平成３０年度 奈良労働局委託 一体的実施事業

雇用支援ガイドブック

2018年度版

特定非営利活動法人
キャリア・サポート みらい

平成３０年６月発行

「雇用支援ガイドブック」ご利用の手引き

このガイドブックは、中小企業の皆様を対象に、中小企業支援対策等をご利用になる際の手引書として、雇用・労働関係助成金を幅広く紹介しています。
ご利用になりたい支援策を、４ページから９ページの「インデックス」で目的別にお探しください。

注意点

１　掲載されている内容は、各支援策の「概要」です。各支援策の活用に当たっては併給調整が必要となる場合がありますので実際の施策利用に際しては、詳細な内容を関係機関にお問い合わせください。
　お問合せの番号については、各支援策のページに掲載している他、巻末にも掲載しております。

２　掲載されている施策は、項目、要件、申請時期など変更されている場合もありますので、ご注意ください。

３　このガイドブックは、平成３０年６月現在で編集されています。

特定非営利活動法人
キャリア・サポート　みらい
奈良市油阪町１－61 奥田ビル４階
Tel：０７４２－２４－３００１

目　　次

○ インデックス	4
Ⅰ 新たに雇用したい	
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	12
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	13
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	14
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	16
特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）	18
地域活性化・雇用促進資金(中小企業事業)	19
地域活性化・雇用促進資金(国民生活事業)	20
奈良県企業立地促進補助金	21
奈良県企業活力集積促進補助金	22
奈良県情報通信関連企業立地促進補助金	23
奈良県企業定着促進補助金	24
奈良県企業立地人材確保支援補助金	25
奈良県企業立地促進優遇税制	26
地方拠点強化促進補助金	27
Ⅱ　雇用を維持したい	
雇用調整助成金	28
Ⅲ　労働者の再就職を援助したい	
労働移動支援助成金（再就職支援コース）	29
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	30
Ⅳ　障害者を雇用したい･雇用管理の改善を行いたい	
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	31
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	32
特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）【ファースト・ステップ】	33
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	34
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	35
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）	36
障害者作業施設設置等助成金	37
障害者福祉施設設置等助成金	38
障害者介助等助成金	39
障害者相談窓口担当者配置助成金	40

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（訪問型職場適応援助者による支援）	41
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（企業在籍型職場適応援助者による支援）	43
重度障害者等通勤対策助成金	44
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	45
障害者職場実習支援事業	46
Ⅴ　雇用管理の改善を行いたい	
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	47
人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）	48
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	49
キャリアアップ助成金	50
両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）	51
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	52
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	54
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）（「育休取得時」・「職場復帰時」・「職場復帰後支援」・「代替要員確保時」）	55
両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	58
両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	60
育児休業取得促進事業補助金	62
65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）	63
65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）	65
65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）	66
人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金（建設労働者関連の各コース）	67
職場環境整備・新卒採用支援資金（制度融資）	69
中小企業退職金共済制度	70
受動喫煙防止対策助成金	71
Ⅵ　労働者の能力開発等を行いたい	
人材開発支援助成金	73
職場適応訓練制度	75
○ 中小企業の定義について	76
○ 生産性要件による労働関係助成金の割増について	77
○ 関係機関一覧	79

インデックス　1

支援制度の分類		
Ⅰ　新たに雇用したい	1　特定求職者を雇用	（1）高年齢者、障害者等を雇用 （2）65歳以上の離職者を雇用 （3）被災者を雇用
	2　雇用機会が特に不足している地域等で雇用	
	3　就職困難者を一定期間試行雇用	
	4　学校等の既卒者等の雇用	
	5　事業拡大に併せた雇用	
	6　県内への工場・研究所の立地に際して雇用	
	7　本社機能移転・拡充に際して雇用	
Ⅱ　雇用を維持したい	1　雇用調整	

支援の概要	支援項目	ページ
高年齢者、障害者等の就職が困難な方を雇い入れた場合の助成金	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10
65歳以上の離職者を雇い入れた場合の助成金	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	12
東日本大震災の被災者を雇い入れた場合の助成金	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	13
雇用機会が特に不足している地域等において、事業所を設置・整備して労働者を雇い入れた場合の助成金	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	14
安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れた場合の助成金	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	16
既卒者等が応募可能な新卒求人の申込または募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対しての助成金	特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）	18
特定の地域において雇用創出効果が見込まれる設備投資を行った場合の融資	地域活性化・雇用促進資金(中小企業事業)	19
雇用創出効果が見込まれる設備投資や雇用を行った場合の融資	地域活性化・雇用促進資金（国民生活事業）	20
大規模立地において県内から新規常用雇用した場合の補助金	奈良県企業立地促進補助金	21
中規模立地において県内から新規常用雇用した場合の補助金	奈良県企業活力集積促進補助金	22
情報通信関連企業立地において県内から新規雇用した場合の補助金	奈良県情報通信関連企業立地促進補助金	23
工場等の機能強化において県内から新規常用雇用した場合の補助金	奈良県企業定着促進補助金	24
立地企業が人材確保の求人広告等を行う場合の補助金	奈良県企業立地人材確保支援補助金	25
一定の要件を満たす企業立地に対する事業税の軽減	奈良県企業立地促進優遇税制	26
県外からの本社機能等の移転、県内の本社機能等の拡充に伴う投資の支援	地方拠点強化促進補助金	27
事業活動が縮小する中で雇用の維持に取り組んだ場合の助成金	雇用調整助成金	28

インデックス　2

支援制度の分類		
Ⅲ　労働者の再就職を援助したい	1　離職者の円滑な労働移動	
Ⅳ　障害者を雇用したい・雇用管理の改善を行いたい	1　障害者の雇用	（1）障害者を試行的・段階的に雇用
		（2）初めて障害者を雇用
		（3）障害者を多数雇用
		（4）発達障害者・難治性疾患患者を雇用
		（5）職場支援員を配置して障害者等を雇用
	2　障害者の雇用管理の改善	（1）作業施設、作業設備等の整備
		（2）福利厚生施設の整備
		（3）雇用管理のために必要な措置
		（4）障害者が働きやすい職場づくり
		（5）通勤を容易にするための措置
		（6）障害者を多数雇用し施設等の整備
	3　障害者の職場実習支援	

支援の概要	支援項目	ページ
離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を、職業紹介事業者に委託等して行う場合の助成金	労働移動支援助成金（再就職支援コース）	29
離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる場合の助成金	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	30
障害者を試行的・段階的に雇い入れた場合の助成金	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	31
短時間労働の精神障害者・発達障害者を試行的・段階的に雇い入れた場合の助成金	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	32
中小企業の事業主が初めて障害者を雇い入れた場合の助成金	特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）【ファースト・ステップ】	33
施設整備をして10人以上の障害者を雇い入れた場合の助成金	中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	34
発達障害者・難治性疾患患者を雇い入れた場合の助成金	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	35
職場支援員を配置して障害者等を雇い入れた場合の助成金	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）	36
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	障害者作業施設設置等助成金	37
福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金	障害者福祉施設設置等助成金	38
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	障害者介助等助成金	39
合理的配慮の取組を推進するため、相談体制を拡充する事業主の方への助成金	障害者相談窓口担当者配置助成金	40
事業所に職場適応援助者を訪問させる事業主の方への助成金	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（訪問型職場適応援助者による支援）	41
職場適応援助者を配置して援助を行う事業主の方への助成金	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（企業在籍型職場適応援助者による支援）	43
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	重度障害者等通勤対策助成金	44
障害者を多数継続雇用する事業施設の整備等を実施する場合の助成金	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	45
障害者の雇用実績がない事業主が職場実習生を受入れた場合の謝金	障害者職場実習支援事業	46

インデックス　3

支援制度の分類		
Ⅴ　雇用管理の改善を行いたい	1　労働環境の向上	
	2　有期契約労働者等の雇用管理の改善	
	3　育児・介護労働者の雇用管理の改善	
	4　高年齢者の雇用管理の改善	
	5　建設労働者の雇用管理の改善	
	6　働きやすい職場環境整備・新卒者等の正規雇用	
	7　退職金制度の設置	
	8　受動喫煙防止対策の推進	
Ⅵ　労働者の能力開発等を行いたい	1　職業訓練等の実施	
	2　障害者等の職業訓練	

支援の概要	支援項目	ページ
雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入等を行う場合の助成金	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	47
介護福祉機器の導入等により介護労働者の離職率低下に取り組む場合の助成金	人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）	48
事業主団体が、その構成員である中小企業者に対して労働環境の向上を図るための事業を行う場合の助成金	人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	49
有期契約労働者等の企業内でのキャリアアップ等の取り組みを実施した場合の助成金	キャリアアップ助成金	50
保育施設を事業所内に設置	両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）	51
男性の育児休業・育児目的休暇の取得者が出た場合	両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	52
仕事と介護の両立支援のための職場環境整備を行い介護休業等の制度を利用した場合	両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	54
育休の取得と職場復帰を円滑にするための環境整備	両立支援等助成金（育児休業等支援コース）（「育休取得時」・「職場復帰時」・「職場復帰後支援」・「代替要員確保時」）	55
妊娠・出産・育児・介護により退職した労働者を再雇用した場合	両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	58
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	60
育児休業期間中の従業員に対し雇用保険の育児休業給付金に上乗せして賃金等を支給する場合の補助金	育児休業取得促進事業補助金	62
高年齢者の雇用の促進を図るため定年の引上げ等を実施した場合の助成金	65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）	63
高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した場合の助成金	65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）	65
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた場合の助成金	65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）	66
建設労働者の雇用管理改善制度の導入、魅力ある職場づくりを行った場合の助成金	人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金(建設労働者関連の各コース）	67
女性・障害者・高齢者等の働きやすい職場環境整備並びに新卒者等の雇用創出に取り組む場合の制度融資	職場環境整備・新卒採用支援資金（制度融資）	69
単独で退職金制度を設けることができない中小企業について事業主の相互扶助と国の援助により設置	中小企業退職金共済制度	70
中小企業の事業主が喫煙室の設置等に取り組む場合の助成金	受動喫煙防止対策助成金	71
労働者に職業訓練等を受けさせる場合の助成金	人材開発支援助成金	73
障害者等に職業訓練等を受講させた場合の助成金を支給する制度	職場適応訓練制度	75

特定求職者雇用開発助成金
（特定就職困難者コース）

趣旨・目的

高年齢者や障害者等の就職困難者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（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

概　　要

主な支給要件

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること

(2)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用すること（※2）が確実であると認められること。

※1 具体的には次の機関が該当します。

[1]公共職業安定所（ハローワーク）

[2]地方運輸局（船員として雇い入れる場合）

[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

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本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

※2 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

支給額

(1)本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の支給額のとおりです。

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	[1]高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	６０万円 （５０万円）	１年 （１年）	３０万円　×　２期 （２５万円　×　２期）
	[2]重度障害者等を除く身体・知的障害者	１２０万円 （５０万円）	２年 （１年）	３０万円　×　４期 （２５万円　×　２期）
	[3]重度障害者等(※3)	２４０万円 （１００万円）	３年 （１年６か月）	４０万円　×　６期 （３３万円※×　３期） ※第３期の支給額は３４万円
短時間労働者(※4)	[4] 高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	４０万円 （３０万円）	１年 （１年）	２０万円　×　２期 （１５万円　×　２期）
	[5]重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者	８０万円 （３０万円）	２年 （１年）	２０万円　×　４期 （１５万円　×　２期）

注；（　）内は中小企業以外の事業主に対する支給額および助成対象期間です。
※3　「重度障害者等」とは、重度の身体・知的障害者、４５歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者をいいます。
※4　「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。

- ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
- 雇入れ事業主が、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次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。
  - ・対象労働者が重度障害者等以外の者の場合　１／３（中小企業事業主以外１／４）
  - ・対象労働者が重度障害者等の場合　１／２（中小企業事業主以外１／３）

特定求職者雇用開発助成金には、このガイドブックに記載したもののほか、
○いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期にわたり不安定雇用を繰り返すことを余儀なくされてきた方を、ハローワーク等の紹介により正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する、「長期不安定雇用者雇用開発コース」
○地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者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る事業主に対して助成する、「生活保護受給者等雇用開発コース」もあります。

いずれも、対象となる労働者の同意のもと、ハローワーク等の紹介時に対象労働者になりうる旨をお伝えします。
なお、両コースの支給額はそれぞれ次の通りとなっています。

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
長期不安定雇用者雇用開発コース	正規雇用労働者のみ	60万円 （50万円）	1年 （1年）	30万円　×　2期 （25万円　×　2期）

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
生活保護受給者等雇用開発コース	短時間以外の者	60万円 （50万円）	1年 （1年）	30万円　×　2期 （25万円　×　2期）
	短時間労働者	40万円 （30万円）	1年 （1年）	20万円　×　2期 （15万円　×　2期）

注（　）内は、中小企業以外の事業主に対する支給額および助成対象期間です。

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79, №9）

特定求職者雇用開発助成金
（生涯現役コース）

趣旨・目的

雇い入れ日の満年齢が６５歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、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る事業主（１年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。）に対して助成されます。

概　　要

主な支給要件

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること。

(2) 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、１年以上雇用することが確実であると認められること。

※1 具体的には次の機関が該当します。

[1]公共職業安定所（ハローワーク）

[2]地方運輸局（船員として雇い入れる場合）

[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

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本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

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

支給額

本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の支給額のとおりです。

支給対象者	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	７０万円 （６０万円）	１年 （１年）	３５万円　×　２期 （３０万円　×　２期）
短時間労働者(※2)	５０万円 （４０万円）	１年 （１年）	２５万円　×　２期 （２０万円　×　２期）

注；（　）内は中小企業以外の事業主に対する支給額および助成対象期間です。

※2　「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。

- ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
- 雇い入れ事業主が、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１／３（中小企業事業主以外は１／４）を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

特定求職者雇用開発助成金
（被災者雇用開発コース）

趣旨・目的

平成２３年５月２日以降、東日本大震災による被災離職者や被災地求職者を、ハローワーク等の紹介により、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る事業主（１年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。）に対して助成されます。また、この助成金の対象者を１０人以上雇い入れ、１年以上継続して雇用した場合には、助成金の上乗せが行われます。

概　　要

主な受給要件

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること

(2)平成２３年５月２日以降、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、１年以上継続して雇用することが見込まれること

※1 具体的には次の機関が該当します。

[1]公共職業安定所（ハローワーク）

[2]地方運輸局（船員として雇い入れる場合）

[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

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本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

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の支給額のとおりです。

支給対象者	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	６０万円 （５０万円）	１年 （１年）	３０万円　×　２期 （２５万円　×　２期）
短時間労働者(※2)	４０万円 （３０万円）	１年 （１年）	２０万円　×　２期 （１５万円　×　２期）

注；（　）内は中小企業以外の事業主に対する支給額および助成対象期間です。

※2　「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。

- ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期中について対象労働者に対して支払った賃金額を上限とします
- 雇い入れ事業主が、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１／３（中小企業事業主以外は１／４）を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

