

雇用の安定のために

事業主の方への給付金のご案内
(詳細版)



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4月1日現在)

～パンフレットのご利用に当たって～

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

[支給の対象] 代表的な要件で整理したものです。

[給付金名()は給付金内のメニュー]

雇用の維持等	★ 1.雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金	
	★ 2.定年引上げ等奨励金(中小企業定年引上げ等奨励金・高齢者職域拡大等助成金)	
再就職支援等	★ 3.[労働移動支援助成金](再就職支援給付金)	
新たな雇入れ等	★ 4.定年引上げ等奨励金(高齢者労働移動受入企業助成金)	
	★(※)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・高齢者雇用開発特別奨励金・被災者雇用開発助成金)	
	★ 6.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)	
	★ 7.通年雇用奨励金	
	★ 8.派遣労働者雇用安定化特別奨励金	
	★ 9.3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	
	★ 10.発達障害者雇用開発助成金	
	★ 11.難治性疾患患者雇用開発助成金	
	★ 12.精神障害者雇用安定奨励金	
	★ 13.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)	
	★ 14.重度障害者等多数雇用施設設置等助成金	
	★ 15.障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)	
	★ 16.特例子会社等設立促進助成金	
	トライアル雇用	★(※)17.試行雇用奨励金(トライアル雇用奨励金)
		★ 18.3年以内既卒者トライアル雇用奨励金
		★ 19.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
創業	★ 20.受給資格者創業支援助成金	
	★ 21.地域再生中小企業創業助成金	
能力開発等	★ 22.職場適応訓練費	
	★ 23.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)	
	★ 24.成長分野等人材育成支援事業	
中小企業のため各種給付金	★ 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:中小企業基盤人材確保助成金)	
介護労働者の雇用管理改善等	★ 26.介護労働環境向上奨励金	
パートタイム労働者・有期契約労働者の 均衡待遇推進等	★ 27.均衡待遇・正社員化推進奨励金	
育児・介護労働者の雇用管理改善等	★ 28.両立支援助成金	
建設労働者の雇用改善等	★ 29.[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)	
障害者の雇用管理の改善等	★ 30.障害者雇用納付金制度に基づく助成金	

【取扱機関について】 ※ 給付金種類・各都道府県によって、窓口が異なる場合があります。

局・・・都道府県労働局又は公共職業安定所(ハローワーク) 高障求・・・(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)

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

[記載頁][取扱機関]

(このパンフレットの記述は平成24年4月1日現在のものです。)

5	局	事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った事業主
15	機構	定年の引上げや定年の定め廃止を実施した事業主等
25	局	離職を余儀なくされる労働者の再就職援助のための措置を講じた事業主
27	機構	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
29	局	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
39		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
44		季節労働者の雇用の安定を図った事業主
47		受け入れている派遣労働者を直接雇い入れた事業主
50		大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人又は被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を提出し、既卒者を正規雇用した事業主
52		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
55		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
58		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
69		障害者の雇入れとともに、職場支援従事者の配置を行う事業主
73		障害者を多数雇い入れ、施設・設備等の設置・設備を行う事業主
78	初めて障害者を雇い入れた中小企業事業主	
81	特例子会社等を新規に設立し、障害者を雇い入れた事業主	
85	局	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
89		中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用での育成を経て正規雇用に移行させた事業主
94		精神障害者及び発達障害者をステップアップ雇用により雇い入れた事業主
98	局	雇用保険の受給資格者が創業した法人等の事業主
101		雇用失業情勢の改善の弱い地域(21道県)において、当該地域分野における重点分野で創業し、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
105	局	雇用保険の受給資格者等に職業訓練等を受講させた事業主
106		労働者に職業訓練等を受講させた事業主
110		健康・環境分野及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
119	局	労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理改善等を行った事業協同組合等又は中小企業事業主等
125	局	介護労働者の雇用管理の改善を行った事業主
131	局	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のための措置を講じた事業主
135	局	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
156	局	建設労働者の雇用の改善を図る事業主等
161	機構	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

中小企業向けの主な雇用・労働関係助成金

1. 労働者を新たに雇い入れる場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
特定就職困難者雇用開発助成金 (特定求職者雇用開発助成金)	障害者、高齢者(60～64歳)等をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	【高齢者(60～64歳)、母子家庭の母等】 対象者1人につき、90万円(短時間労働者(※)は60万円) 【身体・知的障害者(重度以外)】 対象者1人につき、135万円(短時間労働者(※)は90万円) 【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】 対象者1人につき、240万円(短時間労働者(※)は90万円) (※) 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
高齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)	65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により所定労働時間が週20時間以上の1年以上雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、90万円(短時間労働者(※)は60万円) (※) 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
派遣労働者雇用安定化特別奨励金	派遣先である事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に派遣先である事業主に対して助成	【期間の定めのない雇用の場合】 対象者1人につき、100万円 【有期雇用の場合】 対象者1人につき、50万円	都道府県労働局 ハローワーク
試用雇用奨励金	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	大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人又は被災した卒業後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、100万円(1事業所につき1人まで)、震災特例の場合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	中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用での育成を経て正規雇用に移行させ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、50万円(震災特例の場合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5万	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
成長分野等人材育成支援事業	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、OJTを実施した場合に、訓練費の実費相当を支給 (震災対応分) 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) (県外高度訓練(震災対応)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。 (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	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) (震災対応分) OJT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OJTで利用した場合には、上限額が50万円 (県外高度訓練分) 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。 (移籍特例分) OJT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OJTで利用した場合には、上限額が50万円	都道府県労働局 ハローワーク

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
均衡待遇・正社員化推進奨励金	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	【正社員転換制度を導入した場合】 ・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) 【共通の処遇制度を導入した場合】 一事業主当たり50万円(中小企業事業主には60万円) 【共通の教育訓練制度を導入した場合】 一事業主当たり30万円(中小企業事業主には40万円) 【短時間正社員制度を導入した場合】 ・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)	都道府県労働局

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
両立支援助成金	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又は保育玩具の購入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とともに、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、子育て短時間勤務支援助成金を支給する。	【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】 設置に要する費用の2/3(2,300万円限度) 運営に要する費用の1～5年目2/3、6～10年目1/3[運営形態等により限度額を設定] 増築又は建替えに要する費用の1/2[増築1,150万円限度、建替え2,300万円限度] 保育玩具等購入に要する費用から自己負担金10万円を控除した額(40万円限度) 【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】 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	都道府県労働局
中小企業両立支援助成金	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	【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】 15万円 【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】 1人当たり21万円限度 【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】 1人目40万円、2～5人目15万円 【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】 1人目70万円、2～5人目50万円	都道府県労働局

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
介護労働環境向上奨励金	【介護福祉機器等助成】 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 【雇用管理制度等助成】 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	【介護福祉機器等助成】 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) 【雇用管理制度等助成】 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)	都道府県労働局 ハローワーク

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
地域再生中小企業創業助成金(地域雇用開発助成金)	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(21道県)において、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	【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】 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) 【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】 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)	道県労働局 ハローワーク

(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。

[このパンフレットに記載している中小企業事業主の範囲※]

小売業(飲食店を含む)	資本又は出資額が 5,000万円以下、又は常時雇用する労働者が 50人以下
サービス業	” 5,000万円以下、 ” 100人以下
卸売業	” 1 億円以下、 ” 100人以下
その他の業種	” 3 億円以下、 ” 300人以下

※以下の助成金を除く。

2. 4. 定年引上げ等奨励金、23. 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。)、
25. 人材確保等支援助成金、28-3. 中小企業両立支援助成金

[2. 4. 定年引上げ等奨励金における中小企業事業主の範囲]

常用被保険者(短期雇用特例被保険者(当該事業主に1年以上雇用されている短期雇用特例被保険者であって、一般被保険者と同じ就業規則が適用されていること等により、一般被保険者と労働条件が同一であることが客観的に判断できるものを除く。))及び日雇い被保険者以外の雇用保険の被保険者をいう。)が300人以下のものとする。

[23. 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。)、25. 人材確保等支援助成金における中小企業事業主の範囲]

上記[このパンフレットに記載している中小企業事業主の範囲]に加え

ゴム製品製造業(自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く。)	資本又は出資額 3 億円以下、又は常時雇用する労働者が900人以下
ソフトウェア業又は情報処理サービス業	” 3 億円以下、 ” 300人以下
旅館業	” 5,000万円以下、 ” 200人以下

[28-3. 中小企業両立支援助成金の支給対象となる中小企業事業主の範囲]

・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。

事業活動の縮小に伴い雇用調整を行った 事業主の方への給付金

1 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

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

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の①から⑥までのいずれにも該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業の事業主
- ② 次のいずれかに該当する事業主
 - イ 一般事業主（下記ロ～ホ以外の事業主）
 - ロ 中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律の規定に基づき承認された経営基盤強化計画に係る特定組合等の構成員である中小企業事業主（経営基盤強化事業主）
 - ハ 特に雇用の維持その他の労働者の雇用の安定を図る必要があるものとして厚生労働大臣が指定する地域（雇用維持等地域）内に所在する事業所の事業主（雇用維持等地域事業主）
 - ニ 厚生労働大臣が指定する事業主（大型倒産等事業主）の関連事業主（下請事業主等）
 - ホ 認定港湾運送事業主

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

- ③ 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主
 - イ 「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む。）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいいますので、以下に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小によるものは、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（以下「本助成金」といいます。）の支給対象となりません。
 - (イ) 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）
 - (ロ) 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む。）
 - (ハ) 法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（自主的に行っているものも含む。）
 - ロ 本助成金の支給を受ける前提となる「事業活動の縮小」とは、以下に該当するものをいいます。

【雇用調整助成金】

- (イ) 次の要件を満たす一般事業主（②のイの事業主）

売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値がその直前の3か月

又は前年同期に比べ5%以上減少していること。

(ロ) ②のロからホのいずれかに該当する事業主の場合

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

【中小企業緊急雇用安定助成金】

次の要件を満たす中小企業事業主

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

④ 雇用保険被保険者に対しそれぞれ次のいずれにも該当する休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行う事業主

イ 休業等（休業及び教育訓練）の場合

- (イ) 対象期間内（1年間）に行われるものであること
- (ロ) 労使間の協定による休業又は教育訓練であること
- (ハ) 次の休業又は教育訓練であること

（休業）

- a 所定労働日の全1日にわたるもの
- b 所定労働時間内に当該事業所における対象被保険者全員について一斉に1時間以上行われるもの（短時間休業の場合）
- c 所定労働時間内に対象被保険者毎に1時間以上行われるもの（特例短時間休業の場合）
- d 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること

（教育訓練）

- e 所定労働日の所定労働時間内において実施されるもの
- f 事業主が自ら実施するものであって、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して、受講する労働者の所定労働時間の全1日又は半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたりに行われるものであること。（事業所内訓練の場合）
- g f以外の教育訓練で、1日に3時間以上行われるものであって、受講者を当該受講日に業務に就かせないもの。（事業所外訓練の場合）
- h 各受講者ごとに受講を証明する書類（出勤簿以外で、受講レポート、受講アンケート等）があること（事業所内訓練の場合）
- i 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
- j 法令で義務づけられている教育訓練ではないこと
- k 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。
- l 転職や再就職の準備のためのものではないこと

ロ 出向の場合

- (イ) 対象期間内に開始され、終了後に出向元事業所に復帰するものであること
- (ロ) 出向期間が3か月以上1年以内であること
- (ハ) 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること

- (ニ) 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部（全額を除く。）を負担していること
 - (ホ) 出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること
 - (ハ) 労使間の協定によるものであること
 - (ト) 出向労働者の同意を得たものであること
 - (チ) 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること
 - (リ) 本助成金等の対象となる出向の終了後6か月以内に当該労働者を再度出向させるものでないこと
 - (ヌ) 出向元事業所において、他の事業主から本助成金等の支給対象となる出向労働者や雇入れ助成の対象となる労働者を受け入れていないこと
 - (ル) 出向先事業所において、出向者の受入れに際し、自己の労働者について本助成金等の対象となる出向や雇入れ助成の対象となる再就職のあっせんをしていないこと
 - (ロ) 人事交流のため等、雇用調整を目的とし行われる出向でなく、かつ、出向労働者を交換しあうこととなる出向でないこと
 - (ワ) 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、出向助成金の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われる出向でないこと
 - (カ) 出向先事業主が、当該出向労働者の出向開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。
- ⑤ ④の休業等（休業及び教育訓練）又は出向の実施について、事前に都道府県労働局又は公共職業安定所に届け出られたものであること
- ⑥ 休業等（休業及び教育訓練）又は出向に関して、必要な書類が整備・保管されていること

【注意】

- ① 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
- イ 助成金の支給を行う際に、休業等（休業及び教育訓練）又は出向の実施に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - ロ 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - ハ 対象期間の初日の前日から起算して6か月前の日から対象期間の末日までの間に、労働関係法令の違反を行っていることにより、次のいずれかに該当するなど支給することが適切でないものと認められる場合
 - (イ) 都道府県労働局労働基準部（労働基準監督署を含む。）から送検処分された場合
 - (ロ) 都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部の告訴又は告発により送検処分された場合
 - (ハ) (イ)及び(ロ)に該当しない場合であって、告訴又は告発により送検処分されたことが明白な場合
 - ニ 暴力団関係事業所の事業主である場合
- ※ハおよびニの場合、既に助成金の支払いを受けたものについても、全額返還していただきます。
- ② 次のいずれかに該当する労働者を休業等及び出向させても対象とはなりません。
- イ 同一事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である者
 - ロ 解雇を予告された者、退職願を提出した者又は事業主による退職勧奨に応じた者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）
 - ハ 日雇労働被保険者

二 特定就職困難者雇用開発助成金等の支給対象となる者

- ③ 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、不正に係る助成金（不正発生日を含む判定基礎期間（出向の場合は支給対象期）以降に受け、または受けようとしたすべての助成金）は不支給又は支給の取り消しとするとともに、既に支払った助成金は返還していただきます。またこの場合不支給とした日、支給を取り消した日又は不支給とされる前に取り下げた場合の取り下げた日から3年間は、雇用保険料を財源とした全ての助成金を受けることができなくなります。さらに、詐欺、脅迫、贈賄等刑法に触れる行為があった場合、刑事告発をすることがあります。
- ④ 平成22年11月1日以降の申請から、不正受給を行った場合、事業所名等を公表しています。
- ⑤ 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがありますのでご協力願います。
- ⑥ 適正支給の観点から、休業等（休業及び教育訓練）又は出向の実施計画届を提出した事業所に対し、各都道府県労働局またはハローワーク職員による立入検査や事業所訪問を実施しております。対象となった場合、調査にご協力願います。

受給できる額

① 受給できる金額

【雇用調整助成金】

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

【中小企業緊急雇用安定助成金】

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

- ※1 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2項に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である対象被保険者に対しては、助成率を4分の3（中小企業緊急雇用安定助成金については10分の9）に上乘せします。
- 2 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額（平成23年8月現在で7,890円）を限度とします（訓練費は限度額に含みません。）
- 3 出向元事業主の負担額が、出向前の通常賃金の1/2を超える時は、当該額が助成対象となります
- 4 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365をかけて得た額を上限額とします

- 5 以下の要件を満たした場合に雇用調整助成金の助成率を2/3から3/4へ、中小企業緊急雇用安定助成金の助成率を4/5から9/10へ上乘せします。

【休業等】

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

※ 解雇等とは、以下に掲げる各号のいずれかに該当する場合をいいます。

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

【出向】

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

② 受給できる期間

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

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

【雇用調整助成金】

イ 受給できる事業主の②のイの一般事業主の場合

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

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

ロ 受給できる事業主の②のロの経営基盤強化事業主の場合

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

- ④ 対象期間の所定労働日数が合理的な理由なく増加している場合、休業を行った日数から増加日数に応じた一定の日数を差し引いて支給します。

受給のための手続

① 休業等（休業及び教育訓練）の場合

イ 受給しようとする事業主は、判定基礎期間（賃金締切期間）ごとに休業等（休業及び教育訓練）を開始する日の前日までに、「休業等（休業及び教育訓練）実施計画（変更）届」を管轄労働局長に提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。また、最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。

（添付書類（※2回目以降は変更があった場合のみ））

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

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

・事業所内訓練の場合

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

・事業所外訓練の場合

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

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

ロ 対象期間について最初に休業等（休業及び教育訓練）実施計画（変更）届を提出する場合は、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」とともに、雇用調整の初日の2週間前をめぐりに提出してください。

（添付書類）

- (イ) 生産高、出荷高又は売上高等を確認できる資料

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

(添付書類)

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

教育訓練を行った場合は、上記(イ)～(ハ)に加え、

・事業所内訓練の場合

- (ニ) 教育訓練の計画内容(対象者、科目、講師、カリキュラム及び期間等)を示す書類
- (ホ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われたことを示す書類
- (ヘ) 必要な知識、技能を有する指導員又は講師により行われたことを示す書類
- (ト) 各受講者の受講を証明する書類(出勤簿以外で、受講レポート、受講アンケート等)

・事業所外訓練の場合

- (チ) 対象者、科目、講師、カリキュラム及び期間の分かる書類
- (リ) 各受講者の受講を証明する書類
- (ヌ) 受講料の支払いを証明できる書類(受講料が支払われない場合は除く。)

② 出向の場合

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

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

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

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

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

東日本大震災の影響を受けた事業主の方への特例

東日本大震災の影響を受けた事業主の方を対象に、特例を設けています。該当する事業主の方は、助成内容が通常と異なる点があります。

①特例対象事業主

イ 被災地事業主

青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の災害救助法適用地域に所在する事業所の事業主

ロ 被災地関連事業主

上記イの事業所等と一定規模以上（助成金を受けようとする事業所の総事業量等の1/3以上）の経済的関係を有する事業所の事業主

ハ 二次下請等事業主

上記ロの事業主と一定規模以上（助成金を受けようとする事業所の総事業量等の1/2以上）の経済的関係を有する事業所の事業主

②特例内容

イ 生産量等の減少の確認について、最近3か月の平均値と、前々年同期とを比較して10%以上減少している場合も助成対象とします。（対象期間の初日が平成24年3月11日から平成25年3月10日までの間にあるものに限る）

ロ 特例の支給対象期間（1年間）においては、これまでの支給日数にかかわらず、別枠で最大300日の受給を可能とします（対象期間の初日が平成23年5月2日から平成24年5月1日までの間にあるものに限る）

ハ 被保険者期間が6か月未満の従業員も、助成金の対象とします（対象期間の初日が平成23年5月2日から平成24年5月1日までの間にあるものに限る）

※このほか、津波等による被害が激しい地域においては、当分の間、地域貢献に寄与する活動（市街整備、被災者支援活動など）も教育訓練の助成対象となります。

円高の影響を受けた事業主の方への特例

円高の影響を受けた事業主の方を対象に、特例を設けています。該当する事業主の方は支給要件が通常要件と異なる点があります。

① 特例対象事業主

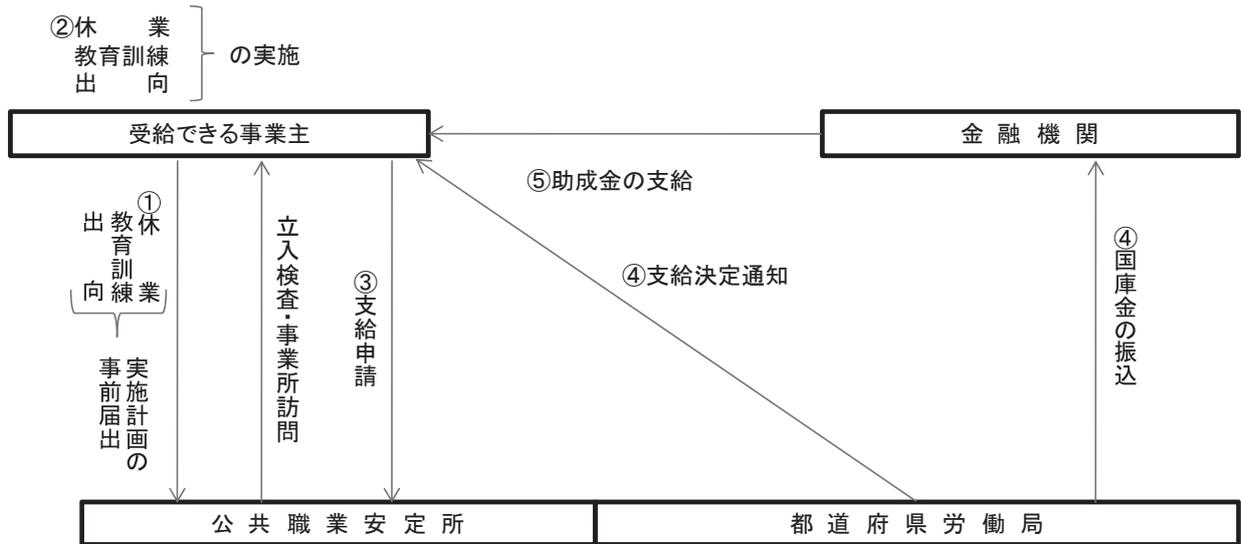
円高の影響を受けた事業主で、雇用調整助成金を利用する対象期間の初日が平成23年10月7日以降である事業主

② 特例内容

イ 生産量等の確認期間を、最近3か月ではなく最近1か月に短縮

ロ 最近1か月の生産量等がその直前の1か月又は前年同期と比べ、原則として5%以上減少する見込みである事業所も対象とする。（ただし、支給決定の際に実際に減少していなかった場合は、支給対象外となる）

(参考) 本助成金の受給手続



定年の引上げや定年の定め廃止 を実施した事業主の方等への給付金

2 定年引上げ等奨励金

定年引上げ等奨励金は、希望者全員が65歳まで働ける企業や、「70歳まで働ける企業」の普及等を図ることを目的として、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高齢者職域拡大等助成金」「高齢者労働移動受入企業助成金」の3つの制度で構成されています。

I 中小企業定年引上げ等奨励金

中小企業定年引上げ等奨励金は、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、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、定年の定め廃止又はこれらの措置とあわせて高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、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額を支給するものです。

受給できる事業主

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

1 設立事業主以外

次の(1)から(7)のいずれにも該当する事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、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又は定年の定め廃止を実施した日（以下「実施日」という。）において、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者（同法第38条に規定する短期雇用特例被保険者、同法第43条に規定する日雇労働被保険者及び船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下「常用被保険者」という。）が300人以下の事業主（以下「中小企業事業主」という。）であること。
- (2) 次の①又は②のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）により定められた定年年齢のうち平成18年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（65歳以上への定年の引上げを実施したことにより継続雇用定着促進助成金の支給を受けたことがある事業主又は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の導入を平成24年3月31日までに実施したことにより中小企業定年引上げ等奨励金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該最高年齢が65歳未満である場合は65歳とする。以下「旧定年年齢」という。）が65歳未満である事業主が、平成24年4月1日以降、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、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又は定年の定め廃止を実施していること。
 - ② 旧定年年齢が65歳以上70歳未満である事業主が、平成24年4月1日以降、就業規則等により、70歳

以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め
の廃止を実施していること。

- (3) 実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第8条又は第9条違反がないこと。
- (4) 就業規則等により定められた希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（就業規則等で定められている希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が就業場所、職種又は勤務形態等の区分により異なる場合は、当該事業主に雇用される常用被保険者に適用される希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（希望者全員を対象とする継続雇用制度が適用されない区分がある場合は、当該区分に適用される定年年齢を含む。）の最も若いものを希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢とみなす。以下同じ。）のうち平成18年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（平成18年4月1日以降において就業規則等により希望者全員を対象とする継続雇用制度を定めたことがない場合は旧定年年齢とする。また、65歳以上への定年の引上げ又は希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施したことにより継続雇用定着促進助成金の支給を受けたことがある事業主であって、当該最高年齢が65歳未満の場合は65歳とする。以下「旧継続雇用年齢」という。）が70歳（65歳以上70歳未満への定年の引上げ又は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を実施した事業主にあつては65歳）未満であること。
- (5) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。ただし、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70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した事業主にあつては、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。
- (6) 過去に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め
の廃止を実施したことにより、中小企業定年引上げ等奨励金の支給を受けたことがないものであること。
- (7) 実施日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用制度の引下げを行っていないこと。

2 設立事業主

次の(1)から(7)のいずれにも該当する法人等（法人、法人ではない社団若しくは財団又は個人をいう。以下同じ。）を設立（法人にあつては設立登記、それ以外にあつては事業開始をいう。以下同じ。）した事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、実施日（(2)の①に該当する事業主については、設立日をいう。以下同じ。）において中小企業事業主であること。
- (2) 次の①から③のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 法人等の設立日（平成24年4月1日以降であること）において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入（当該事業主以外の事業主が雇用することで講じる継続雇用制度の導入を除く。以下、(2)において同じ。）していること、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又は定年の定めをしていないこと。
 - ② 旧定年年齢及び旧継続雇用年齢が65歳未満の事業主（70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め
の廃止を実施した事業主にあつては、旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、平成24年4月1日以降、就業規則等により、法人

等の設立日の翌日から起算して1年以内に、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、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又は定年の定め
の廃止を実施していること。

③ 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、平成24年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め
の廃止を実施していること。

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

(4) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される60歳以上の常用被保険者（当該事業主に1年以上雇用されている必要はない。以下、2において同じ。）が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている常用被保険者全体に占める割合が4分の1以上であること。

ただし、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を導入した事業主にあつては、上記3人以上のうち1人以上は64歳以上であること。

(5) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている常用被保険者全体に占める55歳以上の常用被保険者の割合が2分の1以上であること。

(6) 1の(6)に同じ。

(7) 1の(7)に同じ。

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

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

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

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

ロ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が20時間以上であること。

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

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

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

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

受給できる額

事業主が実施した措置及び企業規模（実施日において当該事業主に雇用されている常用被保険者の数）に応じて、下表に定める額を支給します。ただし、「受給できる事業主」の3に該当する事業主の場合にあつては、次表に定める額に20万円を加えた額を支給します。また、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
の廃止を実施した場合は、支給申請日

の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の常用被保険者（「受給できる事業主」の2に該当する事業主の場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者（雇用見込みが1年以上ある者に限る。）」がない場合は当該措置を講じたことにより本来支給される額の1/2の額を支給し、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70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合は支給しません。

- 1 旧定年年齢が65歳未満の事業主（(a)と(c)については、旧継続雇用年齢が65歳（(b)については70歳）以上の事業主を除く）

企業規模	支給金額（単位：万円）		
	(a) 定年の引上げ（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70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40	40	20
10～99人	60	80	40
100～300人	80	120	60

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

企業規模	支給金額（単位：万円）
	(d) 定年の引上げ（70歳以上）、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40
10～99人	80
100～300人	120

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

企業規模	支給金額（単位：万円）		
	(e) 定年（65歳以上70歳未満）	(f) 定年（70歳以上）、定年の定めなし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を有する法人等の設立	(g) 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70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立
1～9人	40	40	20
10～99人	60	80	40
100～300人	80	120	60

受給のための手続

奨励金の支給を受けようとする事業主は、中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事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。）を経由して（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の理事長に、実施日の翌日から起算して1年以内に申請してください。

平成24年4月1日以降の実施日に係る支給申請は1回に限り、高齢短時間制度を併せて導入する場合の加算を除き、支給金額の重複はありません。

II 高年齢者職域拡大等助成金

高年齢者職域拡大等助成金は、希望者全員が65歳まで働くことができる制度、又は70歳まで働くことができ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その他これに準ずる取組を行う計画（以下「職域拡大等計画」という。）の認定を受け、職域拡大等計画に基づく取組を実施し、高年齢者がいきいきと働き続けることができる職場の整備を行った事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部を支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から11のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 職域拡大等計画（その実施期間が2年以内であるものに限る。）を記載した職域拡大等計画書を機構理事長に提出し、職域拡大等計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。
- 3 職域拡大等計画書に基づく措置として、職域拡大等計画の実施期間内に次の(1)から(3)のいずれかの措置（以下「職域拡大等の措置」という。）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整備
 - イ 高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組み及びこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善を行うこと。
 - ロ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入又は改善を行うこと。
 - ハ 高年齢者の負担を軽減するために、在宅勤務制度を導入すること。
 - ニ 就業意欲の向上、新たな職場又は職務において必要となる職業能力の付与、高齢期において安全に就業するための知識の付与等を目的とする高年齢者向けの研修システム、職業能力開発プログラム等の開発、導入又は改善を行うこと。
 - ホ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働ける職場とするために必要となる知識を付与するための、職場管理者向けの研修システム、職業能力開発プログラム、高年齢者活用マニュアル等の開発、導入又は改善を行うこと。
 - ヘ 高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入又は改善を行うこと。
 - ト イからへに掲げるものの他、高年齢者の就労の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を行うこと。
 - (2) 高年齢者の職域の拡大
 - イ 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出
新たな事業分野への進出、事業の開始（創業（分社化等を含む。）をいう。創業とは、個人が新たに事

業を始めること、又は個人・企業が新たに企業を設立することをいう。)、企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計(既存の事業所における既存の職務について分析し、高年齢者に向く職務を切り出すこと等により、職場又は職務の再編を行うことをいう。)等により、高年齢者の能力、知識、経験等を活かした職場又は職務(企業、事業所、部、課、係、ライン、工程等ひとまとまりの業務を行う物理的又は論理的に他と区別された範囲をいう。以下同じ。)の創出を行うこと。

ただし、支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される者(1年以上の雇用見込みのある者に限る。以下「常用雇用者」という。)のうち当該新たな職場又は職務で就労する者に占める55歳以上の者の割合が3分の2以上である場合に限る。

ロ 機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善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

高年齢者の作業を容易にするために、機械設備の導入若しくは改善(主に指先、視覚、筋力等身体的機能を使う作業について、作業補助具その他機械設備の導入等により、その機能の低下を補完し、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。)、作業方法の導入若しくは改善(主に判断力、注意力等を要する作業について、作業指示の平易化等作業方法の改善により、判断力、注意力等の低下を補完し、作業における安全を確保すること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。)又は作業環境の導入若しくは改善(照明、騒音、室温、湿度等の作業環境の改善により、作業効率を高めるとともに、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。)を行い、既存の職場又は職務において、高年齢者の就労の拡大を実施すること。

ただし、支給申請日の前日において当該職場又は職務で就労する55歳以上の常用雇用者の数が、職域拡大等計画書の提出日の前日と比べて1人以上増加した場合に限る。

(3) その他高年齢者の就労の拡大のために必要な措置

イ 高年齢者の健康管理のために必要な法定を上回る健康診断制度等の導入又は改善を行うこと。

ロ 高年齢者が健康で意欲を持って働けるようにするための福利厚生制度の導入又は改善を行うこと。

ハ イ及びロに掲げるものの他、(1)、(2)に準じる措置であって、高年齢者の就労の拡大のために必要な取組を行うこと。

4 次の(1)から(3)までのいずれかに該当する事業主であること。

(1) 70歳雇用確保措置実施事業主

職域拡大等計画書の提出日の前日において次のイからハのいずれの措置も講じていない事業主であって、支給申請日の前日までに就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

イ 定年の定めを廃止

ロ 70歳以上までの定年の引上げ

ハ 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者(定年年齢が70歳未満である者に限る。

以下、ハにおいて同じ。)の全員又は継続雇用基準(事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により定めた定年後も継続して雇用される常用被保険者に係る基準をいう。)に該当する者(以下、ハにおいて「継続雇用対象者」という。)を対象とする次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する継続雇用制度の導入

(イ) 継続雇用対象者を定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、70歳以上まで継続して雇用する制度、又

は継続雇用対象者を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、70歳以上まで継続して雇用する制度（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）

(ロ) 継続雇用対象者を、当該事業主との雇用関係を継続したまま、あらかじめ締結された文書による契約に基づき、他の事業主（支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。）に70歳以上まで雇用される者として、出向させ、出向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度

(2) 70歳雇用法人等設立事業主

支給申請日の前日において就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する法人等を、職域拡大等計画の実施期間中に設立したこと。

イ 定年の定めのない法人等

ロ 70歳以上の定年を定めている法人等

ハ (1)のハの(イ)に該当する継続雇用制度（定年が65歳未満の場合は、定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者（定年年齢が65歳未満である者に限る。）の全員を65歳まで継続して雇用する制度に限る。）を有する法人等

(3) 65歳雇用確保措置実施事業主

職域拡大等計画書の提出日の前日において次のイからハのいずれの措置も講じていない事業主であって、支給申請日の前日までに就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

イ 定年の定め廃止

ロ 65歳以上までの定年の引上げ

ハ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する継続雇用制度の導入

(イ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者（定年年齢が65歳未満である者に限る。以下、ハにおいて同じ。）全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇い入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、65歳以上まで継続して雇用する制度、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、65歳以上まで継続して雇用する制度（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）

(ロ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、出向元事業主との雇用関係を存続したまま、あらかじめ締結された出向契約書に基づき、出向先事業主に65歳以上まで雇用される者として出向させ、出向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度

5 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（70歳雇用法人等設立事業主にあつては、当該事業主の常用雇業者のうち60歳以上の常用被保険者又は65歳以上の者）が、1人以上いること。

6 70歳雇用法人等設立事業主にあつては、支給申請日の前日において、当該事業主の常用雇業者に占める55歳以上の者の割合が3分の2以上であること。

7 職域拡大等計画書の提出日の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。

8 職域拡大等の措置の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営する事業主であること。

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

受給できる額

助成金の額は、職域拡大等計画の実施期間内に要した以下の1から3までの対象経費(人件費を含まない。支給申請日までに支払いが完了したものであって証拠書類により支払いの事実が確認できるものに限る。)に3分の1を乗じて得た額(1,000円未満切り捨て)とします。ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の常用被保険者(70歳雇用法人等設立事業主の場合は、当該事業主の常用雇用者のうち55歳以上の常用被保険者及び常用被保険者でない65歳以上の者)の数に10万円(70歳雇用確保措置実施事業主及び65歳雇用確保措置実施事業主のいずれにも該当する場合は20万円)を乗じて得た額(その額が500万円を超える場合は500万円)を上限とします。

