

# 雇用の安定のために

事業主の方への給付金のご案内  
(概要版)



厚生労働省  
都道府県労働局  
ハローワーク(公共職業安定所)  
都道府県  
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

平成24年度版

(平成24年10月1日現在)

# 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24年10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	6
2	定年の引上げや定年の定めで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・高齢者職域拡大等助成金)	機構	8

## 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 (再就職支援助成金)	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	定年退職予定者を失業を経ることなく新たに雇い入れた事業主	★定年引上げ等奨励金(高齢者労働移動受入企業助成金)	機構	14
5	新たに障害者等の就職が特に困難な者、65歳以上の離職者、又は東日本大震災に係る被災者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・高齢者雇用開発特別奨励金・被災者雇用開発助成金)	労働局	16
6	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	★地域雇用開発助成金 (地域求職者雇用奨励金・沖縄若年者雇用促進奨励金)	労働局	22
7	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	26
8	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	28
9	被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を出し、既卒者を正規雇用した事業主	3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金 (震災特例措置)	労働局	30
10	被災した高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を正規雇用を前提として有期雇用した事業主	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 (震災特例措置)	労働局	32
11	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
12	週20時間以上の就業を目指す精神障害者及び発達障害者を試行雇用した事業主	精神障害者等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	36
13	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	労働局	38
14	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	労働局	40
15	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	42
16		★社内精神障害者支援専門家養成奨励金	労働局	44
17		★社内理解促進奨励金	労働局	46
18		★ピアサポート体制整備奨励金	労働局	48

## 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
19	障害者を雇入れとともに、職場支援従事者の配置を行う事業主	★職場支援従事者配置助成金（職場支援パートナー配置助成金）	労働局	50
20	障害者を多数雇い入れ、施設・設備等の設置・整備を行う事業主	★重度障害者等多数雇用施設設置等助成金	労働局	52
21	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	54
22	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	56

## 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
23	雇用保険の受給資格者が創業した法人等の事業主	★受給資格者創業支援助成金	労働局	58
24	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(21道県)で地域再生分野にて創業することに伴い2人以上求職者を雇い入れた場合の助成金	★地域雇用開発助成金 （地域再生中小企業創業助成金）	労働局	60

## 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
25	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事業協同組合等又は中小企業事業主	★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）	労働局	62

### パートタイム労働者等の雇用管理の改善

番号	対象事業主	給付金名	問合せ先	頁
26	パートタイム労働者又は有期契約労働者の正社員への転換、正社員との均衡待遇推進等のための措置を講じた事業主	★均衡待遇・正社員化推進奨励金	労働局	66

### 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
27	介護労働者の雇用管理の改善を行った事業主	★介護労働環境向上奨励金	労働局	74

### 育児・介護を行う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
28	労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度を導入し、利用を促進した事業主等	★両立支援助成金	労働局	76

## 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
29	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・建設雇用改善推進助成金)	労働局	86

### 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
30	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	機構	90

## 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
31	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・中小企業雇用創出等能力開発助成金)	労働局	104
32	健康・環境分野および関連するものづくり分野の人材育成を行う事業主及び被災者を再雇用・新規雇用し職業訓練を行う中小企業事業主等	成長分野等人材育成支援事業	労働局	108
33	雇用保険の受給資格者等に職業訓練を受講させた事業主	★職場適応訓練費	労働局	118

### 【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/f01.html>

機構 … （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センター雇用支援課等  
（都道府県高齢・障害者雇用支援センター）

<http://www.jeed.or.jp/>

## 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	

#### 【中小企業両立支援助成金】

- 代替要員確保コース  
常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主であること。
- 休業中能力アップコース  
常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主又は主として常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主により構成される事業主団体
- 継続就職業支援コース、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。

# 中小企業向けの主な雇用・労働関係助成金

## 1. 労働者を新たに雇い入れる場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
特定就職困難者雇用開発助成金 (特定求職者雇用開発助成金)	障害者、高齢者(60～64歳)等をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	【高齢者(60～64歳)、母子家庭の母等】 対象者1人につき、90万円(短時間労働者※)は60万円 【身体・知的障害者(重度以外)】 対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】 対象者1人につき、240万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
高齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)	65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により所定労働時間が週20時間以上の1年以上雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、90万円(短時間労働者※)は60万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
派遣労働者雇用安定化特別奨励金	派遣先である事業主が受け入れている派遣労働者を無期又は6か月以上の有期で直接雇い入れる場合に助成	【期間の定めのない雇用の場合】 対象者1人につき、100万円 【有期雇用の場合】 対象者1人につき、50万円	都道府県労働局 ハローワーク
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等についてトライアル雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額4万円(最長3か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
3年以内既卒者(新卒扱い) 採用拡大奨励金 (震災特例措置)	被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を出し、正規雇用した事業主に対して助成	対象者1人につき、120万円(1事業所につき震災特例対象者10人まで)	都道府県労働局 ハローワーク
3年以内既卒者 トライアル雇用奨励金 (震災特例措置)	被災した高校・大学等卒業後3年以内の既卒者を正規雇用を前提として、有期雇用した事業主に対して助成	【有期雇用期間】 対象者1人につき、月額10万円(最長3か月間) 【有期雇用終了後に正規雇用に移行させた場合】 対象者1人につき、60万円	都道府県労働局 ハローワーク
精神障害者等 ステップアップ雇用奨励金	週20時間以上の就業を目指す精神障害者及び発達障害者についてステップアップ雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額2万5千円(最長12か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
発達障害者雇用開発助成金	発達障害者をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
難治性疾患患者雇用開発助成金	難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者※)は90万円 (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
精神障害者雇用安定奨励金	精神障害者を新たに雇い入れ、又は休職者を職場復帰させ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った場合に助成	【精神障害者支援専門家活用奨励金】 専門家の雇入れ1人につき180万円(短時間労働者は120万円)(ただし、賃金額が上限) 専門家の委嘱1回につき1万円(1年間24回を上限) 【社内精神障害者支援専門家養成奨励金】 精神保健福祉士等の受験資格を得る講習に要した費用の2/3(上限50万円) 【社内理解促進奨励金】 精神障害者の支援に関する知識を習得する講習に要した費用の1/2(1回あたり上限5万円) 【ピアサポート体制整備奨励金】 社内の精神障害者を精神障害者の雇用管理に関する業務の担当者として配置した場合25万円	都道府県労働局 ハローワーク
障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	障害者雇用経験のない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に助成	対象者1人目を雇用した場合に限り、100万円	都道府県労働局 ハローワーク
中小企業基盤人材確保助成金	中小企業労働力確保法における改善計画の認定を受けた中小企業事業主が、認定計画に基づき健康・環境分野等に該当する事業への新分野進出等の基盤となる人材を雇い入れた場合に助成	対象者1人につき、140万円、最大5人まで。	都道府県労働局 ハローワーク

## 2. 労働者の雇用を維持する場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
中小企業緊急雇用安定助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向を行って労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成	【休業・教育訓練の場合】 休業手当等の4/5 (教育訓練を行った場合は訓練費を上乗せ) 【出向の場合】 出向元事業主の負担額の4/5	都道府県労働局 ハローワーク
中小企業定年引上げ等奨励金	65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止等を実施した中小企業事業主に対して助成	企業規模や導入した制度に応じ、20～120万円を支給	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課等(都道府県高齢・障害者雇用支援センター)

## 3. 再就職支援等を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
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求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の額以上の額を支払うとともに、再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した中小企業事業主に対して助成	委託費用の1/2(対象被保険者が55歳以上の場合は2/3) 上限40万円、300人分を限度	都道府県労働局 ハローワーク

## 4. 労働者の能力開発を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
キャリア形成促進助成金	雇用する労働者を対象として、職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発の支援を行う事業主に対して、賃金及び訓練経費の一部を助成	【労働者に職業訓練等を受けさせる場合】 労働者の職業訓練等(座学)に要した経費・賃金の1/3 短時間労働者の職業訓練等(座学)に要した経費・賃金の1/2 労働者の自発的な職業訓練に要した経費・賃金の1/2 (注)東日本大震災復興対策の特例措置が適用される場合は、助成率が異なります。 【認定中小企業者等(中小労務法)の事業主が労働者に職業訓練等を受けさせる場合】 職業訓練等に要した経費・賃金の1/2 (労働者の自発的な職業能力開発については1/2を助成)	都道府県労働局

<p>成長分野等人材育成支援事業</p>	<p>健康、環境分野等の事業を行う事業主が、期間の定めのない労働者の雇入れ等を行い、Off-JTを実施した場合に、訓練費の実費相当を支給</p> <p>(震災特例分) 東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に職業訓練を行う場合に、業種を問わず訓練費を助成(OJTも助成対象)</p> <p>(復興関連(震災特例)分) 東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者にOff-JTによる職業訓練を行う場合に、業種を問わず訓練費を助成</p> <p>(県外高度訓練(震災特例)分) 被災地の復興に資する産業分野の事業を行う中小企業事業主が、雇用する労働者を中核的人材に育成するため、高度な研修・訓練を県外の大学院や研究機関等で受けさせた場合に、事業主が負担した受講料や住居費の一部を助成。</p> <p>(移籍特例分) 健康、環境分野等の事業を行う事業主が、健康、環境分野等以外の産業から労働者を移籍により受け入れ、職業訓練を行う場合に、OJTも含めて訓練費を助成</p>	<p>1訓練コースにつき、対象労働者1人当たり20万円を上限として支給 (中小企業が大学院を利用した場合には、上限額が50万円)</p> <p>(震災特例分) Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成(1コースあたりの上限額は20万円(※)、1人あたり3コースまで) ※大学院をOff-JTで利用した場合には、上限額が50万円</p> <p>(復興関連(震災特例)分) 1訓練コースにつき、対象労働者1人当たり20万円を上限として支給 (中小企業が大学院を利用した場合には、上限額が50万円)</p> <p>(県外高度訓練(震災特例)分) 授業料等の実費相当及び住居費の3分の2を助成。 1人あたり90万円(授業料等50万円、住居費40万円)を1年間の上限。</p> <p>(移籍特例分) Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成(1コースあたりの上限額は20万円(※)、1人あたり3コースまで) ※大学院をOff-JTで利用した場合には、上限額が50万円</p>	<p>都道府県労働局 ハローワーク</p>
----------------------	--	--	---------------------------

5. 労働者の雇用管理改善を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
<p>均衡待遇・正社員化推進奨励金</p>	<p>事業主が、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度等、パートタイム労働者又は有期契約労働者と正社員との均衡待遇推進等のために制度を導入・運用し、制度の対象者が出た場合に助成</p>	<p><b>【正社員転換制度を導入した場合】</b> ・新たに転換制度を導入し、実際に1人以上転換した場合、一事業主当たり30万円(中小企業事業主には40万円) ・制度導入から2年以内に2人以上転換した場合、2人目～10人目まで、1人当たり15万円(中小企業事業主には20万円)、母子家庭の母等の場合は25万円(中小企業事業主には30万円)</p> <p><b>【共通の処遇制度を導入した場合】</b> 一事業主当たり50万円(中小企業事業主には60万円)</p> <p><b>【共通の教育訓練制度を導入した場合】</b> 一事業主当たり30万円(中小企業事業主には40万円)</p> <p><b>【短時間正社員制度を導入した場合】</b> ・新たに制度を導入し、1人以上の支給対象労働者に適用した場合、一事業主当たり30万円(中小規模事業主には40万円) ・制度導入から5年以内に、2人以上に適用した場合、2人目～10人目まで、1人当たり15万円(中小規模事業主には20万円)、母子家庭の母等の場合は25万円(中小規模事業主には30万円)</p>	<p>都道府県労働局</p>

6. 仕事と家庭の両立支援等に取り組む場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
<p>両立支援助成金</p>	<p><b>【事業所内保育施設設置・運営等支援助成金】</b> 一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築若しくは建て替えを行った事業主又は事業主団体に対して、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金を支給する</p> <p><b>【子育て期短時間勤務支援助成金】</b> 子育て期における短時間勤務制度を導入し、労働者に当該制度を利用させた事業主に対して、子育て期短時間勤務支援助成金を支給する。</p> <p><b>【中小企業両立支援助成金】</b> 働き続けながら子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図るため、労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度を導入し、利用を促進した中小企業事業主等</p>	<p><b>【事業所内労働者のための保育施設を設置・運営した場合等】</b> 設置に要する費用の1/3[1,500万円限度](中小企業は2/3[2,300万円限度]) 運営に要する費用の1/2(中小企業は2/3)[運営形態等により限度額を設定] 増築又は建て替えに要する費用の1/3[増築750万円限度、建て替え1,500万円限度](中小企業は1/2[増築1,150万円限度、建て替え2,300万円限度])</p> <p><b>【子育て期(子が小学校3年生まで)の労働者が利用できる短時間勤務制度(1日の所定労働時間を短縮する制度等)の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じた場合】</b> 100人以下企業 1人目40万円、2～5人目15万円 101人以上企業 1人目30万円、2～10人目10万円</p> <p><b>【育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させた場合】</b> 15万円</p> <p><b>【育児又は介護休業取得者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラムを実施した場合】</b> 1人当たり21万円限度</p> <p><b>【育児休業取得者を原職等に復帰させ、一年以上継続雇用し、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施した場合】</b> 1人目40万円、2～5人目15万円</p> <p><b>【初めて育児休業を取得した労働者が平成18年4月1日以降に出た事業主が一定の要件を備えた育児休業を実施した場合】</b> 1人目70万円、2～5人目50万円</p>	<p>都道府県労働局</p>

7. 労働条件の改善に取り組む場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
<p>介護労働環境向上奨励金</p>	<p><b>【介護福祉機器等助成】</b> 都道府県労働局長の認定を受けた計画に基づき、介護福祉機器を新たに導入し、適切な運用を行った場合に費用の一部を助成</p> <p><b>【雇用管理制度等助成】</b> 都道府県労働局長の認定を受けた計画に基づき、雇用管理制度等を導入し、適切かつ効果的に実施した場合に費用の一部を助成</p>	<p><b>【介護福祉機器等助成】</b> 新たに導入した機器の導入・運用に要した費用の1/2(1事業主あたりの上限は300万円)</p> <p><b>【雇用管理制度等助成】</b> 導入した制度等の導入に要した費用の1/2(導入する制度の内容ごとに上限額を設定。1事業主あたりの上限は100万円)</p>	<p>都道府県労働局 ハローワーク</p>

8. 中小企業を創業する場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
<p>地域再生中小企業創業助成金 (地域雇用開発助成金)</p>	<p>雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(21道県)において、当該地域における重点分野に該当する事業分野で創業し、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2人以上雇い入れた事業主に対する助成</p>	<p><b>【10道県:北海道、青森、岩手、秋田、高知、長崎、熊本、宮崎、鹿児島及び沖縄県】</b> 創業経費の合計額の1/2を支給、雇入れ奨励金として1人当たり60万円を支給(100人分まで限度)。</p> <p><b>【11県:宮城、山形、福島、奈良、和歌山、鳥取、島根、愛媛、福岡、佐賀及び大分県】</b> 創業経費の合計額の1/3を支給、雇入れ奨励金として1人当たり30万円を支給(100人分まで限度)。</p>	<p>道県労働局 ハローワーク</p>

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

## 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、休業手当等事業主負担相当額の一定割合を助成します。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。

売上高又は生産量等の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること

## 【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※	事業所内訓練 1,000円 事業所外訓練 4,000円
中小企業	4/5※	9/10※	事業所内訓練 1,500円 事業所外訓練 6,000円

※ 休業及び教育訓練は1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額7,870円(平成24年8月1日現在)を日額の上限とします。出向の場合は出向元事業主の負担額が、出向労働者の出向前の通常賃金の1/2を超えるときは、当該額を超えない額を助成対象とし、その一定割合を助成します。また、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365をかけて得た額が上限額となります。

## 【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1年間で100日、3年間で300日です。

## 受給手続き

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又は教育訓練を行うにあたって、判定基礎期間（賃金締切期間）ごとに休業又は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。実際に休業又は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。

出向を行うにあたって、出向を開始する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出向実施計画届を提出しなければなりません。出向期間の最初から6か月を第1期、次の6か月を第2期（途中で出向日が満了する場合は、満了日までの期間）として、各期の経過後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、教育訓練又は出向が対象となります。

- 休業及び教育訓練は対象期間内に行われ、出向は対象期間内に開始されるものであること



- 実施する休業、教育訓練及び出向は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）
- 雇用保険被保険者を休業、教育訓練又は出向させるものであること

(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 各受講者ごとに受講を証明する書類（受講レポート、受講料の領収書等）があること
- h 就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練ではないこと
- i 法令で義務づけられている教育訓練ではないこと
- j 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。また、受講時に自習等講師が不在ではないこと。
- k 転職や再就職の準備のためのものではないこと
- l 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するものではないこと
- m 海外で行われるものではないこと

(出向)

- n 出向期間が3か月以上1年以内であって出向元事業所に復帰するものであること
  - o 出向元事業所が出向労働者の賃金の一部（全部を除く。）を負担していること
  - p 出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること
  - q 出向労働者の同意を得たものであること
  - r 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること
  - s 本助成金の対象となる出向終了後6か月以内に当該労働者を再出向させるものでないこと
  - t 出向元事業所において、他の事業所から本助成金等の支給対象となる出向労働者や雇い入れ助成の対象となる労働者を受け入れていないこと。
  - u 出向先事業所において、出向者の受け入れに際し、自己の労働者について本助成金等の支給対象となる出向や雇い入れ助成の対象となる再就職のあっせんを行っていないこと。
  - v 人事交流等、雇用調整を目的としていないで行われる出向でなく、労働者を交換しあうこととなる出向でないこと
  - w 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、出向助成金の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われる出向でないこと。
  - x 出向先事業主が、出向開始日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過した日までの間に、出向労働者の受け入れに際し、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させた事業主以外であること。
  - y 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること
- この他にも支給の要件がありますので労働局又はハローワークへお尋ねください。

## 定年の引上げや定年の定めのある廃止等を実施した 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、定年の定めのある廃止、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高年齢者の勤務時間の多様化に取り組む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（定年年齢の引上げ等を実施した日（以下「実施日」という。）において当該事業主に雇用されている常用被保険者<sup>(※)</sup>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。

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）、定年の定めのある廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(c) 希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9	40	40	20
10～99	60	80	40
100～300	80	120	60

- ・上表の(a)及び(b)については、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合、支給額は半額となります。
- ・上表の(c)については、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合、支給対象外となります。

#### 【支給対象事業主】

- 雇用保険の適用事業主であり、実施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年齢者雇用安定法第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 18 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・旧継続雇用制度を超えるものであること。
- 支給申請日の前日において、当該事業主に 1 年以上継続して雇用されている 60 歳以上の常用被保険者が 1 人（新たに支給対象となる制度を有する法人の設立等を行った場合は、当該事業主に雇用されている 60 歳以上の常用被保険者が 3 人）以上いること。

## 支給手続き

- 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、主たる事務所が所在する都道府県の（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」という。）に提出してください。

## 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、高齢・障害者雇用支援センターから、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。
- この他にも支給の要件がありますので（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は高齢・障害者雇用支援センターへお尋ねください。

## 2. 定年引上げ等奨励金（高年齢者職域拡大等助成金）

希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高年齢者の雇用管理制度の構築や職域の拡大に取り組み、高年齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対して、当該経費の3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）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長より、高年齢者の職域拡大等に係る計画（以下「職域拡大等計画」という。実施期間が2年以内であるものに限る。）の認定を受けていること。
  - 職域拡大等計画に従い、次のいずれかの措置を実施した事業主であること。
    - (1) 希望者全員が65歳まで働ける制度（定年の定めなし、65歳以上定年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）を導入していない事業主が同制度を導入すること。
    - (2) 70歳まで働ける制度（定年の定めなし、70歳以上定年又は希望者全員若しくは労使協定で定めた基準の該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度）を導入していない事業主が同制度を導入すること。
    - (3) 希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度のいずれも有する法人の設立等を行うこと。
  - 職域拡大等計画に従い、次のいずれかの措置を実施した事業主であること。
    - ① 高年齢者の雇用管理制度の構築（高年齢者に係る賃金制度・能力評価制度等の構築、短時間勤務や在宅勤務制度の導入、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発等高年齢者の就労拡大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入又は改善）
    - ② 高年齢者の職域の拡大（高年齢者が働きやすい事業分野への進出や既存の職務内容のうち高年齢者の就業に向く作業の切り出し等による高年齢者の職場又は職務の創出、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・改善等による既存の職場又は職務における高年齢者の就労の拡大）
    - ③ 高年齢者の健康維持に係る取組等①、②に準じる取組
  - 職域拡大等計画の提出日の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。
  - 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用される60歳以上の常用被保険者（※）（上記(3)に該当する場合は、1年以上の雇用見込みのある60歳以上の常用被保険者又は65歳以上の雇用者）が1人以上いること。
  - 上記(3)に該当する場合は、支給申請日の前日において、1年以上の雇用見込みのある者に占める55歳以上の者の割合が3分の2以上であること。
- （※）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。

## 【支給金額等】

職域拡大等計画の実施期間内に要した支給対象経費(人件費等を除く)の1/3を支給します。

ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用されている55歳以上の常用被保険者(上記(3)に該当する場合は、1年以上の雇用見込みのある55歳以上の常用被保険者及び65歳以上の雇用者)の数に10万円(上記(1)及び(2)のいずれにも該当する場合は20万円)を乗じた額(その額が500万円を超える場合は500万円)を上限とします。

## 受給手続き

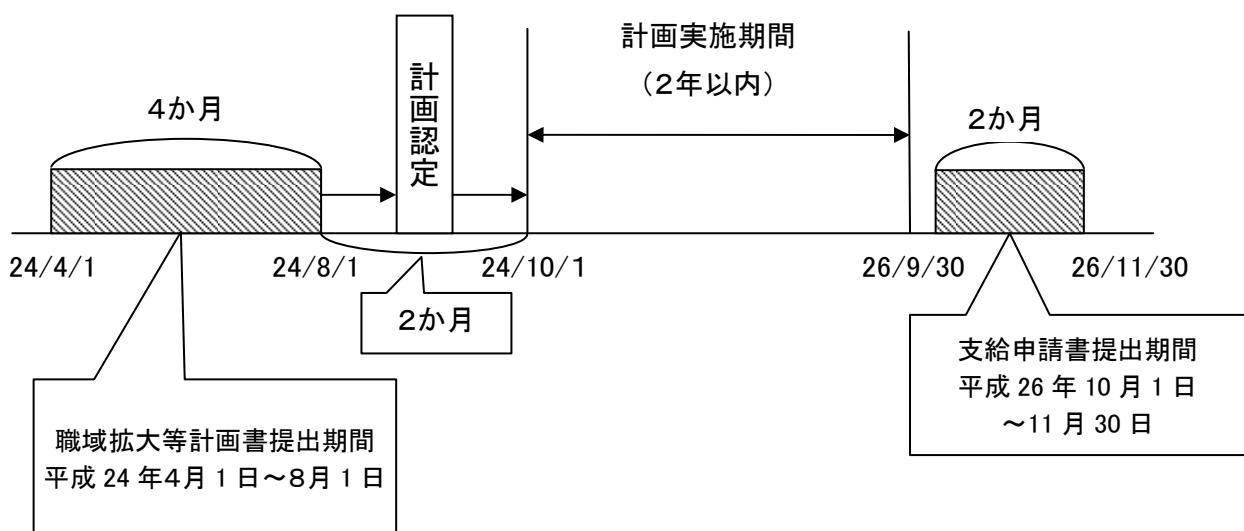
### 【職域拡大等計画書の提出】

この助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要な書類を添付し、職域拡大等計画の開始日の6か月前の日から2か月前の日までに、主たる事務所が所在する都道府県の(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課(東京、大阪は窓口サービス課)(以下「高齢・障害者雇用支援センター」という。)へ提出し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長の計画認定を受けてください。

### 【支給申請書の提出】

認定を受けた職域拡大等計画を実施した事業主は、職域拡大等計画の実施期間の終了日の翌日から2か月以内に主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターへ、支給申請書に必要な書類を添付して提出して下さい。

【例：職域拡大等計画の実施期間が平成24年10月1日～平成26年9月30日(2年間)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、高齢・障害者雇用支援センターから、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。
- この他にも支給の要件がありますので(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構又は高齢・障害者雇用支援センターへお尋ねください。

### 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年齢者等のうち、再就職を希望する方について、求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の額以上の額を支払うとともに、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、その委託費用の一部を助成します。

#### 助成内容

中小企業事業主の方が再就職援助計画（※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。）方について求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の額以上の額を支払うとともに、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委託費用の一部を助成します。

