介護事業者　様

保存版

介護事業の助成金

（平成21年3月現在）

介護事業者様にお勧めの助成金は・・・！？

さめじま社会保険労務士事務所

Samejima Sr Office

助成金とは・・・？

100年に1度の大不況といわれている昨今、企業を取り巻く環境は非常に厳しい状況にあり、企業間の激しい生き残り競争が繰り広げられています。そんな中、各企業、とりわけ中小零細企業の事業主の多くが頭を痛める問題が「資金」と「人材」の不足です。

この「資金不足」「人材不足」を解消する手段として、厚生労働省が管轄する労働分野の公的助成金制度があります。

それらの原資は雇用保険の事業主負担金や法人所得税で、それらをきちんと支払った企業に支給されます。簡単にいうと、**還元されるお金**ということになります。

もともと自分が出していたものを受け取ることで、何もやましいお金ではなく、**受給しないと損**なのです。

国等が企業の将来性に投資してくれる制度

助成金（労働関係のものやその他各省庁においても制度化されたものがあります）とは、労働関係の例では、簡単にいうと「人を雇入れれば」「従業員が働きやすい環境を作れば」国等からお金がもらえる制度のことです。

つまり、**国の政策の方針に合う行動を企業が起こせば**、国等が将来に投資してくれるものです。

助成金の申請では様々な書類を作成し受付機関に提出します。書類審査をスムーズに通過させるため「現在の会社の資金をどのような事業活動に使いたいのか」など、事業の方向性を明確に示さなければなりません。

すなわち、助成金の申請書類を作成することが、会社経営の中心部分を見直し、計画的な経営の見通しを立てることになるのです。

助成金は、公的融資制度（返済義務がある）とは違い、**返済不要なお金**です。

御社におかれましては、積極的に助成金を活用することをお勧めいたします。

※　助成金の内容は、様々な要因により変更される場合がありますので、最新の内容をお知りになりたい場合は、各助成金の取扱機関にお問合せ下さい。

以下のケースに1つでも当てはまれば助成金を受給できる可能性あり

1. 新しく従業員を採用しようと考えているとき
2. 新サービスの提供を計画しているとき
3. 高齢者の活用を検討しているとき
4. 女性が働きやすい職場環境を目指しているとき
5. 就業規則をプロに依頼し作成しようとしているとき
6. パソコンなどの購入を考えているとき
7. 求人情報誌へ記事の掲載を考えているとき
8. パートタイマーの戦力化を考えているとき
9. そ の 他

利用できる助成金の種類と助成額

1. 従業員の採用を考えているとき		
① 試用雇用奨励金	1人あたり12万円まで	5頁
② 特定求職者雇用開発助成金	1人あたり40～60万円	6～7頁
③ 介護未経験者確保等助成金	1人あたり50万円	8～10頁
④ 雇用支援制度導入奨励金	30万円	11頁
⑤ 若年者雇用促進特別奨励金	1人あたり10～15万円	12頁
2. 新サービスの提供を計画しているとき		
⑥ 介護基盤人材確保助成金	1人あたり70万円	13～14頁
⑦ 介護雇用管理助成金	経費の2分の1	15頁
3. 高齢者の活用を検討しているとき		
⑧ 特定求職者雇用開発助成金	1人あたり40～60万円	6～7頁
⑨ 中小企業定年引上げ等奨励金	20万円～160万円まで	16～18頁

利用できる助成金の種類と助成額　その弐

4. 女性が働きやすい職場環境		
⑩ 中小企業子育て支援助成金	20万円～100万円	19～20頁
⑪ 両立支援レベルアップ助成金	費用の一部　ほか	21～31頁
5～7. 就業規則の作成、物品の購入、職場環境の整備		
⑫ 介護雇用管理助成金	費用の2分の1	15頁
8. パートタイマーの戦力化		
⑬ パートタイマー均等待遇推進助成金	30万円～50万円	32～33頁
9. そ の 他		
⑭ キャリア形成促進助成金	経費の一部	34～36頁
10. 神奈川県内　問合せ先一覧		37～38頁

①試用雇用奨励金

【公共職業安定所が紹介する労働者を一定期間、試行的に雇用したとき】

受給要件

公共職業安定所の紹介により労働者を試行雇用（以下「トライアル雇用」という）として雇い入れ（原則3ヶ月）、かつ次のいずれにも該当すること

①トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に、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たことがない

②過去3年の間に、当該労働者を雇用したことがない

③トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了までの間に、一定数以上の特定受給資格者（注）を出していない （注）離職理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者

対象となる労働者とは

・45歳以上65歳未満の中高年齢者　・35歳未満の若年者　・母子家庭の母等　・障害者
・日雇労働者　・ホームレス　・中国残留邦人等永住帰国者（10年以内）等

給付内容の概要

給　付　額	労働者1人につき、1ヵ月当たり4万円を最長3ヵ月支給

手続きは・・・？

ど　こ　へ	公共職業安定所
何を（書類）	①トライアル雇用実施計画書 ②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及び公共職業安定所が指示する添付書類
いつまでに	①雇い入れから2週間以内　②トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1ヵ月以内

注意：トライアル雇用後、常用雇用しても、他の雇い入れ助成金の支給対象にはなりません。
ただし、障害者トライアル雇用においては、支給条件に合致していれば「特定求職者雇用開発助成金」の対象になります。

