

# 雇用関係各種給付金一覧

(このパンフレットの記述は平成22年4月1日現在のものです。)

★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。)

## 雇用を維持する場合の支援

[支給の対象]  
代表的な要件で整理したものです。

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
1	事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った事業主等	★雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金	労働局	4
2	定年の引上げや定年のための廃止を実施した事業主等	★定年引上げ等奨励金 (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)	高障機構	6

## 再就職支援等を行う場合の支援

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
3	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	★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)	労働局	12

## 新たに雇入れ等を行う場合の支援

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
4	新たに高齢者、障害者等の就職が特に困難な者等を雇い入れた事業主	★(※) 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金・緊急就職支援者雇用開発助成金・高齢者雇用開発特別奨励金)	労働局	16
5	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等	★地域雇用開発助成金 (地域求職者雇用開発助成金・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)	労働局	22
6	季節労働者の雇用の安定を図った事業主	★通年雇用奨励金	労働局	28
7	受け入れている派遣労働者を直接雇い入れた事業主	★派遣労働者雇用安定化特別奨励金	労働局	30
8	年長フリーター等を雇い入れた事業主	★若年者等正規雇用化特別奨励金	労働局	32
9	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	★(※) 試行雇用奨励金(トライアル雇用奨励金)	労働局	34
10	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	★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)	労働局	36
11	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	★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)	労働局	38
12	初めて障害者を雇い入れた中小企業事業主	★障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	労働局	40
13	障害者に一定の配慮をした子会社等を新規に設立し、障害者を雇い入れた事業主	★特例子会社等設立促進助成金	労働局	42
14	障害者を雇い入れ、組合員(中小企業)による共同事業を実施した事業協同組合等	★事業協同組合等雇用促進事業助成金	労働局	44

## 新たに雇入れ等を行う場合の支援

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
15	週20時間以上の就業を目指す精神障害者を試行雇用した事業主	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	労働局	46
16	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	★建設業離職者雇用開発助成金	労働局	48

## 創業を行う場合の支援

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
17	雇用保険の受給資格者が創業した法人等の事業主	★自立就業支援助成金 (受給資格者創業支援助成金)	労働局	50
18	高年齢者等が共同して創業した法人の事業主	★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)	高障機構	52
19	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	★地域再生中小企業創業助成金	能開機構	54

## 雇用管理の改善等を行う場合の支援

### 中小企業が行う雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
20	労働力の確保及び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	★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)	能開機構	56

### 有期契約労働者等の雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
21	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事業主	★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)	労働局	60
22	パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇推進等のための措置を講じた事業主	★短時間労働者均衡待遇推進等助成金	21世紀財団	64

### 介護労働者の雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
23	介護労働者の雇用管理の改善を行った事業主	★介護基盤人材確保等助成金	労働局	74
24		★介護未経験者確保等助成金	労働局	76
25		★介護労働者設備等整備モデル奨励金	労働局	78

### 育児・介護労働者の雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
26	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、回復を図る経済的支援を行う事業主	★育児・介護雇用安定等助成金 (中小企業子育て支援助成金)	労働局	80
27		★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)	労働局	82
28		★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)	21世紀財団	84
29		★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))	労働局	92

## 雇用管理の改善等を行う場合の支援

### 建設労働者の雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
30	建設労働者の雇用の改善・能力開発を図る事業主等	★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・建設業人材育成支援助成金)	能開機構	96
31		★建設業新分野教育訓練助成金	労働局	104

### 障害者の雇用管理の改善等

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
32	精神障害者の雇入れ又は職場復帰を行うとともに、カウンセリング体制整備等の精神障害者が働きやすい職場づくりを行う事業主	★精神障害者支援専門家活用奨励金	労働局	106
33		★社内精神障害者支援専門家養成奨励金	労働局	108
34		★社内理解促進奨励金	労働局	110
35		★ピアサポート体制整備奨励金	労働局	112
36	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	障害者雇用納付金制度に基づく助成金	高障機構	114
37	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	★障害者就業・生活支援センター設立準備助成金	労働局	128

## 労働者に能力開発等を行う場合の支援

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
38	労働者に職業訓練等を受講させた事業主	★キャリア形成促進助成金 (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)	能開機構	130
39	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	★職場適応訓練費	労働局	138

### 【問合せ先について】

給付金の種類・各都道府県によって、窓口が異なる場合があります

- 労働局 … 都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/fO1.html>
- 能開機構 … (独) 雇用・能力開発機構 都道府県センター  
<http://www.ehdo.go.jp/loc/1.html>
- 高障機構 … (独) 高齢・障害者雇用支援機構・都道府県の業務受託法人  
<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/locO1.html>
- 介護センター … (財) 介護労働安定センター 地方支部  
<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/list.html>
- 21世紀財団 … (財) 21世紀職業財団 地方事務所  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/fO7.html>

## 各給付金に共通する事項

### 1 利用にあたって

- 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。
- これらの給付金は、国、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人に対しては、支給されません。
- 過去3年以内に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、給付金毎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。
- 労働保険料の納付の状況が著しく不適切である事業主には給付金は支給されません。
- 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。

### 2 中小企業事業主の範囲について

【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）	資本額又は出資額が 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

※以下の助成金については、中小企業事業主の範囲が上記の表と異なります。

#### 【定年引上げ等奨励金】

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。

#### 【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。）、人材確保等支援助成金】

上記に加え、

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。）	資本額又は出資額が 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

#### 【中小企業子育て支援助成金】

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。

ここに記載されている事項、また、各助成金のページに記載されている事項以外にも、給付金ごとに詳細な支給要件が定められております。詳細については、各支給機関にお問合わせください。

## 事業活動が縮小する中で雇用の維持に取り組んだ場合の助成金

### 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、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図る場合、その賃金等の一部を助成します。

### 助成内容

以下の1又は2の要件を満たす事業主が、その雇用する労働者を休業、教育訓練又は出向させることにより雇用の維持を行った場合、休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の賃金負担額の一部を助成します。さらに、労働者を解雇等していない場合は、助成率が上乘せされます。

- 1 売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べて5%以上減少していること（中小企業で前期決算等の経常損益が赤字の場合、5%未満の減少でも可能）
- 2 売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字の事業主であること（大企業事業主については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、中小企業事業主については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ります。）

#### 【助成率】

		解雇等を行わない場合	教育訓練を行った場合の加算額
大企業	2/3	3/4	4,000円
中小企業	4/5	9/10	6,000円

※ 1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額7,685円(平成21年8月1日現在)を日額の上限とします。

#### 【支給限度日数及び対象期間】

休業又は教育訓練を実施する場合、支給限度日数は3年間で300日です。

また、出向を実施する場合の対象期間は、出向を行う旨を最初に届け出た際に事業主が指定した日から起算して1年間です。

### 受給手続き（休業及び教育訓練）

本助成金を受給するにあたって、事業主は、1年間の対象期間を指定します。受給対象になる休業及び教育訓練を行うにあたって、判定基礎期間（賃金締切期間）ごとに休業及び教育訓練の実施日の前日までに事業所を管轄する労働局又はハローワークに休業等実施計画届を提出しなければなりません。実際に休業及び教育訓練を行った後、判定基礎期間終了ごとに、当該判定基礎期間の終了の日の翌日から

2か月以内に支給申請書等の申請に必要な書類を提出してください。

## 利用にあたっての注意点

以下に該当する休業及び教育訓練が対象となります。

- 対象期間内に行われるものであること
- 実施する休業及び教育訓練が労使協定に基づくものであること（計画届の提出時に協定書の提出が必要）
- 次の休業又は教育訓練であること
  - （休業）
    - a 所定労働時間の全1日にわたるもの（全日休業の場合）
    - b 所定労働時間内で1時間以上行われるもの
    - c 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）
    - d 所定労働日の所定労働時間内において実施されるもの
    - e 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）
    - f e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であること（事業所外訓練の場合）
    - g 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
    - h 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

## 定年の引上げや定年の定め廃止等を実施した 事業主の方等への助成金

### 2. 定年引上げ等奨励金 (中小企業定年引上げ等奨励金)

65歳以上への定年引上げ、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、定年の廃止又は希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度(65歳安定継続雇用制度)の導入を行う中小企業事業主に対して助成します。

### 助成内容

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、下表に掲げる額を支給します。また、あわせて高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する事業主に、企業規模によらず一律20万円を加算します。

(※)常用被保険者とは、雇用保険の一般被保険者及び高年齢継続被保険者をいう。

現行の 定年年齢	企業規模 (人)	事業主が実施した措置および支給金額(万円)			
		(a) 定年の引 上げ(65歳以 上70歳未満)	(b) 定年の引上げ (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
60歳以上 ～ 65歳未満	1～9	40	80[40]	40[20] (20[10])	20 (10)
	10～99	60	120[60]	60[30] (30[15])	30 (15)
	100～300	80	160[80]	80[40] (40[20])	40 (20)
65歳以上 ～ 70歳未満	1～9	—	40[20]	20[10]	—
	10～99	—	60[30]	30[15]	—
	100～300	—	80[40]	40[20]	—

- ・(c)及び(d)の( )内の数字は、希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済みの企業が、要件をみたした場合に支給する額です。
- ・(b)及び(c)の[ ]内の数字は、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歳以上の雇用保険被保険者(新たに当該制度を有する法人等を設立した場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者)がいない場合に支給する額です。
- ・現行の定年年齢が60歳以上～65歳未満の事業主が、(a)と(c)をみだす制度を新たに導入した場合には、(a)の額と、(c)の括弧内の額の合計額を支給します。

・現行の定年年齢が60歳以上～65歳未満の事業主が、(c)と(d)をみたす制度を新たに導入した場合には、(c)の額(希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度が導入済の場合は括弧内の額)と、(d)の括弧内の額の合計額を支給します。

### 【支給対象事業主】

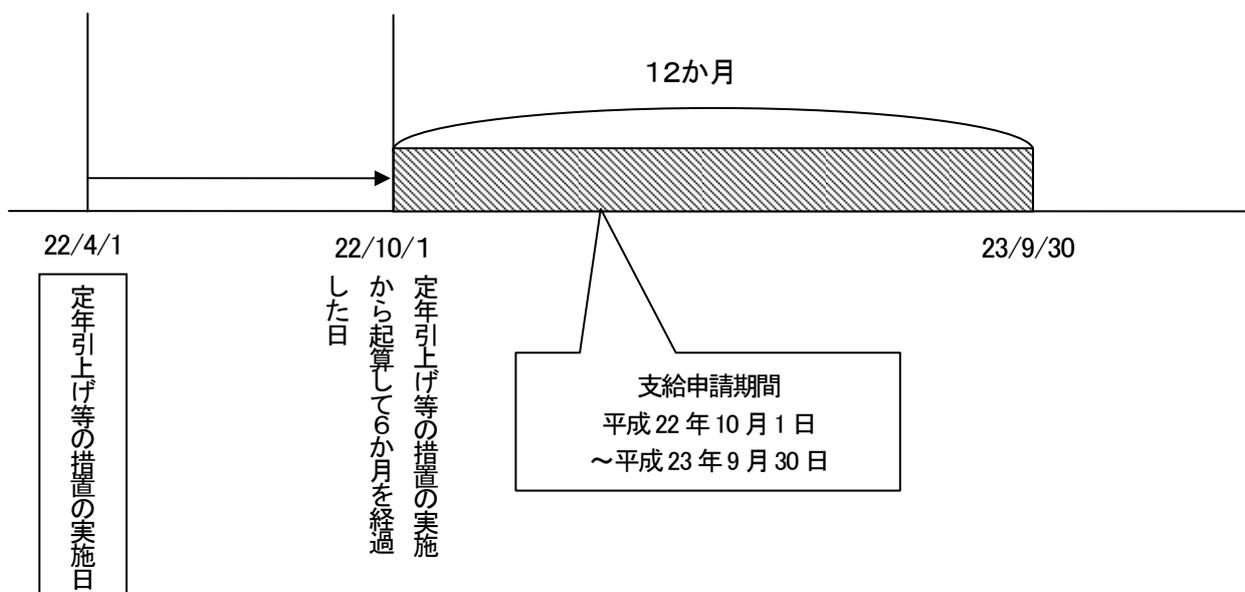
- 雇用保険の適用事業主であり、定年年齢の引上げ等を実施した日において中小企業事業主（常用被保険者の数が300人以下の事業主）であること。
- 実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がないこと。
- 事業主が実施した措置が平成9年4月1日以降において就業規則等により定められていた旧定年年齢・旧継続雇用措置を超えるものであること。
- 支給申請日の前日において、定年引上げ等の実施日から起算して6か月以上が経過しており、実施日から支給申請日の前日までに制度の引下げを行っていないこと。
- 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者が1人以上いること。

等

## 受給手続き

- 支給を受けるには、中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書に必要資料を添付し、各都道府県の受託法人（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から関係業務を受託した法人）へ提出してください。

【例：定年引上げ等の措置の実施日が平成22年4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- ご申請いただいた内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出のお願いや、訪問等による調査を実施させていただくことがあります。また、受託法人から、ハローワーク等の職業安定機関に必要な照会を行います。

## 2. 定年引上げ等奨励金（高年齢者雇用モデル企業助成金）

70歳まで働ける制度や希望者全員が65歳まで働ける制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や処遇の改善、または外部の高年齢者を積極的に採用に係る先進的な取組を行う事業主に対して、当該経費の2分の1に相当する額を、500万円を限度として助成します。

### 助成内容

#### 【支給対象事業主】

- 雇用保険の適用事業主であること。
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下、「高障機構」という。）より、事業計画の認定を受けていること。
- 定年の引上げ等にあわせて、次のいずれかのモデル事業を実施した事業主であること。
  - ① 職域拡大モデル（新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善等）
  - ② 処遇改善モデル（高年齢者の就業の実態や生活の安定等を考慮し適した賃金制度、短時間勤務の導入や適切な契約期間の設定等）
  - ③ 外部活用モデル（①又は②を実施し、外部労働市場から高年齢者等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）
- 定年引上げ等を実施した日の1年前の日から当該実施日までの期間に高年齢者雇用促進法第8条および第9条違反がないこと。
- 第1期事業（計画の策定）および第2期事業（計画の実行）、第1期事業開始日から2年以内に実施すること。

#### 【支給金額等】

第1期及び第2期事業のそれぞれの期間内に要した支給対象経費（人件費等を除く）の1/2を、下表の限度額内にて支給します。

職域拡大等の措置		支給限度額（第1期支給限度額）
職域拡大モデル又は処遇改善モデル	70歳雇用(※1)	500万円（250万円）
	65歳雇用(※2)	350万円（175万円）
外部活用モデル(※3)		500万円（250万円）

(※1) 定年及び継続雇用制度の上限年齢が70歳未満の事業主が、70歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止又は70歳以上までの継続雇用制度（希望者全員又は基準該当者を対象とし、65歳までは希望者全員が雇用されるもの。）の導入すること。かつ、第2期事業の支給申請日の前日において65歳以上の雇用者が1人以上又は64歳以上の常用被保険者が5人以上いること。

(※2) 定年及び希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が65歳未満の事業主が、65歳以上への定年引上げ又は希望者全員を対象とする65歳以上までの契約期間の切れない契約形態の継続雇用制度の導入すること。かつ、第2期事業の支給申請日の前日において60歳以上の常用被保険者が1人以上いること。

(※3) 定年及び希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が65歳未満の事業主が、65歳以上への定年引上げ又は希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入すること。かつ、第2期事業の支給申請日の前日において雇用者に占める60歳以上の者の割合が15/100以上いること、かつ、新たに外部から雇用した65歳以上の者が1人以上いること。

## 受給手続き

### 【職域拡大等計画書の提出】

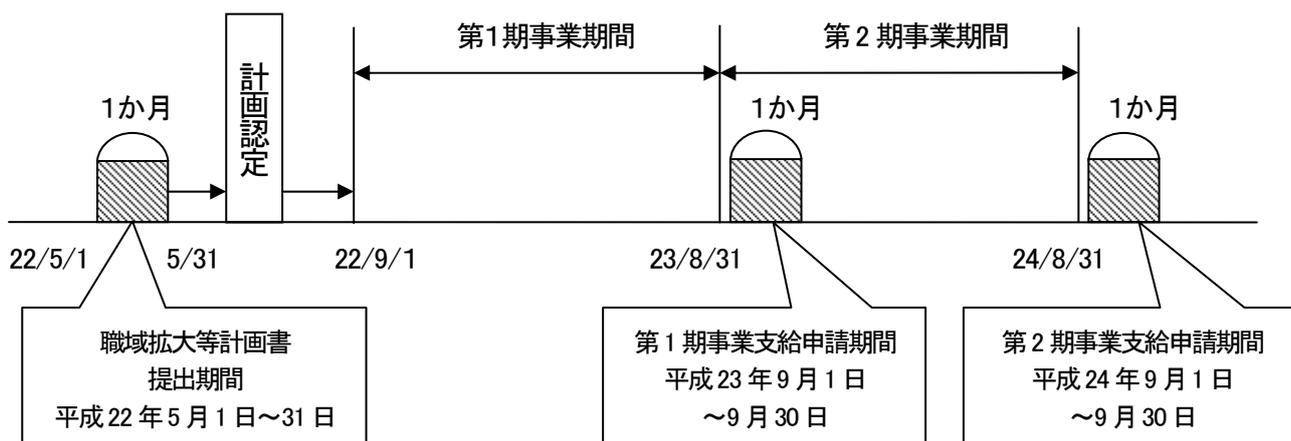
この助成金の支給を受けようとする事業主は、以下の期間に職域拡大等計画書に必要な書類を添付し各都道府県の受託法人（高障機構から業務を受託した法人）へ提出し、機構理事長の計画認定を受けてください。

事業（第1期）を開始しようとする日	職域拡大等計画書の提出期間
8月1日～11月30日	5月1日～5月31日
12月1日～翌年3月31日	9月1日～9月30日
翌年4月1日～7月31日	翌年1月1日～1月31日

### 【支給申請書の提出】

計画の認定を受けた事業主は、第1期及び第2期事業終了日の翌日から1か月以内に各都道府県の受託法人へ、支給申請書を提出して下さい。

【例：事業開始予定日が平成22年9月1日、第1期事業が9月1日～平成23年8月31日、第2期事業平成23年9月1日～平成24年8月31日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 計画書および支給申請書の提出の際、提出期間を過ぎた場合は書類を受け付けることはできませんので、ご注意ください。
- ご申請いただいた内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出のお願いや、訪問等による調査を実施させていただくことがあります。また、受託法人から、ハローワーク等の職業安定機関に必要な照会を行います。

## 2. 定年引上げ等奨励金（高齢者雇用確保充実奨励金）

傘下企業における希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、70歳まで働ける制度の導入等の雇用確保措置の充実（雇用確保措置の導入を含む。）等を支援するための事業を実施した事業主団体に対し、当該事業に要した費用及び事業の成果に応じて、最大500万円を助成します。

### 助成内容

#### 【支給対象事業】

事業主団体（商工会議所、商工会、事業協同組合等）が、傘下企業（雇用保険適用事業主）20社以上を対象として、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、70歳まで働ける制度の導入等の高齢者雇用確保措置の充実（雇用確保措置の導入を含む。）その他高齢者の雇用環境の整備を目的として行う以下の事業

- ① 高齢者雇用確保措置の実施状況及び高齢者の雇用状況、高齢者の雇用を推進する上で課題となる事項等に係る実態調査
- ② 対象事業主に対する、雇用確保措置の導入、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齢者の雇用環境の整備の促進に係る好事例集等の作成等による周知・啓発、情報提供
- ③ 対象事業主を招集し、社会保険労務士等の専門家、先進的な取り組みを行う事業主等を講師とする説明会の開催
- ④ 社会保険労務士等の専門家を活用し、相談・助言・援助を必要とする対象事業主に対し、個別訪問の実施、個別相談会の開催等による相談・助言・援助
- ⑤ その他、事業主団体の創意工夫により行う事業

#### 【支給額】

次の①及び②の合計額を支給します（上限500万円）。

##### ① 基本支給額

事業実施のために要した費用を、前期及び後期に分けて支給します。事業の対象企業数により下表の額を上限とします。なお、前期支給上限額は、総支給上限額の半額です。

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 上乗せ支給額

当該事業の対象企業のうち、事業の成果により新たに、

イ 希望者全員が65歳まで働ける措置（※1）

ロ 70歳まで働ける措置（※2）

を講じた事業主の数の合計に2万円を乗じた額（上限200万円）を支給します。（基本支給額の下期分と併せて支給します。）

（※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となります。

- ① 定年の定め廃止、② 65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 関連事業主との契約に基づ

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関連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となります。

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

## 受給手続き

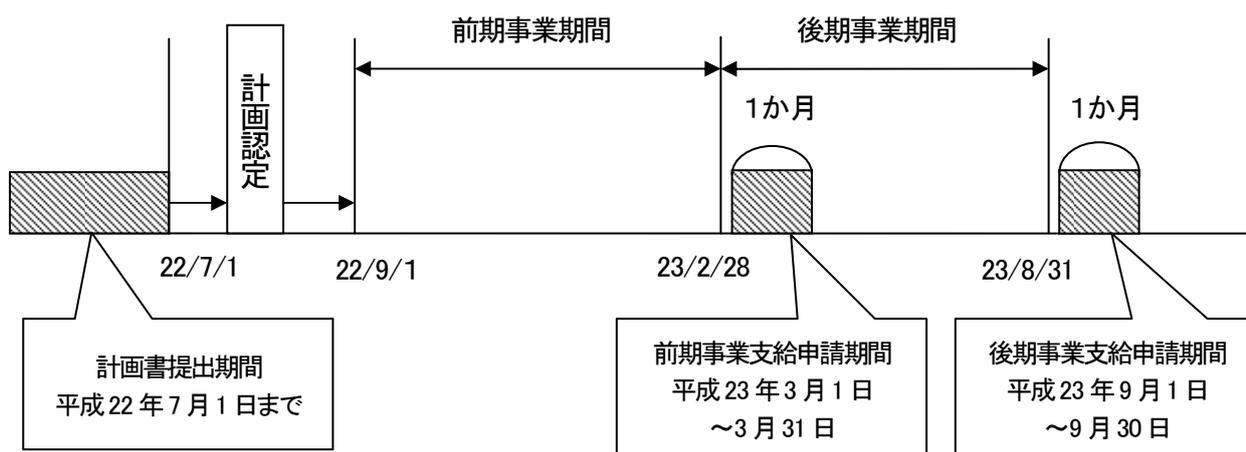
### 【計画書の提出】

この奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、計画書を事業開始予定日の 2 か月前までに各都道府県の受託法人（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から関係業務を受託した法人）へ提出し、計画の認定を受けてください。

### 【支給申請書の提出】

計画書の認定を受けた事業主は、前期及び後期事業終了日の翌日から 1 か月以内に各都道府県の受託法人へ支給申請書を提出してください。

【例：事業開始予定日が平成 22 年 9 月 1 日、前期事業が 9 月 1 日～平成 23 年 2 月 28 日、後期事業が平成 23 年 3 月 1 日～平成 23 年 8 月 31 日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- ご申請いただいた内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出のお願いや、訪問等による調査を実施させていただくことがあります。また、受託法人から、ハローワーク等の職業安定機関に必要な照会を行います。

## 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場合の助成金

### 3. 労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている高年齢者等のうち、再就職を希望する方に対して、在職中からの求職活動への支援を行う場合に助成します。

## 助成内容

再就職援助計画（※1）又は求職活動支援基本計画書（※2）（以下「計画」といいます。）に基づき、当該計画の対象者（雇用保険の被保険者に限ります。）に対し、本来の有給休暇とは別に求職活動等のための休暇を付与した場合に助成金を支給します。

- ※1 再就職援助計画とは、常時雇用する労働者について、経済的事情により、1か月以内の期間内に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行おうとするときに作成することが義務付けられている、離職する方の再就職に係る支援の計画のことです。なお、30人未満の離職者が生じる場合でも、任意で当該計画を作成することができます。
- ※2 求職活動支援基本計画書とは、解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者又は定年等により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者のうち再就職を希望する方に対して事業主が講じる、再就職援助の措置や対象者数、付与する休暇の日数等を記載した書面のことをいいます。

### 【助成額】

求職活動等のための休暇1日当たり 7,000円

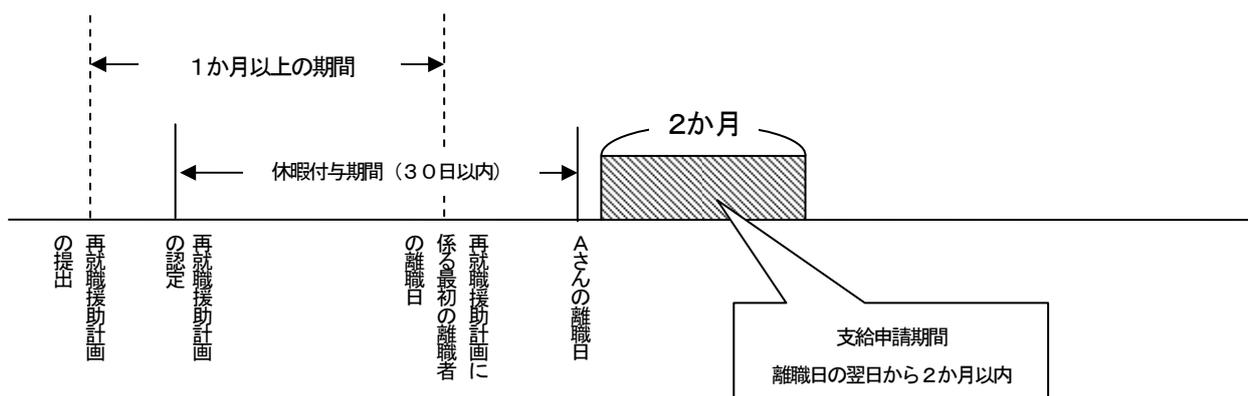
（通常支払われる賃金の額（以下「通常賃金」という。）が7,000円に満たないときは、その通常賃金の額です）

- ※ 休暇の日に通常賃金以上の額を支払っている必要があります。また、申請に係る休暇付与人数×30日分が限度です。

## 受給手続き

- 複数の対象者についてまとめて支給申請する場合は、休暇を付与した方のうち最後の方が離職した日の翌日から起算して2か月以内に、個々の対象被保険者ごとに支給申請をする場合は、個々の対象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、事業所の所在地を管轄する労働局又はハローワークに提出してください。

【例：Aさんに休暇付与を与えた場合】



## 利用にあたっての注意点

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書を作成し、管轄労働局長又は公共職業安定所長に提出すること。
- 労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する方）から計画の内容について同意を得ること。
- 計画の対象となる方であって、再就職先が未定である方等に対し、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。）を与えること。
- 求職休暇を付与される方に係る休暇の付与の状況及び賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備していること。

### 3. 労働移動支援助成金（再就職支援給付金）

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている高齢者等のうち、再就職を希望する方について、再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した場合に、その費用の一部を助成します。

#### 助成内容

再就職援助計画（※1）又は求職活動支援基本計画書（※2）（以下「計画」といいます。）に基づき、当該計画の対象者（雇用保険の被保険者に限ります。）方に対する再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託し、その離職から2か月以内（45歳以上の方は5か月以内）に再就職を実現した場合に費用の一部を助成します。

- ※1 再就職援助計画とは、常時雇用する労働者について、経済的事業により、1か月以内の期間内に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行おうとするときに作成することが義務付けられている、離職する方の再就職に係る支援の計画のことです。なお、30人未満の離職者が生じる場合でも、任意で当該計画を作成することができます。
- ※2 求職活動支援基本計画書とは、解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者又は定年等により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者のうち再就職を希望する方に対して事業主が講じる、再就職援助の措置や対象者数、付与する休暇の日数等を記載した書面のことをいいます。

#### 【助成額】

民間の職業紹介事業者への委託費用の1/3（中小企業事業主は1/2）

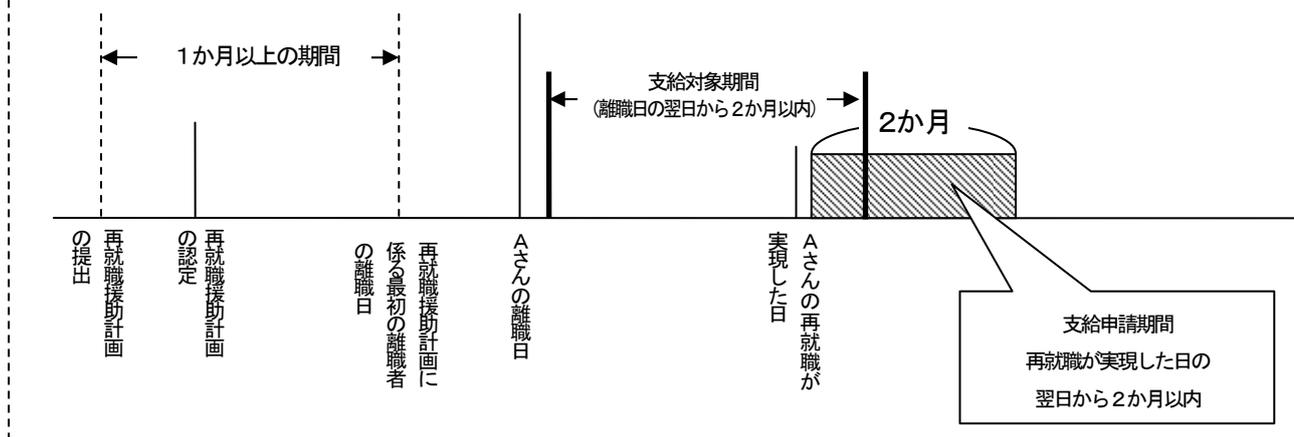
上限額は1人当たり20万円（中小企業事業主は30万円）

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いて300人を限度とします。

#### 受給手続き

- 複数の対象者についてまとめて支給申請する場合は、再就職に係る支援の対象となった方のうち、最後の方の再就職が実現した日の翌日から起算して2か月以内に、個々の対象者ごとに支給申請をする場合は、個々の再就職が実現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労働局又はハローワークに提出してください。

【例：Aさんの再就職に係る支援の委託を行った場合】



### 利用にあたっての注意点

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 対象となる方の再就職に係る支援を委託する旨を再就職援助計画等に記載すること。
- 職業紹介事業者に対象被保険者であって、再就職先が未定である方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こと。
- 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こと。

## 高齢者、障害者等の就職が困難な方を雇い入れた場合の助成金

### 4. 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）

高齢者、障害者、母子家庭の母等の就職が特に困難な方を、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、賃金の一部を助成します。

## 助成内容

下表の求職者を、ハローワーク等（※1）の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れた場合（※2）、下表に掲げる額を支給します。

※1 ハローワーク、地方運輸局及び雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者及び無料船員職業紹介事業者

※2 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な場合に限りです。

### 【短時間労働者（※3）以外】

対象者（※4）	支給額	助成対象期間	支給対象期（※5）（6か月）ごとの支給額
高齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等（※6）	50（90）万円	1年	第1期25（45）万円 第2期25（45）万円
身体・知的障害者	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
重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	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】

対象者（※4）	支給額	助成対象期間	支給対象期（※5）（6か月）ごとの支給額
高齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等（※6）	30（60）万円	1年	第1期15（30）万円 第2期15（30）万円
障害者	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

（ ）内は中小企業事業主に対する支給額

※3 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

※4 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限りです。

※5 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といいます。

※6 表中の者以外に、以下の者も対象労働者となります。

中国残留邦人等永住帰国者、北朝鮮帰国被害者等、認定駐留軍関係離職者（45歳以上）、沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）、特定漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）、漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）、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）、

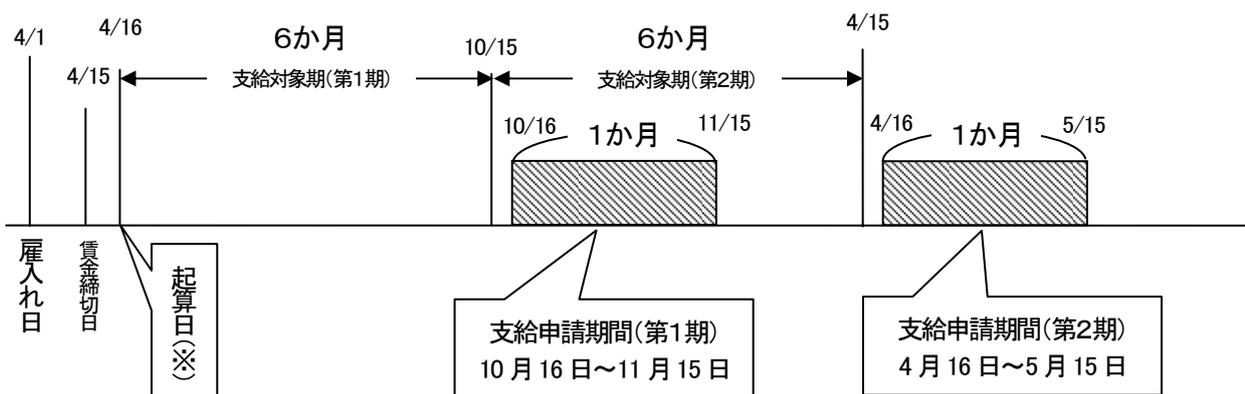
認定港湾運送事業離職者（45歳以上）、その他就職困難者（アイヌの人々（※）：北海道に居住している者で45歳以上の者であり、かつハローワーク又は地方運輸局の紹介による場合に限る。）

