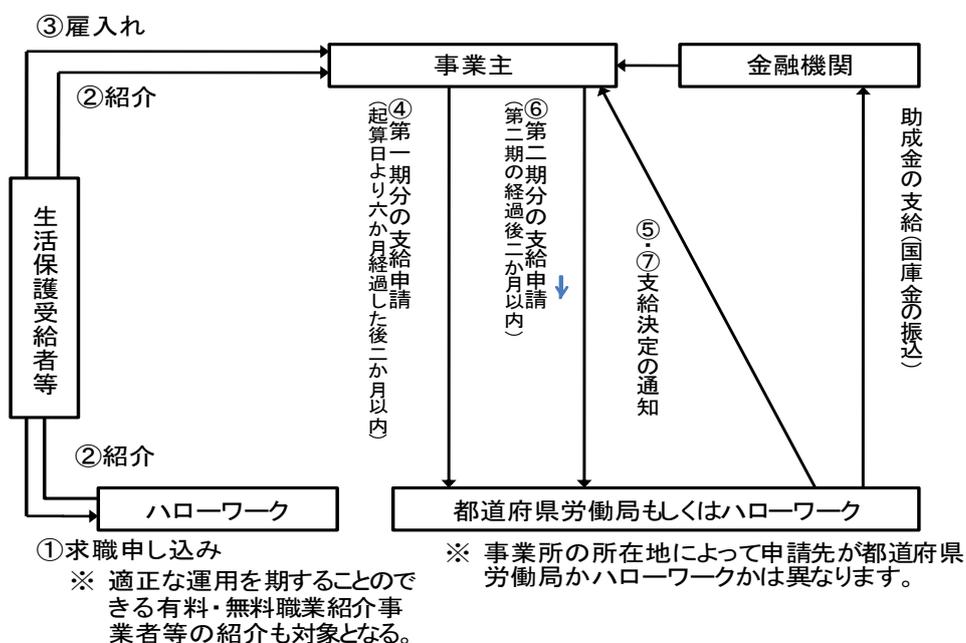
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※12 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められます。
- 2 本助成金は、平成28年10月19日以降の雇入れから適用されるものです。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

(参考) 特定求職者雇用開発助成金における離職割合要件について

過去に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金・高齢者雇用開発特別奨励金・被災者雇用開発助成金、生活保護受給者等雇用開発コース）を受給した事業所で、本助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（以下の要件①または②のいずれかに該当する場合）、新たな対象労働者の雇入れについて、この助成金を受けることはできません。

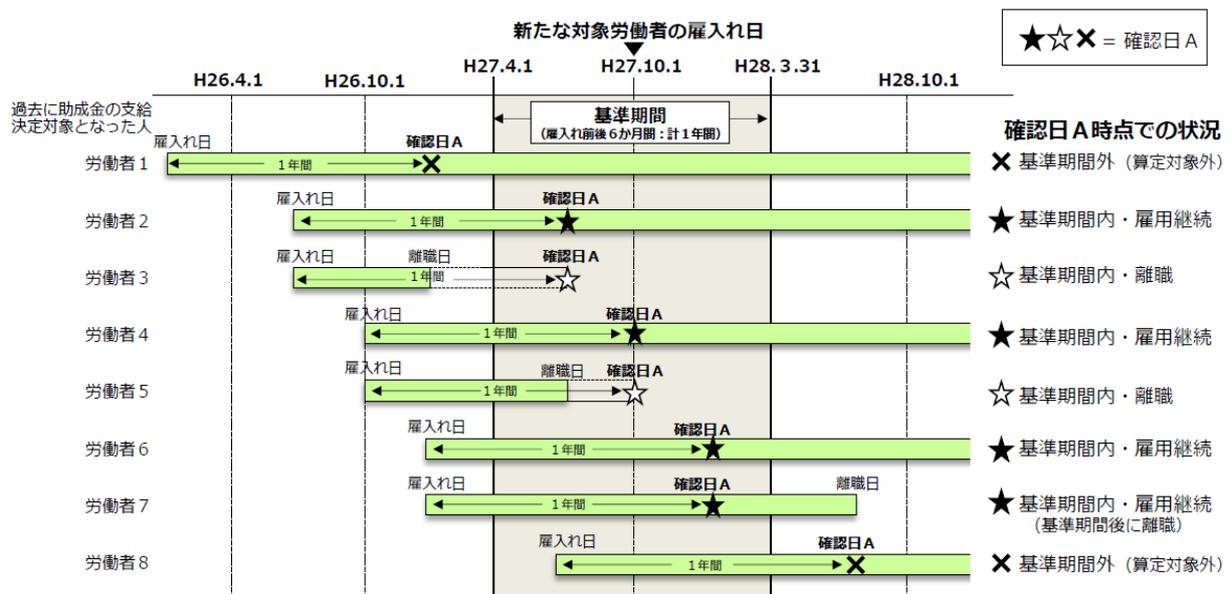
<要件①> 雇入れ1年後の離職割合が50%を超えていること

過去に本助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に雇入れ日から起算して1年を経過する日（＝確認日A）がある人が5人以上いる場合で、その確認日A時点での離職割合（※2）が50%を超えていること

※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 離職割合（%）＝（確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人）÷（確認日Aが基準期間内にある人）

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



<離職割合の算出方法>

① 確認日Aが基準期間内（H27.4.1からH28.3.31）にある人（分母）：6名（労働者2～労働者7）

② 確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人（分子）：2名（労働者3、労働者5）

※労働者1と労働者8は確認日Aが基準期間内にないため算定対象外

⇒ 離職割合（%）：②2名 ÷ ①6名 = 33.3%

※ 要件①は、特定就職困難者雇用開発助成金、高齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金において適用され、それぞれの助成金ごとに離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

更に、生活保護受給者等雇用開発コースについては、上記の各助成金ごとの離職割合に加え生活保護受給者等雇用開発コースの対象労働者についても適用され、それぞれ助成金ごとに離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

<要件②> 助成対象期間終了1年後の離職割合が50%を超えていること

過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に助成対象期間（※2）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（＝確認日B）（※3）がある人が5人以上いる場合、その確認日B時点での離職割合（※4）が50%を超えている場合

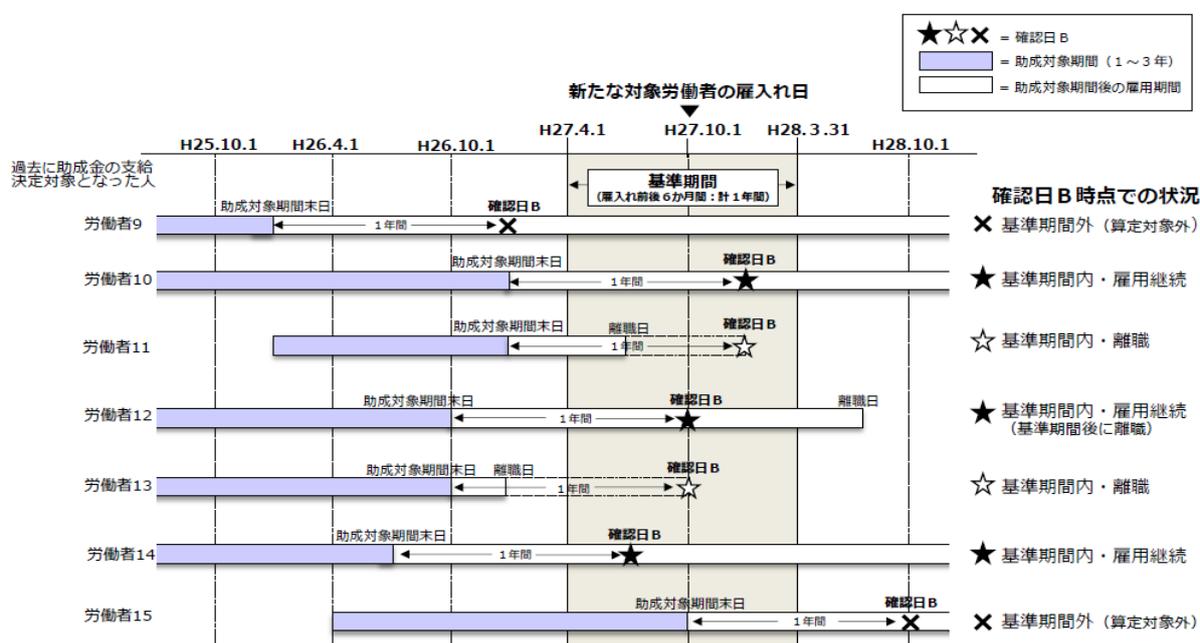
※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とする

※3 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とする

※4 離職割合（%）＝（確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人）÷（確認日Bが基準期間内にある人）

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



<離職割合の算出方法>

① 確認日Bが基準期間内（H27.4.1からH28.3.31）にある人（分母） : 5名（労働者10～労働者14）

② 確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人（分子） : 2名（労働者11、労働者13）

※労働者9と労働者15は確認日Bが基準期間内にいないため算定対象外

⇒ 離職割合（%）: ②2名 ÷ ①5名 = 40.0%

※ 要件②は、特定就職困難者雇用開発助成金に適用され、離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

更に、生活保護受給者等雇用開発コースについては、上記の特定就職困難者雇用開発助成金の離職割合に加え、生活保護受給者等雇用開発コースの対象労働者についても適用し、要件に該当するか否かを判断します。

4 高年齢者雇用安定助成金

高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高年齢者の活用促進のために雇用環境を整備する事業主や高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換させる事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

本助成金は次の2つのコースに分けられます。

- I 高年齢者の雇用環境の整備を行う場合に助成する「高年齢者活用促進コース」
- II 高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換する場合に助成する「高年齢者無期雇用転換コース」

I 高年齢者活用促進コース

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、企業内における高年齢者の活用促進を図るための「高年齢者活用促進の措置」を、次の1と2により実施した場合に受給することができます。

1 環境整備計画書の認定

高年齢者の活用促進のための次の（1）～（5）のいずれかの「高年齢者活用促進の措置」を記載した「環境整備計画書」（※1）を作成し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）理事長に提出してその認定を受けること

※1 実施期間が2年以内であるものに限ります。

（1）新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出

新たな事業分野への進出、企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職場または職務（※2）の再設計（※3）等により、高年齢者の能力、知識、経験等を活かした新たな職場または職務の創出を行うこと

※2 企業、事務所、部、課、係、ライン、工程等ひとまとまりの業務を行う物理的または論理的に他と区分された範囲をいいます。

※3 既存の事業所における既存の職場または職務について分析し、高年齢者に向く作業を切り出すこと等により、職場または職務の再編を行うことをいいます。

（2）機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善による、既存の職場または職務における高年齢者の就労の機会の拡大

高年齢者の生産性を向上させるために必要な機械設備（※4）、作業方法（※5）、高年齢者が安全に働ける作業環境（※6）の導入または改善を行い、既存の職場、職務における高年齢者の就労の機会の拡大を実施すること

※4 主に指先、視覚、筋力等身体的機能を使う作業について、作業補助具その他機械設備の導入等により、その機能の低下を補完し、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいいます。

※5 主に判断力、注意力等を要する作業について、作業指示の平易化等作業方法の改善により、判断力、注意力等の低下を補完し、作業における安全を確保すること等により、高齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいいます。

※6 照明、騒音、室温、湿度等の作業環境の改善により、作業効率を高めるとともに、負担の軽減を図ること等により、高齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいいます。

(3) 高齢者の就労の機会を拡大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しまたは導入

次の①～⑦のいずれかの措置を実施すること。

- ① 高齢者の意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うため、高齢者の職業能力を評価する仕組みおよびこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入または改善を行うこと
- ② 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入または改善を行うこと
- ③ 高齢者の負担を軽減するために、在宅勤務制度を導入すること
- ④ 新たな職場、職務において必要となる、職業能力の付与または安全に就業するための知識の付与等を目的とする高齢者向けの研修システム、職業能力開発プログラム等の開発または導入を行うこと
- ⑤ 高齢者が意欲と能力を発揮して働ける職場または職務とするために必要となる知識を付与するための、職場管理者向けの研修システム、職業能力開発プログラム、高齢者活用マニュアル等の開発または導入を行うこと
- ⑥ 高齢者の意欲と能力を活かすため、高齢者向けの専門職制度の導入等、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善を行うこと
- ⑦ ①～⑥に掲げるもののほか、高齢者の就労の機会の拡大のために必要な高齢者の雇用管理制度の導入または改善を行うこと

(4) 労働協約または就業規則によるその雇用する高齢者に対して医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入

次の①～③のいずれにも該当するものであること。

- ① 高齢者に対する法定の健康診断以外の健康管理制度であって、人間ドックまたは生活習慣病予防検診のいずれかに該当する健康管理制度を新たに労働協約または就業規則に規定すること
- ② ①の制度に基づく健康診断を当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同じ）1人以上に実施すること
- ③ ②の健康診断の費用の半額以上を事業主が負担すること

(5) 労働協約または就業規則による定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

現在の定年年齢等を上回る制度を新たに導入する場合が該当になり、過去最高の定年年齢を上回ることが必要です。

2 高齢者活用促進の措置の実施

1の環境整備計画に基づき、当該環境整備計画の実施期間内に「高齢者活用促進の措置」を実施すること。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たす必要があります。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。
そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
 - (2) 高年齢者活用促進の措置の実施状況やそれに要する費用を負担した状況を明らかにする書類等を整備・保管し、機構の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 高年齢者活用促進の措置の実施に要した経費を支払っていること。

注意

- 1 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。
 - (1) 環境整備計画書を提出した日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条（60歳以上の定年を定めていること）または第9条（65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること）の違反がある場合
 - (2) 高年齢者活用促進の措置の実施に必要な許認可等を受けていない場合
- 2 当該環境整備計画の実施により取得した50万円以上の機械設備等を支給決定日から起算して1年を経過した日までの期間、転用、譲渡、売却、解約または改造した場合は不支給または返還となります。

支給額

- 1 本助成金は、申請事業主が環境整備計画の実施期間内に要した次の(1)～(5)の高年齢者活用促進の措置の種類ごとに示した支給対象経費(※7)に、2/3(中小企業以外は1/2(※8))を乗じて得た額(1,000円未満切り捨て)が支給されます。

※7 人件費を含みません。支給申請日までに支払いが完了したものであって証拠書類により支払いの事実が確認できるものに限りです。

※8 中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

- (1) 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出
 - ① 詳細な実施内容を定めた計画(以下「実施計画」という)の策定に要した次のア～オの経費
 - ア 実施計画の策定のための会議の設置および運営費
職域拡大等の措置の実施企業、外部専門家、コンサルタント会社等を委員とし、実施計画の策定のために随時開催する会議に関する設置および運営に係る経費、会議参加者謝金、会場借上げ費等
 - イ 市場調査費
実施計画の策定に当たり市場調査等を行うための経費またはコンサルタント会社への委託経費等
 - ウ 現況調査分析費
既存の職場または職務、雇用管理制度に係る調査分析、従業員に対する意識調査等の現状の把握と課題の抽出等を行うための調査分析経費
 - エ 実施計画の策定に係る相談経費

実施計画の策定に当たりコンサルタントとの相談に要した経費等

オ その他実施計画の策定に必要と認められる経費

② 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出に必要な次のア～カに掲げる経費

ア 各種許認可等の手続きに要した経費

イ 職務分析、職務再設計、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事、作業手順書の作成等に要した経費

ウ 雇用する高年齢者に対し、その者が新たに従事する職場または職務に必要な知識または技能を習得させるための講習または相談に要した経費（※9）

※9 実施期間が6か月以下のものに限りします。

エ 事務所、機械設備等の賃借料（※10）

※10 当該職場または職務の創出のために新たに賃借を開始したものに限りします。また、環境整備計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とします。

オ コンサルタントとの相談に要した経費

カ その他、当該職場または職務を創出するために必要と認められる経費

(2) 機械設備、作業方法または作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高年齢者の就労の機会の拡大

既存の職場または職務において高年齢者の活用を促進するために必要な次のア～オに掲げる経費

ア 既存の作業方法・作業環境の分析、新たな作業方法・作業環境の考案・整備、作業手順書の作成・改善、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事等に要した経費

イ 雇用する高年齢者に対し、新たな機械設備、作業方法または作業環境で就労するために必要な知識または技能を習得させるための講習または相談に要した経費（※11）

※11 実施期間が6か月以下のものに限りします。

ウ 機械設備等の賃借料（※12）

※12 高年齢者の就労の機会の拡大のために新たに賃借を開始したものに限りします。また、環境整備計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とします。

エ コンサルタントとの相談に要した経費

オ その他、機械設備、作業方法または作業環境の改善等による高年齢者の就労の機会の拡大のために必要と認められる経費

(3) 高年齢者の就労の機会を拡大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しまたは導入

高年齢者の雇用管理制度の導入等に必要な次のア～エに掲げる経費

ア 専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費等

イ 高年齢者の雇用管理制度の導入等のために必要なソフトウェア等の開発・購入、備品の購入・運搬・据付に要した経費

ウ 新たな高年齢者の雇用管理制度等の運営に必要なソフトウェアまたは備品の賃借料（※13）

※13 高年齢者の雇用管理制度の整備等のために新たに賃借を開始したものに限りします。また、環境整備計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とします。

エ その他、高年齢者の雇用管理制度の導入等その他高年齢者の就労の機会の拡大のために必要な措置のために必要と認められる経費

(4) 労働協約又は就業規則によるその雇用する高年齢者に対して医師又は歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入

高年齢者の雇用の安定に向けた健康管理制度の導入に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費等（※14）

※14 人間ドック又は生活習慣病予防検診のいずれかの健康管理制度の導入を実施した場合は、当該措置の実施に30万円の費用を要したものとみなします。

ただし、当該措置の申請は企業単位で1回限りとし、過去に高年齢者職域拡大等助成金の健康管理制度の導入により助成金の支給を受けた事業主は適用対象外となります。

(5) 労働協約または就業規則による定年の引上げ、定年の定め廃止または希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

定年の引上げ、定年の定め廃止または継続雇用制度の導入に必要なアおよびイに掲げる経費（※15）

ア 専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費等

イ その他、定年の引上げ、定年の定め廃止、継続雇用制度の導入のために必要と認められる経費

※15 上記の「対象となる措置」の1（1）から（5）の高年齢者活用促進の措置に要した経費のある事業主が66歳以上までの定年の引上げ、定年の定め廃止または65歳以上までの定年の引上げおよび希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合は、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなします。

ただし、この取扱いは企業単位で1回限りとし、過去に「中小企業定年引上げ等奨励金」、「継続雇用定着促進助成金（平成21年度以降支給決定分）」、「高年齢者職域拡大等助成金」、「高年齢者雇用モデル企業助成金」または「70歳定年引上げ等モデル企業助成金」の支給を受けた事業主は適用対象外となります。

2 ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出の措置の対象となる者）にあっては、支給申請日の前日において当該事業主に雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者）のうち、支給対象となる高年齢者活用促進の措置の対象となる者の数に20万円（※16）を乗じて得た額（その額が1,000万円を超える場合は1,000万円）を上限とします。

※16 次の①～③のいずれかの事業主（以下、「特定事業主」という。）においては「30万円」とします。

① 建設、製造、医療、保育または介護の分野に係る事業を営む事業主（別表に規定する産業分類に該当する分野）

② 支給申請日の前日において、65歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が当該事業所に雇用される常用被保険者の4%以上の事業主

③ 上記の「対象となる措置」の1（2）（機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善による、既存の職場または職務における高年齢者の就労の機会の拡大）を実施した事業主

注意 申請事業主とその配偶者、親族、従業員等との間の取引に要した経費は支給対象となりません。

【別表】建設、製造、医療、保育または介護の分野に係る事業を営む事業主について

(注：英数字は「日本標準産業分類」における分類番号)

D-建設業、E-製造業、O-教育、学習支援業の中の811-幼稚園に分類される幼稚園型認定こども園 および819-幼保連携型認定こども園、P-医療・福祉

(参考) 支給額のイメージ

支給対象経費の2/3(中小企業以外1/2)と、対象者数×20万円(上記※16の場合、対象者数×30万円)を比較して、**少ない方の額**が支給額となります。

【ケース1】

A社(中小企業以外、対象者数が35人)が、対象となる高齢者活用促進の措置を行い、これにかかった支給対象経費が1,000万円の場合

①1,000万円×1/2=500万円 < ②35人×20万円=700万円

※ 支給額は500万円(①)

【ケース2】

B社(中小企業、対象者数が8人)が、対象となる高齢者活用促進の措置を行い、これにかかった支給対象経費が300万円の場合

①300万円×2/3=200万円 > ②8人×20万円=160万円

※ 支給額は160万円(②)

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 計画の認定申請

「環境整備計画」の実施期間の開始日から起算して6か月前の日から3か月前の日までに、当該計画を記載した「環境整備計画書」に必要な書類を添えて(※17)、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)に認定申請をしてください。当該認定の後、「環境整備計画認定通知書」が交付されます。

※17 環境整備計画書の様式やこれに添付すべき書類については、都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)へお問い合わせください。

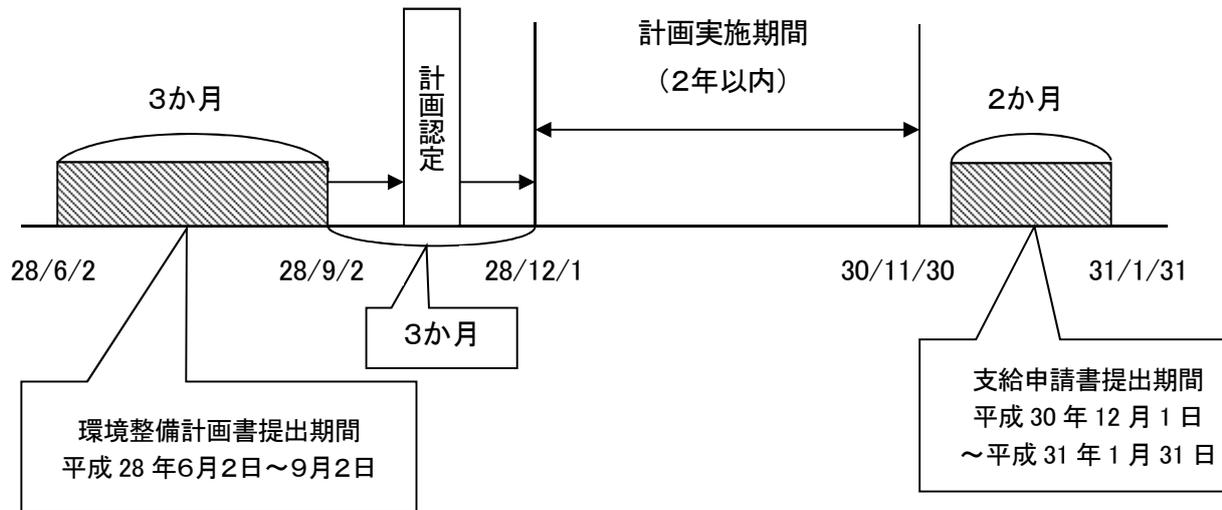
2 支給申請

「環境整備計画」の実施期間の終了日の翌日から起算して2か月以内に、「高齢者雇用安定助成金支給申請書」に必要な書類を添えて(※18)、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)に支給申請してください。

※18 申請書等の様式やこれに添付すべき書類については、都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)へお問い合わせください。

(参考) 受給手続きの流れ

【例：環境整備計画の実施期間が平成28年12月1日～平成30年11月30日（2年間）の場合】



利用にあたっての注意点

- 1 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

II 高年齢者無期雇用転換コース

高年齢の有期契約労働者をより安定した雇用形態に転換する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者に対して、有期雇用の高年齢者を安定した雇用形態に転換する措置を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、次の（1）～（5）のいずれにも該当する労働者です。

- （1）申請事業主が雇用している通算雇用期間が6か月以上で50歳以上かつ定年年齢（※1）未満の有期契約労働者（※2）であること
- （2）労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込により無期雇用に転換した者でないこと
- （3）無期雇用労働者として雇用することを約して雇入れられた有期契約労働者でないこと
- （4）無期雇用への転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所に無期雇用労働者として雇用されたことがないこと
- （5）支給申請日において離職（※3）していないこと

※1 65歳以上である場合は、65歳とします。

※2 期間の定めのある労働契約を締結する労働者のうち、派遣労働者以外の者をいいます。

※3 本人都合、天災等により事業継続が困難となったこと、または本人の責めに帰すべき理由による解雇は除きます。

2 無期雇用転換計画の認定

「無期雇用転換計画」（※4）を作成して、それについて（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）理事長に提出してその認定を受けること

なお、無期雇用転換計画書提出日において、事業主は次の（1）及び（2）を満たしていることが必要です。

- （1）有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（※5）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していること
- （2）高年齢者雇用推進者（※6）の選任に加え、次の①～⑦の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
 - ① 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
 - ② 作業施設・方法の改善
 - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
 - ④ 職域の拡大
 - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - ⑥ 賃金体系の見直し
 - ⑦ 勤務時間制度の弾力化

※4 実施期間が3年から5年までのものに限りします。

※5 実施時期が明示され、有期契約労働者として雇用後5年以内に無期雇用労働者に転換する制度に限りします。

※6 高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当しているものとして、必要な知識及び経験を有している者の中から事業主が選任する者をいいます。

3 無期雇用への転換の実施

2の無期雇用転換計画に基づき、対象労働者に対する次の(1)～(4)のすべてを満たす措置を実施したこと

- (1) 対象となる有期契約労働者を計画実施期間内に無期雇用労働者(※7)に転換すること
- (2) (1)の転換後、6か月以上継続して雇用し、6か月分(※8)の賃金を支払ったこと
- (3) 支給申請日において制度を継続して運用していること
- (4) 転換した対象労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること

※7 転換した日以降の期間について、雇用保険被保険者として適用されていることが必要です。

※8 通常勤務した日数が11日未満の月は除きます。

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備・保管し、機構の都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過した日までの間に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇(勧奨退職等を含む)したことがある場合
- 2 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過した日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由(※9)により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※9 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由(事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む)をいいます。

- 3 無期雇用転換計画書提出日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条(60歳以上の定年を定めていること)または第9条(65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること)の違反がある場合

支給額

- 1 本助成金(コース)の支給額は、対象労働者1人につき50万円(40万円)です。

注()内は中小企業以外の額(中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

- 2 対象労働者の合計人数は1支給申請年度1適用事業所あたり10人を上限とします。

受給手続

本助成金(コース)を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 計画の認定申請

「無期雇用転換計画」の実施期間の開始日から起算して6か月前の日から2か月前の日まで（認定申請期間）に、当該計画を記載した「無期雇用転換計画書」に必要な書類を添えて（※10）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）に認定申請してください。当該認定の後、「無期雇用転換計画認定通知書」が交付されます。

※10 無期雇用転換計画書の様式やこれに添付すべき書類については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

2 支給申請

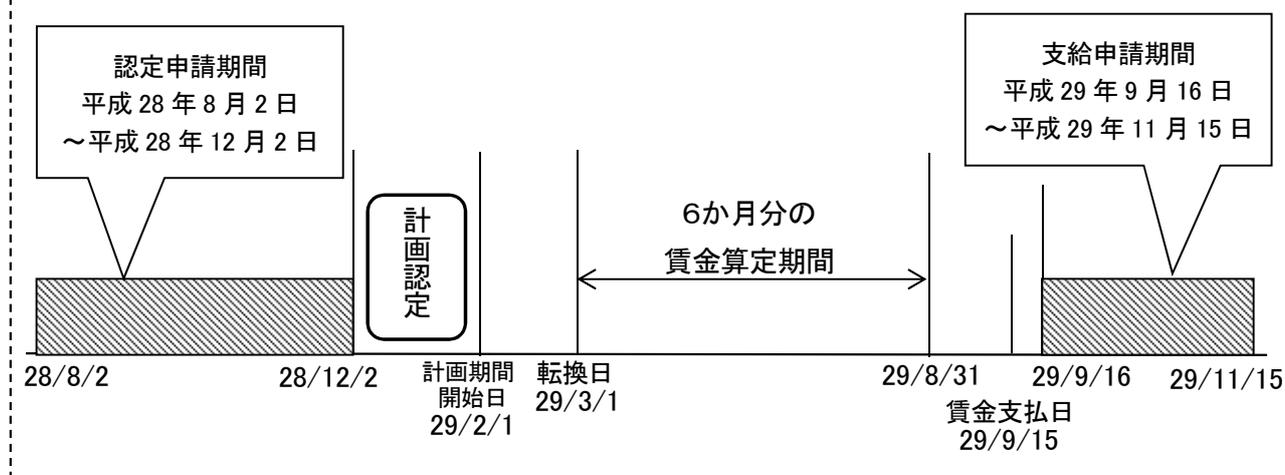
無期雇用転換計画に基づき、無期雇用への転換後、6か月分の賃金を支払った日の翌日から2か月以内（支給申請期間）に、「高年齢者雇用安定助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要な書類を添えて（※11）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ支給申請してください。

※11 申請書等の様式やこれに添付すべき書類については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

（参考）受給手続きの流れ

【例】・無期雇用転換計画期間が平成29年2月1日からである場合

・転換日が平成29年3月1日、賃金締切日が月末で翌月15日払いである場合



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

5

65歳超雇用推進助成金

高齢者の安定した雇用の確保のため、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業等に対して助成するものであり、高齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下、「申請事業主」という）が、次の（１）～（３）のいずれかを就業規則又は労働協約に規定し、実施した場合に受給することができます。

- （１）65歳以上への定年の引上げ
- （２）定年の定め廃止
- （３）希望者全員を対象とした66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

- （１）定年引上げ等の実施状況や制度の規定にあたって費用を負担した状況を明らかにする書類等を整備・保管し、機構の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）から提出を求められた場合にそれに応じること
- （２）支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（※1）が1人以上いること

※1 短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。また、期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

- 2 定年引上げ等の措置の実施に要した経費を支払っていること

注意 次の場合は支給対象となりません。

定年引上げ等の措置を実施した日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条（60歳以上の定年を定めていること）または第9条（65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること）の違反がある場合

支給額

- 1 本助成金は、対象となる措置を実施した内容に応じて、下表の額が支給されます（※2）

65歳への定年引上げ	66歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	
		66歳～69歳	70歳以上
100万円	120万円	60万円	80万円

※2 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、当該措置の実施日の翌日から起算して2か月以内に、「65歳超雇用推進助成金支給申請書」に必要な書類を添えて（※3）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）に支給申請してください。

※3 申請書等の様式やこれに添付すべき書類については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

利用にあたっての注意点

- 1 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

6 障害者トライアル雇用奨励金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用する事業主に対して助成するものであり、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の(1)または(2)に該当する求職者です。

(1) 障害者トライアル雇用の対象労働者

次の①と②に該当する者であること

① 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度(※1)を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者

※1 「障害者トライアル雇用」とは、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用することをいいます。具体的には、次の要件を満たす必要があります。

- a. 障害者トライアル雇用の期間は、原則3か月です。ただし、身体障害者と知的障害者(重度障害者を除く)は1か月または2か月とすることができます。また精神障害者は3か月以上12か月以内です。
- b. 障害者トライアル雇用の期間中の1週間の所定労働時間は20時間以上です。
- c. 障害者トライアル雇用によって雇い入れるためにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出した求人数を超えて、障害者トライアル雇用を開始することはできません。
- d. 学校卒業前の者に対する障害者トライアル雇用は、卒業日の翌日(中学校卒業前の者については当該卒業日の属する年度の翌年度の4月1日)以降に開始する必要があります。

② 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～エのいずれかに該当する者

ア 紹介日において就労(※2)の経験のない職業(※3)に就くことを希望する者

※2 パート・アルバイト等を含み、学校在学中のパート・アルバイト等を除きます。

※3 厚生労働省職業安定局編職業分類の小分類の職業の単位で考えます。

イ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者

ウ 紹介日前において離職している期間(※4)が6か月を超えている者

※4 パート・アルバイト等を含め、一切の就労をしていないことをいいます。

エ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

(2) 障害者短時間トライアル雇用の対象労働者

次の①と②に該当する者であること

① 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度(※5)を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している者

※5 「障害者短時間トライアル雇用」とは、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることをいいます。

具体的には、次の要件を満たす必要があります。

- a. 障害者短時間トライアル雇用の期間は、3か月以上12か月以内です。
- b. 障害者短時間トライアル雇用の期間中の当初の1週間の所定労働時間は、10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、対象者との合意に基づき、同期間中に週の所定労働時間を20時間以上に変更することを目指す必要があります。
- c. 障害者短時間トライアル雇用によって雇い入れるためにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出した求人数を超えて、障害者短時間トライアル雇用を開始することはできません。
- d. 学校卒業前の者に対する障害者短時間トライアル雇用は、卒業日の翌日（中学校卒業前の者については当該卒業日の属する年度の翌年度の4月1日）以降に開始する必要があります。

② 次のアまたはイのいずれかに該当する者

ア 精神障害者

イ 発達障害者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)～(3)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等(※6)の紹介により雇い入れること

※6 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本奨励金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係奨励金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 障害者トライアル雇用(※1)または障害者短時間トライアル雇用(※5)（以下、両者をあわせて「障害者トライアル雇用等」という）をすること

(3) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと（障害者短時間トライアル雇用の対象となる週所定労働時間が20時間未満である者を除く）

注意

1 ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次の(1)～(4)のいずれかに該当する者は、「対象労働者」となりません。

(1) 継続雇用する労働者として雇用されている者

ただし、重度身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の身体障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者、または障害者トライアル雇用等されるまでに継続雇用する労働者でなくなることが確実である者を除きます。

(2) 自営業者または事業所の役員であって、週の実労働時間が30時間以上の者

(3) 中学校以上の学校、専修学校、職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校に在籍している者（ただし、その学校等を卒業する日の属する1月1日を経過しても就職の内定がない者を除きます。）

(4) 障害者トライアル雇用等の期間中にある者

2 次の(1)～(8)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と、当該対象労働者を障害者トライアル雇用等により雇い入れる事業主（以下「ト

ライアル雇用事業主」という)との間で、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定(予約)があった場合

- (2) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合
 - (3) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合
 - (4) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去1年間に、トライアル雇用事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
 - (5) 対象労働者がハローワーク又は民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについて申し出があった場合
 - (6) 対象労働者に対して支払われる支給対象期間中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
 - (7) 対象労働者が、トライアル雇用事業主の事業所の代表者および取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族および姻族)である場合
 - (8) 対象労働者に対する障害者トライアル雇用等を、国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行った場合
- 3 対象労働者の雇入れ日から支給対象期間(下記「支給額」の1を参照)の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇(勧奨退職等を含む)した場合は不支給となります。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7~9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
 - ・ 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者(以下「支給対象者」という)の出勤状況および賃金の支払い状況を明らかにする書類(労働者名簿、出勤簿、賃金台帳等)等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次の1~5のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用等を終了した日までの間に、トライアル雇用事業所において、その雇用する雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様)を事業主都合によって解雇(勧奨退職等を含む)したことがある場合
- 2 障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用等を終了した日までの間に、トライアル雇用事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由(※7)により、当該障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※7 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 4 継続支援事業A型の事業を実施している事業主である場合（対象労働者を職員等の施設利用者以外の者として雇い入れる場合を除く。）
- 5 障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去3年間に、別の障害者トライアル雇用等を実施したことがあり、それらの障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用しなかった対象労働者の数（※8）と、支給申請をしなかった対象労働者の数の合計が、次の①と②を満たす場合
 - ① 3人を超えること
 - ② 障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用した対象労働者の数を上回ること

※8 ただし、本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡、継続雇用する労働者として雇用するための条件を満たさなかったために本人合意の上で障害者トライアル雇用等の期間の終了をもって離職をした場合、または、障害者トライアル雇用等期間終了後本人の希望によって継続雇用する労働者以外の雇用形態で雇い入れた場合などは、この数から除きます。

支給額

1 支給対象期間

(1) 障害者トライアル雇用の場合は、障害者トライアル雇用を開始した日から1か月単位で最長3か月間（「支給対象期間」）を対象として助成をします。精神障害者を3か月を超えて障害者トライアル雇用をする場合であっても支給対象期間は最長3か月間です。

障害者短時間トライアル雇用の場合は、障害者短時間トライアル雇用を開始した日から1か月単位で最長12か月間（「支給対象期間」）を対象として助成をします。

(2) 支給対象者が障害者トライアル雇用等の期間の途中で、支給対象者が次の①～③に該当することとなった場合、支給対象期間はそれぞれに示す日までの期間とします。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡または天災その他のやむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇のいずれかにより離職した場合
離職した日まで
- ② 継続雇用する労働者として雇用した場合
継続雇用する労働者としての雇用に移行した日の前日まで
- ③ 障害者トライアル雇用の期間中に週の所定労働時間が20時間未満に変更された場合、または障害者短時間トライアル雇用の期間中に週の所定労働時間が10時間未満に変更された場合
変更された日の前日まで

(3) 障害者トライアル雇用の場合は、支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

障害者短時間トライアル雇用の場合は、支給対象期間中の最初の6か月間の各月の月額合計額と、その後の各月の合計額の2回に分けて支給されます。ただし、これらをまとめて1回で支給することも可能です。

2 支給額

- (1) 本奨励金は、障害者トライアル雇用の場合は支給対象者1人につき月額4万円（精神障害者を初めて雇用する場合（※9）は月額8万円）、障害者短時間トライアル雇用の場合は支給対象者1人につき月額2万円が支給されます。

※9 支給対象者の雇入れの日の前日から過去3年間に、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります）を常時雇用する労働者として雇用したことがない場合（ただし、過去に、障害者トライアル雇用労働者1人につき月額最大8万円の支給を受けた場合（当該支給の対象となる雇入れの日から3年を経過した場合を除く）を除く）

- (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。

- ① 次のア～ウのいずれかの場合であって、トライアル雇用期間が1か月に満たない月がある場合

ア 支給対象者が支給対象期間の途中で、本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡または天災その他のやむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇のいずれかにより離職した場合

離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

イ 支給対象期間の途中で継続雇用する労働者へ移行した場合

継続雇用する労働者への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数

ウ 支給対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合

支給対象者に賃金が支払われた最後の日までの期間中に実際に就労した日数

- ② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合

その1か月間に実際に就労した日数（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は就労した日数とみなす）

- ③ 支給対象期間中のある月において、支給対象者が就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合（ア）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

(計算式)

$$\text{ア} = \frac{\left(\begin{array}{l} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{l} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	支給月額		
	障害者トライアル 雇用の場合	障害者短時間トライアル 雇用の場合	
		精神障害者を初めて 雇用する場合	
75% ≤ ア	4万円	8万円	2万円
50% ≤ ア < 75%	3万円	6万円	1万円
25% ≤ ア < 50%	2万円	4万円	
0% < ア < 25%	1万円	2万円	
ア = 0%	不支給	不支給	不支給

受給手続

本奨励金を受給しようとするトライアル雇用事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 障害者トライアル雇用等実施計画書の提出

障害者トライアル雇用等に係る雇入れ日から2週間以内に「障害者トライアル雇用等実施計画書」を以下の機関に提出してください。

(1) ハローワークから職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等の紹介を行ったハローワーク

(2) 地方運輸局から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等の紹介を行った地方運輸局

(3) 職業紹介事業者から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク

2 支給申請

(1) 障害者トライアル雇用の場合

障害者トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内に（※10）、「障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアル雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて（※11）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※10 支給対象者が精神障害者である場合、障害者トライアル雇用の期間の途中で離職した場合・継続雇用する労働者として雇用した場合は取扱いが異なりますので、労働局へお問い合わせください。

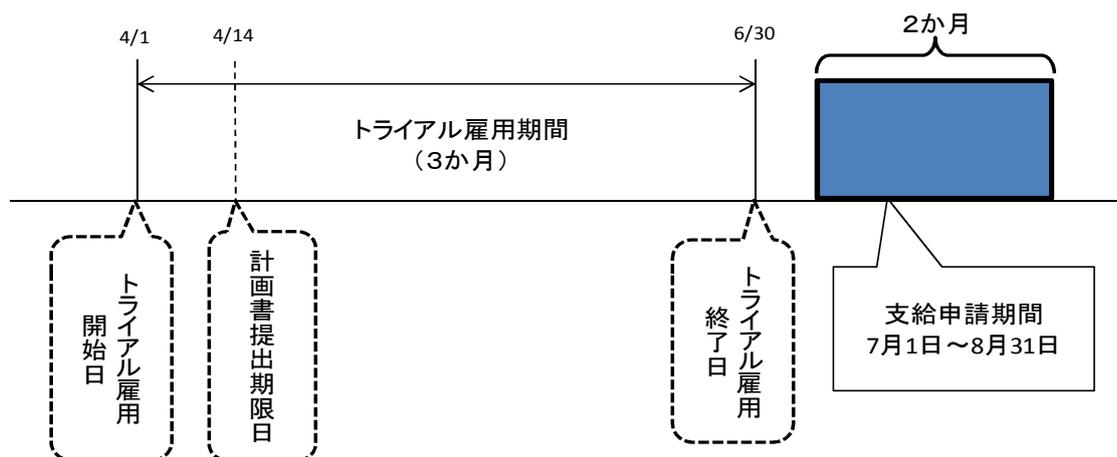
※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局やハローワークへお問い合わせください。

(2) 障害者短時間トライアル雇用の場合

1回目の支給申請については、障害者短時間トライアル雇用を開始した日から6か経過後の翌日から起算して2か月以内、また2回目の支給申請については、障害者短時間トライアル雇用が終了した日の翌日から起算して2か月以内に（※12）、「障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアル雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて（※11）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※12 障害者短時間トライアル雇用の期間が6か月未満の場合、支給対象者が障害者短時間トライアル雇用の期間の途中で離職した場合・継続雇用する労働者として雇用した場合は取扱いが異なりますので、労働局へお問い合わせください。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 支給対象者が常用移行した場合、その移行した日を雇入れ日と見なして、「特定就職困難者雇用開発助成金」の受給を受けることができます。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

7 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業）が、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業の障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇入れて、3の要件を満たした場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金の「対象労働者」は、次の（1）と（2）に該当する求職者です。

（1）次の①～③のいずれかである障害者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限ります。）
- ③ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります。）

（2）雇入れ日現在において満65歳未満である者

2 雇入れ条件

対象労働者を次の（1）と（2）の条件によって雇い入れること

（1）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること

（2）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実（※2）であると認められること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公表団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本奨励金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係奨励金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

※2 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

注意 次の（1）または（2）に該当する場合は支給対象となりません。

（1）次の①～⑥のいずれかに該当する場合

- ① 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワーク等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- ② 対象労働者が、その雇入れ完了日（3を参照。以下同じ）の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
- ③ 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合

- ④ 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
- ⑤ 対象労働者が、ハローワーク等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ⑥ 対象労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支払われていない場合

(2) 1人目の対象労働者を雇い入れた日から支給申請日までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合

3 法定雇用率の達成

1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※3）が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となり、法定雇用率を達成すること（この達成をした日を以下「雇入れ完了日」という）（※4）

参考 法定雇用率達成のために必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100人未満	1人	200～250人未満	4人
100～150人未満	2人	250～300人未満	5人
150～200人未満	3人	300人	6人

※3 重度身体障害者又は重度知的障害者を雇い入れる場合は1人で2人分として、短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

※4 後記「支給手続」の支給対象期の末日までに法定雇用率未達成となった場合、奨励金は支給されません。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の1～3の要件のすべてを満たしていることが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- ・ 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

2 支給申請時点で、雇用する常用労働者数（※5）が50人～300人の事業主であること

※5 「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。

3 1人目の支給対象者の雇入れの日の前日までの過去3年間に、障害者（上記「対象となる措置の1の対象労働者」）について雇用実績がない事業主であること

注意 次の1～4のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

1 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働

被保険者を除く。以下同様)を事業主都合によって解雇(勸奨退職等含む)した場合

- 2 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由(※6)により、当該雇入れ完了日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させた場合

※6 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由(事業主都合解雇、勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む)をいいます。

- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 4 就労継続支援A型の事業を実施している事業主である場合

支給額

本奨励金は、上記「対象となる事業主」が上記「対象となる措置」のすべてを満たした場合に120万円が支給されます。

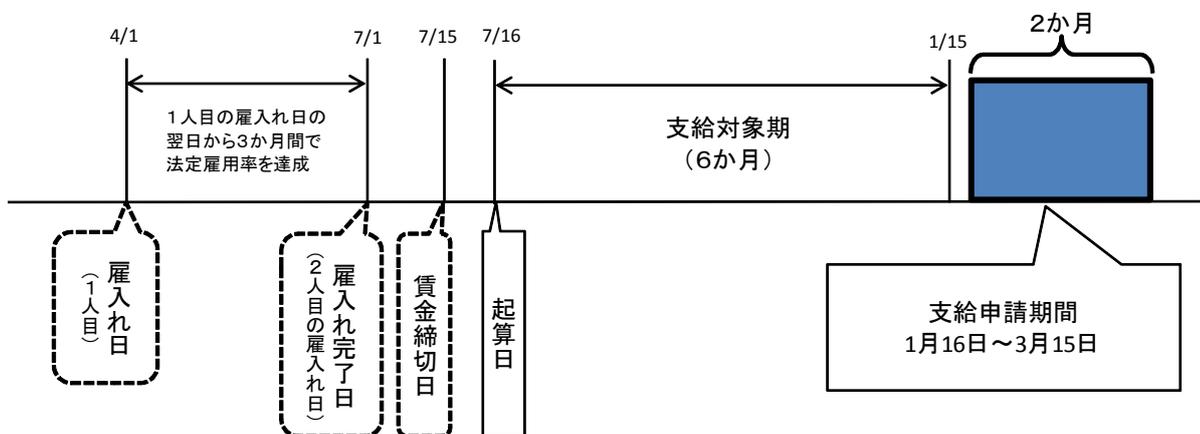
受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、雇入れ完了日の直後の賃金締切日の翌日から6か月(支給対象期)後の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請日」という)に、「障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)支給申請書」に必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ支給申請してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 本奨励金は、事業主がはじめて法定雇用率を達成したことについて助成するものですが、個々の対象労働者(障害者)の雇入れについては、「特定就職困難者雇用開発助成金」の助成を受けることが可能です。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

8 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10人以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対して助成を行うものであり、中小企業における障害者の一層の雇用促進を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1によって事業の計画書を提出し、認定を受けた上で、2の対象労働者を3の条件による雇入れ、および4の施設設置等をする場合に支給を受けることができます。

1 計画書の提出および認定

次の(1)と(2)を満たす計画書を作成し、管轄の労働局へ提出し、労働局長の認定を受けること

(1) 対象労働者(下記2)の雇入れ(下記3)と下記4による施設設置等を行うことに関する計画であること

(2) 次の①と②を満たす計画であること

① 雇い入れた対象労働者に対して適切な雇用管理を行うこと

② 対象労働者を雇い入れる事業所の所在する地域における障害者の雇用の促進に資する取組を行うこと

2 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)と(2)の両方に該当する求職者をいいます。

(1) 次の①～③のいずれかに該当する者

① 重度身体障害者

② 知的障害者(療育手帳の交付を受けている者又は児童相談所等による判定を受けている者に限ります。重度知的障害者以外の知的障害者については、短時間労働者を除きます)

③ 精神障害者(精神保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります)

(2) 雇入れ日現在において満65歳未満である者

注意 以下の1～3のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

1 対象労働者が、最後に雇い入れられた雇入れ日の前日から過去1年間に、助成金を申請する事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていた場合

2 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合

3 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合

3 雇入れ条件

対象労働者を次の(1)～(3)のすべてに該当する条件で雇い入れること

- (1) 上記1の計画が認定された日（以下「受給資格認定日」という）の翌日から6か月以内に雇い入れること
- (2) 10人以上雇い入れること
- (3) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実（※2）であると認められること

※2 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

注意 (1) 次の①または②に該当する場合は対象となりません。

- ① 対象労働者が、当初とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ② 対象労働者に対して支払われるべき賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合

(2) 対象労働者の雇入れ日から最後の支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は、当該日以後の支給申請については不支給となります。

4 施設設置等

次の(1)～(4)のすべてを満たす事業所（施設・設備等）の設置・整備（以下、設置・整備された事業所を「設置・整備事業所」という。）を行うこと。

- (1) 設置・整備事業所が、雇い入れた対象労働者を継続して雇用するために必要な次の①～④のいずれかに該当すること
 - ① 作業施設（対象労働者が作業を行う施設）
 - ② 管理施設（事業を管理するための施設。①とあわせて設置するものに限り）
 - ③ 福祉施設（住宅、保健施設、給食施設等。①とあわせて設置するものに限り）
 - ④ ①～③の施設の目的を達成するための設備または備品（通勤用を除きます）
- (2) 設置・整備事業所が、対象労働者を雇い入れる事業主自らが所有するものであること（賃借によるものを除く）
- (3) 設置・整備は、受給資格認定日の翌日から6か月以内に行われるものであること
- (4) 設置・整備に要する費用は、契約1件あたり20万円以上で合計額が3000万円以上であること

注意 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。これ以外にも支給対象とならないものがありますので、支給対象範囲の詳細は労働局またはハローワークへお尋ねください。

- 1 対象労働者を雇い入れる事業主およびその関係会社から購入する設備
- 2 対象労働者を雇い入れる事業主およびその関係会社が施工する施設
- 3 対象労働者を雇い入れる事業主の自社製品
- 4 取得後、解約あるいは第三者に譲渡した施設・設備
- 5 支払事実が明確でない施設・設備
- 6 現地調査においてその存在が確認できない施設・設備
- 7 国の補助金等の対象となっている施設・設備

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、および施設・設備等の設置・整備の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 支給申請時点で雇用する常用労働者数（※3）が300人以下の事業主であること
※3 「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。
- 3 下記「受給手続」の2の支給申請の時点において、当該事業所に雇用される常用労働者の数に占める、支給対象者である常用労働者の数の割合が、10分の2以上である事業主であること
- 4 次の(1)～(4)のいずれかに該当する事業主以外の事業主であること
 - (1) 障害者雇用促進法第44条第1項に規定する特例子会社の認定を受けた事業主
 - (2) 障害者雇用促進法第45条第1項に規定する関係会社の認定を受けた事業主
 - (3) 障害者雇用促進法第45条の2第1項に規定する関係子会社の認定を受けた事業主
 - (4) 障害者雇用促進法第45条の3第1項に規定する特定事業主の認定を受けた事業主
- 4 雇用管理や地域貢献等について、計画されていた内容を実施している事業主であること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません

- 1 支給対象者の最初の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金支給申請書（以下「支給申請書」という）が労働局等に受理された日の前日までの期間（以下「解雇要件確認期間」という）において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等含む）した場合
- 2 解雇要件確認期間において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、当該雇入れ完了日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させた場合
※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 支給対象期

本助成金は、対象労働者の雇入れおよび施設・設備等の設置・整備が完了した日を「起算日」（※5）とし、その日から6か月間を第1期の「支給対象期」、以後次の1年ごとの期間を第2期および第3期の「支給対象期」として、この支給対象期ごとに最大3回にわたって支給されます。

※5 具体的には、賃金締切日が定められている場合は「雇入れ等が完了した日の直後の賃金締切日の翌日」、賃

金締切日に完了した場合は「完了した日の翌日」、賃金締切日の翌日に完了した場合は「完了した日」とします。

2 支給額

(1) 本助成金は、支給対象者の数と施設・設備等の設置・整備に要する費用に応じて、各支給対象期あたり下表の額が支給されます。

設置・整備に 要した費用	支給対象者数			
	10～14人		15人以上	
	第1期	第2、3期	第1期	第2、3期
3,000万円以上 4,500万円未満	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)
4,500万円以上	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)