取扱い・問い合わせ先　最寄の公共職業安定所

②、⑧特定求職者雇用開発助成金

①特定就職困難者雇用開発助成金
②緊急就職支援者雇用開発助成金

【高年齢者や障害者等の特に就職が困難な人や再就職援助計画対象者を継続して雇用する労働者として雇い入れるとき】

受給要件

特定就職困難者雇用開発助成金	緊急就職支援者雇用開発助成金
●公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる無料・有料の職業紹介事業者の紹介により次の求職者等を雇い入れるとき ・60歳以上の者 ・身体・知的・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・中国残留邦人等永住帰国者（10年以内） ・手帳所持者（沖縄・漁業）など	●次のいずれかに該当する再就職援助計画等の対象労働者を雇い入れるとき ・雇用に関する状況が悪化したと厚生労働大臣が認める場合において、厚生労働大臣が定める6ヵ月間に雇い入れられた45歳以上60歳未満の者 ・雇用維持等地域に指定されている期間に雇用維持等地域内に所在する事業所に雇い入れた労働者であって45歳以上60歳未満の者

●対象労働者の雇い入れの前日から起算して6ヵ月前の日から1年間に、雇用する一般被保険者及び高年齢継続被保険者を事業主都合で解雇させていないこと及び特定受給資格者となる離職理由により雇用する一般被保険者及び高年齢継続被保険者を一定の数を超えて離職させていないこと

●労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等を整備、保管していること

給付内容の概略　①特定就職困難者雇用開発助成金

※（　）内は大企業の場合

対象労働者	支給額
一般被保険者として雇い入れられた60歳以上の者等（短時間労働者は除く）	60万円（50万円）　※支給は6ヶ月ごとに2回に分けられます
一般被保険者として雇い入れられた60歳以上の者等のうち短時間労働者	40万円（30万円）　※支給は6ヶ月ごとに2回に分けられます
一般被保険者として雇い入れられた重度障害者等（短時間労働者は除く）	120万円（100万円）　※支給は6ヶ月ごとに3回に分けられます

次頁へ

②、⑧特定求職者雇用開発給付金　その弐

給付内容の概略　**②緊急就職支援者雇用開発助成金**

※（　）内は大企業の場合

対象労働者	支給額
一般被保険者（短時間労働者以外）	30万円（25万円）
一般被保険者（短時間労働者）	20万円（15万円）

手続きは・・・？

どこへ	公共職業安定所又は都道府県労働局
何を（書類）	支給申請書
いつまでに	支給対象期（助成対象期間を6ヵ月ごとに区分した期間）ごとにそれぞれ支給対象期後1ヵ月以内

取扱い・問い合わせ先　最寄の公共職業安定所

③介護未経験者確保等助成金

【介護関係業務の未経験者を雇用保険一般被保険者として雇い入れ、一定期間継続雇用したとき】

受給要件

対象労働者

■ 介護関係業務の未経験者であること
■ 介護関係業務に専ら従事する者として雇い入れること
■ 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時間未満の者は除く。）として雇い入れること
■ 過去１年間に同一の事業主の下で雇用された者でないこと
■ 資本的及び経済的関連性等からみて独立性を認められない事業主からの雇い入れでないこと　他

支給の対象となる事業主

■ 雇用保険の適用事業主であること
■ 介護サービスの提供を業として行う介護関連事業主であること（兼業でも可）
■ 介護関係業務の未経験者を雇用保険一般被保険者（ただし、１週間の所定労働時間が30時間未満の者は除く。）として雇い入れ、助成対象期間修了後も継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること
■ 「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、周知していること
■ 雇い入れ日の前日から起算して6ヶ月前の日から支給申請までに、雇用保険被保険者を事業主都合で解雇（勧奨退職を含む。）していない事業主であること
■ 過去に、本助成金の支給を受けた場合は、最後に支給決定された日の翌日から起算して１年を経過した後、新たに対象労働者を雇い入れた事業主であること
■ 労働者の離職、雇い入れ、賃金の支払等の状況を明らかにする書類を整備していること　他

次頁へ

③介護未経験者確保等助成金　その弐

給付内容の概要

助成対象期間（1年間）の助成額	支給対象期（6ヶ月間）ごとの助成額
50万円まで	第1期25万円、第2期25万円
（介護参入特定労働者の場合） 100万円まで	（介護参入特定労働者の場合） 第1期50万円、第2期50万円）

拡充部分

※　**介護参入特定労働者とは・・・？**

介護関係業務の未経験者であり、①雇入れ日時点で25歳～39歳である方②過去1年間に雇用保険被保険者でなかった方

雇用保険被保険者の総数	対象労働者数
200人未満	3人まで
200人以上300人未満	6人まで
300人以上400人未満	9人まで
400人以上500人未満	12人まで
500人以上600人未満	15人まで
600人以上700人未満	18人まで
700人以上	20人まで （上限）

ここから拡充部分

次頁へ

③介護未経験者確保等助成金　その参

手続きは・・・？

ど こ へ	都道府県労働局
何を（書類）	支給申請書等
いつまでに	支給対象期（助成対象期間を6ヵ月ごとに区分した期間）ごとにそれぞれ支給対象期後1ヵ月以内

取扱い・問い合わせ先	都道府県労働局

④雇用支援制度導入奨励金

【トライアル雇用により雇用した労働者を常用雇用へ移行し、その労働者の就業が容易になるような一定の雇用環境の改善措置等を実施したとき】

受給要件

次のいずれにも該当すること

●試行雇用奨励金又は精神障害者ステップアップ雇用奨励金の支給対象事業主であること

●トライアル雇用により雇用した者又はステップアップ労働者を常用雇用へ移行し、雇用保険の被保険者として雇用した事主であること

●トライアル雇用開始から常用雇用へ移行するまでの間に、次のいずれかの雇用環境の改善措置等を行ったこと

(1)事業所に雇用されている常用雇用労働者と比較し、30分以上の時差出勤を導入したこと

(2)試行雇用労働者の定着を図るため、指導責任者を任命し、常用雇用後3ヶ月間以上継続して指導、援助を実施したこと

(3)教育訓練制度、実習制度等を整備したこと(就業規則、労働協約等で明文化させていること)