※ 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

## 受給手続き

- 特定就職困難者雇用開発助成金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（6か月）ごとに、2～4回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期（6か月）ごとに、1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を労働局またはハローワークに提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- ハローワーク等の紹介を受けた日において雇用保険の被保険者である等失業等の状態にない者を雇い入れた場合は、支給対象となりません（ただし、重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合は支給対象となります）。
- 対象者が雇入れ日の前日から過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修を含む）に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- ハローワーク等の紹介日以前に雇用の内定があった対象者を雇い入れる場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 第1回目の支給申請がなされていない場合でも、第2回目の支給申請は行えます（ただし、第1回目分は支給されません）。
- この他にも支給の要件がありますので労働局またはハローワークへお尋ね下さい。

## 緊急就職支援者を雇い入れた場合の助成金

## 4. 特定求職者雇用開発助成金（緊急就職支援者雇用開発助成金）

緊急就職支援者を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金の一部を助成します。

## 助成内容

厚生労働大臣が「雇用に関する状況が全国的に悪化した」と認める場合や、雇用維持等地域の指定が行われた場合に、再就職援助計画等対象者※1（45歳以上60歳未満）を雇用保険の一般被保険者として雇い入れた※2事業主に対して、下表に掲げる額を支給します。

対象者	支給額
短時間労働者 ※3 以外	25 (45) 万円
短時間労働者 ※3	15 (30) 万円

( ) 内は中小企業に対する支給額

※1 再就職援助計画等とは、再就職援助計画と求職活動支援基本計画書のことです。

再就職援助計画とは、経済的事業により、事業所において常時雇用する労働者について1か月以内の期間内に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行おうとするときに、最初の離職者が生じる日の1か月前までに作成する計画のことです。また、30人未満の離職者が生じる場合でも、任意で当該計画を作成することができます。

求職活動支援基本計画書とは、事業主が解雇等により離職することとなっている高齢者等が希望するときに、その円滑な再就職を促進するため、事業主が講ずる再就職援助措置等を明らかにし、当該高齢者等に交付する書類です。

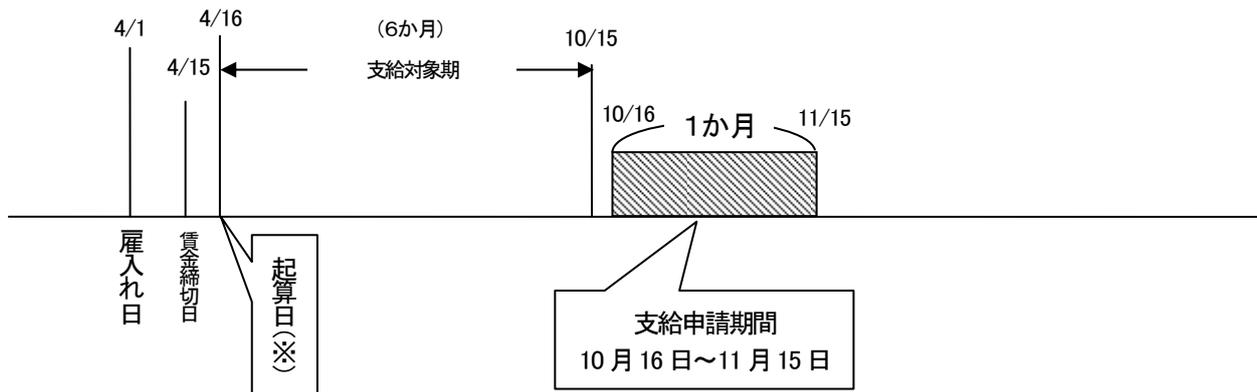
※2 助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実な場合に限りです。

※3 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

## 受給手続き

- 緊急就職支援者雇用開発助成金については、1回で全額支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期（6か月）の終了後に、支給申請書等の必要書類を労働局またはハローワークに提出する必要があります。支給申請期限は、支給対象期後1か月以内です。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 対象者が雇入れ日の前日から過去3年間に雇用保険の被保険者として働いたことのある事業所に雇入れられる場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- この他にも支給の要件がありますので労働局またはハローワークへお尋ね下さい。

## 65歳以上の離職者を雇い入れた場合の助成金

## 4. 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）

高年齢者（65歳以上の方）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、賃金の一部を助成します。

## 助成内容

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者（※1）を、ハローワーク等（※2）の紹介により、一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た場合（※3）、下表に掲げる額を支給します。

※1 以下の要件を満たす者に限ります。

- ① 雇入れに係る事業主以外の事業主と一週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にない者
- ② 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
- 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以前1年間に被保険者期間が6月以上あった者

※2 ハローワーク、地方運輸局及び雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者及び無料船員職業紹介事業者

※3 1年以上継続して雇用する事が確実な場合に限ります。

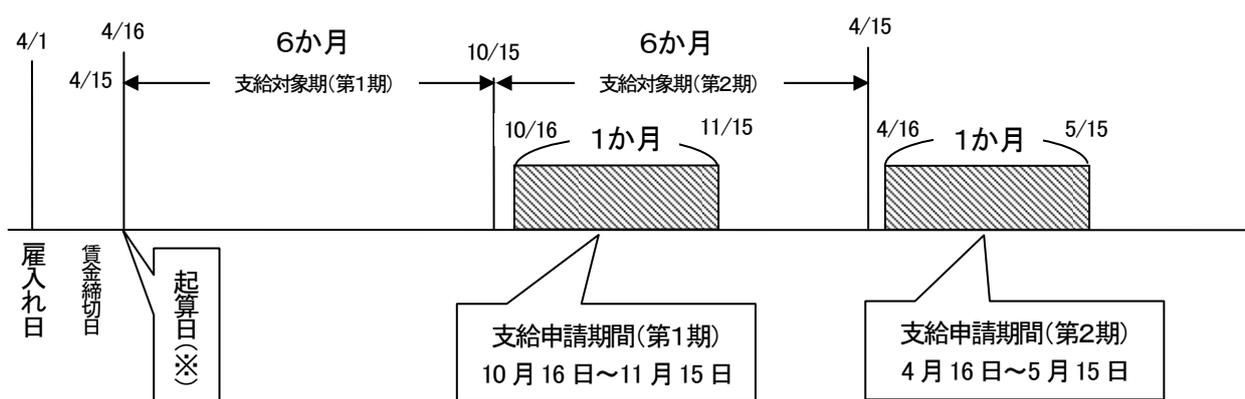
一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期（6か月）ごとの支給額	
30時間以上	50（90）万円	第1期 25（45）万円	第2期 25（45）万円
20時間以上 30時間未満	30（60）万円	第1期 15（30）万円	第2期 15（30）万円

（ ）内は中小企業に対する支給額

## 受給手続き

- 高年齢者雇用開発特別奨励金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（6か月）ごとに、2回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期（6か月）ごとに、支給申請書等の必要書類を労働局またはハローワークに提出する必要があります。支給申請期限は、各支給対象期後1か月以内です。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 対象者が雇い入れ日の前日から過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修を含む）に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- ハローワーク等の紹介日以前に雇用の内定があった対象者を雇い入れる場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇い入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇い入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 第1回目の支給申請がなされていない場合でも、第2回目の支給申請は行えます（ただし、第1回目分は支給されません）。
- この他にも支給の要件がありますので労働局またはハローワークへお尋ね下さい。

## 地域求職者等を雇い入れた場合の助成金

## 5. 地域雇用開発助成金（地域求職者雇用奨励金）

雇用機会が特に不足している地域等において、300万円以上の事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、当該地域に居住する求職者等を3人（創業については2人）以上雇い入れた場合、一定額を助成します。

## 助成内容

同意雇用開発促進地域（※1）又は過疎等雇用改善地域（※2）において、地域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）として雇い入れ、かつ、それに伴い事業所の設置・整備を行った事業主に対して、雇い入れた労働者の数及び設置・整備に要した費用に応じて、下表に掲げる額を1年ごとに3回支給します。

※1 同意雇用開発促進地域は、都道府県策定（国の同意済み）の地域雇用開発計画に定められた地域です。

※2 過疎等雇用改善地域は、若年層・壮年層の流出の著しい地域及び離島地域であって厚生労働大臣が指定する地域です。

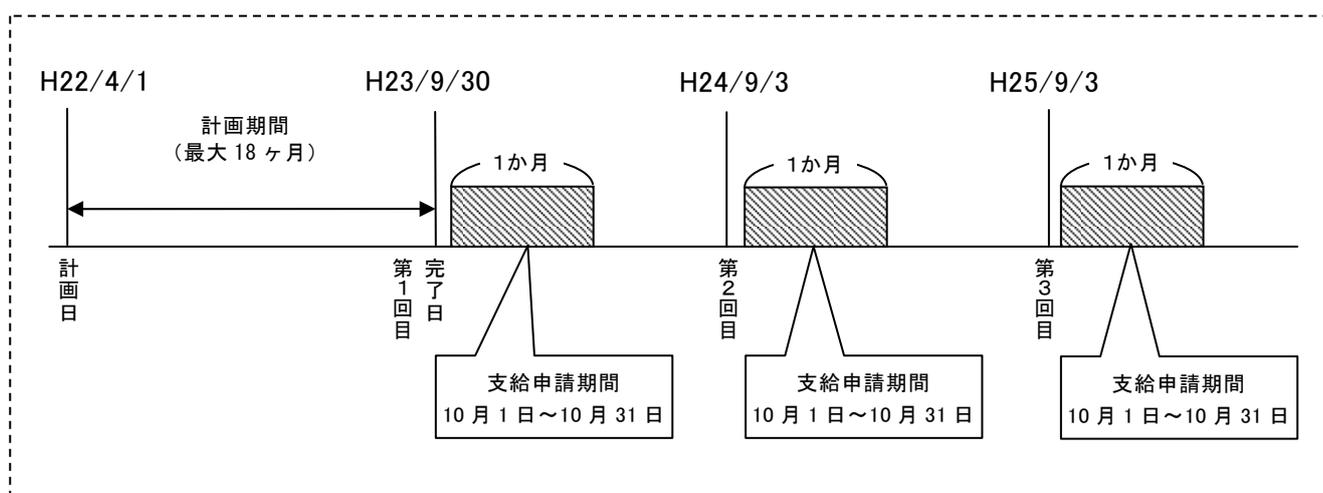
設置・整備に 要した費用	対象労働者の数			
	3(2)~4人	5~9人	10~19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	40万円	65万円	90万円	120万円
1,000万円以上 5,000万円未満	180万円	300万円	420万円	540万円
5,000万円以上	300万円	500万円	700万円	900万円

（ ）内は創業の場合

また、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人につき50万円の追加助成を行います。

## 受給手続き

- 300万円以上の事業所の設置・整備に伴う雇入れを予定している事業主はその旨の計画書を管轄都道府県労働局長に提出してください。
- 事業所の設置・整備に伴う雇入れが完了したときは、その旨を届けるとともに、必要な書類を添えて申請資格の確認及び第1回目の支給申請を行ってください。
- 完了日の1年後を第2回目の「支給時期」、完了日の2年後を第3回目の「支給時期」とし、その翌日から起算して1ヶ月以内に必要な書類を添えて支給申請を行う必要があります。



## 利用にあたっての注意点

- 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。
- 対象者が過去3年間に当該事業主の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ことがある場合は、支給対象となりません。
- 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降速やかに、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。
- 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、支給されません。

## 地域求職者の雇入れに伴い中核人材を受け入れた場合の助成金

## 5. 地域雇用開発助成金（地域求職者雇用奨励金（中核人材用））

雇用機会が特に不足している地域等において、新たな事業展開に資すると認められる中核人材労働者を受け入れ、それに伴い、受け入れた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雇い入れた場合、受け入れた中核人材労働者の人数に応じて一定額を助成します。

## 助成内容

同意雇用開発促進地域（※1）において、中核人材労働者（※2）を受け入れ、かつ、それに伴い受け入れた中核人材労働者数の2倍以上の地域求職者を継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れた場合に、受け入れた中核人材労働者の人数（上限5人まで）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人あたり 100万円（中小企業 140万円）

ただし、同意自発雇用創造地域（※3）の地域重点分野に該当する事業主の場合

中核人材労働者1人あたり 150万円（中小企業 210万円）

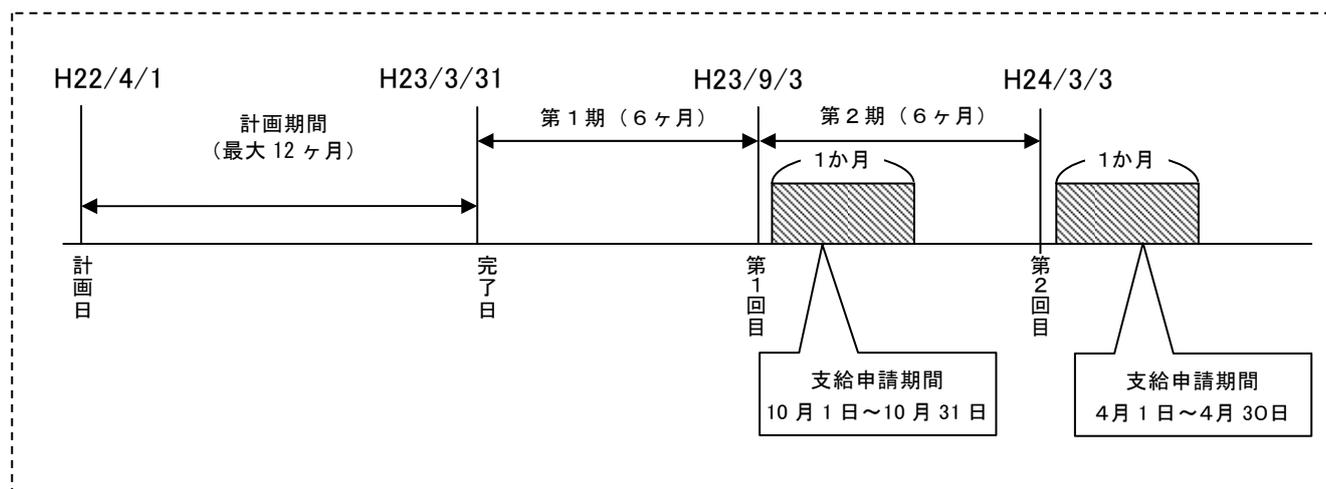
※1 同意雇用開発促進地域は、都道府県策定（国の同意済み）の地域雇用開発計画に定められた地域です。

※2 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400万以上（賞与を除く）の賃金の者）をいいます。

※3 同意自発雇用創造地域は、市町村が策定し、厚生労働大臣が同意した地域雇用創造計画に定められた自発雇用創造地域です。

## 受給手続き

- 新たな事業展開に資すると認められる中核人材労働者を受け入れ、それに伴う雇入れを予定している事業主はその旨の計画書を管轄都道府県労働局長に提出してください。
- 事業所の設置・整備に伴う雇入れが完了したときは、その旨を届けるとともに、申請資格の確認を行ってください。
- 完了日後の最初の6ヶ月を第1期、次の6ヶ月を第2期とし、それぞれの期の末日の翌日から起算して1ヶ月以内に必要な書類を添えて支給申請を行う必要があります。



## 利用にあたっての注意点

- 第1期、第2期のそれぞれ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。
- 対象者が過去3年間に当該事業主の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ことがある場合は、支給対象となりません。
- 完了日後において、当該事業所で中核人材労働者及び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降速やかに、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、中核人材労働者及び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（減額して支給されることもあります。）。
- 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、支給されません。

## 沖縄県に居住する若年求職者を雇用した場合の助成金

### 5. 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進奨励金）

沖縄県において、300万円以上の事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を3人以上継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金の一部を助成します。

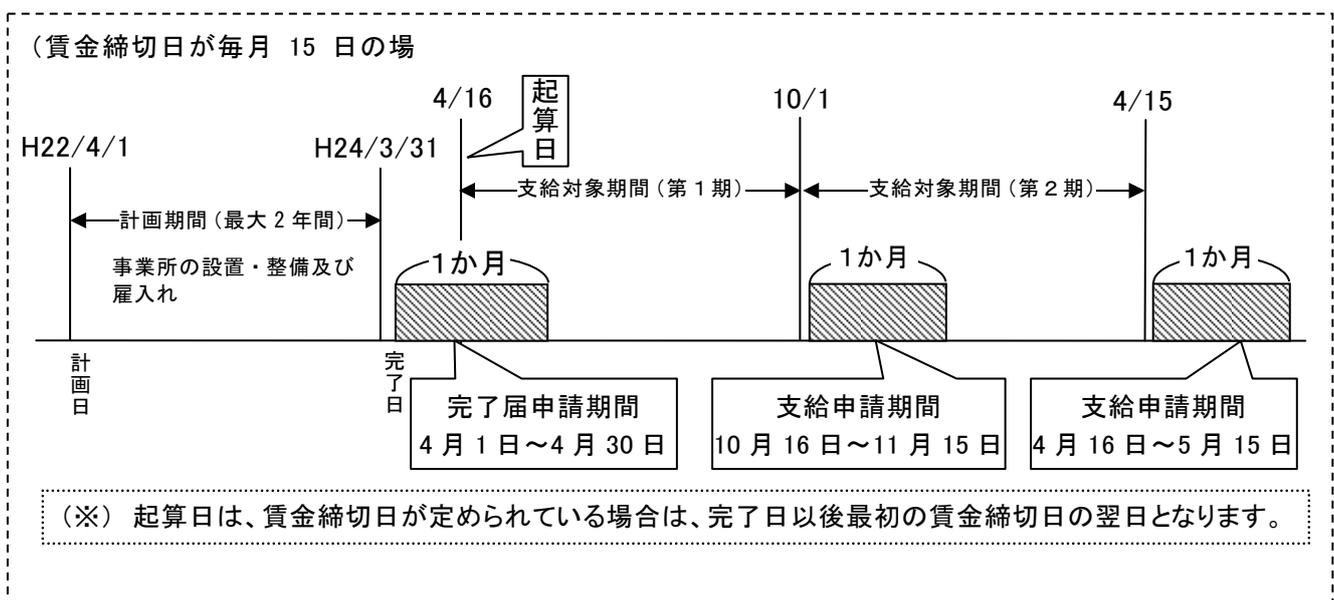
## 助成内容

計画日から完了日までの間に雇い入れた若年求職者に対し、完了日以後に支払った賃金に相当する額の $\frac{1}{4}$ （中小企業については $\frac{1}{3}$ ）を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）助成します。

助成額は、対象者一人につき、年間120万円を限度とします。

## 受給手続き

- 300万円以上の事業所の設置・整備に伴う雇入れを予定している事業主は沖縄若年者等の雇用に関する計画書を沖縄労働局長に提出してください。
- 事業所の設置・整備に伴う雇入れが完了したときは、完了届を沖縄労働局長に提出してください。
- 支給を受けるには、支給対象期間（6か月）ごとに、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書を提出してください。



## 利用にあたっての注意点

- 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、支給されません。
- 対象者が過去3年間に当該事業主の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ことがある場合は、支給対象となりません。

## 季節労働者を通年雇用した場合の助成金

### 6. 通年雇用奨励金

北海道、青森県等（13道県）の積雪寒冷地において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した場合、賃金等の一部を助成します。

#### 助成内容

- 1 季節労働者を対象期間（12月16日～翌年3月15日）中、通年雇用した場合は、その対象労働者に対して対象期間に支払った賃金の $\frac{2}{3}$ の額（第1回目）を支給します。なお、対象労働者1名あたり第1回目の支給も含めて継続して最大3回まで支給します。
  - 【新規継続労働者（第1回目の対象労働者）】  
対象期間に支払った賃金の $\frac{2}{3}$ （限度額71万円）
  - 【継続、再継続労働者（第2、3回目の対象労働者）】  
対象期間に支払った賃金の $\frac{1}{2}$ （限度額54万円）

また、対象期間中、指定地域外で請負により指定業種に属する事業を行うことで通年雇用する場合、対象労働者の移動に要した経費相当額（限度額15万円）を支給します。
- 2 季節労働者を通年雇用したものの、一時的に休業させた場合は、事業所内・外就業助成の申請回数3回のうち、年度ごとに事業所内・外就業助成か休業助成のいずれかを選択し、対象労働者1名あたり2回まで支給します。
  - 【休業助成の申請が1回目の場合】  
1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）及び対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の $\frac{1}{2}$ （限度額：新規継続労働者71万円 継続、再継続労働者54万円）
  - 【休業助成の申請が2回目の場合】  
1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）及び対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の $\frac{1}{3}$ （限度額54万円）
- 3 季節労働者を季節的業務以外の業務に転換させることにより通年雇用した場合は、業務転換の開始日から起算して6か月の期間に支払った賃金の $\frac{1}{3}$ の額（限度額71万円）を支給します。
- 4 季節労働者を対象期間中、事業所内等の業務に従事させ、職業訓練を実施する場合は、対象労働者1名あたりの賃金の助成額に加えて、職業訓練の内容により、次の額を支給します。
  - 【季節的業務の訓練】  
訓練の実施に要した費用の $\frac{1}{2}$ （限度額3万円）
  - 【季節的業務以外の訓練】  
訓練の実施に要した費用の $\frac{2}{3}$ （限度額4万円）
- 5 新分野の事業を実施するために必要な事業所を設置・整備し、季節労働者3人以上を通年雇用した場合は、対象労働者に対する賃金の助成額に加えて、事業所の設置・整備に要した費用の $\frac{1}{10}$ の額（限度額500万円）を1年ごとに3回支給します。

※ 最初の対象労働者の雇入れ日から起算して18か月以内に事業所の設置・整備を完了し、対象労働者を新分野の事業に従事させなければなりません。

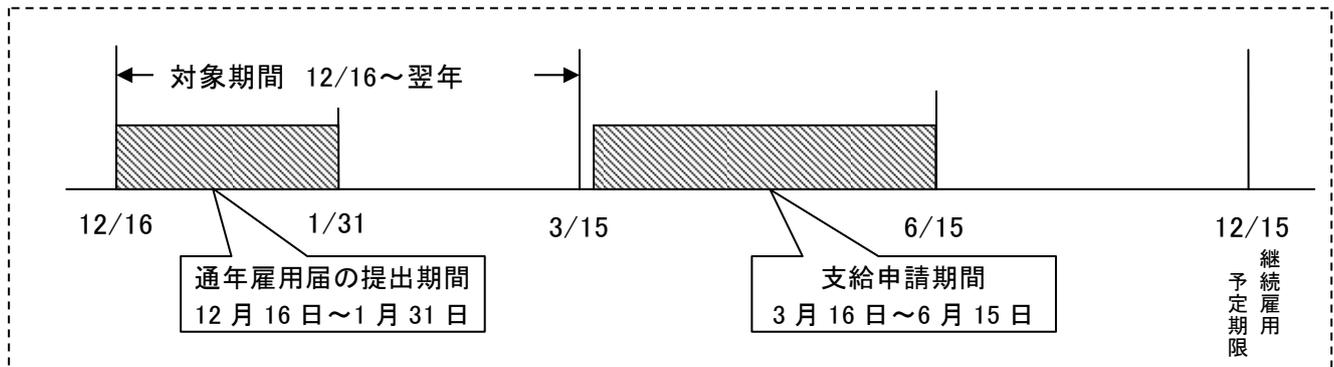
6 季節労働者を試行雇用終了後、引き続き常用雇用として雇い入れた場合は、常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間に支払った賃金の $\frac{1}{2}$ の額から試行雇用により支給された試行雇用奨励金の額を減額した額（限度額71万円）を支給します。

※ 1から5の場合は、対象事業所において、対象労働者が支給要件を満たしている場合でも、常用労働者数が一定の式において基準数を下回る場合は、奨励金が支給されないことがあります。

## 受給手続き

〔事業所内・外就業助成〕

- 12月16日から翌年1月31日までに通年雇用届等をハローワークを經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日までに支給申請書等をハローワークを經由して道県労働局長に提出してください。



## 利用にあたっての注意点

- 助成内容1から5を受給できる事業主は、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（※1）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（※2）に属する事業を行い、対象労働者（※3）を少なくとも継続雇用予定期限（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事業主が対象となります。
- 助成内容6を受給できる事業主は、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が対象となります。

※1 指定地域

北海道、青森、岩手及び秋田（全市町村） 宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜（一部の市町村）

※2 指定業種

①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業 ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業 ⑧建設用粘土製品（陶磁器製のを除く。）の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業（建具を除く）」、「建具製造業」、「鉄骨系プルハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業（サッシ、ドア、建築用金物を除く。）」、「畳製造業」 ⑪農業（畜産農業及び畜産サービス業を除く。）

※3 対象労働者

9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる者

## 派遣先で派遣労働者を雇い入れた場合の奨励金

### 7. 派遣労働者雇用安定化特別奨励金

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、派遣労働者を無期または6か月以上の有期で直接雇い入れた場合、奨励金を支給します。

#### 助成内容

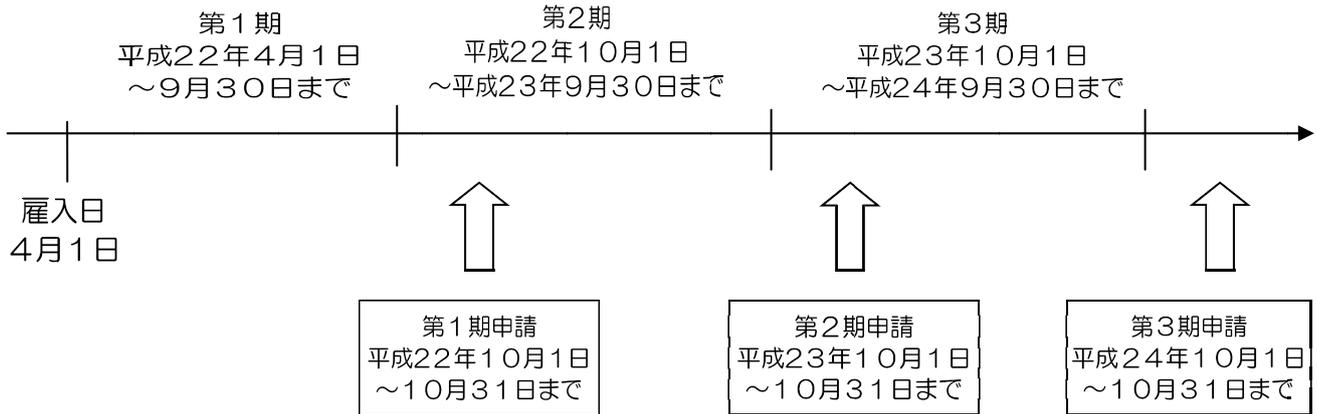
派遣労働者を直接雇い入れてから6か月、1年6か月、2年6か月経過後、下表に掲げる額を支給します。

	期間の定めのない労働契約の場合			6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合		
大企業	計50万円	6か月経過後	25万円	計25万円	6か月経過後	15万円
		1年6か月経過後	12万5千円		1年6か月経過後	5万円
		2年6か月経過後	12万5千円		2年6か月経過後	5万円
中小企業	計100万円	6か月経過後	50万円	計50万円	6か月経過後	30万円
		1年6か月経過後	25万円		1年6か月経過後	10万円
		2年6か月経過後	25万円		2年6か月経過後	10万円

#### 受給手続き

- 派遣労働者雇用安定化特別奨励金は、支給対象期ごとに3回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、それぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に必要な書類を添えて支給申請書を都道府県労働局または公共職業安定所に提出する必要があります。

## 【例】労働者を雇い入れた日が4月1日の場合



## 利用にあたっての注意点

- 派遣労働者を雇い入れる際の雇用形態が期間の定めのないもの、または、6か月以上の有期契約（更新有りの場合に限る）であること。
- 派遣先事業主が直接雇用に係る労働者について特定求職者雇用開発助成金や若年者等正規雇用化特別奨励金などの雇い入れ助成金の支給を受けていないこと。
- 雇い入れ日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に事業所の労働者を解雇していないこと。（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せん。）
- 労働関係法令の違反を行っていないこと。

年長フリーターや内定を取り消された学生等を雇い入れた場合の助成金

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）

年長フリーター等（25歳以上40歳未満）や採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を、ハローワーク等の紹介により正規雇用する場合、一定期間経過後に奨励金を支給します。

助成内容

年長フリーター等（注1）や採用内定を取り消された学生等（注2）を正規雇用した場合、対象者1人につき、中小企業は100万円、大企業は50万円の奨励金を、下表のとおり3回に分けて支給します。

支給申請時期	支給額
正規雇用後、半年経過後（1回目）	25万円（中小企業は50万円）
正規雇用後、1年半経過後（2回目）	12万5千円（中小企業は25万円）
正規雇用後、2年半経過後（3回目）	12万5千円（中小企業は25万円）

〈注1〉年長フリーター等の正規雇用について

- ① ハローワーク又は地方運輸局に奨励金の対象となる年長フリーター等の求人枠を設けて正規雇用する場合
  - ・ ハローワーク又は地方運輸局からの紹介によること
  - ・ 対象者の雇入れ日現在の満年齢が25歳以上40歳未満
  - ・ 雇入れ日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者、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安定所長又は地方運輸局長が認める者
- ② トライアル雇用後に引き続き正規雇用する場合
  - ・ トライアル雇用開始日の満年齢が25歳以上40歳未満
  - ・ トライアル雇用開始日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者
- ③ 有期実習型訓練修了者（※）を正規雇用する場合
  - ・ 有期実習型訓練修了後の雇入れ日（有期実習型訓練を受けさせていた事業主が、当該訓練生を正規雇用した場合は訓練開始日）現在の満年齢が25歳以上40歳未満

※「有期実習型訓練修了者」とは、企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等における座学（Off-JT）とを組み合わせた実践的な職業訓練を修了した者。

〈注2〉採用内定を取り消された学生等の正規雇用について

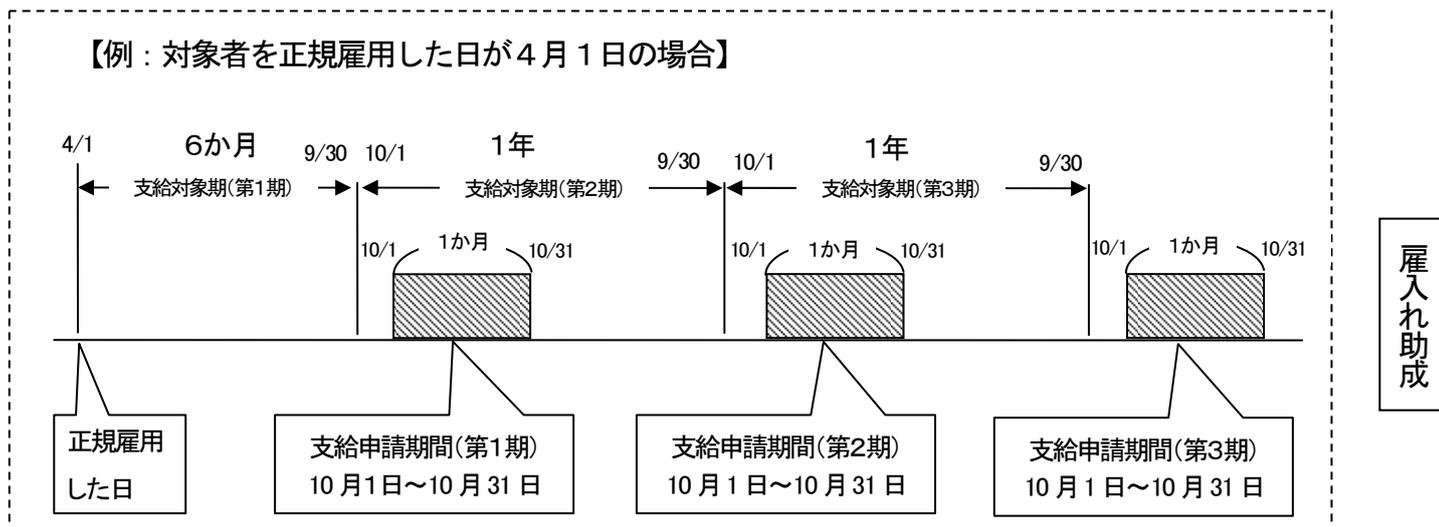
- ・ ハローワーク又は地方運輸局に奨励金の対象となる求人を出し、採用内定を取り消されて就職先が未決定の新規学校卒業者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により正規雇用すること

- 対象者の雇入れ日現在の満年齢が40歳未満

## 受給手続き

- 若年者等正規雇用化特別奨励金は、対象者を正規雇用した後、支給対象期ごとに、3回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期ごとに、支給申請書等の必要書類を都道府県労働局またはハローワークに提出する必要があります。支給申請期限は、各支給対象期後1か月以内です。

