

～パンフレットのご利用に当たって～

○ このパンフレットは、雇用関係各種給付金のうち雇用保険適用事業所の事業主の方に対して支給されるものをまとめたものです。
 なお、★印のついている給付金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。(※一部、一般会計から支出されます。)

○ 偽りその他不正行為により給付金の支給を受け、又は受けようとした事業主、申請期限経過後に申請を行った事業主、給付金ごとに定められた支給要件に該当しない事業主に対しては、給付金は支給されません。また、すでに支給した給付金の返還を求めることがあります。
 ○ これらの給付金は、会計検査院が行う検査の対象となることがあります。検査対象となった場合は、ご協力いただきますよう予めご了承願います

(このパンフレットの記述は平成21年10月1日現在のものです。)

[支給の対象]	[給付金名()は給付金内のメニュー]	[記載頁]	[取扱機関]			
雇用の維持等 <small>代表的な要件で整理したものです。</small>	★ 1. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金	5	局	事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った事業主		
	★ 2. 定年引上げ等奨励金 <small>(中小企業定年引上げ等奨励金：高年齢者雇用モデル企業助成金：高年齢者雇用確保奨励金)</small>	13	高障	定年の引上げや定年の定め廃止を実施した事業主等		
再就職支援等	★ 3. [労働移動支援助成金] (求職活動等支援給付金：再就職支援給付金)	26	局	離職を余儀なくされる労働者の再就職援助のための措置を講じた事業主		
新たな雇入れ等	★(※) 4. 特定求職者雇用開発助成金 <small>(特定就職困難者雇用開発助成金：緊急就職支援者雇用開発助成金：高年齢者雇用開発特別奨励金)</small>	29	局	新たに高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者、緊急就職支援者又は65歳以上の離職者を雇い入れた事業主		
	★ 5. 地域雇用開発助成金 <small>(地域求職者雇用奨励金：地域求職者雇用奨励金(中核人材用)：沖縄若年者雇用促進奨励金)</small>	38		雇用機会の増大が必要な地域等で求職者等を雇い入れることに伴い、事業所を設置・整備あるいは創業した事業主又は中核人材労働者を雇い入れた事業主		
	★ 6. 通年雇用奨励金	44		季節労働者の雇用の安定を図った事業主		
	★ 7. 派遣労働者雇用安定化特別奨励金	47		受け入れている派遣労働者を直接雇い入れた事業主		
	★ 8. 若年者等正規雇用化特別奨励金	50		年長フリーター等や内定を取り消された学生等を雇い入れた事業主		
	★ 9. 発達障害者雇用開発助成金(発達障害者の雇用促進モデル事業)	53		発達障害者を雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主		
	★ 10. 難治性疾患患者雇用開発助成金(難病のある人の雇用促進モデル事業)	57		難病のある人を雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主		
	★ 11. 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)	60		初めて障害者を雇い入れた中小企業事業主		
	★ 12. 特例子会社等設立促進助成金	63		特例子会社等を新規に設立し、障害者を雇い入れた事業主		
	★ 13. 事業協同組合等雇用促進事業助成金	67		障害者を雇い入れ、雇用促進事業を開始した事業協同組合等		
	★ 14. 建設業離職者雇用開発助成金	70		建設業に従事していた労働者を新たに雇い入れた建設業以外の事業主		
	トライアル雇用	★(※) 15. 試用雇用奨励金		73	局	中高年齢者や若年者等の特定の求職者を短期間の試用雇用として雇い入れた事業主
		16. 精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金		77	局	精神障害者をステップアップ雇用により雇い入れた事業主
	創業	★ 17. [自立就業支援助成金] (受給資格者創業支援助成金)		81	局	雇用保険の受給資格者が創業した法人等の事業主
★ 18. [自立就業支援助成金] (高年齢者等共同就業機会創出助成金)		84	高障	高年齢者等が共同して創業した法人の事業主		
★ 19. 地域再生中小企業創業助成金		87	局	雇用機会の増大が必要な地域等で求職者等を雇い入れることに伴い、事業所を創業した事業主		
能力開発等	★ 20. 職場適応訓練費	91	局	雇用保険の受給資格者等に職業訓練等を受講させた事業主		
	★ 21. キャリア形成促進助成金 <small>(訓練等支援給付金：職業能力評価推進給付金：地域雇用開発能力開発助成金：中小企業雇用創出等能力開発助成金)</small>	92	雇	労働者に職業訓練等を受講させた事業主		
中小企業のため各種給付金	★ 22. [人材確保等支援助成金] (中小企業人材確保推進事業助成金：中小企業基盤人材確保助成金)	97	雇	労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理改善等を行った中小企業事業主等		
	★ 23. 中小企業雇用安定化奨励金 (正社員転換制度奨励金：共通処遇制度奨励金：共通教育訓練制度奨励金)	103		有期契約労働者を正社員に転換させるなど雇用管理の改善を図った中小企業事業主		
介護労働者の雇用管理改善等	★ 24. 介護基盤人材確保等助成金	107	局	介護労働者の雇用管理の改善を行った事業主		
	★ 25. 介護未経験者確保等助成金	110				
	★ 26. 介護労働者設備等整備モデル奨励金	112				
パートタイム労働者の均衡待遇推進等	★ 27. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金	115	21	パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇推進のための措置を講じた事業主		
育児・介護労働者の雇用管理改善等	★ 28. [育児・介護雇用安定等助成金] (中小企業子育て支援助成金)	119	21	育児・介護を行う労働者の雇用の安定に資する措置を講じた事業主等又は、育児休業者又は介護休業者に対して職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置を講じた事業主		
	★ 29. [育児・介護雇用安定等助成金] (事業所内保育施設設置・運営等助成金)	122				
	★ 30. [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)	127				
	★ 31. [育児・介護雇用安定等助成金] (育児休業取得促進等助成金(育児休業取得促進措置：短時間勤務促進措置))	137			局	労働者に対し育児休業又は養育のための短時間勤務制度を利用させ、経済的支援を行う事業主
建設労働者の雇用改善等	★ 32. [人材確保等支援助成金] (建設教育訓練助成金：建設事業主雇用改善推進助成金：建設事業主団体雇用改善推進助成金)	143	雇	建設労働者の雇用の改善を図る事業主等		
	★ 33. 建設業新分野教育訓練助成金	148	局	建設労働者の雇用を維持しつつ、建設業以外の事業を開始する中小建設事業主		
障害者の雇用の促進及び雇用の継続	★ 34. 障害者雇用納付金制度に基づく助成金	151	高障	障害者の雇用にあたって施設・設備の整備等や雇用管理等を図る事業主		
	★ 35. 精神障害者雇用安定奨励金 <small>(精神障害者支援専門家活用奨励金：社内精神障害者支援専門家奨励金：社内理解促進奨励金：ピアサポート体制整備奨励金)</small>	163	局	新たに雇い入れた精神障害者や職場復帰した精神障害者の方が働きやすい職場づくりを行った事業主		
	★ 36. 障害者就業・生活支援センター設立準備助成金	174		都道府県労働局長が障害者就業・生活支援センターの設立準備を行う事業主として認定した事業主		

【取扱機関について】 ※ 給付金種類・各都道府県によって、窓口が異なる場合があります。
 局……都道府県労働局又は公共職業安定所(ハローワーク) 雇……(独)雇用・能力開発機構 都道府県センター 高障……(独)高齢・障害者 雇用支援機構・都道府県雇用開発協会 介……(財)介護労働安定センター 地方支部 21……(財)21世紀職業財団 地方事務所

中小企業向けの主な雇用・労働関係助成金

1. 労働者を新たに雇い入れる場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
特定就職困難者雇用開発助成金 (特定求職者雇用開発助成金)	障害者、高齢者(60～64歳)等をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	【高齢者(60～64歳)、母子家庭の母等】 対象者1人につき、90万円(短時間労働者※)は60万円 【身体・知的障害者(重度以外)】 対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】 対象者1人につき、240万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
高齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)	65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により所定労働時間が週20時間以上の1年以上雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、90万円(短時間労働者※)は60万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
派遣労働者雇用安定化特別奨励金	派遣先である事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に派遣先である事業主に対して助成	【期間の定めのない雇用の場合】 対象者1人につき、100万円 【有期雇用の場合】 対象者1人につき、50万円	都道府県労働局 ハローワーク
若年者等正規雇用化特別奨励金	就職が困難な年長フリーター等(25歳～39歳)や採用内定を取り消された就職未決定者を期間の定めのない労働契約により正規雇用する事業主に対して助成	対象者1人につき、100万円	都道府県労働局 ハローワーク
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等についてトライアル雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額4万円(最長3か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
精神障害者ステップアップ雇用奨励金	週20時間以上の就業を目指す精神障害者についてステップアップ雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額2万5千円(最長12か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
介護基盤人材確保等助成金	特定労働者(介護福祉士、訪問介護員(1級)等)を雇用保険一般被保険者(ただし、短時間労働者※を除く。)として雇い入れ、雇用する被保険者の定着率が一定以上であった場合に助成 (※)週所定労働時間が30時間未満の者	特定労働者1人につき、上限70万円(1事業主につき3人まで)	都道府県労働局 ハローワーク
介護未経験者確保等助成金	介護関係業務の未経験者(新規卒卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(ただし、短時間労働者※を除く。)として雇い入れ定着した場合に助成 (※)週所定労働時間が30時間未満の者	【6ヶ月以上定着した場合】 対象者1人につき、25万円(介護参入特定労働者※)の場合50万円 【さらに6ヶ月以上定着した場合】 対象者1人につき、25万円(介護参入特定労働者※)の場合50万円 (※)介護関係業務の未経験者であり、かつ、25歳以上40歳未満であって雇入れ日より過去1年間に雇用保険一般被保険者でなかった者	都道府県労働局 ハローワーク
発達障害者雇用開発助成金	地域障害者職業センターにおいて支援を受けた発達障害者をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
難治性疾患患者雇用開発助成金	難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	障害者雇用経験のない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に助成	対象者1人目を雇用した場合に限り、100万円	都道府県労働局 ハローワーク
事業協同組合等雇用促進事業助成金	複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者を雇用し、雇用促進事業を実施した場合に助成	50万円	都道府県労働局 ハローワーク
中小企業基盤人材確保助成金	中小企業労働力確保法における改善計画の認定を受けた中小企業事業主が、認定計画に基づき新分野進出等又は生産性の向上を図るための基盤となる人材を雇い入れる場合	【新分野進出等の場合】 基盤人材1人当たり140万円、最大5人まで。 【生産性の向上を図る場合】 基盤人材1人当たり170万円、最大5人まで。	独立行政法人 雇用・能力開発機構 の各都道府県センター
試行雇用奨励金 (技能継承トライアル雇用)	中小企業労働力確保法における改善計画の認定を受けた中小企業事業主等が、認定計画に基づき40歳未満の者に対しトライアル雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額4(6)万円(最長3か月間) (注)()内の金額は、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における支給金額であり、左記の改善計画の認定も不要。	都道府県労働局 ハローワーク
建設業離職者雇用開発助成金	建設業に従事していた45歳以上60歳未満の労働者を新たに雇い入れた建設業以外の事業主に対し助成	対象者1人につき、90万円	都道府県労働局 ハローワーク

2. 労働者の雇用を維持する場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
中小企業緊急雇用安定助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向を行って労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成 (新規卒卒者も対象)	【休業・教育訓練の場合】 休業手当等の4/5 (教育訓練を行った場合は1人1日6,000円を上乗せ) 【出向の場合】 出向元事業主の負担額の4/5	都道府県労働局 ハローワーク
中小企業定年引上げ等奨励金	65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止等を実施した中小企業事業主に対して助成	企業規模や導入した制度に応じ、10～160万円を支給	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 各都道府県雇用開発協会

3. 労働者の能力開発を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
キャリア形成促進助成金	雇用する労働者を対象として、職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価を推進する事業主に対して、賞金及び訓練経費の一部を助成	<p>【労働者に職業訓練等を受けさせる場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練等(座学)に要した経費・賞金の1/3 短時間労働者の職業訓練等(座学)に要した経費・賞金の1/2 認定実践型人材養成システム又は有期実習型訓練に要した経費・賞金の4/5 労働者の自発的な職業訓練に要した経費・賞金の1/2 <p>【労働者に職業能力評価を受けさせる場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受検に要した経費・賞金の3/4 <p>【同意雇用開発促進地域(地域法)の事業主が労働者に職業訓練等を受けさせる場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練等(座学)に要した経費・賞金の2/3 <p>【認定中小企業者等(中小労遣法)の事業主が労働者に職業訓練等を受けさせる場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練等に要した経費・賞金の1/2 <p>(労働者の自発的な職業能力開発については1/2を助成)</p>	独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター

4. 労働者の雇用管理改善を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
中小企業雇用安定化奨励金	事業主が有期契約労働者を正社員に転換する制度を就業規則等に新たに定め、実際に1人以上転換した場合等に助成 また、フルタイム有期契約労働者に対し、正社員と共通の処遇制度や教育訓練制度を新たに規定し、その対象者が一定数以上出た場合に助成	<p>【正社員転換制度を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転換制度を導入し、実際に1人以上転換した場合、1事業主当たり40万円 ・転換制度導入から3年以内に2人以上転換した場合、1人当たり20万円(母子家庭の母等の場合は30万円)(最大10人まで) <p>【共通の処遇制度を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人以上のフルタイム有期契約労働者に対し、適用した場合60万円。 <p>【共通の教育訓練制度を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 3割以上のフルタイム有期契約労働者を修了させた場合40万円 	都道府県労働局 ハローワーク
短時間労働者均衡待遇推進助成金	事業主が、正社員と共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等、短時間労働者と正社員との均衡待遇に向けた制度を設け、制度の対象者が出た場合に、一定額を助成	<p>【正社員と共通の評価・資格制度を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度の対象者が1名以上出た場合、50万円(中小企業事業主には60万円) <p>【正社員への転換制度等を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度の対象者が1名以上出た場合、30万円(中小企業事業主には40万円) <p>【短時間正社員制度を導入した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象者1人目、30万円(中小規模事業主には40万円) 対象者2人目以降(10人目まで支給)、10万円(中小規模事業主には15万円) 	(財)21世紀職業財団 地方事務所
精神障害者雇用安定奨励金	精神障害者を新たに雇い入れ、又は休職者を職場復帰させ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った場合に助成	<p>【精神障害者支援専門家活用奨励金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門家の雇入れ1人につき180万円(短時間労働者は120万円)(ただし、賞金額が専門家の委嘱1回につき1万円(1年間24回を上限)) <p>【社内精神障害者支援専門家養成奨励金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神保健福祉士等の受験資格を得る講習に要した費用の2/3(上限50万円) <p>【社内理解促進奨励金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の支援に関する知識を習得する講習に要した費用の1/2(1回あたり上限5万円) <p>【ピアサポート体制整備奨励金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内の精神障害者を精神障害者の雇用管理に関する業務の担当者として配置した場合25万円 	都道府県労働局 ハローワーク

5. 仕事と子育ての両立支援等に取り組む場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
中小企業子育て支援助成金	育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が初めて出た中小企業事業主(労働者数100人以下)に助成金を支給	<p>【1人目】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業(子が1歳未満) 100万円(定額) 短時間勤務(子が3歳未満) 60万円、80万円又は100万円(利用期間に応じて) <p>【2人目～5人目】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業(子が1歳未満) 80万円(定額) 短時間勤務(子が3歳未満) 40万円、60万円又は80万円(利用期間に応じて) 	都道府県労働局
事業所内保育施設設置・運営等助成金	労働者のための保育施設を事業所内に設置する事業主に対し、その設置、運営、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成	<p>【事業所内労働者のための保育施設を設置・運営した場合等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 設置に要する費用の2/3(2,300万円限度) 運営に要する費用の1～5年目2/3、6～10年目1/3(運営形態等により限度額を設定) 増築又は建替えに要する費用の1/2(増築1,150万円限度、建替え2,300万円限度) 保育遊具等購入に要する費用から自己負担金10万円を控除した額(40万円限度) 	都道府県労働局
両立支援レベルアップ助成金	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主を助成	<p>【労働者が育児や介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行った場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児サービス費用の補助額の3/4、介護サービス費用の補助額の1/2 <p>【育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させた場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人目50万円、2人目以降15万円 <p>【子育て期(子が小学校3年生まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度(1日の所定労働時間を短縮する制度)の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じた場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 100人以下企業 1人目100万円、2～5人目80万円 101～300人企業 1人目50万円、2～10人目40万円 <p>【育児又は介護休業者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラム(職場復帰直前講習、職場復帰直後講習等)を実施した場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人当たり21万円限度 	(財)21世紀職業財団 地方事務所
育児休業取得促進等助成金(育児休業取得促進措置)	労働者の育児休業取得期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合に、その取組の一部を助成	<p>【3ヶ月以上育児休業休暇を取得させた場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主が行う経済的支援額の3/4 	都道府県労働局 ハローワーク
育児休業取得促進等助成金(短時間勤務促進措置)	労働者に短時間勤務の制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合に、その取組の一部を助成	<p>【3ヶ月以上短時間勤務制度を利用させた場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主が行う経済的支援額の3/4 	都道府県労働局 ハローワーク

6. 労働条件の改善に取り組む場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
介護労働者設備等整備モデル奨励金	都道府県労働局長の認定を受けて介護福祉機器を新たに導入し、適切な運用を行った場合に費用の一部を助成	新たに機器の導入・運用に要した費用の1/2(1事業主当たりの上限は300万円)	都道府県労働局 ハローワーク

7. 中小企業を創業する場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
地域再生中小企業創業助成金	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、当該地域における重点分野に該当する事業分野で創業する事業主に対する助成	<p>【特に改善の動きが弱い地域で創業した場合:10道県】</p> <ul style="list-style-type: none"> 創業経費の合計額の1/2を支給、雇入れ奨励金として1人当たり60万円を支給(100人分まで限度)。 <p>【雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域で創業した場合:11県、Uターン】</p> <ul style="list-style-type: none"> 創業経費の合計額の1/3(Uターン:1/2)を支給、雇入れ奨励金として1人当たり30万円を支給(100人分まで限度)。 <p>(注)Uターンとは、…創業に当たって、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府及び兵庫県から雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域への住所又は居所の変更が必要な転入を行った場合をいう。</p>	道県労働局 ハローワーク

(注1)各助成金には、それぞれ支給するための要件があります。また、支給できる金額には、上限がある場合があります。詳しくは、上記の各問合せ先にご確認ください。
(注2)中小企業向けの助成金はこれ以外にもあります。詳しくは都道府県労働局・ハローワークにご確認ください。

【このパンフレットに記載している中小企業事業主の範囲※】

小売業(飲食店を含む)	資本又は出資額が 5,000万円以下、又は常時雇用する労働者が [※] 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

※以下の助成金を除く。

2. 定年引上げ等奨励金、20. キャリア形成促進助成金(中小企業雇用創出等能力開発助成金に限る。)、

21. 人材確保等支援助成金、30. 中小企業子育て支援助成金

【2. 定年引上げ等奨励金における中小企業事業主の範囲】

雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4条第1項に規定する被保険者(同法第38条に規定する短期雇用特例被保険者同法第43条に規定する日雇労働被保険者及び船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員を除く。)が300人以下の事業主とする。

【20. キャリア形成促進助成金(中小企業雇用創出等能力開発助成金に限る。)、21. 人材確保等支援助成金における中小企業事業主の範囲】

上記【このパンフレットに記載している中小企業事業主の範囲】に加え

ゴム製品製造業(自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く。)	資本又は出資額 3 億円以下、又は常時雇用する労働者が900人以下
ソフトウェア業又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

【30. 中小企業子育て支援助成金の支給対象となる中小企業事業主の範囲】

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。

事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った 事業主の方への給付金

1 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等(休業及び教育訓練)又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。中小企業緊急雇用安定助成金は、中小企業事業主(※)向けに雇用調整助成金の助成内容等を拡充した制度です。

※ 中小企業事業主とは、その資本の額又は出資の総額が3億円(小売業(飲食店を含む。以下同じ。))又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)を超えない事業主をいいます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の①から⑥までのいずれにも該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業の事業主
- ② 次のいずれかに該当する事業主
 - イ 一般事業主(下記ロ～ホ以外の事業主)
 - ロ 中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律の規定に基づき承認された経営基盤強化計画に係る特定組合等の構成員である中小企業事業主(経営基盤強化事業主)
 - ハ 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)
 - ニ 厚生労働大臣が指定する事業主(大型倒産等事業主)の関連事業主(下請事業主等)
 - ホ 認定港湾運送事業主

※中小企業緊急雇用安定助成金を利用できる事業主は、中小企業事業主である「一般事業主」のみです。

- ③ 景気の変動、産業構造の変化その他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事業所の事業主
 - イ 「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並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をいいますので、以下に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小によるものは、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金(以下「本助成金」といいます。)の支給対象となりません。
 - (イ) 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。)
 - (ロ) 事故又は災害により施設又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。)
 - (ハ) 法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分によって事業活動の全部

又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。)

ロ 本助成金の支給を受ける前提となる「事業活動の縮小」とは、以下に該当するものをいいます。

【雇用調整助成金】

(イ) 次のいずれかの要件を満たす一般事業主(②のイの事業主)

I 売上高又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その直前の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。

II 売上高又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々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること(ただし、対象期間の初日が平成21年12月14日から平成22年12月13日までの間にあるものに限る。)

(ロ) ②のロからホのいずれかに該当する事業主の場合

生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、雇用保険被保険者数による雇用量を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないこと。

【中小企業緊急雇用安定助成金】

次のいずれかの要件を満たす事業主

I 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月の月平均値がその直前の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること(ただし前期の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可)

II 売上高又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々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること(ただし、対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る。)

④ それぞれ次のいずれにも該当する休業等(休業及び教育訓練)又は出向を行う事業主

イ 休業等(休業及び教育訓練)の場合

(イ) 対象期間内(1年間)に行われるものであること

(ロ) 労使間の協定による休業又は教育訓練であること

(ハ) 次の休業又は教育訓練であること

(休業)

a 所定労働日の全1日にわたるもの

b 所定労働時間内に当該事業所における対象被保険者全員について一斉に1時間以上行われるもの(短時間休業の場合)

c 所定労働時間内に対象被保険者毎に1時間以上行われるもの(特例短時間休業の場合)

d 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

(教育訓練)

e 所定労働日の所定労働時間内において実施されるもの

f 事業主が自ら実施するものであって、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して、受講する労働者の所定労働時間の全1日又は半日(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。(事業所内訓練の場合)

g f 以外の教育訓練で、1日に3時間以上行われるものであって、受講者を当該受講日に業務に就かせないもの。(事業所外訓練の場合)

h 就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練ではないこと

i 当該訓練の科目、職種等の内容についての知識又は技能を有する講師により行われるものであること

ロ 出向の場合

- (イ) 対象期間内に開始され、終了後に出向元事業所に復帰するものであること
 - (ロ) 出向期間が3か月以上1年以内であること
 - (ハ) 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること
 - (ニ) 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
 - (ホ) 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
 - (ヘ) 労使間の協定によるものであること
 - (ト) 出向労働者の同意を得たものであること
 - (チ) 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
 - (リ) 本助成金等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
(ただし、平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月を経過していなくても支給対象となること)
 - (ヌ) 出向元事業所において、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や雇入れ助成の対象となる労働者を受け入れていないこと
 - (ル) 出向先事業所において、出向者受入れに際し、自己の労働者について本助成金等の対象となる出向や雇入れ助成の対象となる再就職のあっせんをしていないこと
 - (ヲ) 人事交流のため等雇用調整を目的としていないで行われる出向でなく、かつ、出向労働者を交換しあうこととなる出向でないこと
 - (ヲ) 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出向でないこと
 - (カ) 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。
- ⑤ ④の休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実施について、事前に都道府県労働局又は公共職業安定所に届け出られたものであること
- ⑥ 休業等(休業及び教育訓練)又は出向に関して、必要な書類が整備・保管されていること

【注意】

- ① 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
- イ 助成金の支給を行う際に、休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実施に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - ロ 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等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - ハ 対象期間の初日の前日から起算して6か月前の日から対象期間の末日までの間に、労働関係法令の違反を行っていることにより、次のいずれかに該当するなど支給することが適切でないものと認められる場合
 - (イ)都道府県労働局労働基準部から送検処分された場合
 - (ロ)都道府県労働局職業安定部及び需給調整事業部の告訴又は告発により送検処分された場合
 - (ハ) (イ)及び(ロ)に該当しない場合であって、告訴又は告発により送検処分されたことが明白な場合
- ※ハの場合、既に助成金の支払いを受けたものについても、全額返還していただきます。
- ② 次のいずれかに該当する労働者を休業等及び出向させても対象とはなりません。
- イ 解雇を予告された者

ロ 日雇労働被保険者

ハ 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる者

二 退職願を提出した者

- ③ 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、不正に係る助成金は不支給又は支給の取り消しとするとともに、既に支払った助成金は返還いただきます。またこの場合不支給とした日、支給を取り消した日又は不支給とされる前に取り下げた場合の取り下げた日以後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- ④ 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。
- ⑤ 休業等の実施にあたって、実地調査を実施することがありますので、ご協力願います。

受給できる額

① 受給できる金額

【雇用調整助成金】

休業等(休業及び教育訓練)	出向
休業手当又は賃金相当額(1人1日)× 下記の助成率(※2、3) 教育訓練は上記に加えて訓練費として、 1人1日あたり4,000円	出向元事業主の 負担額(※1)×下記の助成率
2/3	2/3

【中小企業緊急雇用安定助成金】

休業等(休業及び教育訓練)	出向
休業手当又は賃金相当額(1人1日)× 下記の助成率(※2、3) 教育訓練は上記に加えて訓練費として、 1人1日あたり6,000円	出向元事業主の 負担額(※1)×下記の助成率
4/5	4/5

※1 出向元事業主の負担額が、出向前の通常賃金の2分の1を超える時は、当該2分の1の額が助成対象となります。

- 2 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2項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又は同条第6号に規定する精神障害者である対象被保険者に対しては、助成率を4分の3(中小企業緊急雇用安定助成金については10分の9)に上乗せします。
- 3 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額(平成21年8月現在で7,685円)を限度とします(訓練費は限度額に含みません。)
- 4 以下の要件を満たした場合に雇用調整助成金の助成率を2/3から3/4へ、中小企業緊急雇用安定助成金の助成率を4/5から9/10へ上乗せします。

【休業等】

I 判定基礎期間(賃金締切期間)の末日における事業所労働者数(受け入れている派遣労働者を含む。以下同じ。)が、比較期間(初回の計画届提出日の属する月の前月から遡った6か月間)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること。

Ⅱ 判定基礎期間(賃金締切期間)とその直前6か月の間に事業所の労働者の解雇等(※)をしていないこと。

※ 解雇等とは、以下に掲げる各号のいずれかに該当する場合をいう。

- 一 事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者について、事業主都合による解雇(解雇予告を含む。)の他、特定受給資格者となる離職をさせた場合
- 二 有期契約労働者について、事業主都合による解雇(解雇予告を含む。)の他、特定受給資格者又は特定理由離職者となる離職をさせた場合
- 三 派遣労働者から役務の提供を受けている事業主が、当該派遣労働者について、契約期間満了前に事業主都合による契約解除を行った場合
- 四 上記一号から三号の労働者について、労働契約又は労働者派遣契約を変更して週の所定労働時間を20時間未満とした場合

【出向】

- I 1支給対象期(出向期間を出向開始の日から6か月ごとに区分した期間)の末日において、事業所労働者の数が、出向実施計画届の提出日の属する月の前月から遡った6か月間の各月末の事業所労働者数の平均4/5以上であること。
- Ⅱ 出向実施計画届の提出日から1支給対象期の末日までの間に、前述の一から四までに掲げる解雇等を行わないこと。

② 受給できる期間

休業等(休業及び教育訓練)を実施した場合は、次の対象事業主ごとの対象期間内(1年間)に行われた休業等(休業及び教育訓練)に係る期間、出向を実施した場合は、対象期間に開始された1年以内の出向に係る期間について助成金の支給の対象となります。

ただし、休業等(休業及び教育訓練)に係る助成金は、対象被保険者数に以下の事業主ごとの支給限度日数を乗じたものが支給限度となりますので、これを超える日数については支給対象となりません。

【雇用調整助成金】

イ 受給できる事業主の②イの一般事業主の場合

休業等(休業及び教育訓練)を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)の実実施計画届)際に、当該事業主が指定する雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数は3年間で300日)。

出向を行う旨を最初に届け出た(出向の実実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間。

ロ 受給できる事業主の②ロの経営基盤強化事業主の場合

経営基盤強化事業主として休業等(休業及び教育訓練)又は出向を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)又は出向の実実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数300日)

ハ 受給できる事業主の②ハの雇用維持等地域事業主の場合

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(支給限度日数300日)

ニ 受給できる事業主の②のニの大型倒産等事業主の下請け事業主

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(支給限度日数300日)

ホ 受給できる事業主の②のホの認定港湾運送事業主の場合

事業主ごとに認定を受けた日から2年間(支給限度日数300日)

【中小企業緊急雇用安定助成金】

休業等(休業及び教育訓練)を行う旨を最初に届け出た(休業等(休業及び教育訓練)の実施計画届)際に、当該事業主が指定する雇用調整の初日から起算して1年間(支給限度日数は3年間で300日)。
 出向を行う旨を最初に届け出た(出向の実施計画届)際に、当該事業主が指定した雇用調整の初日から起算して1年間。

③ 支給残日数の計算方法

支給限度日数「3年間で300日」の計算方法(例)は以下のとおりとなっております。

$$\text{前回までの残日数} - \frac{\text{判定基礎期間に実施した休業(教育訓練)の延日数}}{\text{判定基礎期間末日の対象被保険者数}}$$

(例)

(判定基礎期間)	(①休業等のべ日数)	(②被保険者全員の数)	(①/②)
4月1日～30日	10人×16日=160人・日	20人	8日
5月1日～31日	10人×18日=180人・日	20人	9日
6月1日～30日	10人×24日=240人・日	20人	12日
7月1日～31日	10人×18日=180人・日	18人	10日
8月1日～31日	10人×18日=180人・日	18人	10日

休業等実施日数=累積94日

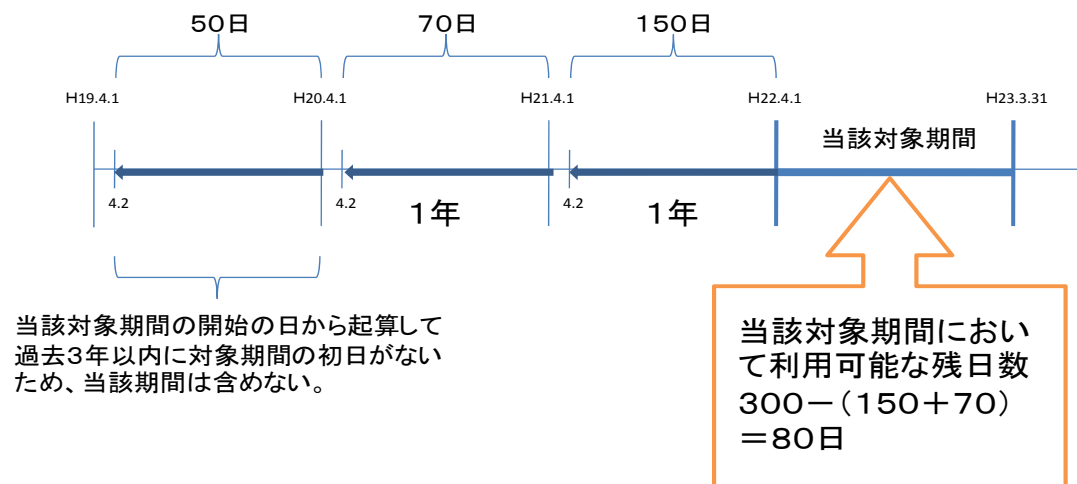
支給日数=累積49日

(9月時点の残日数)

$$300日 - \text{支給日数累積}49日(8日+9日+12日+10日+10日) = 251日$$

※ 休業等実施日数がそのまま累積されるものではありません。

(3年間の考え方)



④ 対象期間の所定労働日数が合理的な理由無く増加している場合、休業を行った日数から増加日数を差し引いて支給します。

受給のための手続

① 休業等(休業及び教育訓練)の場合

イ 受給しようとする事業主は、事業主の選択により、1の判定基礎期間(賃金締切期間)又は2若しくは3の

連続する判定基礎期間(連続判定期間)ごとに休業等(休業及び教育訓練)を開始する日の前日まで、休業等(休業及び教育訓練)実施計画(変更)届を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所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(※2回目以降は変更があった場合のみ))

- (イ) 休業等協定書(休業期間、休業の対象となる労働者の範囲、休業手当の支払の基準等が記載されたもの)
- (ロ) (イ) の協定書に署名押印した労働者代表者が当該事業所の労働者の過半数を代表する者であることを確認できる資料
- (ハ) 企業の業務内容、資本金を確認できる資料
- (ニ) 常時雇用する労働者を確認できる資料
- (ホ) 賃金締切期間、所定労働日、所定労働時間、賃金構成を確認できる資料

教育訓練を行った場合は、上記(イ)~(ホ) 及び就業規則の書類(写)(通常実施している教育訓練の状況が示されているもの)に加え、

・事業所内訓練の場合

- (ア) 教育訓練の計画内容(対象者、科目、カリキュラム及び期間等)を示す書類
- (ト) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われることを示す書類
- (チ) 各受講者の受講を証明する書類

・事業所外訓練の場合

- (リ) 対象者、科目、カリキュラム及び期間のわかる書類
- (ヌ) 受講料の支払いを証明する書類(受講料が支払われない場合は除く。)

※ 教育訓練の場合は、教育訓練実施計画届を提出する際に、別途教育訓練計画一覧表の提出が必要です。

- ロ 対象期間について最初に休業等(休業及び教育訓練)実施計画(変更)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とともに、雇用調整の初日の2週間前をめぐりに提出してください。

(添付書類)

- (イ) 売上高、生産高又は出荷高を確認できる資料

- ハ 次に、上記イで当該事業主が選択した判定基礎期間又は連続判定基礎期間ごとにその末日の翌日から2か月以内に休業等(休業及び教育訓練)が協定に定めるところによって行われたものであることについての労働組合等の確認を経て、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(休業等)支給申請書を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所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)

- (イ) 実施計画(変更)届(写)
- (ロ) 休業の日に支払われた手当等が、労働日に支払われた賃金と明確に区別された賃金台帳
- (ハ) 出勤簿又はタイムカード

教育訓練を行った場合は、上記(イ)~(ハ) に加え、

・事業所内訓練の場合

- (ニ) 教育訓練の計画内容(対象者、科目、カリキュラム及び期間等)を示す書類
- (ホ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われたことを示す書類
- (ヘ) 必要な知識、技能を有する指導員又は講師により行われたことを示す書類

(ト) 各受講者の受講を証明する書類(受講レポート等)

・事業所外訓練の場合

(チ) 対象者、科目、カリキュラム及び期間の分かる書類

(リ) 各受講者の受講を証明する書類

(ヌ) 受講料の支払いを証明できる書類(受講料が支払われない場合は除く。)

② 出向の場合

イ 受給しようとする事業主は、出向労働者の出向を開始する日の2週間前をめぐりに、出向協定をした書面(写)及び出向契約書(写)を添えて、出向実施計画(変更)届を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

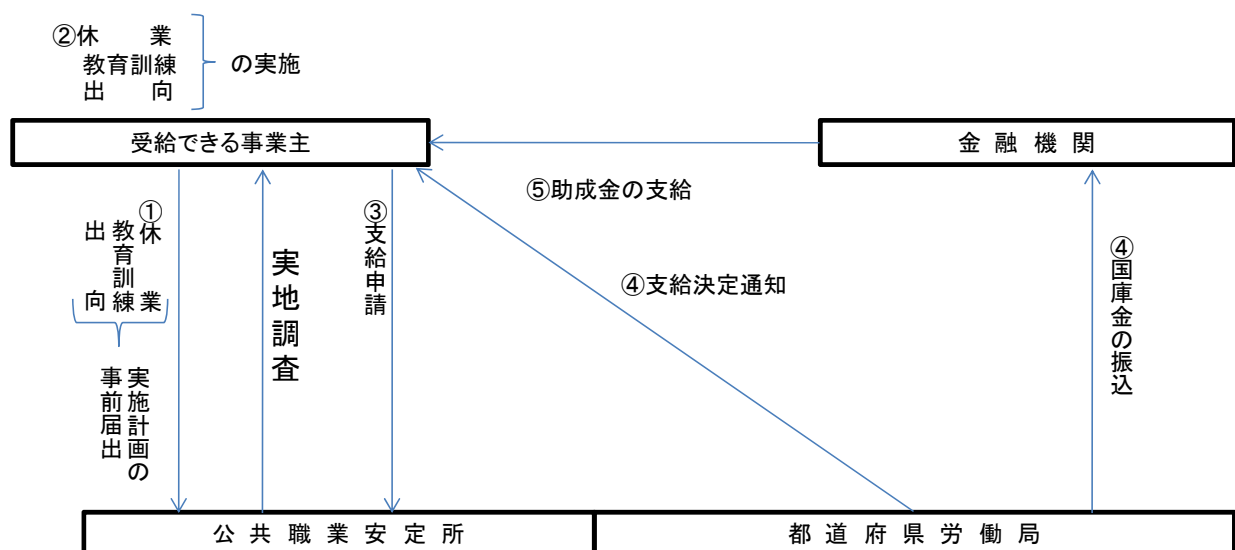
ロ 次に、当該出向労働者の出向を開始した日から起算して最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期とする各期の経過後2か月以内に、当該出向協定に定めるところによって行われたものであることについて労働組合等の確認、当該出向が出向契約に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認及び出向労働者の当該出向に関する同意の確認を得て、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(出向)支給申請書を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができます。

※ 計画届、申請の際には上記に記載した添付書類以外についても提出して頂く場合もあります。

※ 受給しようとする事業主は、休業等実施計画(変更)届、出向等実施計画(変更)届の記載事項に変更があった場合、変更に係る実施日前に変更届として提出が必要です。また、休業等協定の変更を伴わない限り、郵送、FAX、電子メール等により変更届を送付し、届いたことを電話確認していただく方法でも提出が可能です。

※ 支給申請期限を過ぎると、原則として支給を受けることができませんので注意してください。

(参考)本助成金の受給手続



定年の引上げや定年の定め廃止 を実施した事業主の方等への給付金

2 定年引上げ等奨励金

定年引上げ等奨励金は、65歳までの雇用機会の確保、65歳以上までの定年の普及・促進、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることを目的として、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高齢者雇用モデル企業助成金」「高齢者雇用確保充実奨励金」の3つの制度で構成されています。

I 中小企業定年引上げ等奨励金

中小企業定年引上げ等奨励金は、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止又は65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度（以下「65歳安定継続雇用制度」という。）の導入を実施した中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額が支給されます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1又は2のいずれかに該当する事業主です。更に3に該当する事業主に対して、一定額を加算して支給します。

1 設立事業主以外

次の(1)から(8)のいずれにも該当する事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、65歳安定継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した日（以下「実施日」という。）において、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者（同法第38条に規定する短期雇用特例被保険者、同法第43条に規定する日雇労働被保険者及び船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下「常用被保険者」という。）が300人以下の事業主（以下「中小企業事業主」という。）であること。
- (2) 次の①又は②のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）により定められた定年年齢のうち平成9年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（以下「旧定年年齢」という。）が65歳未満である事業主が、平成22年4月1日以降、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、65歳安定継続雇用制度の導入、定年の定め廃止又は65歳以上70歳未満までの定年の引上げと希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、又は65歳安定継続雇用制度の導入と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて行う措置を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
 - ② 旧定年年齢が65歳以上70歳未満である事業主が、平成22年4月1日以降、就業規則等により、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
- (3) 実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第8条又は第9条違反がないこと。
- (4) 就業規則等により定められた希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（就業規則等で定められている希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が就業場所、職種又は勤務形態等の区分によ

り異なる場合は、当該事業主に雇用される常用被保険者に適用される希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（希望者全員を対象とする継続雇用制度が適用されない区分がある場合は、当該区分に適用される定年年齢を含む。）の最も若いものを希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢とみなす。以下同じ。）のうち平成9年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（平成9年4月1日以降において就業規則等により希望者全員を対象とする継続雇用制度を定めたことがない場合は旧定年年齢とする。以下「旧継続雇用年齢」という。）が70歳未満であること（(2)の①に該当する事業主のうち、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した事業主を除く。）。

- (5) 65歳安定継続雇用制度の導入の場合については、以下のいずれにも該当する継続雇用制度の導入であること。
- ① 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者（定年年齢が65歳未満であるものに限る。以下、(5)において同じ。）全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇入れ、期間の定めのない労働契約又は65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約により65歳以上まで中断することなく継続して雇用する制度の導入、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、期間の定めのない労働契約又は65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約により65歳以上まで中断することなく継続して雇用する制度の導入。
 - ② 継続雇用の契約期間の初日から一年を経過した日以後においては、労働者が使用者に申し出るにより、いつでも退職できる制度（65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約の場合）であることが就業規則等に明記されているものであること。
 - ③ 旧定年年齢が64歳以上の事業主が実施するものでないこと。
 - ④ 65歳までの継続雇用に係る継続雇用定着促進助成金の支給を受けた事業主が実施するものでないこと。
 - ⑤ 平成9年4月1日から実施日の前日までの期間において、①および②を満たす制度を導入したことがない事業主が実施するものであること。
- (6) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。
- (7) 過去に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施したことにより、奨励金を受給したことがないものであること。
- (8) 実施日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用制度の引下げを行っていないこと。

2 設立事業主

次の(1)から(8)のいずれにも該当する法人等（法人、法人ではない社団若しくは財団又は個人をいう。以下同じ。）を設立（法人にあっては設立登記、それ以外にあっては事業開始をいう。以下同じ。）した事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、実施日（(2)の①に該当する事業主については、設立日をいう。以下同じ。）において中小企業事業主であること。
- (2) 次の①から③のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 法人等の設立日（平成22年4月1日以降であること）において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入（当該事業主以外の事業主が雇用することで講じる継続雇用制度の導入を除く。（2）において同じ。）していること、65歳安定継続雇用制度を導入していること、定年の定めをしていないこと、65歳以上70歳未満までの定年を定めかつ希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入していること又は65歳安定

継続雇用制度を導入しかつ希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

② 旧定年年齢が65歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る（65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した事業主を除く。））が、平成22年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、65歳安定継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、65歳以上70歳未満までの定年の引上げと希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて行う措置又は65歳安定継続雇用制度と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて行う措置を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

③ 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、平成22年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

(3) 法人等の設立日から支給申請日の前日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がないこと。

(4) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される60歳以上の常用被保険者（当該事業主に1年以上雇用されている必要はない。以下同じ。）が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている常用被保険者全体に占める割合が4分の1以上であること。

(5) 1の(5)に同じ。

(6) 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常用被保険者全体に占める55歳以上の常用被保険者の割合が2分の1以上であること。

(7) 1の(7)に同じ。

(8) 1の(8)に同じ。

3 1および2に該当することにより奨励金の支給を受ける事業主であって、就業規則等により併せて高齢短時間制度（以下のいずれにも該当するものであること。）を導入した事業主であること。

(1) 1又は2に該当する措置と併せて行うもの（実施日が同一のもの）であること。

(2) 以下のすべてに該当することが就業規則等に明記されているものであること。

イ 常用被保険者の申出により、当該常用被保険者が、60歳に達した日以後の希望する日（以下「希望日」という。）以後において、同一事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間（以下「基準労働時間」という。）の他、基準労働時間に比べて短い所定労働時間（以下「短時間労働時間」という。）を選択して労働することができるものであること。

ロ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が20時間以上であること。

ハ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が基準労働時間の4分の3を下回るものであること。

(3) 短時間労働時間を選択した常用被保険者が、基準労働時間を選択した者に比べて、雇用の上限年齢及び契約期間について不利となるものでないこと。

(4) 実施日から支給申請日の前日までの間において当該制度に定める短時間労働時間を選択する常用被保険者（当該事業主に1年以上継続して雇用されている者に限る。）がいること。

(5) 支給申請日の前日までに当該制度の廃止又は(2)又は(3)を満たさない制度への変更を行っていないこと。

受給できる額

事業主が実施した措置及び企業規模（実施日において当該事業主に雇用されている常用被保険者の数）

に応じて、下表に定める額を支給します。ただし、「受給できる事業主」の3に該当する事業主の場合にあつては、次表に定める額に20万円を加えた額を支給します。また、70歳以上への定年の引き上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合については、支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の常用被保険者（「受給できる事業主」の2に該当する事業主の場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者）がない場合は当該措置を講じたことにより本来支給される額の1/2の額（次表のカッコ内の額）を支給します。

- 1 旧定年年齢が65歳（(d) (e)については64歳）未満の事業主（(c)から(f)については、旧継続雇用年齢が65歳（(f)については70歳）以上の事業主を除く）

企業規模	支給金額（単位：万円）					
	(a) 定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）	(b) 定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(c) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(d) 65歳安定継続雇用制度の導入	(e) 65歳安定継続雇用制度の導入と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて導入	(f) 定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて導入
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	10+40(10+20)	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	15+60(15+30)	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	20+80(20+40)	80+40(80+20)

- 2 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳以上の事業主を除く）

企業規模	支給額（単位：万円）	
	(g) 定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(h) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40(20)	20(10)
10～99人	60(30)	30(15)
100～300人	80(40)	40(20)

- 3 旧定年年齢が65歳（(j) (k)については64歳）未満であり、かつ、旧継続雇用年齢が65歳以上70歳未満である事業主

企業規模	支給金額（単位：万円）		
	(i) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(j) 65歳安定継続雇用制度と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて導入	(k) 65歳安定継続雇用制度の導入
1～9人	20(10)	10+20(10+10)	10
10～99人	30(15)	15+30(15+15)	15
100～300人	40(20)	20+40(20+20)	20