(4)その他、就業規則、労働協約等の改正を実施し、雇用環境の改善を行ったこと

(5)障害者の場合は(1)から(4)までのほか、次のいずれかの措置を実施したこと

①在宅勤務制度を導入したこと　②必要な通院時間の確保を行ったこと

③事業所のバリアフリー化等設備の改善を行ったこと　④カウンセラー等を設置したこと

給付内容の概要

※同一事業主が複数の試行雇用労働者に対し、同一の雇用環境の改善措置等を実施した場合は、一回の支給となります。
ただし、それぞれ別の雇用環境の改善措置等を実施し、それに合理性がある場合は複数回の支給となります。

給　付　額	1事業主1回当たり30万円

手続きは・・・？

ど　こ　へ	公共職業安定所
何を(書類)	①支給申請書　②試行雇用労働者が常用雇用へと移行したことを証明する書類 ③試行雇用労働者の出勤簿、賃金台帳等　④雇用環境の改善措置等の実施を証明する書類等
いつまでに	常用雇用へ移行した日以降の最初の賃金支払日の翌日から2ヶ月以内

※試行雇用奨励金の支給申請と同時に申請する場合は、重複する書類は省略できます。

※受給要件の雇用環境の改善措置(2)を行った場合は、常用雇用へ移行させた日から3ヶ月経過後の最初の賃金支払日の翌日から2ヶ月以内となります。

取扱い・問い合わせ先　最寄の公共職業安定所

⑤若年者雇用促進特別奨励金

【25歳以上35歳未満の者をトライアル雇用終了後に、雇用期間の定めのない労働契約により継続して雇用したとき】

受給要件

次のいずれにも該当すること

- ●雇入れ日において25歳以上35歳未満の者で、雇入れ日の前日から起算して3年前の日の間に雇用保険の被保険者でなかった者を公共職業安定所の紹介によりトライアル雇用として雇入れたこと
- ●上記労働者の常用として労働契約を締結し、引き続き6ヶ月以上被保険者として雇用すること
- ●対象労働者の雇入れの前日から起算して6ヶ月前の日から当該奨励金の申請書を提出するまでの間において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合で解雇等をしたことがないこと
- ●対象労働者の雇入れの前日から起算して6ヶ月前の日から当該奨励金の申請書を提出するまでの間において、当該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
- ●出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類等を整備・保管していること
- ●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こと

給付内容の概要

対象労働者をトライアル雇用後、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（基準日）から起算して6ヶ月の日までを第1期、基準日から起算して6ヶ月の日の翌月から基準日から起算して1年の日までを第2期といいます。

給　付　額	■25歳以上30歳未満　10万円■30歳以上35歳未満　15万円　（それぞれの期に1人当たりに支給される額）

手続きは・・・？

ど　こ　へ	都道府県労働局（公共職業安定所経由）
何を（書類）	奨励金第1期支給申請書　　奨励金第2期支給申請書
いつまでに	支給対象労働者に係る支給対象期が経過する毎に、当該支給対象期の末日の翌日から起算して1ヶ月以内

取扱い・問い合わせ先	最寄りの公共職業安定所

⑥介護基盤人材確保助成金

【介護分野で新サービス提供等に必要な特定労働者を新たに雇入れるとき】

受給要件

●以下のような介護サービスの提供を行う介護関連事業主であること
・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　・老人訪問介護
・認知症対応型通所介護　・短期入所療養介護　・介護予防訪問介護　・介護予防支援　・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
●以下の「新サービス提供等」を行うこと
・介護サービスの提供を行うための新規創業、他事業から介護事業への進出
・従来から実施していた介護サービスに加え、別の介護サービスの新規実施
・サービスの質の改善等、介護サービスの高付加価値化
・支店増設等による営業・販路の拡大
●労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」の選任と、氏名の掲示等により周知を行っている事業主であること
●改善計画を作成し、都道府県知事の認定を受けること
●助成金申請計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
●改善計画期間の初日の6ヵ月前の日から、助成金の支給申請を行う日までの間において事業主都合による離職者を生じさせていないこと
●雇入れ1年後の定着率が80%以上であること

給付内容の概要

	支給対象者数	支給額	支給対象期間
特定労働者	1人以上3人以下	1人当たり6ヶ月間70万円	最初の特定労働者が雇い入れられた日から起算して6ヶ月

次頁へ

⑥介護基盤人材確保助成金　その弐

※特定労働者：サービス提供責任者、社会福祉士、介護福祉士又は訪問介護員１級の資格を有し、保健医療サービス又は福祉サービスの提供に係る実務経験が１年以上ある者
※特定労働者は新サービスの提供等に係る業務に就く者（改善計画期間内で措置されることとなる雇用管理改善に関するものを含む）に限定されます。

手続きは・・・？

ど こ へ	都道府県労働局
何を（書類）	①介護基盤人材確保助成金申請計画書 ②介護基盤人材確保助成金支給申請書
いつまでに	①改善計画期間の初日から遡って6ヶ月前の日以降、改善計画の初日1ヶ月前までに ②助成対象期間の起算日より1年を経過した日以降、その日の属する月の翌月の末日まで