1 定年引上げ等の措置に必要な経費

就業規則等の改正等に係る社会保険労務士への委託経費等定年引き上げ等の措置の実施に伴い必要と認められる経費

2 職域拡大等の措置の実施内容の検討に要する経費

職域拡大等の措置の詳細な実施内容を定めた計画(以下「実施計画」という。)の策定に要する次の経費

(1) 実施計画の策定のための会議の設置及び運営費

職域拡大等の措置の実施企業、外部専門家、コンサルタント会社等を委員とし、実施計画の策定のために随時開催する会議に関する設置及び運営に係る経費、会議参加者謝金、会場借上げ費等

(2) 市場調査費

実施計画の策定に当たり市場調査等を行うための経費又はコンサルタント会社への委託経費等

(3) 現況調査分析費

既存の職務、職場、雇用管理制度に係る調査分析、従業員に対する意識調査等の現状の把握と課題の抽出等を行うための調査分析経費

(4) 実施計画の策定に係る相談経費

実施計画の策定に当たりコンサルタントとの相談に要した経費等

(5) その他実施計画の策定に必要と認められる経費

3 職域の拡大等の措置の実施に必要な経費

(1) 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出の措置に要した経費

- イ 法人設立経費(法人の設立登記に要した経費)
 - ロ 各種許認可等の手続きに要した経費
 - ハ 職務分析、職務再設計、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事、作業手順書の作成等に要した経費
 - ニ 雇用されている高年齢者に対し、その者が新たに従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習又は相談に要した経費(6か月以下の期間内に行われたものに限る。)
 - ホ 事務所、機械設備等の賃借料(当該職場又は職務創出のために新たに賃借を開始したのものに限る。また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。)
 - ヘ コンサルタントとの相談に要した経費
 - ト その他、当該職場又は職務を創出するために必要と認められる経費
- (2) 機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善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に要した経費
- イ 既存の作業方法・作業環境の分析、新たな作業方法・作業環境の考案・整備、作業手順書の作成・改善、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事等に要した経費
 - ロ 雇用されている高年齢者に対し、新たな機械設備、作業方法又は作業環境で就労するために必要な知識又は技能を習得させるための講習又は相談に要した経費(6か月以下の期間内に行われたものに限る。)
 - ハ 機械設備等の賃借料(高年齢者の就労の拡大のために新たに賃借を開始したのものに限る。また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。)
 - ニ コンサルタントとの相談に要した経費
 - ホ その他、機械設備、作業方法又は作業環境の改善等による高年齢者の就労の拡大のために必要と認められる経費
- (3) 高年齢者の雇用管理制度の整備及びその他高年齢者の就労拡大のために必要な措置に要した経費
- イ 専門家等に対する委託費、コンサルタント費等
 - ロ 高年齢者の雇用管理制度の整備等のために必要なソフトウェア等の開発・購入、備品の購入・運搬・据付に要した経費
 - ハ 新たな高年齢者の雇用管理制度等の運営に必要なソフトウェア又は備品の賃借料(高年齢者の雇用管理制度の整備等のために新たに賃借を開始したのものに限る。また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。)
 - ニ その他、高年齢者の雇用管理制度の整備その他高年齢者の就労拡大のために必要な措置のために必要と認められる経費
- 4 1、2及び3にかかわらず、助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費は支給対象経費から除外する。
- (1) 当該事業主が個人の場合
- 当該事業主の配偶者、当該事業主及びその配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員又はこれらの者が役員である法人
- (2) 当該事業主が法人の場合
- 当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員又はこれらの者が役員である法人

受給のための手続

1 計画申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要書類を添付し、計画の開始日の6か月前の日から2か月前の日までに、当該事業主の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を經由して機構理事長に提出して、その認定を受ける必要があります。

2 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画の実施期間の終了日の翌日から起算して2か月以内に、高年齢者職域拡大等助成金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事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を經由して機構理事長に申請してください。

Ⅲ 高年齢者労働移動受入企業助成金についてはP27に掲載。

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

3 労働移動支援助成金(再就職支援給付金)

労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対し、雇用対策法に基づく再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けた事業主、又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく求職活動支援書若しくは定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面を作成する前に求職活動支援基本計画書を作成し、都道府県労働局長又は公共職業安定所長に提出した事業主が当該計画の対象者(雇用保険の被保険者に限ります。)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、民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し再就職を実現させた場合に、助成金を支給するものです。

支給できる事業主等

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 1 中小企業事業主であること。
- 2 雇用対策法第24条第1項又は第25条第1項に規定する再就職援助計画(以下「再就職援助計画」といいます。)を作成し、同法第24条第3項又は第25条第1項の規定による公共職業安定所長の認定を受けた事業主(以下「認定事業主」といいます。)、又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条第1項に規定する求職活動支援書若しくは同項の規定の例により、定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面(以下「求職活動支援書等」といいます。)を作成する前に求職活動支援基本計画書を作成し、都道府県労働局長又は公共職業安定所長に提出した事業主(以下「提出事業主」といいます。)であること。
- 3 2の再就職援助計画の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者及び認定事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除きます。以下「計画対象被保険者」といいます。)又は求職活動支援書等の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者及び提出事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除きます。以下「支援書等対象被保険者」といいます。)の再就職に係る支援を委託する旨を再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載した事業主であること。
- 4 2の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。
- 5 再就職援助計画の認定後又は求職活動支援基本計画書の提出後に職業紹介事業者(職業安定法第32条の3第1項に規定する有料職業紹介事業者に限る。)(再就職支援給付金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。)に計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担する事業主であること。
- 6 5の委託に係る計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の離職の日の翌日から起算して2か月(同意

雇用開発促進地域において当該同意雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画に定められた期間内に計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職を実現した場合は3か月、45歳以上の者については5か月)以内に当該計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の再就職を実現した事業主であること。

- 7 5の委託に要する費用の負担の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 8 5の委託に係る計画対象被保険者に対し、求職活動等のための休暇を1日以上与え、当該休暇の日について、通常賃金の額以上の額を支払った中小企業事業主であること。

注意

次のいずれかに該当する場合には、これらの助成金は支給されません。

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

受給できる額

再就職に係る支援の委託に要する費用(6の期間内に再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者に係るものに限る。)の1/2(対象被保険者が55歳以上の場合は2/3)、限度額1人当たり40万円で、同一の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書につき300人を限度とします。

受給のための手続

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

他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を 雇い入れる事業主の方への助成金

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)

定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、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事業主に対して助成金を支給します。

受給できる事業主

受給するためには、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
 - 2 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。）を適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者（※1）の紹介により、次の(1)と(2)のいずれにも該当する条件により雇い入れた事業主（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し支えありません）
 - (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
 - (※1) 「適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、定年引上げ等奨励金（高年齢者労働移動受入企業助成金）に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨の標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことです。
 - 3 当該被保険者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者を事業主都合による解雇（勸奨退職等を含む。）したことがない事業主
 - 4 当該被保険者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- ※ 3、4について
- 高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、離職者の雇用継続の希望の有無にかかわらず、従来の定年時に離職した者についても、3の事業主都合による解雇及び4の特定受給資格者として取り扱われることとなりますので、ご注意下さい。（詳細については公共職業安定所にてご確認ください。）
- 5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。支給後は返還となります。
 - ① 職業紹介事業者の紹介以前に雇用関係又は雇用の内定があった対象労働者を雇入れる場合
 - ② 雇い入れられた翌日から1年経過後までの間、対象労働者を事業主の都合により解雇（雇い止め、勧奨退職等を含む。）した場合
 - ③ 雇い入れた日の前日から過去3年間に当該事業所において、被保険者として雇用した者等を雇い入れる場合
 - ④ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて当該被保険者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること
 - ⑤ 支給対象期に係る対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - ⑥ 職業紹介事業者の紹介時点と異なる条件で雇い入れ、当該対象労働者から異なる旨の申し出があった場合
 - ⑦ 労働保険料の納付を2年を超えて滞納している場合
 - ⑧ 偽りその他の不正の行為により本来受けることのできない各種助成金の支給を受け、又は受けようとしたことにより、3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - ⑨ 雇い入れの日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がある場合
 - ⑩ 労働関係法令の違反により、当該事業主に助成金を支給することが適当でないと認められる場合

この他にも支給の要件がありますので機構又は高齢・障害者雇用支援センターへお尋ねください。

受給できる額

上記2に該当する雇い入れに係る者1人につき70万円を支給します。

ただし、短時間労働者（一定の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。）として雇い入れる場合については40万円となります。

受給のための手続

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「高齢・障害者雇用支援センター」といいます。）を経由して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齢・障害者雇用支援センターで確認してください。

※ ご申請いただいた内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出のお願いや、訪問等による調査を実施させていただくことがあります。また、高齢・障害者雇用支援センターから、公共職業安定所等の職業安定機関に必要な照会を行います。

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

5 特定求職者雇用開発助成金

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

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

I 特定就職困難者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
 - 2 次のいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。）を公共職業安定所もしくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等※¹、無料船員職業タスク紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主※²
- ※1 「適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことであり。
- ※2 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がない雇用と同様と判断される場合に限り、
- (1) 一般被保険者（短時間労働者を含む）として雇い入れられた、次のいずれかに該当する者（(2)に該当する者を除く。）（(2)以外の者については、職業紹介を受けた日に被保険者でない者（失業等の状態にある者）に限られます。）
 - イ 60歳以上の者
 - ロ 身体障害者
 - ハ 知的障害者
 - ニ 精神障害者
 - ホ 母子家庭の母等
 - ヘ 中国残留邦人等永住帰国者
 - ト 北朝鮮帰国被害者等
 - チ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る。）

- リ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
- ヌ 漁業離職者求職手帳所持者（国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法によるもの）（45歳以上の者に限る。）
- ル 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上の者に限る。）
- ロ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
- ワ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る。）
- カ アイヌの人々※（北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ、公共職業安定所又は運輸局の紹介による場合に限る。）

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

- (2) 重度障害者等（一般被保険者（短時間労働者を除く）として雇い入れられた次のいずれかに該当する者）
 - イ 重度身体障害者
 - ロ 身体障害者のうち45歳以上の者
 - ハ 重度知的障害者
 - ニ 知的障害者のうち45歳以上の者
 - ホ 精神障害者
- 3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- 4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）

※ 3、4について

従来の取扱いに加え、改正高齢法の施行に伴い、平成18年4月1日以降、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、離職者の雇用継続の希望の有無にかかわらず、従来の定年時に離職した者についても、3の事業主都合による解雇及び4の特定受給資格者として取り扱われることとなりますので、ご注意ください。（詳細については公共職業安定所にてご確認ください。）

- 5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合。
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇い入れた日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合

- (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- (9) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
- (10) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおり。

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

2 受給できる額

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

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

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額及び助成対象期間です。

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

※ 支給対象期ごとの支給は、支給対象期に対象労働者に対して支払った賃金額を上回る額の助成は行われません。

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

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

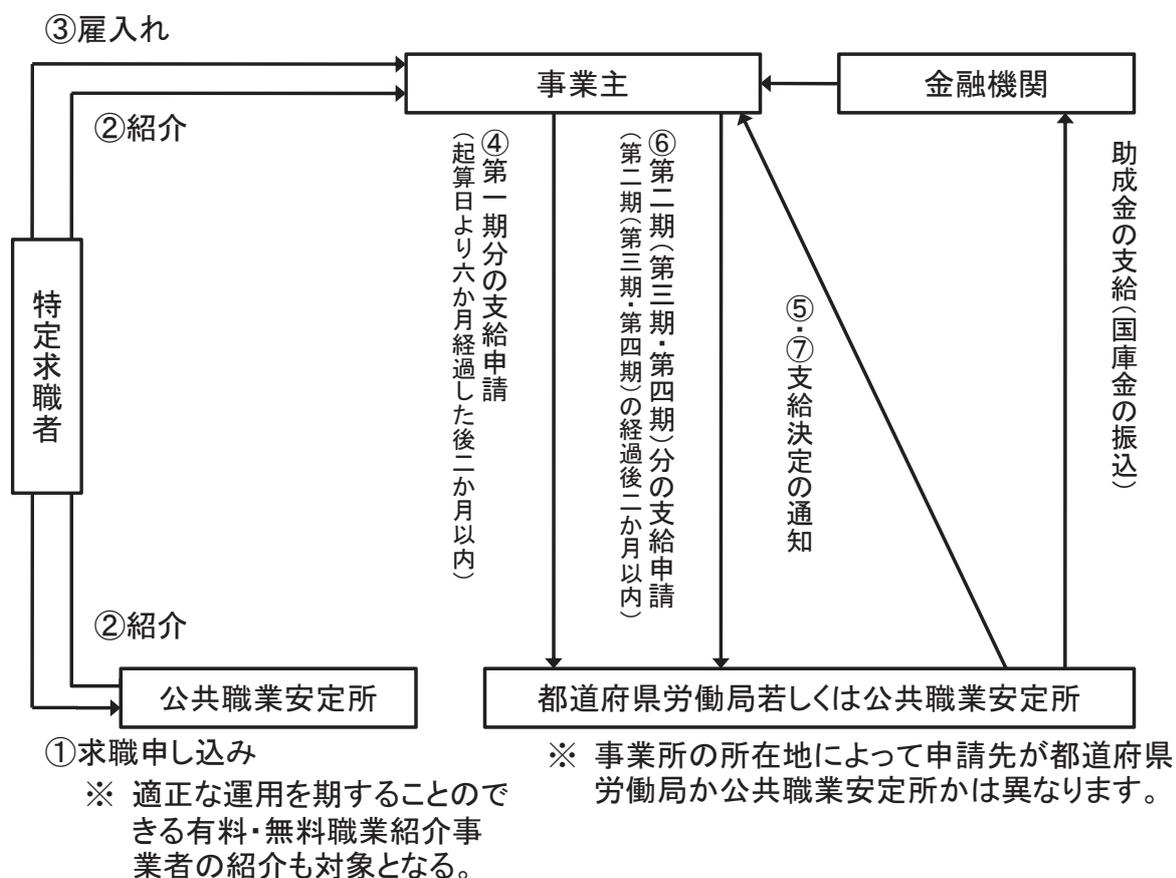
受給のための手続

特定就職困難者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後2か月（支給申請期間）以内（※）に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

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

（※）支給対象期後2か月となるのは、平成24年4月1日以降に申請期間の初日を迎えるものから対象となり、平成24年3月30日から4月29日までが当初の申請期間であるような場合の支給申請期限は1か月となります。

（参考）特定就職困難者雇用開発助成金の受給手続き



Ⅱ 高年齢者雇用開発特別奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次のいずれにも該当する求職者を公共職業安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等、無料船員職業紹介事業者の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、かつ1年以上継続して雇用することが確実であると認められる事業主
※ 「適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことであり。
 - (1) 雇入れ日における満年齢が65歳以上の者(船員として雇い入れられた者については65歳未満であっても対象となる場合があります。)
 - (2) 紹介日及び雇入れ日現在、以下のいずれにも該当しない者
 - イ 高年齢継続被保険者
 - ロ 短期雇用特例被保険者
 - ハ その他、イ・ロ以外の者であって当該雇入れに係る事業主以外の事業主と1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にある労働者
 - (3) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から3年以内に雇い入れられた者
 - (4) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者
- 3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主
- 4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。)
- 5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 安定所若しくは運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇(勧奨退職等を含む。)した場合。

- (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇い入れた日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 3 高齢者雇用確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

助成対象期間は、1年間とする。

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

2 受給できる額

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

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	50(90)万円	1年	第1期25(45)万円、第2期25(45)万円
短時間労働者※	30(60)万円	1年	第1期15(30)万円、第2期15(30)万円

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額です。

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

※ 支給対象期ごとの支給は、支給対象期に対象労働者に対して支払った賃金額を上回る額の助成は行われません。

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

【助成率】 1/4(中小企業1/3)

受給のための手続

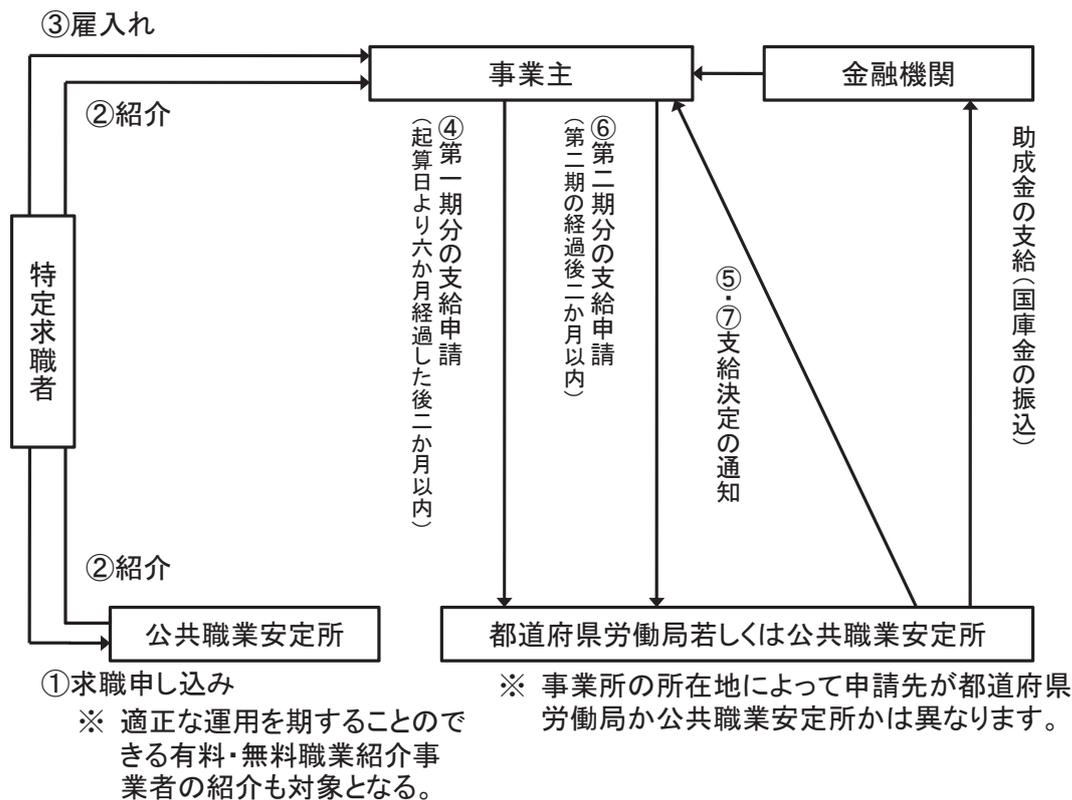
高齢者雇用開発特別奨励金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後2か月（支給申請期間）以内(※)に必要な書類を添えて支給

申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができます場合があります。

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

(※) 支給対象期後2か月となるのは、平成24年4月1日以降に申請期間の初日を迎えるものから対象となり、平成24年3月30日から4月29日までが当初の申請期間であるような場合の支給申請期限は1か月となります。

(参考) 高齢者雇用開発特別奨励金の受給手続き



Ⅲ 被災者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 平成23年5月2日以降、公共職業安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者等、無料船員職業紹介事業者の紹介により、次のイ又はロに該当する者を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
 - イ. 以下のいずれにも該当する者
 - (イ) 東日本大震災発生時に災害救助法が適用された市町村区域（東京都を除く）（以下、「被災地域」という。）において就業していた者
 - (ロ) 震災後に離職し、その後安定した職業についたことのない者
 - (ハ) 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（震災後、安定した職業についたことがない者で、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)

※ 「適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことです。

- 3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- 4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- 5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備、保管している事業主

注意

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

受給できる額

1 助成対象期間

助成対象期間は、対象労働者の雇入れの日から1年間とする。

2 受給できる額

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

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	50(90)万円	1年	第1期25(45)万円、第2期25(45)万円
短時間労働者※	30(60)万円	1年	第1期15(30)万円、第2期15(30)万円

注（ ）内は中小企業事業主に対する助成額です。

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

※ 支給対象期ごとの支給は、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金額を上回る額の助成は行われません。

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

【助成率】 1/4(中小企業1/3)

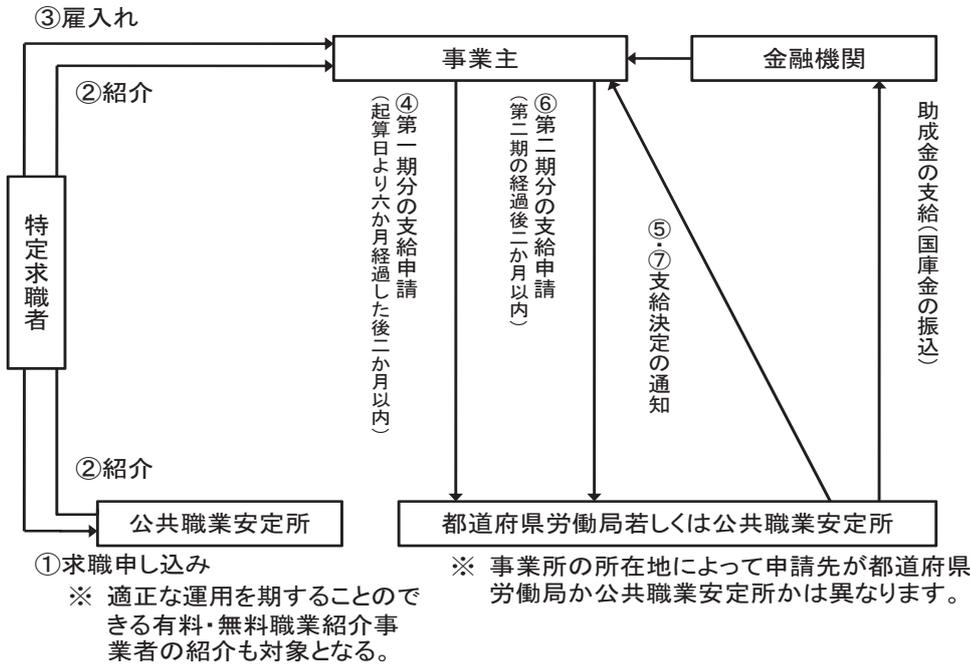
受給のための手続

被災者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後2か月（支給申請期間）以内（※）に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

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

（※）支給対象期後2か月となるのは、平成24年4月1日以降に申請期間の初日を迎えるものから対象となり、平成24年3月30日から4月29日までが当初の申請期間であるような場合の支給申請期限は1か月となります。

(参考) 被災者雇用開発助成金の受給手続き



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

6 地域雇用開発助成金

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

I 地域求職者雇用奨励金

各地域において、雇い入れた支給対象者の人数及び事業所の設置・整備の費用に応じて一定額を助成します。
なお、設置・整備の対象については、国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含みます。）の補助対象となっているものを除くなどの一定の条件があります。

1 同意雇用開発促進地域又は過疎等雇用改善地域（※1）

受給できる事業主

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

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

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

(3) 賃金の支払いの状況を明らかにする書類等、労働関係帳簿類及び会計関係帳簿類を整備している事業主であること

※2 以下に該当するものは対象労働者となりませんのでご注意願います。

- ① 計画期間外に雇入れられた者、② 雇用期間の定めのある者、③ トライアル雇用労働者、外国人実習生等の助成金の趣旨に合致しない者、④ 過去3年間に当該事業所で雇用保険の被保険者として雇用されていた者や職場適応訓練を受けた者、⑤ 新規学卒者、⑥ 資本金や組織的な関連のある事業主間で雇入れられていた者、⑦ 縁故採用の者（一般公募採用等の手続きを経ていない者）、⑧ アルバイト等、従来より、当該事業所で雇われていた者、⑨ 設置・整備が行われた事業所以外で就労する者

受給できる額

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

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

() 内は創業の場合

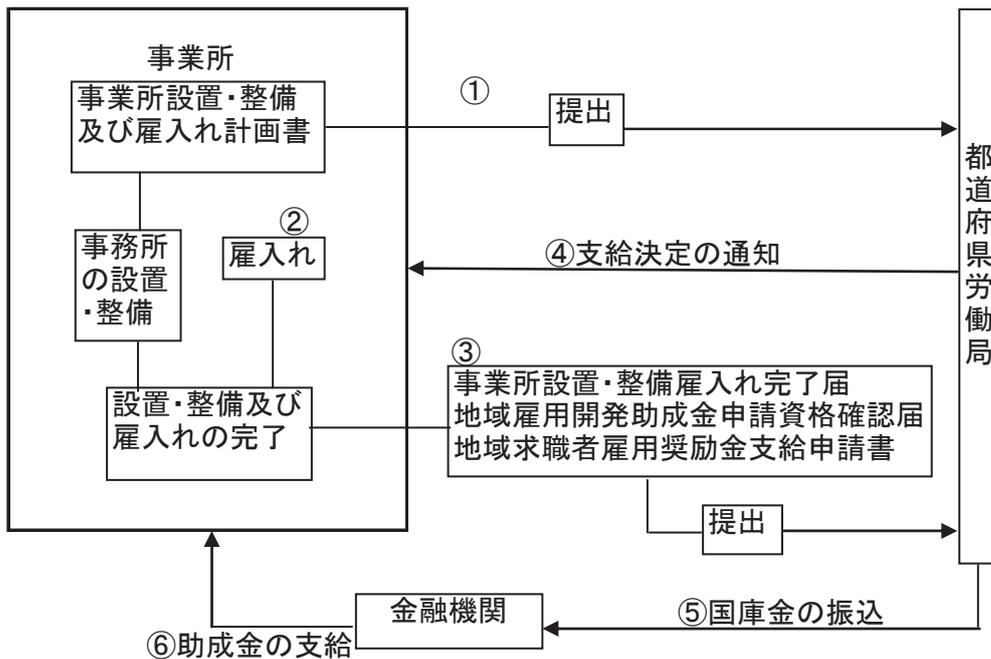
創造地域重点分野に該当する事業主の特例措置

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

受給のための手続

- (1) 計画から受給までの基本的な手続は、次のとおりです（次ページ参考図参照）
 - イ 「地域雇用開発助成金事業所設置・整備及び雇入れ計画書」の提出（①）
 - ロ 事業所の設置・整備
 - ハ 労働者の雇入れ（②）
 - ニ 「事業所設置・整備及び雇入れ完了届」、「地域雇用開発助成金申請資格確認届」、「地域求職者雇用奨励金支給申請書（申請書は以後1年ごと）」の提出（③）
 - ホ 助成金の受給
- (2) (1)のニの完了届提出と同時に、「地域雇用開発助成金雇入れ労働者申告書」「地域雇用開発助成金事業所設置・整備費用申告書」並びに関係添付資料を提出していただきます。
- (3) 申請書等を提出していただいた後、設置・整備費用又は雇入れ労働者等の確認を行いますので、ご協力をお願い致します。
- (4) 計画の変更又は撤回、計画の完了後に雇用調整を行うなど雇用開発を中止する場合等は、都道府県労働局へご相談ください。

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



支給要件

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

2 同意雇用開発促進地域における特別の措置

受給できる事業主

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

受給できる額

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

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

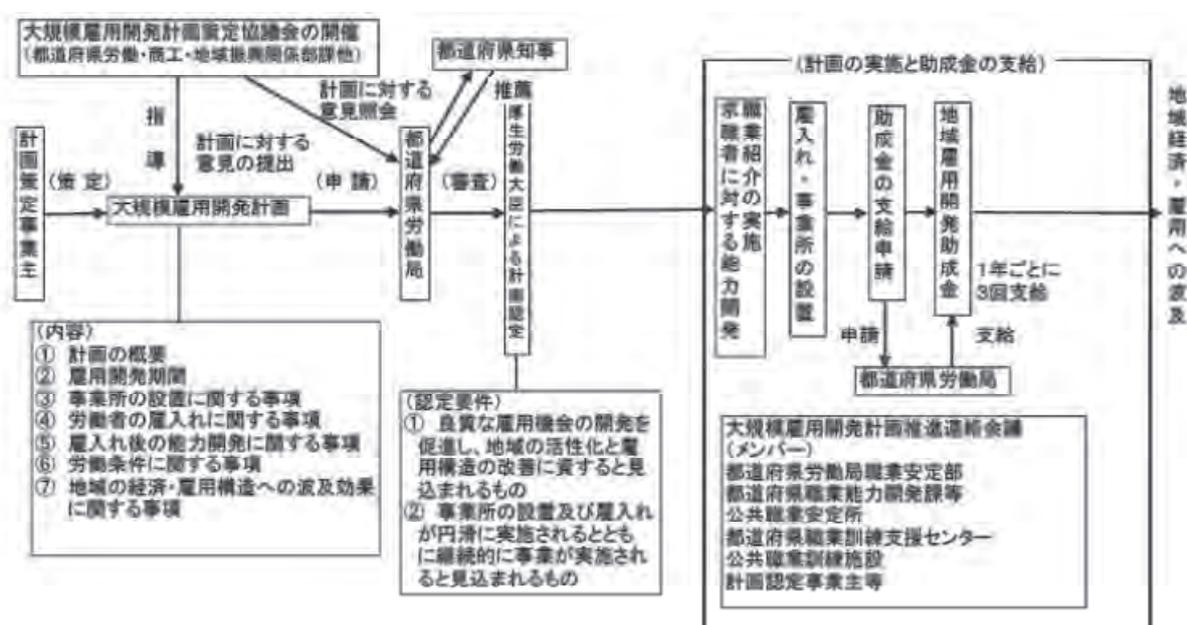
支給要件

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

計画の作成

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

フローチャート



受給のための手続

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

II 沖縄若年者雇用促進奨励金

支給できる事業主

支給できる事業主は、次の①～③に該当する事業主になります。

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

受給できる額

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

また、計画日から完了日までの間に、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1/3（1年間に限る。）を助成します。

受給のための手続

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

その他(地域雇用開発助成金全般について)

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

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

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

- (7) 暴力団関係事業所の事業主は当該助成金の支給は受けられません。

※ 手続きその他詳細については、都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

季節労働者の雇用の安定を図った 事業主の方への給付金

7 通年雇用奨励金

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

受給できる事業主

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

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

能を習得させるために職業訓練させること（以下「職業訓練」といいます。）。

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

受給できる額

- ① 事業所内就業及び事業所外就業の場合

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

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

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

- ② 休業の場合

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

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

- ③ 業務転換の場合

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

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

- ④ 職業訓練の場合

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

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

- ⑤ 新分野進出の場合

事業所の設置等に要した経費の $1/10$ の額を支給します。

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

- ⑥ 季節トライアル雇用

申請対象者1人あたりトライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から6か月の期間について支払っ

た賃金の1/2の額（※平成25年3月31日までの措置。以後は1/3の額）からトライアル雇用により支給された試用雇用奨励金の額を減額した額を支給します。

ただし、申請対象者1人あたり71万円を限度に、受給回数は1回限りとします。

(注) ①から⑤については、支給対象事業所において、申請対象者が奨励金を受給するための要件を満たしている場合でも、常用労働者数が一定の式において基準数を下回る場合は、奨励金が支給されないことがあります。

受給のための手続

① 奨励金（季節トライアル雇用を除く。）を受給しようとする事業主

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

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

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

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

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

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

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

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

その後、最初の新規継続労働者を雇い入れた日から起算して18か月を経過する日までに通年雇用奨励金新分野進出事業所設置・整備完了届兼支給申請書等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

② 奨励金（季節トライアル雇用）を受給しようとする事業主

トライアル雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から起算して6か月後の賃金締切日の翌日から1か月以内に通年雇用奨励金季節トライアル雇用支給申請書等を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を経由して道県労働局長に提出してください。

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

受け入れている派遣労働者を 直接雇い入れた事業主の方への給付金

8 派遣労働者雇用安定化特別奨励金(平成28年3月31日までの暫定措置)

派遣期間が満了するまでに派遣労働者を直接雇用する派遣先である事業主に対して、労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に従事した派遣労働者を、その労働者派遣の期間の終了の日までの間(※)に、無期又は6か月以上の有期(更新有の場合に限ります。)の労働契約を締結して直接雇い入れる場合に、奨励金を支給します。

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

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 派遣先である事業主であって、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について6か月を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けたもの
- 3 2の労働者派遣に係る労働者派遣の期間の終了の日までの間に、当該同一の業務に従事した派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するもの(当該派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結していたもの(当該派遣元事業主の都合により退職するもの又は退職する予定のものを除きます。)並びに労働者派遣法第40条の4及び第40条の5の雇用契約の申込みの対象になるものを除きます。)との間で期間の定めのない労働契約又は6か月以上の期間の定めのある労働契約(当該労働契約が更新されることが明示されているものに限り)を締結し、当該派遣労働者を雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。以下同じ。)として引き続き6か月以上雇い入れる事業主(※)
※ 「労働者派遣の期間の終了の日までの間に・・・雇い入れる」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合又は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。
- 4 3の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する奨励金の受給についての申請書の提出日までの間(以下「基準期間」という。)において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇(勧奨退職等の事業主からの働きかけによる退職を含みます。)した事業主(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除きます。)以外の事業主
- 5 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れの日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主
- 6 当該事業所において、奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備し、並びに労働者派遣法第42条の規定により派遣先管理台帳を作成し、記載し、及び保存している事業主