4 法人等を設立する事業主（「受給できる事業主」の2(2)の①に該当する事業主）

企業規模	支給金額（単位：万円）					
	(l) 定年（65歳以上70歳未満）を有する法人等の設立	(m) 定年（70歳以上）を有する又は定年の定めのない法人等の設立	(n) 定年（65歳未満）及び希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立（(p)に該当する法人等を除く）	(o) 65歳安定継続雇用制度を有する法人等の設立（(p)に該当する法人等を除く。）	(p) 65歳安定継続雇用制度及び希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立	(q) 定年（65歳以上70歳未満）及び希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	10+40(10+20)	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	15+60(15+30)	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	20+80(20+40)	80+40(80+20)

受給のための手続

受給しようとする事業主は、中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事業所の所在する都道府県における受託法人（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）から関係業務を受託した法人）の長を経由して機構理事長に、実施日から起算して6か月を経過した日から、1年以内に申請してください。

II 高齢者雇用モデル企業助成金

高齢者雇用モデル企業助成金は、希望者全員が65歳以上まで働くことができる、更には70歳以上まで働くことができる環境を整備するため、職域の拡大や処遇の改善、又はこれと併せて60歳以上の外部の高齢者を積極的に雇用する取組に係る計画（「職域拡大等計画」という。）の認定を受け、当該計画に基づく取組（以下「モデル事業」という。）を実施した事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部が支給されます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から11のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 職域拡大等計画を記載した職域拡大等計画書を機構理事長に提出し、職域拡大等計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。
- 3 職域拡大等計画書に基づく措置として、次の(1)から(3)のいずれかの措置を実施した事業主であること。
 - (1) 職域の拡大（職域拡大モデル）
 - イ 新たな事業分野への進出等による職域の拡大
 - ロ 職務の設計等による職域の拡大
 - ハ 機械設備、作業方法又は作業環境の導入若しくは改善
 - ニ イからハに準ずる措置であって、高齢者の安定した雇用の確保のために必要と認められるもの
 - (2) 賃金体系、労働時間、雇用形態等の見直し等による高齢者の処遇の改善（処遇改善モデル）
 - イ 賃金・人事処遇制度について、年齢的要素を重視する制度から、能力、職務等の要素を重視する制度への変更などの見直しを行うこと。
 - ロ 継続雇用されている高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮した賃金水準とするなど、継続雇用

制度における継続雇用後の賃金について、適切なものとする。

ハ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度を導入すること。
ニ 継続雇用制度における契約期間について、安定した雇用の確保の観点から、むやみに短い契約期間とせず、適切な契約形態にすること。

ホ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇を行うこと。

ヘ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度を導入すること。

ト 上記イからへまでの措置に準ずる措置であって、高年齢者の処遇改善のために必要と認められるもの。

(3) (1)又は(2)を実施し、外部労働市場から高年齢者を新たに雇い入れることにより、当該事業主に雇用される60歳以上の割合を一定割合(一定数)以上にすること(外部活用モデル)。

4 認定された職域拡大等計画を具体的に実施するための計画(以下「実施計画」という。)の策定を行う第1期事業、当該実施計画を実施する第2期事業を、第1期事業の開始日から起算して2年以内(第1期事業から第2期事業への移行期間(1か月以内)を除く。)に実施した事業主であること。

5 3の(1)又は(2)の措置を実施した事業主にあつては、次の(1)から(4)のいずれかに該当する事業主であること。また、3の(3)の措置を実施した事業主にあつては、次の(5)又は(6)のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 70歳雇用確保措置実施事業主

次のイ又はロに該当しかつハに該当する事業主であること。

イ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により60歳以上70歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により70歳以上への定年の引上げ又は定年の定めを廃止を実施したこと。

ロ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により60歳以上70歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により次の(イ)又は(ロ)に該当する制度を導入したこと。

(イ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇い入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、70歳以上まで継続して雇用する制度、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、70歳以上まで継続して雇用する制度(希望者全員を対象とする継続雇用制度又は事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、定年後も継続して雇用される常用被保険者に係る基準を定め、当該基準に基づき継続雇用を行う制度に限る。かつ、定年が65歳以上であるもの又は65歳以上まで希望者全員を継続雇用する制度に限る。以下「基準設定継続雇用制度」という。)の導入。

ただし、当該事業主以外の事業主が雇用することで講じる継続雇用制度の導入を除く。

(ロ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者を、当該事業主との雇用関係を継続したまま、あらかじめ締結された文書による契約に基づき、他の事業主(支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。)に基準設定継続雇用制度により雇用される者として、出向させ、出

向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度の導入

- ハ 第2期事業に係る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者（次の①から③までのいずれかに該当する者に限る。①雇用期間の定めのない者、②一定の期間を定めて雇用されている者であっても、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる者、③日々雇用されている者であっても、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。また、船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下、Ⅱにおいて同じ。）であって、65歳以上の者が1名以上又は当該支給申請日の前日が平成24年度以前の場合は、64歳以上の常用被保険者が5名以上いること。
- (2) 70歳雇用法等設立事業主
次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。
- イ 第2期事業に係る支給申請日の前日において、就業規則等により、70歳以上の定年を定めていること、(1)のロの(イ)に該当する制度を導入していること又は定年の定めをしていないこと。
- ロ 第2期事業に係る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者全体に占める55歳以上の者の割合が2分の1以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている者全体に占める60歳以上の者の割合が4分の1以上であること。
- ハ 第2期事業に係る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者であって、65歳以上の者が1名以上又は当該支給申請日の前日が平成24年度以前の場合は、64歳以上の常用被保険者が5名以上いること。
- (3) 65歳安定雇用確保措置実施事業主
次のイ及びロのいずれにも該当する事業主であること。
- イ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主及び就業規則等により70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により65歳以上への定年の引上げ又は65歳安定継続雇用制度の導入を実施したこと。
- 65歳安定継続雇用制度の導入の場合については、以下のいずれにも該当する継続雇用制度の導入であること。(以下、Ⅱにおいて同じ。)
- (イ) (「Ⅰ 中小企業定年引上げ等奨励金」の1の(5)の①及び②に同じ。)
- (ロ) 既に就業規則等により64歳以上の定年を定めている事業主が実施するものでないこと。
- ロ 第2期事業に係る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者であって60歳以上の常用被保険者が1名以上いること。
- (4) 65歳安定雇用法等設立事業主
次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。
- イ 第2期事業に係る支給申請日の前日において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること又は65歳安定継続雇用制度を導入していること。
- ロ 第2期事業に係る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者全体に占める55歳以上の者の割合が2分の1以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている者全体に占める60歳以上の者の割合が4分の1以上であること。
- ハ 第2期事業に係る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者であって60歳以上の常用被保険者が1名以上いること。
- (5) 65歳雇用確保措置実施事業主

次のイからハのいずれにも該当する事業主であること。

イ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により 65 歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により希望者全員を対象とする 65 歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主及び就業規則等により 70 歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第 2 期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により、65 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者(定年年齢が 65 歳未満の者に限る。以下、イにおいて同じ。)全員を、定年により退職した日の翌日から起算して 7 日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により 65 歳以上まで継続して雇用する制度の導入、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、65 歳以上まで継続して雇用する制度の導入を実施したこと。

ロ 第 2 期事業に係る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者全体に占める 60 歳以上の者の割合が 100 分の 15 以上であること。

ハ 第 2 期事業に係る支給申請の前日において当該事業主に雇用されている者のうち、第 2 期事業の開始日以降新たに雇用した 65 歳以上の者(当該雇用された日から過去 3 年以内に当該事業主及び関連事業主(次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する等資本、資金、人事、取引等の状況からみて当該希望者を雇用する事業主と密接な関係にある他の事業主をいう。以下同じ)に雇用されたことのない者に限る。)が 1 名以上いること。

(イ) 他の事業主の総株主又は総社員の議決権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、子会社、又は同一の親会社の子会社であること。

(ロ) 代表者が同一であること。

(ハ) 取締役会、理事会等の構成員について、取締役、理事等を兼務している者がいずれかの取締役会、理事会等の過半数を占めていること。

(6) 65 歳雇用法人等設立事業主

次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。

イ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、就業規則等により、65 歳以上の定年を定めていること、定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者(定年年齢が 65 歳未満の者に限る。以下、イにおいて同じ。)全員を、定年により退職した日の翌日から起算して 7 日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により 65 歳以上まで継続して雇用する制度、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、65 歳以上まで継続して雇用する制度を導入していること、若しくは定年の定めをしていないこと。

ロ 第 2 期事業に係る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者全体に占める 60 歳以上の者の割合が 4 分の 1 以上であること。

ハ 第 2 期事業に係る支給申請の前日において、当該事業主に雇用されている者のうち、第 2 期事業の開始日以降新たに雇用した 65 歳以上の者(当該雇用された日から過去 3 年以内に当該事業主及び関連事業主に雇用されたことのない者に限る。)が 1 名以上いること。

6 5 の(1)、(3)又は(5)に該当する事業主にあつては、5 の(1)、(3)又は(5)により定年の引き上げ、継続して雇用する制度の導入又は定年の定め廃止を実施した日の 1 年前の日から当該実施した日までの期間に高齢法第 8 条又は第 9 条違反がないこと。

7 モデル事業の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営する事業主であること。

- 8 モデル事業の実施に要した経費であって、「受給できる額」に定める対象経費を支払った事業主であること。
- 9 モデル事業の実施状況が分かる書類を整備していること。
- 10 モデル事業が次のいずれかに該当することを目的として実施するものでないこと。
 - (1) 宗教上の教義を広め儀式行事を行い、又は信者を教化育成することを主たる目的とするもの
 - (2) 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
 - (3) 特定の公職(公職選挙法(昭和25年法律第100号)第3条に規定する公職をいう。)の候補者(当該候補者になろうとする者を含む。)若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
 - (4) 風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの
 - (5) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とするもの

受給できる額

助成金の額は、第1期事業及び第2期事業のそれぞれの期間内に要した以下の対象経費(人件費を含まない。)に2分の1を乗じて得た額(1,000円未満切り捨て)とし、第1期事業の限度額を250万円(以下の1の(2)の事業主にあつては175万円)とし、第2期事業の限度額を以下の1に定める金額から第1期事業の助成額を差し引いた額とします。

1 「受給できる事業主」の3及び5の実施に応じた限度額

- (1) 職域拡大モデル又は処遇改善モデルの措置を実施した70歳雇用確保措置実施事業主及び70歳雇用法人等設立事業主にあつては、限度額を500万円とする。
- (2) 職域拡大モデル又は処遇改善モデルの措置を実施した65歳安定雇用確保措置実施事業主及び65歳安定雇用法人等設立事業主にあつては、限度額を350万円とする。
- (3) 外部活用モデルの措置を実施した65歳雇用確保措置実施事業主及び65歳雇用法人等設立事業主にあつては、限度額を500万円とする。

2 第1期事業に係る対象経費

次の(1)から(4)のいずれかに該当するものとする(第1期事業の開始日から第1期事業に係る支給申請日までに支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。)

- (1) 実施計画の策定のための会議の設置及び運営費
- (2) 市場調査費
- (3) コンサルタント謝金等実施計画の策定に係る相談経費
- (4) その他実施計画の策定に必要と認められる経費

3 第2期事業に係る対象経費

次の(1)又は(2)のいずれかに該当するものとする(第2期事業の開始日から第2期事業に係る支給申請日までに支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。)

- (1) 認定を受けた職域拡大等計画に基づき実施する措置に要した費用
 - イ 法人設立経費(法人の設立登記に要した経費)
 - ロ 各種許認可等の手続きに要した経費
 - ハ 職域の拡大、処遇の改善等に要した経費
 - (イ) 職域拡大モデルの取組にあつては、職務分析・職務再設計、機械設備の改善、作業方法の改善、

作業環境の改善等に要した経費。(高年齢者に配慮した職域の拡大等に直接関係する機械設備等の購入費・賃借料・改善費、事業所の改修工事費を含む。ただし、機械設備等の賃借料については、第2期事業の期間内の賃借に係る賃借料に限る。)

(D) 処遇改善モデルの取組にあっては、賃金体系の見直し、労働時間の改善等に要した経費。

(H) 外部活用モデルの取組にあっては、上記(イ)(D)に加え、新たな高年齢者の雇入れ等に要した経費。

ニ モデル事業実施(法人設立、職務の設計、高年齢者の配置、処遇等)に係るコンサルタントとの相談に要した経費

ホ その他職域の拡大等に必要と認められる経費

(2) モデル事業の実施に必要となる次の経費

イ 職業能力開発経費

雇用される高年齢者に対し、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講習又は相談に要した経費

ロ 事業運営経費(対象経費としては500万円を限度とする。)

事業所の改修工事費、事務所等の賃借料(6か月分を上限)、機械設備等の購入費・賃借料(6か月分を上限)、広告宣伝費等の事業運営経費(労働者の派遣受入費用、不動産の購入費、建物の新築費・増築費、原材料・商品等の購入費、各種税金、保険料等を除く。)

ハ その他実施計画の実施に必要と認められる経費

4 2及び3にかかわらず、助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費は支給対象経費から除外する。

(1) 当該事業主が個人の場合

当該事業主の配偶者、当該事業主又はその配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員、次のカッコ内の者が役員である法人(当該事業主本人、当該事業主の配偶者、当該事業主及び配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員)

(2) 当該事業主が法人の場合

当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員、次のカッコ内の者が役員である法人(当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員)

受給のための手続

1 計画申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要書類を添付し、受託法人の長を経由して機構理事長に、次の提出期間内に提出し、認定を受ける必要があります。

(1) 第1期事業の開始予定日が8月1日から同年11月末日であるもの

・・・前記期間末日の属する年の5月1日から同年同月末日まで

(2) 第1期事業の開始予定日が12月1日から翌年3月末日であるもの

・・・前記期間末日の属する年の前年の9月1日から同年同月末日まで

(3) 第1期事業の開始予定日が4月1日から同年7月末日であるもの

・・・前記期間末日の属する年の1月1日から同年同月末日まで

2 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、高年齢者雇用モデル企業助成金支給申請書に必要書類を添付し、受託法人の長を経由して機構理事長に、第1期事業に係る支給申請、第2期事業に係る支給申請とも当該事業が終了した日の翌日から起算して1か月以内に提出してください。

Ⅲ 高年齢者雇用確保充実奨励金

高年齢者雇用確保充実奨励金は、傘下の事業主を対象として、高齢法第9条に定める高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備を行うための相談、情報提供その他の援助措置を実施した事業主団体に対して支給します。

支給できる事業主団体

支給できる事業主団体は、次の1から5のいずれにも該当する事業主団体です。

- 1 労働者（雇用保険の適用除外となる者を除く。）を使用する事業主団体の場合は、雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 次の(1)から(6)のいずれかに該当する事業主団体であって、構成事業主（雇用保険の適用事業の事業主であること。以下同じ。）の数が計画申請日において20社以上であること。
 - (1) 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律により公益性の認定を受けた法人、一般財団法人、一般社団法人又は特例民法法人
 - (2) 事業協同組合（中小企業等協同組合法に基づくもの）
 - (3) 商店街振興組合（商店街振興組合法に基づくもの）
 - (4) 商工会議所（商工会議所法に基づくもの）
 - (5) 商工会（商工会法に基づくもの）
 - (6) 上記(1)から(5)までの事業主団体以外であって、次の①及び②の要件を満たす事業主団体
 - ① 構成事業主への確保措置の導入、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進について特に意欲を有していること。
 - ② 組織、人員、財政能力において、構成事業主への確保措置の導入、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進が効果的かつ適正に行われ得ると認められること。
- 3 事業計画を記載した高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書（以下「計画申請書」という。）を機構理事長に提出し、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画認定通知書の交付を受けている事業主団体であること。
- 4 構成事業主に対し、事業計画に基づき、「支給対象事業」に定める事業を1年間実施し、当該事業の実施に係る経費を負担したこと。
- 5 構成事業主の確保措置の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進等に係る事業の実施状況が分かる書類を整備していること。

支給対象事業

支給対象となる事業は、事業主団体の構成事業主の全部又は一部（その数が20社以上の場合に限る。以下「対象事業主」という。）に対する次の1から5の事業で構成するものです。（なお、事業主団体の構成事業主の一部を対象事業主とする場合は、当該事業主団体の1つ又は複数の支部等を範囲とするものに限る。）

- 1 対象事業主に対する実態調査
- 2 対象事業主に対する周知・啓発、情報提供
- 3 対象事業主に対する説明会の開催
- 4 対象事業主に対する専門等による相談・助言・援助
- 5 その他、対象事業主の確保措置の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進のために事業主団体が必要と考える事業（機構理事長が「支給のための手続」の1又は2に附して認めたものに限る。）

※ その他高年齢者の雇用環境の整備とは、賃金体系、労働時間、雇用形態等の見直し等による高年齢者の処遇の改善、高年齢者の職域の拡大、高年齢者の就労を容易にするための作業方法の見直し、作業設備の改善、高年齢者又は職場管理者を対象とする研修の実施、高年齢者の外部労働市場からの採用等高年齢者の雇用を推進するための取組をいう。

受給できる額

1 支給対象期間

支給対象事業の実施期間（以下「支給対象期間」という。）は1年とし、前期(事業開始日から起算して6か月間)と後期(前期終了日の翌日から起算して6か月間)に区分し、それぞれの期ごとに支給する。ただし、「受給のための手続き」の3により事業を終了した場合の支給対象期間は、事業開始日から事業終了日（事業終了に係る認定決定日）までとする。

2 支給額

次の3に規定する基本支給額と4に規定する上乗せ支給額の合計を支給する。

3 基本支給額

(1) 上限額

基本支給額の総支給上限額及び前期支給上限額は、計画申請日における対象事業主の数に応じて、下表に定める額とする。ただし、前期の支給対象期間の途中で、「受給のための手続」の3により事業を終了した場合、総支給額を上限とする。

対象事業主の数	総支給上限額（万円）	前期支給上限額（万円）
20～100	100	50
101～200	200	100
201～	300	150

(2) 支給対象経費

支給対象経費は、支給対象期間内に「支給対象事業」に定める事業の実施に直接要した次の①から⑤までの経費（資産の取得及び飲食費を除く。）であり、支給申請日までに支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。

①調査費用、②周知・啓発、情報提供費用、③説明会開催費用、④専門家等による相談・助言・援助費用、⑤その他支給対象事業の実施に必要と認められる経費

(3) 基本支給額の算出方法

① 事業を1年間実施した場合又は「受給のための手続き」の3により後期で事業を終了した場合

次のイ及びロにより算出した額（1,000円未満切り捨て）を前期と後期に区分し、それぞれの期ごとに支給する。

イ 前期支給額は、前期実績額(前期において事業に要した支給対象経費であって、前期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。)と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた前期支給上限額のうちいずれか少ない額

ロ 後期支給額は、年間実績額(支給対象期間内に要した支給対象経費であって、後期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。)から前期支給額を控除した額と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給額から前期支給額を控除した額のいずれか少ない額。

② 「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期実績額(前期に要した支給対象経費であって、前期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。)と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給上限額のうちいずれか少ない額（1,000円未満切り捨て）を支給する。

4 上乗せ支給額

「支給対象事業」の成果に応じ、次の(1)と(2)の合計数に2万円を乗じた額（その額が200万円を超える場合は200万円）を基本支給額の後期支給額（「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期支給額）に上乗せして支給する。

- (1) 「支給対象事業」の開始日の前日において「希望者全員が65歳まで働ける措置」(*1)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「希望者全員が65歳まで働ける措置」を講じた事業主の数
- (2) 「支給対象事業」の開始日の前日において「70歳まで働ける措置」(*2)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「70歳まで働ける措置」を講じた事業主の数

(*1) 「希望者全員が65歳までの働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②65歳以上までの定年の引上げ、③希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度の導入（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）、④他の事業主（支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。）との契約に基づき、希望者全員を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

(*2) 「70歳まで働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②70歳以上までの定年の引上げ、③希望者の全部又は一部を対象とした70歳以上までの継続雇用制度の導入（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）、④他の事業主との契約に基づき、希望者の全部又は一部を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

受給のための手続

1 計画申請

奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、計画申請書に必要書類を添付し、受託法人の長を経由して機構理事長に、事業開始予定日の2か月前までに申請をして、認定を受ける必要があります。

2 計画変更申請

支給対象事業について、認定を受けた事業主団体がやむを得ぬ事情により、当該計画の内容を著しく変更しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書（変更）に必要書類を添付し、計画の認定を受けた日の翌日から各期の支給対象期間の初日の前日までに、受託法人の長を経由して機構理事長に申請を行い、認定を受ける必要があります。

3 事業終了申請

支給対象事業について上記1又は2に係る認定を受けた事業主団体が、火災、地震、洪水その他不可抗力によって事業の継続が困難となったことにより事業を終了しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金終了申請書に必要資料を添付し、速やかに受託法人の長を経由して機構理事長に申請し、認定を受ける必要があります。

4 支給申請

奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、高年齢者雇用確保充実奨励金支給申請書に必要書類を添付し、受託法人の長を経由して機構理事長に、前期に係る支給申請については前期終了日の翌日から起算して1か月以内に、また、後期に係る支給申請については後期終了日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。なお、上記3により事業終了申請を行い、事業終了について認定の決定を受けた場合には、認定決定日の翌日から事業終了の認定決定日の属する前期又は後期の終了日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。

離職を余儀なくされる労働者の再就職援助 のための措置を講じた事業主の方への給付金

3 労働移動支援助成金(求職活動等支援給付金・再就職支援給付金)

労働移動支援助成金は、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、雇用対策法に基づく再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けた事業主、又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく求職活動支援書若しくは定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面を作成する前に求職活動支援基本計画書を作成し、都道府県労働局長又は公共職業安定所長に提出した事業主が求職活動等のための休暇を付与する場合、民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し再就職を実現させた場合に、助成金を支給するものです。

【I 求職活動等支援給付金】

受給できる事業主等

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 1 雇用対策法第24条第1項又は第25条第1項に規定する再就職援助計画(以下「再就職援助計画」といいます。)を作成し、同法第24条第3項又は第25条第1項の規定による公共職業安定所長の認定を受けた事業主(以下「認定事業主」といいます。)、又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条第1項に規定する求職活動支援書若しくは同項の規定の例により、定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面(「以下「求職活動支援書等」といいます。)を作成する前に求職活動支援基本計画書を作成し、都道府県労働局長又は公共職業安定所長に提出した事業主(以下「提出事業主」といいます。)であること。
- 2 1の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。
- 3 1の再就職援助計画の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者及び認定事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除きます。以下「計画対象被保険者」といいます。)又は求職活動支援書等の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者及び提出事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除きます。以下「支援書等対象被保険者」といいます。)に対し、求職活動等のための休暇(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きます。)を与える事業主であること。
- 4 計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者に対し、3の休暇の日について、通常支払われる賃金の額以上の額を支払う事業主であること。
- 5 3の休暇を付与される計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者に係る休暇の付与の状況及び賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備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場合には、これらの助成金は支給されません。

- イ 申請事業主が、前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合

- 申請事業主が、不正行為により過去3年間に雇用保険二事業に係るいずれかの助成金の支給を受け又は受けようとした場合

受給できる額

求職活動等のための休暇1日あたり7,000円です。ただし、計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者であって当該休暇を付与されたものの数に21万円を乗じて得た額を限度とします。

受給のための手続

当該給付金を受給するためには、休暇の付与を行った者のうち、最後の計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者が離職した日の翌日から起算して2か月以内、又は個々の対象被保険者ごとに支給申請をする場合は、個々の計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者が離職した日の翌日から起算して2か月以内に、必要な書類を添付して、支給申請書を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局又は公共職業安定所に提出することが必要です。詳しくは、最寄りの都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

【Ⅱ 再就職支援給付金】

受給できる事業主等

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 1 認定事業主又は提出事業主であること。
- 2 計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職に係る支援を委託する旨を再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載した事業主であること。
- 3 2の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。
- 4 再就職援助計画の認定後又は求職活動支援基本計画書の提出後に職業紹介事業者(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に限る。)(再就職支援給付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る。)に計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担する事業主であること。
- 5 4の委託に係る計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の離職の日の翌日から起算して2か月(同意雇用開発促進地域において当該同意雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画に定められた期間内に計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職を実現した場合は3か月、45歳以上の者については5か月)以内に当該計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職を実現した事業主であること。
- 6 4の委託に要する費用の負担の状況を明らかにする書類を整備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場合には、これらの助成金は支給されません。

- イ 申請事業主が、前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- 申請事業主が、不正行為により過去3年間に雇用保険二事業に係るいずれかの助成金の支給を受け又は受けようとした場合

受給できる額

再就職に係る支援の委託に要する費用(5の期間内に再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書等対象被

保険者に係るものに限る。)の1/3、限度額1人当たり20万円(中小企業事業主は1/2、限度額1人当たり30万円)で、同一の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書につき300人を限度とします。

受給のための手続

当該給付金を受給するためには、再就職に係る支援の委託を行った計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者のうち、最後のものの再就職が実現した日の翌日から起算して2か月以内又は個々の対象被保険者ごとに支給申請をする場合は、個々の計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職が実現した日の翌日から起算してから2か月以内に、必要な書類を添付して、支給申請書を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局又は公共職業安定所に提出することが必要です。詳しくは、最寄りの都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

新たに高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者、 緊急就職支援者又は65歳以上の離職者を 雇い入れた事業主の方への給付金

4 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

このうち、高年齢者（60歳以上65歳未満）、障害者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所若しくは地方運輸局（以下「運輸局」という。）又は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若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により雇い入れた事業主に対しては、特定就職困難者雇用開発助成金が、緊急就職支援者を雇い入れた事業主に対しては、緊急就職支援者雇用開発助成金が、65歳以上の離職者を公共職業安定所若しくは運輸局又は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の紹介により雇い入れた事業主に対しては、高年齢者雇用開発特別奨励金が、それぞれ支給されます。

I 特定就職困難者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次のいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。）を公共職業安定所若しくは運輸局又は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の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主

※ 「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」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発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都道府県労働局長に提出し、特定求職者雇用開発助成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のことです。

- (1) 一般被保険者（短時間労働者を含む）として雇い入れられた、次のいずれかに該当する者（(2)に該当する者を除く。）(2)以外の者については、職業紹介を受けた日に被保険者でない者（失業等の状態にある者）に限られます。）

- イ 60歳以上の者
- ロ 身体障害者
- ハ 知的障害者
- ニ 精神障害者
- ホ 母子家庭の母等
- ヘ 中国残留邦人等永住帰国者
- ト 北朝鮮帰国被害者等
- チ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る。）

- リ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
- ヌ 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。）
- ル 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上の者に限る。）
- ヲ 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。）
- ワ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る。）
- カ アイヌの人々※（北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ、公共職業安定所又は運輸局の紹介による場合に限る。）

※アイヌの人々：「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（一般被保険者（短時間労働者を除く）として雇い入れられた次のいずれかに該当する者）
 - イ 重度身体障害者
 - ロ 身体障害者のうち45歳以上の者
 - ハ 重度知的障害者
 - ニ 知的障害者のうち45歳以上の者
 - ホ 精神障害者
 - 3 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に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
 - 4 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に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- ※ 3、4について
- 従来の取扱いに加え、改正高齢法の施行に伴い、平成18年4月1日以降、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、離職者の雇用継続の希望の有無にかかわらず、従来の定年時に離職した者についても、3の事業主都合による解雇及び4の特定受給資格者として取り扱われることとなりますので、ご注意ください。（詳細については公共職業安定所にてご確認ください。）
- 5 対象労働者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）を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 対象労働者が安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合。
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び

同一事業所に雇い入れる場合

- (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 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等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおり。

※ 「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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 受給できる額

対象労働者別の支給額は次の表のとおり。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期、第3期、第4期）といい、支給対象期に分けて支給します。

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（受給できる事業主の2(1)に該当する者）	50(90)万円	1年	第1期25(45)万円、 第2期25(45)万円
	② 重度障害者等を除く身体・知的障害者（受給できる事業主の2の(1)ロ・ハに該当する者）	50(135)万円	1年 (1年6か月)	第1期25(45)万円、 第2期25(45)万円、 第3期(45)万円
	③ 重度障害者等（受給できる事業主の2の(2)に該当する者）	100(240)万円	1年6か月 (2年)	第1期33(60)万円、 第2期33(60)万円、 第3期34(60)万円、 第4期(60)万円
短時間労働者※	④ ⑤を除く者（受給できる事業主の2(1)に該当する者）	30(60)万円	1年	第1期15(30)万円、 第2期15(30)万円
	⑤ 身体・知的・精神障害者（受給できる事業主の2(1)ロ・ハ・ニに該当する者）	30(90)万円	1年 (1年6か月)	第1期15(30)万円、 第2期15(30)万円、 第3期(30)万円

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額です。

※ 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。

ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該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、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率を乗じた額（前表の支給対象期ごとの支給額を上限とする。）となります。

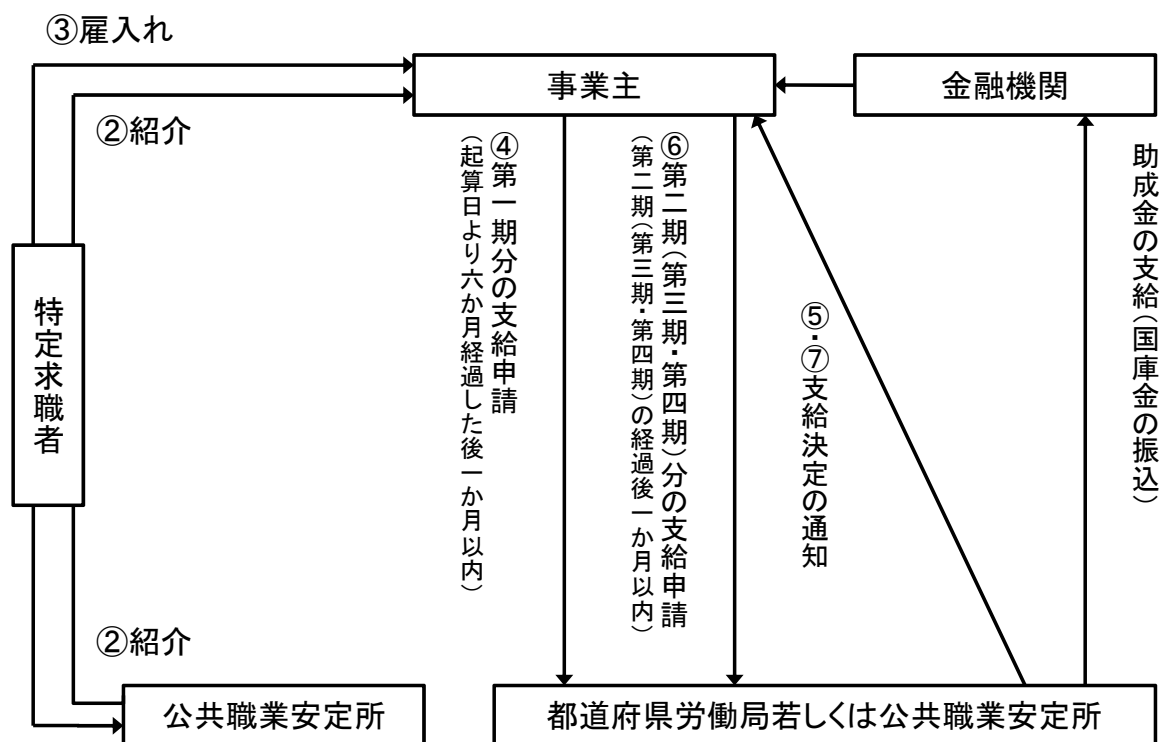
【助成率】 支給できる事業主の2の(1)に該当する者 1/4(中小企業1/3)
支給できる事業主の2の(2)に該当する者 1/3(中小企業1/2)

受給のための手続

特定就職困難者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

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。

（参考）特定就職困難者雇用開発助成金の受給手続き



① 求職申し込み

※ 適正な運用を期することのできる無料・有料職業紹介事業者の紹介も対象となる。

※ 事業所の所在地によって申請先が都道府県労働局か公共職業安定所かは異なります。

II 緊急就職支援者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主。
- 2 次の(1)又は(2)に該当する求職者(一般保険者として雇い入れられた者であって雇い入れられた日現在における満年齢が60歳未満の者に限る。)を、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主。
 - (1) 事業縮小等により離職を余儀なくされる労働者について事業主が再就職援助計画を作成し、雇用対策法第24条第3項又は第25条第1項の規定による公共職業安定所長の認定を受けた再就職援助計画に係わる対象者として再就職援助計画対象労働者証明書を所持する者であって、以下イ又はロに該当する者
 - (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条により事業主が作成する求職活動支援書を所持する者であって、以下のイ又はロに該当する者
 - イ 厚生労働大臣が「全国的に雇用に関する状況が悪化した」と認める場合に厚生労働大臣が定める期間(6カ月間。)に雇い入れられた45歳以上の厚生労働大臣が定める年齢以上60歳未満の者
 - ロ 雇用維持等地域内に所在する事業所の事業主の作成した再就職援助計画又は求職活動支援書(以下「再就職援助計画等」という。)の対象者であって雇用維持等地域に指定されている期間に当該地域内に所在する事業所に雇い入れられた45歳以上60歳未満の者
- 3 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に、当該雇い入れに係る事業所において、雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主
- 4 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に、当該雇い入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。)
- 5 対象労働者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)を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 資本、賃金、人事の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇(勧奨退職等を含む。)した場合
 - (3) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く。)を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (4) 雇い入れた日の前日から過去3年間に被保険者として雇用したことのある者を、再び雇い入れる場合
 - (5) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (6) 助成金の支給を行う際に、雇い入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (7) 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等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (8) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより当該助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができません。
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができません。
- 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

助成対象期間は、6か月とする。

※ 「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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。）から起算した最初の6か月間をいいます。「支給対象期」についても同様です。

2 受給できる額

助成対象期間6か月（支給対象期）に受給できる額は、表のとおり。

対象労働者	支給額	助成対象期間
短時間労働者以外の者	25 (45) 万円	6か月
短時間労働者※	15 (30) 万円	6か月

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額です。

※ 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。

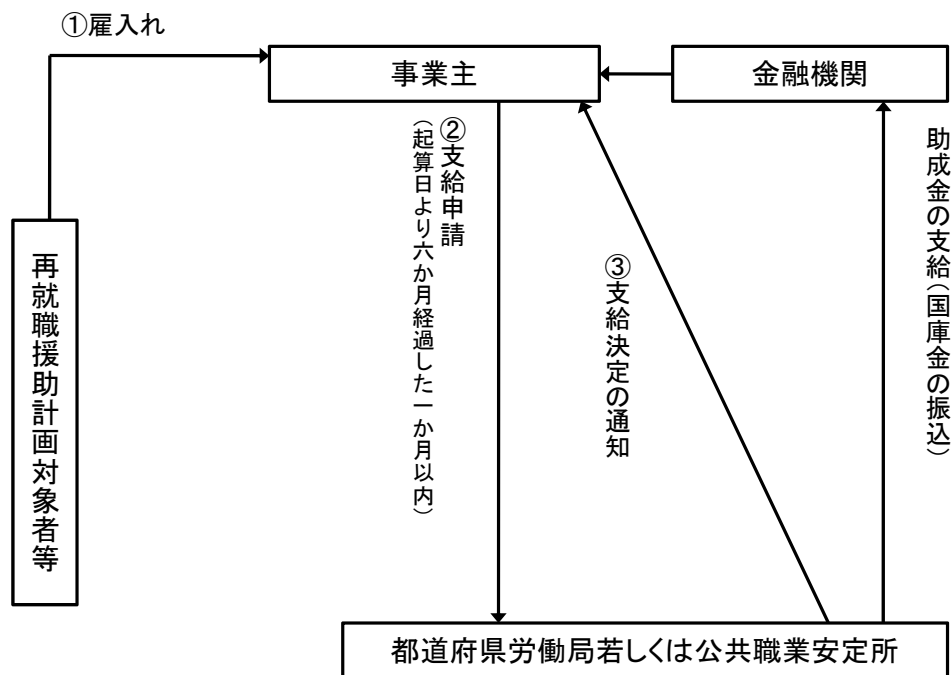
ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率1/4（中小企業1/3）を乗じた額（前表の支給額を上限とする。）となります。

受給のための手続

緊急就職支援者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

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。

(参考) 緊急就職支援者雇用開発助成金の受給手続



※ 事業所の所在地によって申請先が都道府県労働局か公共職業安定所かは異なります。

Ⅲ 高齢者雇用開発特別奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次のいずれにも該当する求職者を公共職業安定所若しくは運輸局又は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の紹介により、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、かつ1年以上継続して雇用することが確実であると認められる事業主

※ 「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」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発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都道府県労働局長に提出し、特定求職者雇用開発助成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のことです。

- (1) 雇入れ日における満年齢が65歳以上の者（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場合があります。）
- (2) 紹介日及び雇入れ日現在、以下のいずれにも該当しない者
 - イ 高齢継続被保険者
 - ロ 短期雇用特例被保険者
 - ハ その他、イ・ロ以外の者であって当該雇入れに係る事業主以外の事業主と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) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から3年以内に雇い入れられた者
- (4) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から起算して1年前の日から当該喪失日まで

の間に被保険者であった期間が6か月以上あった者

- 3 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に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- 4 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に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- 5 対象労働者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）を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 対象労働者が安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合。
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 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等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 3 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

支給できる額

1 助成対象期間

助成対象期間は、1年間とする。

※ 「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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 受給できる額

対象労働者別の支給額は次の表のとおり。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期）といい、支給対象期に分けて支給します。

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	50(90)万円	1年	第1期25(45)万円、第2期25(45)万円
短時間労働者※	30(60)万円	1年	第1期15(30)万円、第2期15(30)万円

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額です。

※ 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。

ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該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、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率を乗じた額（前表の支給対象期ごとの支給額を上限とする。）となります。

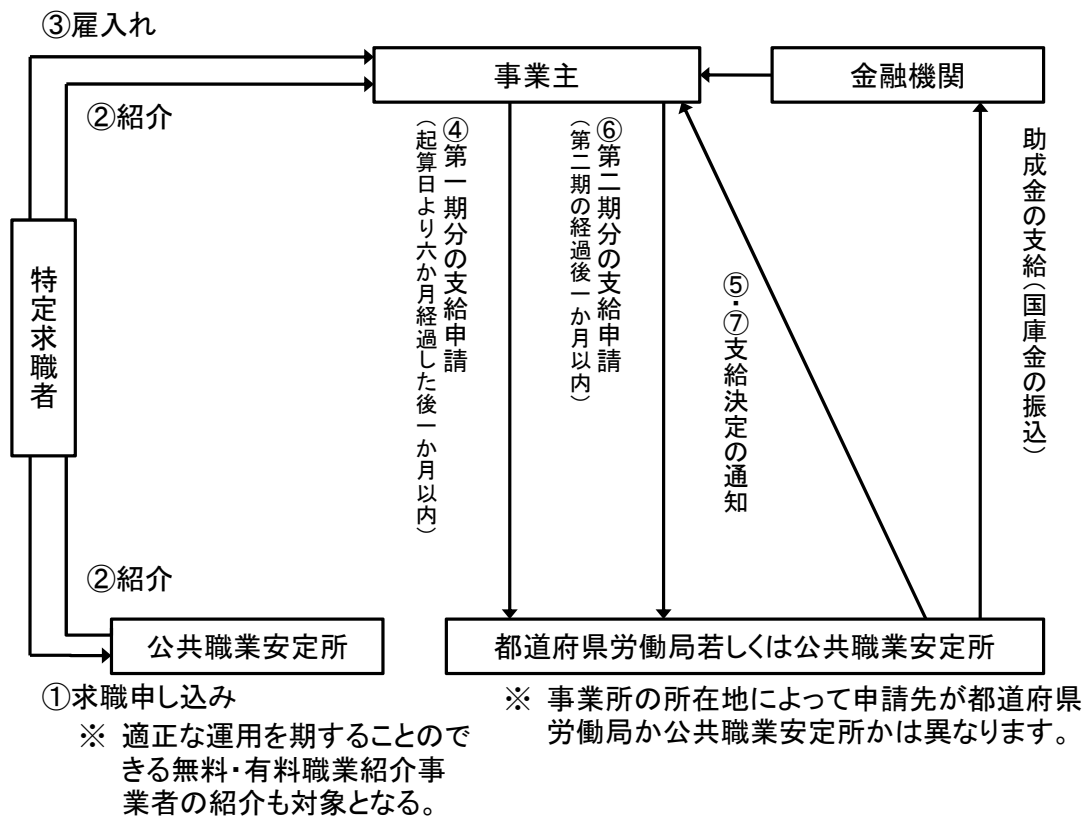
【助成率】 1/4(中小企業1/3)

受給のための手続

高齢者雇用開発特別奨励金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に必要書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を經由して行うことができます。

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。

（参考）高齢者雇用開発特別奨励金の受給手続き



雇用機会の増大が必要な地域等で求職者等を雇い入れることに伴い、事業所を設置・整備あるいは創業した事業主又は中核人材労働者を雇い入れた事業主の方への給付金

5 地域雇用開発助成金

雇用機会が特に不足している雇用開発促進地域（地域雇用開発促進法第7条第1項に規定する同意雇用開発促進地域）、若年層・壮年層の流出の著しい過疎等雇用改善地域、特に若年者の失業者が慢性的に滞留している沖縄県、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における雇用構造の改善を図るため、その地域に居住する求職者等を雇い入れることに伴い、事業所を設置・整備あるいは創業する事業主又は、中核人材労働者を雇い入れ、また、それに伴い、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、Ⅰ地域求職者雇用奨励金、Ⅱ地域求職者雇用奨励金（中核人材用）、Ⅲ沖縄若年者雇用促進奨励金を支給します。

I 地域求職者雇用奨励金

各地域において、雇い入れた支給対象者の人数及び事業所の設置・整備の費用に応じて一定額を助成します。

なお、設置・整備の対象については、国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含みます。）の補助対象となっているものを除くなどの一定の条件があります。

1 同意雇用開発促進地域又は過疎等雇用改善地域（※）

受給できる事業主

(1) 地域内での労働者の雇入れ及びこれに伴う事業所の設置・整備に関する計画（計画届）を当該地域の管轄労働局長に提出した日（計画日）からその計画が完了した旨の届（完了届）を管轄労働局長に提出した日（完了日）までの間（最大18か月）に当該地域に居住する求職者等を継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として3人（ただし、創業に限り2人）以上雇い入れ、かつ、それに伴い事業所の事業の用に供する施設又は設備を設置し、又は整備（設置・整備）を行う（その費用の合計額が300万円以上のものに限る。）事業主であること。

※ 同意雇用開発促進地域は都道府県が策定し、厚生労働大臣が同意した地域雇用開発計画に定められた雇用開発促進地域の区域であり、過疎等雇用改善地域は厚生労働大臣が指定する地域です。

(2) (1)の雇入れが同意雇用開発促進地域又は過疎等雇用改善地域における雇用構造の改善に資すると認められる事業主であること。

(3) (1)の雇入れに係る者に対する賃金の支払いの状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

受給できる額

対象労働者の数及び設置・整備に要した費用に応じて、1年ごとに3回支給します。

設置・整備に要した費用	対象労働者の数			
	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	40万円	65万円	90万円	120万円
1,000万円以上 5,000万円未満	180万円	300万円	420万円	540万円
5,000万円以上	300万円	500万円	700万円	900万円

()内は創業の場合

※ 非自発的離職者雇入れに対する追加助成措置について

当初、雇い入れた対象労働者が、事業主都合による解雇等により、前職を離職していた場合、第2回目以降の支給時期に在職しているものの数(最大5人まで、補充者は含まれません。)に応じ、1人に付き50万円の追加助成を行います。

受給のための手続

(1) 計画から受給までの基本的な手続は、次のとおりです(次ページ参考図参照)

イ 「地域雇用開発助成金事業所設置・整備及び雇入れ計画書」の提出(①)

ロ 事業所の設置・整備

ハ 労働者の雇入れ(②)

ニ 「事業所設置・整備及び雇入れ完了届」、「地域雇用開発助成金申請資格確認届」、「地域求職者雇用奨励金支給申請書(申請書は以後1年ごと)」の提出(③)

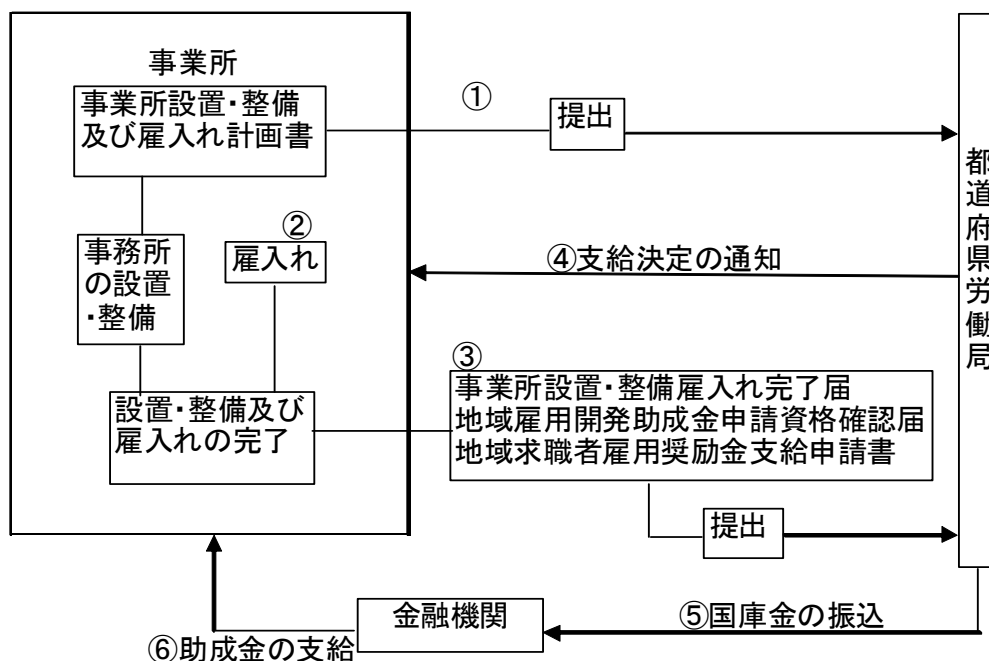
ホ 助成金の受給

(2) (1)の二の完了届提出と同時に、「地域雇用開発助成金雇入れ労働者申告書」「地域雇用開発助成金事業所設置・整備費用申告書」並びに関係添付資料を提出していただきます。