(2) 事業主の希望により、それぞれ下段()の額を選択することも可能です。

(3) 支給額は、受給資格認定時の対象労働者の雇入れ計画数に基づく額が上限となります。

注意 実際に雇い入れた支給対象者数が計画数を上回った場合は、支給額は変更になりませんが、計画数を下回った場合は、実際に雇い入れた支給対象者数に応じた額となります。

(4) 各支給対象期の末日の時点で、雇用されている支給対象者が10人を下回る場合は、当該支給対象期以降は支給されません。

受給手続

本奨励金を受給しようとする雇入れ事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請（計画書の提出）

本助成金を受給しようとする事業主は、事業計画に着手（※6）する前に、管轄の労働局に対して、本助成金に係る受給資格の認定申請を行い、管轄労働局長の認定を受けてください。

受給資格の認定の申請は、7月16日から9月15日までまたは1月16日から3月15日までの間（以下「受給資格申請期間」という）に、①中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金受給資格認定申請書（以下「受給資格申請書」という）、②事業計画書、③支給対象事業施設等に係る認定申請明細書に、必要な添付書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）に提出してください。

※6 対象労働者の雇入れおよび設置・整備対象事業所に係る工事等の発注、契約、支払等を行うこと（当該設置・整備事業所に係る設計図書の作成に係るものを除く）をいいます。

※7 申請書等の用紙やこれに添付する書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(1) 事業計画書に記載する事項

- ① 事業概要
- ② 建設・設備等計画
- ③ 収益計画表
- ④ 対象労働者に係る雇用管理の方法
- ⑤ 地域における障害者の雇用の促進に資する取組
- ⑥ 労働者の雇入れ計画

(2) 添付書類

- ① 事業主の登記事項全部証明書（写）
- ② 定款（写）
- ③ 決算報告書（写）および各勘定科目内訳明細書（写）、確定申告書（別表含む）（写）、直近の決算期分の減価償却明細書（写）
- ④ 納税証明書その1およびその2（直近決算期分）（写）
- ⑤ 就業規則（写）、賃金規定（写）、退職金規程（写）
- ⑥ 施設・設備の設置・整備に係る設計図書（建築意匠図、構造図（仕様書、地質柱状図等）、労働者就労配置図および設備配置図等）、設計内訳書等（写）（※9）

※9 ⑥については、原則として複数の施行業者から見積を取り、より低額な見積額を提示した業者のものを採用することとし、参考資料として、次の書類を必ず添付してください。

- 1 申請事業主が見積を依頼した業者に対して提示した仕様書（障害者への配慮事項などが明記されたもの）
- 2 不採用とした業者の見積明細書

【受給資格認定に係る審査基準】

① 事業の安定性

- ア 申請事業主が次のaとbの要件を満たし、事業を的確に遂行するに足る能力を有するか。
- a 基準資産額（資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額）が、負債の総額の7分の1以上であること
 - b 事業資金として自己名義の現金・預金の額が労働者数（事業計画上の対象労働者雇入れ後の人数）×10万円以上であること
- イ「生産および受注計画」および「資金調達・借入返済の計画」について、資金計画、収益等に係る計画が妥当なものであり、収益の実績等も勘案して、事業の安定性が見込まれるか。

② 施設・設備の妥当性

助成対象施設・設備は次のア～ウのいずれの点からも妥当と評価できるか。

- ア 障害者の移動や雇用継続のための配慮や工夫がなされているか。
- イ 助成対象となる施設・設備の内容が、支給対象障害者の障害特性や職務内容等と照らして妥当なものとなっているか。
- ウ 助成対象となる施設・設備の設置・整備の期間内終了の見込みは適切といえるか。

注意 ただし、助成対象として不適当な施設・設備に係る経費が含まれている場合は、当該経費分を除外して対象経費を算定し直し、その結果、当該算定経費の額が3,000万円を下回る場合は、認定されません。

③ 適切な雇用管理

障害者の雇用管理に係る計画は、次のア～カのいずれの点からも適切なものと評価できるか。

- ア 障害者の業務内容や、勤務時間・日数、賃金等の労働条件（採用後の処遇を含む）が適切に設定されており、障害者が自立して生活できるようなものとなっているか。
- イ 障害者が業務を行うに当たっての支援体制（例：指導者、援助者、介助者等の選定等）が適切に整備されているか。
- ウ 働き続けるために必要な生活面への配慮（例：連絡網、相談員配置、外部の支援機関・医療機関との連携等）がなされているか。
- エ 労働者の離職状況等から、雇用管理が適切に行われていると言える状況にあるか。

オ 事業所内の他の労働者に対し障害者雇用の理解促進を図るなどの障害者の円滑な就労に対する配慮がなされているか。

カ 障害者のキャリアアップのための能力開発や研修等の取組がなされているか。

④ 地域における障害者雇用の促進への貢献

次のア～エのいずれも該当する、地域における障害者の雇用の促進に資する取組となっているか。

ア 他の事業主に対する雇用管理のノウハウの提供

イ 障害者、保護者、福祉施設等に対する意識の啓発、就業体験の場の提供

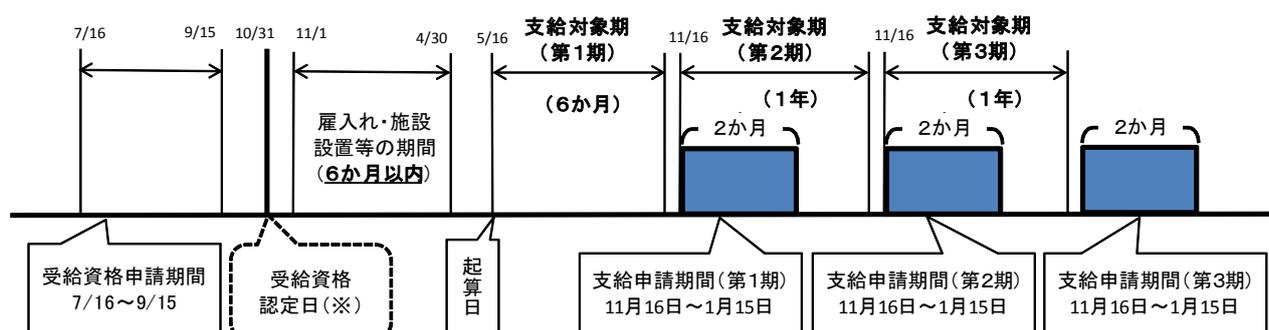
ウ ハローワーク、労働局、地方自治体を含め障害者就労支援機関への協力、連携

エ 雇入れ・施設設置等完了以後の障害者雇用の拡大見込み

2 支給申請

支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、①支給申請書、②支給対象事業施設等に係る実績明細書、③支払内訳明細書および④支給対象者名簿に、必要な書類を添付して管轄の労働局に支給申請をしてください。（②および③は第1期支給対象期のみ）

（参考）受給手続きの流れ



（※）受給資格の認定には、申請の内容によって、上図のスケジュールより時間を要する場合があります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 本助成金は、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備について助成するものですが、個々の対象労働者（障害者）の雇入れについては、「特定就職困難者雇用開発助成金」の助成を受けることが可能です。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

発達障害者または難治性疾患患者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れるとともに、3の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(3)のすべてに該当する求職者です。

(1) 次の①または②に該当する者(※1)

※1 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者または同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。

① 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

② 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4 関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、有馬症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p36 欠失症候群、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性瘰癧、遺伝性鉄芽球性貧血、VATER 症候群、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、A T R-X 症候群、A D H 分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靭帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎(ハンナ型)、環状20番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モワト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、強皮症、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形(頸部口腔咽頭びまん性病変)、巨大動静脈奇形(頸部顔面又は四肢病変)、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形(頸部顔面病変)、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーゾン症候群、グルコーストランスporter 1 欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クロンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型(二相性)急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性肝硬変、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、

顕微鏡的多発血管炎、高IgD症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン血症1型、高チロシン血症2型、高チロシン血症3型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コストロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p欠失症候群、コフィン・シリズ症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウイルス角膜内皮炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、CFC症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性出血病XIII、自己免疫性溶血性貧血、シトステロール血症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トゥース病、重症筋無力症、修正大血管転位症、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱X症候群、脆弱X症候群関連疾患、正常圧水頭症、成人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髄空洞症、脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く。)、脊髄髄膜瘤、脊髄性筋萎縮症、全身型若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性大脳白質形成不全症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第14番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症/視神経脊髄炎、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH分泌亢進症、TNF受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、脳腱黄色腫症、脳表ヘモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、バージャー病、肺静脈閉塞症/肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症(自己免疫性又は先天性)、肺胞低換気症候群、バッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19関連症候群、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、ビタミンD依存性くる病/骨軟化症、ビタミンD抵抗性くる病/骨軟化症、ピッカースタッフ脳幹脳炎、非典型型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎/多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病(全結腸型又は小腸型)、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、

PRL 分泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓塞栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膵炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p 欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

(2) 下記2 (1) の紹介を受けた日に失業等の状態にある者（雇用保険被保険者でない者など）

(3) 雇入れ日現在において満65歳未満である者

2 雇入れ条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※2）の紹介により雇い入れること

※2 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実（※3）であると認められること

※3 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

注意 1 次の(1)～(7)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

(2) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去3年間に、以下のいずれかに該当する対象労働者を雇い入れる場合

- ① 雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修等により、雇入れ事業主の事業

所で就労したことがある場合

- ② 通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- (3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主の事業所で雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修等により就労したことがある場合、または通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- (5) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合
- (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

2 支給対象期（下記「支給額」の1参照）の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合は、当該支給申請は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れ事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れ事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給

資格者となる離職理由（※４）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の６％を超えて、かつ４人以上離職させていた場合

※４ 雇用保険の離職票上の離職区分コードの１Ａ（解雇等）または３Ａ（勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

３ 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第１０条第２項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

１ 助成対象期間と支給対象期

（１）本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※５）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

※５ 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇い入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

（２）本助成金は、この助成対象期間を６か月単位で区分した「支給対象期」（第１期～第４期）ごとに、最大２～４回にわたって支給されます。

２ 支給額

（１）本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	中小企業	120万円	2年間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円 第4期 30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
短時間労働者 (※6)	中小企業	80万円	2年間	第1期 20万円 第2期 20万円 第3期 20万円 第4期 20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円

※6 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

注 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

（２）ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

（３）雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とします）となります。

【助成率】 中小企業 1／3（中小企業以外 1／4）

（４）対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合に

は、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

受給手続

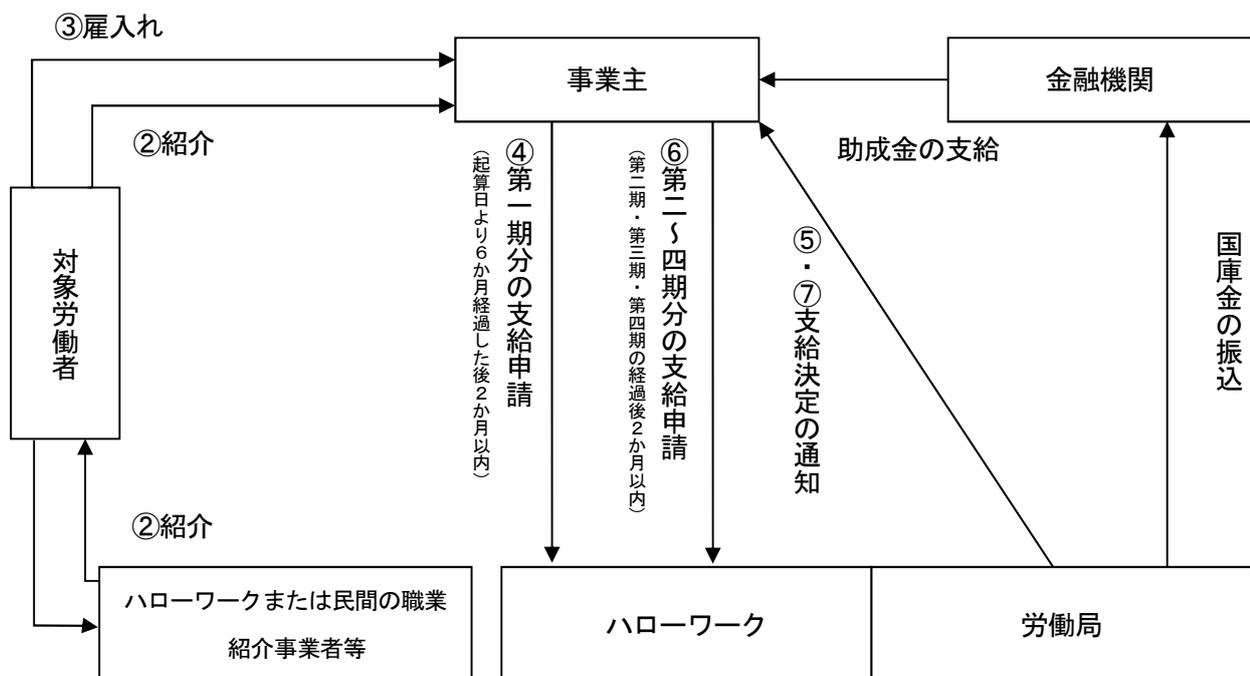
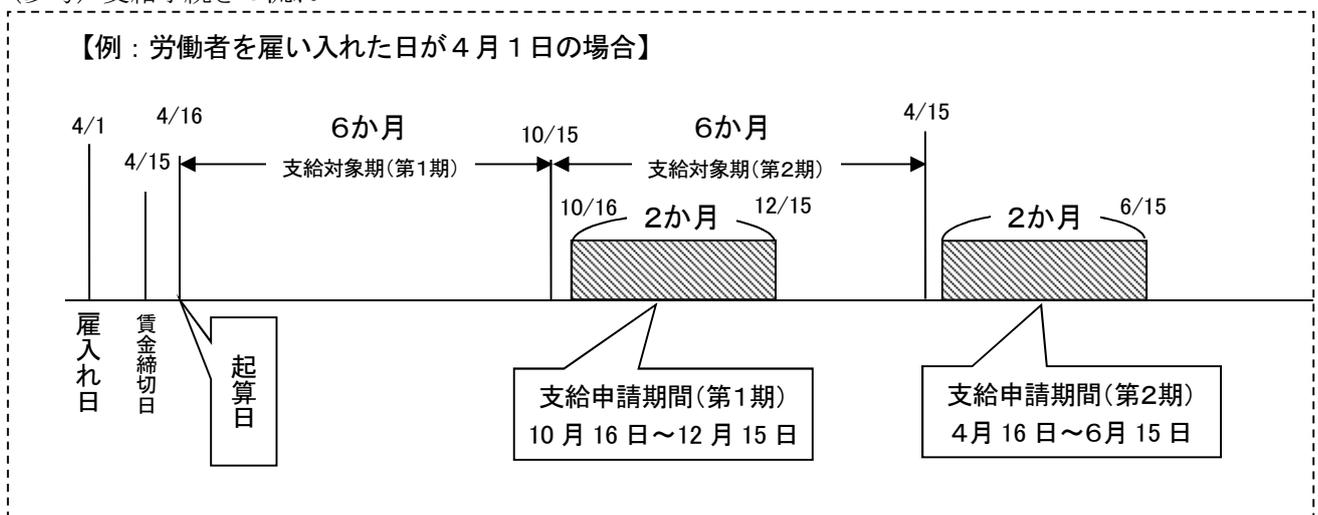
本助成金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に対象労働者に係る雇用管理に関する事項等を記載した必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

（参考）受給手続きの流れ



① 求職申込み

※事業所の所在地によって申請先が労働局かハローワークかは異なります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 支給額、要件等は平成27年5月1日以降の雇入れ（一部支給申請）から適用されるものです。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

10 障害者雇用安定奨励金

障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う者を配置する事業主や、特に職場定着に困難を抱える障害者に対して、ジョブコーチ計画に基づく支援を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・職場定着を図ることを目的としています。

本助成金は次の3つの助成金に分けられます。

- I 雇い入れた障害者の職場定着を支援する者を配置することを助成する「障害者職場定着支援奨励金」
- II 訪問型職場適応援助者（※）による障害者の職場適応の援助を行うことを助成する「訪問型職場適応援助促進助成金」
- III 企業在籍型職場適応援助者（※）を配置して障害者の職場適応の援助を行うことを助成する「企業在籍型職場適応援助促進助成金」

※ 職場適応援助者は、ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする担当者です。障害者の就労支援を行う事業主に雇用される者を「訪問型職場適応援助者」、障害者を雇用する企業に雇用される者を「企業在籍型職場適応援助者」といいます。

I 障害者職場定着支援奨励金

障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れるとともに、3によって職場支援員を配置した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（1）から（3）のすべてに該当する求職者です。

（1）次の①～⑥のいずれかに該当する者であって、以下の2（1）の紹介を受けた日に失業等の状態にある者（雇用保険被保険者でない者など）

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者
- ③ 精神障害者
- ④ 発達障害者
- ⑤ 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、有馬症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p 36 欠失症候群、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性膵炎、遺伝性鉄芽球性貧血、VATER 症候群、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、ATR-X 症候群、ADH 分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、

エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靭帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎（ハンナ型）、環状20番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モワト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、強皮症、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形（頸部口腔咽頭びまん性病変）、巨大動静脈奇形（頸部顔面又は四肢病変）、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形（頸部顔面病変）、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーゾン症候群、グルコーストランスポーター1欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クローンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型（二相性）急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性肝硬変、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、顕微鏡的多発血管炎、高IgD症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン血症1型、高チロシン血症2型、高チロシン血症3型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コストロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p欠失症候群、コフィン・シリズ症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウィルス角膜内皮炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、CFC症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性出血病XIII、自己免疫性溶血性貧血、シトステロール血症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トゥース病、重症筋無力症、修正大血管転位症、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱X症候群、脆弱X症候群関連疾患、正常圧水頭症、成人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髄空洞症、脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を除く。）、脊髄髄膜瘤、脊髄性筋萎縮症、全身型若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性大脳白質形成不全症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第14番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症／視神経脊髄炎、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症／ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH分泌亢進症、TNF受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性門脈圧亢進症、

特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2 欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、脳髄黄色腫症、脳表ヘモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、バージャー病、肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症（自己免疫性又は先天性）、肺胞低換気症候群、バッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19 関連症候群、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、ビタミンD依存性くる病／骨軟化症、ビタミンD抵抗性くる病／骨軟化症、ビッカースタッフ脳幹脳炎、非典型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎／多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病（全結腸型又は小腸型）、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、PRL 分泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膵炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p 欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

⑥ 高次脳機能障害のある者

(2) 雇入れ日現在において満65歳未満の者

(3) 障害者総合支援法に基づく就労継続支援A型事業所における利用者として雇用される者でない者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者(※1)等の紹介により雇い入れること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本奨励金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係奨励金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実(※2)であると認められること

※2 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年（対象労働者が精神障害者の場合3年）以上であることをいいます。

注意

- 1 次の（１）～（７）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - （１）対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - （２）対象労働者の雇入れ日の前日から過去３年間に、以下のいずれかに該当する対象労働者を雇い入れる場合
 - ① 雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修等により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
 - ② 通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - （３）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
 - （４）対象労働者の雇入れ日の前日から過去１年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主の事業所で雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修等により就労したことがある場合、または通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - （５）対象労働者が、雇入れ事業主の代表者又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族と姻族）である場合
 - （６）対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - （７）対象労働者に対して支払われるべき支給対象期の労働に対する賃金が、支払期日を超えて支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の１参照）の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、対象労働者または雇用契約により配置する職場支援員（下記３（１）参照）を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職等）させた場合は、当該支給対象期は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者または当該職場支援員を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

3 職場支援員の配置

職場支援員（※３）を次の（１）～（３）のいずれかの契約によって配置すること

※３ 職場支援員とは、以下のア～カのいずれかの要件を満たす者をいいます。

- ア 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、保健師又は障害者雇用促進法第２４条に規定する障害者職業カウンセラーの試験に合格しかつ指定の講習を修了した者
- イ 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導・援助に関する実務経験が２年以上ある者
- ウ 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者の就労支援機関において、障害者の就業に関する相談の実務経験が２年以上ある者
- エ 障害者雇用促進法第７９条第１項に規定する資格認定講習を受講した、または障害者職業生活相談員として届け出られた者であって、当該講習受講修了後または資格取得後に３年以上の実務経験がある者
- オ 職場適応援助者養成研修修了者である者
- カ 労働安全衛生法第１３条に基づき雇入れ事業主が企業内に配置する産業医以外の医師

（１）次の①～⑧のすべてに該当する雇用契約

- ① 職場支援員を雇用保険被保険者として、支援を実施する期間およびそれに引き続く期間について継続して雇用され（職場支援員の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年（対象労働者が精神障害者の場合3年）以上であることをいう）、対象労働者を支援できること
- ② 職場支援員の週所定労働時間が対象労働者の週所定労働時間以上であること
- ③ 職場支援員が対象労働者の勤務している事業所と同一の事業所において勤務し、原則として常時見守りつつ、必要に応じて対象労働者との面談や就業上の相談ができること
- ④ 本奨励金の支給対象期間（下記「支給額」の1参照）において、ア～オの支給対象者として職場支援員が現に支援している労働者の数の合計が3以下であること
 - ア 本奨励金
 - イ 企業在籍型職場適応援助促進助成金
 - ウ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
 - エ 職場支援従事者配置助成金
 - オ 業務遂行援助者の配置助成金
- ⑤ 次のア～キまでの支給対象者として現に支援されている労働者でないこと
 - ア 本奨励金
 - イ 企業在籍型職場適応援助促進助成金
 - ウ 訪問型職場適応援助促進助成金
 - エ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
 - オ 職場支援従事者配置助成金
 - カ 業務遂行援助者の配置助成金
 - キ 障害者介助等助成金
- ⑥ 実務経験を有する職場支援員（上記3（※3）のイ～エ）の場合であって、当該実務経験期間（以下「経験期間」という）において、本奨励金を受給しようとする事業主に雇用されていた場合については、経験期間において⑤の対象労働者として支援されていた労働者でないこと
- ⑦ 国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人の委託事業費から人件費が支払われている者でないこと
- ⑧ 対象労働者に対する職場支援員としての配置の日が、対象労働者の雇入れ日から起算して6か月以内であること

(2) 次の①～⑤のすべてに該当する業務委託契約

- ① 対象労働者ごとに締結される契約であること
- ② 業務を委託される法人等が訪問型職場適応援助促進助成金の対象となる訪問型職場適応援助を行うもの、障害者の就労移行支援事業を行うもの、企業に対してうつ病対策等を中心とした相談・支援を行う従業員支援プログラム（EAP）を提供するもの等、障害者の就労・定着支援に係る業務を行うものであること
- ③ 対象労働者および雇入れ事業主からの電話相談、企業訪問又は支援法人事務所における面談等の相談体制を整備し、少なくとも月に1回以上、雇入れ事業主の事業所を訪問して対象労働者と面談を行うことを含むものであること
- ④ 業務委託の対象期間の開始日が、対象労働者の雇入れ日から起算して6か月以内であること
- ⑤ 雇入れ事業主が費用を負担するものであること

(3) 次の①～④のすべてに該当する委嘱契約

- ① 対象労働者に対して必要なときに支援を行うものであり、職場支援員との間で対象労働者ごとに締結される契約であること
- ② 対象労働者に対する面談（合わせて事業主に対する指導援助を行う場合を含む）を、雇入れ事業主の事業所に訪問して行うものであること
- ③ 対象労働者に対する最初の委嘱契約による支援を行う日が、対象労働者の雇入れ日から起算して6か月以内であること
- ④ 雇入れ事業主が費用を負担するものであること

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況及び支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合に応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 支給対象者の雇入れの前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 支給対象者の雇入れの前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。
- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本奨励金は、支給対象者の雇入れまたは職場支援員の配置のいずれか遅い日を「起算日」とし、支給対象者の区分に応じて下表に示す期間（以下「助成対象期間」という）を対象として助成が行われます。

支給対象者	助成対象期間
精神障害者以外	起算日から2年間
精神障害者	起算日から3年間

- (2) 本奨励金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第4期（支給対象者が精神障害者の場合は第1期～第6期））ごとに、最大4回（支給対象者が精神障害者の場合は最大6回）にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 職場支援員を雇用契約または業務委託契約により配置した場合
支給対象者の類型と企業規模に応じ、下表に示す1人あたりの月額に、支給対象者が支給対象中に実

際に就労した月数(支給対象者の出勤割合が6割に満たない対象月等を除く)を乗じた額が支給されます。
ただし、支給対象者が長期休業した場合には支給されません。

支給対象者	企業規模	支給額 (支給対象者 1人あたりの月額)
短時間労働者以外の者	中小企業	4万円
	中小企業以外	3万円
短時間労働者 (※5)	中小企業	2万円
	中小企業以外	1万5千円

(注) 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

※5 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の雇用保険適用事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比べて短く、かつ、30時間未満である者をいいます。

(2) 職場支援員を委嘱契約により配置した場合

委嘱による支援1回あたり1万円が支給されます。

なお、支給対象者の類型と企業規模に応じた、(1)の表に示す支給対象者1人あたりの月額に、支給対象期の月数を乗じた額が上限となります。

支給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は次の1～2の順に受給手続をしてください。

受給資格認定申請や支給申請の期限を過ぎると、原則として当該申請期限に係る受給資格の認定や奨励金の支給を受けることができませんので注意してください。

1 受給資格認定申請

起算日から3か月以内に、「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて(※6)、事業所の所在地を管轄する労働局(※7)へ受給資格の認定申請をしてください。

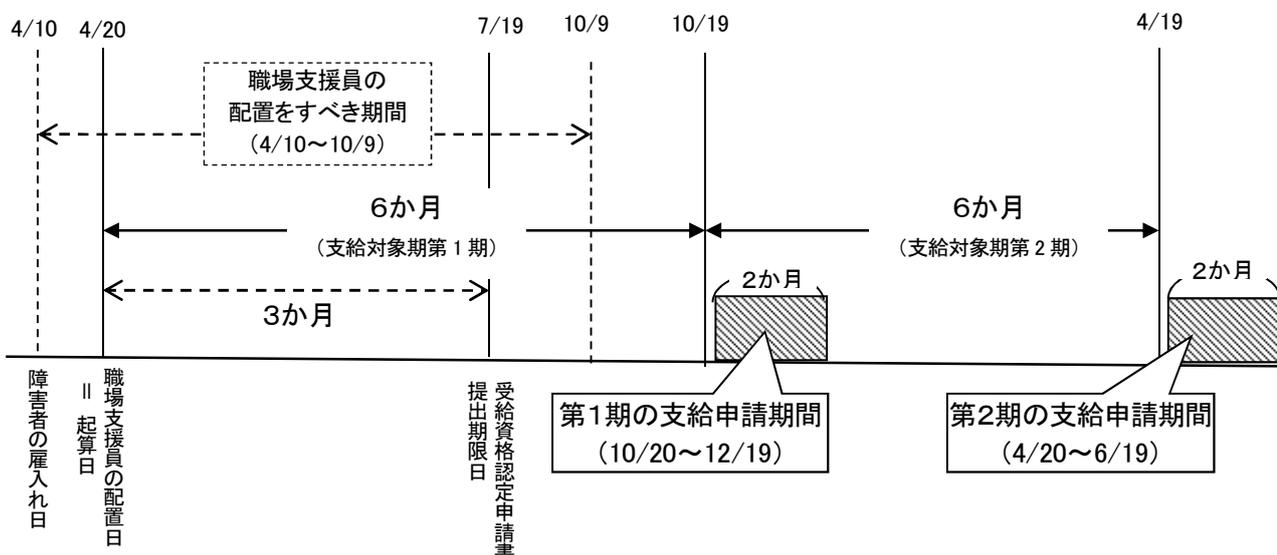
2 支給申請

1によって本奨励金の受給資格の認定を受けた後、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて(※6)、受給資格認定申請を行った労働局(※7)へ支給申請してください。

※6 「受給資格認定申請書」、「支給申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ【障害者を4月10日に雇い入れ、職場支援員を4月20日に配置した場合】



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の受給資格申請から受給資格認定までの間、支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 本奨励金は、職場支援員の配置について助成するものであり、個々の対象労働者（障害者）の雇入れについては、「特定就職困難者雇用開発助成金」等によって助成を受けることが可能です。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅱ 訪問型職場適応援助促進助成金

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支援を実施する事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の「対象労働者」の職場適応のために（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター（以下「地域センター」という）が作成または承認する支援計画（以下「支援計画」という）において必要と認められた2に該当する支援を、3に該当する訪問型職場適応援助者（※1）に無償で行わせた場合に受給することができます。

※1 事業主が訪問型職場適応援助者を雇用している場合や、事業主または法人の役員が自ら訪問型職場適応援助者となる場合が支給対象となります。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、申請事業主とは別の事業主に雇用されている、次の（1）～（3）のすべてに該当する者です。

（1）次の①～⑦のいずれかに該当する者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者
- ③ 精神障害者
- ④ 発達障害者
- ⑤ 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4 関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、有馬症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p 36 欠失症候群、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性腭炎、遺伝性鉄芽球性貧血、VATER 症候群、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、ATR-X 症候群、ADH 分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靱帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎（ハンナ型）、環状 20 番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モワト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、強皮症、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形（頸部口腔咽頭びまん性病変）、巨大動静脈奇形（頸部顔面又は四肢病変）、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形（頸部顔面病変）、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候

クルーゾン症候群、グルコーストランスポーター1欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、ク
ロウ・深瀬症候群、クローン病、クローンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型（二相性）急性脳症、結節性硬
化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化
性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性肝硬変、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大
腸炎、顕微鏡的多発血管炎、高IgD症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸
球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン
血症1型、高チロシン血症2型、高チロシン血症3型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、抗リン脂質抗
体症候群、コケイン症候群、コストロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロ
ピン分泌亢進症、5p欠失症候群、コフィン・シリズ症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織
病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウイルス角膜炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症
候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、CFC症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞
性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性出血病XIII、自己免疫性溶血性貧血、シトステロール血症、紫
斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トウス病、重症筋無力症、修正大血管転
位症、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、
神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤
血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、心室中隔欠損を伴う肺動
脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、ステイーヴンス・ジョン
ソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱X症候群、脆弱X症候群関連疾患、正常圧水頭症、成
人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髄空洞症、脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を除く。）、脊髄髄膜瘤、
脊髄性筋萎縮症、全身型若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核
上性球麻痺、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天
性大脳白質形成不全症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオ
パチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺
残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第14番染色体
父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォ
リック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症／視神経脊髄炎、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タ
ンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ
症候群、中隔視神経形成異常症／ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH分泌
亢進症、TNF受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体
劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑
病、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突
発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急
性脳炎、22q11.2欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、脳髄黄色腫症、
脳表へモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、バージャー病、肺静脈閉塞症／肺
毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症（自己免疫性又は先天性）、肺胞低換気症候群、バッド・キ
アリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19関連症候群、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジス
トロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、ビタ
ミンD依存性くる病／骨軟化症、ビタミンD抵抗性くる病／骨軟化症、ビッカースタッフ脳幹脳炎、非典型
溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎／多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低
換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病（全結腸型又は小腸型）、ファイファー症候群、ファロー四
徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低
下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、

プリオン病、プロピオン酸血症、PRL 分泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓塞栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膵炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p 欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫瘍／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスマンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

⑥ 高次脳機能障害のある者

⑦ ①～⑥以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画において、訪問型職場適応援助者による支援が必要であると認められる者

(2) 支援計画の開始日において65歳未満である者であって、次のいずれかに該当する者

① 雇用保険被保険者であって、雇用保険適用事業所に雇用されている者

② 支援の開始日から2か月以内に雇用保険被保険者として雇用保険適用事業所に雇い入れられることが確実な者

③ 精神障害者または発達障害者であって、1週間の所定労働時間が15時間以上である者であって、雇用保険適用事業所に雇用されている者

④ 精神障害者または発達障害者であって、支援の開始日から2か月以内に、1週間の所定労働時間が15時間以上である者として雇用保険適用事業所に雇い入れられることが確実な者

(3) 当該対象労働者のための支援計画（※2）がある者であること

※2 障害者総合支援法に基づく就労継続A型事業所の利用者としての就労を継続するための支援に関する計画は除きます。

(4) 企業在籍型職場適応援助促進助成金の支援対象者として現に支援されている労働者でない者

2 訪問型職場適応援助者による支援

対象労働者を雇用する事業主からの要請を受けて、当該対象労働者の職場適応を図るため、支援計画に記載された次の(1)～(8)の支援

(1) 支援計画書の策定

(2) 支援総合記録票の策定

(3) 支援対象労働者に対する支援

(4) 支援対象事業主に対する支援

(5) 家族に対する支援

(6) 精神障害者の状況確認

(7) 地域センターが開催するケース会議への出席

(8) その他の支援（地域センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援）

3 訪問型職場適応援助者

次の（１）～（４）のすべてに該当する者であること

（１）訪問型職場適応援助者養成研修等（※３）の受講修了者であること

※３ この他にも該当する養成研修がありますので、詳しくは労働局またはハローワークにお問い合わせください。

（２）障害者の就労支援に係る業務経験が１年以上ある者であること

（３）訪問型職場適応援助者として活動する際に、労働災害に対応できる傷害保険等に加入していること

（４）国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 4 項に規定する行政執行人および地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人の委託事業費から人件費が支払われている者でないこと

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット 7～8 ページ）の A の要件に該当し、かつ、B の要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

（１）上記「対象となる措置」の各要件を満たして支援を行う訪問型職場適応援助者の出勤状況および賃金支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

2 次の（１）～（３）のいずれかに該当する障害者の就労支援を行う事業主であること

（１）障害者就業・生活支援センターの指定を受けた法人

（２）障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業を行う事業主

（３）助成金の受給資格認定申請（下記「受給手続」を参照）を行う年度またはその前年度において、支援した障害者の就職件数および職場実習の件数の合計が 3（※ 4）以上である事業主

※ 4 同一の者に係る就職および職場実習については 1 と数えます。

3 支援計画に従って、適切に職場適応援助を行うものであること

4 訪問型職場適応援助者による支援の日ごとに、支援内容を記録した支援日誌を作成・保管すること

5 訪問型職場適応援助者の労働に対する賃金を支払期日までに支払っていること

支給額

1 本助成金は、受給資格認定を受けた後、支援計画に基づいて支援を行った期間を対象として助成が行われ、申請事業所ごとに初めて実施する本助成金の対象となる支援計画の開始日から 3 か月ごとに支給対象期を定めることとします。

2 本助成金は、（１）と（２）の額の合計が支給されます。

（１）支援計画に基づいて支援を行った日数に、次の日額単価を乗じて算出された額

① 1 日の支援時間（移動時間を含む）の合計が 4 時間以上の日 16,000 円

② 1 日の支援時間（移動時間を含む）の合計が 4 時間未満の日 8,000 円

（２）訪問型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後 6 か月以内に、訪問型職場適応援助者が初めての支援を実施した場合に、その受講料の 1/2 の額

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

受給資格認定申請や支給申請の期限を過ぎると、原則として当該申請期限に係る受給資格の認定や助成金の支給を受けることができませんので注意してください。

1 受給資格認定申請

各年度において、初めて助成金の対象となる支援を実施する予定がある場合は、支援計画書の策定を行う日の2週間前までに、「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※5）、事業所の所在地を管轄する労働局（※6）へ受給資格の認定申請をして、当該支援計画書の策定を行う日までに、受給資格認定を受けてください。

なお、支援計画書の策定を実施しない場合は、支援計画の開始日の2週間前までに、受給資格の認定申請をし、当該支援計画の開始日までに、受給資格認定を受けてください。

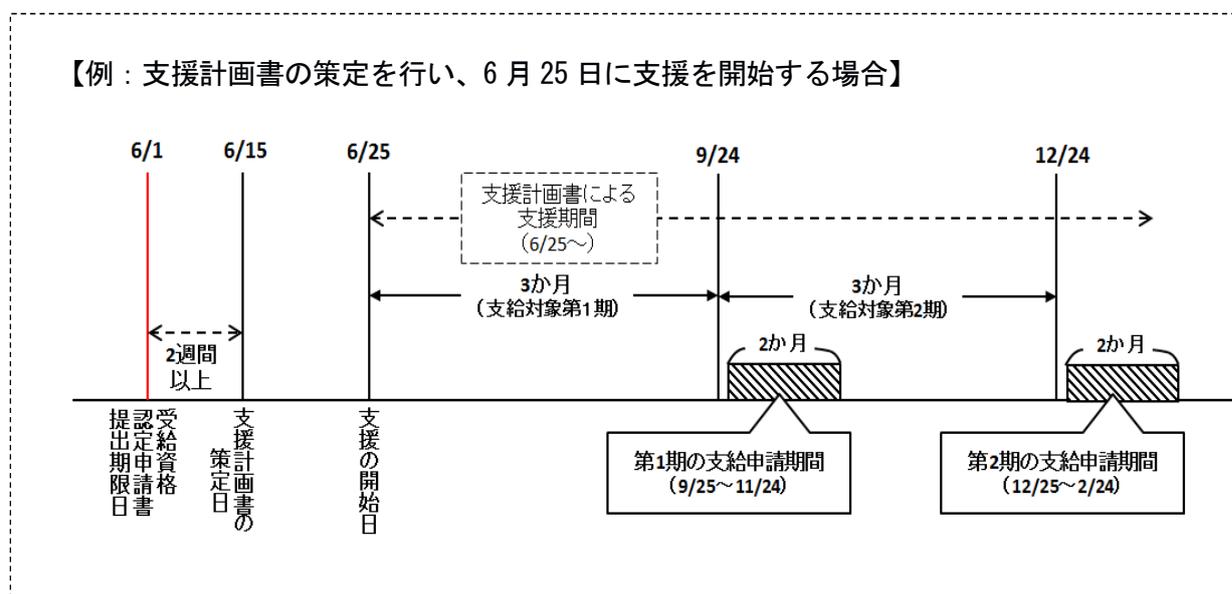
2 支給申請

1によって本助成金の受給資格の認定を受けた後、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※5）、受給資格認定申請を行った労働局（※6）へ支給申請してください。

※5 「受給資格認定申請書」、「支給申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

（参考：受給手続きの流れ）



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給資格申請から受給資格認定までの間、支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のD, F, Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせください。

Ⅲ 企業在籍型職場適応援助促進助成金

自社において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て、職場適応援助を行わせる事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の「対象労働者」の職場適応のために、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター（以下「地域センター」）が作成または承認する支援計画（以下「支援計画」という）において必要と認められた2に該当する支援を、3に該当する企業在籍型職場適応援助者に行わせた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(3)のすべてに該当する者です。

(1) 次の①～⑦のいずれかに該当する者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者
- ③ 精神障害者
- ④ 発達障害者
- ⑤ 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4 関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、有馬症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p 36 欠失症候群、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性瘵炎、遺伝性鉄芽球性貧血、VATER 症候群、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、ATR-X 症候群、ADH 分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靭帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎（ハンナ型）、環状 20 番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モワト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、強皮症、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形（頸部口腔咽頭びまん性病変）、巨大動静脈奇形（頸部顔面又は四肢病変）、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形（頸部顔面病変）、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーゾン症候群、グルコーストランスporter 1 欠損症、グルタル酸血症 1 型、グルタル酸血症 2 型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クロンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型（二相性）急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性肝硬変、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、顕微鏡的多発血管炎、高 I g D 症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、

高チロシン血症 1 型、高チロシン血症 2 型、高チロシン血症 3 型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コストロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p 欠失症候群、コフィン・シリス症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウイルス角膜炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、CFC 症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性出血病 XIII、自己免疫性溶血性貧血、システロール血症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トウス病、重症筋無力症、修正大血管転位症、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱 X 症候群、脆弱 X 症候群関連疾患、正常圧水頭症、成人ステル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髓空洞症、脊髓小脳変性症（多系統萎縮症を除く。）、脊髓髄膜瘤、脊髓性筋萎縮症、全身型若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性大脳白質形成不全症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第 14 番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳白質基底核変性症、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症／視神経脊髄炎、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症／ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH 分泌亢進症、TNF 受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2 欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、脳髄黄色腫症、脳表ヘモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、パージャー病、肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症（自己免疫性又は先天性）、肺胞低換気症候群、バッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19 関連症候群、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、ビタミン D 依存性くる病／骨軟化症、ビタミン D 抵抗性くる病／骨軟化症、ピッカースタッフ脳幹脳炎、非典型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎／多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病（全結腸型又は小腸型）、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、PRL 分泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、

発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓塞栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膵炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

⑥ 高次脳機能障害のある者

⑦ ①～⑥以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画のある者

(2) 支援計画の開始日において65歳未満であって、雇用保険被保険者または被保険者になろうとする者(※1)であること

※1 精神障害者または発達障害者であって、1週間の所定労働時間が15時間以上の者に限ります。

(3) 当該対象労働者のための支援計画(※2)がある者であること

※2 障害者総合支援法に基づく就労継続A型事業所の利用者としての就労を継続するための支援に関する計画は除きます。

(4) 訪問型職場適応援助促進助成金の支援対象者として現に支援されている労働者でない者

2 企業在籍型職場適応援助者による支援

支援計画に基づく対象労働者の職場適応を図るための次の(1)～(4)の支援

(1) 対象労働者および家族に対する支援

(2) 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整

(3) 関係機関との調整

(4) その他の支援(地域センターが特に必要と認めて支援計画に含めた支援)

3 企業在籍型職場適応援助者

次の(1)～(6)のすべてに該当する者であること

(1) 雇用保険被保険者であること

(2) 企業在籍型職場適応援助者養成研修等(※3)の受講修了者であること

※3 この他にも該当する養成研修がありますので、詳しくは労働局またはハローワークにお問い合わせください。

(3) 企業在籍型職場適応援助者養成研修受講後、初めて支援を行う場合、地域センターが指定する職場適応援助者とともに支援を行うこと

(4) 本助成金の支給対象期間(下記「支給額」の1参照)において、①～⑤の支給対象者として現に支援している対象労働者の数の合計が3以下であること

① 本助成金

② 障害者職場定着支援奨励金

③ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

④ 職場支援従事者配置助成金

⑤ 業務遂行援助者の配置助成金

(5) 次の①～⑦までの支給対象者として現に支援されている労働者でないこと

- ① 本助成金
- ② 障害者職場定着支援奨励金
- ③ 訪問型職場適応援助促進助成金
- ④ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
- ⑤ 職場支援従事者配置助成金
- ⑥ 業務遂行援助者の配置助成金
- ⑦ 障害者介助等助成金

(6) 国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 4 項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人の委託事業費から人件費が支払われている者でないこと

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット 7～8 ページ）の A の要件に該当し、かつ、B の要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして支援を行う企業在籍型職場適応援助者および対象労働者の出勤状況および賃金支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 同一の対象労働者について、支援の開始日前 3 年間に 2 回（対象労働者が精神障害者の場合は 3 回）以上、本助成金を受給していないこと
- 3 支給対象期間における対象労働者および企業在籍型職場適応援助者の労働に対する賃金を支払期日までに支払っていること
- 4 地域センターの作成または承認した支援計画に従って適切に援助を行うものであること

注意 次に該当する事業主は対象となりません。

- 1 支給対象期間の末日までの間に、対象労働者または企業在籍型職場適応援助者を、事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職等）させた場合

支給額

1 支給対象期間

本助成金は、支援計画に基づいて支援が行われた期間を「支給対象期間」として助成が行われ、1 回の支援につき 6 か月を上限とします。

2 支給額

本助成金は、(1) と (2) の額の合計が支給されます。

(1) 支給対象者の類型と企業規模に応じた、下表の「支給額」に示す 1 人あたりの月額に、支援計画に基づく支援が実施された月数（※ 4）を乗じた額

支給対象者	企業規模	支給額（支給対象者 1 人あたりの月額）
-------	------	-------------------------

短時間労働者以外の者	中小企業	8万円
	中小企業以外	6万円
短時間労働者（※5）	中小企業	4万円
	中小企業以外	3万円

注 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

※4 実施する支援の回数や対象労働者の出勤割合等の条件があります。

※5 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が、同一の雇用保険適用事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比べて短く、かつ、30時間未満である者をいいます。

(2) 企業在籍型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後6か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の1/2の額

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

受給資格認定申請や支給申請の期限を過ぎると、原則として当該申請期限に係る受給資格の認定や助成金の支給を受けることができませんので注意してください。

1 受給資格認定申請

支援計画の開始日から3か月以内に、「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※6）、事業所の所在地を管轄する労働局（※7）へ受給資格の認定申請をしてください。

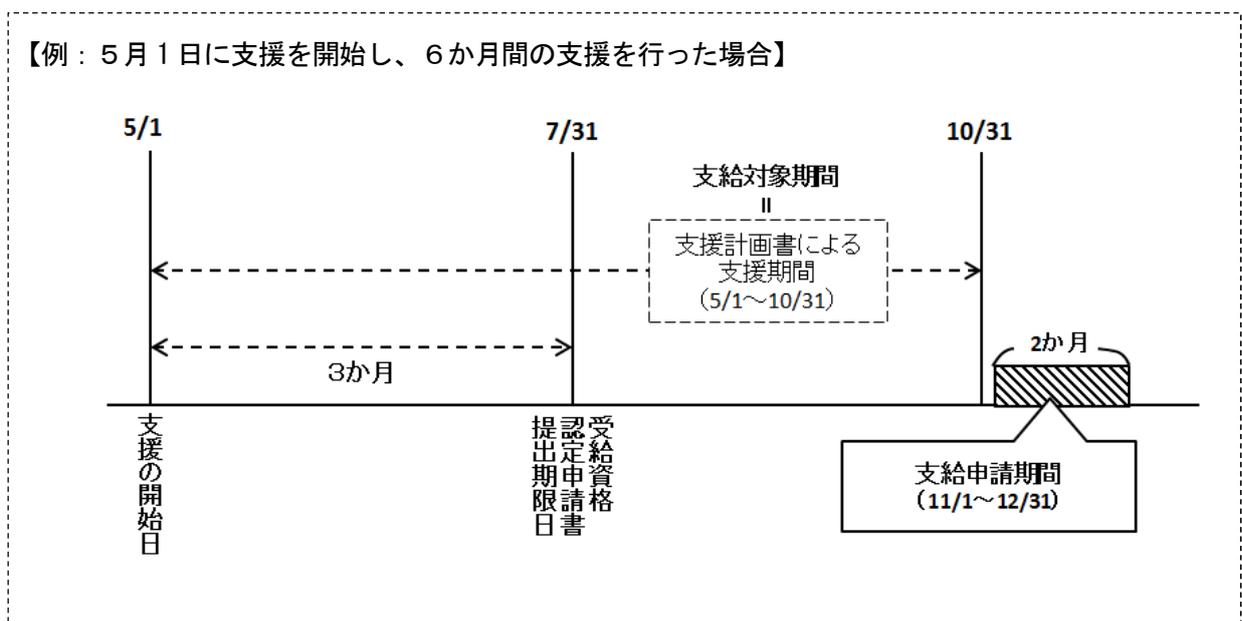
2 支給申請

1によって本助成金の受給資格の認定を受けた後、支給対象期間の末日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※6）、受給資格認定申請を行った労働局（※7）へ支給申請してください。

※6 「受給資格認定申請書」、「支給申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考：受給手続きの流れ)



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給資格申請から受給資格認定までの間、支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のD, F, Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせください。

事故や難病の発症等による中途障害等により、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとり、雇用を継続した事業主に対して助成するものであり、中途障害者等の雇用継続の促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の「対象労働者」について、2の「職場復帰の要件」を満たしたうえで、3の「職場適応の措置」を実施して職場復帰させた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金の「対象労働者」は、次の(1)～(4)のすべてに該当する者です。

(1) 職場復帰の日(※1)において、次の①～④のいずれかに該当する者

※1 職場復帰の日とは、出勤簿等の労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた書類により確認できる、療養のための休職に引き続き連続した休職期間後、最初の出勤日をいいます。

- ① 身体障害者
- ② 精神障害者(発達障害のみを有する者を除く)
- ③ 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アICALディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、有馬症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p36欠症候群、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性膀胱炎、遺伝性鉄芽球性貧血、VATER症候群、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1関連脊髄症、ATR-X症候群、ADH分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靱帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎(ハンナ型)、環状20番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モフト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、強皮症、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形(頸部口腔咽頭びまん性病変)、巨大動静脈奇形(頸部顔面又は四肢病変)、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形(頸部顔面病変)、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーゾン症候群、グルコーストランスポーター1欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クロンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型(二相性)急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性肝硬変、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、顕

微鏡的多発血管炎、高IgD症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン血症1型、高チロシン血症2型、高チロシン血症3型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コステロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p欠失症候群、コフィン・シリス症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウィルス角膜内皮炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、CFC症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性出血病XIII、自己免疫性溶血性貧血、システロール血症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トゥース病、重症筋無力症、修正大血管転位症、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱X症候群、脆弱X症候群関連疾患、正常圧水頭症、成人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髓空洞症、脊髓小脳変性症(多系統萎縮症を除く。)、脊髓髄膜瘤、脊髓性筋萎縮症、全身型若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性大脳白質形成不全症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第14番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症/視神経脊髄炎、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH分泌亢進症、TNF受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、脳腱黄色腫症、脳表ヘモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、パージャー病、肺静脈閉塞症/肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症(自己免疫性又は先天性)、肺胞低換気症候群、パッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19関連症候群、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、ビタミンD依存性くる病/骨軟化症、ビタミンD抵抗性くる病/骨軟化症、ピッカースタッフ脳幹脳炎、非典型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎/多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病(全結腸型又は小腸型)、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンconi貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、PRL分

泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓塞栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膀胱炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

④ 高次脳機能障害のある者

(2) 指定の医師の意見書（※2）により、(1)の障害に関連して、3か月以上の療養のための休職（※3）が必要とされた者

※2 指定の医師の意見書は、3「職場適応の措置」の開始日または職場復帰の日のいずれか早い日より前に交付されている必要があります。

※3 3「職場適応の措置」のうち、能力開発・訓練関係、リワーク支援関係の措置を講じることができるようになった期間は、「療養のための休職」期間から除きます。

(3) 障害者総合支援法に基づく就労継続支援A型事業所における利用者として雇用されている者でない者

(4) 国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人の委託事業費から人件費が支払われている者でないこと

2 職場復帰の要件

事業主が雇用している雇用保険一般被保険者であって、中途障害等により3か月以上の療養のための休職を余儀なくされた者について、雇用保険一般被保険者として職場復帰させ、継続して雇用することが確実である（※4）こと

※4 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、職場復帰の日以後の雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

3 職場適応の措置

本助成金を受給するためには、次の(1)～(3)のいずれか1つ以上の措置を、休職期間中または職場復帰の日から3か月以内に行うことが必要です。

ただし、対象労働者が「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」の場合、(1)～(3)のいずれか1つ以上の措置に加えて、(4)の措置を行うことが必要です。