【例：対象者を正規雇用した日が4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 正規雇用とは、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をいいます。
- 過去3年間において、当該対象者を雇用していた場合、支給対象となりません。ただし、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（トライアル雇用後の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練を受けさせていた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日。以下同じ。）の前日から起算して3か月以前に対象者を就労させていた場合を除きます。
- ハローワーク又は地方運輸局から対象者の職業紹介を受ける以前に、当該対象者と雇用予約がある場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から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、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（勤奨退職を含む。）している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、奨励金は支給されません。
- 第1期等の支給申請がなされていない場合でも、第2期等の支給申請は行えます。ただし、第1期等は支給されません。

## 特定の求職者を短期間の試行雇用として雇い入れた場合の助成金

### 9. 試行雇用奨励金（トライアル雇用奨励金）

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者を、ハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用した場合、奨励金を支給します。

#### 助成内容

次の①から⑦（地方運輸局については、①、②及び④）の求職者を、ハローワーク又は地方運輸局の紹介により、一定期間試行雇用した場合、

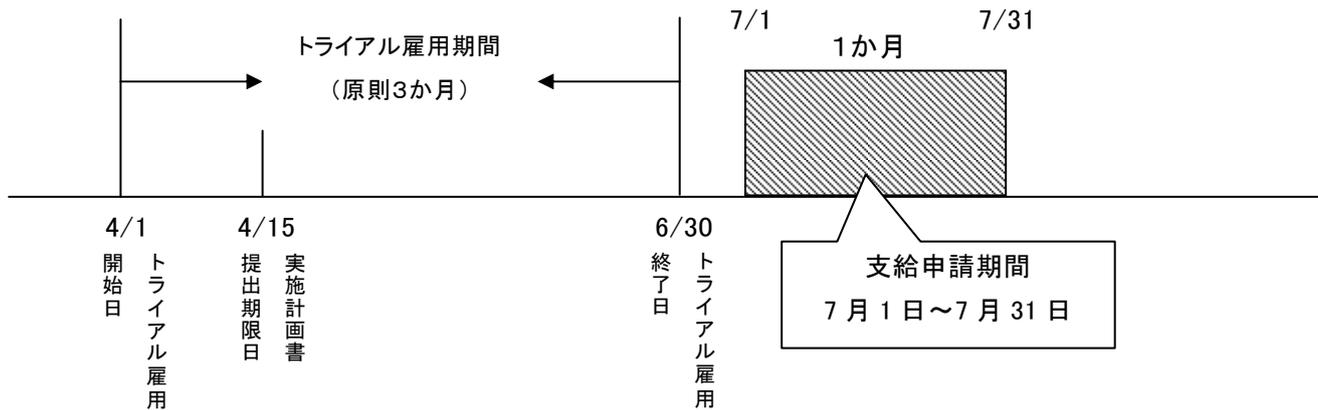
対象労働者1人につき、月額40,000円（最大3か月間）支給されます。

- ① 45歳以上の中高年齢者
- ② 40歳未満の若年者等
- ③ 母子家庭の母等
- ④ 季節労働者
- ⑤ 中国残留邦人等永住帰国者
- ⑥ 障害者
- ⑦ 日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス

#### 支給手続き

支給を受けるには、トライアル雇用による雇入れ日から2週間以内にトライアル雇用実施計画書をハローワーク又は地方運輸局へ提出し（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。）、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に必要な書類を添えて支給申請書を都道府県労働局又はハローワークに提出する必要があります。

【例：トライアル雇用開始日が4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 過去3年間において、トライアル雇用に係る対象者を雇用していた場合、支給対象となりません。
- ハローワーク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束している場合、支給対象となりません。
- 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に雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む。）をしている場合、又は同期間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が3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者の6%に相当する数を超えて離職させた場合、助成金は支給されません。

## 発達障害者を雇い入れた場合の助成金

## 10. 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。

## 助成内容

発達障害者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れた場合、下表に掲げる額を支給します。

なお、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。

対象労働者※1	企業規模	助成対象期間	支給総額	支給対象期（※3）ごとの支給額
短時間労働者以外の者	大企業	1年間	50万円	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	135万円	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者※2	大企業	1年間	30万円	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	90万円	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

※1 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限ります。

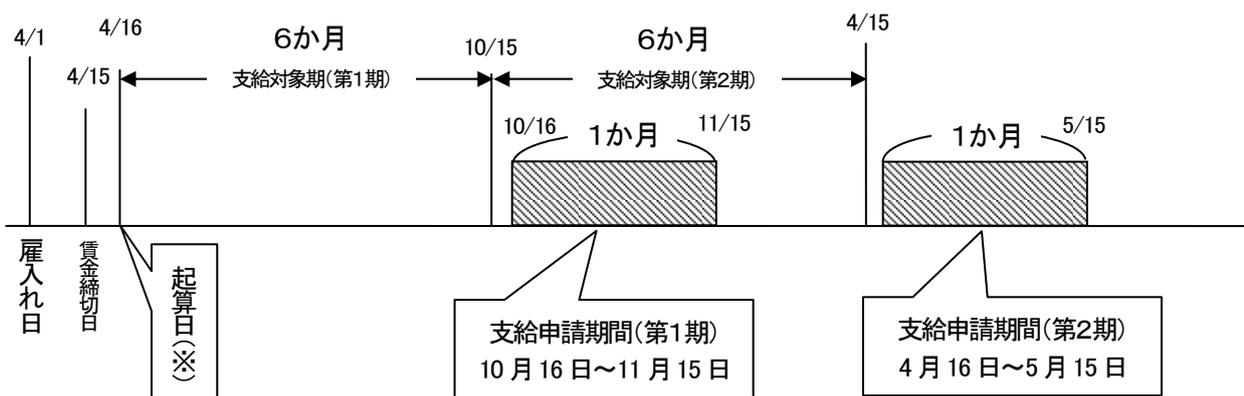
※2 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

※3 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といいます。

## 受給手続き

- 発達障害者雇用開発助成金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（6か月）ごとに、2・3回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局又はハローワークに、支給対象期（6か月）ごとに、1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 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。
- 対象者が過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負を含む）に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 対象者が紹介日以前に雇入れ事業所で事前研修を受けていた場合や、アルバイトを行っていた場合、雇用予約がある場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 第1回目の支給申請がなされていない場合でも、第2回目の支給申請は行えます（ただし、第1回目分は支給されません）。

## 難病のある人を雇い入れた場合の助成金

## 11. 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。

## 助成内容

難病のある人をハローワーク又は地方運輸局の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れた場合、下表に掲げる額を支給します。

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等が職場訪問を行います。

対象労働者（※1）	企業規模	助成対象期間	支給総額	支給対象期（※3）ごとの支給額
短時間労働者以外の者	大企業	1年間	50万円	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	135万円	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者（※2）	大企業	1年間	30万円	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	90万円	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

※1 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限ります。

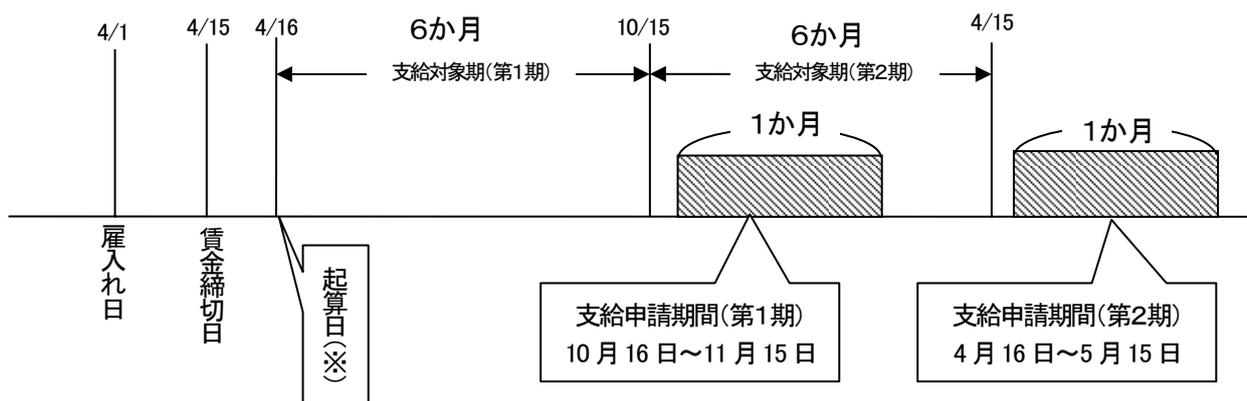
※2 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

※3 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といいます。

## 受給手続き

- 難治性疾患患者雇用開発助成金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（6か月）ごとに、2・3回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、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又はハローワークに、支給対象期（6か月）ごとに、1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 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。
- 対象者が過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負を含む）に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 対象者が紹介日以前に雇入れ事業所で事前研修を受けていた場合や、アルバイトを行っていた場合、雇用予約がある場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 第1回目の支給申請がなされていない場合でも、第2回目の支給申請は行えます（ただし、第1回目分は支給されません）。

## 中小企業の事業主が初めて障害者を雇い入れた場合の奨励金

### 12. 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用の経験のない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に、奨励金を支給します。

## 助成内容

過去3年間に障害者（※1）の雇用実績のない一定規模（※2）の中小企業が、ハローワーク又は地方運輸局の紹介により、一般被保険者として障害者を1人（※3）以上雇い入れた場合、奨励金を支給します。

### 【奨励額】

一事業主につき 100万円

- ※1 満65歳未満の身体障害者、知的障害者又は精神障害者（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又は同条第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。（※4）
- ※2 雇用する常用労働者数（障害者雇用促進法第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。）が56人～300人である企業。
- ※3 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（※4）。
- ※4 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（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。）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。

## 受給手続き

- 支給を受けるには、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又はハローワークに、対象労働者の雇入れ日（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）から6か月後の翌日から、1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- ハローワーク又は地方運輸局の紹介を受ける前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合は、奨励金は支給されません。
- 対象労働者が過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受けたことのある事業主に雇い入れられる場合は、奨励金は支給されません。
- 対象労働者が過去3年間に働いたことのある事業主（出向、派遣、請負を含む）に雇い入れられる場合は、奨励金は支給されません。
- 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に雇い入れられる場合は、奨励金は支給されません。
- 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間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、支給対象となりません。

## 特例子会社等を設立し、障害者を雇い入れた場合の助成金

## 13. 特例子会社等設立促進助成金

特例子会社<sup>(※1)</sup>や重度障害者多数雇用事業所<sup>(※2)</sup>を設立し、障害者を新たに雇用した事業主に対し、助成金を支給します。

※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。

※2 障害者雇用促進法施行規則第22条第1項各号のいずれかに該当する事業所。

## 助成内容

新規に設立された特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所が、対象となる障害者<sup>(※3)</sup>を常用労働者<sup>(※4)</sup>として新規に10人以上雇用し、対象障害者が一定の割合<sup>(※5)</sup>を満たす場合に、下表に掲げる額を支給します。

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

注) 対象労働者の雇入れが完了した日から6か月後を第1期とし、以後、1年ごとに第2期、第3期といいます。

※3 対象障害者は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者。

※4 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きます<sup>(※6)</sup>。

※5 ① 特例子会社については、対象労働者数が全常用労働者の20%以上の割合を占め、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。

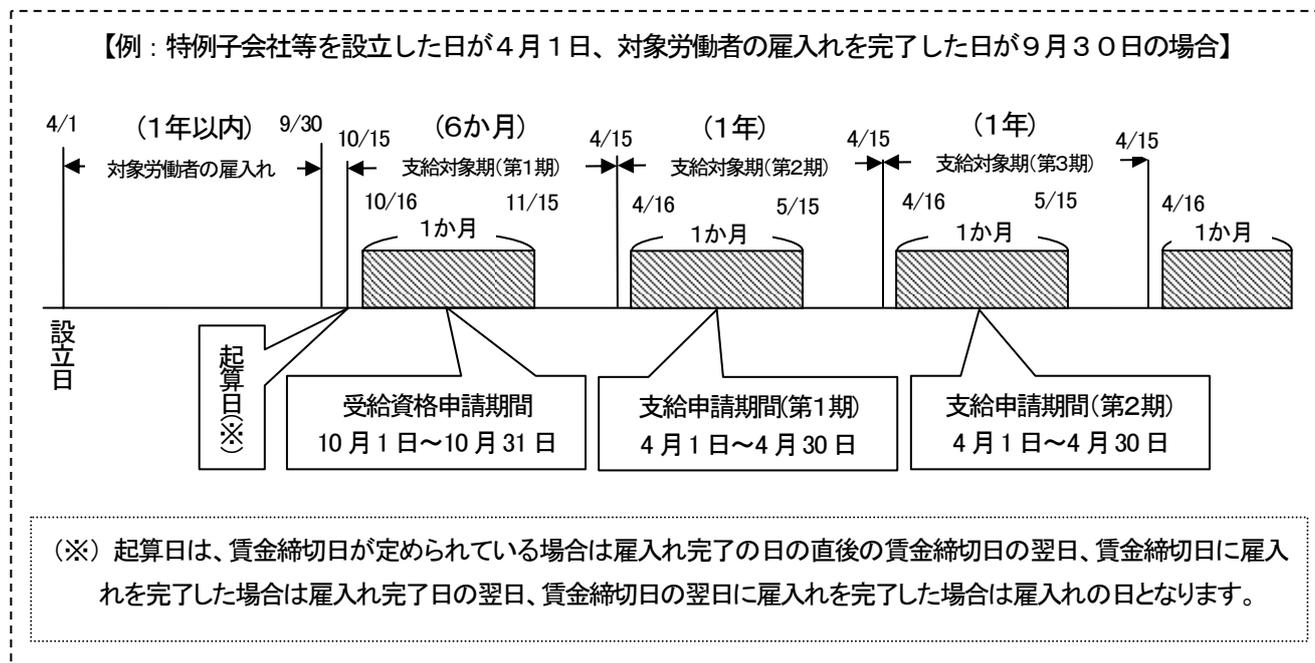
② 重度障害者多数雇用事業所（重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を10人以上雇用することが必要です。）については、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者が全常用労働者の20%以上であること。

※6 平成22年7月からは、短時間労働者も助成の対象となります。その際、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。

## 受給手続き

- 特例子会社等設立促進助成金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（第1期については6か月、第2・3期は1年）ごとに支給されます。
- 支給を受けるために、法人の設立の日以降1年以内に対象労働者の雇入れを完了し、完了の日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ完了の日の直後の賃金締切日の翌日）の翌日から1か月以内に、必要な書類を添えて受給資格認定申請書を労働局又はハローワークに提出する必要があります。

- 各支給対象期の末日の翌日から1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を都道府県労働局又はハローワークに提出する必要があります。



## 利用にあたっての注意点

- 対象となる特例子会社の親会社等、関連性の高い事業所に在籍しており、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、助成金が支給されないことがあります。
- 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間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、支給対象となりません。

事業協同組合等が障害者を雇い入れ、組合員（中小企業）による共同事業を実施した場合の助成金

14. 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（※1）を実施する場合に、助成金を支給します。

※1 障害者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45条の3第1項第3号に規定する雇用促進事業。

助成内容

事業協同組合等（※2）が、一般被保険者として障害者（※3）を雇い入れ、雇用促進事業を実施する場合、助成金を支給します。

【助成額】

一組合につき 50万円

※2 障害者雇用促進法施行規則第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。

※3 満65歳未満の身体障害者、知的障害者又は精神障害者。

受給手続き

○ 支給を受けるには、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又はハローワークに、対象労働者の雇入れ日（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）から6か月後の翌日から1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



（※）起算日は、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 対象労働者が過去1年間に事業協同組合等（以下「事業主」といいます。）又は当該事業主の特定事業主（※4）が雇用していた場合は、助成金は支給されません。
- 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間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、支給対象となりません。

※4 事業協同組合等の組合員である事業主。

## 精神障害者ステップアップ雇用により雇い入れた場合の助成金

## 15. 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

週20時間以上の就業を目指す精神障害者を3か月から12か月の間試行的に雇用（ステップアップ雇用）した場合に奨励金（月額2万5千円）を支給します。

また、同時に複数の精神障害者をステップアップ雇用し、支援担当者を選任した場合はグループ雇用奨励加算金（月額2万5千円）を支給します。

## 助成内容

精神障害者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により雇い入れ、週20時間以上の就業を目指して3か月から12か月の間試行的に雇用（ステップアップ雇用）した場合、奨励金を支給します。

また、2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施し、支援担当者を選任して対象者の支援を行う場合は、グループ雇用奨励加算金を支給します。

## 1. 精神障害者ステップアップ雇用

## 【支給額】

対象者1人当たり月額2万5千円（最大12か月間）

ただし、対象者が本人の都合により休暇を取得した場合、ステップアップ雇用期間中に対象者の都合により離職した場合、ステップアップ雇用期間の途中で常用雇用へ移行した場合など、雇用期間が1か月に満たない月は、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、次表の額を支給します。

$$A = \frac{\text{対象者が1か月に実際に就労した日数}}{\text{対象労働者が当該1か月に就労を予定していた日数}}$$

割合	支給額(月額)
$A \geq 60\%$	25,000円
$60\% > A > 0\%$	10,000円
$A = 0\%$	不支給

## 【ステップアップ雇用の条件】

雇用期間	3か月以上12か月以内
週所定労働時間	10時間以上

事業主と対象者は3か月以上12か月以内の有期雇用契約を締結することが必要です。

## 2. グループ雇用奨励加算金

## 【支給額】

1グループにつき月額2万5千円（最大12か月間）

※ 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1か

月間のうち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が必要です。また、当該勤務日においては、2人以上のメンバーの予め定められている就業時間が1時間以上重複していることが必要です。

## 受給手続き

- ステップアップ雇用奨励金の支給申請は、原則として、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となりますが、希望に応じてステップアップ雇用期間後の一括申請も可能です。なお、ステップアップ雇用期間が6か月未満の場合は、ステップアップ雇用期間終了後に申請していただきます。
- また、グループ雇用奨励加算金の支給申請は、原則として、グループ雇用を開始して6か月経過後及びグループ雇用期間終了後となりますが、希望に応じて12か月経過後の一括申請も可能です。なお、グループ雇用期間が6か月未満の場合は、グループ雇用期間終了後に申請していただきます。
- 支給を受けようとする場合は、「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」「グループ雇用奨励加算金結果報告書兼支給申請書」を、ステップアップ雇用又はグルー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又はグループ雇用期間終了後に、ハローワークを経由して管轄都道府県労働局長あてに提出してください。

## 利用にあたっての注意点

- ステップアップ雇用を実施する場合は、管轄するハローワークにステップアップ雇用に係る求人申込みを行っていただくことが必要です。
- 雇い入れる精神障害者が、過去3年間に働いたことのある事業所に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 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に、被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において当該雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、この奨励金及び加算金は支給されません。

## 建設業を離職された方を雇い入れた場合の助成金

## 16. 建設業離職者雇用開発助成金

45歳以上60歳未満の建設業離職者を、ハローワーク等の紹介により、雇い入れた建設業以外の事業主に対し、賃金の一部を助成します。

## 助成内容

建設業以外の事業主が雇入れ日の満年齢が45歳以上60歳未満の建設業離職者（※1）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）として雇い入れ、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場合、下表に掲げる額を支給します。

※1 以下の要件を満たす者に限ります。

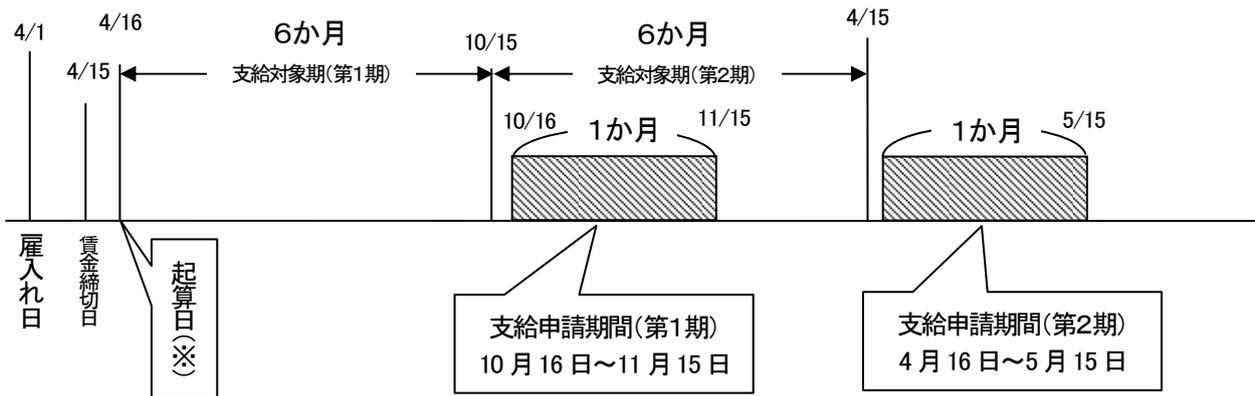
- ①雇入れ日の前日から過去1年間において、公共職業訓練等又は緊急人材育成支援事業による基金訓練を受講していない
- ②雇入れ日の前日から過去1年間において、6か月間以上、建設事業を行う事業所において建設事業に従事していた（複数の事業所で建設事業に従事した場合は、その期間の合計）あるいは雇入れ日の前日から過去1年間において、建設事業を行っていた個人事業主又は同居の親族のみを使用する事業主であった

	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

## 受給手続き

- 建設業離職者雇用開発助成金は、対象労働者を雇い入れた後、支給対象期（6か月）ごとに、2回に分けて支給されます。
- 助成金の支給を受けるには、支給対象期（6か月）ごとに、1か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワークに提出する必要があります。

【例：労働者を雇い入れた日が4月1日の場合】



(※) 起算日は、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となります。

## 利用にあたっての注意点

- 対象者が過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負を含む）に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 対象者が紹介日以前に雇入れ事業所で事前研修を受けていた場合や、アルバイトを行っていた場合、雇用予約がある場合は、支給対象となりません。
- 対象者の雇入れ日の前後6か月間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 第1回目の支給申請がなされていない場合でも、第2回目の支給申請は行えます（ただし、第1回目分は支給されません）。

## 雇用保険の受給資格者が創業した場合の助成金

## 17. 受給資格者創業支援助成金

雇用保険の受給資格者である失業中の方自らが創業し、創業後1年以内に労働者を雇い入れて雇用保険の適用事業主となった場合に、創業に要した費用の一部を助成します。

## 助成内容

雇用保険の受給資格者（※1）が、あらかじめ労働局又はハローワークに届け出た上で法人を設立し（※2）、設立日（※3）から1年以内に、労働者を一般被保険者として雇い入れ、雇用保険の適用事業主となった場合、法人の設立・運営に要した費用の一部を助成します。

※1 離職日における算定基礎期間が5年以上あり、かつ、法人等設立日の前日において、支給残日数が1日以上ある受給資格者に限ります。

※2 個人事業主が開業すること、及び第三者が設立している法人に出資し当該法人の代表者となることを含みます。

※3 個人事業主の場合は、開業日又は労働者を雇い入れた日のうちいずれか早い日を指します。

## 【助成額】

法人の設立・運営に要した費用の 1/3（上限 150 万円）

ただし、法人等設立後1年以内に2人以上労働者を一般被保険者として雇い入れた場合は、50万円の上乗せ

助成対象となる費用は、第1回目の支給申請時までには支払が完了したものに限られます。

なお、助成対象となる費用のうちの一部については、法人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ていない場合は、助成対象となりません。

また、法人への出資金、不動産購入費、原材料・消耗品購入費、人件費、光熱水料、税金等は助成対象となりません。

## 【助成対象となる費用の例】

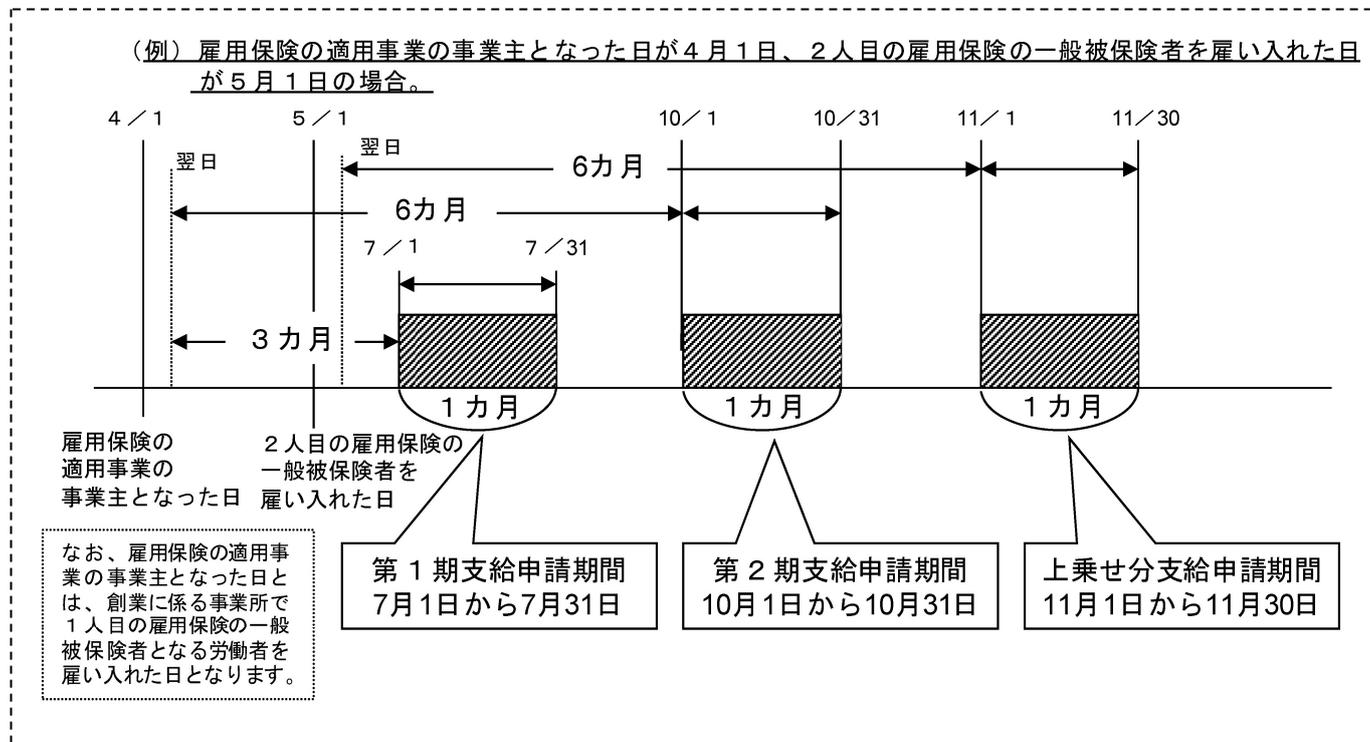
法人等の設立に要した経費（経営コンサルタント等の相談費用、出資金払込手数料等）、運営経費（事務所・店舗等の賃借料、内外装工事費、設備・備品・車両等の購入費、機器のリース料等）、職業能力開発経費（講習・研修会等の受講費用等）、雇用管理の改善に要した経費（労働者の募集、就業規則の策定に係る経費等）

## 受給手続き

- ① 法人等設立日の前日までに法人等設立事前届を作成し、雇用保険受給資格者証の写しを添付して、労働局またはハローワークに提出してください。
- ② 1回目の支給申請は、雇用保険の適用事業主となった日の翌日から起算して3か月を経過する日か

ら、当該日から起算して1か月を経過する日までの間に支給申請書類を提出してください。

- ③ 2回目の支給申請は、雇用保険の適用事業主となった日の翌日から起算して6か月を経過する日から、当該日から起算して1か月を経過する日までの間に支給申請書類を提出してください。
- ④ 上乗せ分の支給申請は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か月を経過する日から、当該日から起算して1か月を経過する日までの間に支給申請書類を提出してください。



## 利用にあたっての注意点

- 法人等設立事前届は、法人等設立日の前日までに提出する必要があります。事前の提出がない場合、他の要件を満たしていても助成金の支給はできませんのでご注意ください。
- 第1回目の支給申請に係る支給決定がされていない場合、第2回目及び上乗せ分の支給申請をすることはできません。

## 高年齢者等が共同して創業した場合の助成金

## 18. 高年齢者等共同就業機会創出助成金

45歳以上の高年齢者等3人以上が共同して新たに法人を設立し、労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業機会を創設した場合に、当該事業の開始に要した一定範囲の費用について、500万円を上限に助成します。

## 助成内容

## 【支給対象事業主】

次のいずれにも該当する新たに設立された法人の事業主

- 次のいずれにも該当する45歳以上の高年齢者等（以下「高年齢創業者」という。）3人以上がそれぞれ出資し、設立した法人であること。
  - ・ 法人の設立登記の日から当該法人において就業（専業）しており、他の事業主の雇用労働者、他の法人の役員又は個人事業主でない者
  - ・ 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設立登記の日の前日までの期間に①～④に当てはまらない者であること。
    - ① 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
    - ② 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歳以上の場合を除く。）
    - ③ 個人事業主であった者
    - ④ 法人の役員（雇用労働者を除く。）であった者
- 高年齢創業者のうち、いずれかの者が当該設立法人の代表者であること。
- 高年齢創業者の議決権の合計が総社員又は総株主の議決権の過半数を占めている法人であること。
- 法人の最初の事業年度末における自己資本比率が50%未満である事業主であること。
- 支給申請日までに45歳以上65歳未満の者を、雇用保険被保険者として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。
- 法人の設立登記の日から6か月以上事業を営んでいること。
- 高年齢者等共同就業機会創出事業計画書（以下事業計画書）を独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）から関係業務を受託した法人（以下「受託法人」という。）経由で高障機構に提出し、認定を受けた事業主であること。
- 継続性を有する事業計画書に基づき事業を行う事業主であること。 等

## 【支給対象経費】

次の①および②の合計額（人件費その他対象とされない経費があります。）

## ① 法人設立に要した費用（150万円上限）

法人設立に必要な最低限の期間（法人の設立登記前概ね1か月程度）に費用が発生したものを。

## ② 法人の運営に要する費用

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たものを。

## 【支給金額】

$$\text{支給金額（千円未満切り捨て）} = \text{支給対象経費} \times \text{支給割合（下表参照）}$$

支給対象経費（人件費等は除く）合計額に対して、当該法人の主たる事務所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を乗じて得た額を、500万円を限度に支給します。

有効求人倍率	1倍未満	1倍以上
支給割合	2/3	1/2

## 受給手続き

### 【計画書の提出】

この助成金の支給を受けようとする事業主は、以下の期間に計画書を各都道府県の受託法人へ提出し、高障機構理事長の計画認定を受けてください。

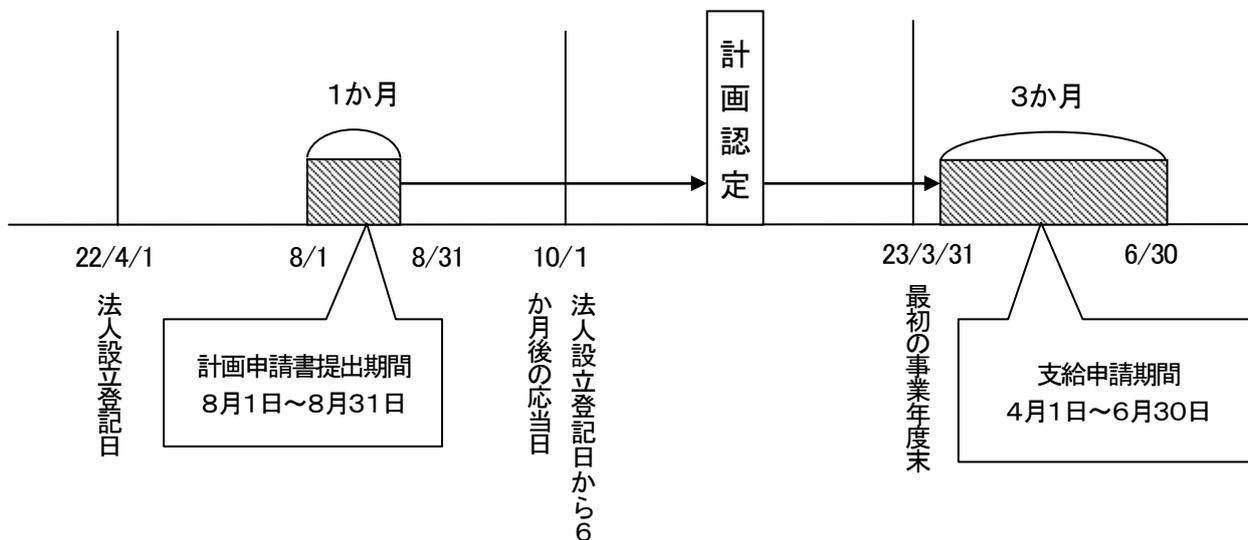
法人の設立登記の日	計画書の提出期間
前年11月1日～2月28日	4月1日～4月末日
3月1日～6月30日	8月1日～8月末日
7月1日～10月31日	12月1日～12月末日

### 【支給申請書の提出】

計画認定を受けた事業主は、以下の期間に受託法人へ支給申請書を提出して下さい。

最初の事業年度末日	支給申請書の提出期間
法人設立登記日から6か月後の応当日前	設立登記日の6か月後の応当日から3か月間
法人設立登記日から6か月後の応当日以降	最初の事業年度末の翌日から3か月間