※助成対象期間の満了についても報告書等の提出が必要です。

取扱い・問い合わせ先	（財）介護労働安定センター都道府県支部（各都道府県にあります）

⑦、⑫介護雇用管理助成金

【介護分野の新サービスの提供等に伴い雇用管理改善事業を行ったとき】

受給要件

次の要件をすべて満たしている場合に受給できる可能性があります。

- ●雇用保険の適用事業主であること
- ●介護関連事業主であること
- ●新サービス提供等に伴い、雇用管理改善事業を実施する事業主であること
- ●事前に、労働者の雇用管理に関する改善計画を作成し、認定された事業主であること
- ●申請した計画期間内に、雇用される被保険者が1人でも増加していること

雇用管理改善事業には、例えば次のようなものがあります。

- ・採用に関するもの（ホームページの作成、求人情報誌への掲載など
- ・コンサルタントへの委託に関するもの（就業規則の策定に関する相談など）
- ・人的管理に関するもの（適正検査の実施、カウンセリングの実施など）
- ・健康診断に関すること（健康診断の実施など）

給付内容の概要

給　付　額	実施した事業経費の2分の1（ただし上限は100万円、助成額が5万円以上）

手続きは・・・？

ど　こ　へ	（財）介護労働安定センター都道府県支部
何を（書類）	介護雇用管理助成金申請計画書、支給申請書等
いつまでに	計画書⇒新サービスの提供等を開始する時点から遡って6ヵ月前の日以降、事業開始の1ヵ月前の日まで 申請書⇒改善事業が完了し、その経費の支払いも完了した日の翌日から起算して1ヵ月以内

取扱い・問い合わせ先

（財）介護労働安定センター都道府県支部

⑨中小企業定年引上げ等奨励金

【就業規則等により、定年引上げ等を実施したとき】

受給要件

次のいずれかに該当すること

●次のイからニのいずれにも該当すること

イ. 定年や継続雇用制度の年齢の引き上げを実施した日において中小企業事業主であること

ロ. 実施日から起算して1年前の日から当該実施日までの期間に、60歳以上の定年を定めていること、及び、63歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること

ハ. 平成20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き上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかを実施したこと（ただし、平成9年4月1日以降初めて実施するものであること）

ニ. 申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者の人数が1名以上いること

●上記イからニに該当し、高年齢者を雇用する法人等（法人でない社団、財団、個人事業を含みます）を設立したこと
ただし、高年齢者の人数は下記の①、②のいずれにも該当すること

①支給申請の前日において、60歳以上の常用被保険者の数が3人以上であり、かつ、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

②支給申請日の前日において、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

給付内容の概要

実施した制度の種類とその実施した日における企業規模（常用被保険者の数）に応じて、以下の①又は②の額が支給されます。

次頁へ

⑨中小企業定年引上げ等奨励金　その弐

①60歳以上65歳未満の定年を定めている場合

実施した制度の種類	支給額		
	1~9人	10~99人	100~300人
65歳以上70歳未満までの定年の引上げ	40万円	60万円	80万円
70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定めの廃止	80万円	120万円	160万円
希望者全体を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	40万円（20万円）	60万円（30万円）	80万円（40万円）
65歳以上70歳未満までの定年の引上げと70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施	60万円	90万円	120万円

※（ ）内は既に65歳以上70歳未満の継続雇用制度導入があった場合の額

②65歳以上70歳未満の定年を定めている場合

実施した制度の種類	支給額		
	1~9人	10~99人	100~300人
70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定めの廃止	40万円	60万円	80万円
希望者全体を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	20万円	30万円	40万円

次頁へ

⑨中小企業定年引上げ等奨励金　その参

手続きは・・・？

どこへ	都道府県雇用開発協会
何を（書類）	中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書 就業規則、登記事項証明書（個人事業主は、所得税申告書等） 常用被保険者全員の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書等
いつまでに	制度を導入した日の翌日から起算して1年を経過する日まで

取扱い・問い合わせ先

都道府県雇用開発協会

ワンポイント・アドバイス

・過去に65歳定年を導入し、「継続雇用定着促進助成金」や当奨励金を受給した場合でも、今回新たに希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度や70歳以上の定年を導入するか、若しくは定年の定めを廃止すれば支給を受けることができます。
・常用被保険者とは、雇用保険の被保険者のうち「短期雇用特例被保険者」と「日雇労働被保険者」を除いたものです。ただし、短期雇用特例被保険者であっても、一年以上雇用され一般被保険者と労働条件が同一である方は常用被保険者に含まれます。

⑩中小企業子育て支援助成金

【労働者が安定して出産し、働きながら子育てをする条件を実現するため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者等が初めて出たとき】

受給要件

●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
●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都道府県労働局に届け出ていること
●対象となる以下の要件を満たす労働者が出たこと
・平成18年４月１日以降、１歳までの子を養育するため6ヶ月以上の育児休業（労働者に産後休業した期間があり、かつ、産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6ヶ月以上）を取得し、職場復帰後6ヶ月以上継続して雇用されていること
・平成18年４月１日以降、3歳未満の子について6ヶ月以上の次のいずれかの短時間勤務制度を利用したこと
①１日の所定労働時間を短縮する制度　②週又は月の所定労働時間を短縮する制度
③週又は月の所定労働日数を短縮する制度
●対象となる育児休業取得者を子を出生の日まで、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
●対象となる短時間勤務適用者については、短時間勤務適用開始まで、雇用保険の一般被保険者として１年以上継続して雇用していたこと

給付内容の概要

育児休業取得者、短時間勤務適用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給します。

対象労働者	対象制度	利用時間	支給額
1人目	育児休業	―	100万円
	短時間勤務	6ヶ月以上　1年以下	60万円
		1年超　2年以下	80万円
		2年超	100万円

次頁へ

⑩中小企業子育て支援助成金　その弐

対象労働者	対象制度	利用時間	支給額
2人目	育児休業	―	60万円
	短時間勤務	6ヶ月以上　1年以下	20万円
		1年超　2年以下	40万円
		2年超	60万円