※1 再就職援助計画とは、経済的事情により、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1/2（対象被保険者が55歳以上の場合は2/3）

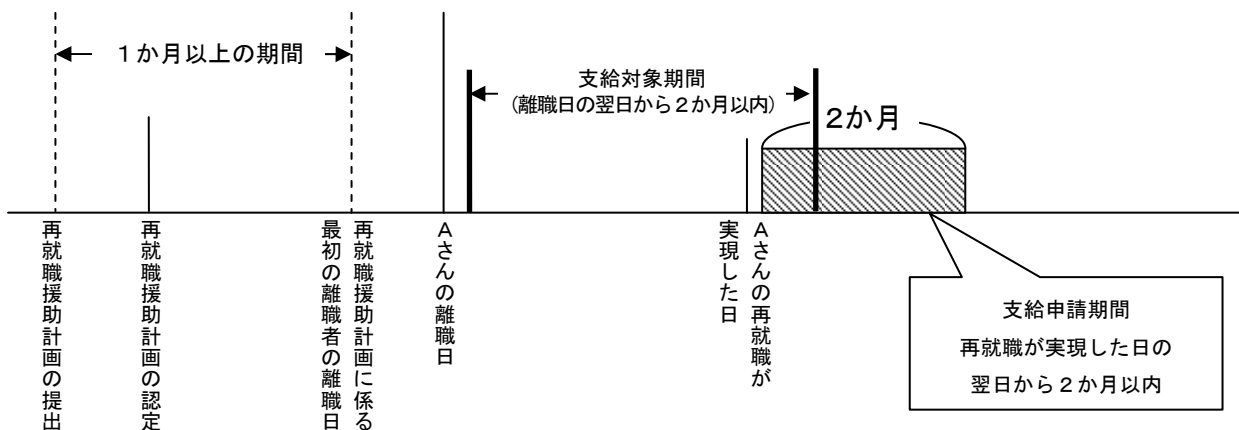
上限額は1人当たり40万円

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。
- この他にも支給の要件がありますので労働局又はハローワークへお尋ねください。

## 他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を 雇い入れた場合の助成金

### 4. 定年引上げ等奨励金（高年齢者労働移動受入企業助成金）

他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れた場合、助成金を支給します。

### 助成内容

他の企業への再就職を希望する定年予定者を、雇用関係給付金を取り扱うことができる有料・無料職業紹介事業者（※1）の紹介により、定年の1年前の日から定年到達時までの間に、失業を経ることなく受け入れた場合に助成金を支給します。

（※1）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

### 【支給額】

対象者1人につき70万円

短時間労働者（※2）の場合は1人につき40万円

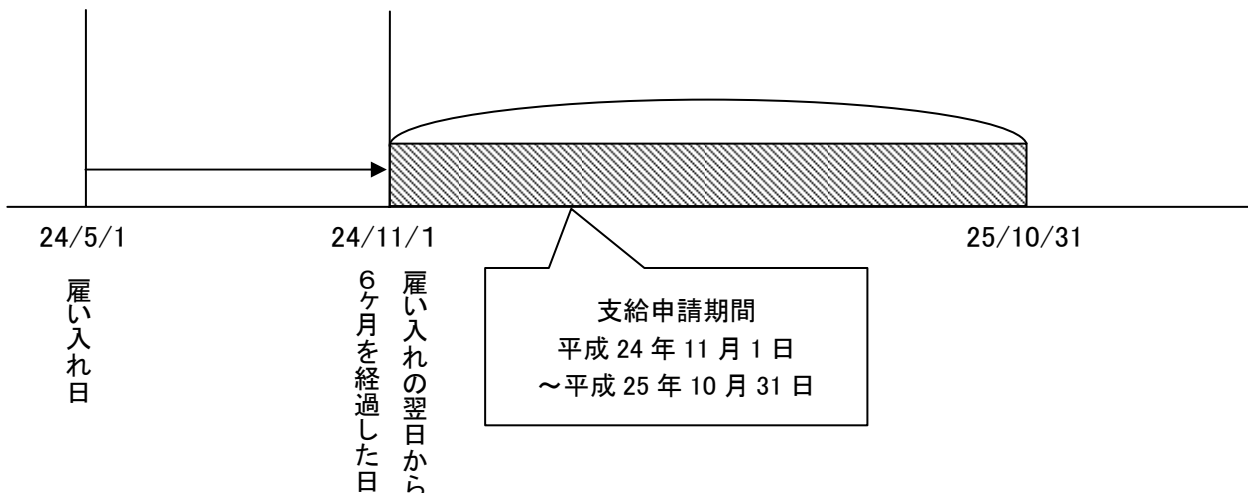
（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

### 受給手続き

対象事業主が、助成の対象となる労働者を雇い入れた場合には、雇入れの日の翌日から起算して6か月を経過した日から1年以内に支給申請書に必要な書類を添えて、主たる事務所の所在する都道府県を業務担当区域とする（独）高年齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課若しくは窓口サービス課（以下「高年齢・障害者雇用支援センター」といいます。）を経由して（独）高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請を行います。

様式、添付書類等詳しくは最寄りの高年齢・障害者雇用支援センターで確認してください。

### 【例：雇い入れ日が平成24年5月1日の場合】





## 利用にあたっての注意点

- 65歳未満の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。以下同じです。）を(1)と(2)のいずれにも該当する条件により雇い入れた場合に支給対象となります。（平成24年4月6日以降の雇い入れを対象とします。）
  - (1) 当該被保険者を雇用していた事業主が定める定年に当該被保険者が達する日から起算して1年前の日から当該定年に達する日までの間に労働契約を締結すること（定年退職後採用日まで一定程度期間が空いても差支えありません。）。
  - (2) 当該被保険者を65歳以上まで雇用する見込みがあること。
  
- 職業紹介事業者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。
  
- 当該対象者の雇い入れ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）、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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は高齢・障害者雇用支援センターへお尋ねください。
  
- 雇入れの翌日から起算して1年経過後までの間に当該被保険者が、次の(1)から(4)までに該当しない理由により雇用されていない場合は、事業所訪問等調査を行い、支給された助成金の返還を求めることとなりますのでご注意ください。
  - (1) 当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
  - (2) 当該被保険者の都合による退職
  - (3) 当該被保険者の死亡
  - (4) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったこと。
  
- 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、高齢・障害者雇用支援センターから、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。

高年齢者、障害者等の就職が困難な方を雇い入れた場合の助成金

5. 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)

高年齢者、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、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。有期の雇用については、契約更新回数に制限がなく、希望すれば全員契約更新が可能である場合等期間の定めのない雇用と同様と判断される場合に限り。

【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
高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等(※6)	50(90)万円	1年(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(※3)】

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
高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等(※6)	30(60)万円	1年(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及び助成対象期間

- ※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。
- ※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。

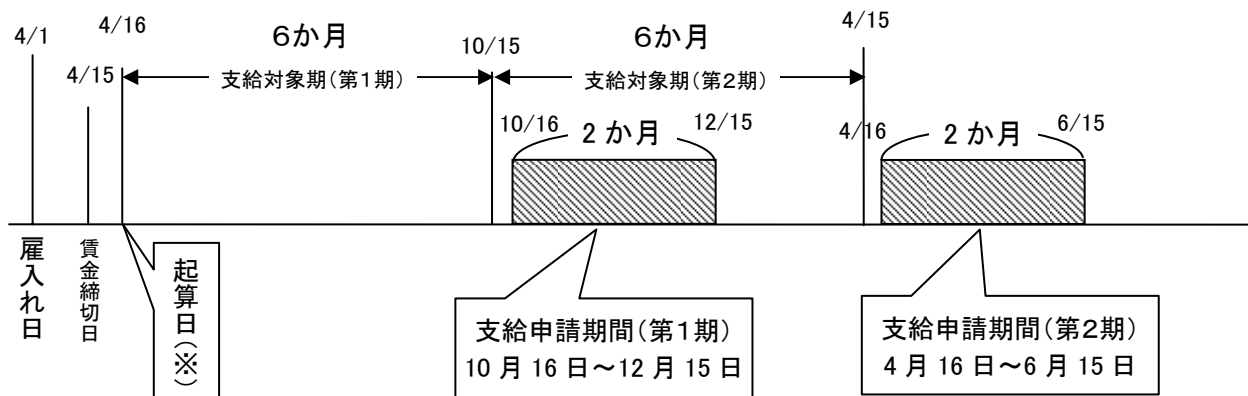
中国残留邦人等永住帰国者、北朝鮮帰国被害者等、認定駐留軍関係離職者（45歳以上）、沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）、特定漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）、漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上）、認定港湾運送事業離職者（45歳以上）、その他就職困難者（アイヌの人々（※）：北海道に居住している者で45歳以上の者であり、かつハローワーク又は地方運輸局の紹介による場合に限る。）

※ 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、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2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

- 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。

## 65歳以上の離職者を雇い入れた場合の助成金

## 5. 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 紹介日及び雇入れ日現在において、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（※4）
- 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、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

※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。

※4 詳しくは「利用にあたっての注意点」をご確認下さい。

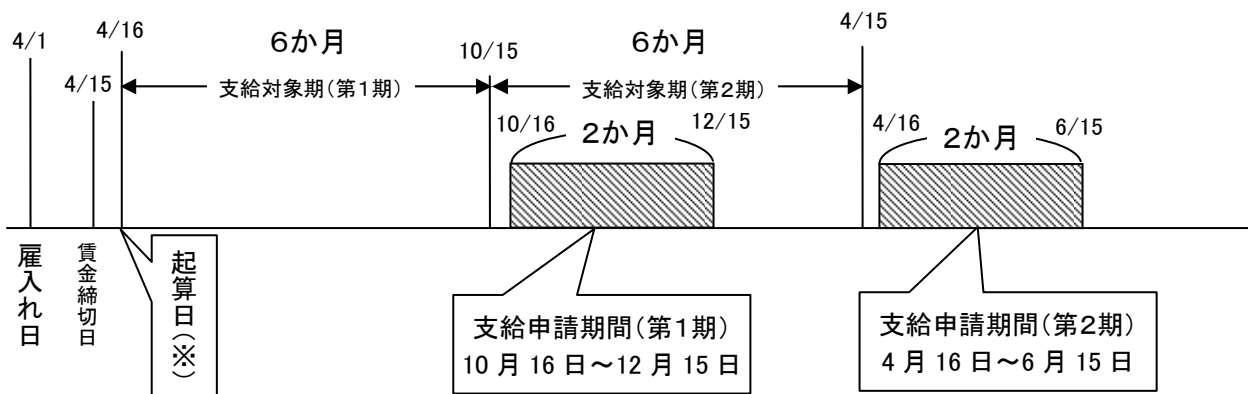
一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期（6か月）ごとの支給額	
30時間以上	50（90）万円	第1期 25（45）万円	第2期 25（45）万円
20時間以上 30時間未満	30（60）万円	第1期 15（30）万円	第2期 15（30）万円

（ ）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2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

- ハローワーク等の紹介を受けた日及び雇入れ日において、雇用保険の被保険者である者や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ある者を雇い入れる場合は、支給対象となりません。
- 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。

## 東日本大震災に伴う被災者を雇い入れた場合の助成金

## 5. 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発助成金）

平成23年5月2日以降、被災離職者等をハローワーク等の紹介により、1年以上雇用することが見込まれ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

東日本大震災により離職した者等（※1）を、ハローワーク等（※2）の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、かつ1年以上継続して雇用することが見込まれる事業主に対して、下表に掲げる額を支給します。

※1 以下のイ又はロのいずれかに該当する者

イ 以下のいずれにも該当する者

- ① 東日本大震災に際し、災害救助法が適用された市町村の区域（東京都を除く）（以下、「被災地域」という。）において就業していた者
- ② 震災後に離職し、その後安定した職業についたことがない者（\*）
- ③ 震災により離職を余儀なくされた者

ロ 被災地域に居住する者（※3）で以下のいずれにも該当する者

- ① 震災後、安定した職業についたことがない者（\*）
- ② 震災発生日から平成24年9月30日までに、ハローワーク等（※2）で求職活動（※4）を行った者（震災発生日に原発事故に伴う警戒区域・計画的避難区域・緊急避難準備区域に居住していた者については、9月30日までに求職活動を行ってなくても助成対象になります。）
- ③ 以下のいずれかに該当する者でない者

1 新規学卒者（職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第35条第2項に規定する新規学卒者をいう。）であって、卒業した年又は卒業する予定の年の3月31日までにハローワーク等（※2）の紹介を受け、当該紹介により雇い入れられた者

2 学校教育法（昭和22年法律第26号）第134条に規定する各種学校又は学校教育法以外の法律で規定された学校において、専修学校に類する教育の課程を卒業した者又は卒業予定の者であって、卒業した年又は卒業する予定の年の3月31日までにハローワーク等（※2）の紹介を受け、当該紹介により雇い入れられた者

※2 ハローワーク、地方運輸局、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

※3 震災後被災地域外に住所又は居所を変更している者を含み、震災後被災地域に居住することとなった者を除く

※4 窓口で職業相談や職業紹介を受けること

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

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
短時間労働者以外の者	50（90）万円	第1期 25（45）万円 第2期 25（45）万円
短時間労働者（※）	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

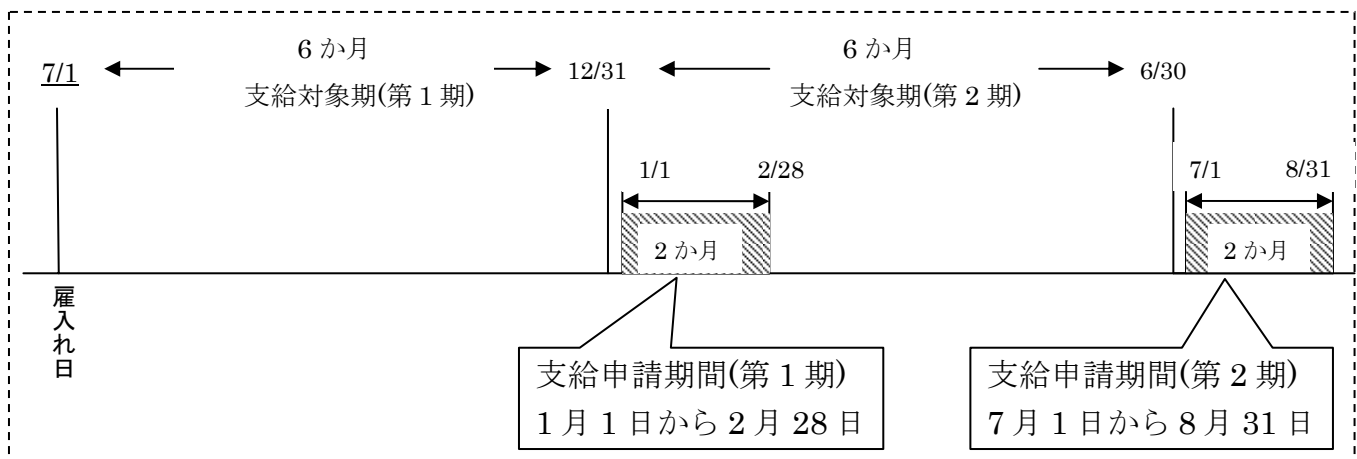
※ 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

## 支給手続き

- 被災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。
- 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2か月以内です。

※ 支給対象期は、雇入れの日から6か月ごとに区切った期間です。

【例：雇入れ日が7月1日の場合】



## 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。

## 地域求職者等を雇い入れた場合の助成金

### 6. 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。

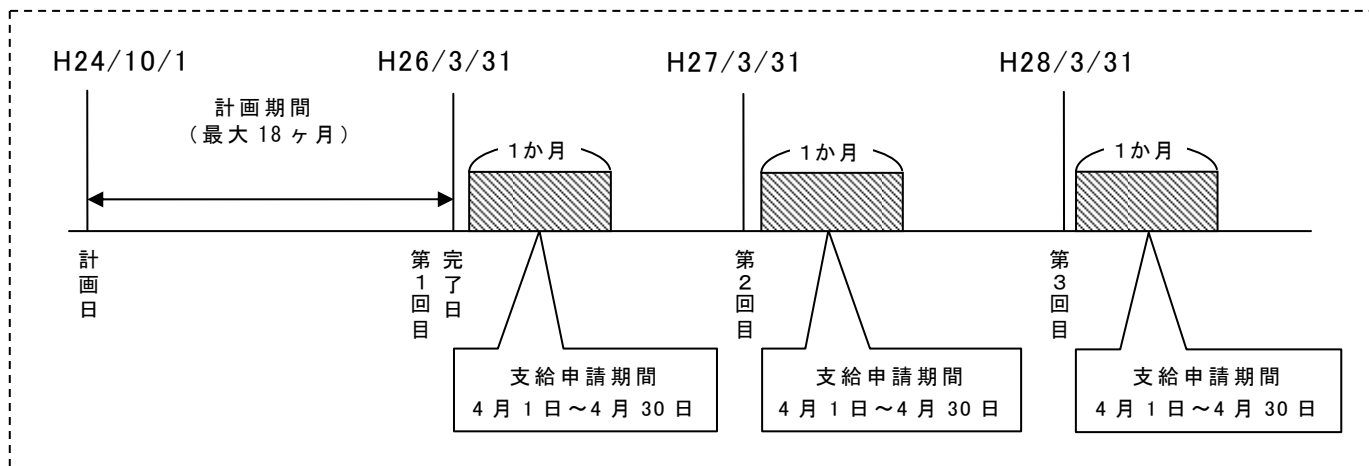
設置・整備に 要した費用	対象労働者の数			
	3(2)~4人	5~9人	10~19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	40万円	65万円	90万円	120万円
1,000万円以上 5,000万円未満	180万円	300万円	420万円	540万円
5,000万円以上	300万円	500万円	700万円	900万円

( ) 内は創業の場合

### 支給手続き

- 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。
- この他にも支給の要件がありますので労働局又はハローワークへお尋ねください。

## 沖縄県に居住する若年求職者を雇用した場合の助成金

### 6. 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

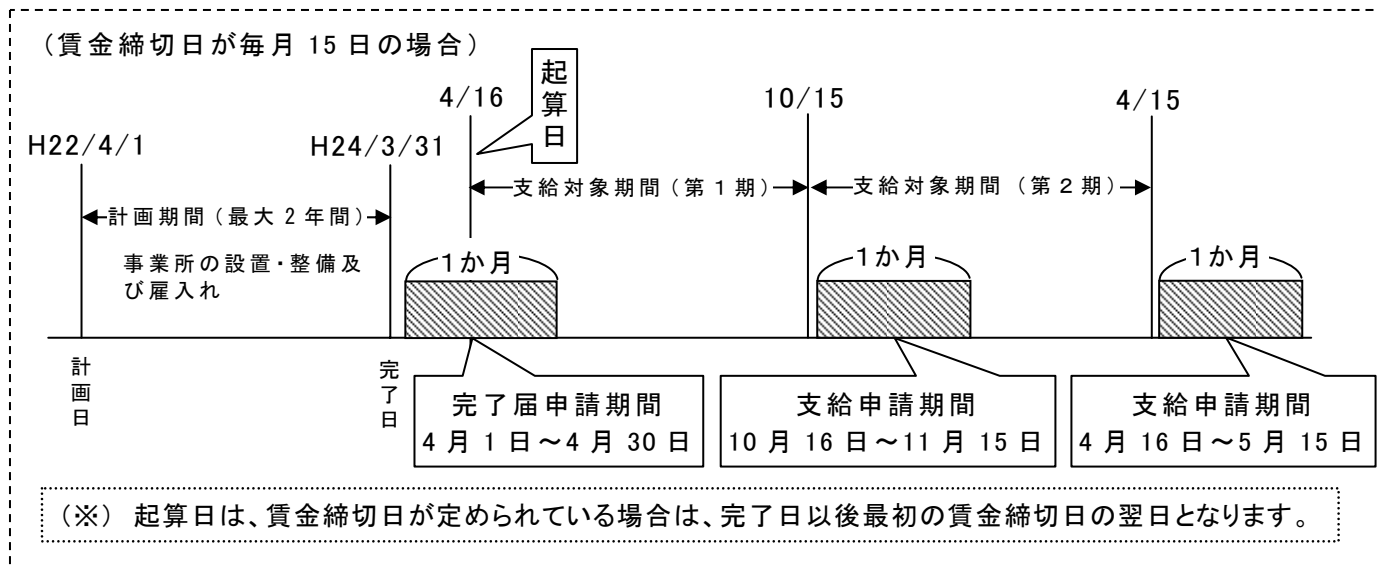
計画日から完了日までの間（以下「計画期間」という。）に雇入れた沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者（以下「沖縄若年求職者」という。）に対し、完了日以後に支払った賃金に相当する額の $\frac{1}{4}$ （中小企業については $\frac{1}{3}$ ）を1年間（対象労働者等の定着状況が特に優良な場合は2年間）助成します。

また、計画期間に沖縄若年求職者に加え沖縄県内に居住する新規学卒者を雇入れた中小企業の事業主については、当該新規学卒者に支払った賃金に相当する額の $\frac{1}{3}$ （1年間に限る。）を助成します。

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雇用促進奨励金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。
- 完了日から起算して6か月を経過した日後、計画に基づき雇入れた者を解雇等事業主都合で離職させた事業主に対しては、以後、当該計画に係る奨励金の支給はされません。
- 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

### 7. 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 $\frac{1}{3}$ （54万円を限度）

- 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。

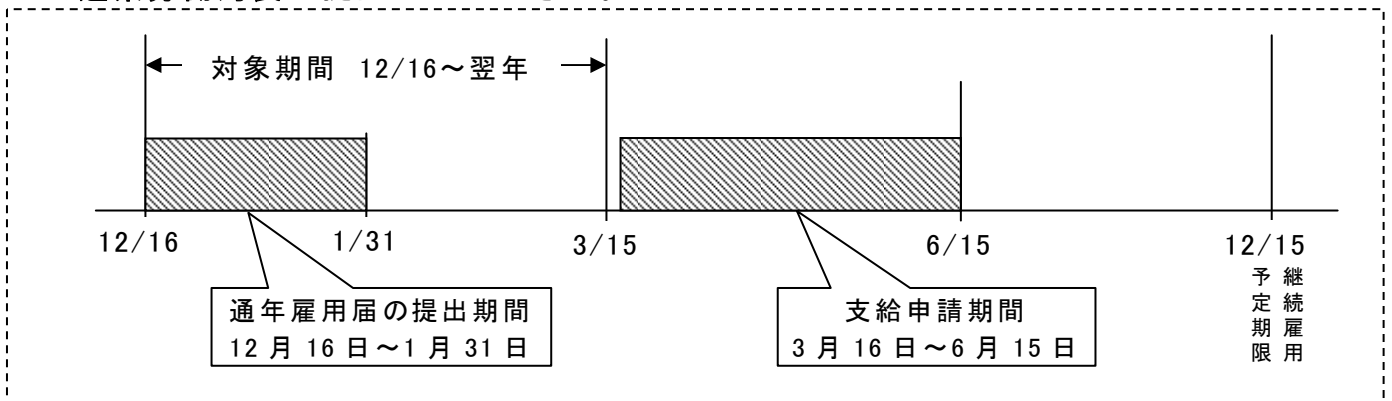
※ 1から5の場合は、対象事業所において、対象労働者が支給要件を満たしている場合でも、常用労働者数が一定の式において基準数を下回る場合は、奨励金が支給されないことがあります。

## 支給手続き

〔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（陶磁器製のものを除く）の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業（建具を除く）」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建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（獣医業を除く）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

## 8. 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

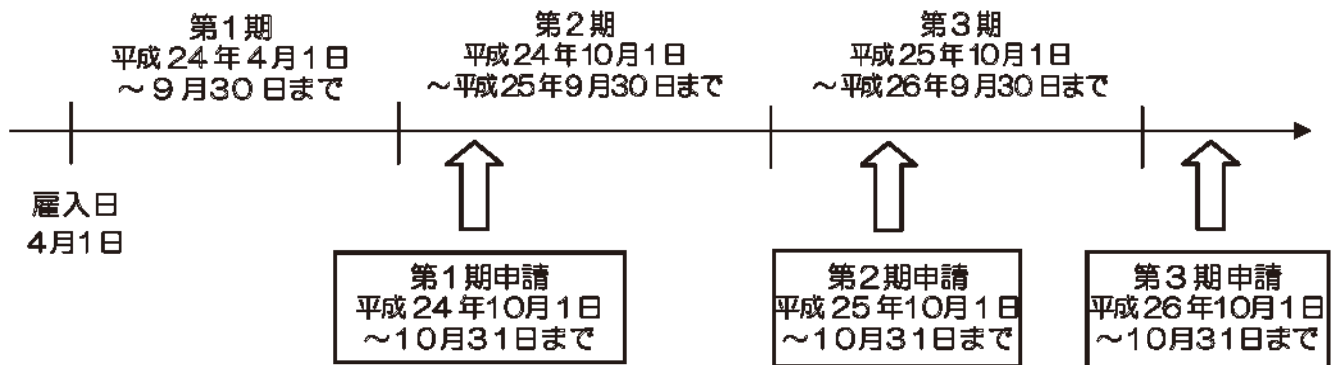
派遣労働者を直接雇い入れてから6か月、1年6か月、2年6か月経過後、下表に掲げる額を支給します。