【例：法人設立登記日が平成22年4月1日、最初の事業年度末日が平成23年3月31日の場合】



## 利用に当たっての注意点

- ご申請内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出や、訪問等による調査を実施させていただきます。また、受託法人からハローワーク等の職業安定機関に照会を行います。
- 計画書および支給申請書の提出の際は事前に提出期間をご確認下さい。提出期間を過ぎた場合は、書類の受付ができなくなりますのでご注意願います。

## 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域で創業することに伴い求職者を雇い入れた場合の助成金

### 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、地域再生事業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人以上雇い入れた場合、創業に係る経費の一部及び雇入れの人数に応じて一定額を助成します。

#### 助成内容

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（以下「法人等の設立等」といいます。）し、それに伴い、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、6ヶ月以上雇用した場合に、創業に係る経費の一部及び雇入れの人数に応じ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を言います。

また、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。

上記の下線の地域：第1種地域再生中小企業創業助成金

それ以外の地域：第2種地域再生中小企業創業助成金

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第2種の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。

※2 地域再生事業とは、道県等からなる協議会等が定める雇用創出に資する重点産業分野で当該協議会等が道県労働局へ届け出た地域再生分野に該当する事業です。

#### 1. 創業支援金

法人等の設立等の日から起算して6ヶ月以内に要し、かつ6ヶ月以内に支払った対象経費の合計額に以下の割合を乗じた額が支給されます。

①第1種及び第2種（U・Iターンの場合に限りです。）の場合 合計額の1/2

対象労働者5人以上雇い入れた場合 上限額 1,000万円

対象労働者5人未満雇い入れた場合 上下額 600万円

②第2種（U・Iターンの場合を除きます。）の場合 合計額の1/3

対象労働者5人以上雇い入れた場合 上限額 500万円

対象労働者5人未満雇い入れた場合 上下額 300万円

## 2. 雇入れ奨励金

### ①第1種の場合

対象労働者1人につき60万円（上限100人）

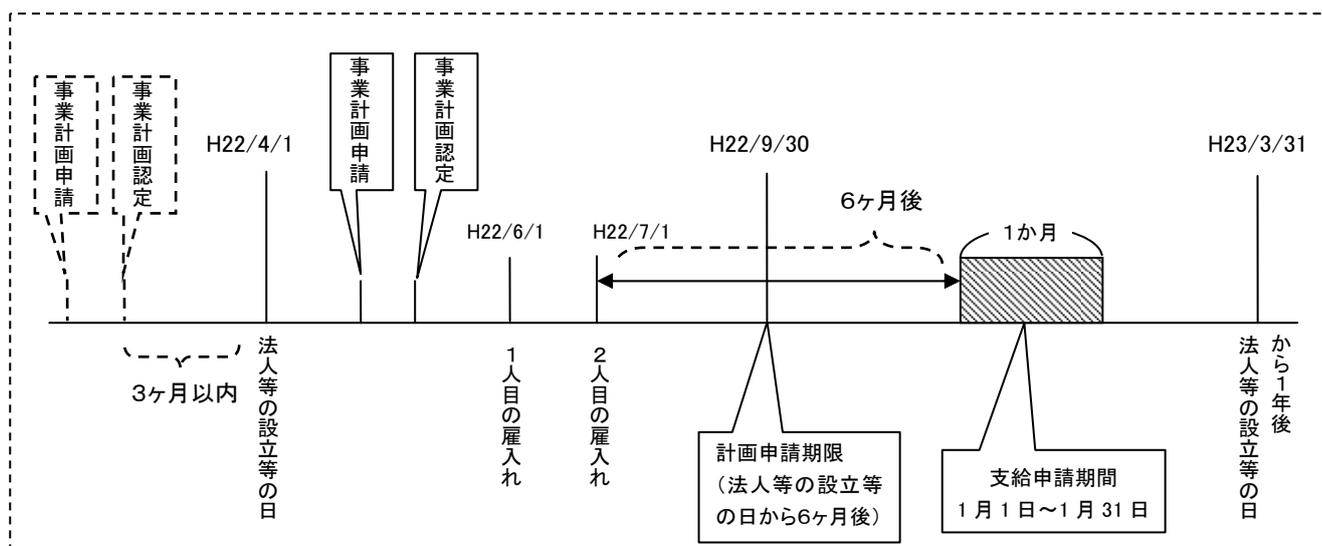
### ②第2種の場合

対象労働者1人につき30万円（上限100人）

## 受給手続き

- 法人等の設立等の日から起算して6ヶ月を経過する日までに事業計画書の認定申請を管轄都道府県労働局長に行ってください（法人等の設立等の前に事業計画書の認定申請を行う場合は、事業計画書の認定から3ヶ月以内に法人等の設立等を行ってください。）。
- 対象労働者が5人（5人に満たない場合は1人）に達した日から6ヶ月を経過する日以降であって、対象労働者の最後の雇入れ日から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（下図参照）に、創業支援金及び雇入れ奨励金の支給申請を行ってください。

### ○平成22年4月1日に法人等の設立を行った場合



## 利用にあたっての注意点

- 法人等の設立等の日から、助成金の支給申請日までの間において、当該法人等で雇用する被保険者を事業主都合により解雇（事業主の勧奨等による任意退職を含む。）した場合には当該助成金は支給されません。
- 当該助成金の支給申請日において、対象労働者を現に雇用していない場合は、当該助成金は支給されません。
- 既に事業を行っている個人事業主が、新たに個人事業主として開業した場合は、当該助成金は支給されません。

## 事業協同組合等が構成中小企業者の雇用管理の改善を行った 場合の助成金

### 20. 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）

改善計画（※）の認定を受けた事業協同組合等の中小企業団体が、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を行った場合に助成します。

※ 改善計画とは、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律に基づき、事業協同組合や中小企業事業主等が労働時間等の設定の改善、職場環境の改善等の雇用管理の改善について取り組む計画のことです。

### 助成内容

助成金の支給対象となる中小企業人材確保推進事業の例は次のとおりです。

1. 各事業の企画・立案のための検討委員会の開催
2. 構成中小企業者における雇用管理状況等に関する調査の実施
3. 募集・採用ガイドブック等の作成・配布
4. 雇用管理に関するセミナーの実施
5. 合同企業説明会の実施
6. 構成中小企業者の労働者に対する職業相談の実施
7. モデル事業説明会の実施

### 【助成額】

実施した事業に要した費用の2／3の額を3年度間助成します。

なお、一事業年度の支給限度額が、構成中小企業者数によって定められております。

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

## 受給手続き

- ① 改善計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受けます。
- ② 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ます。
- ③ 実施計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する（独）雇用・能力開発機構の各都道府県センター統括所長の認定を受けます。
- ④ 担当センターに申請書を提出します。（前期分、後期分で2回申請します。）

中小企業事業主が経営基盤の強化に資する人材を雇い入れた場合の助成金

20. 人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）

改善計画（※）の認定を受けた中小企業者が、新分野進出（創業・異業種進出）又は生産性の向上に必要な人材を雇い入れた場合に助成します。

※ 改善計画とは、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用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き、中小企業事業主等が労働時間等の設定の改善、新分野進出に伴い必要となる労働者に対しての雇用管理の改善等について取り組む計画のことです。

助成内容

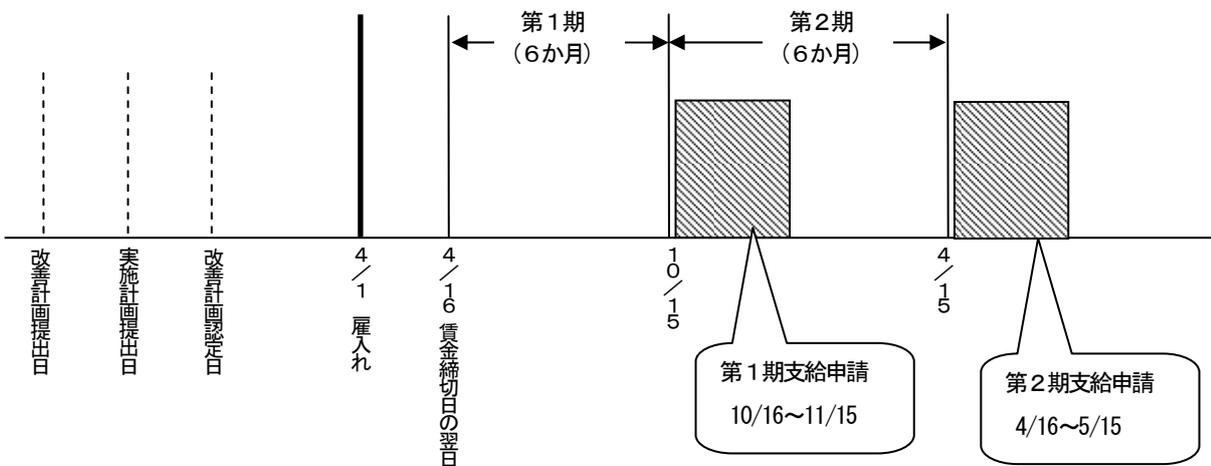
対象労働者を雇い入れた日の直後の賃金締切日の翌日から起算して6か月ごとに、以下の金額を2回に分けて支給します。

新分野進出	1人当たり	140万円（70万円×2回。最大5人まで）
生産性向上	1人当たり	170万円（85万円×2回。最大5人まで）

受給手続き

- ① 改善計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受けます。
- ② 改善計画の受理日から対象労働者の雇入れ日の前日までに、実施計画を主たる事務所の所在地を管轄する（独）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。）に提出し、認定を受けます。
- ③ 支給申請書を担当センターに提出してください。（2回申請します）

賃金締切日15日、4月1日雇入れ



## 利用にあたっての注意点

- 以下の者は対象労働者にはなりません（いずれも過去3年以内）。
  - ・ アルバイト、パートタイマー等の名称の如何に関わらず、申請事業主の事業所における勤務経験がある者。
  - ・ 申請事業主の事業所において直接勤務していなくても、労働の対価が支払われている等、実態として勤務していたとみなされる者。
- 新分野進出を図ろうとする場合は250万円以上、生産性の向上を図ろうとする場合は300万円以上の設備の設置又は整備を行う必要があります。

## 有期契約労働者を正社員に転換する制度を導入した場合の助成金

### 21. 中小企業雇用安定化奨励金（正社員転換制度奨励金）

就業規則等により、有期契約労働者を正社員に転換する制度を導入し、適用した場合に奨励金を支給します。

## 助成内容

### 1 正社員転換制度を導入し、正社員に転換させた事業主（転換制度導入事業主）に対する助成

労働協約又は就業規則に正社員転換制度を新たに定め、制度導入日（※）から起算して3年以内に、有期契約労働者を実際に1人以上正社員に転換させた場合に、奨励金を支給します。

※ 本奨励金においては、労働協約であれば締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日をいいます。ただし、制度の施行年月日が締結日や労働基準監督署等に届け出た日より後の場合は、施行年月日となります。

#### 【助成額】

一事業主につき 40万円

### 2 2人以上を正社員に転換させた事業主（転換促進事業主）に対する助成

上記1に加え、制度導入日から起算して3年以内に有期契約労働者を2人以上正社員に転換させた場合に奨励金を支給します。

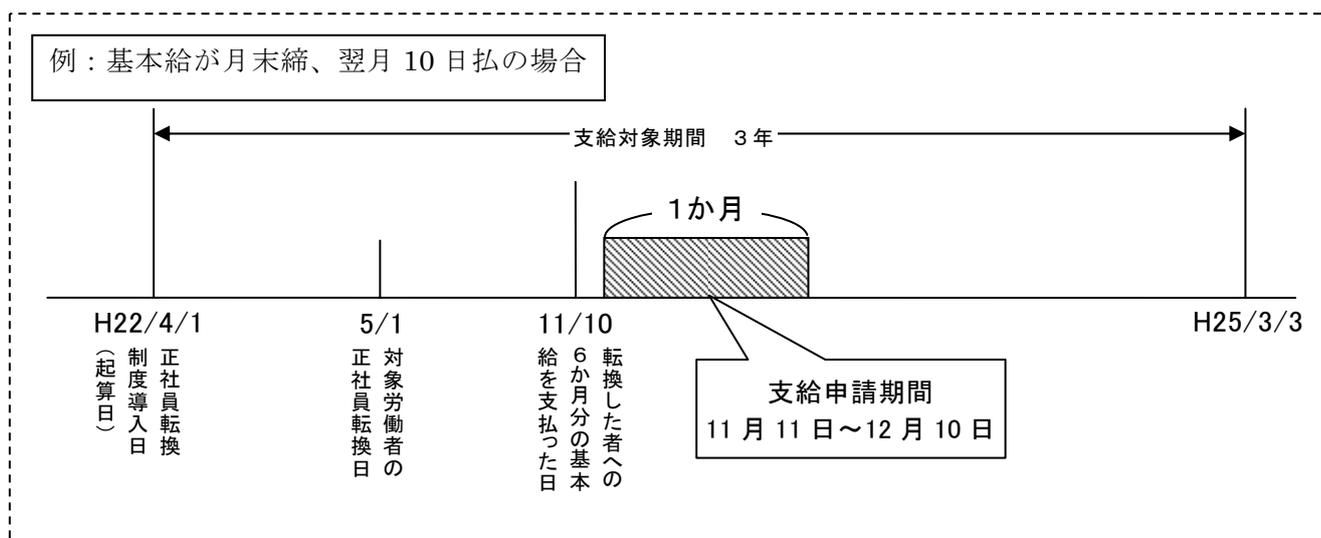
#### 【助成額】

1人につき 20万円（10人まで支給対象とする。）  
（母子家庭の母等の場合は 30万円）

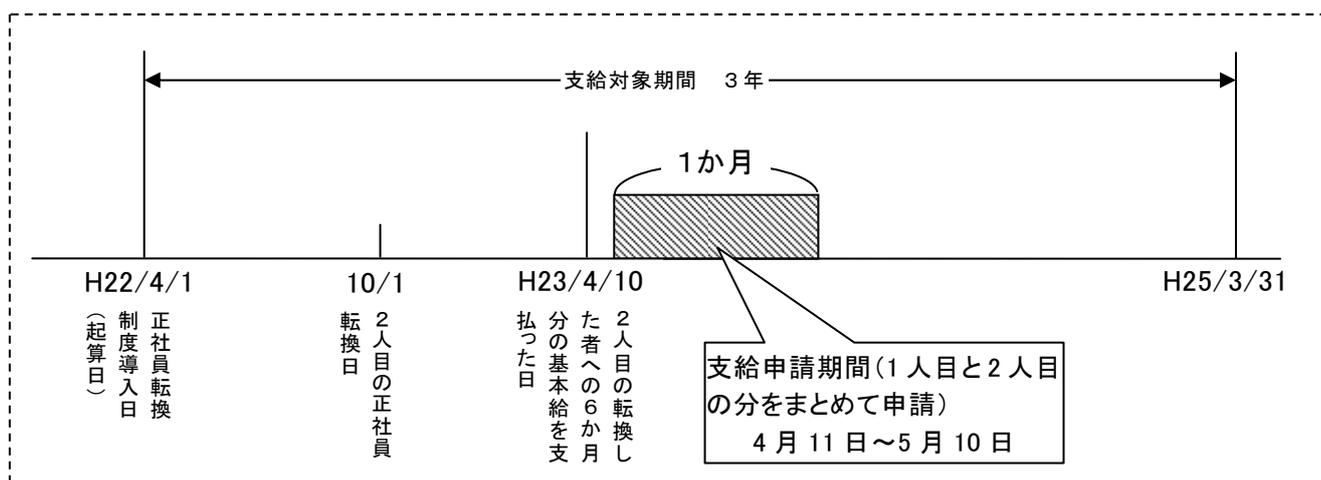
## 受給手続き

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か月以内に、支給申請書を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出してください。

○ 正社員転換制度を導入し、適用した場合の支給申請までの流れの具体例



○ 正社員転換制度を適用し、2人以上の有期契約労働者を転換した場合の転換促進事業主の支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 制度導入日より前の日に正社員に転換した有期契約労働者は制度を適用したことにはならないので、支給対象とはなりません。また、本奨励金の創設（平成20年4月1日）前に、制度を導入していた場合にも、本奨励金の支給対象とはなりません。
- 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を正社員に転換した場合には、支給対象とはなりません。

## 正社員と共通の処遇制度を導入した場合の助成金

### 21. 中小企業雇用安定化奨励金（共通処遇制度奨励金）

就業規則等により、フルタイム有期契約労働者について、正社員と共通の処遇を行う制度を導入し、適用した場合に奨励金を支給します。

#### 助成内容

労働協約又は就業規則に賃金等について、フルタイム有期契約労働者と正社員との共通の処遇制度（※1）を新たに定め、制度導入日（※2）から起算して2年間のうちに、フルタイム有期契約労働者について1人以上当該制度を適用させた場合に奨励金を支給します。

※1 本奨励金においては、仕事の難易度や責任度等に応じて、評価を行い処遇する制度を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、賞与等の待遇が定められているものをいいます。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。

2 本奨励金においては、労働協約であれば締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日をいいます。ただし、制度の施行年月日が締結日や労働基準監督署等に届け出た日より後の場合は、施行年月日となります。

#### 【助成額】

一事業主につき 60万円

#### 受給手続き

対象労働者に正社員と共通の処遇制度を適用し、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、支給申請書を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出して下さい。

#### 利用にあたっての注意点

○ 本奨励金の創設（平成21年4月1日）前に、制度を導入していた場合には、本奨励金の支給対象とはなりません。

## 正社員と共通の教育訓練制度を導入した場合の助成金

### 21. 中小企業雇用安定化奨励金（共通教育訓練制度奨励金）

就業規則等により、フルタイム有期契約労働者について、正社員と共通の教育訓練制度を導入し、適用した場合に奨励金を支給します。

## 助成内容

労働協約又は就業規則に正社員と共通の教育訓練制度（O f f - J Tに限る。）を新たに定め、制度導入日（※）から起算して2年以内に、フルタイム有期契約労働者の3割以上に共通の教育訓練制度による教育訓練を修了させた場合に奨励金を支給します。

※ 本奨励金においては、労働協約であれば締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日をいいます。ただし、制度の施行年月日が締結日や労働基準監督署等に届け出た日より後の場合は、施行年月日となります。

#### 【助成額】

一事業主につき 40万円

## 受給手続き

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、支給申請書を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出して下さい。

## 利用にあたっての注意点

- 本奨励金の創設（平成21年4月1日）前に、共通の教育訓練制度を導入していた場合には、本奨励金の支給対象とはなりません。

## 正社員と共通の評価・資格制度を導入をした場合の助成金

## 22. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（資格・評価制度（共通））

パートタイム労働者の仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を導入し、実際に当該制度を適用した場合に助成金を支給します。

## 助成内容

事業主が就業規則又は労働協約に、パートタイム労働者の待遇について正社員と共通の評価・資格制度を新たに定め、2年間のうちに1人以上制度を適用させた場合に助成金を支給します。

## 【助成額】

一事業主につき50万円（中小企業は60万円）

助成金は2回に分けて支給します。

第1回目 25万円 制度の対象者が生じた場合に支給

第2回目 25万円（中小企業は35万円） 第1回目の支給要件を満たしてから6カ  
月経過後、対象者が継続して雇用されている場合に支給

※1 正社員と共通の評価・資格制度とは次に該当するものをいいます。

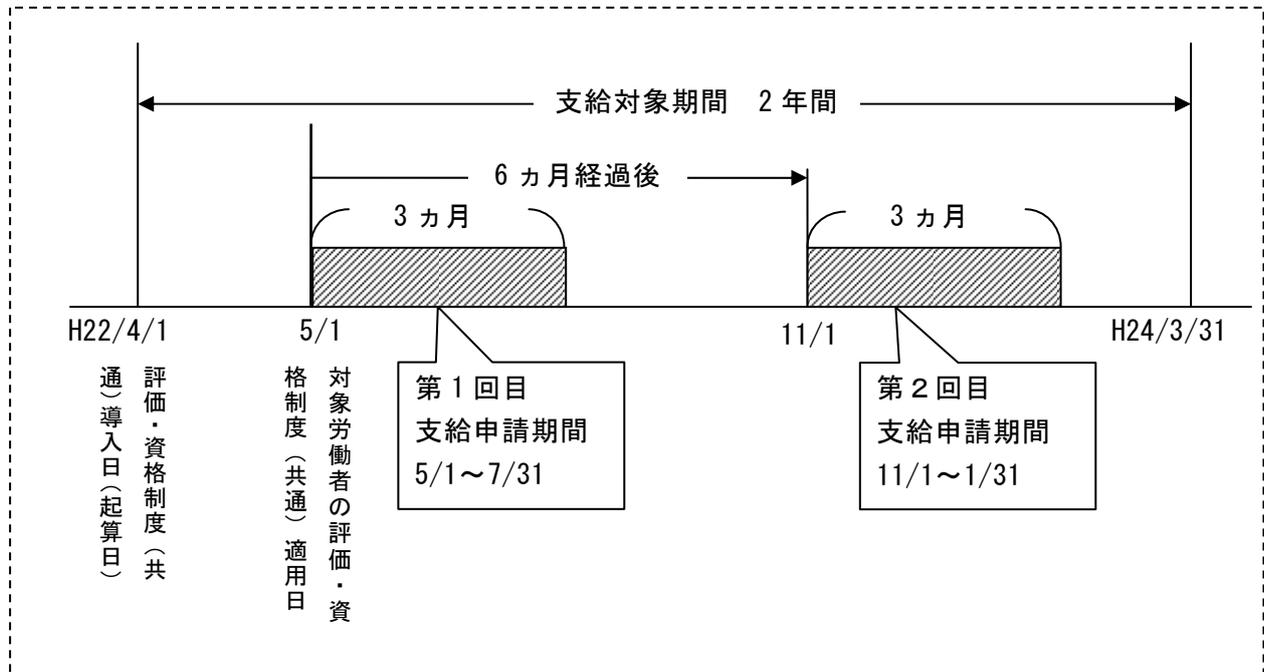
- イ 「職能資格制度」などパートタイム労働者の仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。
- ロ 格付けの区分が3段階以上であること。
- ハ 格付けの区分に応じて、基本給や賞与などの待遇が定められていること。
- ニ 評価・格付けは全ての正社員・パートタイム労働者に適用すること。
- ホ パートタイム労働者の2分の1以上（1人の場合はその人）が雇用保険の被保険者であること。

※2 評価・資格制度（パート）との選択制です。両方で助成金を受給することはできません。

## 受給手続き

- ① 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け助成金）支給申請書を②に定める期間内に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。
- ② 第1回目：制度の対象者が生じた日から3ヵ月以内  
第2回目：制度の対象者が生じた日の6ヵ月経過後から3ヵ月以内

### ○ 支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入することが必要です。
- 次頁の「パートタイム労働者の能力・職務に応じた評価・資格制度の導入」とは選択制です。両方の助成金を受給することはできません。

パートタイム労働者の能力・職務に応じた評価・資格制度を導入した場合の助成金

## 22. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（資格・評価制度（パート））

パートタイム労働者の仕事や能力に応じた評価・資格制度を導入し、実際に当該制度を適用した場合に助成金を支給します。

### 助成内容

事業主が就業規則又は労働協約に、パートタイム労働者の仕事や能力に応じた「格付け」を設定した評価・資格制度を新たに定め、2年間のうちに1人以上制度を適用させた場合に助成金を支給します。

#### 【助成額】

一事業主につき 30万円（中小企業は40万円）

助成金は2回に分けて支給します。

第1回目 15万円 制度の対象者が生じた場合に支給

第2回目 15万円（中小企業は25万円） 第1回目の支給要件を満たしてから6カ  
月経過後、対象者が継続して雇用されている場合に支給

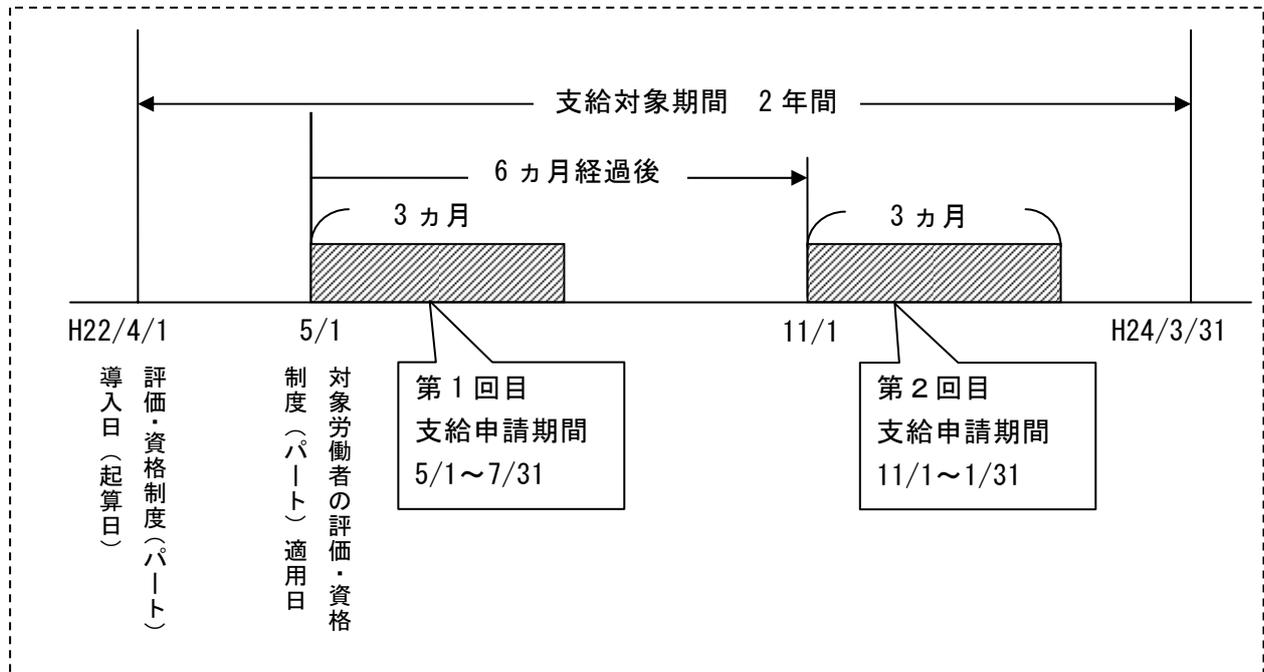
- ※1 パートタイム労働者の仕事や能力に応じた評価・資格制度とは次に該当するものをいいます。
- イ 「職能資格制度」などパートタイム労働者の仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。
  - ロ 格付けの区分が3段階以上であること。
  - ハ 格付けの区分に応じて、基本給や賞与などの待遇が定められていること。
  - ニ 評価・格付けは全てのパートタイム労働者に適用すること。
  - ホ パートタイム労働者の2分の1以上（1人の場合はその人）が雇用保険の被保険者であること。

※2 評価・資格制度（共通）との選択制です。両方で助成金を受給することはできません。

## 受給手続き

- ① 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け助成金）支給申請書を②に定める期間内に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。
- ② 第1回目：制度の対象者が生じた日から3ヵ月以内  
第2回目：制度の対象者が生じた日の6ヵ月経過後から3ヵ月以内

### ○ 支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入することが必要です。
- 前頁の「正社員と共通の評価・資格制度の導入」とは選択制です。両方の助成金を受給することはできません。

## パートタイム労働者を正社員へ転換した場合の助成金

## 22. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（正社員転換制度）

パートタイム労働者から正社員への転換のための試験制度を導入し、実際に当該制度を適用した場合に助成金を支給します。

## 助成内容

事業主が就業規則又は労働協約に、パートタイム労働者から正社員への転換のための試験制度を新たに定め、2年間のうちに1人以上制度を適用させた場合に助成金を支給します。

## 【助成額】

一事業主につき30万円（中小企業は40万円）

助成金は2回に分けて支給します。

第1回目 15万円 制度の対象者が生じた場合に支給

第2回目 15万円（中小企業は25万円） 第1回目の支給要件を満たしてから6カ  
月経過後、対象者が継続して雇用されている場合に支給

※1 正社員への転換制度は次に該当する制度をいいます。

- イ 転換後の「正社員」は労働契約期間の定めがないこと。
- ロ 転換前のパートタイム労働者は、下記に該当することが必要です。
  - ・転換前6ヵ月以上パートタイム労働者として支給申請事業主に雇用されていること。
  - ・転換前日から起算して過去3年間に、支給申請事業主の正社員又は短時間正社員でないこと。
  - ・正社員に雇用されることを前提に、試行雇用等により雇用されている者ではないこと。
- ハ 格付けの区分に応じて、基本給や賞与などの待遇が定められていること。
- ニ 評価・格付けは全てのパートタイム労働者に適用すること。

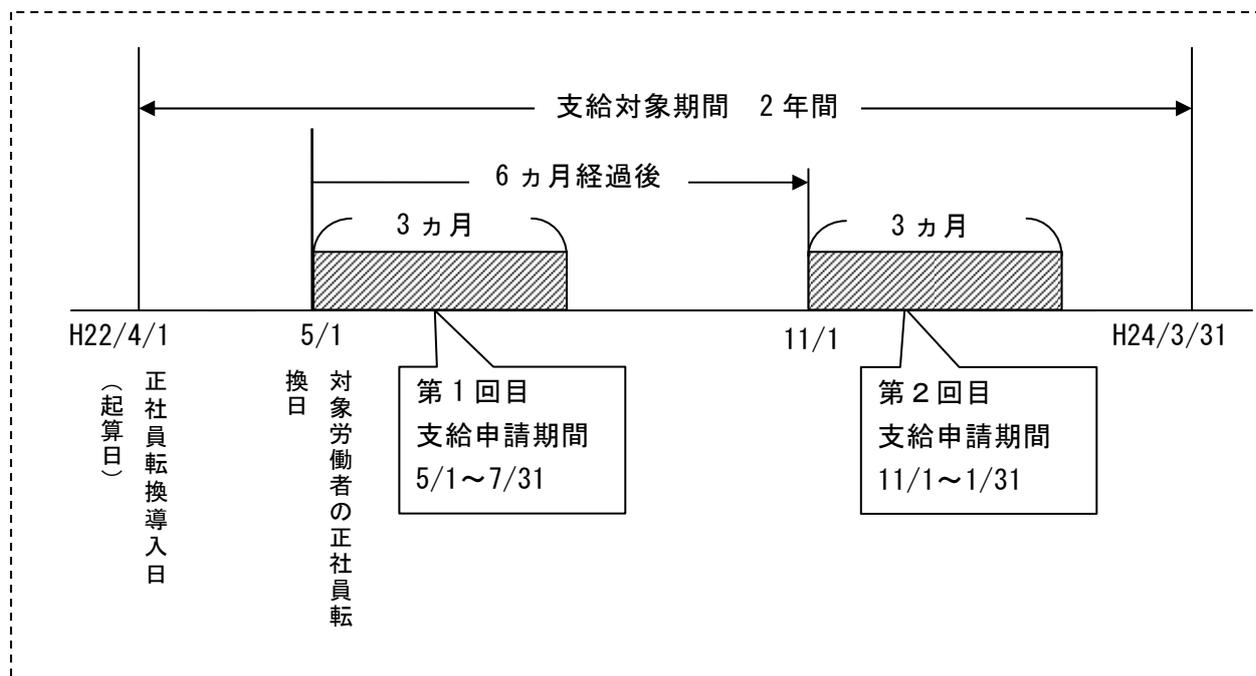
※2 中小企業においては、有期契約のパートタイム労働者で雇用契約の被保険者又は公共職業安定所等の紹介により雇用された者は、「中小企業雇用安定化奨励金」の対象となります。

## 受給手続き

- ① 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け助成金）支給申請書を②に定める期間内に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。
- ② 第1回目：制度の対象者が生じた日から3ヵ月以内

第2回目：制度の対象者が生じた日の6ヵ月経過後から3ヵ月以内

○ 支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入することが必要です。

## パートタイム労働者の教育訓練制度を導入した場合の助成金

## 22. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（教育訓練制度）

パートタイム労働者の正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を導入し、実際に延べ30人以上に実施した場合に助成金を支給します。

## 助成内容

事業主が就業規則又は労働協約に、パートタイム労働者の正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を新たに定め、2年間のうちに延べ30人以上に実施した場合に助成金を支給します。

## 【助成額】

一事業主につき30万円（中小企業は40万円）

助成金は2回に分けて支給します。

第1回目 15万円 制度の対象者が生じた場合に支給

第2回目 15万円（中小企業は25万円） 第1回目の支給要件を満たしてから6カ  
月経過後、対象者が継続して雇用されている場合に支給

※1 教育訓練制度は次に該当する制度をいいます。

○職務内容の同じ正社員がいる場合

イ 教育訓練の内容（カリキュラム、時間等）がパートタイム労働者のキャリアアップを図る訓練であって、正社員と同様のものであること。

ロ ○JTではないこと。

○職務内容が同じ正社員がいない場合

イ ①仕事に必要な能力を身につけるための教育訓練、②キャリアアップのための教育訓練であって、教育訓練の内容（カリキュラム、時間等）が正社員と同等であること。ただし、正社員との業務の違いに基づき異なる場合は差し支えない。