※平成18年度から平成22年度までの間に育児休業又は産後休業の取得をした労働者が、6ヶ月以上の育児休業を取得し又は産後休業を続けて併せて6ヶ月以上取得し、職場復帰後6ヶ月以上継続して雇用された場合に限ります。
※平成18年度から平成22年度までの間に短時間勤務の措置の利用を始めた労働者が、6ヶ月以上同制度を利用した場合に支給対象となります。

手続きは・・・？

どこへ	(財)21世紀職業財団地方事務所
何を(書類)	支給申請書等
いつまでに	要件を満たす労働者が出た日の翌日から3ヶ月以内

取扱い・問い合わせ先　(財)21世紀職業財団地方事務所

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■休業中能力アップコース

【育児・介護休業後の職場復帰をスムーズに行うため講習を実施したとき】

受給要件

●育児・介護休業法に沿った育児・介護休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等を実施していること
●休業期間が、育児は3ヵ月以上、介護は1ヵ月以上ある従業員に、職場復帰プログラムを実施したこと
●対象従業員を休業前に継続して1年以上雇っていたこと、また休業終了後1ヵ月以上雇ったこと
●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
●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に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届出ていること

給付内容の概要

対象従業員1人あたりのプログラムの内容及び実施機関に応じた額
（21万円が限度、大企業は16万円が限度、支給は1事業所あたり延べ100人まで）

手続きは・・・？

※申請書・実施結果書は所定の用紙が（財）21世紀職業財団地方事務所にあります。

どこへ	（財）21世紀職業財団地方事務所
何を（書類）	①育児・介護休業者職場復帰プログラム支給申請書 ②育児・介護休業者職場復帰プログラム実施結果書 ③対象となる従業員の育児又は介護休業申出書の写 ④雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写 ⑤直近の労働保険申告書及び納付書・領収証書の写　等
いつまでに	休業終了日から起算して1ヵ月を経過した日の翌日から3ヵ月以内

取扱い・問い合わせ先　（財）21世紀職業財団地方事務所（各都道府県にあります）

⑪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

【事業所内託児施設を設置、運営、増築、建替え又は保育遊具等の購入をするとき】

受給要件

●一定要件を備えた事業所内託児施設の設置・運営計画、増改築計画又は保育遊具等購入計画について、(財)21世紀職業財団各地方事務所長の認定を受けた事業主
●上記計画に基づき、事業所内託児施設を運営すること
●施設の規模・構造・設備が一定水準以上であること
●施設の規模は、乳幼児の定員が10人以上であり、乳児１人当たりの面積は原則として7㎡以上
●施設は、児童福祉施設最低基準に沿って設置・運営され、専任の保育士により適切な保育を行っていること
●事業所内託児施設の利用者は、小学校就学の始期に達するまでの子を対象としていること
●育児休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等の措置のいずれについても、育児・介護休業法に沿った制度を労働協約又は就業規則に定めていること
●次世代育成支援対策推進法に基づく一般行動計画を策定し、都道府県労働局長に届出ていること

給付内容の概要

設置費	新築又は購入費等（土地の取得費用除く）	1／2(2,300万円を限度とする)
増築費	①定員５人以上の増加を伴う増築費用 ②利用定員２人以上の安静室増築費用	1／2(1,150万円を限度とする)
	定員５人以上の増加を伴う建替え費用	費用に定員の増加率を乗じた額の 1／2（2,300万円を限度とする）
運営費	施設の運営に要した費用　専任の保育士等の人件費、施設の賃料(礼金・敷金除く)	1／2(規模に応じ6,996,000円を限度) 最長５年間
	下記の①～③に該当するときは、限度額を引き上げる。	

次頁へ

⑪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　その弐

運営費	①時間延長型の託児施設運営 ②深夜延長型の託児施設運営 ③体調不調児対応型の託児施設運営	規模に応じ9,516,000円を限度 規模に応じ10,146,000円を限度 上記いずれかの限度額に165万円を加えた額を限度
保育遊具等購入費	購入を要した額から10万円を控除した額	限度額40万円

※設置費・運営費においては、H19.4.1～H22.3.31に運営を開始した中小事業主は1／2が2／3になります。

手続きは・・・？

どこへ	(財)21世紀職業財団地方事務所
何を(書類)	[計画認定] 計画認定申請書及び(財)21世紀職業財団が指示する添付書類 [支給申請] 支給申請書及び(財)21世紀職業財団が指示する添付書類
いつまでに	[計画認定] 2ヵ月前まで [支給申請] (財)21世紀職業財団地方事務所が定める日まで

※提出書類は設置の種類、事業主か事業主団体かにより異なります。

取扱い・問い合わせ先　(財)21世紀職業財団地方事務所(各都道府県にあります)

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■ベビーシッター費用等補助コース

【従業員が利用する育児・介護サービスの費用を補助、または育児・介護サービス業者と契約して従業員の利用に供する措置を実施したとき】

受給要件

●就業規則等で次のいずれかの制度を定め実施している事業主
①従業員が育児・介護サービスを利用する際に、それに要する費用の全部または一部を補助する措置
②ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等の育児・介護サービスの提供を行う者と契約し、当該サービスを従業員の利用に供する措置

●上記措置を小学校に入るまでの子の養育又は家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母その他同居の親族）の介護を行う従業員に対して実施した事業

●育児休業、介護休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等の措置のいずれについても、育児・介護休業法に沿った制度を労働協約または就業規則に定めていること

●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に基づく、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届出ていること