		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す。）
- 労働関係法令の違反を行っていないこと。

## 被災した大卒等卒業後3年以内の既卒者を 正規雇用した事業主に対する助成金

### 9. 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金 （震災特例措置）

被災した大学等卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、対象となる被災した既卒者を正規雇用として雇い入れた場合、一定期間定着後に奨励金を支給します。

（平成25年3月末までの時限措置）

### 助成内容

被災した大学等卒業後3年以内の既卒者を正規雇用した場合、一定期間定着後に、対象者1人につき、120万円を支給します。（奨励金の支給は、雇用保険適用事業所単位で1事業所10人までとなります。）

支給申請時期	支 給 額
正規雇用から6か月定着した場合	120万円

※ 震災特例措置とは、被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を提出し、その者を採用した事業主に対し支給額の拡充と要件緩和措置のことをいいます。

〈注〉 奨励金の対象者について

ハローワーク又は新卒応援ハローワーク（※1）に被災した大学等（※2）卒業後3年以内の既卒者（※3）に限定した求人を提出し、以下のいずれにも該当する者で、公共職業安定所長が奨励金の活用が必要であると認める者をハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、雇い入れる必要があります。

- 東日本大震災等により被災した平成22年3月以降の大学等新規学卒者で、ハローワーク又は新卒応援ハローワークに求職登録を行っている者。
- 卒業後安定した職業に就いた経験がない者（1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者）。
- 雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者。

※1 新卒応援ハローワークとは、学生及び既卒者の就職を支援する専門のハローワークです。

※2 大学等とは、大学、大学院、短大、高専及び専修学校等をいいます。

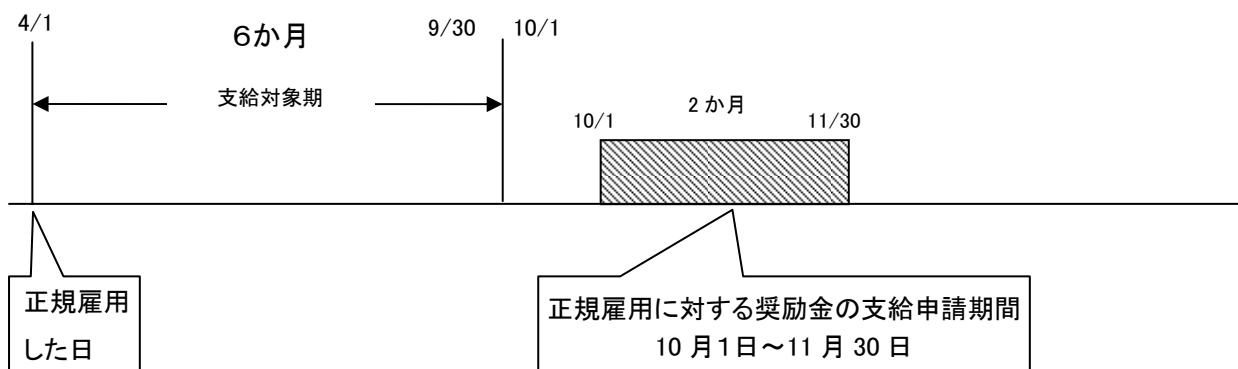
※3 被災した卒業後3年以内の既卒者とは、平成22年3月以降に学校を卒業し、災害救助法適用地域（東京都を除く）に住居する人をいいます（被災後他地域に避難した人は含みますが、平成23年3月11日以降被災地外から被災地に転居した人は除きます）。（3年以内既卒者トライアル雇用奨励金についても同様）



## 受給手続き

- 支給を受けるには、対象者の雇入れを開始した日から6か月定着した場合に、定着した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書等の必要な書類を添えて都道府県労働局、ハローワーク又は新卒応援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申請期間の末日です。申請期限を過ぎると、支給を受けることができなくなりますのでご注意ください。

【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

- 正規雇用として雇い入れるとは、「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。
- 雇用開始日の前日から起算して過去3年間において、対象者を雇用していた場合は、支給対象となりません。
- ハローワーク又は新卒応援ハローワークから対象者の職業紹介を受ける前に、その対象者を雇用することを約している場合は支給対象となりません。
- 雇用開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書を提出する日までの間に、事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合により解雇等をしている場合、又は同時期に、事業所において特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超え、かつ、雇用を開始した日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた場合、奨励金は支給されません。
- この他にも一定の支給要件がありますので、お近くの都道府県労働局、ハローワーク又は新卒応援ハローワークまでお尋ねください。

被災した高校・大学等卒業後3年以内の既卒者を  
正規雇用を前提として、有期雇用した場合の助成金

### 10. 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 (震災特例措置)

ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、被災した高校・大学等卒業後3年以内の既卒者を、正規雇用を前提に有期雇用（原則3か月）し、正規雇用に向けて育成した場合、及び有期雇用後正規雇用に移行し一定期間定着した場合に奨励金を支給します。

（平成25年3月末までの時限措置）

## 助成内容

被災した高校・大学等卒業後3年以内の既卒者を、正規雇用を前提に有期雇用（原則3か月）し、育成した場合、及び有期雇用後正規雇用に移行し一定期間定着した場合、対象者1人につき、下表のとおり支給します。

支給申請時期	支給額
有期雇用期間（原則3か月）終了後	月額10万円（最大30万円）
正規雇用から3か月定着した場合	60万円

※ 有期雇用終了後、対象者が正規雇用へ移行しなかった場合でも、原則として有期雇用期間は奨励金の支給対象となります。

### 〈注〉奨励金の対象者について

ハローワーク又は新卒応援ハローワークに震災特例（※1）専用既卒者トライアル雇用求人（※2）を提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介により、以下のいずれにも該当し、正規雇用の実現のためには既卒者トライアル雇用を経ることが必要であると公共職業安定所長が認める者を雇い入れる必要があります。

- 被災した平成22年3月以降の中学校・高校・大学等（※3）の新規学卒者で就職先が未決定の者で、ハローワーク又は新卒応援ハローワークに求職登録を行っている者（平成24年度の新規学卒者については、卒業日の翌日以降に本制度を利用できます）。
- 卒業後安定した職業に就いた経験がない者（1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者）。
- 雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者。

※1 震災特例専用とは、東日本大震災等により被災した方に限定したものを指します。

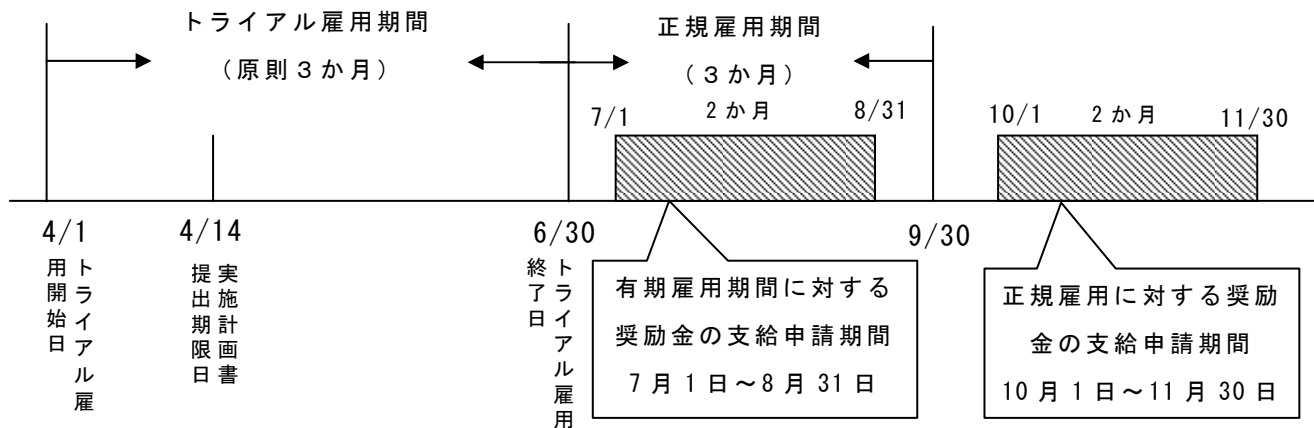
※2 「既卒者トライアル雇用求人」とは、中学・高校・大学等卒業後3年以内の既卒者で、現在も就職活動を継続中の方に、正規雇用を前提とした3か月以内の有期雇用契約を行う求人です。

※3 大学等とは、大学、大学院、短大、高専及び専修学校等をいいます。

## 受給手続き

- 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金は、既卒者トライアル雇用（有期雇用）終了後と、正規雇用開始から3か月定着後の2回に分けて支給されます。
- 支給を受けるには、既卒者トライアル雇用による雇入れ日から2週間以内に既卒者トライアル雇用実施計画書をハローワーク又は新卒応援ハローワークへ提出し、既卒者トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書等の必要な書類を添えて都道府県労働局、ハローワーク又は新卒応援ハローワークに提出する必要があります（なお、既卒者トライアル雇用終了後の正規雇用に対する奨励金の支給申請は、正規雇用した日から3か月定着後の翌日から起算して2か月以内です。）。
- 支給申請期限は支給申請期間の末日です。申請期限を過ぎると、支給を受けることができなくなりますのでご注意ください。

【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

- 正規雇用として雇い入れるとは、「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。
- 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、既卒者トライアル雇用の対象者を雇用していた場合、支給対象となりません。
- ハローワーク又は新卒応援ハローワークから既卒者トライアル雇用対象者の紹介を受ける前に、その対象者を雇用することを約している場合、支給対象となりません。
- 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から正規雇用に係る奨励金の受給についての支給申請を提出するまでの間に、事業所において雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合により解雇等をしている場合、又は同期間に、事業所において特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超え、かつ、雇用を開始した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、奨励金は支給されません。
- この他にも一定の支給要件がありますので、お近くの都道府県労働局、ハローワーク又は新卒応援ハローワークまでお尋ねください。

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

11. 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、④及び⑦のうち日雇労働者・住居喪失不安定就労者）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、

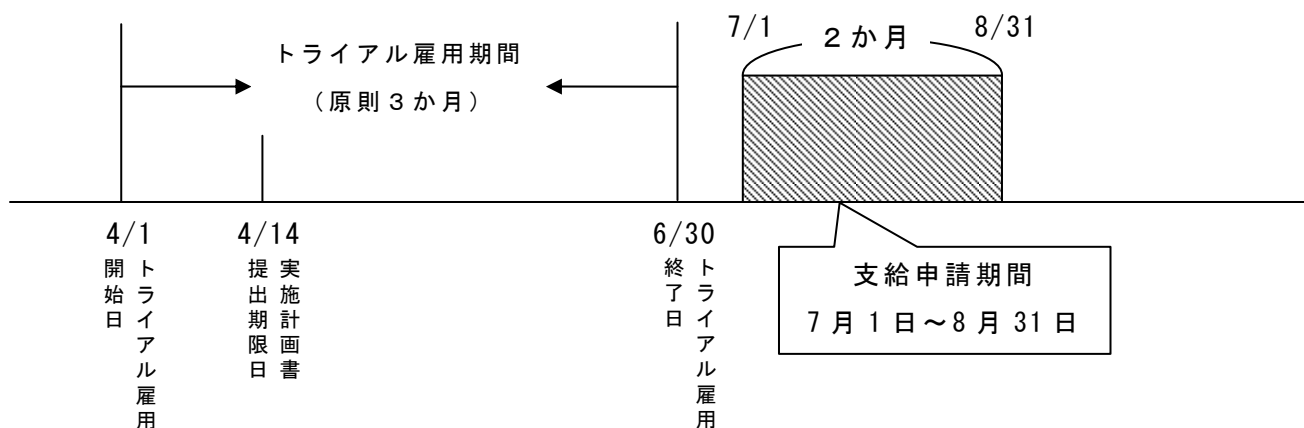
対象労働者1人につき、月額40,000円（最大3か月間）支給されます。

- ①中高年齢者（45歳以上の者）
- ②若年者等（44歳以下の者）
- 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2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。

精神障害者等ステップアップ雇用により雇い入れた場合の助成金

12. 精神障害者等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及び発達障害者を 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及び発達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

精神障害者及び発達障害者（以下「精神障害者等」という。）をハローワーク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 精神障害者等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。

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

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、「精神障害者等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した日の翌日から1か月以内に、ハローワーク又は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等が、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。

## 発達障害者を雇い入れた場合の助成金

### 13. 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、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。

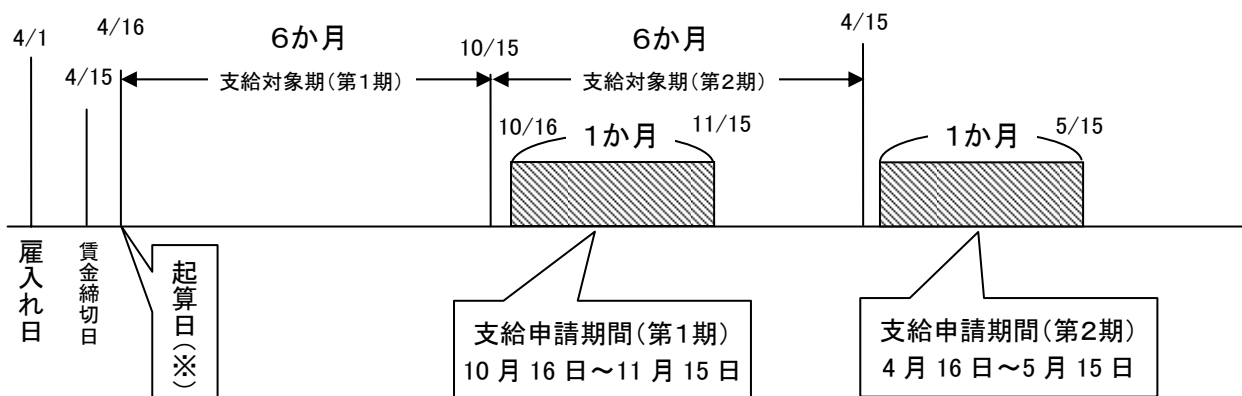
※3 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期といいます。



## 受給手続き

- 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等が職場訪問を行い、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。
- 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。
- 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、アルバイトを行っていた場合又は雇用の内定がある場合は、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

## 14. 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、雇い入れた難治性疾患患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。

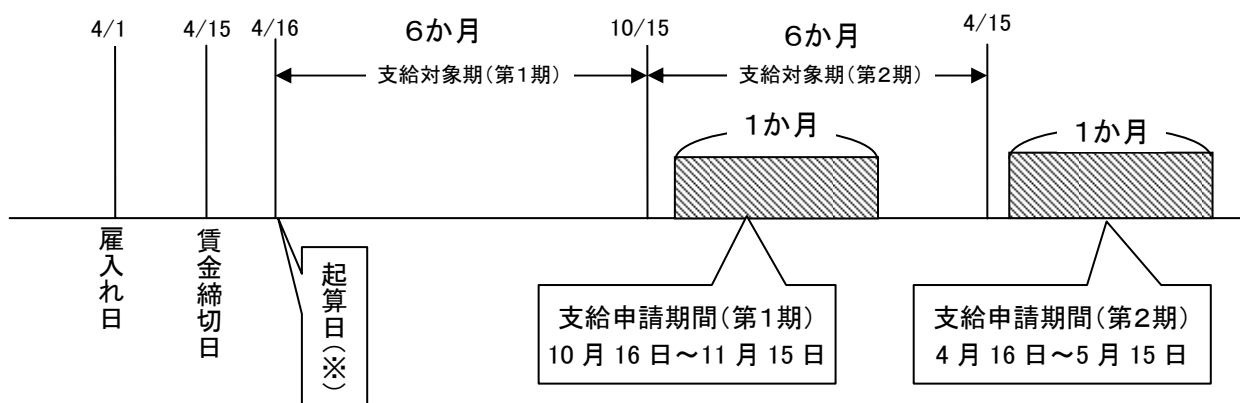
※2 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を指します。

※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。
- 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。
- 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、アルバイトを行っていた場合又は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）。

## 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

## 15. 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、地方運輸局又は有料・無料職業紹介事業者(※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るとともに、精神障害者支援専門家(※2)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年間を支給対象期間とし、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。

※1 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に限られます。

※2 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

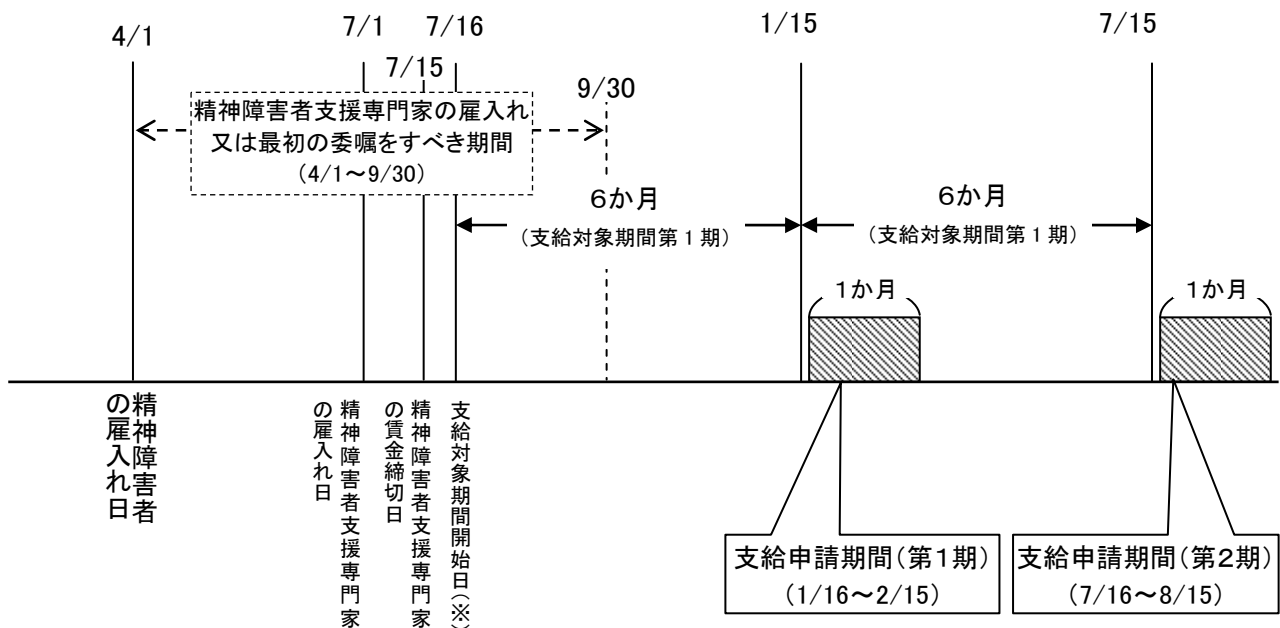
## 受給手続き

- 精神障害者支援専門家活用奨励金の支給対象期間は、次の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。

- 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

## 16. 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。

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。

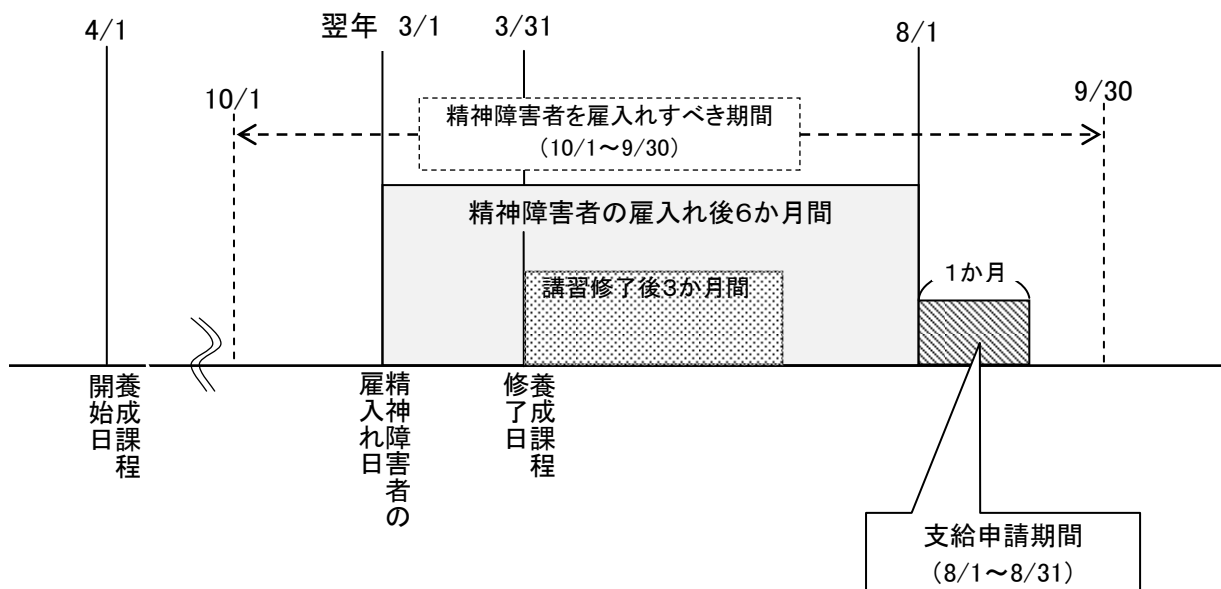
また、養成課程を修了しなかった場合は、支給の対象にはなりません。

## 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、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、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。

## 精神障害者と働くために役立つ講習を受講させた場合の助成金

## 17. 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、地方運輸局又は有料・無料職業紹介事業者（※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るか、又は精神障害者の休職者（※2）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 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に限られます。

※2 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必要があります。

## 1 対象となる講習

- (1) 講習時間 1回（※3）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（※4）

- 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

※3 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。

※4 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。

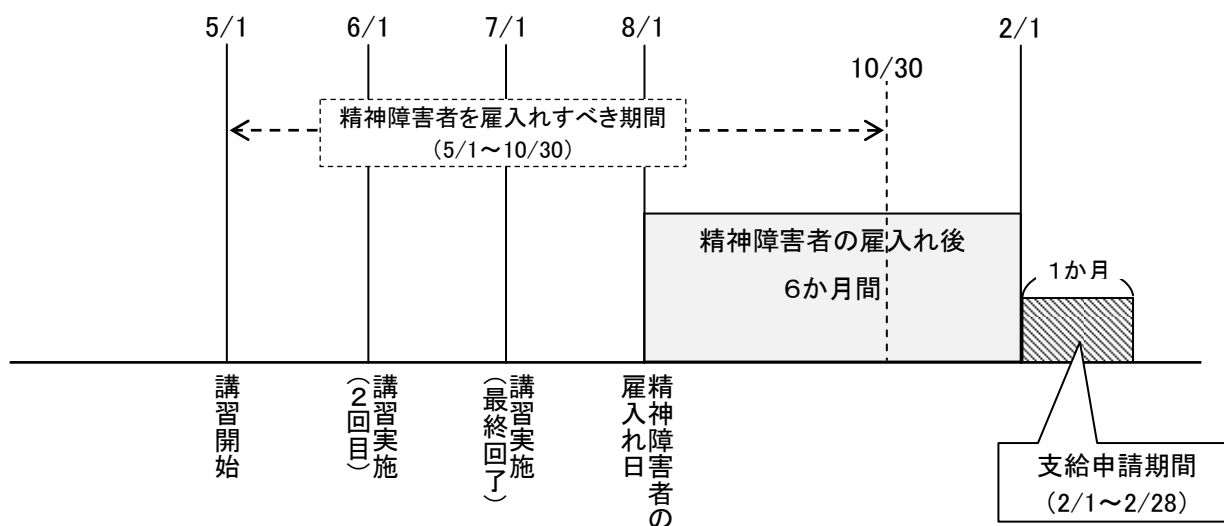


## 受給手続き

- 社内理解促進奨励金の支給を受けるには、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

## 18. 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、地方運輸局又は有料・無料職業紹介事業者（※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るか、又は精神障害者の退職者（※2）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を含む事業所内の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 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に限られます。