(1) 能力開発・訓練関係

職場復帰にあたって必要な能力開発であって、受講時間数が50時間以上（OJTを除く）の訓練

を、本人の費用負担なく受講させること

(2) 時間的配慮等関係

次の①～③のいずれかに該当する措置を継続して行うこと

① 指定の医師の意見書および対象労働者本人の同意の下で、労働時間を調整すること（※5）

※5 勤務時間の変更や、通勤時間短縮のための転居を要しない勤務地の変更を含みます。

② 通院のための、就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇（※6）を与えること

※6 指定の医師の意見書に記載された必要な通院回数以上の通院回数が確保できるものに限り、ます。

③ 対象労働者本人の同意の下で、独居を解消して親族等と同居するために勤務地を変更すること

(3) 職務開発等関係

職務開発（対象労働者の適性・能力等に適合する作業の開発や改善、作業工程の変更等を行うこと）等であって、次の①～③のいずれかに該当する措置を継続して行うこと

①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所等の、障害者の就労支援機関の支援員（以下「外部専門家」という）の援助を受けた場合、または、指定の医師の意見書の内容や身体障害により明らかに対象労働者が実施できない業務がある場合に、これをふまえた職務開発を行うこと

② 外部専門家の援助を受けた場合、または、指定の医師の意見書の内容や身体障害により明らかに対象労働者が実施できない業務がある場合に、対象労働者を厚生労働省編職業分類（※7）の中分類が異なる職務に就かせること

※7 厚生労働省編職業分類は、以下のホームページからご覧いただけます。

ハローワークインターネットサービス（職業分類・職業解説に関するご案内）

URL：https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_info.html

③ 外部専門家の援助を受けた場合、または、指定の医師の意見書の内容や身体障害により必要と認められる支援機器の導入や施設整備を行うこと

(4) リワーク支援関係

次の①～③のいずれにも該当するリワーク支援を実施すること

① 支援期間が1か月以上であること

② 対象労働者本人および主治医がリワーク支援の実施に同意していること

③ リワーク支援の計画に、就労に関する作業支援、集団指導、個別カウンセリングが含まれること

対象となる事業主

本給付金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当し、かつ、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち、特に以下の点に留意してください。

(1) 上記「対象となる職場適応の措置」の各要件を満たして職場復帰させた対象労働者の出勤状況および支払状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

2 上記「対象となる措置」の3「職場適応の措置」に要する経費や指定の医師の意見書の交付に要する経費、その他本助成金の申請に要する経費を、事業主が全額負担すること

注意 1 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 支給対象期（下記「支給額」の1参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

(2) 起算日（下記「支給額」の1参照）前4年間に、同一の対象労働者について、同一の障害と認められるものを理由として、本助成金の支給を受けたことがある場合

2 支給対象期の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職等）させた場合は、当該支給対象期は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

(1) 本助成金は、起算日（※8）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

※8 起算日とは、職場復帰の日または対象となる職場適応の措置の能力開発・訓練関係もしくはリワーク支援の終了日の翌日のいずれか遅い日（以下「勤務開始日」という）の直後の賃金締切日の翌日をいいます。ただし、勤務開始日と賃金締切日が同日の場合は勤務開始日の翌日、賃金締切日の翌日が勤務開始日である場合は勤務開始日とします。

(2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
中小企業	70万円	1年	第1期 35万円 第2期 35万円
中小企業以外	50万円	1年	第1期 25万円 第2期 25万円

(注) 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

【助成率】 中小企業 1/3 （中小企業以外 1/4）

受給手続

本給付金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

起算日から3か月以内に、「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※9）、事業所の所在地を管轄する労働局（※10）へ受給資格の認定申請をしてください。

2 支給申請

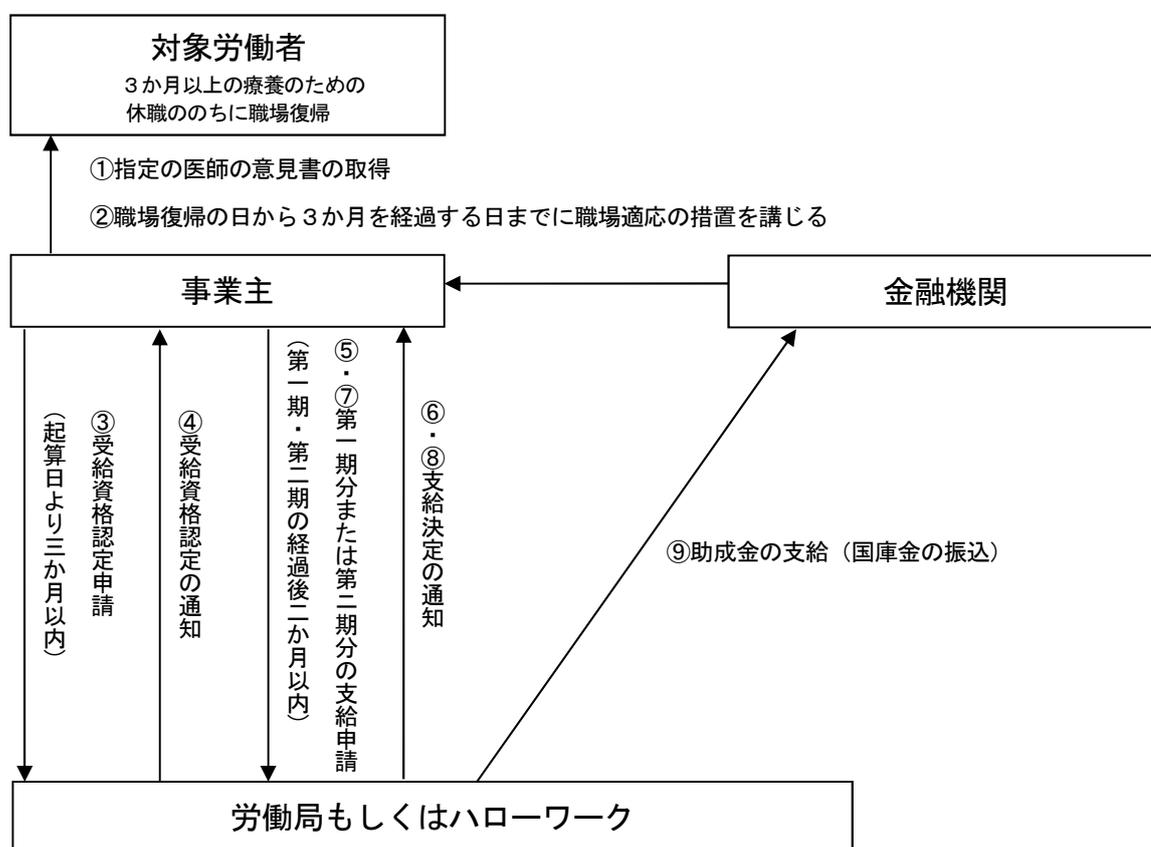
本助成金の受給資格の認定を受けた後、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※9）、受給資格認定申請を行った労働局（※10）へ支給申請してください。

受給資格認定申請や支給申請の期限を過ぎると、原則として当該申請期限に係る受給資格の認定や助成金の支給を受けることができませんので注意してください。

※9 「受給資格申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

（受給手続きの流れ）



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給資格申請から受給資格認定までの間、支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください。

1 2 障害者作業施設設置等助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

本助成金は、設置・整備の方法により次の2つの助成金に分けられます。

- I 事業主が作業施設等を工事、購入等により設置・整備することを助成する「第1種作業施設設置等助成金」
- II 事業主が作業施設等を賃借により設置・整備することを助成する「第2種作業施設設置等助成金」

対象となる措置

本助成金は以下のIとIIの助成金に分けられますが、それぞれ、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の措置を実施した場合に受給することができます。

(I 第1種作業施設設置等助成金)

次の1の「対象障害者」のために、2によって作業施設等を設置・整備すること

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、申請事業主によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の(1)～(5)のいずれかに該当する者です。

- (1) 身体障害者 (2) 知的障害者 (3) 精神障害者 (4) 中途障害者
- (5) 上記の障害者である在宅勤務者

2 作業施設等の設置・整備

次の(1)と(2)に該当すること

- (1) 対象障害者の個々人の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を、「工事、購入等」により設置・整備すること
- (2) 設置・整備した作業施設等を対象障害者の雇用継続のために活用すること

注意

次の1～6のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 設置・整備した作業施設等を事業主自らが所有しない場合
- 2 中古品や自社製品等により作業施設等を設置・整備した場合
- 3 関係会社、関連会社等に作業施設等の工事等を発注した場合
- 4 関係会社、関連会社等から作業施設等を購入した場合
- 5 作業施設等の設計または工事等を申請事業主自ら実施する場合
- 6 対象障害者が所有する作業施設等を購入する場合または当該施設等に工事等を行う場合

(II 第2種作業施設設置等助成金)

次の1の「対象障害者」のために、2によって作業施設等を設置・整備すること

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、申請事業主によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の(1)～(5)のいずれかに該当する者です。

- (1) 身体障害者 (2) 知的障害者 (3) 精神障害者 (4) 中途障害者
- (5) 上記の障害者である在宅勤務者

2 作業施設等の設置・整備

次の(1)と(2)に該当すること

- (1) 対象障害者の個々人の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を、「賃借」により設置・整備すること
- (2) 設置・整備した作業施設等を対象障害者の雇用継続のために活用すること

注意

次の1～4のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 中古品または自社製品を賃借する場合
- 2 転賃借により作業施設等を設置・整備する場合（機構が認める場合を除く）
- 3 関係会社、関連会社等が所有する作業施設等を賃借する場合
- 4 対象障害者または申請事業主（代表者および役員を含む）所有の作業施設等を賃借する場合

対象となる事業主

本助成金（Ⅰ・Ⅱ）を受給する申請事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 上記「対象となる措置」のⅠ2またはⅡ2による作業施設等の設置・整備等を行わなければ、対象障害者の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められること
- 2 不正受給による障害者雇用納付金関係助成金の不支給措置がとられていないこと
- 3 不正受給を行ったことにより返還金が生じている場合、当該返還の履行が終了していること

支給額

- 1 本助成金（Ⅰ・Ⅱ）は、支給対象費用（※1）に2/3を乗じた額が支給されます。
- 2 ただし、対象障害者の雇用形態や人数等に応じて定めている上限額（※2）があります。

※1 作業施設等の設置・整備に要する費用。ただし、対象障害者が就労上の課題を克服するために必要と認められる範囲の費用のみを対象とするため、申請した施設等の費用全額が支給対象費用となるとは限りません。

※2 上限額、申請期間、提出書類等手続きの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

受給手続

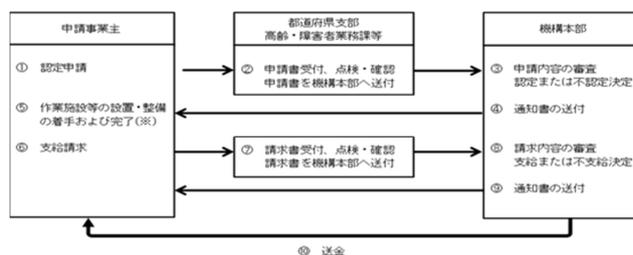
本助成金（Ⅰ・Ⅱ）を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

本助成金の受給資格の認定を受けるため、定められた期間内（※2）に、「障害者助成金受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※2）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

2 支給請求

1により受給資格認定を受けた後、定められた期間内（※2）に「障害者助成金支給請求書」に必要な書類を添えて（※2）、受給資格認定申請書を提出した都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をい、「完了」には、代金の支払いの完了を含みます。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（Ⅰ・Ⅱ）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金を受給するためには、上記以外にも様々な要件を満たす必要がありますので、申請の際には都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

13 障害者福祉施設設置等助成金

継続して雇用する障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）または事業主団体（以下「申請団体」という）が、次の1の「対象障害者」のために、2によって福祉施設等の設置・整備をした場合に受給することができます。

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、申請事業主、または申請団体の構成員である事業主が継続して雇用する、次の（1）～（5）のいずれかに該当する者です。

- （1）身体障害者 （2）知的障害者 （3）精神障害者 （4）中途障害者
（5）上記の障害者である在宅勤務者

2 福祉施設等の設置・整備

- （1）対象障害者の個々人の障害特性による就労上の課題を克服し、その福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備すること
（2）設置・整備した福祉施設等を申請事業主または申請団体自らが所有し、対象障害者の雇用継続のために活用すること

注意 次のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 設置・整備した福祉施設等を事業主等自らが所有しない場合
- 2 中古品や自社製品等により福祉施設等を設置・整備した場合
- 3 関係会社、関連会社等に福祉施設等の工事等を発注した場合
- 4 関係会社、関連会社等から福祉施設等を購入した場合
- 5 福祉施設等の設計または工事等を申請事業主または申請団体自ら実施する場合
- 6 対象障害者が所有する福祉施設等を購入する場合または当該施設等に工事等を行う場合

対象となる事業主等

本助成金を受給する事業主および事業主団体は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 上記「対象となる措置」の1による福祉施設等の設置・整備等を行うことにより、対象障害者の福祉の増進が図られると認められること
- 2 不正受給による障害者雇用納付金関係助成金の不支給措置がとられていないこと
- 3 不正受給を行ったことにより返還金が生じている場合、当該返還の履行が終了していること
- 4 認定申請日以前1年間に、障害者を事業主都合により解雇していないこと

支給額

- 1 本助成金は、支給対象費用（※1）に1/3を乗じた額が支給されます。

※1 福祉施設等の設置・整備に要する費用。ただし、対象障害者の福祉の増進を図るために必要と認められる費用が対象となるため、申請した施設等の費用全額が支給対象費用となるとは限りません。

- 2 ただし、対象障害者の雇用形態や人数等に応じて定めている上限額（※2）があります。

※2 支給上限額、申請期間、提出書類その他手続きの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主等は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

- 1 受給資格認定申請

本助成金の受給資格の認定を受けるため、定められた期間内（※2）に、「障害者助成金受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※2）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

- 2 支給請求

1によって受給資格の認定を受けた後、定められた期間内（※2）に、「障害者助成金支給請求書」に必要な書類を添えて（※2）、受給資格認定申請書を提出した都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページのD、F、G）にご留意ください。
- 2 本助成金を受給するためには、上記以外にも様々な要件を満たす必要がありますので、申請の際には都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

1 4 障害者介助等助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主を対象として助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

本助成金は次の3つの助成金に分けられます。

- I 職場介助者を配置または委嘱することを助成する「職場介助者の配置または委嘱助成金」
- II 職場介助者の配置または委嘱を継続することを助成する「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」
- III 手話通訳担当者を委嘱することを助成する「手話通訳担当者の委嘱助成金」

●障害者介助等助成金の共通事項

障害者介助等助成金は3つの助成金に分けられますが、次の事項についてはそれらすべての助成金に共通します。

対象となる事業主

各助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 各助成金ごとに定められた「対象障害者」を雇い入れまたは継続して雇用する事業主であること
- 2 各助成金ごとに定められた「対象となる措置」を実施しなければ、「対象障害者」の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められること
- 3 不正受給による障害者雇用納付金制度助成金の不支給措置がとられていないこと
- 4 不正受給を行ったことにより返還金が生じている場合、当該返還の履行が終了していること

受給手続

各助成金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

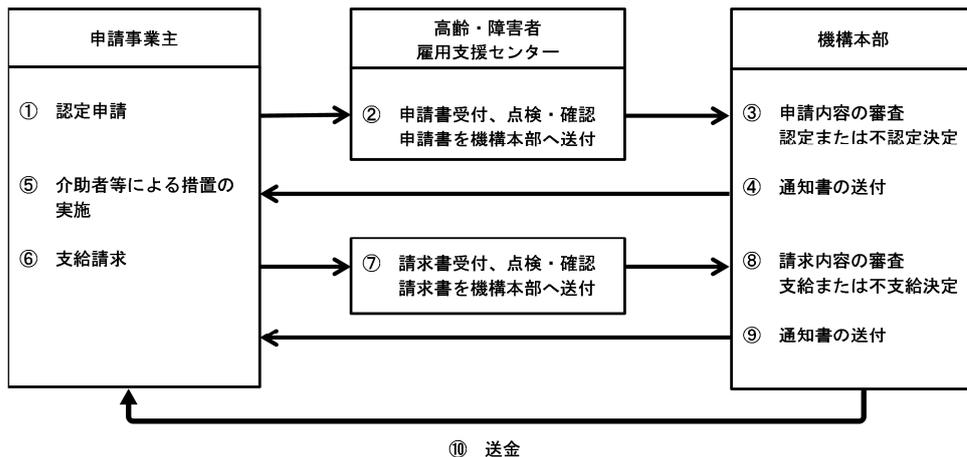
1 受給資格認定申請

各助成金を受給しようとする事業主は、各助成金ごとに定められた期間内に、「障害者助成金受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて、管轄の各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

2 支給請求

1によって各助成金の受給資格の認定を受けた後、各助成金ごとに定められた期間内に、「障害者助成金支給請求書」に必要な書類を添えて、受給資格認定申請書を提出した都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

（注）支給上限額、申請期間、提出書類その他手続きの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。



利用にあたっての注意点

各助成金を受給するためには、本パンフレットに記載した事項以外にも様々な要件を満たす必要がありますので、申請の際には都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

I 職場介助者の配置または委嘱助成金

雇用障害者のために職場介助者の配置または委嘱を行う事業主を対象として助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、上記「障害者介助等助成金の共通事項」の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象障害者のために2の職場介助者を配置または委嘱する場合に受給することができます。

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、事業主によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の（1）～（3）のいずれかに該当する者です。

（1）2級以上の視覚障害者

（2）次の障害を重複する障害者

① 2級以上の両上肢機能障害

② 2級以上の両下肢機能障害

（3）次の障害を重複する障害者

① 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害

② 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害

2 職場介助者の配置・委嘱

1の対象障害者が主体的に業務を遂行できるように次の（1）または（2）の介助業務を行う「職場介助者」を配置または委嘱すること

（1）重度視覚障害者に対する介助業務

① 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく事務処理に必要な文書の朗読と録音テープの作成

② 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく文書の作成とその補助業務

③ 支給対象障害者の業務上外出の付添い（営業活動等において、介助者が運転する場合を除く）

- ④ 上記①～③の介助業務に付随している業務
- (2) 重度四肢機能障害者に対する介助業務
 - ① 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく文書の作成とその補助業務
 - ② 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく機械の操作、コンピュータ入力とその補助業務
 - ③ 支給対象障害者の業務上外出の付添い（営業活動等において、介助者が運転する場合を除く）
 - ④ 上記①～③の介助業務に付随している業務

注意 事業主（代表者および役員等、労働者性を有しないと認められる者を含む）が職場介助者となる場合は、対象となりません。

支給額

- 1 本助成金は、支給対象費用（※1）に3/4を乗じた額が支給されます。
 - ※1 配置の場合 … 職場介助者に通常支払われる賃金の時間単価 × 職場介助業務を行った時間数
 - 委嘱の場合 … 委嘱1回あたりの費用（同一日に行われる同一の介助者への委嘱は、1回として算定）
- 2 ただし、職場介助者を配置する場合は月額15万円、委嘱する場合は委嘱1回あたり1万円（年間上限額あり）を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

受給手続

- 1 受給資格認定申請の期限は、職場介助者を配置または委嘱する日の前日までです。
- 2 支給請求の期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

II 職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金

雇用障害者のために職場介助者の配置または委嘱を継続して行う事業主を対象として助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、上記「障害者介助等助成金の共通事項」の「対象となる事業主」に該当する事業主が、「職場介助者の配置または委嘱助成金」の支給対象期間（10年間）終了後、引き続き、次の1の対象障害者のために2の職場介助者を配置または委嘱する場合に受給することができます。

- 1 対象障害者
 - 本助成金の「対象障害者」は、事業主によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の（1）～（3）のいずれかに該当する者です。
 - （1）2級以上の視覚障害者
 - （2）次の障害を重複する障害者
 - ① 2級以上の両上肢機能障害
 - ② 2級以上の両下肢機能障害
 - （3）次の障害を重複する障害者
 - ① 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害
 - ② 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害
- 2 職場介助者の配置・委嘱

1の対象障害者が主体的に業務を遂行できるように次の（１）または（２）の介助業務を行う「職場介助者」を、「職場介助者の配置または委嘱助成金」の支給対象期間（１０年間）終了後、引き続き、配置または委嘱すること

（１）重度視覚障害者に対する介助業務

- ① 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく事務処理に必要な文書の朗読と録音テープの作成
- ② 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく文書の作成とその補助業務
- ③ 支給対象障害者の業務上外出の付添い（営業活動等において、介助者が運転する場合を除く）
- ④ 上記①～③の介助業務に付随している業務

（２）重度四肢機能障害者に対する介助業務

- ① 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく文書の作成とその補助業務
- ② 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく機械の操作、コンピュータ入力とその補助業務
- ③ 支給対象障害者の業務上外出の付添い（営業活動等において、介助者が運転する場合を除く）
- ④ 上記①～③の介助業務に付随している業務

注意 事業主（代表者および役員等、労働者性を有しないと認められる者を含む）が職場介助者となる場合は、対象となりません。

支給額

1 本助成金は、支給対象費用（※１）に2/3を乗じた額が支給されます。

※1 配置の場合 … 職場介助者に通常支払われる賃金の時間単価 × 職場介助業務を行った時間数
委嘱の場合 … 委嘱1回あたりの費用（同一日に行われる同一の介助者への委嘱は、1回として算定）

2 ただし、職場介助者を配置する場合は月額13万円、委嘱する場合は委嘱1回あたり9,000円（年間上限額あり）を上限とします。

3 支給対象期間は5年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

受給手続

1 受給資格認定申請の期限は、「職場介助者の配置または委嘱助成金」の支給対象期間終了日の前日までです。

2 支給請求の期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

Ⅲ 手話通訳担当者の委嘱助成金

雇用障害者のために手話通訳担当者の委嘱を行う事業主を対象として助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、上記「障害者介助等助成金の共通事項」の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象障害者のために2の手話通訳担当者を委嘱する場合に受給することができます。

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、事業主によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の（１）～（２）のいずれかに該当する者です。

(1) 3級の聴覚障害者

(2) 2級の聴覚障害者

2 手話通訳担当者の委嘱

1の対象障害者が円滑に就労できるよう、次の(1)～(3)のいずれかの業務を行う「手話通訳担当者」を委嘱すること

(1) 対象障害者の業務に必要な手話通訳業務

(2) 対象障害者の能力の向上等を目的とした研修等に係る手話通訳業務

(3) 対象障害者が所属する事業所に勤務する他の労働者に対して行われる手話研修(※1)の講師等

※1 対象障害者の業務の円滑化、職場環境改善を目的として行う手話研修に限ります。

支給額

1 本助成金は、委嘱1回あたりの費用(※2)に3/4を乗じた額が支給されます。

※2 同一日に行われる同一の手話通訳担当者への委嘱は1回として算定します。

2 ただし、手話通訳者の委嘱1回あたり6,000円(年間の上限額あり)を上限とします。

3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

受給手続

1 受給資格認定申請の期限は、手話通訳担当者を委嘱する日の前日までです。

2 支給請求の期限は、支給請求対象期間(6か月)の最終月の翌月末日までです。

15 重度障害者等通勤対策助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の障害特性に応じて通勤を容易にする措置を行う事業主を対象として助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

本助成金は、措置の内容により次の8つの助成金に分けられます。

- I 障害者を入居させるための住宅を賃借することを助成する「重度障害者等用住宅の賃借助成金」
- II 障害者5人以上が入居する住宅に指導員を配置することを助成する「指導員の配置助成金」
- III 障害者に住宅手当を支払うことを助成する「住宅手当の支払助成金」
- IV 障害者5人以上の通勤のためのバスを購入することを助成する「通勤用バスの購入助成金」
- V 障害者5人以上の通勤のためのバスの運転手を委嘱することを助成する「通勤用バス運転従事者の委嘱助成金」
- VI 通勤援助者を委嘱することを助成する「通勤援助者の委嘱助成金」
- VII 自動車通勤を行う障害者のための駐車場を賃借することを助成する「駐車場の賃借助成金」
- VIII 自動車通勤を行う障害者のための自動車を購入することを助成する「通勤用自動車の購入助成金」

対象となる措置

本助成金は8つの助成金に分けられますが、それぞれ、下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主または事業主団体が、次の1の対象障害者のために2の通勤対策を実施した場合に受給することができます。

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（事業主団体の場合は当該団体の構成員である事業主）によって雇い入れまたは継続して雇用される、次の（1）～（8）のいずれかに該当する者です。

- （1）重度身体障害者
- （2）3級の体幹機能障害者
- （3）3級の視覚障害者
- （4）3級または4級の下肢障害者
- （5）知的障害者
- （6）精神障害者
- （7）3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者
- （8）5級の次の障害を重複する者
 - ① 下肢障害
 - ② 体幹機能障害
 - ③ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害

2 通勤対策

本助成金の支給対象となる「通勤対策」の措置内容は8種類あり、それぞれに対応して次のⅠ～Ⅷの助成金に分けられます。

いずれも「通勤対策」の措置により、通勤が容易となり、雇用を継続することが認められるものであること。

(Ⅰ 重度障害者等用住宅の賃借助成金)

「対象障害者」の通勤を容易にするため、次の1および2に該当する住宅を賃借し、対象障害者を入居させること

- 1 対象障害者の障害に配慮した特別な構造または設備等を備えた住宅
- 2 世帯用住宅の場合、対象障害者が次の(1)～(4)のいずれかの者と同居する住宅
 - (1) 配偶者(届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)
 - (2) 6親等以内の血族の者
 - (3) 3親等以内の姻族の者
 - (4) 上記のほか、機構がやむを得ないと認める者

注意 次の1～4のいずれかの場合は対象となりません。

- 1 親会社、子会社等の関係会社が所有する住宅を賃借する場合
- 2 対象障害者および申請事業主(代表者および役員含む)が所有する住宅を賃借する場合
- 3 対象障害者の障害特性に関わらず前住居からの通勤が容易でない場合
- 4 対象障害者の障害特性による通勤上の課題を克服するための措置と認められない場合

(Ⅱ 指導員の配置助成金)

「対象障害者」のために次の1と2の措置を実施すること

- 1 障害特性により通勤する事が容易でないと認められる5人以上の対象障害者を、それぞれの障害に配慮した特別な構造または設備等を備えた同一の住宅に入居させること
- 2 1の住宅に、対象障害者の通勤を容易にするための次の(1)～(3)のすべてに該当する指導、援助業務を行う指導員を配置すること
 - (1) 健康管理
 - (2) 生活指導
 - (3) その他、対象障害者の通勤上の課題を克服するために必要と認められる業務

注意 事業主等(代表者および役員等、労働者性を有しないと認められる者)が指導員となる場合は、対象となりません。

(Ⅲ 住宅手当の支払助成金)

自ら住宅を賃借し賃借料を支払う「対象障害者」に対して、住宅手当(※1、※2)を支払うこと

※1 住宅手当の支払いについて、賃金規程等で定めていることが必要です。

※2 他の労働者に対して支払われる住宅手当の限度額を超えて支払う場合に限りです。

注意 次の1～3のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 障害特性による通勤上の課題を克服するための住宅であると認められない場合
- 2 対象障害者の障害特性に関わらず現住居からの通勤が容易でない場合
- 3 対象となる住宅が次の(1)～(3)のいずれかの所有の場合
(1) 申請事業主(代表者および役員含む) (2) 対象障害者
(3) 申請事業主の親会社、子会社、関係会社

(Ⅳ 通勤用バスの購入助成金)

障害特性により通勤する事が容易でないと認められる5人以上の「対象障害者」の通勤を容易にするために、通勤用バスの購入を行うこと

注意 次の1～9のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 既に雇用している障害者に対し、移転または新設された事業所等へ異動を命じたことにより通勤用バスの購入が必要となった場合
- 2 対象障害者の障害特性に関わらず現住居からの通勤が容易でない場合
- 3 中古または自社製品のバスおよび付属品を購入する場合
- 4 親会社、子会社、関係会社からバスを購入する場合
- 5 親会社、子会社、関係会社にバスの改造等を発注する場合
- 6 申請事業主等が自ら設計・改造・整備するバスの場合
- 7 対象障害者が購入または所有するバスを改造等する場合
- 8 申請前にバスの購入に着手(契約、発注、購入等)している場合
- 9 その他、対象障害者の障害特性による通勤上の課題を克服するための措置と認められない場合

(Ⅴ 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金)

障害特性により通勤する事が容易でないと認められる5人以上の「対象障害者」の通勤を容易にするために、通勤時に使用するバスの運転手を委嘱すること

注意 次の1～5のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 既に雇用している障害者に対し、移転または新設された事業所等へ異動を命じたことによりバス運転手の委嘱が必要となった場合
- 2 対象障害者の障害特性に関わらず現住居からの通勤が容易でない場合
- 3 申請事業主等(※1)がバス運転手となる場合
※1 代表者およびその役員等であって、労働者性を有しないと認められる者
- 4 バス運転手が運転以外の業務に従事する場合、当該運転手の賃金または労働時間等が主たる業務として不相当と認められる場合
- 5 その他、対象障害者の障害特性による通勤上の課題を克服するための措置と認められない場合

(VI 通勤援助者の委嘱助成金)

障害特性により通勤する事が容易でないと認められる「対象障害者」のために、次の1～5のいずれかに該当する場合に通勤援助者を委嘱すること

- 1 新たに対象障害者を雇い入れた場合
- 2 中途障害者の職場復帰の場合
- 3 障害が悪化したことにより、通勤援助が必要となった場合
- 4 通勤経路の変更を余儀なくされた場合
- 5 このほか、通勤援助者による援助が必要と認められる場合

注意 1 申請事業主等（※1）が通勤援助者となる場合は対象となりません。

※1 代表者およびその役員等であって、労働者性を有しないと認められる者

- 2 また、通勤援助者が通勤援助以外の業務に従事する場合、当該援助者の賃金または労働時間等が主たる業務として不適当と認められる場合も対象となりません。

(VII 駐車場の賃借助成金)

障害特性により通勤することが容易でないと認められる「対象障害者」の通勤を容易にするために、次の1～3のすべてに該当する駐車場を賃借し、「対象障害者」に使用させること

- 1 対象障害者が通勤のために自ら運転する対象障害者の自動車を駐車させるための駐車場
- 2 対象障害者個々人の障害に配慮した駐車場
- 3 勤務先や自宅に隣接または近隣に設置されている駐車場

注意 次の1～4のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 親会社、子会社等の関係会社が所有する駐車場を賃借する場合
- 2 対象障害者および申請事業主（代表者および役員含む）が所有する駐車場を賃借する場合
- 3 対象障害者の障害特性に関係なく、他の理由で現住居から事業所まで自動車を使用しなければ通勤できない場合
- 4 対象障害者の障害特性による通勤上の課題を克服するための措置と認められない場合

(VIII 通勤用自動車の購入助成金)

障害特性により通勤することが容易でないと認められる「対象障害者」の通勤を容易にするために、通勤用自動車の購入を行うこと

注意 次の1～9のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 既に雇用している障害者に対し、移転または新設された事業所等へ異動を命じたことにより通勤用自動車の購入が必要となった場合
- 2 対象障害者の障害特性に関係なく、他の理由で現住居から事業所まで自動車を使用しなければ通勤できない場合
- 3 中古または自社製品の自動車および付属品を購入する場合

- 4 親会社、子会社、関係会社から自動車を購入する場合
- 5 親会社、子会社、関係会社に自動車の改造等を発注する場合
- 6 申請事業主等が自ら設計・改造・整備する自動車の場合
- 7 対象障害者が購入または所有する自動車を改造等する場合
- 8 申請前に自動車の購入に着手（契約、発注、購入等）している場合
- 9 その他、対象障害者の障害特性による通勤上の課題を克服するための措置と認められない場合

対象となる事業主等

各助成金を受給する事業主等は、次の1～3を満たす必要があります。

- 1 助成金ごとに定められた「対象となる措置」を実施しなければ、「対象障害者」の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められること
- 2 不正受給による障害者雇用納付金制度関係助成金の不支給措置がとられていないこと
- 3 不正受給を行ったことにより返還金が生じている場合、当該返還の履行が終了していること

支給額

本助成金は、Ⅰ～Ⅷの助成金ごとに次の額が支給されます。

（Ⅰ 重度障害者等用住宅の賃借助成金）

- 1 支給対象費用（※1）に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、世帯用月10万円、単身用月6万円を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

※1 住宅の支給対象面積 × 支給対象住宅の1㎡当たりの賃借料

（Ⅱ 指導員の配置助成金）

- 1 支給対象費用（※1）に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、月15万円を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

※1 指導員に通常支払われる賃金の時間単価 × 所定労働時間数

（Ⅲ 住宅手当の支払助成金）

- 1 支給対象費用（※1）に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、対象障害者1人につき月6万円を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

※1 対象障害者へ支払う住宅手当の額 - 他の労働者に支払う住宅手当の限度額

（Ⅳ 通勤用バスの購入助成金）

- 1 支給対象費用（※1）に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、1台700万円を上限とします。

※1 バスの購入価格のほか、対象障害者数やバスの乗車定員数等により別途算出されます。詳しくは都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

(V 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金)

- 1 支給対象費用(※1)に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、委嘱1回あたり6,000円を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

※1 委嘱1回あたりの費用(同一日に行われる同一バス運転手への委嘱は1回として算定)

(VI 通勤援助者の委嘱助成金)

- 1 支給対象費用(※1)に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、委嘱1回あたりの費用は2,000円、通勤援助に要した交通費は3万円を上限とします。
- 3 支給対象期間は1か月です。

※1 委嘱1回あたりの費用(同一日に行われる同一の通勤援助者への委嘱は1回として算定)と通勤援助に要した交通費の合計額

(VII 駐車場の賃借助成金)

- 1 支給対象費用(※1)に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、月5万円を上限とします。
- 3 支給対象期間は10年間です。当該期間を6か月単位で分けた支給請求対象期間ごとに、当該支給請求対象期間分がまとめて支給されます。

※1 駐車場の賃借に要する費用 - 対象障害者から徴収する駐車場費用

(VIII 通勤用自動車の購入助成金)

- 1 支給対象費用(※1)に3/4を乗じた額です。
- 2 ただし、1台150万円(対象障害者が1級または2級の両上肢障害者の場合は1台250万円)を上限とします。

※1 車両本体価格、機構が認める付属品価格、および機構が認める改造等費用の合計額

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1~2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

本助成金の受給資格の認定を受けるため、助成金ごとに次の3によって定められた期間内に、「障害者助成金受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて(※1)、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)へ提出してください。

2 支給請求

1によって受給資格の認定を受けた後、各助成金ごとに次の3によって定められた期間内に、「障害者助成金支給請求書」に必要な書類を添えて(※1)、受給資格認定申請書を提出した都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)へ提出してください。

※1 提出書類その他手続きの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)へお問い合わせください。

3 各助成金ごとの申請・請求の期限

(I 重度障害者等用住宅の賃借助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、賃貸借契約予定日の前日から2か月前から契約締結日の翌日から3か月後までです。
- 2 支給請求の期限は、支給請求対象期間(6か月)の最終月の翌月末日までです。

(II 指導員の配置助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、指導員の配置を行う日の前日までです。
- 2 支給請求の期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

(III 住宅手当の支払助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、住宅手当の支払日前日の2か月前から住宅手当の支払日の翌日から3か月後までです。
- 2 支給請求の期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

(IV 通勤用バスの購入助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、購入予定日（発注・契約日）の前日から2か月前までです。（別途、期間を指定する場合があります。詳しくは都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。）
- 2 支給請求の期限は、上記1の受給資格認定申請による認定日から1年以内です。

(V 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、バス運転手を委嘱する日の前日までです。
- 2 支給請求の手続きの期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

(VI 通勤援助者の委嘱助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、通勤援助者を委嘱する日の前日までです。
- 2 支給請求の期限は、受給資格の認定日から2か月以内です。

(VII 駐車場の賃借助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、賃貸借契約予定日の前日から2か月前から契約締結日の翌日から3か月後までです。
- 2 支給請求の期限は、支給請求対象期間（6か月）の最終月の翌月末日までです。

(VIII 通勤用自動車の購入助成金)

- 1 受給資格認定申請の期限は、通勤用自動車の購入予定日（発注・契約日）の前日から2か月前までです。（別途、期間を指定する場合があります。詳しくは都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください）
- 2 支給請求の期限は、1の受給資格認定申請による認定日から1年以内です。

利用にあたっての注意点

本助成金を受給するためには、上記以外にも様々な要件を満たす必要がありますので、申請の際には都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

16 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

対象障害者を多数雇用し、これらの障害者が就労するために必要な事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の「対象障害者」を2によって雇用し、それらの対象障害者の継続雇用のために3によって事業施設等を設置・整備した場合に受給することができます。

1 対象障害者

本助成金の「対象障害者」は、次の（1）～（4）のいずれかの者です。

- （1）重度身体障害者
- （2）重度知的障害者
- （3）知的障害者（短時間労働者を除く）
- （4）精神障害者

2 雇用の条件

次の（1）と（2）の条件を満たしていること

- （1）対象障害者を、1年以上の期間、10人以上継続して雇用していること
- （2）継続して雇用している労働者数に占める対象障害者の割合が20%以上であること

3 事業施設等の設置・整備

次の（1）～（4）のすべてを満たす事業施設等の設置・整備を行うこと

- （1）対象障害者の安定した雇用を継続することができると認められる、①作業施設、②管理施設、③福祉施設、④作業施設・管理施設・福祉施設の目的を達成するための設備・備品であること
- （2）対象障害者の個々人の障害特性による就労上の課題を克服する事業施設等を設置・整備すること
- （3）設置・整備した事業施設等を対象障害者の雇用継続のために活用すること
- （4）重度障害者等の雇用の促進を図るにあたって、他の模範となるモデル性があると認められること

注意 次のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 設置・整備した事業施設等を事業主自らが所有しない場合
- 2 中古品や自社製品等により事業施設等を設置・整備した場合
- 3 関係会社、関連会社等に事業施設等の工事等を発注した場合
- 4 関係会社、関連会社等から事業施設等を購入した場合
- 5 事業施設等の設計または工事等を申請事業主自ら実施する場合
- 6 対象障害者が所有する事業施設等を購入する場合
- 7 対象障害者が所有する施設等に工事等を行う場合

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 上記「対象となる措置」の3による事業施設等の設置・整備等を行わなければ、対象障害者の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められること
- 2 不正受給による障害者雇用納付金関係助成金の不支給措置が執られていないこと
- 3 不正受給を行ったことにより返還金が生じている場合、当該返還の履行が終了していること

支給額

1 本助成金額は、支給対象費用（※1）に2/3（特例の場合3/4）を乗じた額が支給されます。

※1 対象施設等の種類によって個別に算定されます。詳しくは都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

2 ただし、5,000万円（特例の場合1億円）を上限とします。

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

本助成金の受給資格の認定を受けるため、定められた期間内（※2）に、「障害者助成金受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて（※3）、管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

※2 別途、期間を指定する場合があります。詳しくは管轄の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

※3 提出書類および手続きの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

2 支給請求

1によって受給資格の認定を受けた後、定められた期間内（※2）に、「障害者助成金支給請求書」に必要な書類を添えて（※3）、受給資格認定申請書を提出した都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へ提出してください。

利用にあたっての注意点

1 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。

2 本助成金を受給するためには、上記以外にも様々な要件を満たす必要がありますので、申請の際には都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）にお問い合わせください。

障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

本給付金は、次の2つの助成金から構成されます。

- I 障害者職業能力開発訓練事業を行うための施設又は設備の設置・整備または更新の費用を助成する「障害者職業能力開発訓練施設等助成金」
- II 障害者職業能力開発訓練事業の運営にかかる費用を助成する「障害者職業能力開発訓練運営費助成金」

I 障害者職業能力開発訓練施設等助成金

対象障害者に対して職業能力開発訓練事業を行うための施設または設備の設置・整備または更新を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本給付金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の「訓練対象障害者」について、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する2の「障害者職業能力開発訓練事業」を行うための3の「訓練の施設または設備の設置・整備または更新」をした場合に受給することができます。

1 訓練対象障害者

本給付金の「訓練対象障害者」は次の(1)～(3)のすべてに該当する者であることが必要です。

(1) 次の①～⑥のいずれかに該当する者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者
- ③ 精神障害者
- ④ 発達障害者
- ⑤ 高次脳機能障害のある者
- ⑥ 以下の25疾患

シャルコー・マリー・トゥース病、先天性筋無力症候群、封入体筋炎、特発性基底核石灰化症、ウルリッヒ病、遠位型ミオパチー、ベスレムミオパチー、自己貪食空胞性ミオパチー、シュワルツ・ヤンペル症候群、再発性多発軟骨炎、先天性副腎低形成症、肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症、好酸球性消化管疾患、慢性特発性偽性腸閉塞症、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、腸管神経節細胞僅少症、ルビンシュタイン・テイビ症候群、CFG症候群、コストロ症候群、チャージ症候群、クリオピン関連周期熱症候群、全身型若年性特発性関節炎、TNF受容体関連周期性症候群、非典型型溶血性尿毒症症候群、ブラウ症候群

(2) ハローワークに求職の申し込みを行っており、障害特性、能力、労働市場の状況等を踏まえ、職業訓練を受けることが必要であるとハローワーク所長が認め、その旨を対象となる事業主に対し、職業訓練受講通知書により通知された者であること。

(3) 対象となる障害者職業能力開発訓練事業について、支給対象期（四半期毎）における訓練時間の8割以上を受講している者であること。

2 障害者職業能力開発訓練事業

本給付金の対象となる障害者職業能力開発訓練事業は、障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練であって、厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練とし、次の（１）～（１０）の要件をすべて満たすことが必要です。

ただし、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（平成１７年法律第１２３号）第５条第１項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第１３項に規定する就労移行支援もしくは同条第１４項に規定する就労継続支援の事業、または職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号）第１５条の６第３項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業を除きます。

（１）運営管理者

教育訓練の施設の運営を管理する者は、障害者の能力を開発し、及び向上するための教育訓練について必要な知識を有し、厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練の事業、または当該事業と同等と認められる教育訓練の事業に係る経験をおおむね５年以上有する者でなければならないこと。

（２）訓練期間

教育訓練の期間は、６月以上２年以内とすること。

また、訓練期間は、実施しようとする訓練の目標、カリキュラムの内容等に整合性を有するものであること。

（３）訓練時間

教育訓練の訓練時間は、訓練期間が６月以上の場合にあつては、６月間について７００時間を基準とすること。また、訓練時間は１日５～６時間が標準であること。

訓練コースは実技を中心とした訓練カリキュラムであること。具体的には、訓練全体の時間数のうち、実技はおおむね５割以上であること。

（４）訓練科目

教育訓練の科目は、労働市場等の状況から判断して雇用機会の大きいものであつて、対象とする障害者の職業に必要な能力を開発し、および向上することが必要なものでなければならないこと。

（５）訓練施設以外の実習

訓練施設以外で実習を行う場合は、当該実習が次の要件をすべて満たしていること。

- ① 実際に生産活動や営業活動を行っている事業所において雇用関係外で行う実習形式による実践的な訓練内容であること。
- ② 実習先事業所において、実習指導者、訓練評価者及び管理責任者を配置していること。
- ③ 安全衛生に関する技能及びこれに関する知識の習得を目的とした実習を含むものであること。
- ④ 訓練を受ける者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをするものであること。

（６）訓練人員

教育訓練を行う１単位の受講生の数は訓練科ごとにおおむね１０人とすること。なお、身体障害者（重度身体障害者を除く。）以外の障害者にあつてはおおむね５人から１０人とすること。

（７）訓練担当者

教育訓練の訓練科ごとに、受講生おおむね５人につき１人の専任の訓練担当者を置かなければならないこと。受講生が５人を超えるときは２人以上（助手を含む。）の配置を標準とすること。

（８）訓練施設等

教育訓練の施設は、障害者の障害の種類等に十分配慮して、その教育訓練の目的を実現するために必要な施設および設備を備えたものでなければならないこと。

(9) 安全衛生

教育訓練の実施にあたっては、教育訓練を受講する障害者の安全衛生について、十分な配慮がなされなければならないこと。

また、訓練を行う際、災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講ずるものであること。

(10) 費用

職業能力開発訓練を受講する受講生が所有することとなる教科書その他の教材に係る費用としてあらかじめ明示したものを除き、無料であること。

3 訓練の施設又は設備の設置・整備又は更新

次の(1)～(3)のすべてを満たす訓練の施設または設備の設置・整備・更新を行うことが必要です。

(1) 次の①～④のいずれかに該当する能力開発訓練施設等であること。

- ① 能力開発訓練施設
- ② 管理施設
- ③ 福祉施設
- ④ 能力開発訓練施設用設備

(2) 訓練施設および設備が事業主等自らが所有するものであること（賃借によるものは含みません。）。

(3) 訓練の施設または設備の設置・整備・更新が、受給資格認定日の翌日から1年以内に行われるものであること。

注意 次の1～5のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 中古または自社製品の能力開発訓練施設等を購入する場合
- 2 親会社、子会社、関係会社から能力開発訓練施設等を購入する場合
- 3 親会社、小会社、関係会社に能力開発訓練施設等の工事を発注する場合
- 4 事業主等から自ら能力開発訓練施設等の施工を行う場合
- 5 事業主等を代表する者及びその役員が代表者となる法人から能力開発訓練施設等の購入、工事等を発注する場合

対象となる事業主

本給付金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のAの要件に該当し、かつ、Bの要件に該当しておらず、次の(1)～(4)の要件のすべてに該当する事業主であることが必要です。

(1) 次の①～④のいずれかに該当する者。

- ① 事業主または事業主団体
- ② 専修学校または各種学校を設置する学校法人または法人
- ③ 社会福祉法人
- ④ その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

(2) 能力開発訓練施設等の設置・整備・更新を行った後、障害者職業能力開発訓練を5年以上継続して行う事業主であること。

(3) 訓練を実施する障害者職業能力開発訓練において、就職支援責任者の配置を行う事業主であること。

(4) 訓練対象障害者の個人情報を取り扱う際に、訓練対象障害者の権利利益を侵害することのないよう管理運営を行うものであること。

支給額

- 1 本給付金は、障害者職業能力開発訓練事業を行う訓練科目ごとの施設または設備の設置・整備・更新に要した費用に3/4を乗じた額が支給されます。
- 2 ただし、初めて助成金の対象となる訓練科目ごとの施設または設備の設置・整備の場合は5,000万円の支給となります。
- 3 訓練科目ごとの施設または設備の更新の場合については、1,000万円を上限（複数回支給を受ける場合も事業主等ごとに上限となる額）とします。

受給手続

本給付金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

本給付金を受給しようとする事業主は、訓練の施設または設備の設置・整備・更新に着手（※1）する前に、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働局に、本助成給付金に係る受給資格の認定申請を行い、その認定を受けてください。

※1 訓練の施設または設備の設置・整備・更新に係る工事等の発注、契約、支払等を行うこと（設計図書の作成に係るものを除きます。）。

受給資格の認定申請は、7月16日から9月15日まで、または1月16日から3月15日までの間に、①障害者職業能力開発訓練施設等助成金受給資格認定申請書、②施設等助成金認定申請明細書、③能力開発訓練事業計画書に必要な書類を添えて（※2）、事業主の所在地を管轄する都道府県労働局に提出してください。

※2 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

2 支給申請

訓練の施設または設備の設置・整備・更新を完了した日の翌日から2か月以内に、①障害者職業能力開発訓練施設等助成金支給申請書、②施設等助成金実績明細書、③施設等助成金支払内訳明細書に必要な書類を添えて（※2）、事業主の所在地を管轄する管轄の都道府県労働局に提出してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本給付金を受給するためには、本パンフレットに記載した事項以外にも満たさなければならない要件があります。
- 2 本給付金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 3 本給付金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局または厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課へお問い合わせください。

II 障害者職業能力開発訓練運営費助成金

対象障害者に対して職業能力開発訓練事業を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

対象となる措置

本給付金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の「訓練対象障害者」について、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する2の「障害者職業能力開発訓練事業」を行う場合に受給することができます。

1 訓練対象障害者

障害者職業能力開発訓練施設等助成金の「訓練対象障害者」と同様の要件です。

2 障害者職業能力開発訓練事業

障害者職業能力開発訓練施設等助成金の「障害者職業能力開発訓練事業」と同様の要件です。

対象となる事業主

本給付金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のAの要件に該当し、かつ、Bの要件に該当しておらず、次の(1)～(4)の要件をすべて満たすことが必要です。

(1) 次の①～④のいずれかに該当する者。

- ① 事業主または事業主団体
- ② 専修学校または各種学校を設置する学校法人または法人
- ③ 社会福祉法人
- ④ その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

(2) 訓練対象障害者について障害者職業能力開発訓練を行う事業主であること。

(3) 訓練を実施する障害者職業能力開発訓練において、就職支援責任者の配置を行う事業主等であること。

(4) 訓練対象障害者の個人情報を取り扱う際に、訓練対象障害者の権利利益を侵害することのないよう管理運営を行うものであること。

助成額

本給付金は、次の1または2により算出した額が支給されます。

1 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者および就職が特に困難であると公共職業安定所長が認める障害者（以下「重度障害者等」という。）を対象とする障害者職業能力開発訓練

1人あたりの運営費（※1）に4/5を乗じた額（上限額 月額17万円）に重度障害者等である訓練対象障害者の人数を乗じた額

2 1以外の障害者を対象とする障害者職業能力開発訓練

1人あたりの運営費に3/4を乗じた額（上限額 月額16万円）に重度障害者等以外の訓練対象障害者の人数を乗じた額

※1 運営費の具体的な内容は以下のとおりです。

- (1) 職員給与、諸手当、負担金、謝金、旅費
- (2) 教材費、実習経費、複利厚生経費、被服費、備品費、消耗品費、印刷製本費、通信運搬費、光熱水料、借料および損料、燃料費、保険料、土地建物借料、諸税 等

注意 次の1～4のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 中古または自社製品の購入または賃借する設備等の費用
- 2 親会社、子会社、関係会社から購入または賃借する設備等の費用
- 3 事業主等から自ら設計または施工する工事の費用
- 4 事業主等を代表する者およびその役員が代表者となる法人から購入または賃借する設備等の費用

受給手続

本給付金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 受給資格認定申請

本給付金を受給しようとする事業主等は、職業訓練を開始する3か月前までに管轄の労働局に対して、本給付金に係る受給資格の認定申請を行い、その認定を受けてください。

受給資格の認定申請は、①障害者職業能力開発訓練運営費助成金受給資格認定申請書、②能力開発訓練事業計画書に必要な書類を添えて（※2）、事業主の所在地を管轄する都道府県労働局に提出してください。

※2 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

2 支給申請

四半期ごとの支給となるので、各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、①障害者職業能力開発訓練運営費助成金支給申請書、②運営費助成金支払内訳明細書、③訓練受講状況報告書に必要な書類を添えて（※3）、事業主の所在地を管轄する都道府県労働局に提出してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本給付金を受給するためには、本パンフレットに記載した事項以外にも満たさなければならない要件があります。
- 2 本給付金の受給にあたっては、本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」に記載されたD, F, Gにご留意してください。
- 3 本給付金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局または厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課へお問い合わせください。

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件によって雇い入れ、トライアル雇用を行った場合に受給することができます。

1 対象労働者

次の（１）と（２）に該当する求職者を、本奨励金における「対象労働者」とする。

（１）常用雇用を希望している者であって、トライアル雇用制度を理解した上で、トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること

（２）次の①～⑥のいずれかに該当する者

① 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者

② 紹介日において学校を卒業した日の翌日から当該卒業した日の属する年度の翌年度以降3年以内である者であって、卒業後安定した職業に就いていないもの

③ 紹介日前2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者

④ 紹介日前において離職している期間が1年を超えている者

⑤ 妊娠、出産または育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間（離職前の期間は含めない。）が1年を超えているもの

