

『診療所のための助成金制度』

ポイント

新規雇用を行う場合の助成金

介護事業を始める時の助成金

継続雇用制度を受給する場合の助成金

職員の福利厚生を充実する場合の助成金

育児・介護支援を充実する場合の助成金

1 新規雇用を行う場合の助成金

>>> 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、試行雇用奨励金が支給されます。

< 受給できる事業主 >

受給できる事業主は、次の(1)から(10)までのいずれにも該当する事業主です。

(1) 以下の ~ のいずれかに該当し、公共職業安定所に求職申込みをしている者を、公共職業安定所の紹介により試行雇用（以下「トライアル雇用」という。原則3か月。1か月又は2か月も可能。）として雇い入れた事業主であること。

高年齢者

トライアル雇用開始時に45歳以上65歳未満であって、離職後一定期間（当分の間、3か月とする）経過するまでの間に再就職の実現が困難であった者で、速やかな再就職を促進することが特に必要であると公共職業安定所長が認める者。

若年者

トライアル雇用開始時に35歳未満の者。

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条に基づき、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。

障害者

障害者雇用促進法第2条第1号に定める障害者。

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。

(2) 雇用保険の適用事業の事業主であること。

(3) 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終了までの間において、雇用する雇用保険被保険者（短時間労働被保険者、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したことがない事業主であること。

(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終了までの間において、トライアル実施事業所において、特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主であること。

- (5) 当該対象者のトライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年間において、当該対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (6) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて対象労働者（日雇労働者は除く）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。
- (7) 奨励金の支給を行う際に、トライアル実施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の保険料の徴収等に関する法律第19条第1項第1号の一般保険料を納入していない事業主以外の事業主であること。（中高年齢者、若年者、日雇労働者のトライアル雇用を実施する事業主の場合に限る。）
- (8) 当該対象者のトライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年間において、不正行為により試行雇用奨励金の不支給又は支給の取消しの措置を受けたことがない事業主であること。
- (9) トライアル雇用を終了した日において、悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等（雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金）を受け、又は受けようとしたことにより、3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている事業主以外の事業主であること。
- (10) 当該対象者の雇入れに係る事業所において、試行雇用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）を整備保管している事業主であること。

< 受給できる額 >

対象者1人につき月額5万円となっています。

受給金額	月額5万円（対象者1人につき）
1ヶ月未満の場合の支給額	支給額 = 当該1か月に満たない期間における当該対象者の就業していた日数 / 当該事業所における1か月の所定就業日数 × 5万円

< 申請窓口 >

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所
手続き等の詳細については、当社にお問い合わせ下さい。

2 介護事業を始める時の助成金

>>>介護雇用管理支援助成金【介護基盤人材確保助成金】

介護分野で新サービスの提供等を行おうとする事業主が、雇用管理の改善及び介護従事者の教育において中核的な役割を担う者である特定労働者（社会福祉士、介護福祉士、訪問介護員（1級）、医師、看護師又は准看護師の資格を有し、1年以上の実務経験を有する者）を雇い入れる場合に助成されます。

< 受給できる事業主 >

受給できる事業主は次の（1）～（10）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）以下の介護サービスの提供を業として行う事業主（以下「介護関連事業主」といいます。）であること（他の事業と兼業していても差し支えありません。）。
 - 訪問介護
 - 訪問入浴介護
 - 通所介護、短期入所生活介護
 - 福祉用具貸与・販売
 - 移送
 - 要介護者への食事の提供（配食）
 - 介護老人福祉施設で行われる介護サービス
 - 訪問看護
 - 短期入所療養介護
 - 介護老人保健施設、介護療養施設で行われる介護サービス
 - 身体障害者更生施設、療養施設、授産施設で行われる介護サービス
 - 訪問リハビリテーション
 - 通所リハビリテーション
 - 居宅介護支援
 - その他の福祉サービス又は保健医療サービス
- （3）介護分野における新規創業、異業種から介護分野への進出、介護保険対象サービスに加え介護保険対象外サービスを実施したり、介護サービスに加え家事援助サービスを実施するなど従来から実施していた介護サービスとは別の介護サービスの提供、支店等の増設による営業エリアの拡大等（以下「新サービスの提供等」といいます。）に伴い、新たに一般被保険者（短時間労働被保険者を除く。）となる特定労働者を雇い入れる事業主であること。
- （4）介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条第1項に基づく改善計画（計画期間1年）の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）であること。
- （5）認定計画に定められた計画期間の最初の日の6か月前の日から、支給申請を行う日までの間（以下「基準期間」という。）において、事業主都合による離職者を生じさせていない事業主であること。
- （6）基準期間に特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。