注意

- 次のいずれかに該当する場合には、この奨励金は支給されません。
 - この奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度に、雇入に係る事業所において労働保険料を納入していない場合
 - 不正行為により本来受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
 - 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日までの間において、この奨励金の支給対象となった労働者を雇用したことがある場合
 - 労働関係法令の違反を行っていることによりこの奨励金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 同一の事由により、求職活動等支援給付金等の他の助成金の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、この奨励金は支給されない場合があります。また、雇入に係る事業主が、雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けた場合には、当該雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給の対象になる労働者を対象に、この奨励金は支給されません。
- 不正行為により本来受けることのできない奨励金の支給を受け、又は受けようとした場合には、これにより奨励金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金等を受けることができなくなることがあります。
- 奨励金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがありますので、ご協力願います。
- 雇入れの日が、平成21年2月5日以前である場合又は平成28年4月1日以後である場合には、この奨励金は支給されません。
- 労働契約が更新されなかった場合には、その理由が本人の都合によるものか、事業所の都合によるものかを問わず、この奨励金は支給されません。

支給できる額

1 支給対象期

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

2 支給できる額

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

(1) 期間の定めのない労働契約の場合

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

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

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

注意 「大企業」とは、中小企業事業主以外の事業主をいいます。

受給のための手続

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

原則として支給申請期間の末日が申請期限となりますが、天災等やむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後7日以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

※ 申請に当たっては、次の書類の提出が必要になります。

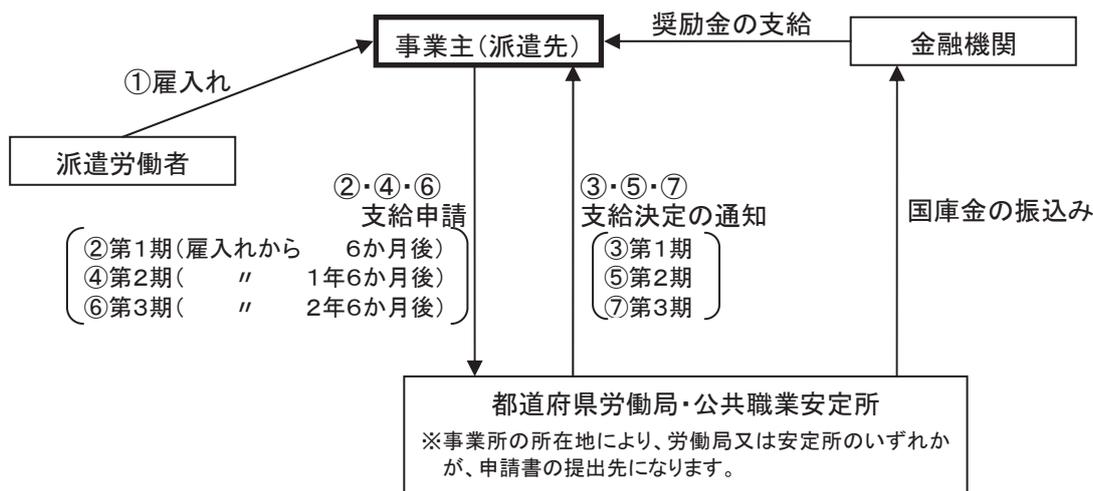
- ①支給申請書（第1期、第2期又は第3期）、 ②対象労働者雇用状況等申立書、
- ③派遣元事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結していたかどうかの確認書、
- ④労働者派遣契約書（写）、 ⑤派遣先管理台帳（写）、 ⑥雇用契約書又は雇入れ通知書（写）、
- ⑦各支給対象期の最終日の属する月の出勤簿（写）

注意

- 1 上記①～③については所定の様式があります。また、上記③については、対象労働者本人に記載していただく必要があります。
- 2 上記①～⑦のほか、必要に応じ、労働関係帳簿（出勤簿、タイムカード、労働者名簿）等の提出をお願いする場合があります。
- 3 第2期以降の申請については、上記③～⑤の添付書類は不要です。また、上記②、⑥の添付書類については、第2期以降の申請には原則不要ですが、内容に変更があった場合には添付が必要です。

手続の詳細については、最寄りの労働局又は安定所にお問い合わせ下さい。

（参考）派遣労働者雇用安定化特別奨励金の受給手続



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

大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人 又は被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を提出 し、既卒者を正規雇用した事業主に対する奨励金

9 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金

大学等を卒業後3年以内の既卒者も応募可能な大卒等求人又は被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を、ハローワーク又は新卒応援ハローワークに提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークからの紹介により、卒業後3年以内の大卒者等を正規雇用した場合に、3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金を支給します。(平成24年6月末(特例措置は平成25年3月末)までの時限措置)

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から14までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、該当するか否かについては、最寄りの都道府県労働局(以下「労働局」という。)、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。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 ハローワーク又は新卒応援ハローワークに奨励金対象となる大卒等求人を提出していること。
- 3 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者を正規雇用として雇い入れ、引き続き6か月以上雇用保険被保険者として雇用した事業主であること。
- 4 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および日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合により解雇等したことがないこと。
- 5 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人を超えず、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いないこと。
- 6 対象者が、雇用開始日の前日から起算して過去1年間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないと判断されることがないこと。
- 7 奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等)を整備・保管していること。
- 8 雇用開始日以降の対象者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること。
- 9 ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申出があった事業主でないこと。
- 10 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと。

- 11 不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の支給を受け、又は受けようとしたことにより、3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていないこと。
- 12 雇用開始日の前日から起算して過去3年間において、対象者を雇用したことがないこと。
- 13 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること。
- 14 ハローワーク又は新卒応援ハローワークから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事業主ではないこと。

支給できる額

1 支給対象期

奨励金の支給対象者となる対象労働者を雇用期間の定めのない労働契約に基づき雇用を開始した日から起算して、6か月が経過するまでの期間を支給対象期とします。

2 奨励金支給額

正規雇用での雇入れから6か月定着した場合に、100万円（特例措置（※）の場合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事業所あたり1回限り、特例措置の場合1事業所震災特例対象者10人までとなります。）

※ 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出し、その者を採用した事業主に対し行った、支給額の拡充と要件緩和措置のことをいいます。

支給申請時期	支 給 額
正規雇用から6か月定着した場合	100万円（特例措置の場合120万円）

支給のための手続

奨励金を受給しようとする事業主は、対象者の雇入れを開始した日から6か月定着した場合、当該期間が経過した日の翌日から起算して2か月（支給申請期間）以内に、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金支給申請書」に必要な書類を添付の上、事業所の所在地を管轄する労働局長に提出して下さい。

※ 提出は、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となります。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。

また、支給申請書に添付する主な書類は次のとおりです。

- ① 対象労働者雇用状況等申立書
- ② 雇用契約書又は雇入れ通知書の写し（雇用期間の定めのない労働契約に関するもの。）
- ③ 労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）（写）
- ④ 支給要件を確認するに当たってその他管轄労働局長が必要と認める書類

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

10 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、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。

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。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者（*）である求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」といいます。）を公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主
 - （*）ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。
 - （*）ハローワーク等の紹介時点で被保険者である等失業の状態にない対象労働者を雇い入れた場合は支給対象となりません。
- 3 管轄労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主
- 4 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主以外の事業主
- 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。）
- 6 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備、保管している事業主

（注意）

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - （1）安定所又は地方運輸局の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - （2）安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

- (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成対象期間（大企業1年間又は中小企業1年6か月間）中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勸奨退職等を含みます。）した場合
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期（助成対象期間を6か月ごとに区分した期間）に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含みます。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおりです。

なお、「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（賃金締切日が定められている場合は雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日。賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れの日の翌日。賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れの日。）から起算します。下記の「支給対象期」についても同様です。

2 受給できる額

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

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

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

【助成率】 大企業 1 / 4 中小企業 1 / 3

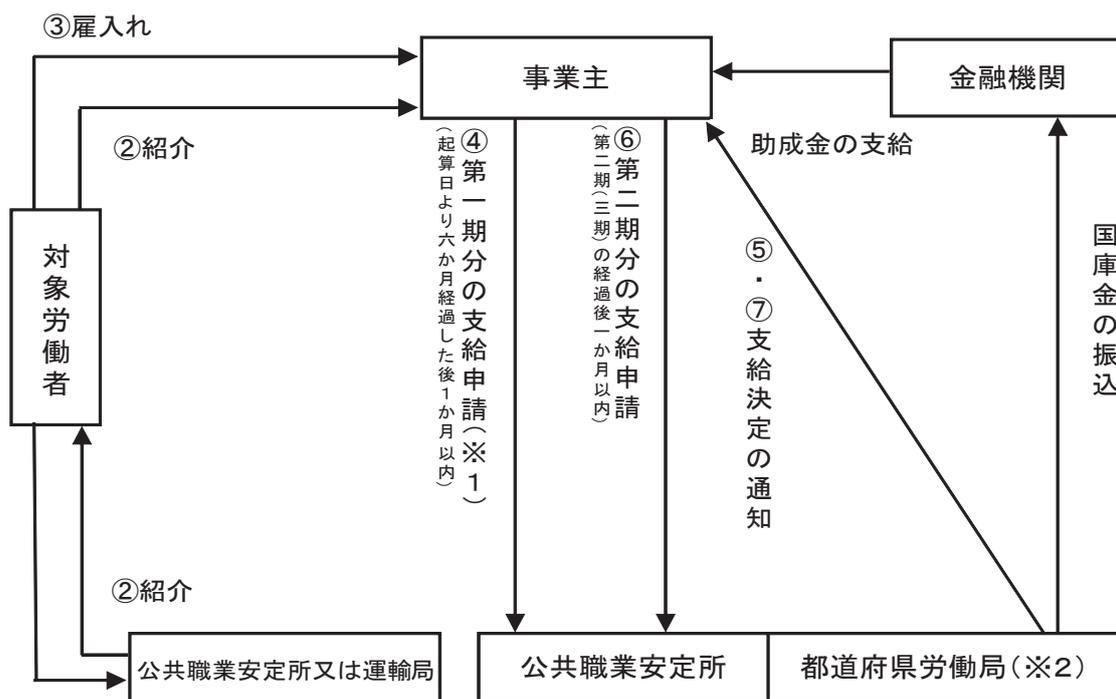
対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	大企業	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者	大企業	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

受給のための手続き

発達障害者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に、対象労働者に係る雇用管理に関する事項等を記載した必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます場合があります。

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

（参考）発達障害者雇用開発助成金の支給手続



① 求職申込み

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

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

その他

対象労働者の雇入れから約6か月後にハローワーク職員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。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

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

11 難治性疾患患者雇用開発助成金

難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク又は地方運輸局の職業紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成します。事業主の方からは、雇い入れた難病のある人に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行います。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次の(1)又は(2)のいずれかの難治性疾患を有する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」といいます。）を公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主
 - (1) 厚生労働省が実施する厚生労働科学研究費補助金による難治性疾患克服研究事業のうち、臨床調査研究分野の対象疾患（130疾患）
 - (2) 進行性筋萎縮症（筋ジストロフィー）ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。

(*)ハローワーク等の紹介時点で被保険者である等失業の状況にない対象労働者を雇い入れた場合は支給対象となりません。
- 3 管轄労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主
- 4 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主以外の事業主
- 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を、当該雇い入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。）
- 6 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備、保管している事業主

（注意）

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 安定所又は地方運輸局の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関

する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

- (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成期間（大企業1年間又は中小企業1年6か月間）中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勸奨退職等を含みます。）した場合
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期（助成対象期間を6か月ごとに区分した期間）に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求められますのでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおりです。

なお、「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（賃金締切日が定められている場合は雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日。賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れの日の翌日。賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れの日。）から起算します。下記の「支給対象期」についても同様です。

2 受給できる額

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

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

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

【助成率】 大企業 1 / 4 中小企業 1 / 3

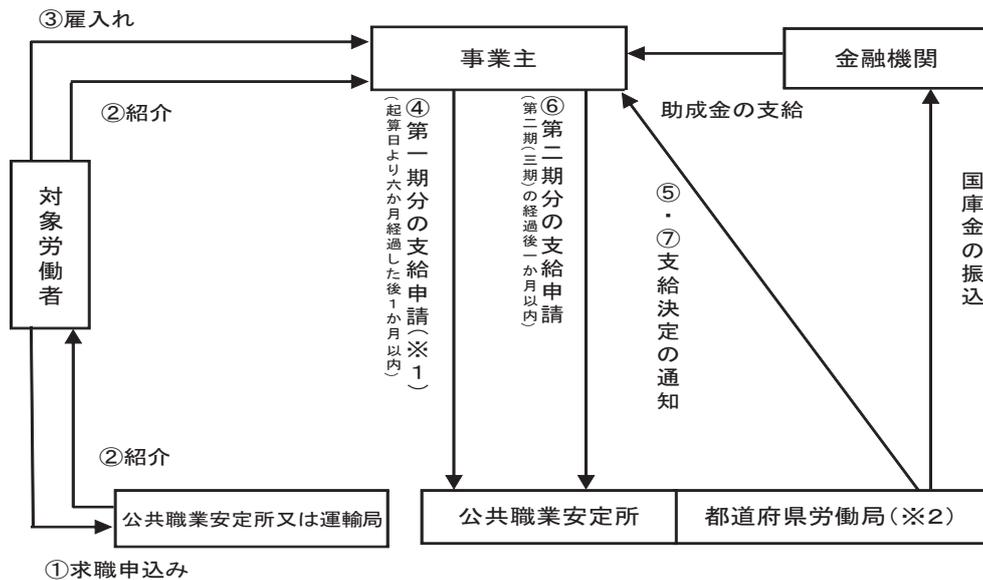
対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	大企業	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者	大企業	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

受給のための手続き

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

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

（参考）難治性疾患患者雇用開発助成金の支給手続



- ※1 対象労働者に対する配慮事項等の雇用管理に関する事項を報告いただきます。
- ※2 事業所の所在地によって申請先が安定所か都道府県労働局かは異なる場合があります。

その他

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

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

新たに雇い入れた精神障害者や職場復帰した精神障害者の 方が働きやすい職場づくりを行った事業主の方への給付金

12 精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、精神障害者を新たに雇い入れ、又は休職者を職場復帰させるとともに、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して、奨励金を支給するものです。

事業主が行った取組内容に応じて、精神障害者支援専門家活用奨励金、社内精神障害者専門家養成奨励金、社内理解促進奨励金、ピアサポート体制整備奨励金が支給されます。

I 精神障害者支援専門家活用奨励金

受給できる事業主

精神障害者支援専門家活用奨励金（以下「活用奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から14までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
- 2 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）第2条第6号に規定する精神障害者（※）である求職者（以下「対象精神障害者」といいます。）を安定所（以下「安定所」といいます。）若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する一般被保険者（雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者。）として雇い入れる事業主であること

ただし、次の（1）から（4）までのいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと

- （1）雇入れ日において65歳以上の者
- （2）過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
- （3）過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
- （4）対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間において、対象精神障害者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主で雇用されていた者

※ 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者とは、次のいずれかに該当する者であって、症状が安定し、就労が可能な者をいいます。

①精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者

②統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）又はてんかんにかかっている者

- 3 次の（1）から（3）までのいずれかに該当する精神障害者の支援に関する専門的知識及び技術を有する者（以下「精神障害者支援専門家」といいます。）について、継続して雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）としての雇入れ又は委嘱（以下Iにおいて「雇入れ等」といいます。）を行い、上記2により雇い入れた対象精神障害者の雇用管理に関する業務を行わせる事業主であること

- （1）精神保健福祉士、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、作業療法士、医師、看護師又は保健師

の資格を有する者であって、精神障害者の支援に係る実務経験が3年以上の者

(2) 障害者雇用促進法第19条第1項第1号から第3号までに規定する障害者職業センターにおいて同法第24条に規定する障害者職業カウンセラーとしての実務経験が3年以上の者

(3) 精神科、心療内科等を標榜する病院又は診療所、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設等で精神障害者の支援に係る実務経験を5年以上有する者

4 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者を雇入れ又は委嘱する場合は精神障害者支援専門家の雇入れ等として認められないこと

(1) 当該事業所において選任されている産業医及び当該事業所の産業保健スタッフ

(2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く。)を受けたことがある者又は現に受けている者

(3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者

(4) 精神障害者支援専門家の雇入れ日又は対象精神障害者に係る最初の委嘱日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ等の日の前日までの間において、当該精神障害者支援専門家を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者

5 次のいずれかにより対象精神障害者の雇入れ及び精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱を行う事業主であること

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れる場合

イ 対象精神障害者の雇入れ日より前に精神障害者支援専門家の雇入れ日がある場合にあっては、精神障害者支援専門家の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に対象精神障害者を雇い入れる事業主であること

ロ 精神障害者支援専門家の雇入れ日より前に対象精神障害者の雇入れ日がある場合は、対象精神障害者の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に精神障害者支援専門家を雇い入れる事業主であること

(2) 精神障害者支援専門家を委嘱する場合

イ 対象精神障害者の雇入れ日より前に精神障害者支援専門家の委嘱日(対象精神障害者に係る最初の委嘱に係るものに限る。以下イ及びロにおいて同じ。)がある場合は、委嘱日から起算して6か月を経過した日までの間に対象精神障害者を雇い入れる事業主であること

ロ 委嘱日より前に対象精神障害者の雇入れ日がある場合は、対象精神障害者の雇入れ日から起算して6か月を経過した日までの間に精神障害者支援専門家の対象精神障害者に係る最初の委嘱を行う事業主であること

6 次のいずれかの期間に、精神障害者支援専門家の雇入れ又は委嘱に係る事業所において、雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勤奨退職等を加えたものであること

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れる場合

対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか早い日の前日から起算して6か月前の日から、対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか遅い日から起算して6か月を経過した日までの間

(2) 精神障害者支援専門家を委嘱する場合

対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間

7 上記6の期間に倒産や解雇などの理由(雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となるもの)

により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日又は精神障害者支援専門家の雇入れ日のいずれか早い方の日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。) 事業主であること

- 8 過去に活用奨励金の支給を受けた場合は、労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日以降に、新たに対象精神障害者及び精神障害者支援専門家の雇入れ又は最初の委嘱を行う事業主であること
- 9 活用奨励金の支給を行う際に、雇入れ又は委嘱に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること
- 10 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること
- 11 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること
- 12 支給対象期間に対象精神障害者及び精神障害者支援専門家に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと
- 13 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと
- 14 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること

受給できる額

1 支給対象期間

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れた場合

対象精神障害者の雇入れ又は精神障害者支援専門家の雇入れの日のいずれか遅い日（精神障害者支援専門家の賃金締切日が定められている場合は当該日の直後の賃金締切日。ただし、当該日と賃金締切日が同日の場合は、賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日が当該日である場合は当該日。以下（1）において「起算日」という。）から起算して1年間とし、起算日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、次の6か月を第2期といたします。

(2) 精神障害者支援専門家を委嘱した場合

対象精神障害者の雇入れ又は精神障害者支援専門家の対象精神障害者に係る最初の委嘱の日から起算して1年間とし、当該委嘱日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期といい、次の6か月を第2期といたします。

2 受給できる額

(1) 精神障害者支援専門家を雇い入れた場合

精神障害者支援専門家1人につき、次表に定める額を支給対象期ごとに支給します。ただし、当該支給対象期に相当する精神障害者支援専門家の賃金総額が次表に定める額を下回る場合は、当該賃金総額を上限とします。

精神障害者支援専門家の区分	第1期	第2期	合計
イ 短時間労働者（※）以外の場合	90万円	90万円	180万円
ロ 短時間労働者の場合	60万円	60万円	120万円

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

(2) 精神障害者支援専門家を委嘱した場合

精神障害者支援専門家の委嘱1回あたり1万円とし、委嘱回数に乗じた額を第1期及び第2期に分けて支給するものとし、1事業主あたり第1期と第2期の支給額の合計は24万円を上限とします。

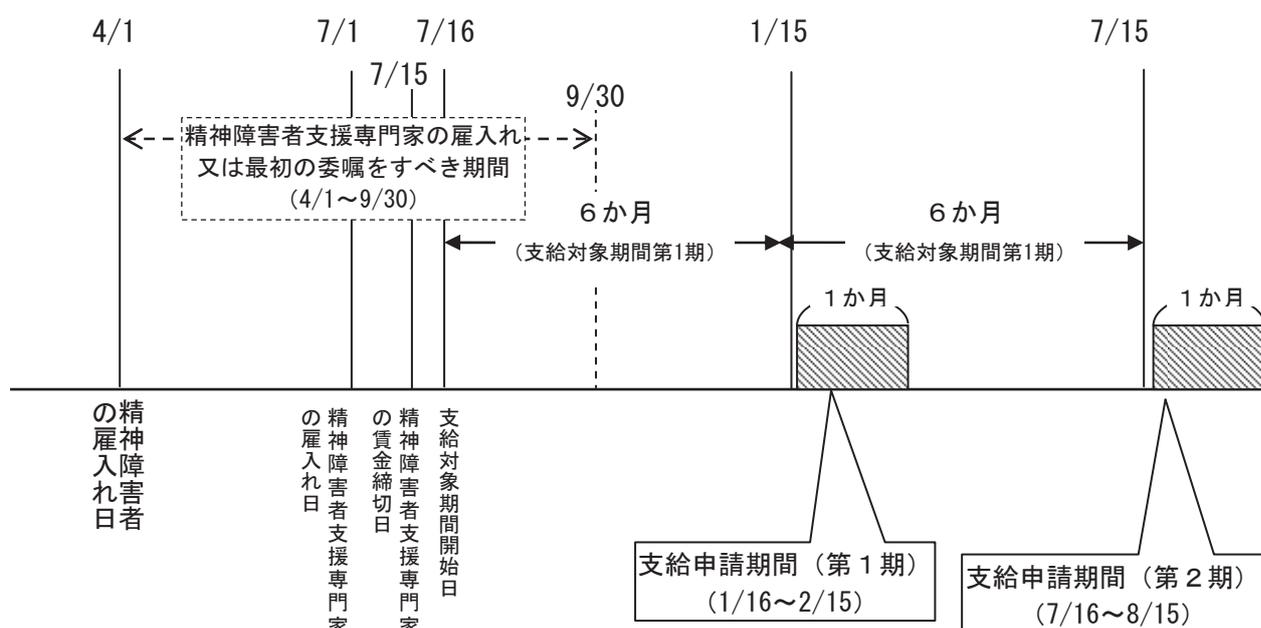
ただし、「委嘱1回」とは精神障害者支援専門家1人に対する1日の委嘱をいい、同日に複数の精神障害者支援専門家に委嘱する場合は、精神障害者支援専門家ごとに1回と数えるものとします。

受給のための手続

精神障害者支援専門家活用奨励金の支給を受けるためには、支給対象期（第1期・第2期）の末日の翌日から1か月以内に、「精神障害者雇用安定奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて、事業所を管轄する労働局に提出することが必要です。

（参考）精神障害者支援専門家活用奨励金の受給手続例

【精神障害者を4月1日に雇い入れ、精神障害者支援専門家を7月1日に雇い入れる場合】



II 社内精神障害者支援専門家養成奨励金

受給できる事業主

社内精神障害者支援専門家養成奨励金（以下「養成奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から11までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
- 2 精神障害者の雇用及び職場定着に係る業務を行う社内精神障害者支援専門家を養成するため、当該事業所の労働者（一般被保険者として当該事業所において3年以上雇用されている者に限る。以下「履修者」という。）に次の（1）から（3）までのいずれかの精神障害者の支援に関する専門的知識及び技術を修得させる課程であって期間が2年以内のもの（以下「養成課程」といいます。）を履修させ、当該養成課程修了後に次の3により雇い入れた精神障害者の雇用管理に関する業務を担当させる事業主であること

（1）次のイからハマまでに掲げる精神保健福祉士に係る課程

- イ 精神保健福祉士法（平成9年法律第131号）第7条第2号に規定する精神保健福祉士短期養成施設等における6月以上の精神保健福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程
- ロ 同条第3号に規定する精神保健福祉士一般養成施設等における1年以上の精神保健福祉士とし

て必要な知識及び技能を修得させる課程

ハ 大学への編入等による同条第1号に規定する者になるために必要な課程

(2) 財団法人日本臨床心理士資格認定協会が指定する大学院（第一種）又は専門職大学院の課程

(3) 次のイからハまでに掲げる社会福祉士に係る課程

イ 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）第7条第2号に規定する社会福祉士短期養成施設等における6月以上の社会福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程

ロ 同条第3号に規定する社会福祉士一般養成施設等における1年以上の社会福祉士として必要な知識及び技能を修得させる課程

ハ 大学への編入等による同条第1号に規定する者になるために必要な課程

ただし、精神保健福祉士法第7条各号に掲げる者、社会福祉士及び介護福祉士法第7条各号に掲げる者、精神保健福祉士、社会福祉士、臨床発達心理士、作業療法士、医師、看護師又は保健師の資格を有する者（当該資格の受験資格を有する者及び養成課程を修了している者を含む。）、障害者職業カウンセラーの経験がある者、「精神科、心療内科等を標榜する病院又は診療所、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設」等で精神障害者の支援に係る実務経験を5年以上有する者は、履修者に含みません。

また、履修者が養成課程を開始した日から1年を経過した日までの間に、養成課程を開始させる履修者は3人を限度とします。

3 養成課程が修了した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、対象精神障害者を安定所若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること。

ただし、次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと

(1) 雇入れ日において65歳以上の者

(2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者

(3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）

(4) 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に、対象精神障害者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者

4 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること

5 上記4の期間に、倒産や解雇などの理由（雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となるもの）により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主であること

6 養成奨励金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること

7 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること

8 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること

9 対象精神障害者の雇入れ日から支給申請時まで履修者及び対象精神障害者に対する賃金を支払期日を

越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと

10 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でない認められる事業主ではないこと

11 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること

受給できる額

履修者1人につき、養成課程の履修に要した費用の2/3（50万円を上限）を支給します。対象となる費用は、当該養成課程の履修に要した入学金、授業料、実習費用等の合計をいい、受講にあたって必ずしも必要とされない補助教材費、養成課程の実施機関が実施する各種行事参加に係る費用、同窓会費等は対象となりません。

また、養成課程を修了しなかった場合は、支給を受けることができません。

受給のための手続

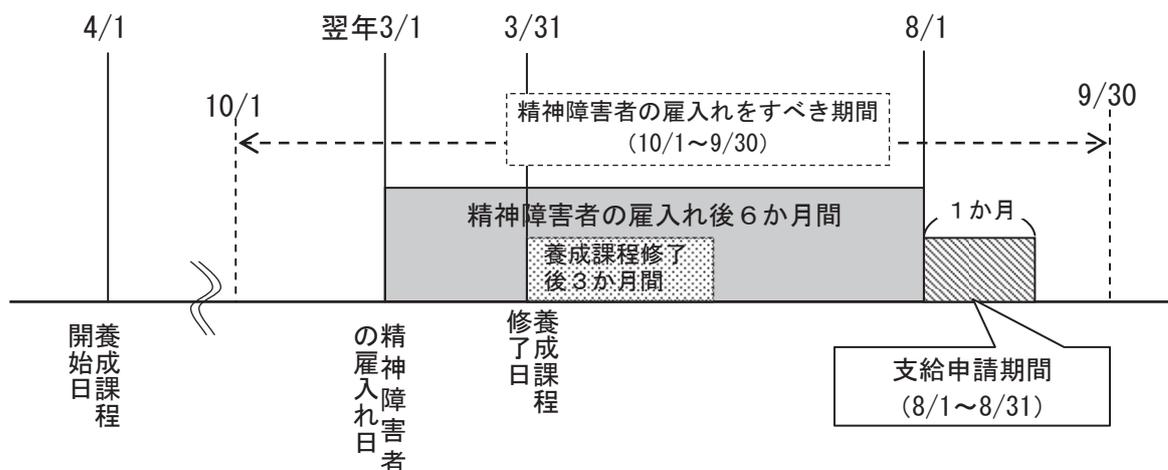
養成奨励金の支給を受けるためには、次の（1）又は（2）のいずれか遅い日の翌日から1か月以内に「精神障害者雇用安定奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて、事業所を管轄する労働局に提出してください。

（1）養成課程修了日の翌日から3か月を経過した日

（2）対象精神障害者の雇入れ日から6か月を経過した日

（参考）社内精神障害者支援専門家養成奨励金の受給手続例

【労働者に4月1日から翌年3月31日までの養成課程を履修させ、3月1日に精神障害者を雇い入れる場合】



Ⅲ 社内理解促進奨励金

受給できる事業主

社内理解促進奨励金を受給できる事業主は、次の1から12までのいずれにも該当する事業主です。

1 雇用保険の適用事業主であること

2 次のいずれかに該当する事業主であること

（1）対象精神障害者を安定所若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること

ただし、次のいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこと

イ 雇入れ日において65歳以上の者

- ロ 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
 - ハ 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
 - ニ 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に於いて、対象精神障害者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者
- (2) 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者である65歳未満の休職者を職場復帰させ、継続的に就労させる事業主であること
- ただし、休職者とは、精神障害の原因となる疾病について初めて医師の診療を受けた日又は当該疾病に係る診断書の診断日から職場復帰をした日の前日までの休職期間（年次有給休暇、欠勤等も含む。）が6か月間以上である者をいい、職場復帰をした日の前日から起算して1年間の休職期間が延べ6か月間以上である者も含まれます。
- 3 精神障害者の支援に関する知識を習得するため、次のいずれにも該当する講習（以下「精神障害者支援講習」といいます。）を当該事業所の労働者に受講させる事業主であること
- (1) 講習時間
- 1回につき2時間以上とする。
- 「1回」とは、講習期間1日を原則とするが、対象者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で「1回」とみなすものとする。
- (2) 対象者
- 上記2の対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰に係る職場の労働者とする。ただし、同一の職場の労働者以外の労働者についても、当該精神障害者の職場定着に資する場合は、同時に受講させて差し支えない。
- また、社内精神障害者支援専門家養成奨励金に係る養成課程を修了した履修者のみを対象とする場合は支給対象とはしない。
- (3) 講習方法・講習内容
- 次のイ又はロのいずれかによること。ただし、セルフケア（受講する対象者が自身のストレスや心の健康について理解し自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処すること）に関する講習及び通信による講習は対象としない。
- イ 精神障害に関する知識や精神障害者と働く上での配慮事項等精神障害者の支援に関する知識を習得させるための、次の①から⑥までのいずれかに該当する講師による講習
- ただし、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ及び当該事業所で雇用されている者を講師にした場合は、当該講師に対する講師謝金及び講師旅費については、支給対象とならないので留意すること
- ① 精神科医
 - ② 精神保健福祉士、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、作業療法士、看護師又は保健師
 - ③ 精神障害に関する専門的知識及び技術を有する学識経験者
 - ④ 精神障害者の就労支援に係る経験を3年以上有する者
 - ⑤ 精神障害者の雇用管理に係る経験を3年以上有する者
 - ⑥ 事業所で雇用されている精神障害者
- ロ 当該事業所以外の機関が実施する精神障害者の支援に関する講習

- 4 精神障害者支援講習の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、上記2に規定する対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰を行う事業主であること
- 5 対象精神障害者を雇い入れる場合は、対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること
- 6 対象精神障害者を雇い入れる場合は、上記5の期間に、倒産や解雇などの理由（雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となるもの）により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主であること
- 7 社内理解促進奨励金の支給を行う際に、雇入れ又は職場復帰に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること
- 8 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること
- 9 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること
- 10 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から支給申請時までに対象精神障害者又は休職者に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと
- 11 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと
- 12 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること

受給できる額

精神障害者支援講習1回につき、要した費用の1/2（5万円を上限）を支給します。

対象となる費用は、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費・資料代、外部機関が実施する講習の受講料等とし、講習に参加するための対象者の旅費及び賃金等については、対象としません。

精神障害者支援講習の開始日から終了日までは1年間を上限とし、当該1年間の支給対象となる精神障害者支援講習は5回を上限とします。

また、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ及び当該事業所の労働者を講師とした場合、講師謝金及び講師旅費については、支給対象となりません。

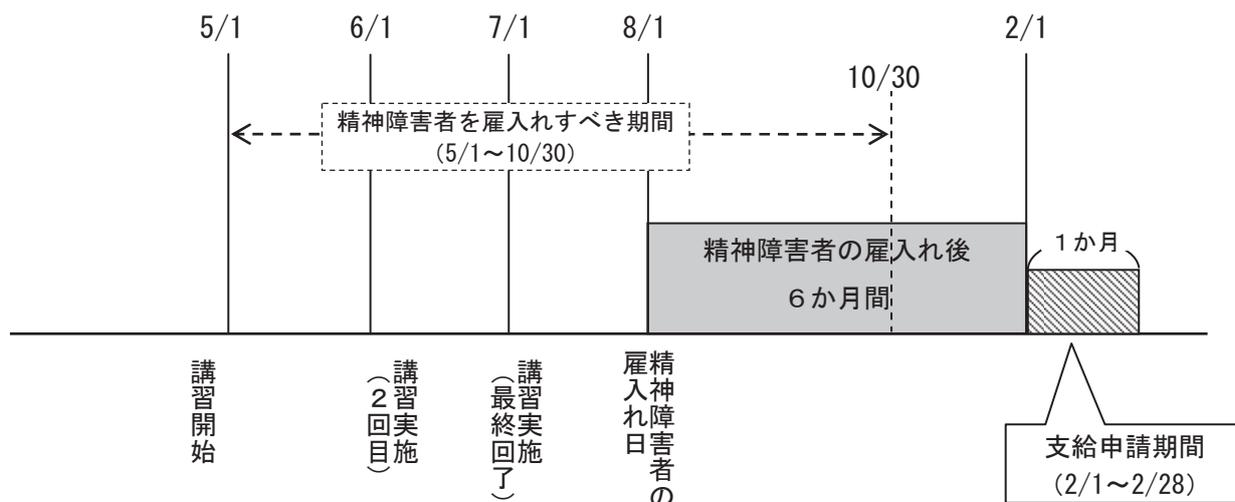
受給のための手続

社内理解促進奨励金の支給を受けるためには、次の（1）又は（2）のいずれか遅い日の翌日から起算して1か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて事業所を管轄する労働局に提出してください。