⑥ 紹介日において就職支援に当たって特別の配慮を有する次のア～クのいずれかに該当する者（※1）

ア 生活保護受給者

イ 母子家庭の母等

ウ 父子家庭の父

エ 日雇労働者

オ 季節労働者

カ 中国残留邦人等永住帰国者

キ ホームレス

ク 住居喪失不安定就労者

※1 上記の者の詳細な要件については、最寄りのハローワークにご確認ください。

※2 紹介日において次の方は対象労働者となりません。

① 安定した職業に就いている者

② 自ら事業を営んでいる者または役員に就いている者であって、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の者

③ 学校に在籍している者（在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職内定がないものを除く。）

④ トライアル雇用期間中の者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の条件によって雇い入れたこと

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※3）の紹介により雇い入れること

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本奨励金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係奨励金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 原則3か月（※4）のトライアル雇用をすること

※4 トライアル雇用を行う事業主と対象者との合意により、1か月または2か月としても差し支えありません（ただし、1か月とする場合は31日以上でなければなりません。）。

(3) 1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度（かつ30時間（上記1（2）⑥エ、キまたはクに該当する者の場合は20時間）を下回らないこと）であること

注意

次の（1）～（7）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- (1) 対象労働者と当該対象労働者をトライアル雇用により雇い入れる事業主（以下「トライアル雇用事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- (2) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合
- (3) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去3年間に、トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- (4) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去1年間に、トライアル雇用事業主と資本的、経済的、組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
- (5) 対象労働者が、トライアル雇用事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
- (6) 対象労働者に対して支払われるべき賃金が、支払われていない場合
- (7) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 次の①～③の書類を整備・保管し、管轄する労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

- ① 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類
 - ② 当該事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働基準法第 107 条に規定する労働者名簿
 - ③ 支給対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された労働基準法第 108 条に規定する賃金台帳
- 2 季節労働者のトライアル雇用を実施する事業主にあつては、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の事業を行う事業主であること
 - 3 若者雇用促進法に基づく認定事業主が 35 歳未満のトライアル雇用の対象となる者を雇い入れた場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、トライアル雇用を開始した日より前に若者雇用促進法に基づく認定事業主の認定を受けている事業主であつて、トライアル雇用を開始した日において 35 歳未満の対象者を雇い入れた者であること。

注意 次の 1～4 のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去 3 年間に、トライアル雇用事業主の事業所において、当該トライアル雇用以外にトライアル雇用を開始した対象者（平成 26 年 3 月 1 日以降にトライアル雇用を開始した者に限る。）のうち、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者（一定の要件に該当する者を除く。）の数に、トライアル雇用を実施した後にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用奨励金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が 3 人を超え、かつ、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行したトライアル雇用労働者の数を上回っている場合
- 2 トライアル雇用を開始した日の前日から起算して 6 か月前の日からトライアル雇用を終了する日までの間（以下「基準期間」という）に、トライアル雇用事業主の事業所において、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、トライアル雇用事業主の事業所において、雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の 6% を超えて、かつ 4 人以上離職させていた場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの 1 A または 3 A に該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 4 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第 10 条第 2 項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 支給対象期間

- (1) 本奨励金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から 1 か月単位で最長 3 か月間（以下「支給対象期間」という）を対象として助成が行われます。
- (2) 本奨励金は、この支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて 1 回で支給されます。

2 支給額

- (1) 本奨励金は、支給対象者 1 人につき月額 4 万円が支給されます。
対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父である場合は月額 5 万円が支給されます。

若者雇用促進法に基づく認定事業主におけるトライアル雇用労働者がトライアル雇用を開始した日に35歳未満の場合は月額5万円が支給されます。

(2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。

① 次のア～イのいずれかの場合であって、支給対象期間が1か月に満たない月がある場合

ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職(次のa～dのいずれかの理由による離職に限る)した場合

離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

- a 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- b 本人の都合による退職
- c 本人の死亡
- d 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

イ トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合

常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数

② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合

その1か月間に実際に就労した日数(ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は就労した日数とみなす)

③ 支給対象期間中のある月において、支給対象者が就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合(A)が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

(計算式)

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額支給額	対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、あるいは若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者を雇い入れた場合の月額支給額
$75\% \leq A$	4万円	5万円
$50\% \leq A < 75\%$	3万円	3.75万円
$25\% \leq A < 50\%$	2万円	2.5万円
$0\% < A < 25\%$	1万円	1.25万円
$A = 0\%$	不支給	不支給

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 計画書の提出

トライアル雇用の開始日から2週間以内に、次の①～③の該当する機関に、支給対象者の同意の署名のあるトライアル雇用実施計画書、雇用契約書等労働条件が確認できる書類並びに職業紹介証明書(③

に該当する場合に限る。)を提出してください。

① ハローワークから紹介を受けトライアル雇用を開始する場合

トライアル雇用の紹介を行ったハローワーク

② 地方運輸局から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合

トライアル雇用の紹介を行った地方運輸局

③ 職業紹介事業者等から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合

トライアル雇用を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク(※6)

※6 計画書等の提出先は、紹介を受けた職業紹介事業者に確認してください。

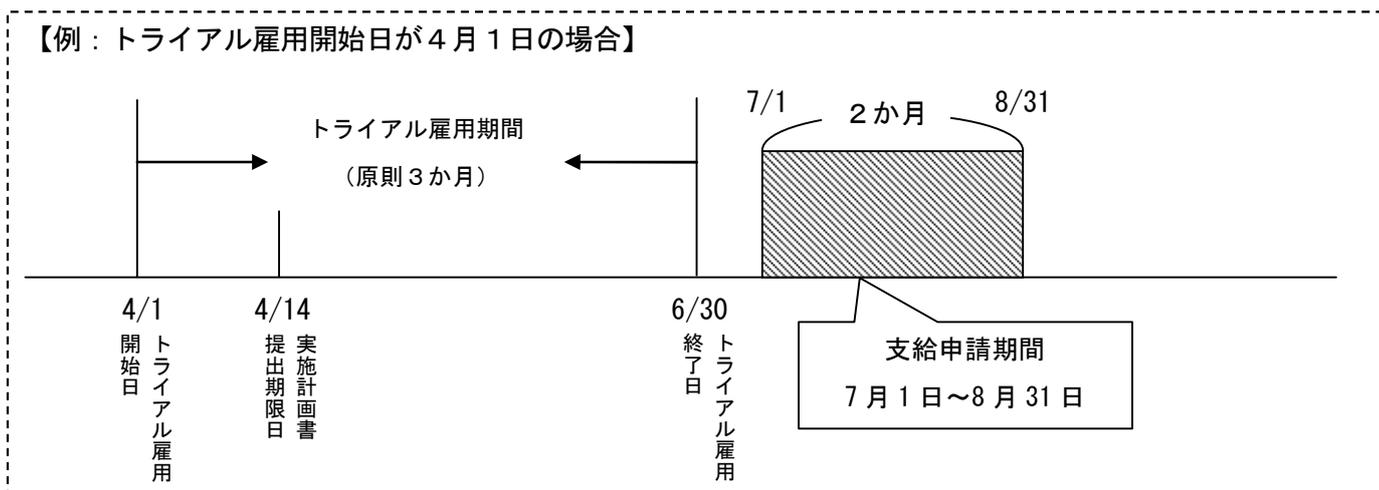
2 支給申請

トライアル雇用期間が終了した日(トライアル雇用労働者がトライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、または常用雇用へ移行した場合は当該常用移行日の前日)の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ支給申請してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められます。
- 2 トライアル雇用により雇い入れた対象者(母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者)をトライアル雇用終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、「特定就職困難者雇用開発助成金」の一部を受給することができます。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 4 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

19 地域雇用開発助成金

雇用機会が特に不足している地域等において、事業所の設置・整備や創業を行うことに伴い、その地域に居住する求職者等を雇い入れた場合に助成するものであり、その地域における雇用構造の改善を図ることを目的としています。

本助成金は次の2つの奨励金に分けられます。

- I 同意雇用開発促進地域（※1）または過疎等雇用改善地域（※2）において、事業所の設置・整備に伴い、求職者の雇入れを行った場合に助成する「地域雇用開発奨励金」
- II 沖縄県の区域内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った場合に助成する「沖縄若年者雇用促進奨励金」

※1 求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している、「地域雇用開発促進法」第7条に規定する地域

※2 若年層・壮年層の流出が著しい、「雇用保険法施行規則」第112条に基づき厚生労働大臣が指定する地域それぞれの地域に該当する市町村については、厚生労働省ホームページを参照（サイト内検索窓に「地域雇用の開発のために」と入力して検索）、または、労働局にお問い合わせください。

I 地域雇用開発奨励金

同意雇用開発促進地域または過疎等雇用改善地域において、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、その地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対して助成するものであり、地域における雇用構造の改善を図ることを目的としています。

対象となる措置（1回目の支給）

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が最大3回にわたって受給することができます。その1回目については、次の1によって事業の計画書を提出した上で、2によって施設設置等を行い、あわせて3の対象労働者を4の条件によって雇い入れ、その結果5を満たす場合に受給することができます。また、中小企業事業主に該当する場合は、助成の基準と額が優遇されます。

1 計画書の提出

次の（1）と（2）を満たす計画書を作成し、管轄の労働局に提出すること（※3）。なお以下、計画書の労働局への提出日を「計画日」といいます。またその計画の完了時には完了届を労働局に提出する必要がありますが、その提出日を「完了日」といいます。

※3 創業の場合は企業設立前に発起人その他事業主に相当する者が提出することができます。ただし「完了日」の前日までに雇用保険の適用事業所の設置をする必要があります。

- （1）同意雇用開発促進地域または過疎等雇用改善地域内（※4）において、事業所（施設・設備）の設置・整備を行い、それに伴って対象労働者の雇入れを行うことに関する計画であること

※4 設置・整備をしようとする事業所が、同意雇用開発促進地域であり、かつ、過疎等雇用改善地域である地域内に所在する場合は、計画書の提出時にどちらか一方の地域を選択する必要があります。

- （2）地域の雇用構造の改善に資すると認められる計画であること

注意 次のいずれにも該当する場合は「創業」として取り扱われ、助成の基準と額が優遇されます。

- （1）新たに法人の設立または個人事業の開業を行う中小企業事業主であること
- （2）営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人または個人事業主でない

こと

- (3) 創業当初から当該法人または個人事業の業務に専ら従事すること
- (4) 創業日の前日から起算して2か月前の日から、創業日(※5)から2か月を経過する日までの間に計画書を提出する事業主であること

※5 法人の場合 : 法人登記の日

個人事業の場合: 税務署に提出した開業届の開業日、または雇用保険の適用事業主となった日のいずれか早い日

- (5) 親会社、子会社または関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が存在しないこと
- (6) 過去3年以内に法人の代表者または個人事業主であった者でないこと
- (7) 取締役会等の構成員の過半数が他の事業主の取締役会等の構成員や構成員であった者でないこと

2 施設設置等

次の(1)～(3)のすべてを満たす事業所(施設・設備)の設置・整備を行うこと。なお以下、これによって設置・整備された事業所を「設置・整備事業所」といいます。

- (1) その施設・設備が、雇用の拡大のために必要な事業の用に供されるものであること
 - (2) その設置・整備が、計画日から完了日までの間(最長18か月間)に行われるものであること
- (※6)

※6 この期間内に、引渡日または賃貸借期間の初日があり、かつ実際にその費用が支払われることが必要です。

- (3) その設置・整備に要する費用が1点あたり20万円以上で、合計額が300万円以上であること

注意 次の(1)～(11)の施設・設備の設置・整備費用は支給対象となりません。これ以外にも支給対象とならないものがありますので、支給対象範囲の詳細は労働局またはハローワークへお尋ねください。

- (1) 事業所非該当施設の設置、非該当施設への設備の設置
- (2) 国の補助金等の交付対象となっている施設・設備(必要な書類の提出がない場合)
- (3) 事業主の自宅を含む事業所や店舗などの施設全体
- (4) 賃貸借契約により賃料を得る施設・設備
- (5) 土地購入・賃借費、光熱水料(発電施設等を含む)、無形固定資産(※7)、原材料、消費財等

※7 特許権、借地権(地上権を含む)、商標権、実用新案権、意匠権、鉱業権、漁業権(入漁権を含む)、ソフトウェア、のれん、電話加入権 など

- (6) 従業員のための福利厚生施設
- (7) 不動産登記の手数料、消費税を除く各種税金、各種保険料、仲介手数料、振込手数料、保証金、フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費等
- (8) 敷金、礼金、建設協力金
- (9) 駐車場の設置・整備(事業の用に供する車を設置・整備した場合で、その車を駐車するためのものを除く)
- (10) 公の施設・設備(地方自治法第244条第1項に規定するもの)
- (11) 事業主と密接な関係にあると認められる相手(※8)との取引による設置・整備

※8 具体的には次の者をいいます。

① 法人の場合

当該法人の代表者、当該法人の代表者が代表者の法人、当該法人の代表者の配偶者、当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人、当該法人の代表者の3親等以内の親族、当該法人の代表者の3親等以内の親族が代表者の法人、当該法人の取締役等、当該法人の取締役等が代表者の法人、計画日の前日から1年前の日から当該法人の代表者と雇用関係にあった法人または個人事業主、当該法人の親会社・子会社及び関連会社

② 個人事業主の場合

当該個人事業主、当該個人事業主が代表者の法人、当該個人事業主の配偶者、当該個人事業主の配偶者が代表者の法人、当該個人事業主の3親等以内の親族、当該個人事業主の3親等以内の親族が代表者の法人、計画日の前日から1年前の日から当該個人事業主と雇用関係にあった法人または個人事業主、当該個人事業主の関連事業主

3 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（１）及び（２）のいずれにも該当する求職者です。

（１）雇入れ（移転求職者の場合は完了日）時点で次の表に掲げる「地域に居住する求職者等」であること

設置・整備事業所の所在地（※４）	「地域に居住する求職者等」の範囲	
同意雇用開発促進地域（※１）	地域求職者	設置・整備事業所の所在する同意雇用開発促進地域、または当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域に雇入れ時点で居住する求職者
過疎等雇用改善地域（※２）	過疎等雇用改善地域求職者	設置・整備事業所の所在する過疎等雇用改善地域の管轄ハローワーク管内に雇入れ時点で居住する求職者
	移転求職者	設置・整備事業所に就職するため当該過疎等雇用改善地域の管轄ハローワーク管外から、完了日までに当該過疎等雇用改善地域の管轄ハローワーク管内に住所を移転する求職者
	過疎等雇用改善地域転任者	設置・整備事業所において行われる事業に従事するため、当該事業所を有する企業または関連会社から、配置転換等により計画日から完了日までの間に当該事業所に転任してきた者で、転任の日まで当該企業（本社など）において6か月以上継続して雇用されている者

（２）雇入れの時点で満65歳未満である者

4 雇入れの条件

3の施設整備等に伴い、設置・設備事業所において、対象労働者を次の（１）～（３）のすべての条件を満たして雇い入れること。

(1) ハローワーク等または職業紹介事業者(※9)の紹介により雇い入れること

※9 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所(ハローワーク)
- ② 地方運輸局(船員として雇い入れる場合)
- ③ 適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者(船員として雇い入れる場合)のうち、本奨励金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者

(2) 計画日から完了日までの間に3人以上(創業の場合は2人以上)雇い入れること

(3) 常時雇用する雇用保険一般被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同じ)として雇い入れ、本奨励金の支給終了後も引き続き雇用することが見込まれること(※10)

※10 雇用期間の定めのある者(反復更新が予定されている者を除く)は対象となりません。

注意

次の(1)～(10)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主(以下「雇入れ事業主」という)との間で、ハローワーク等または民間の職業紹介事業者による紹介を受ける前から雇用の内定(予約)があった場合

(2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト等により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合

(3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合

(4) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合

(5) 対象労働者が、ハローワーク等または民間の職業紹介事業者による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

(6) 対象労働者に対して支払われるべき支給要件判定期間(※11)の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合

※11 第1回目の支給は計画日から完了日、第2回目の支給は完了日の翌日から完了日の1年後の日、第3回目の支給は完了日の1年後の日の翌日から完了日の2年後の日までの間

(7) 対象労働者が、雇入れ事業主(法人の代表者または個人事業主)との3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族および姻族)である場合

(8) 対象労働者が、対象労働者全体の数の1/3を超えて雇い入れられる新規学校卒業者(※12)である場合

※12 新規中卒又は高卒者は卒業後3ヶ月まで、新規大学(大学院・短大・高等専門学校・専修学校等を含む)卒業者は卒業月の月末までに職業紹介を経ている者(「定時制の課程」または「通信制の課程」に在学する者またはこれらの課程を卒業した者を除く。)

(9) 対象労働者が、公の施設の管理を行うために雇い入れられる者である場合

(10) 対象労働者が就労支援A型事業所の暫定支給決定を受けた利用者である場合

5 事業所における労働者（雇用保険一般被保険者）数の増加

設置・設備事業所における完了日における雇用保険一般被保険者数が、計画日の前日における数から3人（創業の場合は2人）以上増加していること

対象となる措置（2回目・3回目の支給）

本奨励金の1回目を受給した事業主が、2回目および3回目を受給するためには、次の1～3の要件をすべて満たすことが必要です。

1 雇用保険一般被保険者数の維持

設置・整備事業所における雇用保険一般被保険者について、第2回目の支給基準日（完了日の1年後の日）および第3回目の支給基準日（完了日の2年後の日）における数が、完了日における数を下回っていないこと

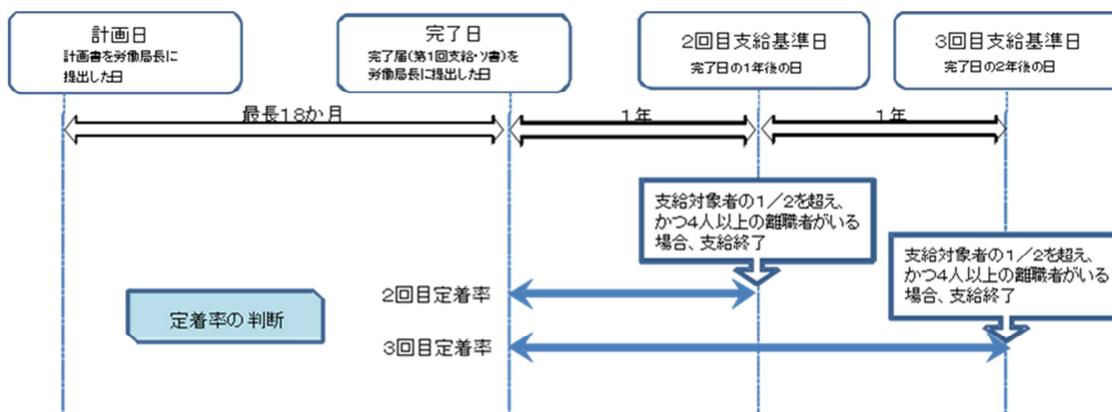
2 支給対象者数の維持

各要件を満たして設置・整備事業所に雇入れられた対象労働者（以下「支給対象者」という）について、第2回目および第3回の支給基準日における数が、完了日における数を下回っていないこと

3 支給対象者の職場定着

完了日以降に事業主都合以外の理由による離職者が発生した場合、一定の範囲で補充が認められますが、第2回目および第3回の支給基準日までの離職者の数が、完了日時点の支給対象者の1/2以下、または3人以下であること（※13）。

※13 完了日時点の支給対象者の1/2を超え、かつ4人以上の離職者が発生した場合は、2回目、3回目は支給されません。



対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 支給対象者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、および施設・設備の設置・整備の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 労働局等による設置・整備事業所への立入検査等の実地調査に応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- (1) 支給要件判定期間（※11）に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険一般被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- (2) 支給要件判定期間（※11）に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険一般被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※14）により、当該雇入れ日における雇用保険一般被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※14 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- (3) 計画書提出時に既に別途本奨励金の支給を受けるための計画書を提出している場合
- (4) 本奨励金の支給にかかる事業所において、雇用調整助成金の支給を受けている場合
- (5) 設置・整備をする事業所において法令違反のある場合
 - ① 各支給申請日の1年前の日から支給申請日の前日までに、労働関係法令違反がある場合
 - ② 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け是正措置を講じていない場合
- (6) その他、地域の雇用構造の改善に資すると認められないと労働局長が判断した場合

支給額

1 支給基準日

本奨励金は、①完了日、②第2回の支給基準日（完了日の1年後の日）、③第3回の支給基準日（完了日の2年後の日）の3回の支給基準日を基準に、最大3回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本奨励金は、事業所の設置・整備費用と増加した支給対象者の数（※15）に応じて、下表の額が支給されます（1回目）。2回目、3回目の要件を満たす場合、1回目と同額（上乗せ支給額を除く）が1年ごとに支給されます。

※15 計画日の前日と比較した完了日時点の雇用保険一般被保険者の増加数が、計画日から完了日の間に雇い入れられた支給対象者の数よりも少ない場合（支給対象者以外の労働者が減少している場合）は、計画日の前日と比較した完了日時点の雇用保険一般被保険者の増加数を支給対象者の増加数とします。

- (2) ただし、中小企業事業主と認められる場合は、1回目の支給において支給額の1/2相当額が上乗せされます。また、創業と認められる場合は、さらに支給額の1/2相当額が上乗せされます。

設置・整備費用	支給対象者の増加数（ ）内は創業の場合のみ適用			
	3（2）～4人	5～9人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1～3の順に受給手続をしてください。

1 計画書の提出

事業所（施設・設備）の設置・整備およびそれに伴う雇入れを行う前に、「計画書」に必要な書類を添えて（※16）管轄の労働局（※17）へ提出してください。

（添付書類の例）事業所状況等申立書、事業所の概要がわかるもの（パンフレット、組織図）

〈中小企業事業主の追加助成希望の場合〉登記簿謄本（写）、資本の額又は出資の総額を記載した書類等、事業所状況等申立書

〈創業の追加助成希望の場合〉創業計画認定申請書、申請事業主の職歴書

〈国の補助金等の交付を受けている施設・設備の設置・整備の場合〉当該交付決定通知書（写）、当該交付対象となる施設・設備がわかるもの

2 完了届の提出（第1回目の支給申請）

計画日（計画書を管轄労働局に提出した日）以降に、計画書に基づく事業所（施設・設備）の設置・整備とそれに伴う雇入れを行い、計画日から起算して20か月以内に、当該計画が完了した旨の「完了届」を管轄の労働局（※17）へ提出してください。

「完了届」には、事業所（施設・設備）の設置・整備やそれに伴う雇入れの状況等に関する各種書類を添付していただき（※16）、これが第1回目の支給申請となります。

※16 計画書等の用紙やその他の添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※17 計画書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

（添付書類の例）

事業所設置の証明	支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）、計画書受理通知書（地様式第2号）、事業所状況等申立書（地様式第13号）
対象労働者の証明	対象労働者申告書（地様式第14号）、雇用状況等申立書（地様式第16号）、住民票等、雇用契約書または雇入れ通知書（写）、賃金台帳（写）、出勤簿（写）、職業紹介証明書
設置・整備費用の証明	設置・整備費用申告書（地様式第17号）、取引先の作成した設置・整備費用証明書（地様式第18号の1、地様式第18号の2）、見積書（写）、請求書（写）、領収書（写）、金融機関の振込依頼書（写）、金融機関の振込明細書（写）、総勘定元帳および預金通帳または現金出納簿（該当部分の写）、現物の写真、その他工事・購入・賃借等の別による以下の書類
不動産の工事・購入の場合	請負契約書（写）、登記事項証明書（写）、工事の内訳がわかるもの（写）、図面 等
不動産の賃借の場合	賃貸借契約書（写）
動産の購入の場合	売買契約書（契約書がない場合は納品書）（写）、カタログなど価格が証明できるもの
動産の賃借の場合	賃貸借契約書（写）、カタログなど価格が証明できるもの
中小企業事業主の証明 （中小企業事業主の場合は提出）	以下の書類
企業の資本の額又は出資の総額により 中小企業事業主に該当する場合	登記簿謄本（登記事項証明書）（写）、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
企業全体の常時雇用する労働者の数により 中小企業事業主に該当する場合	事業所状況等申立書（地様式第13号）
創業の証明 （創業の場合は提出）	創業計画認定通知書（地様式第4号）、創業追加助成申立書（地様式第19号）、事業主の職歴書（地様式第3号別紙1）、その他以下の書類
法人の場合	登記簿謄本（登記事項証明書）または定款など法人の設立に必要な書類（写）
個人事業主の場合	開業届（写）

3 第2回・第3回の支給申請

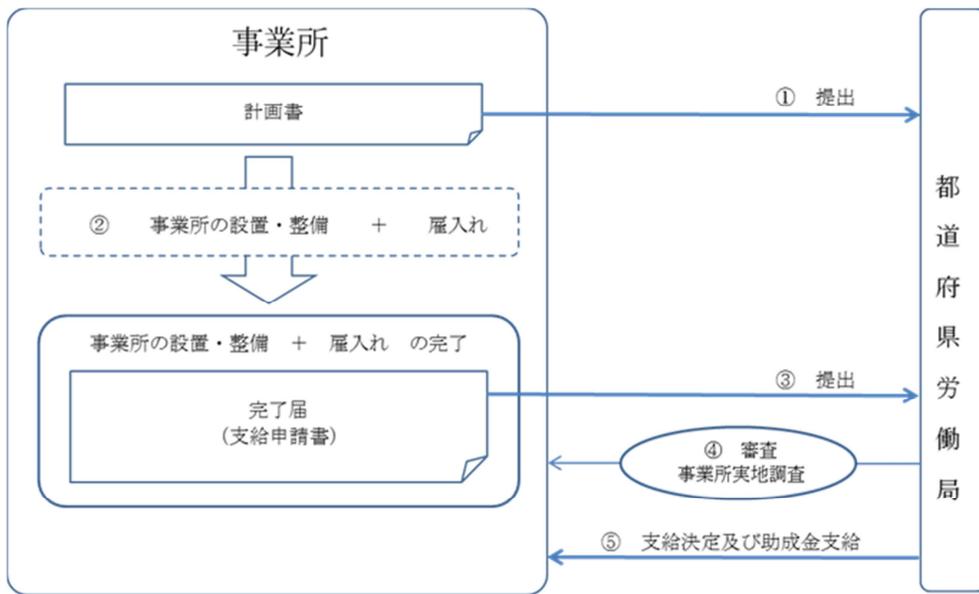
第2回目の支給申請については、完了届を管轄労働局長に提出した日（「完了日」）の1年後の日の翌日から起算して2か月以内（第3回目は完了日の2年後の日の翌日から起算して2か月以内）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※16）、管轄の労働局（※17）へ支給申請してください。

(添付書類の例)

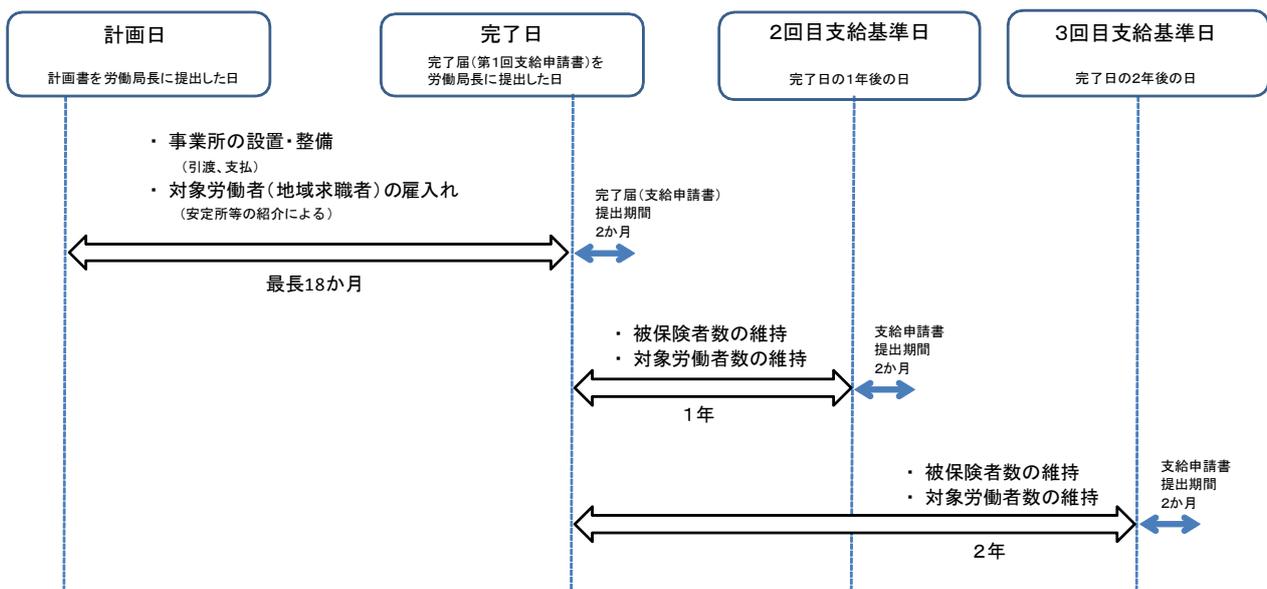
事業所の証明	支給要件確認申立書、事業所状況等申立書、前回の支給決定通知書、前回の対象労働者認定通知書
対象労働者の就業証明 (補充者分を含む)	賃金台帳(写)、出勤簿(写) など
補充者の雇入れの証明 (補充者分のみ)	対象労働者申告書、雇用状況等申立書、住民票など住所が確認できるもの、雇用契約書または雇入れ通知書(写)、職業紹介証明書 など

(参考) 受給手続きの流れ

① 1回目までの支給の流れの例



② 1回目から3回目までの支給申請の流れ



特例措置

1 同意雇用開発促進地域における大規模雇用開発を行う事業主に対する特例

次の(1)～(3)の要件のすべてに該当する場合は、毎回の支給額を下表の額とする特例があります。

- (1) 同意雇用開発促進地域内における雇用機会の増大に関する大規模雇用開発計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けること
- (2) 当該大規模雇用開発計画の定める雇用開発期間（最大2年間）内に、50億円以上の設置費用をかけて、新たに事業所を設置すること
- (3) (2)に伴い、当該地域に居住する求職者等を雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く）として100人以上雇い入れること

設置・整備費用	支給対象者の数	支給額
50億円以上	100人以上	1億円
50億円以上	200人以上	2億円

2 戦略産業雇用創造プロジェクト（※18）及び地域活性化雇用創造プロジェクト（※19）参加事業主に対する特例

厚生労働大臣が選定した戦略産業雇用創造プロジェクト及び地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域において、実施主体となる都道府県の承認を受けた事業主（その地域で戦略産業として指定された業種に限る）が対象労働者（※20）を雇用保険一般被保険者（戦略産業雇用創造プロジェクトにおいては短時間労働者を除き、地域活性化雇用創造プロジェクトにおいては正社員（無期雇用かつフルタイム）であって通常の労働者（無期雇用かつフルタイム）と同一の賃金制度を適用するものに限る）として雇い入れる場合、前述の支給額に加え、第1回目の支給時に対象労働者1人あたり50万円が上乗せ支給されます。

※18 戦略産業雇用創造プロジェクトとは、雇用情勢の厳しい都道府県が提案する事業から国がコンテスト方式により雇用創造効果が高いプランを選定。選定された都道府県は、地域の関係者で構成する協議会を設置した上で雇用対策事業を実施する制度です。

※19 地域活性化雇用創造プロジェクトとは、都道府県が提案する事業から国がコンテスト方式により正社員雇用の創造効果が高いプランを選定。選定された都道府県は、地域の関係者で構成する協議会を設置した上で雇用対策事業を実施する制度です。

※20 対象労働者は、実施主体となる都道府県に居住する求職者となります。

3 熊本県内において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対する特例

次の(1)及び(2)の要件に該当する場合は、①対象となる設置・整備費用の範囲拡大、②対象労働者の範囲拡大、③毎回の支給額を引上げ（下表の額）を内容とする特例があります。

- (1) 熊本県内において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主であること
- (2) 平成28年10月19日から平成29年10月18日までの間に計画書を熊本労働局長に提出すること

<範囲が拡大される設置・整備費用>

- ・ 熊本地震からの復旧のために行った修理・修繕に要した経費
- ・ 宿舍借り上げ経費や通勤バス経費（借り上げた通勤車両の費用）

<範囲が拡大される対象労働者>

- ・ ハローワークなどの紹介によって当該事業所に雇い入れる求職者
- ・ 平成28年4月14日から同年10月18日までの間に、熊本地震により一時離職した者（雇用保険の特例措置による離職票の交付を受けた者）

<計画書の再提出による特例の適用>

- ・ 平成28年4月14日から平成28年10月18日までの間に、事業所の設置・整備費用、雇入れに係る計画書を提出していた事業主が特例の適用を希望する場合は、既に提出済みの計画書を取り下げた上で、平成28年10月19日以降、特例に係る計画書を再提出することにより、特例の適用を受けることができます。

設置・整備費用	支給対象者の増加数（（ ）内は創業の場合のみ適用）		
	3（2）～4人	5～9人	10人以上
300万円以上 1,000万円未満	100万円	160万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	120万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	180万円	300万円	600万円
5,000万円以上	240万円	400万円	800万円

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 本奨励金は、事業主の開業支援を目的としたものではありません。そのため、支給対象者の定着率が悪い場合等、労働者の雇用環境の改善に役立つと認められない場合は、支給対象とならない、または支給を打ち切ることがあります。
- 3 以上に示した要件のほかにも満たさなければならない支給要件があります。雇い入れた労働者や設置・整備費用のすべてが認められるわけではありませんので、当初の資金計画においてはご注意ください。
- 4 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 5 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 沖縄若年者雇用促進奨励金

沖縄県の区域内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を雇い入れた事業主に対して助成するものであり、沖縄県内の若年者の雇用の促進を目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1によって事業の計画書を提出した上で、2による施設設置等と3による「対象若年労働者」の雇入れを行い、その結果5を満たした場合に受給することができます。

中小企業事業主の場合は、1～3の措置に加えて、4による「対象新規学卒者の雇入れ」を行うと上乗せで受給することができます。

1 計画書の提出

次の(1)と(2)を満たす計画書を作成し、沖縄労働局に提出（以下、計画書の労働局への提出日を「計画日」という）すること。また、その計画の完了時には完了届を沖縄労働局に提出（以下、完了届の労働局への提出日を「完了日」という）する必要があります。

- (1) 沖縄県の区域内において、事業所（施設・設備）の設置・整備を行い、それに伴って「対象若年労働者」の雇入れを行うことに関する計画であること
- (2) 沖縄県における雇用開発または雇用失業情勢の改善に資すると認められる計画であること

2 施設設置等

次の(1)～(3)のすべてを満たす事業所（施設・設備）の設置・整備を行うこと。（以下、設置・整備された事業所を「設置・整備事業所」という。）

- (1) その施設・設備が、雇用の拡大のために必要な事業の用に供されるものであること（※1）

※1 福利厚生施設が一体的に設置整備される場合は、その費用が全体の1/3以下であれば対象となります。

- (2) その設置・整備が計画日から完了日までの間（最長24か月間）に行われるものであること（※2）

※2 この期間内に引渡日または賃貸借期間の初日があり、かつ実際にその費用が支払われることが必要です。

- (3) その設置・整備に要する費用が、契約1件あたり20万円以上で、合計300万円以上であること

注意 次のいずれかに該当する施設・設備の設置・整備は支給対象となりません。これ以外にも支給対象とならないものがありますので、支給対象範囲の詳細は沖縄労働局またはハローワークへお尋ねください。

- (1) 事業所非該当施設の設置、非該当施設への設備の設置 等
 - (2) 国の補助金等の交付対象となっている施設・設備
 - (3) 事業主の自宅を含む事業所や店舗 等
 - (4) 賃貸用の施設・設備、場所等利益を得る商品となるもの
 - (5) 土地購入費、光熱水料（発電施設等を含む）、無形固定資産（※3）、原材料、消費財 等
- ※3 特許権、借地権（地上権を含む）、商標権、実用新案権、意匠権、鉱業権、漁業権（入漁権を含む）、ソフトウェア、のれん、電話加入権 など
- (6) 従業員のための福利厚生施設
 - (7) 不動産登記の手数料、消費税を除く各種税金、各種保険料、仲介手数料、振込手数料、保証金フランチャイズ等の加盟料 等
 - (8) 敷金、礼金、建設協力金

- (9) 駐車場の設置・整備・賃借（事業の用に供する車を設置・整備した場合で、その車を駐車するためのものを除く）
- (10) 公の施設に対する設置・整備
- (11) 事業主と密接な関係にあると認められる相手（※4）との取引による設置・整備

※4 具体的には次の者をいいます。

① 法人の場合

当該法人の代表者、当該法人の代表者が代表者の法人、当該法人の代表者の配偶者、当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人、当該法人の代表者の3親等以内の親族、当該法人の代表者の3親等以内の親族が代表者の法人、当該法人の取締役、当該法人の取締役が代表者の法人、計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係にあった法人または個人事業主、当該法人の親会社・子会社及び関連会社

② 個人事業主の場合

当該個人事業主、当該個人事業主が代表者の法人、当該個人事業主の配偶者、当該個人事業主の配偶者が代表者の法人、当該個人事業主の3親等以内の親族、当該個人事業主の3親等以内の親族が代表者の法人、計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係にあった法人または個人事業主、当該個人事業主の関連事業主

3 対象若年労働者の雇入れ

次の(1)の対象若年労働者を(2)の条件で雇い入れること

(1) 対象若年労働者

本奨励金における「対象若年労働者」は、次の①～②のすべてに該当する求職者です。

- ① 沖縄県内に居住する者であること
- ② 雇入れの時点で満35歳未満である者（新規学卒者でないもの）

(2) 雇入れの条件

2の施設設置等に伴い、設置・整備事業所において、対象若年労働者を次の①～③のすべての条件により雇い入れること

- ① 計画日から完了日までの間に3人以上雇い入れること
- ② 常時雇用する雇用保険一般被保険者として雇い入れ、本奨励金の支給終了後も引き続き雇用することが見込まれること
- ③ 計画日までに定着指導責任者を任命し、雇い入れた者に対する職場定着を図ること（※5）

※5 完了届に、対象若年労働者に対する定着指導措置内容を記載し、支給申請時に沖縄労働局長あて報告する必要があります。

注意 次の①～⑧のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- ① 対象若年労働者が、就職により沖縄県内に居住することとなる県外からの就職者である場合
- ② 対象若年労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
- ③ 対象若年労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- ④ 対象若年労働者が、その雇入れ日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・

人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合

- ⑤ 対象若年労働者が、縁故採用の者である場合
- ⑥ 対象若年労働者が、当初の条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象若年労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ⑦ 対象若年労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
- ⑧ 対象若年労働者が、公の施設の管理を行うために雇い入れられる者である場合

4 対象新規学卒者の雇入れ

次の（１）の対象新規学卒者を（２）の条件で雇い入れること

（１）対象新規学卒者

本奨励金における「対象新規学卒者」は、次の①と②に該当する求職者です。

- ① 沖縄県内に居住する者であること
- ② 新規学卒者であること

（２）雇入れの条件

設置・整備事業所において、対象新規学卒者を次の①～④のすべての条件により雇い入れること

① 中小企業事業主（※６）が雇い入れる場合

※６ 中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。

- ② 上記③によって雇い入れた３人以上の対象若年労働者のほかに雇い入れること
- ③ 計画日から完了日までの間に雇い入れること
- ④ 常時雇用する雇用保険一般被保険者として雇い入れ、本奨励金の支給終了後も引き続き雇用することが見込まれること

5 事業所における労働者（雇用保険一般被保険者）数の増加

設置・整備事業所の完了日における雇用保険一般被保険者数が、計画日の前日における数を上回ること

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象若年労働者および対象新規学卒者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、および施設・設備の設置・整備の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、沖縄労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 沖縄労働局等による設置・整備事業所への立入検査等の実地調査に応じること

注意

次の1～10のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 完了日から起算して6か月を経過した日までの間に、当該事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働者被保険者を除く）を事業主の都合で離職させている場合
- 2 完了日から起算して6か月を経過した日までの間に、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※7）により、当該雇入れ日における雇用保険被

保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※7 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 3 計画書提出時に既に別途本奨励金の支給を受けるための計画書を提出している場合
- 4 本奨励金の申請事業所において、雇用調整助成金の支給を受けている場合
- 5 支給対象者の職場定着が図られていない場合
- 6 設置・整備事業所において法令違反のある場合
 - (1) 支給対象期間中に労働関係法令違反がある場合
 - (2) 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
 - (3) その他各種法令に違反している場合
- 7 有期事業で、通常、事業の終了とともに雇用関係が終了することが予想される事業を行う場合
- 8 沖縄県の労働市場の実情から判断して求人充足が困難、もしくは就職後の定着が見込まれない事業を行う場合
- 9 風俗営業等の規制および業務の適正化等に関する法律第2条第1項第7号（マージャン、パチンコ店等）または第8号（ゲームセンター等）に規定する営業を行う場合（※8）

※8 このほか、性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業については、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のBの4により支給対象外としています。
- 10 その他、沖縄県における沖縄若年者の雇用構造の改善に資すると認められない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本奨励金は、完了日後の賃金締切日の翌日から起算して、1年間（助成対象期間）を対象として助成が行われます。
- (2) 本奨励金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。
- (3) ただし、次の①と②の両方に該当する場合は、支給対象者の定着状況が特に優良であると認められるものとして、支給対象者のうち対象若年労働者分に限り（※9）、助成対象期間を2年間（支給対象期を4期）とし、最大4回にわたって支給されます。

※9 支給対象者のうち対象新規学卒者分については、助成対象期間1年間（支給対象期2期）に限ります。

- ① 設置・整備事業所の常用労働者の数が、第1期の支給申請期間の初日現在と比較して、その日から1年後の日現在において減少していないこと
- ② 設置・整備事業所の支給対象者の数が、第1期の支給申請期間の初日現在と比較して、その日から1年後の日現在における減少の割合が20%未満又は支給対象者の自己都合による離職者が1名以内であること。
- ③ 支給対象者のうち以下のア～ウの要件をすべて満たすものの占める割合が2/3以上であるもの。
 - ア 期間の定めのない労働契約を締結している対象労働者であること
 - イ 1週間あたりの所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同一である対象労働者であること。
 - ウ 労働協約又は就業規則その他これに準じるものに、通常の労働者と同様の定期的な昇給、賃金の引上率等が適用され対象労働者であること。

2 支給額

(1) 本奨励金は、支給対象者1人あたり、雇入れ事業主が支給対象期中に当該支給対象者に支払った賃金に相当する額に下表の割合を乗じた額が支給されます。

<1年目の助成率>

支給対象者の種別	中小企業(※6)	中小企業以外
対象若年労働者	1/3	1/4
対象新規学卒者	1/3	-

<2年目の助成率>

支給対象者の種別	中小企業(※6)	中小企業以外
対象若年労働者	1/2	1/3
対象新規学卒者	-	-

(2) ただし、支給対象者1人あたり、各支給対象期60万円、年間120万円を上限とします。

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1～3の順に受給手続きをして下さい。

1 計画書の提出

事業所(施設・設備)の設置・整備およびそれに伴う雇入れを行う前に、「計画書」に必要な書類を添えて(※10)、沖縄労働局(※11)へ提出してください。

2 完了届の提出

計画日(計画書を沖縄労働局に提出した日)以降に、計画書に基づく事業所(施設・設備)の設置・整備とそれに伴う雇入れを行い、計画日から起算して24か月以内に、当該計画が完了した旨の「完了届」(※10)を沖縄労働局(※11)へ提出してください。

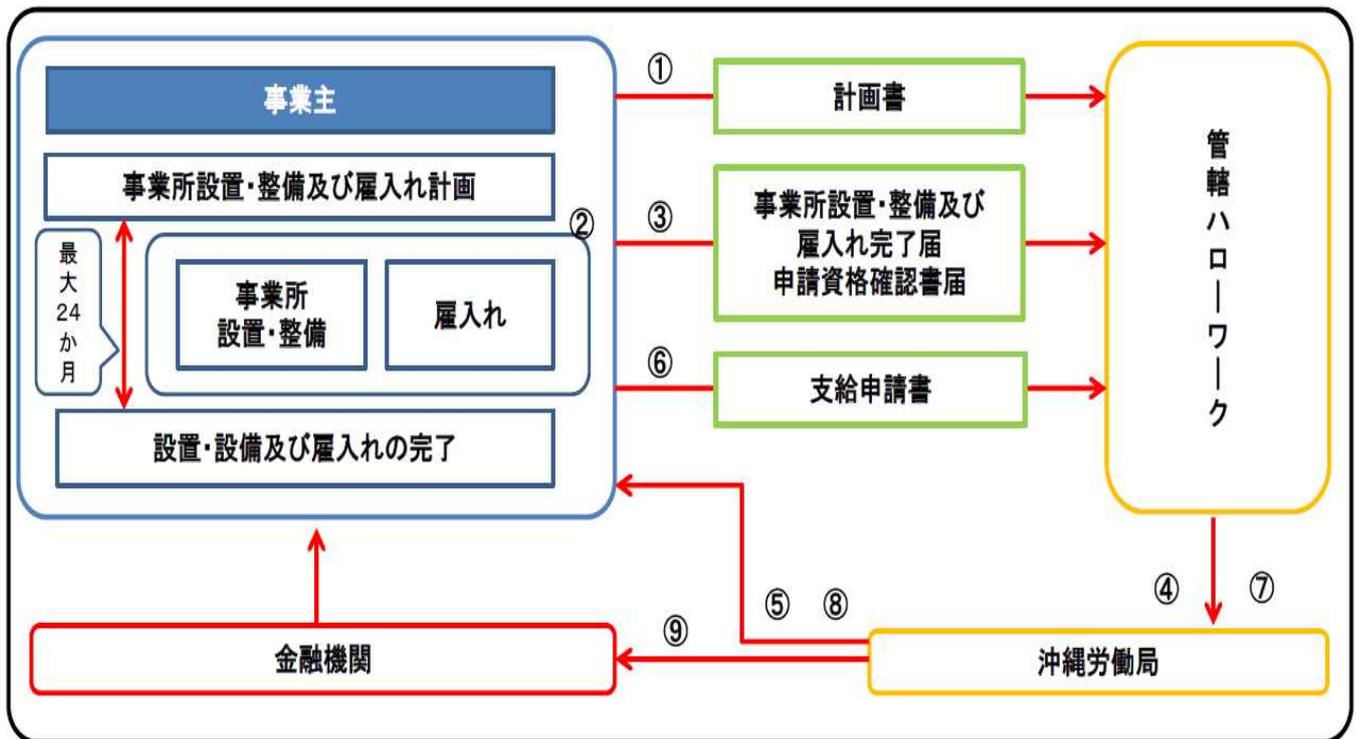
3 支給申請

支給対象期(完了日後の賃金締切日の翌日から起算して6か月単位)ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、「沖縄若年者雇用促進奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて(※10)、沖縄労働局(※11)へ支給申請してください。

※10 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、沖縄労働局へお問い合わせください。

※11 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

(参考) 受給手続きの流れ



- ① 「事業所設置・整備および雇入れ計画書」の提出
- ② 事業所の設置・整備および雇入れ
- ③ 「事業所設置・整備および雇入れ完了届申請資格確認書届」の提出
- ④ 支払要件の確認通知
- ⑤ 資格確認通知
- ⑥ 支給申請書の提出
- ⑦ 支払要件の確認通知
- ⑧ 支給決定通知
- ⑨ 振込

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 本奨励金は、個々の対象労働者の雇入れについて助成するものであり、事業所（施設・設備）の設置・整備については、「地域雇用開発奨励金」によって同時に助成を受けることが可能です。
ただし、計画書はそれぞれ提出することが必要であり、また「地域雇用開発奨励金」については計画日から完了日までの最大期間が18か月となっていることに留意が必要です。
- 3 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 本奨励金の要件や手続き等の詳細は、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

20 三年以内既卒者等採用定着奨励金

学校等の既卒者や中退者の応募が可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、雇入れから一定期間定着させた事業主に対して助成するものであり、これらの方の応募機会の拡大および採用・定着を目的としています。

本奨励金は次の2種類の対象コースに分けられます。

- I 既卒者等コース
- II 高校中退者コース

対象となる措置

本奨励金は、次の1の「奨励金対象コース」から構成されており、それぞれ、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、2の「対象労働者」を対象コース毎に定められた条件により雇入れた場合に受給することができます。

1 奨励金対象コース

(1) 既卒者等コース

既卒者・中退者を以下の条件で雇入れた場合に受給することができます。

- ① 既卒者・中退者（少なくとも卒業または中退後3年以内の者を含む）が応募可能な新卒求人（※1）の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者（※2）として雇用したこと
- ② 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

※1 学校（小学校・幼稚園を除く）等を卒業または修了することが見込まれる者（学校卒業見込者等）であることを条件とした求人をいいます。なお、高校中退者が応募可能な高卒求人は除きます。

※2 通常の労働者とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

(2) 高校中退者コース

高校中退者を以下の条件で雇入れた場合に受給することができます。

- ① 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと
- ② 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

2 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者です。

- (1) 学校（小学校・幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業生、または中退者
- (2) 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練の修了者、または中退者

注意 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- 1 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

- (1) 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主の事業所において就労したことがある場合
- (2) 雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、当該対象労働者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇入れる場合
- 3 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族をいう）である場合
- 4 対象労働者がハローワーク、特定地方公共団体または民間の職業紹介事業者等により紹介される時点もしくは募集に応募する時点における条件とは異なる条件で雇入れられた場合で、当該対象労働者に対し、労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ当該対象労働者から求人条件もしくは募集条件と実際の労働条件が異なることについての申し出がハローワークまたは労働局にあった場合
- 5 支給対象期（「支給額」参照）における対象労働者の労働に対する賃金が、支給期日までに支払われていない場合

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 支給申請時点において対象労働者を通常の労働者として継続して雇用している事業主であること（支給対象期経過後、支給申請までの間に本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由により解雇した場合は対象となりません）
- 2 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年6か月を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を解雇する等事業主都合により離職させたことがある場合（当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇または天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇を除く）
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※3）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※3 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づ

く勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 定着期間と支給対象期

- (1) 本奨励金は、対象労働者の雇入れ日から起算した「定着期間」に応じて、下表の額が支給されます。
- (2) 本奨励金は、この定着期間を1年単位で区分した「支給対象期」(第1期～第3期)ごとに、最大3回(中小企業以外は1回)にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本奨励金は、奨励金対象コースと企業規模に応じて、1人あたり下表の額が支給されます。

対象者 (奨励金コース名)	1人目			2人目		
	1年 定着後	2年 定着後	3年 定着後	1年 定着後	2年 定着後	3年 定着後
既卒者等 コース	50万円※4 [35万円※4]	10万円	10万円	15万円※4	10万円	10万円
高校中退者 コース	60万円※4 [40万円※4]	10万円	10万円	25万円※4	10万円	10万円

注 []内は中小企業以外に対する支給額です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

※4 若者雇用促進法に基づく認定企業(ユースエール認定企業)の場合は、いずれも10万円が加算されます。

受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書に必要な書類を添えて(※5)、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(※6)へ支給申請してください。

※5 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせ下さい。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金は、平成28年2月10日から平成31年3月31日までに求人申込みまたは募集を行い、平成31年4月30日までに対象労働者を雇入れた事業主が対象となります。
- 2 本奨励金の要件や求人の提出等の詳細にあたっては、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか、本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