- (7) 過去に本助成金又は介護人材確保助成金の支給を受けた場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して1年を経過した後、新たに対象労働者を雇い入れた事業主であること。
- (8) 労働者の離職、雇い入れ、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) 労働保険料を過去2年間を超えて滞納していない事業主であること。
- (10) 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。

< 支給の対象となる労働者の条件 >

特定労働者が対象となり、3名まで助成されます。

	特定労働者
対象者	社会福祉士、介護福祉士、訪問介護員1級、医師、看護師及び准看護師の資格を有する者
実務経験	1年以上
助成上限	3名

< 受給できる額 >

特定労働者が70万円となります。

	特定労働者
助成金額	70万円(一人当たり)
申請期間	新サービス等を開始する時点から遡って6か月前の日以降、事業開始の1か月前まで
助成期間	雇い入れの日から起算して6か月間

< 申請窓口 >

事業所を管轄する介護労働安定センター都道府県支部
 詳細につきましては、当社へお問い合わせください。

>>> 介護雇用管理支援助成金【介護雇用助成金】

介護分野の新サービスの提供等に伴い雇用管理改善を行う事業主に対し、その経費の1/2が助成されます。

< 受給できる事業主 >

- 受給できる事業主は次の(1)～(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主であること。
 - (2) 介護関連事業主であること。
 - (3) 新サービスの提供等に伴い、雇用管理改善事業を実施する事業主であること。

- (4) 認定事業主であること。
- (5) 認定申請計画期間内において、雇用される被保険者が一人でも増加していること。
- (6) 認定計画に定められた計画期間の最初の日の6か月前の日から支給申請を行う日まで
の間(以下「基準期間」という。)において、事業主都合による離職者を生じさせて
いない事業主であること。
- (7) 基準期間に特定受給資格者(倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職
を余儀なくされた受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等
から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること。
- (8) 過去に本助成金の支給を受けた場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して1年を
経過した後、新たに雇用管理改善事業を行った事業主であること。
- (9) 労働者の離職、雇入れ状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (10) 保険料を過去2年間を超えて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。

<対象となる雇用管理改善事業>

- (1) 採用に関するもの
ホームページ作成、求人情報誌への掲載、採用パンフレットの作成、就職説明会の開
催、学校への広報等
- (2) 人的管理に関するもの
雇用管理担当者への研修の実施、適性検査の実施、カウンセリングの実施等
- (3) コンサルタントへの委託に関するもの等
雇用管理の改善に資する就業規則の策定等に係る相談、職務分析の実施、雇用管理マ
ニュアルの作成等
- (4) 健康診断に関するもの
認定事業主が健康診断を実施し、又は労働者に他の医療機関等における健康診断を受
けさせた場合、メンタルヘルスに必要な配慮を行った場合等

<受給できる額>

認定申請計画期間(1年間)に雇用管理に要した額の1/2で、限度額は100万円です。

受給金額	1年間に雇用管理に要した額の1/2
限度額	下限10万円から上限100万円まで

<申請窓口>

介護労働安定センター都道府県支部
詳細については、当社にお問い合わせください。

3

継続雇用制度を受給する場合の助成金

>>>継続雇用定着促進助成金

継続雇用の推進及び定着を図ることを目的として、労働協約又は就業規則により、定年の引き上げや継続雇用制度の導入等の措置を講じた事業主、それに伴う高年齢者の雇用割合が一定割合を超える事業主及び定年の引上げや継続雇用制度の導入等の措置を円滑に運用するため、55歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に対して雇用機会の確保又は職業生活の充実等に資する研修等を実施した事業主に対して助成するものです。