(3) 申請書等を提出していただいた後、設置・整備費用又は雇入れ労働者等の確認を行いますので、ご協力をお願い致します。

(4) 計画の変更又は撤回、計画の完了後に雇用調整を行うなど雇用開発を中止する場合等は、都道府県労働局へご相談ください。

地域求職者雇用奨励金に係る手続の流れ図(モデルケース・同意雇用開発促進地域・過疎等雇用改善地域に係るもの)



支給要件

- (1) 完了日の翌日から起算して1年ごとに区分した期間の末日における当該事業所の継続して雇用する労働者の数が、完了日における当該事業所の継続して雇用する労働者の数未満となったとき、当該奨励金は支給されません。
- (2) 完了日後において、当該事業所で対象労働者を雇用しなくなったとき(当該雇用しなくなったとき以後速やかに、新たに継続して雇用する労働者を雇い入れたときは除きます。ただし、解雇等事業主都合で離職させた事業主は、対象労働者の補充は行えません。)、当該奨励金は支給されません。

創造地域重点分野に該当する事業主の特例措置

地域求職者雇用奨励金の支給対象事業主で、雇入れ計画書提出時に、当該事業主の行う事業が同意自発雇用創造地域(地域雇用開発促進法第10条第1項に規定する同意自発雇用創造地域)の地域重点分野に該当すると都道府県労働局長が認定した事業主に対しては、完了届提出後も、相当数の雇入れを続ける等の、一定の条件を満たした場合は、第4, 5回目の助成金の支給が行われます。

2 同意雇用開発促進地域における特別の措置

受給できる事業主

地域内において、同意雇用開発促進地域の雇用構造の改善に特に資すると認められ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、当該大規模雇用開発計画の定める雇用開発期間(雇入れ及びそれに伴う事業所の設置を開始する日から完了する日までの期間。最大2年)内に当該地域に居住する求職者等を継続して雇用する労働者(雇用保険の短時間労働者以外の一般被保険者に限る)として100人以上雇い入れ、かつ、それに伴い事業所を新たに設置(その費用の合計額が50億円以上のものに限る)する事業主であること。

支給できる額

対象労働者の数及び事業所の設置に要した費用に応じて、1年ごとに3回支給します。

50億円以上、100人以上雇入れ	1億円
50億円以上、200人以上雇入れ	2億円

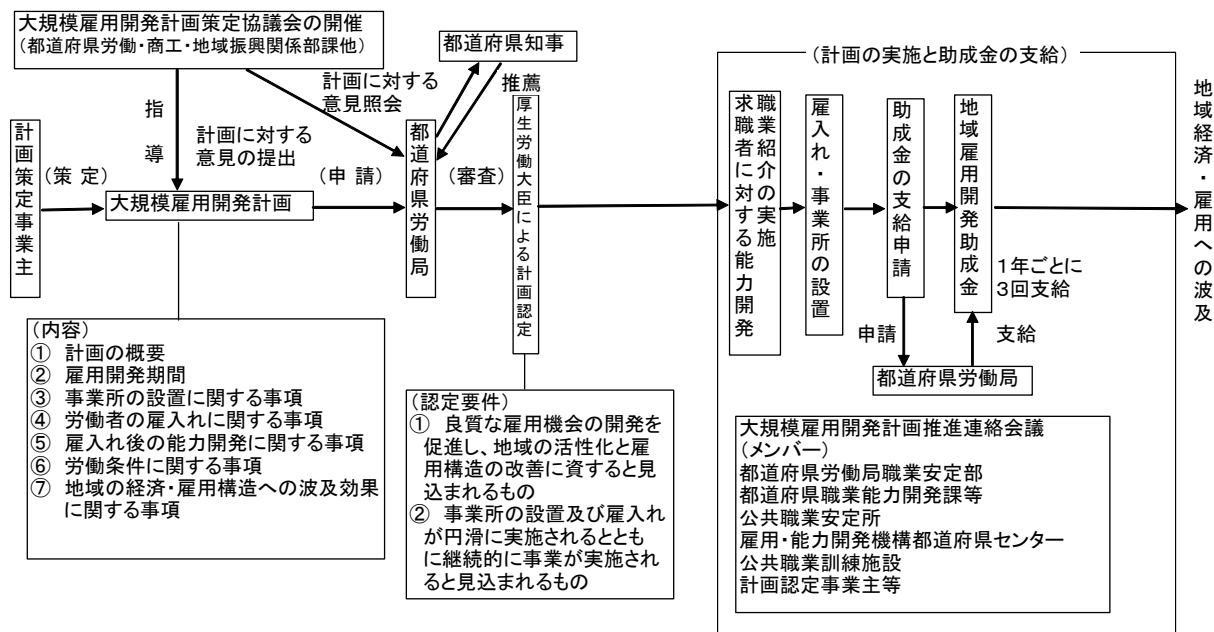
支給要件

- (1) 認定された大規模雇用開発計画の認定を厚生労働大臣が取り消した場合には、その後の当該奨励金は支給されません。
- (2) 計画の完了した日から起算して1年ごとに区分した期間の末日における当該事業所に雇い入れた対象労働者の人数が助成額の算定に係る人数を下回る場合には、当該奨励金は支給されません。

計画の作成

- (1) 計画を作成する場合には、都道府県労働局職業安定主務課の指導を受けることが必要です。
- (2) 計画の認定を受けるための申請書は都道府県労働局長を経由して厚生労働大臣に提出することとなります。

フローチャート



支給のための手続

「地域雇用開発助成金申請資格確認届」提出と同時に、「地域雇用開発助成金雇入れ労働者申告書」「地域雇用開発助成金事業所設置・整備費用申告書」及び関係添付資料等を提出し、申請資格を受けると同時に、「地域求職者雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて管轄労働局に支給申請を行ってください。その後1年ごとに支給申請を行ってください。

II 地域求職者雇用奨励金(中核人材用)

同意雇用開発促進地域において、中核人材労働者(5人まで)を受け入れ、また、それに伴い受け入れた中核人材労働者の2倍以上の当該地域に居住する求職者(地域求職者:雇用保険の一般被保険者に限る。)を雇い入れる事業主に対し、一定額を助成します。

受給できる事業主

次の(1)から(4)のいずれにも該当する事業主が対象となります。

- (1) 地域内に所在する事業所の事業主であり、新たな事業展開(創業、異業種への進出、新製品・新商品の開発、高付加価値化、販路の拡大、経営の高度化等をいう。)に資すると認められる中核人材労働者の受入れ(雇入れ、出向その他の契約に基づき受け入れること)又はこれに伴う労働者の雇入れに関する計画(計画届)を当該事業所の管轄労働局長に提出した日(計画日)からその計画が完了した旨の届(完了届)を管轄労働局長に提出した日(完了日)までの間(最大1年)に、中核人材労働者を受け入れる事業主であること。
- ※ 中核人材労働者とは、熟練技能者(生産工程に係る業務に7年間以上従事していた者)、製品・技術の開発担当者(技術系の大学の教育課程を修了し、又はこれと同等以上の専門的知識を有し、かつ製品・技術開発、生産管理、技術指導の業務に3年間以上従事していた者又は製品・技術開発、生産管理、技術指導の業務に7年間以上従事していた者)又は新分野進出等により新たに発生する事業における業務に就く者(事務的・技術的な業務の企画・立案、指導を行うことができる専門的な知識を有するか、部下を指揮・監督する業務に従事する課長相当職以上の者で年収400万円以上の賃金(賞与を除く)の者をいいます。
- (2) (1)の受入れに伴い、当該受入れに係る中核人材労働者の数の、2倍以上の数の当該地域に居住する求職者を、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。
- (3) (1)及び(2)の受入れ等が同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に資すると認められる事業主であること。
- (4) (1)及び(2)の受入れ等に係る者に対する賃金の支払いの状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

受給できる額

当該事業所において受け入れた中核人材労働者の人数に応じて、以下の額を2回に分け、半年ごとに支給します。

中核人材労働者 1人当たり 100万円(中小企業は140万円)

ただし、自発雇用創造地域の地域重点分野に該当する場合

中核人材労働者 1人当たり 150万円(中小企業は210万円)

受給のための手続

- (1) 「地域求職者雇用奨励金(中核人材用)受入れ等計画書」を管轄労働局に提出してください。
- (2) 完了届提出と同時に、「地域求職者雇用奨励金(中核人材用)中核人材受入れ等申告書」及び関係添付資料を提出して下さい。
- (3) 申請資格を受けた後、助成期間の最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期とし、その末日の翌日から起算して1か月以内に、「地域求職者雇用奨励金(中核人材用)支給申請書」に必要な書類を添えて管轄労働局に支給申請を行います。

Ⅲ 沖縄若年者雇用促進奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の①～③に該当する事業主になります。

- ① 沖縄県の区域内において、300万円以上の事業所の施設や設備を新設、増設、購入又は賃借して、新たに事業を始め、又は拡大すること。
- ② ①に伴い、沖縄県の区域内に居住する35歳未満の求職者を常用労働者（短時間以外の一般被保険者）として3人以上雇い入れること。
- ③ ①の事業所の設置・整備及び②の求職者の雇入れについての計画を自ら作成し、その計画書に基づいて事業所の設置、整備及び雇い入れを行った事業主であること。

受給できる額

設置・整備及び雇入れ完了日から1年間(対象労働者等の定着状況が特に優良な場合は2年間)雇い入れた沖縄県の区域内に居住する35歳未満の者に支払った賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法(雇入れ事業所の前年度の確定保険料から労働者1人当たりの平均賃金を求め、これに一定の調整率を乗じて得た額)により算定した額の1/4(中小企業については1/3)を助成(助成額には限度があります。)します。

受給のための手続

- ① 事業所の設置・整備に伴う雇入れを予定している事業主は、計画書を沖縄労働局長に提出してください。計画を提出した日以後の事業所の雇入れが助成の対象となります。
- ② 事業所の設置・整備に伴う雇入れが完了したときは、必要な書類を添えて完了届を提出してください。申請資格の確認を行います。
- ③ 支給を受けるためには、支給対象期間(6か月)ごとに、それぞれの支給対象期間後1か月以内に必要な書類を添えて支給申請を行ってください。

その他(地域雇用開発助成金全般について)

※ 地域雇用開発助成金の支給に際しては、以下の要件に該当した場合には助成金は支給されません。

- (1) 計画日から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を解雇等事業主都合で離職させた事業主、あるいは全労働者の6%(その数が3人以下の時は3人)を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させた事業主に対しては、地域求職者雇用奨励金(中核人材用)、沖縄若年者雇用促進奨励金は支給されません。
- (2) 計画日から完了日までの間に、当該事業所で雇用する被保険者を解雇等事業主都合で離職させた事業主あるいは全労働者の6%(その数が3人以下の時は3人)を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させた事業主に対しては、地域求職者雇用奨励金は支給されません。
- (3) 労働保険料の納付を滞納している事業所は当該助成金の支給は受けられません。
- (4) 不正行為により各種助成金の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたり助成金の不支給措置がとられている場合には当該助成金の支給は受けられません。
- (5) 労働関係法令の違反により、助成金を支給することが適切でないものと認められる場合は当該助成金の支給は受けられません。

また、雇い入れた対象労働者については、雇入れ日において65歳未満の者に限るなどの一定の条件があります。

(手続き等の詳細については、都道府県労働局にお問い合わせください。)

季節労働者の雇用の安定を図った 事業主の方への給付金

6 通年雇用奨励金

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者を通年雇用した事業主に対して助成するもので、季節的な失業の発生を防止するとともに、これらの者の常用雇用化を促進することを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の①から③のいずれかに該当する雇用保険の適用事業の事業主です。

- ① 積雪又は寒冷の度が特に高い地域として厚生労働大臣が指定する地域(北海道、青森県、秋田県等 13 道県の全市町村又は一部市町村(以下「指定地域」といいます。))に所在する事業所において、厚生労働大臣が指定する業種(林業、建設業、水産食料品製造業等(以下「指定業種」といいます。))に属する事業を行う事業主で、次のいずれかにより季節的業務に従事する労働者(以下「季節労働者」といいます。)を対象期間(12月16日から翌年3月15日までの間(以下の休業については、1月1日から翌年度4月30日(以下「休業期間」といいます。))までの間)中継続して雇用し、かつ、それ以後において少なくとも翌年度の12月15日まで継続して雇用することが見込まれること。ただし、当該年度の対象期間の初日(12月16日。季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換(以下「業務転換」といいます。))させる場合はその開始日。))において65歳以上である者は除きます。
 - (1) ①の事業所(以下「支給対象事業所」といいます。))において、当該年度の9月16日以前から雇用されていて、当該年度の1月31日に雇用保険の特例一時金の受給資格を得ると見込まれる者(以下「新規継続労働者」といいます。ただし、部課長等の役付者又は現場以外の事務員等季節の影響を受けない者若しくは既に同一事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象者となっている者を除く。))又は前年度に第1回目の通年雇用奨励金(以下「奨励金」といいます。))の申請対象者となった者で前年度の3月16日以降も継続して雇用されている者(以下「継続労働者」といいます。))若しくは前年度に第2回目の奨励金の申請対象者となった者で前年度の3月16日以降も継続して雇用されている者(以下「再継続労働者」といいます。))を業務に従事させること(以下「事業所内就業」といいます。))。
 - (2) 支給対象事業所において、新規継続労働者又は継続労働者若しくは再継続労働者を支給対象事業所から他の事業所への配置転換又は他の事業主の事業所へ労働者派遣若しくは在籍出向させ業務に従事させること(以下「事業所外就業」といいます。))。
 - (3) 平成25年4月30日までの間、支給対象事業所において、(1)又は(2)により業務に従事させたものの、季節の影響を強く受け突発的に事業活動の縮小を余儀なくされた場合等に、一時的な雇用調整を行うために休業(労働者が事業所において所定労働日に労働の意志及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全日にわたり労働することができない状態をいう。したがって、労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、退職中、同盟罷業中、有給休暇中又は他の事業所への配置転換若しくは他の企業への出向等の場合は休業に該当しない。))させること(以下「休業」といいます。))。
 - (4) 支給対象事業所において、新規継続労働者を業務転換させること(以下「業務転換」といいます。))。
 - (5) 支給対象事業所において、(1)又は(2)により業務に従事させ、対象期間内に業務に必要な知識及び技能を習得させるために職業訓練させること(以下「職業訓練」といいます。))。

- ② 指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行う事業主で、新規継続労働者を3人以上雇い入れ、かつ、それ以後において少なくとも翌年度の12月15日まで継続して雇用することが見込まれ、指定業種以外の業種に属する事業を実施するために必要な事業所(以下「新分野事業所」という。)を設置等し、最初の新規継続労働者を雇い入れた日から起算して18か月以内に新分野事業所の業務に従事させること(以下「新分野進出」といいます。)
- ③ 指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の業種に属する事業を行う事業主で、季節労働者(指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行う事業主に、季節的業務に従事する労働者として雇用され、各年度の10月1日以降に離職した特例受給資格者(当該受給資格に基づき特例一時金を受給した者を含む。)で65歳未満の者)を試用雇用(以下「トライアル雇用」といいます。)し、トライアル雇用終了後も引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められるものであること(以下「季節トライアル雇用」といいます。)

受給できる額

① 事業所内就業及び事業所外就業の場合

申請対象者1人あたり1対象期間について支払った賃金の1/2(新規継続労働者については2/3)の額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり**54万円(新規継続労働者については71万円)**を限度に、受給回数は継続3回までとします。

なお、平成25年3月15日までの間、支給対象事業主が対象期間に指定地域外に移動して請負による事業を行った場合、申請対象者の移動に要した経費に相当する額が支給されます。ただし、移動距離に応じた額とし、1人あたり15万円を限度とします。

② 休業の場合

申請対象者1人あたり1休業期間について支払った休業手当(最大60日分)及び1対象期間について支払った賃金(休業手当除く。)の合計額の1/3(第1回目については1/2)の額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり**54万円(新規継続労働者については71万円)**を限度に、①の事業所内就業及び事業所外就業の受給回数3回のうち、2回まで休業を選択して申請できるものとします。

③ 業務転換の場合

申請対象者1人あたり業務転換を開始した日から6か月の期間について支払った賃金の1/3の額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり**71万円**を限度に、受給回数は1回限りとします。

④ 職業訓練の場合

①又は②の助成に加算して、申請対象者1人あたり1対象期間に事業主が支払った季節的業務に係る職業訓練の経費の1/2(季節的業務に係る職業訓練以外の職業訓練については2/3)の額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり**3万円(季節的業務に係る職業訓練以外の職業訓練については4万円)**を限度に、受給回数は3回までとします。

⑤ 新分野進出の場合

事業所の設置等に要した経費の1/10の額を支給します。

ただし、**500万円**を限度に、受給回数は継続3回(2、3回目も同額)までとします。

⑥ 季節トライアル雇用

申請対象者1人あたりトライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から6か月の期間について支払った賃金の1/2の額からトライアル雇用により支給された試行雇用奨励金の額を減額した額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり71万円を限度に、受給回数は1回限りとします。

(注) ①から⑤については、支給対象事業所において、申請対象者が奨励金を受給するための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ことがあります。

受給のための手続

① 奨励金(季節トライアル雇用を除く。)を受給しようとする事業主

(1) 12月16日から翌年1月31日までに通年雇用届等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

(2) その後、3月16日から翌年度6月15日までに通年雇用奨励金支給申請書等(以下「支給申請書等」といいます。)を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

なお、休業に係る助成を申請する場合には、申請対象者ごとに通年雇用奨励金休業実績報告書等を作成し支給申請書等と併せて、提出してください。

(3) 業務転換に係る助成については、業務転換の開始日から起算して1か月以内に通年雇用届(業務転換用)等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

その後、3月16日から翌年度6月15日までに通年雇用奨励金業務転換支給申請書等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

(4) 職業訓練に係る助成については、(1)とは別に職業訓練を実施する前日までに通年雇用奨励金職業訓練実施計画書等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

その後、3月16日から翌年度6月15日までに通年雇用奨励金職業訓練支給申請内訳書等を支給申請書等と併せて、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

(5) 新分野進出に係る助成については、(1)とは別に設置等した施設の引渡前までに通年雇用奨励金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

その後、最初の新規継続労働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事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

② 奨励金(季節トライアル雇用)を受給しようとする事業主

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1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事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの道県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

受け入れている派遣労働者を 直接雇い入れた事業主の方への給付金

7 派遣労働者雇用安定化特別奨励金(平成24年3月31日までの暫定措置)

いわゆる「2009年問題」に対応し、労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、派遣労働者の雇用への影響を軽減し、雇用の安定に資するため、6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に従事した派遣労働者を、その労働者派遣の期間の終了の日までの間(※)に、無期又は6か月以上の有期(更新有の場合に限ります。)の労働契約を締結して直接雇い入れる場合に、奨励金を支給します。

※ 労働者派遣の期間の終了の日までの間に、内定又は労働契約の申込みをした場合であって、その就業開始日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 派遣先である事業主であって、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について6か月を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けたもの
- 3 2の労働者派遣に係る労働者派遣の期間の終了の日までの間に、当該同一の業務に従事した派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するもの(当該派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結していたもの(当該派遣元事業主の都合により退職するもの又は退職する予定のものを除きます。))並びに労働者派遣法第40条の4及び第40条の5の雇用契約の申込みの対象になるものを除きます。)との間で期間の定めのない労働契約又は6か月以上の期間の定めのある労働契約(当該労働契約が更新されることが明示されているものに限ります。)を締結し、当該派遣労働者を雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。以下同じ。)として引き続き6か月以上雇い入れる事業主(※)
※ 「労働者派遣の期間の終了の日までの間に・・・雇い入れる」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合又は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。
- 4 3の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する奨励金の受給についての申請書の提出日までの間(以下「基準期間」という。)において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇(勧奨退職等の事業主からの働きかけによる退職を含みます。)した事業主(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きます。)以外の事業主
- 5 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、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によりその雇用する被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れの日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主
- 6 当該事業所において、奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備し、並びに労働者派遣法第42条の規定により派遣先管理台帳を作成し、記載し、及び保存している事業主

注意

- 次のいずれかに該当する場合には、この奨励金は支給されません。
 - この奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度に、雇入に係る事業所において労働保険料を納入していない場合
 - 不正行為により本来受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
 - 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日までの間において、この奨励金の支給対象となった労働者を雇用したことがある場合
 - 労働関係法令の違反を行っていることによりこの奨励金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 同一の事由により、求職活動等支援給付金等の他の助成金の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、この奨励金は支給されない場合があります。また、雇入に係る事業主が、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場合には、当該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の対象になる労働者を対象に、この奨励金は支給されません。
- 不正行為により本来受けることのできない奨励金の支給を受け、又は受けようとした場合には、これにより奨励金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金等を受けることができなくなることがあります。
- 奨励金の支給申請から支給決定までの間及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、ご協力願います。
- 雇入れの日が、平成21年2月5日以前である場合又は平成24年4月1日以後である場合には、この奨励金は支給されません。
- 労働契約が更新されなかった場合には、その理由が本人の都合によるものか、事業所の都合によるものかを問わず、この奨励金は支給されません。

受給できる額

1 支給対象期

奨励金の支給対象となる対象労働者の雇入れの日から起算して6か月が経過する日までを第1期、雇入れの日から起算して6か月が経過する日の翌日から1年が経過する日までを第2期、雇入れの日から起算して18か月が経過する日の翌日から1年が経過する日までを第3期とします。

2 受給できる額

雇入れを行う事業主と対象労働者の労働契約に応じて、それぞれ(1)及び(2)に定める額を、支給対象期に分けて支給します。

(1) 期間の定めのない労働契約の場合

事業主	支給額(合計)	支給対象期ごとの支給額
大企業	50万円	第1期 25万円、第2期 12万5千円、第3期 12万5千円
中小企業	100万円	第1期 50万円、第2期 25万円、第3期 25万円

(2) 6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合(更新が明示されているものに限りです。)

事業主	支給額(合計)	支給対象期ごとの支給額
大企業	25万円	第1期 15万円、第2期 5万円、第3期 5万円
中小企業	50万円	第1期 30万円、第2期 10万円、第3期 10万円

注意 「大企業」とは、中小企業事業主以外の事業主をいいます。

受給のための手続

派遣労働者雇用安定化特別奨励金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、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1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です（※）。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

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。

※ 申請に当たっては、次の書類の提出が必要になります。

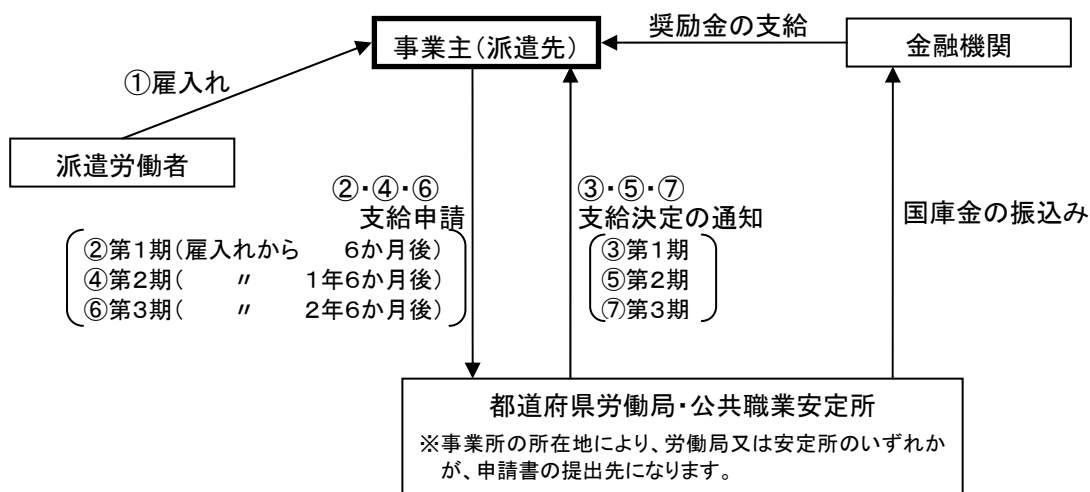
- ①支給申請書（第1期、第2期又は第3期）、
- ②対象労働者雇用状況等申立書、
- ③派遣元事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結していたかどうかの確認書、
- ④労働者派遣契約書（写）、
- ⑤派遣先管理台帳（写）、
- ⑥雇用契約書又は雇入れ通知書（写）、
- ⑦各支給対象期の最終日の属する月の出勤簿（写）

注意

- 1 上記①～③については所定の様式があります。また、上記③については、対象労働者本人に記載していただく必要があります。
- 2 上記①～⑦のほか、必要に応じ、労働関係帳簿（出勤簿、タイムカード、労働者名簿）等の提出をお願いする場合があります。

手続の詳細については、最寄りの労働局又は安定所にお問い合わせ下さい。

（参考）派遣労働者雇用安定化特別奨励金の受給手続き



※ 申請は、各支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に行っていただく必要があります。

年長フリーター等や内定を取り消された学生等を 雇い入れた事業主の方への給付金

8 若年者等正規雇用化特別奨励金(平成24年3月31日までの時限措置)

「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」について

- ① 年長フリーター等を対象とした求人枠を積極的に設けて正規雇用(雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者(ただし1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。))として雇用する場合。以下同じ。)する場合(以下「直接雇用型」という。)
 - ② トライアル雇用終了後に引き続き正規雇用する場合(以下「トライアル雇用活用型」という。)
 - ③ 有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合(以下「有期実習型訓練修了者雇用型」という。)
 - ④ 採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を対象とした求人枠を設けて当該対象者を正規雇用する場合(以下「内定取消し雇用型」という。)
- の事業主に対し、若年者等正規雇用化特別奨励金(以下「奨励金」という。)を支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から12までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、該当するか否かについては、最寄りの都道府県労働局(以下「労働局」という。)、公共職業安定所(以下「安定所」という。)又は地方運輸局までお尋ねください。

1 以下の(1)~(4)のいずれかに該当する事業主であること。

- (1) 直接雇用型の場合、雇入れ開始日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、雇入れ開始日の前日から起算して過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)、その他職業経験、技能、知識等の状況から奨励金の活用が適当であると公共職業安定所長(以下「安定所長」という。)又は地方運輸局長が認める者を安定所又は地方運輸局の紹介により雇入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- (2) トライアル雇用活用型の場合、安定所又は地方運輸局の紹介によりトライアル雇用の対象として雇い入れた事業主であって、トライアル雇用開始日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、トライアル雇用開始日の前日から起算して過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)をトライアル雇用後引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- (3) 有期実習型訓練修了者雇用型の場合、有期実習型訓練開始日現在(ただし、有期実習型訓練実施事業主と当該正規雇用をした事業主が異なる場合は、当該正規雇用した日現在)の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、有期実習型訓練の全課程を修了した者を有期実習型訓練修了後3ヵ月以内に雇い入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること(注1)。

〈注1〉 有期実習型訓練期間中に正規雇用するのも可です。ただし、有期実習型訓練修了者であっても、既に雇用している非正規労働者(注2)に対して実施した有期実習型訓練の場合、当該有期実習型訓練実施事業主において正規雇用された場合については、奨励金の対象となりません。

〈注2〉非正規労働者とは、期間の定めのない労働契約を締結している者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者（当該事業所に当該期間の定めのない労働契約を締結している労働者と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合にあっては、当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である者、又は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

- (4) 内定取消し雇用型の場合、雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の新規学卒者（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、職業安定法施行規則第35条第2項（第2号に係る部分に限る。）の規定により安定所に通知された採用内定の取消し又は撤回の対象となった者で、原則として、卒業年の6月末までに安定所又は地方運輸局に求職登録を行った就職先が未決定の新規学卒者のうち、安定所長又は地方運輸局長が安定した職業に就くことが著しく困難であり、奨励金の活用が適当であると認める者を、卒業年度の翌年度末までに安定所又は地方運輸局の紹介により雇入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- 2 直接雇用型及び内定取消し雇用型による事業主の場合、安定所又は地方運輸局に奨励金の対象者に係る求人（以下「奨励金対象者求人」という。）を提出していること。
- 3 安定所又は地方運輸局が奨励金対象者求人に係る職業紹介を行う以前に、奨励金の対象となる者（以下「対象者」という。）を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- 4 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 5 対象者の雇入れ日（トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日）の前日から起算して6ヵ月前の日から都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）に対する奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）をしたことがない事業主（当該労働者の責めに帰すべき理由又は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り解雇した事業主を除く。）であること。
- 6 対象者の雇入れ日（トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日）の前日から起算して6ヵ月前の日から労働局長に対する奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主であること。
- 7 対象者の雇入れ日（トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日）の前日から起算して1年前の日から労働局長に対する奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間において、対象者を雇用していた事業主と資本金、経済的・組織的関連性からみて、対象者を新たに雇入れられたものとして奨励金を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
- 8 対象者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（出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働者名簿等）を整備、保管している事業主であること。
- 9 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。）第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。）に、当該雇入れに係る事業所において労働保険料（徴収法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。）を納入していない事業主以外の事業主であること。

- 10 不正行為により本来支給を受けることのできない助成金等(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金)の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていない事業主であること。
- 11 対象者の雇入れ日(トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で
有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日)の前日から起算して過去3
年間において、当該対象者を雇用したことがない事業主であること(アルバイト等の雇用保険被保険者とならない
形態で雇入れ日の前日から起算して3ヵ月以前に対象者を就労させていた場合を除く)。
- 12 労働関係法令の違反を行っていることにより奨励金を支給することが適切でない認められる事業主以外の事
業主であること。

支給できる額

当該対象者を雇用期間の定めのない労働契約に基づき雇用を開始した日(有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練修了日前に雇用期間の定めのない労働契約に基づき雇用を開始した場合は訓練修了日。以下「基準日」という。)から起算して6ヵ月の日までを第1期、基準日から起算して1年6ヵ月の日までを第2期、基準日から起算して2年6ヵ月の日までを第3期といい、それぞれの期に支給できる額は、第1期が25万円(中小企業事業主は50万円)、第2期が12万5千円(中小企業事業主は25万円)、第3期が12万5千円(中小企業事業主は25万円)となります。

※ 中小企業事業主の範囲は、4ページをご覧ください。

支給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、対象者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、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1ヵ月(支給申請期間)以内に、支給申請書に必要な書類を添えて提出することが必要です。当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます。

なお、支給申請期間の末日が申請期限となります。申請期限を過ぎると、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なくなりますのでご注意ください。

発達障害者を雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主の方への助成金

9 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、地域障害者職業センターにおいて支援を受けた発達障害者をハローワーク又は地方運輸局の職業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賃金の一部に相当する額を助成します。

事業主の方からは、雇い入れた発達障害者に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員及び地域障害者職業センター職員が職場訪問を行います。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次の(1)及び(2)のいずれにも該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」といいます。）を公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主
 - (1) 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者
ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）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又は同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。
 - (2) 障害者雇用促進法第19条第1項第3号に規定する地域障害者職業センターにおいて同法第22条第1号に規定する職業評価を受けた者
- 3 管轄労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主
- 4 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から当該日から起算して1年を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主以外の事業主
- 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から当該日から起算して1年を経過する日までの期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。）
- 6 対象労働者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）を整備、保管している事業主

(注意)

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 対象労働者が安定所又は地方運輸局の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる

場合

- (2) 安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含みます。）した場合
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 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等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含みます。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおりです。

なお、「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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 受給できる額

受給できる額は次の表のとおりです。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期、第3期）といい、支給対象期に分けて支給します。

なお、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。

また、対象労働者を雇い入れた事業主が当該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、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率を乗じた額（次の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】 大企業 1 / 3 中小企業 1 / 2

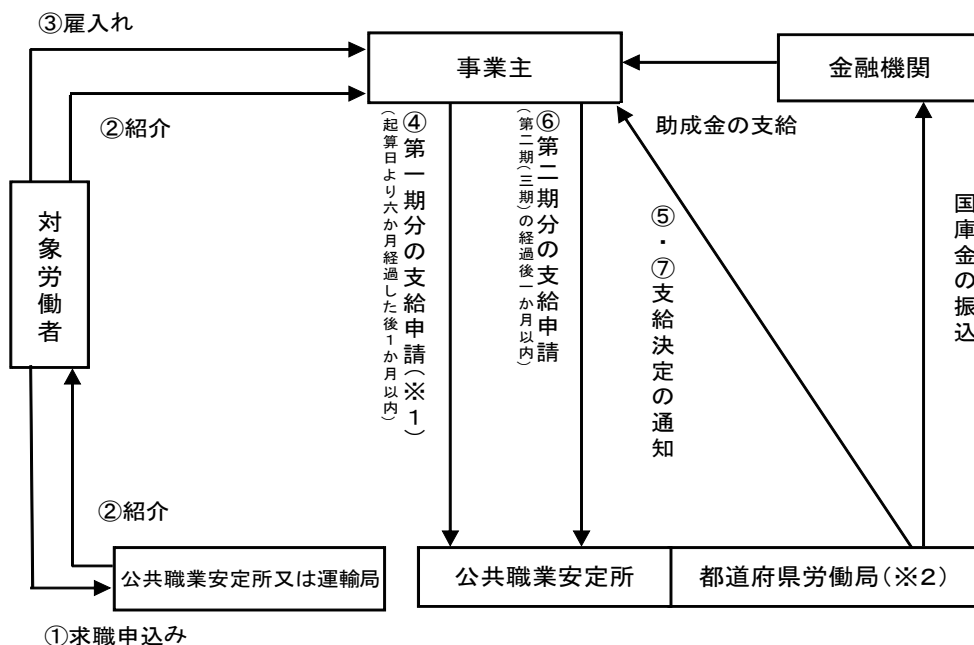
対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	大企業	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者	大企業	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

受給のための手続き

発達障害者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に、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支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます。

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。

（参考）発達障害者雇用開発助成金の支給手続



※1 対象労働者に対する配慮事項等の雇用管理に関する事項を報告いただきます。

※2 事業所の所在地によって申請先が安定所か都道府県労働局かは異なる場合があります。

その他

対象労働者の雇入れから約6か月後にハローワーク職員及び地域障害者職業センター職員が職場訪問を行い、対象労働者に対する配慮事項等についてお聞きしますので、ご協力をお願いします。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

難病のある人を雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主の方への助成金

10 難治性疾患患者雇用開発助成金

難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク又は地方運輸局の職業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賃金の一部に相当する額を助成します。

事業主の方からは、雇い入れた難病のある人に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行います。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次の(1)又は(2)のいずれかの難治性疾患を有する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」といいます。）を公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主
 - (1) 厚生労働省が実施する厚生労働科学研究費補助金による難治性疾患克服研究事業のうち、臨床調査研究分野の対象疾患
 - (2) 進行性筋萎縮症（筋ジストロフィー）ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）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又は同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。
- 3 管轄労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主
- 4 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から当該日から起算して1年を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主以外の事業主
- 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から当該日から起算して1年を経過する日までの期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。）
- 6 対象労働者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）を整備、保管している事業主

(注意)

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 対象労働者が安定所又は地方運輸局の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

- (2) 安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含みます。）した場合
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 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等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおりです。

なお、「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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 受給できる額

受給できる額は次の表のとおりです。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期、第3期）といい、支給対象期に分けて支給します。

なお、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。

また、対象労働者を雇い入れた事業主が当該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、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率

を乗じた額（次の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】 大企業 1 / 3 中小企業 1 / 2

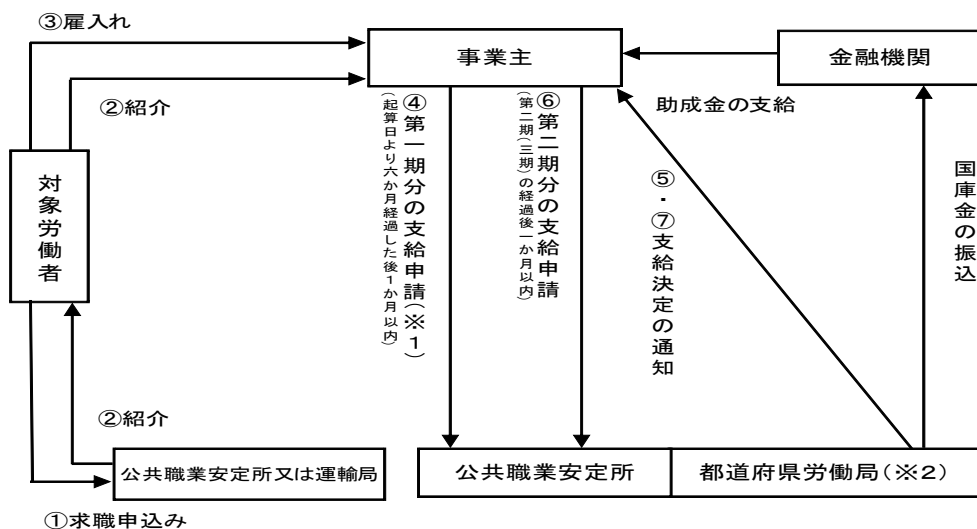
対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	大企業	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者	大企業	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

受給のための手続き

難治性疾患患者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に、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支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。

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。

（参考）難治性疾患患者雇用開発助成金の支給手続



※1 対象労働者に対する配慮事項等の雇用管理に関する事項を報告いただきます。

※2 事業所の所在地によって申請先が安定所か都道府県労働局かは異なる場合があります。

その他

対象労働者の雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行い、対象労働者に対する配慮事項等についてお聞きしますので、ご協力をお願いします。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

中小企業において、初めて身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用した事業主の方への奨励金

11 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

中小企業における障害者雇用を促進するため、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56～300人規模の中小企業)が初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用した場合に、奨励金を支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(6)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主で、その雇用する常用労働者数(障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)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っては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。以下同じ。)が56人～300人の事業主。
- (2) 平成21年2月6日以降に、次の①～③に掲げる対象労働者(雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限ります。)を公共職業安定所(以下「安定所」といいます。)又は地方運輸局の紹介により、一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者(身体障害者及び知的障害者にあつては短時間労働者(障害者雇用促進法第43条第1項に規定する短時間労働者であつて、同法第2条第2号の重度身体障害者及び同条第4号に規定する重度知的障害者である短時間労働者を除きます(※)。)を除きます。)として1人(精神障害者である短時間労働者として雇い入れる場合は2人)以上雇い入れ、かつ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められる事業主。
 - ① 身体障害者
 - ② 知的障害者
 - ③ 精神障害者

※ 平成22年7月からは、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者(重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は除きます。以下同じ。)も助成の対象となります。その際、身体障害者又は知的障害者短時間労働者として雇い入れる場合は、2人以上雇い入れることが必要となります。
- (3) 対象労働者の雇入れ日の前日までの過去3年間に上記(2)の①～③に該当する対象労働者について雇用実績のない事業主。
- (4) 対象労働者の雇い入れた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期間において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除きます。)以外の事業主。
 - ① 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 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (5) 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年を経過する日までの期間において、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により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。)
- (6) 対象労働者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)を

整備、保管している事業主。

(注意)

- 1 次のいずれかに該当する場合は、この奨励金は支給されません。
 - (1) 事業主が安定所の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除きます。)を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (3) 雇い入れの前日から起算して3年前の日から当該雇入れの前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び雇い入れる場合
 - (4) 資本、資金、人事、取引等の状況から見て、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (6) 安定所の紹介時点とは異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
 - (7) 奨励金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度よりも前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (8) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない奨励金等を受け又は受けようとしたことにより3年間に渡る奨励金等の不支給措置が執られている場合
 - (9) 労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含みます。)を行っていること等により助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この奨励金を受給した後、対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
- 3 不正行為により本来受けることのできない奨励金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができません。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力ください。
- 5 この奨励金は、支店・支社等を含む事業所全体(障害者雇用状況の報告単位)で初めて対象労働者を雇用した場合に対象となります。

奨励金の支給額

対象労働者1人目を雇用した場合に限り、奨励金100万円を支給します。

ただし、精神障害者である短時間労働者を雇い入れる場合は、2人以上の雇入れをもって1人目とみなします。

※ 平成22年7月からは、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者も助成の対象となります。その際、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者として雇い入れる場合は、2人以上雇い入れることが必要となります。

受給のための手続き

障害者初回雇用奨励金(障害者雇用ファースト・ステップ奨励金)の支給を受けようとする事業主は、所在地を管轄する労働局長に、奨励金の支給対象となる雇入れ日から起算した6か月後の翌日から起算して1か月以内に必要な書類を添えて障害者初回雇用奨励金支給申請書(以下「支給申請書」といいます。)を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。

また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

(1) 必須の添付書類

- ① 対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
- ② 雇入れ日の属する月の出勤簿等
- ③ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・身体障害者手帳(写)
 - ・療育手帳(写)又は判定書
 - ・精神障害者保健福祉手帳(写)
- ④ 雇用契約書又は雇入れ通知書
- ⑤ 対象労働者雇用状況等申立書(以下「申立書」といいます。)

ただし、対象労働者が2人になる場合(精神障害者である短時間労働者を雇い入れる場合)は、対象労働者それぞれの申立書

- ⑥ 対象労働者となる障害者の雇用実績の有無を確認する資料
 - ・過去安定所で受理された障害者雇用状況報告(写)等
- ⑦ 支給申請時点で、常用労働者数が56人～300人である事業主であるかを確認するための書類

(2) 必要に応じて添付する書類

- ① 対象労働者の出勤簿
- ② 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者名簿等の書類
- ③ 就業規則、賃金規定等
- ④ 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たことを示す書類
- ⑤ その他必要と認める書類

なお、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、原則として支給を受けることができませんのでご注意ください。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立し障害者を雇い入れた事業主に対する助成金

12 特例子会社等設立促進助成金

障害者の安定的な雇用を確保するため、障害者を新たに雇用して、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立した事業主に対し、助成金を支給することにより、安定的な障害者雇用を保障するとともに、地域における特例子会社等を増やし、それを核とした地域の障害者雇用の拡大を図ることを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(9)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主。
- (2) 平成21年2月6日以降に設立する法人であって、次の①、②のいずれかに該当する事業主。
 - ① 障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)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であって、次のいずれにも該当すること。
 - a 対象労働者として身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者(障害者雇用促進法第43条第1項に規定する短時間労働者を除く。以下同じ。)として新規に10人以上雇用し、かつそれらの対象労働者数が当該特例子会社の全常用労働者に占める割合が20%以上であること。
 - b 常用労働者である対象労働者のうち、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
 - ② 障害者雇用促進法第49条第1項第6号に規定する重度障害者多数雇用事業所を新たに設置した事業主であって、次のいずれにも該当すること。
 - a 対象労働者として、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として新規に10人以上雇用すること。
 - b 当該事業所に雇用される常用労働者のうち、対象労働者である重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が20%以上であること。

※ 平成22年7月からは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(障害者雇用促進法第43条1項に規定する短時間労働者)も助成の対象となります。その際、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者の雇入れ1人につき0.5人として算定します。
- (3) 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所(以下「特例子会社等」といいます。)である法人の設立登記の日以降1年以内に、助成金の対象となる対象労働者の雇入れを完了し、受給資格申請により当該対象労働者の氏名、人数等について管轄労働局又は安定所に届け出ている事業主。
- (4) 対象労働者を助成金支給後も適切な雇用を継続すると認められる事業主。
- (5) 精神障害者雇用促進モデル事業を実施する事業主以外の事業主。
- (6) 助成金の対象となる対象労働者の雇い入れを完了した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期間において、当該特例子会社等において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除く。)以外の事業主。
 - ① 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 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (7) 対象労働者の雇入れを完了した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期間において、当該雇入れに係る事業所において、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により雇用した被保険者を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者3人以下である場合を除きます。)
- (8) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とする法人以外の法人の事業主。
- (9) 対象労働者の出勤状況及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)

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合は、この助成金は支給されません。
- (1) 対象労働者の雇入れを完了した日から起算して1年前の日から当該雇入れを完了した日の前日までの間のいずれかの日に、助成金の支給の対象となる特例子会社の親会社、当該親会社の別の子会社その他資本金的・経済的・組織的関連性の高い事業所に在籍していた者であって、解雇等事業主の都合により離職した者を対象労働者として雇い入れる場合
- (2) 対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
- (3) 当初と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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
- (4) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度よりも前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- (5) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
- (6) 労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていること等により助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- なお、特例子会社については、親会社が労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っているなど、親会社と子会社の関係から助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金を受給した後、対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができません。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力ください。

助成金の支給額

受給資格申請において認定された対象労働者数に応じた額を支給対象期(対象労働者の雇入れが完了した日から起算した6か月後を第1期支給対象期とし、以後、1年ごとに第2期、第3期支給対象期といいます。)ごとに支給します。

対象 労働者数	10人以上 15人未満	15人以上 20人未満	20人以上 25人未満	25人以上
助成金の 支給額	(第1期) 2,000万円 (第2・3期) 1,000万円	(第1期) 3,000万円 (第2・3期) 1,500万円	(第1期) 4,000万円 (第2・3期) 2,000万円	(第1期) 5,000万円 (第2・3期) 2,500万円

なお、対象労働者数の変動については、その変動が減少である場合は、変動後の対象労働者数に応じた額を支給します。増加である場合は、変動前の対象労働者数に応じた額を支給します。

※ 平成22年7月からは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者（障害者雇用促進法第43条1項に規定する短時間労働者）も助成の対象となります。その際、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者の雇入れ1人につき0.5人として算定します。

受給のための手続き

(1) 受給資格申請

特例子会社等設立促進助成金を受けようとする事業主は、法人の設立登記の日以降1年以内に対象労働者の雇用を完了し、完了した日の翌日から起算して1ヶ月以内に、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に対し、必要な書類を添えて特例子会社等設立促進助成金受給資格認定申請書（以下「認定申請書」という。）を提出することが必要です。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます。

また、認定申請書に添付する資料は次のとおりです。

- ① 当該特例子会社等である法人の設立した日を示す書類
- ② 障害者に関する雇用状況を満たしていることを示す書類
- ③ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・身体障害者手帳(写)
 - ・療育手帳(写)又は判定書
 - ・精神障害者保健福祉手帳(写)
- ④ 対象労働者に係る雇用契約書又は雇入れ通知書
- ⑤ 特例子会社については、子会社特例認定通知書(写)（認定申請中である場合は、子会社特例認定申請書(写)）
- ⑥ その他必要と認める書類