給付内容の概要

※ 最初に支給を受けた年度より通算して、1事業所あたり5年間を限度とします。

	中小企業		大企業	
新たに制度を導入し初めて利用したとき（1回に限る）	一般事業主行動計画の策定・届出あり	300人以下で一般事業主行動計画の策定・届出な	一般事業主行動計画の策定・届出あり	300人以下で一般事業主行動計画の策定・届出なし
	40万円	30万円	30万円	20万円
助成される額	事業主が負担した額の1／2		事業主が負担した額の1／3	
限度額（すべての企業規模）	1事業所あたりの年間限度額　360万円 対象者1人あたりの年間限度額　30万円			

次頁へ

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■ベビーシッター費用等補助コース　その弐

手続きは・・・？

どこへ	（財）21世紀職業財団地方事務所
何を（書類）	①従業員が育児・介護サービスを利用する際に、それに要する費用の全部または一部を補助する措置 ●支給申請書　●就業規則等（写）　●利用者名簿 ●雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写） ●利用者が育児・介護サービスを利用する際に受領した領収書等（写） ●事業主が利用者に対して負担または一部補助したことを証明する書類（写） ● 直近の労働保険料申告書（写）及び納付書・領収証書（写） ②ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等の育児・介護サービスの提供を行う者と契約し、当該サービスを従業員の利用に供する措置 ●支給申請書　●利用者名簿　●就業規則等（写） ●雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写） ●育児・介護サービスを行う者との契約書（写） ●申請事業主の当該契約に対する支払を証明する書類（写） ●直近の労働保険料申告書（写）及び納付書・領収証書（写）等
いつまでに	翌年の1月1日～1月31日まで

取扱い・問い合わせ先	（財）21世紀職業財団地方事務所（各都道府県にあります）

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■代替要員確保コース

【育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業者を休業終了後に原職等に復帰させたとき】

受給要件

●育児休業終了後に原則として原職または原職相当職(原職等)に復帰する旨の定めを就業規則等に規定していること
●育児休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等の措置のいずれについても、育児・介護休業法に沿った制度を労働協約又は就業規則等に定めていること
●育児休業代替要員を確保し、育児休業取得者を休業終了後に原職等に復帰させていること
●従業員の育児休業期間及び代替要員を確保した期間(育児休業期間中に係る期間)が、3ヶ月以上であること
●従業員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ヶ月以上雇用していること
●従業員を育児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
●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に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届け出ていること

給付内容の概要

①原職復帰について平成12年4月1日以降に規定した場合

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th colspan="2">中小企業</th><th colspan="2">大企業</th></tr>
<tr><td rowspan="3">育児休業取得者を原職等に復帰させたとき</td><td rowspan="2">1人目</td><td>一般事業主行動計画の策定・届出あり</td><td>300人以下で一般事業主行動計画の策定・届出なし</td><td>一般事業主行動計画の策定・届出あり</td><td>300人以下で一般事業主行動計画の策定・届出なし</td></tr>
<tr><td>50万円</td><td>40万円</td><td>40万円</td><td>30万円</td></tr>
<tr><td>2人目以降</td><td colspan="2">15万円(1人につき)</td><td colspan="2">10万円(1人につき)</td></tr>
</table>

※2人目以降については、1人目が生じた日の翌日より5年間、1事業所あたり1年度10人までとする。

次頁へ

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■代替要員確保コース その弐

②原職復帰について就業規則等で、平成12年3月31日までに規定してあった場合

	中小企業	大企業
育児休業取得者を原職等に復帰させたとき	15万円(1人につき)	10万円(1人につき)

※最初に対象労働者が生じた日の翌日より5年間、1事業所あたり1年度10人までとする。

手続きは・・・？

どこへ	(財)21世紀職業財団地方事務所
何を(書類)	支給申請書及び(財)21世紀職業財団が指示する添付書類
いつまでに	対象労働者が生じた日(原職等に復帰した日)から起算して6ヶ月を経過した日の翌日から3ヶ月以内

取扱い・問い合わせ先 (財)21世紀職業財団地方事務所(各都道府県にあります)

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■子育て期の短時間勤務支援コース

【小学校就業前の子等を養育する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等を設け、利用させたとき】

受給要件

次のいずれにも該当すること

●次の①から③のいずれかの短時間勤務制度を就業規則等に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6ヶ月以上利用していること

①1日の所定労働時間を短縮する制度　②週又は月の所定労働時間を短縮する制度
③週又は月の所定労働日数を短縮する制度

●短時間勤務制度については、次のアからウのいずれかを満たすこと

ア　小学校の始期から第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる制度
イ　3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利用できる制度
ウ　3歳に達するまでの子を養育する労働者が利用できる制度

給付内容の概要

		支給対象労働者	中小企業	大企業
支給額	アの制度	最初の支給対象者	50万円（40万円）	40万円（30万円）
		2人目以降	15万円	10万円
	イの制度の利用	最初の支給対象者	50万円（40万円）	40万円（30万円）
		2人目以降	15万円	10万円
	アからウの制度で専門家の助言を受け実施	最初の支給対象者	30万円	

※（ ）は、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合
※ア、イの制度については、最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり延べ10人までが限度です。

次頁へ

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■子育て期の短時間勤務支援コース　その弐

手続きは・・・？

どこへ	（財）21世紀職業財団地方事務所
何を（書類）	支給申請書等
いつまでに	（財）21世紀職業財団地方事務所が定める日まで

取扱い・問い合わせ先　（財）21世紀職業財団地方事務所

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■男性労働者育児参加促進コース

【男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組みを行うとき】

受給要件

次のいずれにも該当すること

- ●育児休業、子の看護休暇及び勤務時間短縮等の措置のいずれについても、育児・介護休業法に沿った制度を労働協約又は就業規則に定めていること
- ●2年間にわたり男性の育児参加促進事業を実施し、かつ成果が期待できること
- ●指定を受ける前に、育児休業を取得した男性労働者がいないこと
- ●次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届出ていること
- ●職業家庭両立推進者を選任していること
- ●(財)21世紀職業財団が実施する「男性の育児参加促進モデル事業」に協力すること