継続雇用制度奨励金（第 種）

定年の引上げや継続雇用制度の導入等の措置を講じた事業主に対して助成

【 継続雇用制度奨励金（第 種）】

継続雇用制度奨励金（以下「第 種」といいます。）は、定年の引上げや継続雇用制度の導入等の措置を講じた事業主（以下「第 種第 号対象事業主」といいます。）又は高年齢者事業所を設立し一定期間内にこれらの措置を講じた事業主（以下「第 種第 号対象事業主」といいます。）に対して、当該措置の内容等に応じて一定額が1回に限り支給されます。

1 第 種第 号対象事業主

< 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。

ただし、平成21年3月31日までに(2)の措置を講じた事業主については(4)に該当してなくても受給できます。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 労働協約又は就業規則（以下「就業規則等」という。）により、定年の廃止又は65歳以上までの定年延長等（注）若しくは継続雇用制度の導入（以下「確保措置」という。）を行ったこと。
- (3) 確保措置を講じた日（以下「確保措置日」という。）から起算して1年前の日までに、就業規則等により60歳以上の定年が定められ、当該1年前の日から当該確保措置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「高齡法」という。）第8条違反がないこと。
- (4) 確保措置日から起算して1年前の日から当該確保措置日までの期間に高齡法第9条違反がないこと。
- (5) 確保措置により、退職することとなる年齢（その年齢が65歳を超えるときは、65歳）が、過去における就業規則等により定められていた定年又は継続雇用制度による最高の退職年齢（以下「旧定年等」という。）を超えるものであること。
- (6) 支給申請の前日までに、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65歳

未満の常用被保険者（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者を除く。）及び日雇労働被保険者以外の雇用保険の被保険者をいう。以下同じ。）が、1人以上いること。

- (7) 当該事業主に雇用される常用被保険者について、希望する場合には確保措置の適用を受けることにより、常用被保険者として雇用されることとなること。
- (8) 当該事業主が雇用する常用被保険者以外の短時間勤務労働者（当該事業主に1年以上雇用されている者に限る。）であって、高齢法第9条第1項に基づく措置の対象となる者について、確保措置と同様の措置（当該措置により継続雇用される期間の労働条件について、被保険者とならない短時間勤務であっても差し支えない。）を講じていること。
- (9) 過去に65歳以上の年齢まで雇用する定年制度又は再雇用制度等を導入したことにより、平成18年4月1日改正前の第1種の支給を受けたことがないこと。

- (注) 定年延長等として取扱う場合は次のイ又は口のいずれかに該当する場合のみです。
- イ 年を65歳以上に引上げる場合（第1種第1号対象事業主にあつては法人等の設立時に65歳定年を定めている場合を含む。）
 - ロ のいずれにも該当する継続雇用制度を導入する場合
 - (イ) 定年前と同一かそれ以上の賃金その他の労働条件を適用する制度であること。
 - (ロ) 期間の定めのない雇用契約を締結するものであること（有期の雇用契約であっても、当該契約により雇用される期間が当該継続雇用制度の退職年齢までの期間と一致する場合を含む。）

2 第 種第 号対象事業主

< 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、個人にあつては事業開始をいう。以下同じ。）した事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 法人等の設立日の翌日から起算して1年以内、かつ、支給申請日の前日までにおいて、確保措置（第1種第11号対象事業主にあつては、法人等の設立時に65歳定年を定めている場合及び定年の定めをしていない場合を含む。以下同じ。）を講じていること。
- (3) 法人等の設立日から確保措置日（法人等の設立時において定年の定めをしていない場合には、当該設立日が2の確保措置日。以下同じ。）までの期間に高齢法第8条違反がないこと。
- (4) 法人等の設立日から確保措置日までの期間に高齢法第9条違反がないこと。
- (5) 支給申請の前日までに、当該事業主に雇用される60歳以上65歳未満の常用被保険者（第1種第1号対象事業主にあつては、当該事業主に1年以上雇用されている必要はない。以下同じ。）の数が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用される常用被保険者に占める割合が4分の1以上であること。
- (6) 支給申請の前日までに、当該事業主に雇用される常用被保険者全体に占める55歳以上65歳未満の割合が2分の1以上であること。
- (7) 当該事業主に雇用される常用被保険者について、希望する場合には確保措置の適用を受けることにより、常用被保険者として雇用されることとなること。
- (8) 当該事業主が雇用する常用被保険者以外の短時間勤務労働者であつて、高齢法第9条第1項に基づく措置の対象となる者について、確保措置と同様の措置（当該措置により継続雇用される期間の労働条件について、被保険者とならない短時間勤務であっても差し支えない。）を講じていること。

