

職場意識改善助成金

支給対象 労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小事業主。

取組事項 労働時間等の設定の改善の促進のため、中小事業主が職場意識を改善するために必要な事項を盛り込んだ「職場意識改善計画(実施期間:2年間)」を策定し、当該計画に基づき、取組を効果的に実施。

職場意識改善計画の策定

1 実施体制の整備

- ① 労働時間等設定改善委員会等労使との話し合いの機会の整備
- ② 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の選任

2 職場意識改善の措置

- ① 労働者に対する職場意識改善計画の周知
- ② 職場意識改善のための研修の実施

3 労働時間等の設定の改善のための措置

- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ② 所定外労働削減のための措置
- ③ 次のいずれかの措置
 - ・ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定
 - ・ 特に配慮を必要とする労働者(子育てや介護を行う労働者等)に対する休暇の付与等の措置
 - ・ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用を可能とする措置

具体的取組の実施

助成金の支給

1カ年度目

職場意識改善計画に基づき、1年間、取組を効果的に実施

⇒ 50万円を支給

2カ年度目

職場意識改善計画に基づき、1カ年度目より更に取組を効果的に実施

⇒ 50万円を支給

さらに、2カ年度にわたり効果的な取組を実施し、顕著な成果を上げた場合

⇒ 50万円を支給

事業実施前と比較して年次有給休暇の平均取得率が60%以上及び事業実施前と比較して所定外労働時間数の平均を20%以上削減した場合など

1年度目

2年度目

中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に助成金を支給する。(平成18年度から5年間の特別措置)。

○支給要件

中小企業事業主(従業員100人以下)において、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の①又は②のいずれかの措置を講じた場合に支給

① 育児休業の付与

子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。

② 短時間勤務制度の適用(3歳未満)

3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

○支給額

上記の①又は②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する。

1人目 育児休業 100万円(定額)

短時間勤務 60万円、80万円又は100万円(利用期間に応じて)

2人目 育児休業 60万円(定額)

短時間勤務 20万円、40万円又は60万円(利用期間に応じて)

支給機関：(財)21世紀職業財団

両立支援レベルアップ助成金

代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。

(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

		支給対象労働者1人当たり	
①最初に要件を満たした育児休業取得者(支給対象労働者)が生じた場合	中小企業	50万円[40万円]	
	大企業	40万円[30万円]	
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合 (最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで)	中小企業	15万円	
	大企業	10万円	

(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た事業主の場合

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

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

職場風土改革コース

職場風土改革に計画的に取り組み、育児休業制度等を増進しやすい環境整備を行う事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下、かつ子育て世代の労働者数が50人以上)を指定し、成果をあげた事業主に支給。

		1年度につき1事業主1回	
1年度目	事業実施前に比べ両立指標の得点が向上した事業主	50万円	
2年度目	1年度目よりさらに両立指標の得点が向上した事業主	50万円	
	2か年度にわたる取組の結果、女性の育児休業取得率及び両立指標の得点が一定以上の事業主	50万円を 加算	

子育て期の短時間勤務支援コース

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じた場合、事業主に支給。

(1) 小学校就学後、小学校3年生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新たに導入し、利用者が生じた場合。

	最初の支給対象労働者	2人目以降(5年間、1企業当たり延べ10人まで)
中小企業	50万円[40万円]	15万円
大企業	40万円[30万円]	10万円

(2) 中小企業が、3歳以上、小学校就学前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新たに導入し、利用者が生じた場合。

最初の支給対象労働者	2人目以降
50万円[40万円]	15万円

(3) 中小企業が、小学校3年生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の利用促進に向けノウハウ習得を図るためにコンサルティングを受け、利用者が生じた場合。

最初の対象労働者が生じた場合	30万円

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。

助成率	中小企業	2分の1
	大企業	3分の1

支給は、1事業所当たり5年間、年間限度額は、企業規模にかかわらず、1人当たり30万円、かつ1事業所当たり360万円。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成。

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

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づくりに向けた取組を行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が実際に取組を行った場合に、1年度につき50万円、2年度を限度として支給。

事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。

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

常時雇用する労働者が300人以下の事業主でも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、その旨を都道府県労働局長に届け出ていることが必要。

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体に支給。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

支給限度額 (1事業所当たり100人まで)	中小企業	21万円
	大企業	16万円

②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、③職場復帰直前講習の支給が優先。

短時間労働者均衡待遇推進等助成金

事業主向け

○概要

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などの均衡処遇に向けた取組に努める事業主を支援する助成金です。

○申請ができる事業主

労働保険適用事業主

○支給メニューと支給額

支給対象メニュー	支給額	
	第1回目	第2回目
① 正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	25万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	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