※2 退職者とは、職場復帰をした日の前日から6か月間以上退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か月間退職していた場合も対象となります。また、退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退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退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退職者に対する、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退職者の職場復帰に資する業務

## 2 支給額

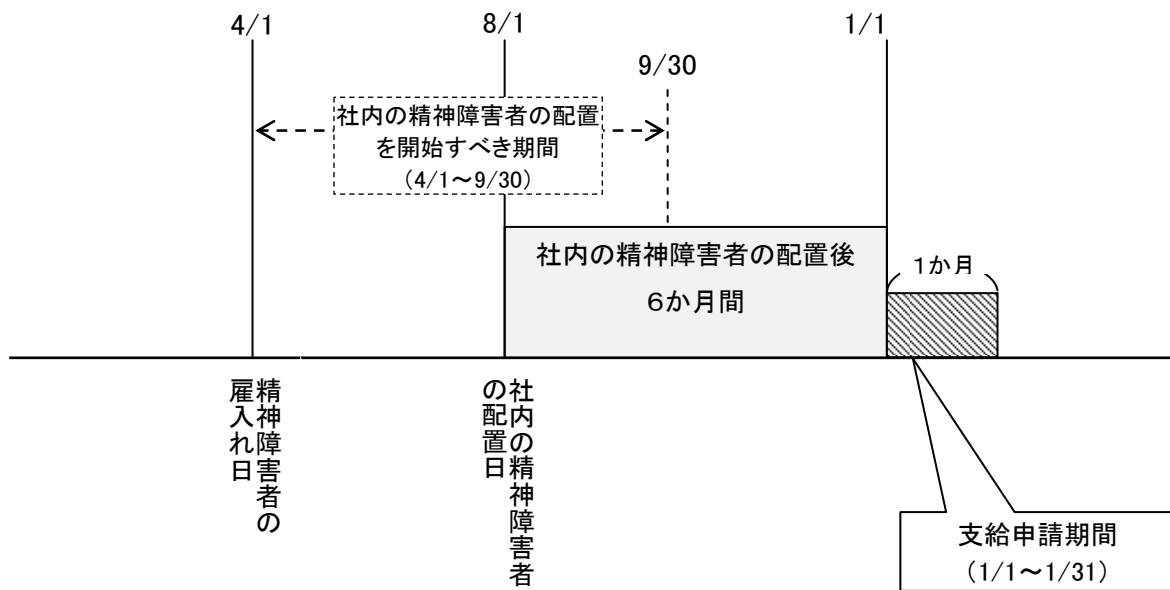
社内の精神障害者の配置にあたり 25万円

## 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か月以内に必要な書類を添えて、支給申請所を労働局に提出する必要があります。

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

【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。

## 障害者に対する職場支援従事者（職場支援パートナー） の配置を行った場合の助成金

### 19. 職場支援従事者配置助成金（職場支援パートナー配置助成金）

重度知的障害者又は精神障害者の方を、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、職場支援従事者（職場支援パートナー）の配置を行う事業主に対して、助成金を支給します。

#### 助成内容

ハローワーク若しくは地方運輸局又は有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者の紹介により、一般被保険者として対象労働者（※1）を雇い入れた日から3か月を経過した日までに、職場支援従事者（以下「職場支援パートナー」という。）（※2）の配置を行う事業主に対して、助成金（最大36か月間）を支給します。

なお、1人の職場支援パートナーにつき、対象労働者3人まで支援可能となります。

#### 【助成額】

短時間労働者（※3）以外 : 対象労働者1人当たり 月額3万円（中小企業は月額4万円）  
短時間労働者（※3） : 対象労働者1人当たり 月額1万5千円（中小企業は月額2万円）

※1 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の重度知的障害者又は精神障害者

※2 対象労働者が行う業務に関する1年以上の実務経験を有し、かつ、次の(1)から(7)のいずれかの要件を満たし、対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導の業務について相当程度の経験及び能力を有すると公共職業安定所長が認める者をいいます。

- (1) 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所（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）での障害者の指導に関する経験が1年以上ある者
- (2) 重度知的障害者及び精神障害者を雇い入れた事業所において、障害者の指導に関する経験が2年以上ある者
- (3) 障害者福祉施設、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関、精神科・診療内科等を標榜する医療機関などでの障害者の相談等に係る実務経験が1年以上ある者
- (4) 障害者職業生活相談員の資格を有する者
- (5) 職場適応援助者養成研修修了者である者
- (6) 産業カウンセラーの資格を有する者
- (7) 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、臨床発達心理士、看護師又は保健師の資格を有する者

※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

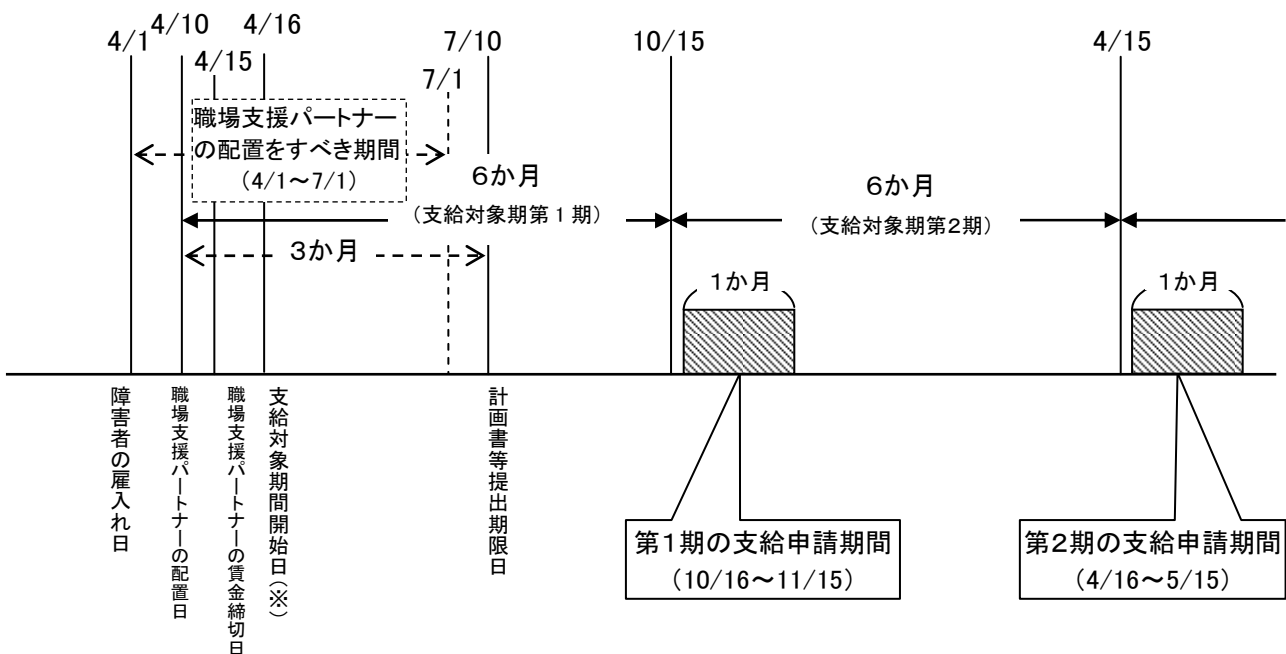
## 受給手続き

- 職場支援従事者配置助成金（職場支援パートナー配置助成金）の支給を受けるには、次の2つの雇入れ等のいずれかの遅い方の日の3か月を経過した日までに、必要な書類を労働局またはハローワークに提出することが必要です（なお、①の雇入れから3か月を経過した日までに②を行うことが必要です。）。

- ①対象労働者の雇入れ
  - ②職場支援パートナーの配置

- 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3年間とし、6か月ごとに支給されます。
- 支給を受けるには、支給対象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又はハローワークに提出する必要があります。

【例：障害者を4月1日に雇入れ、職場支援パートナーを4月10日に配置した場合】



※ 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、職場支援パートナーの配置が完了した日の直後の職場支援パートナーの賃金締切日の翌日、賃金締切日に雇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

- 対象労働者が過去3年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負を含む）に雇入れられる場合は、支給対象となりません。
- 対象労働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。
- 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間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ください。

## 重度障害者等を雇用するために施設・設備を設置した場合

### 20. 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金

重度障害者等を多数雇い入れ、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対し、当該障害者のための施設・設備の設置・整備に要した費用の一部を助成することにより、重度障害者等の雇用の促進を図ることを目的としています。

※ 平成 24 年度の本助成金に係る受付は終了しております。

### 助成内容

重度身体障害者、知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。）、精神障害者（以下、支給対象障害者といいます。）を、

- ① 常用労働者として、新規に 10 人以上雇用し、
- ② 継続して雇用している支給対象障害者との合計が 15 人以上であって、
- ③ ①、②の支給対象障害者の全常用労働者に占める割合が 2 / 10 以上

であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対して、対象障害者のための事業施設等に要した費用の一部を助成します。

支給対象障害者数	助成率	限度額
15 人以上 (うち新規雇用 10 人以上)	2 / 3 (※ 1)	1 億円 (※ 2)

※ 1 第 3 セクター企業等の事業主である場合は 3 / 4。

※ 2 特例子会社、第 3 セクター企業等の事業主は、支給対象障害者数の人数に応じて次の①②の限度額を適用。

- ① 支給対象障害者数 20 人以上（うち新規雇用 15 人以上）：1 億 5 千万円
- ② 支給対象障害者数 25 人以上（うち新規雇用 20 人以上）：2 億円

### 受給手続き

#### ○ 受給資格認定申請の手続き

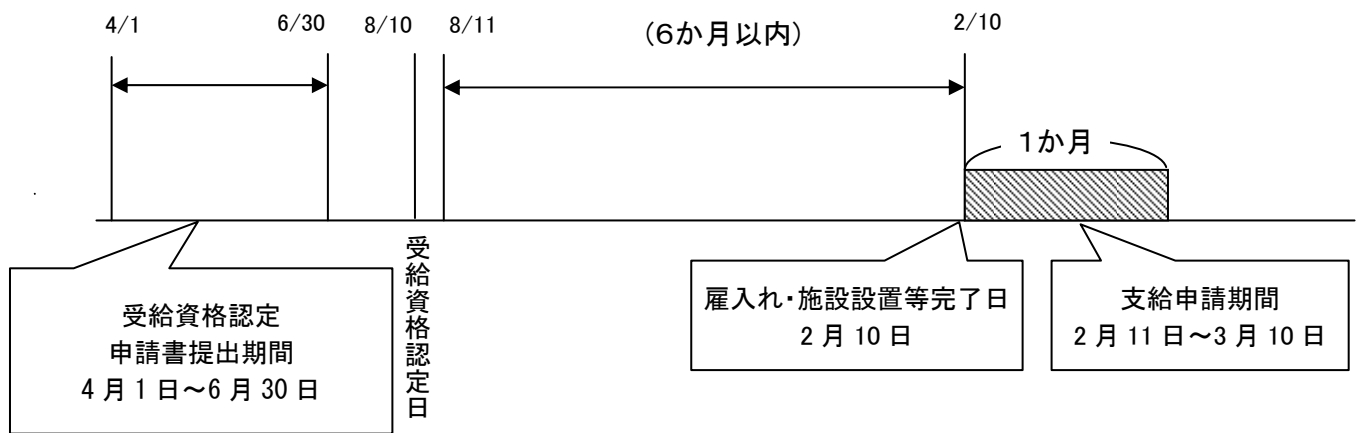
支給を受けるためには、毎年度 4 月から 6 月までの間に、事業計画書等の必要な書類を添えて受給資格認定申請書を対象労働者を雇い入れようとする事業所の所在地を管轄する労働局又はハローワークに提出し、管轄する労働局長の認定を受ける必要があります。

#### ○ 支給申請の手続き

受給資格認定を受けた日の翌日から起算して 6 か月以内に、支給対象障害者の雇入れ及び事業施設の設置等を完了する必要があります。その完了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する必要があります。

【例】

雇入れ・施設設置等の期間(※)



(※) 雇入れ・施設設置等の期間は受給資格認定日の翌日から起算して6か月以内です。当該期間内に雇入れ・施設設置等を完了し、完了日の翌日から起算して1か月以内に支給申請をする必要があります。

## 利用にあたっての注意点

- 受給資格認定前の施設設置等に着手した場合は、助成金は支給されません。
- 労働局長は、受給資格の認定を行う前に、提出された事業計画書等が他の計画と比して著しく障害者の雇用の促進に資するものと認められるかどうか、厚生労働本省に設置する受給資格認定審査委員会に協議することとしています。審査に当たっては、当該委員会から別途資料の提出等を求められることがあります。

受給資格認定審査委員会では、以下の審査基準に基づき審査を行います。

- ・ 事業主が掲げる障害者雇用の理念
  - ・ 事業の安定性
  - ・ 施設・設備の妥当性
  - ・ 適切な雇用管理
  - ・ 地域における障害者雇用の促進への貢献
- 事業主の親会社等、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。
  - 新規雇入れに係る支給対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書を受理した日の前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。

## 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

### 21. 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

※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 短時間労働者として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）

#### 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

- 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。

障害者に一定の配慮をした子会社等を設立した場合の助成金

22. 特例子会社等設立促進助成金

特例子会社<sup>(※)</sup>や重度障害者多数雇用事業所を設立し、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。

※ 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

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、障害者<sup>(※3)</sup>を常用労働者<sup>(※4)</sup>（対象労働者）として新規に10人以上雇用し、対象労働者が一定の割合<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 (※4)	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) 1,000万円 (第2・3期) 500万円	(第1期) 1,500万円 (第2・3期) 750万円	(第1期) 2,000万円 (第2・3期) 1,000万円	(第1期) 2,500万円 (第2・3期) 1,250万円

注1) 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期といたします。

注2) 平成24年度から支給額が変更になりました（平成24年4月1日以降に対象労働者の雇入れを完了した事業主が対象。）。

※3 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3項に規定する短時間労働者は0.5人として算定します

※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

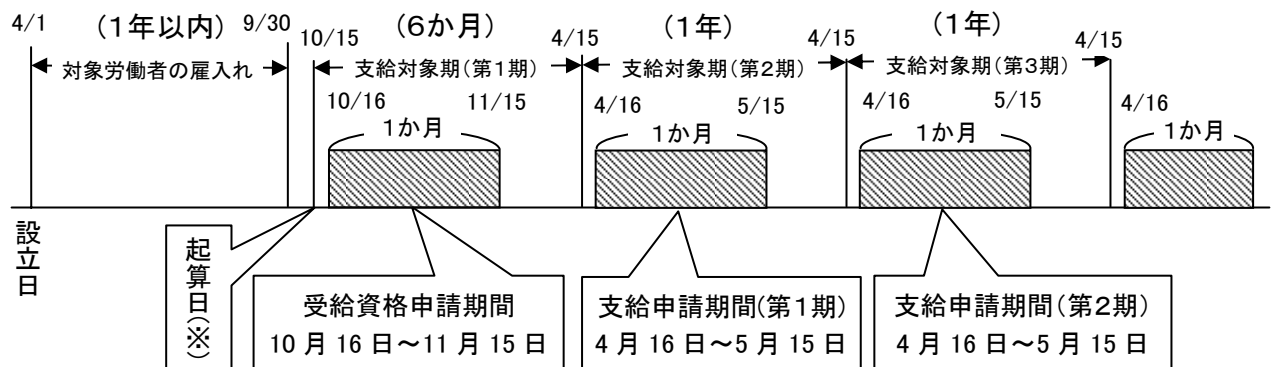
② 重度障害者多数雇用事業所（重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を10人以上雇用することが必要です。）については、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者が全常用労働者の20%以上であること

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。

【例：特例子会社等を設立した日が4月1日、対象労働者の雇入れを完了した日が9月30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完了の日の直後の賃金締切日の翌日、賃金締切日に雇入れを完了した場合は雇入れ完了日の翌日、賃金締切日の翌日に雇入れを完了し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。

## 雇用保険の受給資格者が創業した場合の助成金

## 23. 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等を設立し、設立日（※2）から1年以内に、労働者を雇用保険の一般被保険者（※3）として雇い入れ、雇用保険の適用事業（※4）の事業主となった場合、創業費用の一部を助成します。

- ※1 雇用保険の受給手続きをされた方を言います。ただし、対象となるのは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。
- ※3 週所定労働時間が20時間以上の方。ただし、この助成金の対象となるのは、助成金の支給後も引き続き相当期間雇用されることが確実に認められる方に限ります。
- ※4 農林水産業の一部を除き、労働者を雇用する全ての事業を言います。また、法人の設立か個人の開業かを問いません。

## 【助成額】

法人の設立・運営に要した費用の $\frac{1}{3}$ （上限150万円）

法人等設立後1年以内に2人以上一般被保険者を雇い入れた場合は、50万円の上乗せ

助成対象となる費用は、法人等設立事前届の提出日以降、法人等の設立の日から起算して3か月を経過する日までにサービスの提供、物品等の引渡があったもので、かつ第1回目の支給申請時までに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。

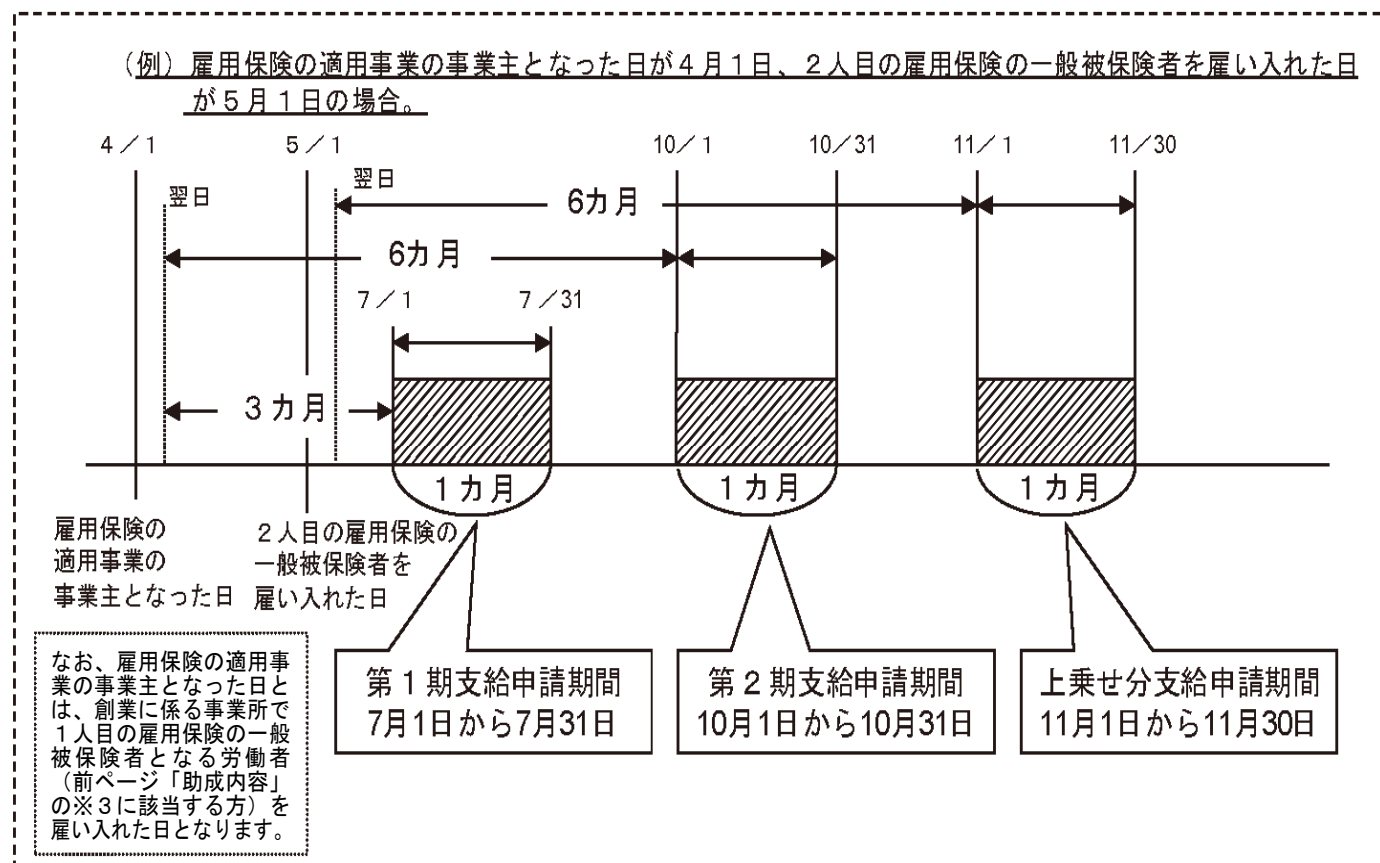
## 【助成対象となる費用の例】

法人等の設立や運営にかかった経費（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（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3か月（6か月）を経過する日から、その日から起算して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 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、その日から起算して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。
- この助成金は平成24年度限りで廃止されます。

具体的には平成25年3月31日までに法人等設立事前届を提出された方まで助成対象となり、平成25年4月以降に提出された方は助成対象とはなりませんのでご注意ください。
- 第1回目の支給決定がされていない場合（第1回目の支給申請について審査中の場合を除きます）、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。
- 次のいずれかに該当する法人等には支給されません。
  1. 法人の設立または個人事業の開始の日以降、偽りその他不正の行為により、各種助成金（雇用保険二事業の各種給付金）の支給を受け、または受けようとしたことのある法人等
  2. 助成金の支給に係る受給資格により、失業等給付の支給を不正に受け、または受けようとしたことのある方が代表者である法人等
  3. 創業した事業内容が宗教・政治などを主たる目的とする法人等
  4. 一部の風俗営業（例：マージャン屋、パチンコ屋、ゲームセンター、バー、個室付き浴場など）を事業内容として創業した法人等
  5. 国、地方公共団体および独立行政法人など

## 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(21 道県)で地域再生分野にて創業することに伴い 2 人以上求職者を雇い入れた場合の助成金

### 24. 地域雇用開発助成金（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（21 道県）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、一定の要件に基づき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 2 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、一定の要件に基づき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 2 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いいます。

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

※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 500 万円

対象労働者 5 人未満雇い入れた場合 上限額 300 万円

##### ②第2種の場合 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 250 万円

対象労働者 5 人未満雇い入れた場合 上限額 150 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）

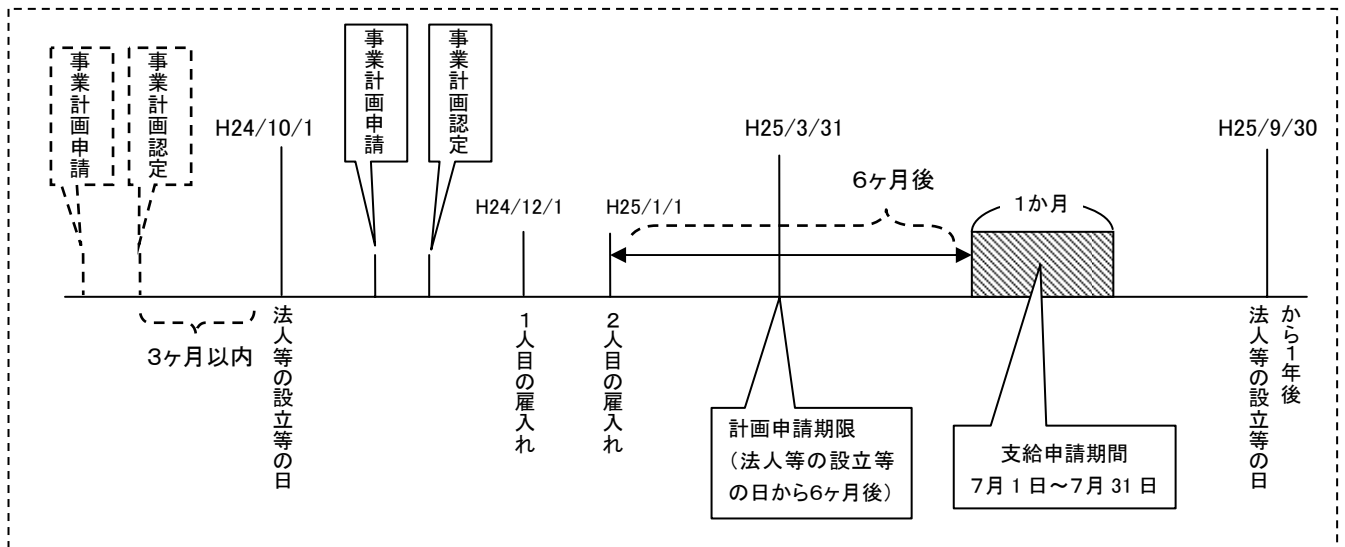
##### ②第2種の場合

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道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2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、若しくは法人等の設立等の日から起算して1年を経過する日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間に、創業支援金及び雇入れ奨励金の支給申請を行ってください（下図参照）。