2 1 生涯現役起業支援助成金

中高年齢者が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者）の雇入れに伴う雇用機会の創出を行う事業主に対して助成するものであり、中高年齢者の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現の推進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1によって事業の計画書を提出し認定を受けた上で、2によって雇用創出等の措置を行い、あわせて3の対象労働者を4の要件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 計画書の提出・認定

起業基準日（※1）から11か月以内に、2の雇用創出措置に係る計画書（以下「計画書」という。）を事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という。）に提出し、労働局長の認定を受けてください。なお、認定に当たっては、事業の継続性を確認するため、特定創業支援事業（※2）による支援の対象となっていることが必要となります。

※1 起業の始期をいい、法人にあっては「新たに法人を設立した日」、個人事業主にあっては「新たに事業を開始した日（所轄税務署に提出する開業届に記載の開業日）」をいいます。

※2 産業競争力強化法に基づき、地域における創業の促進を目的として市区町村が策定する「創業支援事業計画」の中で、創業者の経営、財務、人材育成、販路開拓等の知識習得を目的として継続的に行う創業支援の取組として規定される特定創業支援事業をいいます。詳細については、各市区町村の創業支援窓口にお問い合わせください。

2 雇用創出措置の実施

計画書に定めた計画期間（※3）内に、以下の雇用創出措置を行っていること。

※3 12か月以内の任意の期間で定める期間をいい、計画期間の始期は、計画書を提出した日から起算して1か月を経過した日から、2か月以内の範囲で設定します。

雇用創出措置とは、対象労働者の雇入れにあたり事業主が行うべき措置であって、次の（1）～（3）に該当する募集および採用ならびに教育訓練に係るものをいいます。

- （1） 次の①～⑦に該当する対象労働者の募集・採用にかかる取組、就業規則の策定及び職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組
 - ① 民間有料職業紹介事業の利用
 - ② 求人情報誌、求人情報サイトへの掲載
 - ③ 募集・採用パンフレット等の作成
 - ④ 就職説明会の実施
 - ⑤ 就業規則の策定、適性検査の実施、雇用管理制度（雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入を行うことをいう。以下同じ）の導入
 - ⑥ 対象労働者の移転（当該事業所に新たに就職するにあたり、住所又は居所の変更をすること。以下同じ）に要する費用
 - ⑦ 対象労働者が求職活動を行う際にかかる交通費及び宿泊費
- （2） 対象労働者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修・講習、訓練（生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われるもの）等であ

って、次の①および②に該当するもの

- ① 資格取得（資格を取得しなければ業務に従事することができない場合に限る。以下同じ）に係る費用（受験料等）の支給
- ② 研修・講習、訓練等への参加・受講に係る費用（参加料、受講料等）の支給
- (3) 次の①～③に該当する職場見学・職場体験（以下「インターンシップ」という）の実施に係る取組
 - ① インターンシップの実施
 - ② インターンシップの募集
 - ③ インターンシップ参加者への交通費、宿泊費

3 対象労働者

本助成金における対象労働者とは、雇入れ日時点の年齢が40歳以上満65歳未満の者であり、4の条件で雇い入れられた者のことをいいます。

4 雇入れの条件

3の対象労働者を、次の(1)～(3)のすべての条件を満たして雇い入れること

- (1) 計画期間内に新たに雇い入れられた者であること
- (2) 一般被保険者として雇い入れられた者であること
- (3) 雇入れ後も継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して1年以上であること）

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の1～11の要件をすべて満たしていることが必要です。

- 1 過去に、本助成金の支給を受けたことのない起業者であること
- 2 起業基準日における起業者の年齢が、40歳以上であること
- 3 起業者が法人の代表者である場合、当該法人の業務に専ら従事するものであること。また、起業者が個人事業主の場合、当該事業に専ら従事する事業主であること
- 4 起業基準日から11か月以内に、計画書を管轄労働局に提出し、労働局長の認定を受けた事業主であること
- 5 管轄労働局長の認定を受けた計画書（以下「認定計画」という。）に基づき、計画期間内に雇用創出措置を実施していること
- 6 計画期間内に、60歳以上の対象労働者を2人以上、又は40歳以上60歳未満の対象労働者を3人以上（60歳以上の対象労働者を1人雇い入れる場合は、40歳以上60歳未満の対象労働者を2人）を雇い入れる事業主であること
- 7 支給申請時点において、認定計画に係る事業が継続されていること
- 8 支給申請時点において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職（離職理由を問わない）していないこと
- 9 起業基準日から起算して支給申請日までの間に当該事業主の離職者（一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）であった者をいう。以下同じ）に限る）の数が、計画期間内に当該事業主が雇い入れた対象労働者の数を超えていないこと
- 10 営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人または個人事業主でないこと
- 11 事業所において、次の(1)～(4)の書類を整備、保管している事業主であること

- (1) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という）の書類
- (2) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類
- (3) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- (4) 助成対象費用の支払及び支払の発生原因及び内容を確認できる契約書、納品書、領収書、預金通帳、総勘定元帳等の書類

注意 次の1～3のいずれかに該当する事業主は対象となりません。

- 1 計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間（以下「基準期間」という）に、対象労働者の雇入れを行った全ての事業所において、雇用する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた（次の（1）または（2）に該当する解雇により当該雇用保険被保険者を離職させた者を除く）事業主
 - (1) 当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
 - (2) 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
- 2 基準期間に、当該雇入れに係る全ての事業所において、特定受給資格者となる離職理由（※4）により、支給申請書提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）又は3A（勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいう。
- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた事業主

支給額

1 支給額

本助成金は、起業者の区分に応じて、助成対象費用の合計額に下表の助成率を乗じた額が支給されます。

	助成率	上限
起業者の年齢（※5）が 60歳以上の場合	2/3	200万円
起業者の年齢（※5）が 40歳以上60歳未満の場合	1/2	150万円

※5 起業基準日における年齢で判断します。

2 助成対象費用

計画期間内に行った雇用創出措置に要した費用とし、次の（1）～（6）に掲げる費用のうち、計画期間内に書面で契約を締結し、計画期間の初日から支給申請日までに弁済期が到来し支払った部分（振込の場合の振込手数料分、分割払の場合の分割払手数料分を含む）のみを対象とします。

- (1) 次の①～⑥に該当する対象労働者の募集・採用に要した費用

- ① 民間有料職業紹介事業の利用料
- ② 求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用
- ③ 募集・採用パンフレット等の作成費用
- ④ 就職説明会の実施に係る費用
- ⑤ 採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費
(公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限ります。また、宿泊費は、1人1泊8,700円が上限となります)

- ⑥ 採用担当者が募集・採用のために要した交通費
(国家公務員等の旅費に関する法律(昭和25年法律第114号)(以下「旅費法」という)で定めるア～エに該当する運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出した金額が上限となります)

ア 鉄道賃

運賃、急行料金及び座席指定料金(特別急行列車は片道100キロメートル以上、普通急行列車は片道50キロメートル以上のものに限る。座席指定料金は、特別急行列車又は普通急行列車で片道100キロメートル以上のものに限る。ただし、特別車両車利用料金は除く。東海道・山陽新幹線のぞみ号は、最も経済的な通常の経路及び方法である場合のみ使用可能)

イ 船賃

旅客運賃(運賃の等級を区分する船舶の場合は下級の運賃)

ウ 航空賃

旅客運賃(ただし、プレミアムシート料金を除く)

エ 車賃

車賃の額は、1キロメートルあたり37円とするが、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は実費額(タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、雇用創出措置のための利用で必要最小限度のものに限る)

- (2) 対象労働者に適用される就業規則の策定(労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条により就業規則の作成が義務づけられる場合を除く)、職業適性検査の実施及び雇用管理の改善の取組みに要した費用

- (3) 対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した次の①と②に該当する費用(計画期間内に対象労働者又は対象労働者となる者に対し実施されたものに限る)

- ① 資格取得に係る費用(受験料等)
- ② 研修・講習、訓練等に係る費用(参加料、受講料等)

- (4) 対象労働者が移転した際、次の①～③に該当する経費を支給対象事業主が負担した場合の費用(同居している親族の移転に要する経費を含む)

① 引越費用

移転の距離に応じて以下の金額を上限とする。ただし、同居している親族を随伴しないで単独で移転する場合(独身者が移転する場合を含む。)は、1/2を上限とする。

移転の距離	上限額	移転の距離	上限額
50km未満	175,000円	500km以上1,000km未満	329,000円

50km 以上 100km 未満	194,000 円	1,000km 以上 1,500km 未満	387,000 円
100km 以上 300km 未満	216,000 円	1,500km 以上 2,000km 未満	413,000 円
300km 以上 500km 未満	270,000 円	2,000km 以上	481,000 円

- ② 交通費（支給額の 2（1）⑥ア～エに掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出した金額を上限とする。以下同じ）
- ③ 宿泊費（公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限る。また、宿泊費は、1 人 1 泊 8,700 円を上限とする。以下同じ）
- (5) 対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、次に掲げる経費を支給対象事業主が負担した場合の費用
- ① 交通費
- ② 宿泊費
- (6) 支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用
- ① インターンシップの導入のための費用
- ア インターンシップ導入の相談に要した費用
- ② インターンシップの募集に要する以下に掲げる費用
- ア ホームページ掲載費用
- イ 募集広告の掲載に係る費用
- ウ インターンシップの斡旋に係る費用
- ③ インターンシップ参加者に支払った以下の費用
- ア 交通費
- イ 宿泊費

注意

1 助成対象費用には、費目ごとに上限額がありますので、ご注意ください。

助成対象	上限額
・「民間有料職業紹介事業の利用料」	45万円
・「求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用」	22万円
・「募集・採用パンフレット等の作成費用」	45万円
・「就職説明会の実施に係る費用」 ・「採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費」 ・「採用担当者が募集・採用のために要した交通費」 ・「支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用」	70万円
の合計額	
・「就業規則の策定、職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組みに要した費用」	53万円
・「対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した費用」	16万円
・「対象労働者が移転した際、支給対象事業主が負担した場合の費用」	29万円
・「対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、支給対象事業主が負担した場合の費用」	20万円

2 次の（１）と（２）に該当する費用については、支給対象事業主が支払ったものであっても助成対象費用となりません。

（１）２の規定にかかわらず、次の①～⑩に該当する費用

- ① 出資金、資本金等
- ② 不動産、株式、国債、社債等の購入費その他資産の運用に要する費用
- ③ 原材料、商品の購入費用
- ④ 消耗品、備品の購入費用
- ⑤ リース、賃貸借に要する費用（雇用創出措置に要する会場の借り上げ費用及びレンタカーを除く）
- ⑥ 福利厚生費用（雇用管理制度の導入に要する費用を除く）
- ⑦ 敷金、各種保証金その他の返還が予定される費用
- ⑧ 人件費（社会保険料を含む。）及び人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であって、支給対象事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く）

- ⑨ 保険料
 - ⑩ 各種税金（2に該当する費用に係る消費税を除く。）その他の国又は地方公共団体に支払う費用
 - ⑪ 事業に必要な雇用創出措置に係るものか否かが明確でない費用
 - ⑫ 契約を締結した後に解約されたものに要する費用
 - ⑬ 光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、切手代、宅配代インターネット利用料金等）
 - ⑭ 起業者が私的目的のために要したと認められる費用
 - ⑮ 違法行為に係る費用
 - ⑯ 助成対象費用であることが添付書類等から明確に判断されないもの
 - ⑰ その他助成金の趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの
- (2) 資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関係にあると認められる次の①～⑥のいずれかに該当する個人または法人との取引に係る費用
- ① 起業者本人
 - ② 起業者と3親等以内の親族
 - ③ 起業者が設立した法人への出資者または当該者と3親等以内の親族
 - ④ 起業者が他の事業主の総株主または総社員の議決権の過半数を有する親会社、又は起業者が他の事業主の総株主または総社員の議決権の過半数を有する子会社とする場合における親会社・子会社間の取引
 - ⑤ 前号以外の取引であって、総株主または総社員の議決権の保有状況からみて、密接な関係にあると認められる事業主間の取引
 - ⑥ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であるは取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めている事業主間の取引

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続きをしてください。

1 計画書の提出

起業後11か月以内に、「計画書」に必要な書類を添えて管轄労働局へ提出してください。

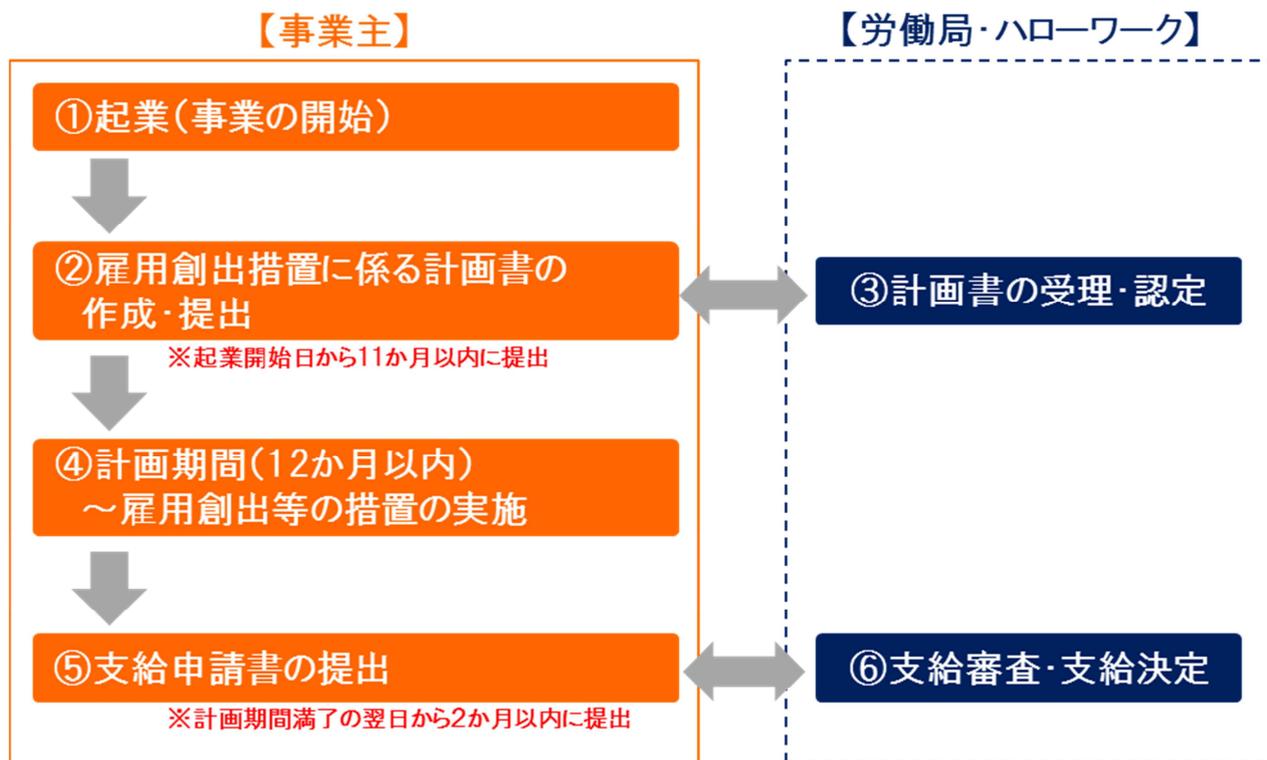
2 支給申請

計画期間の末日の翌日から起算して2か月以内に、「生涯現役起業支援助成金支給申請書」に必要な書類（※6）を添えて管轄労働局（※7）へ支給申請してください。

※6 「生涯現役起業支援助成金支給申請書申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、公共職業安定所を経由して行うことができます。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給にあたっては、本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

2 2 職場定着支援助成金

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成するものであり、雇用管理の改善を推進し、魅力ある雇用創出を図ることを目的としています。

本助成金は次の2つのコースに分けられます。

- I 雇用管理の改善を行う事業主に助成を行う「個別企業助成コース」
- II 労働環境向上事業を行う事業協同組合等に助成を行う「中小企業団体助成コース」

I 個別企業助成コース

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するものであり、雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保と「魅力ある職場づくり」を目的としています。

また、介護事業主が介護福祉機器を導入等した場合や、保育事業主または介護事業主が賃金制度を整備した場合も助成対象となります。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」が1の措置を、「対象となる事業主」のうち介護事業主が2または4の措置を、保育事業主が3の措置を実施した場合に受給することができます。

1 雇用管理制度助成

魅力ある職場づくりのための措置を次の（1）～（2）によって実施した場合に「雇用管理制度助成（制度導入助成）」を受給することができます。

さらに、（3）の離職率の低下目標を達成した場合には「雇用管理制度助成（目標達成助成）」を受給することができます。

（1）雇用管理制度整備計画の認定

魅力ある職場づくりのための次の①～⑤のいずれかの雇用管理制度の導入（※1）を内容とする雇用管理制度整備計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。

ただし、⑤短時間正社員制度を含む雇用管理制度整備計画の提出については、保育事業主に限りません。

① 評価・処遇制度（※2）

評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金制度、諸手当制度（※3）のいずれかの制度を導入すること

② 研修制度（※4）

職務の遂行に必要な能力等を付与するため、カリキュラム内容、時間等を定めた職業訓練・研修制度を導入すること

③ 健康づくり制度（※5）

人間ドック、生活習慣病予防検診、腰痛健康診断のいずれかの制度を導入すること

④ メンター制度（※6）

キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するため、メンター制度を導入すること

と

⑤ 短時間正社員制度（保育事業主のみ）（※7）

従業員の多様な働き方を推進するため、短時間正社員制度を導入すること

※1 制度の導入においては、就業規則または労働協約に上記の制度を新たに定め、実際にその制度を正規の労働者に実施することが必要です。

※2 評価・処遇制度については、制度導入後の評価・処遇制度の対象となる労働者全員の賃金の合計額が低下していないことが必要です。

※3 諸手当制度については、次のいずれかに該当する制度であることが必要です（①通勤手当、②住居手当、③転居手当（異動手当）、④家族手当、⑤単身赴任手当、⑥役職手当（管理職手当）、⑦資格手当、⑧海外赴任手当、⑨地域手当、⑩出張手当、⑪その他通常の労働者の評価・処遇制度に係る諸手当制度として適当であると認められるもの）。

また、諸手当制度の導入に際しては、基本給を減額することはできないほか、既存の手当を廃止して新たな手当を設ける場合は、新設する手当の支給総額が、廃止する手当の支給総額よりも増加している必要があります。

※4 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる、1人あたり10時間以上の教育訓練等です。受講料や交通費等の諸経費を要する場合は、全額事業主負担の制度であることが必要です。

※5 健康診断等により費用を要する場合は、半額以上事業主が負担する制度であることが必要です。

※6 会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩（メンター）が後輩（メンティ）をサポートする制度です。

メンターに対し、民間団体等が実施するメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的とした講習を受講させることが必要です。「②研修制度」の一環として行うことはできません。また、受講料や交通費等の諸経費を要する場合は、全額事業主負担の制度であることが必要です。

※7 雇用している労働者または新たに雇い入れる労働者を短時間正社員とする制度です。短時間労働者は次のいずれかに該当する雇用保険一般被保険者であることが必要です。

- ① 正規の従業員の1日の所定労働時間が7時間以上の場合、1日の所定労働時間が1時間以上短いこと
- ② 正規の従業員の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合、1週当たりの所定労働時間が1割以上、短いこと
- ③ 正規の従業員の1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合、1週当たりの所定労働日数が1日以上短いこと

(2) 雇用管理制度の導入・実施

(1) の雇用管理制度整備計画に基づき、当該雇用管理制度整備計画の実施期間内に、雇用管理制度を導入・実施すること。

(3) 離職率の低下目標の達成

(2) の雇用管理制度の導入・実施の結果、雇用管理制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率（以下「評価時離職率」（※8）という）が、雇用管理制度整備計画を提出する前1年間の離職率（以下「計画時離職率」（※9）という）よりも、下表に示す対象事業所の人数規模に応じて設定する離職率の低下目標以上に低下させること（※10）。

対象事業所における 雇用保険一般被保険 者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～ 299人	300人以上
低下させる離職率 ポイント	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

※8 雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による者は含みません。

※9 雇用管理制度整備計画認定申請日の12か月前の日の属する月の初日から雇用管理制度整備計画認定申請日の属する月の前月までの期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による者は含みません。

※10 計画提出時の離職率が、表に掲げる「低下させる離職率ポイント」よりも低い場合や、新規創業するために計画提出時の離職率を算出できない場合は、雇用管理制度整備計画期間の終了から1年経過後の離職率を0%とすることが必要となります。また、計画時離職率が100%を超えた場合は、計画時離職率100%として取り扱います。

2 介護福祉機器等助成

介護労働者の労働環境の改善のための措置を次の(1)～(2)によって実施した場合に「介護福祉機器等助成」を受給することができます。

(1) 導入・運用計画の認定

介護労働者の労働環境の改善に資する次の①～⑦のいずれかの介護福祉機器の導入を内容とする導入・運用計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。

- ① 移動・昇降用リフト（立位補助機を含む、人の移動に使用するものに限る、同時に購入したスリングシートを含む）
- ② 自動車用車いすリフト（福祉車両の場合は、本体部分を除いたリフト部分のみ）
- ③ エアーマット
- ④ 特殊浴槽（リフトと一体化しているものや取り付け可能なもの、側面が開閉可能なもの等）
- ⑤ ストレッチャー（入浴用に使用するものを含む、それ以外は昇降機能が付いているものに限る）
- ⑥ 自動排泄処理機
- ⑦ 車いす体重計

(2) 介護福祉機器の導入等

(1)の導入・運用計画に基づき、当該導入・運用計画の実施期間内に、介護福祉機器を導入するとともに、その機器の適切な運用を行うための次の①～④の措置を実施すること。

- ① 導入機器の使用を徹底させるための研修
- ② 導入機器の保守契約の締結またはメンテナンス
- ③ 介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修

④ 導入効果（※11）の把握

※11 導入効果は、①身体的負担が大きいと感じている職員数の改善率、②身体的負担軽減に資する作業方法が徹底された職員数の改善率で評価します。①が60%以上であった場合には機器の導入関係費用、②が60%以上であった場合には介護技術研修関係費用について支給決定を行います。

3 保育労働者雇用管理制度助成

保育事業主が、賃金制度（※12）の整備を次の（1）～（2）によって実施した場合に「保育労働者雇用管理制度助成（制度整備助成）」を受給することができます。

さらに、（3）の離職率の低下目標を達成した場合に「保育労働者雇用管理制度助成（目標達成助成第1回）」を、（4）の離職率の維持目標を達成した場合に「保育労働者雇用管理制度助成（目標達成助成第2回）」を受給することができます。

（1）保育賃金制度整備計画の認定

保育賃金制度整備計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。

（2）賃金制度の整備・実施

（1）の保育賃金制度整備計画に基づき、当該保育賃金制度整備計画の実施期間内に、賃金制度を整備・実施すること。

（3）離職率の低下目標の達成

（2）の賃金制度の整備・実施の結果、保育賃金制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率（以下「評価時離職率（第1回）」（※13）という。）が、保育賃金制度整備計画を提出する前1年間の離職率（以下「計画時離職率」（※14）という。）よりも、下表に示す対象事業所の人数規模に応じて設定する離職率の低下目標以上に低下させること（※15）。ただし、評価時離職率（第1回）は30%以下とすること。

対象事業所における 雇用保険一般被保険 者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～ 299人	300人以上
低下させる離職率 ポイント	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

※12 本助成金の対象となる賃金制度とは、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものをいいます。

※13 保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間（以下「評価時離職率（第1回）算定期間」という。）における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による者は含まれません。

※14 保育賃金制度整備計画認定申請日の12か月前の日の属する月の初日から保育賃金制度整備計画認定申請日の属する月の前月までの期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による者は含まれません。

※15 計画提出時の離職率が、表に掲げる「低下させる離職率ポイント」よりも低い場合や、新規創業するため
に計画提出時の離職率を算出できない場合は、保育賃金制度整備計画期間の終了から1年経過後の離職率を
0%とすることが必要となります。

(4) 離職率の維持目標の達成

(3) の離職率の低下目標の達成の結果、評価時離職率（第1回）算定期間の終了から2年経過する
までの期間の離職率（以下「評価時離職率（第2回）」（※16）という。）が評価時離職率（第1回）
を維持していること。ただし、評価時離職率（第2回）は20%以下とすること。

※16 評価時離職率（第1回）算定期間の末日の翌日から起算して24か月経過する日までの期間（以下「評価
時離職率（第2回）算定期間」という。）における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期
間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者
資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による者
は含みません。

4 介護労働者雇用管理制度助成

介護事業主が、賃金制度（※17）の整備を次の（1）～（2）によって実施した場合に「介護労働
者雇用管理制度助成（制度整備助成）」を受給することができます。

さらに、（3）の離職率の低下目標を達成した場合に「介護労働者雇用管理制度助成（目標達成助成第
1回）」を、（4）の離職率の維持目標を達成した場合に「介護労働者雇用管理制度助成（目標達成助成
第2回）」を受給することができます。

(1) 介護賃金制度整備計画の認定

介護賃金制度整備計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること

(2) 賃金制度の整備・実施

(1) の介護賃金制度整備計画に基づき、当該介護賃金制度整備計画の実施期間内に、賃金制度を
整備・実施すること

(3) 離職率の低下目標の達成

(2) の賃金制度の整備・実施の結果、介護賃金制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの
期間の離職率（以下「評価時離職率（第1回）」（※18）という。）が、介護賃金制度整備計画を提出
する前1年間の離職率（以下「計画時離職率」（※19）という。）よりも、下表に示す対象事業所の
人数規模に応じて設定する離職率の低下目標以上に低下させること（※20）。ただし、評価時離職率
（第1回）は30%以下とすること。

対象事業所における 雇用保険一般被保険 者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～ 299人	300人以上
低下させる離職率 ポイント	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

※17 本助成金の対象となる賃金制度とは、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるもの
をいいます。

※18 介護賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間（以下「評価時離職
率（第1回）算定期間」という。）における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初

日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による離職者は含みません。

※19 介護賃金制度整備計画認定申請日の12か月前の日の属する月の初日から介護賃金制度整備計画認定申請日の属する月の前月までの期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による離職者は含みません。

※20 計画提出時の離職率が、表に掲げる「低下させる離職率ポイント」よりも低い場合や、新規創業するために計画提出時の離職率を算出できない場合は、介護賃金制度整備計画期間の終了から1年経過後の離職率を0%とすることが必要となります。

(4) 離職率の維持目標の達成

(3)の離職率の低下目標の達成の結果、評価時離職率(第1回)算定期間の終了から2年経過するまでの期間の離職率(以下「評価時離職率(第2回)」(※21)という。)が評価時離職率(第1回)を維持していること。ただし、評価時離職率(第2回)は20%以下とすること

※21 評価時離職率(第1回)算定期間の末日の翌日から起算して24か月経過する日までの期間(以下「評価時離職率(第2回)算定期間」という。)における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数を、当該期間の初日における雇用保険一般被保険者数で除して得た離職率をいいます。離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数には、定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮による離職者は含みません。

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は次の1の要件を満たすことが必要です。ただし、介護事業主については1に加え2の要件を、保育事業主については3の要件を満たす必要があります。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

なお、A2(1)、(2)に記載したとおり、支給又は不支給の決定のための審査に必要である、上記の「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じることについて特にご留意ください。

- 2 介護事業主については、別表の介護サービスの提供を業として行う事業主であること
なお、他の事業と兼業していても差し支えありません。

【別表】助成金の対象となる介護サービス

[介護保険法関連]

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| (1) 訪問介護 | (21) 居宅介護支援 |
| (2) 訪問入浴介護 | (22) 介護福祉施設サービス |
| (3) 訪問看護、老人訪問看護(高齢者の医療の確保に関する法律関連) | (23) 介護保健施設サービス |
| (4) 訪問リハビリテーション | (24) 介護予防訪問入浴介護 |
| (5) 居宅療養管理指導 | (25) 介護予防訪問看護 |
| | (26) 介護予防訪問リハビリテーション |

(6) 通所介護	(27) 介護予防在宅療養管理指導
(7) 通所リハビリテーション	(28) 介護予防通所リハビリテーション
(8) 短期入所生活介護	(29) 介護予防短期入所生活介護
(9) 短期入所療養介護	(30) 介護予防短期入所療養介護
(10) 特定施設入居者生活介護	(31) 介護予防特定施設入居者生活介護
(11) 福祉用具貸与	(32) 介護予防福祉用具貸与
(12) 特定福祉用具販売	(33) 特定介護予防福祉用具販売
(13) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	(34) 介護予防認知症対応型通所介護
(14) 夜間対応型訪問介護	(35) 介護予防小規模多機能型居宅介護
(15) 認知症対応型通所介護	(36) 介護予防認知症対応型共同生活介護
(16) 小規模多機能型居宅介護	(37) 介護予防支援
(17) 認知症対応型共同生活介護	(38) 訪問型サービス
(18) 地域密着型特定施設入居者生活介護	(39) 通所型サービス
(19) 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	(40) その他生活支援サービス
(20) 複合型サービス	(41) 介護予防ケアマネジメント
[障害者総合支援法関連]	
(42) 障害福祉サービス	(43) 地域活動支援センターで行われる介護サービス
[児童福祉法関連]	
(44) 障害児通所施設で行われる介護サービス	(45) 障害児入所施設で行われる介護サービス
[生活保護法関連]	
(46) 救護施設で行われる介護サービス	
[原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律関連]	
(47) 居宅生活支援施設及び養護事業を行う施設で行われる介護サービス	
[その他]	
(48) 居宅において行われる介護サービス	(51) 要介護者への食事の提供（配食）
(49) 福祉用具販売（(12)、(33)以外）	(52) その他の福祉サービス又は保健医療サービス
(50) 移送	
※介護福祉機器等助成においては(11)、(12)、(32)、(33)、(46)、(47)、(49)を除く。	

2 保育事業主については、以下の事業を業として行う事業主であること

なお、他の事業と兼業していても差し支えありません。

- (1) 保育所
- (2) 家庭的保育事業
- (3) 小規模保育事業
- (4) 居宅訪問型保育事業
- (5) 事業所内保育事業
- (6) 一時預かり事業
- (7) 病児保育事業

支給額

1 本助成金（コース）は、導入した制度等に応じて、下表の額が支給されます。

助成金の種類	支給額
雇用管理制度助成	
制度導入助成	
評価・処遇制度	10万円
研修制度	10万円
健康づくり制度	10万円
メンター制度	10万円
短時間正社員制度（保育事業主のみ）	10万円
目標達成助成	60万円
介護福祉機器等助成（介護事業主のみ）	介護福祉機器の導入等に要した費用の1/2 （上限300万円）
保育労働者雇用管理制度助成（保育事業主のみ）	
制度整備助成	50万円
目標達成助成（第1回）	60万円
目標達成助成（第2回）	90万円
介護労働者雇用管理制度助成（介護事業主のみ）	
制度整備助成	50万円
目標達成助成（第1回）	60万円
目標達成助成（第2回）	90万円

2 介護福祉機器等助成は、介護福祉機器の導入等に要した費用であって、支給申請時までに支払いを完了していることが必要です。

また、次のいずれの額も費用に含めることができます。

- (1) 利子（費用を分割して支払う場合に限る。）
- (2) 保守契約を締結した場合は、その費用の額
- (3) 介護福祉機器の使用を徹底するための研修に要した費用の額
- (4) 介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修に要した費用の額（一定の資格を有する者を講師とする場合、講師への謝金も含む）

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、次の1～5の順に受給手続をしてください。

1 計画の認定申請

雇用管理制度の導入に係る雇用管理制度整備計画、介護福祉機器の導入等に係る導入・運用計画または賃金制度の整備に係る保育賃金制度整備計画・介護賃金制度整備計画を作成し、計画開始6か月前から1か月前までに必要な書類を添えて（※22）、管轄の労働局（※23）へ認定申請をしてください。

また、計画に変更が生じる場合は、変更内容に応じて変更書を提出（※24）し、変更の認定を受ける必要があります。

2 支給申請（雇用管理制度助成（制度導入助成）、介護福祉機器等助成、保育労働者雇用管理制度助成（制

度整備助成)、介護労働者雇用管理制度助成(制度整備助成))

1によって認定を受けた後、計画に基づいて雇用管理制度の導入・実施、介護福祉機器の導入・運用または賃金制度の整備・実施を行い、計画期間終了後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

3 支給申請(雇用管理制度助成(目標達成助成))

2の雇用管理制度の導入・実施の結果、雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間(以下「評価時離職率算定期間」という。)の離職率が目標達成している場合、評価時離職率算定期間終了後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

4 支給申請(保育労働者雇用管理制度助成(目標達成助成(第1回))、介護労働者雇用管理制度助成(目標達成助成(第1回))

2の賃金制度の整備・実施の結果、評価時離職率(第1回)算定期間の離職率が目標達成している場合、評価時離職率(第1回)算定期間終了後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

5 支給申請(保育労働者雇用管理制度助成(目標達成助成(第2回))、介護労働者雇用管理制度助成(目標達成助成(第2回))

評価時離職率(第2回)算定期間の離職率が目標達成している場合、評価時離職率(第2回)算定期間終了後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

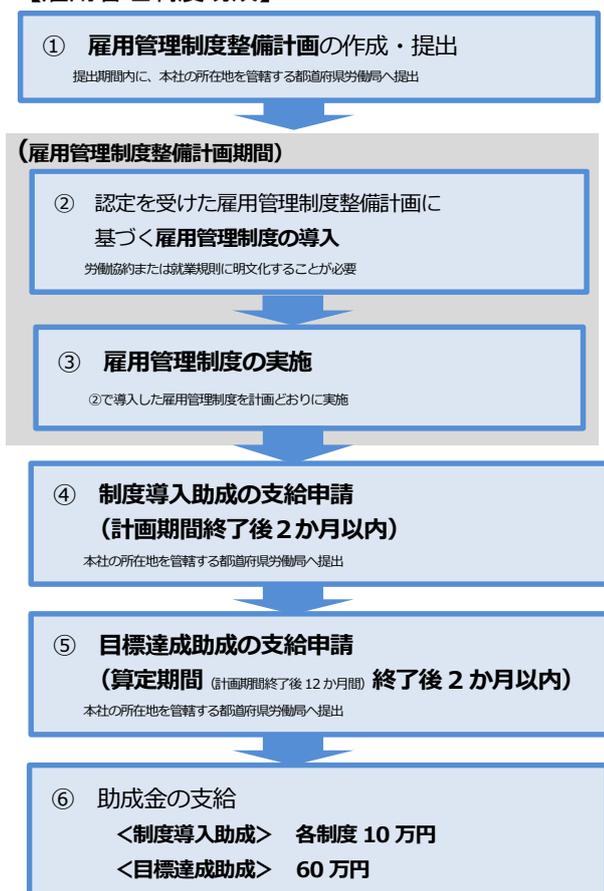
※2.2 計画の認定や支給申請の申請書等の用紙やこれに添付すべき書類は、労働局へお問い合わせください。

※2.3 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

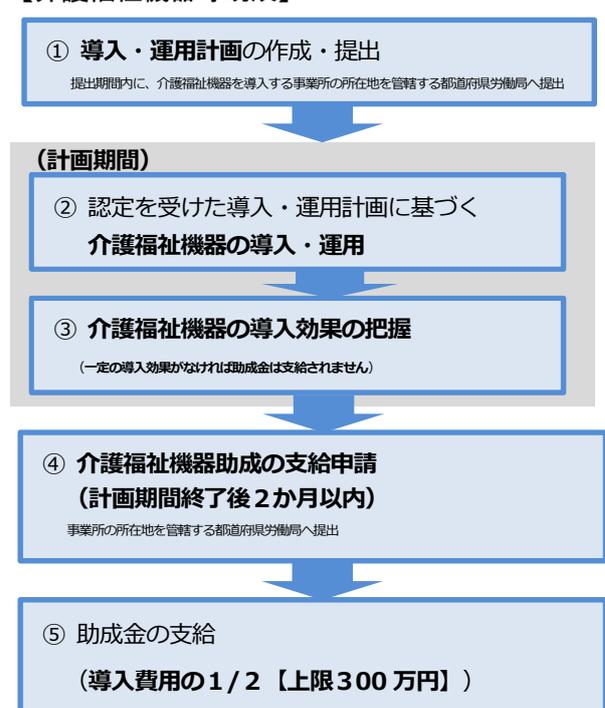
※2.4 変更書の提出期限は、変更内容によって異なりますので、労働局へお問い合わせください。

(参考) 受給手続の流れ

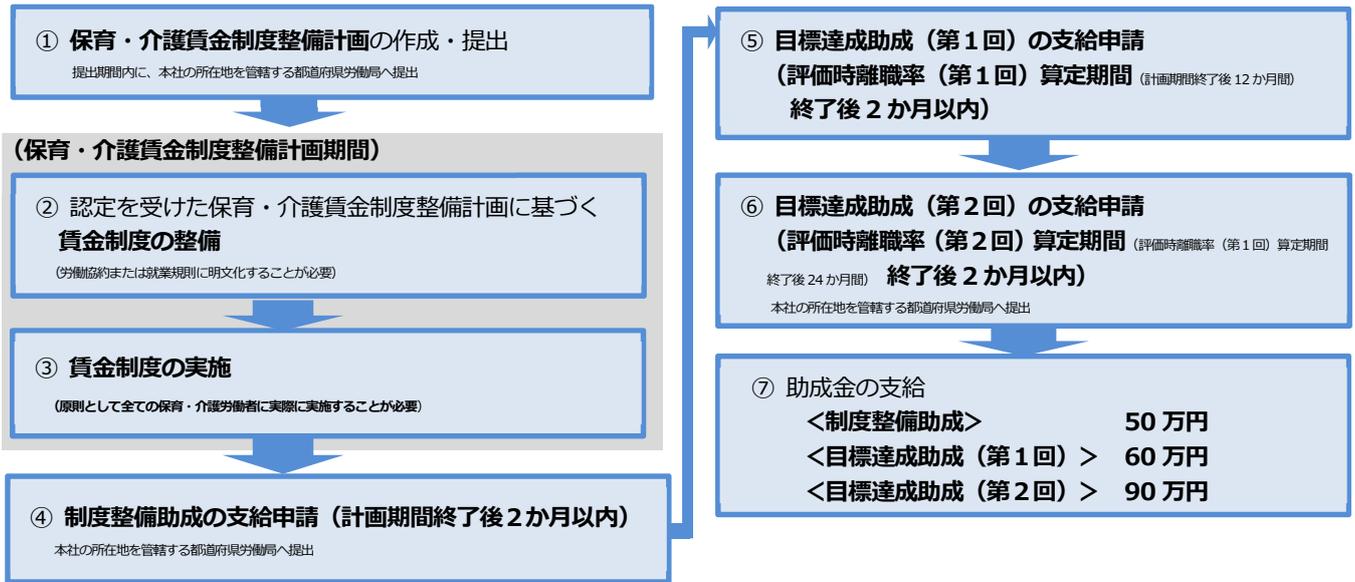
【雇用管理制度助成】



【介護福祉機器等助成】

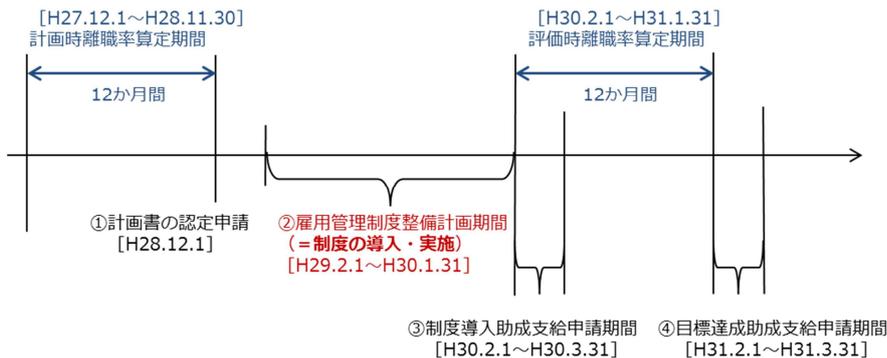


【保育労働者雇用管理制度助成・介護労働者雇用管理制度助成】

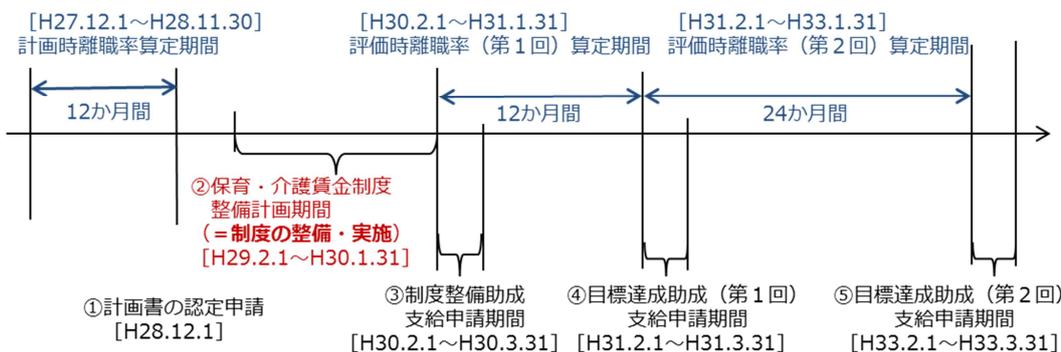


(参考) 雇用管理制度助成の申請期間の考え方

<雇用管理制度整備計画期間を平成29年2月1日～平成30年1月31日とし、雇用管理制度整備計画認定申請を平成28年12月1日に行う場合>



<保育・介護賃金制度整備計画期間を平成29年2月1日～平成30年1月31日とし、保育・介護賃金制度整備計画認定申請を平成28年12月1日に行う場合>



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金 (コース) の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金 (コース) の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅱ 中小企業団体助成コース

事業主団体が、その構成員である中小企業（以下「構成中小企業者」という）に対して労働環境の向上を図るための事業を行う場合に助成するものであり、雇用管理の改善を推進し、雇用創出を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主団体」に該当する団体が、次の措置のすべてを実施した場合に受給することができます。

1 改善計画の認定

雇用管理の改善に係る改善計画（※1）を策定し、都道府県知事の認定を受けること

※1 改善計画とは、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づき、事業協同組合等や中小企業事業主が労働時間等の設定の改善、職場環境の改善等の雇用管理の改善について取り組む計画のことです。

2 実施計画の認定

構成中小企業者の人材確保や労働者の職場定着を支援するための、次の（1）～（4）から構成される「労働環境向上事業」の実実施計画（※2）（※3）を策定し、労働局長の認定を受けること

※2 （1）と（4）を実施するとともに、（2）または（3）のいずれかまたは両方を実施することが必要です。

※3 事業の実施期間は1年間ですが、さらに1年間の延長が可能です。

（1）計画策定・調査事業

労働環境向上事業の実施のために必要な調査研究を行い、実施計画を策定するとともに、構成中小企業における事業の実施状況を調査し、事業の定着に向けた課題及び雇用管理の改善に継続的に取り組む上での課題を把握する事業（例：雇用管理状況調査、従業員意識調査等）

（2）安定的雇用確保事業

構成中小企業者における労働者の安定的雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採用に係る諸問題の改善を図る事業（例：募集・採用ガイドブック、合同会社説明会の開催等）

（3）職場定着事業

構成中小企業者における労働者の職場定着に向けた労働条件等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業及び構成中小企業者が雇用する労働者に対し職業相談を行う事業（例：安全衛生セミナーの実施、職業相談員の配置及び職業相談の実施等）

（4）モデル事業普及活動事業

構成中小企業者において、労働環境向上事業の効果についての実情把握を行い、当該事業の実施に関する成果・ノウハウ等を他の事業所へ普及、活用等を図る事業（例：モデル事業説明会の実施等）

3 労働環境向上事業の実施

2によって認定された労働環境向上事業を実施すること

対象となる事業主団体

本助成金（コース）を受給する事業主団体は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

1 中小企業者を、構成員として含む事業協同組合等（※4）であること。

※4 ①事業協同組合、事業協同小組合、協同組合連合会、②水産加工協同組合及びその連合会、③商工組合及びその連合会、④商店街振興組合及びその連合会、⑤その他特別の法律により定められた組合及びその連合会で政令に定めるもの、⑥中小企業者を直接または間接に構成員とする一般社団法人等が該当する。

- 2 そのほか、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

支給額

- 1 本助成金（コース）は、1年間（※5）の労働環境向上事業の実施に要した経費の2/3の額が支給されます。

※5 助成金の支給対象期間は、さらに1年間の延長が可能です。

- 2 ただし、支給上限額が構成中小企業者の数により下表のとおりとなります。

認定組合等の区分	上限額
大規模認定組合等（構成中小企業者数500以上）	1,000万円
中規模認定組合等（同100以上500未満）	800万円
小規模認定組合等（同100未満）	600万円

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、次の1～3の順に受給手続をしてください。

- 1 改善計画の認定申請
雇用管理の改善に係る改善計画を作成し、管轄の都道府県に認定申請をしてください。
- 2 実施計画の認定申請
労働環境向上事業の実実施計画を策定し、事業開始予定日の1か月前までに、必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局（※7）に認定申請をしてください。
- 3 支給申請
(1) 2によって労働局長の実実施計画の認定を受けた後、当該計画に基づいて労働環境向上事業を実施し、必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局（※7）に支給申請書を提出してください。
(2) 支給申請は事業実施期間（1年間）を前期・後期に分けて行います。
(3) 前期に経費の支払いが完了した事業については、前期終了日の翌日から起算して2か月以内に、後期に経費の支払いが完了した事業については、後期終了日の翌日から起算して2か月以内に支給申請をしてください。

※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

23 建設労働者確保育成助成金

建設労働者の雇用の改善、技能の向上を行う中小建設事業主等に対して助成するものであり、建設業における若年労働者の確保、育成および技能継承を図ることを通じ、建設労働者の雇用の安定、能力の開発および向上を目的としています。

本助成金は次の12種類の助成コースに分けられます。

- | | |
|--|------------------|
| I 認定訓練コース（経費助成） | II 認定訓練コース（賃金助成） |
| III 技能実習コース（経費助成） | IV 技能実習コース（賃金助成） |
| V 雇用管理制度コース（整備助成） | |
| VI 登録基幹技能者処遇向上コース（整備助成） | |
| VII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主経費助成） | |
| VIII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主団体経費助成） | |
| IX 建設広域教育訓練コース（推進活動経費助成） | |
| X 建設広域教育訓練コース（施設設置等経費助成） | |
| X I 作業員宿舎等設置コース（経費助成） | |
| X II 女性専用作業員施設設置コース（経費助成） | |

対象となる措置

本助成金は以下のⅠ～ⅩⅡの助成コースから構成されており、それぞれ、下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主等が、助成コースごとに定められた措置を実施した場合に受給することができます。

（Ⅰ 認定訓練コース（経費助成））

職業能力開発促進法による認定職業訓練（※1）を行うこと

※1 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けている認定職業訓練であることが必要です。

（Ⅱ 認定訓練コース（賃金助成））

雇用する建設労働者に対して、有給で認定職業訓練（※2）を受講させること

※2 キャリア形成促進助成金又はキャリアアップ助成金の支給を受けていることが必要です。

（Ⅲ 技能実習コース（経費助成））

（1） 中小建設事業主又は中小建設事業主団体

雇用する建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、技能実習を行うこと又は登録教習機関等で行う技能実習を受講させること（※3）

（2） 中小以外の建設事業主又は中小以外の建設事業主団体

雇用する女性の建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、技能実習を行うこと又は登録教習機関等で行う技能実習を受講させること（※3）

※3 有給で技能実習を実施または受講させた事業主が対象となります。

(IV 技能実習コース (賃金助成))

雇用する建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、有給で技能実習を受けさせること

(V 雇用管理制度コース (整備助成))

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の雇用管理制度助成（制度導入助成及び目標達成助成）の助成を受けた建設事業主が、本助成コースが定める若年労働者の入職率に係る目標を達成すること。

(VI 登録基幹技能者処遇向上コース (整備助成))

中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を増額改定すること。

(VII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (事業主経費助成))

若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的として年間を通じた計画を策定し、当該計画に従って次の1～6のいずれかの取り組みを実施すること

1 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業

（例：○現場見学会、体験実習、インターンシップ 等（※4））

※4 採用面接や就職媒体への掲載、就職説明会等、通常の採用活動に係る事業は対象外。ただし、建設事業主団体（Ⅷの助成対象となる団体）が主催する、建設業の魅力を発信し、若年者等の建設業の入職を促すための就職説明会、相談会等へ参加する事業は対象となります。

2 技能の向上を図るための活動等に関する事業

（例：○入職内定者への教育訓練

○新規入職者への研修会 等）

3 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業

（例：○安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回、災害調査の記録、労災付加給付施策の導入に関する講習会等の実施

○安全衛生大会の実施

○期間雇用労働者の健康診断 等）

4 技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業

（例：○優良な技術者・技能者に対する表彰制度や雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度 等）

5 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施又は受講に関する事業

（例：○雇用管理研修の実施・受講

○職長研修の実施 等）

6 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業

（例：○優良な女性労働者に対する表彰制度

○女性労働者の産休や育休からの復職を目的とした教育訓練や研修の実施 等）

(VIII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(事業主団体経費助成))

次の1および2に該当する、若年及び女性労働者に魅力ある職場づくり事業（以下「事業」という）を実施すること。ただし、1（1）の事業については必ず実施し、さらに2（1）～（6）のうちのいずれか1つ以上の事業を実施する必要があります。

1 調査・事業計画策定事業

若年及び女性労働者の入職・定着を図る上での雇用管理の改善に係る課題の把握に必要な調査研究を行い、下記2の事業計画を策定するものであって、次の(1)～(3)のいずれかに該当する事業。

- (1) 事業推進委員会を開催し、事業の実施に係る具体的な計画の策定、効果的な事業実施のために必要な事項の検討および効果検証を行う事業
- (2) 事業を行うために、雇用管理の改善に係る課題を把握するための調査事業
- (3) 事業の効果を検証するための調査事業

2 入職・職場定着事業

若年及び女性労働者の入職・定着に係る諸問題の改善を図るものであって、次の(1)～(8)のいずれかに該当する事業。

- (1) 建設業の役割・魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
(例：講演会、現場見学会、インターンシップ 等)
- (2) 技能の向上を図るための活動等に関する事業
(例：入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会 等)
- (3) 評価・処遇制度等の普及等に関する事業
(例：評価・処遇制度等の導入、キャリアパスのモデル作成などに関する講習会 等)
- (4) 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業
(例：安全衛生管理計画の作成、安全衛生大会 等)
- (5) 労働者の健康づくり制度の普及等に関する事業
(例：人間ドック受診制度、メンタルヘルス対策の導入などに関する講習会、建設業務由来の疾病の予防に関する啓発活動 等)
- (6) 技能向上や雇用改善の奨励に関する事業
(例：表彰制度 等)
- (7) 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業
(例：雇用管理研修の実施、職長研修の実施)
- (8) 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業
(例：○女性が活躍する企業に対する表彰制度
○出産・育児支援制度等のセミナーの開催 等)

(Ⅸ 建設広域教育訓練コース (推進活動経費助成))

建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための、次の(1)～(6)のいずれかの活動(以下「職業訓練推進活動」という)を行うこと

- (1) 職業訓練の広報、啓発及び情報の提供
- (2) 職業訓練に関する調査及び研究
- (3) 能開法第21条第1項に規定する技能照査
- (4) 建設事業主等に対する職業訓練に関する指導及び援助
- (5) 職業訓練施設の利用促進
- (6) その他職業訓練の推進に関する必要な活動