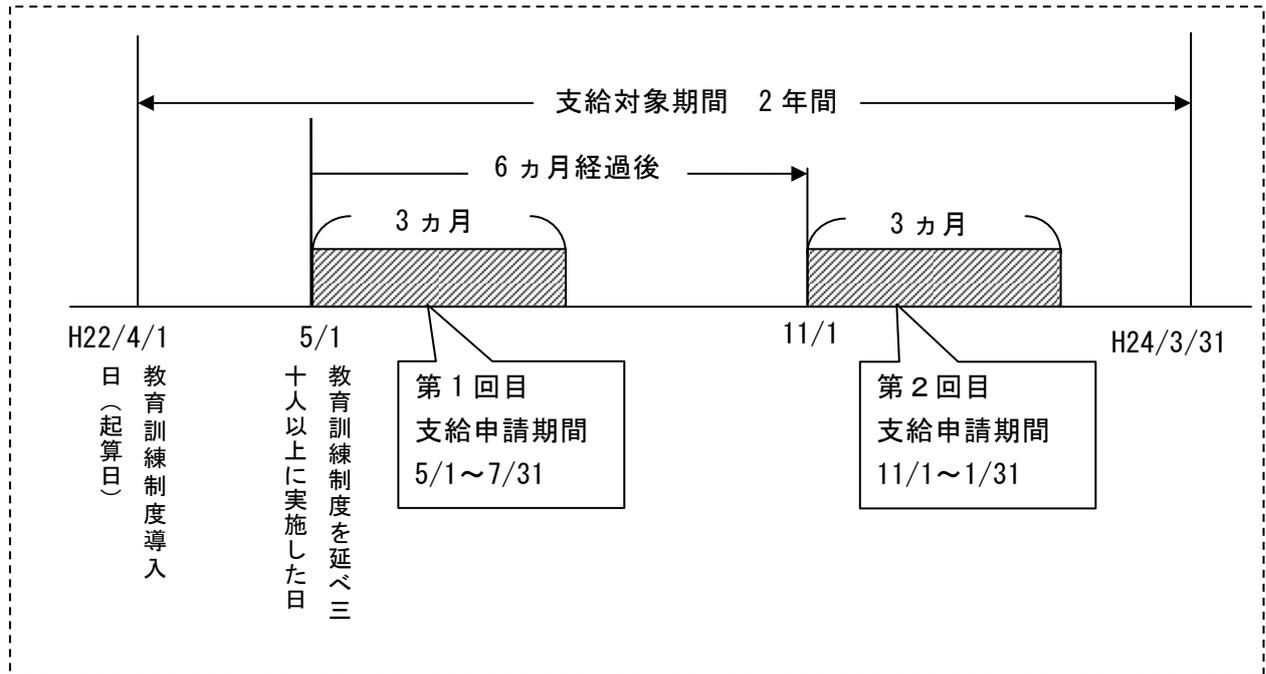
ニ ○JTではないこと。

※2 対象者のうち2分の1以上が雇用保険の被保険者であること。

## 受給手続き

- ① 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け助成金）支給申請書を②に定める期間内に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。
- ② 第1回目：制度に基づく教育訓練を延べ30人以上に実施した日から3ヵ月以内

- 第2回目：第1回目の支給要件を満たした日の6ヵ月経過後から3ヵ月以内
- 支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入する必要があります。

## 短時間正社員制度を導入・運用する場合の助成金

## 22. 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）

短時間正社員制度を導入し、実際に当該制度を利用した場合に、対象労働者10人目まで助成金を支給します。

## 助成内容

事業主が就業規則又は労働協約に短時間正社員制度を新たに定め、5年間のうちに本人の自発的な申し出により連続する3ヵ月以上の期間この制度を利用した労働者が生じた場合に10人目まで助成金を支給します。

## 1 短時間正社員制度を導入し実際に対象者が生じた事業主（対象者1人目）

## 【助成額】

一事業主につき30万円（中小規模事業主は40万円）

※中小規模事業主とは、常時雇用する労働者が300人を超えない事業主をいいます

助成金は2回に分けて支給します。

第1回目 15万円 制度の対象者が生じた場合に支給  
第2回目 15万円（中小規模事業主は25万円）第1回目の支給要件を満たしてから6ヵ月経過後、対象者が継続して雇用されている場合に支給

## 2 短時間正社員制度を導入し対象者が2人以上生じた事業主（対象者2人目～10人目）

## 【助成額】

対象者1人につき15万円（中小規模事業主は20万円）

※ 短時間正社員制度は次に該当する制度をいいます。

イ 正社員と比較して以下のいずれかに該当する制度であること。

- ① 1日に所定労働時間を短縮する制度：1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮するもの。
- ② 週又は月の所定労働時間を短縮する制度：1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮するもの。
- ③ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度：1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮するもの。

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及び賞与・退職金等の算定方法等が、同一事業所に雇用されるフルタイムの正規型の労働者と同等であること。

## 受給手続き

① 短時間正社員制度導入促進等助成金支給申請書を②に定める期間内に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。

② <対象者1人目>

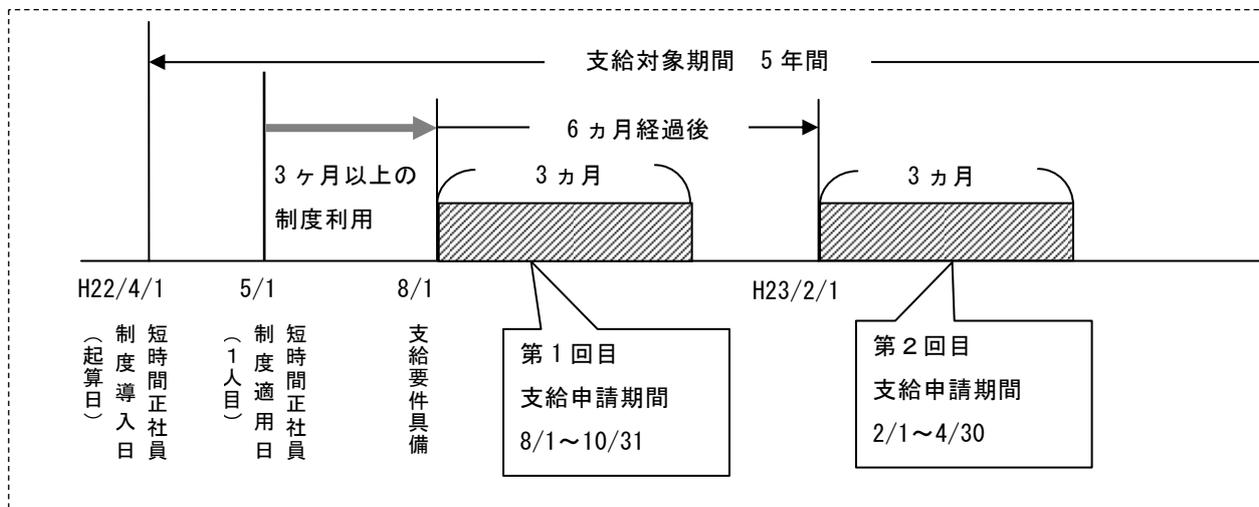
第1回目：対象者が生じた日（連続した3ヵ月以上の制度利用後）から3ヵ月以内

第2回目：対象者が生じた日（連続した3ヵ月以上の制度利用後）の6ヵ月経過後から3ヵ月以内

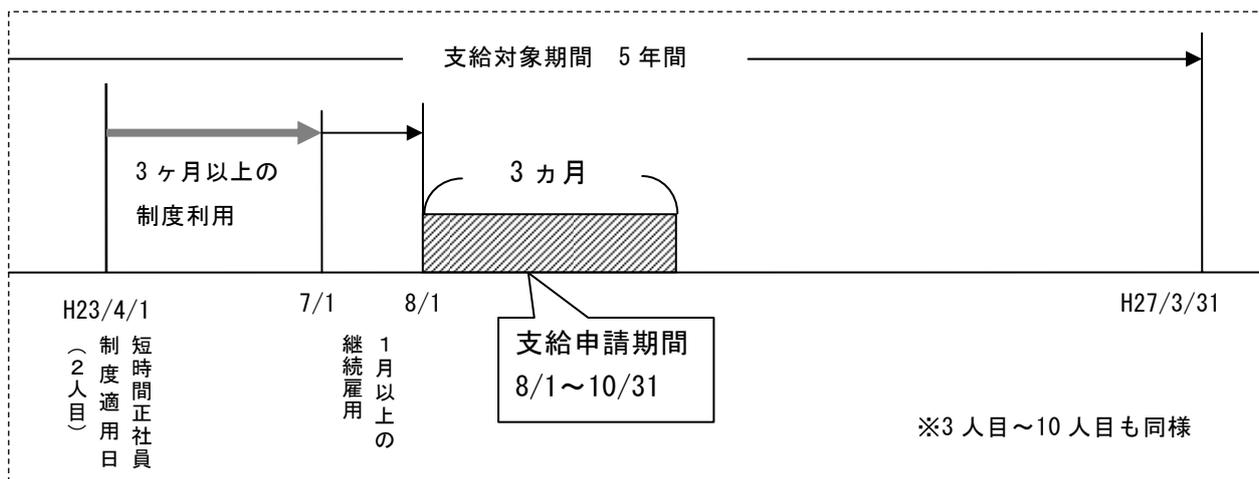
<対象者2人目から10人目>

対象者が生じた日（連続した3ヵ月以上の制度利用後）の翌日から1ヵ月雇用された後から3ヵ月以内

○ 支給申請までの流れの具体例（対象者1人目）



○ 支給申請までの流れの具体例（対象者2人目以降）



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入することが必要です。
- 対象者1人目の2回目を受給してからでないと、2人目以降の助成金は受給できません。

## 雇用管理改善業務を担う介護人材を雇い入れた場合の助成金

## 23. 介護基盤人材確保等助成金

新サービスの提供等に伴い、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（※）を雇い入れた場合に事業主（企業単位。以下単に「事業主」という。）に助成します。

## 助成内容

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人あたり70万円を限度に支給します。なお、支給の対象となる特定労働者数は、1事業主当たり3人までです。最初の特定労働者の雇入れから6か月間の助成対象期間に限り、助成金が支給されます。

（※）特定労働者は、次の①～④までのいずれかに該当する方で、①～③については1年以上保健医療サービス又は福祉サービスの提供に従事した経験を持つ方、④についてはサービス提供責任者としての経験を1年以上持つ方です。なお、①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。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| ①社会福祉士又は介護福祉士 | ②介護職員基礎研修終了者 |
| ③訪問介護員（1級）    | ④サービス提供責任者   |

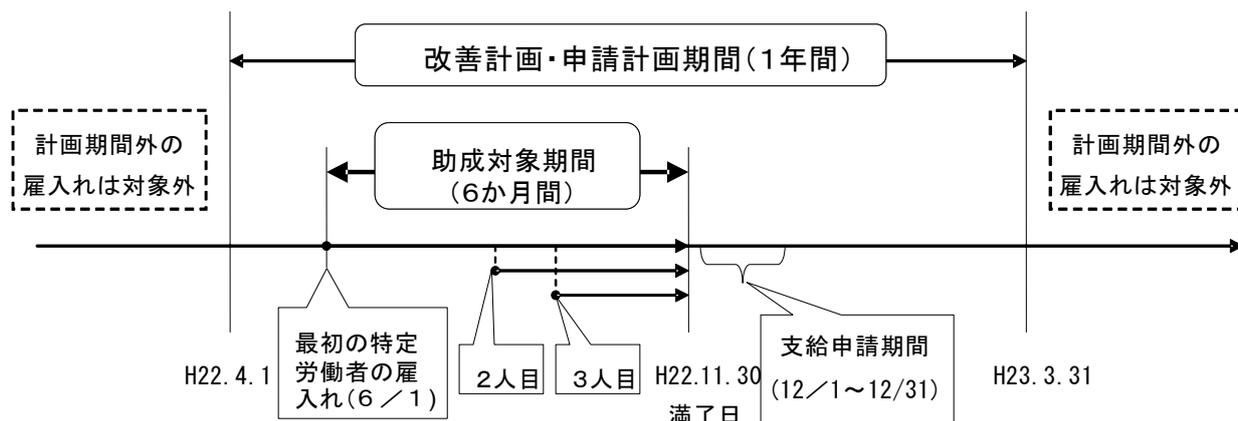
## 受給手続き

本助成金を利用するためには、介護分野において新サービスの提供等を行うのに伴って、事前に、その雇用する介護労働者の福祉の増進を図るために実施する雇用管理の改善に関する措置についての計画（「改善計画」といいます。）を作成し、事業主（企業単位）の主たる事業所が所在する都道府県知事の認定を受けている必要があります。

また、同時に、本助成金の申請にあたって、具体的にどのように新たな雇入れを行うかを記載した助成金申請計画（「申請計画」といいます。）を作成し、事業主（企業単位）の主たる事業所が所在する都道府県を管轄する労働局長の認定を受けている必要があります。

改善計画及び申請計画は、最寄りの（財）介護労働安定センター都道府県支部に提出していただき、（財）介護労働安定センター都道府県支部より都道府県及び労働局あて送付されます。

## 助成金受給の流れ



改善計画及び申請計画を計画期間の開始日（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日のいずれか早い方の日）から遡って6か月前から1か月前の日までに作成し、(財)介護労働安定センター都道府県支部に提出してください。

改善計画及び申請計画の認定を受けた事業主は、助成対象期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あてに提出してください。

なお、ハローワークに提出できる場合もありますので、労働局にお問い合わせください。

## 利用にあたっての注意点

- 新サービスの提供等とは、「従来から実施していた介護サービスに加え、新たに別の介護サービスの新規実施を行う場合」、「介護サービスの提供を行うための新規創業」、「他事業から介護事業への進出」、「支店の増設等により営業エリアを拡大する場合」、「現に提供している介護サービスの高付加価値化」等が該当します。
- 新サービスの提供等に伴って、特定労働者を申請計画期間内に実施する改善措置（認定改善計画で期間内に措置することとされているもの）に従事させるために、雇用保険一般被保険者（ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。）として雇い入れることが必要です。
- 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る事業主が対象となります。
- 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は、その事由によっては、本助成金は支給されません。
- 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ことが必要です。
- この他にも支給要件や留意点がございますので、必ずお近くの労働局までお問い合わせください。

## 介護関係業務の未経験者を雇い入れ、定着させた場合の助成金

## 24. 介護未経験者確保等助成金

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、一定期間定着させた場合に、事業主（企業単位。以下単に「事業主」という。）への支援として助成します。

## 助成内容

対象労働者1人につき6か月の支給対象期ごとに25万円（1年間で50万円）を支給します。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か月の支給対象期ごとに50万円（1年間で100万円）を支給します。

- ・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

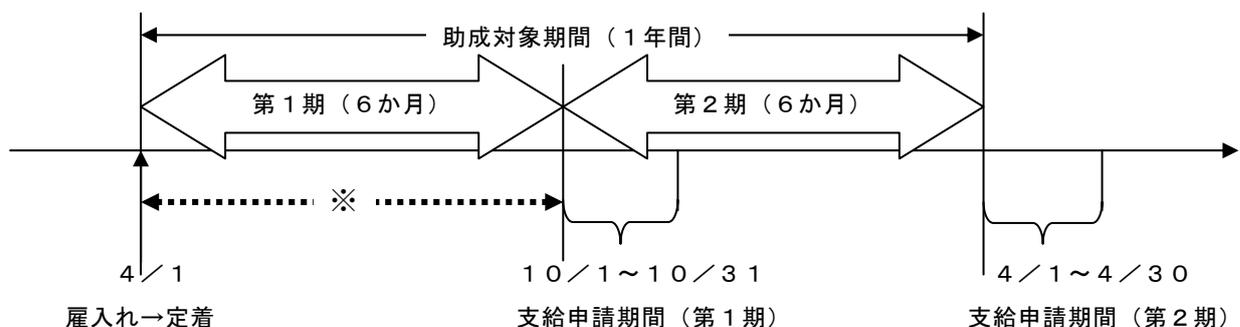
助成対象期間は、対象労働者の雇入れ日から起算して1年間です。助成対象期間の最初の6か月を支給対象期の第1期、第1期の直後の6か月を支給対象期の第2期といい、支給は第1期・第2期に分けて行います。

なお、支給の対象となる労働者数は、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人までです（上限20人）。

## 支給手続き

## 助成金受給の流れ

（例）対象労働者を4月1日に雇い入れた場合



※ 2人目以降の未経験者は、最初に雇い入れた未経験者の第1期支給対象期が満了するまでに雇い入れた場合に対象となります。

## 利用にあたっての注意点

- 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（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、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の方が対象となります。
- 「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学卒者（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。
- 本助成金の対象となる労働者は、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することが必要です。
- 第1期満了後も継続して6か月定着した場合で、第2期の支給を受けようとする時は、同様に支給申請を行ってください。
- 第1期の支給申請をしていなくても、第2期の支給申請ができます。その場合、第1期については受給できません。
- 支給申請期間内に特段の理由なく申請を行わなかった場合、原則として支給を受けることはできません。
- 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、原則として支給を受けることはできません。
- 過去に、本助成金の支給を受けた場合は、最後に支給決定された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が必要です。
- 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は、その事由によっては、本助成金は支給されません。
- 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ことが必要です。
- この他にも支給要件や留意点がございますので、必ずお近くの労働局までお問い合わせください。

新たに介護福祉機器を導入した事業主に対する奨励金

25. 介護労働者設備等整備モデル奨励金

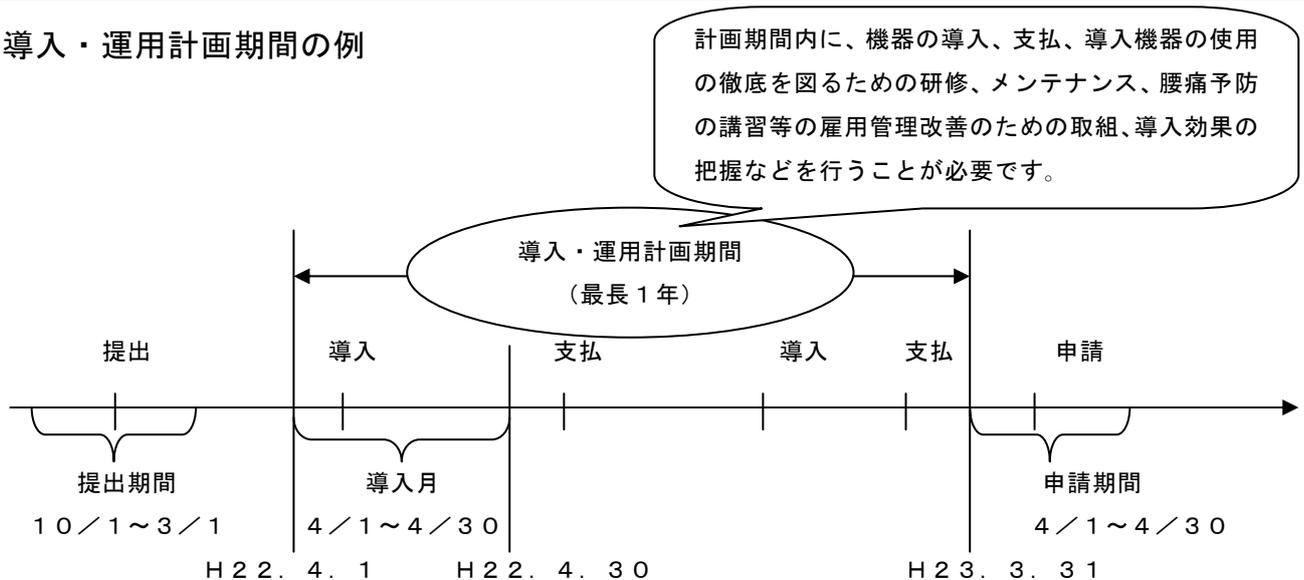
介護労働者の身体的負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介護福祉機器（移動用リフト等）について、導入・運用計画を提出し、労働局の認定を受けて導入し、雇用管理の改善を図った場合に助成します。

助成内容

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の1/2（上限は300万円）

受給手続き

導入・運用計画期間の例



- 導入・運用計画は、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、導入機器の使用の徹底を図るための研修、メンテナンス、腰痛予防の講習等の雇用管理改善のための取組、導入効果の把握などを完了させることが必要です。
- 導入・運用計画は、計画の初日（機器を導入する月の初日）から遡って6か月前から1か月前の間に提出してください。
- 奨励金の支給申請は、計画期間の末日の翌日から1か月以内に行ってください。

## 利用にあたっての注意点

- 対象となる介護福祉機器の範囲は、以下のとおりです。ただし、以下に該当する機器であっても、事由によっては、奨励金の対象とはならない場合があります。
  - (1) 移動用リフト
    - 立位補助機（スタンディングマシン）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、移動用リフトが取り付け可能なもの。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
- 本奨励金は、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」、「導入機器のメンテナンス」、「腰痛予防の講習等の雇用管理改善のための取組」、「導入効果の把握」などを行うことが必要です。
- 導入効果については、一定の基準を上回ることが必要であり、基準を下回った場合は、奨励金は支給されません。
- 過去に、支給を受けた奨励金の累計額が、上限額（300万円）に到達した場合は、当該奨励金に係る管轄労働局長が行った最後の支給決定をした翌日から起算して3年を経過していることが必要です。ただし、奨励金の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・運用計画の申請を行うことができます。
- 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、管轄労働局の要請により提出する事業主が対象です。
- 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は、その事由によっては、本奨励金は支給されません。
- この他にも支給要件や留意点がございますので、必ずお近くの労働局までお問い合わせください。

## 中小企業において初めて育児休業者が出た場合の助成金

### 26. 育児・介護雇用安定等助成金 (中小企業子育て支援助成金)

中小企業における育児休業の取得促進を図るため、一定の要件を備えた育児休業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ます。なお、この助成金は、平成 22 年 4 月以後は経過措置を除いて育児休業のみを支給対象とすることとなりました。

#### 助成内容

○以下の 1～5 のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主について、下表に掲げる額を支給します。

- 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 日以後一般事業主行動計画を策定又は変更する事業主については、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 対象となる労働者は、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。  
（※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※継続して雇用されたこと。  
（※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。）

#### ○支給額

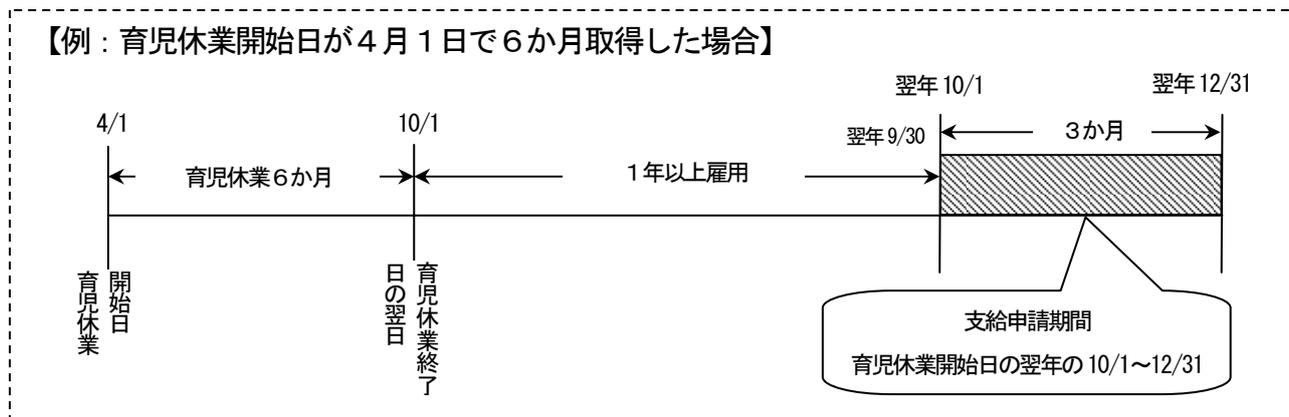
1 人目	100 万円
2 人目から 5 人目まで	80 万円

※ 同一の労働者が上記 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。

## 受給手続き

○支給を受けるには、育児休業終了後1年を経過した日の翌日から3か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を各都道府県労働局雇用均等室に提出する必要があります。

【例：育児休業開始日が4月1日で6か月取得した場合】



## 利用にあたっての注意点

- この助成金は、平成18年4月1日以後初めて育児休業者が出た事業主が対象です。平成18年3月31日以前に育児休業者等が出た事業主は対象になりません。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。
- 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、実施していることが必要です。
- 一般事業主行動計画を策定・届出していることが必要です。  
※平成21年4月1日以後に一般事業主行動計画を策定・変更する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、公表し、労働者に周知させる為の措置を講じていることが必要です。
- 平成22年3月31日以前に本助成金の支給対象となる労働者が出た事業主については、経過措置として、育児休業者と短時間勤務者を合わせて5人目までが支給対象となります。この場合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

※同一労働者が複数回該当する場合は、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。

- この他にも支給の要件がありますので都道府県労働局雇用均等室へお尋ね下さい。

## 保育施設を事業所内に設置し、運営する場合の助成金

### 27. 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に設置する事業主又は事業主団体に対し、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します。

## 助成内容

一定の要件を備えた事業所内保育施設についての計画を作成し、設置、運営又は増築、保育遊具等の購入を行った場合、下表に掲げる額を支給します。

	助成率等	助成限度額		
設置費	(大企業)2分の1 (中小企業)3分の2	2,300万円		
増築費	2分の1	増築	1,150万円 ※5人以上の定員増を伴う増築、体調不調児のための安静室等の整備	
		建替え	2,300万円 ※5人以上の定員増を伴う建替え	
運営費	(大企業) 1年目～5年目 2分の1 6年目～10年目 3分の1 (中小企業) 1年目～5年目 3分の2 6年目～10年目 3分の1		1年目～5年目	6年目～10年目
		通常型	規模に応じ 最高699万6千円	規模に応じ 最高466万4千円
		時間延長型	規模に応じ 最高951万6千円	規模に応じ 最高634万4千円
		深夜延長型	規模に応じ 最高1,014万6千円	規模に応じ 最高676万4千円
		体調不調児 対応型	上記それぞれの型の運営 に係る額+165万円	上記それぞれの型の運営 に係る額+110万円
保育遊具等 購入費	自己負担金10万円 を控除した額	40万円		

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

②原則として児童福祉最低基準の要件を満たしていること。

③設置場所は、事業所の敷地内、近接地、労働者の通勤経路・居住地の近接地であり、継続的利用が見込まれるものであること。

④利用者は、原則として、その雇用する労働者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であること。

## 受給手続き

- 支給を受けるには、下記の申請期間に必要な書類を添えて支給申請書を都道府県労働局に提出する必要があります。

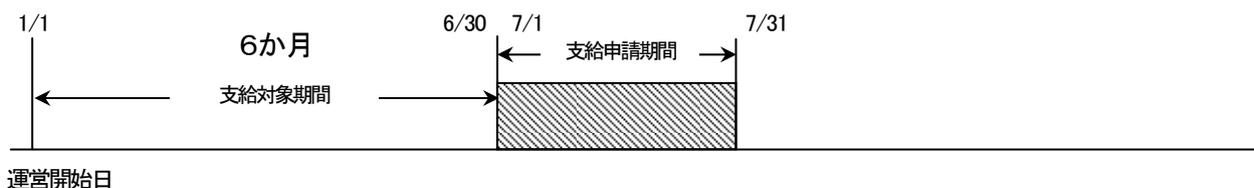
※郵送により提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効。

設置費・増築費・保育遊具等購入費：

運営開始（再開）日が7月1日から12月31日までの場合は1月1日から1月31日まで、運営開始（再開）日が1月1日から6月31日までの場合は7月1日から7月31日まで（保育遊具等購入費は設置費又は増築費と同時に申請する場面に限ります。）

運営費：毎年1月1日から12月31日までの該当期間について翌年の1月1日から1月31日まで

【設置費・増築費・保育遊具等購入費一例：運営開始（再開）日が1月1日から6月30日までの場合】



【運営費一例：運営開始日が1月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 設置費及び増築費は、建築の専門家による査定を経て支給額を決定するため、実際に建築に要した費用に助成率を掛けた額が支給額となるものではありません。
- 事業所内保育施設は児童福祉法の認可外保育施設に該当しますので、その運営や保育内容等は、都道府県等の指導の対象となります。事業所内保育施設の設置に当たっては、助成金の申請前に都道府県等に相談を行うようにしてください。
- 同一の事業所内保育施設について、国等から設置費に係る助成金等を受給している又は受給しようとしている事業主等は、この助成金を重複して受給することはできません。
- 設置費又は増築費の支給を受けた事業所内保育施設を廃止等した場合には、国庫納付に関する条件が付されない場合を除き、助成金の全部又は一部を返還していただくことになります。
- 助成金の支給申請には、育児・介護休業法に規定する育児休業、平成22年6月30日以降は所定外労働の制限及び所定労働時間の短縮措置を労働協約又は就業規則に定め、実施している必要があります。また、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知をおこなっていることが必要となります。

## 労働者が育児・介護サービスを利用した費用の補助を行った場合の助成金

28. 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））

労働者が育児又は介護に係るサービスを利用する際に要した費用の全部又は一部を補助する制度を労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用補助を行った事業主及び育児又は介護に係るサービスを行うものと契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して、事業主が負担した額の一定割合を助成します。

## 助成内容

- 1 雇用保険の被保険者である労働者（育児サービスの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、介護サービスの場合は家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他の同居の親族）の介護をする労働者）が利用した育児・介護サービス費用のうち、事業主が負担した額に対して、下表に掲げる助成をします。

	サービスの内容	助成率	限度額
中小企業	育児に係るサービス	4分の3	1年間（1月1日～12月31日）につき 育児・介護サービス利用者1人当たり30万円（ <u>中小企業事業主40万円</u> ）かつ1事業所当たり360万円（ <u>中小企業事業主480万円</u> ）
	介護に係るサービス	2分の1	
大企業	3分の1		

※下線の助成率・限度額は平成24年3月31日までの措置で、以後は育児に係るサービスの助成率は2分の1になります。

※支給対象期間は、最初に費用補助を開始した日から5年間を限度とします。

※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した費用の全部若しくは一部を補助する措置又はベビーシッター会社、シルバーサービス会社等育児・介護サービスの提供者と事業主が契約し労働者に利用させる措置のいずれか1つ以上を労働協約又は就業規則に定め、実施していることが必要です。

※対象となるサービスを提供する施設等の例としては、認可外保育施設、ファミリー・サポート・センター、民間ベビーシッター会社、家政婦（夫）、シルバー人材センター、家庭福祉員、有償ボランティア組織、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、居宅介護サービス会社等があります。

- 2 労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の額に加え、下表に掲げる額を支給します。

	支給額（1事業主につき）
中小企業	40万円[30万円]
大企業	30万円[20万円]

※[ ]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額です。

### 【費用補助の場合の例】

#### 民間ホームヘルパー等利用

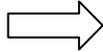
労働者が親の介護のために民間ホームヘルパーを利用し、その利用料の全部又は一部を事業主が補助した。



事業主に対し、実際に労働者に補助した利用料について一定割合を助成。

#### 事業所内保育施設利用の例

事業主が労働者のために一定の要件を満たした事業所内保育施設を運営している。

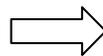


事業主に対し、保育士の人件費及び建物の賃借料について、利用した労働者数に応じて一定割合を助成。

※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）を受けている場合には受給できません。

### 【契約の場合の例】

労働者が割安な利用料で子どもを預けられるように、ベビーシッター会社と契約し、利用料の一部として契約料を支払った。



事業主に対し、支払った契約料について、利用した労働者数に応じ、一定割合を助成。

## 受給手続き

- 支給を受けるには、1月1日から12月31日に事業主が負担した育児・介護サービス費用について、翌年の1月1日から1月31日までに、必要な書類を添えて支給申請書を財団法人21世紀職業財団に提出する必要があります。

※郵送により提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効。

#### 【例：1月1日から12月31日に事業主の負担があった場合】



## 利用にあたっての注意点

- 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」という。）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、実施していることが必要です。

※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、実施していることが必要です。

- 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・届出していることが必要です。

※平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する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、公表し、労働者に周知させる為の措置を講じていることが必要です。

- 配偶者（内縁関係の者を含む。）・父母・子・配偶者の父母・その他同居の親族が行うサービス、公立保育所及び認可保育所が行う保育、介護保険法に基づく介護サービス、病院等による療養を目的とするサービス等は助成金の対象となりません。

## 育児休業取得者の代替要員を確保し、原職等に復帰させた場合の助成金

28. 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））

育児休業終了後、育児休業取得者を原職又は原職相当職（以下「原職等」といいます。）に復帰させる旨の取り扱いを労働協約又は就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成します。

## 助成内容

3か月以上の育児休業取得者の休業期間中に代替要員を3か月以上派遣若しくは雇用により新規に確保し、かつ育児休業取得者を当該休業終了後に原職等に復帰させており、「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場合」に、下表に掲げる額を支給します。

※育児休業の取得期間については、子が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又は就業規則に定めている場合、その期間も含まれます。

## ○原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに労働協約又は、就業規則に規定した事業主

	支給対象労働者1人当たり	
①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	50万円 [40万円] ※
	大企業	40万円 [30万円] ※
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合 ※最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで	中小企業	15万円
	大企業	10万円