- （1）対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から6か月を経過した日
- （2）精神障害者支援講習終了日

(参考) 社内理解促進奨励金の受給手続例

【講習を5月1日、6月1日、7月1日に実施し、精神障害者を8月1日に雇い入れる場合】



IV ピアサポート体制整備奨励金

受給できる事業主

ピアサポート体制整備奨励金（以下「整備奨励金」といいます。）を受給できる事業主は、次の1から13までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
 - 2 次のいずれかに該当する事業主であること
 - (1) 対象精神障害者を安定所若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する一般被保険者として雇い入れる事業主であること
ただし、次のいずれかに該当する者は、対象精神障害者に含まないこととする。
 - イ 雇入れ日において65歳以上の者
 - ロ 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者又は現に受けている者
 - ハ 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者（トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象精神障害者として雇い入れる場合を除く。）
 - ニ 対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に、対象精神障害者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主に雇用されていた者
 - (2) 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者である65歳未満の退職者を職場復帰させ、継続的に就労させる事業主であること
ただし、退職者とは、精神障害の原因となる疾病について初めて医師の診療を受けた日又は当該疾病に係る診断書の診断日から職場復帰をした日の前日までの休職期間（年次有給休暇、欠勤等も含む。）が6か月間以上である者をいい、職場復帰をした日の前日から起算して1年間の休職期間が延べ6か月間以上である者も含まれます。
- 3 1年以上安定して当該事業所で雇用されている障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者（上記2の対象精神障害者、退職者及び精神障害者の雇用管理又は支援に関する業務を行っている者を除く。以下「社内精神障害者」といいます。）に次の（1）から（3）までのいずれかに該当する精神障害者の雇用

管理に関するピュアサポート業務を新たに担当させる事業主であること

(1) 対象精神障害者の職場定着や休職者の職場復帰を進めるために必要とされる配慮事項等に係る事業所への助言

(2) 当該事業所の産業保健スタッフ等の協力の下での上記2の対象精神障害者又は休職者に対する、経験に基づいた職場生活、職場復帰等に関する情報提供、助言等

(3) (1) 又は (2) のほか、上記2の対象精神障害者の職場定着又は職場復帰に資する業務

4 社内精神障害者の担当業務への配置日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、上記2の対象精神障害者の雇入れ又は休職者の職場復帰を行う事業主であること

5 対象精神障害者を雇い入れる場合は、対象精神障害者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの期間に、当該雇入れに係る事業所において雇用する雇用保険被保険者を解雇等したことがないこと。ただし、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであること

6 対象精神障害者を雇い入れる場合は、上記5の期間に、倒産や解雇などの理由（雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となるもの）により離職した者（受給資格決定処理が行われたもの）の数を、当該事業所における対象精神障害者の雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主であること

7 過去に整備奨励金の支給を受けた場合は、労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日以降に、新たに対象精神障害者の雇入れ又は職場復帰及び社内精神障害者の担当業務への配置を行う事業主であること

8 整備奨励金の支給を行う際に、対象精神障害者の雇入れ又は職場復帰及び社内精神障害者の担当業務への配置に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること

9 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること

10 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること

11 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から支給申請時までに対象精神障害者又は休職していた者及び社内精神障害者に対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主ではないこと

12 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより奨励金を支給することが適切でないと認められる事業主ではないこと

13 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること

受給できる額

社内精神障害者の配置にあたり、25万円を支給します。

受給のための手続

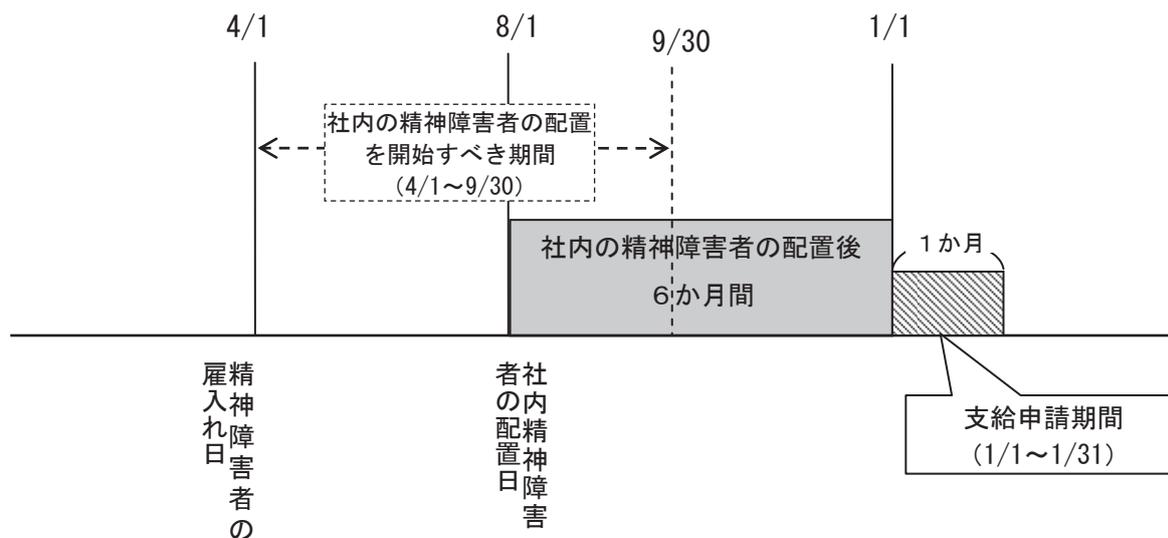
整備奨励金の支給を受けるためには、次の(1)又は(2)のいずれか遅い日の翌日から起算して1か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて事業所を管轄する労働局に提出してください。

(1) 対象精神障害者の雇入れ日又は休職者の職場復帰日から6か月を経過した日

(2) 社内精神障害者の配置を行った日から6か月を経過した日

(参考) ピアサポート体制整備奨励金の受給手続例

【精神障害者を4月1日に雇い入れ、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】



※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

障害者に対する職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主の方への助成金

13 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雇用を促進するとともに職場定着を図るため、これらの者を公共職業安定所若しくは地方運輸局(以下「運輸局」という。)又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者(以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。)の紹介により新たに雇い入れ、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。

受給できる事業主

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(以下「配置助成金」といいます。))を受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。)第2条第5号に規定する重度知的障害者(※1)又は同条第2条第6号に規定する精神障害者(※2)である求職者(以下「対象労働者」といいます。)を公共職業安定所若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者(※3)等の紹介(以下「安定所等の紹介」といいます。)により、継続して雇用する雇用保険一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者。)として雇い入れる事業主であること。

ただし、次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者は、対象労働者に含まないこと。

- (1) 雇入れ日において65歳以上の者
- (2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く。)を受けたことがある者又は現に受けている者
- (3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者(トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象労働者として雇い入れる場合を除く。)
- (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れの日の前日までの間において、対象労働者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主が雇い入れる場合

※1 法第2条第5号に規定する重度知的障害者とは、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者をいいます。

※2 法第2条第6号に規定する精神障害者とは、次のいずれかに該当する者であって、症状が安定し、就労が可能な者をいいます。

- ①精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者
- ②統合失調症、そううつ病(そう病、うつ病を含む)又はてんかんにかかっている者

※3 「適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、配置助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、配置助成金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことです。

- 3 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（以下「職場支援パートナー」といいます。）について、継続して雇用する雇用保険一般被保険者として雇用しており、上記2により雇い入れた対象労働者に対する業務の遂行に関する必要な援助及び指導の業務を担当させる事業主であること。
- (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、当該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
- 4 職場支援パートナーが対象労働者に対して行う業務の遂行に関する援助及び指導の業務としては、以下の(1)から(6)に掲げる業務です。
- (1) 作業方法、作業手順等の手本を見せながらのきめ細かな反復した指導
 - (2) 作業の遂行に当たり、見守りつつ行う指導・援助
 - (3) 障害者の作業スケジュールの決定・管理
 - (4) 就業面での相談
 - (5) 他の従業員に対する障害者支援の助言・指示
 - (6) 情報交換等のための事業所内会議の開催等
- 5 対象労働者の雇入れ日から起算して3か月を経過した日までに職場支援パートナーを、対象労働者の業務の遂行に関する援助及び指導の業務を行うことができる場所に配置する事業主であること。
- 6 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- 7 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、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- 8 助成金の支給を行う際に、雇入れ又は配置に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- 9 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。
- 10 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 11 支給対象期に対象労働者及び職場支援パートナーに対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないこと。
- 12 労働関係法令違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給

することが適切でないと思われる事業主でないこと。

13 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

(注意)

1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

- (1) 対象労働者が安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
- (2) 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、かつ、当該対象障害者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
- (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勸奨退職等を含みます。）した場合
- (5) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
- (6) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
- (7) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- (8) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
- (9) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。

3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。

4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。

5 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。

受給できる額

1 支給対象期間

支給対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期といい、支給対象期ごとに分けて支給します。

なお、「支給対象期間」は、対象労働者の雇入れ又は職場支援パートナーの配置の日のいずれか遅い日（職場支援パートナーの賃金締切日が定められている場合は当該日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、当該日と賃金締切日が同日の場合は、賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日が当該日である場合は当該日。以下「起算日」という。）から起算して3年間とし、起算日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期と続いていきます。

2 受給できる額

支給額は、対象労働者（短時間労働者以外）1人当たり月額3万円（中小企業は4万円）を、支給対象期に分けて支給します（短時間労働者はそれぞれの半額）。

また、同じ月内に配置する職場支援パートナー1人が支援する対象障害者の上限は3人とします。

ただし、当該支給対象期に相当する職場支援パートナーの賃金総額（※）が上記に定める額を下回る場合は、当該賃金総額を上限とします。

なお、支給対象期間が支給対象期の途中で終了する場合については、支給額に支給対象期の初日から離職日までの日数を対象労働者又は職場支援パートナーの離職日の属する支給対象期の日数で除して得た割合を乗じた額（1円未満は切り捨て）とします。また、支給対象障害者の出勤割合が6割に満たない月は、助成金を支給しません。

※ 臨時的に支払われる賃金及び3か月を越える期間ごとに支払われる賃金を含む。

受給のための手続き

配置助成金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要です。

1 計画書等の提出

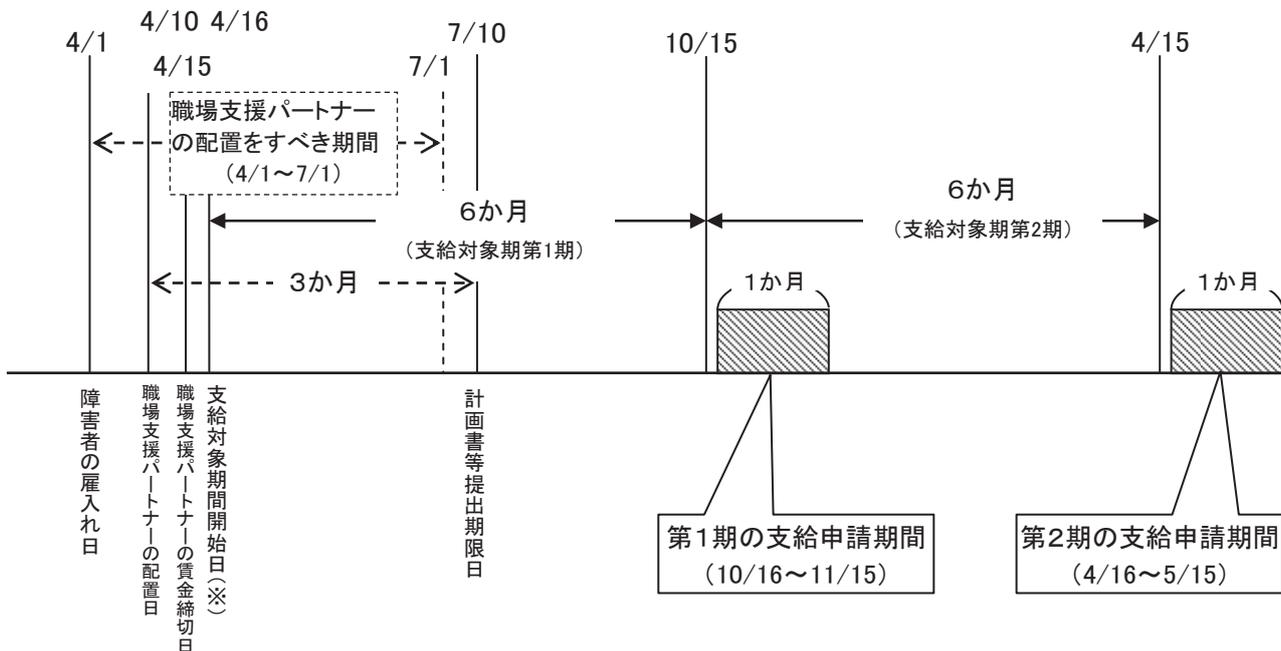
「対象労働者の雇入れ日」又は「職場支援パートナーの配置日」のいずれか遅い日の3か月を経過する日までに計画書等を事業所を管轄する労働局に提出してください。

2 支給申請書の提出

支給対象期の末日の翌日から1か月以内に「職場支援従事者配置助成金支給申請書」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

（参考）配置助成金の受給手続例

【障害者を4月1日に雇い入れ、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。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

重度障害者等を多数雇用するために施設・設備を設置した事業主に対する助成金

14 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。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(12)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主。ただし、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は除きます。

また、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（その資本金の全部又は大部分が国からの出資による法人及びその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金又は補助金によって得ている法人に限る。）に対しても、助成金は支給しません。
- (2) 都道府県労働局長に対して、(3)の雇入れ、(3)に係る事業所において雇用する障害者である労働者に係る雇用管理の方法及び当該事業所の所在する地域における障害者の雇用の促進に資する取組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障害者の雇用の促進に資すると認められる事業所の事業主であること。
- (3) 次の①～③に掲げる支給対象障害者である65歳未満の求職者を常時雇用する労働者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者である場合に限る。以下同じ。以下「常用労働者」という。）として10人以上雇い入れ、その数と継続して常時雇用している支給対象障害者である労働者の数との合計数が15人以上である事業所の事業主

この場合の「雇い入れ」とは、助成金の受給資格認定の日の翌日から起算して6か月以内に雇い入れるものをいい、「継続して常時雇用している」とは支給申請時点において、常用労働者として1年を超えて雇用していることをいいます。

 - ① 重度身体障害者
 - ② 知的障害者（重度知的障害者以外の知的障害者については、短時間労働者を除きます。）
 - ③ 精神障害者
- (4) 雇入れ時点において、当該事業所に雇用される常用労働者の数に占める支給対象障害者である常用労働者の数の割合が10分の2以上である事業主
- (5) 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第3条の基本的理念を具現する事業主
- (6) 雇入れに係る事業所において、適切な雇用管理を行う事業主であること。また、障害者の雇用管理等について、他の事業主の模範となるような取組を行っていることと認められる事業主であること
- (7) 当該事業所の所在する地域における障害者の雇用の促進に資する取組を行っていること
- (8) 助成金支給後も支給対象障害者を引き続き雇用することが確実であること
- (9) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行う事業

主以外の事業主

- (10) (3)に定める「雇い入れ」に係る支給対象障害者の最初の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から重度障害者等多数雇用施設設置等助成金支給申請書（以下「支給申請書」という。）を受理した日の前日までの期間（以下「解雇要件確認期間」という。）において、当該事業所で雇用する被保険者を解雇した事業主（次のイ又はロに該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主
- イ 天災その他やむを得ない理由による解雇
 - ロ 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (11) 解雇要件確認期間において、当該事業所等において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aとされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所等における当該助成金の支給申請の日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われた者の発生数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主
- (12) 支給対象となる事業所において、次の書類を整備、保管している事業主
- イ 支給対象障害者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という）の書類
 - ロ 支給対象障害者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等
 - ハ 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

注意

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

- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力ください。

助成金の支給額

支給対象障害者を継続して雇用するために必要な施設等(自ら所有するものに限る。以下「支給対象事業施設」といいます。)の設置・整備に要する経費として、受給資格申請において認定された助成対象予定額(※1)に助成率を乗じて得た額(千円未満切り捨て)を、支給限度額を限度として支給します。

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

- ※1 実際の経費が、助成対象額を上回る場合は当該助成対象額を、下回る場合は実際の経費となります。
- ※2 第3セクター企業、又は、障害者福祉施設に入所・通所している者等を10人以上雇用する事業主である場合は3 / 4。
- ※3 特例子会社、第3セクター企業等の事業主は、対象障害者数の人数に応じて次の①②の限度額を適用。
- ①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

受給のための手続き

(1) 受給資格申請

助成金を受けようとする事業主は、着手(支給対象障害者の雇入れ及び支給対象事業施設等に係る工事等の発注、契約、支払等を行うこと(当該事業施設等に係る設計図書の作成に係るものを除く。))をいう。)する前に、支給対象障害者を継続して雇用するために設置しようとする施設等の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄労働局長」という。)の認定(以下「受給資格の認定」という。)を受けなければなりません。

受給資格の認定を受けようとする場合は、4月1日から6月30日までの間に、支給対象事業施設の所在地を管轄する労働局長に対し、重度障害者等多数雇用施設設置等助成金受給資格認定申請書(以下「認定申請書」という。)、地域における障害者雇用を促進する取組等を記載した事業計画書に必要な書類を添えて、それぞれ正副を提出することが必要です。

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

なお、管轄労働局長は、受給資格の判定を行う前に、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(以下「審査委員会」といいます。)に協議することとしています。審査委員会の審査に当たっては、当該委員会から認定申請書に添付する資料以外に資料の提出等を求められることがあります。

【審査委員会における審査基準】

① 事業主が掲げる障害者雇用の理念

事業主が掲げる障害者雇用に関する理念・考え方が、ノーマライゼーションの理念を規定した障害者雇用促進法第3条の基本的理念と合致しており、申請内容がその理念を具現化するものとして、優れたものとなっているか。

② 事業の安定性

「生産及び受注計画」及び「資金調達・借入返済の計画」について、資金計画、収益等に係る計画が妥当なものであり、収益の実績等も勘案して、事業の安定性が見込まれるか。

③ 施設・設備の妥当性

助成対象施設・設備は次の点から妥当と評価できるか。

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

④ 適切な雇用管理

障害者の雇用管理に係る計画は、適切なものであり、他の事業主の模範となるような優れたものとなっているか。（具体的には次の事項等の内容により総合的に評価します。）

- ・ 障害者の業務内容や、勤務時間・日数、賃金等の労働条件（採用後の処遇を含む）が適切に設定されており、障害者が自立して生活できるようなものとなっているか。
- ・ 障害者が業務を行うに当たっての支援体制（例：指導者援助者、介助者等の選定等）が適切に整備されているか。
- ・ 働き続けるために必要な生活面への配慮（例：連絡網、相談員配置、外部の支援機関・医療機関との連携等）がなされているか。
- ・ 労働者の離職状況等から、雇用管理が適切に図られていると言える状況にあるか。
- ・ 事業所内の他の労働者に対して障害者雇用に関する理解促進を図るなどの障害者の円滑な就業に対する配慮がなされているか。
- ・ 障害者がキャリアアップするための能力開発や研修等に関する取組がなされているか。

⑤ 地域における障害者雇用の促進への貢献

地域における障害者雇用の促進への貢献度が大きいと評価できるか。（具体的には次の事項等の過去の実績、予定の内容により総合的に評価します。）

- ・ 他の事業主に対する雇用管理のノウハウの提供
- ・ 障害者、保護者、福祉施設等に対する意識の啓発、就業体験の場の提供
- ・ ハローワーク、労働局、地方自治体を含め障害者就労支援機関への協力、連携
- ・ 雇入れ・施設設置等完了時以後の障害者雇用の拡大見込み

認定申請書に添付する資料は次のとおりです。

- ① 事業主の登記事項全部証明書（写）、定款（写）、就業規則（写）、賃金規定（写）、退職金規程（写）
- ② 過去3年間（法人設立後3年未満である場合は設立時から）の決算報告書（写）及び各勘定科目内訳明細書（写）、確定申告書（別表含む）（写）、直近の決算期分の減価償却明細書（写）
- ③ 納税証明書その1及びその2（直近決算期分）（写）
- ④ 施設・設備の設置・整備に係る設計図書（建築意匠図、構造図（仕様書、地質柱状図等）等）、設計内訳書等（写）

※ ④については、原則として複数の施行業者から見積を取り、より低額な見積額を提示した業者のものを採用すること（参考資料として、見積を依頼した業者に対して提示した仕様書（障害者への配慮事項などが明記されたもの）及び不採用とした業者の見積明細書を添付すること。）。

(2) 支給申請

(1)により、受給資格の認定を受けて、助成金の支給を受けようとする事業主は、認定を受けた日の翌日から起算して6か月以内に、支給対象事業施設の設置等及び支給対象障害者の雇入れを完了することとし、支給対象事業施設の設置等及び支給対象障害者の雇入れが完了した日の翌日から起算して1か月以内に、支給申請書、支給対象事業施設等に係る実績明細書、支払内訳明細書及び支給対象障害者名簿に以下に掲げる書類を添付して、それぞれ正副を管轄労働局長に提出すること。

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

① 必須の添付書類

- ・ 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金受給資格認定通知書（写）
 - ・ 雇入れ日に支給対象障害者であることを証明する書類
 - (イ) 身体障害者
支給対象障害者に対して交付された身体障害者手帳(写)であって支給対象障害者の氏名及び障害の程度が確認できるもの
 - (ロ) 知的障害者
支給対象障害者に対して交付された療育手帳(写)又は児童相談所等による判定結果を示す判定書(支給対象障害者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。)(写)であって支給対象障害者の氏名が確認できるもの
 - (ハ) 精神障害者
支給対象障害者に対して交付された精神障害者保健福祉手帳(写)であって支給対象障害者の氏名が確認できるもの
 - ・ 支給対象障害者に係る雇用契約書又は雇入れ通知書
 - ・ 支給対象障害者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し
 - ・ 支給対象障害者ごとに掲げる雇入れ日の属する月の出勤簿等
 - ・ 支給対象事業施設等に係る書類
 - (イ) 作業施設等
施工業者等との契約内容が確認できる書類(工事請負契約書(写)及び設計監理委託契約書(写)又は売買契約書(写)等)
施設等の状況が確認できる書類(建築確認申請書(写)、建築確認申請に当たっての申請書類一式(写)及び建築確認済証(写)、設計図書関係書類)
支払いが確認できる書類(銀行振込金受取書(写)及び振込明細票、領収書(写)等)
 - (ロ) 設備
契約内容が確認できる書類(売買契約書(写))
設備の状況が確認できる書類(設備配置図、自動車車検証(写)(自動車が支給対象となっている場合のみ)、設備設置写真)
支払いが確認できる書類(銀行振込金受取書(写)及び振込明細票、領収書(写)等)
国、地方公共団体等からの補助金等を受ける場合は、当該補助金の金額が確認できる書類
- ② 必要に応じて支給申請書に添付する書類
- ・ 支給対象障害者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類
 - ・ 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等
 - ・ 就業規則、賃金規定等
 - ・ 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
 - ・ その他管轄労働局長が必要と認める書類

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

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

15 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象であり、56～300人規模の中小企業)が初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用した場合に、奨励金を支給するものです。

受給できる事業主

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

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主で、その雇用する常用労働者数(障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。以下同じ。)が56人～300人の事業主
- (2) 平成21年2月6日以降に、次の①～③に掲げる対象労働者(雇入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限ります。)を公共職業安定所(以下「安定所」といいます。)又は地方運輸局の紹介により、一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者)として1人(短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者)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。)以上雇い入れ、かつ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められる事業主
 - ① 身体障害者
 - ② 知的障害者
 - ③ 精神障害者
- (3) 対象労働者の雇入れ日の前日までの過去3年間に上記(2)の①～③に該当する対象労働者について雇用実績のない事業主。
- (4) 対象労働者の雇い入れた日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除きます。)以外の事業主
 - ① 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
 - ② 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (5) 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。)
- (6) 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主

(注意)

- 1 次のいずれかに該当する場合は、この奨励金は支給されません。

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

奨励金の支給額

対象労働者1人目を雇用した場合に限り、奨励金100万円を支給します。

ただし、短時間労働者として雇い入れる場合は、2人以上の雇入れをもって1人目とみなします（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人の雇い入れ対象となります。）。

受給のための手続き

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

また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

- (1) 必須の添付書類
 - ① 対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
 - ② 雇入れ日の属する月の出勤簿等

- ③ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・ 身体障害者手帳(写)
 - ・ 療育手帳(写)又は判定書
 - ・ 精神障害者保健福祉手帳(写)
 - ④ 雇用契約書又は雇入れ通知書
 - ⑤ 対象労働者雇用状況等申立書(以下「申立書」といいます。)
ただし、対象労働者が2人になる場合(短時間労働者を雇い入れる場合)は、対象労働者それぞれの申立書
 - ⑥ 対象労働者となる障害者の雇用実績の有無を確認する資料
 - ・ 過去安定所で受理された障害者雇用状況報告(写)等
 - ⑦ 支給申請時点で、常用労働者数が56人～300人である事業主であるかを確認するための書類
- (2) 必要に応じて添付する書類
- ① 対象労働者の出勤簿
 - ② 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
 - ③ 就業規則、賃金規定等
 - ④ 最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
 - ⑤ その他必要と認める書類

なお、支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として支給を受けることができませんのでご注意ください。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を 設立した事業主に対する助成金

16 特例子会社等設立促進助成金

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

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(8)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 平成21年2月6日以降に設立する法人であって、次の①、②のいずれかに該当する事業主
※なお、労働者の数の算定に当たっては、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)第43条第3項に規定する短時間労働者を0.5人として算定する
 - ① 障害者雇用促進法第44条第1項に規定する特例子会社の認定を受けた事業主であって、次のいずれにも該当すること
 - a 対象労働者として身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として新規に10人以上雇用し、かつそれらの対象労働者数が当該特例子会社の全常用労働者に占める割合が20%以上であること
 - b 常用労働者である対象労働者のうち、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること
 - ② 次のいずれにも該当する事業所(以下「重度障害者多数雇用事業所」という。)を新たに設置した事業主であること。
 - a 対象労働者として、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として新規に10人以上雇用すること
 - b 当該事業所に雇用される常用労働者のうち、対象労働者である重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が20%以上であること
- (3) 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所(以下「特例子会社等」といいます。)である法人の設立登記の日以降1年以内に、助成金の対象となる対象労働者の雇入れを完了し、受給資格申請により当該対象労働者の氏名、人数等について管轄労働局又は安定所に届け出ている事業主
- (4) 対象労働者を助成金支給後も適切な雇用を継続すると認められる事業主
- (5) 助成金の対象となる対象労働者の雇入れを完了した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該特例子会社等において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除く。)以外の事業主
 - ① 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
 - ② 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (6) 対象労働者の雇入れを完了した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間

において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由により雇用した被保険者を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者3人以下である場合を除きます。）

- (7) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とする法人以外の法人の事業主
- (8) 対象労働者の出勤状況及び賃金支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管している事業主

注意

1 次のいずれかに該当する場合は、この助成金は支給されません。

- (1) 対象労働者の雇入れを完了した日から起算して1年前の日から当該雇入れを完了した日の前日までの間のいずれかの日に、助成金の支給の対象となる特例子会社の親会社、当該親会社の別の子会社その他資本金的・経済的・組織的関連性の高い事業所に在籍していた者であって、解雇等事業主の都合により離職した者を対象労働者として雇い入れる場合
- (2) 対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
- (3) 当初と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについて申し出があった場合
- (4) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度よりも前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- (5) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
- (6) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていること等により助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

なお、特例子会社については、親会社が労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っているなど、親会社と子会社の関係から助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

- 2 この助成金を受給した後、対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力ください。

助成金の支給額

受給資格申請において認定された対象労働者数に応じた額を支給対象期（対象労働者の雇入れが完了した日（賃金締切日が定められている場合は、雇入れが完了した日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に完了した場合は完了した日の翌日、賃金締切日の翌日に完了した場合は完了の日）から起算した6か

月を第1期支給対象期とし、以後1年ごとに第2期、第3期支給対象期といいます。)ごとに支給します。

対象 労働者数	10人以上 15人未満	15人以上 20人未満	20人以上 25人未満	25人以上
助成金の 支給額	(第1期) 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) 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。)

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

受給のための手続き

(1) 受給資格申請

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

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

また、認定申請書に添付する資料は次のとおりです。

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

(2) 支給申請

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

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

① 必須の添付書類

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

② 必要に応じて添付する書類

- イ 対象労働者の出勤簿
- ロ 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- ハ 就業規則、賃金規定等
- ニ 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
- ホ その他必要と認める書類

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

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

17 試行雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、試行雇用奨励金を支給します。

受給できる事業主

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

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

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

イ 中高年齢者

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

ロ 若年者等

トライアル雇用開始時に45歳未満の者。

ハ 母子家庭の母等

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

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

ニ 季節労働者

雇用保険法施行規則第113条第1項に規定する厚生労働大臣が指定する地域（以下「指定地域」といいます。）に所在する事業所において、同項に規定する厚生労働大臣が指定する業種（以下「指定業種」といいます。）に属する事業を行う事業主に、季節的業務に従事する労働者として雇用され、当該年度

の10月1日以降に離職した者のうち、雇用保険法(昭和49年法律第116号)第39条第2項に規定する特例受給資格者(当該受給資格に基づき特例一時金を受給した者を含む。)であって、トライアル雇用開始時に65歳未満である者。

ホ 中国残留邦人等永住帰国者

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

ヘ 障害者

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第2条第1号に定める障害者(身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)。

ト 日雇労働者

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

チ 住居喪失不安定就労者

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

リ ホームレス

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

- (2) 安定所又は地方運輸局からトライアル雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る対象者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業であり、試行雇用労働者(ただし、トライアル雇用開始時に65歳以上である者又は障害者トライアル雇用の1週間の所定労働時間が20時間未満の者を除く。)の雇用保険の被保険者資格取得を行った事業主であること。
- (4) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、当該トライアル雇用に係る事業所において雇用する雇用保険被保険者(ただし、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む。)をしたことがない事業主(天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)であること。
- (5) 基準期間に、当該トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)が3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主であること。
- (6) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該トライアル雇用開始の日の前日までの間において、当該トライアル雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇い入れられたものとして試行雇用奨励金(以下「奨励金」といいます。)を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号。以下「徴収法」といいます。)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、トライアル雇用を実施した事業所において労働保険料(徴収法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。
- (9) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間において、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に

係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。

- (10) トライアル雇用を実施する事業所において、トライアル雇用された労働者（以下「試行雇用労働者」といいます。）の出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類（出勤簿、賃金台帳等）等を整備・保管している事業主であること。
- (11) トライアル雇用期間中の試行雇用労働者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない事業主（支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った事業主を除く。）以外の事業主であること。
- (12) 労働関係法令の違反（地方運輸局に電話等により確認した船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより、適正な雇用管理を行っているとは認められないため、奨励金を支給することが適切でない事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所又は地方運輸局の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、試行雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該試行雇用労働者から求人条件が異なることについて申出があった事業主以外の事業主であること。
- (14) 季節労働者のトライアル雇用を実施した事業主にあつては、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の事業を行う事業主であること。

支給できる額

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

- (1) 次のイからハの場合であつて、雇用期間が 1 か月に満たない月がある場合。
 - イ 試行雇用労働者が支給対象期間の途中で離職(次の①から④までの理由による離職に限る)した場合
次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した日までの期間とします。
 - ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇
 - ② 本人の都合による退職
 - ③ 本人の死亡
 - ④ 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇
 - ロ トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合
常用雇用へ移行する日の前日までの期間とします。
 - ハ 試行雇用労働者の失踪等のため離職日が不明確な場合
試行雇用労働者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。
- (2) 支給対象期間のある 1 か月について、試行雇用労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合。

- (3) 試行雇用労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

(計算式)

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

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

※ A が次表の左欄の割合になる場合、支給額（月額）は右欄の額になります。

受給のための手続

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

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

雇用保険法施行規則別表第2

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

中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用での育成を経て正規雇用に移行させた事業主に対する奨励金

18 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

奨励金の対象となる求人(既卒者トライアル雇用求人又は震災特例専用求人)をハローワーク又は新卒応援ハローワークに提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークからの紹介により、中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を原則3か月間の有期雇用として雇い入れ、その後、正規雇用に移行させた場合に、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金を支給します。(平成24年6月末(特例措置は平成25年3月末)までの時限措置)

I 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金(トライアル雇用奨励金部分)

既卒者トライアル雇用求人(※1)又は震災特例専用求人(※2)をハローワーク又は新卒応援ハローワークに提出し、ハローワーク又は新卒応援ハローワークからの紹介により、奨励金対象者を原則3か月間の有期雇用として雇い入れていただいた場合に、対象者1人につき月額10万円(最大30万円)を支給します。

※1 「既卒者トライアル雇用求人」とは、高校・大学等を卒業後3年以内で、現在も就職活動を継続中の方を対象に、その後の正規雇用を視野に入れた3か月以内の有期雇用契約を行う求人です。