(2) さらに、この助成金の対象者を１０人以上雇い入れ、１年以上継続して雇用した場合、１事業主につき１回、助成金の上乗せとして次の支給額が助成されます。

- ６０万円(中小企業以外の事業主は５０万円)

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

地域雇用開発助成金
（地域雇用開発コース）

趣旨・目的

雇用機会が特に不足している地域(※1)の事業主が、事業所の設置・整備を行い、併せてその地域に居住する求職者等を雇い入れる場合、設置整備費用及び対象労働者の増加数に応じて助成されます。
（１年毎に最大３回支給）

※1　同意雇用開発促進地域（県内の対象地域）

大和高田公共職業安定所地域　　大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、上牧町、王寺町、広陵町、河合町

過疎等雇用改善地域（県内の対象地域）

宇陀市、山辺郡（山添村）、宇陀郡（曽爾村、御杖村）、高市郡（明日香村）、吉野郡（東吉野村）

概　　要

主な受給要件

【１回目の支給】

受給するためには、次の1～4の要件をいずれも満たすことが必要です。

1 同意雇用開発促進地域または過疎等雇用改善地域内の事業所における施設･設備の設置･整備及び、地域に居住する求職者等の雇い入れに関する計画書を労働局長に提出すること。

2 事業の用に供する施設や設備を計画期間内(※2)に設置・整備(※3) すること

※2　計画日から完了日までの間（最長１８か月間）

※3　助成対象となる設置・整備費用は１点あたり２０万円以上で、合計額が３００万円以上である場合に限る

3 地域に居住する求職者等を計画期間内(※2) に常時雇用する雇用保険一般被保険者(※4)としてハローワーク等の紹介により３人(創業の場合は２人)以上雇い入れること

※4　短期雇用特例被保険者および日雇い労働被保険者を除く。以下同じ。

4 事業所における労働者(雇用保険一般被保険者) 数の増加

設置・設備事業所における完了日における雇用保険一般被保険者数が、計画日の前日における数に比べ３人(創業の場合は２人) 以上増加していること

【２回目・３回目の支給】

２回目および３回目を受給するためには、次の１～３の要件をすべて満たすことが必要です。

1 雇用保険一般被保険者数の維持

雇用保険一般被保険者について、第２回目の支給基準日（完了日の１年後の日）および第３回目の支給基準日(完了日の２年後の日)における数が、完了日における数を下回っていないことが必要です。

2 支給対象者数の維持

前述の要件を満たして雇い入れられた対象労働者(以下「支給対象者」という)について、第２回目および第３回の支給基準日における数が、完了日における数を下回っていないことが必要です。

3 支給対象者の職場定着

完了日以降に事業主都合以外の理由による離職者が発生した場合、一定の範囲で補充が認められますが、第２回目および第３回の支給基準日までの離職者の数は、完了日時点の支給対象者の１／２以下、または３人以下である必要があります。

・ このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額

本助成金は、計画日から完了日までの間に要した事業所の設置・整備費用と増加した支給対象者の数(※5) に応じて、下表の額を１年ごとに最大３回支給されます。

ただし、創業と認められる場合は、１回目の支給において、支給額の１／２相当額が上乗せされます。

設置・整備	支給対象者の増加数（括弧内は創業の場合）基本額/生産性要件を満たす場合			
	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	48万円／60万円 （50万円）	76万円／96万円 （80万円）	143万円／180万円 （150万円）	285万円／360万円 （300万円）
1,000万円以上 3,000万円未満	57万円／72万円 （60万円）	95万円／120万円 （100万円）	190万円／240万円 （200万円）	380万円／480万円 （400万円）
3,000万円以上 5,000万円未満	86万円／108万円 （90万円）	143万円／180万 （150万円）	285万円／360万円 （300万円）	570万円／720万円 （600万円）
5,000万円以上	114万円／144万円 （120万円）	190万円／240万円 （200万円）	380万円／480万円 （400万円）	760万円／960万円 （800万円）

※5　計画日の前日と比較した完了日時点の雇用保険一般被保険者の増加数が、計画日から完了日の間に雇い入れられた対象労働者の数よりも少ない場合（対象労働者以外の労働者が減少している場合）は、計画日の前日と比較した完了日時点の雇用保険一般被保険者の増加数を対象労働者の増加数とします。

特例措置

同意雇用開発促進地域における大規模雇用開発を行う事業主に対する特例

次の1～3の要件のすべてに該当する場合は、毎回の支給額を下表の額とする特例があります。

1 同意雇用開発促進地域内におけ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ること

2 当該大規模雇用開発計画の定める雇用開発期間（最大２年間）内に、５０億円以上の設置費用をかけて、新たに事業所を設置すること

3 2に伴い、当該地域に居住する求職者等を雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く。）として１００人以上雇い入れること

設置・整備費用	支給対象者の数	支給額　基本額／生産性要件を満たす場合
５０億円以上	１００人以上	０．９５億円／１．２億円
５０億円以上	２００人以上	１．９億円／２．４億円

戦略産業雇用創造プロジェクト（※6）及び、地域活性化雇用創造プロジェクト（※7）参加事業主に対する特例

厚生労働大臣が選定した戦略産業雇用創造プロジェクト及び地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域において、実施主体となる都道府県の承認を受けた事業主（その地域で戦略産業として指定された業種に限る）が対象労働者（※8）を雇用保険一般被保険者）戦略産業雇用創造プロジェクトにおいては短時間労働者を除き、地域活性化雇用創造プロジェクトにおいては正社員）無期雇用かつフルタイム）であって通常の労働者（無期雇用かつフルタイム）と同一の賃金制度を適用するものに限る）として雇い入れる場合、前述の支給額に加え、第１回目の支給時に対象労働者１人あたり５０万円が上乗せ支給されます。

※6　戦略産業雇用創造プロジェクトとは、雇用情勢の厳しい都道府県が提案する事業から国がコンテスト方式により雇用創造効果が高いプランを選定。選定された都道府県は、地域の関係者で構成する協議会を設置した上で雇用対策事業を実施する制度です。

※7　地域活性化雇用創造プロジェクトとは、都道府県が提案する事業から国がコンテスト方式により正社員雇用の創造効果が高いプランを選定。選定された都道府県は、地域の関係者で構成する協議会を設置した上で雇用対策事業を実施する制度です。

※8　対象労働者は、実施主体となる都道府県に居住する求職者となります。

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部　助成金センター　　TEL：0742-35-6336　（P79, №7）

トライアル雇用助成金
（一般トライアルコース）

趣旨・目的

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者（※）等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、そ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います。

※厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本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労働局長に提出し、雇用関係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

概　　要

主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1) 対象労働者がハローワーク、地方運輸局（船員となる場合）または職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次のイ～ニのいずれにも該当しない者であること。

イ　安定した職業に就いている者

ロ　自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、１週間当たりの実働時間が 30 時間以上の者

ハ　学校に在籍している者（ 在籍している学校を卒業する日の属する年度の１月１日を経過している者であって卒業後の就職内定がないものは除く。）

ニ　トライアル雇用期間中の者

(2) 次のイ～ヘのいずれかに該当する者

イ　紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者

ロ　紹介日において学校を卒業した日の翌日から当該卒業した日の属する年度の翌年度以降３年以内である者であって、卒業後安定した職業に就いていないもの

ハ　紹介日前２年以内に、２回以上離職又は転職を繰り返している者

ニ　紹介日前において離職している期間が1年を超えている者

ホ　妊娠、出産又は育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間（離職前の期間は含めない。）が１年を超えているもの

ヘ　紹介日において就職支援に当たって特別の配慮を有する次のａ～ｈまでのいずれかに該当する者

ａ　生活保護受給者　ｂ　母子家庭の母等　ｃ　父子家庭の父　ｄ　日雇労働者

ｅ　季節労働者　ｆ　中国残留邦人等永住帰国者　ｇ　ホームレス　ｈ　住居喪失不安定就労者

※上記の者の詳細な要件については、、最寄りのハローワークにご確認下さい。

(3) ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること

(4) 原則３ヶ月のトライアル雇用をすること

(5) １週間の所定労働時間が原則として通常の労働者と同程度（３０時間（上記（２）ｄ、ｇまたはｈに該当する者の場合は２０時間）を下回らないこと）であること

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

【支給対象期間】

(1) 本助成金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から１か月単位で最長３か月間（以下「支給対象期間」という）を対象として助成が行われます。

(2) 本助成金は、この支給対象期間中の各月の月額の合計額がまとめて１回で支給されます。

【支給額】

(1) 本助成金の支給額は、支給対象者１人につき月額４万円です。

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人につき月額５万円となります。

(2) ただし、次のイまたはロの場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次のハによって計算した額となります。

イ　次のａ～ｂのいずれかの場合であって、トライアル雇用に係る雇用期間が１か月に満たない月がある場合

ａ　支給対象者が支給対象期間の途中で離職（次の(a)～(d)のいずれかの理由による離職に限る）した場合離職日の属する月の初日から当該離職日までのトライアル雇用期間中に実際に就労した日数

(a)　本人の責めに帰すべき理由による解雇

(b)　本人の都合による退職

(c)　本人の死亡

(d)　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

ｂ　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

常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までのトライアル雇用期間中に実際に就労した日数

ロ　支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合

その１か月間に実際に就労した日数（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就労した日数とみなす）

ハ　支給対象期間中のある月において、支給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（Ａ）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

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

（母子家庭の母等又は父子家庭の父以外の場合）　（母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合）

割合	月額	割合	月額
Ａ＞７５％	４万円	Ａ＞７５％	５万円
７５％＞Ａ≧５０％	３万円	７５％＞Ａ≧５０％	３．７５万円
５０％＞Ａ≧２５％	２万円	５０％＞Ａ≧２５％	２．５万円
２５％＞Ａ＞０％	１万円	２５％＞Ａ＞０％	１．２５万円
Ａ＝０％	０円	Ａ＝０％	０円

問い合わせ先	各公共職業安定所	（Ｐ79，№9）

特定求職者雇用開発助成金
（三年以内既卒者等採用定着コース）

趣旨・目的

学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大および採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して助成金を支給します。（平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年４月30日までに対象者を雇い入れた事業主が対象です。）

概　　要

主な支給要件

この助成金の支給要件は、コースごとに以下の通りです。

【既卒者等コース】

（１）既卒者・中退者が応募可能な新卒求人（※１）の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者（※２）として雇用したこと（少なくとも卒業または中退後３年以内の者が応募可であることが必要です）

（２）これまで既卒者等を新卒枠で雇い入れたことがないこと

【高校中退者コース】

（１）高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと（少なくとも中退後３年以内の者が応募可であることが必要です）

（２）これまで高校中退者を高卒枠で雇い入れたことがないこと

※１学校（小学校及び幼稚園を除く）等に在学する者で、卒業若しくは修了することが見込まれる者（学校卒業見込者等）であることを条件とした求人または学校卒業見込者等および学校等の卒業者・中退者であることを条件とした求人。なお、高校中退者が応募可能な高卒求人は除きます。

※２通常の労働者とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

助成金の支給額

対象者を雇い入れて一定の要件を満たした場合に、企業区分、対象者及び定着期間に応じて下表の支給額を支給します。

企業区分	対象者 （助成金コース名）	1 年定着後	2 年定着後	3 年定着後
中小企業	既卒者等コース	50 万円(※)	10 万円	10 万円
	高校中退者コース	60 万円(※)	10 万円	10 万円
中小企業以外	既卒者等コース	35 万円(※)	—	—
	高校中退者コース	40 万円(※)	—	—

※若者雇用促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）の場合は、いずれも 10 万円が加算されます。

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

地域活性化・雇用促進資金
（中小企業事業）

趣旨・目的

特定の地域において、一定の雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方などにご利用いただけます。

概　　要

	ご利用いただける方	融資限度額	融　資　利　率	融資期間
1	過疎地域、半島地域、離島地域、振興山村、特別豪雪地帯等において3名以上の雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方	直接貸付 ７億２千万円 （うち運転資金２億５千万円） 代理貸付 １億２千万円	設備資金 2億7千万円まで　特別利率③ 2億7千万円超 5億4千万円まで　特別利率① 5億4千万円超　基準利率 運転資金　基準利率	設備資金 20年以内 （うち据置期間2年以内） 運転資金 7年以内 （うち据置期間2年以内）
2	過疎地域を含む広域市町村圏内の非過疎市町村または過疎地域に隣接する非過疎市町村において3名以上の雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方		設備資金 2億7千万円まで　特別利率② 2億7千万円超 5億4千万円まで　特別利率① 5億4千万円超　基準利率 運転資金　基準利率	
3	農村地域への産業の導入の促進等に関する法律に基づく産業導入地区において3名以上の雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方		設備資金 2億7千万円まで　特別利率② 2億7千万円超 5億4千万円まで　特別利率① 5億4千万円超　基準利率 運転資金　基準利率	
4	上記以外の地域（雇用創出効果が 2 名以下の場合は上記地域を含む）において 2 名以上（特定業種(注 1)）、従業員 20 人以下の企業、女性、若年者(35 歳未満）もしくは高齢者（60 歳以上）を雇用する場合または岩手県、宮城県もしくは福島県で雇用する場合は 1 名以上)の雇用創出出効果が見込まれる設備投資を行う方		設備資金 2億7千万円まで　特別利率① 2億7千万円超　基準利率 運転資金　基準利率	

(注1)特定業種：中小企業信用保険法に定める特定業種を指します

問い合わせ先	(株)日本政策金融公庫　奈良支店　中小企業事業 TEL：0742-35-9910　（P79, №11）

地域活性化・雇用促進資金
（国民生活事業）

趣旨・目的

新たに雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方がご利用いただけます。

概　　要

ご利用いただける方	融資限度額	融資利率	融資機関
事業展開関連 新たに 1 名以上(従業員 21 名以上の企業にあっては 2 名以上（※）)の雇用創出効果が見込まれる設備投資を行う方	直接貸付 7,200 万円以内 （うち運転資金 4,800 万円以内）	設備資金 特別利率Ａ 運転資金 基準利率	設備資金 20 年以内 （うち据置期間 2 年以内） 運転資金 7 年以内 （うち据置期間 2 年以内）

(※)女性、若年者（35歳未満）もしくは高齢者（60歳以上）を雇用する場合または特定業種を営む方の雇用創出効果要件は、1名以上となります。特定業種につきましては、支店の窓口までお問い合わせください。

お使いみち、ご返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されます。
利率は金融情勢によって変動いたしますので、お借入金利（固定）は、記載されている利率とは異なる場合がございます。
審査の結果、お客さまのご希望に沿えないことがあります。