3 第 種加算対象事業主

< 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) 定年の廃止又は 65 歳以上までの定年延長（第 I 種第 II 号対象事業主にあつては法人等の設立時において 65 歳以上までの定年制度を導入している場合及び定年の定めをしていない場合を含む。）を行っていること。
- (2) (1)による措置が引き下げられていないこと。
- (3) 就業規則等により、(1)及び次の措置を同時に講じていること。常用被保険者の申出により、当該申出者が 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、希望日前の直近の 1 週間の所定労働時間（以下「基準労働時間」という。）に比べて、短い所定労働時間（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、基準労働時間より 1 時間以上短いものに限る。）で労働することができ、かつ、希望日前の直近の当該申出者の賃金その他労働条件（労働時間を除く。）と希望日以後の当該労働条件が同等（雇用期間については定めがないか、定年までの期間であること。）である制度（当該常用被保険者の申出に応じて短縮することができる所定労働時間の最大限度が基準労働時間の 4 分の 1 を超えるものに限る。以下「高齢短時間正社員制度」という。）の導入。
- (4) 高齢短時間正社員制度を導入した日から起算して 1 年を経過する日までの間において、当該高齢短時間正社員制度の適用を受けた常用被保険者（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、基準労働時間より 1 時間以上短い者に限る。以下「高齢短時間正社員」という。）を、当該高齢短時間正社員として当該制度の定めるところにより、当該制度を適用した日から起算して、6 ヶ月以上継続して雇用していること。

< 受給できる額 >

【I 継続雇用制度奨励金（第 種）】第 I 種対象事業主に対する支給額は、次の額です。

（単位：万円）

確保措置の内容		(1) 定年延長等及び定年廃止				(2) 継続雇用制度		
		3 年 (62 65)	2 年 (63 65)	1 年 (64 65)	加算措置	3 年 (62 65)	2 年 (63 65)	1 年 (64 65)
企業規模	1～9 人	60	40	20	5	45	30	15
	10～99 人	120	80	40	10	90	60	30
	100～299 人	180	120	60	20	120	80	40
	300～499 人	270	180	90	30	180	120	60
	500 人～	300	200	100	40	210	140	70

>>> 受給のための手続き

受給しようとする事業主は、都道府県高年齢者雇用開発協会を經由して独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構理事長に申請します。

本助成金に関するご不明な点及び手続等の詳細については、当社にお問い合わせ下さい。

なお、助成金の申請は事業主単位で行います。

【 継続雇用制度奨励金（第 種）】

1 種第 号対象事業主

規定する確保措置を講じた日の翌日から起算して1年以内

2 第 種第 号対象事業主

法人等の設立日の翌日から起算して1年以内

3 第 種加算対象事業主

高齢短時間正社員制度を導入した日から起算して1年を経過する日までの間において、当該制度を適用し、6か月継続して雇用する日の翌日から2か月以内（第 種第 号対象事業主で第 種第 号の支給申請より先に第1種加算対象事業主に該当し支給申請ができることとなった場合は、第 種第 号の申請と併せて行うこと）。

4 職員の福利厚生を充実する場合の助成金

>>>短時間労働者雇用管理改善等助成金

短時間労働者の雇用管理の改善のための計画を作成し、その計画に基づきその雇用する短時間労働者に対して一定の雇用管理改善の措置を実施する等、他の事業主の模範となる取り組みを行う中小企業事業主に対して支給するもので、短時間労働者の福祉の増進に資することを目的としています。