(2) 支給申請

特例子会社等設立促進助成金の支給を受けようとする事業主は、各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の助成金について、当該支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に対し、必要な書類を添えて特例子会社等設立促進助成金支給申請

書(以下「支給申請書」という。)を提出することが必要です。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

① 必須の添付書類

- イ 特例子会社等設立促進助成金受給資格認定通知書(写)
- ロ 前支給対象期に係る特例子会社等設立促進助成金支給決定通知書(写)(第2期及び第3期の支給対象期に係る申請の場合)
- ハ 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所であることを証明する書類
- ニ 対象労働者であることを証明する書類(上記(1)③参照)
- ホ 対象労働者に係る雇用契約書又は雇入れ通知書
- ヘ 対象労働者に対して支払われた賃金を手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
- ト 対象労働者ごとに掲げる雇入れ日の属する月の出勤簿等

② 必要に応じて添付する書類

- イ 対象労働者の出勤簿
- ロ 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者名簿等の書類
- ハ 就業規則、賃金規定等
- ニ 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
- ホ その他必要と認める書類

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

事業協同組合等において、障害者を雇用し、 雇用促進事業を実施した場合の助成金

13 事業協同組合等雇用促進事業助成金

複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同で、身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用し、雇用促進事業を実施することに対して助成金を支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(5)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主で、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の8に規定する事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合(以下「事業主」といいます。)であること。
- (2) 平成21年4月1日以降に、次の①～③に掲げる対象労働者(雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限ります。)を一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者)として雇い入れ、障害者雇用促進法第45条の3第1項第3号に規定する雇用促進事業を実施する事業主であること。
 - ① 身体障害者
 - ② 知的障害者
 - ③ 精神障害者
- (3) 対象労働者の雇い入れた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期間において、当該雇入れに係る事業協同組合等で雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除きます。)以外の事業主。
 - ① 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 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (4) 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年を経過する日までの期間において、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により雇用する被保険者を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。)
- (5) 対象労働者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)を整備、保管している事業主。

注意

1 次のいずれかに該当する場合は、この奨励金は支給されません。

- (1) 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主又は当該事業主の特定事業主が当該対象労働者を雇用していた場合
- (2) 対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合(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) 当初の求人条件と異なる条件で雇い入れた場合で対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、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

- (4) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度よりも前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (5) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている事業主が雇い入れる場合
 - (6) 労働関係法令の違反を行っていること等により当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合及び雇用促進事業に係る特定事業主が労働関係法令の違反を行っている等であって、特定事業主と当該事業主の関係から助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金を受給した後、対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金等を受けることができなくなることがあります。
 - 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力ください。

助成金の支給額

助成金の支給対象となる対象労働者の雇入れ日から起算した6か月を支給対象期とし、助成金50万円を支給します。

ただし、支給対象期の末日より前に対象労働者を雇用しなくなった場合は、助成金の支給を受けることができません。

受給のための手続き

事業協同組合等雇用促進事業助成金の支給を受けようとする事業主は、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、助成金の支給対象となる対象労働者の雇入れ日から6か月経過後の翌日から起算して1か月以内に必要な書類を添えて事業協同組合等雇用促進事業助成金支給申請書(以下「支給申請書」といいます。)を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。

また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

(1) 必須の添付書類

- ① 事業協同組合等に係る登記簿謄本又は登記事項証明書
- ② 対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
- ③ 雇入れ日の属する月の出勤簿等
- ④ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・身体障害者手帳(写)
 - ・療育手帳(写)又は判定書
 - ・精神障害者保健福祉手帳(写)
- ⑤ 雇用契約書又は雇入れ通知書
- ⑥ 対象労働者雇用状況等申立書(以下「申立書」といいます。)

- ⑦ 雇用促進事業を実施する事業所であることを示す書類
- (2) 必要に応じて添付する書類
 - ① 対象労働者の出勤簿
 - ② 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者名簿等の書類
 - ③ 就業規則、賃金規定等
 - ④ 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たことを示す書類
 - ⑤ その他必要と認める書類

なお、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、原則として支給を受けることができませんのでご注意ください。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

建設業離職者を雇い入れた 建設業以外の事業主の方への助成金

14 建設業離職者雇用開発助成金

民間の建設投資が低迷する中、公共工事費についても減少していくことが見込まれていることから、建設業者の倒産や建設業から多くの離職者が発生することが懸念されています。建設業離職者雇用開発助成金は、45歳以上60歳未満の建設業に従事していた方をハローワーク等の紹介により雇用保険の一般被保険者(短時間労働者を除く。)として新たに雇い入れた建設業以外の事業主に対し支援を行い、建設業離職者の再就職(他産業への移動)を促進する助成金です。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のすべてに該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 建設事業を営んでいないこと。
- 3 助成金の支給の対象となる労働者(以下「対象労働者」という。)を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者(以下「安定所等」という。)の紹介により、平成22年2月8日から平成23年3月31日までの間に、一般被保険者(1週間の所定労働時間30時間未満の労働者を除く。)として雇い入れる事業主であること。
- 4 対象労働者を助成金の支給対象期間(1年間)及び当該期間経過後も引き続き雇用することが確実であると認められること。
- 5 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間に事業主の都合による従業員の解雇(勧奨等退職を含む。)をしていないこと。
- 6 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていない(特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く。)こと。
- 7 対象労働者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)を整備、保管し速やかに提出する事業主であること。

支給の対象となる労働者の要件

次のいずれにも該当する労働者が支給の対象となります。

- 1 雇入れ日の満年齢が45歳以上60歳未満であること。
- 2 雇入れ日の前日から過去1年間において公共職業訓練等又は緊急人材育成支援事業による基金訓練を受講していないこと。
- 3 以下のいずれかに該当する者であること。
 - (1)雇入れ日の前日から過去1年間において、6か月間以上、建設事業を行う事業所において建設事業に従事していた(複数の事業所で建設事業に従事した場合は、その期間の合計)。
 - (2)雇入れ日の前日から過去1年間において、建設事業を行っていた個人事業主又は同居の親族のみを使用する事業主であった。

注意

次のすべてに該当することが受給の要件となります。

- 1 対象労働者は安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった者ではないこと。
- 2 対象労働者に対して、雇入れ日の前日から過去3年間に職場適応訓練を受けさせたことがないこと。
- 3 雇入れ日の前日から過去3年間に対象労働者を雇用関係、出向、派遣又は請負により当該雇入れに係る事業所において就労させたことがないこと。
- 4 対象労働者を雇入れ日の前日から過去1年間に雇い入れた事業主と資本金的・経済的・組織的に密接な関連性のある事業主でないこと。
- 5 対象労働者に対して賃金を支払期日に支払っていること。
- 6 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対して労働条件に関する不利益又は違法行為があり、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出があったものではないこと。
- 7 助成金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれの保険年度にも、雇入れに係る事業所において労働保険料を納入していること。
- 8 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていないこと。
- 9 労働関係法令の違反を行っていないこと。

受給できる額

対象労働者に支払われた賃金相当額の一部として、6か月ごとに第1期・第2期の支給対象期間に分けて下表の金額を支給します。

	6か月経過後	12か月経過後	計
中小企業	45万円	45万円	90万円
中小企業以外の企業	25万円	25万円	50万円

受給のための手続き

本助成金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要となります。

- 1 事業主が対象労働者を雇い入れます。
- 2 対象労働者を雇い入れた日(※1)から6か月を経過した日の翌日から起算して1か月以内に必要な書類(※2)を添えて、事業所の所在地を管轄する労働局に対して助成金の支給申請を行います。
- 3 労働局は提出された申請書の内容や添付書類について審査します。
- 4 適正であると認められる時は助成金の支給を決定し、助成金を支給します。(第1期)
- 5 第1期経過後も継続して6か月雇用した場合で、第2期の支給を受けようとする時は再度2～4の申請手続きを行ってください。

※1 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が助成対象期間の起算日となります。賃金締切日に雇い入れた場合は、雇入れ日の翌日。賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日が起算日となります。

※2

- (1)建設業離職者雇用開発助成金支給申請書(第1期・第2期)
- (2)建設業離職者雇用開発助成金対象労働者雇用申告書

(3)添付書類

- ・賃金台帳 ・出勤簿等 ・対象労働者の氏名及び年齢が確認できる書類(住民票の写し、運転免許証等)
- ・対象労働者の職務内容、所属等を明らかにする組織図、辞令等 ・雇用契約書又は雇入れ通知書
- ・対象労働者の履歴書又は職務経歴書
- ・(対象労働者が建設事業に従事していた場合)
対象労働者の職務経歴に係る雇入通知書、雇用契約書又は給与等の支払いがわかる書類(複数の事業所で従事した場合は、いずれか1か所の書類で可)
- ・(対象労働者が建設事業を行っていた事業主である場合)
建設業の許可証、廃業届、所得税申告書等
- ・事業所規模、事業内容が確認できる登記事項証明書、定款、決算書(個人事業主の場合は、所得税申告書等)
- ・(有料・無料職業紹介事業者の紹介により対象労働者を雇い入れた場合)
有料・無料職業紹介事業者の発行した紹介状又は職業紹介証明書

中高年齢者や若年者等の特定の求職者を短期間の 試行雇用として雇い入れた事業主の方への給付金

15 試行雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、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、これらの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、試行雇用奨励金を支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(14)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 以下のイ～リのいずれかに該当し、公共職業安定所(以下「安定所」といいます。)又は地方運輸局に求職申込みをしている者(以下「対象者」といいます。)のうち、試行雇用(以下「トライアル雇用」といいます。)を経ることが適当であると公共職業安定所長又は地方運輸局長が認める者(地方運輸局については、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、障害者及びホームレスを除く。)を、安定所又は地方運輸局の紹介によりトライアル雇用(トライアル雇用を実施する期間は、対象者を雇い入れた日から原則として3か月です。)として雇い入れた事業主であること(※)。

※ これ以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、個々のトライアル雇用の実施の可否については最寄りの安定所又は地方運輸局にお尋ね下さい。

イ 中高年齢者

トライアル雇用開始時に45歳以上であって、原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者。

ロ 若年者等

トライアル雇用開始時に40歳未満の者。

ハ 母子家庭の母等

母子及び寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇用保険法施行規則(昭和50年3月10日労働省令第3号)別表第2に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者(婚姻の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。)を扶養している者。

生活保護法(昭和25年法律第144号)第19条に規定する都道府県知事、市長及び社会福祉法(昭和26年法律第45号)に規定する福祉に関する事務所を管理する町村長が生活保護法による保護を決定した者。

二 季節労働者

雇用保険法施行規則第113条第1項に規定する厚生労働大臣が指定する地域(以下「指定地域」といいます。)に所在する事業所において、同項に規定する厚生労働大臣が指定する業種(以下「指定業種」といいます。)に属する事業を行う事業主に、季節的業務に従事する労働者として雇用され、当該年度の10月1日以降に離職した者のうち、雇用保険法(昭和49年法律第116号)第39条第2項に規定する特例受給資格者(当該受給資格に基づき特例一時金を受給した者を含む。)であって、トライアル雇用開始時に65歳未満である者。

ホ 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律(平成6年法律第30号)第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等。

ヘ 障害者

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第2条第1号に定める障害者及びそれ以外の障害者(身体障害者障害程度等級7級の者、難病者、低身長症、薬物中毒者等)。

ト 日雇労働者

日雇労働者(日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者)として雇用されることを常態とする者。

チ 住居喪失不安定就労者

安定した居住の場を有せず、終夜営業のインターネットカフェ等の施設を主として起居の場とし、不安定な雇用状態に置かれている又は現に失業している者。

リ ホームレス

ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法(平成14年法律第105号)第2条に定めるホームレス。

- (2) 安定所又は地方運輸局からトライアル雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る対象者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (4) 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した日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、当該トライアル雇用に係る事業所において雇用する雇用保険被保険者(ただし、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む。)をしたことがない事業主(天災その他やむを得ない理由のため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。)であること。
- (5) 基準期間に、当該トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)が3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主であること。
- (6) 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年間に於いて、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該トライアル雇用開始の日の前日までの間に於いて、当該トライアル雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇入れられたものとして試行雇用奨励金(以下「奨励金」といいます。)を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号。以下「徴収法」といいます。)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、トライアル雇用を実施した事業所において労働保険料(徴収法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。
- (9) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間に於いて、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。
- (10) トライアル雇用を実施する事業所において、トライアル雇用された労働者(以下「試行雇用労働者」といいます。)の出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類(出勤簿、賃金台帳等)等を整備・保管している事業主であること。

- (11) トライアル雇用期間中の試行雇用労働者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない事業主(支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った事業主を除く。)以外の事業主であること。
- (12) 労働関係法令の違反(地方運輸局に電話等により確認した船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていることにより、適正な雇用管理を行っているとは認められないため、奨励金を支給することが適切でない事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、試行雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該試行雇用労働者から求人条件が異なることについて申出があった事業主以外の事業主であること。
- (14) 季節労働者のトライアル雇用を実施した事業主にあつては、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。

支給できる額

試行雇用労働者1人につき月額4万円とし、支給対象期間(最長3か月間)の各月支給額の合計額とします。ただし、次の(1)及び(2)の場合は、その期間についての奨励金の額は、次の(3)の額です。

- (1) 次のイからハの場合であつて、雇用期間が1か月に満たない月がある場合。

イ 試行雇用労働者が支給対象期間の途中で離職(次の①から④までの理由による離職に限る)した場合

次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した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
- ② 本人の都合による退職
- ③ 本人の死亡
- ④ 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

ロ 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

常用雇用へ移行する日の前日までの期間とします。

ハ 試行雇用労働者の失踪等のため離職日が不明確な場合

試行雇用労働者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。

- (2) 支給対象期間のある1か月について、試行雇用労働者本人の都合による休暇(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除く。)又は実施事業主の都合による休業の場合。

- (3) 試行雇用労働者が、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に応じて次の額を支給します。

(計算式)

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{試行雇用労働者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{試行雇用労働者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

※ Aが次表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

割合	支給額(月額)
$A \geq 75\%$	4万円
$75\% > A \geq 50\%$	3万円
$50\% > A \geq 25\%$	2万円
$25\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0万円

受給のための手続

- (1) 奨励金を受給しようとする事業主は、まずトライアル雇用による雇い入れ日から2週間以内に試行雇用労働者の同意の記名押印又は署名のある「トライアル雇用実施計画書」を当該試行雇用労働者の紹介を受けた安定所又は地方運輸局に提出して下さい。ただし、トライアル雇用実施計画書の提出は、対象者のうち中高年齢者、若年者等、母子家庭の母等、季節労働者及び中国残留邦人等永住帰国者のトライアル雇用を実施する場合に限ります。
- (2) その後、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に「トライアル雇用結果報告書兼試行雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添付の上、トライアル雇用を実施した事業所の所在地を管轄する安定所を経由して都道府県労働局に提出して下さい。また、地方運輸局にて求人を受理されトライアル雇用を実施した事業主については、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に「トライアル雇用結果報告書兼試行雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添付の上、地方運輸局を経由せずに都道府県労働局に提出して下さい。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所又は地方運輸局にお問い合わせ下さい。

雇用保険法施行規則別表第2

- ① 両眼の視力(万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測つたものをいう。)の和が0.08以下のもの
- ② 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの
- ③ 平衡機能に著しい障害を有するもの
- ④ そしやく機能を欠くもの
- ⑤ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの
- ⑥ 両上しのおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの
- ⑦ 両上しのおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの
- ⑧ 一上しの機能に著しい障害を有するもの
- ⑨ 一上しのすべての指を欠くもの
- ⑩ 一上しのすべての指の機能に著しい障害を有するもの
- ⑪ 両下しのすべての指を欠くもの
- ⑫ 一下しの機能に著しい障害を有するもの
- ⑬ 一下しを足関節以上で欠くもの
- ⑭ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
- ⑮ 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑯ 精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑰ 傷病がなおらないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの

精神障害者ステップアップ雇用により 雇い入れた事業主の方への給付金

16 精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者の求職者について、3～12ヶ月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指すとともに、精神障害者及び事業主の相互理解を促進し雇用機会の確保を目的として精神障害者ステップアップ雇用奨励金を支給します。また、精神障害者がグループでお互いに支え合いながら働くことは職場適応に効果的であることから、これを奨励するためグループ雇用奨励加算金を支給します。

受給できる事業主

精神障害者ステップアップ雇用奨励金(以下「奨励金」といいます。)を受給できる事業主は、次の(1)～(13)までのいずれにも該当する事業主です。さらに、(14)に該当する事業主に対しては、グループ雇用奨励加算金(以下「グループ加算金」といいます。)を併せて支給します。なお、下記以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、最寄りの公共職業安定所(以下「安定所」といいます。)にお尋ね下さい。

- (1) 安定所の紹介により、精神障害者をステップアップ雇用として雇い入れた事業主であること。
- (2) 安定所からステップアップ雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る精神障害者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (4) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からステップアップ雇用を終了した日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、当該ステップアップ雇用に係る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及び日雇労働被保険者を除く。)を解雇等したことがない事業主であること。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること。
- (5) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の事業主であること。
- (6) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該ステップアップ雇用開始の日の前日までの間において、当該ステップアップ雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、ステップアップ雇用を実施した事業所において労働保険料(同法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。

- (9) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間に、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。
- (10) ステップアップ雇用を実施する事業所において、ステップアップ雇用に係る対象者の出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類(出勤簿、賃金台帳等)等を整備・保管している事業主であること。
- (11) ステップアップ雇用期間中の当該ステップアップ雇用に係る対象者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない事業主(支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った事業主を除く。)以外の事業主であること。
- (12) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、労働関係法令の違反を行っていることにより、適正な雇用管理を行っているとは認められないため、奨励金を支給することが適切でない事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象者から求人条件が異なることについて申し出があった事業主以外の事業主であること。
- (14) 奨励金の支給対象事業主であって、同一事業所において奨励金の支給対象となる精神障害者に対してグループ雇用を行い、雇用管理のために必要な知識及び経験を有し、かつ職務に係る作業についての安全及び衛生に関する知識を有する者を支援担当者として1グループに1名選任している事業主であること。

支給できる額

(1) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金

ステップアップ雇用に係る対象者1人当たりの奨励金支給額は、ステップアップ雇用として雇い入れられた日を基準とし、月額2万5千円として支給対象期間の各月支給額の合計額とします。

ただし、次のア及びイの場合は、その期間についての奨励金の額は、次のウの額とします。

ア 次の(ア)から(ウ)の場合であって、雇用期間が1か月に満たない月の場合。

(ア) ステップアップ雇用に係る対象者が支給対象期間の途中で離職(次の①から④までの理由による離職に限る)した場合

次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した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
- ② 本人の都合による退職
- ③ 本人の死亡
- ④ 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になったことによる解雇

(イ) ステップアップ雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合

常用雇用へ移行する日の前日までの期間とします。

(ウ) ステップアップ雇用に係る対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合

ステップアップ雇用に係る対象者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。

イ 支給対象期間のある1か月について、ステップアップ雇用の対象労働者本人の都合による休暇(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除く。)又は実施事業主の都合による休業の場合。

ウ ステップアップ雇用に係る対象者が、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に応じて次の額を支給します。

$$A = \frac{\left(\begin{array}{l} \text{ステップアップ雇用に係る対象者が} \\ \text{1か月間に実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{l} \text{ステップアップ雇用に係る対象者が} \\ \text{当該1か月間に就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	支給額(月額)
$A \geq 60\%$	2万5千円
$60\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0万円

※Aが左表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

(2) グループ雇用奨励加算金

グループ加算金の支給額は、1グループにつき1名の支援担当者を選任し、グループ雇用開始日を基準とし、月額2万5千円として支給対象期間の各月支給額の合計額とします。

ただし、グループ加算金はアの場合に支給するものとし、次のイ及びウの場合についてのグループ加算金の額は、次のエの額とします。

ア グループのメンバーが同一の事業所において同一の日に勤務することが必要であり、少なくとも、支給対象期間のある1か月について、2人以上のメンバーの実際に勤務した日が8日以上重なっていること。なお、当該勤務日においては、2人以上のメンバーのあらかじめ定められている就業時間が1時間以上重なっていること。

イ 支給対象期間のある1か月について、グループ雇用の対象労働者本人の都合による休暇(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ている休暇は除く。)又は実施事業主の都合による休業の場合。

ウ 支給対象期間の途中でメンバーの離職によりグループの人数が2人を下回った場合。

エ グループ雇用として実際に就労した日数に応じて次の額を支給します。

A = 上記アの要件を満たした日数

割合	支給額(月額)
$A \geq 8$ 日	2万5千円
$A < 8$ 日	0万円

※Aが左表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

受給のための手続き

(1) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金

奨励金に係る支給申請時期は、ステップアップ雇用を開始してから6か月経過後及びステップアップ雇用期間終了後を原則とします。ただし、事業主の希望に応じて、ステップアップ雇用期間の終了後に一括して申請することができます。なお、6か月経過後の支給申請がない場合には、終了後の一括申請になります。

奨励金の支給を受けようとする事業主は、ステップアップ雇用を開始した日から起算して6か月を経過した日の翌日から起算して1か月以内、又はステップアップ雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に、「精神障害者ステップアップ雇用結果報告書兼奨励金支給申請書」に必要な書類を添付の上、労働局または安定所に提出して下さい。

(2) グループ雇用奨励加算金

グループ加算金に係る支給申請時期は、グループ雇用を開始してから6か月経過後及び12か月経過後を原則としますが、グループ雇用が途中で終了した場合においても終了後に申請することができます。また、事業主の希望に応じて、12か月経過後(グループ雇用が途中で終了した場合は、グループ雇用終了後)に一括して申請することができます。

グループ加算金の支給を受けようとする事業主は、グループ雇用を開始した日から起算して6か月及び12か月を経過した日の翌日から起算して1か月以内、又はグループ雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に、「グループ雇用奨励加算金支給申請書」に必要な書類を添付の上、労働局または安定所に提出して下さい。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

注意

- 1 同一の事由により、国又は地方公共団体で実施している創業支援の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給できません。
- 2 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご協力願います。

受給できる額

1 助成対象となる費用

助成対象となる費用は、次の(1)から(3)までに掲げる費用(人件費を除きます。)及び当該法人等の設立の日から起算して3か月の期間内に支払の発生原因が生じた(4)から(7)までに掲げる費用(人件費を除きます。)であり、かつ、支払に係る契約の日(法人等設立事前届の提出日後の日に限ります。)から第1回目の支給申請時までの間に支払が完了したものです。

- (1) 当該法人等の設立に係る計画を作成するために要した経営コンサルタント等の相談費用等
- (2) 当該法人等を設立する前に、創業受給資格者が自ら従事することとなる職務に必要な知識又は技能を習得するための講習又は相談に要した費用
- (3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、当該法人等の設立に要した費用
- (4) 当該法人等に雇用される労働者に対し、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講習又は相談に要した費用
- (5) 創業受給資格者が自ら従事する職務に必要な知識又は技能を習得するための講習又は相談に要した費用
- (6) 当該法人等に雇用される労働者の雇用管理の改善に関する事業(労働者の募集・採用、就業規則の策定、職業適性検査の実施等)に要した費用
- (7) (4)から(6)までに掲げるもののほか、法人等の運営に要した費用

2 支給額

支給額は1の費用の合計額の3分の1に相当する額(その額が150万円を超えるときは、150万円)です。また、法人等設立日から起算して1年を経過する日までの間に上記 I の3にある一般被保険者を2名以上雇入れた場合は、50万円を上乗せ支給します。

受給のための手続

1 法人等設立事前届の提出

法人等の設立の日の前日までに署名又は記名押印した法人等設立事前届を作成し、雇用保険受給資格者証(短時間受給資格者の場合は雇用保険短時間受給資格者証)(表裏両面)(以下「受給資格者証」といいます。)の写しを添付して、管轄労働局長に提出しなければなりません。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所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

助成金を受けようとする事業主は、支給申請書を作成し、次に掲げる期間内に、必要な書類を添付した上で法人等の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「所在地管轄労働局」といいます。)長に提出しなければなりません。なお、当該提出については、所在地管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができます場合があります。

(1) 第1回目の支給申請(期間)

雇用保険の適用事業の事業主となった日の翌日から起算して3か月を経過する日以降、当該日から起算して1か月を経過する日までの間

(2) 第2回目の支給申請(期間)

雇用保険の適用事業の事業主となった日の翌日から起算して6か月を経過する日以降、当該日から起算して1か月を経過する日までの間

(第1回目の支給申請に係る支給決定がされている必要があります。)

(3) 上乗せ分の支給申請(期間)

2人目の雇用保険の一般被保険者を雇い入れた日の翌日から起算して6か月を経過する日以降当該日から起算して1か月を経過する日までの間

(第1回目の支給申請に係る支給決定がされている必要があります。)

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支給を受けることができませんので注意してください。

不支給等

助成金は、同じ事由により他の助成金等を受給した場合には、支給しないことがあります。また、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等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている事業主に対しては、助成金を不支給とします。

高齢者等が共同して創業した法人の 事業主の方への給付金

18 自立就業支援助成金(高齢者等共同就業機会創出助成金)

高齢者等共同就業機会創出助成金は、45歳以上の高齢者等3人以上がその職業経験を活かし、共同して創業(法人を設立)し、高齢者等を雇用保険被保険者として雇い入れて継続的な雇用・就業の機会を創設・運営する場合に、当該事業の開始に要した一定範囲の費用について助成する制度です。

受給できる事業主

受給できるのは、次のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (2) 3人以上の高齢創業者(※1)の出資により新たに設立された法人の事業主であること。
- (3) 上記の高齢創業者のうち、いずれかの者が法人の代表者であること。
- (4) 法人の設立登記の日から高齢者等共同就業機会創出事業計画書(以下「計画書」という。)を提出する日まで、高齢創業者の議決権(委任によるものを除く。)の合計が総社員又は総株主の議決権等の過半数を占めていること。
- (5) 法人の設立登記の日以降最初の事業年度末における自己資本比率(自己資本を総資本で割り100を乗じた比率)が50%未満である事業主であること。
- (6) 助成金支給申請日までに、高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)第2条第2項に規定する高齢者等又は船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員(55歳以上の者又は45歳以上55歳未満の求職者に限る。)を、雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)として1人以上雇い入れ、かつ、その後も継続して雇用していること。
- (7) 計画書を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(以下「機構」という。)理事長へ提出し、認定通知書の交付を受けている事業主であること。
- (8) 法人の設立登記の日以降6か月以上事業を営んでいる事業主であること。
- (9) 継続性を有する事業計画に基づき事業を行う事業主であること。
- (10) 事業の実施に必要な許認可を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営する事業主であること。
- (11) 事業の開始に要した経費であって、下記「受給できる額」に記載する対象経費を支払った事業主であること。
- (12) 次のいずれかに該当する法人以外の法人であること。
 - イ 宗教の教義を広め、儀式行事を行い、又は信者を教化育成することを主たる目的とするもの
 - ロ 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
 - ハ 特定の公職(公職選挙法(昭和25年法律第100号)第3条に規定する公職をいう。以下同じ。)の候補者(当該候補者になろうとする者を含む。)若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
 - ニ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの

ホ 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とするもの

(13) 以下のいずれかに該当する等により新たな高齢者等の雇用・就業機会を創出するものとは認められないものでないこと。

イ 資本・資金、人事・組織、取引関係等の状況から、他の法人又は個人である事業主の強い影響下にあり、当該他の法人又は個人である事業主と事実上一体であると認められるもの

ロ 他の法人又は個人である事業主が実施していた事業を継承する法人であって、資本・資金、人事・組織、取引関係等の状況から、当該他の法人又は個人である事業主と事実上一体であると認められるもの

受給できる額

助成金の額は、次の(1)及び(2)に定める対象経費(人件費を含まない。)の合計額に対して、設立した法人の主たる事務所(登記してある本店)が所在する都道府県における有効求人倍率に応じた支給割合(有効求人倍率が1倍未満の都道府県は2/3、1倍以上の都道府県は1/2)(※2)を乗じて得た額(千円未満切り捨て、500万円を上限)です。

なお、この対象経費を基礎にして他の助成金の支給を受けたときは、当該対象経費は助成金の対象経費から除外されます。

また、助成金を申請する法人と次の者との間の取引に要した経費は支給対象外経費とします。

①高齢創業者又はその配偶者、②高齢創業者又はその配偶者の1親等以内の親族、③申請法人の役員又は従業員、④次のカッコ内の者が役員である法人(高齢創業者の配偶者、高齢創業者の1親等以内の親族、高齢創業者の配偶者の1親等以内の親族、申請法人の役員、申請法人の従業員)

(1) 法人設立に関する事業計画作成費その他法人設立に要した経費(150万円を限度とする。また、法人の設立に必要な最低限の期間(法人の設立登記の日の概ね1か月前から法人の設立登記の日の前日までの期間。以下「設立準備期間」という。)に費用が発生したものに限る。)

イ 法人設立に関する経営コンサルタント等の相談に要した費用(雇用管理に係る相談経費を除く。50万円を限度とする。)及び法人の設立登記等に要した費用であって、設立準備期間内に当該費用が発生し、当該設立準備期間内又は法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内に支払いが完了したもの。

ロ 高齢創業者が法人の設立及び事業開始のために不可欠な知識を習得するための講習又は相談に要した費用(税務又は資金繰り等、起業に関する一般的な知識を付与するもの。経営コンサルタント等の相談及び事業内容に関する講習等は除く。)であって、設立準備期間内に当該費用が発生し、法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内に支払いが完了したもの。

ハ その他の法人の設立に要する必要最低限の費用であって、設立準備期間内に当該費用が発生し、法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内に支払いが完了したもの。

(2) 法人の運営に要する経費(法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内に費用が発生し、かつ、支払いが完了したものに限る。)

イ 職業能力開発経費

事業を円滑に運営するために必要な、役員及び従業員に対する教育訓練経費(法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内の教育訓練に係る経費に限る。経営コンサルタント等の相談に要した費用は除く。)等

ロ 設備・運営経費

事業所の工事費、事務所等の賃借料、事業の開始に必要な設備・機器の購入費・賃借料、広告宣伝費等の設備・運営費(労働者の派遣受入費用、不動産の購入費、建物の新築費・増築費、原材料・商品等の購入費、各種税金、保険料等を除く。ただし、事務所等の賃借料及び設備・機器の賃借料については、法人の設立登記の日から起算して6か月の期間内の賃借に係る賃借料に限る。)

受給のための手続

助成金を受けようとする事業主は、法人の設立登記の日の後、計画書を①に定める期間内に、設立した法人の主たる事務所(登記してある本店)の所在する都道府県における受託法人(機構から業務を受託した法人)の長を経由して機構理事長に提出し、認定を受けた後、②に定める期間内に高年齢者等共同就業機会創出助成金支給申請書(以下「支給申請書」という。)を当該法人の主たる事務所の所在する都道府県における受託法人を経由して機構理事長に提出してください。

①計画書提出期間

受付回	法人の設立登記の日	計画書提出期間
1	前年11月1日から2月末日まで	左記期間末日の属する年の4月1日から4月末日まで
2	3月1日から同年6月末日まで	左記期間末日の属する年の8月1日から8月末日まで
3	7月1日から同年10月末日まで	左記期間末日の属する年の12月1日から12月末日まで

②支給申請書提出期間

(イ)法人の最初の事業年度末日が、法人の設立登記の日から6か月後の応当日より前のもの

法人の設立登記の日から6か月後の応当日から3か月の間

(ロ)法人の最初の事業年度末日が、法人の設立登記の日から6か月後の応当日以降のもの

法人の最初の事業年度末日の翌日から3か月の間

(※1)高年齢創業者とは、次のいずれにも該当する者をいいます。

- ① 法人の設立登記の日において、45歳以上の者(法人の設立登記の日から起算して1年前の日から当該法人の設立登記の日の前日までの期間に離職した者のうち、直近の離職理由が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された者及び正当な理由がなく自己の都合によって退職した者(退職時の年齢が60歳以上の者にあつては、正当な理由がなく自己の都合によって退職した者を除く。)その他これに準ずる者並びに個人である事業主であった者及び法人の役員(雇用労働者であった者は除く。)であった者を除く。)であること。
- ② 法人の設立登記の日から助成金の支給申請日までに、報酬の有無、常勤・非常勤の別を問わず当該法人以外の法人役員(清算人を含む。)又は雇用労働者若しくは個人事業主等でない者であること。
- ③ 法人の設立登記の日から継続して、当該法人で就業していること。なお、就業とは当該事業の運営に日常的に従事することをいう。

(※2)法人の設立登記の日が平成22年度中の事業主に係る支給割合は、全ての都道府県において2/3となります。

雇用機会の増大が必要な地域等で求職者等を雇い入れることに伴い、 事業所を創業した事業主の方への給付金

19 地域再生中小企業創業助成金

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域においては、地域再生分野(雇用創出に資する重点分野)での創業により、雇用機会の創出を図ることが重要であり、また、地域雇用の創造を通じた地域再生のためにも、創業支援策をより一層積極的に展開していく必要があります。

このため、雇用の場の確保のために、新たに中小企業者として法人を設立又は個人事業を開業し、再就職を希望する求職者を受け入れて、地域再生事業を実施した場合に、地域再生中小企業創業助成金を支給します。

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(※1)において、地域再生事業(※2)を行う法人を設立又は個人事業を開業し、雇用保険の一般被保険者として労働者を1人以上雇い入れる事業主に対し、創業に係る経費及び労働者の雇入れについて一定額を助成します。

(※1)雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域とは、以下の21道県をいいます。

北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県及び沖縄県

(※2)上記の21道県それぞれが定める雇用創出に資する重点分野(以下「地域再生分野」といいます。)に該当する事業をいいます。詳しくは、21道県それぞれを管轄する道県労働局にお尋ね下さい。

※当該助成金の対象は、平成20年12月1日以降に法人を設立又は個人事業を開業したものに限りません。

次の区分の地域の違いにより、適用される種別が異なります。

1 第1種地域再生中小企業創業助成金(以下「第1種」といいます。)

雇用失業情勢が特に厳しい地域(北海道、青森県、岩手県、秋田県、高知県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県又は沖縄県の10道県)

2 第2種地域再生中小企業創業助成金(以下「第2種」といいます。)

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域のうち1以外の地域(宮城県、山形県、福島県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、愛媛県、福岡県、佐賀県又は大分県の11県)

なお、第2種には、創業に当たって、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府及び兵庫県から雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域への住所又は居所の変更が必要な転入を行った場合(以下「U・Iターン」といいます。)も含まれます。

受給できる事業主

受給できるのは、次の1から14のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 中小企業者の要件を満たす事業主であること。

- 3 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域に法人等の主たる事業所を設置していること。
- 4 法人の設立又は個人事業の開業(以下「法人等の設立」といいます。)の日から起算して6ヶ月を経過する日までに地域再生事業計画書(以下「事業計画書」といいます。)を提出し、認定を受けた事業主であること。
- 5 認定を受けた計画に基づき、地域再生事業を主たる事業として行っている事業主であること。
- 6 事業の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営するものであること。
- 7 次の(1)から(3)までの条件を満たす労働者(以下「創業・雇入支援対象労働者」といいます。)を1人以上雇用している事業主であること。
 - (1)雇用保険の一般被保険者として6ヶ月以上雇用されている者
 - (2)雇入れ日現在で65歳未満の者
 - (3)法人等の設立の日から起算して1年を経過する日までの間に雇い入れられた者
- 8 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が行う事業と、事業内容に関し同一性が認められる事業を行っていないこと。
(注) 既存の会社が、行っていない事業分野について、新たな会社を設立する場合には、支給対象となります。
- 9 法人等の代表者が、事業内容に関し同一性が認められる他の個人事業主若しくは法人の代表者でないこと、又はこれらであった者でないこと。
- 10 法人等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員(その数が3人以上であるものに限り、)の過半数が、事業内容に関し同一性が認められる事業を行う他の事業主の役員である者、又は役員であった者でないこと。
- 11 営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に併い設立された法人等の事業主でないこと。
- 12 法人等の設立の日から、助成金の支給申請日までの間に、当該法人等が雇用する雇用保険の一般被保険者を事業主都合で解雇したことがない事業主であること。
- 13 本助成金の支給決定等に必要な労働関係帳簿類(出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働者名簿等)を備えている事業主であること。
- 14 U・Iターン創業の場合、住所又は居所の変更が必要な転入については、法人等の設立等前の1年以内又は、法人等の設立等の日から起算して3ヶ月を経過する日までの転入であること。

支給できる額

1 創業支援金

法人等の設立の日から6ヶ月以内に要し、かつ6ヶ月以内に支払った次の①から③までに該当する対象経費(人件費を除きます。)の合計額に以下の割合を乗じた額(以下「基準額」といいます。)が支給されます。

(1)第1種及び第2種(U・Iターンの場合に限り、)の場合は合計額の1/2とします。

ただし、以下に定める額を上限とします。

創業・雇入支援対象労働者が5人以上の場合 上限額 1,000万円

創業・雇入支援対象労働者が5人未満の場合 上限額 600万円

(2)第2種(U・Iターンの場合を除きます。)の場合は合計額の1/3とします。

ただし、以下に定める額を上限とします。

創業・雇入支援対象労働者が5人以上の場合 上限額 500万円

創業・雇入支援対象労働者が5人未満の場合 上限額 300万円

① 法人等の設立に関する事業計画作成費

経営コンサルタント等の相談経費及び法人設立の登記又は開業に関する開廃業等届出書の作成等の代行費用等

ただし、本助成金の算定基礎の対象経費としては、75万円を限度とします。

② 職業能力開発経費

事業を円滑に運営するための、創業者又は創業・雇入支援対象労働者に対する教育訓練経費

③ 設備・運営経費

事業所の改修工事費、設備・備品、事務所借料、広告宣伝費等の設備・運営費

ただし、事務所借料等についての本助成金の算定基礎の対象経費としては、6か月分を上限とします。

2 雇入れ奨励金及び追加雇入れ奨励金

(1) 第1種の場合

創業・雇入れ支援対象労働者1人につき60万円が支給されます。ただし100人分が限度となります。

(2) 第2種の場合

創業・雇入れ支援対象労働者1人につき30万円が支給されます。ただし100人分が限度となります。

3 追加創業支援金

追加創業支援金の額は、以下のとおり定める額とします。

(1) 第1種及び第2種(U・Iターンの場合に限ります。)の場合において、基準額が1,000万円以上の額の場合は、1,000万円から創業支援金の支給額を減じた額

(2) 第1種及び第2種(U・Iターンの場合に限ります。)の場合において、基準額が1,000万円に満たない場合は基準額から創業支援金の支給額を減じた額

(3) 第2種(U・Iターンの場合を除きます。)の場合において、基準額が1(2)に定める額以上の額の場合は500万円から創業支援金の支給額を減じた額

(4) 第2種(U・Iターンの場合を除きます。)の場合において、基準額が500万円に満たない場合は基準額から創業支援金の支給額を減じた額

受給のための手続

1 地域再生事業の認定申請

法人等の設立の日から起算して6ヶ月を経過する日までに事業計画書の認定申請を21道県それぞれを管轄する道県労働局に行うことが必要です。

法人等の設立の前に事業計画書の認定申請を行う場合は、法人等の設立を事業計画書の認定から3ヶ月後までに行う必要があります。

2 支給申請

(1) 創業支援金又は雇入れ奨励金

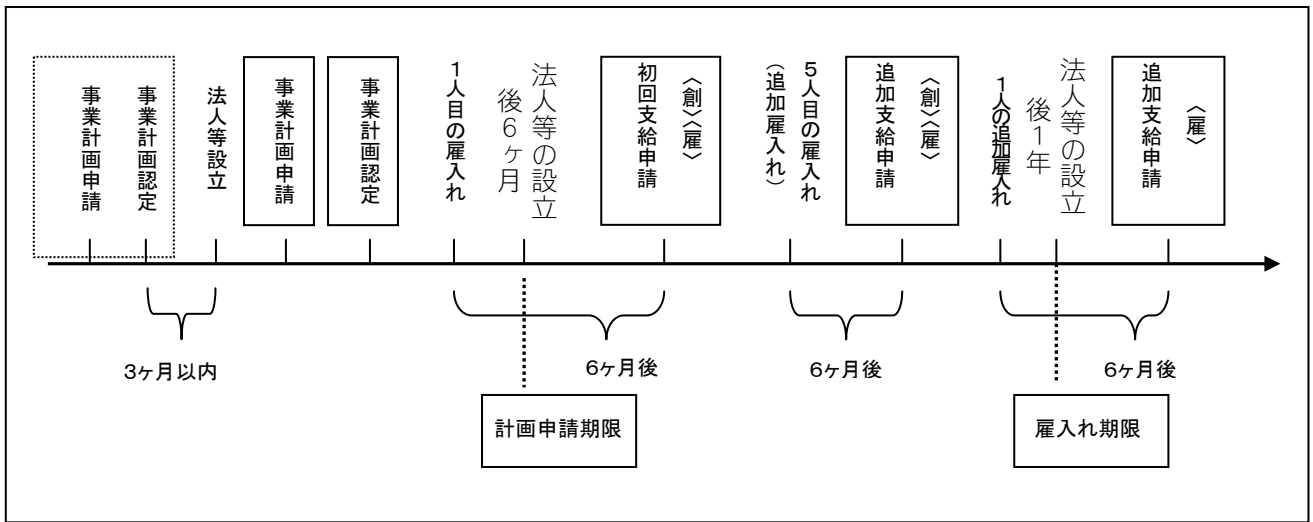
創業・雇入れ支援対象労働者が5人(5人に満たない場合は1人目)に達した日から6ヶ月を経過する日以降であって、支給申請に係る創業・雇入れ支援対象労働者の最後の雇入れ日から6ヶ月を経過する日以後、当該日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日までの間に、創業支援金及び雇入れ奨励金の支給申請をすることができます。

(2) 追加雇入れ奨励金

最初の支給申請後、法人等の設立の日から起算して1年を経過する日までの間に新たに創業・雇入れ支援対象労働者を雇い入れたときは、雇入れの日から6ヶ月を経過する日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日までの間に、雇入れ奨励金について、追加支給申請をすることができます。

(3) 創業・雇入れ支援対象労働者の雇入れが5人未満であった事業主であって、すでに創業支援金の支給を受けた事業主が、その後、法人等の設立の日から起算して1年を経過する日までの間に新たに創業・雇入れ支援対象労働者を雇い入れ、創業・雇入れ支援対象労働者がはじめて5人に達したときは、創業・雇入れ支援対象労働者の雇入れが5人に達した日から6ヶ月を経過した日以降であって、支給申請に係る創業・雇入れ支援対象労働者の最後の雇入れの日から6ヶ月を経過する日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日までの間に、創業支援金について、追加の支給申請をすることができます。

(参考) 法人等の設立から支給申請までの流れ図



雇用保険の受給資格者等に職業訓練等を 受講させた事業主の方への給付金

20 職場適応訓練費

職場適応訓練は、実際の職場で作業について訓練を行うことにより、作業環境に適応することを容易にさせる目的で実施するものであり、訓練修了後は、その訓練を行った事業所に雇用してもらうことを期待して実施するものです。訓練を行った事業主には職場適応訓練費が支給され、訓練生には雇用保険の失業等給付が支給されます。

訓練を受託できる事業主

- 1 職場適応訓練は、雇用保険の受給資格者等であって、再就職を容易にするため職場適応訓練を受けることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、次のイからホに該当する事業主に委託して行います。
 - イ 職場適応訓練を行う設備的余裕があること。
 - ロ 指導員としての適当な従業員がいること。
 - ハ 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険等に参加し、又はこれらと同様の職員共済制度を保有していること。
 - ニ 労働基準法及び労働安全衛生法の規定する安全衛生その他の作業条件が整備されていること。
 - ホ 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。
- 2 訓練期間は、**6か月**(中小企業及び重度の障害者に係る訓練1年)以内です。
なお、短期の職場適応訓練については、**2週間**(重度の障害者に係る訓練**4週間**)以内です。

受給できる額

- 1 事業主は、訓練費として職場適応訓練生1人につき**月額24,000円**(重度の障害者**25,000円**)が支給されます。なお、短期の職場適応訓練については、**日額960円**(重度の障害者**1,000円**)です。
- 2 職場適応訓練生は、雇用保険の失業等給付が支給されます。

受給のための手続

手続等の詳細については、最寄りの公共職業安定所又は都道府県労働局にお尋ねください。

その他

雇用保険の受給資格者等以外であっても、45歳以上の求職者等、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の方など、職場適応訓練を行うことができる場合もありますので、最寄りの公共職業安定所又は都道府県労働局にご相談ください。

労働者に職業訓練等を受講させた 事業主の方への給付金

21 キャリア形成促進助成金

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者、新たに雇い入れた労働者又は職業能力形成促進者(※1)を対象として、目標が明確化された職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価を推進する事業主に対して助成するもので、訓練等支援給付金、職業能力評価推進給付金、地域雇用開発能力開発助成金及び中小企業雇用創出等能力開発助成金の4種類があります。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者(雇用保険の被保険者に限る。4(1)ロ及びハにおいては、雇用保険の被保険者又は被保険者になろうとする者(以下「被保険者等」という。))。以下同じ。)に対して周知しているものであること(4(1)ニに該当する事業主を除く。))。
- 3 職業能力開発推進者を選任し、職業能力開発サービスセンターに選任調べを提出していること(4(1)ニに該当する事業主を除く。))。
- 4 以下のいずれかに該当すること。

《訓練等支援給付金》

次のいずれかに該当する事業主であること。

- (1) キャリア形成促進助成金の受給資格認定を受け、年間職業能力開発計画(二については有期実習型訓練実施計画)に基づき、その雇用する労働者、新たに雇い入れた労働者又は職業能力形成促進者に対して、職業訓練等を受けさせる事業主であって、次のいずれかに該当する事業主であること。
 - イ その雇用する労働者に対して、専門的な知識若しくは技能を追加して習得させるための職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させるための職業訓練等を受けさせる中小企業事業主であること。
 - ロ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する短時間等労働者(※2)に対して、高度な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は正社員への転換に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主であること。
 - ハ 新たに雇い入れた労働者に対して、認定実践型人材養成システムによる訓練(※3)を受けさせ、ジョブ・カード制度による職業能力の評価(以下「能力評価」という。)を実施する事業主であること。
 - ニ 職業能力形成促進者(※1)に対して、有期実習型訓練(※4)を受けさせ、能力評価を実施する事業主であること。
 - ホ ハ又はニに該当する事業主であって、新たに雇い入れた労働者又は職業能力形成促進者に対して、キ