※2 「震災特例専用求人」とは、被災した卒業後3年以内の既卒者(平成22年3月以降に高校・大学等を卒業し、災害救助法適用地域(東京都を除く)に居住する者)に限定した奨励金対象求人です。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から13までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、該当するか否かについては、最寄りの都道府県労働局(以下「労働局」という。)、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。

1 ハローワーク又は新卒応援ハローワークに奨励金の対象となる求人を提出し、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者を雇い入れた事業主。

【奨励金の対象者について】

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。

- 平成22年3月以降の中学校、高校、高専、大学(大学院、短大を含む)、専修学校等の新規学卒者で、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(平成23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。

- 2 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の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ないこと。
- 3 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 4 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か月前の日から既卒者トライアル雇用を終了した日までの間に、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。）を事業主の都合により解雇等したことがない事業主。
- 5 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か月前の日から既卒者トライアル雇用を終了した日までの間に、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人を超えず、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いないこと。
- 6 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たことがないこと。
- 7 既卒者トライアル雇用の対象者が、既卒者雇用開始日の前日から起算して過去1年間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でない判断されることがないこと。
- 8 奨励金支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと。
- 9 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3年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがないこと。
- 10 奨励金の支給決定等に必要なる労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）を整備・保管していること。
- 11 既卒者トライアル雇用期間中の対象労働者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること。
- 12 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること。
- 13 ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申し出があった事業主でないこと。

受給できる額

1 有期雇用期間（原則3か月）に対する奨励金

既卒者トライアル雇用労働者1人につき月額10万円とし、支給対象期間の各月支給額の合計額とします。ただし、次の(1)及び(2)の場合は、その期間については既卒者トライアル奨励金の額は、次の(3)の額です。

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

イ 既卒者トライアル雇用労働者が支給対象期間の途中で離職（次の①から④までの理由による離職に限る）した場合

次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した日までの期間とします。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- ② 本人の都合による退職
- ③ 本人の死亡
- ④ 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ 既卒者トライアル雇用の支給対象期間の途中で正規雇用へ移行した場合

正規雇用へ移行する日の前日までの期間とします。

ハ 既卒者トライアル雇用労働者の失踪等のため離職日が不明確な場合

既卒者トライアル雇用労働者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。

- (2) 支給対象期間のある1か月について、既卒者トライアル雇用労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合。
- (3) 既卒者トライアル雇用労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

割合	支給額(月額)
$A \geq 75\%$	10万円
$75\% > A \geq 50\%$	7万5千円
$50\% > A \geq 25\%$	5万円
$25\% > A > 0\%$	2万5千円
$A = 0\%$	0万円

(計算式)

$$A = \frac{\left(\begin{array}{l} \text{既卒者トライアル雇用労働者が} \\ \text{1か月間に実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{l} \text{既卒者トライアル雇用労働者が当該1} \\ \text{か月間に就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

受給のための手続き

奨励金を受給しようとする事業主は、既卒者トライアル雇用が終了した日の翌日から起算して2か月（支給申請期間）以内に「3年以内既卒者トライアル雇用結果報告書兼3年以内既卒者トライアル雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添付の上、既卒者トライアル雇用を実施した事業所の所在地を管轄する労働局長に提出して下さい。

※ 提出は、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます場合があります。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となります。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。

また、支給申請書に添付する主な書類は次のとおりです。

- ① 計画書(安定所の押印のあるもの)の写し
- ② 雇用契約書又は雇入れ通知書の写し（トライアル雇用期間の労働契約に関するもの。）
- ③ 労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）（写）
- ④ 支給要件を確認するに当たってその他管轄労働局長が必要と認める書類

II 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金（既卒者正規雇用奨励金部分）

既卒者トライアル雇用期間終了後に対象者を正規雇用として雇い入れ、一定期間経過後、対象者1人につき50万円(特例措置の場合60万円)が支給されます。

※ 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出し、その者を採用した事業主に対し行った、支給額の拡充措置のことをいいます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から12までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件（対象者、対象求人及び併給調整等）がありますので、該当するか否かについて

ては、最寄りの都道府県労働局（以下「労働局」という。）、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。

- 1 既卒者トライアル雇用奨励金部分の支給対象事業主であること。
- 2 既卒者トライアル雇用終了後、1か月以内に既卒者トライアル雇用労働者を正規雇用として雇い入れ、引き続き、3か月以上、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時間未満の者を除きます。）として雇用した事業主であること。
- 3 正規雇用の開始日の前日から起算して6か月前の日から、既卒者正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、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。）を事業主の都合により解雇等をしたことがない事業主。
- 4 正規雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超えず、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いないこと。
- 5 既卒者トライアル雇用の対象者を、雇用開始の前日から起算して過去3年間において、雇用したことがないこと。
- 6 既卒者トライアル雇用の対象者が、既卒者雇用開始日の前日から起算して過去1年間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないとは判断されることがないこと。
- 7 奨励金支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと。
- 8 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3年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがないこと。
- 9 奨励金の支給決定等に必要労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）を整備・保管していること。
- 10 正規雇用開始日以降の対象労働者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること。
- 11 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること。
- 12 ハローワーク又は新卒応援ハローワークの紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申し出があった事業主でないこと。

受給できる額

対象者1人につき50万円（特例措置の場合60万円）を支給する。（正規雇用から3か月定着した場合に支給）

受給のための手続き

奨励金を受給しようとする事業主は、正規雇用した日から3か月定着した場合、当該期間が経過した日の翌日から起算して2か月（支給申請期間）以内に「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金（既卒者正規雇用奨励金部分）支給申請書」に必要な書類を添付の上、既卒者トライアル雇用を実施した事業所の所在地を管轄する労働局長に提出して下さい。

※ 提出は、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます場合があります。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となります。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。

また、支給申請書に添付する主な書類は次のとおりです。

- ① 対象労働者雇用状況等申立書
- ② 雇用契約書又は雇入れ通知書の写し（正規雇用による雇入れに関するもの。）
- ③ 労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）（写）
- ④ 当該既卒者トライアル雇用対象者に係る報告書兼支給申請書（写）
- ⑤ 支給要件を確認するに当たってその他管轄労働局長が必要と認める書類

精神障害者等ステップアップ雇用により 雇い入れた事業主の方への給付金

19 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

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

受給できる事業主

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

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

て労働保険料（同法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。）を納入していない事業主以外の事業主であること

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

受給できる額

(1) 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

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

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

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

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

次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した日までの期間とします。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- ② 本人の都合による退職
- ③ 本人の死亡
- ④ 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

（イ）ステップアップ雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合

常用雇用へ移行する日の前日までの期間とします。

（ウ）ステップアップ雇用に係る対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合

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

イ 支給対象期間のある1か月について、ステップアップ雇用の対象労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合。

ウ ステップアップ雇用に係る対象者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割

合に応じて次の額を支給します。

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

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

※Aが左表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

(2) グループ雇用奨励加算金

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

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

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

イ 支給対象期間のある1か月について、グループ雇用の対象労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合

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

エ グループ雇用として実際に就労した日数に応じて次の額を支給します。

$$A = \text{上記アの要件を満たした日数}$$

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

※Aが左表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

受給のための手続き

(1) 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

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

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

(2) グループ雇用奨励加算金

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

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

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。

雇用保険の受給資格者が創業した 法人等の事業主の方への給付金

20 受給資格者創業支援助成金

受給資格者創業支援助成金は、雇用保険の受給資格者（雇用保険の受給手続きをされた方）自らが創業し、創業後1年以内に継続して雇用する労働者を雇い入れ、雇用保険の適用事業の事業主となった場合に、当該事業主に対して創業に要した費用の一部を助成することにより、失業者の自立を積極的に支援するものです。

I 創業に要する経費に対する助成

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主に対して支給されます。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
 - 2 次のいずれにも該当する法人等（法人又は個人をいいます。）を設立（第三者が出資している法人に出資し、かつ当該法人の代表者となることを含みます。）（法人等が個人である場合にあっては、事業を開始すること（※1）をいいます。）した事業主であること。
 - (1) 当該法人等を設立する前に、法人等を設立する旨をその住所又は居所を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」といいます。）長に届け出た受給資格者（※2）であったものであって、当該法人等を設立した日（設立の登記をすることによって成立した法人である場合にあっては当該設立の登記をした日、当該受給資格者であったものが、第三者が出資している法人に出資し、かつ、当該法人の代表者となった場合にあっては当該代表者となった日をいいます。）の前日において、当該受給資格に係る支給残日数が1日以上であるもの（以下「創業受給資格者」といいます。）が設立したものであること。
 - (2) 創業受給資格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います。）に従事するものであること。
 - (3) 法人にあっては、創業受給資格者が出資し、かつ、代表者であるものであること。ただし、法人の設立に際して出資を要しない場合にあっては、創業受給資格者が代表者であるものであること。
 - (4) 当該法人等の設立の日以後3か月以上事業を行っているものであること。
 - 3 当該法人等の設立の日から起算して1年を経過する日までの間に、一般被保険者（法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者をいいます。）（受給資格者であったものが、第三者が出資している法人に出資し、かつ、当該法人の代表者となった場合にあっては、当該代表者となった日以後、当該代表者となった日の前日から起算して過去3年間に当該第三者が出資している法人に在職していた労働者を除きます。）を雇い入れ、かつ、当該者を助成金の支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主であること。
 - 4 法人等を設立する前に、管轄労働局に「法人等設立事前届」を提出した者
- ※1 開業をする日又は雇用保険の適用事業の事業主となる日のいずれか早い日をいいます。
- ※2 受給資格者については、その受給資格に係る離職の日における雇用保険法の規定による算定基礎期間が5年以上であるものに限りません。

注意

- 1 同一の事由により、国又は地方公共団体で実施している創業支援の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給できません。
- 2 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象となる費用

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

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

2 支給額

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

受給のための手続

1 法人等設立事前届の提出

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

2 支給申請

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

(1) 第1回目の支給申請（期間）

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

(2) 第2回目の支給申請（期間）

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

（第1回目の支給申請について審査中の場合を除き、第1回目の支給申請に係る支給決定がされている必要があります。）

(3) 上乗せ分の支給申請（期間）

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

（第1回目の支給申請について審査中の場合を除き、第1回目の支給申請に係る支給決定がされている必要があります。）

※ 雇用保険の適用事業の事業主となった日とは、創業に係る事業所で1人目の雇用保険の一般被保険者となる労働者（98ページI「受給できる事業主」の3に該当する方に限ります。）を雇い入れた日となります。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると原則として支給を受けることができませんので注意してください。

不支給等

助成金は、同じ事由により他の助成金等を受給した場合には、支給しないことがあります。また、上記「受給できる事業主」の規定に関わらず、次の各号のいずれかに該当する事業主に対しては、助成金は支給しないものとします。

- 一 支給申請の日の前日までの過去3年間に、不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことのある事業主
- 二 助成金の支給に係る受給資格により、法第3章の失業等給付（以下「失業等給付」という。）の支給を不正に受け、又は受けようとしたことのある創業受給資格者が代表者である事業主
- 三 創業した事業の内容が、次のいずれかに該当する事業主
 - イ 宗教の教義を広め、儀式行事を行い、及び信者を教化育成することを主たる目的とするもの
 - ロ 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
 - ハ 特定の公職（公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職をいう。以下同じ。）の候補者（当該候補者になろうとする者を含む。）若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
- ニ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの

雇用失業情勢の改善の動きの弱い地域(21道県)で当該地域分野における重点分野で創業し、2人以上の求職者を雇い入れた事業主の方への給付金

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

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

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(※1)において、地域再生事業(※2)を行う法人を設立又は個人事業を開業し、公共職業安定所等(公共職業安定所若しくは地方運輸局又適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者)の紹介により、継続して雇用する雇用保険の一般被保険者として労働者を2人以上雇い入れる事業主に対し、創業に係る経費及び労働者の雇入れについて一定額を助成します。

(※1)雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域とは、以下の21道県をいいます。

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

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

次の区分の地域の違いにより、適用される種別が異なります。

1 第1種地域再生中小企業創業助成金(以下「第1種」といいます。)

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

2 第2種地域再生中小企業創業助成金(以下「第2種」といいます。)

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

受給できる事業主

受給できるのは、次の1から15のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること。
- 2 中小企業者の要件を満たす事業主であること。
- 3 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域に法人等の主たる事業所を設置していること。
- 4 法人の設立又は個人事業の開業(以下「法人等の設立」といいます。)の日(以下「法人等設立日」といいます。)から起算して6ヶ月を経過する日までに地域再生事業計画書(以下「事業計画書」といいます。)を提出し、認定を受けた事業主であること。
- 5 認定を受けた計画に基づき、地域再生事業を主たる事業として行っている事業主であること。
- 6 事業の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営するものであること。
- 7 次の(1)・(2)の条件を満たす労働者(以下「創業・雇入支援対象労働者」といいます。)を2人以上雇用している事

業主であること。

- (1) 継続して雇用する労働者（雇い入れ当初より、雇用保険の一般被保険者であって1週間の所定労働時間が30時間以上である者に限り、トライアル雇用、雇用期間の定めのある労働者、外国人技能実習生を除く。）として6ヶ月以上雇用されている者
- (2) 公共職業安定所等（公共職業安定所若しくは地方運輸局又適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者）の紹介により雇い入れられた者
- 8 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が行う事業と、事業内容に関し同一性が認められる事業を行っていないこと。
- 9 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の代表者であった者でないこと。
- 10 法人等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数が、事業内容に関し同一性が認められる事業を行う他の事業主の役員である者、又は役員であった者でないこと。
- 11 営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人等の事業主でないこと。
- 12 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。）に従事するものであること。
- 13 法人等設立日から、助成金の支給申請日までの間に、当該法人等が雇用する雇用保険の一般被保険者を事業主都合で解雇したことがない事業主であること。
- 14 本助成金の支給決定等に必要なる労働関係帳簿類（出勤簿、タイムカード、賃金台帳、船員法第67条に定める記録簿等、労働者名簿等）及び会計関係帳簿類（総勘定元帳、現金出納簿、小切手帳、法人等の預金通帳等）を備えている事業主であること。
- 15 管轄労働局が事業所に立ち入って行う実地調査に協力的な事業主であること。（管轄労働局が事業所に立ち入って行う実地調査において、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。）

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - (1) 創業した事業の内容が、次のいずれかに該当する事業主
 - ① 宗教の教義を広め、儀式行事を行い、及び信者を教化育成することを主たる目的とするもの
 - ② 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
 - ③ 特定の公職（公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職をいう。以下同じ。）の候補者（当該候補者になろうとする者を含む。）若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
 - ④ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの
 - (2) 過去に助成金の支給を受けたことがある事業主（法人の代表者を含む。）
 - (3) 暴力団関係事業所の事業主
- 2 次のいずれかに該当する労働者は、創業・雇入支援対象労働者から除外します。
 - (1) 公共職業安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - (2) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (3) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (4) 雇い入れた日の前日までに雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (5) 法人等設立日の1年前に当該法人等の代表者が在籍していた事業所に同時期に在籍していた者を雇い入れる場合

(6) 当該法人等の代表者と生計を一にする親族を雇い入れる場合

受給できる額

1 創業支援金

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

(1) 第1種の場合は合計額の1/2とします。

ただし、以下に定める額を上限とします。

創業・雇入支援対象労働者が5人以上の場合 上限額 500万円

創業・雇入支援対象労働者が5人未満の場合 上限額 300万円

(2) 第2種の場合は合計額の1/3とします。

ただし、以下に定める額を上限とします。

創業・雇入支援対象労働者が5人以上の場合 上限額 250万円

創業・雇入支援対象労働者が5人未満の場合 上限額 150万円

① 法人等の設立に関する事業計画作成費

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

ただし、本助成金の算定基礎の対象経費としては、75万円を限度とします。

② 職業能力開発経費

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

③ 設備・運営経費(1点もしくは1契約が10万円以上のものに限ります。)

事業所の改修工事費、設備・備品、事務所借料、広告宣伝費等の設備・運営費

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

2 雇入れ奨励金及び追加雇入れ奨励金

(1) 第1種の場合

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

(2) 第2種の場合

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

受給のための手続

1 地域再生事業の認定申請

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

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

2 支給申請

(1) 創業支援金又は雇入れ奨励金

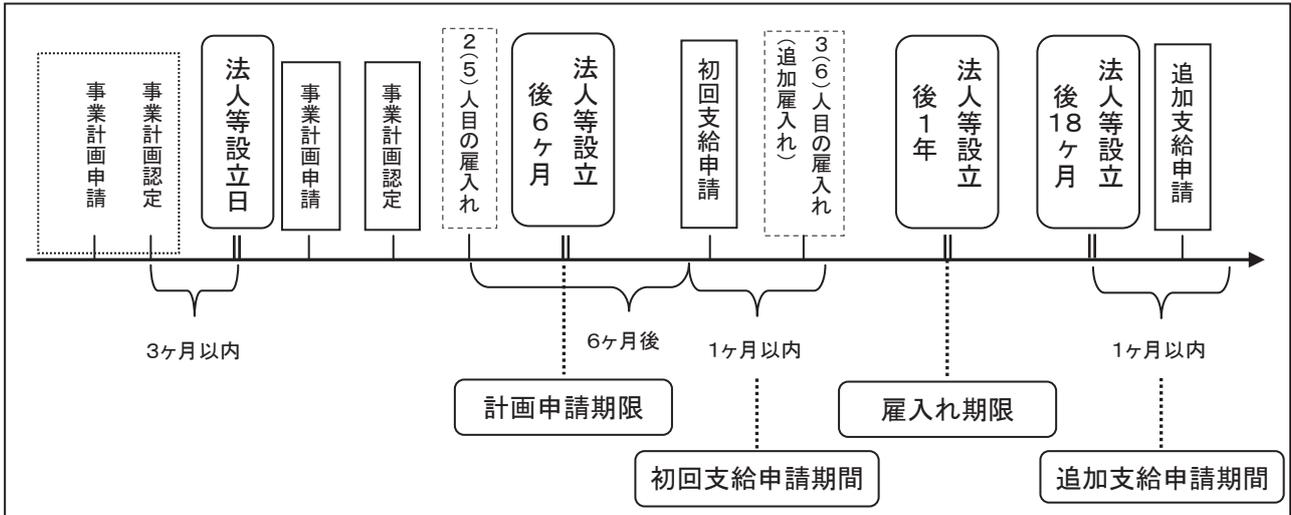
創業・雇入支援対象労働者が5人(5人に満たない場合は2人目)に達した日から6ヶ月を経過する日以降であって、支給申請に係る創業・雇入支援対象労働者の最後の雇入れ日から6ヶ月を経過する日以後、当該日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日、若しくは法人等の設立等の日から起算して1年を経過する日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間に、創業支援金及び雇入れ奨励金の支給申請をすることができます。

(2) 追加雇入れ奨励金

最初の支給申請後、法人等設立日から起算して1年を経過する日までの間に新たに創業・雇入支援対象労働者を雇い入れたときは、法人等設立日から18ヶ月を経過する日の翌日から1ヶ月を経過する日の間に、雇入

れ奨励金について、追加支給申請をすることができます。ただし、既に申請がなされた創業・雇入支援対象労働者が離職している場合は、新たに創業・雇入支援対象労働者の要件を満たした人数から、既に申請がなされた創業・雇入支援対象労働者のうち離職した人数を差し引いて追加雇入れ奨励金を支給申請することとなります。

(参考) 法人等の設立から支給申請までの流れ図

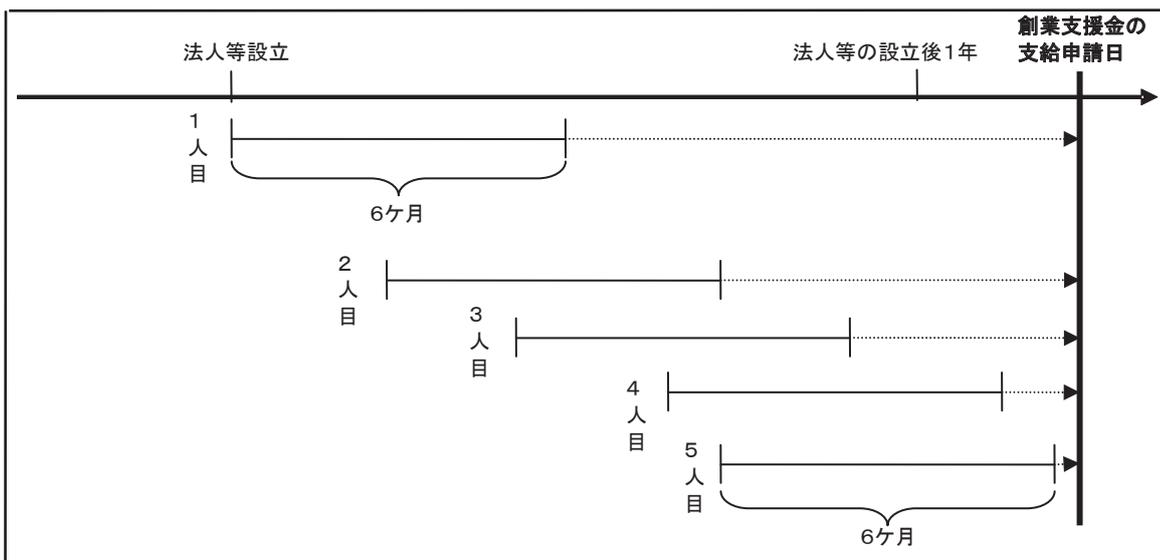


※ 地域再生中小企業創業助成金については、創業・雇入支援対象労働者を6ヶ月以上雇用すれば必ず受給できるものではなく、労働者を継続して雇用する事業主の方に対して支給する助成金です。

そのため、以下の点にご注意ください。

地域再生中小企業創業助成金における創業支援金については、創業支援金の支給申請の際に上限額が決定されることとなります。

例えば下図例のように、法人等設立日から起算して1年を経過する日までに5人以上創業・雇入支援対象労働者を雇入れる予定であって、創業・雇入支援対象労働者を5人以上雇入れた場合の上限額の支給を受けようとするようなケースについては、創業支援金の支給申請日において1人目から5人目までの全ての創業・雇入支援対象労働者を継続して雇用していることが支給の要件となります。



※ 手続きその他詳細については、都道府県労働局又は公共職業安定所にお問い合わせください。

雇用保険の受給資格者等に職業訓練等を 受講させた事業主の方への給付金

22 職場適応訓練費

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

訓練を受託できる事業主

- 1 職場適応訓練は、雇用保険の受給資格者等であって、再就職を容易にするため職場適応訓練を受けることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、次のイからホに該当する事業主に委託して行います。
 - イ 職場適応訓練を行う設備があること。
 - ロ 指導員としての適当な従業員がいること。
 - ハ 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、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。
 - ニ 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。
 - ホ 職場適応訓練修了後、引き続き職場適応訓練を受けた者を雇用する見込みがあること。
- 2 訓練期間は、**6か月**（中小企業及び重度の障害者に係る訓練は1年）以内です。
なお、短期の職場適応訓練については、**2週間**（重度の障害者に係る訓練は**4週間**）以内です。

受給できる額

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

受給のための手続

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

その他

雇用保険の受給資格者等以外であっても、45歳以上の求職者等、知的障害者、精神障害者、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者等の方など、職場適応訓練を行うことができる場合もありますので、最寄りの公共職業安定所又は都道府県労働局にご相談ください。

労働者に職業訓練等を受講させた 事業主の方への給付金

23 キャリア形成促進助成金

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、雇用する労働者に対して、目標が明確化された職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発を支援する事業主に対して助成するもので、訓練等支援給付金、中小企業雇用創出等能力開発助成金があります。

基本要件

- 次のすべてに該当する事業主であることが必要です。
 - 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
 - 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
 - 3 職業能力開発推進者を選任していること。

訓練等支援給付金

1 職業訓練を受けさせる場合

- 次のいずれかに該当する事業主に対して、表1の助成内容を支給します。
 - (1) 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を追加して習得させるための職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させるための職業訓練等を受けさせる中小企業事業主であること。
 - (2) 雇用する短時間等労働者（※イ）に対して、高度な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は正社員への転換に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主であること。
 - (3) 新たに雇い入れた労働者又は短時間等労働者（※イ）に対して、実習併用職業訓練（※ロ）を受けさせ、職業能力の評価（以下「能力評価」という。）を実施する事業主であること。
 - (4) 新たに雇い入れた労働者又は短時間等労働者（※イ）である職業能力形成促進者（※ハ）に対して、有期実習型訓練（※ニ）を受けさせ、能力評価を実施する事業主であること。

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

※ロ…企業における実習（OJT）と教育訓練機関等における企業のニーズに即した学習（OFF-JT）とを組み合わせる実施される訓練であって、当該訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けて実施される訓練をいう。

※ハ…安定的な雇用に就くために有期実習型訓練に参加することが必要であると認められた職業能力形成機会に恵まれなかった者又は新規学卒者をいう。

※ニ…企業における実習（OJT）と教育訓練機関等における企業のニーズに即した学習（OFF-JT）とを組み合わせる実施される訓練であって、当該訓練の実施計画について、都道府県労働局長から訓

練基準に適合する旨の確認を受けて実施される訓練をいう。

(表1)

対象事業主		対象経費等	OFF-JT(座学等)の経費・賃金	OJT(職場実習)の実施助成
一般対象	労働者に職業訓練等を受けさせる中小企業事業主		【助成率】 1/3 (大企業なし) (※へ、※ト)	なし
	新たに雇い入れた通常の労働者(※ホ)に実習併用職業訓練(※ロ)又は有期実習型訓練(※ハ)を受けさせる中小企業事業主		【助成率】 1/3 (大企業なし) (※へ、※ト)	【助成額】 対象者1人につき、当該訓練の時間数に600円(大企業なし)を乗じて得た額(※チ)
非正規対象	短時間等労働者(※イ)に職業訓練等を受けさせる事業主		【助成率】 1/2 (大企業1/3) (※へ、※ト)	なし
	短時間等労働者(※イ)に実習併用職業訓練(※ロ)又は有期実習型訓練(※ハ)を受けさせる事業主		【助成率】 1/2 (大企業1/3) (※へ、※ト)	【助成額】 対象者1人につき、当該訓練の時間数に600円(大企業600円)を乗じて得た額(※チ)

※ホ…短時間等労働者以外の労働者をいう。

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

また、1コース当たりの訓練時間が300時間未満の場合は1人当たり5万円、300時間以上600時間未満の場合は1人当たり10万円、600時間以上の場合は1人当たり20万円を限度とする。

※ト…賃金助成は1人1コース当たり原則1,200時間を限度とする。

※チ…助成額は1人1コース当たり40万8千円を限度とする。

2 自発的な職業能力開発を支援する場合

- 次に該当する中小企業事業主に対して、表2の助成内容を支給します。

年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する労働者の申し出により、職業訓練等、技能検定等又はキャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費を負担する又は自発的な職業能力開発のための休暇を与える事業主であること。

(表2)

支援内容	助成内容	助成率	奨励金(3年以内)		奨励金(3年経過後)
			制度利用者が生じた場合	利用者一人につき	利用者増加分1人につき
経費を負担する制度を設け支援する場合	負担した経費の1/2(※リ)	15万円(※ル)	5万円(※ヲ)	2万円(※ワ)	
休暇制度を設け支援する場合	受講時間中に支払った賃金の1/2(※ヌ)	15万円(※ル)	5万円(※ヲ)	2万円(※ワ)	

※リ…対象となる経費は、入学金又は受講料等、技能検定等の受験料等。

また、1コース当たりの訓練時間が300時間未満の場合は1人当たり5万円、300時間以上600時間未満の場合は1人当たり10万円、600時間以上の場合は1人当たり20万円を限度とする。

※ヌ…貸金助成は1人1コース当たり原則1,200時間を限度とする。学校教育法に基づく大学等において教育訓練を受講する場合にあつては1,600時間を限度とする。

※ル…1事業所につき1回に限る。

※ヲ…20人を限度とする。

※ワ…5人を限度とする。

東日本大震災復興対策の特例措置(訓練等支援給付金)

東日本大震災復興対策として、被災地の復興や、震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材の育成を推進するため、「訓練等支援給付金」に特例措置を設けています。特例措置に該当する事業主の方は、助成内容が上記と異なり、表3の助成率が適用されます。

①対象事業主

次の1または2に該当する事業主

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、長野県内の東日本大震災に際し災害救助法が適用された市町村内に所在し、従業員に職業訓練を行う事業主

2 次の(1)、(2)いずれにも該当する、被災地以外の中小企業事業主

(1) 次のイからハいずれかに該当するもの

イ 1か月間の生産量(額)、販売量(額)又は売上高等事業活動を示す指標(以下「生産指標」という。)がその直前の1か月又は前年同月と比べ5%以上減少する事業主

ロ 3か月間の生産指標がその直前の3か月又は前年同期と比べ5%以上減少する事業主

ハ 3か月間の生産指標が前々年同期と比べ10%以上減少する事業主(平成24年4月1日から平成25年3月10日までに職業訓練等を開始する事業主に限る。)

(2) 現在の事業分野以外の新たな事業展開を行うため、従業員に職業訓練を行うこと

②特例内容

(表3)

助成対象	1. 被災地の事業主		2. 被災地以外の中小企業事業主	
	通常	特例措置	通常	特例措置
正規労働者を対象とした職業訓練(OFF-JT)	1/3 (-)	1/2 (1/3)	1/3	1/2
非正規労働者を対象とした職業訓練(OFF-JT)	1/2 (1/3)	2/3 (1/2)	1/2	2/3
労働者の自発的な職業能力開発に対する支援	1/2 (-)	2/3 (1/3)	1/2	2/3

(注) () 内は大企業に対する助成率

中小企業雇用創出等能力開発助成金

都道府県知事から「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づく改善計画（※カ）の認定を受けた個別中小企業者（以下「認定中小企業者」という。）又は事業協同組合等の構成中小企業者（認定中小企業者と合わせ以下「認定中小企業者等」という。）であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者（以下「対象労働者」という。）又は内定者（対象労働者と合わせ以下「対象労働者等」という。）に対して、職業訓練等を受けさせる又は対象労働者の申し出により、職業訓練等を受けるために必要な経費を負担する若しくは休暇を与える認定中小企業者等であること。

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

1 職業訓練を受けさせる場合

- (1) 経費助成 訓練の実施に要した費用の1/2（※ヨ）
- (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（※タ）
（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

- (1) 経費助成 事業主が負担した従業員の申し出による能力開発に係る経費（教育訓練機関に支払う入学金及び受講料）の1/2（※ヨ）
- (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（※タ）

※ヨ…対象となる経費は、事業内で自ら行う場合、外部講師の謝金又は教材費等の運営費、事業外の施設で行う場合は、入学金又は受講料等の派遣費となる。（OJTについては外部講師の謝金に限る。）1コース当たりの訓練時間が600時間未満の場合は1人当たり10万円、600時間以上の場合は1人当たり20万円を限度とする。

※タ…賃金助成は1人1コース当たり原則1,200時間を限度とする。

受給のための手続

1. 事業内職業能力開発計画（注1）及びこれに基づく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労働局に提出します。（注2）
（注1）職業能力開発サービスセンターにおいて、事業内職業能力開発計画の作成の支援をしています。
（注2）中小企業雇用創出等能力開発助成金については、この他に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、認定を受けたことが必要になります。
2. 提出した年間職業能力開発計画に沿った職業訓練等を実施した後、労働局に必要な書類を添えて支給申請を行います。
3. 労働局において厳正な審査を行った上で、支給・不支給の決定を行います。
（助成金は予算の範囲内で支給しますので、予算額に達した場合は支給できません。）

キャリア形成促進助成金の受給のための手続は、事業所の所在地を管轄する労働局で行います。ご不明な点および手続等の詳細については、労働局までお問い合わせ下さい。

健康・環境分野及び関連するものづくり分野の 人材育成を行う事業主の方への給付金

24-1 成長分野等人材育成支援事業

成長分野等人材育成支援事業は、健康、環境分野や、それを支えるものづくり分野の事業を行う事業主が、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を作成し、その中でO f f - J T（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施した場合に、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1人当たり20万円を上限として支給します。（平成24年度末までの暫定措置です。）

受給できる事業主

この制度の対象となる事業主は、以下のいずれにも該当する事業主です。

- 1 成長分野等一覧表に掲げる健康、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。）の事業を行っていること。（図1参照）
- 2 実施期間が原則1年（O f f - J T訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヵ月以上で可）であることなど、一定の要件を満たした職業訓練計画を作成し、それに基づき訓練を実施すること。（※1）
- 3 雇用保険の適用事業主であること。（民間の事業者のほか、公益法人、N P O法人、医療法人、社会福祉法人等も含まれます。）
- 4 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調書を提出していること。（選任していない場合は、申請手続きの際に合わせて選定することも可能です。）
- 5 事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等していないこと。
- 6 支給申請の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を滞納していないこと。
- 7 他の奨励金などを不正受給していないこと。労働関係法令の違反を行っていないこと。
- 8 必要な書類を整備・保管していること。

※1 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とする必要があります。O f f - J T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O f f - J T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。

受給できる額

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（※2）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。

※2 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。

受給のための手続き

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるときと、2. 職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に支給申請するとき、の計2回、公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）において申請手続きが必要です。

1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるとき

奨励金の支給を受けるためには、まず、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、支給資格認定申請書などの書類をハローワークに提出して、支給資格認定を受けてください。

2. 支給申請するとき

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類をハローワークに提出してください。

手続き等の詳細については、最寄りのハローワーク又は都道府県労働局にお問い合わせください。

その他

成長分野等人材育成支援事業は、遅くとも平成24年度末までに支給資格認定申請書などの書類をハローワークに提出し、その提出日から6カ月以内に訓練を開始するものを対象としておりますので、ご注意ください。