< 受給できる事業主 >

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 都道府県労働局長（以下「局長」と省略）の指定（指定要件は次のとおり）を受けていること。
 - (1) 労災保険及び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。
 - 資本の額又は出資の総額が3億円（小売業（飲食店を含む。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）を超えない事業主
 - 常時雇用する労働者の数が企業全体で300人（小売業（飲食店を含む。）を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）を超えない事業主
 - (3) 労働保険料の2年を超えた滞納、助成金の不正受給（過去3年）がないこと。
 - (4) その雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等への意欲を持っていること。
 - (5) パートタイム労働者が10人以上の事業主は、短時間雇用管理者選任・変更届が都道府県労働局に提出されていること。労働者数については、おおむね10人以上（うち短時間労働者が5人以上）であること。
- 2 短時間労働者の雇用管理の改善等を図るための計画（以下「改善計画」と省略。）を作成し、当該改善計画について、局長の認定（認定要件の主なものは次のとおり）を受けていること。
 - (1) 改善計画の作成に当たって、次のいずれも実施していること。
 - 短時間労働者の意見、要望等の聴取
 - 自主点検等により改善すべき点の把握
 - 意見の聴取等の結果把握した雇用管理上の問題点について、必要に応じ、人事労務管理の専門家の助言指導を受けること
 - (2) 次の要件を満たす短時間労働者に係る就業規則を作成すること。
 - パートタイム労働法及び指針の趣旨を踏まえて作成すること
 - 後記(3)の の措置について規定すること
 - 作成に当たって短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴いていること
 - (3) 改善計画に以下の内容を含んでいること。
 - 前記(1)により把握した問題点について改善を行うこと
 - 雇用管理改善の措置（下表参照）のうち、3以上の措置に関する制度を新たに設けること

- 最終年度に改善状況を確認するためのアンケートを実施し、報告書作成すること
- 3 その雇用する短時間労働者について、改善計画に基づき、雇用管理の改善等を図るための措置（法令により事業主に義務づけられるものを除く。）として既に通常の労働者に講じられている措置を適用拡大するか、通常の労働者とともに適用される措置を新たに講ずる場合であって、当該措置を労働協約又は就業規則に規定し、当該措置の実施に係る経費を負担した事業主であること。
- 4 3の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

< 受給できる額 >

1 改善計画作成経費

中規模事業主（30人～）	15万円
小規模事業主（～29人）	20万円

2 改善計画に基づく雇用管理改善実施経費

次の～の措置に応じて当該措置を実施した短時間労働者1人につき、それぞれに定める額（経費負担額がその額に満たない場合は、当該負担額）

の措置については、当該措置を実施した事業主ごとにそれぞれ定める額

助成金支給項目	中規模事業主	小規模事業主
雇入時健康診断の実施	2,400円	3,600円
定期健康診断の実施	2,400円	3,600円
人間ドックの実施	3,500円	5,200円
生活習慣病予防検診の実施	1/300円	2,000円
講習の実施	1/400円	2,100円
保険・共済の負担	4,000円×対象月数/12	6,500円×対象月数/12
通勤便宜供与	8,600円×対象月数/12	12,400円×対象月数/12
キャリアアップ制度の整備	120,000円	150,000円

< 申請窓口 >

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

>>>看護師等雇用管理研修助成金

看護師等の雇用管理の責任者に、雇用管理の改善に必要な情報・知識等を習得するための研修を受講させた場合に助成されます。

< 受給できる事業主 >

助成金支給の対象事業主は、看護師、准看護師、保健師、助産師（以下「看護師等」といいます。）を雇用する病院等の事業主であって、次の（１）から（７）までのすべてに該当する事業主です。ただし、国及び地方公共団体に対しては、助成金は支給されません。

- （１）雇用保険の適用事業の事業主であること。
- （２）病院、診療所、助産所、介護老人保健施設及び指定訪問看護事業所（以下「病院等」といいます。）のいずれかの事業主であること。
- （３）病院等において看護師等の雇用管理改善に関する事務を所管する責任者、「雇用管理者」を選任している事業主であること。
 なお、雇用管理者は次に掲げる役職員の中から選任される必要があります。
 病院長、副院長、所長、施設長等の管理者
 事務管理部門で人事労務を担当する者であって、係長相当職以上の職階にある者
 看護部門等における師長職以上の職階にある者
- （４）雇用管理者に対し、その費用を自ら負担して厚生労働大臣が指定する雇用管理研修を受講させた事業主であること。
- （５）（４）の雇用管理研修受講を業務の一環として行う、すなわち、雇用管理者に対し、雇用管理研修受講期間中、通常の賃金（休日等所定労働時間外に受講した場合は所定の割増しを行った賃金）を支払う事業主であること。
- （６）助成金の支給を行う際に、支給対象とな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こと。
- （７）悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等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ないこと。