キャリア・コンサルティング(※5)(キャリア・コンサルティングに係る専門的な知識及び技能を有する事業外の機関又は個人に委託若しくは企業内に一定の要件を満たしたキャリア・コンサルタントを配置して実施するもの)を受けさせる事業主であること。

(2) キャリア形成促進助成金の受給資格認定を受け、年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する労働者の申し出により、職業訓練等、職業能力検定又はキャリア・コンサルティング(以下「自発的職業能力開発」という。)を受けるために必要な経費(「自発的職業能力開発経費」)を負担する、「自発的職業能力開発時間確保措置」(※6)を講ずる、「職業能力開発休暇」(※7)又は「長期職業能力開発休暇」(※8)を与える事業主であること。

※1…安定的な雇用に就くために有期実習型訓練に参加することが必要であると認められた職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、新たに雇い入れられた被保険者等、短時間等労働者又は派遣労働者をいう。

※2…期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、30時間未満である労働者、又は期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

※3…企業における実習(OJT)と教育訓練機関等における企業のニーズに即した学習(OFF-JT)とを組み合わせる実施される訓練であって、当該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訓練をいう。

※4…企業における実習(OJT)と教育訓練機関等における企業のニーズに即した学習(OFF-JT)とを組み合わせる実施される訓練(派遣労働者の場合は派遣元事業主が紹介予定派遣(*)にかかる派遣先の事業主と共同して行う訓練)をいう。

(*) 紹介予定派遣終了後、紹介予定派遣にかかる派遣労働者が派遣先の事業所に正社員として雇用される旨が有期実習型訓練開始時において約されているものに限る。

※5…労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。

※6…自発的職業能力開発のための始業時間及び終業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限に係る措置をいう。

※7…自発的職業能力開発のための休暇(年次有給休暇を除く)をいう。

※8…自発的職業能力開発のための長期にわたる(連続3ヶ月以上)休暇(年次有給休暇を除く)をいう。

《職業能力評価推進給付金》

キャリア形成促進助成金の受給資格認定を受け、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるものであって、当該事業主以外の者が行う職業能力検定を受けさせる事業主であること。

《地域雇用開発能力開発助成金》

地域雇用開発能力開発助成金の受給資格認定を受け、地域雇用開発促進法に基づく「同意雇用開発促進地域」内に事業所が所在する事業主であって、当該地域内若しくは当該地域に隣接する同意雇用開発促進地域内に居住する求職者を雇い入れ、年間職業能力開発計画に基づき、その雇い入れた者(雇入れ後1年未満の者に限る。以下「対象雇用地域労働者」という。)又は内定者(対象雇用地域労働者と合わせ以下「対象雇用地域労働者等」という。)に対して、職業訓練等を受けさせる事業主であること。

《中小企業雇用創出等能力開発助成金》

都道府県知事から「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の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」に基づく改善計画(※9)の認定を受けた個別中小企業者(以下「認定中小企業者」という。)又は事業協同組合等の構成中小企業者(認定中小企業者と合わせ以下「認定中小企業者等」という。)であって、中小企業雇用創出等能力開発助成金の受給資格認定を受け、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する

労働者(以下「対象労働者」という。)又は内定者(対象労働者と合わせ以下「対象労働者等」という。)に対して、職業訓練等を受けさせる又は対象労働者の申し出により、職業訓練等を受けるために必要な経費を負担する若しくは休暇を与える認定中小企業者等であること。

※9…職業に必要な高度な技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るため必要となる職業訓練等に関する事項、新分野進出等に伴い必要となる職業訓練等に関する事項又は青少年の実践的な職業能力の開発及び向上を図るため必要となる職業訓練等に関する事項を含む計画をいう。

受給できる額

《訓練等支援給付金》

(1) 「受給できる事業主」の4(1)に該当する事業主

対象経費等 対象事業主	職業訓練等(OFF-JTに限る。)を受けさせる場合の経費及び賃金	職業訓練(OJTに限る。)を受けさせる場合の賃金等	キャリア・コンサルティング(※5)を受けさせる場合の経費及び賃金	ジョブ・カード制度による能力評価の実施
その雇用する労働者に職業訓練等を受けさせる中小企業事業主	【助成率】 1/3 (※10、※11)	—	—	—
その雇用する短時間等労働者(※2)に職業訓練等を受けさせる事業主	【助成率】 1/2 (大企業1/3) (※10、※11)	—	—	—
新たに雇い入れた労働者に認定実践型人材養成システム(※3)による訓練を受けさせる事業主	【助成率】 4/5 (大企業2/3) (※10)	【助成率(賃金)】 4/5 (大企業2/3)	【助成率・助成額】 ・ 外部機関等へ委託した場合 委託費等の1/2 (※16) ・ 企業内にキャリア・コンサルタントを配置した場合 15万円 (※17) ・ キャリア・コンサルティング実施期間中に支払った賃金の1/2 (大企業1/3)	【助成額】 対象者1人につき 4,880円
	【助成額】 対象者1人につき、当該訓練の時間数に800円を乗じて得た額 (中小企業のみ) (※12)	【助成額】 対象者1人につき、当該訓練の時間数に800円(大企業600円)を乗じて得た額 (※13)	ジョブ・カード制度による訓練を初めて導入し、1人目の助成対象者が生じた場合20万円(中小企業のみ) (※17)	
職業能力形成促進者(※1)に有期実習型訓練(※4)を受けさせる事業主	同上(※14)	同上(※15)	同上	同上

※1～※5については、前ページを参照。

※10…対象となる経費は、事業内で自ら行う場合、外部講師の謝金又は教材費等の運営費、事業外の施設で行う場合は、入学料又は受講料等の派遣費となる。

また、1コース当たりの訓練時間が300時間未満の場合は1人当たり5万円(但し、認定実践型人材養成システム及び有期実習型訓練は20万円)、300時間以上600時間未満の場合は1人当たり10万円(同30万円)、600時間以上の場合は1人当たり20万円(同40万円)を限度とする。

※11…賃金助成は原則1,200時間を限度とする。

- ※12…助成額は54万4千円を限度とする。(但し、事業主自ら運営する認定職業訓練(外部講師等の謝金等が経費助成の対象となっている場合は当該時間を除く)により実施した場合のみ助成対象とする)
- ※13…助成額は600円は40万8千円、800円は54万4千円を限度とする。
- ※14…助成額は27万2千円を限度とする。(但し、事業主自ら運営する座学等(外部講師等の謝金等が経費助成の対象となっている場合は当該時間を除く)により実施した場合のみ助成対象とする)
- ※15…助成額は600円は30万6千円、800円は40万8千円とする。(但し、対象職業訓練実施期間が6月超1年以内は30万6千円は40万8千円、40万8千円は54万4千円)
- ※16…助成額は50万円を限度とする。
- ※17…1事業所につき1回に限る。

(2) 「受給できる事業主」の4(2)に該当する事業主

- イ 自発的職業能力開発経費の1/2(大企業1/3)、制度導入奨励金(中小企業のみ)として制度利用者が生じた場合15万円、制度導入後3年以内の制度利用者1名につき5万円(中小企業のみ)、制度導入から3年を経過した場合、制度利用者増加分(3年以内と比し)1人につき2万円(中小企業のみ)。
- ロ 職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)、制度導入奨励金として制度利用者が生じた場合15万円、制度導入後3年以内の制度利用者1名につき5万円、制度導入から3年を経過した場合、制度利用者増加分(3年以内と比し)1人につき2万円(中小企業のみ)。
- ハ 自発的職業能力開発時間確保措置(勤務時間の短縮に限る。)期間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)、制度導入奨励金として制度利用者が生じた場合30万円、制度導入後3年以内の利用者1名につき5万円、制度導入から3年を経過した場合、制度利用者増加分(3年以内と比し)1人につき2万円(中小企業のみ)。
- ニ 長期職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)、制度導入奨励金として制度利用者が生じた場合30万円(代替要員の確保にかかる措置(※18)がある場合60万円)、制度導入後3年以内の利用者1名につき10万円、制度導入から3年を経過した場合、制度利用者増加分1人(3年以内と比し)につき4万円(中小企業のみ)。

※18…労働協約又は就業規則による長期職業能力開発休暇の制度利用者が生じた場合に当該者の代替要員を確保する規定をいいます。

(注) 制度導入奨励金は1事業所につき1回に限ります。また、賃金又は経費の助成及び利用促進奨励金はそれぞれ限度額があります。

《職業能力評価推進給付金》

- (1) 職業能力検定の受検に要する経費(受検料等)の3/4
- (2) 職業能力検定期間中のその雇用する労働者の賃金の3/4

《地域雇用開発能力開発助成金》

- (1) 対象雇用地域労働者等に対して職業訓練等(OFF-JTに限る。)を受けさせる場合の経費(事業内で自ら行う場合は、外部講師の謝金又は教材費等の運営費、事業外の施設で行う場合、入学金又は受講料等の派遣費)の2/3(大企業1/2)[1コース当たりの訓練時間が300時間未満の場合は1人当たり5万円、300時間以上600時間未満の場合は1人当たり10万円、600時間以上の場合は1人当たり20万円を限度]
- (2) 職業訓練等(OFF-JTに限る。)期間中に支払った賃金の2/3(大企業1/2)(1, 200時間を限度)

《中小企業雇用創出等能力開発助成金》

- (1) 対象労働者等に対して職業訓練等を受けさせる場合の経費(事業内で自ら行う場合は、外部講師の謝金又は教材費等の運営費(OJTについては外部講師の謝金に限ります。)、事業外の施設で行う場合は、入学金又は受講料等の派遣費)の1/2又は対象労働者の申し出による職業訓練等について事業主が負担した

経費の1/2〔1コース当たりの訓練時間が600時間未満の場合は1人当たり10万円、600時間以上の場合は1人当たり20万円を限度〕

- (2) 職業訓練等(OFF-JTに限る。)の期間中に支払った賃金の1/2又は職業訓練等について休暇期間中に支払った賃金の1/2(原則1,200時間を限度)

(注) (1)及び(2)ともキャリア形成促進助成金の受給資格認定後3年間を限度とします。ただし、新分野進出等に係る改善計画を受けた認定中小企業者の場合は、5年間を限度とします。

受給のための手続

キャリア形成促進助成金の受給のための手続は、事業所が所在する都道府県の独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターで行います。ご不明な点および手続等の詳細については、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターまでお問い合わせ下さい。

◎ お電話でのお問い合わせは、0570-001154 (ナビダイヤル:全国共通)

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます(ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。

NTT 回線以外の方は一部つながらない場合もあります。通話料金はお客様負担となります。)

◎ ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)

労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための 雇用管理改善等を行う中小企業事業主の方等への給付金

「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の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」(以下「中小企業労働力確保法」といいます。))に基づく支援措置を受けるためには、改善計画(労働時間等の設定の改善、男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活の両立支援、職場環境の改善、福利厚生の実施の充実、募集・採用の改善、教育訓練の充実など雇用管理の改善について取り組むこととした計画)を作成し、都道府県知事の認定を受けた後、助成金等ごとに具体的な申請をする必要があります。

改善計画について

中小企業労働力確保法に基づく助成金を利用するにあたっては、改善計画を作成し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受ける必要があります。(認定を受けた改善計画を以下、「認定計画」といいます。)

1 事業協同組合等(※)の方

事業協同組合等は、傘下の構成中小企業者の労働力(生産性の向上に必要な労働力を含む)の確保を図るためのもの及び実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年(40歳未満の者をいいます。))にとって良好な雇用の機会の創出(以下「青少年雇用創出」といいます。))に資するものについての改善計画を作成することができます。改善計画の認定を受けた事業協同組合等のことを以下、「認定組合等」といいます。

なお、事業協同組合等の構成中小企業の事業主の方が中小企業労働力確保法に基づく支援措置を受けるためには、事業協同組合等が改善計画の認定申請を行う際に、当該構成中小企業の事業主の方が利用しようとする助成制度に関する事業の計画や、その事業の実施に必要な資金の調達方法に関する資料を作成していただくか、下記の個別の中小企業の事業主の方の手続に沿って、個別に改善計画の認定を受ける必要があります。

2 個別の中小企業の事業主の方

個別の中小企業の事業主は、職業に必要な高度の技能・知識をもった人材(生産性の向上に必要な人材を含む)を確保する目的のもの、新分野進出等(創業又は異業種進出)に伴い新たに労働者を雇用する目的のもの及び青少年雇用創出に資するものについての改善計画を作成することができます。

新分野進出等に伴い新たに労働者を雇用する目的の改善計画を作成する事業主の場合は、創業又は異業種進出を始めてから6か月以内に改善計画を提出する必要があります。ここでいう創業とはいわゆる店舗等の開店日ではなく、個人企業の場合は事業の準備行為に着手した時点(例:事業所開設に当たっての賃貸借契約の締結、設備、備品の設置等)、法人企業の場合には法人登記をした時点をいいます。また、異業種進出を始めた日については、個人企業の創業の場合に準じます。

(※) 事業協同組合等とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合及びその連合会で、政令で定めるもの並びに一般社団法人で中小企業者を直接又は間接の構成員とするものことです。

22-1 人材確保等支援助成金(中小企業人材確保推進事業助成金)

中小企業人材確保推進事業助成金は、認定組合等が、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事業(以下「中小企業人材確保推進事業」といいます。)を行った場合に、事業協同組合等の規模に応じて1事業年度あたり600万円、800万円、1,000万円を上限とし、当該事業に要した費用に2/3を乗じて得た額を最大3年間助成するものです。

受給できる事業協同組合等

次の1から3のいずれにも該当する事業協同組合等が受給できます。

- 1 構成中小企業者の労働力の確保を図るための雇用管理の改善に関する事業についての計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その計画が適当である旨の認定を受けた事業協同組合等。(以下、「認定組合等」といいます。)
- 2 当該認定組合等の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定主務課長から中小企業人材確保推進事業の援助対象として指定を受けた認定組合等。
- 3 過去において本助成金を受給した認定組合等にあつては、受給した本助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して3年を経過していること。

支給の対象となる事業

支給の対象となる中小企業人材確保推進事業とは、次の1から4に該当するものをいいます。

ただし、当該助成金を受給するためには、1及び4の事業については必ず実施し、併せて少なくとも2又は3のいずれかの事業を実施する必要があります。

1 年次計画策定・調査事業

認定計画に従って実施する中小企業人材確保推進事業のために必要な調査研究を行い、2から4の事業の各年度の実施計画を策定するとともに、構成中小企業者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、募集・採用ポスターの作成・配付等)

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、熟練技能コンクールの実施、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、中小企業人材確保推進事業の効果についての実情把握を行い、中小企業人材確保推進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、雇用管理担当者のレベルアップセミナーの開催等)

受給できる額

1事業年度につき、認定組合等が行う中小企業人材確保推進事業の実施に要した費用の額に3分の2を乗じて得た額を最大3年間受給できます。

ただし、1事業年度につき受給できる限度額は、認定組合等の規模に応じて以下のとおりとなっています。

認定組合等の区分	限度額
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

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、次の1及び2の手続が必要です。

- 1 7月末日(受給資格認定申請が第2年度目以降の場合は、4月末日)までに認定組合等の主たる事務所が所在する都道府県を業務担当区域とする独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター(以下「担当センター」といいます。)に「中小企業人材確保推進事業助成金受給資格認定申請書」を提出し、認定を受けること。
- 2 受給資格の認定を受けた日から当該年度の9月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請は、当該年度の10月末日までに、また、当該年度の10月1日から3月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請については当該年度の3月末日までに「中小企業人材確保推進事業助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます(ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)

注意事項

- 1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った事業協同組合等の事業実態や費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めたり、現地調査等を行うことがあります。
審査にご協力いただけない場合、または支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。

22-2 人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)

中小企業基盤人材確保助成金は、新分野進出(創業、異業種への進出)若しくは生産性の向上を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から改善計画の認定を受け、当該改善計画に基づき、新分野進出若しくは生産性の向上に必要な中小企業者の経営基盤の強化に資する人材(以下「基盤人材」といいます。)の新たな雇入れ等を行った場合に、基盤人材1人あたり140万円(生産性の向上については170万円。5人を上限とします。)を助成するものです。

受給できる事業主

次の1から8のいずれにも該当する事業主が受給できます。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。(新分野進出の場合に、新分野進出等基盤人材確保実施計画(変更)認定申請書の提出時点において労働者を雇い入れていない事業主は、支給申請書の提出日までに、労働者の雇入れに伴い、適用事業主となる必要があります。)
- 2 新分野進出若しくは生産性の向上に係る改善計画の認定を受けた個別の中小企業者であり、改善計画の認定日から1年以内に、認定された当該改善計画に基づき基盤人材を新たに雇い入れ等した事業主。
- 3 改善計画認定申請書における事業を開始した日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、新分野進出に必要な施設又は設備等の設置・整備に要する費用を250万円以上負担する事業主。(生産性の向上については、改善計画認定申請書を提出した翌日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、生産性の向上に必要な施設又は設備等の設置・整備に要する費用を300万円以上負担する事業主。)
- 4 生産性向上改善計画の提出日の前日において2期(1期を事業年度の初日から末日までとする。)以上の決算を実施した認定中小企業者等であって、生産性向上改善計画の提出日の属する事業年度の前事業年度の労働生産性の値が、厚生労働大臣が定める基準を満たしていること。

※労働生産性の値

従業員1人あたりの付加価値額であり、以下の計算式により算出します。

$$\text{労働生産性の値} = \frac{\text{付加価値額(※1)}}{\text{従業員数(※2)}}$$

※1 付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却費

※2 年度の末日における雇用保険被保険者数(日雇労働被保険者を除く。)

- 5 風営法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でないこと。
- 6 新分野進出若しくは生産性の向上に伴う新たな雇入れ等が適正に行われていることについて、その労働者の過半数を代表する者が確認している事業主。
- 7 損益計算書、貸金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター(以下「担当センター」といいます。)の要請により提出する事業主。
- 8 担当センターによる当該助成金の実施計画の認定、支給決定に係る調査のほか公共職業安定機関による調査等に協力できる事業主。

ただし、当該助成金を申請する事業主(以下「申請事業主」といいます。)が上記の要件を満たしていても、以下

の(1)から(4)のいずれかの要件に該当する場合は当該助成金が支給されません。また、(5)に該当すると認められる場合は、当該助成金が支給されないことがあります。

- (1) 実施計画申請書の提出日の6か月前の日から起算して、基盤人材の雇入れ日等の翌日から起算して6か月が経過する日までの間(以下「確認期間」といいます。)に、基盤人材の雇入れ等を行う事業主(新分野進出については、基盤人材を雇い入れる中小企業者が、他の企業が自らの事業の全部又は一部を継続しつつ、新たに設立した中小企業者である場合、設立元企業及び確認期間中に当該設立元企業が設立した当該基盤人材を雇い入れる中小企業者以外の企業を含む。)が、事業主都合による常用労働者(注)の離職、又は3人を超え、かつ、被保険者数の6%に相当する数を超えた特定受給資格者となる離職を出した場合。

(注)雇用保険の被保険者のうち、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除いた者をいいます。

- (2) 申請事業主が、支給申請書の提出日において労働保険料を2年間を超えて納入していない場合。
- (3) 申請事業主が、実施計画認定申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出日までの間に、不正受給を行った場合。
- (4) 過去に基盤人材5人について当該助成金を受給した事業主が、最後の基盤人材に係る助成金の支給決定日の翌日から起算して3年が経過していない時点で、当該助成金の支給を受けようとする場合。
- (5) 次のイからニまでの事項に該当し、良好な雇用機会の創出に資するとは認められない場合。

イ 賃金の支払が行われていない場合

ロ 賃金等の条件が、助成金の支給を申請した事業所が所在する地域の他の事業所に比べて著しく低い場合

ハ 有期の事業等で、雇用関係が終了することが予測される場合

ニ その他適正な雇用管理を行っていない場合

助成の対象となる労働者の要件

次の1から4のいずれの要件にも該当する労働者が対象となります。

- 1 実施計画期間内に雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れられる等の者であること。
(アルバイト、パートタイマー、派遣等の名称の如何を問わず、既に雇い入れていた者等を雇用保険の一般被保険者としても、助成金の対象となりません。)
- 2 基盤人材を雇い入れる場合、申請事業主の新分野進出若しくは生産性の向上に係る部署において、助成金の支給終了後も引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
- 3 過去3年間に申請事業主の企業で勤務した者でないこと。
- 4 原則として、資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、当該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と申請事業主の間で行われる雇入れ等ではないこと。

受給できる額

- 1 基盤人材のそれぞれの雇入れ等の日の直後の賃金締切日の翌日から起算して1年の期間(以下「支給対象期」といいます。)について、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期として、以下のとおり受給できます。
第1期及び第2期の支給額はそれぞれ70万円(生産性の向上については85万円)を限度とし、当該基盤人材の支給対象期の日数に応じて算定します。
- 2 事業主が基盤人材を雇い入れた日から起算して支給決定日までの期間に、当該基盤人材を事業主都合により離職させた場合、助成金は受給できません。すでに第1期分を受給している場合には受給した額を返還していただきます。なお、基盤人材を1人以上事業主都合により離職させた場合には、その日以降、他の基盤人材についても受給できません。

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 1 改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。ただし、新分野進出の場合は、新分野進出を開始してから6ヶ月以内に提出しなければなりません。
- 2 改善計画の受理日から基盤人材の雇入れ等の日の前日までに、「新分野進出等基盤人材確保実施計画(変更)認定申請書」又は「生産性向上基盤人材確保実施計画(変更)認定申請書」を担当センターに提出し、担当センター所長の認定を受けることが必要です。
- 3 2の申請書の提出後、支給対象期の末日から起算して1か月以内に、「中小企業基盤人材確保助成金支給申請書」を担当センターに提出してください。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます(ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)

注意事項

- 1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った企業の事業実態や労働者の雇入れ、費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めることや、現地調査及び基盤人材への聞き取り等を行うことがあります。
また、一部支給要件について、公共職業安定機関へ確認します。
審査にご協力いただけない場合、また支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。
- 3 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。

有期契約労働者を正社員に転換させるなど 雇用管理の改善を図った中小企業事業主の方への給付金

23 中小企業雇用安定化奨励金

中小企業事業主が、有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、労働協約又は就業規則により、新たに正社員転換制度(以下「転換制度」といいます。)を導入し、かつ当該制度を適用して有期契約労働者を正社員へ転換させた場合に正社員転換制度奨励金を支給します。また、有期契約労働者のうち、所定労働時間が、当該事業主が雇用するフルタイムで働く労働者の所定労働時間の9割を超えている労働者(以下「フルタイム有期契約労働者」といいます。)に対し、正社員と共通の処遇制度を導入し、一人以上適用させた場合に共通処遇制度奨励金、また、正社員と共通の教育訓練制度を導入し、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上の者に、教育訓練を修了させた場合に共通教育訓練制度奨励金を支給します。

I 正社員転換制度奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
 - 2 有期契約労働者を対象として、転換制度を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
 - 3 以下のイからニまでのいずれにも該当する有期契約労働者(以下「支給対象労働者」といいます。)について、転換制度を定めた労働協約又は就業規則に基づき、制度導入日(※)以降に、1人以上正社員へ転換させた事業主であること。
 - イ 正社員への転換前にあつては、6か月以上の期間有期契約労働者として支給対象事業主に雇用されている者であること。
 - ロ 正社員への転換後においても、引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
 - ハ 正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に、支給対象事業主が正社員として雇用した者でないこと。
 - ニ 正社員として雇用することを前提として、雇い入れた有期契約労働者ではないこと。
- ※ 制度導入日とは、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局(運輸監理部を含みます。)(以下「労働基準監督署等」といいます。)に届け出た日をいいます。
- ただし、労働協約又は就業規則において、制度の施行年月日が定められている場合であつて、施行年月日が労働協約の締結日又は就業規則を労働基準監督署等に届け出た日より後の日の場合は当該施行年月日を制度導入日とします。
- 4 正社員への転換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おいて、雇用保険被保険者を解雇(勧奨退職等を含みます。ただし、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きます。以下「解雇等」といいます。)していない事業主であること。
 - 5 転換制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。

受給できる額

次のイ又はロに掲げる支給対象事業主に応じ、それぞれイ及びロに定める額を支給します。

- イ 新たに転換制度を導入し、制度導入日から3年以内に有期契約労働者を1人以上正社員に転換させた支給対象事業主(以下「転換制度導入事業主」といいます。)
1事業主につき40万円
- ロ 制度導入日から3年以内に2人以上の有期契約労働者を正社員に転換させた支給対象事業主(以下「転換促進事業主」といいます。)
対象労働者10人までについて、1人につき20万円
(母子家庭の母等の場合は1人につき30万円)

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(転換制度導入事業主用又は転換促進事業主用)を下記イ及びロに定める期間内に主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄労働局長」という。)に提出することが必要です。

- イ 転換制度導入事業主
対象労働者に正社員としての6か月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1か月以内
- ロ 転換促進事業主
対象労働者に正社員としての6か月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1か月以内。ただし、正社員へ転換した労働者が2人目に達するまでは支給申請は行うことができず、達した場合に本項目に定めた期間内に2人目までをまとめて支給申請します。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後7日以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができます。

II 共通処遇制度奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から7までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 当該事業主が全てのフルタイム有期契約労働者を対象として、以下のイ及びロのいずれにも該当する処遇制度(「共通の処遇制度」といいます。)を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
 - イ 事業主が、フルタイム有期契約労働者に関して、正社員と同様の仕事の難易度や責任度等に基づく評価・資格制度を3区分以上の制度として設け、当該区分に対応した基本給、職能給、職務給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。ただし、正社員とフルタイム有期契約労働者の評価区分が2区分以上共通していることが必要です。
 - ロ 当該制度が適用となるための合理的な条件が明示されていること。
- 3 雇用保険の被保険者であるフルタイム有期契約労働者について、制度導入日から起算して2年間のうちに1人以上共通の処遇制度を適用させた事業主であること。
- 4 正社員にかかる処遇制度をフルタイム有期契約労働者に係る当該制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。
- 5 共通の処遇制度に係る制度導入日において正社員を雇用している事業主であること。
- 6 共通の処遇制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。
- 7 共通の処遇制度に係る制度導入日から支給申請を行った日までにおいて、労働者を解雇等していない事業主

であること。

受給できる額

1事業主につき60万円

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(共通処遇制度奨励金)を、対象労働者に共通の処遇制度による6か月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1か月以内に、管轄労働局長に提出することが必要です。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後7日以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができます。

Ⅲ 共通教育訓練制度奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から7までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 当該事業主が雇用する全てのフルタイム有期契約労働者を対象として、共通の教育訓練制度を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
- 3 雇用保険被保険者であるフルタイム有期契約労働者のうち、制度導入日から起算して2年間のうちに共通の教育訓練制度による教育訓練を修了した対象労働者数が、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上である事業主であること。
- 4 正社員に係る教育訓練制度をフルタイム有期契約労働者に係る当該制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。
- 5 共通の教育訓練制度に係る制度導入日において正社員を雇用している事業主であること。
- 6 教育訓練制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。
- 7 共通の教育訓練制度に係る制度導入日から支給申請を行った日までの間において、雇用する労働者を解雇等していない事業主であること。

受給できる額

1事業主につき40万円

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(共通教育訓練制度奨励金)を、共通の教育訓練制度による教育訓練を修了した対象労働者数が、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上となった日の翌日から起算して1か月以内に管轄労働局長に提出しなければなりません。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後7日以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができます。

注意事項

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - イ 支給決定日が属する年度の前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。以下同じ。)に、労働保険料(同法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除く。以下同じ。)を納入していない場合
 - ロ 支給申請の日の前日までの過去3年間に、不正行為により本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとした場合
 - ハ 労働関係法令の違反を行っていることにより当該事業主に奨励金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 不正行為により本来受けることのできない奨励金を受け又は受けようとした場合には、これにより奨励金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 3 その他、労働関係法令を遵守していない事業主である場合は奨励金を受けることがなくなることがあります。

介護労働者の雇用管理の改善等を行った事業主の方への給付金

24 介護基盤人材確保等助成金

介護基盤人材確保等助成金は、介護分野で新サービスの提供等を行おうとする事業主(企業単位)であって、介護労働者の定着率改善を図るとともにその雇用管理の改善を推進するために特定労働者(保健医療サービス又は福祉サービスの提供に1年以上従事した経験を有し、かつ、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、訪問介護員(1級)のいずれかの資格を有する者、又はサービス提供責任者として実務経験1年以上の者)を雇い入れたものと認められる場合に、6か月の期間に限り特定労働者一人当たり70万円を上限として助成するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は次の(1)から(16)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主(企業単位)であること。
- (2) 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条第1項に基づく改善計画(計画期間1年)の認定を受けた事業主であること。
- (3) 介護基盤人材確保等助成金申請計画(以下「助成金申請計画」という。)の認定を受けた事業主であること。
- (4) 別表(※1)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(他の事業と兼業していても差し支えない)。
- (5) 介護分野における新規創業、異業種から介護分野への進出、介護保険対象サービスに加え介護保険対象外サービスを実施することや、介護サービスに加え家事援助サービスを実施するなど従来から実施していた介護サービスとは別の介護サービスの提供、支店等の増設による営業エリアの拡大等(以下「新サービスの提供等」という。)に伴い、改善計画期間内で措置されることとなる雇用管理改善に関連する業務を担う人材として新たに特定労働者(週の所定労働時間が30時間未満である者(以下「短時間労働者」という。)を除く。)を雇い入れる事業主であること。
- (6) 介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。
- (7) 認定計画に定められた計画期間の最初の日の6か月前の日から、支給申請を行う日までの間(以下「基準期間」という。)において、事業主都合で解雇(勧奨等退職を含む。)していない事業主であること。
- (8) 最初の特定労働者を雇い入れた日における当該事業所の雇用保険被保険者が、支給申請を行う日の時点において、引き続きその雇用保険被保険者であることの割合(以下「定着率」という。)が80%以上である事業主であること。
- (9) 基準期間に特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。
- (10) 過去に本助成金又は介護基盤人材確保助成金の支給を受けた場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して1年を経過した後、新たに対象労働者を雇い入れた事業主であること。
- (11) 労働者の離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (12) 助成対象期間における対象労働者に対する賃金を、支給申請を行うまでに支払い終えている事業主であること。

と。

- (13) 支給申請日の属する年度の前々年度より前の保険年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- (14) 過去3年間に助成金の不正受給を行っていない事業主であること。
- (15) 労働関係法令に違反してい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事業主でないこと。
- (16) 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

(ご注意)

同一事由により、国又は地方公共団体等が支給する助成金などの支給を受けた場合には、その事由によっては、本助成金は支給されません。

支給の対象となる労働者の要件

新サービスの提供等に伴い、改善計画期間内に措置することとされた雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者(保健医療サービス又は福祉サービスの提供に1年以上従事した経験を有し、かつ、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、訪問介護員(1級)のいずれかの資格を有する者、又はサービス提供責任者として実務経験1年以上の者)を雇い入れた場合に助成対象とします。なお、社会福祉士及び介護福祉士については、雇入れ日までに登録を受けている方が対象となります。

また、支給の対象となる特定労働者数は、1事業主当たり3人までとなります。

支給できる額

最初の特定労働者の雇入れの日から起算して6か月の期間に限り、特定労働者1人当たり70万円を限度に支給できます(1事業主当たり3人まで)。

※ 助成対象期間は認定計画に定められた計画期間において、最初の特定労働者を雇い入れた日から起算して6か月間です。

支給のための手続

本助成金の支給を受けるためには、以下の1および2の手続きが必要となります。

1 改善計画及び助成金申請計画の認定申請

この助成金を受給しようとする事業主は、計画期間の最初の日(新サービスの提供等の開始又は最初の特定労働者の雇入れのいずれか早い方の日)から遡って6か月前の日以降、計画期間開始の1か月前の日までに、介護基盤人材確保等助成金申請計画書に必要書類を添付して、事業主(企業単位)の主たる事業所の所在地を管轄する(財)介護労働安定センター都道府県支部に提出して下さい。また、都道府県知事に対する改善計画認定申請書も(財)介護労働安定センター都道府県支部に提出して下さい。(財)介護労働安定センター都道府県支部を通じて、介護基盤人材確保等助成金申請計画書は労働局に、改善計画認定申請書は都道府県に、それぞれ提出されます。

2 支給申請書の提出

1による申請により、改善計画及び助成金申請計画の認定を受けた事業主は、助成対象期間(6か月間)の満了日の属する月の翌月の末日までに、介護基盤人材確保等助成金支給申請書等に必要な書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出して下さい。

改善計画の作成(内容を含む)・提出、申請計画の提出は(財)介護労働安定センター都道府県支部へ、申請計画の作成(内容を含む)、支給申請時の書類の作成・提出等については労働局へお問い合わせ下さい。

※1(別表)

【介護保険法関連】

- ・訪問介護
- ・訪問入浴介護
- ・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)
- ・訪問リハビリテーション
- ・居宅療養管理指導
- ・通所介護
- ・通所リハビリテーション
- ・短期入所生活介護
- ・短期入所療養介護
- ・特定施設入居者生活介護
- ・福祉用具貸与、特定福祉用具販売
- ・夜間対応型訪問介護
- ・認知症対応型通所介護
- ・小規模多機能型居宅介護
- ・認知症対応型共同生活介護
- ・地域密着型特定施設入居者生活介護
- ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- ・居宅介護支援
- ・介護福祉施設サービス
- ・介護保健施設サービス
- ・介護療養施設サービス
- ・介護予防訪問介護
- ・介護予防訪問入浴介護
- ・介護予防訪問看護
- ・介護予防訪問リハビリテーション
- ・介護予防居宅療養管理指導
- ・介護予防通所介護
- ・介護予防通所リハビリテーション
- ・介護予防短期入所生活介護
- ・介護予防短期入所療養介護
- ・介護予防特定施設入居者生活介護
- ・介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売
- ・介護予防認知症対応型通所介護
- ・介護予防小規模多機能型居宅介護
- ・介護予防認知症対応型共同生活介護
- ・介護予防支援

【障害者自立支援法関連】

- ・障害福祉サービス等

【児童福祉法関連】

- ・知的障害児施設、知的障害児通園施設、盲ろうあ児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設で行われる介護サービス

【その他】

- ・移送
- ・要介護者への食事の提供(配食)
- ・その他の福祉サービス又は保健医療サービス

25 介護未経験者確保等助成金

介護未経験者確保等助成金は、介護関係業務の未経験者を、雇用保険一般被保険者(週所定労働時間が30時間未満の者を除く。)として雇い入れ、6か月間定着させた場合に、対象労働者1人当たり6か月で25万円(介護参入特定労働者(※)の場合は50万円)を助成する制度です。1年間(助成対象期間)定着させた場合には、50万円(※)の場合100万円)まで受給できます。

※介護参入特定労働者…雇入れ日時時点で25歳以上40歳未満の者であって、雇入れ日の前日から起算して過去1年間に雇用保険一般被保険者でなかった者をいいます。

受給できる事業主

受給できる事業主は次の(1)から(13)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 介護関連事業主のうち、P109※1(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(他の事業と兼業していても差し支えない。)
- (3) 対象労働者を、雇用保険一般被保険者(週の所定労働時間が30時間未満である者(以下「短時間労働者」という。))を除く。)として、介護関係業務に従事し、かつ、要介護者等に直接的に介護サービスを提供する業務に専ら従事させるために雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。
- (4) 介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。
- (5) 対象労働者の雇入れ日の前日から6か月前の日から起算して、支給申請を行う日までの間(以下「基準期間」という。)において、事業主都合で解雇(勧奨等退職を含む。)していない事業主であること。
- (6) 基準期間に特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。
- (7) 過去に本助成金の支給を受けた場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して1年を経過した後、新たに対象労働者を雇い入れた事業主であること。
- (8) 労働者の離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (9) 助成対象期間における対象労働者に対する賃金を、支給申請を行うまでに支払い終えている事業主であること。
- (10) 支給申請日の属する年度の前々年度より前の保険年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- (11) 過去3年間に助成金の不正受給を行っていない事業主であること。
- (12) 労働関係法令に違反していることにより助成金を支給することが適切でないと思われる事業主でないこと。

(13) 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

(ご注意)

1. 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - ・ 過去1年間に雇用していた者を対象労働者として雇い入れた場合。
 - ・ 資本的、経済的、組織的に密接な関連性のある事業主との間で対象労働者を雇い入れた場合。
 - ・ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から雇入れまでに、当該事業主が行った職場適応訓練を受けた者を対象労働者として雇い入れた場合。
 - ・ 職業紹介又は労働者の募集時点と異なる条件で対象労働者を雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する違法行為があり、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。
2. 同一事由により、国又は地方公共団体等が支給する助成金などの支給を受けた場合には、その事由によっては、本助成金は支給されません。

支給の対象となる労働者の要件

介護労働者としての経験がない者を、雇用保険一般被保険者(短時間労働者を除く。)として雇い入れた場合に対象となります。「介護労働者としての経験がない」とは、雇用契約のもとに介護関係業務に従事した経験がないことをいいます。

※ ただし、満65歳以上の者及び新規卒者(雇入れ日が最終学歴の大学、短大、専門学校、養成施設等を卒業した年月日の属する月の翌月から1年以内の者)を除きます。なお、学校等を卒業後に一旦就職した場合は、雇用保険一般被保険者として継続して勤務した期間が1か月(31日)以上ある場合は、卒業した年月日の属する月の翌月から1年間の除外規定を適用しません。

<支給の対象となる労働者数>

対象労働者の雇入れ日において、申請事業主(企業単位)の雇用する雇用保険被保険者の総数が300人未満の場合6人まで、300人以上500人未満の場合12人まで、500人以上の場合20人まで(上限20人)。ただし、2人目以降の雇入れについては、最初に雇い入れた対象労働者の第1期支給対象期が満了するまで(6か月間)に雇い入れた場合に対象となります。

支給できる額

対象労働者1人につき6か月間の支給対象期ごとに25万円(1年間で50万円)が支給されます。

ただし、対象となる介護関係業務の未経験者が次のいずれにも該当する者(「介護参入特定労働者」といいます。)である場合は、1人につき6か月間の支給対象期ごとに50万円(1年間で100万円)が支給されます。

- ・ 雇入れ日において25歳以上40歳未満の者
- ・ 雇入れ日の前日から起算して1年前の日までの間に、雇用保険一般被保険者でなかった者

助成対象期間は、対象労働者の雇入れ日から起算して1年間です。助成対象期間の最初の6か月を支給対象期の第1期、第1期の直後の6か月を支給対象期の第2期といい、支給は第1期・第2期に分けて行います。

支給のための手続

雇い入れた対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、介護未経験者確保等助成金支給申請書等に記入し、必要な書類を添えて、支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出して下さい。

詳細については、労働局へお問い合わせ下さい。

26 介護労働者設備等整備モデル奨励金

介護労働者設備等整備モデル奨励金は、介護労働者の身体的負担軽減や腰痛を予防するため、事業主が介護福祉機器（移動用リフト等）について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入し、雇用管理の改善を図った場合に、計画期間内に導入した介護福祉機器の導入・運用に要した費用の1/2(上限300万円)を助成します。

受給できる事業主

受給できる事業主は次の(1)～(13)のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 介護関連事業主のうち、P112※1(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(他の事業と兼業していても差し支えない。ただし、福祉用具貸与、特定福祉用具販売、介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売を除く。)
- (3) 都道府県労働局長から導入・運用計画の認定を受けた事業主であること。
- (4) 認定計画に基づき、計画期間内に介護福祉機器(以下「機器」という。)の導入を行うほか、導入機器の使用を徹底するための研修、腰痛予防の講習等の雇用管理改善のための取組、導入機器のメンテナンス、導入効果の把握などに取り組む事業主であること。
- (5) 介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。
- (6) 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、労働局の要請により提出する事業主であること。
- (7) 都道府県労働局が行う審査及び現地確認に協力する事業主であること。
- (8) 導入・運用計画の提出日の6か月前の日から支給申請書の提出日までの期間(以下「基準期間」という。)において、事業主都合で解雇(勧奨等退職を含む。)していない事業主であること。
- (9) 基準期間に特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること。
- (10) 過去に支給を受けた本奨励金の累計額が上限額(300万円)に達している場合は、当該奨励金に係る労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日から起算して3年を経過している事業主であること(ただし、過去に支給を受けた本奨励金の累計額が上限額に到達するまでは、当該支給決定日以降であれば、新たな導入・運用計画の申請をすることができる。)
- (11) 支給申請日の属する年度の前々年度より前の保険年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- (12) 過去3年間に助成金の不正受給を行っていない事業主であること。
- (13) 労働関係法令に違反していることにより奨励金を支給することが適切でないことと認められる事業主ではないこと。

(ご注意)

同一事由により、国又は地方公共団体等が支給する助成金などの支給を受けた場合には、その事由によっては、本奨励金は支給されません。

対象となる介護福祉機器

- (1) 移動用リフト
立位補助機(スタンディングマシーン)を含む。
なお、移動用リフトの導入時に、当該移動用リフトの稼働に必要なものとして、同時に購入等した吊り具(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、車両本体を除いた車いすリフト部分に限る。)
- (3) ベッド(傾斜角度又は高さが調整できる機能を有するものに限る。ただし、マットレスは除く。)
- (4) 座面昇降機能付車いす
- (5) 特殊浴槽(移動用リフトと一体化しているもの又は移動用リフトが取り付け可能なもの。なお、特殊浴槽と同時に購入等した入浴用担架や入浴用車いすを含む。)
- (6) ストレッチャー(入浴用に使用するものを含む。)
- (7) シャワーキャリー
- (8) 昇降装置(人の移動に使用するものに限る。)
- (9) 車いす体重計

※ ただし、上記に該当する機器であっても、以下に該当する場合は、奨励金の対象とはなりません。

- ・ 事業主が私的目的のために購入した機器
- ・ 事業主以外の名義の機器
- ・ 現物出資された機器
- ・ 商品として販売又は賃貸する目的で購入した機器
- ・ 原材料
- ・ 取得後、解約あるいは第三者に譲渡した機器
- ・ 支払い事実が明確でない機器
- ・ 国外において導入される機器
- ・ 資本的及び経済的関連性がある事業主間の取引による機器
- ・ 配偶者間、1親等の親族間、法人とその代表者間若しくは代表者の配偶者間、代表者の1親等の親族間又は法人とその取締役間若しくは同一代表者の法人間の取引による機器
- ・ 管轄労働局が行う現地調査において、その存在が確認できない機器
- ・ 併給調整がなされる助成金等の支給に係る機器
- ・ 長期(1年以上)にわたり反復して更新することが見込まれない契約により賃借した機器

受給できる額

介護福祉機器の導入等に要した費用であって、計画期間内に支払いが完了した額(手形又は小切手による支払いの場合にあつては、決済が完了したものに限り)の1/2を助成します(上限300万円。)

※ 費用の支払いが計画期間を超える賃借及び分割による支払いのため、計画期間内に完了しない場合は、計画期間内における最後の支払いをもって、支払いが完了したものとみなします。なお、賃借による支払いの場合にあつては、計画期間内において、実際に賃借した期間の賃借料(支払いが完了している分に限る)の1/2を助成します。

費用の額には、次の額を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. 介護福祉機器の導入・設置に直接必要な工事費の額
3. 保守契約を締結した場合は、その費用の額
4. 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
5. 消費税の額

受給のための手続

本奨励金の支給を受けるためには、以下の手続が必要となります。

1 導入・運用計画の申請

この奨励金を受給しようとする事業主は、導入・運用計画期間の初日(機器を導入する月の初日)から遡って6か月前から1か月前の間に、「介護労働者設備等整備モデル奨励金導入・運用計画書」に必要書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出して下さい。

導入・運用計画には、導入に関する事項と運用に関する事項を記載します。

※ 導入・運用計画期間は、最初に介護福祉機器を導入する月の初日を開始日とし、3か月以上1年以内の期間で設定してください。なお、計画期間内に機器の導入、支払、研修、腰痛予防の講習等の雇用管理改善の取組、機器のメンテナンス、導入効果の把握などを完了させることが必要です。

認定を受けた導入・運用計画の記載事項に変更が生じる場合は、変更が生じる2週間前までに計画の変更(様式第1号)を申請してください。

<導入・運用計画の概要>

- ・ 奨励金は、介護福祉機器の導入のみをもって支給されるものではありません。介護労働者の身体的負担軽減や腰痛予防につながるよう、適切な運用を行うために、「導入機器の使用を徹底させるための研修」、「腰痛予防の講習等の雇用管理改善のための取組」、「導入機器のメンテナンス」、「導入効果の把握」等を行うことが必要です。
- ・ 導入効果については、腰痛の症状がある職員数や身体的負担が大きいと感じる職員数の改善率等で評価いたします。導入効果は一定の基準を上回る必要であり、基準を下回った場合は、奨励金は支給されません。
- ・ 計画の作成にあたっては、まず事業所の現状や問題点の把握することから始めましょう。問題点に沿って事業所に必要な機器を導入することが大切です。

2 支給申請書の提出

導入・運用計画期間の末日の翌日から1か月以内に、介護労働者設備等整備モデル奨励金支給申請書に必要な書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出してください。

詳細については、管轄の労働局へお問い合わせ下さい。

パートタイム労働者と通常の労働者との 均衡待遇推進のための措置を講じた事業主

27 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇推進のために、共通の評価・資格制度・正社員への転換制度や短時間正社員制度の導入、パートタイム労働者の能力開発のための教育訓練制度の導入等の措置を講じた事業主に対して支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 労災保険及び雇用保険の適用事業主であること。
- 2 労働保険料の2年を超えた滞納、助成金の不正受給(過去3年)がないこと。
- 3 過去3年間にパートタイム労働法その他労働者保護法令について重大な違反がないこと。
- 4 通常の労働者がいること。
- 5 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 評価・資格制度(共通)

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当するパートタイム労働者の評価・資格制度について、通常の労働者と共通の制度を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) 雇用するすべての通常の労働者及びパートタイム労働者の職務又は職能の序列に対応した格付け区分(3区分以上)を設けており、その基準が明確に定められていること。