### ○平成24年10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。
- 法人の代表者が専ら当該法人等の業務（当該法人等が個人である場合にあっては、当該個人の開始した事業に係る業務をいう。）に従事していない場合は、当該助成金は支給されません。
- 当該法人等の代表者（生計を一にする親族を含む。）が、法人等設立日から過去3年以内に個人事業主又は法人等の代表者であった場合は、当該助成金は支給されません。
- 管轄労働局が事業所に立ち入って行う実地検査に協力的でない場合は、当該助成金は支給されません。（管轄労働局が事業所に立ち入って行う実地検査において、その存在が確認できない不動産又は動産に係る経費は、対象経費には該当しないものとなります。）
- この他にも支給の要件がありますので労働局又はハローワークへお尋ねください。

## 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

### 25. 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（※1）の認定を受けた事業協同組合等（※2）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。

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

※2 新成長戦略において重点強化の対象となっている健康、環境分野等に該当する事業を営む者のみを構成員とする事業協同組合等に限りません。

### 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、1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 実施計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長の認定を受けます。
- ③ 認定された実施計画に基づき、中小企業人材確保推進事業を実施します。
- ④ 主たる事務所の所在地を管轄する労働局またはハローワークに支給申請書を提出します。(前期分、後期分で2回申請します。)

### <助成金の支給対象となる成長分野等>

産業分類		分類番号	判断等について
大分類A → 中分類02-林業		1	分類番号1に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類D-建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの	2	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類E-製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの	3-1	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの	3-2	成長分野等に該当する事業を行う事業所と取引関係がある場合のみ該当。会社概要などに加え、取引先事業所についての確認、取引関係、取引する製品に関する資料などの提出を求めて確認。
大分類F → 中分類33-電気業		4	分類番号4に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類G-情報通信業		5	分類番号5に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類H-運輸業・郵便業		6	分類番号6に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類L → 中分類71-学術・ 開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの	7	事業所の成果物(過去に開発した成果物の実績でも可)について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類N → 中分類80 → 小分類804-スポーツ施設提供業		8	分類番号8に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246-スポーツ・健康教授業		9	分類番号9に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類P-医療、福祉		10	分類番号10に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類R → 中分類88-廃棄物処理業		11	分類番号11に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
その他(上記以外)	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの	12	上記1~11に該当しない事業であって、特に例外的に認めるべき事由がある場合のみ該当。会社概要などに加え、個別の事案に応じて、追加書類の提出を求めて確認。

## 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

### 25. 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、新成長戦略において重点強化の対象となっている健康、環境分野等に該当する事業への新分野進出（創業・異業種進出）を行う中小企業者が、新分野進出に必要な経営基盤を強化するための人材（基盤人材）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、事業協同組合等や中小企業事業主が労働時間等の設定の改善、職場環境の改善等の雇用管理の改善について取り組む計画のことです。

#### 助成内容

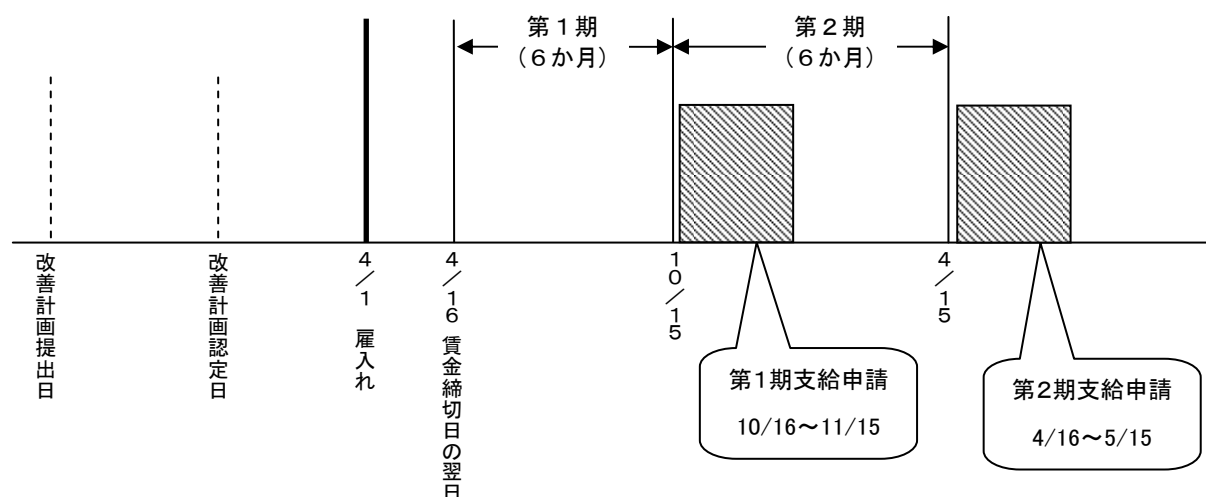
対象労働者を雇い入れた日の直後の賃金締切日の翌日から起算して6か月ごとに、以下の金額を2回に分けて支給します。

1人当たり 140万円（70万円×2回。最大5人まで）

#### 支給手続き

- 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 改善計画を都道府県知事に提出した日から1年を経過した日までの期間に基盤人材を雇い入れます（認定された改善計画に記載されている改善事業の実施時期の期間内）。
- ③ 支給申請書を主たる事務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。
  
- 新分野進出に必要な施設又は設備の設置・整備に要する費用を250万円以上負担する必要があります。

### <助成金の支給対象となる成長分野等>

産業分類		分類番号	判断等について
大分類A → 中分類02-林業		1	分類番号1に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類D-建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの	2	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類E-製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの	3-1	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの	3-2	成長分野等に該当する事業を行う事業所と取引関係がある場合のみ該当。会社概要などに加え、取引先事業所についての確認、取引関係、取引する製品に関する資料などの提出を求めて確認。
大分類F → 中分類33-電気業		4	分類番号4に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類G-情報通信業		5	分類番号5に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類H-運輸業・郵便業		6	分類番号6に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類L → 中分類71-学術・ 開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの	7	事業所の成果物（過去に開発した成果物の実績でも可）について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類N → 中分類80 → 小分類804-スポーツ施設提供業		8	分類番号8に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246-スポーツ・健康教授業		9	分類番号9に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類P-医療、福祉		10	分類番号10に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類R → 中分類88-廃棄物処理業		11	分類番号11に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
その他（上記以外）	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの	12	上記1～11に該当しない事業であって、特に例外的に認めるべき事由がある場合のみ該当。会社概要などに加え、個別の事案に応じて、追加書類の提出を求めて確認。

## パートタイム労働者又は有期契約労働者を 正社員へ転換した場合の助成金

### 26. 均等待遇・正社員化推進奨励金（正社員転換制度）

パートタイム労働者又は有期契約労働者から正社員への転換のための試験制度を導入し、実際に転換させた場合に、10人目まで奨励金を支給します。

#### 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又は有期契約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、制度導入後2年間のうちに1人以上転換させた場合に、10人目まで奨励金を支給します。

#### 1 正社員転換制度を導入し、実際に対象者が生じた事業主（対象者1人目）

##### 【助成額】

一事業主につき中小企業事業主40万円、大企業事業主30万円

#### 2 正社員転換制度を導入し、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人につき中小企業事業主20万円、大企業事業主15万円

母子家庭の母等の場合は中小企業事業主30万円、大企業事業主25万円

※1 「正社員への転換のための試験制度」とは、次に該当する制度をいいます。

イ 事業主がその雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者を正社員に転換させる試験制度（面接試験、筆記試験等の他、人事評価等による選考・推薦も含む。）であること。

ロ 当該制度が適用されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期の明確化等）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

※2 転換後の「正社員」は、下記に該当するものであること。

- ・労働契約期間の定めがないこと。
- ・当該事業所において正規の従業員として位置付けられていること。
- ・社会通念等に照らして、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること。
- ・雇用保険の被保険者であること。
- ・社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること。

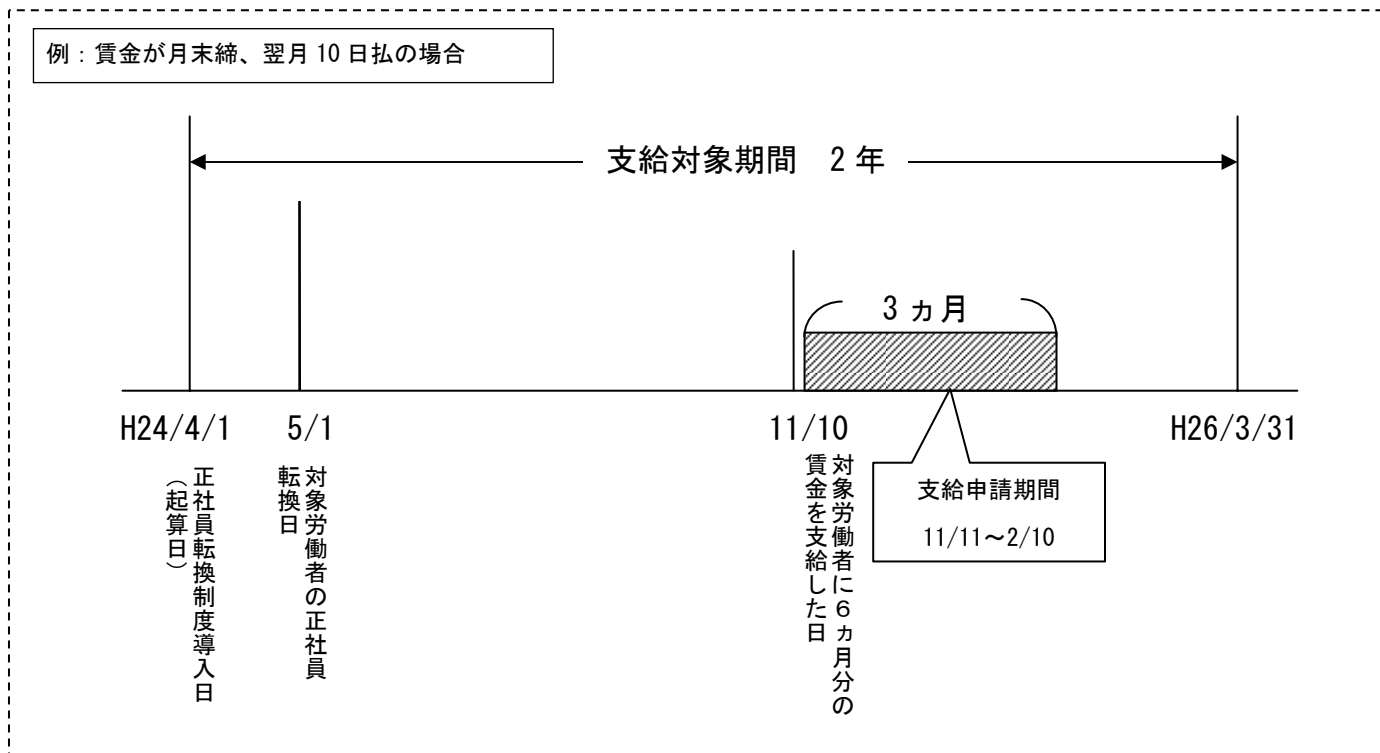
※3 転換前のパートタイム労働者又は有期契約労働者は、次に該当するものであること。

- ・転換前6ヵ月以上、パートタイム労働者又は有期契約労働者として支給対象事業主に雇用されていること。
- ・転換前日から起算して過去3年間に、支給対象事業主の正社員又は短時間正社員であったことがないこと。
- ・正社員として雇用されることを前提に雇い入れた労働者ではないこと。

## 受給手続き

支給申請書を、支給対象労働者に正社員としての6ヵ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3ヵ月以内に、主たる事業所（本社等）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

- 支給申請までの流れの具体例（2人目～10人目についても同様。ただし、支給対象期間内に正社員に転換する必要があります。）



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入し、全ての事業所の就業規則を労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること等が必要です。
- 正社員転換制度について、短時間労働者均衡待遇推進等助成金又は中小企業雇用安定化奨励金(ともに平成23年4月1日廃止)の支給を受け、又は受けようとする事業主は、制度導入日から2年間これらの助成金・奨励金と均衡待遇・正社員化推進奨励金の対象労働者を通算して10人目まで支給します。

## 正社員と共通の処遇制度を導入した場合の助成金

## 26. 均衡待遇・正社員化推進奨励金（共通処遇制度）

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対して、正社員と共通の処遇制度を導入し、実際に当該制度を適用した場合に、奨励金を支給します。

## 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又は有期契約労働者について正社員と共通の処遇制度を新たに定め、制度導入後2年間のうちに全ての正社員及び対象となるパートタイム労働者又は有期契約労働者に制度を適用させた場合に、奨励金を支給します。

## 【助成額】

一事業主につき中小企業事業主60万円、大企業事業主50万円

※1 「正社員と共通の処遇制度」とは、次に該当する制度をいいます。

- イ パートタイム労働者又は有期契約労働者に関して、正社員と同様の職務又は職能に対応した格付け区分を3区分以上設けており、当該区分に対応した基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。
- ロ 当該区分が正社員に関する処遇制度の区分と2区分以上同じものであること。
- ハ ロの同一区分における正社員とパートタイム労働者又は有期契約労働者の待遇に均衡が図られており、基本給、賞与、役付手当、精勤手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額が正社員と同等であること。
- ニ 当該制度が適用となるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期の明確化等）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

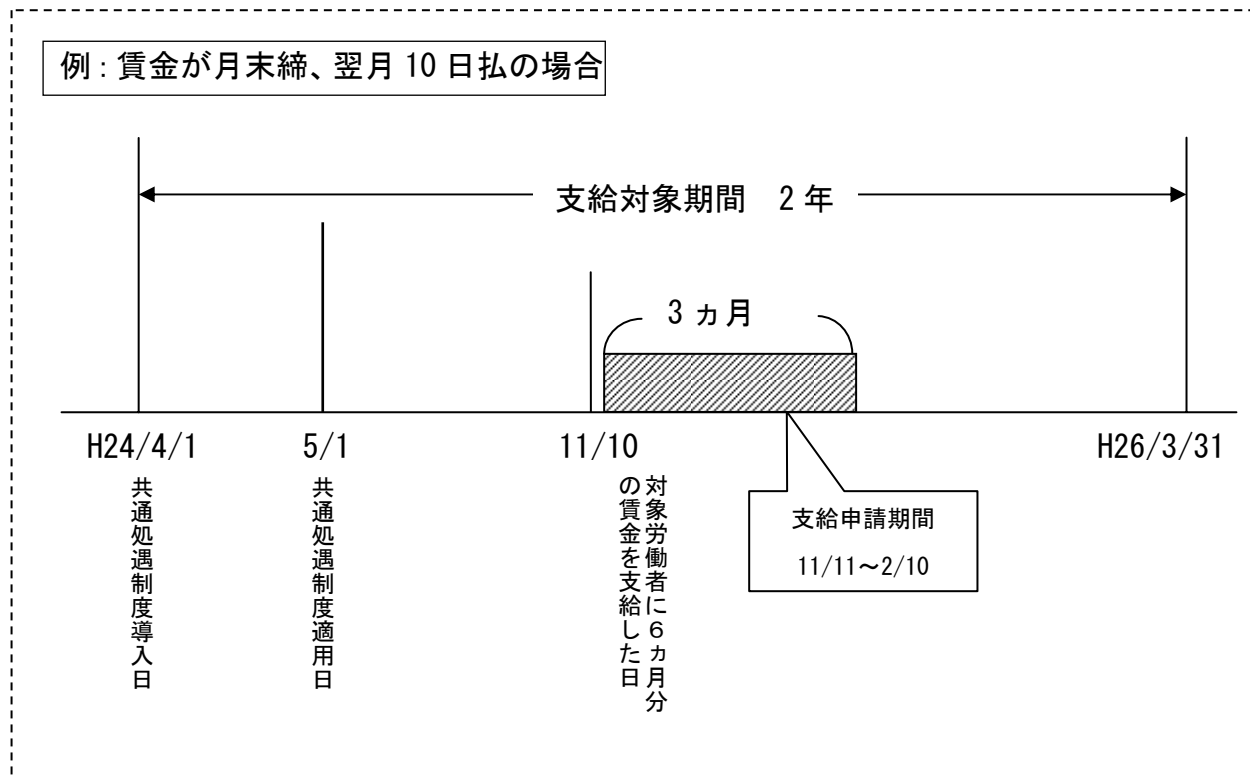
※2 制度の対象労働者に次のいずれにも該当するパートタイム労働者又は有期契約労働者が含まれることが必要です。

- イ 雇用保険の被保険者であること。
- ロ 共通処遇制度の適用後、適用前より格付や賃金等の待遇が低下していないこと。
- ハ 正社員と共通の区分（※1のロの区分）に格付けされていること。

## 受給手続き

支給申請書は、正社員と共通の処遇制度を適用した支給対象労働者（パートタイム労働者であった者に対してはパートタイム労働者として、有期契約労働者であった者に対しては有期契約労働者として）に、6ヵ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3ヵ月以内に、主たる事業所（本社等）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

### ○ 支給申請までの流れの具体例



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入し、全ての事業所の就業規則を労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること等が必要です。

## 正社員と共通の教育訓練制度を導入した場合の助成金

## 26. 均衡待遇・正社員化推進奨励金（共通教育訓練制度）

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対して、正社員と共通の教育訓練制度を導入し、実際に延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した場合に、奨励金を支給します。

## 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又は有期契約労働者を対象とした正社員と共通の教育訓練制度を新たに定め、制度導入後2年間のうちに中小企業は延べ10人以上、大企業は延べ30人以上に実施した場合（※）に、奨励金を支給します。

（※）ただし、平成23年度中は、雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者の3割以上に実施し、修了することでも可とします。

## 【助成額】

一事業主につき中小企業事業主40万円、大企業事業主30万円

※1 「共通の教育訓練制度」とは、次に該当する制度をいいます。

- イ パートタイム労働者又は有期契約労働者の職務に必要な能力を付与する又はキャリア形成を図るため、正社員と共通のカリキュラム内容、時間等を設けた教育訓練（O f f – J Tに限る。）であること。ただし、次のものは除く。
  - ・ 初任者研修や接遇研修など基礎的な知識、能力を付与するためのもの
  - ・ 指導員、講師等による講義等が全時間を通じて行われないもの
  - ・ パートタイム労働法等の労働関係法令等により実施が義務付けられているもの
- ロ 教育訓練時間内における賃金の他、受講料、交通費等の諸経費を全額事業主が負担するものであること。
- ハ 教育訓練は1人につき6時間以上（休憩時間、移動時間等は除く。）であること。
- ニ 当該制度が適用となるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期の明確化等）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

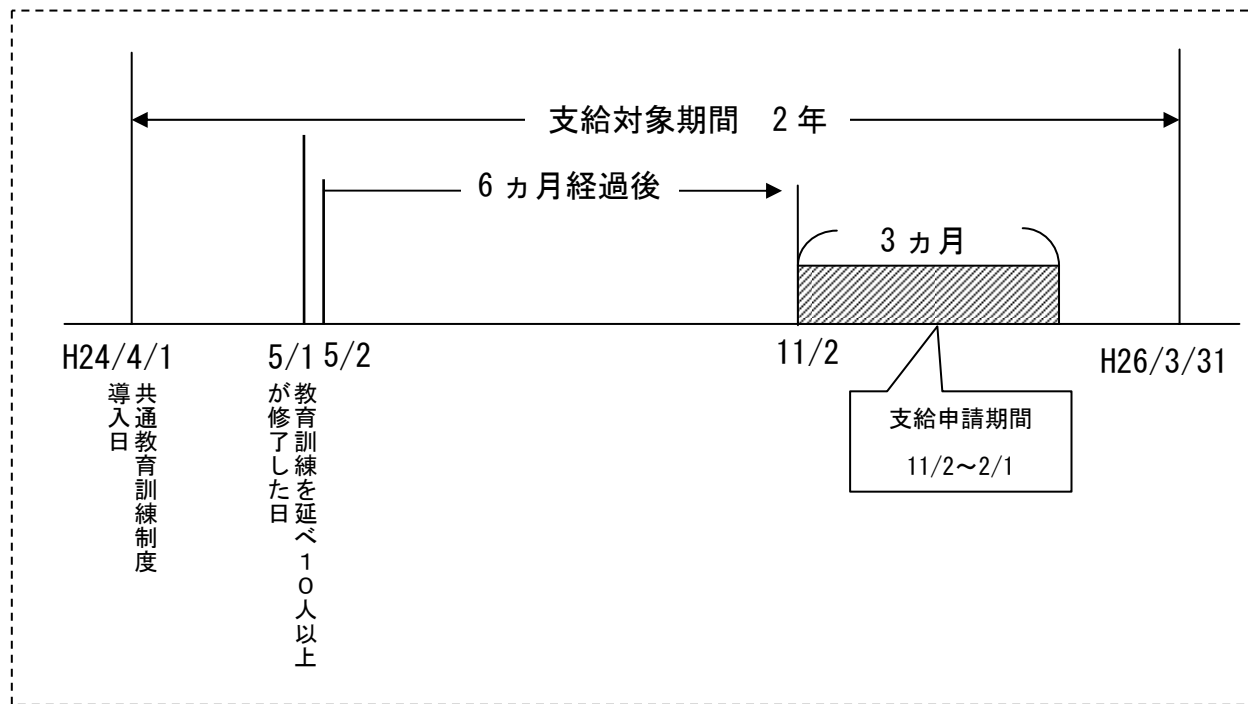
※2 教育訓練を修了した労働者のうち2分の1以上が雇用保険の被保険者であること。



## 受給手続き

支給申請書を、中小企業は支給対象労働者延べ10人以上（大企業は延べ30人以上）の対象労働者が訓練を修了した日の翌日から6ヵ月経過した日から起算して3ヵ月以内に、主たる事業所（本社等）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

### ○ 支給申請までの流れの具体例（中小企業の場合）



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入し、全ての事業所の就業規則を労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること等が必要です。

## 短時間正社員制度を導入・運用する場合の助成金

## 26. 均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）

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人目まで奨励金を支給します。

## 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、制度導入後5年間のうちに連続する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人目まで奨励金を支給します。

## 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】

一事業主につき中小規模事業主40万円、大規模事業主30万円

※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。

## 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人につき中小規模事業主20万円、大規模事業主15万円

母子家庭の母等の場合は中小規模事業主30万円、大規模事業主25万円

※「短時間正社員制度」とは、次に該当する制度をいいます。

イ 所定労働時間がフルタイム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日の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契約を締結すること。

ハ 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。

ニ 社会通念等に照らして、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること。

ホ 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同種のフルタイム正社員と同等であること。

ヘ 正社員が利用する場合、次に該当すること。

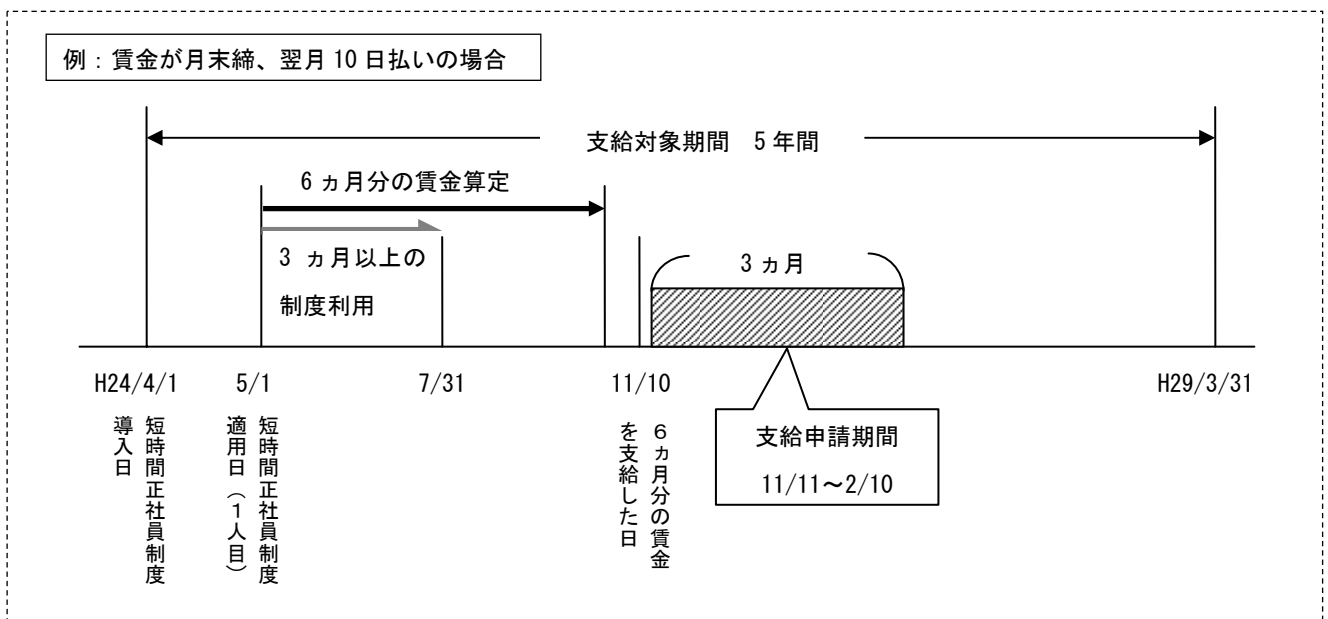
- ① 育児・介護以外の事由で利用できること。
- ② 制度利用期間経過後に原職又は原職相当職に復帰させるものであること。