事業主団体向け

中小企業事業主団体が、構成事業主に対し、中小企業診断士等による個別指導等の均衡待遇に関する制度導入のための支援事業を2年間に渡り実施した場合、各年度に目標達成度合い等に応じ1,000万円を上限に助成する。

若年者雇用促進特別奨励金

25歳以上35歳未満の不安定就労の期間が長い若年者等の安定した雇用を促進するため、トライアル雇用終了後に、当該労働者を雇用期間の定めのない労働契約により継続して雇用する事業主に対し、若年者雇用促進特別奨励金を支給する。

○支給要件

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(短期特例被保険者及び日雇被保険者を除く。)でなかった者について、公共職業安定所の紹介によりトライアル雇用後に、常用雇用(雇用期間の定めのない雇用契約)に移行し、引き続き6ヶ月以上雇用保険の被保険者として雇用する事業主であること等。

○支給額

支給要件を満たす事業主に対して、30万円(20万円)を支給(※1)する。

25歳以上30歳未満	20万円
30歳以上35歳未満	30万円

※1 常用雇用移行後、半年経過ごとに半額ずつ支給。

ただし、地域の若年者の雇用促進を実施するため、雇用改善の動きが弱い地域(※2)について、支給額は以下の通り。

25歳以上30歳未満	30万円
30歳以上35歳未満	45万円

※2 北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、石川県、三重県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、徳島県、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、沖縄県

定年引上げ等奨励金(中小企業定年引上げ等奨励金)

平成20年度予算額 39億円

「70歳まで働ける企業」の普及促進を図るため、「65歳以上への定年引上げ」又は「定年の定め廃止」の場合に加え、「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」の場合等にも支給（**下線が平成20年度拡充部分**）

平成20年度からの新制度（支給対象事業主）

(1) 60歳以上65歳未満の定年を定めている中小企業事業主

- ① 65歳以上への定年の引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 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

(2) 65歳以上70歳未満の定年を定めている中小企業事業主

- ① 70歳以上への定年の引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 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