(Ⅹ 建設広域教育訓練コース (施設設置等経費助成))

認定訓練の実施に必要な施設または設備の設置または整備を行うこと

(X I 作業員宿舎等設置コース (経費助成))

被災三県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する建設工事現場での作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設（以下「作業員宿舎等」という）の賃借により、作業員宿舎等の整備を行うこと
（賃貸住宅については、ハローワークの職業紹介により遠隔地から新たに採用した建設労働者のために賃借する住宅が対象となります。）

(X II 女性専用作業員施設設置コース (経費助成))

中小元方建設事業主が自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借により整備を行うこと

対象となる事業主等

本助成金を受給する事業主等は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。
そのうち特に次の点に留意してください。
(1) 上記「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。
- 2 雇用管理責任者を選任していること。
- 3 以下の助成コースごとの要件を満たすこと
 - (I 認定訓練コース (経費助成))
中小建設事業主または中小建設事業主団体であること
 - (II 認定訓練コース (賃金助成))
中小建設事業主であること
 - (III 技能実習コース (経費助成))
中小建設事業主または中小建設事業主団体であること
(女性建設労働者に対する技能実習の場合は建設事業主または建設事業主団体)
 - (IV 技能実習コース (賃金助成))
中小建設事業主であること
(女性建設労働者に対する技能実習の場合は建設事業主)
 - (V 雇用管理制度コース (整備助成))
次の(1)と(2)を満たすこと。
 - (1) 建設事業主であること
 - (2) 雇用管理責任者として選任した者の周知を行っていること。
 - (VI 登録基幹技能者コース (整備助成))
次の(1)と(2)を満たすこと。
 - (1) 建設事業主であること
 - (2) 雇用管理責任者として選任した者の周知を行っていること。
 - (VII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (事業主経費助成))
建設事業主であること

(Ⅷ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (事業主団体経費助成))

次の(1)と(2)を満たすこと。

(1) 建設事業主団体であること

(2) 事業の円滑な推進を図るため、事業推進委員会を設置するとともに事業推進員を置くこと

(Ⅸ 建設広域教育訓練コース (推進活動経費助成))

広域的職業訓練を実施する職業訓練法人であること

(Ⅹ 建設広域教育訓練コース (施設設置等経費助成))

広域的職業訓練を実施する職業訓練法人であること

(ⅩⅠ 作業員宿舍等設置コース (経費助成))

中小建設事業主であること

(ⅩⅡ 女性専用作業員施設設置コース (経費助成))

中小元方建設事業主であること

支給額

本助成金は、助成コースごとに定められた支給額が支給されます。

(Ⅰ 認定訓練コース (経費助成))

広域団体認定訓練補助金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成において支給対象経費とされた額の1/6相当額が支給されます。

(Ⅱ 認定訓練コース (賃金助成))

認定訓練を受講した建設労働者1人1日当たり5,000円が支給されます。

ただし、1事業所への1の年度(支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで)の認定訓練コース(賃金助成)に係る支給額の合計として1,000万円が上限となります(平成28年4月1日以降に開始する認定訓練から適用されます)。

(Ⅲ 技能実習コース (経費助成))

1 (中小建設事業主又は中小建設事業主団体)

技能実習の実施に要した経費の9割(登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、中小建設事業主団体(中小建設事業主団体については計画届を提出し受理されている場合に限る。または指定教育訓練実施者(技術検定に関する訓練に限る。)に委託して行う場合は8割)が支給されます。

(中小以外の建設事業主又は中小以外の建設事業主団体)

女性建設労働者の技能実習の実施に要した経費の5割が支給されます。

2 1つの技能実習について1人当たり10万円を上限とします。

3 被災三県(岩手県、宮城県、福島県)の中小建設事業主または中小建設事業主団体については、経費の10割(委託して行う場合も含む)が支給されます。

4 1事業所への1の年度(支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで)の技能実習コースに係る経費助成及び賃金助成の支給額の合計として500万円が上限となります(平成28年4月1日以降に提出した計画届に記載された技能実習から適用されます)

(Ⅳ 技能実習コース (賃金助成))

1 技能実習を受講した建設労働者1人1日当たり8,000円が支給されます。

- 2 1つの技能実習につき20日分を上限とします。
 - 3 1事業所への1の年度(支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで)の技能実習コースに係る経費助成及び賃金助成の支給額の合計として500万円が上限となります(平成28年4月1日以降に提出した計画届に記載された技能実習から適用されます)
- (V 雇用管理制度コース(整備助成))
- 入職率に係る目標を達成した場合に60万円が支給されます。
- (VI 登録基幹技能者処遇向上コース(整備助成))
- 登録基幹技能者1人あたり年額10万円が支給されます。
- 2年目、3年目も同様に増額改定する場合はそれぞれ年額10万円が支給されます(上限3年)。
- (VII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(事業主経費助成))
- 1 事業の実施に要した経費の2/3相当額が支給されます。(中小建設事業主以外は1/2)
 - 2 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業に関しては、当該研修を受講させた建設労働者1人につき1日8,000円、6日を上限とします。
 - 3 事業全体として、一の年度について200万円を上限とします。
- (VIII 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(事業主団体経費助成))
- 1 事業の実施に要した経費の2/3相当額が支給されます。
(中小建設事業主団体以外は1/2)
 - 2 一の年度につき団体の規模に応じて1,000万円または2,000万円の上限額があります。
- (IX 建設広域教育訓練コース(推進活動経費助成))
- 1 職業訓練推進活動に要した経費の2/3相当額が支給されます。
 - 2 ただし、訓練人日2万人日未満の場合は上限額4,500万円、訓練人日2万人日以上3万人日未満の場合は上限額6,000万円、訓練人日3万人日以上4万人日未満の場合は上限額7,500万円、訓練人日4万人日以上5万人日未満の場合は上限額9,000万円、訓練人日5万人日以上の場合は上限額10,500万円とします。
- (X 建設広域教育訓練コース(施設設置等経費助成))
- 1 認定訓練の実施に必要な施設または設備(職員及び訓練生のための福利厚生用施設及び設備以外のもの)の設置・整備に要した経費の1/2相当額が支給されます。
 - 2 5年間で3億円を上限とします。
- (X I 作業員宿舎等設置コース(経費助成))
- 1 作業員宿舎等の賃借に要した経費の2/3相当額が支給されます(賃貸住宅については1人あたり最大1年間かつ月額3万円を上限)。
 - 2 ただし、一事業年度当たり200万円を上限とします。
- (X II 女性専用作業員施設設置コース(経費助成))
- 1 女性専用作業員施設設置の賃借に要した経費の2/3相当額が支給されます
 - 2 ただし、一の工事現場につき同一区分の助成対象施設は1施設のみです。
 - 3 一事業年度当たり60万円を上限とします。

受給手続

1 計画届の提出

本助成金を受給しようとする事業主は、下表において助成コースごとに示す提出期限までに、計画届に必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局（※6）へ提出してください。なお、下表のⅡ認定訓練コース（賃金助成）およびⅤ雇用管理制度コース（整備助成）については計画届の提出は不要ですが、キャリア形成促進助成金またはキャリアアップ助成金、職場定着支援助成金の支給が要件であるため、それぞれの助成金について計画の届出が別途必要です。

2 支給申請

計画届の提出後、各助成コースの措置を実施した後に、下表の助成コースごとに示す提出期限までに、支給申請書に必要な書類を添えて、（※5）管轄の労働局（※6）へ支給申請してください。

※5 計画届、支給申請書の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

助成コース	書類提出先	計画届等の提出期限	支給申請の時期
I 認定訓練コース（経費助成）	主たる事業所の所在地を管轄する労働局	認定訓練を実施しようとする日の原則1か月前。ただし4月1日から6月末日までに事業を開始する場合は属する年度の5月末日	認定訓練事業費補助金の確定通知が発出された日の翌日から原則2か月以内
Ⅱ 認定訓練コース（賃金助成）	認定訓練を受講させた労働者を雇用する事業所を管轄する労働局	—	認定訓練が終了した日の翌日から原則2か月以内
Ⅲ 技能実習コース（経費助成） Ⅳ 技能実習コース（賃金助成）	（事業主） 技能実習の受講者が属する事業所の所在地を管轄する労働局 （事業主団体） 団体の所在地を管轄する労働局	（平成29年3月31日までに技能実習を開始する場合） 技能実習を開始しようとする日の6か月前から原則1か月前の日 （平成29年4月1日以降に技能実習を開始する場合） 技能実習を開始しようとする日の2か月前から原則1週間前の日	技能実習が終了した日の翌日から原則2か月以内 ただし、技能実習を行った期間の賃金の支払日から支給申請期限まで2週間未満の場合については、技能実習を行った期間の賃金の支払日から2週間以内
Ⅴ 雇用管理制度コース（整備助成）	主たる事業所の所在地を管轄する労働局	—	制度導入後の入職率を算出する期間（雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月を経過するまでの期間）の末日の翌日から起算して

			原則2か月以内
V I 登録基幹技能者処 遇向上コース(整備助 成)	主たる事業所の所在 地を管轄する労働局	(増額改定整備計画) 増額改定日の属する月 の初日の6か月前から1 か月前の前日まで	増額改定後の賃金算定期 間(12か月)の末日の翌日 から起算して原則2か月以 内
VII 若年者に魅力ある職場 づくり事業コース (事業主経費助成) VIII 若年者に魅力ある職場 づくり事業コース (事業主団体経費助成)	(事業主) 主たる事業所の所在 地を管轄する労働局 (事業主団体) 団体の所在地を管轄 する労働局	事業を実施しようとする 日の2か月前の日(ただ し、4月1日から7月末日 までに事業を開始し、か つ事業の終期を当該年 度内にする場合は5月末 日まで)	事業の終了月に応じて、年 4回設定(例:1~3月に終 了の事業は5月末日まで)
IX 建設広域教育訓練コ ース (推進活動経費助成)	団体の所在地を管轄 する労働局	事業を実施しようとする 日の属する年度の5月 末日	事業の終了月に応じて、年 4回設定(例:1~3月に終 了の事業は5月末日まで)
X 建設広域教育訓練コ ース (施設設置等経費助成)	団体の所在地を管轄 する労働局	事業を実施しようとする 日の1か月前の日	職業訓練施設等設置整備 事業が終了した日の翌日 から2か月以内
X I 作業員宿舍等設置 コース(経費助成)	主たる事業所の所在 地を管轄する労働局	事業を実施しようとする 日の2週間前の日(かつ 賃貸住宅の場合は面接 日から起算して原則1か 月以内の日)	事業の終了月に応じて、 年4回設定(例:1~3月の 事業は5月末日まで)
X II 女性専用作業員施 設設置コース(経費助 成)	主たる事業所の所在 地を管轄する労働局	事業を実施しようとする 日の原則2週間前の日	事業の終了月に応じて、年 4回設定(例:1~3月の事 業は5月末日まで)

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の利用に当たっては、あらかじめ、事業計画の届出等が必要となります。
- 2 II 認定訓練コース(賃金助成)、III 技能実習コース(経費助成)及びIV 技能実習コース(賃金助成)については、事業所が複数に分かれており、それぞれの事業所において雇用保険に加入している場合、事業所ごとに事業所の所在地を管轄する労働局に申請する必要があります。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

24 通年雇用奨励金

北海道、東北地方等の積雪また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事業主に対して助成するものであり、季節労働者の通年雇用化を促進することを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、季節労働者の通年雇用化を図るための次の1～7の措置のいずれかを実施した場合に受給することができます。

1 季節労働者を冬期間も継続して同一の事業所で就業させた場合（事業所内就業）

この措置については、次の要件を満たす必要があります。

- (1) 対象労働者（※1）を対象期間（※2）中、下記「対象となる事業主」の1（1）に該当する事業主（以下「申請事業所」という）の事業所において「事業所内就業」させることによって継続雇用し、継続雇用予定期限（※3）まで継続して雇用することが見込まれること

※1 9月16日以前から雇用され、翌年1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる者

※2 12月16日から翌年3月15日

※3 対象期間経過後の同年12月15日

2 季節労働者を他の事業所で配置転換・労働者派遣・在籍出向により就業させ、冬期間も継続雇用した場合（事業所外就業）

この措置については、次の要件を満たす必要があります。

- (1) 対象労働者（※1）を対象期間（※2）中、申請事業主の事業所以外の事業所において「事業所外就業」させることによって継続雇用し、継続雇用予定期限（※3）まで継続して雇用することが見込まれること。

3 季節労働者を冬期も継続して雇用し、期間中一時的に休業させた場合（休業）

この措置については、次の（1）と（2）を満たす必要があります。

- (1) 上記1（1）または上記2（1）の要件を満たすこと
(2) 対象労働者を一時的に休業（※4）させ休業手当を支払うこと

※4 12月16日から翌年1月15日の賃金締切日の翌日から、4か月後の賃金締切日までの間に、対象労働者を所定労働日の全日にわたり休業させた日について、休業手当の支払いをしている休業日が対象となります。

4 季節労働者を季節的業務以外の業務に転換し、継続して雇用した場合（業務転換）

この措置については、次の要件を満たす必要があります。

- (1) 対象労働者を申請事業所において、季節的業務以外の業務に転換（※5）させ、継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれること

※5 対象となる業務転換は次の①～④のすべてに該当するものとなります。

- ① 対象労働者を、業務転換の開始日以降において、季節的業務に従事させない（季節的業務に復職させない）見込みであること。
② 業務転換の対象となる労働者の範囲、その他業務転換の実施に関する事業について、あらかじめ対象事業主と申請事業所の労働組合等（支給申請事業所の労働者の過半数を代表する者を含む）との間に書

面による協定がなされ、当該協定の定めるところにより業務転換が行われること。

- ③ 対象労働者の同意を得たものであること。
- ④ 対象労働者に係る業務転換の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、他の常用労働者を事業主都合により解雇していないこと。

5 冬期間継続雇用している季節労働者に職業訓練を実施した場合（職業訓練）

この措置については、次の要件を満たすことが必要です。

(1) 対象期間中に対象となる職業訓練（※6）を実施すること

※6 対象労働者が受講する「事業主自ら運営する職業訓練」または「施設に委託して行う職業訓練」のうち、次の①～④の要件をすべて満たしていることが必要です。

- ① 一つの職業訓練コースの訓練時間が10時間以上の職業訓練
- ② 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して、業務の遂行の過程外で行われる職業訓練
- ③ 職業訓練指導員免許を有する者、その他当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識や技能を有する指導員、または講師により行われる職業訓練
- ④ 職業に必要な専門的な知識や技能を習得させるために適切な方法であるもの、その他、対象労働者のキャリア形成の効果的な促進に資する職業訓練

6 季節労働者を通年雇用するために、新たに新分野の事業所設置・整備した場合（新分野進出）

この措置については、次の要件の両方を満たすことが必要です。

- (1) 上記1(1)、上記2(1)、上記4(1)のいずれかの要件を満たすこと
- (2) 指定業種以外の業種に属する事業所を設置または整備し、対象労働者の通年雇用が見込まれる異業種に進出すること

7 季節労働者を試行（トライアル）雇用終了後、引き続き、常用雇用として雇い入れた場合（季節トライアル雇用）

注意 次の1～3のいずれかに該当する者は、本奨励金の対象となりません。

- 1 管理監督的業務に従事する労働者または事業所に雇用される労働者のうち、季節的業務に従事していない労働者
- 2 遠隔地への出稼労働者
- 3 65歳以上の労働者

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。
そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 上記「対象となる措置」の各措置の対象となる対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、および各措置の実施状況および支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 「対象となる措置」の1～6のいずれかの措置を実施する事業主は次の(1)を、また7の措置（季節トライアル雇用）を実施する事業主は次の(2)を満たしていることが必要です。

(1) 指定地域(※7)内で指定業種(※8)に属する事業を行う事業主

(2) 指定地域(※7)に所在し、指定業種(※8)以外に属する業種の事業を行う事業主

※7 厚生労働大臣が指定する地域

北海道、青森、岩手および秋田の全市町村、宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野および岐阜の一部の市町村(詳細は、ハローワークへお尋ねください)

※8 厚生労働大臣が指定する業種

①林業、②採石業および砂、砂利又は玉石の採取業、③建設業、④水産食料品製造業、⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業、⑥一般製材業、⑦セメント製品製造業、⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く。)の製造業、⑨特定貨物自動車運送業、⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業(建具を除く)」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建設用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」、「畳製造業」、⑪農業(畜産農業および畜産サービス業を除く)」

注意 次のいずれかに該当する事業主は対象となりません。

- 1 各種法令に違反している場合
- 2 本奨励金の申請事業所において、雇用調整助成金の支給を受けている事業主

支給額

本奨励金は、対象となる措置に応じて次により支給されます。

- 1 「対象となる措置」の1(事業所内就業)、または2(事業所外就業)を実施した場合は、支給対象者1人あたり、次の(1)および(2)の額が1年ごとに最大3回支給されます。

また、指定地域外の地域で、請負契約に基づき事業を行い、就業をさせるために住所または居所の変更に要する経費を負担した場合、次の(3)によって移動に要した経費相当額が支給されます。

(1) 新規継続労働者(第1回目の支給対象者)

対象期間に支払った賃金の2/3(上限額71万円)

(2) 継続、再継続労働者(第2、3回目の支給対象者)

対象期間に支払った賃金の1/2(上限額54万円)

(3) 移動就労経費

事業主が負担した経費(※9)の合計について、支給対象者1人あたり、移動距離に応じ下表の額が支給されます。

※9 交通費(移動に伴う経費)、宿泊費(移動に伴う宿泊費。就労準備期間中や就労中、就労終了後の移動準備期間中などの宿泊費は除きます)

移動距離		上限額
		(往復分)
400km以上	800km未満	30,000円
800km以上	1,200km未満	60,000円
1,200km以上	1,600km未満	90,000円
1,600km以上	2,000km未満	120,000円
2,000km以上		150,000円

2 「対象となる措置」の3（休業）を実施した場合は、上記1の（1）および（2）による支給対象者に対する賃金の支給額か、次の（1）および（2）による休業に対する支給額かいずれか（年度ごとに選択した額）が支給されます。ただし、支給対象者1人あたり、賃金の助成は最大3回、休業の助成は最大2回、両方あわせて最大3回の支給となります。

（1）休業助成の申請が1回目の場合

1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）および対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の1/2（上限額 新規継続労働者71万円、継続・再継続労働者54万円）

（2）休業助成の申請が2回目の場合

1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）および対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の1/3（上限額54万円）

3 「対象となる措置」の4（業務転換）を実施した場合は、業務転換の開始日から起算して6か月の期間に支払った賃金の1/3（上限額71万円）

4 「対象となる措置」の5（職業訓練）を実施した場合は、上記1による支給対象者に対する賃金の支給額に加え、次の（1）または（2）の額

（1）季節的業務の訓練

訓練の実施に要した費用の1/2（上限額3万円）

（2）季節的業務以外の訓練

訓練の実施に要した費用の2/3（上限額4万円）

5 「対象となる措置」の6（新分野進出）を実施した場合は、上記1による支給対象者に対する賃金の支給額に加え、事業所の設置・整備に要した費用の1/10（上限額500万円）が、1年ごとに3回まで支給されます。

6 「対象となる措置」の7（季節トライアル雇用）を実施した場合は、常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間に支払った賃金の1/2の額から、試用雇用（トライアル雇用）を行うことによって支給された「トライアル雇用奨励金」の額を減額した額（上限額71万円）

注意

1 「対象となる措置」の1～6の措置については、申請事業所において、支給対象者が支給要件を満たしている場合でも、常用労働者数が一定の式において基準数を下回る場合は、奨励金が支給されない場合がありますので、詳しくは管轄のハローワークへお尋ねください。

2 「継続雇用予定期限」前に支給対象者を離職させると、原則として支給した奨励金を返還する必要があります。

支給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 事前の計画書等の届出

（1）「対象となる措置」の1～6のいずれの措置を実施する場合も、「通年雇用届」を策定して管轄のハローワークへ提出してください。

（2）「対象となる措置」の5（職業訓練）を実施する場合は、上記（1）の他、「職業訓練実施計画書」を策定して提出してください。

（3）「対象となる措置」の6（新分野進出）を実施する場合は、上記（1）の他、新分野進出事業所に係る設置・整備および雇い入れに係る計画書を策定して提出してください。

2 支給申請

各措置を実施後、次によって実施した各措置に係る「支給申請書」に必要な書類を添えて（※10）、管轄のハローワークへ支給申請してください。

- (1) 「対象となる措置」の1（事業所内就業）、2（事業所外就業）、5（職業訓練）に係る支給申請をする場合

3月16日から6月15日までに「通年雇用奨励金支給申請書」等を提出してください。

- (2) 「対象となる措置」の3（休業）に係る支給申請をする場合

賃金締切日（休業対象期間最終月分）の翌日から6月15日までに「通年雇用奨励金支給申請書」等を提出してください。

- (3) 「対象となる措置」の4（業務転換）に係る支給申請をする場合

業務転換の開始日を以下の表に当てはめ、該当とする提出期間内に「通年雇用奨励金業務転換支給申請書」等を提出してください。

業務転換開始日	支給申請書提出期間
3/16～9/16	翌年の3/16～6/15
9/17～3/15	「業務転換開始日から6か月経過日」から「80日」を経過する日まで

- (4) 「対象となる措置」6（新分野進出）に係る支給申請をする場合

① 1回目

最初の支給対象者を雇い入れた日から起算して18か月を経過する日までに「通年雇用奨励金新分野進出事業所設置・整備完了届兼支給申請書」等を提出してください。

② 2回目

完了日の1年後の日の翌日から起算して2か月以内に同申請書を提出してください。

③ 3回目

完了日の2年後の日の翌日から起算して2か月以内に同申請書を提出してください。

- (5) 「対象となる措置」の7（季節トライアル雇用）に係る支給申請をする場合

試行（トライアル）雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から起算して6か月後の賃金締切日の翌日から2か月以内に「通年雇用奨励金季節トライアル雇用支給申請書」等を提出してください。

※10 「通年雇用奨励金申請書」の用紙やこれに添付すべき書類については、管轄のハローワークへお問い合わせください。

利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りのハローワークまたは労働局へお問い合わせください。

25 両立支援等助成金

労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入や事業内保育施設の設置・運営、女性の活躍促進のための取組を行う事業主等に対して助成するものであり、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍促進に対する事業主の取組の促進を目的としています。

本助成金は次の6つの助成金・コースに分けられます。

- I 事業所内保育施設の設置・運営費用を助成する「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」
- II 男性の育児休業取得を促進するための取組に助成する「出生時両立支援助成金」
- III 仕事と介護の両立支援のための取組に対して助成する「介護離職防止支援助成金」
- IV 育児休業者の代替要員の確保を支援する「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）」
- V 育休復帰支援プランを作成、実施し、労働者の円滑な育児休業取得および職場復帰を助成する「中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース）」
- VI 女性の活躍促進のための取組に対して助成する「女性活躍加速化助成金」

※ I は平成28年4月以降、運営費の事後認定を除き新規の計画認定は受け付けていません。

I 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

自社の労働者の雇用の継続を図るため、当該労働者のための事業所内保育施設を設置する事業主または事業主団体に対し、その設置、運営、増築に係る費用の一部を助成するものであり、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組の促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主等が、次の1～3のいずれかの措置を実施した場合に受給することができます。なお、いずれの場合も「事業所内保育施設」は次の4の要件を満たす必要があります。

1 事業所内保育施設の設置・運営

次の（1）と（2）を満たすこと

- （1）事業所内保育施設の建築工事着工の2か月前までに「事業所内保育施設設置・運営計画」の認定申請を、当該施設を設置する事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄の労働局」という）に提出し（平成28年3月31日までに提出したものが対象です）、労働局長の認定を受けること
- （2）（1）の認定を受けた日の翌日から起算して、原則として1年以内に、当該施設を設置し、かつ、運営を開始すること

2 事業所内保育施設の運営

次の（1）～（3）のいずれかに該当すること

- （1）上記1により、「事業所内保育施設設置・運営計画」に基づき事業所内保育施設を設置し、運営を開始すること
- （2）事業所内保育施設の運営を行うことについて、「事業所内保育施設運営計画」の認定申請を管轄の労働局に提出すること

働局に提出し（平成28年3月31日までに提出したものが対象です）、労働局長の認定を受け、当該運営計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として6か月以内に当該施設の運営を開始すること

- (3) 事業所内保育施設の運営開始後（平成28年3月31日までに運営を開始した施設が対象です）1年を経過する日の2か月前までに「事業所内保育施設運営計画」の認定申請を管轄の労働局に提出し、労働局長の認定を受けること

3 既存の事業所内保育施設の増築または建て替え
次の(1)～(3)のいずれかに該当すること

- (1) 既存の事業所内保育施設について、5人以上の定員増を伴う「増築」または安静室を設ける「増築」を行うこと

① 事業所内保育施設の増築工事着工の2か月前までに「事業所内保育施設増築計画」の認定申請を管轄の労働局に提出し、労働局長の認定を受けること（平成28年3月31日までに提出したものが対象です）

② ①の認定を受けた日の翌日から起算して原則として1年以内に、当該施設について次のアまたはイによる増築を行い、運営を再開すること

ア 定員増を伴う増築の場合

定員が5人以上、かつ、乳児室（※1）および保育室（※2）（以下「保育室等」という）の面積の合計が8.25㎡以上増加していること

イ 安静室を設ける増築の場合

当該安静室（※3）が、利用定員2人以上、面積3.96㎡以上であること

※1 「乳児室」とは、乳児（※4）または満2歳に満たない幼児（※5）の預かりを行う部屋をいいます。なお、乳児室の面積は、1人当たり1.65㎡以上であることが必要です。

※2 「保育室」とは、満2歳以上の幼児（※5）の預かりを行う部屋をいいます。なお、保育室の面積は、1人当たり1.98㎡以上であることが必要です。

※3 「安静室」とは、保育室等と区画され、乳幼児（※6）の静養又は隔離の機能を持つ部屋であって、以下の要件を満たすものをいいます。

- ・ 体調不良児（※7）が2人以上横臥でき、1人当たりの面積が原則として1.98㎡以上であること
- ・ 寝具等を用意し、救急医薬品を備えていること

※4 「乳児」とは、満1歳未満の子をいいます。

※5 「幼児」とは、満1歳以上小学校就学の始期に達するまで（子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう）の3月31日まで。以下同じ）の子をいいます。

※6 「乳幼児」とは、乳児または幼児をいいます。

※7 「体調不良児」とは、医療機関による入院治療の必要はないが、集団保育が困難な、感冒、消化不良症（多症候性下痢）等乳幼児が日常罹患する疾病や、発熱等の突発的な体調不良が生じた乳幼児をいいます。したがって、長期にわたって安静、療養を必要とする乳幼児を指すものではありません。

- (2) 既存の事業所内保育施設について、5人以上の定員増を伴う「建て替え」を行うこと

① 事業所内保育施設の建て替え工事着工の2か月前までに「事業所内保育施設増築計画」の認定申請を管轄の労働局に提出し、労働局長の認定を受けること

② ①の認定を受けた日の翌日から起算して原則として1年以内に、当該施設を建て替え、運営を再開すること

なお、定員増を伴う建て替えの場合は、定員が5人以上、かつ、保育室等の面積の合計が

8. 25㎡以上増加していること

(3) 以下の4の(1)(2)(4)の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、要件を満たす施設にするための「増築」または「建て替え」を行う場合

- ① 事業所内保育施設の増築または建て替え工事着工の2か月前までに「事業所内保育施設増築計画」の認定申請を管轄の労働局に提出し、労働局長の認定を受けること
- ② ①の認定を受けた日の翌日から起算して原則として1年以内に、当該施設を増築または建て替え、運営を再開すること

4 支給対象となる「事業所内保育施設」の要件

本助成金の支給対象となる「事業所内保育施設」については、細かな要件が定められており、その主要なものは以下のとおりです。詳細は労働局の雇用環境・均等部(室)にお尋ねください。

(1) 施設の規模

乳幼児の定員が6人以上であること

(2) 構造設備

次の①～⑥を全て満たすこと

- ① 保育室等のほか、保育室等と区画された調理室(定員が19人以下の事業所内保育施設においては調理設備で差し支えありません。以下同じ)および便所があること
- ② 乳児室は、保育室、調理室等と壁、パーティションその他有効なフェンス等により区画され、かつ、乳幼児が自ら容易に入室できない構造であること
- ③ 保育室等は、採光及び換気が確保されていること
- ④ 便所には、手洗設備が設けられるとともに、保育室等および調理室と壁で区画されていること。また、便所の数は、おおむね幼児20人につき1以上であること。
- ⑤ 消火用具、非常口、その他非常災害に必要な設備が設けられていること。非常口は、通常の出入口の他に設置されていること。
- ⑥ 保育室等を2階以上に設ける建物は、保育室等その他乳幼児が出入りし、または通行する場所に乳幼児の転落事故を防止する設備が設けられている、避難用の施設または設備として屋外階段等が設けられている等、家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準等の要件に適合することなど

(3) 運営

次の①～②を全て満たすこと

- ① 認可外保育施設指導監督基準を満たす施設運営を行うこと(ただし、支給要領で特に定めるものは除きます)
- ② 保育士および保育従事者の数について、次のアまたはイを満たすこと
ア 次の(ア)および(イ)を満たすこと
(ア) 保育士(※8)の数が、以下に掲げる区分に応じ、それぞれに定める数の合計数以上とすること(※9)
 - ・ 乳児 おおむね3人につき1人
 - ・ 満1歳以上満3歳未満の幼児 おおむね6人につき1人
 - ・ 満3歳以上満4歳未満の幼児 おおむね20人につき1人
 - ・ 満4歳以上の幼児 おおむね30人につき1人(イ) 保育士の数は運営時間内において常時2人を下回ってはならないこと など
イ 定員19人以下の事業所内保育施設については、上記アの他、保育従事者(※10)を配置す

ることとして、次の（ア）および（イ）を満たすこととしても差し支えないこと

（ア）専任の保育従事者の数は、上記アの（ア）に定める数の合計数に一を加えた数以上とし、そのうち半数以上は保育士とすること

（イ）保育従事者の数は運営時間内において常時2人を下回ってはならないこと など

※8 「保育士」とは、保育士登録した資格者証を有する専任の保育士（保育を行う時間において、専ら保育に係る業務に従事する常用労働者（パートタイム労働者を含む）をいう。以下同じ）をいいます。

なお、国家戦略特別区域法第12条の4第5項に規定する事業実施区域においては、保育士又は当該事業実施区域に係る国家戦略特別区域限定保育士をいいます。

また、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師または准看護師をいずれか1人に限り、保育士とみなすことができます。

※9 定員20人以上の施設については、上記の保育士の算定にあたって、幼稚園教諭等（小学校教諭、養護教諭を含む）を保育士とみなすことができます。この場合でも、年齢区分に応じて必要となる保育士の合計数の3分の2以上は保育士が配置されている必要があります。また、年齢区分に応じて必要となる保育士の数が1人となる時は、当該保育士に加えて、保育士と同等の知識及び経験を有すると市町村長が認める者を配置することとしても差し支えありません。

※10 「保育従事者」とは、※8の保育士の他、保育に従事する職員として市町村長が行う研修（市町村長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む）を修了した者であって、専任の者をいいます。

（4）設置場所

当該施設の設置場所は、①事業所の敷地内、②事業所の近接地、③労働者の通勤経路（駅ビル、駅に近接するビルその他の通勤に便利な場所）、④労働者の居住地の近接地（社宅、団地等）のいずれかに該当するもので、継続的利用が見込まれるものであること

（5）利用条件等

次の①～⑥を全て満たすこと

① 当該施設の利用者は、原則として、当該施設を設置・運営する事業主（事業主団体にあつては、当該団体を構成する事業主）が自ら雇用する労働者または自ら雇用する労働者以外の労働者であつて、雇用保険被保険者の労働者であること。ただし、定員の半数以下に限り、雇用保険被保険者の労働者以外の利用者を認めることは差し支えないこと。また、支給対象月の当該施設の開設日のうち、当該施設を設置・運営する事業主（事業主団体にあつては、当該団体を構成する事業主）が自ら雇用する労働者の利用が1人以上あった日が半数未満の場合、原則として助成金は支給しないこと

② 申請対象期間の当該施設の定員（※11）に対する現員（※12）の割合（以下「定員充足率」という）が、6割（中小企業（※13）にあつては3割）以上であること（※14）

※11 「定員」とは、上記（2）の構造設備および上記（3）の保育士または保育従事者の数から同時に預かることが可能な乳幼児数を上限として設定される人数をいいます。

※12 「現員」とは、申請対象期間の1日平均利用乳幼児数をいいます。なお、利用乳幼児とは、以下のいずれかに該当する者の子の利用をいいます。

- ・ 事業主等が自ら雇用する雇用保険被保険者の労働者
- ・ 他の事業主等において雇用される雇用保険被保険者の労働者
- ・ 事業主等の自らの雇用にかかわらず、雇用保険被保険者である労働者以外の利用者

※13 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

なお、共同事業主について、その構成事業主の全てが、上記Cに該当する場合、「中小企業事業主」と

しての要件や支給額等を適用します。(以下同じ)

また、事業主団体について、その構成員事業主の全てが、上記Cに該当する場合、「中小企業事業主」としての要件や支給額等を適用します。(以下同じ)

※14 平成24年10月31日前に計画の認定申請を行い、管轄の労働局長の認定を受けた場合は、当面の間、この要件の適用はありません。

- ③ 雇用する労働者の利用条件に就業形態、雇用形態、職種等による制限を設けないこと
- ④ 0歳から小学校就学の始期に達する子までの子の全部または一部について利用できるものであること(小学校就学の始期に達した児童の利用に係る施設・設備の場合、支給対象外となること)
- ⑤ 保育時間は、当該施設を利用する労働者の労働時間を勘案して設定し、労働者が利用しやすいものであること
- ⑥ 保育料は、保育内容に照らし、地域の他の施設に比べて著しく高額でないこと

対象となる事業主等

本助成金を受給する事業主(複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む)は、次の1～6のすべての要件を満たすことが必要です。また、本助成金のうち設置費または増築費を受給する事業主(複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む)は、7の要件も満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 事業所内保育施設の設定・運営・増築・建て替えの状況とそれに要した費用の支払い状況等を明らかにする書類、および当該施設の利用者の状況等を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
 - (2) 労働局等による当該施設への立入検査等の実地調査に応じること
- 2 「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「所定労働時間の短縮措置」について、労働協約または就業規則に定めている事業主であること
- 3 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を管轄の労働局に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること
- 4 故意に申請書類に虚偽の記載を行っていないこと、または実態と異なる偽りの証明を行っていないこと
- 5 自ら雇用する雇用保険被保険者の労働者の、運営開始または再開初年度の施設利用者見込み数および初年度から5年度目までの利用見込みが、定員数の下限である6人を著しく下回っていないことおよび定員数と著しく乖離(※15)していないこと
- 6 認定申請日において事業所設立後または事業開始後3年が経過していることおよび認定申請日の年度の直近3か年の会計年度において、事業所内保育施設を運営する事業以外の事業を含む全体の財務内容が3か年連続して損失を計上していないこと

※15 運営開始または再開の初年度から5年度目までの全ての年度において、自ら雇用する雇用保険被保険者の労働者の利用が定員充足率(6割(中小企業事業主にあつては3割))を満たさないことをいいます。

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 認定申請日又は支給申請日の前日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次

世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については認定決定または支給決定までの間に行われたものを含む

- 2 認定申請または支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是正をしていない場合

支給額（設置費、増築費）

- 1 本助成金の「設置費」「増築費」は、上記「対象となる措置」の1または3の措置に対応した下表の「設置費」「増築費」の2つの費目について、②の助成対象経費に③の助成率を乗じた額が支給されます。ただし、1事業主等あたり④の額を上限とします。

①費目		②助成対象経費 (※16)	③助成率	④上限額
設置費		上記「対象となる措置」の1に係る建築または購入に要した費用(※17)	1/3 (2/3)	1,500万円 (2,300万円)
増築費	増築の場合	上記「対象となる措置」の3の(1)または(3)に係る増築に要した費用(※17)	1/3 (1/2)	750万円 (1,150万円)
	5人以上の定員増を伴う建て替えの場合	上記「対象となる措置」の3の(2)に係る建て替えに要した費用(※17)×増加する定員/建て替え後の施設の定員	1/3 (1/2)	1,500万円 (2,300万円)
	要件を満たす施設にするための建て替えの場合	上記「対象となる措置」の3の(3)に係る建て替えに要した費用(※17)	1/3 (1/2)	1,500万円 (2,300万円)

注 ()内は中小企業の場合(その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

※16 事業所内保育施設を購入して設置する場合、この購入が事業主(複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む)の代表者又は取締役の3親等以内の親族からであるときは、購入費用は助成対象経費になりません。

また、事業所内保育施設を賃借して設置する場合、助成対象経費は、工事費のうち事業主(複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む)が負担した費用分のみとし、建物の所有者または建物の貸し主が負担する費用は対象外となります。

※17 建築、増築または建て替えに要した経費は、以下のうち最も低い額となります。

- ・ 実際にかかった建築、増築または建て替えに要した経費のうち助成対象となる経費の額
- ・ 上記経費について、事業所内保育施設の建設に係る専門的・技術的知識を有する者の審査を経て算定された額
- ・ 「保育する乳幼児の定員数×7㎡×1㎡あたりの基準単価」により算出される上限額

- 2 「設置費」および「増築費」については、1事業主等あたり、そのいずれかの費目について1施設分限り支給されます。また、初年度にその支給額の1/2が支給され、残額は、当該施設が、上記「対象となる措置」の4の要件を満たす3～5年目のいずれかの時点で支給されます。

支給額（運営費）

- 1 本助成金の「運営費」は、上記「対象となる措置」の2の措置において、運営開始日に対応した、以下の（1）または（2）の額が支給されます。

注 以下の（ ）内の金額または助成率は中小企業の場合（その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）

- （1）平成27年1月1日以降に、新たに事業所内保育施設の運営を開始した場合の支給額

以下のうち最も低い額を支給します。

- ① 上記「対象となる措置」の2に係る運営に要した費用について、各申請対象期間における当該費用の額から、以下により算出される額を減額した額
各申請対象期間における当該費用の額から減額する額
＝施設の定員総数（※18）×当該施設の運営月数×1万円（5,000円）
- ② 現員1人当たり年額34万円（年額45万円）に、現員を乗じた額
体調不良児を預かる場合、上記額に年額165万円を加えた額
- ③ 支給限度額
1年間の支給限度額1,360万円（1,800万円）
体調不良児を預かる場合、上記額に年額165万円を加えた額

- （2）平成26年12月31日までに、事業所内保育施設の運営を開始した場合の支給額

運営開始後1～5年目は下表の「運営費」の費目について、②の助成対象経費に③の助成率を乗じた額が支給されます。ただし、1事業主等あたり④の額を上限とします。

運営開始後6～10年目は（1）①～③のうち最も低い額が支給されます。

①費目		②助成対象経費	③助成率	④上限額
運営費 （※19）	1～5年目	上記「対象となる措置」の2に係る運営に要した費用（※20）－施設の定員総数（※18）×施設の運営月数×1万円（5,000円）	1/2 (2/3)	事業所内保育施設の種類、規模、延長保育を行う場合の延長時間数等に応じた額

- 2 「運営費」については、1事業主等あたり1施設分に限り、連続する10年間にわたり毎年支給されます。

※18 10人を超える場合は10人とします。

※19 増築または建て替え後の運営費については助成対象となりません。ただし、増築または建て替え前から運営費の助成を受けていた場合の連続する10年間は支給を受けることができます。

※20 上記「対象となる措置」の2（3）によって、運営計画の認定を受ける前から当該施設の運営を開始していた場合は、当該認定の日の前日までの間に当該施設の運営に要した費用を控除します。

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

- 1 計画の認定申請

工事着工2か月前までに、「事業所内保育施設計画認定申請書」に必要な書類を添えて（※21）、管轄の労働局の雇用環境・均等部（室）へ認定申請してください。その後認定の日から1年以内に施設の運営を開始（再開）してください。

ただし、「運営費」のみを受給する場合、運営開始予定日の2か月前までに認定申請し、認定の日から6か月以内に運営を開始してください。なお、「運営費」のみを受給する場合、かつ、上記「対象となる

措置」の2(3)により事後認定を受けようとする場合は、(事業所内保育施設の運営開始予定日の2か月前の日の翌日以降、)施設の運営開始後1年を経過する日の2か月前までに認定申請してください。

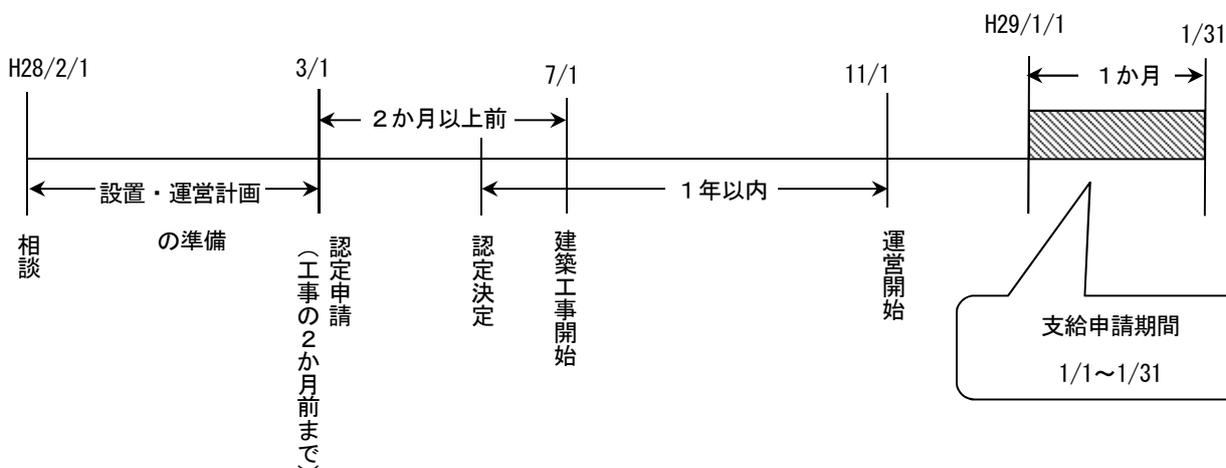
2 支給申請

施設の運営開始日または運営再開日が1月1日～6月末日の場合は7月1日～7月末日の間に、また7月1日～12月末日の場合は翌年1月1日～1月末日の間に、支給申請書に必要な書類を添えて(※21)、管轄の労働局の雇用環境・均等(室)へ支給申請をしてください。

※21 申請書等の用紙やその他の添付すべき書類については、厚生労働省のホームページまたは労働局の雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

(参考) 受給手続の例

【例：工事開始日が7月1日、運営開始日が11月1日の場合】



利用にあたっての注意点

- 1 設置費および増築費は、建築の専門家による査定等を経て支給額を決定するため、実際に建築に要した費用に助成率を乗じた額が支給額となるものではありません。
- 2 事業所内保育施設は児童福祉法の認可外保育施設に該当しますので、その運営や保育内容等は、都道府県等の指導監督の対象となります。事業所内保育施設の設置にあたっては、助成金の認定申請前に都道府県等に相談を行うようにしてください。
- 3 過去に国、公益財団法人21世紀職業財団、一般財団法人こども未来財団(以下「国等」という)から事業所内保育施設に係る費用の助成を受けたことがある場合、別途要件が定められていますので労働局の雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

なお 同一の事業所内保育施設について、国、自治体等から設置、運営に係る助成金等を受給しているまたは受給しようとしている事業者(複数の事業者が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業者・事業者団体を含む)は、この助成金を重複して受給することはできません。これは、病院や介護施設など別の目的の施設のための助成金等の助成対象経費に、事業所内保育施設にかかる費用が計上されている場合も含まれます。

- 4 特に、同一の事業所内保育施設について、子ども・子育て支援新制度の事業所内保育事業の給付、地域医療・介護総合確保基金の医療従事者または介護従事者のための保育施設にかかる支援を受けている

または受けようとしている事業主（複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む）は、この助成金を重複して受給することができない場合があります。

- 5 事業所内保育施設の平面図等の図面、建築・運営に関する支払いにかかる通帳の該当ページ、保育士等のタイムカード、賃金台帳等のほか、事業主（複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主・事業主団体を含む）が自ら雇用する労働者の事業所内保育施設の利用希望に関するアンケート調査結果を含む当該施設の利用見込み数の根拠が分かる資料や申請日の年度前の直近3か年の財務状況が分かる資料の提出が必要です。
- 6 事業所内保育施設の廃止・休止をしようとする事業主等は、すみやかに労働局長に報告し、必要な助言・指導を受けてください。
- 7 設置費または増築費の支給を受けた事業所内保育施設が5年を超えて運営を休止している場合、3年以内を計画期間とする事業所内保育施設運営再開計画を策定し、労働局長に提出するとともに、運営再開に向けた取組を行ってください。また、これらは現地調査等の結果により、休止期間が5年以下の場合であっても、取組を行っていただくことがあります。なお、再開計画に基づく運営再開に向けた取組を行っている期間であっても、労働局長が運営再開の見込みがないと判断した場合、助成金の返還を求めることがあります。
- 8 設置費または増築費の支給を受けた事業所内保育施設の運営の廃止または転用等を行う場合には、国庫納付に関する条件が付されない場合を除き、助成金の全部または一部を返還する必要があります。返還額は、建物の構造と経過年数（※22）に応じた減価償却分を除いた額になり、運営費助成金の支給が終了した後に運営を終了しても変わりません。なお、運営を休止している期間がある場合、経過年数には含まれません。
- 9 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

※22 事業所内保育施設としての運営期間の年数をいいます。

II 出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を利用させた事業主に対して助成金を支給するものであり、男性の育児休業取得促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、以下の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～2のすべてを実施した場合に受給することができます。

1 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組

平成28年4月1日以降、次の(1)～(3)のような取組のうちいずれかを、最初の対象労働者の育児休業開始日の前日までに行っていること。

- (1) 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
- (2) 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
- (3) 男性労働者の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施

2 男性の育児休業取得

雇用する男性労働者に、次の(1)～(3)のすべてを満たす育児休業を取得させること

- (1) 連続した14日以上(中小企業事業主は5日以上)の育児休業(※1)であること。
- (2) 子の出生後8週間以内に開始していること。
- (3) 平成28年4月2日以後に開始しているものであること。

※1 育児休業中に労働者が労使合意に基づき就業した場合は育児休業をしたものとは認められません。また、同一の子に係る育児休業を複数回取得している場合であっても、支給対象となるのは、当該育児休業のうちいずれか1回のみです。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者(以下「支給対象者」という)の休業、出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

2 休業制度等の規定

「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること。

3 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を管轄の労働局に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 支給申請日の前日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策

推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でない認められる場合

なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む
 2 支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是正していない場合

支給額

本助成金は、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。

ただし、助成金の支給は、一年度（※2）において、1事業主当たり1人までとし、一の年度において対象となる育児休業は、当該年度に開始した育児休業です。

なお、本助成金は、平成32年度までの時限措置の予定です。

	中小企業	大企業
ア 最初の支給対象者	60万円	30万円
イ アの翌年度以降の支給対象者	15万円	

※2 各年の4月1日から翌年の3月31日までをいう。

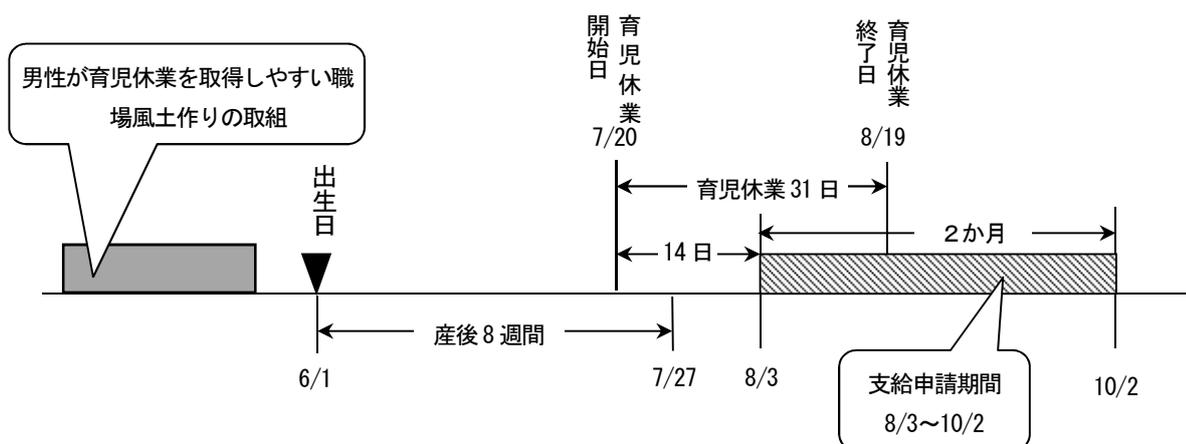
受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象者の育児休業の開始日から起算して14日（中小企業事業主は5日）を経過する日の翌日から起算して2か月以内に、「両立支援等助成金（出生時両立支援助成金）支給申請書」に必要な書類を添えて（※3）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：7月20日から1ヶ月育児休業を取得した場合（大企業）】



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

Ⅲ 介護離職防止支援助成金

仕事と介護の両立支援のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者に対して介護支援プランを作成・導入することにより、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に対して助成金を支給するものであり、仕事と介護の両立支援の推進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、以下の「対象となる事業主」に該当する事業主が、仕事と介護の両立に関する次の1及び2を実施した後に、3（1）または（2）を実施した場合に受給することができます。

1 仕事と介護の両立のための職場環境整備

（1）労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握

平成27年4月1日以後に、次の①～③を満たす実態把握の取組をすること

- ①厚生労働省が指定する調査票に基づきアンケート調査を実施（※1）すること
- ②アンケートの回収率が3割以上または回収数が100以上であること
- ③アンケート結果を集計し所定の様式にとりまとめること。

※1 調査対象は原則として雇用する雇用保険被保険者全員です。ただし、雇用保険被保険者が100人以上の事業主は、少なくとも100人以上の雇用保険被保険者を調査対象としてください。

（2）制度設計・見直し

（1）のアンケート取りまとめ結果を踏まえ、厚生労働省が指定するチェックリストにより社内の介護休業関係制度の制度内容、周知状況を確認してください。

社内のニーズを踏まえて制度見直しを検討したうえで、少なくとも、育児・介護休業法（平成29年1月1月施行の改正法に基づく内容）に規定する以下の全ての制度について労働協約または就業規則に規定してください。

- ①介護休業 ②介護休暇 ③所定外労働の制限 ④時間外労働の制限 ⑤深夜業の制限
- ⑥介護のための短時間勤務等の措置

（3）介護に直面する前の労働者への支援

平成28年4月1日以後、（2）の制度設定・見直しを行った場合は当該制度の施行日の翌日以降に、次の①、②のいずれも実施すること。①、②の資料には、（2）も踏まえた自社の制度を記載する必要があります。

- ①厚生労働省が指定する資料に基づく、人事労務担当者等による研修の実施（※2）
- ②厚生労働省が指定する資料に基づいた周知

※2 研修実施後は研修結果を所定の様式に記録してください

（4）介護に直面した労働者への支援

平成28年4月1日以後に、次の①および②の取組をすること

- ①仕事と介護の両立に関する相談窓口（※3）を設置すること
- ②厚生労働省の指定する資料により相談窓口を周知すること

※3 相談窓口は必ずしもすべての事業所に設置されている必要はありませんが、すべての事業所の労働者が相談できる体制になっていることが必要です。

2 介護支援プランにより、介護休業の取得および職場復帰並びに仕事と介護の両立のための勤務制度の利用を支援する措置を就業規則等に明文化し、労働者に周知すること（介護休業の開始前または仕事と