- ト 当該制度が適用されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期の明確化等）が労働協約又は就業規則に明示されていること。
- チ 在宅勤務として利用する短時間正社員制度でないこと。

## 受給手続き

支給申請書を、支給対象労働者が連続する3ヵ月以上の期間制度を利用し、利用開始後6ヵ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3ヵ月以内に、主たる事業所（本社等）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

- 支給申請までの流れの具体例（2人目～10人目についても同様。ただし、支給対象期間内に制度の利用を開始する必要があります。）



## 利用にあたっての注意点

- 新たに制度を導入し、全ての事業所の就業規則を労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること等が必要です。
- 短時間正社員制度について、短時間労働者均衡待遇推進等助成金（平成23年4月1日廃止）の支給を受け、又は受けようとする事業主は、制度導入日から5年間同助成金と均衡待遇・正社員化推進奨励金の対象労働者を通算して10人目まで支給します。

## 介護労働者の雇用管理の改善を図った事業主に対する奨励金

## 27. 介護労働環境向上奨励金

(旧：介護労働者設備等導入奨励金)

介護労働環境向上奨励金は、介護労働者の身体的負担の軽減、賃金など処遇の改善、労働時間などの労働条件、職場環境の改善などの雇用管理改善を総合的に進め、介護労働者の労働環境の向上に取り組む事業主に対して助成します。

## 助成内容

- 1 介護福祉機器等助成  
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）
- 2 雇用管理制度等助成
  - ・雇用管理制度等の導入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（導入した制度等の内容に応じて20万～40万円、総額で100万円を上限。）
  - ・新サービスの提供に関する加算 上記支給額に10万円を加算

## 受給手続き

- 1 介護福祉機器等助成
  - 導入・運用計画の提出  
介護福祉機器等助成を受けようとする事業主は、導入・運用計画書に必要書類を添付し、導入・運用計画期間の初日（機器を導入する月の初日）から遡って6か月前から1か月前の日までに本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。
  - 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、導入・運用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、介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修、導入効果の把握などを完了させることが必要です。
  - 支給申請は、導入・運用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。

## 【雇用管理制度等助成】

- 雇用管理制度整備等計画の提出  
雇用管理制度等助成を受けようとする事業主は、雇用管理制度整備等計画に必要書類を添付し、雇用管理制度整備等計画の初日（雇用管理制度等を導入する月の初日）から遡って6か月前から1か月前の日までに本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。
- 雇用管理制度整備等計画は、最初に雇用管理制度等を導入する月の初日を開始日とし、6か月以上1年以内の期間で設定してください。なお、雇用管理制度整備等計画期間内に雇用管理制度等の導入、支払、周知などを完了させることが必要です。

- 雇用管理制度等助成の支給申請は、雇用管理制度整備等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

### 【介護福祉機器等助成】

- 対象となる介護福祉機器の範囲は、次のとおりです。ただし、次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。  
詳細は都道府県労働局、またはハローワークへお問い合わせください。  
①移動用リフト（立位補助機を含む。移動用リフトと同時に購入したスリングシートを含む。）、②自動車用車いすリフト（福祉車両の場合は、本体部分を除いたリフト部分のみ）、③座面昇降機能付車いす、④特殊浴槽（リフトと一体化しているものや取り付け可能なもの、側面が開閉可能なもの等）、⑤ストレッチャー（入浴に使用するものを含む）、⑥シャワーキャリー、⑦昇降装置（人の移動に使用するものに限る）、⑧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」、「介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修」、「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、①身体的負担が大きいと感じている職員数の改善率（60%以上）、②身体的負担軽減に資する作業方法が徹底された職員数の改善率（60%以上）で評価します。奨励金の支給に当たっては、それぞれの評価事項を支給対象（①は機器の導入関係、②は介護技術研修関係）に対応させ、評価事項毎に支給決定を行います。
- 過去に、支給を受けた奨励金（旧・介護労働者設備等整備モデル奨励金、旧・介護労働者設備等導入奨励金を含む。）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。

### 【雇用管理制度等助成】

- 対象となる雇用管理制度等の範囲は、次のとおりです。具体的な内容は都道府県労働局、またはハローワークへお問い合わせください。  
①増員に関する措置、②体系的処遇改善に関する措置、③報酬管理に関する措置、④労働時間管理に関する措置、⑤能力開発に関する措置、⑥健康管理に関する措置
- 本奨励金は、雇用管理制度等の導入のみをもって支給されるものではありません。雇用管理制度整備等計画期間終了時に介護労働者の定着状況を確認し、その定着率が80%以上（新サービスの提供に関する加算の支給を希望する場合は90%以上）であることが必要であり、この割合を下回った場合、奨励金は支給されません。

### 【両助成共通】

- 同一事由により、国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、お近くの労働局までお問い合わせください。

## 保育施設を事業所内に設置し、運営する場合の助成金

28. 両立支援助成金  
（事業所内保育施設設置・運営等支援助成金）

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5年間）、増築に係る費用の一部を助成します。（平成24年4月17日以降、新たな設置費・増築費の認定申請の受付を停止していましたが、本年6月の行政事業レビュー公開プロセス（省内事業仕分け）の指摘を踏まえ、支給要件等の見直しを行った上で、10月31日から受付を再開しました。）

## 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)3分の1 (中小企業)3分の2	(大企業)1,500万円 (中小企業)2,300万円	
増築費	(大企業)3分の1 (中小企業)2分の1	増築	(大企業) 750万円 (中小企業)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、要件を満たす施設にするための増築
	(大企業)3分の1 × (中小企業)2分の1 (増加する定員)/(建替後の施設の定員)	建替え	(大企業)1,500万円 (中小企業)2,300万円 ※5人以上の定員増を伴う建替え
	(大企業)3分の1 (中小企業)2分の1		(大企業)1,500万円 (中小企業)2,300万円 ※要件を満たす施設にするための建替え
運営費	(大企業)2分の1 (中小企業)3分の2	通常型	規模に応じ 最高699万6千円
		時間延長型	規模に応じ 最高951万6千円
		深夜延長型	規模に応じ 最高1,014万6千円
		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

※施設要件等：①乳幼児の定員が6人以上であること。

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入所乳幼児数が、施設定員の60%以上（中小企業は30%以上）かつ、自社で雇用する労働者が養育する乳幼児が全入所乳幼児の半数以上いる施設であること。

※通常、工事着工2か月前に認定申請を行うこととされていますが、平成24年4月17日以降に着工済みの施設についても、設置費・増築費の認定申請を受け付けます。

## 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. 両立支援助成金  
（子育て期短時間勤務支援助成金）

少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子（100人以下企業においては、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。

※平成24年7月1日以降短時間勤務を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで。

## 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（100人以下企業においては、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。

※平成24年7月1日以降短時間勤務を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで。

①支給対象労働者が最初に生じた場合	100人以下企業	40万円
	101人以上企業	30万円
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合	100人以下企業	15万円
	101人以上企業	10万円

※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（100人以下企業は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。）

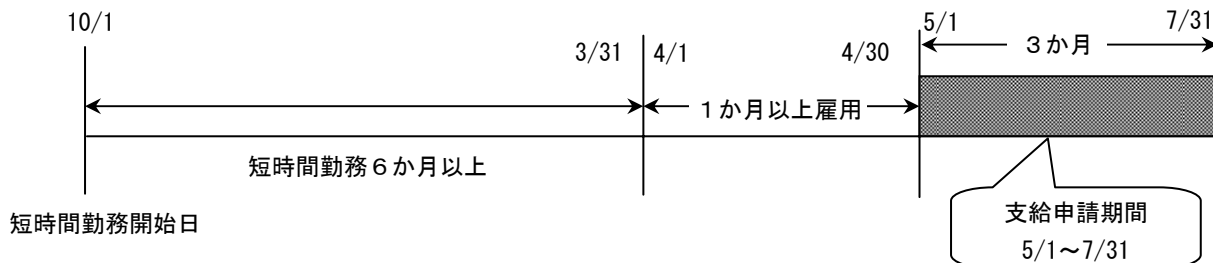


## 受給手続き

- 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、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。

【例：短時間勤務開始日が10月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児・介護休業法に規定する育児休業、所定外労働の制限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。
- 一般事業主行動計画を策定・届出・周知・公表し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（100人以下企業においては、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24年7月1日以降短時間勤務を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで。
- 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。
- 子育て期短時間勤務支援助成金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、中小企業両立支援助成金（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、子育て期短時間勤務支援助成金は支給対象となりません。
- 子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けることのできる事業主が、同一の労働者について、中小企業両立支援助成金（継続就業支援コース）の支給を受けている場合又は受けようとする場合には、子育て期短時間勤務支援助成金は支給対象となりません。
- 子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けることのできる事業主が、同一の事由により均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）又は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）の支給を受けている場合又は受けようとする場合には、子育て期短時間勤務支援助成金は支給対象となりません。

## 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. 両立支援助成金（中小企業両立支援助成金）  
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

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、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、次に掲げる額を支給します。

## ○支給額

対象育児休業取得者1人当たり15万円

※ 1の年度において1事業主当たり延べ10人まで

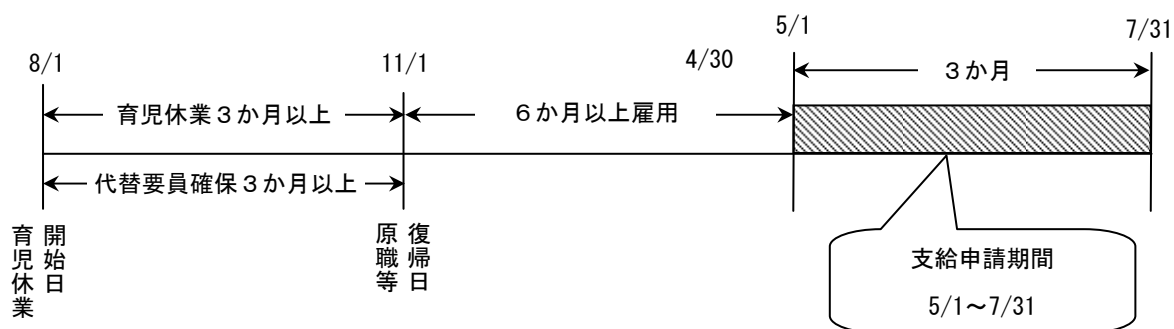
## 受給手続き

○ 原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、必要書類を提出してください。

支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。

郵送で提出する場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

## 【例：育児休業開始日が8月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していることが必要です。
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。
- 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。

## 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. 両立支援助成金（中小企業両立支援助成金）  
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。

※平成24年9月1日前に改正前の要件に該当することとなった事業主等については、改正前の要件が適用となります。改正前の要件については、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

## 助成内容

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主又は構成事業主のうち常時雇用する労働者数が300人以下の事業主が過半数を占める事業主団体で、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・事業主団体が新たに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
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		
在宅講習	1月当たり	9,000円
職場環境適応講習	1日当たり	4,000円
職場復帰直前講習	1日当たり	5,000円
職場復帰直後講習	1日当たり	5,000円

※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

13,000円（20,000円）

表3

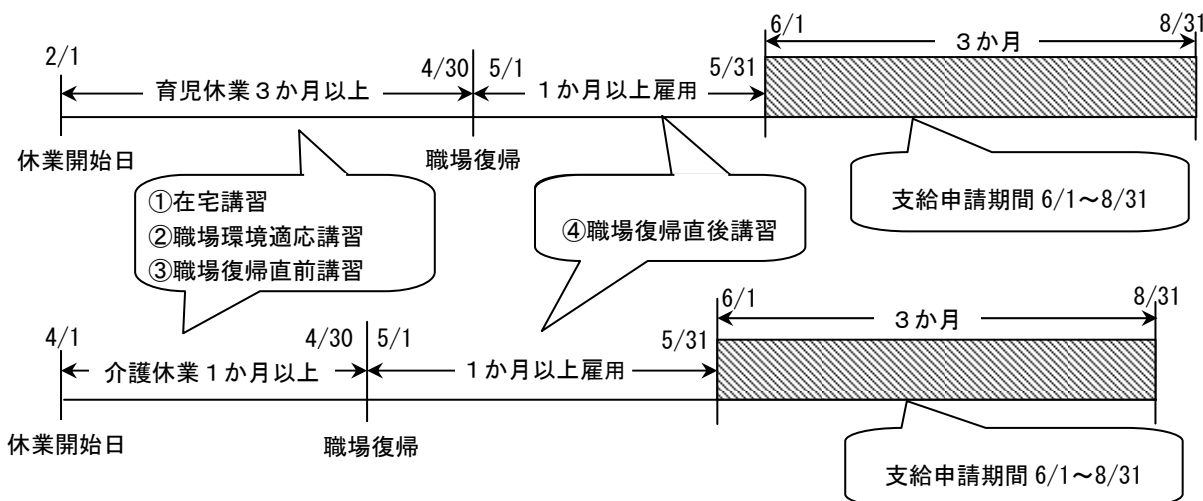
支給対象労働者1人当たり（限度額）	21万円
-------------------	------

※支給は、1事業主当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ20人までです。

## 受給手続き

- 育児休業または介護休業終了日の翌日から起算して1か月を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、必要書類を提出してください。支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

【例：休業開始日がそれぞれ2月1日、4月1日の場合】



## 利用にあたっての注意点

- 育児休業取得者の職場復帰プログラムの場合は、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、介護休業取得者の職場復帰プログラムの場合は、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業の制度および介護のための所定労働時間の短縮等の措置について、労働協約または就業規則に規定していることが必要です。
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていることが必要です。
- 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、また、休業する労働者に受講を強制してはいないことが必要です。
- 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向向いて、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。

育児休業等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施した場合の助成金

## 28. 両立支援助成金（中小企業両立支援助成金） 継続就業支援コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施したとき。

※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象

### 助成内容

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主で、育児休業期間が6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。）を原職等に復帰させており、かつ、次の1に定める育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための研修を実施した事業主に、次の2に掲げる額を支給します。

#### 1 研修の内容

- ・ 管理職等を含む全ての雇用保険被保険者が受講していること
- ・ 事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための説明を含むこと
- ・ 研修時間は2時間以上とすること
- ・ 支給申請日までの過去1年間に1回以上開催したこと  
（受講者を事業所や職種などで分割して実施することは差し支えない）

2 支給額 1人目：40万円、2人目から5人目まで：15万円

### 支給手続き

- 原職等復帰日（子の1歳の誕生日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日）から起算して1年を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、必要書類を提出してください。

支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。  
郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

### 利用にあたっての注意点

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度についての労働協約または就業規則への規定や、一般事業主行動計画の策定、届出、公表及び労働者へ周知させるため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。

## 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

### 28. 両立支援助成金（中小企業両立支援助成金） 中小企業子育て支援助成金

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に対して、休業取得者が初めて出た場合に一定額を助成金します。

#### 助成内容

- 以下のいずれにも該当する常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に支給します。
  - 1 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること。
  - 2 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。
  - 3 助成金の支給申請の対象となる労働者に対し、書面等（育児休業取扱通知書など）により一定の事項を通知していること（対象従業員が育児休業を平成22年6月30日以後に開始した場合に限る。）
  - 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日以後に、初めて育児休業を取得した者が出たこと。
  - 5 対象となる労働者が一定の要件を満たしていること。（※）一定の要件とは次のとおりです。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（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）を取得し、かつ、平成23年9月30日までに終了したこと。③ 復職後：育児休業終了日の翌日から起算して1年以上雇用保険の被保険者として継続して雇用されたこと。

○ 支給額 1人目：70万円、2人目から5人目まで：50万円

※ 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

- 育児休業終了日（子の1歳の誕生日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日の前日の前日）の翌日から起算して1年を経過した日の翌日から3か月以内に、申請事業主の本社等の所在地を管轄する労働局長宛てに、必要書類を提出してください。  
支給申請は、制度利用労働者が出た事業所にかかわらず、本社等が行ってください。  
郵送による提出の場合は、簡易書留郵便とし、申請期間末日の消印まで有効です。

#### 利用にあたっての注意点

※ 本助成金は、平成23年9月30日までに育児休業を終了した者までを支給の対象としません。

## 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

## 29. 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するとともに、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。

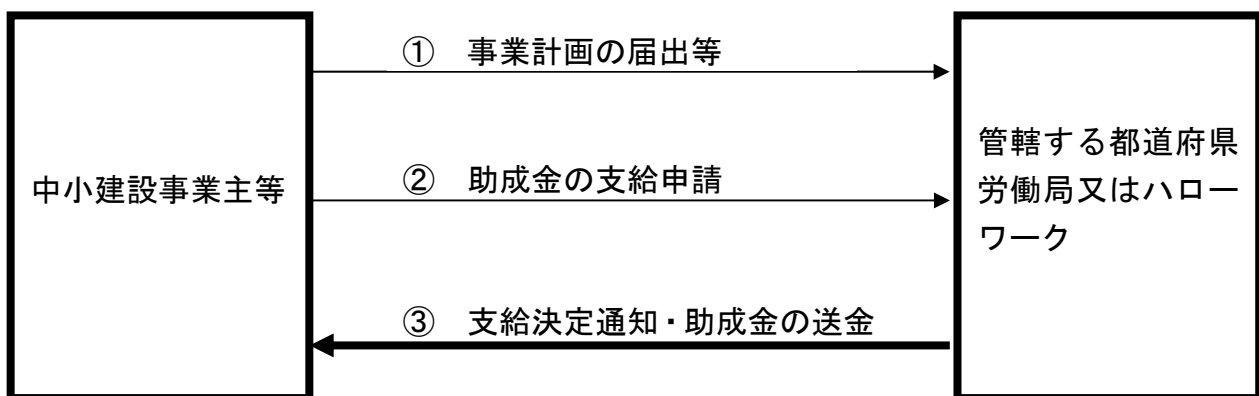
## 助成内容

種類		概要	助成率及び限度額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主等が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。）
	賃金助成	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	経費助成	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13万円（訓練内容により20万円）かつ20日分を限度（登録教習機関に委託する場合は委託費の70%（被災三県は90%））
	賃金助成	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	経費助成	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
建設広域教育訓練	経費助成	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	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
	受講援助	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（被災三県は2/3）
建設業人材育成支援	経費助成	建設業の事業主団体が小学校、中学校、高等学校等のキャリア教育への支援を行う場合、経費の一部を助成	支給対象費用の2/3、800万円を限度（事業ごとに別に定める限度額あり）



種類		概要	助成率及び限度額
建設業新分野教育訓練助成金	経費助成	中小建設事業主が、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場合、経費の一部を助成	教育訓練に要した経費の2/3、1日当たり20万円、60日分、400万円を限度
	賃金助成	中小建設事業主が、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場合、賃金の一部を助成	1人1日当たり7,000円、60日分を限度

## 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

- 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、事業計画の届出等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労働局又はハローワークに申請する必要があります。
- 「建設業人材育成支援」については、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。
- 「建設業人材育成支援」については、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）を策定し、「建設業人材育成支援協議会」を設置・運営する必要があります。
- 東日本大震災の発生時に岩手県、宮城県及び福島県（被災三県）に所在する事業所の中小建設事業主又は中小建設事業主団体に対して、助成金を一部拡充しています。

## 建設労働者の雇用の改善を行った場合の助成金

## 29. 人材確保等支援助成金（建設雇用改善推進助成金）

中小建設事業主又は建設業の事業主団体が、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

## ○建設事業主

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、管轄する都道府県労働局又はハローワークへ届け出るとともに、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。

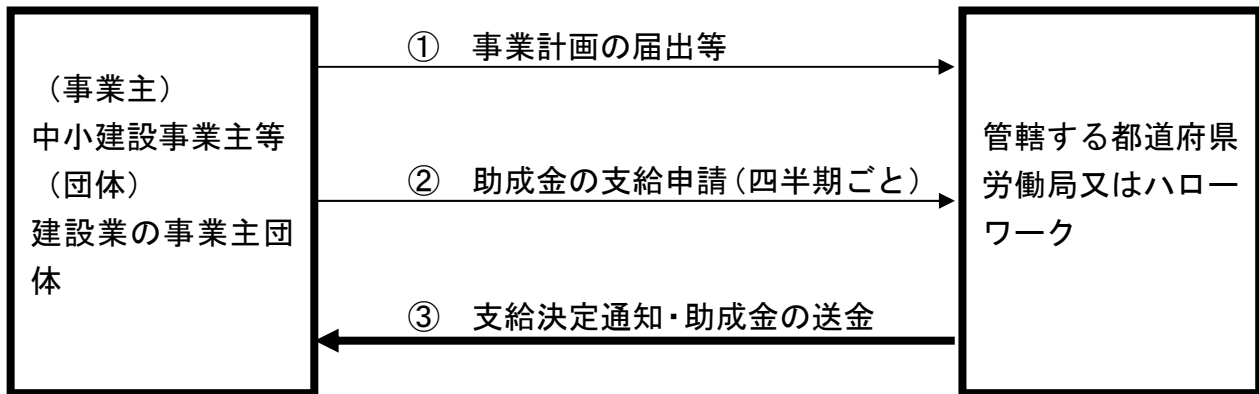
事業区分	助成率及び限度額
1 雇用管理責任者の選任・配置等（原則実施）	助成率： 1 研修実施経費 10万円/1日（6日分限度） 研修受講に係る賃金 7千円/1人1日（6日分限度） 2～6 実施経費の合計額の1/2（被災三県は2/3） （6の助成は50万円を限度） 助成限度額：1～6 合計で200万円（被災三県は300万円）
2 募集・採用を円滑に行うための新たな取組	
3 高齢労働者・女性労働者の活躍を推進する取組	
4 魅力ある職場づくりのための取組	
5 期間雇用労働者の雇用改善	
6 雇用管理改善のための社会保険労務士等の活用	

## ○建設事業主団体

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、管轄する都道府県労働局又はハローワークに届け出るとともに、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 雇用管理改善の促進	【全国団体】 助成率：1～10 実施経費の合計額の2/3 助成限度額：1～10 合計で1,600万円  【地域団体】 助成率：1～3、10 実施経費の合計額の1/2 4～9 実施経費の合計額の2/3 助成限度額：1～10 合計で500万円
2 能力開発の促進	
3 職業生活環境整備・健康管理の促進	
4 体系的な処遇改善の推進	
5 教育訓練の共同化・広域化の推進	
6 再就職・建設業入職支援の促進	
7 若年者の採用・定着の促進	
8 高齢労働者・女性労働者の活躍の促進	
9 通年雇用のための支援	
10 1～9の事業に関する調査研究	

## 受給手続き



## 利用にあたっての注意点

- 本助成金の利用にあたっては、あらかじめ、届出等が必要となります。
- 建設事業主においては、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。
- 建設事業主においては、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等及び事業の内容等に関する計画（雇用改善推進事業計画）を作成する必要があります。
- 建設事業主団体においては、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。
- 建設事業主団体においては、3年間の事業計画を作成するとともに、3年後に達成しようとする目標値を設定する必要があります。
- 東日本大震災の発生時に岩手県、宮城県及び福島県（被災三県）に所在する事業所の中小建設事業主に対して、助成金を一部拡充しています。