問い合わせ先	(株)日本政策金融公庫　奈良支店　国民生活事業 TEL：0742-36-6702　（P79, №12）

奈良県企業立地促進補助金

趣旨・目的

雇用の創出及び地域経済の活性化に大きく貢献する大規模な立地に対して支援します。

概　　要

【対象企業】
　製造業の工場・研究所を立地する企業

【対象となる事業】
　平成32年3月31日までに着工する事業で(1)～(3)のすべての要件を満たすもの
　(1) 固定資産投資額（土地の取得に要する経費を除く）が１００億円以上
　(2) 県内新規常用雇用者が１００人以上
　(3) 市町村から立地に関する支援を受けるもの

【補助金の額】
　固定資産投資額の１０％
　付帯経費の５％（※付帯経費の例…埋蔵文化財調査、地下水調査、造成工事等）
　県内新規常用雇用者１人につき３０万円（３年間の増加人数分）
　県内新規準常用雇用者１人につき１０万円（３年間の増加人数分）
　補助限度額２０億円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79，No.1）

奈良県企業活力集積促進補助金

趣旨・目的

経済効果の高い中規模の立地を促進するために、工場・研究所等の立地に対し支援します。

概　　要

【対象企業】

製造業の工場・研究所を立地する企業、本社機能・特定の物流施設を立地する企業

【対象となる事業】

平成32年3月31日までに着工する事業で(1)または(2)のいずれかの要件を満たすもの

(1) 固定資産投資額（土地の取得に要する経費を除く）が５億円以上かつ県内新規常用雇用者が１０人以上

※特定の物流施設、県南部・東部地域への立地については固定資産投資額を３億円以上に、県内新規準常用雇用者（※）を0.5人分に算入可に緩和

※県外からの本社機能移転は３億円以上かつ県内新規常用雇用者３人以上（準常用雇用者0.5人算入可）に緩和

(2) 常用雇用者が１００人以上

※県南部・東部地域への立地の場合は準常用雇用者（※）を0.5人分、特定の物流施設については１人分として算入可

【補助金の額】

固定資産投資額の１０％（※成長分野及び被災企業の工場・研究所は５％を上乗せ）
付帯経費の５％（※付帯経費の例…埋蔵文化財調査、地下水調査、造成工事等）
県外からの本社機能移転経費の５０％
県内新規常用雇用者１人につき３０万円（３年間の増加人数分）
県内新規準常用雇用者１人につき１０万円（雇用要件を超える３年間の増加人数分）
補助限度額２億円
※ただし知事が特に認める場合
◎県内新規常用雇用者が５０人以上（準常用雇用者0.5人算入可）：限度額５億円
◎県内新規常用雇用者が１００人以上（準常用雇用者0.5人算入可）：限度額１０億円

※　準常用雇用者は、１年以上雇用継続見込の雇用保険被保険者に限る。

【南部・東部地域振興補助金（加算金）】

南部地域（五條市、御所市、高市郡、吉野郡）、東部地域（宇陀市、山添村、曽爾村、御杖村）に立地する場合
◎投資５億円以上：加算金1,000万円
◎投資１０億円以上：加算金2,000万円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79, №1）

奈良県情報通信関連企業立地促進補助金

趣旨・目的

本県の地域特性に応じた情報通信業の誘致戦略を構築し、誘致活動を積極的に推進します。

概　　要

【対象企業】

情報サービス業、インターネット付随サービス業、
デジタルコンテンツ業、データセンター、
コールセンター、バックオフィス

【対象となる事業】

・県内新規雇用者5人以上
（コールセンター、バックオフィスは20人以上）
・地域経済牽引事業として奈良県知事の認定を受けた事業のうち、国による先進性の確認をうけたもの

【補助金の額】

・県内新規雇用者1人あたり50万円（5年間）
・県内新規雇用者研修経費の50%（5年間）
（※一人あたり上限30万円）
・オフィス賃料の50%（5年間）（年間上限1，000万円）
・施設建設・機器等の設備投資額の10%・付帯経費の5%（埋蔵文化財調査、地下水調査、造成工事等）
（※設備投資額、付帯経費補助は投資額3，000万円以上の場合に限る）
・施設改修費の50%
（※１㎡あたり上限1.5万円）
・求人広告・人材紹介事業費の50%（上限各100万円）

◎補助限度額：3億円
（※ただし知事が特に認める場合）
◎県内新規雇用者が50人以上　：　限度額5億円
◎県内新規雇用者が100人以上：　限度額10億円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業立地支援係 TEL：0742-27-8872　（P79，№2）

奈良県企業定着促進補助金

趣旨・目的

県内立地企業による安定的かつ継続的な企業活動を促進するために、工場・研究所の機能強化（建物の改築・改修等）を支援します。

概　　要

【対象企業】

製造業の工場・研究所を県内に立地している企業で、以下のすべての要件を満たす企業

(1) 県内に立地後、２０年以上経過している企業

(2) 県内における常用雇用者が５０人以上の企業

【対象となる事業】

平成３２年３月３１日までに着工する事業で(1)または(2)のいずれかの要件を満たすもの

(1) 機能強化に要する経費（土地の取得に要する経費を除く）が１０億円（中小企業は５億円）以上、かつ県内新規常用雇用者１０人以上又は地域経済牽引事業として認定を受けた事業のうち、国による先進性の確認をうけたもの

（※機能強化に要する経費の例…建物の改築・改修、機械装置の設置等）

(2) 県内新規常用雇用者が２０人以上

【補助金の額】

機能強化に要する経費の１０％

付帯経費の５％

補助限度額１億円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79，№1）

奈良県企業立地人材確保支援補助金

趣旨・目的

立地企業の人材確保のために、求人広告や人材紹介の活用を支援します。

概　　要

【対象企業】

製造業の工場・研究所を新たに立地する企業で以下のすべての要件を満たす企業

(1) １，０００㎡以上の土地において立地

(2) 平成２１年４月１日以降に着工又は操業

(3) 県内新規常用雇用者３人以上（準常用雇用者0.5人算入可）を予定しているもの

【対象となる事業】

(1) 求人広告事業

職業紹介事業者の運営する人材情報サイトや同者が発行する雑誌、新聞等に求人広告を掲載する事業（デザイン制作及び広告掲載料）

(2) 人材紹介事業

職業紹介事業者に人材紹介を依頼して雇用関係を成立させる事業（職業安定法第32条の３に記載されている手数料のうち、人材紹介にかかる成功報酬（手数料））

【補助金の額】

補助対象経費の２分の１以内

補助限度額(1)(2)各々１００万円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79，№1）

奈良県企業立地促進優遇税制

趣旨・目的

一定要件を満たす工場または研究所を設置した法人を対象に、事業税の軽減措置（最大３億円）を行います。

概　　要

【事業税の軽減】

(1) 対象施設

製造業の工場又は研究所

(2) 対象地域

奈良県全域

(3) 対象者

平成１８年４月１日から平成３３年３月３１日までの間に、用地を取得、賃借又は地上権を取得し、一定要件を満たす工場又は研究所を設置した法人

(4) 要件

次の要件をいずれも満たす工場又は研究所を設置した法人

①総建築面積（福利厚生施設を除く）が３，０００㎡以上

（移転に伴う場合は、建築面積が３，０００㎡以上増加することが必要）

②工場又は研究所を設置したことに伴って、

・新規雇用が１０人以上（雇用期間の定めのない者等であって、県内に住所を有する者に限る）

・かつ、当該法人の県内事務所又は事業所において、増加する県内の総従業者数が１０人以上

(5) 軽減措置

所得金額部分を３年間、通常の３／４に軽減

年間減税額は１億円以内（１億円×３年間＝最大３億円）

◎このほか、地方拠点強化税制に伴う「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」の承認を受けた事業に対する、県税の不均一課税も導入されています。

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79，№1）

地方拠点強化促進補助金

趣旨・目的

県外からの本社機能等の移転、県内の本社機能等の拡充に伴う投資を支援します。

概　　要

以下のいずれかに該当する事業者

対象企業	①総従業員１００人以上の営利企業 ②県内企業の技術研究開発促進、地域産業集積に資するものとして、知事が認めるものであって非営利の学術・開発研究機関
対象となる事業	地方拠点強化税制に伴う「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」の承認(平成30年3月31日までに県の承認を受ける必要がある)を奈良県知事から受けた事業であって、事業着手から２年以内に、以下のすべての要件を満たすもの。 （１）固定資産投資額（土地の取得に要する経費を除く）が０．２億円（中小企業は０．１億円）以上 （２）県内新規常時雇用者が１０人（中小企業は５人）以上
補助金の額	・固定資産投資額の１０％(特定業務施設の移転・拡充部分に限る) ・付帯経費の５％ ・補助限度額１億円

問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 企業立地推進課 企業誘致係 TEL：0742-27-8813　（P79，№1）

雇用調整助成金

趣旨・目的

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主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

概　　要

主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1)雇用保険の適用事業主であること。

(2)売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、その最近３か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。

(3)雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、その最近３か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと。

(4)実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。

〔1〕休業の場合

労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること。（※１）

※１　事業所の従業員（被保険者）全員について一斉に１時間以上実施されるものであっても可。

〔2〕教育訓練の場合

〔1〕と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務に就かないものであること（※２）。

※２　受講者本人のレポート等の提出が必要です。

〔3〕出向の場合

対象期間内に開始され、３か月以上１年以内に出向元事業所に復帰するものであること。

(5)過去に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ことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること。

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」にお問い合わせください。

受給額

受給額は、事業主が支払った休業手当等負担額の相当額に次の(1)の助成率を乗じた額です。ただし教育訓練を行った場合は、これに(2)の額が加算されます。（ただし受給額の計算に当たっては、1人1日あたり8,205円を上限とするなど、いくつかの基準があります。）

休業・教育訓練の場合、その初日から１年の間に最大100日分、３年の間に最大150日分受給できます。出向の場合は最長１年の出向期間中受給できます。

助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外
(1)休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人あたり8,205円が上限です。（平成29年8月1日現在）	2/3	1/2
(2)教育訓練を実施したときの加算（額）	（1人1日当たり）1,200円	

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

労働移動支援助成金
（再就職支援コース）

趣旨・目的

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇を付与する事業主に、助成金が支給されます。

概　　要

※労働移動支援助成金の支給を受けたい場合は、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る必要があります。

以下の場合に助成金の対象となります。

①再就職支援		離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した場合の助成 （再就職実現時に支給）
	訓練	再就職支援の一部として訓練を実施した場合、助成金を上乗せします （再就職実現時のみ支給）
	グループワーク	再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合、助成金を上乗せします （再就職実現時のみ支給）
②休暇付与支援		離職が決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合の助成 （再就職実現時のみ支給）

主な受給要件

助成金を活用できる事業主や支給対象措置については、いくつかの要件があります。

受給額

支給対象者１人あたり以下の金額が支給されます。

なお、再就職実現時とは、離職から６ヶ月以内【４５歳以上は９ヶ月以内】をいいます。

（１）再就職の支援を職業紹介事業者に委託する場合

	中小企業事業主以外 【　】内は４５歳以上の者	中小企業事業主 【　】内は４５歳以上の者
実現時	委託総額× １／４【１／３】	委託総額× １／２【２／３】
離職までの支援	再就職支援の一環として、訓練やグループワークの実施を委託した場合 ＜訓練＞訓練実施にかかる委託費用×２／３（上限３０万円） ＜グループワーク＞３回以上実施で１万円を加算	

（２）求職活動のための休暇を付与する場合

再就職支援時に、当該休暇１日当たり５，０００円（中小企業事業主については８，０００円）を助成（１８０日分が上限）します。

（３）再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した場合

訓練実施に係る費用の２／３（１人あたり上限額３０万円）

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

労働移動支援助成金
（早期雇入れ支援コース）

趣旨・目的

再就職援助計画などの対象者を離職後３か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対して対象労働者１名につき原則 30 万円を助成します。

また、対象労働者に対して、職業訓練を実施した場合に、その経費と賃金について一定の助成をおこないます。

さらに、対象労働者の雇用にあたって、採用割合の引き上げまたは 45 歳以上の者を初めて雇用する場合で、かつ中途採用者の雇用管理制度の整備をおこなう場合に一定の助成をおこないます。

概　　要

このコースには、次の３つの助成内容があります。

１　早期雇入れ支援分

再就職援助計画対象者等を離職後３カ月以内に期間の定めのない労働者として雇用した場合に、1名につき原則30万円を助成します。

（一定の要件を満たす場合には80万円または100万円となります）

２　人材育成支援分

上記１の対象となる労働者に対して職業訓練を受講させた場合には、上記１に対する上乗せ支給としてOff-JTについては経費助成と賃金助成を、OJTについては賃金助成をおこないます。

なお、経費助成は上限が30万円、賃金助成は1時間あたり原則800円または900円となります。

（一定の要件を満たす場合には経費助成は40万円または50万円、賃金助成は900円、1,000円または1,100円となります。）

３　中途採用拡大コース

中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大した場合に助成をおこないます。中途採用者の採用拡大とは、中途採用率の向上または45歳以上を初めて雇用することをいいます。助成額は、50万円または60万円となりますが、生産性要件を満たした場合には、追加で上乗せ支給を行なう仕組みがあります。

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

トライアル雇用助成金
（障害者トライアルコース）

趣旨・目的

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適正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、障害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います。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、次の１の対象労働者を２の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

１　対象労働者

次の［１］と［２］の両方に該当する者であること

［１］　継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者

［２］　障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～エのいずれかに該当する者

ア　紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者

イ　紹介日前２年以内に、離職が２回以上または転職が２回以上ある者

ウ　紹介日前において離職している期間が６カ月を超えている者

エ　重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

２　雇入れの条件

（１）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（２）障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

・このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額

支給対象者１人につき月額最大４万円（最長３か月間）

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

トライアル雇用助成金
（障害者短時間トライアルコース）

趣旨・目的

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを目指すものをいいます。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1　対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している精神障害者または発達障害者が対象となります。

2　雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇入れること

(2)3か月から12か月間の短時間トライアル雇用をすること

・このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額

受給対象者1人につき月額最大2万円（最長12か月間）

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

特定求職者雇用開発助成金
（障害者初回雇用コース）
【ファースト・ステップ】

趣旨・目的

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となる労働者数５０～３００人の中小企業）が障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件
受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1) 支給申請時点で、雇用する常用労働者数が５０人～３００人の事業主であること。

(2) 初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「対象労働者」といいます。）を雇い入れ、１人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して３か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※）が障害者雇用促進法第４３条第１項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること。

(3) １人目の支給対象者の雇い入れの日の前日までの過去３年間に、対象労働者について雇用実績がない事業主であること。

※　短時間労働者（週の所定労働時間が２０時間以上３０時間未満の者を言います。）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）で１人分としてカウントされます。

・このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額
１２０万円

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

趣旨・目的

労働者数３００人以下の事業主が、障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を１０人以上雇用するとともに、障害者の雇い入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合に、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成を行うものであり、中小企業における障害者の一層の雇い入れ促進を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1) 支給申請時点で雇用する常用労働者数が３００人以下の事業主であること
(2) 重度身体障害者、知的障害者、精神障害者（以下、「対象労働者」といいます。）を受給資格が認定された日（以下「受給資格認定日」という）の翌日から６か月以内に１０人以上雇い入れること。
(3) 受給資格認定日の翌日から６か月以内に雇い入れた対象労働者を継続して雇用するために必要な施設等（※）を設置すること。
(4) 事業に着手する前に、対象労働者の雇い入れと施設設置等を行うことに関する計画をハローワークに提出し、受給資格認定を受けること。
(5) 支給申請の時点において、当該事業所に雇用される常用労働者の数に占める、対象労働者である常用労働者の数の割合が、１０分の２以上である事業主であること。

※　設置・整備に要する費用が、契約１件あたり２０万円以上で、合計額が３０００万円以上であるものに限る。

・　このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

支給額

本助成金は、新たに雇い入れた支給対象となる障害者の数と、施設・設備の設置・整備に要した費用の額に応じて、３期にわたって下記の額が支給されます。

設置・整備に要した費用	支給対象者数					
	5～9 人		10～14 人		15 人以上	
	第 1 期	第 2、3 期	第 1 期	第 2、3 期	第 1 期	第 2、3 期
1,500 万円以上 3,000 万円未満	500 万円 (720 万円)	250 万円 (90 万円)	500 万円 (720 万円)	250 万円 (90 万円)	500 万円 (720 万円)	250 万円 (90 万円)
3,000 万円以上 4,500 万円未満	500 万円 (720 万円)	250 万円 (90 万円)	1,000 万円 (1,440 万円)	500 万円 (180 万円)	1,000 万円 (1,440 万円)	500 万円 (180 万円)
4,500 万円以上	500 万円 (720 万円)	250 万円 (90 万円)	1,000 万円 (1,440 万円)	500 万円 180 万円)	1,500 万円 (2,160 万円)	750 万円 (270 万円)

※　事業主の希望により、それぞれ下段（　）内の支給額を選択することも可能です

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部　職業対策課　　TEL：0742-32-0209　（P79, №6）

特定求職者雇用開発助成金
（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

趣旨・目的

本助成金は発達障害者または難治性疾患患者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主に対して助成するものです。

事業主の方からは、雇い入れた発達障害者または難治性疾患患者に対する配慮事項等についてご報告いただきます。また、雇い入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

概　　要

主な受給要件

６か月ごとに２・３回にわたって下表の額が支給されます。

対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期中に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。

支給額

本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の額が支給されます。

【助成率】 中小企業1／3（中小企業以外1／4）

対象労働者	企業規模	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	中小企業	１２０万円	２年間	第１期　３０万円 第２期　３０万円 第３期　３０万円 第４期　３０万円
	中小企業以外	５０万円	１年間	第１期　２５万円 第２期　２５万円
短時間労働者（※）	中小企業	８０万円	２年間	第１期　２０万円 第２期　２０万円 第３期　２０万円 第４期　２０万円
	中小企業以外	３０万円	１年間	第１期　１５万円 第２期　１５万円

※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。

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	各公共職業安定所 （P79, №9）

障害者雇用安定助成金
（障害者職場定着支援コース）

趣旨・目的

障害者を雇入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、１の対象労働者に対して、２の措置を実施した場合に受給することができます。

１　対象労働者（※1）を公共職業安定所もしくは地方運輸局または有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、一般被保険者として雇入れること。

※１　雇入れ日現在の満年齢が 65 歳未満であって、次の（１）～（６）のいずれかに該当する者

（１）　身体障害者　（２）　知的障害者　（３）　精神障害者　（４）　発達障害者

（５）　難治性疾患を有する者　（６）　高次脳機能障害を有する者

２　対象労働者の雇入れ日から６か月以内に、職場支援員（※2）を雇用・業務委託・委嘱のいずれかの契約により配置し、対象労働者の業務の遂行に関する援助・指導の業務を担当させること。

※２　職場支援員とは、以下の（１）から（６）のいずれかの要件を満たす者をいいます。

（１）精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、保健師又は障害者雇用促進法第２４条に規定する障害者職業カウンセラーの試験に合格しかつ指定の講習を修了した者

（２）特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導・援助に関する実務経験が２年以上ある者

（３）障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者の就労支援機関において、障害者の就業に関する相談の実務経験が２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であって、資格取得後３年以上の実務経験がある者

（５）職場適応援助者養成研修修了者である者

（６）労働安全衛生法第１３条に基づく必置の産業医以外の医師

- このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

受給額

対象労働者数に応じて、６か月ごとに、対象労働者が精神障害者の場合は最大３年間、それ以外の場合は最大２年間にわたって、下記のとおり支給されます。

（１）職場支援員を雇用（※３）又は業務委託により配置した場合

下表の額が支給されます。

※３　雇用により配置する職場支援員が同一期間において支援を実施することができる対象労働者の人数には上限があります。

対象労働者	企業規模	支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	対象者労働者１人あたり　月額4万円
	大企業	対象者労働者１人あたり　月額3万円
短時間労働者	中小企業	対象者労働者１人あたり　月額2万円
	大企業	対象者労働者１人あたり　月額1万5千円

（２）対象労働者を委嘱により配置した場合　委嘱による支援１回あたり１万円

問い合わせ先	各公共職業安定所　（P79，№9）

障害者作業施設設置等助成金

趣旨・目的

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、その障害者が障害を克服し、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もしく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」といいます。）の設置また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。なお、対象となる障害者が雇用され、または職場復帰もしくは人事異動等してから６ヶ月を超える期間が経過している場合は、助成対象とはなりません。

概　　要

助　成　金	対象となる障害者	助成率	限　度　額	支給期
①第１種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の設置または整備	・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	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、重度知的障害者または精神障害者を除く）である場合の限度額は１人につき上記の半額 （１事業所あたり一会計年度につき合計4,500万円）	
②第２種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の賃借			・障害者１人につき月13万円 ※作業設備の場合 障害者１人につき月5万円（中途障害者の場合は１人につき13万円） ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く）である場合の限度額は１人につき上記の半額	３年間

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。
http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79, №10）

障害者福祉施設設置等助成金

趣旨・目的

障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置また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。

概　　要

対象となる障害者	助成率	限度額
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	１／３	・障害者１人につき225万円 ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く）である場合の限度額は１人につき上記の半額 （１事業所または事業主の団体１団体あたり一会計年度につき合計2,250万円）

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。

http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

障害者介助等助成金

趣旨・目的

重度身体障害者また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行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

なお、対象となる障害者が雇用されて１年以上経過しており、介助等に十分な必要性がないと判断される場合は、助成対象とはなりません。

概　　要

助　成　金	対象となる障害者	助成率	限　度　額	支給期間
①職場介助者の配置または委嘱助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱	・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	3／4	・配置１人 月15万円 ・委嘱１人　１回 1万円 年150万円まで	10年間
○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			・委嘱１人　１回 1万円 年24万円まで	
②職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱の継続		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
○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			・委嘱１人 １回　9千円 年22万円まで	
③手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳・要約筆記等担当者の委託	・６級以上の聴覚障害者	3／4	・委嘱１人　１回 6千円 年２８万８千円まで （障害者９人までの場合）	10年間

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。

http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

障害者相談窓口担当者配置助成金

趣旨・目的

雇用する障害者に対する合理的配慮の取り組みを推進するため、事業主が、従前からある相談体制に加えて、新たに障害者の雇用管理の経験を有する担当者を配置すること、外部の障害者雇用専門機構に相談業務を委託することなどにより、その機能を拡充する場合に助成金を支給します。

概　　要

対象となる障害者	対象となる措置	支給額	支給回数
身体障害者 知的障害者 精神障害者	新たに 障害者相談窓口担当者を 「増配置」	①　専従の場合（２名まで） １名につき月額８万円 （最大６か月） ②　兼任の場合（５名まで） １名につき月額１万円 （中小企業：最大１２か月、その他：最大６か月）	１回
	障害者相談窓口担当者が 研修を受講	研修等の受講費の３分の２ （最大２０万円） １名につき時間額７００円 （上限月１０時間かつ１０名まで）	
	相談業務等を 専門機関に委託	委嘱経費として支払った額の３分の２ （上限月額１０万円かつ最大６か月）	

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。
http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

障害者雇用安定助成金
（障害者職場適応援助コース）
（訪問型職場適応援助者による支援）

趣旨・目的

企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者による援助の事業を実施する事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、対象労働者（※１）の職場適応のために (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（以下「地域センター」という。）が作成又は承認する職場適応援助者による支援計画において必要と認められた支援を、訪問型職場適応援助者に無償で行わせた場合に受給することができます。

※１　対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、申請事業主とは別の事業主に雇用されている、次の（１）から（３）に該当する者です。

（１）次の①～⑦のいずれかに該当する者

①　身体障害者　　②　知的障害者　　③　精神障害者

④　発達障害者　　⑤　難治性疾患を有する者　　⑥　高次脳機能障害のある者

⑦　①～⑥以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画において、職場適応援助者による支援が必要であると認められる者

（２）当該対象労働者のための支援計画（※２）がある者であること

※２　障害者総合支援法に基づく就労継続Ａ型事業所の利用者としての就労を継続するための支援に関する計画は除きます。

（３）訪問型職場適応援助者による支援の対象となる者は（１）および（２）に該当し、かつ、次の①および②に該当する者とする。

①次のいずれかに該当する者

ア　雇用保険一般被保険者等（雇用保険一般被保険者および高年齢被保険者をいう。以下同様）であって、雇用保険の適用事業所に雇用されている者

イ　支援計画の開始日から２か月以内に雇用保険一般被保険者等として雇用保険の適用事業所に雇い入れられることが確実な者

ウ　精神障害者または発達障害者であって、１週間の所定労働時間が１５時間以上である者であって、雇用保険の適用事業所に雇用されている者

エ　精神障害者または発達障害者であって、支援計画の開始日から２か月以内に、１週間の所定労働時間が１５時間以上である者として雇用保険の適用事業所に雇い入れられることが確実な者

②本助成金（コース）のうち企業在籍型職場適応援助者による支援の対象労働者として現に支援されている労働者でない者

・このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額

１　支援計画に基づいて支援を行った日数に、次の日額単価を乗じて算出された額

（１）　１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間以上の日　16,000円

（２）　１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間未満の日　8,000円

２　訪問型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後６か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の１／２の額

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

障害者雇用安定助成金
（障害者職場適応援助コース）
（企業在籍型職場適応援助者による支援）

趣旨・目的

自社において雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置して、職場適応援助を行わせる事業主に対して助成するものであり障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件

対象労働者（※１）の職場適応のために、地域センターが作成又は承認する職場適応援助者による支援計画において必要と認められた支援を、企業在籍型職場適応援助者に行わせた場合に受給することができます。

※１　対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（１）から（３）に該当する者です。

（１）次の①～⑦のいずれかに該当する者

①　身体障害者　　②　知的障害者　　③　精神障害者

④　発達障害者　　⑤　難治性疾患を有する者　　⑥　高次脳機能障害のある者

⑦　①～⑥以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画において、職場適応援助者による支援が必要であると認められる者

（２）当該対象労働者のための支援計画（※２）がある者であること

※２　障害者総合支援法に基づく就労継続Ａ型事業所の利用者としての就労を継続するための支援に関する計画は除きます。

（３）企業在籍型職場適応援助者による支援の対象となる者は（１）および（２）に該当し、かつ、次の①および②に該当する者とする。

①雇用保険一般被保険者等または雇用保険一般被保険者等になろうとする者（※３）であること

※３　精神障害者または発達障害者であって、１週間の所定労働時間が１５時間以上の者に限ります。

②本助成金（コース）のうち訪問型職場適応援助者による支援の対象労働者として現に支援されている労働者でない者

・このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までご確認ください。

受給額

１　下表に示す対象労働者１人あたり（※４）の月額に、支援計画に基づく支援が実施された月数を乗じた額

※４　企業在籍型職場適応援助者が同一期間において支援を実施することができる対象労働者の人数には上限があります。

対象労働者	企業規模	支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	対象者労働者1人あたり　月額8万円
	大企業	対象者労働者1人あたり　月額6万円
短時間労働者	中小企業	対象者労働者1人あたり　月額4万円
	大企業	対象者労働者1人あたり　月額3万円

２　企業在籍型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後６か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の１／２の額

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79 №9）

重度障害者等通勤対策助成金

趣旨・目的

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者また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または継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害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。なお、対象となる障害者が雇用されて６ヶ月を超える期間が経過している場合は、中途障害者となった場合または障害の重度化が認められる場合もしくは人事異動等を除き、助成対象とはなりません。

概　　要

助　成　金	対象となる障害者	助成率	限　度　額	支給期間
①住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借	・重度身体障害者 ・３級の体幹機能障害者 ・３級の視覚障害者 ・３級または４級の下肢障害者 ・３級または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 ※「②指導員の配置」 「④通勤用バスの購入」 「⑤通勤用バスの運転従事者の委嘱」 ②、④及び⑤の場合は対象障害者が５人以上であることが必要	３／４	・世帯用　月10万円 ・単身者用　月6万円	10年間
②指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置（事業主団体を含む）			・配置１人 月15万円	
③住宅手当の支払助成金			・障害者１人　月6万円	
④通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入（事業主団体を含む）			・バス　１台 700万円	
⑤通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱（事業主団体を含む）			・委嘱１人　1回 6,000円	10年間
⑥通勤援助者の委嘱助成金 ○対象障害者の通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱			・委嘱１人　１回 2,000円 ・交通費　１認定 3万円	1月間
⑦駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借			・障害者１人 月5万円	10年間
⑧通勤用自動車の購入助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自動車の購入	・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級以上の心臓、じん臓もしくは呼吸器またはぼうこうもしくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫もしくは肝臓機能の機能の障害のある者 ・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		・購入　１台 150万円 （１級または２級の両上肢障害者の場合は１台250万円）	

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。
http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

趣旨・目的

重度身体障害者、知的障害者また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認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

概　　要

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
○対象障害者のための事業施設等の設置または整備	・重度身体障害者 ・知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く） ・精神障害者	２／３ 特例 ３／４	・１認定　５千万円（特例1億円） （同一事業所に対する支給額との合計額は1億円を限度）	
※利息助成 ○上記の事業施設等の設置または整備に要する費用に充てるため、銀行または信用金庫から資金を借入	※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		・支給対象費用の額に7/30を乗じて得た額、または1,750万円のいずれか低い額	5年間

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。
http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

障害者職場実習支援事業

趣旨・目的

障害者を雇用したことがない事業主、精神障害者を雇用したことがない事業主の皆様が、障害者の受入を進めるため、就職を目指す障害者を対象として職場実習を計画し、実習生を受け入れた場合に、障害者職場実習受入謝金等を支給します。