(ロ) (イ)の格付け区分に応じて基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。

ロ 上記イの評価・資格制度等の制度化後2年以内に、当該制度によって、評価・格付が実施されたパートタイム労働者が1人以上生じたこと。評価・格付は当該事業所のすべての通常の労働者及びパートタイム労働者に実施するものとし、当該パートタイム労働者の2分の1以上(当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者)が、雇用保険の被保険者であること。

ハ 上記ロのパートタイム労働者について、評価・格付の実施の具体的な内容が明らかであること。

(2) 評価・資格制度(パート)

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用するすべてのパートタイム労働者に対して、次のいずれにも該当する評価・資格制度を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) パートタイム労働者の職務又は職能の序列に対応した格付け区分(3区分以上)を設けており、その基準が明確に定められていること。

(ロ) (イ)の格付け区分に応じて基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。

ロ 上記イの評価・資格制度の制度化後2年以内に、当該制度によって、評価・格付が実施されたパートタイム労働者が1人以上生じたこと。評価・格付は当該事業所のすべてのパートタイム労働者に実施するものとし、当該パートタイム労働者の2分の1以上(当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者)が、雇用保険の被保険者であること。

ハ 上記ロのパートタイム労働者について、評価・格付の実施の具体的な内容が明らかであること。

(3) 転換制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 事業所内におけるすべてのパートタイム労働者を対象として、通常の労働者への転換のための試験制度(以下「転換制度」という。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。当該制度は、労働契約期間を定めないものとする。

ロ 当該制度における通常の労働者は、いわゆる正規型の労働者に限られること。なお、当該通常の労働者はすべて、雇用保険の被保険者であること。

ハ 転換制度の制度化後2年以内に、当該制度によって、通常の労働者に転換したパートタイム労働者(当該事業所が中小企業である場合においては、当該パートタイム労働者が雇用保険被保険者でかつ労働契約期間の定めのある場合を除く。)が1人以上生じたこと。

ニ 上記ハの対象者が、雇用保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。また、社会保険の適用事業所に雇用されている場合で、社会保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。

ホ 上記ハの対象者が、通常の労働者への転換前に6ヶ月以上の期間パートタイム労働者として支給対象事業主に雇用されていること。

ヘ 上記ハの対象者が、通常の労働者への転換日の前日から起算して過去3年間に支給対象事業主の通常の労働者又は短時間正社員であったことがないこと。

ト 上記ハの対象者が、通常の労働者として雇用することを前提として試行雇用等により雇用されている者ではないこと。

(4) 短時間正社員制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する制度(以下、「短時間正社員制度」という。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) 通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。

(ロ) 労働契約期間の定めがないこと。

(ハ) 時間当たりの基本給の水準及び賞与等の支給基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であること。ただし、個々の待遇のみならず、他の待遇の取り扱いも勘案し、総合的に通常の労働者と同等とみなされる場合は差し支えないこと。

(ニ) 通常の労働者が転換する場合は、次のいずれにも該当すること。

a 転換事由に、自己啓発又は社会活動が含まれること。

b 転換の際に予定していた転換期間を経過した者を、原職又は原職相当職に復帰させるものであること。ただし、本人の希望により、異なる取扱いとすることは差し支えないこと。

ロ 短時間正社員制度の制度化後5年以内に、連続する3ヶ月以上の期間、自発的な申し出により当該制度の対象者(パートタイム労働者、通常の労働者(この場合は育児のみを転換の事由とする者は除く。)、新規雇入れ、その他から短時間正社員になった者)が生じたこと(1人目から10人目までに限る。))。

ハ 上記ロの対象者(新規雇入れ、通常の労働者から短時間正社員になった者を除く)が、雇用保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。また、社会保険の適用事業所に雇用されており、社会保険の被保険者に該当する場合、必ず被保険者となること。

ニ 上記ロの対象者(新規雇入れ、通常の労働者から短時間正社員になった者を除く)が、短時間正社員への転換前に6ヶ月以上の期間パートタイム労働者として支給対象事業主に雇用されているこ

と。

ホ 上記ロの対象者が、短時間正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に支給対象事業主の通常の労働者又は短時間正社員であったことがないこと。

へ 上記ロの対象者(通常の労働者から短時間正社員になった場合を除く)が、短時間正社員として雇用することを前提として試行雇用等により雇用されている者ではないこと。

(5) 教育訓練

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ パートタイム労働者に対して、次に該当する教育訓練等(教育訓練及び職業講習をいう。以下同じ。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化し実施した事業主であること。

(イ) 対象者の職務の内容が当該事業所における通常の労働者と同一の場合

a 教育訓練等の内容(カリキュラムの内容、時間等)がパートタイム労働法第10条第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練等であって、通常の労働者に対するものと同様のものであること。

b OJT(仕事を通じての訓練)ではないこと。

(ロ) 対象者の職務の内容が当該事業所における通常の労働者と異なる場合

a 教育訓練等の内容(カリキュラムの内容、時間等)が通常の労働者に対するものと同様のものであること。ただし、通常の労働者とパートタイム労働者との業務の違いに基づき異なる場合は差し支えないこと。

b OJT(仕事を通じての訓練)ではないこと。

ロ イの教育訓練等を、2年間のうち、延べ30人以上のパートタイム労働者に対して実施したこと。なお、当該パートタイム労働者のうち2分の1以上(当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者)が、雇用保険の被保険者であること。

支給できる額

助成金はイからホの区分に応じて2回に分けて支給します。

1 第1回目及び第2回目の支給額

(1) イからホの区分に応じ、第1回目の支給についてはそれぞれの要件を満たした場合に、第2回目の支給については第1回目の要件を満たした日から起算して6カ月を経過した日においてそれぞれの制度が継続して実施されている場合に、1事業主について1度に限り導入した制度の区分に応じて、次の額を支給します。

中小企業に対する助成金は、イからホの第2回目の額に10万円を加算した額とします。

ただし、イ及びロは、どちらか一方のみを支給します。また、助成金は事業所ごとに支給するものではありません。

	《1回目》	《2回目》	
イ 評価・資格制度(共通)の場合	25万円	25万円	(中小企業事業主35万円)
ロ 評価・資格制度(パート)の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)
ハ 転換制度の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)
ニ 短時間正社員制度の場合	15万円	15万円	(中小規模事業主25万円)
ホ 教育訓練の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)

(2) 第2回目の助成金は、第1回目に支給された助成金に係る労働者が事業主都合による解雇(勧奨退職を含む)をされていた場合、支給しないものとします。

2 二の対象者2人目から10人目に係る支給額

二については、要件を満たす者が2人以上生じた場合に、10人目まで1人につき1度に限り10万円(中小規模事業主にあつては、15万円)を支給します。

なお、2人目以降の対象者についての支給は、1人目の対象者の第2回目の支給を確認した上で行うものとします。

3 団体助成金との調整

中小企業事業主団体向け助成金を受給している事業主団体に所属している構成事業主については、イ、ロ、ニ及びホの各措置の第1回目の助成金は支給しないものとします。この場合は、イ、ロ、ニ及びホに応じたそれぞれの制度を導入し、1人目の適用者が出た日から起算して6カ月を経過した日から3ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添付して、当該申請に係る事業所の所在地を担当する(財)21世紀職業財団地方事務所に申請してください。

4 他の助成金との調整

助成金は、同じ事由により他の助成金等を受給した場合には、支給しないことがあります。

受給のための手続

助成金の支給を受けようとする事業主は、第1回目及び第2回目の申請ともにその要件を満たすこととなった日から3ヶ月以内に(二の2人目から10人目については、短時間正社員になって3ヶ月以上経過後、3ヶ月以内に)、支給申請書に必要な書類を添付して、当該申請に係る事業所の所在地を担当する(財)21世紀職業財団地方事務所に申請してください。

育児・介護を行う労働者の雇用の安定に資する 措置を講じた事業主又は、育児休業者又は 介護休業者に対して職場適応性や職業能力の 低下を防止し、回復を図る措置を講じた 事業主の方等への給付金

28 育児・介護雇用安定等助成金(中小企業子育て支援助成金)

中小企業子育て支援助成金は、一定の要件を備えた育児休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をいう。以下同じ。)を実施する中小企業事業主(労働者数100人以下)に対して、育児休業取得者が初めて出た場合に助成金を支給し、もって中小企業における育児休業の取得促進を図ることを目的としています。

この助成金は平成18年度から平成23年度までの時限措置です。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主です。

- 1 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。
- 2 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ていること。平成21年4月1日以後に一般事業主行動計画を策定又は変更した事業主については、一般事業主行動計画を公表し、かつ、労働者に対し周知したこと。
- 3 労働協約又は就業規則に育児休業について規定している事業主であること。
- 4 当該企業において雇用保険の被保険者として雇用する労働者であって、平成18年4月1日以後、初めて育児休業を取得した者(以下「育児休業取得者」といいます。)が出たこと。
- 5 育児・介護休業法施行規則第5条第4項で定める事項について当該対象労働者に対し書面等により通知した事業主であること。(平成22年6月30日以後に開始した育児休業に限る。)
- 6 対象となる育児休業取得者は、以下の要件を満たしているものであること。
 - (1) 雇用保険の被保険者資格:子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていること。
 - (2) 休業取得期間:平成18年4月1日以後、1歳までの子を養育するため6か月以上育児休業※を取得したこと。
※育児休業(労働者に産後休業をした期間があり、かつ、産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6か月以上。)
 - (3) 復職後:育児休業終了日の翌日から起算して雇用保険の被保険者として1年以上(対象労働者の育児休業終了日が平成22年5月1日前である場合は6か月以上)継続して雇用されたこと。

<注意>

- 1 申請に係る事業主が助成金の支給対象事業主に該当する場合であっても、次のいずれかに該当する場合は、この助成金は支給されません。
 - (1) 労働関係法令の重大な違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていることにより当該事業

主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合。

- (2) 申請時点において、育児・介護休業法に違反し指導を受けたが是正していない場合。
 - (3) 申請に係る事業主が、支給決定までの間において、育児・介護休業法の重大な違反を行った場合。
 - (4) 過去2年を超えて労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第19条第1項の一般保険料を納入していない場合。
 - (5) 過去3年間に悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金)を受け、又は受けようとしたことにより助成金等の不支給措置が執られている場合。
- 2 この助成金受給後に申請を行った事業主が支給要件に充足していないことが判明した場合には、支給した助成金の返還を求められます。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の審査のため、支給申請から支給決定までの間及び支給決定後において、申請を行った事業主の育児休業の取得実態等支給要件の充足を裏付ける資料の提出を求めるとや、実地調査及び対象労働者への聞き取り等を行うことがあります。

受給できる額

平成18年4月1日以後育児休業取得者が初めて出た場合に、5人目まで次の額を支給します。

1人目:100万円、2人目から5人目まで:80万円

同一の労働者が上記「受給できる事業主」の5に複数回該当する場合等は、当該労働者が最初に該当する場合のみ支給対象となります。

支給対象となる期間

この助成金は、平成18年度から平成23年度までの時限措置です。

平成18年4月1日以後初めて育児休業又は産後休業の取得を始めた労働者が出た事業主について、当該労働者が6か月以上の育児休業を取得し又は産後休業と育児休業を続けて併せて6か月以上取得し、育児休業終了後継続して雇用され、育児休業終了日の翌日から起算して1年以上(対象労働者の育児休業終了日が平成22年5月1日前である場合は6か月以上)雇用保険の被保険者として継続して雇用された場合に支給対象となります。

受給のための手続

助成金の支給を受けようとする事業主は、上記、受給できる事業主の要件を満たした日の翌日から3か月以内(※)に、「育児・介護雇用安定等助成金(中小企業子育て支援助成金)支給申請書」に原則として次の書類を添付の上、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所(以下「本社等」といいます。)の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

(※)6か月以上の育児休業(又は産後休業と育児休業を続けて合わせて6か月以上)を取得し、育児休業終了後継続して雇用され、育児休業終了後1年(対象労働者の育児休業終了日が平成22年5月1日より前である場合は6か月以上)を経過した日の翌日から起算して3か月以内。

支給申請は、対象労働者が生じた事業所にかかわらず、本社等で行ってください。

- 1 労働協約(写)又は就業規則(写) 育児休業が規定されていることが確認できる部分
- 2 対象労働者に係る育児休業取得申出書(写)、育児休業取扱通知書(写)(平成22年6月30日以後に開始した育児休業に限る)、母子健康手帳の子の出生を証明できる該当部分の写し、タイムカード(写)、出勤簿(写)、賃金

台帳(写)等、育児休業を取得したことを確認できる書類及び育児休業終了後1年(対象労働者の育児休業終了日が平成22年5月1日前の場合は復職後6か月)以上就労したことが確認できる書類

経過措置

平成22年3月31日以前に、平成22年4月改正前の本助成金の支給要件を満たした者が1人以上いる事業主の申請については、育児休業と短時間勤務を合わせて5人目まで助成します。育児休業に関する申請については前記に準じ、短時間勤務に係る支給対象事業主の要件は、前記「受給できる事業主」の1、2及び下記のとおりです。

1 短時間勤務に係る支給対象事業主の要件

- (1) 利用前に労働協約又は就業規則に短時間勤務について規定している事業主であること。(平成22年6月30日以後の支給申請の場合は、改正育児・介護休業法に対応した所定労働時間の短縮措置について支給申請前に労働協約又は就業規則に規定している事業主であること。)
- (2) 短時間勤務については、下記①及び②の要件をいずれも満たしていること。
 - ① 1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む制度を規定していること。(平成22年6月30日以後の支給申請に限る。)
 - ② 以下のア～ウのいずれかに該当するものであること。(ただし在宅就労を除く。)
 - ア 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務:短時間勤務利用前に1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮すること。
 - イ 週又は月の所定労働時間を短縮する短時間勤務:短時間勤務利用前の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間数を1割以上短縮すること。
 - ウ 週又は月の所定労働日数を短縮する短時間勤務:短時間勤務利用前に1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮すること。
- (3) 雇用保険の被保険者として雇用する労働者であって、平成18年4月1日以後に、以下の全ての要件を満たした短時間勤務制度を利用した者が出た事業主であること。
 - ① 雇用保険の被保険者として支給申請にかかる子のための短時間勤務の利用開始日まで1年以上継続して雇用されていること。
 - ② 3歳未満の当該子について平成18年4月1日以後に対象となる短時間勤務制度の利用を開始したこと。
 - ③ 6か月以上当該制度を利用し、制度の利用開始後6か月経過日まで雇用保険の被保険者として引き続き雇用されたこと。

2 支給額

平成22年3月31日までに上記の要件に該当した事業場の支給額は、原則として下記のとおりです。

1人目	育児休業	100万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、60万円、80万円又は100万円 6か月以上1年以下:60万円、1年超 2年以下:80万円、2年超:100万円
2人目から5人目まで	育児休業	80万円
	短時間勤務	利用期間に応じ、40万円、60万円又は80万円 6か月以上1年以下:40万円、1年超 2年以下:60万円、2年超:80万円

3 支給申請手続

短時間勤務に係る助成金の支給を受けようとする事業主は短時間勤務制度の利用開始後、6か月を経過した日の翌日から起算して3か月以内に、「育児・介護雇用安定等助成金(中小企業子育て支援助成金)支給申請書」及び必要書類を添付の上、申請事業主の本社等の所在地を管轄する各都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

添付書類については、上記「受給のための手続」に準じることとなりますが、詳細はお問い合わせください。

◎この他にも要件がありますので、要件・手続その他詳細については、各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

29 育児・介護雇用安定等助成金(事業所内保育施設設置・運営等助成金)

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置する事業主又は事業主団体(以下「事業主等」といいます。)に対し、その設置、運営(運営開始後最長10年間)、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成することにより、その設置促進及び運営の安定化を図るとともに、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を促し、労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

受給できる事業主等

受給できる事業主等は、育児・介護休業法に規定する育児休業、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置(平成22年6月30日以降は所定労働時間の短縮措置)、平成22年6月30日以降は所定外労働の制限を、労働協約又は就業規則に定め、実施し、事業所内保育施設を新たに設置し運営を開始した場合は下記1、運営を開始した場合等は下記2、増築・改築(以下「増築」といいます。)又は建替えを行った場合は下記3、保育遊具等を購入した場合は下記4に掲げる事項のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主等です。なお、事業主には、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の場合も含まれます。

また、すべての事業主等は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ており、かつ公表、労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。

1 事業所内保育施設を設置し、かつ、運営を開始した事業主等の場合

- (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・運営計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
- (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、事業所内保育施設を設置しかつ運営を開始していること。
- (3) 過去に国、財団法人21世紀職業財団、財団法人子ども未来財団(以下「国等」といいます。)から事業所内保育施設の設置に係る費用の支給を受けていないこと。

2 事業所内保育施設の運営を開始した事業主等の場合

次のいずれかを満たす事業主等

- (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、運営を開始したこと。
- (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を作成し、都道府県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か月以内に事業所内保育施設の運営を開始したこと。
- (3) 事業所内保育施設の運営を開始してから1年を経過する日までの期間(事業所内保育施設の運営開始予定日の2か月前の日の翌日から当該予定日の前日までの期間を含む。)に運営計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
- (4) 過去に、国若しくは財団法人21世紀職業財団が支給する事業所内託児施設助成金又は財団法人21世紀職業財団が支給する両立支援レベルアップ助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間(5年間)を経過した事業主等であること又は財団法人子ども未来財団が支給する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っているこ

と。

- (5) 平成21年3月31日までに財団法人21世紀職業財団が支給する両立支援レベルアップ助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、平成21年3月31日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成21年12月31日までに運営費の支給対象期間(5年間)を経過していない事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

3 既存の事業所内保育施設の増築又は建替えを行った事業主等の場合

両立支援レベルアップ助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)の設置費又は事業所内保育施設設置・運営等助成金の設置費の受給の有無は問わない。ただし、過去に事業所内保育施設に係る国等の助成金(設置費又は増築費)を受給した施設については、運営開始又は運営再開後、5年を経過していること。

なお、増築又は建替え後の運営費の助成は行わない。ただし、現に運営費の助成を受けている場合又は受けていた場合において10年間支給対象となることを妨げない。

(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又は安静室を設ける増築を行う場合

ア 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を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。

イ ア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、事業所内保育施設を増築していること。

なお、定員増を伴う増築の場合は、定員が5人以上、面積が35㎡以上増加していること。安静室を設ける増築の場合は、利用定員2人以上、1人当たり1.98㎡以上、面積3.96㎡以上の安静室であること。

(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替えを行う場合

ア 事業所内保育施設の建替え工事着工の2か月前までに事業所内保育施設増築計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。

イ ア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、事業所内保育施設を建て替えていること。

なお、建替え後の事業所内保育施設の建築延べ面積が、既存の事業所内保育施設より定員が5人以上、面積が35㎡以上増加していること。

4 事業所内保育施設の保育遊具等を購入した事業主等の場合

過去に事業所内保育施設に係る国等の助成金(保育遊具等購入費)を受給した施設については、当該助成金の受給から5年を経過していること。

- (1) 当該事業所内保育施設の設置費又は増築費の支給申請期間の初日の前日までに保育遊具等を購入し、納品されていること。

- (2) 設置費又は増築費と併せて支給申請を行うものであること。

受給できる事業所内保育施設

受給できる事業所内保育施設の要件は、次のいずれにも該当するものです。

1 施設の規模について

乳幼児の定員が10人以上であり、乳幼児1人当たりの面積が原則として7㎡以上であること。

なお、建物が合築等の場合には、玄関、廊下等の共用部分のスペースは持分に応じて積算し、室内の規模に加算することができるものであること。

2 構造設備について

- (1) 満2歳未満の子を保育する乳児室及び満2歳以上の子を保育する保育室(以下「保育室等」といいます。)のほか、調理室及び便所があること。

- (2) 乳児室の面積は1人当たり1.65㎡以上、保育室の面積は1人当たり1.98㎡以上であること。

- (3) 乳児室は、保育室と区画されていること。

- (4) 保育室等は、採光及び換気が確保されていること。
- (5) 便所には、手洗設備が設けられるとともに、保育室及び調理室と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。
- (6) 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。
- (7) 保育室等を2階以上に設ける建物は、保育室その他幼児が出入りし、又は通行する場所に、幼児の転落事故を防止する設備が設けられる等、児童福祉施設最低基準等の要件に適合すること。
- (8) 安静室を設ける場合は、保育室と区画され、乳幼児の静養及び隔離機能が確保される部屋であって、以下の要件を満たすものであること。体調不調児とは、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(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調が生じた乳幼児をいうものであること。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ないこと。

ア 施設の規模について

体調不調児が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。

イ 設備について

寝具等を用意し、救急医薬品を備えていること。

3 運営について

(1) 保育士の配置について

保育士の数は、乳児おおむね3人につき1人以上、満1歳以上満3歳未満の幼児おおむね6人につき1人以上、満3歳以上満4歳未満の幼児おおむね20人につき1人以上、満4歳以上の幼児おおむね30人につき1人以上であること。ただし、常時2人以上配置されていること。保育士とは、専任の保育士をいうものであり、その配置数は、現に入所している乳幼児数に応じ、年齢別に小数点1桁(小数点2桁以下切捨て)目までを算出し、その合計の端数(小数点1桁)を四捨五入した数を満たすことが必要であること。

(2) 医療機関との協力体制について

当該事業所において、緊急の事態に迅速かつ適切に対応できるよう医療機関との協力体制が確保されていること。

(3) 看護師の配置について

体調不調児対応型運営を行う事業所内保育施設の場合は、安静室には必ず看護師1人が、配置されていること。看護師については、専任の看護師をいうものであること。

4 事業所内保育施設の設置場所は、下記に該当するもので、継続的利用が見込まれるものであること。

- (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、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)

5 施設の利用条件等について

- (1) 事業所内保育施設の利用者は、原則として、その雇用する労働者(事業主団体にあつては、団体を構成する事業主が雇用する労働者。以下同じ。)又はその雇用する労働者以外の雇用保険の被保険者である労働者とする。ただし、その雇用する労働者が1名以上いない月の運営費は支給しないものとするが、定員の半数以下に限り、その雇用する労働者又は雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者を認めることは、差し支えないこととする。
- (2) 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。
- (3) 0歳から小学校就学の始期に達するまで(6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいう。以下同じ。)の

子の全部又は一部について利用できるものであること。

- (4) 保育時間は、事業所内保育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。
- (5) 利用者から保育料を徴収する場合は、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。

受給できる額

○設置費 新築又は購入した費用の1/2(中小企業事業主にあつては2/3)を支給します。ただし、2,300万円を限度とし、1事業主等1施設に限り支給します。

○運営費

受給できる事業主等 2(1)から(3)、(5)に該当する場合

事業所内保育施設の運営に要した費用(事後認定事業主等にあつては、事業所内保育施設の運営を開始した日から運営計画の認定を受けた日の前日までの間に当該施設の運営に要した費用を除く。)の合計額の下記割合。

	1年目から5年目まで	6年目から10年目まで
中小企業事業主	3分の2	3分の1
大企業事業主	2分の1	3分の1

ただし、支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間を限度とし、1事業主等1施設に限り支給。

【支給限度額】

- ア 通常型 施設規模に応じ、最大年間**699万6,000円**を限度とします。
- イ 時間延長型 上記運営費ア+(施設規模、延長時間数に応じ最大**252万円**)を限度とします。
- ウ 深夜延長型 上記運営費ア+上記運営費イ+(施設規模、延長時間数に応じ最大**63万円**)を限度とします。
- エ 体調不調児対応型 上記運営費アからウいずれかの支給限度額+**165万円**を限度とします。

受給できる事業主等 2(4)に該当する場合

事業所内保育施設設置の運営に要した費用の合計額の3分の1。ただし、支給対象期間は、連続する5年間を限度とし、1事業主1施設に限り支給。

なお、当該施設について平成21年4月1日以降、託児施設におけるサービスの措置として両立支援レベルアップ助成金(育児・介護費用等補助コース)を受給した場合は、両立支援レベルアップ助成金(育児・介護費用等補助コース)の受給期間と合せて5年間を限度とする。

【支給限度額】

- ア 通常型 施設規模に応じ、最大年間**466万4,000円**を限度とします。
- イ 時間延長型 上記運営費ア+(施設規模、延長時間数に応じ最大**168万円**)を限度とします。
- ウ 深夜延長型 上記運営費ア+上記運営費イ+(施設規模、延長時間数に応じ最大**42万円**)を限度とします。
- エ 体調不調児対応型 上記運営費アからウいずれかの支給限度額+**110万円**を限度とします。

○増築費 増築の場合

5人以上の定員増加、かつ、35㎡以上の面積増を伴う増築、又は安静室を設ける増築に要した費用の1/2(1,150万円を限度とします。)

建替えの場合

5人以上の定員増加、かつ、35㎡以上の面積増を伴う建替えに要した費用に建替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合を乗じて得た額の1/2(2,300万円を限度とします。)

なお、「建替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合」とは、建替え後の事業所

内保育施設の定員から既存の事業所内保育施設の定員を引いて得られた定員を、建替え後の事業所内保育施設の定員で除したものをいいます。

- 保育遊具等購入費 実際に施設の保育遊具等(一品の単価が1万円以上の室内遊具、園庭に設置する固定遊具又は備品であって、総額20万円以上のもの)の購入に要した額から、自己負担金10万円を控除した額(40万円を限度とし、保育遊具等購入費について1事業主1施設に限り支給。)

受給のための手続

1 認定の申請

保育遊具等の購入に係る助成金を除く助成金の支給申請を行う事業主又は事業主団体は、あらかじめ、設置・運営計画、運営計画又は増築計画について都道府県労働局長の認定を受けることとなっていますので、それぞれ次の提出期限までにその事業所の所在地を担当する都道府県労働局に対し、事業所内保育施設計画認定申請書に必要な書類(詳細については、都道府県労働局にお問い合わせください。)を添付の上、認定申請を行ってください。

<認定申請書の提出期限>

- 設置・運営計画及び増築計画 工事の着手の2か月前まで
- 運営計画 運営開始の2か月前まで

なお、運営開始後1年未満の事業所内保育施設について認定を受けようとする場合(運営開始の2か月前までに認定申請書を提出しなかった場合を含む。)は運営開始後1年を経過する日(運営開始日の前日)の2か月前までとします。

2 支給の申請

助成金の支給を受けようとする事業主等で、保育遊具等の購入に係る助成金を除き都道府県労働局長による認定を受けた事業主等は、次の期限までに「育児・介護雇用安定等助成金(事業所内保育施設設置・運営等助成金)支給申請書」に必要な書類(詳細については、都道府県労働局にお問い合わせください。)を添付の上、当該申請に係る事業所の所在地を担当する都道府県労働局長に提出してください。

<支給申請書の提出期限>

- 設置費 **運営開始日が1月1日～6月末日までの場合**
7月1日から7月末日まで
運営開始日が7月1日～12月末日までの場合
翌年の1月1日から1月末日まで
- 運営費 **毎年1月1日から12月末日までの該当期間について**
翌年の1月1日から1月末日まで
- 増築費 **運営再開日が1月1日～6月末日までの場合**
7月1日から7月末日まで
運営再開日が7月1日～12月末日までの場合
翌年の1月1日から1月末日まで
- 保育遊具等購入費 **設置費又は増築費の申請と同時期**

◎手続その他詳細については、都道府県労働局へお問い合わせください。

30-1 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(育児・介護費用等補助コース))

労働者が育児・介護サービスを利用する際に、それに要する費用の全部又は一部を補助する制度を設け、その制度に基づき費用を補助した事業主及び育児・介護サービスの提供を行うものと契約し、当該サービスを労働者に利用させた事業主に対して助成金を支給することにより、育児や家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図るとともに、これらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主です。

- 1 育児サービスについては、平成22年6月30日施行の改正育児・介護休業法(以下「改正法」といいます。)に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、介護サービスについては、改正法に規定する介護休業及び所定労働時間の短縮措置等について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
ただし、平成22年6月29日以前に申請する場合は、育児サービスの場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する育児休業、介護サービスの場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 2 次の(1)又は(2)の措置を、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
 - (1) 雇用する労働者が育児・介護サービス(後掲の「支給対象となる育児・介護サービスとは」参照。)を利用する際に、それに要する費用の全部又は一部を補助する措置
 - (2) ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等の育児・介護サービスの提供を行うものと事業主が契約し、当該サービスを労働者の利用に供する措置
- 3 2の措置のうち育児サービスに係る措置を実施する場合は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する措置であること。
- 4 2に掲げる措置を小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族(配偶者(婚姻の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みます。以下同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他同居の親族を指します。)の介護に係るサービスを利用する労働者(当該事業主に雇用保険の被保険者として雇用されている者に限ります。)に対して講じていること。
- 5 次世代育成支援対策推進法に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更した301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、策定・届出に加え、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。
- 6 過去に事業所内保育施設設置・運営等助成金(運営費)又は事業所内託児施設設置・運営コース(運営費)を受給していないこと。

受給できる額

当該措置について事業主が負担した額に対して

中小企業事業主については

育児サービス費用の3/4に相当する額(平成24年3月31日までの措置、以後は1/2)、介護サービス費用の1/2に相当する額

中小企業事業主以外の事業主については 1/3に相当する額

です(支給期間は、最初に事業主が費用補助を開始した日から起算して5年間を限度とします。)

このうち、事業所内保育施設に係る当該措置について事業主が負担した額は、事業主の負担がなければ利用者が支払うべき額と利用者が実際に支払った額(保育料)の差額とし、事業所内保育施設の利用のみの場合において受給できる額は、この差額と、支給対象期間について事業主が負担した専任の保育士の人件費と当該事業所内保育施設の賃借料を合算した額に上記の割合を乗じた額のうち、いずれか低い方の額とします。

なお、年間限度額は、中小企業事業主については育児・介護サービス利用者1人**40万円**、1事業所**480万円**(平成24年3月31日までの措置、以後は**30万円**、**360万円**)、中小企業事業主以外の事業主については育児・介護サービス利用者1人当たり**30万円**、1事業所当たり**360万円**です。

また、制度整備への支援として、当該措置に係る制度を平成10年4月1日以降に設け、かつ、当該措置を最初に実施した場合には、上記の費用助成に加え1事業主当たり

中小企業事業主 **40万円**

ただし、300人以下の労働者を常時雇用する事業主であって、一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局長に届け出ていない場合(以下「一般事業主行動計画の策定・届出のない場合」といいます。)は30万円

中小企業事業主以外の事業主 **30万円**

ただし、一般事業主行動計画の策定・届出のない場合は、20万円が支給されます。

受給のための手続

当年1年間に育児・介護サービスの利用費用に対して事業主が補助した額について、翌年1月末日までに「育児・介護雇用安定等助成金(育児・介護費用等補助コース)支給申請書」に次の書類を添付の上、当該事業所の所在地を担当する財団法人21世紀職業財団地方事務所長に提出してください。

1 労働協約(写)又は就業規則(写)

- (1) 上記「受給できる事業主」の2から4の支給要件を満たす制度を定めていることが確認できる部分
- (2) 育児サービスに係る措置である場合は、改正法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置を定めていることが確認できる部分、介護サービスに係る措置である場合は、改正法に規定する介護休業及び所定労働時間の短縮措置等を定めていることが確認できる部分

2 育児・介護サービスを利用した労働者の利用者名簿

3 育児・介護サービス利用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)

4 雇用する労働者が育児・介護サービスを利用する際に、それに要する費用の全部又は一部を補助する措置については、利用者が育児・介護サービスを利用する際に受領した領収書等(写)及び申請事業主が当該利用者に対して負担又は一部補助したことを証する書類(写)

5 育児・介護サービスの提供を行うものと事業主が契約し、当該サービスを労働者の利用に供する措置については、育児・介護サービスの提供を行うものと申請事業主との契約書等(写)及び申請事業主の当該契約に対する支払いを証する書類(写)

6 直近の労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(写)及び納付書・領収証書(写)

7 一般事業主行動計画策定・変更届(写)

8 事業所内保育施設におけるサービスに係る措置については、上記1から7に加え次の書類

(1) 事業所内保育施設概要書

- (2) 事業所内保育施設に配置される保育士の保育士証(写)、賃金台帳(写)及び出勤簿(写)(保育事業の運営が別企業への委託である場合は、賃金台帳(写)に代えてその委託料のうち保育士の人件費部分(事業主等が委託企業へ支払った金額)を証明する書類)

- (3) 事業所内保育施設が賃借施設である場合は、当該施設の賃借料領収書(写)
- (4) 当該保育施設の利用条件(保育料、保育時間、利用者の範囲、定員)を明らかにする書類(写)
- (5) 事業所内保育施設の付近見取図、配置図及び平面図
- (6) 事業所内保育施設を所管する事業所が医療機関以外である場合は、医療機関との協力体制が確保されていることを証明する書類

なお、上記1、7及び8(2)のうち保育士の保育士証(写)、同じく8の(4)、(5)、(6)については、すでに同一措置による当該申請を行った事業主で、その内容に変更がない場合、再度の提出は必要ありません。

支給対象となる育児・介護サービスとは

支給対象となる育児・介護サービスとは、次のいずれかに該当するものであって、労働者がそのサービスを利用することにより、当該労働者の就労が可能となるものをいいます。

1 次のいずれかに該当するサービスであること。

- (1) ベビーシッター、家庭福祉員、家政婦(夫)又は在宅介護サービスに従事する者が乳幼児又は介護を要する者に対して食事、排泄、入浴等の日常生活を営むために必要な便宜を供与するサービス
- (2) 保育施設におけるサービス(事業所内保育施設におけるサービスについては、一定の要件を満たすものに限ります。)
- (3) 施設において、介護を要する者に対して食事、排泄、入浴等の日常生活を営むために必要な便宜を供与するサービス
- (4) (1)から(3)までに掲げるもののほか、育児又は介護に係るサービスであって、労働者がそのサービスを利用することにより当該労働者の就業が可能となるもの

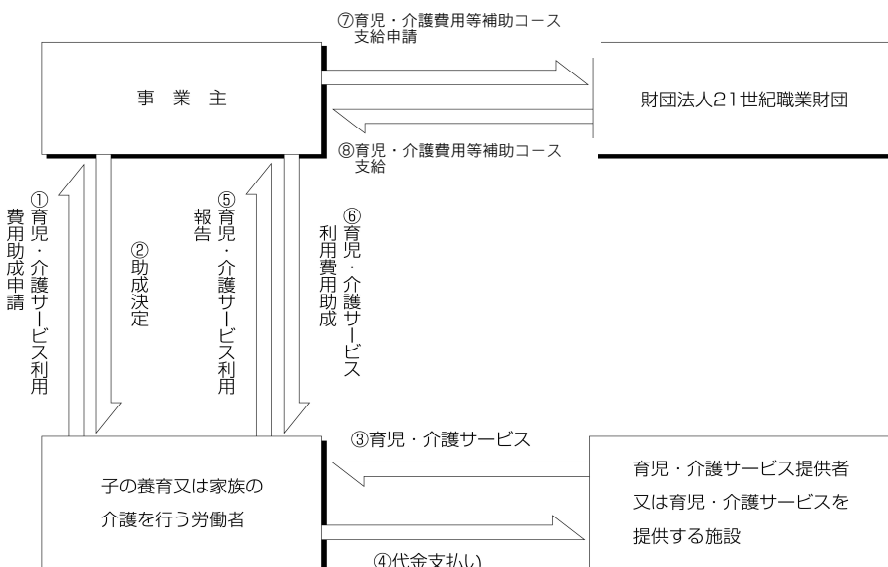
2 次のいずれにも該当しないものであること。

- (1) 法律に基づき都道府県又は市町村が行う行政措置
- (2) 公立保育所及び認可保育所における保育
- (3) 法律に基づくサービス
- (4) 病院等による療養を目的とするサービス
- (5) 家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族をいいます)が行うサービス

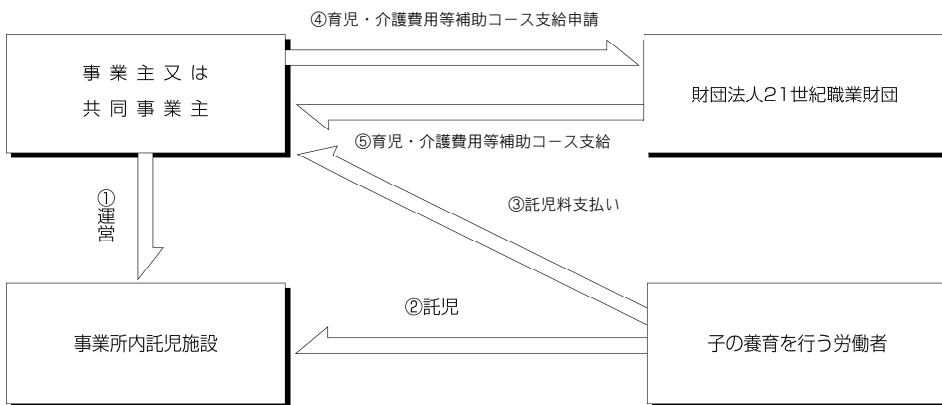
(参考) 育児・介護雇用安定等助成金(育児・介護費用等補助コース)制度の流れ

1 労働者が育児・介護サービスを利用する際に、それに要する費用の全部又は一部を補助する措置に関する制度を事業主が設けた場合

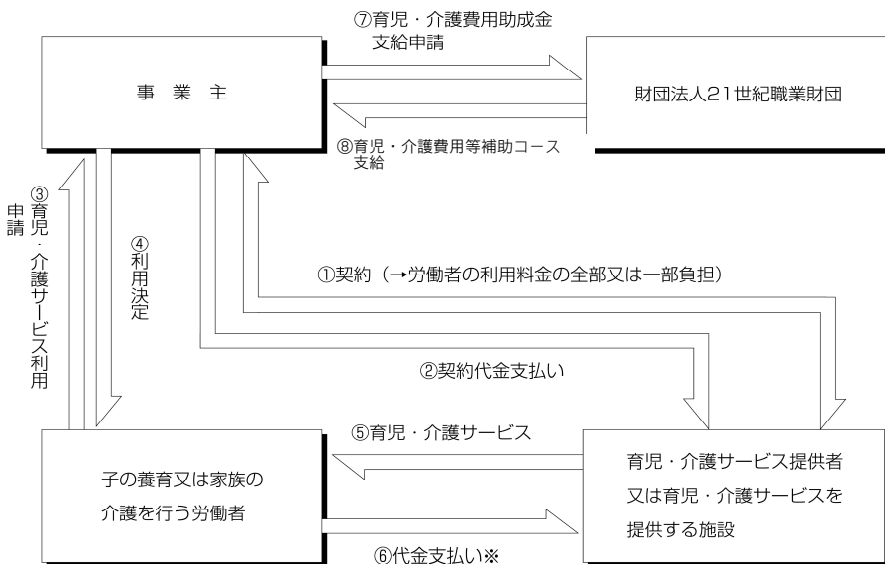
● 利用額補助の場合



●事業主が運営する事業所内保育施設の場合



2 育児・介護サービスの提供を行うものと契約し、当該サービスを労働者の利用に供する措置を事業主が実施した場合



※「⑥代金支払い」は、「①契約」で利用料金の一部を労働者が負担することとした場合に生じます。

30-2 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))

育児休業取得者が育児休業終了後、原職又は原職相当職(以下「原職等」といいます。)に復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定した上で、育児休業取得者の代替要員(以下「代替要員」といいます。)を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対し助成金を支給することにより、事業主にとって代替要員を確保しやすくするとともに、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。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する雇用保険適用事業主です。

なお、代替要員確保コースの支給対象となる育児休業の取得期間については、1歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る育児休業に準ずる制度を事業主が労働協約または就業規則に定めている場合、その期間も含まれます。

- 1 育児休業取得者の原職等への復帰について、労働協約又は就業規則に定めていること。
- 2 平成12年4月1日以降に、代替要員（派遣も可です。以下同じ。）を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させたこと。
- 3 原職等に復帰した育児休業取得者（以下「対象労働者」といいます。）の育児休業期間が、連続して1カ月以上休業した期間が合計して3か月以上あり、かつ、当該育児休業期間中に連続して1か月以上代替要員を確保した期間が合計して3か月以上あること。（なお、月数の算定は、算定を開始する日から、翌月の同日の前日までを1か月として計算します。ただし、翌月に該当する日がないときは、その月の末日をもって1か月とし、1か月未満の日数は切り捨てます。）
- 4 代替要員は、育児休業取得者の職務を代替するもので、厚生労働省編職業分類の中分類が同じであり、かつ、所定労働時間が概ね同等であること。代替要員は新たな雇い入れにより確保する場合（派遣労働者により確保する場合を含む）に支給対象となるものであるが、代替要員の確保の時期は、早くても対象労働者の妊娠の事実があった日以降であること。
- 5 支給対象労働者を、当該育児休業（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）を開始する日に雇用保険の被保険者として雇用していたこと。
- 6 支給申請に係る対象労働者（以下「支給対象労働者」といいます。）を、当該育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。
- 7 平成22年6月30日施行の改正育児・介護休業法（以下「改正法」といいます。）に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
ただし、平成22年6月29日以前に申請する場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する育児休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 8 次世代育成支援対策推進法第に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更した301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、策定・届出に加え、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。

支給できる額

- 1 平成12年4月1日以降、育児休業取得者の原職等への復帰について労働協約又は就業規則に新たに規定した事業主の場合
 - (1) 支給対象労働者が最初に生じた場合

中小企業事業主については	50万円
ただし、一般事業主行動計画の策定・届出のない場合は、40万円	
中小企業事業主以外の事業主については	40万円
ただし、一般事業主行動計画の策定・届出のない場合は、30万円	
 - (2) (1)の支給対象労働者が生じた日の翌日から5年以内に2人目以降の支給対象労働者が生じた場合、1人当たり、

中小企業事業主については	15万円
中小企業事業主以外の事業主については	10万円

 ((1)と併せて1事業所当たり1年度10人までです。)
- 2 平成12年3月31日までに、育児休業取得者の原職等への復帰について、労働協約又は就業規則に既に規定している事業主の場合

平成12年4月1日以降、支給対象労働者が最初に生じた場合及び支給対象労働者が最初に生じた日の翌日か

ら5年以内に2人目以降の支給対象労働者が生じた場合、1人当たり、

中小企業事業主については **15万円**

中小企業事業主以外の事業主については **10万円**

(1事業所当たり1年度10人までです。)

受給のための手続

支給対象労働者が生じた日から起算して6か月を経過した日の翌日から3か月以内に、「育児・介護雇用安定等助成金(代替要員確保コース)支給申請書」に次の書類を添付の上、当該申請に係る事業所の所在地を担当する財団法人21世紀職業財団地方事務所長に提出してください。

1 労働協約(写)又は就業規則(写)

- (1) 育児休業取得者の原職等への復帰を定めていることが確認できる部分
- (2) 改正法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置を定めていることが確認できる部分

2 上記1(1)の制度が規定された時期が確認できる書類(改正前の労働協約(写)又は就業規則(写)、改正時の新旧対照表等)

3 支給対象労働者に係る育児休業申出書(写)

4 支給対象労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)

5 支給対象労働者と代替要員のタイムカード(写)、賃金台帳(写)、雇入れ通知書(写)等、支給対象労働者と代替要員の部署、職務、所定労働時間が確認できる書類

6 上記5で提出された書類から、代替要員が雇入れられた時期が確認できない場合には、代替要員が新たに雇入れられたこと又は新たに派遣されたことが確認できる書類

7 健康保険証(写)等、支給対象労働者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類

8 直近の労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(写)及び納付書・領収証書(写)

9 一般事業主行動計画策定・変更届(写)

なお、1、2及び9については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更が無い場合は、再度の提出の必要はありません。

30-3 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(子育て期の短時間勤務支援コース))

就業規則等により子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に対して助成金を支給することにより、労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい短時間勤務制度の普及促進を図ることを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のすべてを満たす雇用保険の適用事業主です。

1 以下の(1)又は(2)に該当する事業主

- (1) 小規模事業主(常時100人を超えない労働者を雇用する事業主をいいます。以下同じ。)であって次のア及びイを満たすもの

ア 少なくとも3歳に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則により制度化していること。(なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度

化している必要があります。)

イ 雇用保険の被保険者として雇用する小学校第3学年修了までの子を養育する労働者であって、短時間勤務の利用を希望した労働者に連続して6か月以上利用させたこと。

(2) 中規模事業主(常時100人を超える労働者を雇用し、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主をいいます。以下同じ。)又は大規模事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主をいいます。以下同じ。)であって次のア及びイを満たすもの

ア 少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則により制度化していること。(なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度化している必要があります。)

イ 雇用保険の被保険者として雇用する小学校第3学年修了までの子を養育する労働者であって、短時間勤務の利用を希望した労働者に連続して6か月以上利用させたこと。

2 支給申請に係る短時間勤務を連続して6か月以上利用した労働者(新たに雇用した労働者にあつては雇用期間の定めのない者であり、かつ、時間当たりの基本給の水準及び賞与等の支給基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である者に限ります。以下「支給対象労働者」といいます。)を、短時間勤務開始時に、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。

3 支給対象労働者を、支給申請に係る短時間勤務を連続して6か月利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること、かつ、支給申請日において雇用していること。

4 平成22年6月30日施行の改正育児・介護休業法(以下「改正法」といいます。)に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。

ただし、平成22年6月29日以前に申請する場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する育児休業及び改正法に規定する所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。

5 次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更した事業主は、策定・届出に加え、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。

受給できる短時間勤務

以下の1から3までのいずれかに該当するものであること。

1 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているものに限られます。

2 週又は月の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮しているものに限られます。

3 週又は月の所定労働日数を短縮する短時間勤務

1週当たりの所定労働時間が5日以上の場合について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮しているものに限られます。

受給できる額

子育て期の短時間勤務支援コースの支給額は、1事業主当たり、次のとおりとします。

1 支給対象労働者が最初に生じた場合(平成22年4月1日以降に初めて支給対象労働者が生じた場合に限りません。)

小規模事業主については、	100万円
中規模事業主については、	50万円
大規模事業主については、	40万円

なお、上記の金額は、いずれかについて、1事業主1回に限り支給します。

2 1の支給対象労働者が生じた日(平成22年3月31日までに子育て期の短時間勤務支援コースの支給対象労働者が生じた事業主における、当該事業主に対する平成22年4月1日以降に生じた支給対象労働者に係る支給については、改正前の規定により支給対象労働者が最初に生じた日)の翌日から5年以内に2人目以降の支給対象労働者(同一の子を養育する同一の労働者を除きます。)が生じた場合、1人当たり、