< 受給できる額 >

雇用管理者１人につき５万円が限度です。なお、対象となる雇用管理研修は、厚生労働大臣が指定したものに限られます。

助成金額	雇用管理者１人、１回の受講につき、５万円を限度
助成対象	研修受講に係る費用のうち入校（所）費（入学金又は登録料等）、研修費（授業料又は講習料等）及び教材費（教科書代又は資料代等）の合計の実費相当額
助成金支給限度	助成金の支給対象の研修受講回数は、１事業主あたり１年度内に延べ３回を限度。
申請期限	雇用管理研修を修了した日の翌日から起算して１か月以内

< 申請窓口 >

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所
 その他詳細につきましては、当社にお尋ねください。

5

育児・介護支援を充実する場合の助成金

>>> 育児・介護雇用安定等助成金【ベビーシッター費用等補助】

労働者が、育児又は家族の介護に係るサービスを利用した場合、その費用の負担を軽減する措置を実施した事業主に対して、その補助した額の一定割合が助成されます。

< 受給できる事業主 >

以下の(1)～(5)すべてに該当する事業主。

- (1) 次の、のうち、一つ以上を労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
雇用する労働者が育児・介護サービスを利用する際に、それに要した費用の全部又は一部を補助する措置
ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等の育児・介護サービスの提供を行うものと事業主が契約し、労働者に利用させる措置
- (2) 上記1のうち育児サービスに係る措置を実施する場合は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する措置であること。
- (3) 上記1の措置を次の(1)及び(2)に該当する労働者に利用させて補助等を行ったこと。
申請事業主に雇用保険の被保険者として雇用されている者
育児の場合
小学校就学の始期に達するまで(その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までをいう。)の子を養育する労働者
介護の場合
家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族を指します。)を介護する労働者
- (4) 育児サービスに係る措置である場合は、育児・介護休業法第2条1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業について、介護サービスに係る措置である場合は、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業又はこれに準ずる措置について、それぞれ労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- (5) 事業主のうち301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づく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。

< 受給できる額 >

労働者が利用した育児・介護サービス費用のうち、事業主が負担した額について、次の助成がされます。

	助成率	限度額
中小企業事業主	事業主負担額の2分の1	1年間(各年1月1日～12月31日)につき育児・介護サービス利用者1人につき30万円、かつ、1事業所当たり360万円
大企業事業主	事業主負担額の3分の1	

最初に支給を受けた年度より通算して、1事業所当たり5年間を限度。

- ・ 育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成 10 年 4 月 1 日以降に設け、初めて労働者に費用補助を行った場合は、上記の額に加え、1 事業主あたり次の額が支給されます。

中小企業事業主	40～30 万円
大企業事業主	30～20 万円

< 助成金の対象となる育児・介護サービス >

助成対象	ベビーシッター、家庭福祉員、家政婦（夫）等による育児・介護サービスや託児施設等における育児サービス（事業所内託児施設の場合の要件は ここをクリック ）等労働者がそのサービスを利用することにより、当該労働者の就業が可能となる育児・介護サービス。
助成対象外	配偶者（内縁関係の者を含む。以下同じです。）父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族が行うサービス 公立保育所及び認可保育所が行う保育 介護保険法に基づく介護サービス 病院等による療養を目的とするサービス 等

< 申請窓口 >

（財）21 世紀職業財団の各地方事務所
その他詳細につきましては、当社にお尋ねください。

>>> 育児・介護雇用安定等助成金【休業中能力アップコース】

育児休業又は介護休業を取得した労働者がスムーズに職場に復帰できるよう職場復帰プログラムを計画的に実施した事業主に対して助成されます。

< 受給できる事業主 >

次のすべての条件を満たす事業主。

- （1）育児休業期間が3か月以上の育児休業者（産後休業終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業期間を含む。）又は介護休業期間が1か月以上の介護休業者に対して、助成金の支給対象となる職場復帰プログラムを実施したこと。
- （2）育児・介護休業者とその休業（育児休業者で、産後休業終了後引き続き育児休業する場合には、産後休業）を開始する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。
- （3）育児・介護休業者とその休業終了後1か月以上雇用保険の被保険者として雇用したこと。
- （4）育児・介護休業者職場復帰プログラムの実施状況を明らかにする書類を整備していること。
- （5）育児休業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又はこれに準ずる休業について、介護休業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又はこれに準ずる休業について、それぞれ労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- （6）事業主のうち301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づく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。