概　　要

対象となる障害者	対象となる措置	支給額	支給回数
①過去３年間、障害者の雇用実績がない事業主の場合 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	職場実習の受け入れ ・実習期間 １週間～１ヶ月 （５～２０日間程度） ・１日当たりの実習時間 ３時間程度～	職場実習受入謝金 実習対象者１名につき １日　５，０００円 限度額 同一年度で５０万円	同一年度 ２回まで
②過去３年間、精神障害者の雇用実績がない事業主の場合 ・精神障害者	実習指導員（※）の委嘱 （※）実習指導員の要件 ・職場適応援助者養成研修修了者で、障害者に対する就労支援の経験が１年以上ある方 ・障害者に対する就労支援や雇用管理の経験が３年以上ある方	実習指導員への謝金 １日　１６，０００円 （１日の支援時間が ４時間未満の場合 ８,０００円）	

（注）同時期に実施できる実習対象者は、実習を指導する者１名につき３名まで

※認定申請書の提出期限等詳細については、機構ホームページをご確認ください。
http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

人材確保等支援助成金
（雇用管理制度助成コース）

趣旨・目的

人材の確保・定着のため、労働環境の向上を図る事業主に助成します。

概　　要

1　雇用管理制度の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成します。
助成対象となる雇用管理制度は次のものです。
・評価・処遇制度・・・評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金制度、諸手当制度のいずれか
・研　修　制　度・・・職務の遂行に必要な能力等を付与するため、カリキュラム内容、時間等を定めた職業訓練・研修制度
・健康づくり制度・・・人間ドック、生活習慣病予防検診、腰痛健康診断のいずれかの制度
・メンター制度・・・キャリア形成上の課題および職場における問題の解決を支援するためのメンター制度
・短時間正社員制度・・・従業員の多様な働き方を推進するための短時間正社員制度
（保育事業主のみ対象）
2　助成内容は、制度を導入のうえで離職率低下の目標を達成した場合に一定額を支給するものです。
なお、離職率の低下ポイント数は、対象事業所の人数規模によりあらかじめ定められています。

3　このコースを活用する手順は次のとおりです。
①雇用管理制度整備計画の作成のうえ、労働局に提出し認定を受けること。
②認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づき、当該雇用管理制度整備計画の実施期間内に、雇用管理制度を導入・実施すること。
③雇用管理制度の導入・実施の結果、雇用管理制度整備計画期間の終了から１年経過するまでの期間の離職率を、雇用管理制度整備計画を提出する前１年間の離職率よりも低下させること。
（助成対象となるには離職率低下のポイント数についての条件を満たす必要があります。）

4　支給額
目標達成助成として５７万円（生産性要件を満たした場合は７２万円）
なお、支給要件がありますので、詳しくは別途パンフレットをご覧ください。

人材確保支援等助成金には、このガイドブックに記載したものの他、次のコースがあります。
●保育労働者雇用管理制度助成コース
及び
●介護労働者雇用管理制度助成コース
・・・賃金制度の整備を通じて労働者の離職率の低下に取り組みを助成
●人事評価改善等助成コース
・・・人事評価制度の整備による賃金アップ、生産性向上を助成
●設備改善等助成コース
・・・設備等への投資による賃金アップ、生産性向上を助成

これらのコースを活用する場合も、あらかじめ労働局に計画書を提出し認定を受ける必要があります。

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　TEL：0742-35-6336　（P79, №7）

人材確保等支援助成金
（介護福祉機器助成コース）

趣旨・目的

介護人材の確保・定着のため、労働環境の向上を図る介護サービスを業とする事業主に助成します。

概　　要

１　介護福祉機器の導入等を通じて介護労働者の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成します。なお、導入する介護福祉機器は次のいずれかのものです。（ただし、１品１０万円以上のもの）

・移動・昇降用リフト
　（立位補助機、非装着型移乗介助機器を含む、人の移動または移乗に使用するものに限る）
・装着型移乗介助機器
・自動車用車いすリフト
　（福祉車両の場合は、車両本体部分を除いた車いすリフト部分に限る）
・エアーマット
　（体位変換機能を有するものに限る）
・特殊浴槽
　（移動・昇降用リフトと一体化しているもの、移動・昇降用リフトが取り付け可能なもの、
　　または側面が開閉可能なもの等）
・ストレッチャー（入浴用に使用するもの、それ以外は昇降機能がついているものに限る）

２　助成内容は、介護福祉機器の導入等に要した費用に対する助成（機器導入助成）と離職率低下の目標達成に対する助成（目標達成助成）の２つで成り立っています。なお、目標達成となる離職率低下のポイント数は、対象事業所の人数規模によりあらかじめ定められています。

３　このコースを活用する手順は次のとおりです。

①介護福祉機器の導入を内容とする導入・運用計画を作成のうえ、労働局に提出し認定を受けること
②認定を受けた導入・運用計画に基づき、当該導入・運用計画の実施期間内に、介護福祉機器を導入するとともに、その機器の適切な運用を行うための次の措置を実施すること
・導入機器の使用を徹底させるための研修
・導入機器の保守契約の締結またはメンテナンス
・導入効果の把握
③介護福祉機器の導入・運用の結果、導入・運用計画期間の終了から１年経過するまでの期間の離職率を、導入・運用計画を提出する前１年間の離職率よりも低下させ、その離職率低下のポイント数が一定以上であること。

４　支給額

機器導入助成	介護福祉機器の導入等に要した費用の２５％（上限１５０万円）
目標達成助成	介護福祉機器の導入等に要した費用の２０％（上限１５０万円） ※生産性要件を満たす場合には３５％（上限１５０万円）に割増されます

なお、いくつかの支給要件がありますので、詳しくは別途パンフレットもご覧ください。

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　　TEL：0742-35-6336　（P79，№7）

人材確保等支援助成金
（中小企業団体助成コース）

趣旨・目的

事業主団体が、その構成員である中小企業者（以下「構成中小企業者」という）に対して労働環境の向上を図るための事業を行う場合に助成するものであり、雇用管理の改善を推進し、雇用創出を図ることを目的としています。

概　　要

主な受給要件

本助成金（コース）は、(1)から(3)の措置のすべてを実施した健康、環境、農林漁業分野等の事業を営む中小企業者を構成員として含む事業協同組合等が受給することができます。

(1) 改善計画の認定
雇用管理の改善に係る改善計画を策定し、都道府県知事の認定を受けること

(2) 実施計画の認定
構成中小企業者に対して、次の[1]～[4]から構成される１年間の「労働環境向上事業」の実施計画を策定し、労働局長の認定を受けること。

[1]計画策定・調査事業

[2]安定的雇用確保事業

[3]職場定着事業

[4]モデル事業普及活動事業

(3) 労働環境向上事業の実施
(2)によって認定された労働環境向上事業を実施すること。

・ このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

受給額

(1)本助成金（コース）は、１年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の２／３の額が支給されます。

(2)ただし、支給限度額が構成中小企業者の数により下表のとおり定められております。

認定組合等の区分	上限額
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

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　　TEL：0742-35-6336　（P79，№7）

キャリアアップ助成金

趣旨・目的

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進する取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

概　　要

・キャリアアップ助成金は次の7つのコースで構成されています。
・キャリアアップ助成金を活用するには、あらかじめキャリアアップ計画を作成したうえで労働局長による確認が必須となります。
・各コースともそれぞれに支給要件が定められており、対象人数や支給額については上限があります。
・各コースとも生産性要件を満たす場合には別途割増があります。
・詳細については、下記お問い合わせ先にご来室ください。(来室にあたっては事前予約をお願いします。)

助成内容		支給額 ( )内は中小企業以外の事業主の支給額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換(転換後6か月の賃金が転換前6か月の賃金に比べて5%以上増額していること) または、派遣労働者を直接雇用	有期→正規:1人あたり57万円（427,500円） 有期→無期:1人あたり28.5万円（213,750円） 無期→正規:1人あたり28.5万円(213,750円)
賃金規定等改定コース	有期契約労働者等の賃金規定等を改定	●すべての有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合に対象労働者数に応じて定められた金額 例えば、1人～3人の場合95,000円（71,250円） ●一部の有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者数に応じて定められた金額 例えば、1人～3人の場合47,500円（33,250円）
健康診断制度コース	有期契約労働者等に法定外の健康診断制度を規定し実施。	1事業所あたり38万円（285,000円） ※共通化した対象労働者(2人目以降20人まで)について、助成額の加算あり
賃金規定等共通化コース	正社員と共通の賃金規定等の導入実施	1事業所あたり57万円（427,500円） ※共通化した対象労働者(2人目以降20人まで)について、助成額の加算あり 同時に共通化した諸手当(2つ目以降10手当まで)について、助成額の加算あり
諸手当制度共通化コース	正社員と共通の諸手当制度の導入実施	1事業所あたり38万円（285,000円）
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	500人以下の企業で短時間労働者の社会保険の適用拡大を実施し、有期契約労働者等の賃金を引上げ	基本給の増額割合に応じて定められた金額 例えば、基本給の増額割合が3%以上5%未満の場合 1人当たり19,000円（14,250円）
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の労働時間を延長し、社会保険の適用を受ける	●短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合　1人当たり:19万円（142,500円） ●賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースと併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に、延長時間数に応じて定められた金額 例えば、延長時間数が1時間以上2時間未満の場合 1人当たり3.8万円（28,500円）

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　　TEL：0742-35-6336　（P79，№7）

両立支援等助成金
（事業所内保育施設コース）

趣旨・目的

自ら雇用する労働者の子の保育を行うために一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築又は建て替えを行った事業主、共同事業主又は事業主団体に対し、それに係る費用の一部を助成することにより、労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

概　　要

○本助成金の対象となるのは、平成２８年３月３１日までに認定申請を行った事業主の方までです。
（ただし、平成２８年３月３１日までに運営を開始した事業主であって、当該運営を開始してから１ヶ月を経過する日までの期間に、認定を受けた事業主については運営費の支給対象となります）

○平成２８年度から「企業主導型保育事業」（内閣府所管）が開始されていることから、「企業主導型保育事業」の新規受付期間中は、当助成金の新規受付を停止しているため、平成２７年度末までに計画認定を受けた事業主が支給対象。
（既に運営費を受給中の施設については、通常どおりの運営費の支給を行います。）

「企業主導型保育事業」に関する問い合わせ先
☆内閣府子ども・子育て本部　(Tel 03-5253-2111)
☆公益財団法人 児童育成協会（Tel 03-5766-3801）

運営費　(*) 運営開始から 10年間支給	・助成額 以下のうち低い方の金額（現員：1日の平均保育乳幼児数） ①運営に要した費用から、施設定員（最大 10 人）×運営月数×1 万円（中小企業 5 千円）の算出額を控除 ②現員 1 人当たり年額 34 万円（中小企業 45 万円）×現員 ※体調不良児対応の場合年額 165 万円加算	・助成限度額 1,360 万円（中小企業 1,800 万円） ※体調不良児対応の場合 年額 165 万円加算
対象事業主	雇用保険適用事業主であること 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、届出、公表、従業員への周知を行っていること等	
利　用　者	原則として、自社又は他社で雇用する雇用保険被保険者の労働者（ただし、定員の半数以下であれば雇用保険被保険者である労働者以外の利用も可能）	

*上表の運営費は平成２７年１月１日以降に、新たに事業所内保育施設の運営を開始した事業主等に係る支給額等であり、それ以前に運営を開始している事業主等には支給額等が異なります。

*平成２８年度より、運営費の支給期間が５年から１０年に延長されています。

*このほかにも、雇用保険助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室	TEL：0742-32-0210　（P79, №8）

両立支援等助成金
（出生時両立支援コース）

趣旨・目的

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者にその養育する子の出生後８週間以内に開始する育児休業を利用させた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた事業主に対する助成金の支給により、職業生活と家庭生活の両立支援に関する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

概　　要

○　以下の全てに該当する雇用保険の適用事業主に下に掲げる額を支給します。

(共通)

１.育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること。

２.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、その旨を奈良労働局長に届け出ていること。またその一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

(育児休業)

１.平成２８年４月１日以後に、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。

なお、この取組は、支給申請の対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに行っていること。

２.雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者に、連続した１４日以上（中小企業事業主にあっては５日以上）の育児休業を取得させたこと。

（当該育児休業は、育児休業の対象となった子の出生後８週間以内（本コースにおいては子の出生日を含む５７日間）に開始していること。

３.申請予定の労働者の同一の休業について、両立支援等助成金（育児休業等支援コースの代替要員確保時）を受給していないこと。

（育児目的休暇）

１.男性労働者が、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる育児目的休暇制度を新たに導入すること。

２.男性労働者が、育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのための取組を行うこと。

３.男性労働者が、子の出生前６週間または出生後８週間以内に８日以上（中小企業は５日以上）の育児目的休暇を取得すること。

○　男性労働者が育児休業･育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組の例

・男性労働者を対象にした、育児休業制度･育児目的休暇の利用を促進するための資料等の周知
・管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業･育児目的休暇取得の勧奨
・男性労働者の育児休業･育児目的休暇取得についての管理職向けの研修の実施

○　支給申請の時期

(育児休業)

育児休業の開始日から起算して１４日（中小企業事業主にあっては５日）を経過する日の翌日から２か月以内。（２人目以降の申請の場合は要件期間を経過する日の翌日から２か月以内）

(育児目的休暇)

当該休暇の取得日数が合計８日(中小企業主にあっては５日)の制度利用の最終日の翌日から２か月以内。

○　支給額

（育児休業）

初めての育休取得

中小企業事業主　　５７万円（７２万円）

中小企業事業主以外の事業主　　２８．５万円（３６万円）

２人目以降の育休取得。

（イ）中小企業事業主

a.　５日以上１４日未満　　１４．２５万円（１８万円）

b.　１４日以上１か月未満　　２３．７５万円（３０万円）

c.　１か月以上　　３３．２５万円（４２万円）

（ロ）中小企業事業主以外の事業主

a.　１４日以上１か月未満　　１４．２５万円（１８万円）

b.　１か月以上２か月未満　　２３．７５万円（３０万円）

c.　２か月以上　　３３．２５万円（４２万円）

※　助成金の支給は、１事業主当たり１年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日までを言う。）１０人まで。

（育児目的休暇）

中小企業事業主　　２８．５万円（３６万円）

中小企業事業主以外の事業主　　１４．２５万円（１８万円）

※１事業主１回限り

※　支給額の（　）内は、生産性要件を満たした場合に適用されます。

（生産性要件については、Ｐ77 をご覧ください。）

○　このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室　　TEL：0742-32-0210　（Ｐ79，№8）

両立支援等助成金
（介護離職防止支援コース）

趣旨・目的

介護離職の予防及び仕事と介護の両立支援の推進のために職場環境整備に取り組むとともに、介護休業の取得・職場復帰又は働きながら介護を行うための勤務制度を利用した事業主に対する助成金の支給により、職業生活と家庭生活の両立支援に関する事業主の取り組みを促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

概　　要

以下の全てに該当する雇用保険の適用事業主に下に掲げる額を支給します。

１　仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組（次の(イ)～(ニ)の全て）を行っていること。

（イ）　労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握
その雇用する雇用保険被保険者全員に対してアンケートを実施すること