※[ ]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額です。

## ○原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に労働協約又は就業規則に規定している事業主

	支給対象労働者1人当たり	
支給対象労働者が生じた場合 *平成12年4月1日以降、最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業所当たり1年度10人まで	中小企業	15万円
	大企業	10万円

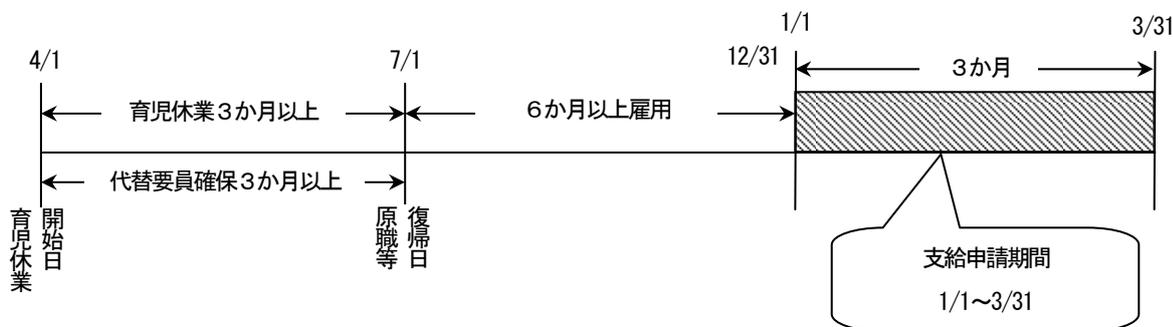
※月数の算定は、算定を開始する日から翌月の同じ日付の前日までを1か月として計算します。ただし、翌月に該当する日がない場合は、その月の末日をもって1か月とし、1か月未満の日数は切捨てとします。

## 受給手続き

- 支給を受けるには、原職等復帰日から6か月を経過した日の翌日から3か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を財団法人21世紀職業財団地方事務所に提出する必要があります。

※郵送により提出される場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

### 【例：育児休業開始日が4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 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」という。）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、実施していることが必要です。

※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、実施していることが必要です。

- 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・届出していることが必要です。

※平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する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、公表し、労働者に周知させる為の措置を講じていることが必要です。

- 支給申請に係る対象労働者を育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）の開始日に雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。

- 原職相当職は、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後の職務内容が異なっていないこと、③休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していることが必要です。

※休業前に支給されていた職位に係る手当等が休業後に支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえません。また、職場復帰後、短時間労働者として新たに雇用契約を締結しており、月給制を時給制に変更する等給与形態が変更されている場合は、対象労働者本人の希望によるものであっても原職相当職とはいえません。

- 3か月以上の育児休業期間とは、連続して1か月以上休業した期間が、合計して3か月以上あることが必要です。また、3か月以上の代替要員を確保した期間とは、対象労働者の産前・産後休業期間中に雇い入れられた場合であっても、対象労働者の育児休業期間中に3か月以上の代替要員の雇用期間がなければ、支給対象となりません。

- 対象労働者の育児休業期間中に、断続的に代替要員が確保された場合は、連続して1か月以上確保された期間が、合計して3か月以上であることが必要です。

## 短時間勤務制度を設けて子育て期の労働者が利用した場合の助成金

28. 育児・介護雇用安全等助成金  
（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）

少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子（小規模事業主においては、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規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に事業主に対して助成金を支給します。

## 助成内容

少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子（小規模事業主においては、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おり（複数の事業所を有する事業主にあってはすべての事業所において制度化していることが必要です。）、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が短時間勤務制度を連続して6か月以上利用し、そ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、かつ、支給申請日に雇用している場合に、1事業主当たり下表に掲げる額を支給します。

①支給対象労働者が最初に生じた場合	小規模事業主	100万円
	中規模事業主	50万円
	大規模事業主	40万円
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合	小規模事業主	80万円
	中規模事業主	40万円
	大規模事業主	10万円

※小規模事業主：常時雇用する労働者の数が100人を超えない事業主をいいます。

中規模事業主：常時雇用する労働者の数が100人を超え300人を超えない事業主をいいます。

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。

※2人目以降の支給対象労働者は、同一の子を養育する同一の労働者を除きます。

※最初の支給対象労働者が生じた日の翌日から5年以内、1事業主当たり延べ10人（小規模事業主は5人）までの支給となります。

## 【支給対象となる短時間勤務】

次の1から3までのいずれかに該当するものであること。

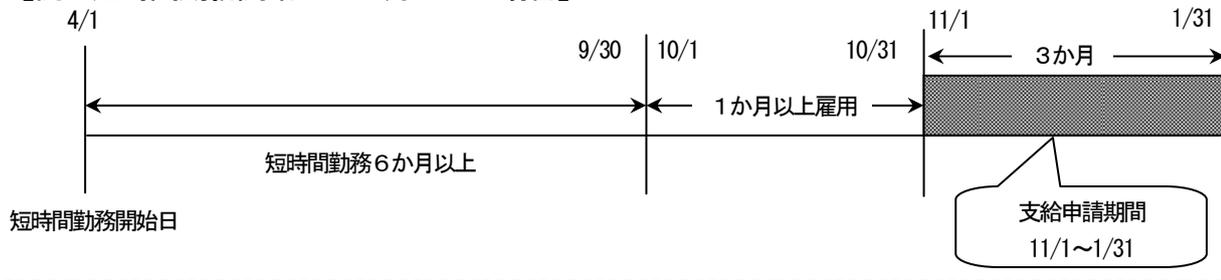
- 1 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務（1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているものに限られます。）
- 2 週又は月の所定労働時間を短縮する短時間勤務（1週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮しているものに限られます。）
- 3 週又は月の所定労働日数を短縮する短時間勤務（1週当たりの所定労働時間が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮しているものに限られます。）

## 受給手続き

- 支給を受けるには、労働者が短時間勤務を連続して6か月以上利用し、引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用した日の翌日から3か月以内に、必要な書類を添えて支給申請書を財団法人21世紀職業財団に提出する必要があります。

※郵送により提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効。

### 【例：短時間勤務開始日が4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 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」という。）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、実施していることが必要です。

※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、実施していることが必要です。

- 一般事業主行動計画を策定・届出していることが必要です。

※平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する事業主は策定・届出に加え、公表し、労働者に周知させる為の措置を講じていることが必要です。

- 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を、短時間勤務開始日に、雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。
- 短時間勤務制度の対象となる子の年齢は、少なくとも小学校就学の始期に達するまで（小規模事業主においては、少なくとも3歳に達するまで）のすべての子を対象とする制度である必要があります。
- 平成22年3月31日以前に利用を開始した労働者について子育て期の短時間勤務支援コース又は中小企業子育て支援助成金（短時間勤務制度についての助成に係るものに限り）を受給している場合には支給対象労働者が最初に生じた日の翌日から5年間を限度とし、既に支給を受けている労働者の数を通算します。
- 子育て期の短時間勤務支援コースの支給を受けることのできる事業主が、同一の子を養育する同一の労働者について、中小企業子育て支援助成金の支給を受けている場合又は受けようとする場合には、子育て期の短時間勤務支援コースは支給対象となりません。

## 育児・介護休業取得者に対する職場復帰プログラムを実施した場合の助成金

28. 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取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業団体に支給します。

## 助成内容

育児休業期間が3か月以上の育児休業者（産後休業終了後引き続き育児休業をした場合は、産後休業期間を含みます。）又は介護休業期間が1か月以上の介護休業者（以下「対象労働者」といいます。）に対して、下表1の職場復帰プログラムを1つ以上実施している場合に職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて下表2に掲げる額を、下表3の限度額まで支給します。

表1

①在宅講習 (支給限度12か月) 1か月以上実施	・事業主・事業主団体が作成した教材又は選定した教育訓練施設の講座の教材等を用いて、休業期間中のあらかじめ設定された期間に休業者の自宅等において実施 ・休業者の現在の仕事又は近く就く予定の仕事に関連した講習
②職場環境適応講習 (支給限度12日) 月1日実施	・休業期間中に、事業主・事業主団体自ら実施 ・休業者が、休業期間中に職業能力の維持回復を図るために受ける講習等
③職場復帰直前講習 (支給限度12日) 育児休業終了前3か月間又は介護休業終了前1か月間に3日以上実施	・休業期間中に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施 ・休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習等
④職場復帰直後講習 (支給限度12日) 休業終了後1か月間に3日以上実施	・復帰後に、事業主・事業主団体が自ら実施又は選定した教育訓練施設で実施 ・職場復帰直前講習と同様、休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために指導担当者の下に実施される講習等

表2

## 【支給対象労働者1人当たり支給額】

プログラム別支給単価		中小企業	大企業	支給限度
在宅講習	1月当たり	9,000円	7,000円	12か月
職場環境適応講習	1日当たり	4,000円	3,000円	12日
職場復帰直前講習	1日当たり	5,000円	4,000円	12日
職場復帰直後講習	1月当たり	5,000円	4,000円	12日

※各プログラムについて、支給単価に実施した月数又は日数を乗じた金額を支給します。

## 【プログラム開発作成費】※（ ）は情報提供を行った場合の支給額

中小企業	大企業
13,000円 (20,000円)	10,000円 (15,000円)

表3

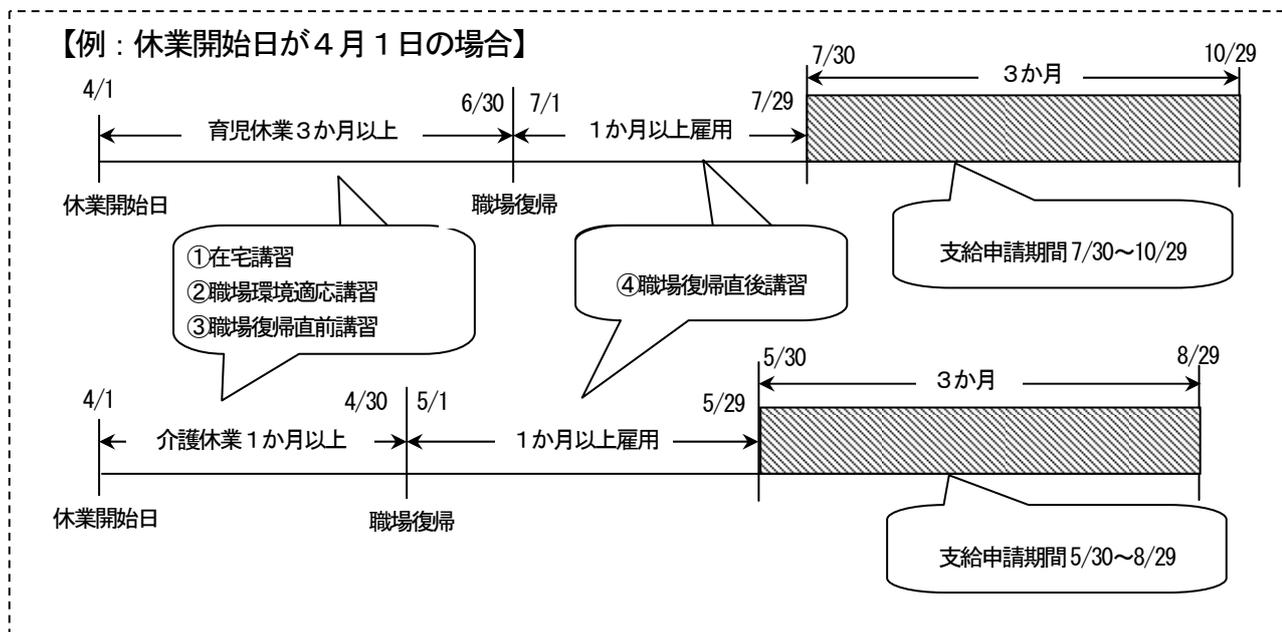
企業規模	支給対象労働者1人当たり (限度額)
中小企業	21万円
大企業	16万円

※支給は、1事業所当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ100人までです。

## 支給手続き

- 支給を受けるには、育児休業又は介護休業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、必要な書類を添えて支給申請書を財団法人21世紀職業財団に提出する必要があります。

※郵送により提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効。



## 利用にあたっての注意点

- 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」という。）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、実施していることが必要です。

※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、実施していることが必要です。

- 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・届出していることが必要です。

※平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する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、公表し、労働者に周知させる為の措置を講じていることが必要です。

- 支給申請に係る対象労働者を育児休業（産後休業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日に雇用保険の被保険者として雇用していたことが必要です。

- 支給対象となる措置は、労働者の勤続年数、休業期間、業務内容等を踏まえた休業後の円滑な職場復帰に資する内容のものであることが必要です。したがって、実施された講習が、支給対象労働者の職種と関連性が認められること、職務の熟練度に合った内容であること、職場適応性の観点から適切な内容であること等が必要です。

- 職場復帰直前及び直後講習は、支給対象労働者が、事業所、事業主団体の事務局又は事業主等が選定した教育訓練施設に出向いて、指導担当者の指導の下に実施される講習である必要があり、業務の遂行や業務の引継ぎそのものは支給対象となりません。

## 育児休業期間中に経済的支援を行った場合の助成金

### 29. 育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置）

労働者の育児休業期間中に、事業主が独自に3か月以上の経済的支援を行った場合に、経済的支援に係る費用の一部を助成します。

### 助成内容

育児休業の対象となる子が生まれた日から、満3歳の誕生日の前日までの間において、雇用保険の被保険者の方に育児休業を取得させ、3か月以上の期間にわたり経済的支援を行った場合に助成します。

#### 【助成額】

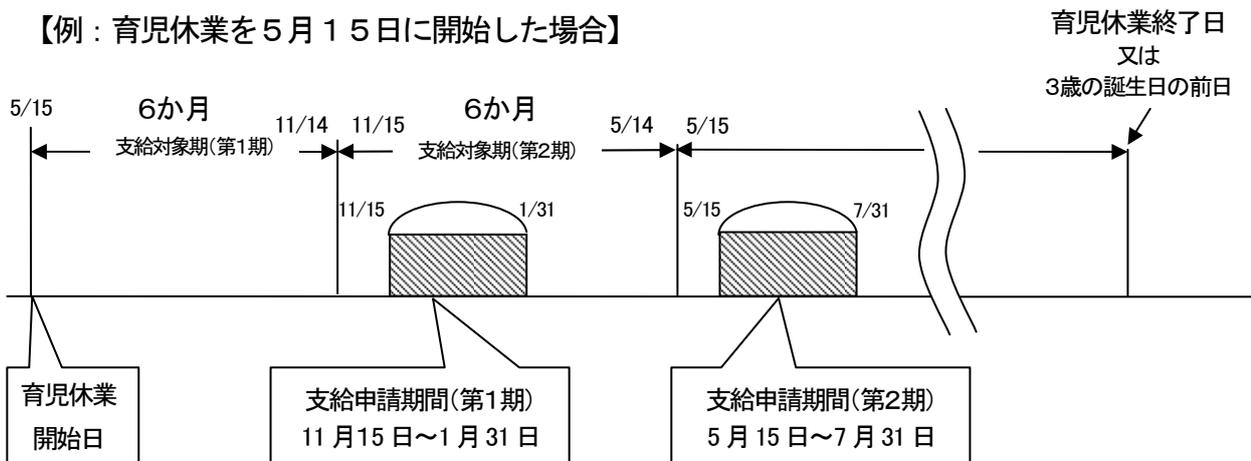
事業主が行う経済的支援の額に次表の助成率を乗じた額を支給します。  
ただし、上限がありますのでご注意ください。

中小企業	3/4
大企業	2/3

### 受給手続き

- 助成金の支給は、経済的支援を開始した日から6か月ごとに区切った期間（それぞれの期間を支給対象期と呼びます。）ごとに、経済的支援を行った期間に応じ最大6回まで支給します。
- 各支給対象期ごとに、各支給対象期の末日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに、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に提出してください。

#### 【例：育児休業を5月15日に開始した場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児休業制度について労働協約又は就業規則に定める必要があります。
- 経済的支援とは、労働協約、就業規則、給与規定、労働契約等に基づき支払う手当等（基本給、住宅手当、家族手当等）のことをいいます。
- ①出産一時金や賞与など、②事業主自らが支払わない（親睦会経由などで支払う）手当など、③賃金台帳などにより支払いが確認できない手当など、は「経済的支援」には該当しません。
- 子を出産した本人が対象労働者の場合は、産後休業期間（出産日の翌日から起算して8週間）は、助成対象期間から除かれます。

## 子育てのための短時間勤務期間中に経済的支援を行った場合の助成金

## 29. 育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置）

育児のために短時間勤務制度を利用する方に対し、3か月以上経済的支援を行った場合に助成します。

## 助成内容

短時間勤務制度の利用の対象となる子が生まれた日から、満3歳の誕生日の前日までの間において、雇用保険の被保険者の方に短時間勤務制度を利用させ、3か月以上の期間にわたり経済的支援を行った（基本給を支払った）場合に助成します。

## 【助成額】

- ① 基準額を算定します。（基準額には上限があります）

$$\text{基準額} = \left\{ \begin{array}{l} \text{支給対象期に支給された1月当たりの基本給の額の平均} \\ \text{短時間勤務制度利用開始日の直前に支給された1月当たりの基本給の額} \end{array} \right\} \times \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{短時間勤務制度に係る所定労働時間（又は所定労働日数）} \\ \text{通常の所定労働時間（又は所定労働日数）} \end{array} \right\}}{\times \text{助成率}}$$

中小企業	3/4
大企業	2/3

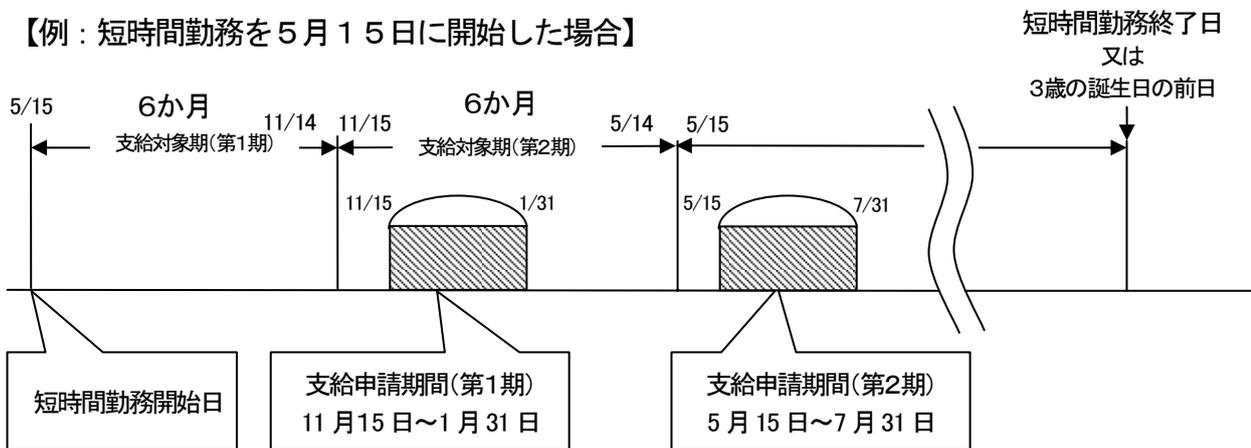
- ② 支給額を算定します。

$$\text{支給額} = \text{基準額} \times \frac{\text{支給対象期中において短時間勤務制度を利用した日数}}{\text{支給対象期中における1月当たりの平均所定労働日数}}$$

## 受給手続き

- 助成金の支給は、経済的支援を開始した日から6か月ごとに区切った期間（それぞれの期間を支給対象期と呼びます。）ごとに、経済的支援を行った期間に応じ最大6回まで、支給されます。
- 各支給対象期ごとに、各支給対象期の末日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに、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に提出してください。

【例：短時間勤務を5月15日に開始した場合】



## 利用にあたっての注意点

- 短時間勤務制度について労働協約又は就業規則に定める必要があります。

## 建設労働者の技能の向上のため教育訓練を行った場合の助成金

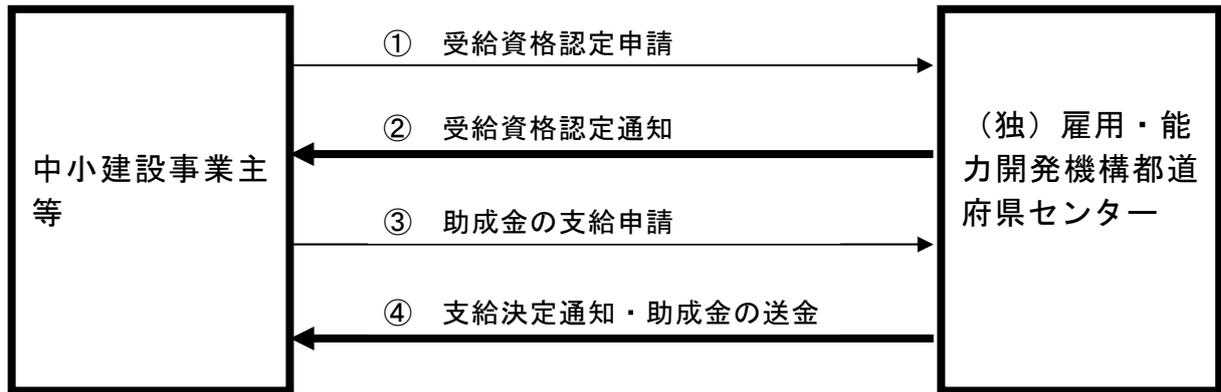
## 30. 人材確保等支援助成金（建設教育訓練助成金）

中小建設事業主等が、建設労働者の技能の向上のために教育訓練を行った場合の経費及び賃金の一部を助成します。

## 助成内容

種 類	概 要	助成率及び限度額
認定訓練	第1種 中小建設事業主等が都道府県から認定訓練助成事業補助金等の交付を受けて、職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	1人1月（コース又は単位）当たり1,800円から25,000円を限度（訓練の課程により助成額が異なります。）
	第4種 中小建設事業主が雇用する建設労働者に勤務扱いで認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	1人1日当たり5,400円又は7,000円を限度（訓練の課程により助成額が異なります。）
技能実習	第2種 中小建設事業主等が雇用する建設労働者に技能実習を行う場合又は登録教習機関で行う技能講習等を受講させた場合、経費の一部を助成	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）かつ20日分を限度
	第4種 中小建設事業主が雇用する建設労働者に勤務扱いで技能実習等を受講させた場合、賃金の一部を助成	一の技能実習等について1人1日当たり7,000円（上限）かつ20日分を限度
通信教育訓練	第2種 中小建設事業主が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た場合、経費の一部を助成	一の教育訓練の受講料（教科書代・教材費含む）の1/2、1人当たり10万円を限度
就業機会確保事業	第2種 建設業務労働者就業機会確保事業の認定を受けた建設業の事業主団体が、送出事業に係る建設労働者のために教育訓練を行った場合、経費の一部を助成	教育訓練の実施に要した経費の1/2（中小建設事業主の団体については2/3）、1コースあたり5万円を限度
	第4種 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送出する建設労働者に勤務扱いで教育訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	通常の賃金の額の1/2（中小建設事業主は2/3）、一の教育訓練について150日分を限度
受講援助	第3種 中小建設事業主が雇用する建設労働者に広域的職業訓練を受講させた場合、旅費の一部を助成	受講のために旅費として負担した額の1/2
職業訓練推進	第3種 広域的職業訓練法人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った場合、経費の一部を助成	支給対象経費の2/3、一事業年度9,000万円を限度（職業訓練の規模により、7,500万円、6,000万円又は4,500万円を限度）
施設等設置整備	第3種 広域的な職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設又は設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	設置又は整備費用の1/2、3億円を限度

## 受給手続き



注. 助成金の種類によってはこの受給手続き、申請時期と異なる場合があります。

## 利用にあたっての注意点

- 本助成金は、(独)雇用・能力開発機構都道府県センターが支給業務を行っています。
- 建設事業を行う、雇用保険の適用事業所が対象となります。
- 本助成金の利用にあたっては、あらかじめ、受給資格の認定が必要となる場合があります。
- 事業所が複数に分かれており、それぞれの事業所において雇用保険に加入している場合、各事業所の代表者が事業所を管轄する都道府県センターに申請する必要があります。
- 技能実習を登録教習機関に委託する場合も助成対象となります。

## 建設労働者の雇用の改善を行った場合の助成金

## 30. 人材確保等支援助成金（建設事業主雇用改善推進助成金）

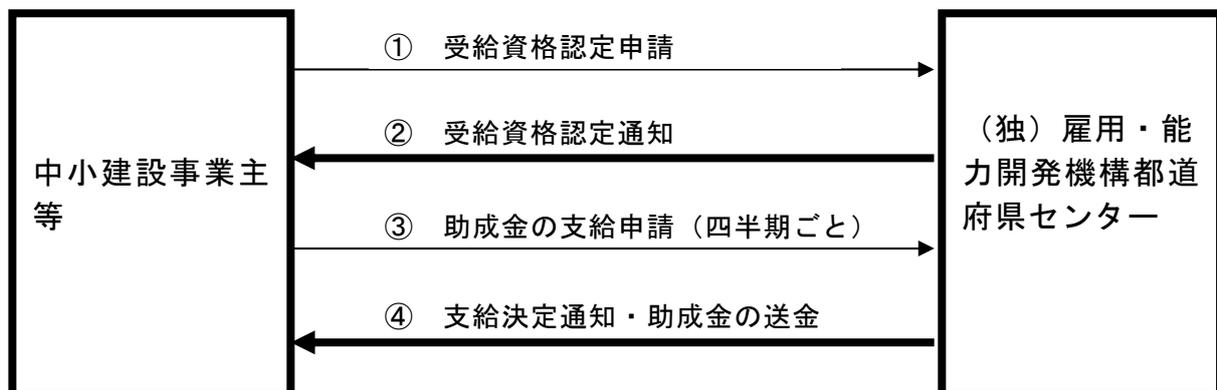
中小建設事業主が、建設労働者の雇用改善のための計画を作成し、当該計画に従って、雇用改善の取組を行った場合の経費及び賃金の一部を助成します。

## 助成内容

中小建設事業主が建設労働者の雇用改善のための計画（雇用改善実施計画）を作成し、（独）雇用・能力開発機構の認定を受け、当該計画に従って雇用改善の取組を実施した場合、助成金を支給します。

事業区分	助成率及び限度額
1 雇用管理責任者の選任・配置等	<b>■ 1 について</b> ・研修実施経費 10万円／1日（6日分限度） ・研修受講援助 7,000円（上限）／1人1日（6日分限度） <b>■ 2 から 4 のそれぞれについて</b> 支給対象経費の1/2、100万円を限度 <b>■ 5 及び 6 のそれぞれについて</b> 支給対象経費の1/2、50万円を限度 ※ 1 から 6 の合計で200万円を限度
2 募集・採用を円滑に行うための新たな取組	
3 高齢労働者・女性労働者の活躍を推進する取組	
4 魅力ある職場づくりのための取組	
5 臨時雇用労働者の雇用改善	
6 雇用管理改善のための社会保険労務士等の活用	

## 受給手続き



## 利用にあたっての注意点

- 本助成金は、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターが支給業務を行っています。
- 建設事業を行う、雇用保険の適用事業所が対象となります。

- 事業所における雇用管理の現状・課題、その解決に向けて取り組む事項及び事業の内容等に関する計画（雇用改善実施計画）を作成する必要があります。
- 本助成金の利用に当たっては、あらかじめ、雇用改善実施計画及び受給資格の認定が必要となります。
- 「雇用管理責任者の選任・配置等」に係る事業については、過去1年間に雇用管理研修等を実施した場合を除き、原則実施する必要があります。
- 雇用管理研修は、（独）雇用・能力開発機構の認定を受けて、中小建設事業主が自ら実施するほか、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターが行う雇用管理研修を無料で受講することが可能です。

## 建設業の事業主団体が構成員である建設事業主に雇用される建設労働者の雇用の改善を行った場合の助成金

### 30. 人材確保等支援助成金（建設事業主団体雇用改善推進助成金）

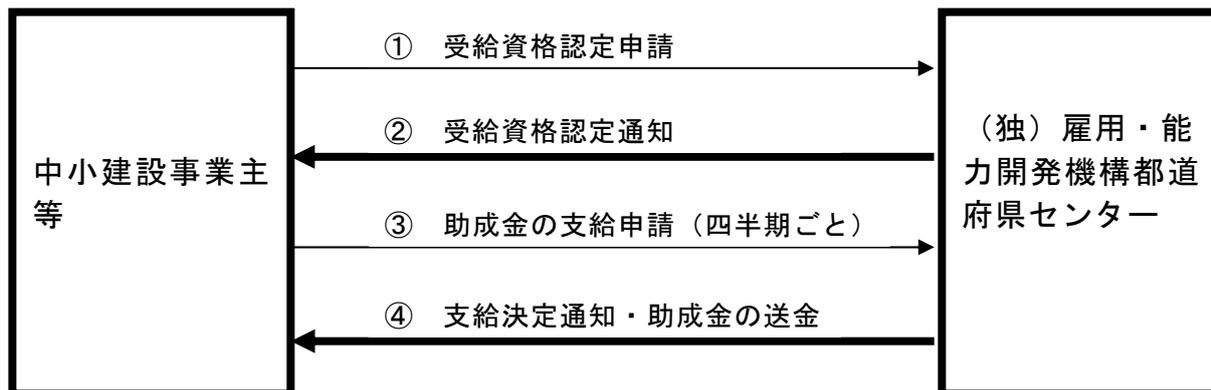
建設業の事業主団体が、団体の構成員である建設事業主に雇用される建設労働者の雇用改善を図るため雇用改善推進事業を行った場合、経費の一部を助成します。

## 助成内容

中小建設事業主の団体又はその連合団体が傘下企業の雇用管理の改善が必要と思われる項目について、数値目標を設定し、（独）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。

事業区分	助成率及び限度額
1 雇用管理の改善を促進するための事業	■ 1から4について 支給対象経費の合計額の1/2、200万円 （全国団体は1,000万円）を限度
2 雇用管理研修等の実施	
3 能力開発を促進するための事業	
4 職業生活上の環境の整備、健康管理の実施を促進するための事業（地域団体に限る）	
5 体系的な処遇の改善を推進するための事業	■ 5から8のそれぞれについて 支給対象経費の2/3、100万円 （全国団体は400万円）を限度
6 教育訓練の共同化又は広域化を推進するための事業	
7 再就職、建設業への入職促進を支援するための事業	■ 7及び9の事業について 7において厚生労働大臣による実施計画の認定を受けて需給調整事業を実施する場合、及び9については、それぞれ支給対象経費の2/3、200万円（全国団体は800万円）を限度
8 高齢労働者・女性労働者の活躍を促進するための事業	
9 若年労働者の採用や定着を促進するための事業	

## 受給手続き



## 利用にあたっての注意点

- 本助成金は、(独)雇用・能力開発機構都道府県センターが支給業務を行っています。
- 中小建設事業主の団体の場合、構成事業主に占める建設事業主の割合、中小建設事業主の割合及び雇用保険の加入割合等により対象とならない場合があります。
- 本助成金の支給期間は3年間です。
- 団体の構成事業主について、雇用改善が必要と思われる項目に係る数値目標を設定し、当該数値目標を達成するための3年分の雇用改善実施計画を作成します。
- 本助成金の利用にあたっては、あらかじめ、雇用改善実施計画及び受給資格の認定が必要となります。
- 助成対象となる事業は、目標値を達成するために行う事業が対象となります。目標値を達成するために直接関係ないと思われる事業（例. 選択した項目と直接関係ない現場見学会、各種大会及び行事等の実施等）は対象になりません。
- 2年目、3年目には、事業を継続して実施することが適当であるかどうか継続認定を受ける必要があります。
- 雇用改善実施計画に定めた数値目標を達成できた場合、又は助成期間の延長要件を満たした場合、事業を延長して実施することが可能です。

## 建設業の事業主団体が、小学校、中学校、高校等におけるキャリア教育への支援を行った場合の助成金

### 30. 人材確保等支援助成金（建設業人材育成支援助成金）

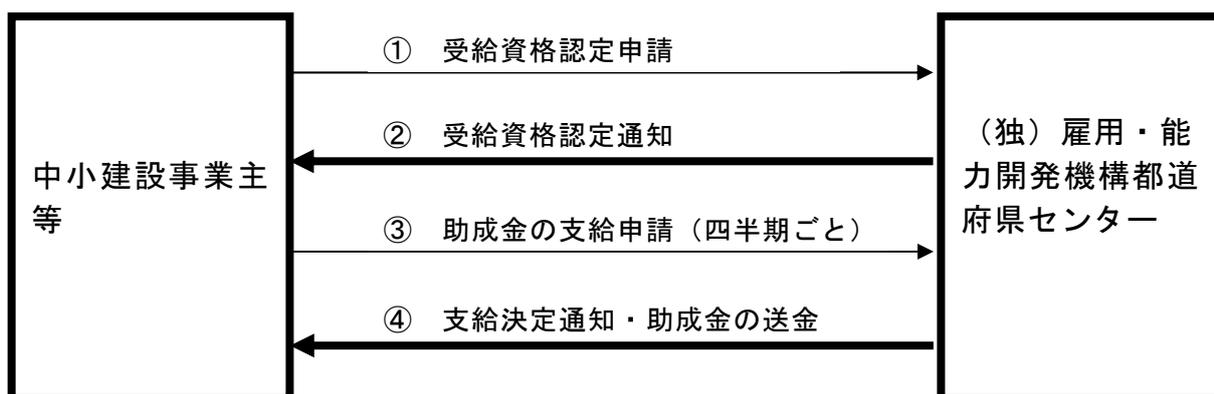
中小建設事業主団体又はその連合団体が、小学校、中学校、高校等におけるキャリア教育への支援を行った場合、経費の一部を助成します。