介護の両立のための勤務制度の利用開始前までに実施してください)。

3 1と2を実施後、次に該当する対象労働者に対して、以下の手順で介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を講じたこと。

(1) 介護離職防止支援助成金 (介護休業)

①対象労働者

介護休業を1か月以上(または合算して30日以上)取得し、職場復帰した労働者

※4 当該介護休業開始日の1か月以上前から申請事業主の雇用保険被保険者として雇用されていることが必要です。支給対象となる介護休業取得者が取得する介護休業については、事業主が労働協約又は就業規則に規定する介護休業制度の範囲内であることが必要です。

②介護支援プランの作成及び同プランに基づく措置

ア 対象労働者の家族の要介護の事実について把握後、介護休業の開始日の前日までに、対象介護休業取得者の上司又は人事労務担当者と対象介護休業取得者が2回の面談(初回面談及びプラン策定面談)を実施した上で、結果について記録し、介護支援プランを作成すること。

イ 介護支援プランには、介護休業取得者の円滑な介護休業取得のための措置として、少なくとも対象介護休業取得者の業務の整理、引き継ぎに関する措置が定められていること。

ウ 作成した介護支援プランに基づいて、同プランの介護休業取得前に講じる措置を実施し、対象介護休業取得者の介護休業の開始日の前日までに業務の引継ぎを実施させていること。

エ 対象介護休業取得者の介護休業終了後に、対象介護休業取得者の上司又は人事労務担当者と対象介護休業取得者がフォロー面談を実施(※5)し、その結果を記録すること。

※5 介護休業終了後の面談については、連続1か月以上又は合計30日以上介護休業取得後、職場復帰した日の翌日から1か月以内に実施することが必要です。

オ 対象介護休業取得者を、介護休業終了後、上記アの面談結果を踏まえ、原則として原職等に復帰させること。

カ 対象介護休業取得者を、介護休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用しており、さらに支給申請日において雇用していること。

(2) 介護離職防止支援助成金 (介護制度)

①対象労働者

次のいずれかの勤務制度を、それぞれに定める労働者が3か月以上(または合算して90日以上)利用した場合対象となります。

a 所定外労働の制限制度

制度利用開始日の前日から3か月前までの期間の月平均所定外労働時間が20時間以上であった労働者

b 時差出勤制度

始業又は終業時刻を1時間以上繰り上げ又は繰り下げる制度を利用した労働者

c 深夜業の制限制度

交替制勤務等により所定内労働時間に深夜が含まれる労働者であり、制度利用前3か月間のうち12回以上深夜を含む勤務実績がある労働者

※6 制度利用開始日の3か月以上前から申請事業主の雇用保険被保険者として雇用されていることが必要です。ただし、制度利用開始日の前日から3か月前までの期間に当該制度を利用したことのある労働者は対象となりません。支給対象となる労働者が利用する制度については、事業主が労働協約又は就業規則に規定する介護休業関係制度の範囲内であることが必要です。

②介護支援プランの作成及びプランに基づく措置

ア 対象労働者の家族の要介護者の事実について把握後、制度利用開始日の前日までに、対象制度利用者の上司又は人事労務担当者と対象制度利用者が2回の面談（初回面談及びプラン策定面談）を実施した上で結果について記録し、対象制度利用者のための介護支援プランを作成すること。

イ 介護支援プランには、対象労働者の円滑な制度利用のための措置として、制度利用期間中の業務体制の検討に関する取組が定められていること。

ウ 作成した介護支援プランに基づいて、同プランの制度利用前に講じる措置を実施すること。

エ 対象制度利用者が支給申請に係る制度利用開始日から3か月が経過する日又は支給申請に係る合計90日の制度利用期間最終日の翌日から1か月以内に、対象制度利用者の上司又は人事労務担当者と対象制度利用者がフォロー面談を実施し、その結果を記録すること。

オ 対象制度利用期間の1か月ごとの所定労働日数（制度利用期間が1か月未満の場合は当該期間の所定労働日数）のうち5割以上就労し、就労した日数の8割以上、労働協約又は就業規則による制度どおりに勤務したことが確認できること（※7）。複数回の制度利用期間を合算する場合、本要件を満たさない月（制度利用期間が1か月未満の場合は当該期間）は合算対象として取り扱わない。

※7 次の場合は制度どおりに勤務したとは判断しません。

a 所定外労働の制限制度

所定労働時間を15分以上超えて退勤した記録がある日

b 時差出勤制度

(a) 始業時刻及び終業時刻を繰り上げる場合

所定の終業時刻から15分以降の時刻に退勤した記録がある日

(b) 始業時刻及び終業時刻を繰り下げの場合

所定の始業時刻より15分以前の時刻に出勤した記録がある日

c 深夜業の制限制度

深夜（2時から5時まで）に就労した記録がある日（1回の勤務が2暦日に渡る場合は当該勤務）

カ 対象制度利用者を、支給申請に係る制度利用開始日から3か月が経過する日又は合計90日の制度利用期間の最終日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用しており、さらに支給申請日において雇用していること。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

上記「対象となる措置」のすべての措置の実施状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

1 支給申請日の前日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む

2 支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是

正していない場合

支給額

- 1 介護離職防止支援助成金（介護休業） 対象労働者 1人 40万円（中小企業 60万円）
1事業主あたり延べ2人限り（期間雇用者1人、期間の定めのない労働者1人）
- 2 介護離職防止支援助成金（介護制度） 対象労働者 1人 20万円（中小企業 30万円）
1事業主あたり延べ2人限り（期間雇用者1人、期間の定めのない労働者1人）

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、以下の日の翌日から起算して2か月以内に、「両立支援等助成金（介護離職防止支援助成金）支給申請書」に必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

- 1 介護離職防止支援助成金（介護休業） 介護休業を1か月以上（合算の場合は30日以上）取得し、職場復帰した日から1か月経過する日
- 2 介護離職防止支援助成金（介護制度） 介護のための勤務制度の利用開始日から起算して3か月を経過する日または合算して90日の制度利用期間の最終日から起算して1か月経過する日

※8 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

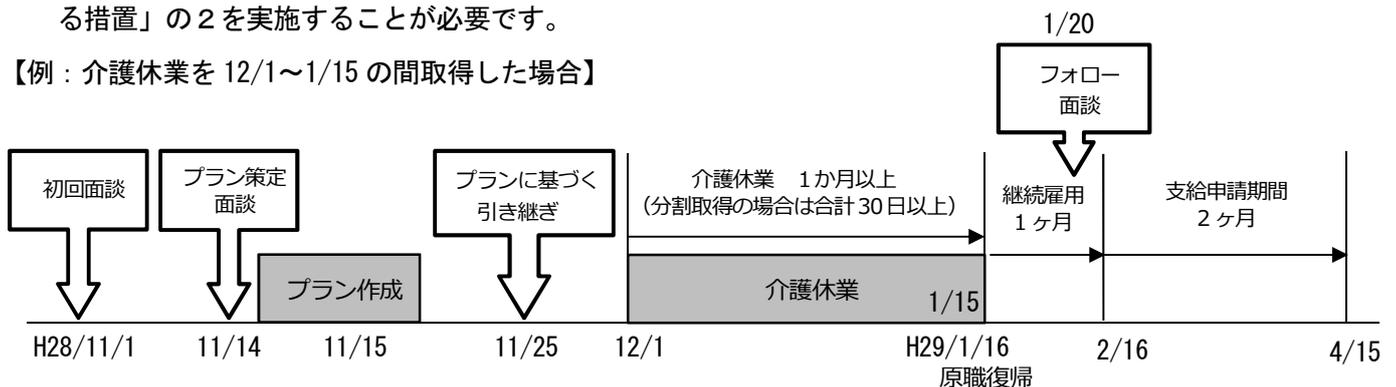
利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

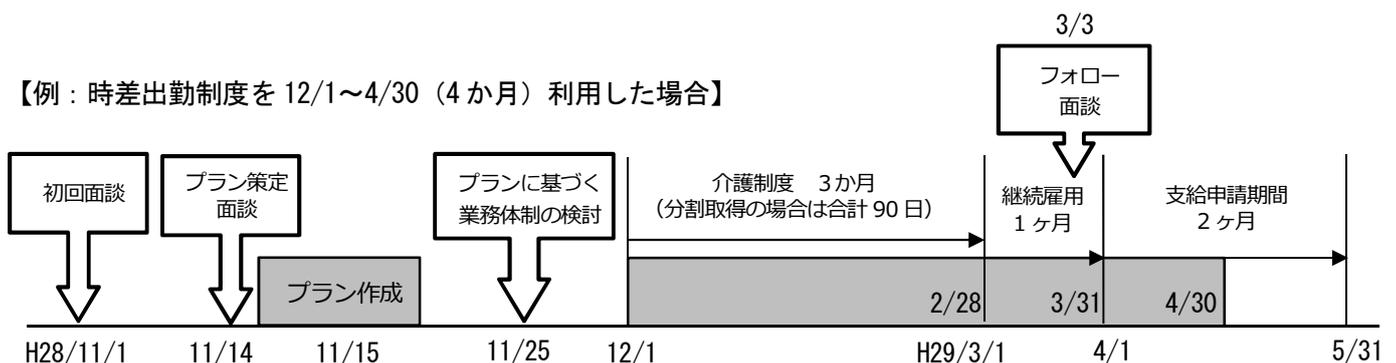
（参考）受給手続きの例

※初回面談の実施までに上記「対象となる措置」の1を、介護休業または時差出勤制度等の開始までに「対象隣る措置」の2を実施することが必要です。

【例：介護休業を12/1～1/15の間取得した場合】



【例：時差出勤制度を12/1～4/30（4か月）利用した場合】



IV 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成金を支給するものであり、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～4のすべてを実施した場合に受給することができます。

1 育児休業取得者を原職等に復帰させることの規定

育児休業取得者を、育児休業終了後、原職または原職相当職（以下「原職等」という）に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定（※1）していること

※1 この規定は、次の2によって育児休業を取得した者（以下「対象労働者」という）が原職等に復帰するまでに定められる必要があります。

2 育児休業取得

事業主が雇用する労働者に、次の（1）～（3）のすべてを満たす育児休業を取得させること

（1）連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業であること

（2）育児休業の取得期間が、「対象となる事業主」の4に規定する育児休業の制度における育児休業の期間の範囲内であること

（3）対象労働者が、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には産後休業）を開始する日において、雇用保険被保険者として雇用されていた者であること

3 代替要員の確保

次の（1）～（6）のすべてを満たす育児休業取得者の代替要員を確保すること

（1）育児休業取得者の職務を代替する者であること

（2）育児休業取得者と同一の事業所および部署で勤務していること

（3）育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること

（4）新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者であること

（5）確保の時期が、育児休業取得者（またはその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知り得た日以降であること

（6）育児休業取得者の育児休業期間において、連続して1か月以上勤務した期間が合計して3か月以上あること

なお、育児休業取得者が役職者や専門的な職務を行う者である等の理由により、同一企業内で育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の職務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」の場合）も、支給対象となるものであること

4 原職復帰後の継続雇用

1の規定に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用すること（※2）

※2 対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、「6か月以上雇用していること」に該当しないものとして取り扱われます。

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
(1) 上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（賃金台帳、出勤簿、就業規則等）を整備・保管し、管轄する労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 中小企業事業主であること（その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）
- 3 支給決定対象期間
最初に支給決定された支給対象者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと
なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）または育児休業代替要員確保等助成金）の支給を受けた事業主については、当該助成金（コース）において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと
ただし、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金（コース）において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成27年4月10日以降の場合、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成37年3月31日までの労働者を助成金の対象とすること。なお、当該認定については、最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の前までに受けておく必要があること。
- 4 休業制度等の規定（上記「対象となる措置」の1を満たすものであること）
「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること
- 5 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 支給申請日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でない認められる場合
なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については支給決定までの間に行われたものを含む
- 2 支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是正していない場合

支給額

1 本助成金（コース）の支給額は、支給対象者1人あたり50万円です。

なお、支給対象者が有期契約労働者（期間雇用者）の場合、10万円が加算支給されます。（※3）

※3 有期契約労働者とは雇用期間の定めのある者をいいます。なお、支給対象者の育児休業開始日の前日から起算して過去6か月の間、期間の定めのない労働者として、支給対象者を雇用していた場合、「有期契約労働者」に該当しないものとして取り扱われます。

また、育児休業を取得した有期契約労働者が期間の定めのない労働者として復職した場合、さらに10万円が加算支給されます。

2 1事業主当たり最初の受給から5年間、かつ1年度間に延べ10人を上限とします。

ただし、「対象となる事業主」の3に定める次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金（コース）の支給は平成37年3月31日までに支給要件を満たした支給対象者を対象とし、1年度間の延べ人数にかかわらず、1事業主当たり延べ50人を上限とします。

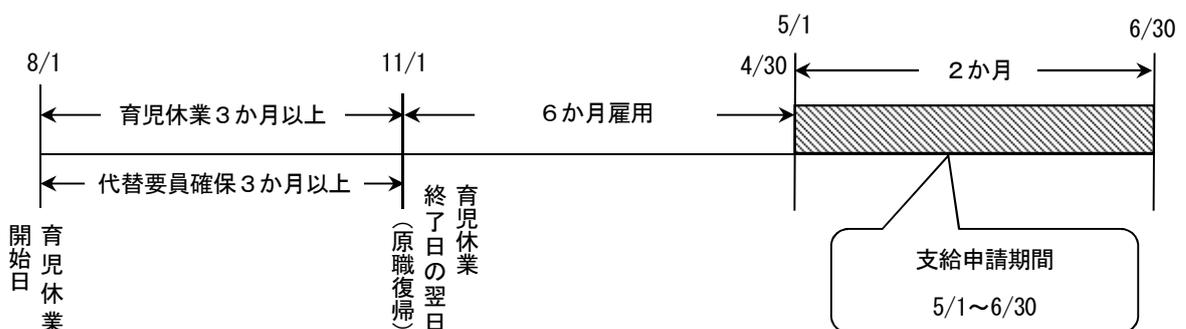
受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）支給申請書」に必要な書類を添えて（※4）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

※4 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：育児休業開始日が8月1日の場合】



利用にあたっての注意点

1 平成28年3月31日までに支給要件を満たした場合、「支給額」の1については、支給対象者1人あたり30万円です。また、有期契約労働者が期間の定めのない労働者として復職した場合の加算もありません。

2 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

V 中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース）

育休復帰支援プランを作成し、プランに基づく措置を実施し、育児休業を取得および職場復帰させた事業主に対して助成金を支給するものであり、労働者の育児休業取得前から職場復帰までの取組に関するノウハウを構築するとともに、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的としています。

本助成金（コース）では、育児休業取得時と職場復帰時の2回助成金の支給が行われます。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1と2を実施した場合に育休復帰支援プランコース（育休取得時）を、次の1～4のすべてを実施した場合に育休復帰支援プランコース（職場復帰時）を受給することができます。

1 育休復帰支援プランによる労働者の円滑な育児休業の取得および職場復帰の支援

事業主が、次の（1）～（3）のすべてを満たす取組を実施していること

- （1）育休復帰支援プラン（※1）により、労働者の円滑な育児休業の取得および職場復帰を支援する措置を実施する旨をあらかじめ規定し、労働者へ周知していること（※2）
- （2）次の2によって育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を取得する者（以下「対象労働者」という）またはその配偶者の妊娠の事実（養子の場合には、養子縁組の成立）について把握後、対象労働者の上司または人事労務担当者と対象労働者が面談を実施した上で結果について記録し、育休復帰支援プランを作成すること（※3）
- （3）作成した育休復帰支援プランに基づき、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には、産後休業）取得前に講じる措置を実施し、対象労働者の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日までに業務の引継ぎを実施させていること（※3）

※1 事業主が作成した、労働者の円滑な育児休業の取得および職場復帰のための措置を定めた計画をいいます。

なお、育休復帰支援プランには、少なくとも次のいずれもが定められている必要があります。

- ・ 育児休業取得予定者の円滑な育児休業取得のための措置として、育児休業取得予定者の業務の整理、引継ぎに関する措置
- ・ 育児休業取得者の職場復帰支援のための措置として、育児休業取得者の育児休業中の職場に関する情報および資料の提供に関する措置

※2 この規定および周知は、対象労働者の休業開始日までに実施している必要があります。

※3 対象労働者が既に産前休業中の場合、産前休業の開始日以降に上記（2）または（3）を実施した場合は、（2）または（3）を実施したことにはなりません。あわせて、育休復帰支援プランによらず既に引き継ぎを終了している場合も（2）または（3）を実施したことにはなりません。

2 育児休業取得

事業主が、「対象となる措置」の1（2）および（3）に該当する対象労働者に、次の（1）～（3）のすべてを満たす育児休業を取得させること

- （1）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には、産後休業を含め3か月以上）であること
- （2）育児休業の取得期間が、「対象となる事業主」の3に規定する育児休業の制度における育児休業の期間の範囲内であること
- （3）対象労働者が、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には産後休業）を開始す

る日において、雇用保険被保険者として雇用されていた者であること

3 育休復帰支援プランによる労働者の職場復帰の支援

1 および2の取組を行い育休復帰支援プランコース（育休取得時）の支給を受けた事業主が、同一の支給対象者に対し、次の（1）～（3）のすべてを満たす取組を実施していること

- （1）育休復帰支援プランに基づく措置を実施し、支給対象者が職場復帰するまでに、支給対象者の育児休業中の職場に関する情報および資料の提供（※4）実施していること
- （2）支給対象者の育児休業終了前と終了後に、支給対象者の上司または人事労務担当者と支給対象者が面談をそれぞれ実施した上で結果について記録すること
- （3）支給対象者を、育児休業終了後、上記（2）の面談結果を踏まえ、原則として原職または現職相当職に復帰させること

※4 情報および資料の提供については、次のとおり実施していることが必要です。

- ・ 支給対象者の育児休業終了後の職場復帰を円滑にするためのものであること
- ・ 休業中に在宅で閲覧できるイントラネットの掲示板等や電子メールによる情報提供も含まれますが、その場合は、当該掲示板等へのアクセスのためのパスワードの付与、パソコンの貸与等当該環境を整えるための措置を事業主が講じている必要があること。なお、イントラネットの掲示板による情報提供等、支給対象者が情報提供に気付きにくい場合は、情報および資料の提供を行った際に、支給対象者に、提供を行った情報および資料の件名等とあわせて情報および資料の提供を行った旨を電子メール等により連絡していること。

4 職場復帰後の継続雇用

支給対象者を、育児休業終了後、引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用し、さらに支給申請日において雇用していること（※5）

※5 支給対象者の職場復帰日から起算して6か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、「6か月以上雇用していること」に該当しないものとして取り扱われます。

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- （1）上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（賃金台帳、出勤簿、就業規則等）を整備・保管し、管轄する労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 中小企業事業主であること（その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）
- 3 休業制度等の規定
「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること
- 4 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 支給申請日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については支給決定までの間に行われたものを含む

- 2 支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是正していない場合

支給額

育休復帰支援プランコース（育休取得時）の支給額は、1事業主あたり延べ2人限り（期間雇用者1人、期間の定めのない労働者1人）、1人30万円です。

育休復帰支援プランコース（職場復帰時）の支給額は、1事業主あたり延べ2人限り（期間雇用者1人、期間の定めのない労働者1人）、1人30万円です。（※6）

※6 本コースについては、育休復帰支援プランコース（育休取得時）と同一の支給対象者である場合に支給されます。

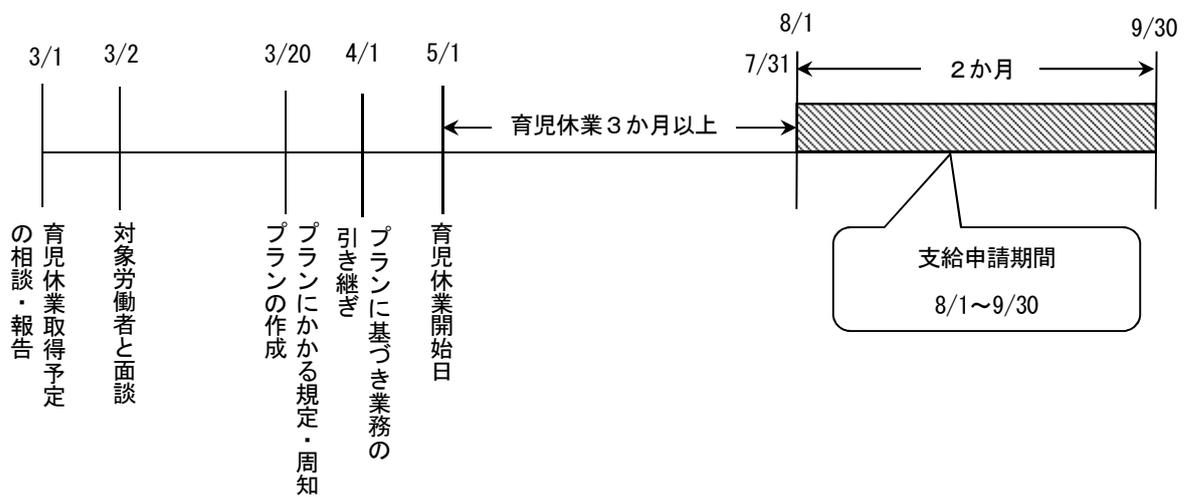
受給手続

- 1 育休復帰支援プランコース（育休取得時）を受給しようとする事業主は、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には、産後休業）開始日から起算して3か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース（育休取得時））支給申請書」に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：育児休業開始日が8月1日の場合】

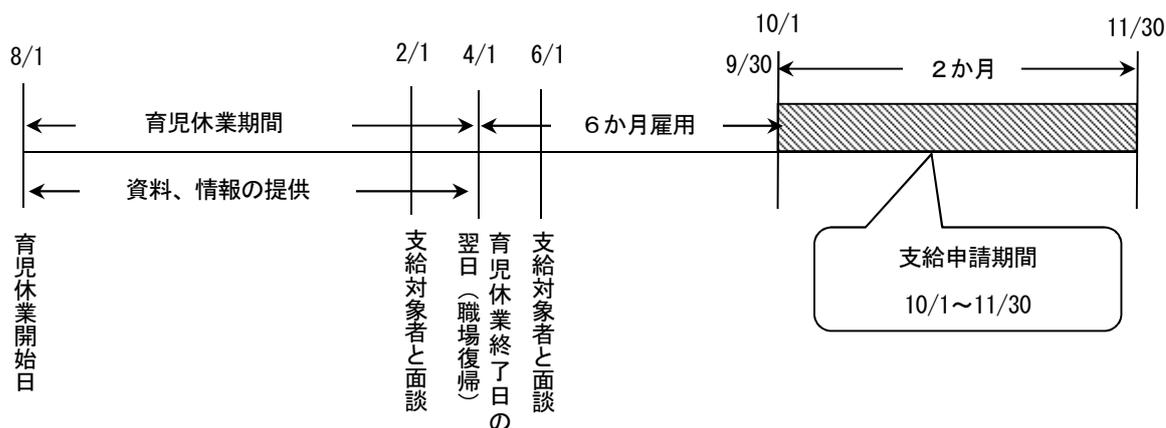


2 育休復帰支援プランコース（職場復帰時）を受給しようとする事業主は、育児休業終了日の翌日（職場復帰日）から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース（職場復帰時））支給申請書」に必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

※8 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：職場復帰日（育児休業終了日の翌日）が4月1日の場合】



利用にあたっての注意点

本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。

本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

VI 女性活躍加速化助成金

女性の活躍に関する数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主や、その取組の結果当該数値目標を達成した事業主に対して助成するものであり、事業主による女性の活躍推進の取組を促進することを目的としています。

本助成金は数値目標達成にむけた取組（取組目標）を達成した場合に支給する「加速化Aコース」と、数値目標を達成した場合に支給する「加速化Nコース」の2つのメニューがあります。加速化Nコースは全ての雇用保険適用事業主が支給対象ですが、加速化Aコースは、常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみが支給対象となっています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～4のすべてを実施した場合に「加速化Aコース」を、次の1～6のすべてを実施した場合に「加速化Nコース」を受給することができます。

- 1 「女性活躍推進法」第8条に基づき、自社の女性の活躍推進に関する数値目標（※1）および数値目標達成のための取組（以下「取組目標」（※1）という）等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」（※2）という）を策定し、同法同条第8条第1項および第7項に基づく都道府県労働局長への届出、第4項に基づく労働者への周知、第5項に基づく行動計画の公表（※3）を行っていること。
- 2 長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を実施していること。
- 3 「女性活躍推進法」第16条に基づき自社の女性の活躍に関する情報公表を行っていること。（※3）

※1 支給対象となる数値目標および取組目標の内容は、以下の内容に関するものです（自社の女性の活躍に関する状況把握を行い、課題を分析の上で、行動計画策定時点から支給申請日までに女性労働者の実数または比率を増加させるものとして設定されていることが必要です）。（詳細は別表1を参照）

<支給対象となる目標・取組>

○ 女性の積極採用に関する目標・取組

- ・採用における女性の競争倍率（応募者数/採用者数）を引き下げる目標・取組（行動計画策定時における直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも高い場合に限る）
- ・女性の採用者の実数かつ採用者に占める女性割合のいずれも引き上げる目標・取組

○ 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標・取組

○ 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標・取組

○ 多様なキャリアコースに関する目標・取組（「通常の労働者」を対象としたものに限る。）

なお、上記の他に、自社の労働者全体の労働時間の現状を把握した上で、「長時間労働是正など働き方の改革に関する取組」に関する数値目標および取組目標を行動計画に記載して取り組んでいる必要があります。

※2 行動計画の期間は、2年以上5年以下の範囲で決定してください。

※3 行動計画の公表および自社の女性の活躍に関する情報公表は、「女性の活躍推進企業データベース」（以下「データベース」という）に掲載し公表してください。

（女性の活躍推進企業データベース <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>）

- 4 行動計画に基づいて、行動計画期間内に取組目標を実施したこと。なお、複数の取組目標を設けた場合は、そのうち少なくとも1項目以上の取組目標を実施したこと。
- 5 取組目標を達成した日（複数の取組目標を設けた場合は、いずれかの取組目標を達成した日）の翌日

から3年以内に行動計画に定められた数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続していること。なお、複数の数値目標を設けた場合には、そのうち少なくとも1項目以上の目標を達成したこと。

6 数値目標を達成した旨をデータベースに掲載し公表していること。

(表1) 支給対象となる数値目標および取組目標の例

目標の区分	数値目標対象となる項目	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	採用における女性の状況	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分で、採用における女性の競争倍率を●倍まで引き下げる ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種により多くの女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 性別にとらわれない公正な選考を行うためのガイドラインの作成や採用担当者向けの研修制度の導入・実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況(※4) 	<ul style="list-style-type: none"> ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 女性の体力・体格等に配慮した安全具の導入等、女性が使いやすい設備/機器等の導入 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の状況(※4) 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職を●%以上とする。 課長級の女性管理職を●人増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 管理職候補の女性向けのメンター制度等の構築、実施 知識、経験のある女性を積極的に中途採用して管理職に就けるための女性向け説明会の実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 女性労働者のコース転換制度の利用状況(※4) 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職への転換制度の構築、実施 総合職へのコース転換を目指す一般職社員向けのセミナー、研修の実施

※4 目標達成に係る(配置や登用、コース転換等の対象となる)女性労働者は、対象とする時点で、「通常の労働者」である必要があります。

注意

取組目標とする取組について、以下の内容のものは支給対象となりません。

- 数値目標の達成に直接関連しないもの、実施状況を検証できないもの
- 法令に基づき講じる必要のある取組や法違反を解消するための取組
- 働き方改革、労働者の意識啓発等の職場風土改革に関する取組
- 研修の実施について
 - ・研修時間が対象労働者1人当たり3時間未満のもの
 - ・OJTによるもの
 - ・労働基準法第39条による年次有給休暇を与えて受講させるもの
 - ・育児休業からの復職に際して行うもの

対象となる事業主

- 1 行動計画策定以前における雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、以下の(1)または(2)に該当する事業主であること。但し、採用における女性の競争倍率を引き下げる目標・取組を設定する場合は(3)に該当する事業主であること。
 - (1) 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない事業主(「相当程度少ない」とは雇用管理区分ごとに見た職務または役職における女性労働者の割合が4割を下回っていることをいいます。)
 - (2) 数値目標を達成しようとする職務または役職における女性労働者の割合が、当該企業で雇用する通常の労働者における女性労働者の割合を下回っている事業主
 - (3) 直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも高い事業主
- 2 また、本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

 - (1) 上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者(以下「支給対象者」という)の休業、出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。
 - (1) 支給申請時点および支給決定までの間に、「男女雇用機会均等法」に違反し、同法第29条に基づく労働局長の助言、指導または勧告を受けたが、是正していない場合
 - (2) 支給申請時点および支給決定までの間に、「育児・介護休業法」第10条、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2に違反し、同法第56条に基づく労働局長の助言、指導または勧告を受けたが、是正していない場合
 - (3) 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、上記以外の「育児・介護休業法」または「パートタイム労働法」に基づく勧告を受けたが是正していない場合
- 2 加速化Aコースは、常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみが支給対象となります。加速化Nコースはすべての事業主^(注)が支給対象となります。

(注) 但し、常時雇用する労働者数が301人以上の大企業は数値目標達成に加えて、女性活躍推進法第9条に基づく認定取得^{※1}または女性管理職比率を業界平均値以上^{※2}に上昇させることが必要です。

※1※2 認定基準や業界平均値については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索!

支給額

1 本助成金は、(1)、(2)の各コースにつき1事業主限り1回限り、下表の額が支給されます。

(1) 加速化Aコース

常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主	30万円
------------------------	------

(2) 加速化Nコース

常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主	30万円
常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主	30万円

受給手続

1 本助成金を受給しようとする事業主は、以下に定める支給申請期間内に「女性活躍加速化助成金申請書」に必要な書類を添えて(※6)管轄の労働局雇用環境・均等部(室)に支給申請してください。

※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

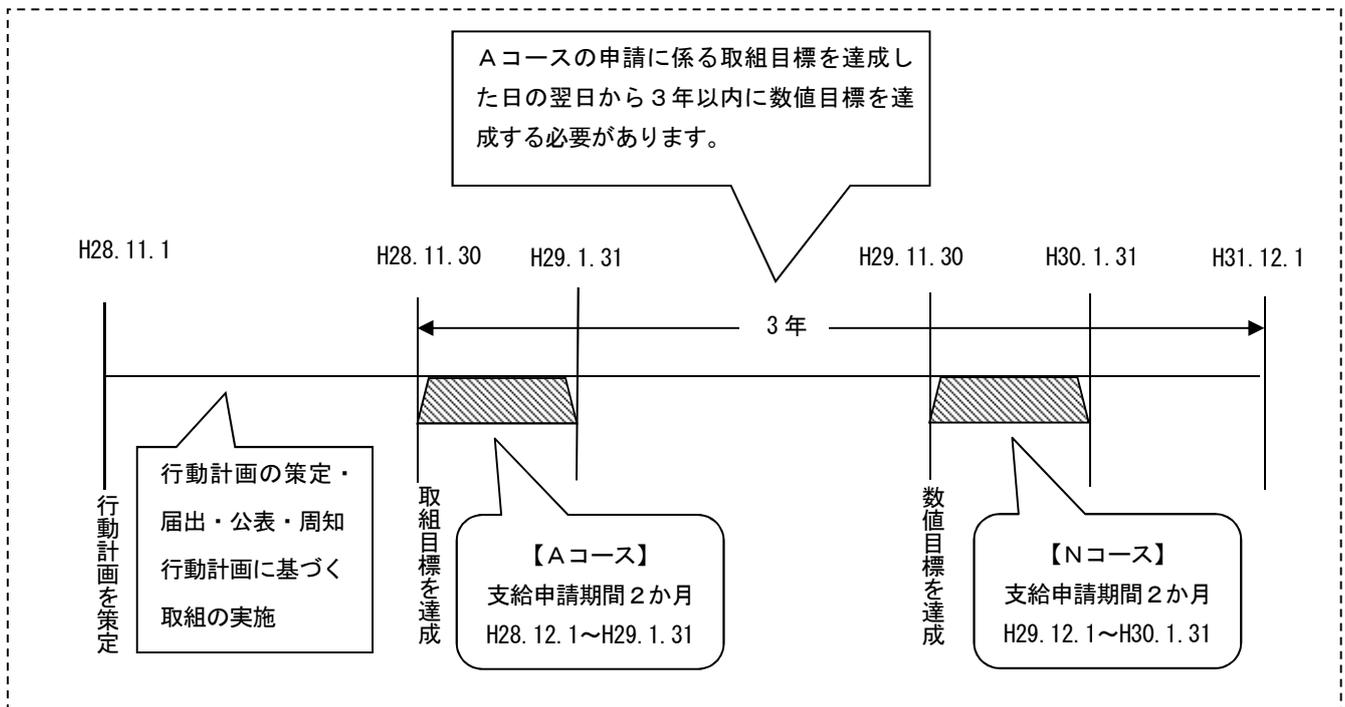
(1) 加速化Aコース

取組目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

(2) 加速化Nコース

数値目標を達成した日の翌日から起算して2か月以内

(参考) 受給手続の例



利用にあたっての注意点

- 1 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局の雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

26 キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進する取組を実施した事業主に対して助成をするものであり、有期契約労働者等の安定した雇用形態への転換等を目的としています。

本助成金は次の3つのコースに分けられます。

- I 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」
- II 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」
- III～VI 有期契約労働者等の賃金規定等改定、正規雇用労働者と共通の処遇制度の導入、短時間労働者の労働時間延長を助成する「処遇改善コース」

I 正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換、または派遣労働者を直接雇用した事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換等を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）～（3）または（5）に該当する労働者、あるいは申請事業主がその事業所で受け入れている（4）の派遣労働者です。いずれの場合においても、転換または直接雇用した日以降において雇用保険被保険者及び社会保険の被保険者であること、並びに支給申請日において、転換または直接雇用後の雇用区分が継続し、離職していない者であることが必要です。

（1）申請事業主に雇用される期間が通算して6か月以上（※2）である有期契約労働者

※2 本人が無期雇用労働者に転換される場合、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が4年未満である必要があります。

（2）申請事業主に雇用される期間が6か月以上である無期雇用労働者

（3）申請事業主に雇用される期間が6か月以上の勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員（以下「多様な正社員」という。）

（4）同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所、その他派遣就業場所において当該同一の業務に従事している派遣労働者（※3）

※3 無期雇用労働者として直接雇用される場合は、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間（派遣元事業主に有期契約労働者として雇用される期間）が4年未満である必要があります

（5）申請事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了（※4）した有期契約労働者等（ただし、無

期雇用労働者に転換する場合は、通算雇用期間が4年未満の者に限る)

※4 総訓練時間数のうち、OFF-JT 及び OJT の受講時間数が、支給対象と認められた訓練時間数のそれぞれ8割以上あること

注意 上記の対象労働者の要件に加え、次の1～4のいずれかに該当する対象労働者は支給対象となりません。

1 次の(1)～(3)までのいずれかに該当する労働者

(1) 有期契約労働者等から正規雇用労働者または多様な正社員に転換または直接雇用される場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において正規雇用労働者または多様な正社員として雇用されたことがある者

(2) 無期雇用労働者に転換または直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者として雇用されたことがある者

(3) 多様な正社員から正規雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において正規雇用労働者として雇用されたことがある者

2 転換または直接雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。)の者

3 転換日または直接雇用日の前日から起算して1年6か月前の日から当該転換日または直接雇用日の前日から起算して6か月前の日の前日までの間(以下「基準期間」という。)において、申請事業主と資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係(※5)にある事業主に次の雇用区分(1)～(3)までのいずれかにより雇用されていたことがある者

<雇用区分>

(1) 正規雇用労働者に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者として雇用

(2) 多様な正社員に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者または多様な正社員として雇用

(3) 無期雇用労働者に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者

※5

- ・ 基準期間において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社または子会社であること
- ・ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であることまたは取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること

4 短時間正社員に転換または直接雇用される場合、転換または直接雇用後に原則所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしている者

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」(※6)を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

※6 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください。

本計画は、3年以上～5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ(対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等)を記載します。

3 正規雇用労働者等への転換等の実施

- 2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者に対する次の（１）～（４）のすべてを満たす措置を実施したこと。また、支給額の加算措置の適用を受ける場合は、（５）～（７）のいずれかを満たしていること。
- （１）次の①～④のいずれかの措置を、制度として労働協約または就業規則その他これに準ずるものに定め（※７）、当該規定に基づき転換等をしたこと
- ※７ 当該制度の適用に当たり、面接試験や筆記試験等適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいいます。）および実施時期を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに明示すること
- ① 有期契約労働者を正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者に転換すること
- ② 無期雇用労働者を正規雇用労働者または多様な正社員に転換すること
- ③ 派遣労働者を正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者として直接雇用すること
- ④ 多様な正社員を正規雇用労働者に転換すること
- （２）対象労働者に対して6か月分の賃金を支払ったこと
- （３）支給申請日において（１）①～④の制度を継続していること
- （４）（１）の制度のうち、無期雇用労働者を転換または直接雇用した場合は、対象労働者の基本給が、制度の適用となる前と比べて5%以上昇給していること
- （５）母子家庭の母等または父子家庭の父の転換等に係る支給額の適用を受ける場合、当該転換等の日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の有期契約労働者等を転換等した者であること
- （６）若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換等に係る支給額の適用を受け、当該転換等の日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、当該転換等の日において35歳未満の有期契約労働者等を転換等したこと（支給申請日においても引き続き若者雇用促進法に基づく認定事業主であることが必要）
- （７）勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度に係る支給額の加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に、当該転換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新たに規定したこと

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
- そのうち特に次の点に留意してください。
- （１）上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 転換日または直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 転換日または直接雇用の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格離職者となる離職理由（※８）により、当該転換または直接雇用を行った日における雇用保険被保険者の6%を超えて離職させてい

た場合

※8 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

支給額

1 本助成金（コース）は、次表の額が支給されます。

注（ ）内は中小企業以外の額（中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）

措置内容	対象労働者 1人あたり支給額	対象者が母子家庭の母等・父子 家庭の父の場合、若者雇用促進 法に基づく認定事業主が35歳 未満の者を転換等した場合	派遣労働者を 直接雇用した場合
有期契約から正規雇用への転換等	60万円（45万円）	10万円加算	30万円加算
有期契約から無期雇用への転換等	30万円（22.5万円）	5万円加算	
無期雇用から正規雇用への転換等	30万円（22.5万円）	5万円加算	30万円加算
有期契約から多様な正社員への転換等	40万円（30万円）★	5万円加算	15万円加算
無期雇用から多様な正社員への転換等	10万円（7.5万円）★	5万円加算	15万円加算
多様な正社員から正規雇用への転換等	20万円（15万円）	5万円加算	

★ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合に1事業所あたり10万円（7.5万円）加算

2 対象労働者の合計人数は、1年度1事業所あたり15人までを上限とします。

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、転換制度を適用する日までに、必要な書類を添えて（※9）、管轄の労働局（※10）に提出して、労働局長の認定を受けてください。

※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

2 支給申請

正規雇用労働者等への転換（派遣労働者においては直接雇用）後、6か月分の賃金（時間外手当等を含む）を支払った日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※9）、管轄の労働局（※10）へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 人材育成コース

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の職業能力開発を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2～4のすべての措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、次の（1）～（4）のいずれかに該当する労働者です。

（1）次の①～⑦のすべてに該当する労働者であること

- ① 一般職業訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- ② 一般職業訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ③ 支給申請日において離職していない者であること
- ④ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと
- ⑤ 事業主が実施する一般職業訓練の趣旨、内容を理解している者であること（育児休業中訓練である場合を除く。）
- ⑥ 育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること（育児休業中訓練である場合のみ。）
- ⑦ 一般職業訓練を実施する事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の者であること

（2）次の①～⑤のすべてに該当する労働者であること

- ① 有期実習型訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であって、次のアおよびイいずれにも該当する労働者であること
ア ジョブ・カード作成アドバイザー（ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省または登録団体に登録された者をいう。）により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（次のaまたはbに該当する者をいう。）として有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードを作成した者であること
a 訓練実施分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して正規雇用されたことがない者であること
b aに該当する者以外の者であって、過去5年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業であって体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者など、過去の職業経験の実態等から有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること

イ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと

- ② 有期実習型訓練を実施する事業主の事業所において、対象訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ③ 事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること
- ④ 公共職業訓練、求職者支援訓練、若者チャレンジ訓練又は実践型人材養成システムを修了後6か月以内の者でないこと
- ⑤ 有期実習型訓練を実施する事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の者であること

(3) 次の①～⑤のすべてに該当する労働者であること

- ① 紹介予定派遣に係る派遣労働者として有期実習型訓練を実施する派遣元事業主に雇用され、派遣先事業主の指揮命令の下に労働する労働者であること
- ② 上記(2)①ア、イのいずれにも該当する労働者であること
- ③ 有期実習型訓練を実施する派遣元事業主の事業所において、対象訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ④ 派遣元事業主、派遣先事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること
- ⑤ 公共職業訓練、求職者支援訓練、若者チャレンジ訓練又は実践型人材養成システムを修了後6か月以内の者でないこと

(4) 次の①～⑥のすべてに該当する労働者であること

- ① 中長期的キャリア形成訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等又は新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- ② 中長期的キャリア形成訓練を実施する事業所において、対象訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ③ 支給申請日において離職していない者であること
- ④ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと
- ⑤ 事業主が実施する中長期的キャリア形成訓練の趣旨、内容を理解している者であること
- ⑥ 中長期的キャリア形成訓練を実施する事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の者であること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」(※2)を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けること

※2 キャリアアップ計画書は、訓練開始日の前日から起算して1か月前までに提出してください。

本計画は、3年～5年の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 職業訓練計画の認定

キャリアアップ計画の認定後（または同時）に、対象労働者に対して次の(1)～(4)の要件に該当する職業訓練を実施するための「職業訓練計画」を作成して、管轄の労働局長の認定を受けること

法令において事業主に対して実施が義務づけられている労働安全衛生法の講習等は助成対象となりません。また、一般職業訓練、有期実習型訓練、中長期的キャリア形成訓練において、派遣元事業主による派遣労働者への教育訓練においては、入職時から毎年8時間を助成対象外とします。

(1) 一般職業訓練（(育児休業中訓練(※3)含む) (Off-JT(※4))、有期実習型訓練 (Off-JT と OJT

(※5) または中長期的キャリア形成訓練(※6)であること

- ※3 育児休業中訓練とは、育児休業期間中の労働者の自発的な申し出を受け支援される職業訓練(Off-JT)のことです。
- ※4 Off-JTとは、生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練のことです。
- ※5 OJTとは、適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能およびこれに関する知識の習得に係る職業訓練のことです。
- ※6 中長期的キャリア形成訓練とは、中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練(Off-JT)のことです。

(2) 一般職業訓練の場合、以下の①および②を満たしていること

- ① 1コースあたり20時間以上(育児休業中訓練である場合は10時間以上)かつ1年以内の職業訓練であること
- ② 通信制の職業訓練(スクーリングがあるものを除く)でないこと

(3) 有期実習型訓練の場合、以下の①～④のすべてを満たしていること

- ① 実施期間3か月以上6か月以下の訓練であること
- ② 総訓練時間数が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること
- ③ 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
- ④ 訓練修了後にジョブ・カード様式3-3-1-1:企業実習・OJT用により職業能力の評価を実施すること(※7)

※7 有期実習型訓練を実施する場合、訓練対象者は、ジョブ・カードを作成している必要があります。ジョブ・カードセンターでは、有期実習型訓練の訓練カリキュラムの作成やジョブ・カードの作成について、相談・支援を行っています。

全国のジョブ・カードセンター一覧：<http://www.jc-center.jp/center.html>

(4) 中長期的キャリア形成訓練の場合、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の指定期間内に受講を開始する必要があること

4 職業訓練の実施

- (1) 3によって認定された職業訓練計画に基づいて、対象労働者に対する職業訓練を実施すること
- (2) 対象労働者に対して訓練期間の賃金を支払うこと(中長期的キャリア形成訓練で労働者の申し出による職業訓練の受講に対する支援の場合及び育児休業中訓練を除く)

注意 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費について、負担していない部分の経費
- 2 支給申請時まで職業訓練に係る経費の支払いが完了していない部分の経費
- 3 一般職業訓練(育児休業中訓練を含む)、有期実習型訓練および中長期的キャリア形成訓練のうち通学制の訓練について、職業訓練を開始した対象労働者が訓練コースの計画時間数(有期実習型訓練の場合はOJTとOff-JTの各々の計画時間数)の8割以上を受講していない場合の訓練に係る全費用
- 4 中長期的キャリア形成訓練のうち通信制の訓練について、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の受講・修了基準を満たしていない場合の訓練に係る全費用
- 5 育児休業中訓練のうち通信制の訓練について、訓練修了時に訓練受講者が訓練を受講することによって修得した職業能力の評価が行われなかった場合の訓練に係る全費用

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、

Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、およびその措置の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意

次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から当該職業訓練に係るキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から当該職業訓練に係るキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、特定受給資格離職者（雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1Aまたは3Aに区分される離職理由により離職した者をいう。）として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている場合（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く）
- 3 支給申請時点において、対象労働者について、事業主都合による解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した場合を除く。）をしている場合
- 4 対象労働者に訓練経費を負担させた場合（中長期的キャリア形成訓練のうち、対象労働者本人の申し出による自発的な訓練の受講を支援する場合および育児休業中訓練を除く。）。
- 5 「対象となる措置」1（3）に該当する労働者に職業訓練を実施する派遣元事業主および派遣先事業主については、派遣元事業と派遣先事業主のいずれかが上記1～3に該当する場合は、双方とも支給対象となりません。

支給額

- 1 本助成金（コース）は、職業訓練の種類に応じて1訓練コース支給対象者1人あたり下表に該当する額の合計が支給されます。

訓練の種類	助成対象	支給額
Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円（500円）（※8）
	訓練経費助成	Off-JTの訓練時間数に応じた次の金額 【一般職業訓練（育児休業中訓練を含む。）、有期実習型訓練】 100時間未満 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満 20万円（15万円） 200時間以上 30万円（20万円） 【中長期的キャリア形成訓練】 (有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等に転換された場合)

		100時間未満	15万円(10万円)
		100時間以上200時間未満	30万円(20万円)
		200時間以上	50万円(30万円)
		※実費が上記を下回る場合は実費を限度とします。	
		※育児休業中訓練は訓練経費助成のみが支給されます。	
OJT	訓練実施助成	1時間あたり800円(700円)	(※9)

注 ()内は中小企業以外の額(中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

※8 1訓練コース1人1,200時間分を上限とします。

※9 1訓練コース1人680時間分を上限とします。

2 ただし、1年度1事業所あたり500万円を上限とします。

受給手続

本助成金(コース)を受給しようとする申請事業主は、次の1~4の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、職業訓練を実施する前に、必要な書類を添えて(※10)、管轄の労働局(※11)に提出して、労働局長の認定を受けてください。

なお、「対象となる措置」の1(3)に該当する労働者に職業訓練を実施する場合は、派遣元事業主および派遣先事業主のそれぞれが「キャリアアップ計画」を作成し、管轄の労働局長の認定を受けてください。

※10 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※11 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

2 訓練計画届の提出

職業訓練を実施する前に、キャリアアップ計画に基づいた職業訓練計画を作成し、必要な書類を添えて(※10)、管轄の労働局(※11)に提出して、労働局長の認定を受けてください。

なお、「対象となる措置」1(3)に該当する労働者に職業訓練を実施する場合は、派遣元事業主と派遣先事業主が共同して書類を準備し、派遣先事業主が管轄の労働局へ提出し、労働局長の認定を受けてください。

3 訓練開始届の提出

職業訓練を開始した事業主は、職業訓練の開始日の翌日から1か月以内に訓練開始届を管轄の労働局へ提出してください。

なお、「対象となる措置」1(3)に該当する労働者に職業訓練を実施する場合は、派遣先事業主が訓練開始届を管轄の労働局へ提出してください。

4 支給申請

基準日(職業訓練計画実施期間の終了した日)の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※10)、管轄の労働局(※11)へ支給申請してください。

なお、「対象となる措置」1(3)に該当する労働者に職業訓練を実施した場合は、派遣先事業主と派遣元事業主が共同して書類を準備し、派遣先事業主が管轄の労働局へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

1 本助成金(コース)の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。

2 本助成金(コース)の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅲ 処遇改善コース（賃金規定等改定）

有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給を図った事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の処遇改善を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）～（5）のすべてに該当する労働者です。

- （1）労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部（※2）の有期契約労働者等に適用される賃金に関する規定または賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間継続して雇用されている有期契約労働者等であること

※2 雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限ります。

- （2）増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて2%以上昇給している者であること（中小企業において3%以上増額改定し、支給額3の加算の適用を受ける場合にあっては、3%以上昇給している者）
- （3）賃金規定等を増額改定した日以降の期間について、申請事業主の事業所における雇用保険被保険者であること
- （4）賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること
- （5）支給申請日において離職していない者であること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」（※3）を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

※3 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください。

本計画は、3年以上～5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 賃金規定等の改定

2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者に対する賃金規定等を次の（1）～（8）のすべてを満たして改定したこと。

- （1）賃金規定等を作成していること
- （2）すべてまたは一部の賃金規定等を2%以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を、整備前に比べ2%以上増額する場合を含む）し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用し昇給させたこと
- （3）増額改定前の賃金規定等を、3か月以上運用していること（新たに賃金規定等を整備する場合は、

整備前の3か月分の有期契約労働者等の賃金支払状況が確認できること)

- (4) 増額改定後の賃金規定等を、6か月以上運用していること
- (5) 支給申請日において改定された賃金規定等を減額改定または廃止していないこと
- (6) 中小企業事業主において3%以上増額改定し、支給額の加算の適用を受ける場合、平成28年8月24日以降、当該すべてまたは一部の賃金規定等を3%以上増額改定(新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を、整備前に比べ3%以上増額する場合を含む)し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用し昇給させたこと
- (7) 上記(6)の支給額の加算の適用において、増額した加算額の適用を受ける場合、生産性要件(※4)を満たしていること

※4 生産性要件については、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8ページ)のEをご参照ください。

- (8) 職務評価を経て行う場合、雇用するすべてまたは一部の有期契約労働者等を対象に職務評価を実施していること

なお、職務評価の手法については、「単純比較法」、「分類法」、「要素比較法」、「要素別点数法」のいずれの手法を用いてもよいこと

ただし、「単純比較法」または「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析(仕事を「業務内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること)を行うことが必要であること

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7~9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

支給額

- 1 本助成金(コース)は、次の額が支給されます。
 - (1) すべての有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合
対象労働者数が1人~3人: 10万円(7.5万円) 4~6人: 20万円(15万円)
7人~10人: 30万円(20万円) 11人~100人: 1人当たり3万円(2万円)
 - (2) 一部の有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合
対象労働者数が1人~3人: 5万円(3.5万円) 4~6人: 10万円(7.5万円)
7人~10人: 15万円(10万円) 11人~100人: 1人当たり1.5万円(1万円)
- 2 対象労働者の合計人数は、1年度1事業所あたり100人までを上限とします。申請回数は1年度1回のみとなります。
- 3 中小企業事業主において3%以上増額改定した場合に支給額が加算されます。
 - 上記1(1)の場合は1人当たり14,250円<18,000円>
 - 1(2)の場合は1人当たり7,600円<9,600円>