小規模事業主については	80万円
中規模事業主については	40万円
大規模事業主については	10万円

(1の支給対象労働者と合せて(平成22年3月31日までに子育て期の短時間勤務支援コースの支給対象労働者が生じた事業主における、当該事業主に対する平成22年4月1日以降に生じた支給対象労働者に係る支給については、改正前の規定により支給対象労働者となった労働者と合せて)1事業主当たり延べ10人(小規模事業主は5人)までです。)

受給のための手続

子育て期の短時間勤務支援コースの支給を受けようとする事業主は、上記「**受給できる事業主**」の3を満たした日の翌日から3か月以内に、「育児・介護雇用安定等助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)支給申請書」に次の書類を添付の上、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所(以下「本社等」といいます。)の所在地を担当する財団法人21世紀職業財団地方事務所長に提出してください。

なお、支給申請は、支給対象労働者が生じた事業所にかかわらず、本社等が行ってください。

1 労働協約(写)又は就業規則(写)

- (1) 本社等及び支給対象労働者が生じた事業所に適用される短時間勤務制度が定められていることが確認できる部分
- (2) 改正法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、定められていることが確認できる部分

(なお、当該事業所において期間を定めて雇用される者に適用される労働協約又は就業規則が、期間を定めずに雇用される者に適用されるものと異なる場合は、当該労働協約(写)又は就業規則(写)も併せて添付してください。また、当該事業所において、短時間労働者に適用される労働協約又は就業規則が規定されている場合は、当該労働協約(写)又は就業規則(写)も併せて添付してください。)

2 支給対象労働者に係る短時間勤務制度の利用申出書(写)

3 タイムカード(写)、賃金台帳(写)、雇入れ通知書(写)等、支給対象労働者が当該制度を利用したことを確認できる書類(支給対象労働者が新たに雇用した者である場合には上記に加えて労働契約書(写)又は労働条件通知書(写)等雇用期間の定めがないこと、時間当たりの基本給の水準及び賞与の支給水準が同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であること及び制度利用後の所定労働時間が確認できる書類

4 健康保険証(写)等、支給対象労働者が当該制度の対象となる子を養育していることが確認できる書類

5 支給対象労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)

6 本社等における直近の労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(写)及び納付書・領収証書(写)

7 一般事業主行動計画策定・変更届(写)

なお、1及び7については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更が無い場合は、再度の提

出の必要はありません。

30-4 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(休業中能力アップコース))

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の維持、向上を図る措置(職場復帰プログラム)を計画的に実施する事業主又は事業主団体(以下「事業主等」といいます。)に対して助成金の支給を行うことにより、育児休業又は介護休業後の労働者の円滑な職場復帰を図り、企業における労働者の能力の有効発揮に資することを目的としています。

受給できる事業主等

受給できる事業主等は、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主等です。

なお、休業中能力アップコースの支給対象となる休業期間については、1歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る育児休業に準ずる制度及び育児・介護休業法第24条第2項の規定により当該介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を事業主が労働協約又は就業規則に定めている場合、その期間も含まれます。

1 休業に係る労働者の休業終了後の再就業を円滑にするための能力開発及び向上に関する措置として、次のいずれかに該当する措置(以下「職場復帰プログラム」といいます。)を定めていること。

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

2 育児休業を3か月以上(労働者に産後休業をした期間があり、かつ、産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め3か月以上)、又は介護休業を1か月以上取得する労働者(以下「対象労働者」といいます。)に対して職場復帰プログラムを実施したこと。

3 支給申請に係る対象労働者(以下「支給対象労働者」といいます。)を当該育児休業(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)又は介護休業の開始の日に雇用保険の被保険者として雇用していたこと。

4 支給対象労働者を当該休業の終了後引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること。

5 支給対象労働者に実施した職場復帰プログラムの実施状況を明らかにする書類を整備していること。

6 育児休業に係る職場復帰プログラムの場合は、平成22年6月30日施行の改正育児・介護休業法(以下「改正法」といいます。)に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、介護休業に係る職場復帰プログラムの場合は、改正法に規定する介護休業及び所定労働時間の短縮措置等について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。

ただし、平成22年6月29日以前に申請する場合は、育児休業に係るプログラムの場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する育児休業、介護休業に係るプログラムの場合は、改正前の育児・介護休業法に規定する休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。

7 次世代育成支援対策推進法に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更した301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、策定・届出に加え、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。

受給できる額

職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて、支給対象労働者1人当たり、

中小企業事業主については **21万円**

中小企業事業主以外の事業主については **16万円**

を限度としています。

なお、育児休業に係る支給対象労働者の数及び介護休業に係る支給対象労働者の数は、それぞれ1事業所当たり100人を限度とします。

受給のための手続

1 支給の申請

休業中能力アップコースの支給を受けようとする事業主等は、支給対象労働者の当該休業の終了日から起算して1か月を経過した日の翌日から3か月以内に、「育児・介護雇用安定等助成金(休業中能力アップコース)支給申請書」及び「実施結果書」に次の書類を添付の上、当該申請に係る事業所の所在地を担当する(財)21世紀職業財団地方事務所に提出してください。

- (1) 申請事業主において、休業者に対して職場復帰プログラムを実施することを定めていることが確認できる書類
- (2) 支給対象労働者に係る育児休業申出書(写)又は介護休業申出書(写)
- (3) 支給対象労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
- (4) 直近の労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(写)及び納付書・領収証書(写)
- (5) 労働協約(写)又は就業規則(写)

育児休業者に係る申請の場合は、改正法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置を定めていることが確認できる部分

介護休業者に係る申請の場合は、改正法に規定する介護休業及び所定労働時間の短縮措置等を定めていることが確認できる部分

- (6) 一般事業主行動計画策定・変更届(写)

なお、(1)、(5)及び(6)については、既に当該申請を行ったことのある事業主等で、その内容に変更がない場合は、再度の提出の必要はありません。

◎30-1から30-4までの助成金の手続きその他詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせください。 URL <http://www.jiwe.or.jp>

労働者に対し育児休業又は子育てのための短時間勤務制度を利用させ、経済的支援を行う事業主の方への給付金

31-1 育児・介護雇用安定等助成金（育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置））

育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）第2条第1号に規定する育児休業をいいます。以下同じ。）の取得を積極的に促進するためには、事業主の意識の向上や主体的かつ継続的な取組の推進につなげる形での育児休業をする期間（以下「育児休業期間」といいます。）中の所得保障の拡充が最も効果的であると考えられることから、労働者の育児休業期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合にその取組を助成するものです。

受給できる事業主

次の(1)から(3)までのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」といいます。）が受給できます。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (2) 助成の対象となる雇用保険の被保険者（以下「対象被保険者」といいます。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該対象被保険者に対し育児休業の制度を実施した事業主であること。
- (3) 育児・介護休業法第5条に規定する育児休業の申出をした対象被保険者、又は3歳に達するまでの子を養育する対象被保険者（育児・介護休業法第5条に規定する育児休業の申出をした対象被保険者を除く。）の育児休業期間中において、当該対象被保険者に対し、3か月以上の期間にわたり経済的支援（支給対象事業主が対象被保険者の育児休業期間中に労働協約、就業規則、給与規程、労働契約等に基づき当該対象被保険者に対し自ら支払う手当等（個人的臨時的な祝金又は共済等が支給する手当は除きます。）をいいます。以下同じ。）を行う事業主であること。

※ 支給対象事業主からの支給申請であっても、次の①から③までのいずれかに該当する場合には、当該事業主は育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）（以下「助成金」といいます。）を受給することができません。

- ① 助成金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第2条第4項に規定する「保険年度」をいいます。）に、事業所において労働保険料（同法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除きます。）を納入していない場合
- ② 不正行為により本来支給を受けることのできない助成金等（雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」といいます。）第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金をいいます。）の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている事業主である場合
- ③ 労働関係法令の違反を行っていることにより当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

対象被保険者の要件

次の1から4までのいずれかに該当する者を除く雇用保険の被保険者が対象となります。

- 1 経済的支援を開始する日の前日において、雇用保険の被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満である者
- 2 法第37条の2第1項に規定する高年齢継続被保険者

- 3 法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者
- 4 法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者

受給できる額

1 受給できる期間

(1) 助成対象期間

助成金の対象となる期間(以下「助成対象期間」といいます。)は、育児休業に係る子が出生した日から当該子が3歳に達する日(誕生日の前日)までとします。

(2) 基準期間

助成金の支給の基準となる期間(以下「基準期間」といいます。)は、助成対象期間内であって、支給対象事業主が対象被保険者に対して連続して3か月以上の期間にわたり経済的支援を行った場合の当該期間です。

(3) 支給対象期

基準期間の初日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期及び第6期とします。ただし、基準期間の初日又は前の支給対象期の末日の翌日から起算して6か月を経過する前に基準期間の末日を迎える場合は、基準期間の末日までを支給対象期とします。

また、次のイからニまでのいずれかの理由により支給対象期の途中で対象被保険者を雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日までの期間を支給対象期とします。

- イ 対象被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
- ロ 対象被保険者の都合による退職
- ハ 対象被保険者の死亡
- ニ 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になったことによる解雇

なお、イからニまで以外の理由により、支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期について助成金を受給することはできません。

2 受給額の算定方法

(1) 算定方法

支給対象期ごとに支給対象事業主が行う経済的支援の額に助成率を乗じて得た額(1円未満切り捨て)を受給することができます。

ただし、経済的支援の額は、支給対象期の経済的支援の合計額を当該支給対象期の日数で除して得た額が、次のイ又はロに定める額を上回る場合は、次のイ又はロに定める額のいずれか低い額に当該支給対象期の日数を乗じて得た額を上限とします。

- イ 育児休業をする対象被保険者の休業開始時賃金日額(法第61条の4第4項に規定する休業開始時賃金日額をいいます。以下同じ。)の10分の3に相当する額
- ロ 雇用保険の賃金日額(30歳以上45歳未満)の上限額(支給対象期の末日の翌日時点のもの)の10分の3に相当する額

(2) 助成率

助成率は次のとおりです。

- i) 中小企業事業主 4分の3
- ii) 中小企業事業主以外 3分の2

受給のための手続

支給対象期ごとに各支給対象期の末日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までの期間(以下「支給申請期間」といいます。)中に、育児休業取得促進等助成金(育児休業取得促進措置)支給申請書及び次の1から6の書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「管轄労働局」といいます。)長に提出してください(支給申請期間を過ぎると、原則として当該支給申請期間に係る支給対象期については助成金を受給することができませんので注意してください。)

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができます。

- 1 労働協約又は就業規則(育児休業中の経済的支援の規定が労働協約又は就業規則とは別に定められている場

合は、給与規程、労働契約等の当該規定が確認できる書類)

- 2 賃金台帳(育児休業開始時から遡って直近の完全賃金月(賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの間を1か月として算定し、当該1か月間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月をいいます。以下同じ。)6か月分と支給対象期分)
- 3 出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類(育児休業開始時から遡って直近の完全賃金月6か月分)
- 4 母子健康手帳(母子保健法(昭和40年法律第141号)第16条に規定する母子健康手帳をいいます。)等育児の事実及び対象被保険者の子の年齢等が確認できる書類
- 5 中小企業であるか否かを確認する書類(例えば、登記事項証明書、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類等)
- 6 総勘定元帳その他の管轄労働局長が必要と認める書類

※ 上記1から6の書類は、対象被保険者が育児休業基本給付金の受給者である場合及び2回目以降の申請において省略できることがあります。手続きその他詳細については、最寄りの都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

31-2 育児・介護雇用安定等助成金(育児休業取得促進等助成金(短時間勤務促進措置))

職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにするため、当分の間、事業主が労働者に対して短時間勤務の制度(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)第34条第1項第1号に規定する短時間勤務の制度をいいます。以下同じ。)を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合にその一部を助成するものです。

受給できる事業主

次の1から3までのいずれにも該当する事業主(以下「支給対象事業主」といいます。)が受給できます。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 労働協約又は就業規則に、次の(1)から(3)までのいずれかに該当する短時間勤務の制度を定め(以下労働協約又は就業規則に定められた短時間勤務の制度を「短時間勤務制度」といいます。)、助成の対象となる雇用保険の被保険者(以下「対象被保険者」といいます。)の請求に基づき、当該短時間勤務制度を利用させた事業主であること。
 - (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度(事業所における1日の所定労働時間が7時間以上の場合に1時間以上短縮するもの、又は7時間未満の場合には1割以上短縮するものに限り。)
 - (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度(事業所における週又は月の所定労働時間を1割以上短縮するものに限り。)
 - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(事業所における週又は月の所定労働日数を1割以上短縮するものに限り。)
- 3 法律上の親子関係がある3歳に達するまでの子を養育する対象被保険者に対し、連続して3か月以上短時間勤務制度を利用させた事業主であること。

※ 支給対象事業主からの支給申請であっても、次の①から④までのいずれかに該当する場合には、当該事業主には育児休業取得促進等助成金(短時間勤務促進措置)(以下「助成金」といいます。)を受給することができません。

- ① 助成金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第2条第4項に規定する「保険年度」をいいます。)に、事業所において労働保険料(同法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除きます。)を納入していない場合
- ② 不正行為により本来支給を受けることのできない助成金等(雇用保険法(昭和49年法律第116号。以下「法」といいます。)第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金をいいます。以下同じ。)の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている事業主である場合
- ③ 対象被保険者が短時間勤務制度の利用を開始する日(短時間勤務制度の利用を中止し、再度短時間勤務制度の利用を開始する日を含みます。以下「利用開始日」といいます。)から支給申請を行う日までの期間に対象被保険者に対して支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない場合(支給申請を行う日までに当該賃金を支払った場合を除きます。)
- ④ 労働関係法令の違反を行っていることにより当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

対象被保険者の要件

次の1から4までのいずれかに該当する者を除く雇用保険の被保険者が対象となります。

- 1 利用開始日の前日において、雇用保険の被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満である者
- 2 法第37条の2第1項に規定する高年齢継続被保険者
- 3 法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者

4 法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者

受給できる額

1 受給できる期間

(1) 基準期間

助成金の支給の基準となる期間(以下「基準期間」といいます。)は、短時間勤務制度の利用に係る子が出生した日から当該子が3歳に達する日(誕生日の前日)までであって、支給対象事業主が対象被保険者に対して連続して3か月以上の期間にわたり基本給(労働基準法(昭和22年法律第49号)第37条に基づき、時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる賃金をいいます。以下同じ。)を支払った場合の当該期間です。

(2) 支給対象期

基準期間の初日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期及び第6期とします。ただし、基準期間の初日又は前の支給対象期の末日の翌日から起算して6か月を経過する前に基準期間の末日を迎える場合は、基準期間の末日までを支給対象期とします。

また、次のイからニまでのいずれかの理由により支給対象期の途中で対象被保険者を雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日までの期間を支給対象期とします。

イ 対象被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

ロ 対象被保険者の都合による退職

ハ 対象被保険者の死亡

ニ 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になったことによる解雇

なお、イからニまで以外の理由により、支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期について助成金を受給することはできません。

2 受給額の算定方法

対象被保険者1人当たり次により算定した基準額(1円未満切り捨て)を支給対象期中における1月当たりの平均所定労働日数で除して得た額に、支給対象期中における短時間勤務制度を利用した日数を乗じて得た額(1円未満切り捨て)を受給することができます。

なお、基準額が雇用保険の基本手当の日額(30歳以上45歳未満)の最高額(支給対象期の末日の翌日時点のもの)に30を乗じて得た額を上回る場合は、当該最高額を基準額とします。

$$\text{基準額} = \left\{ \begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載さ} \\ \text{れている支給対象} \\ \text{期に支給された1月} \\ \text{当たりの基本給の} \\ \text{額の平均} \end{array} \right\} \times \left\{ \begin{array}{l} \text{賃金台帳に記載さ} \\ \text{れている利用開始} \\ \text{日の直前に支給さ} \\ \text{れた1月当たりの基} \\ \text{本給の額(注1)} \end{array} \right\} \times \left\{ \begin{array}{l} \text{短時間勤務制度を利用} \\ \text{する場合に適用される所} \\ \text{定労働時間(又は所定} \\ \text{労働日数)} \\ \text{短時間勤務制度を利用} \\ \text{しない場合に適用される} \\ \text{所定労働時間(又は所} \\ \text{定労働日数)} \end{array} \right\} \times \text{助成率} \quad (\text{注2})$$

(注1) 支給対象期中において、対象被保険者が短時間勤務制度を利用しない場合に適用される基本給の額に変更があった場合には、昇給前及び昇給後の基本給を月数に応じて按分した額を賃金台帳に記載されている利用開始日前の直前に支給された1月当たりの基本給の額として取り扱うこととする。

(注2) 助成金の助成率は、次のとおりです。

中小企業事業主 4分の3

中小企業事業主以外 3分の2

受給のための手続

支給対象期ごとに各支給対象期の末日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までの期間(以下「支給申請期間」といいます。)中に、育児休業取得促進等助成金(短時間勤務促進措置)支給申請書及び次の(1)から(6)の書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「管轄労働局」といいます。)長に提出してください(支給申請期間を過ぎると、原則として当該支給申請期間に係る支給対象期については助成金を受給することができませんので注意してください。)

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができます。

- (1) 短時間勤務制度について記載された労働協約又は就業規則(所定労働時間、所定労働日数又は賃金に係る規定が労働協約又は就業規則とは別に定められている場合は、当該所定労働時間、所定労働日数又は賃金に係る規定を含みます。)
- (2) 対象被保険者の勤務状況が日ごとに明らかにされている書類(支給対象期における対象被保険者の始業及び終業の時間が明らかにされているタイムカード等の書類及び初回の支給申請時における利用開始日の前日(利用開始日の前日が育児休業期間中の場合は、育児休業を開始する日の前日)から起算して過去3か月間のタイムカード等の書類)
- (3) 支給対象期において対象被保険者に対して支払われた賃金について基本給その他の賃金の種類ごとにその額が記載された賃金台帳(初回の支給申請時においては、利用開始日の前日から起算して過去6か月間の賃金台帳を併せて提出してください。)
- (4) 母子健康手帳(母子保健法(昭和40年法律第141号)第16号に規定する母子健康手帳をいいます。)等養育の事実及び対象被保険者の子の年齢等が確認できる書類
- (5) 中小企業事業主であるか否かを確認する書類(例えば、登記事項証明書、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類等)
- (6) 総勘定元帳その他の管轄労働局長が必要と認める書類

※ 上記(1)から(6)の書類は、2回目以降の申請において省略できることがあります。手続きその他詳細については、最寄りの都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

建設労働者の雇用の改善を図る 事業主の方等への給付金

32 人材確保等支援助成金(建設雇用改善助成金)

建設事業主及び建設事業主団体等が行う雇用管理の改善や建設労働者の技能の向上等を図るための措置について、賃金、経費の一部を助成することにより、建設労働者の雇用の安定を図るものであり、「建設教育訓練助成金」、「建設事業主雇用改善推進助成金」、「建設事業主団体雇用改善推進助成金」、「建設業人材育成支援助成金」の4種類の制度からなっています。

受給できる事業主及び受給できる額

I 建設教育訓練助成金

1 第1種 認定訓練

職業能力開発促進法による認定職業訓練を行う中小建設事業主等に対し、その経費の一部を助成するものであって、認定訓練を受講した建設労働者1人につき、下表に掲げる建設関連の訓練の種類に応じて定められた助成金の単価に訓練を受講した月数、コース数又は単位数を乗じて得た額を支給します。

訓練の種類 (建設関連の訓練に限る)	訓練課程及びコース	月、コース 又は単位	助成金の単価		
			認定訓練	広域認定訓練	
普通職業訓練	普通課程	1 月	4,400 円	6,600 円	
	専修訓練課程	1 月	4,400 円	—	
	短期課程	一級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		二級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		単一等級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		管理監督者コース	1単 位	1,800 円	2,700 円
		能開法施行規則別表第4による訓練	1コース	16,000 円	25,000 円
上記以外の短期課程	1単 位	1,800 円	2,700 円		
高度職業訓練	専門課程	1 月	19,500 円	—	
指導員訓練	研修課程	1単 位	1,800 円	2,700 円	

(注)単位数は訓練を受講した時間数によって決まります。

2 第2種

(1) 技能実習

建設労働者に対する技能向上のための技能実習を実施(登録教習機関へ委託する場合も含む)する中小建設事業主等に対し、その経費の一部を助成します。一の技能実習について1日20万円(訓練内容により13万円)を限度額とし、かつ、20日分を限度として助成します。

(2) 通信教育訓練

雇用する建設労働者に通信制による教育訓練を受講させ、受講料の一部又は全部を負担した中小建設事業主に対し、受講料の一部を助成します。負担した受講料の1/2、1人当たり10万円を限度として支給します。

(3) 就業機会確保事業

実施計画の認定を受けた建設業の事業主団体が建設業務労働者就業機会確保事業の対象労働者に対する教育訓練を自ら実施又は教育訓練施設等に委託して実施した場合にその費用の1/2(中小建設事業主団体にあつては2/3)(1コース1人当たり5万円を限度)に相当する額を支給します。

3 第3種

(1) 職業訓練推進

職業訓練法人(広域的職業訓練を実施する者に限る)が、建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動を行う場合に、その経費の一部を助成します。職業訓練の推進のための活動に要した経費の2/3(訓練人日2万人日未満の場合は、限度額4,500万円、訓練人日2万人日以上3万人日未満の場合は、限度額6,000万円、訓練人日3万人日以上4万人日未満の場合は、限度額7,500万円、訓練人日4万人日以上の場合は、限度額9,000万円)を支給します。

(2) 施設等設置整備

職業訓練法人(広域的職業訓練を実施する者に限る)が、認定訓練の実施に必要な施設又は設備の設置、整備を行う場合、その経費の一部を助成します。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又は整備に要した経費の1/2に相当する額(限度額3億円)を支給します。

(3) 受講援助

雇用する建設労働者に広域的職業訓練を受講させた建設事業主に対し、その受講に要する旅費の一部を助成します。建設事業主が負担した旅費の1/2に相当する額を支給します。

4 第4種

中小建設事業主が、その雇用する建設労働者に有給で認定訓練、技能実習等又は就業機会確保事業に係る教育訓練を受講させた場合、その賃金の一部を助成するものです。

(1) 認定訓練(中小建設事業主に限る)

長期課程訓練 1人1日当たり 5,400円

短期課程訓練 1人1日当たり 7,000円

(通常の賃金の額に相当する額(注1)から訓練等支援給付金の額を差し引いた額が、上記日額を下回る時は、その差し引いた額)

(2) 技能実習等(中小建設事業主に限る)

1人1日当たり 7,000円を限度額(通常の賃金の額に相当する額(注1)が7,000円未満のときは、その額)とし、かつ20日分を限度として支給します。

(3) 就業機会確保事業

建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた建設事業主が対象労働者に教育訓練を受講させた場合に、その教育訓練を受けさせた期間に支払った通常の賃金の額として算出した額(注1)の1/2(中小建設事業主にあつては2/3)に相当する額に、対象教育訓練を受けさせた日数(1コース150日を限度)を乗じて得た額を建設事業主に支給します。(注2)

(注1)
$$\frac{\text{(当該事業所の前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)}}{\text{(当該事業所の前年度1年間の1ヵ月平均雇用保険被保険者数)} \times \text{(当該事業所の年間所定労働日数)}} \times 0.8$$

(注2)ただし、その額を当該日数で除して得た額が雇用保険の基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額とします。

II 建設事業主雇用改善推進助成金

中小建設事業主が、雇用管理面での課題を分析し、下記の事業に係る課題に対応するための年間を通じた計画(雇用改善実施計画)を策定し、独立行政法人雇用・能力開発機構の認定を受け、当該計画に従って取組を実施した場合、助成金を支給します。

建設事業主雇用改善推進助成金の事業区分、助成率・助成限度額 ※全体で200万円を限度

事業区分	助成率・助成限度額
① 雇用管理責任者の選任・配置等 (取組例) ○雇用管理改善研修の実施 ○職長研修の実施 ○(独)雇用・能力開発機構の雇用管理研修への参加 など ※この事業は原則実施	研修実施経費 1日当たり10万円 (6日分を限度) 研修受講援助 受講者1人当たり 1日7,000円(注) (")
② 建設労働者の募集・採用を円滑に行うための新たな取組 (取組例) ○若年者の入職促進に関する取組 ○建設現場見学会の開催 ○募集・採用に関する検討会の開催 など	助成額 実施経費の1/2相当額 限度額 100万円
③ 高齢労働者・女性労働者の活躍を推進する取組 (取組例) ○永年勤続表彰制度の実施 ○女性労働者の入職・活用促進事業の実施 ○再雇用制度導入のための取組 など	助成額 実施経費の1/2相当額 限度額 100万円
④ 建設労働者への魅力ある職場づくりのための取組 (取組例) ○工事現場の作業員用施設の設置(賃貸借に限る) ○労働安全管理の整備事業の実施 ○労働時間短縮のための取組 など	助成額 実施経費の1/2相当額 限度額 100万円
⑤ 期間雇用労働者の雇用改善 (取組例) ○通年雇用のための取組 ○期間雇用労働者の健康診断事業 など	助成額 実施経費の1/2相当額 限度額 50万円
⑥ 建設労働者の雇用管理改善のための社会保険労務士等専門家のコンサルティングの利用 (取組例) ○上記の雇用改善の取組に必要な相談 ○事業所における雇用改善実施計画の作成に関する相談 など	助成額 実施経費の1/2相当額 限度額 50万円

(注)通常の賃金の額として下記により算出した額が7,000円未満のときは、その算出した額

(当該事業所の前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)

×0.8

(当該事業所の前年度1年間の1ヵ月平均雇用保険被保険者数)×(当該事業所の年間所定労働日数)

Ⅲ 建設事業主団体雇用改善推進助成金

中小建設事業主の団体又はその連合団体が、下記の事業のうち傘下企業の雇用管理の改善に必要と思われる事業について数値目標を設定し、独立行政法人雇用・能力開発機構の認定を受け、その目標達成のために必要な事業を実施した場合、助成金を支給します。(助成金の支給期間は3年であり、延長することも可能です。)

建設事業主団体雇用改善推進助成金の事業区分、助成率・助成限度額 (第1種地域・全国団体)

	事業区分	助成率	助成限度額	
一般項目	① 建設労働者の雇用管理の改善を促進する事業	1/2	地域団体	200万円
	② 雇用管理研修等の実施		全国団体	1,000万円
	③ 建設労働者の能力開発を促進する事業			
	④ 職業生活上の環境の整備、健康管理の実施を促進する事業(全国団体除く)			
重点項目	⑤ 建設労働者の体系的な処遇の改善を推進するための事業	2/3	地域団体	100万円
			全国団体	400万円
	⑥ 建設労働者の教育訓練の共同化又は広域化を推進する事業	2/3	地域団体	100万円
			全国団体	400万円
	⑦ 建設労働者の再就職、建設業への入職促進に係る支援の実施を促進する事業	2/3	地域団体	100万円 or 200万円
		全国団体	400万円 or 800万円	
	⑧ 若年労働者の採用・定着を図る事業	2/3	地域団体	200万円
			全国団体	800万円
	⑨ 高年齢・女性労働者の活躍を促進する事業	2/3	地域団体	100万円
			全国団体	400万円

(注1): ⑦の事業については、厚生労働大臣による実施計画の認定を受けて建設労働者の需給調整に係る事業を実施する場合、全国団体は800万円、地域団体は200万円とする。

(注2): ①～⑨の事業に関する調査・研究についても助成対象。

Ⅳ 建設業人材育成支援助成金

中小建設事業主の団体又はその連合団体が、建設業に必要な人材を育成していくことを目的として、下記1から6の事業の実施に係る計画(建設業人材育成支援計画)を策定し、独立行政法人雇用・能力開発機構の認定を受け、当該計画に従って取組を実施した場合、その費用の2/3に相当する額(全体で800万円を限度)を支給します。1は必ず実施するとともに、2から6までのいずれか1つ以上の事業を実施する必要があります。

1 建設業人材育成支援協議会の設置・運営 (助成は100万円限度)

中小建設事業主の団体又はその連合団体、建設系工業高校、専修学校等の学校関係者、労働局、ハローワーク等の関係機関から成る「建設業人材育成支援協議会」の設置・運営。

2 建設業の役割や魅力を伝える啓蒙活動又は加工技術等の体験指導

技能士や指導員等の建設技能者が、小学校、中学校、高校等に出向いて実施する建設業の役割や魅力についての啓蒙活動又は加工技術等の体験指導の実施。

- 3 建設現場における見学会又は体験実習
中学校、高校の生徒等を対象とした、実際の建設現場における見学会又は職場体験の実施。
- 4 職業訓練施設等における実践的技能研修又は教育訓練等に係る情報提供
建設系の工業高校、専修学校、大学の生徒、学生等を対象とした職業訓練施設等における実践的技能研修の実施又は技能士資格等の取得に向けた教育訓練等に係る情報提供。
- 5 教職員に対する建設業への理解や指導能力の向上を図るための研修
建設系の工業高校、専修学校、大学の教職員等を対象とした、職業訓練施設等における実践的技能研修の実施。
- 6 キャリア形成モデルの策定・提示
建設系の工業高校、専修学校、大学の生徒、学生等を対象として、業種ごとに入職前の段階から入職後のキャリアステージごとに、必要となる職務能力・就業経験・教育訓練・資格等の体系を示したキャリア形成モデルの策定・提示。

受給のための手続き

建設雇用改善助成金の受給のための手続きは、事業所が所在する都道府県の独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターで行います。ご不明な点及び手続き等の詳細については、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターへお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに自動転送されます。(ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT 回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

ご利用時間 9:00～17:00(土・日・祝は休業)

建設業以外の新分野へ進出する 中小建設事業主の方への助成金

33 建設業新分野教育訓練助成金

民間の建設投資が低迷する中、公共工事費についても減少していくことが見込まれていることから、建設業者の倒産や建設業から多くの離職者が発生することが懸念されています。建設業新分野教育訓練助成金は、建設労働者を継続して雇用しつつ、建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対し支援を行う制度です。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のすべてに該当する中小建設事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 建設事業を営んでおり、資本の額もしくは出資の総額が3億円以下、又は常時雇用する労働者が300人以下であること。
- 3 建設事業以外の事業で、事業主が現に営んでいない事業（以下「新分野事業」という。）を平成22年2月8日以降に新たに開始すること。
- 4 雇用する建設労働者（教育訓練を開始する日の前日から起算して1年以上前から継続して雇用されている一般被保険者に限る。以下「対象労働者」という。）を新分野事業に従事させるための教育訓練（以下「対象訓練」という。）の実施に係る計画を作成し、当該計画に基づき平成22年2月8日から平成23年3月31日までに対象訓練を行い、終了するとともに、訓練終了後、対象労働者を新分野事業に従事させ、対象訓練を終了した翌日から起算して1年以上継続して雇用することが確実であること。
- 5 以下の書類を整備、保管している事業主であること。
 - ・対象労働者の出勤状況、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）
 - ・訓練の実施内容、適切な指導員等により訓練が実施されたことを示す書類に合わせて
事業所訓練の場合－通常の生産活動と区分して行われたことを示す書類
事業所外訓練の場合－対象者の受講及び受講料の支払いを証明する書類又は委託する場合の委託契約書

支給の対象となる教育訓練の要件

次のいずれにも該当する教育訓練が支給の対象となります。

- 1 教育訓練の内容が、新分野事業に従事するために必要なものであること。
- 2 教育訓練の時間が、合計10時間以上であること。
- 3 所定労働日の所定労働時間内に行われることが望ましいこと。
- 4 教育訓練の指導員又は講師が、教育訓練の内容に関連する職種について次のいずれかに該当すること。
 - (1) 職業訓練指導員免許を有する者
 - (2) 1級の技能検定に合格した者
 - (3) これらの者と同等以上の能力を有する者
- 5 教育訓練の実施形態が、次のいずれかに該当するものであること。
 - (1) 事業所内訓練は、対象労働者を通常の職場の業務に就かせたままの状態で行うものではないこと。
 - (2) 事業主が以下の事業所外の教育訓練施設等において行うものであること。

- ① 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業訓練を行う施設、認定職業訓練を行う施設、指定試験機関
- ② 大学、専修学校、各種学校
- ③ 他の事業主又は事業主団体
- ④ その他職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を実施する団体

6 教育訓練を受講させる対象労働者から受講料を徴収しないこと。

7 教育訓練を受けさせる期間は、対象労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額（※1）以上の額の賃金を支払うものであること。

※1 通常の賃金の額

対象労働者の対象訓練を開始する日の前日における時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たり賃金の額に、当該対象労働者の1日平均所定労働時間を乗じて得た額。

注意

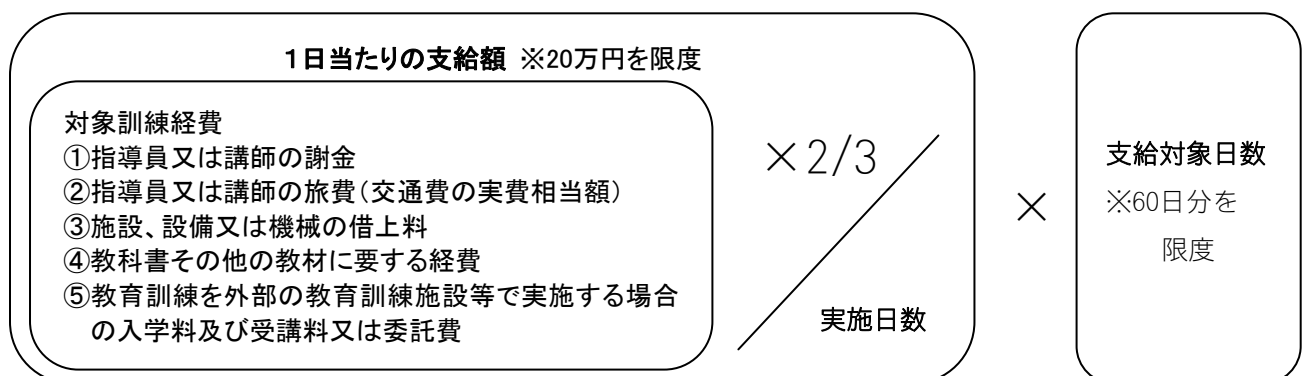
次のすべてに該当することが受給の要件となります。

- 1 助成金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれの保険年度にも、訓練の実施に係る事業所において労働保険料を納入していること。
- 2 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていないこと。
- 3 労働関係法令の違反を行っていないこと。

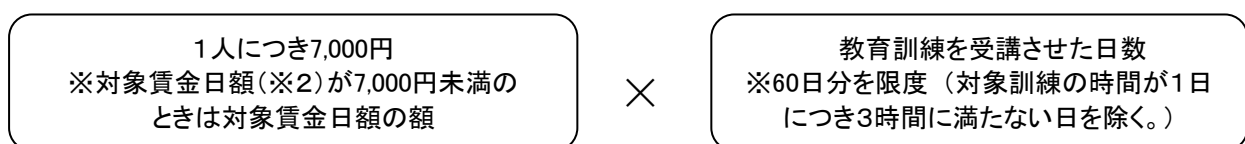
受給できる額

支給額は「1 教育訓練に要した経費に対する支給額」と「2 対象労働者に支払った賃金に対する支給額」の合計額です。

1 教育訓練に要した経費に対する支給額



2 教育訓練の対象労働者に支払った賃金に対する支給額



※2 対象賃金日額の算定式

(前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)

$$\frac{\text{(前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)}}{\text{(前年度1年間の1か月平均雇用保険被保険者数)} \times \text{(年間所定労働日数)}} \times 0.8$$

受給のための手続き

本助成金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要となります。

- 1 教育訓練助成金の支給を希望する事業主は、対象訓練を開始する日の2週間前までに「(1)訓練計画届等必要書類(※3)」を事業所の所在地を管轄する労働局に届け出てください。
- 2 労働局は提出された訓練計画の内容や添付書類について確認します。
- 3 事業主は教育訓練が終了した日の翌日(※4)から、原則として1か月以内に労働局に「(2)支給申請書等必要書類(※5)」を提出してください。
- 4 労働局は申請内容を確認し、内容が適正であると認められる時は、助成金の支給を決定し、助成金を支給します。

※3 訓練計画届等必要書類

- (1)建設業新分野教育訓練助成金訓練計画届
- (2)建設業許可番号が記載された書類
- (3)建設事業を行っている事業主であることがわかる書類 (登記事項証明書、定款、決算書、会社案内等)

※4 賃金締切日が定められている場合は、対象訓練が終了した日の直後の賃金締切日の翌日から1か月以内となります。

※5 支給申請書等必要書類

- (1)建設業新分野教育訓練助成金支給申請書
- (2)建設業新分野教育訓練助成金支給申請額内訳書
- (3)(事業所内訓練の場合) 教育訓練の実施内容(訓練の科目、内容、訓練期間、訓練対象者氏名、使用する施設・教材等)を示す書類及び通常の生産活動と区分して行われたことを示す書類並びに指導員又は講師の職業訓練指導員免許証等
- (4)(事業所外訓練の場合) 教育訓練の実施内容(対象者のレベル、科目、カリキュラム及び期間等)のわかる書類及び修了証書
- (5)(事業所外訓練を委託した場合) 委託契約書(訓練の科目、内容、訓練期間、訓練対象者の氏名のわかるもの)及び指導員又は講師の職業訓練指導員免許証等
- (6)平均賃金日額等算定書
- (7)建設業新分野教育訓練助成金対象労働者雇用状況等申立書
- (8)所要経費の領収書及び請求書
 - ・指導員、講師謝金 ・指導員、講師旅費 ・施設、設備又は機械の借上料 ・教材費、消耗品代等
 - ・教育訓練施設等の教育訓練を受講した場合の入学料・受講料 ・教育訓練施設等へ委託した場合の委託費
- (9)所要経費の支払いが確認できる書類(振込依頼書、支払元帳等)
- (10)受講者の出勤簿及び賃金台帳
- (11)就業規則、賃金規定等(必要と認める場合)

障害者の雇用にあたって施設設備、雇用管理等を図る事業主の方への助成金

障害者の雇用にあたっては、障害者各人の能力と適性を十分に引き出すために、施設・設備の整備等を必要とすることが少なくありません。また、障害者の能力開発や雇用管理を図るために特別な措置の実施が必要となることもあります。このため、障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用納付金を財源にして、事業主が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や雇用管理を行う場合に、これらの事業主に対し、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の予算の範囲内で支給することによって、その経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的とするものです。

34-1 障害者作業施設設置等助成金（作業施設・作業設備の整備等を行う事業主の方への助成金）

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された施設又は改造等がなされた作業設備の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

I 及び II の対象となる障害者

- ・身体障害者、知的障害者、精神障害者（重度身体、重度知的及び精神障害者である短時間労働者を含む。）
- ・上記の障害者である在宅勤務者

I 第1種作業施設設置等助成金

支給額は、作業施設等の設置・整備に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
2/3	支給対象障害者1人につき450万円（作業設備については支給対象障害者1人につき150万円（中途障害者に係る職場復帰のための設備の設置または整備にあつては、450万円を超えない範囲で機構が定める額））。ただし、同一事業所につき同一年度当たり4,500万円まで。

（※中途障害者とは、支給対象事業主に雇用された後に、身体障害者となった者及び精神障害者となった者であつて、職場復帰を行う者です。）

II 第2種作業施設設置等助成金

支給額は、作業施設等の賃借による設置・整備に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	<ul style="list-style-type: none"> ・施設 障害者1人につき月13万円 ・作業設備 障害者1人につき月5万円（中途障害者の場合は1人につき月13万円を越えない範囲で機構が定める額） 	3年間

34-2 障害者福祉施設設置等助成金（福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金）

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主又は当該事業主が加入している事業主団体が、その障害者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

対象となる障害者

- ・身体障害者、知的障害者、精神障害者（重度身体、重度知的及び精神障害者である短時間労働者を含む。）
- ・上記の障害者である在宅勤務者

支給額は、福祉施設等の設置・整備に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
1/3	・対象障害者1人につき225万円 (同一事業所又は同一事業主の団体につき一会計年度につき2,250万円まで)

35-3 障害者介助等助成金（雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

I 重度中途障害者等職場適応助成金

職場復帰を促進するための職場適応措置の実施に要する費用（能力開発のための講習経費の負担、補助者の配置等）が対象です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none"> ・中途障害者である重度身体障害者 ・中途障害者である45歳以上の身体障害者 ・中途障害者である精神障害者 ・中途障害者のうち重度身体障害者である短時間労働者 ・中途障害者のうち精神障害者である短時間労働者 ・上記の障害者である在宅勤務者 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象障害者1人につき月3万円 (短時間労働者にあつては月2万円) 	3年間

II 職場介助者の配置又は委嘱助成金（以下の(1)、(2)）

III 職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金（以下の(3)、(4)）

II及びIIIの助成金の対象となる障害者

- ・2級以上の視覚障害者
- ・2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害の重複する者
- ・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及び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の重複する者
- ・上記の障害者である短時間労働者 ・上記の障害者である在宅勤務者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額で

す。

- (1) 事務的業務に従事する重度視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・配置 1人につき月15万円 ・委嘱 1人につき1回1万円（年150万円まで）	10年間

- (2) 事務的業務以外に従事する重度視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人につき1回1万円（年24万円まで）	10年間

- (3) 事務的業務に従事する重度視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	・配置 1人につき月13万円 ・委嘱 1人につき1回9千円（年135万円まで）	5年間

- (4) 事務的業務以外に従事する重度視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱の継続措置に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	・委嘱 1人につき1回9千円（年22万円まで）	5年間

IV 手話通訳担当者の委嘱助成金

聴覚障害者の雇用管理のために必要な手話通訳担当者の委嘱に要する費用が対象です。

対象となる障害者	
・3級以上の聴覚障害者	・2級の聴覚障害者である短時間労働者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。（1年間の支給額は、支給対象障害者の数に応じて次の支給限度額が適用されます。）

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人につき1回6千円 （1年間の支給限度額は、支給対象障害者の数が9人以下の場合28万8千円まで。 10人以上の場合は、10人ごとに28万8千円を加算した額まで。）	10年間

V 健康相談医師の委嘱助成金

内部障害者、せき髄損傷による肢体不自由者、中途視覚障害者、てんかん性発作を伴う知的障害者又は精神障害者の健康管理のために必要な医師の委嘱に要する費用が対象です。

対象となる障害者	
・4級以上の内部障害者	・2級以上の内部障害者である短時間労働者
・3級以上のせき髄損傷による肢体不自由者	
・2級以上のせき髄損傷による肢体不自由者である短時間労働者	
・6級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による視覚障害者	
・6級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、 緑内障等による視覚障害者かつ重度身体障害者である短時間労働者	
・てんかん性発作を伴う知的障害者	・てんかん性発作を伴う重度知的障害者である短時間労働者
・精神障害者	・精神障害者である短時間労働者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。（1年間の支給額は、支給対象障害者の障害の区分ごとに次の支給限度額の範囲内です。）

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人につき1回 2万5千円（障害者の障害の区分ごとに年30万円まで）	10年間

VI 職業コンサルタントの配置又は委嘱助成金

障害者の雇用管理のために必要な職業コンサルタントの配置又は委嘱に要する費用が対象です。

対象となる障害者	
・重度身体障害者	・重度身体障害者である短時間労働者
・3級又は4級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者	
・3級又は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	
・知的障害者	・重度知的障害者である短時間労働者
・精神障害者	・精神障害者である短時間労働者
・上記の障害者である在宅勤務者	
・3級の下肢機能障害者である在宅勤務者	・3級の体幹機能障害者である在宅勤務者
・3級の内部障害者である在宅勤務者	

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。（委嘱の1年間の支給額には、職業コンサルタントの人数に応じて次の支給限度額が適用されます。）

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・配置 1人につき月15万円 ・委嘱 1人につき1回 1万円（職業コンサルタント1人につき年150万円まで） （対象障害者が5人以上のための配置又は委嘱であることが必要）	10年間

VII 業務遂行援助者の配置助成金

障害者に対し、業務の遂行を通じた雇用管理のために必要な援助及び指導の業務を担当する業務遂行援助者の配置に要する費用が対象です。

支給額は、業務遂行援助者に対して通常支払われる賃金の月額又は1か月につき3人を上限とする支給対象障害者の数に、次表の支給対象障害者の区分に応じた額を乗じて得た額のいずれか低い額です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none"> ・重度知的障害者 ・精神障害者 ・重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者である短時間労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置 1人につき 対象障害者の雇用期間が3年間までは障害者1人につき月3万円 (短時間労働者は月1万5千円) 対象障害者の雇用期間が4年目以降は障害者1人につき月1万円 (短時間労働者は月5千円) (1人の業務遂行援助者につき、対象障害者は3人まで) 	10年間

Ⅷ 在宅勤務コーディネーターの配置又は委嘱助成金

在宅勤務障害者の雇用管理及び業務管理の業務を担当する在宅勤務コーディネーターの配置又は委嘱に要する費用が対象です。支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

対象となる障害者
<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者である在宅勤務者（重度身体障害者である短時間労働者を含む） ・知的障害者である在宅勤務者（重度知的障害者である短時間労働者を含む） ・精神障害者である在宅勤務者（短時間労働者を含む）

・在宅勤務コーディネーターが在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理制度の設計及び就業規則等の諸規程の整備を行った場合、初回に限り10万円（支給は1回を限度）を支給。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・配置 障害者1人につき月5万円 (在宅勤務コーディネーター1人につき月25万円まで) ・委嘱 障害者1人につき1回3千円 (在宅勤務コーディネーター1人につき年225万円まで) 	10年間

34-4 職場適応援助者助成金

(障害者に対する職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等及び職場適応援助者を配置し援助を実施する事業主の方への助成金)

職場適応援助者による援助を受けなければ、事業主による雇い入れ又は雇用の継続が困難と認められる障害者に対して、職場に適応することを容易にするため職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等及び職場適応援助者(※)を配置し援助を実施する事業主に対して、その費用の一部を助成するものです。

(※職場適応援助者とは、機構の障害者職業総合センター、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が行う第1号職場適応援助者養成研修・支援スキル向上研修若しくは第2号職場適応援助者養成研修・支援スキル向上研修又は厚生労働大臣が定める研修を修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると認められる者です。)