#### 助成内容

次の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）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、事業の実施に要した費用の3分の2に相当する額（全体で800万円を限度）を支給します。

- 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）
- 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
- 3 建設現場における見学会又は体験実習
- 4 職業訓練施設等における実践的スキル研修又は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
- 6 キャリア形成モデルの策定・提供

#### 受給手続き



## 利用にあたっての注意点

- 本助成金は、(独)雇用・能力開発機構都道府県センターが支給業務を行っています。
- 事業主団体の構成事業主に占める建設事業主の割合、雇用保険の加入割合等により対象とならない場合があります。
- 事業の目標や実施内容等に関する計画（建設業人材育成支援実施計画）を策定する必要があります。
- 本助成金の支給に当たっては、あらかじめ、建設業人材育成支援計画及び受給資格の認定が必要となります。
- 「建設業人材育成支援協議会の設置・運営」については、必ず実施し、「建設業人材育成支援協議会の設置・運営」以外の事業については、いずれか1つ以上取り組む必要があります。
- 建設業人材育成支援協議会は、事業主団体、建設系工業高校等の対象学校関係者、労働局・ハローワーク等の関係機関から構成され、建設業人材育成支援計画の助言・承認を行います。

## 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

### 31. 建設業新分野教育訓練助成金

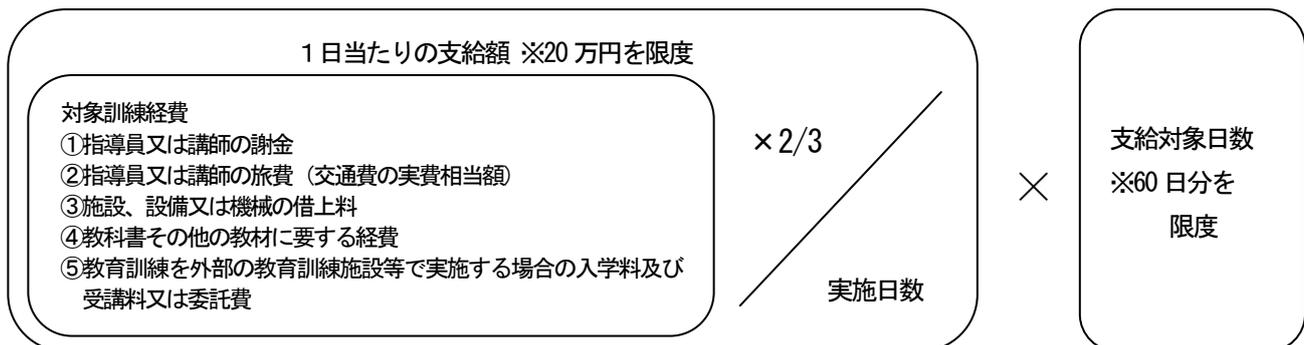
建設労働者を継続して雇用しつつ、建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成します。

#### 助成内容

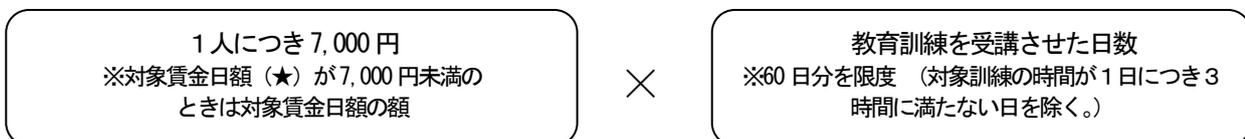
中小建設事業主が建設事業以外の新分野事業を平成22年2月8日以降に新たに開始し、当該新分野事業に従事させるための教育訓練を開始する日の前日から起算して1年以上前から継続して雇用している建設労働者（雇用保険の一般被保険者）を対象に平成23年3月31日までに教育訓練を行い、訓練終了後、対象労働者を新分野事業に従事させ、対象訓練を終了した翌日から起算して1年以上継続して雇用することが確実である場合、以下に掲げる額を支給します。

支給額は1と2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



#### ★ 対象賃金日額の算定式

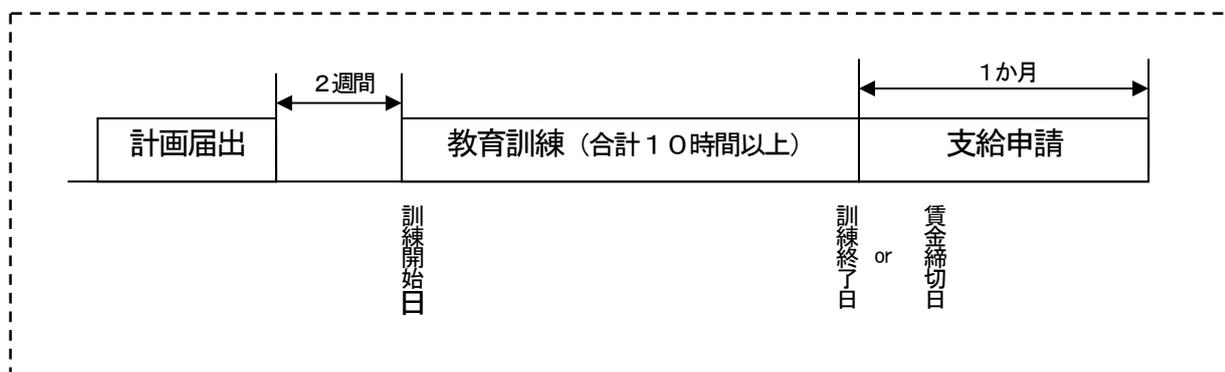
(前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)

× 0.8

(前年度1年間の1か月平均雇用保険被保険者数) × (年間所定労働日数)

## 受給手続き

- 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「訓練計画届」等を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に届け出てください。
- 事業主は教育訓練が終了した日の翌日（貸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貸金締切日の翌日。）から、原則として1か月以内に労働局に「支給申請書」等を提出してください。



## 利用にあたっての注意点

- このほか対象となる訓練等にも要件があります。
- 助成金の支給を行う際に、訓練の実施に係る事業所において前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を納入していない場合は、支給対象となりません。
- 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る場合は、支給対象となりません。

## 精神障害者の支援の専門家を雇用・委嘱した場合の助成金

## 32. 精神障害者雇用安定奨励金 (精神障害者支援専門家活用奨励金)

精神障害者を雇い入れるとともに、精神保健福祉士等の精神障害者の支援に係る専門家を雇い入れ、又は委嘱し、精神障害者の雇用管理に関する業務を行わせた場合に奨励金 (最高 180 万円) を支給します。

## 助成内容

精神障害者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により雇用保険の一般被保険者として雇い入れるとともに、精神障害者支援専門家 (※) を雇用保険の被保険者として雇い入れ、又は委嘱した場合、奨励金を支給します。

精神障害者の雇入れ日の前後 6 か月間に精神障害者支援専門家の雇入れ又は最初の委嘱を行うことが必要です。

①精神障害者の雇入れ、②精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱のいずれか遅い日から 1 年間で支給対象期間とし、6 か月毎に第 1 期、第 2 期に分けて次のとおり支給します。

## 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の所定労働時間により、以下のとおり支給します。ただし、支給対象期間の賃金額がこれを下回る場合は、賃金額を上限として支給します。

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

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。

※ 精神障害者支援専門家とは、次のいずれかに該当するものをいいます。

- 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 障害者職業センターにおけ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

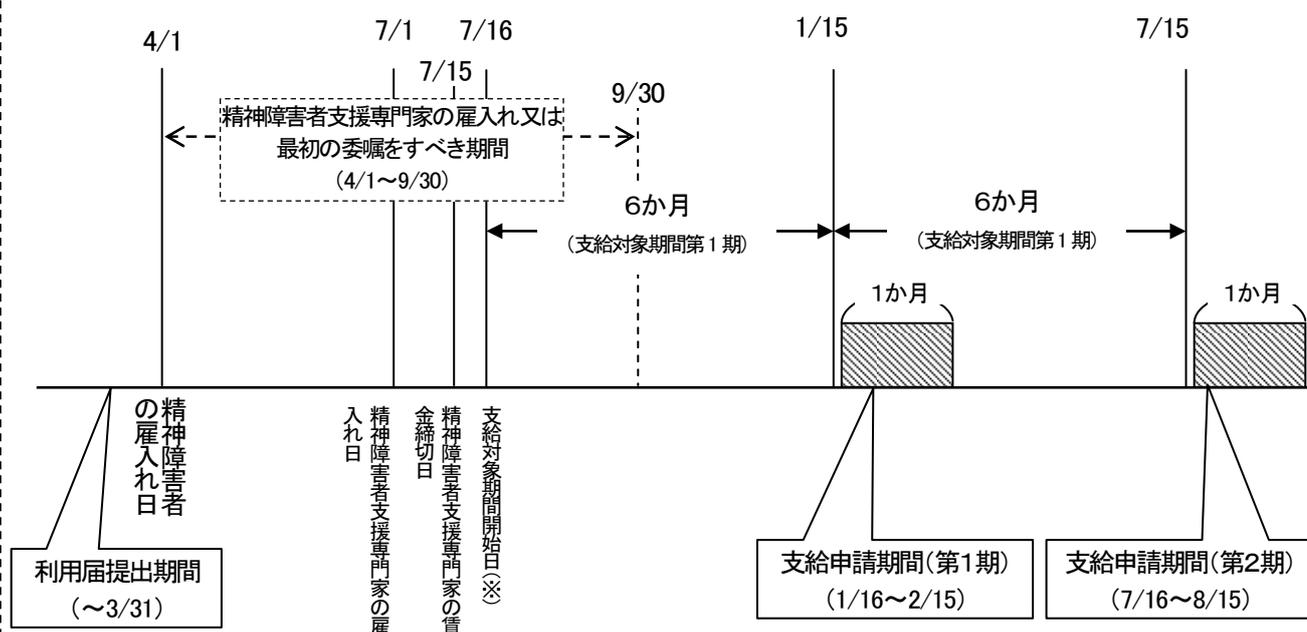
## 受給手続き

- 精神障害者支援専門家活用奨励金の支給を受けるには、次の2つの雇入れ等のいずれか早い方の日の前日までに、奨励金の利用届の提出が必要です。

- ①精神障害者の雇入れ
- ②精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱

- 支給対象期間は、上記①又は②のいずれか遅い方の日から1年間とし、6か月ごとに2回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期（第1期・第2期）ごとに必要な書類を添えて支給申請書を都道府県労働局に提出する必要があります。

【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】



※ 支給対象期間の開始日は、賃金締切日が定められている場合は、精神障害者及び精神障害者支援専門家の雇入れが完了した日の直後の精神障害者支援専門家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当該賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は当該賃金締切日の翌日となります。

## 利用にあたっての注意点

- 雇い入れる精神障害者、雇い入れる又は委嘱する精神障害者支援専門家が、過去3年間に働いたことのある事業所に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 最初の雇入れ日等の前日から起算して6か月前の日から、最後の雇入れ等の日から6か月を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において最初の雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、奨励金は支給されません。

## 精神障害者の支援を担当する専門家を養成した場合の奨励金

## 33. 精神障害者雇用安定奨励金（社内精神障害者支援専門家養成奨励金）

労働者に精神保健福祉士等の養成課程を履修させ、新たに雇い入れた精神障害者の雇用管理に関する業務を行わせた場合に奨励金（費用の2/3・上限50万円）を支給します。

## 助成内容

次の1の労働者に、2の養成課程を履修させ、養成課程修了日の前後6か月間に精神障害者を雇い入れ、当該精神障害者の雇用管理に関する業務を担当させた場合に、3の奨励金を支給します。

## 1 対象となる労働者

一般被保険者として3年以上、当該事業所で雇用されている労働者

## 2 対象となる養成課程

- (1) 精神保健福祉士の養成課程（精神保健福祉士短期養成施設、精神保健福祉士一般養成施設等の課程）
- (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1種）又は専門職大学院の課程
- (3) 社会福祉士の養成課程（社会福祉士短期養成施設、社会福祉士一般養成施設等の課程）

## 3 支給額

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）

対象となる費用は、入学金、授業料、実習費用等の合計をいい、履修にあたって必ずしも必要とされない補助教材費、講習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。

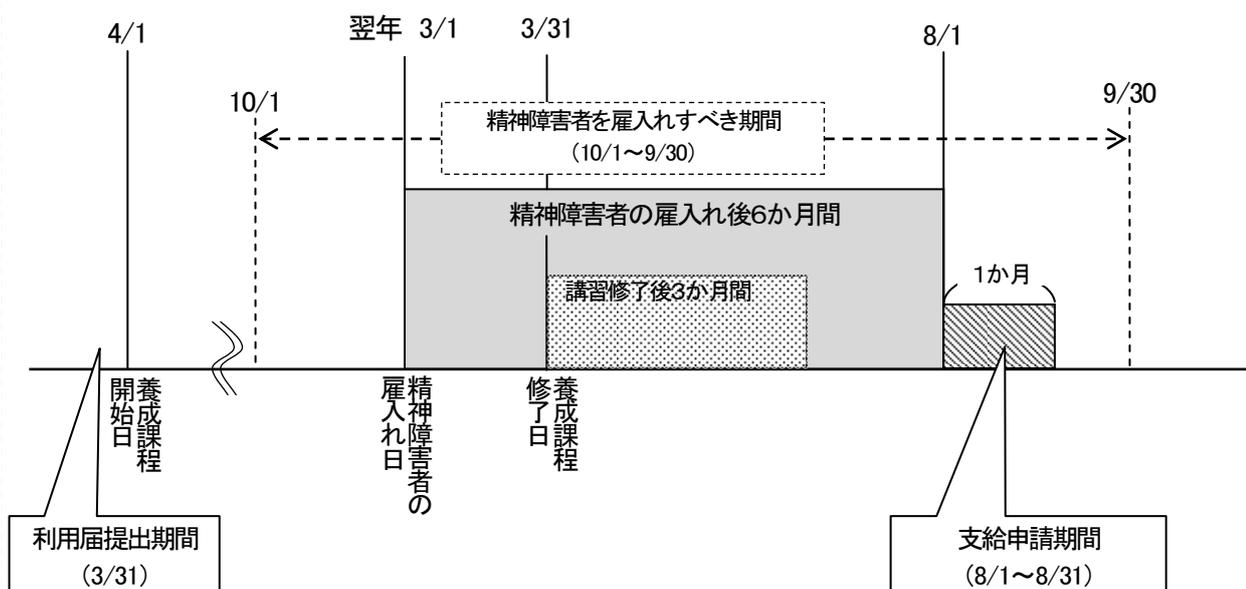
また、養成課程を修了しなかった場合は、支給の対象にはなりません。

## 受給手続き

- 社内精神障害者支援専門家養成奨励金の支給を受けるには、労働者が養成課程の履修を開始する前日までに、奨励金の利用届の提出が必要です。
- 支給申請については、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、必要な書類を添えて支給申請書を労働局に提出する必要があります。

- ① 対象精神障害者の雇入れ日から6か月を経過した日
- ② 養成課程修了日の翌日から3か月を経過した日

【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】



## 利用にあたっての注意点

- 精神障害者が過去3年間に働いたことのある事業所に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 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年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 支給申請に当たっては、履修に要した費用の領収書や費用の内訳が確認できる書類が必要となります。

## 精神障害者と働くために役立つ講習を受講させた場合の助成金

## 34. 精神障害者雇用安定奨励金（社内理解促進奨励金）

精神障害者を雇い入れ、又は職場復帰させるとともに、精神障害者とともに働く労働者に精神障害者の支援に関する知識を習得するための講習を受講させた場合に奨励金（費用の1/2・上限5万円）を支給します。

## 助成内容

精神障害者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により雇用保険の一般被保険者として雇い入れるか、又は精神障害者の休職者（※1）を職場復帰させるとともに、次の1に該当する講習を労働者に受講させる事業主に、2の講習に要した費用の一部を支給します。

※1 休職者とは、職場復帰をした日の前日から6か月間以上休職していたものをいいます。ただし、職場復帰をした日の前日から1年間の間に延べ6か月間休職していた場合も対象となります。また、休職期間には年次有給休暇、欠勤期間を含みます。

講習の開始日の前後6か月間に精神障害者を雇い入れるか、精神障害者の休職者を職場復帰させることが必要です。

## 1 対象となる講習

- (1) 講習時間 1回（※2）につき2時間以上
- (2) 対象者 雇い入れた精神障害者又は職場復帰した休職者と同じ職場の労働者
- (3) 講習方法・講習内容

次のいずれかに該当する者を講師とする講習又は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（※3）

- 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

※2 同一の対象者に対する講習で内容に連続性がある講習は、初回から最終回までを1回みなします。

※3 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なりません。

## 2 支給額

講習1回につき、要した費用の1/2（5万円を上限）

支給対象となる講習期間は1年間を上限とし、1年間の講習回数は5回を上限とします。

## ※ 対象となる費用

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

（注意）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、対象となりません。

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、支給対象とはなりません。

## 受給手続き

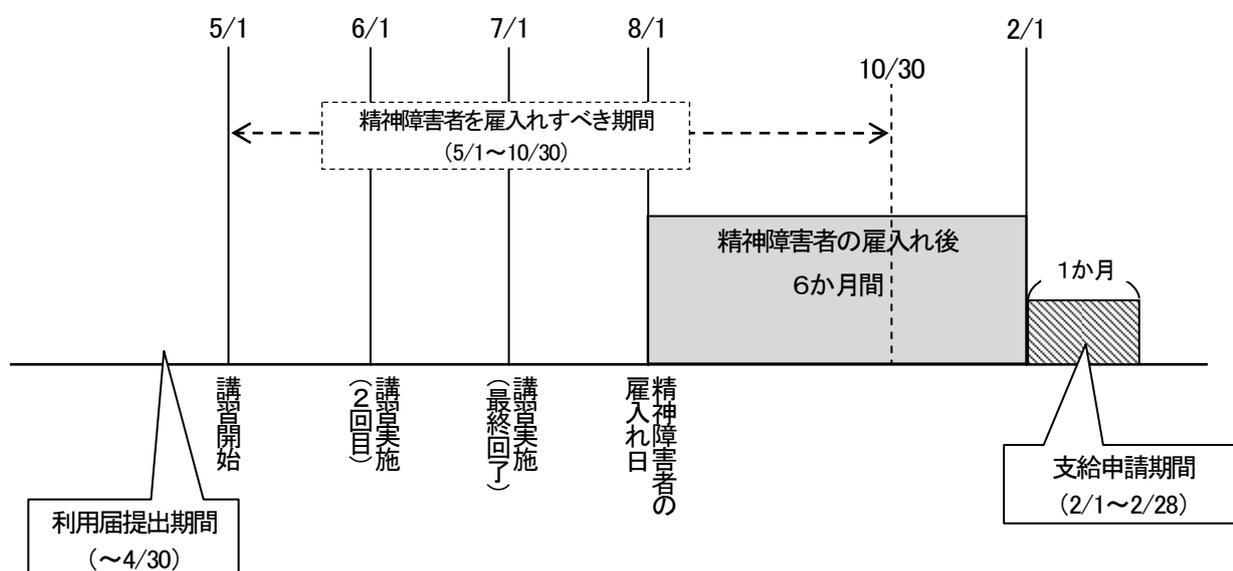
- 社内理解促進奨励金の支給を受けるには、次の2つの取組のいずれか早い方の日の前日までに、奨励金の利用届の提出が必要です。

- ① 精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰
- ② 労働者に対する講習の実施

- 支給申請については、講習が終了した日又は精神障害者の雇入れから6か月を経過した日のいずれか遅い方の日の翌日から1か月以内に必要な書類を添えて支給申請書を労働局に提出する必要があります。

講習が終了しても、精神障害者の雇入れ後6か月間を経過した日までは、支給申請できませんので、ご注意ください。

【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】



## 利用にあたっての注意点

- 精神障害者が過去3年間に働いたことのある事業所に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 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年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。
- 支給申請に当たっては、講習に要した費用の領収書や費用の内訳が確認できる書類が必要となります。

## 精神障害者にピアサポートの業務を担当させた場合の助成金

## 35. 精神障害者雇用安定奨励金（ピアサポート体制整備奨励金）

精神障害者を雇い入れ、又は職場復帰させるとともに、社内の精神障害者に精神障害者への配慮事項等に関する事業所への助言等、ピアサポートの業務を担当させた場合に奨励金（25万円）を支給します。

## 助成内容

精神障害者をハローワーク又は地方運輸局の紹介により雇用保険の一般被保険者として雇い入れるか、又は精神障害者の休職者（※1）を職場復帰させるとともに、社内の精神障害者（1年以上安定して雇用されている者）に1に該当する精神障害者の雇用管理に関する業務を新たに担当させた場合に、2の奨励金を支給します。

※1 休職者とは、職場復帰をした日の前日から6か月間以上休職していたものをいいます。ただし、職場復帰をした日の前日から1年間の間に延べ6か月間休職していた場合も対象となります。また、休職期間には年次有給休暇、欠勤期間を含みます。

精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰の日の前後6か月間に社内の精神障害者を担当者として配置することが必要です。

## 1 社内の精神障害者が担当するピアサポート業務

次のいずれかに該当するもの

- (1) 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、精神障害者の職場定着又は休職者の職場復帰に資する業務

## 2 支給額

配置した社内の精神障害者 1人あたり25万円

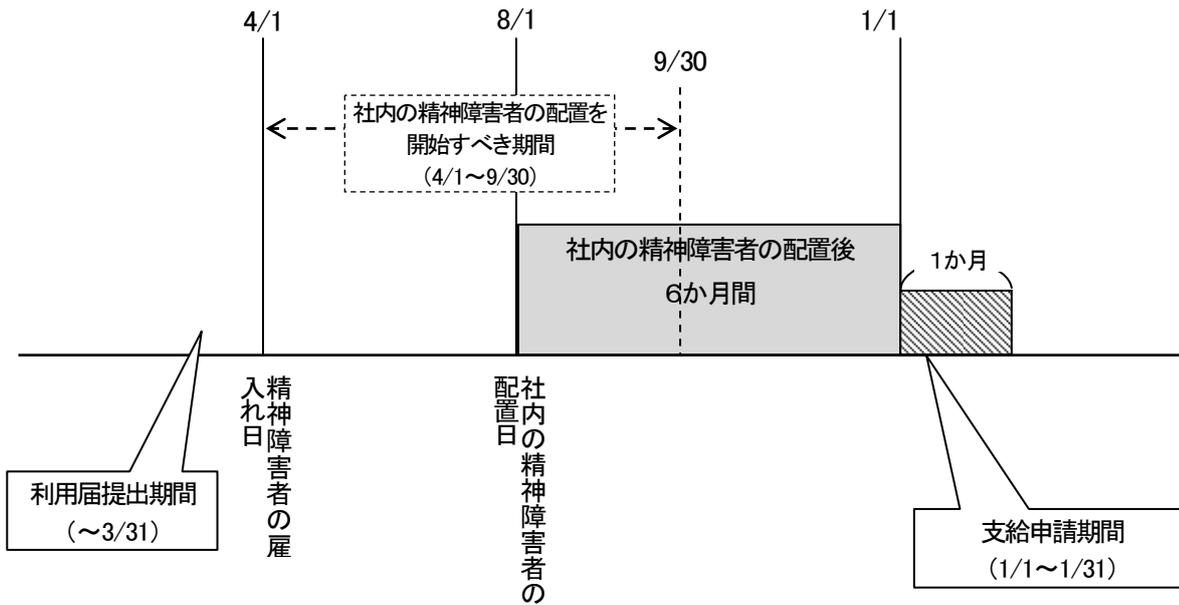
## 受給手続き

○ ピアサポート体制整備奨励金の支給を受けるには、次の2つの取組の実施のいずれか早い方の日の前日までに、次の2つの実施時期を記載した奨励金の利用届の提出が必要です。

- ① 精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰
- ② 社内の精神障害者の担当者としての配置

○ 支給申請については、①又は②のいずれか遅い日から6か月を経過した日の翌日から1か月以内に必要書類を添えて支給申請書を労働局に提出する必要があります。

【例：精神障害者を4月1日に雇い入れ、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】



## 利用にあたっての注意点

- 雇い入れる精神障害者が、過去3年間に働いたことのある事業所に雇い入れられる場合は、支給対象となりません。
- 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年間を経過する日までの間に被保険者を事業主都合により解雇している場合、又は同期間において雇入れ日における被保険者数の6%を超える被保険者を特定受給資格者となる離職理由により離職させている場合（離職させた被保険者数が3人以下の場合を除く）、助成金は支給されません。

## 作業施設、作業設備等の整備等を行う事業主の方への助成金

## 36. 障害者作業施設設置等助成金

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が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるように配慮された作業施設、就労を容易にするためのトイレ、スロープ等の附帯施設または改造等がなされた作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。

## 助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備の設置または整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> <li>・重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>・重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>・精神障害者である短時間労働者</li> </ul>	2/3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人につき450万円</li> <li>・作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万円) (1事業所あたり一会計年度につき4,500万円)</li> </ul>	3年間
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の賃借	※上記の障害者である在宅勤務者		<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人につき月13万円</li> <li>・作業設備の場合 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13万円)</li> </ul>	

[注] 認定申請書の提出期限：①の助成金は改造、購入等の契約（発注）日の2ヶ月前まで  
②の助成金は施設・設備を借りた日の3ヶ月後まで

## 受給手続き

## ○受給資格認定申請の手続き

(1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人（※）を經由して、（独）高年齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。

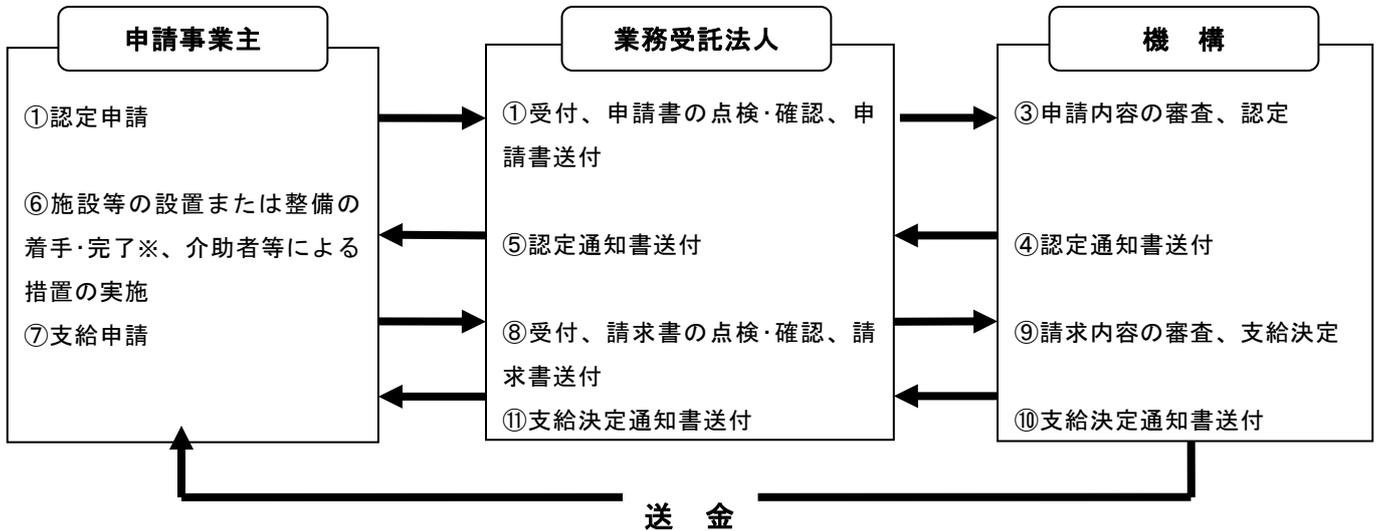
（※）独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）第12条第1項に基づき、厚生労働省の認可を受けて、機構が業務の一部を委託することができる「高年齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人」

(2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

## ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を經由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を經由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金

## 36. 障害者福祉施設設置等助成金

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またはその事業主が加入している事業主団体が、障害者である労働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する場合に、その費用の一部を助成します。

## 助成内容

対象となる障害者	助成率	限度額
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1/3	・障害者1人につき 225万円 （1事業所または事業主の団体1団体あたり一会計年度につき2,250万円）

[注] 認定申請書の提出期限：新築・改修等の契約（発注）日の2ヶ月前まで

## 受給手続き

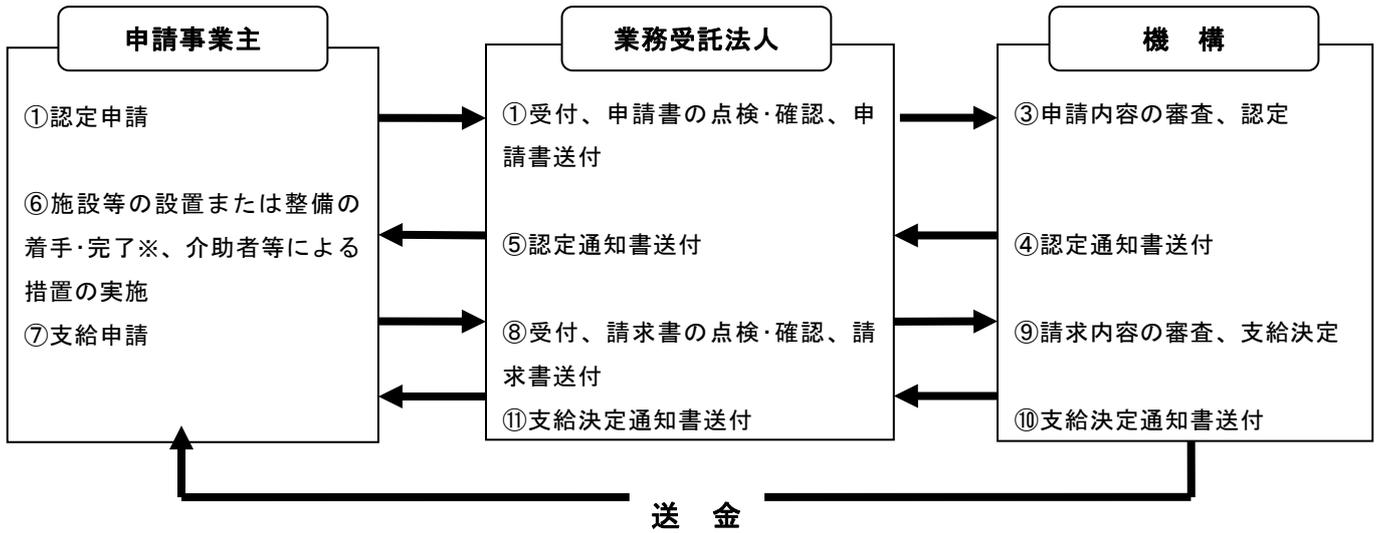
## ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を經由して、（独）高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

## ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を經由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

## 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 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

## 36. 障害者介助等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者また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します。

## 助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
① 重度中途障害者等職場適応助成金 ○ 中途障害者の職場復帰を促進するための職場適応措置の実施	・ 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等		・ 障害者1人あたり 月3万円 (短時間労働者にあつては月2万円)	3年間
② 職場介助者の配置または委嘱助成金 ○ 事務的業務に従事する視覚障害者、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または委嘱 ○ 事務的業務以外に従事する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	・ 2級以上の視覚障害者 ・ 2級以上の両上肢機能障害および2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・ 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および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を重複する者 ※上記の障害者である在宅勤務者および短時間労働者	3/4	・ 配置1人 月 15万円 ・ 委嘱1人 1回 1万円 年 150万円まで	10年間
③ 手話通訳担当者の委嘱助成金 ○ 聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳担当者の委嘱	・ 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		・ 委嘱1人 1回 6千円 年 28万8千円まで (障害者9人までの場合)	
④ 職業コンサルタントの配置または委嘱助成金 ○ 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または委嘱	・ 重度身体障害者 ・ 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者 ・ 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・ 知的障害者 ・ 精神障害者等		・ 配置1人 月 15万円 ・ 委嘱1人 1回 1万円 年 150万円まで	
⑤ 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および指導の業務を担当する業務遂行援助者の配置	・ 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		・ 配置1人3年間までは障害者1人につき月3万円、4年目以降は障害者1人につき月1万円(短時間労働者にあつてはそれぞれの半額)	