拡充！

現行制度（支給対象事業主）

60歳以上65歳未満の定年を定めている中小企業事業主

- ① 65歳以上への定年の引上げ
- ② 定年の定め廃止

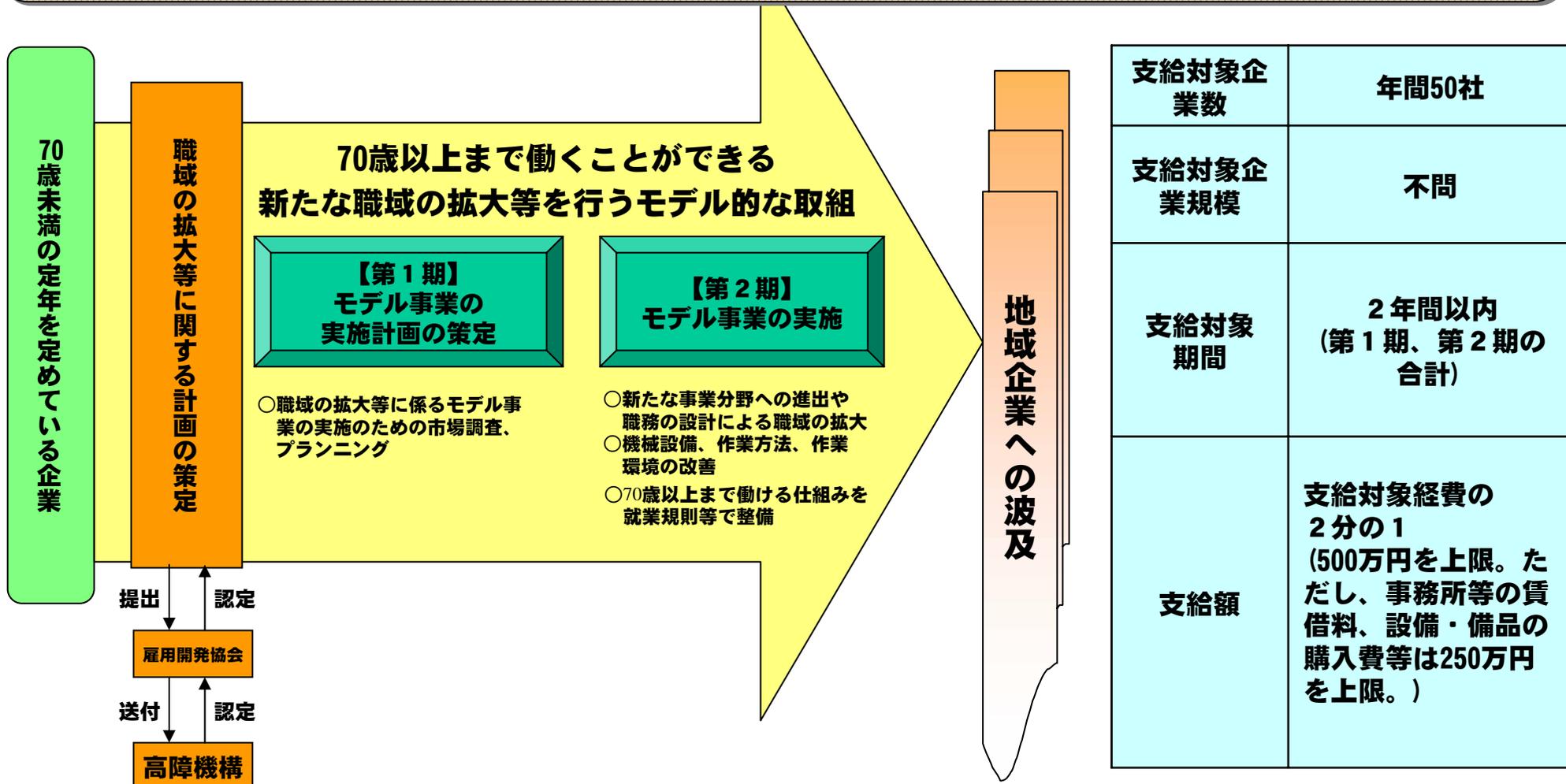
平成20年度からの新制度（支給額（万円））

定年 年齢	企業 規模 (人)	定年の引上げ (65歳以上 70歳未満)	定年の引上げ (70歳以上) 又は定年の定 めの廃止	希望者全員を 対象とする70 歳以上までの 継続雇用制度 の導入
60歳以上 65歳未満	1~9	40	80	<u>40</u>
	10 ~ 99	60	120	<u>60</u>
	100 ~ 300	80	160	<u>80</u>
65歳以上 70歳未満	1~9	—	<u>40</u>	<u>20</u>
	10 ~ 99	—	<u>60</u>	<u>30</u>
	100 ~ 300	—	<u>80</u>	<u>40</u>

定年引上げ等奨励金(70歳定年引上げ等モデル企業助成金)

平成20年度予算額 1億円

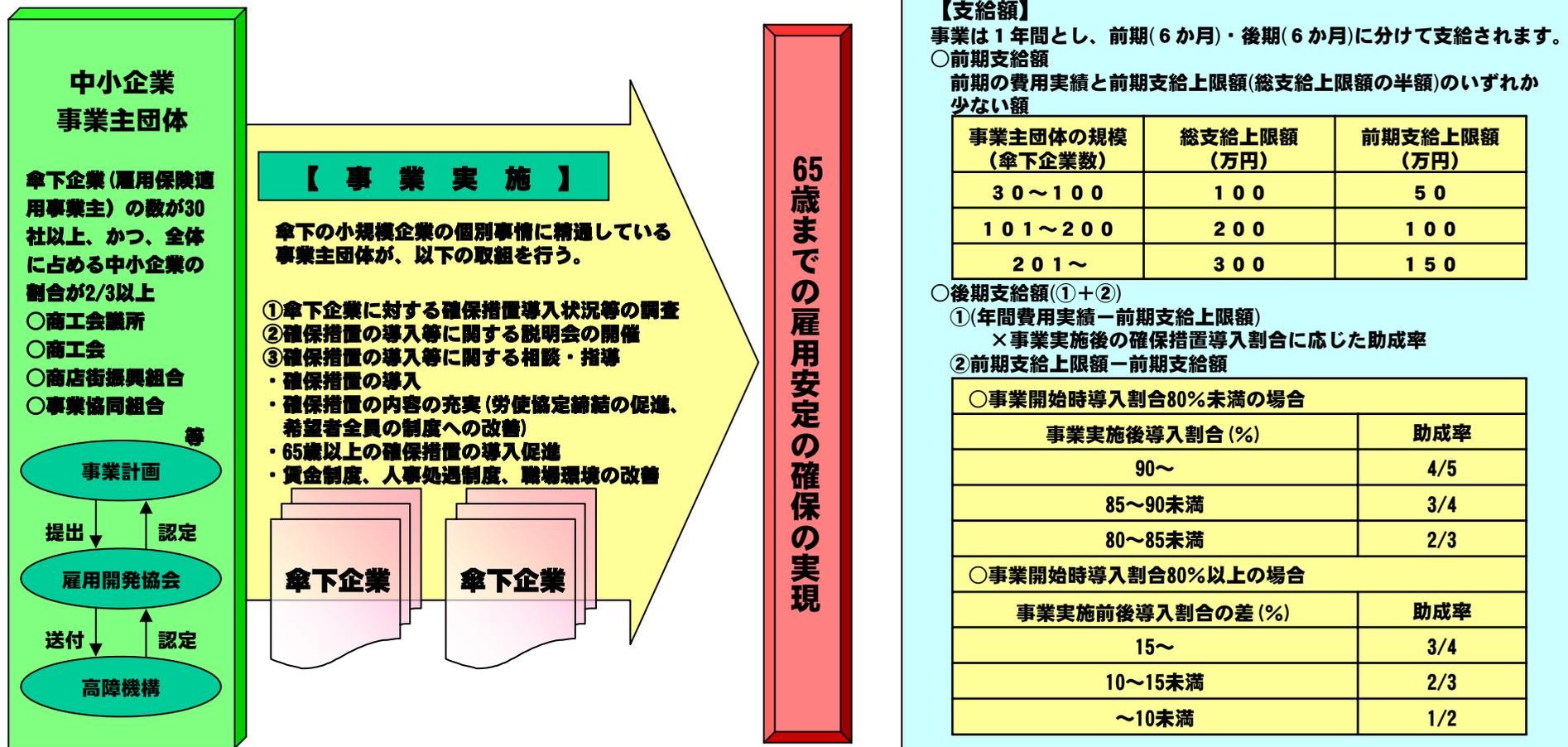
70歳以上まで働くことができる新たな職域の拡大等に係る計画の認定を受け、モデル性や地域における波及効果のある取組を実施した事業主に対し、当該取組の実施に要した費用の2分の1に相当する額を、500万円を限度として支給