## 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

### 30. 障害者作業施設設置等助成金

障害者を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、その障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設又は作業を容易にするために配慮された作業設備の設置又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、作業設備等の設置 又は整備	<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>・中途障害者</li> </ul> <p>※上記の障害者である在宅勤務者</p>	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)</li> <li>・短時間労働者(重度身体障害者、 重度知的障害者又は精神障害者 を除く)である場合の限度額は1 人につき上記の半額 (1事業所あたり一会計年度につ き合計4,500万円)</li> </ul>	
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			<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> <li>・短時間労働者(重度身体障害者、 重度知的障害者又は精神障害者 を除く)である場合の限度額は1 人につき上記の半額</li> </ul>	3年間

[注]認定申請書の提出期限：①の助成金は作業施設等の設置・契約（発注）日の前日の2ヶ月前まで

②の助成金は作業施設等の賃貸借契約日の翌日の3ヶ月後まで

上記の提出期限を満たす(1)平成24年12月1日～平成24年12月14日、(2)平成25年3月1日～平成25年3月15日、(3)平成25年6月1日～平成25年6月14日のいずれかの受理期間内に認定申請書をご提出下さい。原則として、受理期間外の申請は受け付けておりませんのでご注意願います。

## 受給手続き

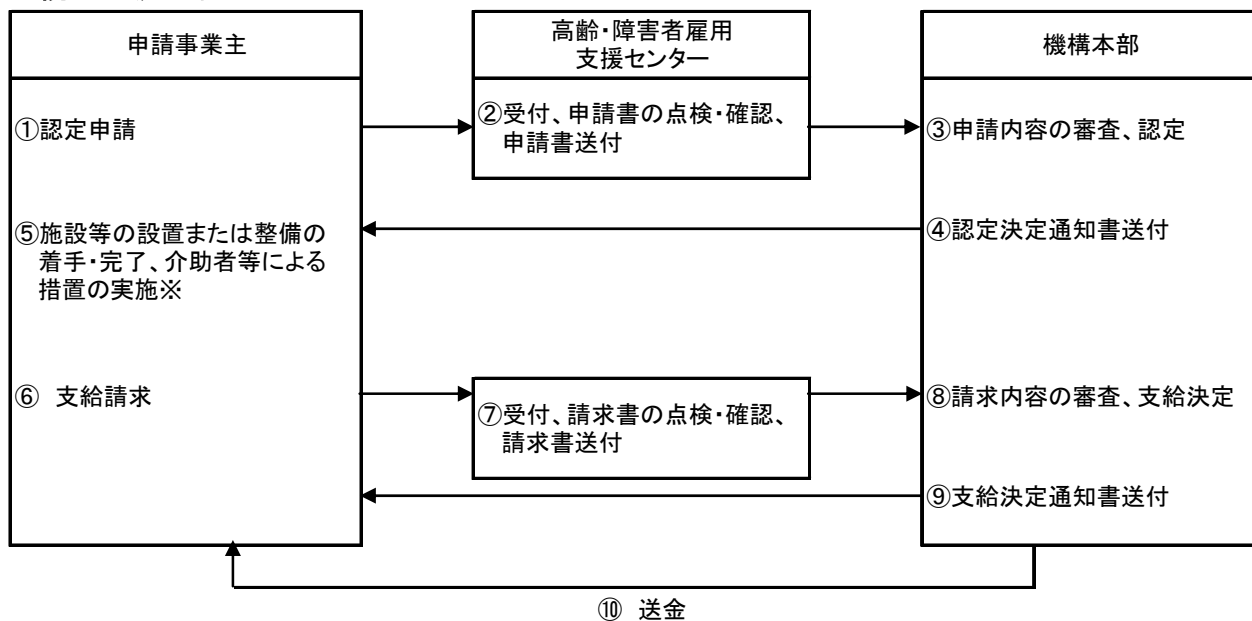
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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

## 30. 障害者福祉施設設置等助成金

障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主又はその事業主を構成員とする事業主団体が、障害者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成します。

## 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 ・中途障害者 ※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 ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く）である場合の限度額は1人につき上記の半額 （1事業所又は事業主の団体1団体あたり一会計年度につき合計 2,250万円）

[注]認定申請書の提出期限：①の助成金は作業施設等の設置・契約（発注）日の前日の2ヶ月前まで

上記の提出期限を満たす(1)平成24年12月1日～平成24年12月14日、(2)平成25年3月1日～平成25年3月15日、(3)平成25年6月1日～平成25年6月14日のいずれかの受理期間内に認定申請書をご提出下さい。原則として、受理期間外の申請は受け付けておりませんのでご注意願います。

## 受給手続き

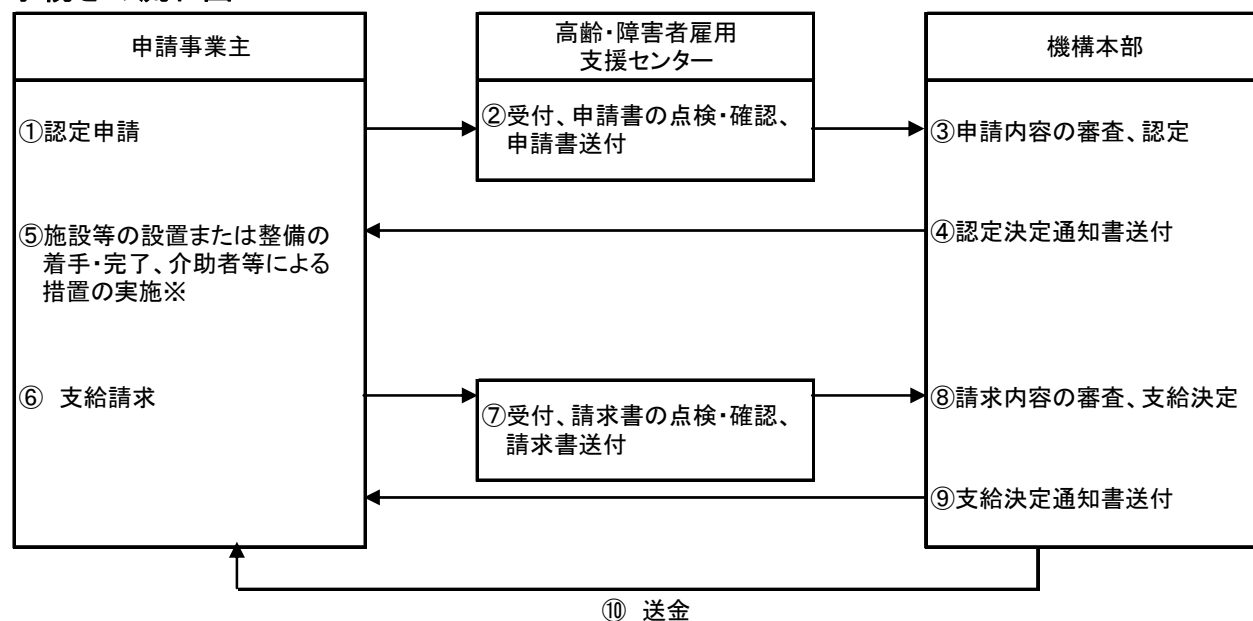
## ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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

## 30. 障害者介助等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を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 ・ 上記の障害者である在宅勤務者		・ 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 職場介助者の配置又は委嘱助成金 ○ 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又は委嘱 ○ 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	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級の聴覚障害者 ・ 2級の聴覚障害者		・ 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又は委嘱	・ 重度身体障害者 ・ 3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者 ・ 3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・ 知的障害者 ・ 精神障害者 ・ 上記の障害者である在宅勤務者 ・ 3級の下肢障害者である在宅勤務者 ・ 3級の体幹機能障害者である在宅勤務者 ・ 3級の内部障害者である在宅勤務者 ※対象障害者5人以上のための配置又は委嘱であることが必要		・ 配置1人 月 15万円 ・ 委嘱1人 1回 1万円 年 150万円まで	

[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ヵ月後まで

②から④の助成金…配置または委嘱する日の前日まで



## 受給手続き

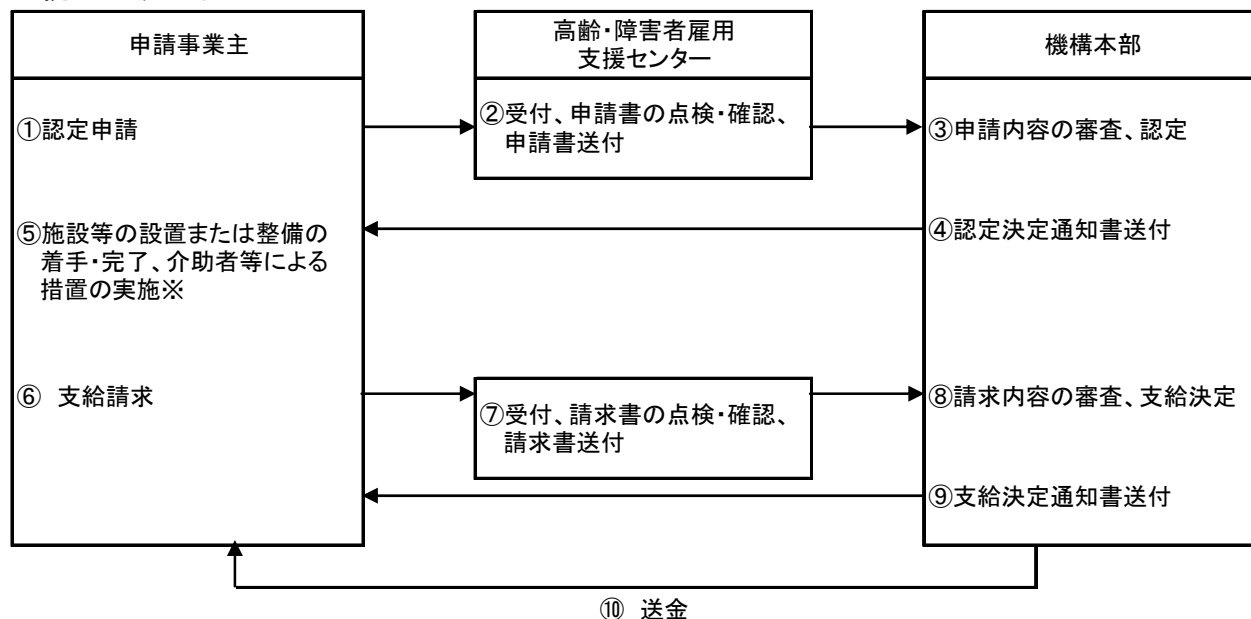
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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 社会福祉法人等又は事業主の方への助成

### 30. 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又は雇用の継続が困難と認められる障害者に対して、職場に適応することを容易にするため、職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等又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、定款又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修了した者を雇用していること、障害者雇用に係る支援の実績があること及び地域障害者職業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日額 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又は機構が別に定める限度額のいずれか低い額(研修修了後6か月を超えて援助の事業を開始しない場合は不支給)	援助期間 中1人あたり1回につき1年8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	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：原則として、職場適応援助者の配置の前日まで

#### 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又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及び助成金ごとに定められている添付書類を、以下の窓口に提出して下さい。

※ 第1号職場適応援助者助成金：申請に係る事業所が所在する都道府県の（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター

第2号職場適応援助者助成金：機構地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」という。）

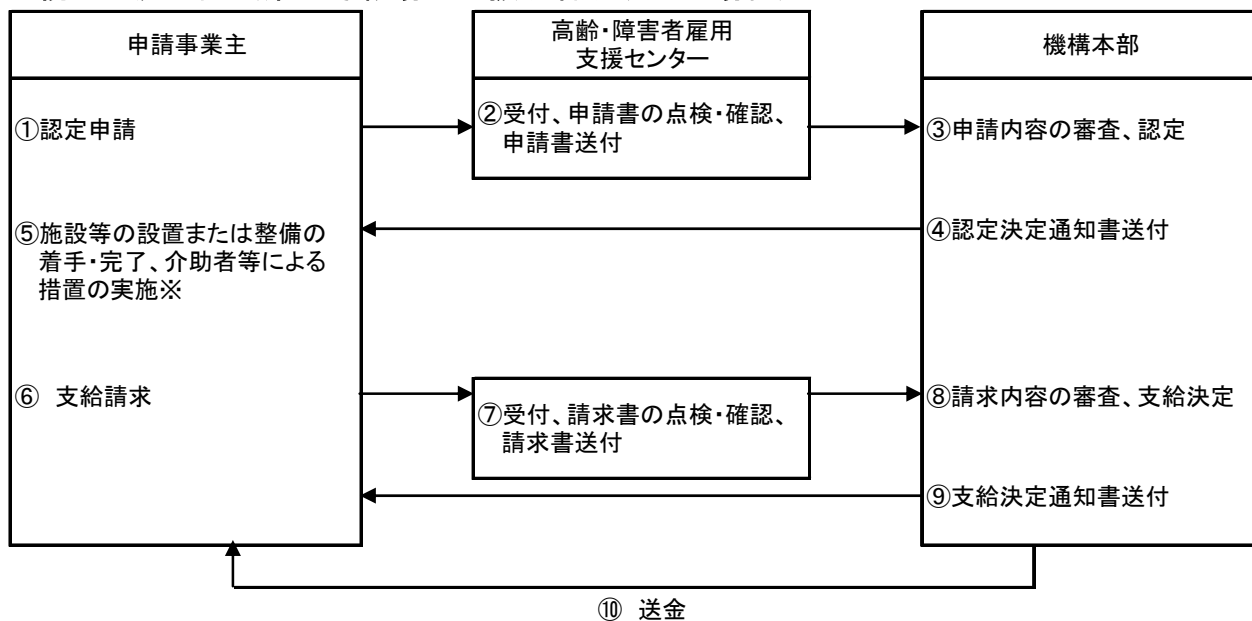
（2）助成金の受給資格の認定にあたり、支給請求書を一定期間内に提出すること、その他機構が必要と定める事項を遵守することを認定の条件とします。

#### ○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、障害者助成金支給請求書及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窓口に提出して下さい。

（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（第2号職場適応援助者助成金の場合）



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

### 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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

## 30. 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、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、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	・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級又は4級の下肢障害者	3/4	・世帯用 月 10万円 ・単身者用 月 6万円	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)	・3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複するもの		・配置1人 月 15万円	
③住宅手当の支払助成金	・知的障害者 ・精神障害者		・障害者1人 月 6万円	
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)	※「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		・委嘱1人 1回 6,000円	
⑤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			・障害者1人 月 5万円	

[注] 認定申請書の提出期限：①、⑤の助成金…住宅・駐車場の賃貸借契約日の翌日の3ヵ月後まで  
②、④の助成金…配置又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の翌日の3ヵ月後まで

## 受給手続き

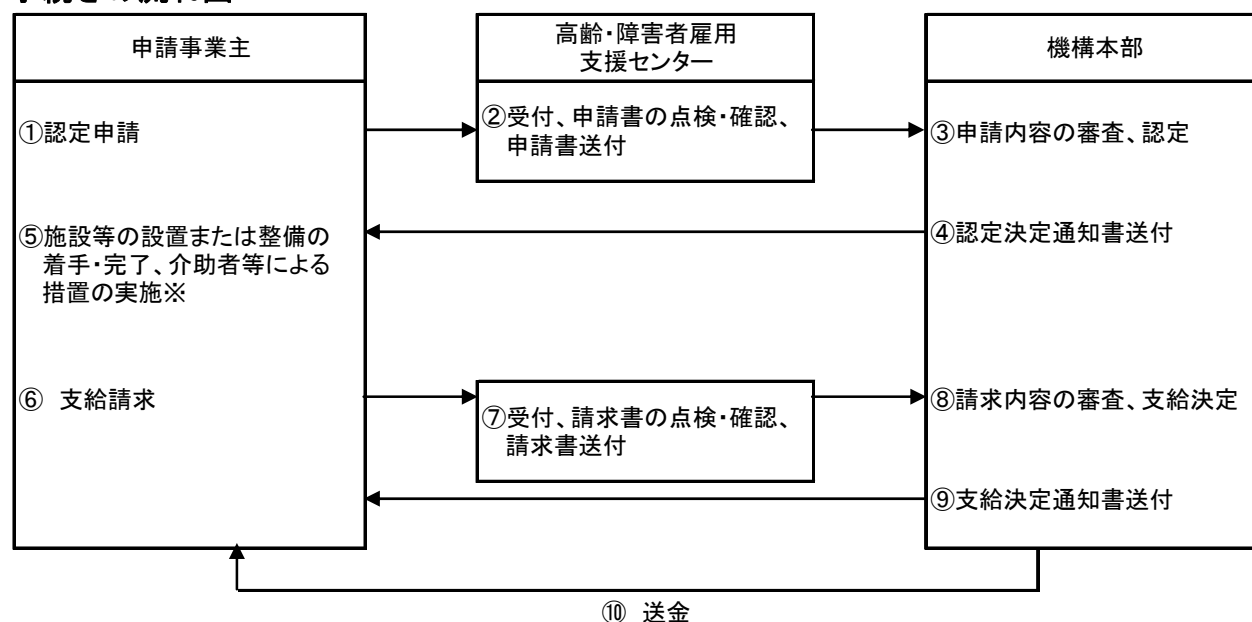
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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

## 30. 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、知的障害者又は精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成します。

## 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
○対象障害者のための事業施設等の設置又は整備	・重度身体障害者 ・知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く） ・精神障害者	2/3	・1認定 5千万円 （特例 1億円） （同一事業所に対する支給額との合計額は1億円を限度）	
※利息助成 ○上記事業施設等の設置又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	※上記対象障害者を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	特例 3/4		5年間

(1)平成24年12月1日～平成24年12月14日、(2)平成25年3月1日～平成25年3月15日、(3)平成25年6月1日～平成25年6月14日のいずれかの受理期間内に認定申請書をご提出下さい。原則として、受理期間外の申請は受け付けておりませんのでご注意ください。

## 支給手続き

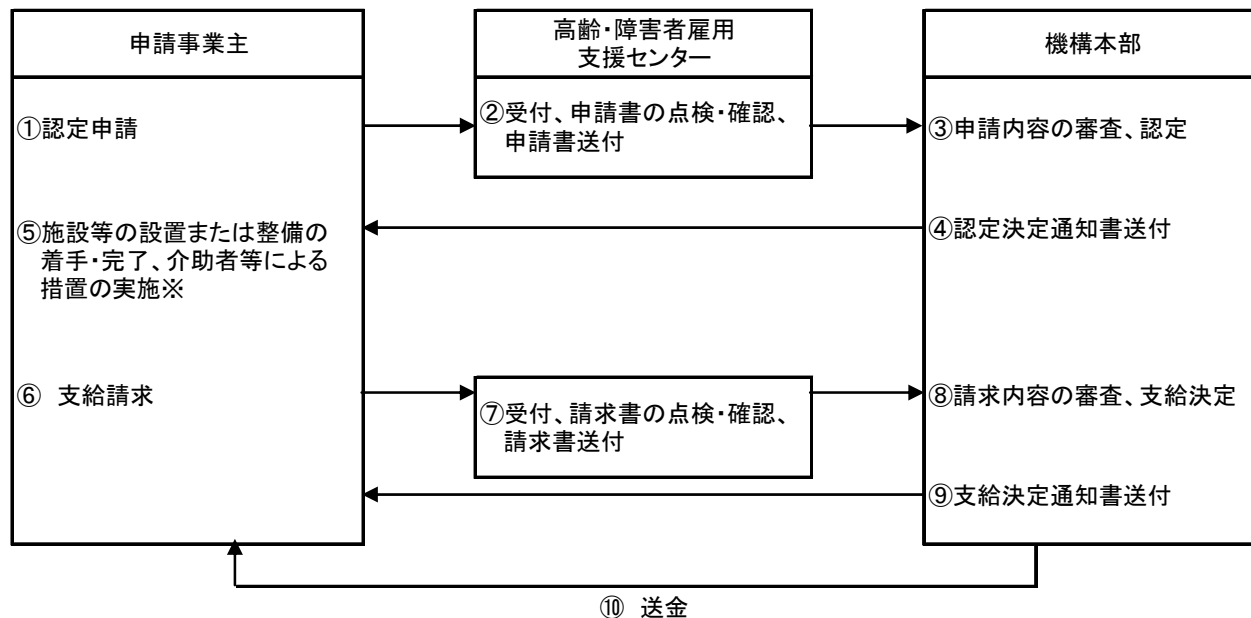
## ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又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

## 30. 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又はその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備等を行う場合、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労働者として雇用されるための教育訓練の事業を実施する場合に、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又は整備	・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			・5千万円	
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 (特例 " 月17万円)	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 月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	



## 受給手続き

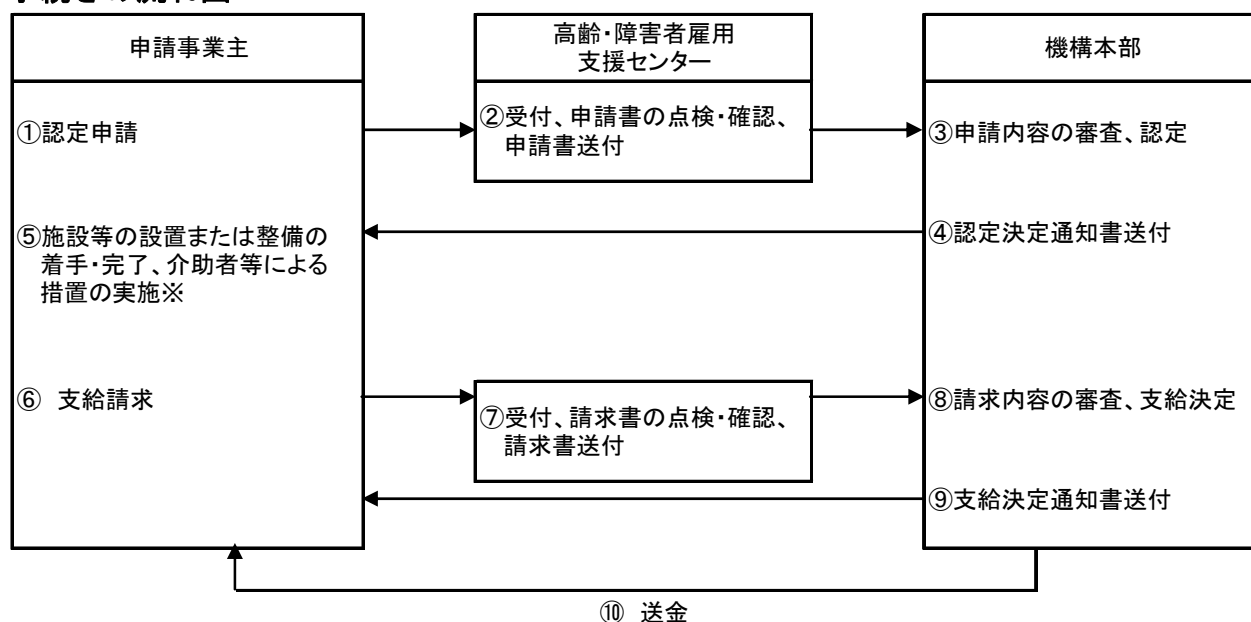
### ○受給資格認定申請の手続き

- (1) 助成金を受けようとする事業主又は社会福祉法人等（以下「事業主等」という。）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及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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」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、支給請求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、障害者助成金支給請求書及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高齢・障害者雇用支援センターに提出して下さい。
- (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



※ この場合の「着手」とは、設置又は整備の発注・契約をいい、「完了」には、代金の支払いの完了も含まれます。また、介助者等による措置の実施には、「措置」に要した費用の支払いも含まれます。

## 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となります。

なお、申請等に不明な点がある場合は、助成金を支給できないことがあります。

また、支給の条件に違反した場合又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又は全部を返還していただきます。

## 労働者に職業訓練等を受けさせる場合の助成金

## 31. 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、訓練に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部等を助成します。

## 助成内容

（１）職業訓練を受けさせる場合〔（ ）は大企業に対する助成率〕

	通常分	震災特例	
		被災地(注1)	被災地以外(注2)
正規労働者対象職業訓練			
OFF-JTの経費・賃金	1/3 ( - )	1/2 (1/3)	1/2 ( - )
OJTの実施助成(注3)	600円/時間 ( - )		
非正規労働者対象職業訓練			
OFF-JTの経費・賃金	1/2 (1/3)	2/3 (1/2)	2/3 (1/3)
OJTの実施助成(注3)	600円/時間 ( 600円/時間 )		

（注1）被災地の事業主

青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県及び長野県内の東日本大震災に係る災害救助法が適用された市町村内に所在地のある事業主。