<>内は生産性要件を満たした場合の加算額

- 4 職務評価を活用した場合は、職務評価加算として1事業所あたり20万円（15万円）が加算されま
す。

注（）内は中小企業以外の額(中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、賃金規定等の改定を行う日までに、必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局（※6）に提出し、管轄の労働局長の認定を受けてください。

※5 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

2 支給申請

賃金規定等の増額改定後、6か月分の賃金（時間外手当等を含む）を支払った日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局（※6）へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

IV 処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））

有期契約労働者等に対して法定外の健康診断制度を新たに規定し、実施した事業主に対して助成するものであり、健康管理体制の強化を通じた有期契約労働者等のキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、実施ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）～（4）のすべてに該当する労働者です。

（1）有期契約労働者等であること（※2）

※2 次のアおよびイに該当する者以外のものである必要があります。

ア 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であつて、当該契約期間が1年（労働安全衛生規則第45条において引用する同例第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6か月）以上である者ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者および1年以上引き続き使用されている者を含みます）

イ その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の者

（2）雇入時健康診断もしくは定期健康診断または人間ドックを受診する日に、申請事業主の事業所において、雇用保険被保険者であること

（3）健康診断制度を新たに設け実施した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること

（4）支給申請日において離職していない者であること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」（※3）を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

※3 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください。

本計画は、3年以上～5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 健康診断制度の導入

2のキャリアアップ計画に基づき、次の（1）～（5）のすべてを満たす法定外の健康診断制度を規定し、実施したこと

（1）対象労働者を対象とした、次の①～③のいずれかに該当する健康診断（※4）の制度をキャリアアップ計画期間中に新たに労働協約または就業規則に規定したこと（※5）

※4 労働安全衛生規則第43条・44条により事業主に義務付けられているものでないもの

※5 当該制度が適用されるための合理的な条件および事業主の費用負担が労働協約または就業規則に明示していること

- ① 雇入時健康診断
- ② 定期健康診断
- ③ 人間ドック

(2) (1) の制度に基づき、対象労働者の延べ4人以上に実施したこと

(3) 支給申請日において(1)の健康診断の制度が継続していること

(4) 健康診断等の費用を次のとおり負担したこと

- ① 雇入時健康診断および定期健康診断については、事業主が費用の全額を負担したこと
- ② 人間ドックについては、事業主が費用の半額以上を負担したこと

(5) (1) の健康診断制度を実施するにあたり、対象者を限定する等実施するための要件(合理的な理由があるものに限る。)がある場合は、当該要件を労働協約または就業規則に規定していること

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

(1) 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

支給額

- 1 本助成金(コース)は、1事業所あたり40万円(30万円)が支給されます。

注 ()内は中小企業以外の額(中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)

- 2 1事業所当たり1回のみでの支給となります。

受給手続

本助成金(コース)を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

- 1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、健康診断制度を導入する日までに、必要な書類を添えて(※6)、管轄の労働局(※7)に提出し、管轄の労働局長の認定を受けてください。

※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

- 2 支給申請

延べ4人目の健康診断を実施した日(※8)の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※6)、管轄の労働局(※7)へ支給申請してください。

※8 延べ4人目の健康診断を実施した日がキャリアアップ計画書の確認を受けた日より前の場合は、キャリアアップ計画書の確認を受けた日となります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

V 処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））

有期契約労働者等に対して正規雇用労働者と共通の賃金規定等を適用した事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の処遇改善を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）～（5）のすべてに該当する労働者です。

- （1）労働協約または就業規則の定めるところにより、賃金に関する規定または賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を適用した日の前日から起算して3か月以上前の日から適用後6か月以上の期間継続して、事業主に雇用されている有期契約労働者等であること
- （2）正規雇用労働者と同一の区分に格付けされている者であること
- （3）賃金規定等を適用した日以降の期間について、申請事業主の事業所における雇用保険被保険者であること
- （4）賃金規定等を新たに作成し、適用した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること
- （5）支給申請日において離職していない者であること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」（※2）を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

※2 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください。

本計画は、3年以上～5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 賃金規定等の共通化適用

2のキャリアアップ計画に基づき、次の（1）～（9）のすべてを満たす賃金規定等を導入し、適用したこと

- （1）労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の待遇を定めていること
- （2）正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期契約労働者等の賃金規定等と同時又はそれ以前に導入していること
- （3）当該賃金規定等の区分を有期契約労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、有期契約労働者等と正規雇用労働者の同一の区分を2区分以上設け適用していること（※3）

※3 同一区分に対象労働者が格付けされている必要があります。

- (4) 上記(3)の同一区分における、有期契約労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者と同等とすること
- (5) 当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を労働協約又は就業規則に明示していること
- (6) 当該賃金規定等をすべての有期契約労働者等と正規雇用労働者に適用させたこと
- (7) 当該賃金規定等を6か月以上運用していること
- (8) 当該賃金規定等の適用を受けるすべての有期契約労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給等を減額していないこと
- (9) 支給申請日において当該賃金規定等を廃止していないこと

対象となる事業主

本助成金(コース)を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

支給額

- 1 本助成金(コース)は、1事業所あたり60万円(45万円)が支給されます。
注 ()内は中小企業以外の額(中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照)
- 2 1事業所当たり1回のみでの支給となります。

受給手続

本助成金(コース)を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

- 1 キャリアアップ計画の提出
ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、賃金規定等の共通化を実施する日までに、必要な書類を添えて(※4)、管轄の労働局(※5)に提出し、管轄の労働局長の認定を受けてください。
※4 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。
※5 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。
- 2 支給申請
賃金規定等共通化後、6か月分の賃金(時間外手当等を含む)を支払った日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※4)、管轄の労働局(※5)へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金(コース)の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 2 本助成金(コース)の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

VI 処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）

雇用する有期契約労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または処遇改善コース（賃金規定等改定）と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用した事業主に対して助成するものであり、社会保険適用を受けることのできる労働条件の確保を通じた短時間労働者のキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。厚生労働省ホームページ「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）～（5）のすべてに該当する労働者です。

- （1）申請事業主に雇用されている有期契約労働者等であること
- （2）次の①～⑤のいずれかに該当する労働者であること
 - ① 週所定労働時間を5時間以上延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者等として雇用された者であること
 - ② 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて13%以上昇給している者であること
 - ③ 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて8%以上昇給している者であること
 - ④ 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて3%以上昇給している者であること
 - ⑤ 週所定労働時間を4時間以上5時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて2%以上昇給している者であること
- （3）週所定労働時間が延長された日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用を受けていなかった者であること
- （4）週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること
- （5）支給申請日において離職していない者であること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」（※2）を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

※2 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください。

本計画は、3年以上～5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 短時間労働者の週所定労働時間の延長

2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者の週所定労働時間延長を次の（１）～（４）のすべてを満たして実施したこと

- （１）雇用する有期契約労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または処遇改善コース（賃金規定等改定）と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用したこと
- （２）（１）により週所定労働時間を延長した労働者を延長後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して延長後の処遇適用後6か月分の賃金を支給したこと
- （３）（１）により週所定労働時間を延長した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険および社会保険の被保険者として適用させていること
- （４）（１）により週所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成および交付していること

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
 - （１）上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 社会保険適用事業所の事業主であること

支給額

- 1 本助成金（コース）は、次の額が支給されます。
 - （１）短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合
1人当たり：20万円（15万円）（※3）
※3 平成32年3月31日までの間、支給額を増額しています。
 - （２）処遇改善コース（賃金規定等改定）と併せて労働者の手取り収入が減少しない（※4）ように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合、1人当たり
 - 1時間以上2時間未満：4万円（3万円） 2時間以上3時間未満：8万円（6万円）
 - 3時間以上4時間未満：12万円（9万円） 4時間以上5時間未満：16万円（12万円）
- ※4 （２）については延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断します。
- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1時間以上2時間未満：13%以上昇給 | 2時間以上3時間未満：8%以上昇給 |
| 3時間以上4時間未満：3%以上昇給 | 4時間以上5時間未満：2%以上昇給 |
- ※5 （２）については、平成32年3月31日までの暫定措置となります。

注（ ）内は中小企業以外の額（中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）

2 対象労働者の合計人数は、1（1）と1（2）を合わせて、1年度1事業所あたり15人までを上限とします（※6）。

※6 平成32年3月31日までの間、上限人数を緩和しています。

※7 適用拡大対象企業（特定適用事業所）については、平成28年10月1日付の契約（適用）まで旧制度を利用することができます。

[旧制度] 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し、新たに社会保険を適用した場合：1人当たり20万円（15万円）

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、労働時間延長を実施する日までに、必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局（※9）に提出し、管轄の労働局長の認定を受けてください。

※8 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※9 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

2 支給申請

基準日（労働時間を延長した後、6か月分の賃金（時間外手当等を含む）を支払った日）の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局（※9）へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。

2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

27 キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や制度の導入及び適用をした際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

本助成金の対象となる訓練・制度は以下の16種類です。

I 雇用型訓練コース (特定分野認定実習併用職業訓練)	建設業、製造業、情報通信業が実施する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
II 雇用型訓練コース (認定実習併用職業訓練)	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練（Iの訓練を除く）
III 雇用型訓練コース (中高年齢者雇用型訓練)	直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練
IV 重点訓練コース (若年人材育成訓練)	採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
V 重点訓練コース (熟練技能育成・承継訓練)	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
VI 重点訓練コース (成長分野等・グローバル人材育成訓練)	成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
VII 重点訓練コース (中長期的キャリア形成訓練)	厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座
VIII 重点訓練コース (育休中・復職後等人材育成訓練)	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
IX 一般型訓練コース (一般企業型訓練)	上記以外の訓練
X 一般型訓練コース (一般団体型訓練)	事業主団体等が行う訓練
XI 制度導入コース (教育訓練・職業能力評価制度)	従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成
XII 制度導入コース (セルフ・キャリアドック制度)	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成
XIII 制度導入コース (技能検定合格報奨金制度)	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成
XIV 制度導入コース (教育訓練休暇等制度)	教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成
XV 制度導入コース (社内検定制度)	社内検定制度を導入し、実施した場合に助成

XVI 制度導入コース (事業主団体助成制度)	従業員に対し、教育訓練か職業能力評価を行う構成事業主の支援及び業界検定・教育訓練プログラムの開発を実施した場合に助成
----------------------------	--

I～III 雇用型訓練コース

(I 特定分野認定実習併用職業訓練)

建設業、製造業、情報通信業に関する認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練）を実施した場合に助成が受けられる訓練コースです。

対象となる措置

本助成金は、事業主または事業主団体等が、次の1の(1)～(3)のいずれかに該当する15歳以上45歳未満の雇用保険被保険者の労働者に対する訓練を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

- (1) 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者(雇い入れた日から訓練開始日までが2週間以内である者)
- (2) 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定の前に既に雇用されている短時間等労働者(※1)であって引き続き同一の事業主において、短時間労働者以外の労働者に転換させることを目的として訓練を受ける者

※1 雇用保険被保険者で以下の条件に該当する者

- ・ 雇用期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が正社員の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である労働者
- ・ 雇用期間の定めのある労働者

- (3) 既に雇用している短時間等労働者以外の労働者

- ##### 2 事業内職業能力開発計画(※2)、年間職業能力開発計画の作成・提出及び職業能力開発推進者の選任
- 事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の(1)～(5)の要件を満たした上で「年間職業能力開発計画」を作成(※3)して、管轄の労働局に提出すること

また、職業能力開発推進者を選任すること

※2 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※3 企業連携型訓練の場合は、出向元事業主が出向先事業主と共同して職業能力開発計画を作成してください。また事業主団体等連携型訓練の場合は、事業主が事業主団体などと共同して職業能力開発計画を作成してください。

- (1) 訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けて実施される、「企業におけるOJT」と「教育訓練機関等におけるOff-JT」を組み合わせた訓練(認定実習併用職業訓練(実践型人材養成システム))(※4)であること(訓練実施前に大臣認定を受けることが必要)

※4 認定実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)は、次の要件を満たす訓練です。

- ・ 実施期間が6か月以上2年以下であること
- ・ 総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること
- ・ 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること

- (2) 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること
- (3) 訓練終了後に職業能力証明シートにより職業能力の評価を実施すること
- (4) 上記訓練対象者の(1)のうち新規学卒予定者以外の者、(2)および(3)の者はキャリアコンサ

ルタント又はジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること

- (5) 主たる事業が日本産業分類の産業分類における建設業、製造業、情報通信業である事業主が実施する建設業、製造業、情報通信業に関連する認定実習併用職業訓練であること

3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

実施する訓練については、訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けて実施される企業におけるOJTと教育訓練機関等におけるOff-JTとを組み合わせた、次のいずれかに該当する訓練となります。

① 企業単独型訓練

「認定実習併用職業訓練」の手続きを活用

② 企業連携型訓練

出向元企業と出向先企業（系列会社やグループ会社など）が連携して、雇用する労働者に実施実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練を実施

③ 事業主団体等連携型訓練

事業主団体等と企業が連携して、雇用する労働者に実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練を実施

(II 認定実習併用職業訓練)

OJT付き訓練で、厚生労働大臣の認定を受けた「実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）」で実施をする場合に助成が受けられる訓練コースです。

事業主が、次の1（1）～（3）のいずれかに該当する15歳以上45歳未満の雇用保険被保険者の労働者に対する訓練を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

- (1) 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者（雇い入れた日から訓練開始日までが2週間以内である者）
(2) 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定の前に既に雇用されている短時間等労働者（※5）であって引き続き同一の事業主において、短時間労働者以外の労働者に転換させることを目的として訓練を受ける者。

※5 雇用保険被保険者で以下の条件に該当する者

- ・ 雇用期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が正社員の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である労働者
- ・ 雇用期間の定めのある労働者

- (3) 既に雇用している短時間等労働者以外の者（ただし、学校教育法に規定する大学（大学院を含む）と連携して実施されるOff-JTを訓練カリキュラムに組み込んだ認定実習併用職業訓練に限る）

- ### 2 事業内職業能力開発計画（※6）、年間職業能力開発計画の作成・提出及び職業能力開発推進者の選任
- 事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）～（4）の要件を満たした上で「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

また、職業能力開発推進者を選任すること

※6 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

- (1) 訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けて実施される、「企業におけるOJT」と「教

育訓練機関等における「Off-JT」を組み合わせた訓練（認定実習併用職業訓練（実践型人材養成システム））（※7）であること（訓練実施前に大臣認定を受けることが必要）

※7 認定実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）は、次の要件を満たす訓練です。

- ・ 実施期間が6か月以上2年以下であること
- ・ 総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること
- ・ 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること

(2) 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

(3) 訓練終了後に職業能力証明シートにより職業能力の評価を実施すること

(4) 上記訓練対象者の(1)のうち新規学卒予定者以外の者、(2)および(3)の者はキャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、ジョブカードを交付されること

3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

(Ⅲ 中高年齢者雇用型訓練)

中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練コースです。事業主が、次の1(1)と(2)のいずれかに該当する45歳以上65歳未満で、直近2年間に継続して正規雇用がされたことがない雇用保険被保険者の労働者に対する訓練を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

(1) 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者(雇い入れた日から訓練開始日までが2週間以内である者)

(2) 雇用型訓練実施計画の確認の前に既に雇用されている短時間等労働者(※8)であって引き続き同一の事業主において、短時間労働者以外の労働者に転換させることを目的として訓練を受ける者

※8 雇用保険被保険者で以下の条件に該当する者

- ・ 雇用期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が正社員の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である労働者
- ・ 雇用期間の定めのある労働者

2 事業内職業能力開発計画(※9)、年間職業能力開発計画の作成・提出及び職業能力開発推進者の選任事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の(1)～(7)の要件に満たした上で「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること
また、職業能力開発推進者を選任すること

※9 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

(1) 企業におけるOJTと教育訓練機関等におけるOff-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練

(2) 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

(3) 訓練実施期間が3か月以上6か月以下であること

(4) 総訓練時間が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること

(5) 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること

(6) 訓練終了後に職業能力証明シートにより職業能力の評価を実施すること

(7) 上記訓練対象者は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること

3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

IV～VIII 重点訓練コース

下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の「対象労働者」に対する訓練を、2と3によって実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

申請事業主によって従来から雇用されていた労働者

2 事業内職業能力開発計画（※1）の作成及び年間職業能力開発計画の作成・提出

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

（1）1コースの訓練時間が20時間以上（※2）であること

（2）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

3 訓練の実施

2で提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること
なお、対象となる訓練は次のIV～VIIIのとおり

※1 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※2 育休中・復職後等人材育成訓練においては訓練時間が10時間以上、成長分野等・グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練の場合は30時間以上

(IV 若年人材育成訓練)

訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とした訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練であること

(V 熟練技能育成・承継訓練)

熟練技能者（※3）の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練であって、次のア～ウのいずれかに当てはまるものであること

ア 熟練技能者の指導力強化のための訓練

雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化する訓練

イ 熟練技能者による技能承継のための訓練

雇用している労働者に対して、社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練

ウ 認定職業訓練（※4）

※3 ①技能士1級技能検定、特級技能検定または単一等級技能検定合格者、②職業訓練指導員、③組合等から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で熟練技能の育成・承継に関連する職種等の実務経験が10年以上（職種ごと主要な技能の内容を包含する実務の経験及び入職後に当該職種に関連する訓練又は教育を受けた経験）の者、④自治体等が認知しているマイスター等、⑤技能大会で優秀な成績を修めた者

※4 認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの」となっている場合は一般企業型訓練として取り扱います。

(VI 成長分野等・グローバル人材育成訓練)

成長分野等（表1参照）や海外関連の業務（※5）に従事する従業員に対して実施する訓練であること

【表1】助成金の対象となる健康・環境・農林漁業等分野（成長分野等）

（注：英数字は「日本標準産業分類」における分類記号）

A-農業・林業、B-漁業、D-建設業（うち健康・環境・農林漁業分野に関する建築物を建築しているもの）、E-製造業（うち健康・環境・農林漁業分野に関する製品を製造しているもの、またはこの分野に関する事業を行う事業所と取引関係にあるもの）、F33-電気業、G-情報通信業、H-運輸業・郵便業、L71-学術・開発研究機関（うち健康・環境・農林漁業分野に関する技術開発を行っているもの）、N804-スポーツ施設提供業、O8246-スポーツ・健康教授業、P-医療・福祉、R88-廃棄物処理業

※5 海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併等の海外事業を実施するに当たって生ずる①海外生産・事業拠点における管理業務、②海外市場調査、③提携、販売等の契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務

（Ⅶ）中長期的キャリア形成訓練

厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練（※6））であること

注意 1 業務命令によって、従業員に対して中長期的キャリア形成訓練を受講させる場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。

2 従業員の申し出による自発的な中長期的キャリア形成訓練の受講を支援する場合、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。

※6 専門実践教育訓練は以下のホームページに掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/career_formation/kyouiku/

専門実践教育訓練

1 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は1年以上3年以内）

（1）業務独占資格

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士

（2）名称独占資格

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師 等

2 専門学校の職業実践専門課程（訓練期間は2年）

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものであるとして文部科学大臣が認定したもの

3 専門職大学院（訓練期間は原則2年または資格取得につながるものにあつては3年以内）

高度専門職業人の養成を目的とした課程

4 職業実践力育成プログラム（正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は120時間以上かつ2年以内）

大学等における正規課程または特別の課程のうち、文部科学大臣が職業実践力育成プログラムとして認定したものであつて、かつ、中長期的なキャリア形成に資するものとして職業能力開発局長が定める基準に該当するもの

(Ⅷ 育休中・復職後等人材育成訓練)

次のア～ウのいずれかに当てはまる訓練であること

ア 育児休業中の訓練

3か月以上の育児休業取得期間中の雇用保険被保険者を対象とする自発的な訓練（通信・自宅学習も助成対象）

イ 復職後の能力アップのための訓練

3か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰して、1年以内の労働者を対象とする訓練

ウ 妊娠・出産・育児により離職した労働者の再就職後の能力アップのための訓練

妊娠・出産・育児により離職したが、子どもが小学校入学までに再就職した労働者に対して、再就職後3年以内に行う訓練

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の1～4のすべてを満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
(1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして訓練を受講する対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、及び訓練の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知していること
- 3 職業能力開発推進者を選定していること
- 4 職業訓練等を受ける期間において、所定労働時間に労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること。ただし、成長分野等・グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練、育休中・復職後等人材育成訓練のうち育児休業中の訓練および中長期的キャリア形成訓練のうち労働者が自発的に受講する訓練は、4の要件を適用しません。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 年間職業能力開発計画の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）をした場合（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く）
- 2 年間職業能力開発計画の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く）

支給額

1 雇用型訓練コースの助成金は、下表の額が支給されます。

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
・ 特定分野認定 実習併用職業訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円(400円)
		経費助成	2/3(1/2)
	OJT	訓練実施助成	1時間あたり700円(400円)
・ 認定実習併用職業訓練 ・ 中高年齢者雇用型訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円(400円)
		経費助成	1/2(1/3)
	OJT	訓練実施助成	1時間あたり700円(400円)

注1 ()内は中小企業以外分

注2 一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業及び若者雇用促進法に基づく認定事業主を対象に経費助成率を、特定分野認定実習併用職業訓練については、通常2/3(1/2)のところ2/3(2/3)に引き上げ。認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練については、通常1/2(1/3)を2/3(1/2)に引き上げ

2 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。

訓練区分	企業規模	20時間～	100時間	200時間以上
		100時間 未満	～200時 間未満	
・ 特定分野認定実習併用職業訓練 (企業単独型訓練・企業連携型訓練) ・ 認定実習併用職業訓練 ・ 中高年齢者雇用型訓練	中小企業	15万円	30万円	50万円
	中小企業以外	10万円	20万円	30万円
・ 特定分野認定実習併用職業訓練 (事業主団体等連携型訓練)	中小企業 事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	中小企業以外 事業主団体等	10万円	20万円	30万円

3 重点訓練コースの助成金は、下表の額が支給されます。

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
・ 若年人材育成訓練 ・ 熟練技能育成・承継訓練 ・ 成長分野等・グローバル人材 育成訓練 ・ 中長期的キャリア形成訓練 ・ 育休中・復職後等人材育成訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円(400円)
		経費助成	1/2(1/3) 【2/3(1/2) ※6】

注1 ()内は中小企業以外分

注2 育休中・復職後等人材育成訓練、成長分野等・グローバル人材育成訓練に対しては、経費助成のみ行います。(賃金助成はありません)

注3 一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業及び若者雇用促進法に基づく認定事業主を対象に経費助成率を通常1/2(1/3)のところ2/3(1/2)に、2/3(1/2)のところ2/3(2/3)に引き上げ

※6 育児休業中等にかかる訓練の場合

4 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。

訓練区分	企業規模	20時間～	100時間	200時間以上
		100時間未満(※7)	～200時間未満	
・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練 ・成長分野等・グローバル人材育成訓練 ・中長期的キャリア形成訓練(注4) ・育休中・復職後等人材育成訓練(注4)	中小企業	15万円	30万円	50万円
	中小企業以外	10万円	20万円	30万円

注4 育休中・復職後等人材育成訓練のうち、育児休業中の訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、中小企業以外の場合は20万円、中長期的キャリア形成訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、中小企業以外の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

※7 育休中・復職後等人材育成訓練については、10時間以上100時間未満

受給手続

雇用型訓練コースについて、事業主または事業主団体等は、大臣認定を受けた上で、次の1～2の順に手続きをしてください。なお、中高年齢者雇用型訓練については大臣認定の手続きは不要です。

1 訓練実施計画届の作成・提出

事業主(企業連携型訓練は出向元事業主、事業主団体等連携型訓練は事業主)が、訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類(※8)と併せて職業訓練等の実施の原則1か月前までに管轄の労働局に提出します。なお、当該訓練の実施計画について本助成金の受給手続きを行う前に、管轄労働局を通じて厚生労働大臣の認定を受けることが必要です。

2 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、事業主(企業連携型訓練は出向元事業主、事業主団体等連携型訓練は事業主)が、訓練が終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類(※8)を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※8 必要な用紙や添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

重点訓練コースについて事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 事業内職業能力開発計画の作成と訓練実施計画届の作成・提出

事業主が、事業内職業能力開発計画(※9)を作成するとともに、これに基づく年間職業能力開発計画開発計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類(※10)と併せて職業訓練等の実施の原則1か月前までに管轄の労働局に提出します。

2 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、事業主が、訓練が終了した日の翌日から起

算して2か月以内に必要な書類（※10）を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※9 職業能力開発サービスセンターにおいて、事業内職業能力開発計画の作成の支援をしています。

※10 必要な用紙や添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

Ⅸ～Ⅹ 一般型訓練コース

雇用型訓練コース・重点訓練コース以外の訓練

（Ⅸ 一般企業型訓練）

雇用型訓練コース・重点訓練コース以外の訓練上記以外の訓練

対象となる措置

下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1「対象労働者」に対する訓練を、2および3によって実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

申請事業主によって従来から雇用されていた労働者

2 事業内職業能力開発計画（※1）の作成及び年間職業能力開発計画の作成・提出

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

※1 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

（1）1コースの訓練時間が20時間以上であること。

（2）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

3 訓練の実施

2で提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

対象となる事業主

上記、雇用型訓練コース・重点訓練コースにおける「対象となる事業主」の要件に加え、以下の要件を満たす必要があります。

1 セルフ・キャリアドックを規定すること

定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保（※2）を労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画のいずれかに定めること

※2 キャリア形成の節目（異動・昇格・毎年決まった月等）において定期的に行われるキャリアコンサルティングで、その経費の全額を事業主が負担しているものをいう。また、キャリアコンサルティングを行う者はキャリアコンサルタントに限定しない。

2 中小企業事業主であること

（Ⅹ 一般団体型訓練）

若年労働者への職業訓練、熟練技能の育成・承継のための職業訓練または育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための職業訓練を実施する事業主団体などに対して助成するものであり、労働者のキャリア形成の促進を目的としています。

対象となる措置

下記の「対象となる事業主団体等」に該当する事業主団体等が、次の1の「対象労働者」に対する訓練を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

傘下の企業に雇用される労働者

2 訓練実施計画の作成・提出

対象労働者に対して1コースの訓練時間が20時間以上の訓練を実施するための「訓練実施計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

3 訓練の実施

2により届け出た訓練実施計画に基づき、対象労働者に対して訓練を実施すること

なお、対象となる訓練は次の(1)～(3)のいずれかを満たすOff-JT訓練です。

- (1) 若年労働者を対象とする実践的な訓練等であり、実施した訓練等の受講者のうち、35歳未満の若年労働者が過半数を占めるものであること
- (2) 熟練技能者の指導力強化のための訓練等又は熟練技能者による技能承継のための訓練等であること。
- (3) 次のア～ウのいずれかに当てはまる訓練であること

ア 育児休業中の訓練

3か月以上の育児休業取得期間中の雇用保険被保険者を対象とする自発的な訓練（通信・自宅学習も助成対象）

イ 復職後の能力アップのための訓練

3か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰して、1年以内の労働者を対象とする訓練

ウ 妊娠・出産・育児により離職したが、子どもが小学校入学までに再就職した労働者に対して、再就職後3年以内に行う訓練

- (4) 中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号）第二十六条第二項第一号の事業分野別指針（※）に定められた事項に関する研修として行う訓練等

（※）事業分野別指針についてはこちら (<http://www.meti.go.jp/press/2016/07/20160701001/20160701001.html>) をご確認ください。

対象となる事業主団体等

本助成金を受給する事業主団体等は、次の1または2に該当する事業主団体等であることが必要です。

1 事業主団体 次の①～⑯のいずれかに該当する事業主団体

- | | | |
|---------------|-----------|------------------|
| ① 事業協同組合 | ② 事業協同小組合 | ③ 信用協同組合 |
| ④ 協同組合連合会 | ⑤ 企業組合 | ⑥ 協業組合 |
| ⑦ 商工組合 | ⑧ 商工組合連合会 | ⑨ 都道府県中小企業団体中央会 |
| ⑩ 全国中小企業団体中央会 | ⑪ 商店振興組合 | ⑫ 商店街振興組合連合会 |
| ⑬ 商工会議所 | ⑭ 商工会 | ⑮ 一般社団法人及び一般財団法人 |
- ⑯ 上記①～⑮以外の事業主団体であって、次のaおよびbのいずれにも該当する団体
- a 団体の目的、組織、運営および事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること
 - b 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること

（注）上記のうち、①～⑩は中小企業団体の組織に関する法律、⑪～⑫は商店振興組合法、⑬は商工会議所法、

⑭は商工会法、⑮は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に、それぞれ規定されているものです。

2 共同事業主

次の（１）～（３）のすべてに該当する複数の事業主

- （１）共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること
- （２）上記（１）の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、職業訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、労働局長からの支給を受けようとする代表事業主名を記載していること）、有効期間及び協定年月日を掲げたものであること
- （３）上記（１）の協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者が記名押印したものであること

支給額

１ 本コースの助成金は、下表の額が支給されます。

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
・一般企業型訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり400円
		経費助成	1/3
・一般団体型訓練	Off-JT	経費助成	1/2（2/3 注1）

注1 育児休業中等にかかる訓練の場合

２ 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。

訓練区分	企業規模	20時間～ 100時間 未満	100時間 ～200時 間未満	200時間以上
		・一般企業型訓練	中小企業	7万円
・一般団体型訓練	事業主団体等	1事業主団体等が1年度に受給できる額は 500万円を上限とします。		

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主または事業主団体等は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 訓練実施計画届の作成・提出

訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて職業訓練等の実施の原則1か月前までに管轄の労働局に提出します。

2 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要書類を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

特例措置

1 東日本大震災復興対策としての特例措置

特定被災区域に該当する事業主（※1）が、平成29年3月31日までの間に職業訓練等を開始した場合は、通常より高い支給額及び助成率が適用されます。

※1 青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県内の東日本大震災に際し
災害救助法が適用された市町村内に所在する事業主

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
・一般企業型訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円(400円)
		経費助成	1/2(1/3)
・認定実習併用職業訓練	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円(400円)
		経費助成	1/2(1/3)
	OJT	賃金助成	1時間あたり700円(600円)

XI～XV 制度導入コース（事業主向け）

教育訓練・職業能力評価制度、セルフ・キャリアドック制度、技能検定合格報奨金制度、教育訓練休暇等制度、社内検定制度を導入する事業主に対して助成するものであり、人材育成の取組みの推進による、労働者の職業能力の開発・向上およびその主体的なキャリア形成の促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、XIからXVの制度を就業規則又は労働協約に新たに定めて導入し、次の要件を満たすことで受給することができます。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 労働局長が認定した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間内に、人材育成制度を新たに導入（※1）し、その制度を雇用する被保険者に適用した事業主であること。

※1 要件を満たす人材育成制度が既に導入されていて、その制度を新たに就業規則または労働協約に規定する場合は、助成金の対象となりません。

- 3 労働組合などの意見を聴取し、事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること
- 4 職業能力開発推進者を選定している事業主であること
- 5 本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件を満たしているとともにBの要件に該当していないこと
- 6 導入・適用計画届提出時における企業全体の雇用する被保険者に応じて、以下で示している最低適用人数以上の人数を適用してください。

雇用する被保険者数	最低適用人数
50人以上	5人
40人以上50人未満	4人
30人以上40人未満	3人
20人以上30人未満	2人
20人未満	1人

注1 事業主が同一の制度導入助成を受給することができるのは1回です。

注2 複数の制度を同一の被保険者に適用し、制度導入助成を受給することができます。

注3 同一の被保険者に対して同一制度を複数回適用・実施したとしても、適用人数は1名のみです。

(XI 教育訓練・職業能力評価制度)

次の（１）または（２）の制度を導入・実施すること

(１) 教育訓練制度

- ① 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること
- ② 教育訓練の実施計画を教育訓練実施計画書により定めるものであること
- ③ 教育訓練計画は一定の要件を満たす20時間以上のOff-JTであること
- ④ 労働者が教育訓練の受講により習得した職業能力の評価を、ジョブ・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うものであること

(２) 職業能力評価制度

- ① 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること
- ② 職業能力体系図に定めた職業能力の評価項目を職業能力評価項目により定めるものであること
- ③ 職業能力評価の実施計画を、職業能力評価実施計画書により定めるものであること
- ④ 評価対象期間が3か月以上のものであること。また定期的を実施すること
- ⑤ 労働者の職業能力評価を、ジョブ・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うものであること

(XII セルフ・キャリアドック制度)

(１) 制度導入・実施

- ① 雇用する全ての労働者に、セルフ・キャリアドックの実施計画をセルフ・キャリアドック実施計画書により定めるものであること
- ② ジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングを実施するものであること
- ③ キャリアコンサルタントが、個別の面談により実施するものであること

(XIII 技能検定合格報奨金制度)

(１) 技能検定の実施計画を技能検定実施計画書により定めるものであること

(２) 技能検定の合格者に報奨金等を支給するものであること

(XIV 教育訓練休暇等制度)

(１) 教育訓練休暇等の実施計画を教育訓練休暇等実施計画書により定めるものであること

(２) 教育訓練休暇等は、雇用する被保険者に適用すること

(３) 労働者が業務命令でなく、自発的に教育訓練を受講すること

(４) 教育訓練休暇等制度については、表1の内容に合致すること

表1

休暇等の種類	助成対象制度
教育訓練休暇(有給)	5年に5日以上、かつ、1年間に5日以上取得が可能
教育訓練短時間勤務制度(有給)	5年に40時間以上、かつ、1年間に40時間以上取得が可能
教育訓練休暇(無給)	5年に10日以上、かつ、1年間に10日以上取得が可能
教育訓練短時間勤務制度(無給)	5年に80時間以上、かつ、1年間に80時間以上取得が可能

(XV 社内検定制度)

- (1) 社内検定の実施計画を社内検定実施計画書により定めるものであること
- (2) 事業主が、社内検定制度を導入し、雇用する労働者に計画的に受検させること
- (3) 社内検定を検討する際に関係部署等から成る委員会を設置すること
- (4) 試行試験を2回以上実施すること
- (5) 事業主が労働者に業務命令又は自発的のいずれかにより受検させるものであって受検手数料を無料とすること
- (6) 2等級以上の複数等級（2級、1級）とし、試験基準とそれに対応した試験方法を定めること（学科試験及び実技試験の両方を実施すること等）

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 上記「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成し、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知していること
- 3 職業能力開発推進者を選定していること
- 4 本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件を満たしているとともにBの要件に該当していないこと

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 制度導入・適用計画届の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）をした場合（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く）
- 2 制度導入・適用計画届の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く）

支給額

1つの制度を導入するごとに助成金として50万円（中小企業以外は25万円）が支給されます。

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

- 1 制度導入・適用計画の認定申請
導入する制度を作成し、必要な書類を添えて（※4）制度導入・適用計画の初日の前日から起算して6か月前から1か月前までに管轄の労働局に認定申請を行ってください。
- 2 支給申請
1によって認定を受けた後、計画に基づいて導入・適用をし、制度を導入し実施（最低適用人数の一番最後の者の実施）した日の翌日から起算して6か月経過した日から2か月以内に、支給申請書に必要な

な書類を添えて（※４）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※４ 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

XVI 制度導入コース（事業主団体向け）

(XVI 事業主団体助成制度)

労働者に教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体に助成するものであり、人材育成の取組の推進による、労働者の職業能力の開発・向上およびその主体的なキャリア形成の促進を目的としています。構成事業主が3事業主以上、かつ労働者合計30名以上に導入・実施された場合に、支援に要した費用の一部を支給する制度です。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主団体」に該当する事業主団体（以下「申請事業主団体」という）が、次の1と2の措置を実施した場合に受給することができます。

1 事業主団体が次の（１）または（２）を作成すること

（１）教育訓練制度

- ① 制度を検討する際に構成事業主等から成る委員会を設置すること
- ② 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること
- ③ 教育訓練の実実施計画を教育訓練実施計画書により定めるものであること
- ④ 教育訓練計画は一定の要件を満たす20時間以上のOff-JTであること
- ⑤ 労働者が教育訓練の受講により習得した職業能力の評価を、ジョブ・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うものであること

（２）職業能力評価制度

- ① 制度を検討する際に構成事業主等から成る委員会を設置すること
- ② 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること
- ③ 職業能力体系図に定めた職業能力の評価項目を職業能力評価項目により定めるものであること
- ④ 職業能力評価の実実施計画を、職業能力評価実施計画書により定めるものであること
- ⑤ 評価対象期間が3か月以上のものであること。また、定期的を実施するものであること
- ⑥ 労働者の職業能力評価を、ジョブ・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うものであること

2 構成事業主のうち3事業主以上が次の（１）～（３）のすべてを満たすこと

- （１）労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成しており、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知していること
- （２）職業能力開発推進者を選定していること
- （３）上記1の制度を就業規則または労働協約に新たに定めた上で周知し、その制度を雇用する労働者合計30名以上に実施すること

対象となる事業主団体等

本助成金を受給する事業主団体等は、Ⅸ 一般団体型訓練の対象と同様となります。

支給額

- 1 本助成金（コース）は、制度導入支援（※1）に要した費用の2/3が支給されます。
- 2 1事業主団体等が受給できる額は500万円を上限としています。ただし、業界検定を実施する場合

は1, 000万円を条件とします。

※1 構成事業主の要件である事業内職業能力開発計画及び就業規則または労働協約の案を作成する費用も対象となります。

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主団体等は、次の1～2の順に手続をしてください。

1 制度導入・適用計画の認定申請

導入する制度を作成し、必要な書類を添えて（※2）、計画開始1か月前までに管轄の労働局に認定申請を行ってください。

2 支給申請

1によって認定を受けた後、計画に基づいて導入・適用をし、被保険者合計30名への適用に係る最後の者が実施した日の翌日から6ヶ月経過した日から2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※2）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※2 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせ下さい。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（I～XVI）の対象となっている従業員が、同一の訓練について他の助成金の対象を受給している場合は、併給できないことがあります。
- 2 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。
- 4 **Off-JT**訓練コースのうち、次の（1）～（9）の内容の訓練は助成対象となりません
 - （1）職業、または職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの
 - （2）職業、または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
 - （3）趣味教養を身につけることを目的とするもの
 - （4）通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの
 - （5）実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
 - （6）法令において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習を受講しなければ業務を実施できないもの
 - （7）知識・技能の習得を目的としていないもの
 - （8）資格試験、適性検査
 - （9）官庁主催の研修
- 5 **Off-JT**訓練コースのうち、次の（1）～（7）の方法による訓練は助成対象となりません
 - （1）通信制による訓練
 - （2）eラーニングなど映像のみを視聴して行う講座
 - （3）海外、洋上で実施するもの
 - （4）通常の業務の場で行われるもの
 - （5）通常の生産活動と区別できないもの
 - （6）訓練指導員免許を有する者、または、教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師によって行われないもの
 - （7）訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
 - ① あらかじめ定められたカリキュラムどおり実施されない訓練

② 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練

③ 教育訓練機関としてふさわしくないとされる設備・施設で実施される訓練 など

※ 育児休業中の訓練の場合は(1)と(2)による訓練、成長分野等・グローバル人材育成訓練のうち、海外で実施する訓練の場合は(3)の海外で実施する訓練、中長期的キャリア形成訓練のうち(1)から(3)までによる訓練は助成対象となります。

6 訓練コースに付随するものとして実訓練時間に含めることができるもの

(1) 昼食などの食事を伴う休憩時間については、実訓練時間に含めませんが、訓練と訓練の合間にとる小休止は実訓練時間に含めることができます。ただし、実訓練時間に含めることができる1日当たりの小休止の上限時間(累計)は60分で、それを超える小休止がある場合は、60分のみを実訓練時間に含めることができます。なお、連続して取ることができる訓練と訓練の合間の小休止時間の限度は30分とし、連続30分を超える小休止がある場合は30分のみが対象となります。

(2) 簡易的な開講式、閉講式、オリエンテーション(主に事務的な説明・連絡を行うもの)については、実訓練時間に含めることができます。ただし、実訓練時間に含めることができる1コース当たりの上限時間(累計)は60分とし、それを超える場合は、60分のみが対象となります。

※ 上限時間を超える時間および移動時間がある場合には、その時間は、訓練コースの要件(1コース20時間以上)を満たす訓練時間として算定されず、助成対象となりません。

7 支給の対象とならない経費

(1) 事業内訓練

車代、食費、経営指導料・経営協力料など、繰り返し活用できる教材(パソコンソフトウェア、学習ビデオなど)、職業訓練以外の生産ラインまたは就労の場で汎用的に使用するもの(パソコン、周辺機器等)など

外部講師の旅費・宿泊費等は、東京都・千葉県・神奈川県・埼玉県・大阪府・京都府・兵庫県以外の事業主が道県外から招聘する場合は支給対象となります。

(2) 事業外訓練

受講生の旅費、宿泊費など訓練に直接要する経費以外のもの、また都道府県の職業能力開発施設や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業開発施設が実施している訓練、認定職業訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練、一般団体型訓練の実施計画書を提出している団体が実施する訓練の受講料、教科書代、中小企業以外の事業主の雇用する労働者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代など

8 支給対象となる労働者

支給対象となる労働者は、訓練実施計画時に提出した「訓練別の対象者一覧」に記載のある雇用保険被保険者で、訓練実施期間中において、雇用保険被保険者であることが必要。また、訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上(雇用型訓練コースについては、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上)であることが必要

※ 育休中・復職後等人材育成訓練のうち育児休業中の訓練、成長分野等・グローバル人材育成訓練のうち海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練、中長期的キャリア形成訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練を除く。

9 助成対象となる職業訓練、職業能力検定、キャリアコンサルティング

(1) いずれかに該当する職業訓練

① 事業内訓練

a 職業訓練指導員免許を持つ者や、職業訓練の科目、職種などの内容について専門的な知識、技能を持つ指導院または講師により行われる職業訓練

- b 事業主が自ら運営する認定職業訓練
 - ② 次に掲げる施設に委託して行う事業外訓練
 - a 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法第15条の6第1項
 - b 助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設
 - c 学校教育法による大学など
 - d 各種学校など（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校、これと同程度の水準の教育訓練を行うことのできるもの）
 - e その他職業に関する知識、技能、技術を習得させ、向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設
 - (2) いずれかに該当する職業能力検定
 - ① 職業能力開発促進法第44条の技能検定
 - ② 技能審査認定規定により認定された技能審査
 - ③ 職業能力の開発、向上に資するとして職業能力開発局長が定める職業能力検定
 - ④ 実践キャリア・アップ戦略に基づき実施されるキャリア段位
 - (3) キャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティング

キャリアコンサルティング技能士、キャリアコンサルタント能力評価試験の合格者及び旧独立行政法人雇用・能力開発機構が実施した「キャリアコンサルタント養成講座」並びに旧社団法人日本経済団体連合会が実施した「日本経団連キャリア・アドバイザー養成講座」を修了した者及び国家資格取得者をいう
- 10 次の(1)～(9)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
- (1) 訓練実施計画届の提出前に訓練を開始した場合
 - (2) 制度導入・適用計画届の認定前に制度を導入している場合
 - (3) 新たな訓練計画を追加する場合は訓練開始前までに、既に届け出ている訓練計画に変更が生じた場合は、変更が生じた日から訓練開始後7日以内（訓練開始後7日以内に終了する場合は訓練終了日まで）に、変更届を提出していない場合
 - (4) 所定労働時間外や休日（振替休日を除く）に実施されたOff-JTの賃金助成、OJTの実施助成（ただし、Off-JTの経費助成については助成対象）
 - (5) 事業主が訓練にかかる経費を全額負担していない場合（業務命令によって、従業員に対して中長期的キャリア形成訓練を受講させた場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。また、従業員の申し出による自発的な中長期的キャリア形成訓練の受講を支援する場合は、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります）
 - (6) 実際に実施した助成対象となる訓練時間が20時間未満（海外で実施する訓練の場合は30時間未満、育休中・復職後等人材育成訓練の場合は10時間未満）の場合
 - (7) 支給申請期間内に申請を行わない場合
 - (8) 訓練実施計画届または制度導入・適用計画届の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）をした場合（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く）
 - (9) 訓練実施計画届または制度導入・適用計画届の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち、離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として、雇用保険法第13条に規定

する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く）

28 職場適応訓練費

求職者に対して、実際の職場での業務に係る作業について訓練を行う職場適応訓練を実施した事業主に対して支給するものであり、求職者が作業環境に適応することを容易にし、雇用に結びつけることを目的としています。

対象となる措置

職場適応訓練費は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の職場適応訓練の対象者に対し2の職場適応訓練を行った場合に受給することができます。

1 職場適応訓練の対象者

職場適応訓練の対象者は、雇用保険の受給資格者等であって、職場適応訓練を受けることが適当であるとハローワーク所長が認める者です。

2 職場適応訓練の概要

求職者を作業環境に適応させることを目的とした訓練であり、次の2種類からなります。

(1) 一般の職場適応訓練（※1）

一般の事業所を対象に、当該事業所の業務に係る訓練を通じて、事業所での作業環境への適応を容易にさせることを目的として実施するものであり、あわせて、訓練終了後に訓練を行った事業所での雇用も期待します。

訓練期間は6か月以内（中小企業及び重度の障害者の場合は1年以内）です。

※1 訓練は、準備訓練と実務訓練からなります。準備訓練では、作業に対する関心および理解を高めさせることを目的に、事業および勤務に関する知識を訓練生に付与し、実務訓練に向けた準備を行います。実務訓練では、訓練生が従事する職務についての作業手順等を習得させ他の労働者とともに作業できる能力を与えることを目的に、従事する職務についての基本実習や、基本実習で習得した作業を基礎として応用作業を行う応用実習を行います。

(2) 短期の職場適応訓練（職場実習）

ハローワークに求人の申込みをしている事業所を対象に、当該事業所に雇用された場合、実際に従事することとなる仕事を体験させることにより、訓練受講者の就業への自信の付与等を通じ、当該事業所の作業環境への適応を容易にさせることを目的として実施するものです。

訓練期間は2週間（重度の障害者の場合は4週間）以内です。

対象となる事業主

職場適応訓練は、都道府県労働局が、次の1～5のすべてに該当する事業主に委託して行います。

- 1 職場適応訓練を行う設備があること。
- 2 指導員としての適当な従業員がいること。
- 3 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に参加し、またはこれらと同様の職員共済制度を保有していること。
- 4 労働基準法および労働安全衛生法その他の法律の定める安全衛生その他の作業条件が整備されていること。
- 5 職場適応訓練修了後、引き続き職場適応訓練を受けた者を雇用する見込みがあること。

支給額

1 事業主への支給額

職場適応訓練費は、事業主が職場適応訓練の対象者に職場適応訓練を実施した場合に、訓練の種類に応じて対象者1人あたり、下表の額が支給されます。

職場適応訓練の対象者	一般の職場適応訓練（月額）	短期の職場適応訓練（日額）
重度の障害者以外	24,000円	960円
重度の障害者	25,000円	1,000円

2 訓練の対象者には、雇用保険の失業等給付が支給されます。

受給手続

訓練の実施および職場適応訓練費の受給手続については次の順に手続きをしてください。なお、手続きの詳細については、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせください。

1 訓練実施の調整

ハローワークが、事業主および訓練の対象者に対して、訓練の実施に向けての調整を行います。

2 労働局と委託契約を締結

1の調整の結果、訓練の実施について、労働局長から委託の申入れを受けた事業主は、「職場適応訓練受託書」により、訓練実施計画内容等を労働局に提出した上で、労働局と委託契約を締結します。

3 訓練の実施

委託契約に基づき訓練を実施します。

4 職場適応訓練費の請求

訓練実施終了後、「職場適応訓練実績報告書」、「職場適応訓練費請求書」および必要書類を労働局に提出します。それらの書類を労働局が確認後、職場適応訓練費が支給されます。

利用にあたっての注意点

- 1 雇用保険の受給資格者等以外であっても、知的障害者、精神障害者、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者等などに対し、職場適応訓練を行うことができる場合があります。これらの者を対象として職場適応訓練を実施する場合、都道府県が事業主に委託して行うこととなります。
- 2 訓練中の怪我等の補償のために、国が保険料を負担して、労災保険特別加入制度に加入します。
- 3 職場適応訓練費の受給にあたっては、本パンフレット7～9ページの「各雇用関係助成金に共通の要件等」の適用は受けませんが、その他各種要件がありますので、詳しくは最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者等

概要

「雇用関係助成金」は、労働局・ハローワークまたは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において支給事務を取り扱っていますが、一部の助成金については特定地方公共団体（無料の職業紹介事業を行う地方公共団体）及び民間の有料・無料職業紹介事業者（以下「職業紹介事業者等」と言います。）でも取り扱っています。

また、民間の有料職業紹介事業者の就職支援サービスを利用することが前提となっている助成金もあります。

是非ご利用ください。

職業紹介事業者等が取り扱っている助成金

職業紹介事業者等が取り扱っている助成金は、次の「A. 雇用給付金」と「B. 再就職給付金」という類型に大別できます。

なお、それぞれの助成金には一定の支給要件がありますのでご確認ください。

A. 雇用給付金

「雇用給付金」とは、特定の労働者を雇い入れた事業主に対して支給される助成金の総称であり、現在次の9種類が該当します。民間の職業紹介事業者（地方公共団体が行う無料職業紹介を含みます）に求人を申し込み、その紹介事業者から、対象となる労働者を雇い入れた場合、その紹介事業者から紹介証明書の発行を受けることにより、助成金の支給を受けることができます。

- 1 特定就職困難者雇用開発助成金（42ページ）
- 2 高年齢者雇用開発特別奨励金（48ページ）
- 3 被災者雇用開発助成金（52ページ）
- 4 生活保護受給者等雇用開発コース（57ページ）
- 6 地域雇用開発助成金（地域雇用開発奨励金）（153ページ）
- 8 トライアル雇用奨励金（148ページ）
- 9 障害者トライアル雇用奨励金（76ページ）
- 10 障害者初回雇用奨励金（83ページ）
- 11 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（92ページ）
- 12 障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）（99ページ）

B. 再就職給付金

「再就職給付金」とは、事業主が、離職する従業員の再就職支援を民間の有料職業紹介事業者等に依頼して、本人の再就職を実現させた場合に支給を受けることがで

きる助成金を言いますが、現在のところ「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）」の1種類だけです。

1 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）（17ページ）

■ 取り扱い紹介事業者等一覧表

雇用関係助成金を取り扱える職業紹介事業者等は、適正な事務処理を行うことについての同意書を都道府県労働局長に提出した事業者等に限られます。

雇用関係助成金を取り扱うことのできる職業紹介事業者等の一覧を、厚生労働省のホームページに掲載しています。

※ 「取り扱い職業紹介事業者等一覧表」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/joseijigyousya.html

日本地図の都道府県名をクリックすると、その一覧表を表示することができます。なお一覧表の「取扱給付金の種類」欄において、A・B、1～12と表示されているのは、上記の「職業紹介事業者等が取り扱っている助成金」で示した助成金の種類に対応しています。

※ 個別の紹介事業者等の詳細を確認する場合は、「人材サービス総合サイト」をご利用ください。

<http://www.jinzai-sougou.go.jp/srv120.aspx>