図1：成長分野等一覧表

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。

24-2 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、その労働者を対象に職業訓練計画を作成し、その中で 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実施した場合に、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。（平成24年度末までの暫定措置です。）

受給できる事業主

この制度の対象となる事業主は、以下のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
 - 2 次の①又は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
 - 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
- 3 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（次ページ参照）
 - 4 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調べを提出していること（選任していない場合は、受給資格認定申請の際に選任してください）
 - 5 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、訓練を実施したこと（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）
 - 6 受給資格認定の申請日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を、事業主都合により解雇（※）していないこと
- ※ 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能（事業の一時休止を含む。）となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由による解雇は除きます。
- 7 支給申請の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を滞納していないこと
 - 8 受給資格認定の申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、他の奨励金などを不正受給していないこと。支給申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、労働関係法令の違反を行っていないこと

- 9 対象労働者の雇い入れ、または成長分野等以外の分野からの配置転換を行った事業所で、支給決定などに必要な書類を整備・保管していること

支給対象となる職業訓練計画・訓練コースについて

職業訓練コースとは、訓練目標ごとに設定される一連のカリキュラムのことです。助成金の支給を受けるには、あらかじめ1つ以上のコースから成る職業訓練計画を作成していただきます。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、原則1年であり（※）、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

※ 必要な時間数が確保される場合には、6カ月以上

◆ 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

受給できる額

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。

受給のための手続き

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるときと、2. 職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に支給申請するとき、の計2回、都道府県労働局または公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）において申請手続きが必要です。

1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるとき

奨励金の支給を受けるためには、まず、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、受給資格認定申請書などの書類をハローワーク等に提出して、受給資格認定を受けてください。

2. 支給申請するとき

職業訓練計画期間終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類をハローワーク等に提出してください。

手続き等の詳細については、最寄りのハローワーク又は都道府県労働局にお問い合わせください。

その他

成長分野等人材育成支援事業（震災対応分）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おりますので、ご注意ください。

24-3 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（以下「研修等」という）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。（平成24年度末までの暫定措置です。）

受給できる事業主

この制度の対象となる事業主は、以下のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
- 2 次の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
- 3 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（後段参照）
- 4 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調べを提出していること（選任していない場合は、受給資格認定申請の際に選任してください）
- 5 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、訓練を実施したこと（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）
- 6 受給資格認定の申請日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を、事業主都合により解雇（※）していないこと
※ 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能（事業の一時休止を含む。）となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由による解雇は除きます。
- 7 支給申請の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を滞納していないこと
- 8 受給資格認定の申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、他の奨励金などを不正受給していないこと。支給申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、労働関係法令の違反を行っていないこと
- 9 支給決定などに必要な書類を整備・保管していること

支給対象となる職業訓練計画・訓練コースについて

奨励金の支給を受けようとする対象労働者ごとに職業訓練計画を作成します。1人の労働者が1つの訓練計画につき受講できるのは1コースのみです。職業訓練計画を立てる場合、主に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

受給できる額

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。

受給のための手続き

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるときと、2. 職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に支給申請するとき、の計2回、都道府県労働局または公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という。)において申請手続きが必要です。

1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるとき

奨励金の支給を受けるためには、まず、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、受給資格認定申請書などの書類をハローワーク等に提出して、受給資格認定を受けてください。

2. 支給申請するとき

職業訓練計画期間終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類をハローワーク等に提出してください。

手続き等の詳細については、最寄りのハローワーク又は都道府県労働局にお問い合わせください。

その他

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おりますので、ご注意ください。

24-4 成長分野等人材育成支援事業(移籍特例分)

健康、環境分野および関連するものづくり分野（以下、成長分野等）の事業主が、成長分野等以外の産業から労働者を移籍により受け入れ、その労働者を対象に職業訓練計画を作成し、その中で 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実施した場合に、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。（平成24年度末までの暫定措置です。）

受給できる事業主

この制度の対象となる事業主は、以下のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業主であること
- 2 118ページの成長分野等の事業を行う事業主であること
- 3 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い入れ、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 成長分野等以外の事業を行う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3か月以内に移籍先事業主に雇い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と判断される事業主間で行われる移籍により雇い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。
- 4 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
- 5 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（次ページ参照）
- 6 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調書を提出していること（選任していない場合は、受給資格認定申請の際に選任してください）
- 7 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、訓練を実施したこと（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）
- 8 受給資格認定の申請日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を、事業主都合により解雇（※）していないこと
 - ※ 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能（事業の一時休止を含む。）となったことまた

は労働者の責めに帰すべき理由による解雇は除きます。

- 9 支給申請の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を滞納していないこと
- 10 受給資格認定の申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、他の奨励金などを不正受給していないこと。支給申請日から起算して3年前から支給申請日までの間に、労働関係法令の違反を行っていないこと
- 11 対象労働者の雇い入れ、または成長分野等以外の分野からの配置転換を行った事業所で、支給決定などに必要な書類を整備・保管していること

支給対象となる職業訓練計画・訓練コースについて

職業訓練コースとは、訓練目標ごとに設定される一連のカリキュラムのことです。助成金の支給を受けるには、あらかじめ1つ以上のコースから成る職業訓練計画を作成していただきます。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、原則1年であり(※)、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
- ※ 必要な時間数が確保される場合には、6カ月以上
- ◆ 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

受給できる額

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。

受給のための手続き

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるときと、2. 職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に支給申請するとき、の計2回、都道府県労働局または公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という。)において申請手続きが必要です。

1. 職業訓練計画を作成し認定を受けるとき

奨励金の支給を受けるためには、まず、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、受給資格認定申請書などの書類をハローワーク等に提出して、受給資格認定を受けてください。

2. 支給申請するとき

職業訓練計画期間終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類をハローワーク等に提出してください。

手続き等の詳細については、最寄りのハローワーク又は都道府県労働局にお問い合わせください。

その他

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おりますので、ご注意ください。

◆成長分野等一覧表

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。

労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための 雇用管理改善等を行う事業協同組合等又は中小企業事業主の 方等への給付金

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

改善計画について

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

1 事業協同組合等（※）の方

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

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

2 個別の中小企業の事業主の方

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

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

25-1 人材確保等支援助成金(中小企業人材確保推進事業助成金)

中小企業人材確保推進事業助成金は、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（以下「成長分野等」といいます。）に該当する事業を営む者のみを構成員とする認定組合等が、構成中小企業者の人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業（以下「中小企業人材確保推進事業」といいます。）を行った場合に、認定組合等の規模に応じて1年度あたり600万円、800万円、1,000万円を上限とし、当該事業に要した費用に2/3を乗じて得た額を最大3年度間助成するものです。

受給できる事業協同組合等

次の1から4のいずれにも該当する事業協同組合等が受給できます。

- 1 構成中小企業者の労働力の確保を図るための雇用管理の改善に関する事業についての計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その計画が適当である旨の認定を受けた事業協同組合等。（以下、「認定組合等」といいます。）
- 2 成長分野等に該当する事業を営む者のみを構成員とする認定組合等。
- 3 過去において本助成金を受給した認定組合等にあつては、中小企業人材確保推進事業を実施した最後の年度の末日の翌日から起算して3年を経過していること。
ただし、次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

- 1 中小企業人材確保推進事業を実施する年度の前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- 2 支給申請書提出日までの過去3年間に、不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとした場合
- 3 第1年度目の中小企業人材確保推進事業実施期間の初日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書提出日までの間に、労働関係法令の違反を行っている場合

支給の対象となる事業

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

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

1 年次計画策定・調査事業

認定計画に従って実施する中小企業人材確保推進事業のために必要な調査研究を行い、2から4の事業の各年度の実施計画を策定するとともに、構成中小企業者における事業の実施状況を調査し、事業の定着に向けた課題及び雇用管理の改善に継続的に取り組む上での課題を把握する事業

（例：雇用管理状況調査、従業員意識調査等）

2 安定的雇用確保事業

構成中小企業者における労働者の安定的雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採用に係る諸問題の改善を図る事業

（例：募集・採用ガイドブック、合同会社説明会の開催、募集・採用ポスターの作成・配付等）

3 職場定着事業

構成中小企業者における労働者の職場定着に向けた労働条件等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業及び構成中小企業者が雇用する労働者に対し職業相談を行う事業

（例：安全衛生セミナーの実施、熟練技能コンクールの実施、職業相談員の配置及び職業相談の実施等）

4 モデル事業普及活動事業

構成中小企業者において、中小企業人材確保推進事業の効果についての実情把握を行い、中小企業人材確保推進事業の実施に関する成果・ノウハウ等を他の事業所へ普及、活用等を図る事業
(例：モデル事業説明会の実施、雇用管理担当者のレベルアップセミナーの開催等)

受給できる額

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

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

認定組合等の区分	限度額
大規模認定組合等 (構成中小企業者数500以上)	1,000万円
中規模認定組合等 (同100以上500未満)	800万円
小規模認定組合等 (同100未満)	600万円

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、次の1及び2の手続が必要です。

- 7月末日(第2年度目以降の場合は、4月末日)までに認定組合等の主たる事務所の所在地を管轄する労働局(以下「管轄労働局」といいます。)または公共職業安定所に「中小企業人材確保推進事業助成金受給資格認定申請書」を提出し、認定を受けること。
- 4月1日(第1年度目は4月1日と改善計画認定申請書を都道府県知事に提出した日のいずれか遅い日)から当該年度の9月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請は、当該年度の10月末日までに、また、当該年度の10月1日から3月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請については翌年度の4月末日までに「中小企業人材確保推進事業助成金支給申請書」を管轄労働局または公共職業安定所に提出すること。
それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。
詳しくは、管轄労働局または公共職業安定所までお問い合わせください。

注意事項

- 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った事業協同組合等の事業実態や費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めたり、現地調査等を行うことがあります。
審査にご協力いただけない場合、または支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。
- 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。

25-2 人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)

中小企業基盤人材確保助成金は、新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(以下「成長分野等」といいます。)に該当する事業への新分野進出(創業、異業種への進出)を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から改善計画の認定を受け、当該改善計画に基づき、新分野進出に必要な中小企業者の経営基盤を強化するための人材(以下「基盤人材」といいます。)を新たに雇い入れた場合に、基盤人材1人あたり140万円(5人を上限とします。)を助成するものです。

受給できる事業主

次の1から6のいずれにも該当する事業主が受給できます。

- 1 成長分野等に該当する事業への新分野進出を行う雇用保険の適用事業主であること。
- 2 新分野進出に係る改善計画の認定を受けた個別の中小企業者であり、改善計画認定申請書を都道府県知事に提出した日から1年以内(以下「雇入れ期間」といいます。)に、認定された改善計画に基づき基盤人材を新たに雇い入れた事業主。(ただし、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に雇い入れた場合に限りです。)
- 3 改善計画認定申請書における事業を開始した日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、新分野進出に必要な施設又は設備等の設置・整備に要する費用(※)を250万円以上負担する事業主。
(※)新分野進出に係る部署において設置・使用されるもの
- 4 風営法第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち、店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でないこと。
- 5 賃金台帳、出勤簿等の法定帳簿類等を備え付け、管轄労働局長の要請により提出する事業主。
- 6 管轄労働局及び公共職業安定所による調査等に協力できる事業主。

ただし、当該助成金を申請する事業主(以下「申請事業主」といいます。)が上記の要件を満たしていても、以下の(1)から(6)のいずれかの要件に該当する場合は当該助成金が支給されません。

- (1) 改善計画認定申請書を都道府県知事に提出した日の6か月前の日から、基盤人材の雇入れ日から起算して6か月が経過する日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、基盤人材の雇入れを行う事業主(基盤人材を雇い入れる事業主が、他の企業が自らの事業の全部又は一部を継続しつつ、新たに設立した事業主である場合、設立元企業及び基準期間中に当該設立元企業が設立した当該基盤人材を雇い入れる事業主以外の企業を含む。)が、事業主都合による常用労働者(注)の離職、又は3人を超え、かつ、被保険者数の6%に相当する数を超えた特定受給資格者となる離職を出した場合。
(注)雇用保険の被保険者のうち、一般被保険者及び高年齢継続被保険者をいいます。
- (2) 申請事業主が、支給申請書の提出日の属する年度の前々年度より前の年度に係る労働保険料を納入していない場合。
- (3) 申請事業主が、支給申請書の提出日までの過去3年間に、不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとした場合。
- (4) 当該基盤人材の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間に、労働関係法令の違反を行っている場合
- (5) 過去に基盤人材又は生産性向上特定労働者(雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令(平成23年厚生労働省令第48号)第1条の規定により廃止された旧雇用保険法施行規則第118条第2項第1号ロ(1)

に定める生産性向上特定労働者) 5人について当該助成金を受給した事業主が、最後の基盤人材又は生産性向上特定労働者に係る助成金の支給申請書の提出日の翌日から起算して3年が経過していない時点で、当該助成金の支給を受けようとする場合。

(6) 良好な雇用機会の創出に資するとは認められない次のイからニまでのいずれかに該当する場合。

- イ 賃金の支払が行われていない場合
- ロ 賃金等の条件が当該地域の他の事業所に比し著しく低い場合
- ハ 有期の事業等で、雇用関係が終了することが予測される場合
- ニ その他適正な雇用管理を行っていない場合

助成の対象となる労働者の要件

次の1から6のいずれの要件にも該当する労働者が対象となります。

- 1 雇入れ期間内に雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れられる者であること。
(アルバイト、パートタイマー、派遣等の名称の如何を問わず、既に雇い入れていた者等を雇用保険の一般被保険者としても、助成金の対象となりません。)
- 2 新分野進出に係る部署において、助成金の支給終了後も引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
- 3 過去3年間に申請事業主の企業で勤務した者でないこと。
- 4 原則として、資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、当該助成金の支給において、独立性を認めることが適当でないと判断される事業主の企業で勤務した者でないこと。
- 5 年収350万円以上の賃金で雇い入れられていること。(ただし、第1期において175万円、第2期において70万円以上支払われた者に限る。)
- 6 事務的・技術的な業務の企画・立案、指導を行うことができる専門的な知識や技術を有する者又は部下を指揮及び監督する業務に従事する者であって、係長相当職以上の者であること。

受給できる額

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

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 1 改善計画認定申請書を主たる事務所の所在地を管轄する都道府県(中小企業労働力確保法主務課)に提出し、都道府県知事の認定を受けること。ただし、新分野進出を開始してから6ヶ月以内に提出しなければなりません。
- 2 改善計画認定申請書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ることが必要です。(ただし、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に雇い入れた場合に限りです。)

- 3 支給対象期の第1期及び第2期の末日から起算して1か月以内に、「中小企業基盤人材確保助成金支給申請書」を主たる事務所の所在地を管轄する労働局または公共職業安定所に提出してください。
- それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。
- 詳しくは、管轄労働局または公共職業安定所までお問い合わせください。

注意事項

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

<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	2	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
大分類E－製造業	3－1	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
	3－2	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
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	7	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
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）	12	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
		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。

介護労働者の雇用管理の改善等を行った事業主の方への給付金

26 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を図ることを目的として、「介護福祉機器等助成」、「雇用管理制度等助成」の2つの助成制度で構成されています。

I 介護福祉機器等助成

介護福祉機器等助成は、介護労働者の身体的負担軽減を図り、雇用管理改善を促進するため、事業主が介護福祉機器（移動用リフト等）について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入し、雇用管理の改善を図った場合に、計画期間内に導入した介護福祉機器の導入・運用に要した費用の1/2（上限300万円）を助成します。

受給できる事業主

受給できる事業主は次の（1）～（13）のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 介護関連事業主のうち、※1（別表）の介護サービス（（◆）が付されているサービスを除く。）の提供を業として行う事業主であること（他の事業と兼業していても差し支えない。）。
- (3) 都道府県労働局長から導入・運用計画の認定を受けた事業主であること。
- (4) 認定計画に基づき、計画期間内に介護福祉機器（以下「機器」という。）の導入を行うほか、導入機器の使用を徹底するための研修、介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修、導入機器のメンテナンス、導入効果の把握などに取り組む事業主であること。
- (5) 介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。
- (6) 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、都道府県労働局の要請により提出する事業主であること。
- (7) 都道府県労働局が行う審査及び現地確認に協力する事業主であること。
- (8) 導入・運用計画の提出日の6か月前の日から支給申請書の提出日までの期間（以下「基準期間（導入・運用計画）」という。）において、事業主都合で解雇（勧奨等退職を含む。）していない事業主であること。
- (9) 基準期間（導入・運用計画）に特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。
- (10) 過去に支給を受けた本奨励金（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）に達している場合は、当該奨励金に係る都道府県労働局長が行った最後の支給決定の日の翌日から起算して3年を経過している事業主であること（ただし、過去に支給を受けた本奨励金の累計額が上限額に到達するまでは、当該支給決定日以降であれば、新たな導入・

運用計画の申請をすることができる。)

- (11) 支給申請日の属する年度の前々年度より前の保険年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- (12) 過去3年間に助成金の不正受給を行っていない事業主であること。
- (13) 労働関係法令に違反していることにより奨励金を支給することが適切でない認められる事業主ではないこと。

(ご注意)

同一の事由により、国等が支給する助成金などの支給を受けた場合には、その事由によっては、本奨励金は支給されません。

対象となる介護福祉機器

(1) 移動用リフト

立位補助機（スタンディングマシーン）を含む。

なお、移動用リフトの導入時に、当該移動用リフトの稼働に必要なものとして、同時に購入等した吊り具（スリングシート）を含む。

(2) 自動車用車いすリフト（福祉車両の場合は、車両本体を除いた車いすリフト部分に限る。）

(3) 座面昇降機能付車いす

(4) 特殊浴槽（移動用リフトと一体化しているもの、移動用リフトが取り付け可能なもの又は側面が開閉可能なもの。なお、特殊浴槽と同時に購入等した入浴用担架や入浴用車いすを含む。）

(5) ストレッチャー（入浴用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

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

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

受給できる額

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

※ 費用の支払いが計画期間を超える賃借及び分割による支払い（金融機関等から借り入れた購入費用を分割返済する場合を含む。）のため、計画期間内に完了しない場合は、計画期間内における最後の支払いをも

って、支払いが完了したものとみなします。なお、賃借による支払いの場合にあつては、計画期間内において、実際に賃借した期間の賃借料（支払いが完了している分に限る。）の1/2を助成します。

費用の額には、次の額を含めることができます。

1. 利子（費用を分割して支払う場合に限る。）
2. 介護福祉機器の導入・設置に直接必要な工事費の額
3. 保守契約を締結した場合は、その費用の額
4. 介護福祉機器の使用を徹底するための研修に要した費用の額
5. 介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修に要した費用の額
6. 消費税の額

受給のための手続

介護福祉機器等助成の支給を受けるためには、以下の手続が必要となります。

1 導入・運用計画の申請

介護福祉機器等助成を受給しようとする事業主は、導入・運用計画期間の初日（機器を導入する月の初日）から遡って6か月前から1か月前の間に、「介護労働環境向上奨励金導入・運用計画書」に必要書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出して下さい。

導入・運用計画には、導入に関する事項と運用に関する事項を記載します。

※ 導入・運用計画期間は、最初に介護福祉機器を導入する月の初日を開始日とし、3か月以上1年以内の期間で設定してください。なお、計画期間内に機器の導入、支払、研修、介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修、機器のメンテナンス、導入効果の把握などを完了させることが必要です。

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

2 支給申請書の提出

導入・運用計画期間の末日の翌日から1か月以内に、介護労働環境向上奨励金（介護福祉機器等助成）支給申請書に必要な書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出して下さい。

詳細については、管轄の都道府県労働局へお問い合わせ下さい。

<介護福祉機器等助成についての注意点>

- ・ 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の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」、「介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修」、「導入機器のメンテナンス」、「導入効果の把握」等を行うことが必要です。
- ・ 導入効果については、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。

II 雇用管理制度等助成

雇用管理制度等助成は、介護労働者の雇用管理改善を促進し、福祉の増進を図るため、事業主が雇用管理制度等について、雇用管理制度整備等計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入し、雇用管理の改善を図った場合に、計画期間内に導入した雇用管理制度等の導入・適用に要した費用の1/2（導入

した制度の内容に応じて20万～40万円、総額で100万円を上限)を助成します。

受給できる事業主

受給できる事業主は次の(1)～(12)のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 介護関連事業主のうち、※1(別表)の介護サービスの提供を業として行う事業主であること(他の事業と兼業していても差し支えない)。
- (3) 都道府県労働局長から雇用管理制度整備等計画の認定を受けた事業主であること。
- (4) 認定計画に基づき、計画期間内に雇用管理制度等(以下「制度」という。)の導入を行う事業主であること。
- (5) 介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。
- (6) 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、都道府県労働局の要請により提出する事業主であること。
- (7) 都道府県労働局が行う審査及び現地確認に協力する事業主であること。
- (8) 雇用管理制度整備等計画の提出日の6か月前の日から支給申請書の提出日までの期間(以下「基準期間(雇用管理制度整備等計画)」という。)において、事業主都合で解雇(勧奨等退職を含む。)していない事業主であること。
- (9) 基準期間(雇用管理制度整備等計画)に特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。
- (10) 支給申請日の属する年度の前々年度より前の保険年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- (11) 過去3年間に助成金の不正受給を行っていない事業主であること。
- (12) 労働関係法令に違反していることにより奨励金を支給することが適切でないと思われる事業主ではないこと。

(ご注意)

同一の事由により、国等が支給する助成金などの支給を受けた場合には、その事由によっては、本奨励金は支給されません。

対象となる雇用管理制度等

- (1) 増員に関する措置
例：ホームページ(採用情報)の作成、求人情報誌や新聞広告への掲載、採用パンフレットやチラシの作成、就職説明会の開催等
- (2) 体系的処遇改善に関する措置
例：評価・処遇制度(キャリアパス)の導入・見直し、昇進・昇格基準の導入・見直し等
- (3) 報酬管理に関する措置
例：賃金体系の構築・見直し、諸手当(夜間勤務手当、住宅手当等)の導入・見直し等
- (4) 労働時間管理に関する措置
例：介護労働者の希望を踏まえた体制づくり、シフト勤務の整備等
- (5) 能力開発に関する措置

例：教育訓練計画の策定・見直し、新人教育アドバイザー制度の策定・見直し等

(6) 健康管理に関する措置

例：健康診断（法定健康診断項目以外の項目）の実施、メンタルヘルスに関する必要な配慮等

受給できる額

制度の導入等に要した費用であって、事業主が負担することにより、計画期間内に支払いが完了した額（手形又は小切手による支払いの場合にあつては、決済が完了したものに限る。）の1/2を助成します。ただし、導入する制度に応じた上限額が下記のとおり定められており、複数の制度を導入した場合は総額100万円を上限とします。

- | | |
|-----------------------------|------|
| (1) 増員に関する措置 | 30万円 |
| (2) 体系的処遇改善に関する措置 | 40万円 |
| (3) 報酬管理に関する措置 | 40万円 |
| (4) 労働時間管理に関する措置 | 40万円 |
| (5) 能力開発に関する措置 | 20万円 |
| (6) 健康管理（法定の健康診断を除く。）に関する措置 | 20万円 |

※ 費用の支払いが計画期間を超える賃借及び分割による支払い（金融機関等から借り入れた購入費用を分割返済する場合を含む。）のため、計画期間内に完了しない場合は、計画期間内における最後の支払いをもって、支払いが完了したものとみなします。

費用の額には、次の額を含めることができます。

1. 利子（費用を分割して支払う場合に限る。）
2. 消費税の額

※ 雇用管理制度整備等計画期間内に、従来から実施していた介護サービスに加え①新たに別の介護サービスを実施する②身体介護サービスに加え家事援助サービスを実施する③支店の増設などにより営業エリアを拡大する、などの場合（以下「新サービスの提供」という。）であつて、新サービスの提供に関する加算助成（10万円）の受給を希望する場合、その新サービスの提供に関する雇用管理制度の整備を行うことを雇用管理制度整備等計画に盛り込む必要があります。

受給のための手続

雇用管理制度等助成の支給を受けるためには、以下の手続が必要となります。

1 雇用管理制度整備等計画の申請

雇用管理制度等助成を受給しようとする事業主は、雇用管理制度整備等計画期間の初日（制度を導入する月の初日）から遡って6か月前から1か月前の間に、「介護労働環境向上奨励金雇用管理制度整備等計画書」に必要書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出して下さい。

雇用管理制度整備等計画には、導入に関する事項と運用に関する事項を記載します。

※ 雇用管理制度整備等計画期間は、最初に制度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、計画期間内に制度の導入、周知、支払などを完了させることが必要です。

認定を受けた雇用管理制度整備等計画の記載事項に変更が生じる場合は、変更が生じる2週間前までに計画の変更（様式第1-2号）を申請してください。

2 支給申請書の提出

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、介護労働環境向上奨励金（雇用管理制度

等助成) 支給申請書に必要な書類を添付して、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出してください。

詳細については、管轄の都道府県労働局へお問い合わせ下さい。

＜雇用管理制度等助成についての注意点＞

- ・ 雇用管理制度等助成は、雇用管理制度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%以上であることが必要であり、この基準を下回った場合は、奨励金は支給されません。
定着率は次のように計算します。
$$\text{定着率(\%)} = \frac{\text{雇用管理制度整備等計画期間の終了の日における雇用保険被保険者数}}{\text{雇用管理制度を最初に導入した日における雇用保険被保険者数}} \times 100$$
- ・ なお、新サービスの提供に関する加算の受給を希望する場合は、新サービスの提供に関する雇用管理制度を導入した事業所における雇用保険被保険者数を用いて計算し、その定着率が90%以上であることが必要です。

※1 (別表)

【介護保険法関連】

- ・ 訪問介護
- ・ 訪問看護、老人訪問看護(高齢者の医療の確保に関する法律関連)
- ・ 訪問リハビリテーション
- ・ 通所介護
- ・ 短期入所生活介護
- ・ 特定施設入居者生活介護
- ・ 特定福祉用具販売(◆)
- ・ 夜間対応型訪問介護
- ・ 小規模多機能型居宅介護
- ・ 地域密着型特定施設入居者生活介護
- ・ 複合型サービス
- ・ 介護福祉施設サービス
- ・ 介護予防訪問介護
- ・ 介護予防訪問看護
- ・ 介護予防居宅療養管理指導
- ・ 介護予防通所リハビリテーション
- ・ 介護予防短期入所療養介護
- ・ 介護予防福祉用具貸与(◆)
- ・ 介護予防認知症対応型通所介護
- ・ 介護予防認知症対応型共同生活介護
- ・ 訪問入浴介護
- ・ 居宅療養管理指導
- ・ 通所リハビリテーション
- ・ 短期入所療養介護
- ・ 福祉用具貸与(◆)
- ・ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ・ 認知症対応型通所介護
- ・ 認知症対応型共同生活介護
- ・ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- ・ 居宅介護支援
- ・ 介護保健施設サービス
- ・ 介護予防訪問入浴介護
- ・ 介護予防訪問リハビリテーション
- ・ 介護予防通所介護
- ・ 介護予防短期入所生活介護
- ・ 介護予防特定施設入居者生活介護
- ・ 特定介護予防福祉用具販売(◆)
- ・ 介護予防小規模多機能型居宅介護
- ・ 介護予防支援

【障害者自立支援法関連】

- ・ 障害福祉サービス等

【児童福祉法関連】

- ・ 地域活動支援センター、障害児入所施設、児童発達支援センターで行われる介護サービス

【その他】

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

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の措置を講じた事業主

27 均衡待遇・正社員化推進奨励金

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、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度、教育訓練制度、短時間正社員制度を導入・運用する事業主に対して奨励金を支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 労働保険の適用事業主であること。
- 2 支給申請日の年度の前々年度より前の年度に係る労働保険料の滞納がないこと。
- 3 支給申請日の前日までの過去3年間及び支給申請書受理後に助成金の不正受給がないこと。
- 4 過去1年間にパートタイム労働法その他労働関係法令について重大な違反がないこと。
- 5 支給申請日において当該制度が継続して運用されていること。
- 6 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、実施時期等)が労働協約又は就業規則に明示されていること。
- 7 暴力団関係事業所の事業主でないこと。
- 8 事業の目的が公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的としないこと。
- 9 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する事業主であること。

(1) 正社員転換制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者を対象として、正社員への転換のための試験制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。
- ロ 当該制度における正社員は、労働契約期間の定めがないこと。また、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。なお、当該正社員はすべて、雇用保険の被保険者であり、社会保険の適用事業所に雇用されている場合は被保険者であること。
- ハ 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。
- ニ 正社員転換制度の導入後2年以内に、当該制度によって、正社員に転換したパートタイム労働者又は有期契約労働者が1人以上生じたこと。
- ホ 正社員への転換後、6ヶ月分の賃金を支給したこと。
- ヘ 当該転換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おいて、雇用する労働者(雇用保険被保険者に限る。)を解雇していないこと。
- ト 支給対象労働者の転換日及び支給申請日において、支給対象労働者以外に正社員を雇用していること。
- チ 上記二の対象者が次のいずれにも該当すること。

- (イ) 正社員への転換前に6ヶ月以上の期間、パートタイム労働者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。

(ロ) 正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に、支給対象事業主の下で正社員又は短時間正社員であったことがないこと。

(ハ) 正社員として雇用することを前提として雇い入れた労働者ではないこと。

(2) 共通処遇制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者の処遇制度について、次のいずれにも該当する正社員と共通の制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。

(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(3区分以上)を設けており、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。

ロ 上記イの処遇制度の導入後2年以内に、全ての正社員及び制度の対象となるパートタイム労働者又は有期契約労働者に当該制度を適用したこと。

ハ 共通処遇制度の適用後、制度適用時に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6ヶ月分の賃金を支給したこと。

ニ 正社員に係る処遇制度を、パートタイム労働者又は有期契約労働者に係る当該共通処遇制度と同時又はそれ以前に導入していること。

ホ 共通処遇制度の適用日及び支給申請日において正社員を雇用していること。

ヘ 適用対象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。

(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、適用前より格付けや賃金等の待遇が低下していないこと。

(ハ) 正社員と共通の格付け区分(イの(ロ)の区分)に格付けされていること。

(3) 共通教育訓練制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して、次に該当する教育訓練制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。

(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、時間等を設けたものであること。ただし、以下に該当するものを除く。

a 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

b 指導員、講師等による講義等が全時間を通じて行われたいもの

c 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) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われる教育訓練であり、当該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、移動時間等を除く。)であること。

ロ イの教育訓練等を、制度導入後2年以内に、中小企業事業主は延べ10人以上、大企業事業主は延べ30人以上のパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して実施・修了したこと。ただし、平成23年度について

は、事業主の選択により、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・修了することをもってこれに代えることができる。なお、当該パートタイム労働者又は有期契約労働者のうち2分の1以上が、雇用保険の被保険者であること。

ハ 正社員に係る教育訓練制度を、パートタイム労働者又は有期契約労働者に係る共通教育訓練制度と同時又はそれ以前に導入していること。

ニ 共通教育訓練制度の適用日及び支給申請日において、正社員を雇用していること。

(4) 短時間正社員制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する短時間正社員制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。

(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とすること。

a 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時間以上短縮する制度

b 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割以上短縮する制度

c 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日以上短縮する制度

(ロ) すでに雇用されている労働者又は新たに雇入れる労働者について適用される制度であること。

(ハ) 期間の定めのない労働契約を締結すること。また、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、育児・介護以外の事由で利用できること。

(ト) 正社員が利用する場合、利用期間を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。

(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。

ロ 短時間正社員制度の導入後5年以内に、1人以上に適用したこと。

ハ 短時間正社員制度の適用日及び支給申請日において、支給対象労働者以外にフルタイム正社員を雇用していること。

ニ 短時間正社員制度の適用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おいて、雇用する労働者(雇用保険被保険者に限る。)を解雇していないこと。

ホ 上記ロの対象者が、次のいずれにも該当すること。

(イ) 本人の自発的な申し出により、連続する3ヶ月以上の期間制度を利用し、かつ適用後短時間正社員又は正社員として6ヶ月分の賃金を支給されたこと。

(ロ) 対象者が雇用保険の適用基準を満たす場合、被保険者であること。

(ハ) 対象者が社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、被保険者であること。

(ニ) 通常の労働者が利用する場合は、次のいずれにも該当すること。

- a 利用事由に育児以外の事由が含まれること。
 - b 利用期間を経過後、原職又は原職相当職に復帰させること。ただし、本人の希望により、異なる取扱いとすることは差し支えないこと。
- (ホ) パートタイム労働者又は有期契約労働者が制度を利用した場合は、短時間正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に当該企業において正社員又は短時間正社員であったことがないこと。

受給できる額

1 正社員転換制度

(1) 制度導入分

新たに転換制度を導入し、かつ、1人以上の支給対象労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

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) 転換促進分

2人以上の支給対象労働者に当該制度を適用した場合に、次の額を支給します。

対象労働者2人目～10人目まで 1人につき 中小企業事業主20万円、大企業事業主15万円

母子家庭の母等である対象労働者1人につき 中小企業事業主30万円、大企業事業主25万円

※ 中小企業雇用安定化奨励金及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金(ともに平成23年4月1日廃止)の正社員転換制度についての助成金の支給を受け、又は受けようとする事業主については、支給対象労働者を同奨励金及び同助成金の支給対象労働者から通算して10人目まで支給します。

2 共通処遇制度

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

3 共通教育訓練制度

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

4 短時間正社員制度

(1) 制度導入分

新たに短時間正社員制度を導入し、かつ、1人以上の支給対象労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