（ロ）　制度設計・見直し
自社の制度の周知状況を把握し、制度内容を確認した上で、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同法１６条の５項に規定する介護休暇制度等について労働協約又は就業規則に規定していること。

（ハ）　介護に直面する前の労働者への支援
a　人事労務担当者等による社内研修の実施
b　仕事と介護の両立支援制度等の周知

（ニ）　介護に直面した労働者への支援
仕事と介護の両立に関する相談窓口の設置及び周知

※(イ) ～（ニ）の実施に当たっては、必ず厚生労働省が指定する様式を使用すること。

２　介護支援プランにより、介護休業の取得及び職場復帰並びに介護休業関係制度の利用を支援する措置を実施する旨をあらかじめ規定し、労働者へ周知していること。

３　上記１及び２を実施後、介護休業等の制度を労働者が利用したこと。

○　支給額

a.対象労働者が介護休業を２週間以上取得し、復帰した場合
３８万円（４８万円）　（中小企業は５７万円（７２万円））

b.対象労働者が介護制度のための勤務制限制度を６週間以上利用した場合
１９万円（２４万円）　（中小企業は２８．５万円（３６万円））

☆１事業主当たり、上記 ab それぞれについて有期契約労働者１人、雇用期間の定めのない労働者１人の計２人が対象。

※　支給額の（）内は、生産性要件を満たした場合に適用されます。
（生産性要件については、Ｐ77 をご覧ください。）

○　このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室　TEL：0742-32-0210　（Ｐ79，№8）

両立支援等助成金
（育児休業等支援コース）
（「育休取得時」・「職場復帰時」・「職場復帰後支援」・「代替要員確保時」）

趣旨・目的

働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、労働者の育児休業取得及び職場復帰を円滑にするための取組を行った事業主に対して、助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組を促し、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。

概　　要

○　次の全てに該当する雇用保険の適用事業主に、下に掲げる額を支給します。

Ⅰ　「育休取得時」

1　中小企業事業主である。

2　育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する旨を、申請予定の労働者の育児休業（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　※１）開始日の前日までに規定し、労働者へ周知していること。

3　雇用保険被保険者として雇用している育児休業取得予定者またはその配偶者の妊娠の事実について把握後、対象育児休業取得予定者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合は産前休業、または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 ※２）の開始日の前日までに育児休業取得予定者の上司または人事労務担当者と育児休業取得予定者が面談を実施し、結果について記録していること。

4　対象育児休業取得予定者のための育休復帰支援プランを作成していること。

5　４のプランに基づき、育児休業取得予定者の育児休業（※２に同じ）開始日の前日までに業務の引き継ぎを実施させていること。

6　雇用保険の被保険者として雇用している３～５の該当者に、３か月以上の育児休業（※１に同じ）を取得させていること。

7　６の該当者を、育児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ること。

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、労働協約または就業規則に規定していること。

9　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作成し、その旨を奈良労働局に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

Ⅱ　「職場復帰時」

1　上記Ⅰに該当し、育休取得時の支給を受けた中小企業事業主である。

2　１の事業主が、「育休取得時」の支給を受けた同一の育児休業取得者に対し、育休復帰支援プランに基づき、育児休業取得者の育児休業中に、職場に関する情報及び資料の提供を実施していること。

3　育児休業取得者の上司または人事労務担当者と育児休業取得者が、育児休業終了前と終了後に面談を実施し、結果について記録していること。

4　３の面談結果を踏まえ、育児休業取得者を原則として原職等に復帰させていること。

5　４の該当者を、育児休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として６か月以上雇用しており、さらに支給申請日において雇用していること。

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、労働協約または就業規則に規定していること。

７　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。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

※育休復帰支援プランとは
　事業主が作成する、雇用する被保険者の育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするための措置を定めた計画をいう。
　なお、このプランには少なくとも次の措置を盛り込むことが必要です。
・育児休業取得予定者の円滑な育児休業取得のための措置として、育児休業予定者の業務の整理、引き継ぎに関する措置
・育児休業取得者の職場復帰支援のための措置として、育児休業取得者の育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供に関する措置

※育休復帰プランナーとは
　育休復帰支援プランの作成及びプランに基づく措置の実施を支援する雇用管理に関する業務について知識を有する者であって、厚生労働省が委託する事業者が委嘱する者又は厚生労働省が認める者を育休復帰プランナーといいます。
　育休復帰支援プランの作成には必要に応じてプランナーの支援を受けることができます。

Ⅲ　「職場復帰後支援」
１　法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入していること。
２　労働協約又は就業規則に規定する育児休業を１か月以上取得した労働者が育児休業からの復帰後６か月以内に１の制度に基づき制度を利用したこと。

Ⅳ　「代替要員確保時」
１　中小企業事業主である。
２　育児休業取得者を原職等に復帰させる旨の取扱いを育児休業取得者の原職等復帰前に労働協約または就業規則に規定していること。
３　育児休業取得者の要件を満たした代替要員を新たな雇い入れ又は新たな派遣により確保したこと。
４　育児休業取得者に連続して１か月以上休業した期間が３か月以上の育児休業を取得させ２の規定に基づき原職等に復帰させたこと。
５　育児休業取得者を育児休業（産後休業終了後引き続き育児休業をした場合には、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　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か月以上雇用しており、さらに支給申請日において雇用していること。
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か月を経過する日の翌日から５年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。
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　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、その旨を奈良労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。
10　申請予定の労働者の同一の休業について、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」を受給していない。

○　支給額
　Ⅰ「育休取得時」　　２８．５万円（３６万円）
　Ⅱ「職場復帰時」　　２８．５万円（３６万円）
　Ⅲ「職場復帰後支援」　２８．５万円（３６万円）（制度導入時）
　　(1) 子の看護休暇制度　１，０００円（１，２００円）×時間（制度利用時）

１企業あたり１年度２００時間（２４０時間）を上限

(2) 保育サービス費用補助制度　実支出額の２／３補助（制度利用時）
１年度２０万円（２４万円）を上限

(1)(2)は最初の支給申請日から３年以内に５人まで

Ⅳ「代替要員確保時」

育児休業取得者１人当たり４７．５万円（６０万円）

・対象育児休業取得者が有期契約労働者である場合、上記額に９．５万円（１２万円）を加算して支給。

・１の年度において１事業主当たり延べ１０人まで（ただし、次世代育成支援対策推進法第１３条に基づく認定を受けた事業主については、平成３７年３月３１日までに支給要件を満たした労働者を対象とし、１事業主当たり延べ５０人まで）

※　支給額の（）内は、生産性要件を満たした場合に適用されます。
（生産性要件については、Ｐ77 をご覧ください。）

○　このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室　TEL：0742-32-0210　（Ｐ79, №8）

両立支援等助成金
（再雇用者評価処遇コース）

趣旨・目的

妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者が就業できるようになったときに復職する際、従来の勤務経験、能力が適切に評価され、配置・処遇がされる再雇用制度を導入し、再雇用を希望する旨の申出をしていた者を再雇用した事業主に対して助成金を支給し、企業等の生産性の向上に資する再雇用の促進を目的とする。

概　　要

○支給対象事業主

既に再雇用制度を規定している場合は対象とならないが、制度を改正し、この助成金に沿った制度内容となった場合は、改正日以降の再雇用を対象とする。

なお、次の全てに要件に該当する必要があります。

1　制度の対象となる退職理由について、妊娠、出産、育児、及び介護のいずれもが明記されていること。

2　退職者が、その退職の際または退職後に、退職理由と再雇用を希望する旨の申出をし、これを事業主が記録していること。

3　制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていないこと。

4　退職後の期間が一定期間内の者のみを対象とする場合、その期間は３年以上とすること。

5　制度対象者を再雇用する場合は、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること。

・退職前と同一の雇用形態及び職種で再雇用する場合は、退職前の配置、賃金制度及び資格制度上の格付けを評価して処遇を決定する。

・退職前と異なる雇用形態及び職種で再雇用する場合は、退職前の配置、経験、勤続年数等を評価した賃金の格付けを行う。

6　制度対象者の退職から再雇用までの間に、就業経験、能力開発の実績がある場合は、当該実績を評価のうえ処遇の決定に反映させることを明記していること。

・他事業所での就業実績がある場合は、その業務内容、経験年数を評価した配置、賃金の格付けを行うこと。

・職業訓練の受講や資格取得の実績がある場合は、その能力開発実績を評価した配置、賃金の格付けを行うこと。

7　制度対象者の中長期的な配置、昇進、昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発実績を踏まえた取扱いを検討すること。

8　再雇用制度の施行後、当該制度対象者を期間の定めのない雇用契約により採用し、採用日から６か月以上雇用していること。

9　育児・介護休業法に規定する育児休業、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護休業、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を労働協約又は就業規則に規定していること。なお、各規定は支給申請日時点で施行されている法に定める水準を満たしていること。

○支給対象労働者

次の全てに要件に該当する必要があります。

1　支給対象事業主が雇用する雇用保険被保険者であり、再雇用制度実施後又は改正後に当該制度に基づき再雇用された者。

2　妊娠、出産、育児又は介護のいずれかを理由として支給対象事業主又は関連事業主の事業所を退職した者。

3　退職時又は退職後に、退職理由と再雇用を希望する旨の申出をしていたことが申出書、再雇用

希望者登録者名簿等の書面で確認できる者。ただし、制度施行前に退職した者であって、退職理由及び再雇用の希望を書面で確認できない場合は別途申立書により確認する。
　なお、この申出は、再雇用に係る採用日の前日までに行っている必要がある。

4　支給対象事業主の事業所を退職した日の前日において、当該事業主等の雇用保険被保険者として継続して雇用されていた期間が１年以上あること。

5　再雇用に係る採用日において、当該退職の日の翌日から起算して１年以上が経過していること。

6　再雇用に係る採用日から１年以内に期間の定めのない雇用契約を締結し、当該雇用契約において雇用保険被保険者として、支給申請日まで６か月以上継続して雇用されていること。

7　退職後、再雇用に係る採用日の前日までに支給対象事業主等の事業所で就労していた者は対象ならない。

8　支給対象事業主の代表者又は取締役の、３親等以内の親族は対象とならない

9　支給対象事業主等の事業所を退職する際、妊娠、出産、育児又は介護を理由として、解雇、退職勧奨、不利益取扱いを受けていた場合は対象とならない。

○　支給額

・再雇用者１人目

１回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で６か月の継続雇用後）

中小企業事業主　１９万円（２４万円）

中小企業事業主以外の事業主　１４．２５万円（１８万円）

２回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で１年の継続雇用後）

１回目の支給と同額

・再雇用者２～５人目

１回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で６か月の継続雇用後）

中小企業事業主　１４．２５万円（１８万円）

中小企業事業主以外の事業主　９．５万円（１２万円）

２回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で１年の継続雇用後）

１回目の支給と同額

※　助成金の支給は１事業主当たり支給対象労働者５人まで。

支給額の（）内は、生産性要件を満たした場合に適用されます。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室　TEL：0742-32-0210　（P79，№8）

両立支援等助成金
（女性活躍加速化コース）

趣旨・目的

女性労働者の能力の発揮及び雇用の安定のため、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍の状況を把握し、その結果、男性と比べて女性の活躍に関し改善すべき事情がある場合に、その事情の解消に向けた目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主、又、当該取組の結果当該目標を達成した事業主に対して、助成金が支給されます。

概　　要

以下のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主に支給します。

【加速化Ａコース】

数値目標※[1]の達成に向けた取組目標※[2]を達成した場合に支給

①女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定（期間は２年以上５年以下）し、奈良労働局に届け出を行ったこと。

②長時間労働の是正など働き方の改革に関する取り組みを実施したこと。

③行動計画、自社の女性の活躍に関する情報を女性の活躍推進企業データベースへの掲載により公表していること。

④行動計画に基づき、計画期間内に１つ以上の取組目標を達成したこと。

⑤機会均等推進責任者を選任していること。

【加速化Ｎコース】

取組目標※[2]を達成した上で、数値目標※[1]を達成した場合に支給

（数値目標となる女性労働者は通常の労働者に限ります）

①行動計画に定めた目標について、その達成のための取組目標を達成した日の翌日から３年を経過する日までに、数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続していること。

②当該数値目標を達成した旨と、女性の活躍に関する情報を女性の活躍推進企業データベースへの掲載により公表していること。

③常時雇用する労働者が３０１人以上の事業主については、支給申請日において、行動計画に盛り込んだ取り組みを実施した結果、管理職に占める女性労働者の割合が上昇し、かつ、取組後の管理職に占める女性労働者の割合が申請時点における「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値※[3]」に１．３を乗じた値以上となっていること。

○　支給額

・加速化Ａコース

常用労働者数 300 人以下　２８．５千円（３６万円）

常用労働者数 301 人以上　　対象外

・加速化Ｎコース

常用労働者数 300 人以下　２８．５千円（３６万円）

常用労働者数 301 人以上　２８．５千円（３６万円）

下記※[4]の場合、常用労働者数 300 人以下の事業主に、支給額が加算され、下記の金額となります。

常用労働者数 300 人以下　４７．５千円（６０万円）

※　支給額の（　）内は、生産性要件を満たした場合に適用されます。

（生産性要件については、Ｐ77 をご覧ください。）

※　助成金の支給は、１事業主当たり各コースそれぞれ１回限り。

※[1] 支給対象となる数値目標には類型があります。
※[2] 支給対象となる取組目標には類型があります。
※[3] 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関する省令に定める、産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値を指します。
※[4] 行動計画に盛り込んだ取り組みを実施した結果、管理職に占める女性労働者の割合が上昇し、かつ、支給申請日において 15%以上となった場合（常用労働者数 300 人以下の事業主）

○ このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件がありますので、詳しくは下記の「問い合わせ先」までお問い合わせください。

問い合わせ先	奈良労働局 雇用環境・均等室	TEL：0742-32-0215	（P79, №8）

育児休業取得促進事業補助金

趣旨・目的

少子化対策の推進と県内事業所における従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、育児休業期間中の従業員に対し雇用保険の育児休業給付金に上乗せして賃金等を支給する県内事業者に対し補助を行います。