I 第1号職場適応援助者助成金

法人格を有していること、定款又は寄付行為等において障害者の就労支援が規定されていること、第1号職場適応援助者養成研修若しくは第1号職場適応援助者支援スキル向上研修又は厚生労働大臣が定める研修を修了した者を雇用していること、障害者雇用に係る支援の実績があること及び地域センターとの業務連携関係があること等、一定の要件を満たす社会福祉法人等による職場適応援助事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・その他、第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者 	<ul style="list-style-type: none"> ・援助の事業を実施した日数1日につき14,200円 (1日につき3時間に満たない場合は7,100円) (第1号職場適応援助者1人につき月28万4千円まで) ・雇用前支援において協力事業主に支払った費用相当額1日につき2,500円 (支援対象となる障害者1人につき月5万円まで) ・第1号職場適応援助者養成研修、第1号職場適応援助者支援スキル向上研修、厚生労働大臣が定める研修の受講に係る旅費相当額又は機構が別に定める限度額のいずれか低い額(研修修了後6か月を超えて援助の事業を開始しない場合は不支給) 	援助期間中1人あたり1回につき1年8か月が限度

II 第2号職場適応援助者助成金

雇用する障害者の職場適応援助を行うために必要な、第2号職場適応援助者の配置に要する費用が対象です。

対象となる障害者
<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 25%;">・身体障害者 <li style="width: 25%;">・知的障害者 <li style="width: 25%;">・精神障害者 <li style="width: 25%;">・発達障害者 <li style="width: 25%;">・重度身体障害者である短時間労働者 <li style="width: 25%;">・重度知的障害者である短時間労働者 <li style="width: 25%;">・精神障害者である短時間労働者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・配置 1人につき月15万円	対象障害者1人、1回につき、策定した支援計画の支援期間(1回につき6か月(対象障害者1人につき累積12か月)が限度)

34-5 重度障害者等通勤対策助成金(通勤を容易にするための措置を行う事業主の方への助成金)

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主が加入している事業主団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

以下のⅠ～Ⅷまでの対象となる障害者

- ・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級又は4級の下肢障害者
- ・3級又は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
- ・5級の下肢障害、体幹障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者
- ・知的障害者 ・精神障害者 ・重度身体障害者である短時間労働者
- ・重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者である短時間労働者

支給額は、支給対象費用の額に以下の各表の助成率を乗じて得た額又は各表の支給限度額のいずれか低い額です。

Ⅰ 住宅の新築等助成金

支給対象障害者を入居させるための特別の構造又は設備を備えた住宅の新築・増築・改築・購入に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額
3/4	・世帯用 1戸につき 1,200万円 ・単身者用 1人につき 500万円 (1事業所につき5,000万円が限度)

Ⅱ 住宅の賃借助成金

支給対象障害者を入居させるための特別の構造又は設備を備えた住宅の賃借料が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・世帯用 1戸につき月10万円 ・単身者用 1人につき月6万円	10年間

Ⅲ 指導員の配置助成金

住宅に入居した支給対象障害者（5人以上であることが必要）の通勤を容易にするための指導、援助のほか、健康管理、対人関係の助言、余暇利用等、日常生活全般の指導、援助等の業務を行う指導員の配置に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・配置 1人につき月15万円	10年間

Ⅳ 住宅手当の支払助成金

支給対象障害者に対し支払われる住宅手当の額から、その障害者以外の労働者に通常支払われる住宅手当の額を差し引いて得た額が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・障害者1人につき月6万円	10年間

Ⅴ 通勤用バスの購入助成金

支給対象障害者（5人以上であることが必要）の通勤を容易にする特別の構造又は設備を備えた通勤用バスの購入、特別の構造又は設備の整備に要する費用及び付属品の購入に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額
3/4	・バス1台 700万円

VI 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金

支給対象障害者（5人以上であることが必要）のための通勤用バス1台ごとに1人の運転従事者の委嘱に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人につき1回 6千円	10年間

VII 通勤援助者の委嘱助成金

支給対象障害者の通勤（公共の交通機関を利用する通勤に限る。）を容易にするための指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱に要する費用及び通勤援助に要する交通費が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人につき1回 2千円 ・交通費 1認定につき 3万円 （対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要）	1月間

VIII 通勤のための駐車場の賃借助成金

障害により公共交通機関等を利用して通勤することが容易でない支給対象障害者が通勤のため自ら運転する自動車を駐車しておくための施設（支給対象障害者の障害の種類、程度を十分に考慮した施設で、道路の路面外に設置されているものに限る。）の賃借に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・障害者1人につき月 5万円	10年間

IX 通勤用自動車の購入助成金

支給対象障害者の障害の種類、程度に応じて支給対象障害者が自ら運転するために必要な特別の構造又は設備（両下肢機能障害者用の手動装置等）を備えた通勤用自動車の購入、特別の構造又は設備の整備に要する費用及び付属品の購入に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額
<ul style="list-style-type: none"> ・2級以上の上肢障害者 ・1級又は2級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者 ・3級以上の体幹機能障害者 ・3級以上の内部障害者 ・4級以上の下肢障害者 ・1級ないし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 ・上記のうちで、2級以上の障害者である短時間労働者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 	3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・購入 1台 150万円 （1級又は2級の両上肢障害者用 1台 250万円）

34-6 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

(障害者を多数雇用し施設等の整備等を行う事業主の方への助成金)

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を常用労働者として多数雇い入れるか継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

※この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要です。

I～IIの対象となる障害者

・重度身体障害者、知的障害者、精神障害者（重度身体、重度知的及び精神障害者である短時間労働者を含む。）

I 第1種重度障害者施設設置等助成金（施設設置）

支給対象障害者の雇い入れや雇用の維持に相当であると認められる事業施設等の設置・整備（賃借を除く。）に要する費用が対象です（支給対象障害者を5人以上雇い入れ、1年以上継続して雇用している支給対象障害者と合わせて10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が2/10以上であることが必要）。

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
2/3（特例 3/4）	・雇い入れ数 5～9人 1.5億円 ・雇い入れ数 10人以上 2億円（特例3億円又は4億円） （特例：一定の要件を満たす場合で、厚生労働大臣の承認が必要） （同一企業に対する従前からの第1種重度障害者施設設置等助成金の支給額との合計額4億円が限度）

II 第2種重度障害者施設設置等助成金（施設改善）

支給対象障害者の雇用の維持に相当であると認められる事業施設等の設置・整備（賃借を除く。）に要する費用が対象です（支給対象障害者を1年以上継続して10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が2/10以上であることが必要）。

この助成金は、上記Iの第1種の支給から機構が設備の種類ごとに定める期間又は10年経過以降に行う施設等の改善・更新に要する費用を対象として支給することができます。

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
2/3（特例 3/4）	・1認定 5千万円（特例1億円） （同一事業所に対する従前からの第2種重度障害者施設設置等助成金の支給額との合計額は1億円が限度）

※ 上記I・IIの事業の施設等の設置又は整備に要する費用に充てるため、銀行又は信用金庫から資金を借り入れる場合における当該借入金の利息の支払いに要する費用については、助成金の対象となります。

34-7 障害者能力開発助成金

(能力開発訓練事業を行う事業主等の方や能力開発訓練を受講させる事業主の方への助成金)

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主又はその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・設備の設置又は整備等を行う場合、その能力開発訓練事業を運営・実施する場合や障害者である労働者を雇用しようとする事業主が、その障害者である労働者に障害者能力開発訓練を受講させる場合に、その費用の一部を助成するものです。

なお、「能力開発訓練事業」とは、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する教育訓練をいいます。

I～IIIの対象となる障害者

・身体障害者、知的障害者、精神障害者

I 第1種障害者能力開発助成金（施設設置等）

支給額は、能力開発訓練のための施設・設備の設置又は備品の購入に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

※ この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要です。

助成率	支給限度額
4/5	2億円 ※ ただし、過去に本助成金を受けた施設・設備等で、支給後一定期間を経過した当該施設・設備等の改善・更新をする場合は5,000万円。

II 第2種障害者能力開発助成金（運営費）

支給額は、厚生労働大臣が定める基準に適合する障害者能力開発訓練事業の運営に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

※ この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4（特例 4/5）	・受講生1人につき月16万円 （特例 受講生1人につき月17万円）	訓練期間中

III 第3種障害者能力開発助成金（受講）

支給額は、障害者を常用労働者として雇用している（新規採用を含む。）事業主による、当該障害者への厚生労働大臣が定める基準に適合する障害者能力開発訓練の受講に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・受講生1人につき月8万円	受講期間中

IV 第4種障害者能力開発助成金（グループ就労訓練）

このグループ就労訓練にかかる助成金には、その実施する教育訓練の事業の内容によって「請負型」、「雇用型」、「派遣型」及び「職場実習型」の4種類があります。

(1) 請負型

社会福祉法人、NPO法人等が企業から業務を請負い、障害者のグループに当該事業所内での就労を通じた訓練を受講してもらい、常用雇用への移行を促進するための事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額	支給期間
公共職業安定所等に求職登録を行っている ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	3/4	・訓練開始した日の属する月の翌月から 訓練担当者1人につき 月24万円 ただし、1事業主につき2ユニットを限度とする。 （1ユニットは3人以上5人以下） ・協力事業主の受入れに係る費用 1回 2,500円（月5万円まで）	訓練期間中 （3か月～ 3年） （注）

(2) 雇用型

事業主が、障害者のグループを雇用し、当該事業所内で就労することを通じて訓練を受講してもらい、常用雇用への移行を促進するための事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額	支給期間
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 （雇用率の対象となる労働者及び精神障害者のうち障害者雇用納付金関係助成金の支給を受けている者を除く。）	4/5	・配置 訓練開始した日の属する月の翌月から 訓練担当者1人につき 月25万円 ・委嘱 訓練開始した日の属する月の翌月から 訓練担当者1回1万5千円 （年250万円まで） （1ユニットは3人以上5人以下）	訓練期間中 （3か月～ 3年） （注）

(3) 派遣型

派遣先の事業主が、派遣労働者である障害者のグループに当該事業所内で就労することを通じて訓練を受講してもらい、常用雇用への移行を促進するための事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額	支給期間
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 （雇用率の対象となる労働者及び精神障害者のうち障害者雇用納付金関係助成金の支給を受けている者を除く。）	4/5	・配置 訓練開始した日の属する月の翌月から 訓練担当者1人につき 月25万円 ・委嘱 訓練開始した日の属する月の翌月から 訓練担当者1回1万5千円 （年250万円まで） （1ユニットは3人以上5人以下）	訓練期間中 （3か月～ 3年。 ただし 派遣可能期 間を限度と する。）

（注）訓練開始から2年度末までの間にユニットから1名以上、(1)請負型にあつては、いずれかの企業へ、

(2)雇用型にあつては、事業実施事業主へ、(3)派遣型にあつては、派遣先及び派遣元のいずれかの企業へ常用雇用の移行が行われた場合に3年度目も支給継続となり、その後1年度間に1名以上移行が行われた場合に、支給継続となります。

(4) 職場実習型

事業主が、特別支援学校の生徒に事業所で就労に係る実習を行い、常用雇用への移行を促進するための事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
特別支援学校の高等部3年生である ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	訓練開始した日から 職場実習実施日1日につき 2,500円 (月5万円まで) この助成金は、1ユニットにつき1名以上雇用率対象の労働者として事業主が雇用した場合の職場実習について支給されます。 (1ユニットは1人以上5人以下)	訓練期間中 (2週間～ 2か月)

新たに雇い入れた精神障害者や職場復帰した精神障害者の方が働きやすい職場づくりを行った事業主の方への給付金

35 精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、精神障害者を新たに雇い入れ、又は休職者を職場復帰させるとともに、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して、奨励金を支給するものです。

事業主が行った取組内容に応じて、精神障害者支援専門家活用奨励金、社内精神障害者専門家養成奨励金、社内理解促進奨励金、ピアサポート体制整備奨励金が支給されます。

I 精神障害者支援専門家活用奨励金

受給できる事業主

精神障害者支援専門家活用奨励金（以下「活用奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から14までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
 - 2 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）第2条第6号に規定する精神障害者（※）である求職者（以下「対象精神障害者」といいます。）を安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する一般被保険者（雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者。）として雇い入れる事業主であること。
ただし、次の（1）から（4）までのいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと。
 - （1）雇入れ日において65歳以上の者
 - （2）過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
 - （3）過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
 - （4）対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間において、対象精神障害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みて、密接な関連性のある事業主で雇用されていた者
- ※ 法第2条第6号に規定する精神障害者とは、次のいずれかに該当する者であって、症状が安定し、就労が可能な者をいいます。
- ①精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者
 - ②統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）又はてんかんにかかっている者
- 3 次の（1）から（3）までのいずれかに該当する精神障害者の支援に関する専門的知識及び技術を有する者（以下「精神障害者支援専門家」といいます。）について、継続して雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）としての雇入れ又は委嘱（以下Iにおいて「雇入れ等」といいます。）を行い、上記2により雇い入れた対象精神障害者の雇用管理に関する業務を行わせる事業主であること。
 - （1）精神保健福祉士、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、作業療法士、医師、看護師又は保健師の資格を有する者であって、精神障害者の支援に係る実務経験が3年以上の者

- (2) 障害者雇用促進法第19条第1項第1号から第3号までに規定する障害者職業センターにおいて同法第24条に規定する障害者職業カウンセラーとしての実務経験が3年以上の者
- (3) 精神科、心療内科等を標榜する病院又は診療所、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設等で精神障害者の支援に係る実務経験を5年以上有する者
- 4 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者を雇入れ又は委嘱する場合は精神障害者支援専門家の雇入れ等として認められないこと。
- (1) 当該事業所において選任されている産業医及び当該事業所の産業保健スタッフ
- (2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く。)を受けたことがある者又は現に受けている者
- (3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者
- (4) 精神障害者支援専門家の雇入れ日又は対象精神障害者に係る最初の委嘱日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ等の日の前日までの間において、当該精神障害者支援専門家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みて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者
- 5 次のいずれかにより対象精神障害者の雇入れ及び精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱を行う事業主であること。
- (1) 精神障害者支援専門家を雇い入れる場合
- イ 対象精神障害者の雇入れ日より前に精神障害者支援専門家の雇入れ日がある場合にあっては、精神障害者支援専門家の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に対象精神障害者を雇い入れる事業主であること。
- ロ 精神障害者支援専門家の雇入れ日より前に対象精神障害者の雇入れ日がある場合は、対象精神障害者の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に精神障害者支援専門家を雇い入れる事業主であること。
- (2) 精神障害者支援専門家を委嘱する場合
- イ 対象精神障害者の雇入れ日より前に精神障害者支援専門家の委嘱日(対象精神障害者に係る最初の委嘱に係るものに限る。以下イ及びロにおいて同じ。)がある場合は、委嘱日から起算して6か月を経過した日までの間に対象精神障害者を雇い入れる事業主であること。
- ロ 委嘱日より前に対象精神障害者の雇入れ日がある場合は、対象精神障害者の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に精神障害者支援専門家の対象精神障害者に係る最初の委嘱を行う事業主であること。
- 6 次のいずれかの期間に、精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱に係る事業所において、雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勤奨退職等を加えたものであること。
- (1) 精神障害者支援専門家を雇い入れる場合
- 対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか早い日の前日から起算して6か月前の日から、対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか遅い日から起算して6か月を経過した日までの間
- (2) 精神障害者支援専門家を委嘱する場合
- 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間
- 7 上記6の期間に倒産や解雇などの理由(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もの)により離職した者(受給資格決定処理が行われたもの)の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか早い方の日における被保険者数で除した割合が6%

を超えていない(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。)事業主であること。

- 8 過去に活用奨励金の支給を受けた場合は、労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日以降に、新たに対象精神障害者及び精神障害者支援専門家の雇入れ又は最初の委嘱を行う事業主であること。
- 9 活用奨励金の支給を行う際に、雇入れ又は委嘱に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- 10 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。
- 11 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 12 支給対象期間に対象精神障害者及び精神障害者支援専門家に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと。
- 13 労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと。
- 14 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

受給できる額

1 支給対象期間

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れた場合

対象精神障害者の雇入れ又は精神障害者支援専門家の雇入れの日のいずれか遅い日(精神障害者支援専門家の賃金締切日が定められている場合は当該日の直後の賃金締切日。ただし、当該日と賃金締切日が同日の場合は、賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日が当該日である場合は当該日。以下(1)において「起算日」という。)から起算して1年間とし、起算日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、次の6か月を第2期といたします。

(2) 精神障害者支援専門家を委嘱した場合

対象精神障害者の雇入れ又は精神障害者支援専門家の対象精神障害者に係る最初の委嘱の日から起算して1年間とし、当該委嘱日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期といい、次の6か月を第2期といたします。

2 受給できる額

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れた場合

精神障害者支援専門家1人につき、次表に定める額を支給対象期ごとに支給します。ただし、当該支給対象期に相当する精神障害者支援専門家の賃金総額が次表に定める額を下回る場合は、当該賃金総額を上限とします。

精神障害者支援専門家の区分	第1期	第2期	合計
イ 短時間労働者(※)以外の場合	90万円	90万円	180万円
ロ 短時間労働者の場合	60万円	60万円	120万円

※ 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) 精神障害者支援専門家を委嘱した場合

精神障害者支援専門家の委嘱1回あたり1万円とし、委嘱回数を乗じた額を第1期及び第2期に分けて支給するものとし、1事業主あたり第1期と第2期の支給額の合計は24万円を上限とします。

ただし、「委嘱1回」とは精神障害者支援専門家1人に対する1日の委嘱をいい、同日に複数の精神障害者支援専門家に委嘱する場合は、精神障害者支援専門家ごとに1回と数えるものとします。

受給のための手続

精神障害者支援専門家活用奨励金の支給を受けるためには、以下の手続が必要です。

1 利用届の提出

「対象精神障害者の雇入れ日」又は「精神障害者支援専門家の雇入れ日又は最初の委嘱日」のいずれか早い日の前日までに「精神障害者雇用安定奨励金利用届」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

2 活用奨励金の対象となる取組の実施

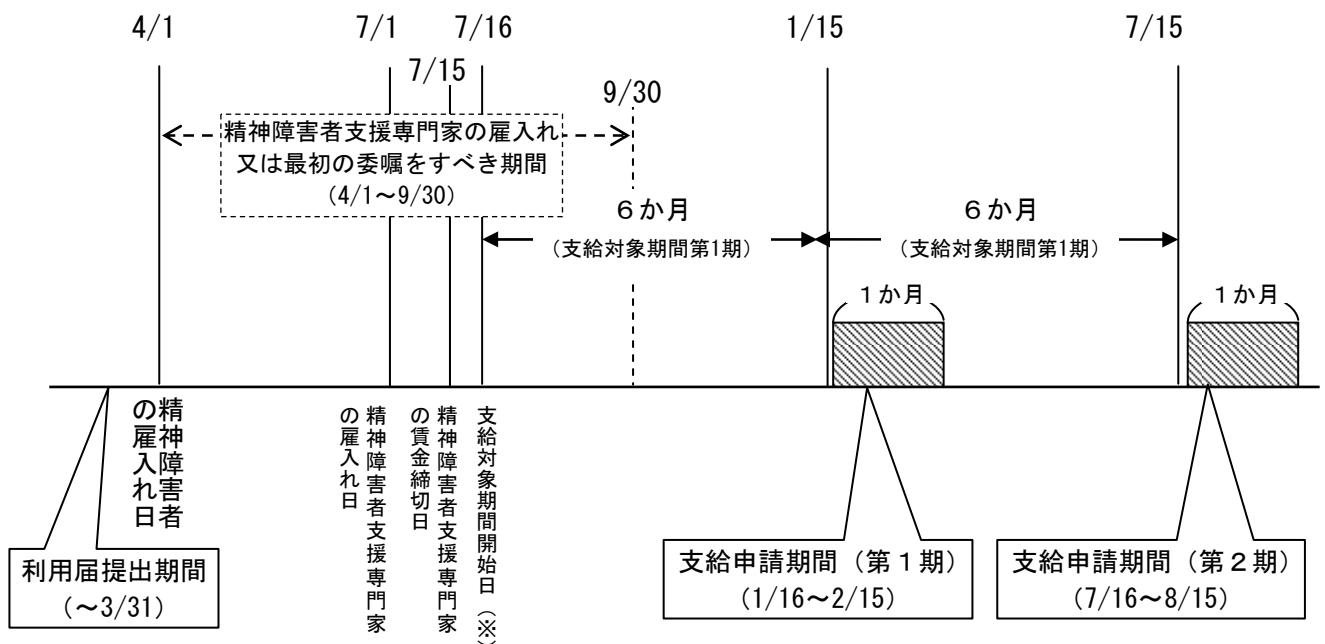
利用届の提出日から6か月以内に①対象精神障害者の雇入れ又は②精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱を実施してください。さらに、①又は②を実施した日から6か月以内に、もう一方の雇入れ等を実施してください。

3 支給申請書の提出

支給対象期（第1期・第2期）の末日の翌日から1か月以内に、「精神障害者雇用安定奨励金支給申請書」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

(参考) 精神障害者支援専門家活用奨励金の受給手続例

【精神障害者を4月1日に雇入れ、精神障害者支援専門家を7月1日に雇い入れる場合】



II 社内精神障害者支援専門家養成奨励金

受給できる事業主

社内精神障害者支援専門家養成奨励金（以下「養成奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から11までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 精神障害者の雇用及び職場定着に係る業務を行う社内精神障害者支援専門家を養成するため、当該事業所の労働者（一般被保険者として当該事業所において3年以上雇用されている者に限る。以下「履修者」という。）に次の（1）から（3）までのいずれかの精神障害者の支援に関する専門的知識及び技術を修得させる課程であって期間が2年以内のもの（以下「養成課程」といいます。）を履修させ、当該養成課程修了後に次の3により雇い入れた精神障害者の雇用管理に関する業務を担当させる事業主であること。

(1) 次のイからハマまでに掲げる精神保健福祉士に係る課程

- イ 精神保健福祉士法（平成9年法律第131号）第7条第2号に規定する精神保健福祉士短期養成施設等における6月以上の精神保健福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程
- ロ 同条第3号に規定する精神保健福祉士一般養成施設等における1年以上の精神保健福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程
- ハ 大学への編入等による同条第1号に規定する者になるために必要な課程

(2) 財団法人日本臨床心理士資格認定協会が指定する大学院（第一種）又は専門職大学院の課程

(3) 次のイからハマまでに掲げる社会福祉士に係る課程

- イ 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）第7条第2号に規定する社会福祉士短期養成施設等における6月以上の社会福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程
- ロ 同条第3号に規定する社会福祉士一般養成施設等における1年以上の社会福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程
- ハ 大学への編入等による同条第1号に規定する者になるために必要な課程

ただし、精神保健福祉士法第7条各号に掲げる者、社会福祉士及び介護福祉士法第7条各号に掲げる者、精神保健福祉士、社会福祉士、臨床発達心理士、作業療法士、医師、看護師又は保健師の資格を有する者（当該資格の受験資格を有する者及び養成課程を修了している者を含む。）、障害者職業カウンセラーの経験がある者、「精神科、心療内科等を標榜する病院又は診療所、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設」等で精神障害者の支援に係る実務経験を5年以上有する者は、履修者に含みません。

また、履修者が養成課程を開始した日から1年を経過した日までの間に、養成課程を開始させる履修者は3人を限度とします。

3 養成課程が修了した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、対象精神障害者を安定所又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること。

ただし、次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと。

- (1) 雇入れ日において65歳以上の者
- (2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
- (3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
- (4) 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に、対象精神障害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みて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者

4 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること。

5 上記4の期間に、倒産や解雇などの理由（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もの）により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主であること。

6 養成奨励金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の

年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。

- 7 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。
- 8 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 9 対象精神障害者の雇入れ日から支給申請時までに履修者及び対象精神障害者に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと。
- 10 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと。
- 11 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

受給できる額

履修者1人につき、養成課程の履修に要した費用の2/3（50万円を上限）を支給します。対象となる費用は、当該養成課程の履修に要した入学金、授業料、実習費用等の合計をいい、受講にあたって必ずしも必要とされない補助教材費、養成課程の実施機関が実施する各種行事参加に係る費用、同窓会費等は対象となりません。

また、養成課程を修了しなかった場合は、支給を受けることができません。

受給のための手続

養成奨励金の支給を受けるためには、以下の手続が必要です。

1 利用届の提出

養成課程の開始日の前日までに、「精神障害者雇用安定奨励金利用届」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

2 養成奨励金の対象となる取組の実施

利用届の提出日から6か月以内に、養成課程を開始し、養成課程の修了日の前後6か月間に対象精神障害者の雇入れを実施してください。

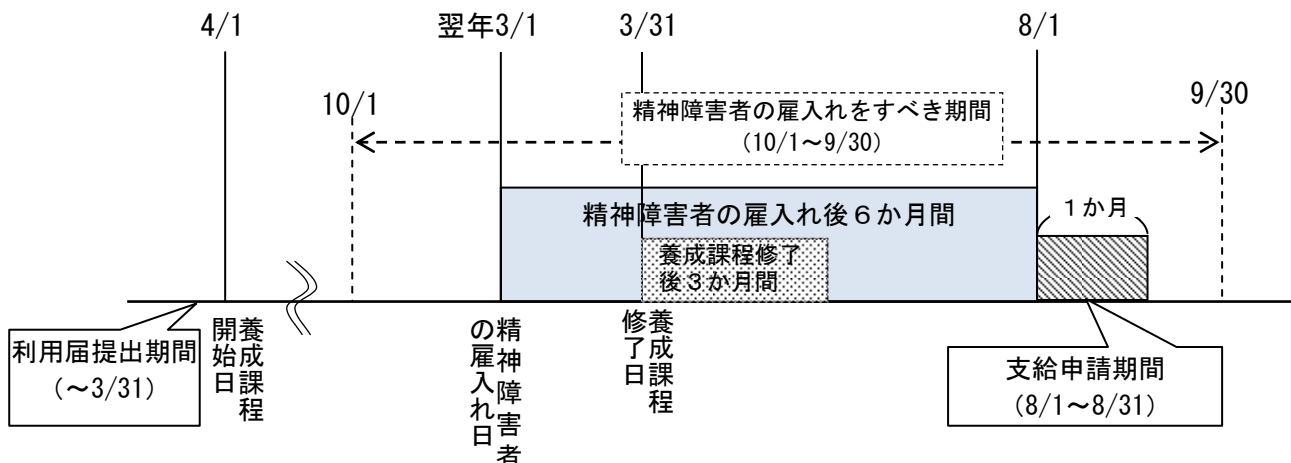
3 支給申請書の提出

次の（1）又は（2）のいずれか遅い日の翌日から1か月以内に「精神障害者雇用安定奨励金支給申請書」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

- （1）養成課程修了日の翌日から3か月を経過した日
- （2）対象精神障害者の雇入れ日から6か月を経過した日

（参考）社内精神障害者支援専門家養成奨励金の受給手続例

【労働者に4月1日から翌年3月31日までの養成課程を履修させ、3月1日に精神障害者を雇い入れる場合】



Ⅲ 社内理解促進奨励金

受給できる事業主

社内理解促進奨励金を受給できる事業主は、次の1から12までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 次のいずれかに該当する事業主であること。
 - (1) 対象精神障害者を安定所又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること。

ただし、次のいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと。

 - イ 雇入れ日において65歳以上の者
 - ロ 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
 - ハ 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
 - ニ 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に、対象精神障害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みて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者
 - (2) 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者である65歳未満の休職者を職場復帰させ、継続的に就労させる事業主であること。

ただし、休職者とは、精神障害の原因となる疾病について初めて医師の診療を受けた日又は当該疾病に係る診断書の診断日から職場復帰をした日の前日までの休職期間（年次有給休暇、欠勤等も含む。）が6か月間以上である者をいい、職場復帰をした日の前日から起算して1年間の休職期間が延べ6か月間以上である者も含まれます。
- 3 精神障害者の支援に関する知識を習得するため、次のいずれにも該当する講習（以下「精神障害者支援講習」といいます。）を当該事業所の労働者に受講させる事業主であること。
 - (1) 講習時間

1回につき2時間以上とする。

「1回」とは、講習期間1日を原則とするが、対象者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で「1回」とみなすものとする。
 - (2) 対象者

上記2の対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰に係る職場の労働者とする。ただし、同一の職場の労働者以外の労働者についても、当該精神障害者の職場定着に資する場合は、同時に受講させて差し支えない。

また、社内精神障害者支援専門家養成奨励金に係る養成課程を修了した履修者のみを対象とする場合は支給対象とはしない。
 - (3) 講習方法・講習内容

次のイ又はロのいずれかによること。ただし、セルフケア（受講する対象者が自身のストレスや心の健康について理解し自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処すること）に関する講習及び通信による講習は対象としない。

 - イ 精神障害に関する知識や精神障害者と働く上での配慮事項等精神障害者の支援に関する知識を習得させるための、次の①から⑥までのいずれかに該当する講師による講習

ただし、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ及び当該事業所で雇用されている者を講師にした場合は、当該講師に対する講師謝金及び講師旅費については、支

給対象とならないので留意すること。

- ① 精神科医
- ② 精神保健福祉士、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、作業療法士、看護師又は保健師
- ③ 精神障害に関する専門的知識及び技術を有する学識経験者
- ④ 精神障害者の就労支援に係る経験を3年以上有する者
- ⑤ 精神障害者の雇用管理に係る経験を3年以上有する者
- ⑥ 事業所で雇用されている精神障害者

ロ 当該事業所以外の機関が実施する精神障害者の支援に関する講習

- 4 精神障害者支援講習の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、上記2に規定する対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰を行う事業主であること。
- 5 対象精神障害者を雇い入れる場合は、対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること。
- 6 対象精神障害者を雇い入れる場合は、上記5の期間に、倒産や解雇などの理由（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もの）により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主であること。
- 7 社内理解促進奨励金の支給を行う際に、雇入れ又は職場復帰に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- 8 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。
- 9 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 10 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から支給申請時までに対象精神障害者又は休職者に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと。
- 11 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと。
- 12 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

受給できる額

精神障害者支援講習1回につき、要した費用の1/2（5万円を上限）を支給します。

対象となる費用は、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費・資料代、外部機関が実施する講習の受講料等とし、講習に参加するための対象者の旅費及び賃金等については、対象としません。

精神障害者支援講習の開始日から終了日までは1年間を上限とし、当該1年間の支給対象となる精神障害者支援講習は5回を上限とします。

また、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ及び当該事業所の労働者を講師とした場合、講師謝金及び講師旅費については、支給対象となりません。

受給のための手続

社内理解促進奨励金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要です。

- 1 利用届の提出

対象精神障害者の雇入れ若しくは休職者の職場復帰の日又は精神障害者支援講習の開始日のいずれか早い日の前日までに、「精神障害者雇用安定奨励金利用届」を事務所を管轄する労働局に提出してください。

2 社内理解促進奨励金の対象となる取組の実施

利用届の提出日から6か月以内に、①対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰、②精神障害者支援講習の開始のいずれかについて実施してください。さらに、①又は②を実施した日から6か月以内に、もう一方の取組を実施してください。

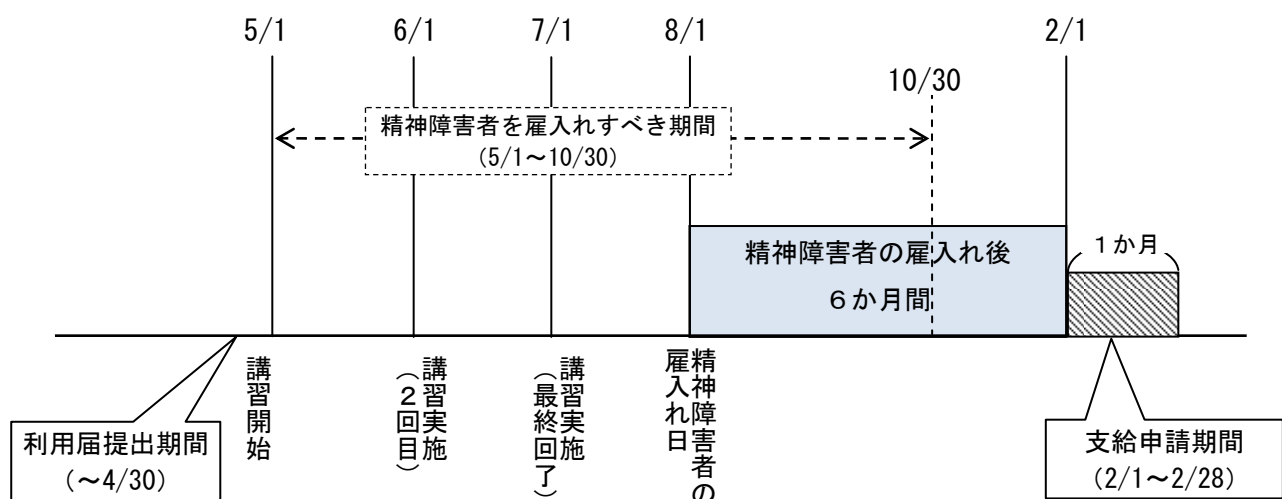
3 支給申請書の提出

次の(1)又は(2)のいずれか遅い日の翌日から起算して1か月以内に、支給申請書を事務所を管轄する労働局に提出してください。

- (1) 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から6か月を経過した日
- (2) 精神障害者支援講習終了日

(参考) 社内理解促進奨励金の受給手続例

【講習を5月1日、6月1日、7月1日に実施し、精神障害者を8月1日に雇い入れる場合】



IV ピアサポート体制整備奨励金

受給できる事業主

ピアサポート体制整備奨励金（以下「整備奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から13までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 次のいずれかに該当する事業主であること。
 - (1) 対象精神障害者を安定所又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること。

ただし、次のいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこととする。

 - イ 雇入れ日において65歳以上の者
 - ロ 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
 - ハ 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用

又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。)

ニ 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に
いて、対象精神障害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みて、密接
な関連性のある事業主に雇用されていた者

(2) 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者である65歳未満の休職者を職場復帰させ、継
続的に就労させる事業主であること。

ただし、休職者とは、精神障害の原因となる疾病について初めて医師の診療を受けた日又は当該疾病
に係る診断書の診断日から職場復帰をした日の前日までの休職期間(年次有給休暇、欠勤等も含む。)
が6か月間以上である者をいい、職場復帰をした日の前日から起算して1年間の休職期間が延べ6か月
間以上である者も含まれます。

3 1年以上安定して当該事業所で雇用されている障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者(上
記2の対象精神障害者、休職者及び精神障害者の雇用管理又は支援に関する業務を行っている者を除く。以
下「社内精神障害者」といいます。)に次の(1)から(3)までのいずれかに該当する精神障害者の雇用
管理に関するピュアサポート業務を新たに担当させる事業主であること。

(1) 対象精神障害者の職場定着や休職者の職場復帰を進めるために必要とされる配慮事項等に係る事業所
への助言

(2) 当該事業所の産業保健スタッフ等の協力の下での上記2の対象精神障害者又は休職者に対する、経験
に基づいた職場生活、職場復帰等に関する情報提供、助言等

(3) (1)又は(2)のほか、上記2の対象精神障害者の職場定着又は職場復帰に資する業務

4 社内精神障害者の担当業務への配置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、上記2の対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰を行う事業主であること。

5 対象精神障害者を雇い入れる場合は、対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1
年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したこ
とがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない
理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること。

6 対象精神障害者を雇い入れる場合は、上記5の期間に、倒産や解雇などの理由(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もの)により離職した者(受給資格決定処理が行われたもの)の数を、
当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない(特
定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以
下である場合を除く。)事業主であること。

7 過去に整備奨励金の支給を受けた場合は、労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日以降に、新たに対
象精神障害者の雇入れ又は職場復帰及び社内精神障害者の担当業務への配置を行う事業主であること。

8 整備奨励金の支給を行う際に、対象精神障害者の雇入れ又は職場復帰及び社内精神障害者の担当業務への
配置に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納して
いない事業主であること。

9 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことによ
り3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。

10 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

11 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から支給申請時までに対象精神障害者又は休職して
いた者及び社内精神障害者に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主
ではないこと。

12 労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていることにより奨励金を支

給することが適切でないと認められる事業主ではないこと。

13 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

受給できる額

社内精神障害者の配置 1 人あたり、25万円を支給します。

受給のための手続

整備奨励金の支給を受けるためには、以下の手続が必要です。

1 利用届の提出

対象精神障害者の雇入れ日若しくは職場復帰の日又は社内精神障害者の配置日のいずれか早い日の前日までに、「精神障害者雇用安定奨励金利用届」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

2 活用奨励金の対象となる取組の実施

利用届の提出日から 6 か月以内に、①対象精神障害者の雇入れ又は職場復帰、②社内精神障害者の配置を実施してください。さらに、①又は②を実施した日から 6 か月以内に、もう一方の取組を実施してください。

3 支給申請書の提出

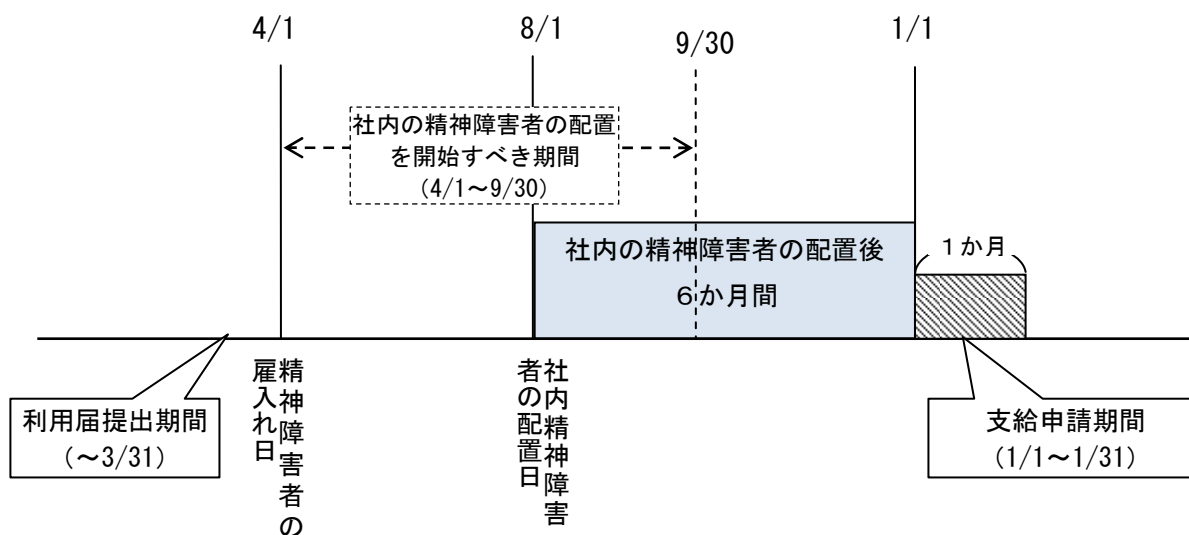
次の（１）又は（２）のいずれか遅い日の翌日から起算して 1 か月以内に、支給申請書を事業所を管轄する労働局に提出してください。

（１）対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から 6 か月を経過した日

（２）社内精神障害者の配置を行った日から 6 か月を経過した日

（参考）ピアサポート体制整備奨励金の受給手続例

【精神障害者を 4 月 1 日に雇入れ、社内の精神障害者を 8 月 1 日に担当者として配置する場合】



※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

障害者就業・生活支援センターの設立 準備に要した費用に対する助成金

36 障害者就業・生活支援センター設立準備助成金

障害者就業・生活支援センターの指定に先立ち、当該指定を受けるための準備計画を策定し、当該計画に基づき、障害者の就業支援業務を実施する事業主に対し、当該業務に要した費用の一部を助成します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 障害者の職業の安定を図ることを目的とする一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第22条に規定する社会福祉法人、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人又は医療法（昭和23年法律第205号）第39条に規定する医療法人であって、3の業務に関し、次の(1)及び(2)に掲げる基準に適合すると認められる事業主であること。
 - (1) 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を遂行するための経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
 - (2) (1)に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、障害者の雇用の促進その他福祉の増進に資すると認められること。
- 3 次の業務を実施する事業主であること。
 - (1) 障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整等の援助を総合的に行うこと。
 - (2) 障害者が地域障害者職業センター等により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。
 - (3) (1)、(2)に掲げるもののほか、障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。
- 4 役員若しくは職員又はこれらの職にあった者について、これらの者が3の業務に関して知り得た秘密を確実に保持するための措置を定めていること。
- 5 障害者就業・生活支援センターの指定を受けるための準備計画を作成し、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）から認定を受けた事業主であること。

(注意)

次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

- 1 助成金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。）第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。以下同じ。）に、雇入れに係る事業主において労働保険料（徴収法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除く。以下同じ。）を納入していない場合。

- 2 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金をいう。以下同じ。）の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている事業主である場合。
- 3 労働関係法令の違反を行っていること等により当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合。

受給できる額

1 支給対象期

助成金の支給の対象となる開始日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、第1期の直後の6か月を支給対象期の第2期とします。

2 助成対象期間

助成金は、開始日から起算して1年間に限り支給します。

3 支給対象経費

助成金の支給額は、1事業年度につき新たに雇い入れた、又は社内の人事異動等により配置した就業支援担当者が次の(1)から(5)までに掲げる業務及びこれらに準ずるものを行うに当たって要した費用（第1期300万円、第2期300万円を上限）とします。

- (1) 障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、社会福祉施設、その他の関係機関との連絡調整、支援対象障害者に係る状況把握、支援対象障害者を雇用する事業主に対する雇用管理に関する助言、その他必要な援助を行う業務
- (2) 支援対象障害者が、職業準備訓練、職場実習を適切に行うことができるよう、地域障害者職業センターや事業主、関係機関へのあっせんを行う業務
- (3) (1)及び(2)のほか、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務
- (4) 事務所の借上げ、パソコン・コピー機のリース、パンフレット・リーフレットの印刷製本費、職場実習の損害保険に要する経費、就業支援担当者が支援対象障害者からの相談等に応じるための移動に要する経費等
- (5) 就業支援担当者の賃金（ただし、日額11,580円を上限とし、実際に就業支援を行った日数分のみ支給）

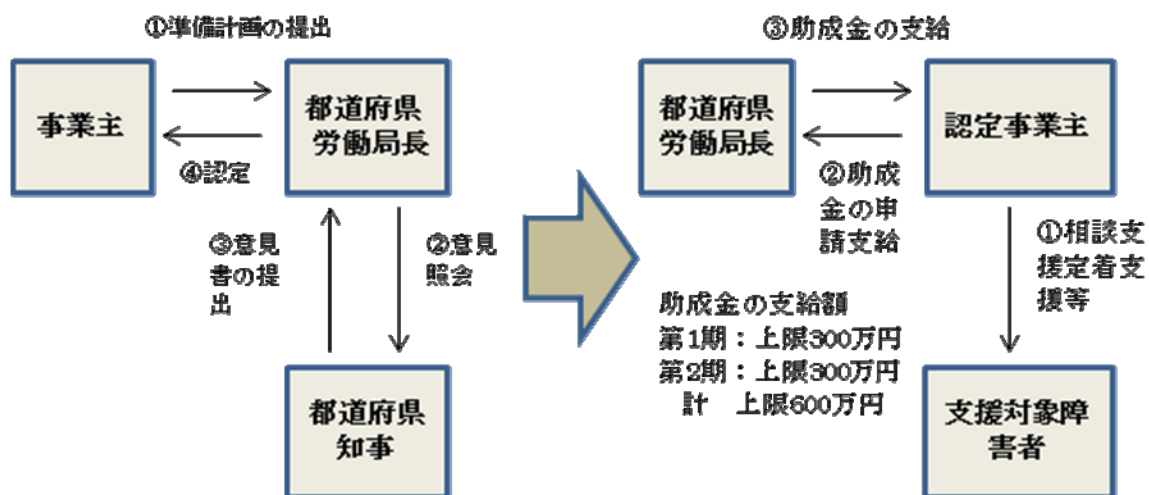
支給申請手続き

- 1 助成金の申請を希望する事業主は、開始日から遡って6か月前の日から事業開始の1か月前の日までに、障害者就業・生活支援センターの指定を受けるための1年間の準備計画を作成し、事業所の所在地を管轄する労働局長に提出しなければなりません。
- 2 障害者就業・生活支援センター設立準備助成金の支給を受けるためには、支給対象期第1期及び第2期の末日の属する月のそれぞれ翌月の14日までに「障害者就業・生活支援センター設立準備助成金支給申請書」、「障害者就業・生活支援センター設立準備助成金支給申請額内訳書」を作成し、所在地を管轄する労働局長に、必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。

※障害者就業・生活支援センター設立準備助成金の流れ

<計画の提出>

<助成金の支給>



その他

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

雇用保険関係手続のオンライン申請のご案内

雇用保険関係手続の多くは、オンライン申請が可能です。オンライン申請とは各種申請・届出をお手元のパソコンからインターネット経由で電子的に行うものです。

【オンライン申請のメリット】

- 安定所の開庁時間を気にすることなく、24時間、365日いつでも手続を行うことができる。
- 安定所への移動時間、窓口での待ち時間を節減できる。
- 申請書を取り寄せる必要がない。
- チェック機能があるため、事前の記入誤り等を防止できる。

など

オンライン申請を始めるには始めには、動作環境を確認し、パソコンの設定を行ったうえで、電子署名用の電子証明書を取得する必要があります。オンライン申請をはじめるとは、まずは、下記 URL の電子政府の総合窓口(e-Gov)ホームページをご参照ください。

<http://www.e-gov.go.jp/>

また、雇用保険手続が可能な電子証明書については、上記 URL のほか、厚生労働省ホームページもご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/sinsei/tetuzuki/index.html>

本パンフレットに掲載されております各種給付金については、一部を除き厚生労働省ホームページにおいてもご案内しております。

厚生労働省ホームページ URL: <http://www.mhlw.go.jp/>

うち各種給付金コンテンツ URL: <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/etc/antei/index.htm>

制度内容等が変更になることがありますので、上記ホームページも併せてご参照下さい。

なお、本パンフレットに掲載されている内容は 平成22年4月1日現在 の内容となっております。