注) この助成金における育児休業には、1歳から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取得できる育児休業を含む。

< 受給できる額 >

職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて算定されます。

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

1事業所当たり延べ100人を限度。

< 対象となる復帰プログラム >

いずれか一つ以上実施することが必要。

講習	実施項目	支給限度
在宅講習	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が作成した教材又は事業主が選定した教育訓練施設の講座の教材等を用いて、休業期間中あらかじめ設定された期間に休業者の自宅等において実施 ・休業者の現在の仕事又は近く就く予定の仕事に関連した講習 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業又は介護休業期間中に1か月以上実施 ・支給限度 12か月
職場環境適応講習	<ul style="list-style-type: none"> ・休業期間中に、事業主自らが実施 ・休業者が、休業期間中に職業能力の維持を図るために受ける講習等 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業又は介護休業期間中に月1日実施 ・支給限度 12か月
職場復帰直前講習	<ul style="list-style-type: none"> ・休業期間中に、事業主が自ら実施又は事業主が選定した教育訓練施設で実施 ・休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習等 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業終了前3か月間又は介護休業終了前1か月間に3日以上実施 ・支給限度 12日
職場復帰直後講習	<ul style="list-style-type: none"> ・復帰後に、事業主が自ら実施又は事業主が選定した教育訓練施設で実施 ・職場復帰直前講習と同様、指導担当者の下に実施される休業者の職場適応性や職業能力の回復を図るための講習等 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業又は介護休業終了後1か月間に3日以上実施 ・支給限度 12日

職場復帰直前講習と職場復帰直後講習の両方を実施する場合は、合算して3日以上
職場環境適応講習と職場復帰直前講習を同一の月に併せて実施する場合は職場復帰直前講習が優先され、当該期間中は職場復帰直前講習に係る助成金のみの支給。

< 申請窓口 >

(財)21世紀職業財団の各地方事務所
その他、詳細につきましては、当社にお問い合わせください。

>>> 育児・介護雇用安定等助成金【代替要員確保コース】

育児休業取得者が、育児休業終了後復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定

した上で代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に助成されます。

< 受給できる事業主 >

<p>以下の(1)～(7)のすべてに該当する事業主です。</p> <p>(1) 育児休業取得者の原職等への復帰について労働協約又は就業規則に規定していること。</p> <p>(2) 平成12年4月1日以降に育児休業取得者と同一の所定労働時間の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を当該育児休業終了後に原職等に復帰させていること。</p> <p>(3) 原職等に復帰した育児休業取得者(以下「対象労働者」という。)の育児休業期間が平成12年4月1日以降3か月以上あり、この育児休業期間中において代替要員を確保した期間が同じく3か月以上あること。</p> <p>(4) 対象労働者を、当該育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。</p> <p>(5) 対象労働者を、当該育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業)を開始する日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ること。</p> <p>(6) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。</p> <p>(7) 事業主のうち301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づく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。</p> <p>注) この助成金における育児休業には、1歳から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取得できる育児休業を含みます。</p>

< 受給できる額 >

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降、新たに就業規則等に規定した事業主の場合

対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円～40万円
	大企業事業主	40万円～30万円
2人目以降の対象労働者が生じた場合、1人当たり * 最初に対象労働者が生じた日の翌日から3年間、 最初の対象労働者とあわせて1事業所当たり1 年度20人を限度。	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定している事業主の場合

平成12年4月1日以降対象労働者が生じた場合、 1人当たり * 対象労働者が生じた日の翌日から3年間、1事業 所当たり1年度20人を限度とします。	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

< 申請窓口 >

<p>(財)21世紀職業財団の各地方事務所 その他詳細につきましては、当社にお尋ねください。</p>