概　　要

【対象事業者】

次の①～③の要件を全て満たす事業者

①県内に事業所を有する事業者

②育児休業開始後６か月（180 日）以降に雇用保険の育児休業給付金を受給している従業員に、当該給付金に上乗せして賃金等を支給している事業者

③上乗せ賃金等の支給の根拠を労働協約又は就業規則、給与規定、労働契約等で定めている事業者

【対象従業員】

次の要件を全て満たす従業員

①県内の事業所に勤務する従業員

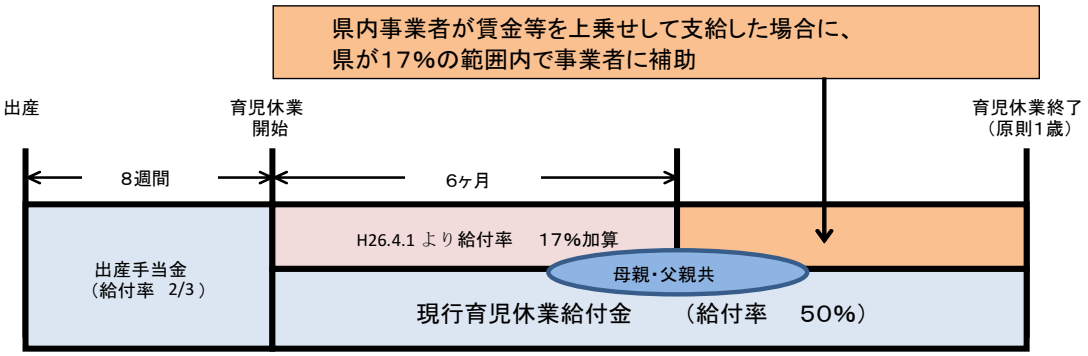
②育児休業給付金を受給し、かつ事業主から育児休業期間中に育児休業給付金に上乗せして賃金等を支給されている従業員

【対象経費及び補助額】

・賃金など育児休業期間中の従業員の経済的支援を目的として事業主が支給する金額

・事業主が対象従業員に支給した金額

（上限：休業開始時賃金日額×支給日数×１７％）



問い合わせ先	奈良県 産業・雇用振興部 雇用政策課 労政福祉係 TEL：0742-27-8828　（P79，№3）

６５歳超雇用推進助成金
（６５歳超継続雇用促進コース）

趣旨・目的

６５歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成するものであり、高年齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的としています。

概　　要

主な受給要件

1　労働協約または就業規則（以下「就業規則等」という。）により次の（イ）～（ハ）までのいずれかに該当する新しい制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届出た事業主であること。

（イ）　旧定年年齢（注１）を上回る６５歳以上への定年引上げ

（ロ）　定年の定めの廃止

（ハ）　旧定年年齢及び継続雇用年齢（注２）を上回る６６歳以上の継続雇用制度の導入

（注１）就業規則等で定められた定年年齢のうち、平成２８年１０月１９日以降、最も高い年齢をいいます。

（注２）就業規則等で定められていた定年年齢または希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち、平成２８年１０月１８日以降、最も高い年齢をいいます。

2　就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等（注３）に就業規則改正を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結するためコンサルタント(注 4)に相談し経費を支出したこと。

（注３）社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、昭和５５年９月１日までに行政書士会に入会している行政書士に限ります。

（注４）専門家に加え、過去に当該業務の実績があり、業として実施していることが確認できる者に限ります。

3　高年齢者雇用推進者の選任および次の（ａ）から（ｇ）までの高年齢者雇用管理に関する措置を１つ以上実施している事業主であること。

高年齢者雇用管理に関する措置

（ａ）職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
（ｂ）作業施設・方法の改善
（ｃ）健康管理、安全衛生の配慮
（ｄ）職域の拡大
（ｅ）知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
（ｆ）賃金体系の見直し
（ｇ）勤務時間制度の弾力化

支給額

「対象被保険者数」及び「定年等を引上げる年数」に応じて、次に定める額を支給します。

１事業主あたり（企業単位）１回限りとします。　（単位：万円）

	65歳への定年引上げ		66歳以上への定年引上げ		定年の廃止	66～69歳の継続雇用への引上げ		70歳以上の継続雇用への引き上げ	
引き上げる年数 ／ 60 歳以上被保険者数（※）	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人	10	15	15	20	20	5	10	10	15
3～9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上	30	120	35	160	160	20	80	25	100

★　定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも、支給額はいずれか高い額のみとなります。

（※）対象となる６０歳以上被保険者については、当該事業主に１年以上継続して雇用されている者であって、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

申請方法

支給申請書に必要書類を添えて、制度の実施日の翌日から起算して２か月以内に、下記の「問い合わせ先」まで提出してください。

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

６５歳超雇用推進助成金
（高年齢者雇用環境整備支援コース）

趣旨・目的

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給するものです。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、企業内における雇用の機会の増大を図るための雇用環境整備の措置を、次の（1）、（2）により実施した場合に受給することができます。

（1）雇用環境整備計画の認定

高年齢者の雇用の促進を図るための次の[1]、[2]のいずれかの「高年齢者雇用環境整備の措置」を内容とする「雇用環境整備計画」を作成し、独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

[1]機械設備等の導入等

[2]雇用管理制度の導入・見直し及び健康管理制度の導入等

（2）高年齢者雇用環境整備措置の実施

（1）の雇用環境整備計画に基づき、当該雇用環境整備計画の実施期間内に「雇用環境整備措置」を実施すること。

支給申請の前日において、１年以上継続して雇用雇用されている６０歳以上の雇用保険被保険者であって、講じられた雇用環境整備計画の終了日の翌日から６ヶ月以上継続して雇用されている者が１人以上いること。

支給額

以下の（1）、（2）のいずれか低い額を支給します。（千円未満は切捨て、上限 1,000 万円）

なお、生産性要件を満たしている場合は＜　＞の割合または額となります。

（1）支給対象経費（高年齢者雇用環境整備措置の実施に要した経費で、計画実施期間内に着手し、支給申請日までに支払いが完了したものに限る。）の 60％＜75％＞（中小企業事業主以外は 45％＜60％＞）。

（2）当該高年齢者雇用環境整備措置の対象となる（導入または改善された機械設備、作業方法または作業環境を通常の業務において使用している者、見直しまたは導入された雇用管理制度または健康管理制度に基づき雇用管理または健康管理が実施されている者に限る）１年以上継続して雇用されている６０歳以上の雇用保険被保険者１人につき 28 万５千円＜36 万円＞を乗じた額。

申請方法

雇用環境整備計画書に必要書類を添えて、雇用環境整備計画の開始日から起算して６か月前の日から３か月前の日までに、下記の「問い合わせ先」まで提出してください。

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79，№10）

６５歳超雇用推進助成金
（高年齢者無期雇用転換コース）

趣旨・目的

５０歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して国の予算の範囲内で助成金を支給するものです。

概　　要

主な受給要件

本助成金は、次の（1）～（2）によって実施した場合に受給することができます。

（1）無期雇用転換計画の認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」といいます。）を作成し、独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

（2）無期雇用転換計画の実施

（1）の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する５０歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。

（実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成 25 年 4 月 1 日以降に締結された契約に係る期間が通算５年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります）

留意事項

（１）助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により次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、助成金は支給しません。

キャリアアップ助成金（正社員化コース）、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース③正規・無期転換）

その他の助成金についても併給調整を行う可能性がありますので、受給した助成金名をご確認の上、下記の「お問い合わせ先」までお問い合わせください。

（２）助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等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、助成金は支給しません。

支給額

対象労働者１人あたり 48 万円（中小企業事業主以外は 38 万円）を支給します。

生産性要件を満たす場合には対象労働者１人につき 60 万円（中小企業事業主以外は 48 万円）となります。

１支給申請年度１適用事業所あたり１０人までを上限とします。

申請方法

無期雇用転換計画書に必要書類を添えて、無期雇用転換計画の開始日から起算して６か月前の日から２か月前の日までに、下記の「問い合わせ先」まで提出してください。

問い合わせ先	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課 TEL：0744-22-5232　（P79, №10）

人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金（建設労働者関連の各コース）

趣旨・目的

中小建設事業主や中小建設事業主団体が、建設労働者の雇用の改善や建設労働者の技能の向上等をはかるための取組みを行った場合に助成を受けることができます。

平成２９年度までは建設労働者確保育成助成金として助成をおこなっていましたが、平成３０年度からは、上記２つの助成金の新たなコースとして再編されました。

概　　要

１　人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）

(1)職業能力開発促進法による認定職業訓練（※1）を行なった中小建設事業主に対して助成

※広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けている認定職業訓練であることが必要です。

(2)雇用する建設労働者に対して、有給で認定職業訓練(※2)を受講させた中小建設事業主に助成

２　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）

雇用する建設労働者(雇用保険被保険者に限る）に対して有給で技能実習を受けさせた建設事業主に助成

経費の助成額

【雇用保険被保険者数 20 人以下の中小建設事業主】
技能実習の実施に要した経費の75％＜90％＞

【雇用保険被保険者数 21 人以上の中小建設事業主】
○35歳未満　技能実習の実施に要した経費の70％＜85％＞
○35歳以上　技能実習の実施に要した経費の45％＜60％＞

【中小以外の建設事業主】
女性建設労働者の技能実習の実施に要した経費の60％＜75％＞

賃金の助成額

【雇用保険被保険者数 20 人以下の中小建設事業主】
技能実習を受講した建設労働者 1 人 1 日 7,600 円＜9,600 円＞

【雇用保険被保険者数 21 人以上の中小建設事業主】
技能実習を受講した建設労働者 1 人 1 日 6,650 円＜8,400 円＞

※上記＜＞内は生産性要件を満たした場合の支給率または支給額です。

３　人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース【建設分野】）

(1)人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の支給を受けたうえで、若年者及び女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主に助成

(2)雇用する登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を増額改定した中小建設事業主に助成

４　人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース）

(1)若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的として年間を通じた計画を策定し、当該計画に従った取り組みを実施すること(例:新規入職者への研修会等、優良な技術者・技能者に対する表彰制度　等)

(2)建設工事における作業についての訓練を推進する活動をおこなった広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に助成

５　人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース）

(1)認定訓練の実施に必要な施設または設備の設置または整備をおこなった職業訓練法人に助成

(2)被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する建設工事現場での作業員宿舎、賃貸住宅および作業員　施設(以下「作業員宿舎等」という)の賃借により、作業員宿舎等の整備をおこなった中小建設事業主

（賃貸住宅は、ハローワークの職業紹介により遠隔地から新たに採用した建設労働者のための住宅が対象。）

(3)女性専用作業員施設設置助成コース(経費助成)

自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借により整備をおこなった中小元方建設事業主に助成

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　　TEL：0742-35-6336　（P79，№7）

職場環境整備・新卒採用支援資金（制度融資）

趣旨・目的

女性・障害者・高齢者等の働きやすい職場環境整備並びに新卒者等の雇用創出を行っている中小企業者等に対し、必要な運転資金等を有利な条件で融資します。

概　　要

融資対象者

次のいずれかに該当し、知事の認定を受けられた方。
① 女性、障害者、高齢者等の働きやすい職場環境整備に取り組む事業者
② 新規学卒者等を正規雇用している事業者

資格要件（①、②共通）

◇県内に事務所を有し、現に事業を営んでいる中小企業者等
◇過去2年以内に金融機関等において取引停止処分を受けていない
　または現在、奈良県信用保証協会に対する求償債務を有していないこと
◇融資の申込時において県税の滞納がないこと

融資対象要件

① 次のいずれかに該当	② 次のいずれにも該当
◇事務所内託児所施設の新築・増改築等をしようとする事業者 ◇事業所内のバリアフリー化をしようとする事業者 } 設備賃金	◇新規学卒者または卒業後３年以内の既卒者（１年以上継続して同一の事業主のもとで正規雇用された経験がない方に限る。）を正規雇用して１年以内である者 ◇申請前６ヶ月以内に事業主都合による解雇を行っていない事業者 } 運転資金
◇事業所内託児施設の運営を行う事業者 ◇育児休業取得のための支援を行う事業者 ◇在宅勤務制度または短時間勤務制度を導入している事業者 ◇［奈良県社員・シャイン職場づくり登録企業」である事業者 } 運転資金	

融資条件（①、②共通）

◇資金使途	職場環境整備に必要な整備資金及び、事業活動に必要な運転資金（②は運転資金のみ）
◇融資限度額	設備8,000万円　　運転2,000万円
◇融資利率	金融機関所定の金利による
◇融資期間	設備・運転 7年以内（内据置1年以内）
◇償還方法	割賦
◇信用保証料	年0～0.96％（経営状況に応じた保証料率）
◇担保・保証人	奈良県信用保証協会が必要 担保は必要な場合あり 法人代表者以外の連帯保証人は原則不要

問い合わせ先	① については、奈良県 産業・雇用振興部 雇用政策課 労政福祉係 ② については、奈良県 産業・雇用振興部 雇用政策課 雇用政策係 ① TEL：0742-27-8828（P79, №3）②TEL：0742-27-8812（P79, №4）

中小企業退職金共済制度

趣旨・目的

中小企業において単独では退職金制度を設けることが困難な実情を考慮して、事業主の相互扶助と国の援助によって退職金制度を持てるよう法律に基づき設けられた制度です。

概　　要

事業主が中退共本部と従業員ごとに退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関を通じて納付します。従業員が退職したときは、その従業員の請求に基づき中退共本部から退職金が直接支払われます。

1．制度の特色

①国の制度なので、安心・確実・有利です。

②掛金の一部を国が助成します。　※一部助成対象外あり。

新規加入助成・・初めて加入する事業主に対して、掛金月額の 2 分の 1（従業員ごとに上限 5 千円）を、加入後 4 か月目から 1 年間助成。

月額変更助成・・1 万 8 千円以下の掛金月額を増額変更する事業主に対して、増額分の 3 分の 1 を増額月から 1 年間助成。

③掛金は税法上、損金または必要経費として全額非課税となり、手数料もかかりません。

④社外積立型で管理が簡単、また、従業員ごとの納付状況や退職金試算額などもお知らせします。

⑤パートタイマーや家族従業員も加入できます。

⑥その他の退職金・企業年金制度との間で資産移換ができます。

2．加入できる企業

常用従業員数または資本金･出資金のいずれかが中小企業の範囲内であれば加入できます。ただし、個人企業や公益法人等の場合は常用従業員数によります。

3．加入手続き

退職金共済契約申込書（新規）に記入・押印のうえ、下記の窓口に提出してください。

○金融機関（銀行、信用金庫、信用組合、労働金庫、商工中金）

○委託事業主団体（労働保険事務組合、中小企業団体中央会、商工会議所、商工会、青色申告会、労働基準協会、ハイヤー・タクシー協会、中小企業勤労者福祉サービスセンター、税理士協同組合、TKC 企業共済会　等）

○委託保険会社（取扱い先は中退共までお問い合わせください）

4．掛金の種類

掛金月額は 5 千円から 3 万円までの 16 種類から、従業員ごとに選択できます。

また、短時間労働者はこの他に、2 千円、3 千円、4 千円の特例掛金月額も選択できます。

※申込時に短時間労働者であることを確認できる書類の提出が必要。

5．退職金の額

退職金は、基本退職金と付加退職金を合算したものが受け取る退職金額となります。

ただし、掛金の納付が 1 年未満の場合は支給されません。1 年以上 2 年未満の場合は掛金相当額を下回り、2 年から 3 年 6 か月の場合は掛金相当額となり、3 年 7 か月からは掛金相当額を上回る額になります。