中小規模事業主(常時雇用する労働者が300人を超えない事業主)40万円、大規模事業主30万円

(2) 定着促進分

2人以上の労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

対象労働者2人目～10人目まで 1人につき 中小規模事業主20万円、大規模事業主15万円

母子家庭の母等である対象労働者 1人につき 中小規模事業主30万円、大規模事業主25万円

※ 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)の短時間正社員制度導入促進等助成金の支給を受け、又は受けようとする事業主については、支給対象労働者を同助成金の支給対象労働者から通算して10人目まで支給します。

受給のための手続

奨励金の支給を受けようとする事業主は、正社員転換制度、共通処遇制度及び短時間正社員制度については対象労働者に6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3ヶ月以内に、共通教育訓練制度については要件を満たした日の翌日から6ヶ月を経過した日から起算して3ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添付して、主たる事業所の所在地(本社等)を管轄する都道府県労働局雇用均等室に申請してください。

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

28-1 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)

※平成24年1月～12月に運営を開始する保育施設の設置費・増築費の支給予定件数は、予算の上限に達しましたので、設置費・増築費について申請が出来ません。

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

受給できる事業主等

受給できる事業主等は、育児・介護休業法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置を、労働協約又は就業規則に定め、実施し、事業所内保育施設を新たに設置し運営を開始した場合は下記1、運営を開始した場合等は下記2、増築・改築（以下「増築」といいます。）又は建替えを行った場合は下記3、保育遊具等を購入した場合は下記4に掲げる事項のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主等です。なお、事業主には、複数の事業主が共同して事業所内保育施設を設置・運営する共同事業主の場合も含まれます。

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

1 事業所内保育施設を設置し、かつ、運営を開始した事業主等の場合

- (1) 事業所内保育施設の建築工事着工の2か月前までに事業所内保育施設設置・運営計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
- (2) (1)の認定を受けた日の翌日から起算して、原則として1年以内に、事業所内保育施設を設置しかつ運営を開始していること。
- (3) 過去に国、財団法人21世紀職業財団、財団法人こども未来財団（以下「国等」といいます。）から事業所内保育施設の設置に係る費用の支給を受けていないこと。

2 事業所内保育施設の運営を開始した事業主等の場合

次のいずれかを満たす事業主等

- (1) 上記1により、事業所内保育施設設置・運営計画に基づき事業所内保育施設を設置し、運営を開始したこと。
- (2) 事業所内保育施設の運営を行うことについて、事業所内保育施設運営計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、当該運営計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として6か月以内に事業所内保育

施設の運営を開始したこと。

- (3) 事業所内保育施設の運営を開始してから1年を経過する日までの期間（事業所内保育施設の運営開始予定日の2か月前の日の翌日から当該予定日の前日までの期間を含む。）に運営計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
- (4) 過去に、国若しくは財団法人21世紀職業財団が支給する事業所内託児施設助成金又は財団法人21世紀職業財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間（5年間）を経過した事業主等であること又は財団法人こども未来財団が支給する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っていること。
- (5) 平成21年3月31日までに財団法人21世紀職業財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、平成21年3月31日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成21年12月31日までに運営費の支給対象期間（5年間）を経過していない事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

3 既存の事業所内保育施設の増築又は建替えを行った事業主等の場合

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

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

- (1) 既存の事業所内保育施設について5人以上の定員増を伴う増築又は安静室を設ける増築を行う場合
 - ア 事業所内保育施設の増築工事着工の2か月前までに事業所内保育施設増築計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
 - イ アの認定を受けた日の翌日から起算して原則として1年以内に、事業所内保育施設を増築していること。

なお、定員増を伴う増築の場合は、定員が5人以上、面積が35㎡以上増加していること。安静室を設ける増築の場合は、利用定員2人以上、1人当たり1.98㎡以上、面積3.96㎡以上の安静室であること。
- (2) 既存の事業所内保育施設について5人以上の定員増を伴う建替えを行う場合
 - ア 事業所内保育施設の建替え工事着工の2か月前までに事業所内保育施設増築計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
 - イ アの認定を受けた日の翌日から起算して原則として1年以内に、事業所内保育施設を建て替えていること。

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

- (3) 次頁の「受給できる事業所内保育施設」の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、要件を満たす施設にするための増築又は建替えを行う場合
事業所内保育施設の増築又は建替え工事着工の2か月前までに事業所内保育施設増築計画を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。

4 事業所内保育施設の保育遊具等を購入した事業主等の場合

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

- (1) 当該事業所内保育施設の設置・運営計画又は増築計画が認定された日から設置費又は増築費の支給申請

期間の初日の前日までに保育遊具等を購入し、納品されていること。

- (2) 設置費又は増築費と併せて支給申請を行うものであること。

受給できる事業所内保育施設

受給できる事業所内保育施設の要件は、次のいずれにも該当するものです。

1 施設の規模について

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

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

2 構造設備について

- (1) 満2歳未満の子を保育する乳児室及び満2歳から小学校就学の始期に達するまでの子を保育する保育室（以下「保育室等」といいます。）のほか、調理室及び便所があること。
- (2) 乳児室の面積は1人当たり1.65㎡以上、保育室の面積は1人当たり1.98㎡以上であること。
- (3) 乳児室は、保育室と区画されていること。
- (4) 保育室等は、採光及び換気が確保されていること。
- (5) 便所には、手洗設備が設けられるとともに、保育室及び調理室と区画されていること。また、便所の数は、おおむね幼児20人につき1以上であること。
- (6) 消火用具、非常口その他非常災害に必要な設備が設けられていること。非常口は、通常の出入口の他に設置されていること。
- (7) 保育室等を2階以上に設ける建物は、保育室その他幼児が出入りし、又は通行する場所に、幼児の転落事故を防止する設備が設けられる等、児童福祉施設最低基準等の要件に適合すること。
- (8) 安静室を設ける場合は、保育室と区画され、乳幼児の静養及び隔離機能が確保される部屋であって、以下の要件を満たすものであること。体調不調児とは、医療機関による入院治療の必要はないが、集団保育が困難な感冒、消化不良（多症候性下痢）等乳幼児が日常罹患する疾病や、発熱等の突発的な体調不調が生じた乳幼児をいうものであること。したがって、長期にわたって安静、療養を必要とする乳幼児を指すものではないこと。

ア 施設の規模について

体調不調児が2人以上横臥でき、1人当たりの面積が原則として1.98㎡以上であること。

イ 設備について

寝具等を用意し、救急医薬品を備えていること。

3 運営について

(1) 保育士の配置について

保育士の数は、乳児おおむね3人につき1人以上、満1歳以上満3歳未満の幼児おおむね6人につき1人以上、満3歳以上満4歳未満の幼児おおむね20人につき1人以上、満4歳以上の幼児おおむね30人につき1人以上であること。ただし、常時2人以上配置されていること。保育士とは、専任の保育士（保育を行う時間において、専ら保育に係る業務に従事する常用労働者（パートタイム労働者を含む。））をいうものであり、その配置数は、現に入所している乳幼児数に応じ、年齢別に小数点1桁（小数点2桁以下切捨て）目までを算出し、その合計の端数（小数点1桁）を四捨五入した数を満たすことが必要であること。

(2) 医療機関との協力体制について

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

(3) 看護師の配置について

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

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

- (1) 事業所の敷地内
- (2) 事業所の近接地
- (3) 労働者の通勤経路（駅ビル、駅に近接するビル、通勤に便利な場所）
- (4) 労働者の居住地の近接地（社宅、団地等）

5 施設の利用条件等について

- (1) 事業所内保育施設の利用者は、原則として、その雇用する労働者（事業主団体にあつては、団体を構成する事業主が雇用する労働者。以下同じ。）又はその雇用する労働者以外の雇用保険の被保険者である労働者とする。ただし、定員の半数以下に限り、その雇用する労働者又は雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者を認めることは、差し支えないこととする（その雇用する労働者が1名以上いない月の運営費は支給しないものとする。）。
- (2) 雇用する労働者の利用条件に就業形態、雇用形態、職種等による制限を設けないこと。
- (3) 0歳から小学校就学の始期に達するまで(6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいう。以下同じ。)の子の全部又は一部について利用できるものであること（支給対象となるスペースにおいては、小学校就学の始期に達した児童は利用対象外としているものであること）。
- (4) 保育時間は、事業所内保育施設を利用する労働者の労働時間を勘案して設定し、労働者が利用しやすいものであること。
- (5) 利用者から保育料を徴収する場合は、保育内容に照らし、地域の他の施設に比べて著しく高額でないこと。

支給できる額

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

○運営費

支給できる事業主 2 (1) から (3)、(5) に該当する場合

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

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

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

【支給限度額】

- ア 通常型 施設規模に応じ、最大年間699万6,000円を限度とします。
- イ 時間延長型 上記運営費ア＋（施設規模、延長時間数に応じ最大252万円）を限度とします。
- ウ 深夜延長型 上記運営費ア＋上記運営費イ＋（施設規模、延長時間数に応じ最大63万円）を限度とします。

エ 体調不調児対応型 上記運営費アからウいずれかの支給限度額+165万円を限度とします。

受給できる事業主 2 (4)に該当する場合

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

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

【支給限度額】

ア 通常型 施設規模に応じ、最大年間**466万4,000円**を限度とします。

イ 時間延長型 上記運営費ア+（施設規模、延長時間数に応じ最大**168万円**）を限度とします。

ウ 深夜延長型 上記運営費ア+上記運営費イ+（施設規模、延長時間数に応じ最大**42万円**）を限度とします。

エ 体調不調児対応型 上記運営費アからウいずれかの支給限度額+**110万円**を限度とします。

○増築費 増築の場合

5人以上の定員増加、かつ、35㎡以上の面積増を伴う増築、若しくは安静室を設ける増築又は**受給できる事業所内保育施設**の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、要件を満たす施設にするための増築に要した費用の**1/2**を支給します。ただし、**1,150万円**を限度とし、1事業主等1施設に限り支給します。

建替えの場合

5人以上の定員増加、かつ、35㎡以上の面積増を伴う建替えについて、要した費用に建替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合を乗じて得た額の**1/2**を支給します。ただし、**2,300万円**を限度とし、1事業主等1施設に限り支給します。

なお、「建替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合」とは、建替え後の事業所内保育施設の定員から既存の事業所内保育施設の定員を引いて得られた定員を、建替え後の事業所内保育施設の定員で除したものをいいます。

受給できる事業所内保育施設の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、要件を満たす施設にするための建替えに要した費用の**1/2**を支給します。ただし、**2,300万円**を限度とし、1事業主等1施設に限り支給します。

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

受給のための手続

1 認定の申請

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

（詳細については、都道府県労働局にお問い合わせください。）を添付の上、認定申請を行ってください。

<認定申請書の提出期限>

○ 設置・運営計画及び増築計画 工事の着手の2か月前まで

○ 運営計画 運営開始の2か月前まで

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

2 支給の申請

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

<支給申請書の提出期限>

- 設置費 **運営開始日が1月1日～6月末日までの場合、**
 →7月1日から7月末日までに提出
 運営開始日が7月1日～12月末日までの場合
 →翌年の1月1日から1月末日までに提出

- 運営費 **運営開始日が1月1日～6月末日までの場合、**
 毎年7月1日から6月末日までの運営費について
 （平成24年度は平成24年1月から6月までの半年分の運営費）
 →7月1日から7月末日までに提出
 運営開始日が7月1日～12月末日までの場合、
 毎年1月1日か12月末日までの運営費について
 →翌年の1月1日から1月末日までに提出

- 増築費 **運営再開日が1月1日～6月末日までの場合**
 7月1日から7月末日までに提出
 運営再開日が7月1日～12月末日までの場合
 翌年の1月1日から1月末日までに提出

- 保育遊具等購入費 **設置費又は増築費の申請と同時期**

◎手続その他詳細については、都道府県労働局へお問い合わせください。

28-2 両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)

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

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のすべてを満たす雇用保険の適用事業主です。

1 以下の(1)及び(2)を満たす事業主であること

(1) 少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則により制度化していること。

常時雇用する労働者(※)の数が100人以下の事業主にあつては、平成24年6月30日以前に、支給申請の対象となる労働者が短時間勤務制度の利用を開始する場合は、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いること。

また、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度化している事業主であること。

(2) 雇用保険の被保険者として雇用する、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者であつて、短時間勤務制度の利用を希望したものに連続して6か月以上利用させたこと。

なお、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者を対象とする場合は、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則により制度化していること。

(※) 常時雇用する労働者とは、2か月を超えて使用される者(実態として2か月を超えて使用されている者のほか、2か月を超える雇用期間の定めのある者及び雇用期間の定めのない者を含む。)であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいう。

また、「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者」とは、現に当該企業の通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間以上である場合は、概ね40時間である者をいう。ただし、労働基準法の特例として、所定労働時間が40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、当該所定労働時間と概ね同等であるものとする。

2 1で制度化した短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した労働者(新たに雇用した労働者にあつては雇用期間の定めのない者であること。)であつて、時間当たりの基本給の水準及び基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である者(以下「支給対象労働者」という。)を短時間勤務制度利用開始時に雇用保険の被保険者として雇用しており、かつ、短時間勤務制度を連続して6か月利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用しており、さらに、雇用保険の被保険者として支給申請日において雇用していること。

「時間当たりの基本給の水準及び基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である者」とは、少なくとも厚生労働省職業分類中分類が同じ業務に従事する通常の労働者と比較して、賃金規定、賃金表、賃金台帳、給与明細等により、職種、学歴、年齢、勤続年数等を勘案し、同等以上と判断できる者のことであり、基本給のみならず、職務手当、資格手当等の諸手当、賞与等も含め、同等以上の支払いを受けた者であること。

なお、支給対象労働者が短時間勤務制度の利用前に通常の労働者として勤務していた場合は、当該労働者の短時間勤務制度利用前後の時間当たりの基本給の水準等を比較するものであること。

また、短時間勤務制度を連続して6か月以上利用させたこととは、短時間勤務を利用開始した日から6か月間の1か月毎の所定労働日数のうち、5割以上就労し、うち、就労した日数の8割以上短時間勤務を利用したことをいうものであること。

おって、年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等、法に基づき請求できる休業については、就労し、かつ短時間勤務をしたものとみなすものであること。

- 3 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、育児・介護休業法に基づいて労働協約又は就業規則に定めている事業主であること。

なお、所定労働時間の短縮措置については、支給対象労働者が短時間勤務制度の利用開始前に労働協約又は就業規則に定めている事業主であること。

- 4 次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画（以下「一般事業主行動計画」という。）を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

受給できる短時間勤務

以下の1から3までのいずれかに該当し、1月当たり、又は1週あたりの労働時間が短縮したものであること。

- 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。

なお、週又は月の所定労働日数を増やしたことにより、週又は月の所定労働時間が短縮されていない場合は該当しません。

- 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。

受給できる額

支給額は、1事業主当たり、次のとおりとします。

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

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主については、 **40万円**

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主については、 **30万円**

なお、上記の金額は、いずれかについて、1事業主1回に限り支給します。

- 2 1の支給決定を受けた最初の支給対象労働者が、短時間勤務制度を連続して6ヶ月間利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1ヶ月雇用した日の翌日から5年以内（過去に育児・介護雇用安定等助成金（レベルアップ助成金）の短時間勤務支援コースの支給を受けていた事業主は、当該助成金で最初に

支給対象労働者が生じた日の翌日を起算日とする。)に2人目以降の支給対象労働者(同一の子を養育する同一の労働者を除く。)が生じた場合1人当たり、

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主については、 **15万円**

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主については、 **10万円**

(1の支給対象労働者と合せて、1事業主当たり延べ10人(常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主は1事業主当たり延べ5人)を限度とし、過去に育児・介護雇用安定等助成金(レベルアップ助成金)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る。)の支給を受けていた事業主は、支給対象労働者を通算します。)

受給のための手続

助成金の支給を受けようとする事業主は、上記「受給できる事業主」の2を満たした日の翌日から3か月以内に、「両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)支給申請書」に次の書類を添付の上、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所(以下「本社等」といいます。)の所在地を担当する都道府県労働局長に提出してください。

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

1 労働協約(写し)又は就業規則(写し)

- (1) 本社等及び支給対象労働者が生じた事業所に適用される上記「受給できる事業主」の1の(1)の支給対象となる制度を定めていることが確認できる部分
- (2) 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が規定されていることが確認できる部分

なお、当該事業所において期間を定めて雇用される者に適用される労働協約又は就業規則が、期間を定めずに雇用される者に適用されるものと異なる場合は、当該労働協約(写し)又は就業規則(写し)も併せて添付すること。

また、当該事業所において、短時間労働者に適用される労働協約又は就業規則が規定されている場合は、当該労働協約(写し)又は就業規則(写し)も併せて添付すること。

2 支給対象労働者に係る短時間勤務制度の利用申出書(写し)

- 3 タイムカード(写し)、賃金台帳(写し)、雇入れ通知書(写し)等支給対象労働者が短時間勤務制度を利用したことを確認できる書類(支給対象労働者が新たに雇用した者である場合には上記に加えて労働契約書(写し)又は労働条件通知書(写し)等雇用期間の定めがないことが確認できる書類)、時間当たりの基本給の水準及び賞与の支給水準が同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であることが確認できる書類

4 健康保険証(写し)等支給対象労働者の養育する子どもの年齢が確認できる書類(写し)

なお、上記1の(1)については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更がない場合は、再度の提出を要しないものとする。

◎手続その他詳細については、都道府県労働局へお問い合わせください。

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への助成金

28-3 両立支援助成金(中小企業両立支援助成金)

職業生活と家庭生活の両立支援に対する中小企業事業主等の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする助成金で、次の4種類があります。

- I 代替要員確保コース
- II 休業中能力アップコース
- III 継続就業支援コース
- IV 中小企業子育て支援助成金

【I 代替要員確保コース】

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給するものとする。

なお、代替要員確保コースの支給対象となる期間については、事業主が労働協約又は就業規則に規定する育児休業の制度における育児休業の期間による。

- 1 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。
- 2 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、原職等とは次に掲げるものをいう。

- (1) 原職とは、育児休業取得者が休業前に就いていた部署(当該育児休業取得者の所属する組織の最小単位の所属先をいう(例:育児休業取得者の所属先が□□部△△課○○係の場合は、○○係)。以下同じ。)及び職務と同一の部署及び職務をいう。

ただし、妊娠中の女性労働者が労働基準法第65条第1項に基づく産前休業(以下「産前休業」という。)又は育児休業の前に労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合の原職とは、原則として転換前に就いていた職務をいう。なお、育児休業取得者本人の希望により、当該軽易業務に復帰した場合は、原職復帰とみなすものとする。

- (2) 原職相当職とは、次のいずれにも該当するものをいう。

ア 育児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。

なお、休業前は職制上の地位に係る手当(例えば、主任手当、職務手当、管理職手当等職制に係る手当をいう。)が支給されていたが、休業後は当該手当が支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえない。

イ 育児休業前と休業後の職務について、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと。

ウ 育児休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していること。ただし、育児との両立に資する事業所に復帰する等同一事業所に勤務しないときであっても、本人の希望によるものであること、また、同一事業所

に勤務しないことについて、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情等に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合はこの限りではない。

- (3) 育児休業後、短時間労働者として、新たに雇用契約を締結している場合や、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、育児休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえないこと。ただし、労働協約又は就業規則に規定のある育児のための短時間勤務制度や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条第1項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用による給与形態の変更については、この限りではない。
- (4) 育児休業後の勤務形態として、在宅勤務も対象となるが、在宅勤務規定を整備し、業務日報により勤務実態が確認できる場合に限ること。また、本人の希望によるものであることが確認でき、(2)ア及びイを満たしている場合に限られるものであること。

3 育児休業取得者の代替要員(次のいずれにも該当する者)を確保したこと。

- (1) 育児休業取得者の職務を代替する者であること。

なお、職務については、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと。

- (2) 育児休業取得者と同一の部署で勤務していること。
- (3) 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること。

所定労働時間が概ね同等とは、代替要員の所定労働時間が短い場合でも、育児休業取得者との所定労働時間との差が、1日当たりであれば1時間以内又は1週当たりであれば1割以内の範囲であること。

- (4) 新たな雇入れ又は新たな派遣により確保する者であること。
- (5) 確保の時期が、育児休業取得者(又はその配偶者)の妊娠の事実について、事業主が知り得た日以降であること。
- (6) 育児休業取得者の育児休業期間において、連続して1か月以上勤務した期間が合計して3か月以上あること。なお、単発的な短期の欠勤(1か月当たりの勤務期間の10%未満の場合に限る。)及び雇用調整助成金の受給の対象となる休業については、本期間に算入して差し支えない。

なお、1人の育児休業取得者の代替要員を複数の短時間労働者で確保する場合も、支給対象となるものであること。この場合、(3)の所定労働時間及び(6)の勤務した期間については、それぞれ各代替要員の所定労働時間又は勤務した期間の合計とすること。

また、同一事業所内で育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の職務に代替要員を確保する場合(いわゆる「玉突き」の場合)も、他の労働者が上記(1)から(3)について該当し、他の労働者の代替要員が上記(1)から(6)に該当する場合(この場合、上記(1)から(3)は「育児休業取得者」を「他の労働者」と読み替えること。)は、支給対象となるものであること。

- 4 事業主が雇用する労働者に、連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業を取得させ、かつ、2の規定に基づき、原職等に復帰させたこと。なお、育児休業中に当該労働者が労使合意に基づき就労した場合には、育児休業を開始した日から起算した1か月毎の期間において休業をしている日数が20日以上であるときは、育児休業をしたものと判断するものであること。
- 5 上記4に該当する者(以下「対象育児休業取得者」という。)を当該育児休業(産後休業(労働基準法第65条第2項の規定により就業しなかった期間。以下同じ。))の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。
- 6 対象育児休業取得者を、原職等復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。ただし、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。なお、年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休

暇等法に基づき請求できる休業については就労したものとみなすものであること。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就労を予定していた日数に数えないものとする。

- 7 最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から5年を経過していないこと。

なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)又は育児休業代替要員確保等助成金)の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から5年を経過していないこと。

- 8 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及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。
- 9 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、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

支給できる額

- 1 支給額は、対象育児休業取得者1人当たり15万円を支給することとする。
- 2 1の年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)において、本助成金の支給は、1事業主当たり延べ10人までとする。

支給のための手続

支給を受けようとする事業主は、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から3か月以内に、「中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)支給申請書」を、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「管轄労働局」という。)の長(以下「管轄労働局長」という。)に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。

1 労働協約又は就業規則

- (1) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを規定していることが確認できる部分
- (2) 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及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分(なお、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。)

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則を添付すること。

なお、対象育児休業取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

2 対象育児休業取得者の育児休業申出書

- 3 対象育児休業取得者と代替要員の部署、職務及び所定労働時間(対象育児休業取得者については、育児休業取得前と復帰後のそれぞれのもの)が確認できる書類

対象育児休業取得者の育児休業期間、育児休業終了後の就労実績及び代替要員の雇用期間が確認できる

書類(例:育児休業取得者及び代替要員の出勤簿、タイムカード、賃金台帳、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等)

- 4 代替要員が新たに雇い入れられた又は新たに派遣された時期が確認できる書類(例:雇入れ通知書、辞令、労働者派遣契約書、派遣先管理台帳等)
- 5 対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類(例:健康保険証、母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分等)
- 6 公表及び周知が義務付けられる前に一般事業主行動計画が策定されている事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が明記されたもの

なお、上記1については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更がない場合は、再度の提出を必要としないものとする。

【Ⅱ 休業中能力アップコース】

※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。

受給できる事業主等

次の各号のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主及び事業主団体(以下「事業主等」という。)に対して支給するものとする。

なお、休業中能力アップコースの支給対象となる期間については、事業主(事業主団体の場合は、構成事業主)が労働協約又は就業規則に規定する育児休業の制度又は介護休業の制度における休業の期間による。

- 1 常時雇用する労働者の数が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の数が300人以下の事業主が過半数を占める事業主団体であること。

なお、事業主団体とは、以下に掲げるいずれかの団体であること。

- (1) 事業協同組合(中小企業等協同組合法(昭和24年法律第181号)第3条第1号に規定するもの)
- (2) 商工組合(中小企業団体の組織に関する法律(昭和32年法律第185号)第3条第1項第8号に規定するもの)
- (3) 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会(商店街振興組合法(昭和37年法律第141号)に基づくもの)
- (4) 商工会議所(商工会議所法(昭和28年法律第143号)に基づくもの)
- (5) 商工会(商工会法(昭和35年法律第89号)に基づくもの)
- (6) 一般社団法人(一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成18年法律第48号)に基づくもの)
- (7) 公益社団法人(公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律(平成18年法律第49号)に基づくもの)
- (8) 特例社団法人(一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成18年法律第50号)に基づくもの)
- (9) 上記(1)から(8)までの団体以外の団体であって、次の要件を満たすもの
 - ア 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有するものであること。
 - イ 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること。例えば、事務局長を選任している等事務を行うために必要な体制が確立されていること。

2 労働者の休業終了後の再就業を円滑にするための能力の開発及び向上に関する措置として、次のいずれかに該当する措置(以下「職場復帰プログラム」という。)を規定していること。

その内容は、休業に係る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ものであること、職場適応性の観点から適切なものであること等労働者の勤続年数、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ものであること。

また、休業する労働者に受講を強制しておらず、費用(金額が算出可能なもの)については、事業主等が負担するものであること。

(1) 在宅講習

休業中の労働者に対して、期間をあらかじめ設定して、自宅等において、事業主等が本講習のために新たに作成した教材、事業主等が選定した教育訓練施設の講座や通信教育の教材等を用いて実施される職場適応性や職業能力の維持回復を図るための講習

(2) 職場環境適応講習

休業中の労働者に対して、休業期間中に、事業主にあつては当該事業所において、事業主団体にあつては当該事務局において実施される職場適応性や職業能力の維持回復を図るための説明等を受けるための講習で、例えば、以下のような内容を含むものであること。

- ① 職場復帰後に担当する職務についての進捗状況の説明
- ② 仕事と育児又は介護との両立についての説明
- ③ 部内打合せ会議等への出席

(3) 職場復帰直前講習

休業中の労働者に対して、休業が終了する前に、事業主にあつては当該事業所又は事業主が選定した教育訓練施設等において、事業主団体にあつては当該事務局、事業主団体の構成事業主の事業所又は事業主団体が選定した教育訓練施設等において実施される職場適応性や職業能力の維持回復を図る実習その他の講習で、例えば、以下のような内容を含むものであること。

- ① 職場復帰後の職務の遂行上必要となる技術についての講習や実習
- ② 職場復帰後の職務の遂行上必要となる知識・情報についての講習
- ③ 職場復帰後の担当業務や労働条件の説明
- ④ 職場復帰後の仕事や、仕事と育児又は介護との両立についての相談

(4) 職場復帰直後講習

休業した労働者に対して、休業が終了した後に、事業主にあつては当該事業所又は事業主が選定した教育訓練施設等において、事業主団体にあつては当該事務局、事業主団体の構成事業主の事業所又は事業主団体が選定した教育訓練施設等において実施される職場適応性や職業能力の維持回復を図る実習その他の講習で、例えば、以下のような内容を含むものであること。

- ① 職場復帰後の職務の遂行上必要となる技術についての講習や実習
- ② 職場復帰後の職務の遂行上必要となる知識・情報についての講習
- ③ 職場復帰後の仕事や、仕事と育児又は介護との両立についての相談

なお、上記(3)及び(4)については、業務の遂行や業務の引継ぎは支給対象とならないものであるが、育児休業又は介護休業を取得していなければ受講できた講習を受講することは含むものであること。

また、育児休業中又は介護休業中の労働者へ情報提供を行うことは、必ずしも規定されている必要はないが、上記(1)から(4)の措置と合わせて提供される場合、職場復帰プログラムに該当する。ここでいう「情報提供」とは、支給対象労働者の休業終了後の再就業を円滑にするための情報及び資料の提供をいうものであり、休業中に在宅で閲覧できるイントラネットの掲示板等や電子メールによる情報提供も含まれるが、その場合は、当該掲示板等

へのアクセスのためのパスワードの付与、パソコンの貸与等当該環境を整えるための措置を事業主等が講じている必要があること。

3 事業主(事業主団体においては、その常時雇用する労働者の数が300人以下の構成事業主)が雇用する労働者に3か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め3か月以上)又は1か月以上の介護休業を取得させ、かつ、職場復帰プログラムを開発し、これを実施したこと。なお、育児休業中又は介護休業中に当該労働者が労使合意に基づき就労した場合においては、休業を開始した日から起算した1か月毎の期間において休業をしている日数が20日以上であるときは、休業をしたものと判断するものであること。

4 上記3に該当する者(以下「対象休業取得者」という。)を、当該育児休業(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)又は介護休業を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。

5 対象休業取得者を、当該休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること。

ただし、対象休業取得者の休業終了日の翌日から起算して1か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。なお、年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等法に基づき請求できる休業については就労したものとみなすものであること。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就労を予定していた日数に数えないものとする。このほか、在宅勤務で就労している場合については、在宅勤務規定を整備し、業務日報により勤務実態が確認できる場合に限り就労したものとみなすこと。

6 育児休業取得者に係る職場復帰プログラムの場合は、最初に支給決定された対象休業取得者の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5年を経過していないこと。

なお、過去に育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金又は育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(休業中能力アップコース)又は育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金)の支給を受けた事業主等については、当該助成金において最初に支給決定された対象休業取得者の育児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5年を経過しておらず、かつ、支給決定された対象休業取得者の数が100人に達していないこと。

介護休業取得者に係る職場復帰プログラムの場合は、最初に支給決定された対象休業取得者の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5年を経過していないこと。

なお、過去に育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金又は育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(休業中能力アップコース)又は育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金)の支給を受けた事業主等については、当該助成金において最初に支給決定された対象休業取得者の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5年を経過しておらず、かつ、支給決定された対象休業取得者の数が100人に達していないこと。

7 育児休業取得者に係る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及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。

介護休業取得者に係る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及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に規定していること。

8 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、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

職場復帰プログラムの実施期間等

職場復帰プログラムの実施期間等は、次のとおりとする。

1 在宅講習

休業期間中に1か月以上実施したものであって、12か月を限度として支給の対象とする。

なお、1か月当たりの講習時間は、4時間以上とすること。

2 職場環境適応講習

休業期間中に実施したものであって、各月1日、12か月を限度として支給の対象とする。

なお、1日当たりの講習時間は、2時間以上とすること。

3 職場復帰直前講習

対象休業取得者の休業終了の日から起算して育児休業の場合は3か月前、介護休業の場合は1か月前の日以降に3日以上実施したものであって、12日を限度として支給の対象とする。

なお、1日当たりの講習時間は、2時間以上とすること。

4 職場復帰直後講習

対象休業取得者の休業終了の日の翌日から起算して1か月を経過するまでの間に3日以上実施したものであって、12日を限度として支給の対象とする。

なお、1日当たりの講習時間は、2時間以上とすること。

5 情報提供

休業の期間中に各月において一回以上(ただし、1か月に満たない端数の期間は除く。)実施したものを支給の対象とする。

ただし、職場復帰直前講習と職場復帰直後講習の両方を実施した場合には、両方を合算して3日以上実施したもののについては、支給の対象とする。

また、職場環境適応講習と職場復帰直前講習の両方を実施した場合には、職場復帰直前講習を実施した月における職場環境適応講習は支給決定の対象としないものとする。

支給できる額

1 対象休業取得者の受講した職場復帰プログラムの内容及び実施期間に応じて次の額を支給することとする。

(1) 在宅講習 1月当たり、9,000円

(2) 職場環境適応講習 1日当たり、4,000円

(3) 職場復帰直前講習 1日当たり、5,000円

(4) 職場復帰直後講習 1日当たり、5,000円

(5) 職場復帰プログラム開発作成費 対象休業取得者1人当たり、13,000円

(6) 職場復帰プログラム開発作成費(情報提供を行った場合) 対象休業取得者1人当たり、20,000円

なお、「(5)職場復帰プログラム開発作成費」は、上記(1)から(4)までのいずれか1以上の措置を実施した場合に支給の対象とする。

また、「(6)職場復帰プログラム開発作成費(情報提供を行った場合)」は、上記(1)から(4)までのいずれか1以上の措置と合わせて、情報提供を行った場合に支給の対象とする。

2 支給決定の対象となる休業取得者1人当たりの支給額は21万円を限度とする。

3 1の年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)において、本助成金の支給は、1事業主当たり、育児休業取得者に係る職場復帰プログラム又は介護休業取得者に係る職場復帰プログラムについて、それぞれ延べ20人までとする。

支給のための手続

支給を受けようとする事業主等は、対象休業取得者の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、「中小企業両立支援助成金(休業中能力アップコース)支給申請書」及び「休業中能力アップコース実施結果書」を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主等は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。なお、事業主団体は、3については、対象休業取得者が所属する構成事業主の分も併せて提出すること。

1 申請事業主等において、休業者に対して職場復帰プログラムを実施することを規定していることが確認できる書類(例:労働協約、就業規則、実施要領、通達等)

2 対象休業取得者に対する職場復帰プログラムの実施状況を明らかにする書類

(1) 在宅講習の場合

対象休業取得者に提供した教材、講習期間や実施主体を明らかにした書類、当該事業主等が選定した教育訓練施設における受講票の写し等

(2) 職場環境適応講習の場合

対象休業取得者の講習への出席簿、会議開催通知、講習実施記録の写し等

(3) 職場復帰直前講習の場合

対象休業取得者の講習への出席簿、使用した教材、講習実施記録、当該事業主等が選定した教育訓練施設における受講票の写し等

(4) 職場復帰直後講習の場合

対象休業取得者の出勤簿、使用した教材、講習実施記録、当該事業主等が選定した教育訓練施設における受講票の写し等

(5) 情報提供を行った場合

提供した資料、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等

3 労働協約又は就業規則

育児休業取得者に係る申請の場合は、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及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分(なお、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。)