[注] 認定申請書の提出期限：①の助成金…職場復帰日の翌日から3ヵ月以内

②から⑤の助成金…配置または委嘱する日の前日まで

## 受給手続き

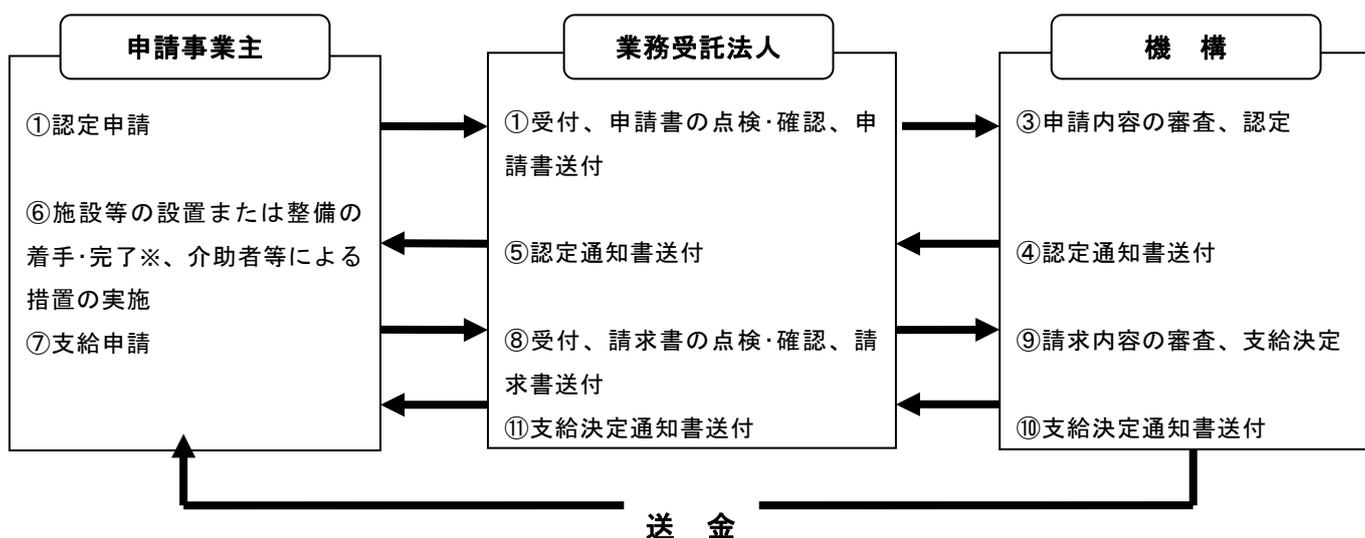
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を経由して、(独)高年齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

### ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を経由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 障害者に対する職場適応援助者による援助を行う 社会福祉法人等または事業主の方への助成

### 36. 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助を受けなければ、事業主による雇入れまた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または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します。

#### 助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1号職場適応援助者助成金 ○法人格を有していること、定款または寄付行為において障害者の就労支援が規定されていること、第1号職場適応援助者研修を終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および地域センターとの業務連携関係があること等を満たす社会福祉法人等による援助の事業	・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		・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号職場適応援助者研修の受講に係る旅費相当額または機構が別に定める限度額のいずれか低い額(研修終了後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カ月限度
②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第2号職場適応援助者を配置	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・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	3/4	・配置1人 月 15 万円	支給期間 1人あたり1回につき6カ月(累積12カ月限度)

[注] 認定申請書の提出期限：②の助成金・・・職場適応援助者養成研修若しくは厚生労働大臣が定める研修または援助実施前日まで

## 受給手続き

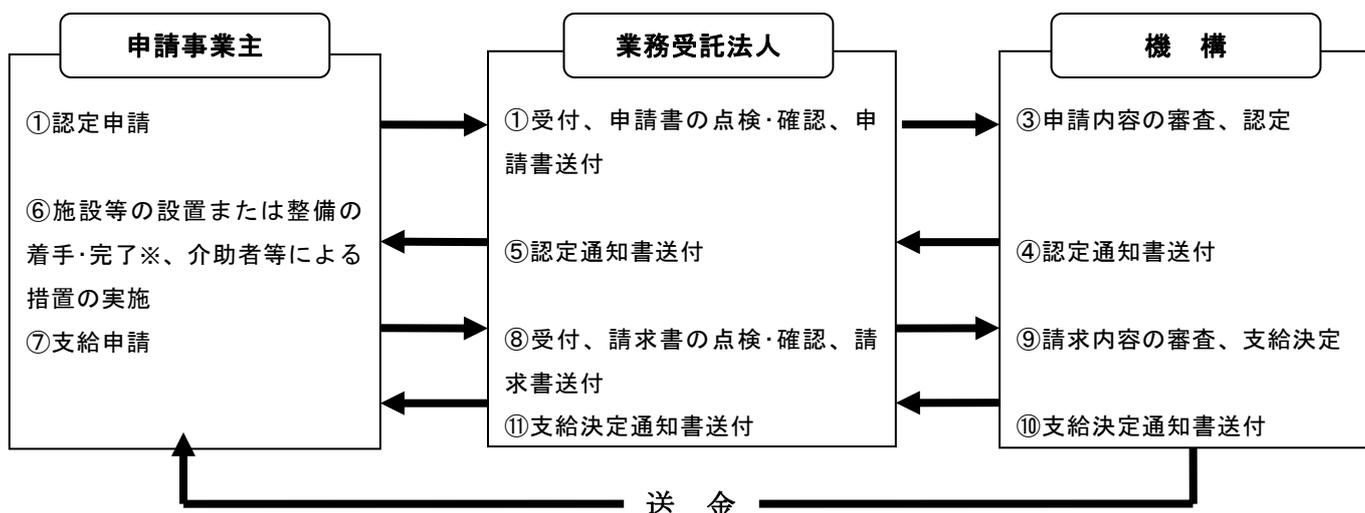
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を経由して、(独)高年齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

### ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を経由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 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

## 36. 重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者また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、また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します。

## 助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重度身体障害者</li> <li>・3級の体幹機能障害者</li> <li>・3級の視覚障害者</li> <li>・3級または4級の下肢障害者</li> <li>・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者</li> <li>・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複するもの</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者等</li> </ul> ※「②指導員の配置」 「④通勤用バス運転従事者の委嘱」については対象障害者が5人以上であることが必要	3/4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世帯用 月 10万円</li> <li>・単身者用 月 6万円</li> </ul>	10年間
②指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置（事業主団体を含む）			<ul style="list-style-type: none"> <li>・配置1人 月 15万円</li> </ul>	
③住宅手当の支払助成金			<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人 月 6万円</li> </ul>	
④通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事するものの委嘱（事業主団体を含む）			<ul style="list-style-type: none"> <li>・委嘱1人 1回 6,000円</li> </ul>	
⑤通勤のための駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借			<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者1人 月 5万円</li> </ul>	

[注] 認定申請書の提出期限：①、⑤の助成金…住宅・駐車場を借りた日の3ヵ月前まで  
 ②、④の助成金…配置または委嘱する日の前日まで  
 ③の助成金…住宅手当を初めて支払った日から3ヵ月まで

## 受給手続き

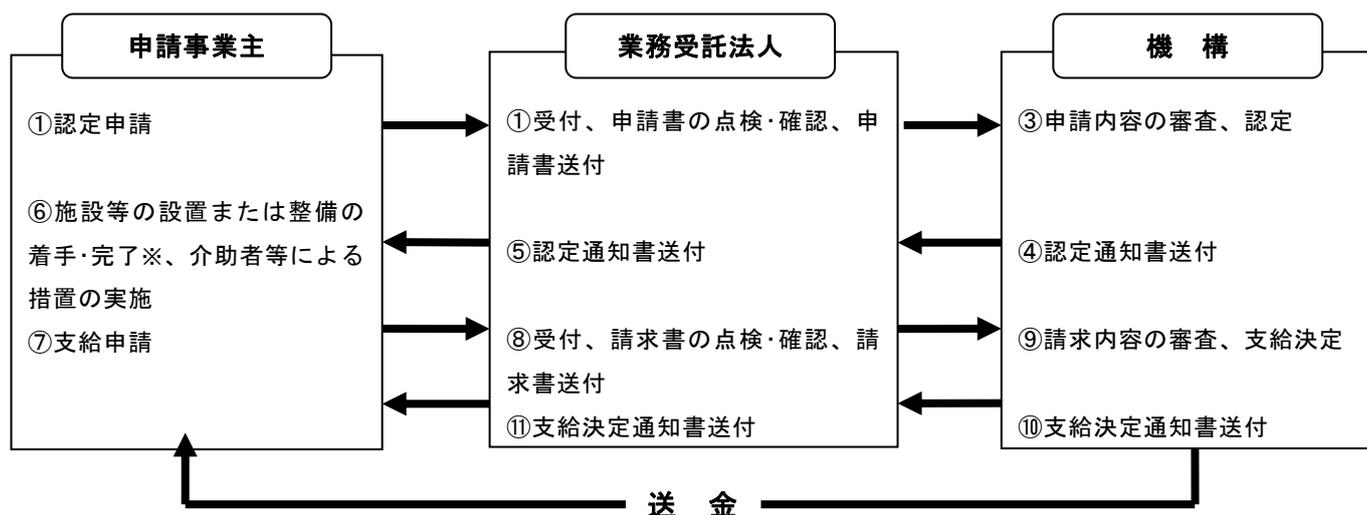
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を経由して、(独) 高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

### ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を経由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

### ○助成金の返還

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

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

36. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者また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認められる事業主で、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します。

助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種 ○対象障害者のための事業施設等の設置または整備	・重度身体障害者 ・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	2/3  特例 3/4	・新規雇用5～9人 1.5億円 ・新規雇用10人以上 2億円 (同一企業に対する支給額の合計額は4億円が限度)	
②第2種 ○対象障害者のための事業施設等の設置または整備	・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 ※「①第1種」 対象障害者を5人以上新規に雇い入れ、継続雇用者とあわせて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 ※「②第2種」 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		・1認定 5,000万円 (特例 1億円) (同一企業に対する支給額の合計額は1億円が限度)	
※利息助成 ○上記①・②の事業施設等の設置または整備に要する費用に充てるため銀行または信用金庫から資金を借入				5年間

## 受給手続き

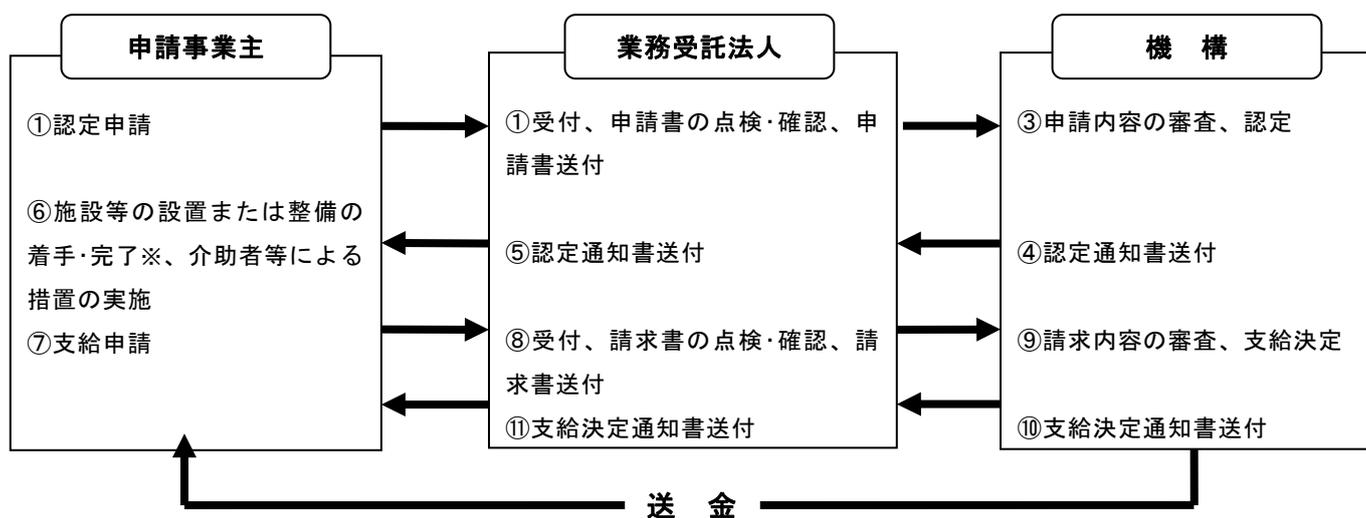
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を経由して、(独) 高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

### ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を経由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 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

## 36. 障害者能力開発助成金

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、その団体または社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・整備の整備等を行う場合、その同事業を運営する場合、障害者である労働者を雇用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、及び障害者をグループにして事業所で就労することを通じて常用労働者として雇用されるための教育訓練を実施する場合に、その費用の一部を助成します。

## 助成内容

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種(施設設置) ○能力開発訓練のための施設等の設置または整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	4/5	・2億円	
②第1種(施設・整備更新) ○過去に支給対象となった施設・設備に係る施設の改善、設備の更新			・5,000万円	
③第2種(運営費) ○障害者能力開発訓練事業の運営費		3/4 特例4/5	・受講生1人 月16万円	訓練期間中
④第3種(受講)		3/4	・受講生1人 月8万円	受講期間中
⑤第4種(グループ就労訓練請負型) ○社会福祉法人等が企業から業務を請け負い、障害者のグループに企業内で就労を通じた訓練を受講させ、雇用率の対象となる労働者への移行を促進する事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 である障害者のグループ (1ユニットは3人以上5人以下)	3/4	・訓練担当者 1人 月24万円 (1事業主につき2ユニットを限度) ・協力事業主に支払った費用相当額 1日2,500円(月5万円まで) 訓練後、雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に継続受給が可能	
⑥第4種(グループ就労訓練雇用型) ○障害者のグループを雇用する事業主の事業所において、障害者のグループが就労することを通じて、当該事業主の雇用率の対象となる労働者として雇用されるための事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 である障害者のグループ (1ユニットは3人以上5人以下)	4/5	・配置 訓練担当者 1人 25万円 ・委嘱 訓練担当者 1回 1万5千円(年250万円まで) 訓練後、事業実施主体の事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に継続受給が可能	

## 主な受給手続き

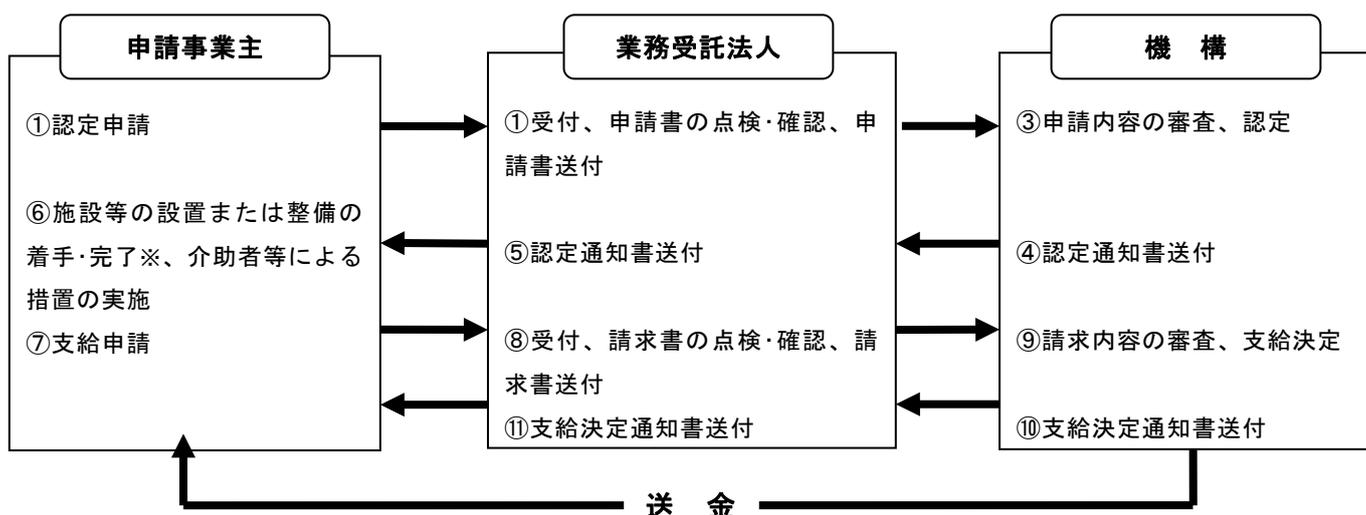
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主または社会福祉法人等（以下事業主等）は、定められた期間内に、障害者助成金受給資格認定申請書および助成金ごとに定められている添付書類を、申請に係る事業所が所在する都道府県の業務受託法人を経由して、(独) 高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）に提出して下さい。
- (2) 助成金の受給資格の認定にあたり、支給申請書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

### ○支給請求の手続き

- (1) 受給資格の認定を受け、助成金の支給を受けようとする事業主等は、定められた期間内に、障害者助成金支給申請書および助成金ごとに定められた添付書類を認定申請書を提出した業務受託法人を経由して機構に提出して下さい。
- (2) 助成金の支給にあたり、支給に係る施設等を一定期間以上支給対象障害者のために使用することなど、機構が必要と定める事項を遵守することを支給の条件とします。

### 手続きの流れ図（業務受託法人を経由する助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置または整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。

## 利用にあたっての注意点

偽り、その他不正の行為により助成金の支給を受けた事業主等に対しては、延滞金を賦し返還を求めることとなります。

なお、申請書等に不明な点がある場合は、助成金を支給しません。

また、支給の条件に違反した場合または助成金を受給した事業主等の責めに帰すべき事由がある場合には、受給した助成金の一部または全部を返還していただきます。

## 障害者就業・生活支援センター設立の準備に要する費用に対する助成金

## 37. 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を受けるための準備計画を策定し、労働局長からの認定を受けた事業主に対し、障害者の就業支援業務に要した費用の一部を助成します。

## 助成内容

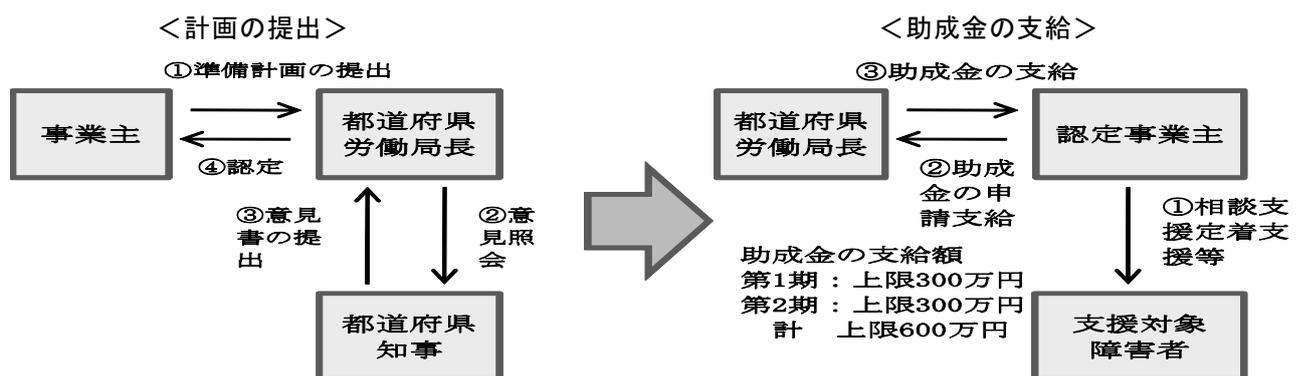
障害者就業・生活支援センターの指定を受けるための準備計画を作成し、当該計画について労働局長の認定を受けた事業主に対し、障害者の就業支援業務に要した経費（人件費・一般管理費等）の一部について助成します。

## 【助成額】

一事業主につき 600 万円（第 1 期 300 万円、第 2 期 300 万円）

## 受給手続き

- 障害者就業・生活支援センター設立準備助成金は、準備計画に基づく事業を開始後、支給対象期（6 か月）ごとに、2 回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象期（6 か月）ごとに、支給申請書等の必要書類を都道府県労働局に提出する必要があります。支給申請期限は、各支給対象期後 14 日以内です。



## ＜認定を受けるまで＞

- ①助成金の支給を受けようとする事業主は、準備計画を都道府県労働局長に提出。
- ②都道府県労働局長は、準備計画を審査するとともに、都道府県知事に対して意見照会。
- ③都道府県知事は、事業主が翌年度障害者就業・生活支援センターとして実施できる能力があることを、意見書として都道府県労働局長あてに提出。
- ④都道府県労働局長は、都道府県知事から提出のあった意見書を踏まえて、審査の結果、準備計画を適当と認めた場合には、当該事業主を認定。

## ＜認定後＞

- ①事業主は支援対象者に対して相談支援、職場実習のあつせん、定着支援等を実施。
- ②事業主は事業開始後6カ月経過後及びその直後の6カ月経過後に当該事業に要した経費を支給申請。
- ③都道府県労働局長は、支給申請書を審査の上、各300万円を上限に事業主に対して助成金を支給。

## 利用にあたっての注意点

- 受給できる事業主の範囲は次の1から3までに掲げるとおりです。
  - 1 障害者の職業の安定を図ることを目的として設立された一般社団法人、一般財団法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人又は医療法人であること。
  - 2 雇用保険の適用事業主であること。
  - 3 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、都道府県労働局長から認定を受けた事業主であること
- 第1回目の支給申請に係る支給決定がされていない場合、第2回目の支給申請をすることはできません。

## 労働者に職業訓練等を受けさせる場合の助成金

## 38. キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）

事業主が雇用する労働者のキャリア形成を促進するために、職業訓練等の実施又は労働者の自発的な職業能力開発を支援した場合に、訓練等に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部を助成します。

## 助成内容

## (1) 労働者に職業訓練（OFF-JT）を受けさせる場合

- 経費助成 職業訓練に要した経費の1/3（中小企業のみ）
- 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の1/3（中小企業のみ）

## (2) 契約社員やパートタイム労働者に職業訓練（OFF-JT）を受けさせる場合

- 経費助成 職業訓練に要した経費の1/2（大企業は1/3）
- 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の1/2（大企業は1/3）

## (3) ジョブ・カード制度における雇用型訓練（※）を実施する場合

（※）企業における雇用関係の下での実習（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）とを組み合わせる訓練であって、実習併用職業訓練と有期実習型訓練があります。

実施内容	助成率・助成額
① 職業訓練(OFF-JT)を受けさせる場合	○ 経費助成 職業訓練に要した経費の4/5(大企業2/3)
	○ 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の4/5(大企業2/3)
	○ 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)
② 職業訓練(OJT)を受けさせる場合	○ 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の4/5(大企業2/3)
	○ 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
③ キャリア・コンサルティングを受けさせる場合	○ 経費助成 外部機関等へ委託した場合の委託費等の1/2
	○ 経費助成 企業内にキャリア・コンサルティングを配置した場合に15万円
	○ 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)
④ ジョブ・カード制度による能力評価を実施した場合	○ 対象者1人につき4,880円
⑤ ジョブ・カード制度の導入奨励費	○ 1人目の助成対象者が生じた場合20万円(中小企業のみ)

#### (4) 労働者の自発的な職業能力開発を支援する場合

○ 自発的職業能力開発の支援内容によって、下表に掲げる額を支給します。

支援内容	助成率	奨励金(3年以内)		奨励金 (3年経過後)
		制度利用者が 生じた場合	利用者 一人につき	利用者増加分 1人につき
① 経費を負担する制度を設け支援する場合	負担した経費の1/2(大企業1/3)	15万円 (中小企業のみ)	5万円 (中小企業のみ)	2万円 (中小企業のみ)
② 時間を確保(勤務時間の短縮等)する制度を設け支援する場合	受講時間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)	30万円	5万円	2万円 (中小企業のみ)
③ 休暇制度を設け支援する場合	受講時間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)	15万円	5万円	2万円 (中小企業のみ)
④ 連続3ヶ月以上の長期にわたる休暇制度を設け支援する場合	受講時間中に支払った賃金の1/2(大企業1/3)	30万円 (制度利用者の代替りの人員を配置する場合は60万円)	10万円	4万円 (中小企業のみ)

### 受給手続き

- ① 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のアドバイスを受け、労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画を作成します。
- ② ①の事業内職業能力開発計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、(独)雇用・能力開発機構都道府県センターへ受給資格認定申請書を提出し、認定を受けます。

受給資格認定申請書の申請期間は、年間職業能力開発計画の期間に応じ、申請時期は、3月、6月、9月、12月の年4回です。(初回及び有期実習型訓練は随時提出可能。)

- ③ ②の認定を受けた年間職業能力開発計画の内容に従い、訓練等を実施します。
- ④ ③で実施した訓練について、必要書類を添付のうえ、支給申請書を(独)雇用・能力開発機構都道府県センターへ提出します。支給申請書の申請期間は、訓練等の終了時期に応じ、4～5月、10～11月の年2回です。(有期実習型訓練は随時提出可能。)

### 利用にあたっての注意点

- あらかじめ、(独)雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていることが必要です。
- 訓練等を受けさせる期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている必要があります。また、訓練等を所定労働時間外や会社の休日に実施する場合には割増賃金が支払われている必要があります。
- 経費助成、賃金助成等には限度額が定められています。また、1事業所(受給資格認定1件)1年あたりの限度額が定められています。(有期実習型訓練を除く。)

## 労働者に職業能力検定等を受けさせる場合の助成金

## 38. キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）

事業主が雇用する労働者に、厚生労働大臣が定める職業能力評価（※）を受けさせた場合に、受験料及び受験時間の賃金の一部を助成します。

※ 厚生労働大臣が定める職業能力評価とは、以下のとおりです。

- 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条の技能検定
- 技能審査認定規程（昭和48年労働省告示）により厚生労働大臣の認定を受けた技能審査
- 労働者の職業能力の開発及び向上に資するものとして職業能力開発局長が定める職業能力検定

詳細については、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/a01/text07.html>）をご覧ください。

## 助成内容

- 経費助成 職業能力検定等の受検に要した経費の3/4
  - 賃金助成 職業能力検定等の受検時間に支払った賃金の3/4
- （経費及び賃金の助成額をあわせて、1人につき年間5万円が限度です。）

## 受給手続き

- ① 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のアドバイスを受け、労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画を作成します。
- ② ①の事業内職業能力開発計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、**（独）雇用・能力開発機構都道府県センター**へ受給資格認定申請書を提出し、認定を受けます。  
受給資格認定申請書の申請期間は、年間職業能力開発計画の期間に応じ、申請時期は、3月、6月、9月、12月の年4回です。（初回は随時提出可能。）
- ③ ②の認定を受けた年間職業能力開発計画の内容に従い、職業能力検定等を受検させます。
- ④ ③の職業能力検定について、必要書類を添付のうえ、支給申請書を**（独）雇用・能力開発機構都道府県センター**へ提出します。支給申請書の申請期間は、訓練等の終了時期に応じ、4～5月、10～11月の年2回です。

## 利用にあたっての注意点

- あらかじめ、(独)雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていることが必要です。
- 職業能力検定を受験させる期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている必要があります。また、職業能力検定を所定労働時間外や会社の休日に受験させる場合には割増賃金が支払われている必要があります。
- 経費及び賃金の助成額をあわせて1人につき年間5万円が限度です。また、1事業所(受給資格認定1件)1年あたりの助成額は、500万円が限度です。なお、年間職業能力開発計画の期間が1年未満である場合には、1年間に対する当該期間の割合に応じた額を減じた額が限度額となります。

## 労働者に職業訓練等を受けさせる場合の助成金 （地域雇用開発促進法に係る支援）

### 38. キャリア形成促進助成金（地域雇用開発能力開発助成金）

雇用機会が著しく不足している地域（※）の事業主が当該地域に居住する求職者を雇い入れ、計画的に職業訓練等を実施する場合に、訓練に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部を助成します。

（※） 具体的な対象地域については、厚生労働省、都道府県又は（独）雇用・能力開発機構各都道府県センターにご確認ください。

### 助成内容

雇用機会が著しく不足している地域に居住している者で、事業主に雇用されてから1年未満の者または内定者（支給申請時までには被保険者になっている者に限ります。）に対して、計画的に職業訓練を実施した場合に、以下に掲げる額を支給します。

- 経費助成 訓練の実施に要した費用の2/3（大企業は1/2）
- 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の2/3（大企業は1/2）

### 受給手続き

- ① 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のアドバイスを受け、労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画を作成します。
- ② ①の事業内職業能力開発計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターへ受給資格認定申請書を提出し、認定を受けます。  
受給資格認定申請書の申請期間は、年間職業能力開発計画の期間に応じ、申請時期は、3月、6月、9月、12月の年4回です。（初回は随時提出可能。）
- ③ ②の認定を受けた年間職業能力開発計画の内容に従い、訓練等を実施します。
- ④ ③で実施した訓練について、必要書類を添付のうえ、支給申請書を（独）雇用・能力開発機構都道府県センターへ提出します。支給申請書の申請期間は、訓練等の終了時期に応じ、4～5月、10～11月の年2回です。

## 利用にあたっての注意点

- あらかじめ、(独)雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていることが必要です。
- 訓練等を受けさせる期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている必要があります。また、訓練等を所定労働時間外や会社の休日に実施する場合には割増賃金が支払われている必要があります。
- 経費助成、賃金助成にはそれぞれ限度額が定められています。また、1事業所(受給資格認定1件)1年あたりの助成額は、500万円が限度です。なお、年間職業能力開発計画の期間が1年未満である場合には、1年間に対する当該期間の割合に応じた額を減じた額が限度額となります。

## 労働者に職業訓練等を受けさせる場合の助成金 （中小企業労働力確保法に係る支援）

### 38. 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）

都道府県知事から中小企業労働力確保法に基づく改善計画（※）の認定を受けた中小企業者事業主が雇用する労働者に、計画的に職業訓練等を実施する場合に、訓練等に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部を助成します。

（※）雇用管理の改善を実施することにより、

- イ 職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する者の確保
- ロ 新たな事業の分野への進出若しくは事業の開始による良好な雇用の機会の創出
- ハ 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にとって良好な雇用の機会の創出に資するものについての計画をいいます。改善計画の認定については、各都道府県にお問い合わせください。

## 助成内容

### （1）労働者に職業訓練等を受けさせる場合

- 経費助成 訓練の実施に要した費用の1/2（中小企業のみ）
- 賃金助成 訓練の実施期間中に支払った賃金のうち、訓練時間に応じた額の1/2（中小企業のみ）

### （2）労働者の自発的な職業能力開発を支援する場合

- 経費助成 事業主が負担した従業員の申し出による能力開発に係る経費（教育訓練機関に支払う入学金及び受講料）の1/2（中小企業のみ）
- 賃金助成 職業能力開発休暇期間中の訓練時間に応じ、支払った賃金の1/2（中小企業のみ）

## 受給手続き

- ① 都道府県知事に雇用管理の改善を実施するための改善計画を提出し、認定を受けます。
- ② 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のアドバイスを受け、労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画を作成します。
- ③ ②の事業内職業能力開発計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、**（独）雇用・能力開発機構都道府県センター**へ受給資格認定申請書を提出し、認定を受けます。  
受給資格認定申請書の申請期間は、年間職業能力開発計画の期間に応じ、申請時期は、3月、6月、9月、12月の年4回です。（初回は随時提出可能。）
- ④ ③の認定を受けた年間職業能力開発計画の内容に従い、訓練等を実施します。
- ⑤ ④で実施した訓練について、必要書類を添付のうえ、支給申請書を**（独）雇用・能力開発機構都道府県センター**へ提出します。支給申請書の申請期間は、訓練等の終了時期に応じ、4～5月、10～11月の年2回です。

## 利用にあたっての注意点

- あらかじめ、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていることが必要です。
- 訓練等を受けさせる期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている必要があります。また、訓練等を所定労働時間外や会社の休日に実施する場合には割増賃金が支払われている必要があります。
- 経費助成、賃金助成にはそれぞれ限度額が定められています。また、1事業所（受給資格認定1件）1年あたりの助成額は、500万円が限度です。なお、年間職業能力開発計画の期間が1年未満である場合には、1年間に対する当該期間の割合に応じた額を減じた額が限度額となります。

## 雇用保険の受給資格者等に職業訓練等を受講させた場合の助成金

## 39. 職場適応訓練費

雇用保険の受給資格者等に対して、事業所において、その事業所の業務に係る作業について訓練を実施した場合に、訓練費を支給します。

## 助成内容

事業主（※1）が、雇用保険の受給資格者等（※2）に対して、事業所において、その事業所の業務に係る作業について、一定の期間、訓練を実施した場合に、訓練費を支給します。

## 【助成額】

- 一般職場適応訓練の場合（訓練期間は6か月以内（※3））  
訓練生1人につき 月額24,000円（重度の障害者25,000円）
- 短期の職場適応訓練の場合（訓練期間は2週間以内（※4））  
訓練生1人につき 日額960円（重度の障害者1,000円）

※1 次の1から5に該当する事業主であること

- 1 職場適応訓練を行う設備的余裕があること。
- 2 指導員としての適当な従業員がいること。
- 3 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険に加入し、又はこれらと同様の職員共済制度を保有していること。
- 4 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。
- 5 職場適応訓練終了後、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 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も職場適応訓練の対象者となる場合があります。

※3 中小企業及び重度の障害者に係る訓練は1年以内です。

※4 重度の障害者に係る訓練は4週間以内です。

## 受給手続き

手続等の詳細については、労働局又はハローワークへお尋ね下さい。