（注2）被災地以外の事業主

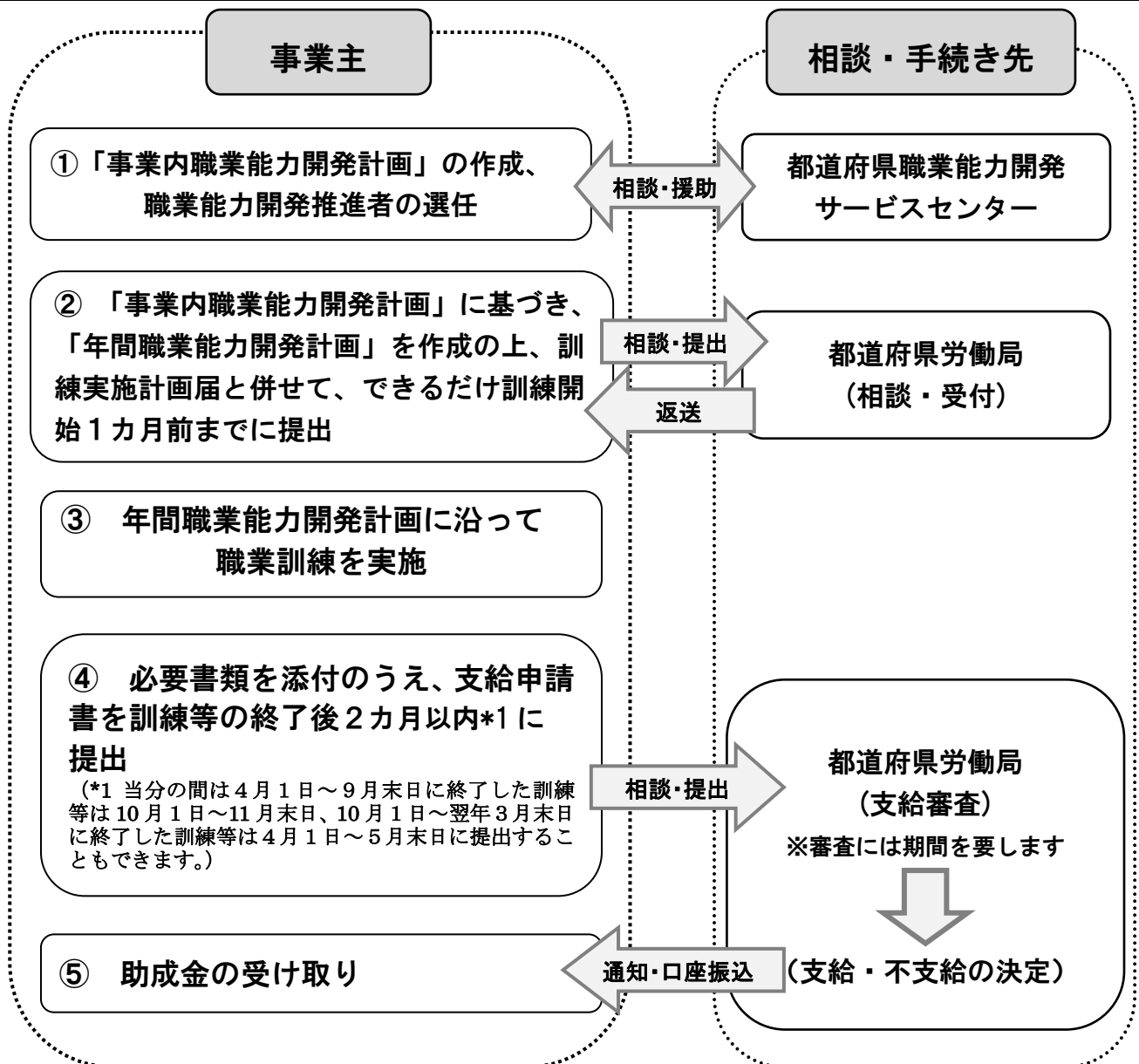
震災、風評被害、急激な円高等の影響により事業活動の縮小を余儀なくされ、生産量・売上高が減少したことを踏まえて、新たな事業展開を行うために従業員に職業訓練等を行う中小企業事業主。

（注3）企業内におけるOJTと教育訓練機関等で行われるOFF-JTを効果的に組み合わせる訓練であって、厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練または都道府県労働局長が訓練基準に適合する旨の確認を行った有期実習型訓練に限ります。

（２）自発的な職業能力開発を支援する場合〔（ ）は大企業に対する助成率〕

	通常分	震災特例	
		被災地	被災地以外
経費・賃金	1/2 ( - )	2/3 (1/3)	2/3 ( - )
制度導入の奨励金(3年以内)			
制度利用者が初めて出た場合	15万円( - )		
利用者1人につき	5万円( - )		
利用促進の助成金(3年経過後)	2万円( - )		
利用者増加分1人につき			

## 受給手続き



## 利用にあたっての注意点

- 実習併用職業訓練は、当該訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けていることが必要です。
- 有期実習型訓練は、当該訓練の実施計画について訓練基準に適合する旨の確認を労働局長から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1の年度（4月1日から翌年3月31日までをいいます。）あたりの助成額は500万円（実習併用職業訓練等を実施する場合は1,000万円）が限度です。
- この他にも支給要件や留意点がございますので、お近くの労働局までお問い合わせください。

## 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）

### 31. 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（注1）の認定を受けた中小企業者等が雇用する労働者に、職業訓練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。

（注1）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（OJTについては外部講師の謝金に限る。）の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1/2（OFF-JTに限る。）

### （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料及び受講料）の1/2
- 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

## 受給手続き

助成金の申請手続きは、次のとおりとなっています。1については都道府県へ、2については職業能力開発サービスセンターへ相談して下さい。

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、労働組合など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

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、訓練実施計画届と併せて、できるだけ訓練開始1カ月前（※）までに事業所の所在地を管轄する労働局へ提出します。（※）訓練開始前に添付資料など全て揃った状態とするため、できるだけ訓練開始1カ月前までに届け出てください。



4

届出を行った年間職業能力開発計画に沿った訓練を実施します。



5

終了した訓練について、支給申請書を訓練などの終了後2カ月以内（※）に事業所の所在地を管轄する労働局へ提出します。（※）当分の間は4月1日～9月末日に終了した訓練などは10月1日～11月末日、10月1日～翌年3月末日に終了した訓練などは4月1日～5月末日に提出することもできます。



6

労働局において、支給要件に合致しているかを審査し、支給要件を満たしているものについて助成金が支給できます。

## 利用にあたっての注意点

- 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1の年度（4月1日から翌年3月31日までをいいます。）あたりの助成額は、500万円が限度です。
- この他にも支給要件や留意点がございますので、お近くの労働局までお問い合わせください。

## 健康・環境分野等の人材育成を行う場合の助成金

## 32-1. 成長分野等人材育成支援事業

健康、環境分野及び関連するものづくり分野において、期間の定めのない従業員を雇入れ、または他の分野から配置転換し、Off-JTを実施した場合、事業主が負担した訓練費用を、1訓練コースにつき、対象者1人当たり20万円を上限として支給します。

## 助成内容

## 【主な支給要件】

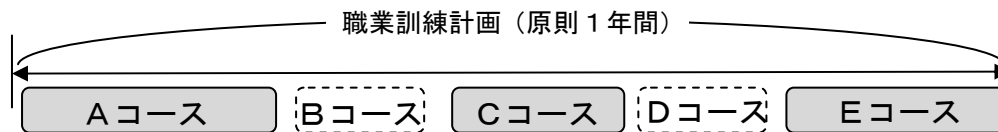
- 健康、環境分野及び関連するものづくり分野（以下、「成長分野等」という。）（※1）の事業を行っていること。
- 雇用期間の定めなく雇用した労働者、または他分野から配置転換した労働者を対象に、原則1年間の職業訓練計画（※2）を作成し、Off-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施すること。

※1 対象となる分野は、以下の一覧表に該当する分野です。

産業分類		分類番号	判断等について
大分類A → 中分類02-林業		1	分類番号1に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類D-建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの	2	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類E-製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの	3-1	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの	3-2	成長分野等に該当する事業を行う事業所と取引関係がある場合のみ該当。会社概要などに加え、取引先事業所についての確認、取引関係、取引する製品に関する資料などの提出を求めて確認。
大分類F → 中分類33-電気業		4	分類番号4に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類G-情報通信業		5	分類番号5に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類H-運輸業・郵便業		6	分類番号6に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類L → 中分類71-学術・ 開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの	7	事業所の成果物（過去に開発した成果物の実績でも可）について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類N → 中分類80 → 小分類804-スポーツ施設提供業		8	分類番号8に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246-スポーツ・健康教授業		9	分類番号9に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類P-医療、福祉		10	分類番号10に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
大分類R → 中分類88-廃棄物処理業		11	分類番号11に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当する場合は、会社概要などを確認。
その他（上記以外）	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの	12	上記1～11に該当しない事業であって、特に例外的に認めるべき事由がある場合のみ該当。会社概要などに加え、個別の事案に応じて、追加書類の提出を求めて確認。

- ※2 対象となる職業訓練計画は、成長分野等の業務に関する複数の訓練コースを組み合わせたもの等とする必要があります。  
Off-JT以外の訓練コースを含むことも可能ですが、その場合には、支給対象となる経費はOff-JT部分に限ります。なお、訓練コースには、1訓練コースの訓練時間数が10時間以上であること、などの一定の要件があります。  
また、期間について、Off-JT訓練に必要な時間数が確保される場合は、6ヵ月以上の期間とすることができます。

例) 職業訓練計画について



A、C、Eの訓練コースはOff-JT、B、Dコースはその他の訓練コースの場合、A、C、Eの3コースがそれぞれ支給対象になります。

### 【支給額】

事業主が負担した訓練費用を、1訓練コースにつき、対象労働者(※3)1人当たり20万円を上限として支給します。また、特例として、中小企業が大学院を利用した場合には、上限額が50万円となります。

※3 対象労働者は以下のいずれにも該当する方です。

- ① 期間の定めなく雇用される労働者であること。
- ② 申請日の前日から起算して5年前の日以降に、成長分野等へ雇い入れられた、または成長分野等以外の分野から成長分野等へ配置転換した労働者であること。

## 受給手続き

受給手続きの主な流れは以下のとおりです。

- (1) 1年間の職業訓練計画を作成し、訓練開始1か月前までに労働局またはハローワークに提出
- (2) 労働局長が職業訓練計画を認定
- (3) 職業訓練計画に基づき訓練を実施
- (4) 訓練終了後、2ヵ月以内に労働局またはハローワークに支給申請し、受給

## 利用にあたっての注意点

- 成長分野等人材育成支援事業は、遅くとも平成24年度末までに職業訓練計画をハローワークに提出し、その提出日から6ヵ月以内に訓練を開始するものを対象としています。
- その他、手続き等の詳細については、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

## 被災者を再雇用・新規雇用し職業訓練を行う場合の助成金

## 32-2. 成長分野等人材育成支援事業（震災特例分）

東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に職業訓練を行う場合は、業種を問わず訓練費（1人あたり1コース20万円を上限とし、3コースまで）を助成します。

## 助成内容

## 【主な支給要件】

- 雇用保険の適用事業主であること
- 次の①または②に該当する中小企業事業主であること
  - ① 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県のうち、災害救助法適用地域（以下「特定被災地域」）に所在し、以前雇用していた労働者を再雇用し（※1）、以前とは異なる職種や職場環境の下で円滑に就業させるために、Off-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）のみ、またはOff-JTとOJT（仕事をさせながら行う職業訓練）を組み合わせた職業訓練を行う事業主であること
  - ② 新規に雇い入れた被災離職者等（※2）に、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主であること

※1 以前に雇用していた労働者で、平成23年3月11日以降同年7月10日までの間に離職した人を、雇用期間の定めのない労働者として再び雇い入れる場合をいいます。（雇用保険の特例により休業していた労働者を復職させる場合を含みます）

※2 以下の（1）または（2）に該当する人をいいます。

（1）平成23年5月1日以前に雇用期間の定めのない労働者として雇い入れた労働者であり、以下の①～③の全てに当てはまる人

- ① 東日本大震災発生時に特定被災地域において就業していた
- ② 震災後に離職し、その後安定した職業についたことがない
- ③ 震災により離職を余儀なくされた

（2）特定被災地域に居住する平成24年3月以降卒業予定の新規学卒者及び未就職卒業者

- 一定の要件を満たした職業訓練計画（※）を作成していること

※ 対象となる職業訓練計画は、Off-JTだけでなくOJTを含めることができ、以下の要件を満たすことが必要です。

- ① 対象労働者ごとに作成した訓練計画であること（※）
- ② 新たに配属した職種・部門の業務に関する訓練であること
- ③ 1コースの訓練時間が10時間以上であること
- ④ 職業訓練計画の実施期間が、1年以内であり、遅くとも平成24年度末までに受給資格認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものであること

※ 複数の対象労働者に同一の職業訓練を実施する場合は職業訓練計画を一つにまとめて作成することも可能



◆ OJTによる職業訓練を行う場合、以下の要件を満たすことが必要です。

- ① 対象労働者の職業訓練計画全体を通じて、少なくとも1コースにはOff-JTによる訓練が含まれていること
- ② 専門的な知識、技能を有する指導員・講師により行われるものであること
- ③ OJTによる職業訓練の時間数が、訓練計画全体の総時間数の9割以下であること

### 【支給額】

Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成します。なお、1コースあたりの上限は20万円(※)であり、1人あたり3コースまで助成対象となります。

※ 大学院をOff-JTで利用した場合には、50万円を上限とします。

## 支給手続き

支給手続きの主な流れは以下のとおりです。

- (1) 職業訓練計画を作成し、訓練開始1か月前までに労働局またはハローワークに提出
- (2) 労働局長が職業訓練計画を認定
- (3) 職業訓練計画に基づき訓練を実施(受講者が訓練コースの総訓練時間の8割以上を受講していること)
- (4) 訓練計画期間終了後、2カ月以内に労働局またはハローワークに支給申請し、支給

## 利用にあたっての注意点

- 成長分野等人材育成支援事業(震災特例分)は、遅くとも平成24年度末までに職業訓練計画の認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものを対象としています。
- その他、手続き等の詳細については、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

## 被災者を再雇用・新規雇用し Off-JT のみの職業訓練を行う場合の助成金

### 32-3. 成長分野等人材育成支援事業（復興関連（震災特例）分）

東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に Off-JT のみの職業訓練を行う場合は、業種を問わず訓練費（1人あたり1コース20万円を上限とします）を助成します。

## 助成内容

### 【主な支給要件】

- 雇用保険の適用事業主であること
- 次の（1）か（2）のいずれかに該当する人を雇用期間の定めのない労働者として雇い入れ、Off-JT を実施する中小企業事業主であること
  - （1）震災により離職した人（以下の①～③のいずれにも該当する人）
    - ① 東日本大震災発生時に特定被災地域（※1）において就業していた人
    - ② 震災後に離職し（※2）、その後安定した職業についたことのない人
    - ③ 震災により離職を余儀なくされた人

※1 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県のうち、災害救助法適用地域

※2 以前雇用していた労働者を再び雇用する場合は、平成23年3月11日以降平成24年5月1日までの間に離職した人に限る
  - （2）特定被災地域に居住し（※3）、震災後、安定した職業についたことのない人
 

※3 震災により特定被災地域外に住所または居所を変更している場合を含み、震災の発生後に特定被災地域に居住することとなった人を除く
- 一定の要件を満たした職業訓練計画（※）を作成していること
 

※ 対象となる職業訓練計画は、Off-JT による訓練計画であり、以下の要件を満たすことが必要です。

  - ① 対象労働者ごとに作成した訓練計画であること（※）
  - ② 新たに配属した職種・部門の業務に関する訓練であること
  - ③ 1コースの訓練時間が10時間以上であること
  - ④ 職業訓練計画の実施期間が、1年以内であり、遅くとも平成24年度末までに受給資格認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものであること

※ 複数の対象労働者に同一の職業訓練を実施する場合は職業訓練計画を一つにまとめて作成することも可能

### 【支給額】

Off-JT について事業主が負担した訓練費用を、1コースあたり20万円（※）を上限として助成します。

※ 大学院を Off-JT で利用した場合には、50万円を上限とします。

## 受給手続き

受給手続きの主な流れは以下のとおりです。

- (1) 職業訓練計画を作成し、訓練開始 1 か月前までに労働局またはハローワークに提出
- (2) 労働局長が職業訓練計画を認定
- (3) 職業訓練計画に基づき訓練を実施（受講者が訓練コースの総訓練時間の 8 割以上を受講していること）
- (4) 訓練計画期間終了後、2 カ月以内に労働局またはハローワークに支給申請し、受給  
※ 被災者雇用開発助成金（東日本大震災による被災離職者および被災地域に居住する求職者を、ハローワーク等の照会により、継続して 1 年以上雇用することが見込まれる労働者として雇い入れる事業主に対して支給する助成金）との併給が可能

## 利用にあたっての注意点

- 成長分野等人材育成支援事業（復興関連（震災特例）分）は、遅くとも平成 24 年度末までに職業訓練計画の認定申請を行い、その日から 6 カ月以内に訓練を開始するものを対象としています。
- その他、手続き等の詳細については、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

## 震災復興に資する高度な教育訓練に対する助成金

## 32-4. 成長分野等人材育成支援事業（県外高度訓練（震災特例）分）

東日本大震災の被災地の復興に資する産業分野の事業を行う中小企業事業主が、雇用する労働者を中核的人材に育成するため、高度な研修・訓練を県外の大学院や研究機関等で受けさせた場合に、その受講料や住居費の一部を助成します。

## 助成内容

## 【主な支給要件】

- 雇用保険の適用事業主であること
- 次の①から④に該当する中小企業事業主であること
  - ① 事業所が岩手県、宮城県、福島県に所在すること
  - ② 期間の定めなく雇用する労働者を、県外の大学院や研究機関等で3か月以上2年以内の期間、研修等を受講させる事業主であること
  - ③ ②の研修等は、震災の復興に資する産業分野に関連するものであること
  - ④ 研修等を受講させるため、対象労働者の住居を移転(单身も可)させ、住居費を負担すること
- 一定の要件を満たした職業訓練計画（※）を作成していること

※ 対象となる職業訓練計画は、以下の要件を満たすことが必要です。

- ① 県外の大学院や研究機関等の先進的な訓練機関における研修等であり、対象労働者の転居を伴うものであること
- ② 被災県の復興に資する産業分野に関する研修等であること  
事業所が所在する県の復興計画（岩手県東日本大震災津波復興計画、宮城県震災復興計画、福島県復興ビジョン）に沿った産業分野に属するもの。
- ③ 1コースの訓練期間が3か月以上2年以内であること
- ④ 社会人向けコース(夜間や土日休日を中心としたコース)は対象外であること

## 【支給額】

授業料等については事業主が負担した研修等に要する費用を、住居費については事業主が負担した住居費の3分の2を助成します。

※ 助成額の上限は、授業料等については1人あたり年間50万円、住居費については1人あたり年間40万円です。

## 受給手続き

受給手続きの主な流れは以下のとおりです。

- (1) 職業訓練計画を作成し、訓練開始1か月前までに労働局またはハローワークに提出
- (2) 労働局長が職業訓練計画を認定

(3) 職業訓練計画に基づき訓練を実施

(4) 訓練計画期間終了後、2カ月以内に労働局またはハローワークに支給申請し、受給

## 利用にあたっての注意点

- 成長分野等人材育成支援事業（県外高度訓練（震災特例）分）は、遅くとも平成24年度末までに職業訓練計画の認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものを対象としています。
- その他、手続き等の詳細については、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

## 労働者を移籍により受け入れ、職業訓練を行う場合の助成金

## 32-5. 成長分野等人材育成支援事業（移籍特例分）

健康、環境分野及び関連するものづくり分野（以下、成長分野等）の事業主が、労働者を移籍により受け入れ、その労働者に職業訓練を行う場合は、訓練費（1人あたり1コース20万円を上限とし、3コースまで）を助成します。

## 助成内容

## 【主な支給要件】

- 雇用保険の適用事業主であること
- 次ページの成長分野等の事業を行う事業主であること
- 次の①～⑤のいずれにも該当する労働者を、平成23年10月31日以降に移籍により雇用保険被保険者として新規に雇入れ、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主であること
  - ① 移籍元事業主において1年以上雇用保険被保険者として雇用されていた労働者であること
  - ② 移籍元事業主における離職日より前に移籍元事業主との間に移籍の同意がある労働者であること（※）
  - ③ 移籍元事業主における離職日の翌日から起算して6カ月以内に移籍先事業主に雇入れられた労働者であること
  - ④ 移籍先事業主における雇入れ日の前日から起算して3年前の日から雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、移籍先事業主において雇用保険被保険者として就労したことがないこと
  - ⑤ 以下のア～ウいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性を認めることが適当でない判断される事業主間で行われる移籍により雇入れられた者でないこと
    - ア 他の事業主の総株主または総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、他の事業主を子会社とする場合における、親会社または子会社であること
    - イ ア以外で総株主または総社員の議決権の保有状況等からみて、密接な関係にあると認められる事業主であること
    - ウ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、または取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること
- ※ 移籍にあたっては、上記②に加えて移籍先の業務内容や労働条件等について、労働者と移籍元事業主との間で合意していることが必要です。
- 対象労働者の移籍について、移籍元事業主と合意が成立している事業主であること
- 一定の要件を満たした職業訓練計画（※）を作成していること
  - ※ 対象となる職業訓練計画は、Off-JTだけでなくOJTを含めることができ、以下の要件を満たすことが必要です。
    - ① 対象労働者ごとに作成した訓練計画であること（※）
    - ② 成長分野等の業務に関する訓練であること
    - ③ 1コースの訓練時間が10時間以上であること
    - ④ 職業訓練計画の実施期間が、1年以内であり、遅くとも平成24年度末までに受給資格認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものであること
  - ※ 複数の対象労働者に同一の職業訓練を実施する場合は職業訓練計画を一つにまとめて作成することも可能
- ◆ OJTによる職業訓練を行う場合、以下の要件を満たすことが必要です。
  - ① 対象労働者の職業訓練計画全体を通じて、少なくとも1コースにはOff-JTによる訓練が含まれていること
  - ② 専門的な知識、技能を有する指導員・講師により行われるものであること
  - ③ OJTによる職業訓練の時間数が、訓練計画全体の総時間数の9割以下であること

## 【支給額】

Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成します。なお、1コースあたりの上限は20万円(※)であり、1人あたり3コースまで助成対象となります。

※ 大学院をOff-JTで利用した場合には、50万円を上限とします。

## 受給手続き

受給手続きの主な流れは以下のとおりです。

- (1) 職業訓練計画を作成し、訓練開始1か月前までに労働局またはハローワークに提出
- (2) 労働局長が職業訓練計画を認定
- (3) 職業訓練計画に基づき訓練を実施（受講者が訓練コースの総訓練時間の8割以上を受講していること）
- (4) 訓練計画期間終了後、2カ月以内に労働局またはハローワークに支給申請し、受給

## 利用にあたっての注意点

- 成長分野等人材育成支援事業（移籍特例分）は、遅くとも平成24年度末までに職業訓練計画の認定申請を行い、その日から6カ月以内に訓練を開始するものを対象としています。
- その他、手続き等の詳細については、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

### ◆対象分野一覧表

産業分類		分類番号	判断等について
大分類A → 中分類02-林業		1	分類番号1に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類D-建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの	2	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類E-製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの	3-1	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの	3-2	成長分野等に該当する事業を行う事業所と取引関係がある場合のみ該当。会社概要などに加え、取引先事業所についての確認、取引関係、取引する製品に関する資料などの提出を求めて確認。
大分類F → 中分類33-電気業		4	分類番号4に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類G-情報通信業		5	分類番号5に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類H-運輸業・郵便業		6	分類番号6に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類L → 中分類71-学術・ 開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの	7	事業所の成果物（過去に開発した成果物の実績でも可）について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。会社概要などに加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類N → 中分類80 → 小分類804-スポーツ施設提供業		8	分類番号8に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246-スポーツ・健康教授業		9	分類番号9に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類P-医療、福祉		10	分類番号10に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
大分類R → 中分類88-廃棄物処理業		11	分類番号11に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、会社概要などを確認。
その他（上記以外）	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの	12	上記1～11に該当しない事業であって、特に例外的に認めるべき事由がある場合のみ該当。会社概要などに加え、個別の事案に応じて、追加書類の提出を求めて確認。

## 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

## 33. 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、その訓練費の一部を助成します。

## 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、その訓練費の一部を助成します。

## 【助成額】

- 一般職場適応訓練（訓練期間は6か月以内）の場合  
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）  
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があること。
- 2 指導員としての適当な従業員がいること。
- 3 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に参加し、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その他の法律の定める安全衛生その他の作業条件が整備されていること。
- 5 職場適応訓練終了後、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 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もあります。

## 受給手続き

手続き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。