介護休業取得者に係る申請の場合は、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及び所定労働時間の短縮等の措置を規定していることが確認できる部分(なお、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業以外の介護休業の制度を規定している場合は当該部分も含む。)

具体的には、本社等及び対象休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則を添付すること。

なお、対象育児休業取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

4 対象育児休業取得者の育児休業申出書又は介護休業申出書

5 対象休業取得者の休業期間及び休業終了後の就労実績が確認できる書類(例:休業取得者の出勤簿、タイムカード、賃金台帳、対象休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等)

6 公表及び周知が義務付けられる前に一般事業主行動計画が策定されている事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が明記されたもの

なお、上記1及び3については、既に当該申請を行ったことのある事業主等で、その内容に変更がない場合は、再度の提出を必要としないものとする。

【Ⅲ 継続就業支援コース】

※本助成金は、平成25年3月31日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した対象育児休業取得者までを支給の対象とします。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給するものとする。

- 1 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。
- 2 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、原職等とはⅠ代替要員確保コースの受給できる事業主の2のとおりであること。

- 3 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ていること。

なお、研修とは、次のいずれにも該当するものをいう。

- ① 育児休業及び育児のための短時間勤務制度等の取得を予定している者のみならず、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。なお、業務の都合等やむを得ない事情で研修に出席できなかった者に対しては、研修時の資料と議事録を配付する等フォローをしていること。
- ② 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実施するもので、以下のような内容を含み、研修時間は2時間以上であるものであること。

・事業所の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、育児休業中等における待遇や、休業後における賃金、配置その他労働条件に関する事項についての説明

・制度の申出等具体的な手続の方法

また、eラーニング(情報通信手段を利用して行う教育)によるものでも差し支えないが、メールの配信や文書回覧のみでの対応は含まないこと。

- ③ 支給申請日までの過去1年間に1回以上開催したこと。なお、受講者を事業所や職種等毎に分割して実施することは差し支えない。

- 4 事業主が雇用する雇用保険の被保険者であって、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であること。
- 5 事業主が雇用する労働者に連続した6か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6か月以上)を取得させ、かつ、2の規定に基づき、原職等に復帰させたこと。なお、育児休業中に当該労働者が労使合意に基づき就労した場合には、育児休業を開始した日から起算した1か月毎の期間において休業をしている日数が20日以上であるときは、育児休業をしたものと判断するものであること。
- 6 上記5に該当する者(以下「対象育児休業取得者」という。)を、当該育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業)を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。
- 7 対象育児休業取得者を、原職等復帰(子の1歳到達日を超えて休業した場合は子の1歳の誕生日。以下同じ。)後、引き続き雇用保険の被保険者として1年以上雇用しており、さらに支給申請日において雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して1年の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。なお、年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業、子の看護休暇、介護休暇等法に基づき請求できる休業

及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項に規定する育児休業については就労したものとみなすものであること。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就労を予定していた日数に数えないものとする。

- 8 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及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。
- 9 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、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

受給できる額

1 支給額は、次の額を支給することとする。

- (1) 最初の支給決定の対象となる対象育児休業取得者 40万円
- (2) 2人目から5人目の支給決定の対象となる対象育児休業取得者 15万円

2 本助成金の支給は、1事業主当たり延べ5人までとする。ただし、支給要件を満たした労働者がいたものの支給申請をしていなかった場合であっても、当該労働者については、上記の「5人」の中に含むものであること。

3 同一の対象育児休業取得者については、再度の支給対象となるものであること。

受給のための手続

支給を受けようとする事業主は、対象育児休業取得者の原職等復帰日(子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日とする。)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、「中小企業両立支援助成金(継続就業支援コース)支給申請書」及び「継続就業支援コース実施結果書」を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。

1 申請事業主において、すべての雇用保険被保険者に対して研修を実施したことが確認できる次の書類

- (1) 提供した教材
- (2) 受講者名簿(支給申請書に記載可能な場合は除く。)
- (3) 実施記録

2 労働協約又は就業規則

- (1) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを規定していることが確認できる部分
- (2) 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及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分(なお、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。)

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則を添付すること。

なお、対象育児休業取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

3 対象育児休業取得者の育児休業申出書

4 対象育児休業取得者の育児休業取得前と復職後それぞれの部署、職務及び所定労働時間が確認できる書類並びに育児休業期間と育児休業終了後それぞれの就労実績が確認できる書類(例:育児休業取得者の出勤簿、タイムカード、賃金台帳、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等)

- 5 対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類(例:健康保険証、母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分等)
- 6 公表及び周知が義務付けられる前に一般事業主行動計画が策定されている事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が明記されたもの

なお、上記2については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更がない場合は、再度の提出を必要としないものとする。

【Ⅳ 中小企業子育て支援助成金】

※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す。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給するものとする。

- 1 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること。
- 2 事業主が雇用する雇用保険の被保険者であって、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であること。
- 3 事業主が雇用する労働者に連続した6か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6か月以上)を取得させたこと。なお、育児休業中に当該労働者が労使合意に基づき就労した場合においては、育児休業を開始した日から起算した1か月毎の期間において休業をしている日数が20日以上であるときは、育児休業をしたものと判断するものであること。

ただし、上記育児休業については、平成23年9月30日までに終了していること。

- 4 上記3に該当する者(以下「対象育児休業取得者」という。)を、支給申請に係る子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していたこと。
- 5 対象育児休業取得者を、当該育児休業終了日(子の1歳到達日を超えて休業した場合は子の1歳の誕生日の前日。以下同じ。)の後、引き続き雇用保険の被保険者として1年以上雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して1年の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。なお、年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業、子の看護休暇、介護休暇等法に基づき請求できる休業及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項に規定する育児休業については就労したものとみなすものであること。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就労を予定していた日数に数えないものとする。このほか、在宅勤務で就労している場合については、在宅勤務規定を整備し、業務日報により勤務実態が確認できる場合に限り、就労したものとみなすものであること。

- 6 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及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。
- 7 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。ただし、平成21年4月1日以後、一般事業主行動計画を策定又は変更する事業主については、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。
- 8 平成22年6月30日以降に育児休業を開始した場合は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号。以下「施行規則」という。)第5条第4項で定める事項について対象育児休業取得者に対し書面等により通知していること。

受給できる額

1 支給額は、次の額を支給することとする。

- (1) 最初の対象育児休業取得者 70万円
- (2) 2人目から5人目の対象育児休業取得者 50万円

2 本助成金の支給は、1事業主当たり5人までとする。ただし 支給要件を満たした労働者がいたものの支給申請をしていなかった場合であっても、当該労働者については、上記の「5人」の中に含むものであること。

3 同一の対象育児休業取得者については、再度の支給対象とはならないものであること。

4 同一の対象育児休業取得者に係る子が複数いる場合は、最初に支給要件に該当する子に係る申請のみが支給決定の対象となるものであること。

受給のための手続

支給を受けようとする事業主は、対象育児休業取得者の育児休業終了日(子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合子の1歳の誕生日の前日とする。)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、「中小企業両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金)支給申請書」を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。

1 労働協約又は就業規則

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及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分(なお、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。)

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則を添付すること。

なお、対象育児休業取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

2 対象育児休業取得者の育児休業申出書

3 対象育児休業取得者の育児休業期間及び休業終了後の就労実績が確認できる書類(例:育児休業取得者の出勤簿、タイムカード、賃金台帳、対象休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等)

4 対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類(例:健康保険証、母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分等)

5 平成22年6月30日以降に育児休業を開始した場合は、施行規則第5条第4項で定める事項について当該対象育児休業取得者に対し通知した文書

なお、上記1については、既に当該申請を行ったことのある事業主で、その内容に変更がない場合は、再度の提出を必要としないものとする。

◎ この他にも要件がありますので、要件・手続その他詳細については、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。

建設労働者の雇用の改善を図る 事業主の方等への給付金

29 人材確保等支援助成金(建設雇用改善助成金)

建設事業主及び建設事業主団体等が行う雇用管理の改善や建設労働者の技能の向上等を図るための措置について、賃金、経費の一部を助成することにより、建設労働者の雇用の安定を図るものであり、「建設教育訓練助成金」、「建設雇用改善推進助成金」の2種類の制度からなっています。

※東日本大震災の発生時に岩手県、宮城県及び福島県（以下「被災三県」という。）に所在する事業所の中小建設事業主等に対して、助成金を一部拡充しています。

受給できる事業主及び受給できる額

I 建設教育訓練助成金

1 認定訓練

(1) 経費助成

職業能力開発促進法による認定職業訓練を行う中小建設事業主等に対し、その経費の一部を助成するものであって、認定訓練を受講した建設労働者1人につき、下表に掲げる建設関連の訓練の種類に応じて定められた助成金の単価に訓練を受講した月数、コース数又は単位数を乗じて得た額を支給します。

訓練の種類 (建設関連の訓練に限る)	訓練課程及びコース	月、コース 又は単位	助成金の単価		
			認定訓練	広域認定訓練	
普通職業訓練	普通課程	1 月	4,400 円	6,600 円	
	専修訓練課程	1 月	4,400 円	—	
	短期課程	一級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		二級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		単一等級技能士コース	1コース	9,700 円	14,600 円
		管理監督者コース	1単 位	1,800 円	2,700 円
		能開法施行規則別表第4による訓練	1コース	16,000 円	25,000 円
上記以外の短期課程	1単 位	1,800 円	2,700 円		
高度職業訓練	専門課程	1 月	19,500 円	—	
指導員訓練	研修課程	1単 位	1,800 円	2,700 円	

(注) 単位数は訓練を受講した時間数によって決まります。

(2) 賃金助成

中小建設事業主が、その雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、その賃金の一部を助成するものです。

長期課程訓練 1人1日当たり 5,400円

短期課程訓練 1人1日当たり 7,000円

(通常賃金相当額(注)から訓練等支援給付金の額を差し引いた額が、上記日額を下回る時は、そ

の差し引いた額)

2 技能実習

(1) 経費助成

建設労働者に対する技能向上のための技能実習を実施する中小建設事業主等に対し、その経費の一部を助成します。一の技能実習について1日13万円(訓練内容により20万円)を限度額とし、かつ、20日分を限度として助成します(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%))。

(2) 賃金助成(中小建設事業主に限る)

1人1日当たり7,000円を限度額(通常賃金相当額(注)が7,000円未満のときは、その額)とし、かつ20日分を限度として支給します。

3 通信教育訓練(経費助成)

雇用する建設労働者に通信制による教育訓練を受講させ、受講料の一部又は全部を負担した中小建設事業主に対し、受講料の一部を助成します。負担した受講料の1/2、1人当たり10万円を限度として支給します。

4 建設広域教育訓練

(1) 経費助成

職業訓練法人(広域的職業訓練を実施する者に限る)が、建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動を行う場合に、その経費の一部を助成します。職業訓練の推進のための活動に要した経費の2/3(訓練人日2万人日未満の場合は、限度額4,500万円、訓練人日2万人日以上3万人日未満の場合は、限度額6,000万円、訓練人日3万人日以上4万人日未満の場合は、限度額7,500万円、訓練人日4万人日以上の場合は、限度額9,000万円)を支給します。

(2) 施設等設置整備

職業訓練法人(広域的職業訓練を実施する者に限る)が認定訓練の実施に必要な施設又は設備の設置又は整備を行う場合、その経費の一部を助成します。職員及び訓練生のための福利厚生用施設及び設備以外のものの設置又は整備に要した経費の1/2に相当する額(限度額3億円)を支給します。

(3) 受講援助

雇用する建設労働者に広域的職業訓練を受講させた建設事業主に対し、その受講に要する旅費の一部を助成します。建設事業主が負担した旅費の1/2(被災三県は2/3)に相当する額を支給します。

5 建設業人材育成支援

中小建設事業主の団体又はその連合団体が、建設業に必要な人材を育成していくことを目的として、建設業を支える人材の育成・確保に関する目標を設定し、その目標達成のために下記(1)及び(2)から(6)までのいずれかの事業を実施した場合、その費用の2/3に相当する額(全体で800万円を限度)を支給します。(1)は必ず実施するとともに、(2)から(6)までのいずれか1つ以上の事業を実施する必要があります。

(1) 建設業人材育成支援協議会の設置・運営(助成は100万円限度)

中小建設事業主の団体又はその連合団体、建設系工業高校、専修学校等の学校関係者、労働局、ハローワーク等の関係機関から成る「建設業人材育成支援協議会」の設置・運営。

(2) 建設業の役割や魅力を伝える啓蒙活動又は加工技術等の体験指導

技能士や指導員等の建設技能者が、小学校、中学校、高校等に出向いて実施する建設業の役割や魅力についての啓蒙活動又は加工技術等の体験指導の実施。

(3) 建設現場における見学会又は体験実習

小学校、中学校、高校等の生徒等又は教員を対象とした、実際の建設現場における見学会又は職場体験の実施。

(4) 職業訓練施設等における実践的スキル研修又は教育訓練等に係る情報提供

建設系の工業高校、大学、高等専門学校又は専修学校の学生等を対象とした職業訓練施設等における実践的スキル研修の実施又は技能士資格等の取得に向けた教育訓練等に係る情報提供。

(5) 教員に対する建設業への理解や指導能力の向上を図るための研修

建設系の工業高校、大学、高等専門学校又は専修学校の教員を対象とした、職業訓練施設等における実践的スキル研修の実施。

(6) キャリア形成モデルの策定・提示

建設系の工業高校、大学、高等専門学校又は専修学校の学生等を対象として、業種ごとに入職前の段階から入職後のキャリアステージごとに、必要となる職務能力・就業経験・教育訓練・資格等の体系を示したキャリア形成モデルの策定・提示。

6 新分野教育訓練

(1) 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、その経費の一部を助成します。教育訓練に要した経費の2/3、1日当たり20万円、60日分、400万円を限度として助成します。

(2) 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、その賃金の一部を助成します。1人1日当たり7,000円を限度額（通常の賃金相当額（注）が7,000円未満のときは、その額）とし、かつ、60日分を限度として支給します。

(注) 通常賃金相当額

$$\frac{\text{(当該事業所の前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)}}{\text{(当該事業所の前年度1年間の1ヵ月平均雇用保険被保険者数)} \times \text{(当該事業所の年間所定労働日数)}} \times 0.8$$

II 建設雇用改善推進助成金

○建設事業主

中小建設事業主が、雇用管理面での課題を分析し、下記の事業に係る課題に対応するための年間を通じた計画を策定し、当該計画に従って取組を実施した場合、助成金を支給します。

事業区分、助成率・助成限度額

事業区分	助成率・助成限度額
① 雇用管理責任者の選任・配置等 (取組例) ○雇用管理改善研修の実施・参加 ○職長研修の実施 など ※この事業は原則実施	①について、 ・研修実施経費 1日当たり10万円 (6日分を限度) ・研修受講に係る賃金 受講者1人当たり 1日7,000円(注) (6日分を限度)
② 建設労働者若年の建設労働者の募集・採用を円滑に行うための新たな取組 (取組例) ○若年者の入職促進に関する取組 ○建設現場見学会の開催 ○募集・採用に関する検討会の開催 など	②～⑥について、 各事業の実施経費の合計額の1/2相当額(被災三県は2/3) (⑥の助成は50万円を限度)
③ 高齢労働者・女性労働者の活躍を推進する取組 (取組例) ○永年勤続表彰制度の実施 ○女性労働者の入職・活用促進事業の実施 ○再雇用制度導入のための取組 など	
④ 建設労働者への魅力ある職場づくりのための取組 (取組例) ○工事現場の作業員用施設の設置(賃貸借に限る) ○労働安全管理の整備事業の実施 ○労働時間短縮のための取組 など	
⑤ 期間雇用労働者の雇用改善 (取組例) ○通年雇用のための取組 ○期間雇用労働者の健康診断事業 など	※助成限度額は、①～⑥の合計で、 200万円(被災三県は300万円)
⑥ 建設労働者の雇用管理改善のための社会保険労務士等専門家のコンサルティングの利用 (取組例) ○上記の雇用改善の取組に必要な相談 ○事業所における雇用改善実施計画の作成に関する相談 など	

(注) 通常賃金相当額として下記により算出した額が7,000円未満のときは、その額

(当該事業所の前年度1年間の雇用保険の保険料の算定の基礎となる賃金総額)

×0.8

(当該事業所の前年度1年間の1ヵ月平均雇用保険被保険者数) × (当該事業所の年間所定労働日数)

○建設事業主団体

中小建設事業主団体が、下記の事業のうち傘下企業の雇用管理の改善に必要と思われる事業について数値目標を設定し、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。(実施期間は3年であり、延長することも可能です。)

事業区分、助成率・助成限度額

事業区分	助成率・助成限度額
① 建設労働者の雇用管理の改善を促進する事業	<p><全国団体> ①～⑩について、各事業の実施経費の合計額の2/3相当額 ※助成限度額は、①～⑩の合計で、1,600万円</p> <p><地域団体> ①～③、⑩について、各事業の実施経費の合計額の1/2相当額 ④～⑨について、各事業の実施経費の合計額の2/3相当額 ※助成限度額は、①～⑩の合計で、500万円</p>
② 建設労働者の能力開発を促進する事業	
③ 職業生活上の環境の整備、健康管理の実施を促進する事業	
④ 建設労働者の体系的な処遇の改善を推進するための事業	
⑤ 建設労働者の教育訓練の共同化又は広域化を推進する事業	
⑥ 建設労働者の再就職、建設業への入職促進に係る支援の実施を促進する事業	
⑦ 若年労働者の採用・定着を図る事業	
⑧ 高齢・女性労働者の活躍を促進する事業	
⑨ 通年雇用のための支援をする事業	
⑩ ①から⑨の事業に関する調査研究	

受給のための手続き

建設雇用改善助成金の受給のための手続きは、事業所が所在する管轄の都道府県労働局又はハローワークで行います。ご不明な点及び手続き等の詳細については、管轄の都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

障害者の雇用にあたって施設設備、雇用管理等を図る事業主の方への助成金

障害者を労働者として雇用するにあたっては、障害者各人の能力と適性が十分に発揮されるよう、作業施設や作業設備等の整備や設置を必要とすることが少なくありません。また、障害者の能力開発や適切な雇用管理を行うために特別な措置の実施が必要となることもあります。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金（以下「助成金」）は、このように事業主が障害者を労働者として雇用するにあたって、施設・設備の整備等や特別な措置を行う場合に、これらの事業主に対し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）の予算の範囲内において助成金を支給することによって、その経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的とするものです。

※ この助成金制度の対象となる労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上の者（精神障害者にあつては、1週間の所定労働時間が15時間以上の者）をいいます。また、短時間労働者とは、労働者のうち1週間の所定労働時間が30時間未満である者をいいます。

30-1 障害者作業施設設置等助成金（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）

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（以下「作業施設等」）の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

I 及びIIの対象となる障害者

- ・身体障害者、知的障害者、精神障害者、中途障害者
- ・上記の障害者である在宅勤務者

I 第1種作業施設設置等助成金

支給額は、作業施設等の設置又は整備に係る費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
2/3	・障害者1人につき450万円（作業施設、附帯施設、作業設備の合計） ※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） ・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）である場合の支給限度額は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4,500万円まで）

II 第2種作業施設設置等助成金

支給額は、作業施設等の賃借による設置又は整備に係る費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者1人につき月13万円 ※作業設備の場合 <ul style="list-style-type: none"> 障害者1人につき月5万円（中途障害者の場合は1人につき月13万円） ・ 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）である場合の支給限度額は1人につき上記の半額 	3年間

30-2 障害者福祉施設設置等助成金（福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金）

障害者を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が加入している事業主団体が、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（以下「福祉施設等」）の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

対象となる障害者

- ・ 身体障害者、知的障害者、精神障害者、中途障害者
- ・ 上記の障害者である在宅勤務者

支給額は、福祉施設等の設置・整備に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
1/3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）である場合の支給限度額は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2,250万円まで）

30-3 障害者介助等助成金（雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

I 重度中途障害者等職場適応助成金

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が対象です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none"> ・中途障害者である重度身体障害者 ・中途障害者である45歳以上の身体障害者 ・中途障害者である精神障害者 ・上記の障害者である在宅勤務者 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき月3万円 （短時間労働者にあつては月2万円） 	3年間

II 職場介助者の配置又は委嘱助成金（以下の(1)、(2)）

III 職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金（以下の(3)、(4)）

II及びIIIの助成金の支給対象となる障害者
<ul style="list-style-type: none"> ・2級以上の視覚障害者 ・2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・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及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者 ・上記の障害者である在宅勤務者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

(1) 事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・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

(2) 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に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱 1人 1回 1万円（年24万円まで） 	10年間

- (3) 事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	・配置 1人 月13万円 ・委嘱 1人 1回 9千円（年135万円まで）	5年間

- (4) 事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱の継続措置に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
2/3	・委嘱 1人 1回 9千円（年22万円まで）	5年間

IV 手話通訳担当者の委嘱助成金

聴覚障害者の雇用管理のために必要な手話通訳担当者の委嘱に要する費用が対象です。

対象となる障害者
・3級の聴覚障害者 ・2級の聴覚障害者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人 1回 6千円 （1年間の支給限度額は、事業所1所当たりの支給対象障害者の数が9人以下の場合28万8千円まで。10人以上の場合は、10人ごとに28万8千円を加算した額まで。）	10年間

V 健康相談医師の委嘱助成金

支給対象障害者の健康管理のために必要な医師の委嘱に要する費用が対象です。

支給対象となる障害者
<ul style="list-style-type: none"> ・4級以上の内部障害者 ・3級以上のせき髄損傷による肢体不自由者 ・6級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による視覚障害者 ・てんかん性発作を伴う知的障害者 ・精神障害者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・委嘱 1人 1回 2万5千円（障害者の障害の区分ごとに委嘱1人年30万円まで）	10年間

VI 職業コンサルタントの配置又は委嘱助成金

障害者の雇用管理のために必要な職業コンサルタントの配置又は委嘱に要する費用が対象です。

支給対象となる障害者	
<ul style="list-style-type: none"> ・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級の内部障害者である在宅勤務者 	<ul style="list-style-type: none"> ・3級の体幹機能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	

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・配置 1人につき月15万円 ・委嘱 1人につき1回 1万円（職業コンサルタント1人につき年150万円まで） 	10年間

VII 在宅勤務コーディネーターの配置又は委嘱助成金

在宅勤務障害者の雇用管理及び業務管理の業務を担当する在宅勤務コーディネーターの配置又は委嘱に要する費用が対象です。

対象となる障害者	
<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者である在宅勤務者 ・知的障害者である在宅勤務者 ・精神障害者である在宅勤務者 	

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	<ul style="list-style-type: none"> ・配置 障害者1人あたり月5万円 (在宅勤務コーディネーター1人あたり月25万円まで) ・委嘱 障害者1人あたり1回3千円 (在宅勤務コーディネーター1人あたり年225万円まで) 	10年間

- ・在宅勤務コーディネーターが在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理制度の設計及び就業規則等の諸規程の整備を行った場合、初回に限り10万円(支給は1回を限度)を支給。

30-4 職場適応援助者助成金

(障害者に対する職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等又は自社の事業所に職場適応援助者を配置し、雇用する障害者に対する援助を実施する事業主の方への助成金)

職場適応援助者による援助を受けなければ、事業主による雇い入れ又は雇用の継続が困難と認められる障害者に対して、職場に適応することを容易にするため職場適応援助者(※)による援助の事業を行う社会福祉法人等又は自社の事業所に職場適応援助者を配置し、障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を実施する事業主に対して、その費用の一部を助成するものです。

※職場適応援助者とは、機構が行う研修(機構の障害者職業総合センター、地域障害者職業センター(以下「地域センター」)が行う職場適応援助者の養成のための研修として行う職場適応援助者養成研修又は職場適応援助者支援スキル向上研修)又は厚生労働大臣が定める研修(以下「研修」)を修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると認められる者です。

I 第1号職場適応援助者助成金

法人格を有していること、定款又は寄付行為において障害者の就労支援を実施することが規定されていること、定められた研修を修了した者であって法人が雇用している者又は法人の代表者若しくは役員を職場適応援助者として配置していること、障害者雇用に係る支援の実績があること及び地域センターとの業務連携関係があること等、一定の要件を満たす社会福祉法人等による職場適応援助事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	支給限度額	支給期間
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・その他、第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者	・援助の事業を実施した日数1日につき14,200円 (1日につき3時間に満たない場合は7,100円) (第1号職場適応援助者1人につき月28万4千円まで) ・雇用前支援において協力事業主に支払った費用相当額1日につき2,500円(支援対象となる障害者1人につき月5万円まで) ・研修の受講に係る旅費相当額又は機構が別に定める限度額のいずれか低い額(研修修了後6か月を超えて援助の事業を開始しない場合は不支給)	援助期間中1人あたり1回につき1年8か月が限度

II 第2号職場適応援助者助成金

雇用する障害者の職場適応援助を行うために必要な、第2号職場適応援助者の配置に要する費用が対象です。

対象となる障害者
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・配置1人 月15万円	支援期間 1人あたり1回につき6か月（累積12か月）限度

30-5 重度障害者等通勤対策助成金（通勤を容易にするための措置を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れる又は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が加入している事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

以下のⅠ～Ⅷまでの対象となる障害者

- ・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級又は4級の下肢障害者
- ・3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者
- ・5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者
- ・知的障害者 ・精神障害者

支給額は、支給対象費用の額に以下の各表の助成率を乗じて得た額又は各表の支給限度額のいずれか低い額です。

Ⅰ 重度障害者等用住宅の新築等助成金

支給対象障害者を入居させるための特別な構造又は設備を備えた住宅の新築・増築・改築・購入に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額
3 / 4	・世帯用 1戸につき 1,200万円 ・単身者用 1人につき 500万円 (1事業所につき5,000万円が限度)

Ⅱ 重度障害者等用住宅の賃借助成金

支給対象障害者を入居させるための特別な構造又は設備を備えた住宅の賃借に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・世帯用 月10万円 ・単身者用 月6万円	10年間

Ⅲ 指導員の配置助成金

住宅に入居した支給対象障害者（5人以上であることが必要）の通勤を容易にするための指導、援助のほか、健康管理、対人関係の助言、余暇利用等、日常生活全般の指導、援助等の業務を行う指導員の配置に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・配置 1 人月 15 万円	10 年間

IV 住宅手当の支払助成金

支給対象障害者に対し支払われる住宅手当の額から、その障害者以外の労働者に通常支払われる住宅手当の限度額を差し引いて得た額が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・障害者 1 人 月 6 万円	10 年間

V 通勤用バスの購入助成金

支給対象障害者（5人以上であることが必要）の通勤のため、原則として、特別の構造又は設備を備えた通勤用バスの購入、特別の構造又は設備の整備に要する費用及び付属品の購入に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額
3 / 4	・バス 1 台 700 万円

VI 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金

支給対象障害者（5人以上であることが必要）のための通勤用バス 1 台ごとに 1 人の運転従事者の委嘱に要する費用が対象です（事業主団体を含む。）。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・委嘱 1 人 1 回 6 千円	10 年間

VII 通勤援助者の委嘱助成金

支給対象障害者の通勤（公共の交通機関を利用する通勤に限る。）を容易にするための指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱に要する費用及び通勤援助に要する交通費が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・委嘱 1 人 1 回 2 千円 ・交通費 1 認定 3 万円 （対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要）	1 月間

VIII 駐車場の賃借助成金

障害により公共交通機関等を利用して通勤することが容易でない支給対象障害者が通勤のため自ら運転する自動車を駐車しておくための施設（支給対象障害者の障害の種類、程度を十分に考慮した施設で、道路の路面外に設置されているものに限る。）の賃借に要する費用が対象です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4	・障害者 1 人 月 5 万円	10 年間

IX 通勤用自動車の購入助成金

原則として、支給対象障害者の障害の種類、程度に応じて支給対象障害者が自ら運転するために必要な特別の構造又は設備（両下肢機能障害者用の手動装置等）を備えた通勤用自動車の購入、特別の構造又は設備の整備に要する費用及び付属品の購入に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2級以上の上肢障害者 ・ 2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者 ・ 3級以上の体幹機能障害者 ・ 3級以上の内部障害者 ・ 4級以上の下肢障害者 ・ 4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者 ・ 5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 購入 1台 150万円 （1級又は2級の両上肢障害者の場合は、1台 250万円）

30-6 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

（障害者を多数継続して雇用し施設等の整備等を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を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するものです。

※この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要な場合があります。

対象となる障害者
・ 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は除く。）、精神障害者

支給対象障害者の雇用の維持に相当であると認められる事業施設等の設置・整備（賃借を除く。）に要する費用が対象です（支給対象障害者を1年以上継続して10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が2 / 10以上であることが必要）。

この助成金は、過去にこの助成金、平成23年3月31日以前の第1種の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、第2種の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の支給から機構が設備の種類ごとに定める期間又は10年経過以降に行う施設等の改善・更新に要する費用を対象として支給することができます。

支給額は、支給対象費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額
2 / 3 （特例 3 / 4）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1認定 5千万円 （特例 1億円） （同一事業所に対する支給額の合計額は1億円が限度）

※ 上記事業の施設等の設置又は整備に要する費用に充てるため、銀行又は信用金庫から資金を借り入れる場合における当該借入金の利息の支払いに要する費用については、助成金の対象となります。

30-7 障害者能力開発助成金

(能力開発訓練事業を行う事業主等の方や能力開発訓練を受講させる事業主の方への助成金)

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主又はその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備等を行う場合、同事業を運営する場合、障害者である労働者を雇用しようとする事業主が、その障害者である労働者に障害者能力開発訓練を受講させる場合、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するものです。

なお、「能力開発訓練事業」とは、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する教育訓練をいいます。

I ～ IIIの対象となる障害者

・身体障害者、知的障害者、精神障害者

I 第1種（施設設置費）助成金

支給額は、能力開発訓練のための施設・設備の設置又は備品の購入に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

※ この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要です。

助成率	支給限度額
4 / 5	2億円 ※ ただし、過去に本助成金を受けた施設・設備等で、支給後一定期間を経過した当該施設・設備等の改善・更新をする場合は5千万円。

II 第2種（運営費）助成金

支給額は、厚生労働大臣が定める基準に適合する障害者能力開発訓練事業の運営に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

※ この助成金の申請に当たっては、事前協議が必要です。

助成率	支給限度額	支給期間
3 / 4 (特例 4 / 5)	・受講生 1 人 月16万円 (特例 受講生 1 人 月 17 万円)	訓練期間中

III 第3種（受講）助成金

支給額は、障害者を労働者として雇用している（新規採用を含む。）事業主による、当該障害者への厚生労働大臣が定める基準に適合する障害者能力開発訓練の受講に要する費用の額に次表の助成率を乗じて得た額又は次表の支給限度額のいずれか低い額です。

助成率	支給限度額	支給期間
3/4	・受講生1人 月8万円 ※ 対象障害者である労働者が第2種（運営費）を受けている施設で訓練を受講させる場合に支給	受講期間中

IV 第4種（グループ就労訓練）助成金

このグループ就労訓練にかかる助成金には、その実施する教育訓練の事業の内容によって「請負型」、「雇成型」、「派遣型」及び「職場実習型」の4種類があります。

(1) 請負型

社会福祉法人等が企業から業務を請負い、障害者のグループに当該企業内で就労を通じた訓練を受講してもらい、雇用率の対象となる労働者への移行を促進するための事業の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額
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

(2) 雇成型

事業主が、障害者のグループを雇用し、事業所内で就労することを通じて訓練を受講してもらい、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の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額
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

(3) 派遣型

派遣先の事業主が、派遣労働者である障害者のグループに当該事業所内で就労することを通じて訓練を受講してもらい、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の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	助成率	支給限度額
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、いずれか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

(4) 職場実習型

事業主が、特別支援学校の生徒に事業所で就労に係る実習を行い、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の実施に要する費用が対象です。

対象となる障害者	支給限度額
特別支援学校の高等部3年生である次の障害者のグループ ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 (1ユニットは1人以上5人以下)	訓練開始した日から 職場実習実施日1日につき 2,500円(月5万円まで) ※この助成金は、1ユニットにつき1名以上雇用率対象の労働者として事業主が雇用した場合の職場実習について支給されます。

雇用保険関係手続のオンライン申請のご案内

雇用保険関係手続の多くは、オンライン申請が可能です。オンライン申請とは各種申請・届出をお手元のパソコンからインターネット経由で電子的に行うものです。

【オンライン申請のメリット】

- 安定所の開庁時間を気にすることなく、24時間、365日いつでも手続を行うことができる。
- 安定所への移動時間、窓口での待ち時間を節減できる。
- 申請書を取り寄せる必要がない。
- チェック機能があるため、事前の記入誤り等を防止できる。

など

オンライン申請を始めるには、動作環境を確認し、パソコンの設定を行ったうえで、電子署名用の電子証明書を取得する必要があります。オンライン申請を始めるには、まずは、下記URLの電子政府の総合窓口(e-Gov)ホームページをご参照ください。

<http://www.e-gov.go.jp/>

また、雇用保険手続が可能な電子証明書については、上記URLのほか、厚生労働省ホームページもご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/sinsei/tetuzuki/index.html>

本パンフレットに掲載されております各種給付金については、一部を除き厚生労働省ホームページにおいてもご案内しております。

厚生労働省ホームページ URL: <http://www.mhlw.go.jp/>

うち各種給付金コンテンツ URL: <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/>

制度内容等が変更になることがありますので、上記ホームページも併せてご参照下さい。

なお、本パンフレットに掲載されている内容は 平成24年4月1日現在 の内容となっております。