給付内容の概要

給　付　額	1年度につき1事業主当たり50万円(2年度を限度)

手続きは・・・？

どこへ	(財)21世紀職業財団地方事務所
何を(書類)	支給申請書及び(財)21世紀職業財団の指定する添付書類
いつまでに	(財)21世紀職業財団地方事務所が定める日まで

取扱い・問い合わせ先

(財)21世紀職業財団地方事務所(各都道府県にあります)

ワンポイント・アドバイス

事業主の実施する「男性の育児参加促進事業」の内容は以下のとおりです。
①トップによる内外への取り組みの公表　②両立指標の活用等による課題把握
③経営者と男女従業員が参加する社内検討委員会の設置・運営　④「育児参加促進実施計画」の策定・実施
⑤取組効果の検証

⑪両立支援レベルアップ助成金 ■職場風土改革コース

【計画的に職場風土改革に取組み、育児休業制度等を取得しやすい環境整備を行ったとき】

受給要件

次のいずれにも該当し、職場風土改革促進事業実施事業主に指定されていること

●常用雇用する労働者の数が300人以下であり、かつ、子育て世代の労働者数が50人以上であること

●2年間にわたり、次に示す職場風土改革促進事業に取り組む意欲があり、かつ、成果の期待できる事業主

①職場風土改革のための職場風土改革促進事業計画を策定し、②及び③を実施していること

②職場風土改革促進事業に取り組むことについての内外への公表・管理職等への研修の実施・両立支援制度の労働者への周知徹底をしていること

③以下のうち2項目を選択し、実施していること

・勤務体制や仕事の進め方の見直し　・勤務時間等の雇用管理の見直し　・多様な働き方の推進

・評価制度の確立　・労働者の意識啓発

●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、又は事業実施初年度内に届け出る予定であること

●育児休業、介護休業、子の看護休暇及び勤務時間の短縮等の措置を、労働協約又は就業規則等に定め、実施していること

●職業家庭両立推進者を選任していること

給付内容の概要

※2カ年度にわたる職場風土改革促進事業実施の結果、女性の育児休業取得率が80%以上、かつ、事業終了後の両立指標の得点が190点以上になったときは、2年度目に50万円加算されます。

給　付　額	1年度につき1事業主当たり50万円（2年度を限度）

手続きは・・・？

どこへ	（財）21世紀職業財団地方事務所
何を（書類）	支給申請書　　指定書類等
いつまでに	（財）21世紀職業財団の指定する日まで

取扱い・問い合わせ先

（財）21世紀職業財団地方事務所（各都道府県にあります）

⑬パートタイマー均衡待遇推進助成金

【パートタイマーと正社員の均衡待遇に向けた取り組みに努めたとき】

受給要件

次のいずれかにも該当すること

※①と②は選択制です。両方の助成金を受給することはできません。
※短時間正社員とは、正社員と比較して1週間の所定労働時間が1割以上短く、労働契約期間の定めがない者。さらに時間当たりの基本給等は、同様の業務に従事する正社員と同等以上の者。

①正社員と共通の待遇制度の導入

・パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設け、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出たこと

②パートタイマーの能力・職務に応じた待遇制度の導入

・パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設け、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出たこと

③正社員への転換制度の導入

・パートタイマーから正社員への転換の試験制度を設け、実際に転換者が1名以上出たこと
・パートタイマーは、下記の①から③を満たすこと
①転換前6ヶ月以上パートタイマーとして雇用されていること ②転換前日から起算して過去3年間に、その事業主の正社員又は短間正社員ではないこと ③正社員に雇用することを前提に、試行雇用等により雇用されているものでないこと
※正社員への転換制度の導入については期間の定めのない契約を締結しているパートタイマーを雇用している場合に限られます。

④短時間正社員制度の導入

・短時間正社員制度を設け、実際に短時間正社員が1名以上出たこと
※パートタイマーから短時間正社員に転換した場合は、「正社員への転換制度の導入」の①から③を満たす必要があります。

⑤教育訓練制度の導入

・正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設け、パートタイマー延べ30人以上に実施したこと

⑥健康診断制度の導入

・パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設け、その利用者が1名以上出たこと

次頁へ

⑬パートタイマー均衡待遇推進助成金　その弐

給付内容の概要

制度を新たに設けてから2年以内に対象者が出た場合に第1回目を支給。第2回目は、第1回目の対象者が6ヶ月継続して雇用されている場合に支給

対象制度	支給額	
	第1回目	第2回目
①正社員と共通の待遇制度の導入	25万円	25万円
②パートタイマーの能力・職務に応じた待遇制度の導入	15万円	15万円
③正社員への転換制度の導入	15万円	15万円
④短時間正社員制度の導入	15万円	15万円
⑤教育訓練制度の導入	15万円	15万円
⑥健康診断制度の導入	15万円	15万円

手続きは・・・？

どこへ	(財)21世紀職業財団地方事務所
何を(書類)	支給申請書等
いつまでに	(財)21世紀職業財団地方事務所が指定する日まで

取扱い・問い合わせ先　(財)21世紀職業財団地方事務所

⑭キャリア形成促進助成金

ア　職業能力評価推進給付金
イ　訓練等支援給付金

【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、雇用する労働者に職業訓練等を実施したとき】

受給要件

次のいずれにも該当すること
●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届を提出していること
●事業内職業能力開発計画を作成し、内容を従業員に周知させていること
●事業主の命令による訓練を受けさせる場合は、通常支払われる賃金を支払っていること