定年引上げ等奨励金(中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金)

平成20年度予算額 15億円

65歳までの雇用機会の確保を図るため、傘下の中小企業事業主に対する高年齢者雇用確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対し、当該取組に要した費用について、構成事業主の数、構成事業主における事業実施後の高年齢者雇用確保措置の導入割合に応じて、最大300万円までの額を支給



試行雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等について、これらの者を一定期間試行雇用(トライアル雇用)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。

○対象者

その職業経験、技能、知識、労働市場の状況等から判断して、これらの者の安定就業の実現や雇用機会の確保のためにはトライアル雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者。

(対象者例)

◎中高年齢者(45歳以上65歳未満の者)

◎若年者(35歳未満の者)

等

○支給額

トライアル雇用としてこれらの者を雇用する事業主に対し、トライアル雇用労働者1人につき、月額4万円(最長3か月間)を上限として支給。

キャリア形成促進助成金

事業主が従業員に職業訓練等を受けさせる場合などに、訓練に要した経費や訓練期間に支払った賃金の一部などを助成する制度。事業主が、自発的に教育訓練等を受けるために休暇を取得する従業員に援助する場合も助成。

制度の主な概要

〔事業主が従業員の自発的な教育訓練等を援助〕

- 従業員の自発的な教育訓練等を援助する又は休暇を与える場合
 - ・ 自発的な教育訓練等の援助に要した経費及び賃金を助成（中小企業 1/3 大企業 1/4）
 - ・ 自発的な教育訓練等を援助する又は休暇を与える制度を導入（15万円）
 - ・ 自発的な教育訓練等を援助する又は休暇を与える制度の利用（利用者1人当 5万円）

〔事業主が職業訓練等を実施〕

- 従業員に職業訓練を受けさせる場合
 - ・ 訓練(座学)に要した経費及び賃金を助成（中小企業 1/2）
- 非正規労働者に正社員転換などを目的とする職業訓練を受けさせる場合
 - ・ 訓練(座学)に要した経費及び賃金を助成（中小企業 1/2 大企業 1/3）
- 新たに雇い入れた労働者に認定実習併用職業訓練(※1)を受けさせる場合
 - ・ 訓練(座学)に要した経費及び賃金を助成（中小企業 1/2 大企業 1/3）
 - ・ 訓練(実習)を助成（対象者1人1時間当 600円）
 - ・ 外部機関等によるキャリア・コンサルティングに要した経費を助成（1/2）
 - ・ 企業内キャリア・コンサルタントの配置を助成（15万円）
 - ・ 能力評価を助成（対象者1人当 4,880円）

（※1）雇用関係のもとでの企業のニーズに即した実習と教育機関等における座学との組み合わせによる訓練として厚生労働大臣の認定を受けらるもの
- 新たに雇い入れた労働者に有期実習型訓練(※2)を受けさせる場合
 - ・ 訓練(座学)に要した経費及び賃金を助成（中小企業 1/2 大企業 1/3）
 - ・ 訓練(実習)を助成（対象者1人1時間当 600円）
 - ・ 外部機関等によるキャリア・コンサルティングに要した経費を助成（1/2）
 - ・ 企業内キャリア・コンサルタントの配置を助成（15万円）
 - ・ 能力評価を助成（対象者1人当 4,880円）

（※2）職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対して有期雇用により企業における実習と教育機関等における座学との組み合わせにより実施される訓練