ア　職業能力評価推進給付金

対象となる訓練形態	
従業員に厚生労働大臣が定める職業能力検定を受けさせた場合	・職業能力検定（企業内検定は除く）

イ　訓練等支援給付金

対象となる訓練形態	
イ、専門的な訓練の実施	・OFF-JTにより実施される訓練 ・10時間以上で実施する訓練
ロ、短時間労働者への訓練	
ハ、認定実習併用職業訓練	・OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 ・実施期間：6ヶ月以上2年以下 ・総訓練時間を1年あたりの時間数に換算して850時間以上であり、そのうちOJTが2割以上8割以下
ニ、有期実習型訓練	・OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 ・実施期間：3ヶ月以上6ヶ月以内 ・総訓練時間を6ヶ月あたりの時間数に換算して425時間　以上であり、そのうちOJTが2割以上8割以下
ホ、自発的な職業能力開発の支援	・教育訓練により実施される教育訓練 ・労働者が自発的に受講する教育訓練等

次頁へ

⑭キャリア形成促進助成金　その弐

給付内容の概要

ア　職業能力評価推進給付金

支給額	・職業能力検定の受検料の3／4 ・職業能力検定の受検時間に応じて支払った賃金の3／4

イ　訓練等支給給付金（訓練形態がOFF-JTの場合）

支給額	訓練実施に要した経費の1／2(1／3) 訓練実施時間に応じて支払った賃金の1／2(1／3) ただし、ホについてはそれぞれ1／3(1／4)になり、その他制度利用促進に係る奨励金等があります。

※(　)内は大企業の場合

イ　訓練等支給給付金（OFF-JT以外の場合）

対象訓練	支給額
ハ、認定実習併用職業訓練	OJT:1人につき1時間600円 ※1人当たりの限度時間はハは408,000円、ニは204,000円
ニ、有期実習型訓練	キャリア・コンサルティング：委託費の1／2(1回のみ) キャリア・コンサルティング：の実施時間に応じて支払った賃金の1／2(大企業1／3) ジョブカード様式の評価を実施：1人当たり4,880円

次頁へ

⑭キャリア形成促進助成金　その参

手続きは・・・？

どこへ	雇用・能力開発機構都道府県センター
何を（書類）	支給申請書・添付書類
いつまでに	雇用・能力開発機構都道府県センターの指定による

取扱い・問い合わせ先	雇用・能力開発機構都道府県センター（各都道府県にあります）

ワンポイント・アドバイス

地域雇用開発能力開発助成金について
[受給要件]
次のいずれにも該当すること
●地域雇用開発能力開発助成金の受給資格認定を受けていること
●同意雇用開発促進地域に所在し、当該地域内の居住する求職者を雇い入れ、その雇い入れた者（雇い入れ後１年未満の者に限る）又は内定者に対して、年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練を受けさせていること
●対象労働者がOFF-JTによる対象職業訓練を１０時間以上行っていること

[給付内容の概要]

※（　）内は大企業の場合

支給額	・職業訓練を受けさせる場合の経費の２／３（１／２） ・職業訓練期間中に支払った賃金の２／３（１／２） ※1200時間を限度とする

巻末　【神奈川県内　問合せ先一覧】

■公共職業安定所（ハローワーク）

所　名	電話No.	管轄区域など
ハローワーク横浜	045-663-8609	横浜市のうち神奈川区、西区、南区、港南区、保土ヶ谷区、旭区、磯子区
ハローワーク港南	045-478-6464	横浜市のうち港北区、緑区、青葉区、都筑区
ハローワーク戸塚	045-864-8609	横浜市のうち戸塚区、泉区、瀬谷区、栄区
ハローワーク横浜南	045-788-8609	横浜市のうち金沢区、横須賀市のうち船越町、港が丘、田浦港町、田浦町、田浦泉町、長浦町、箱崎町、鷹取町、湘南鷹取、追浜本町、夏島町、浦郷町、追浜東町、追浜間町、浜見台、追浜南町、逗子市、三浦郡
ハローワーク川崎	044-244-8609	川崎市のうち川崎区、幸区、横浜市のうち鶴見区
ハローワーク川崎北	044-777-8609	川崎市のうち中原区、高津区、多摩区、宮前区、麻生区
ハローワーク横須賀	046-824-8609	横須賀市（ハローワーク横浜南の管轄区域除く）、三浦市
ハローワーク藤沢	0466-23-8609	藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡
ハローワーク平塚	0463-24-8609	平塚市、伊勢原市、中郡
ハローワーク小田原	0465-23-8609	小田原市、足柄下郡
ハローワーク相模原	042-776-8609	相模原市
ハローワーク厚木	046-296-8609	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡
ハローワーク大和	046-260-8609	大和市、綾瀬市
ハローワーク松田	0465-82-8609	秦野市、南足柄市、足柄上郡

次頁へ

巻末【神奈川県内　問合せ先一覧】 その弐

■神奈川県労働局　　電話No. 045-211-7350

■(財)介護労働安定センター神奈川支部　電話No. 045-212-0015

■神奈川県雇用開発協会　電話No. 045-633-6110

■(財)21世紀職業財団神奈川県事務所　電話No. 045-224-8040

■雇用能力開発機構神奈川県センター　電話No. 045-391-2818

さめじま社会保険労務士事務所
Samejima Sr Office

社会保険労務士　鮫　島　忠　司

（神奈川県社会保険労務士会所属　登録No.14080027）

〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101
TEL／FAX:045-753-0632
E-mail:sr-samejima@ab.auone-net.jp