詳しくは「中退共」で検索してホームページをご覧いただくか、下記へお問い合わせください。

問い合わせ先	(独)勤労者退職金共済機構　中小企業退職金共済事業本部 TEL：03-6907-1234　（P79, №13）

受動喫煙防止対策助成金

趣旨・目的

この助成金は、中小企業事業主がその事業場の室内及びこれに準ずる環境において労働者の受動喫煙を防止するために実施する喫煙室を設置などの事業に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的としています。

概　　要

対象事業主
○ 労働者災害補償保険の適用事業主であって、
○ 中小企業事業主であること

助成対象
○ 一定の要件を満たす喫煙室の設置・改修に必要な経費
○ 一定の要件を満たす屋外喫煙所の設置・改修に必要な経費
○ 喫煙室・屋外喫煙所以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置などの措置に必要な経費
（参考）各措置の違い

措置	事業場の業種	要件	出入口が面している場所	措置を講じた区域で喫煙以外（飲食等）が可能か
喫煙室	すべて	入り口における風速が0.2m/s以上（かつ非喫煙区域と隔離された室）	屋内	不可
屋外喫煙所	すべて	屋外喫煙所における喫煙により、当該喫煙所の直近の建物の出入口等における浮遊粉じん濃度が増加しない	屋外	不可
喫煙室・屋外喫煙所以外の措置（換気措置等）	宿泊業飲食業のみ	措置を講じた区域において、 ① 必要換気量70.3×（席数）m^3/h以上 または、 ② 粉じん濃度が申請前0.15 mg/m^3以上の時、措置を講じて0.15 mg/m^3以下とする	―	可能

助成率、助成額
喫煙室の設置などに係る経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの ２分の１(飲食店の場合は３分の２（ 上限１００万円 ）

留意事項

この助成金の受給にあたっては、喫煙室の設置等の事業計画の内容が技術的及び経済的な観点から妥当であることが必要です。そのため、特に経済的な観点の目安として、単位面積当たりの助成対象経費の上限額を下表のように定めています。
単位面積当たりの助成対象経費が下表に掲げる上限を超える場合、合理的な理由があると都道府県労働局長が認める場合を除き、単位面積当たりの助成対象経費上限額までで助成金の交付決定を行いますのでご注意ください。

交付対象	設置を行おうとする喫煙室等の単位面積当たりの助成対象経費上限額
① 喫煙室の設置・改修	６０万円/㎡
② 屋外喫煙所の設置・改修	
③ 上記以外の受動喫煙を防止するための措置・改修（換気装置の設置など）	４０万円/㎡

例）３㎡の喫煙室の設置・改修の場合、合理的な理由があると認められない限り、助成対象経費として
３㎡×６０万円/㎡＝１８０万円まで（助成額にして飲食店以外は９０万円、飲食店は１００万円）しか認められません。

受動喫煙防止対策の技術的な相談

◆相談支援業務
①□事業場における喫煙室の設置、浮遊粉じんまたは換気量の要件への対応など技術的な内容について、専門家による電話相談を行います。（必要に応じて実地指導も実施）
②□受動喫煙防止対策に関する説明会を全国で実施します。
③ 企業の研修や団体の説明会に講師を派遣し、受動喫煙防止対策について説明します。

【相談ダイヤル】０５０－３５３７－０７７７
【ホームページ】http://www.jashcon.or.jp/contents/second-hand-smoke
【事業委託先】一般社団法人　日本労働安全衛生コンサルタント会

喫煙室などの要件の確認や事業場の実態把握

◆測定支援業務（測定機器貸出し）
① 職場環境の実態把握などを行う際の支援として、デジタル粉じん計、風速計の無料貸し出しを行います。
▸ 機器の往復の送料も無料です
② 専門家が事業場に行って、測定方法を説明します。
③ 事業者団体向けに、専門家が実演を交えながら、測定方法を説明します。

【受付ダイヤル】０３－３６３５－５１１１（ＦＡＸ　０５０－３７３０－９３７５）
【ホームページ】https://www.sibata.co.jp/news/news-31136/
【事業委託先】柴田化学株式会社

問い合わせ先	奈良労働局 労働基準部 健康安全課　TEL：0742-32-0205　（Ｐ79，№5）

人材開発支援助成金

趣旨・目的

労働者のキャリア形成を促進するため、職業訓練を段階的・体系的に実施する事業主、労働者の自発的な能力開発を図るため有給の教育訓練休暇（労働基準法39条の規定による年次有給休暇を除きます。）を付与する事業主に助成する制度

概　　要

1　助成メニュー

（1）　特定訓練コース
●主に正社員を対象に実施する職業訓練。
●実施機関、対象労働者等に応じて下記（2）一般訓練コースよりも手厚く助成
●中小企業事業主、中小企業以外の事業主、事業主団体のいずれも対象
●特定訓練コースの具体例

・職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等
・採用 5 年以内で、35 歳未満の若年労働者への訓練
・熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
・海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
・厚生労働大臣の認定を受けた OJT 付き訓練
・直近 2 年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等(45 歳以上)を対象とした OJT 付き訓練

（2）一般訓練コース
●主に正社員を対象に実施する上記（1）特定訓練コース以外の職業訓練
●中小企業事業主及び事業主団体が対象

（3）特別育成訓練コース
有期契約労働者や短時間労働者等、正社員以外の労働者を対象に正規雇用労働者等に転換（訓練終了後2カ月以内）、または処遇の改善を目的に実施する職業訓練

（4）教育訓練休暇付与コース
労働者が自発的に教育訓練等を受けられる教育訓練休暇（有給の休暇のみ。労働基準法 39 条の規定による年次有給休暇を除きます。）を全労働者が取得できる制度として導入、これを 3 年間運用し一定の取得実績がある場合に助成をおこないます。

2　助成額

上記（1）～（3）については、訓練経費と訓練実施時間にかかる賃金の一部を助成します。
（4）については、就業規則等への規定により社内制度として運用したうえで、現に一定日数以上の休暇取得の実績がある場合に定額を助成します。

支給対象となる訓練		賃金助成（1 人 1 時間当たり）		経費助成		実施助成	
			生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
1 特定訓練コース	Off-JT	760 円（380 円）	960 円（480 円）	45%（30%）	60%（45%）	—	—
	OJT	665 円	840 円	—	—	665 円（380 円）	840 円（480 円）
2 一般訓練コース	Off-JT	380 円	480 円	30%	45%	—	—
3 特別育成訓練コース	Off-JT	760 円（475 円）	960 円（600 円）	訓練時間に応じた額		—	—
	OJT	—	—	—	—	760 円（665 円）	960 円（840 円）
4 教育訓練休暇付与コース	—	—	—	—	—	30 万円	36 万円

※( ) 内は中小企業以外の助成額・助成率です。

※事業主団体等に対しては経費助成のみとなります。また、生産性要件の適用及び上記の引き上げ措置の適用はありません。

●①の特定訓練コース、②の一般訓練コースについては、次に該当する場合には経費助成率が 30%→45%、45%→60%、60%→75%にそれぞれ引き上げられます。(複数該当する場合はいずれか 1 つを選択)

●認定実習併用職業訓練において、建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野（特定分野)の場合

●若者雇用促進法に基づく認定事業主の場合（訓練計画提出時までに認定されている場合に限定します）

●セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合(訓練計画提出時までに就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります)

受給要件

支給対象となる事業主、実施する訓練、導入する制度等、それぞれに助成対象となるための要件があります。

厚生労働省ホームページにて詳細なパンフレットをご用意しております。

問い合わせ先	奈良労働局 職業安定部 助成金センター　TEL：0742-35-6336　（P79, №7）

職場適応訓練制度

趣旨・目的

障害者等（※1）の雇用拡大・促進を目的として、奈良県が事業主（※2）に職場内の訓練を委託し、それによって障害者等の作業環境への適応が容易になるようにしたうえで、訓練終了後は事業所に引き続き雇用していただく制度です。

概　　要

○一般職場適応訓練

障害者等に対し、事業所においてその事業所の業務に関する作業について訓練を行い、技能習得後に当該事業所に雇用されることを前提とした訓練です。

訓練期間は、６か月以内です。但し、重度障害者の方や中小企業において訓練を実施する場合は１年以内です。

【訓練手当等】

事業主　職場訓練委託費として訓練生１人につき月額２４，０００円を支給
（重度障害者の場合　月額２５，０００円）〈訓練生に対する賃金は不要〉

訓練生　職場適応訓練手当として基本手当・受講手当・通所手当を支給

○短期職場適応訓練（職場実習）

障害者等に対し、実際に従事することになる仕事を経験することにより、就業の自信を与え、また事業主に対しては障害者等の技能の程度や職場への適応性の有無を把握してもらうことを目的とした職場実習です。

訓練期間は、２週間以内です。但し、重度障害者の方の場合は４週間以内です。

【訓練手当等】

事業主　職場訓練委託費として訓練生１人につき日額９６０円を支給
（重度障害者の場合　日額１，０００円）〈訓練生に対する賃金は不要〉

訓練生　職場適応訓練手当として基本手当・受講手当・通所手当を支給

※１　障害者等とは「障害者の雇用の促進等に関する法律」第２条に規定する障害者、４５歳以上の求職者等、母子家庭の母等の求職者、中国残留邦人等永住帰国者等の方をいう。

※２　委託対象事業主は次の条件を満たす事業所の事業主とする。

(1) 職場適応訓練を行う設備的余裕があること。
(2) 指導員として適当な従業員がいること。
(3) 雇用保険、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険等に加入し、又はこれらと同様の職員共済制度を保有していること。
(4) 労働基準法及び労働安全衛生法に規定する安全衛生その他の作業条件が整備されていること。
(5) 職場適応訓練終了後、当該職場適応訓練終了者を雇用する見込みがあること。

問い合わせ先	各公共職業安定所	（P79，№9）

中小企業の定義について

このガイドブックで紹介する各種施策について、特に注意がない限り「中小企業（者)」及び「小規模企業（者)」とは以下の者を指します。

1　中小企業の範囲

中小企業基本法においては、中小企業の範囲を次のように定義しています。

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金・出資金 3 億円以下　又は　常用従業員数 300 人以下
卸売業	資本金・出資金 1 億円以下　又は　常用従業員数 100 人以下
小売業	資本金・出資金 5 千万円以下　又は　常用従業員数 50 人以下
サービス業	資本金・出資金 5 千万円以下　又は　常用従業員数 100 人以下

2　小規模企業者の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	従業員 20 人以下
商業・サービス業	従業員 5 人以下

※　上記に掲げた中小企業の定義は、中小企業政策における基本的な政策対象の範囲を定めた「原則」であり、法律や制度によって「中小企業」として扱われる範囲が異なることがあります。
　各種制度をご利用になる場合は、制度担当者にご確認ください。

生産性要件による労働関係助成金の割増について

＜1＞創設の背景・趣旨

我が国は、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を高めていくことが不可欠です。

このため、企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金（一部）を利用する場合、その助成額又は助成率を割増します。

＜2＞生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

（具体的な助成額又は助成率は各助成金のパンフレット等をご覧下さい）

○助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

・その3年前に比べて1％以上伸びていること または、

・その3年前に比べて1％以上（6％未満）伸びていること(※)

（※）この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

☞「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残 高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。

☞「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益+人件費+減価償却費+動産･不動産賃借料+租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

●なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

＜3＞「生産性要件」の具体的な計算方法(一般企業)

生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

ダウンロードはこちらから↓

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html

●なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類(損益計算書、総勘定元帳等)の提出が必要となります。

＜4＞「生産性要件」が設定される助成金

労働関係助成金のうち生産性要件が設定される助成金は、雇用維持や障害者の雇用環境整備など一部の助成金を除いた以下の助成金が対象となります。

【再就職支援関係】

1．労働移動支援助成金

（早期雇入れ支援コース(※)、人材育成支援コース(※)、移籍人材育成支援コース(※)、中途採用拡大コース(※)のコースは生産性要件が複数ある支給要件のひとつとなっています。

【雇入れ関係】

1．地域雇用開発助成金

（地域雇用開発コース）

【雇用環境の整備関係】

1．職場定着支援助成金

（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、保育労働者雇用管理制度助成コース、介護労働者雇用管理制度助成コース）

2．人事評価改善等助成金

3．建設労働者確保育成助成金

（認定訓練コース、技能実習コース、雇用管理制度助成コース、登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース、女性専用作業員施設設置助成コース）

4．65 歳超雇用推進助成金

（高年齢者雇用環境整備支援コース、高年齢者無期雇用転換コース）

注）当該助成金は、生産性の伸び率が 1%以上（6%未満)である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています

【仕事と家庭の両立関係】

1．両立支援等助成金

（すべてのコース：事業所内保育施設コース、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コース）

【キャリアアップ・人材育成関係】

1．キャリアアップ助成金

（すべてのコース：正社員化コース、人材育成コース、賃金規定等改定コース、健康診断制度コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース、選択的適用拡大導入時処遇改善コース、短時間労働者労働時間延長コース）

2．人材開発支援助成金

（すべてのコース：特定訓練コース、一般訓練コース、キャリア形成支援制度導入コース、職業能力検定制度導入コース）

【最低賃金引き上げ関係】

1．業務改善助成金

関係機関一覧

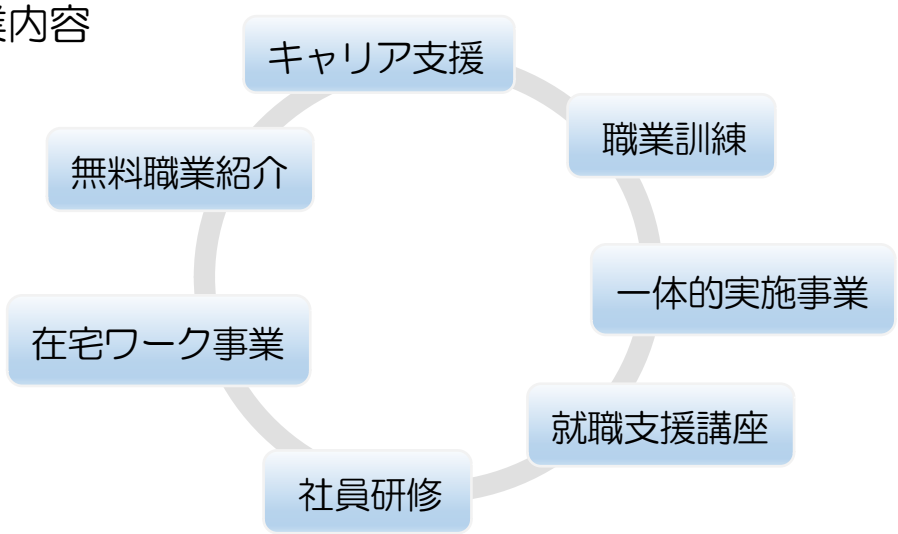
	部署名	郵便番号	住所	TEL	HPアドレス
1	奈良県　産業・雇用振興部 企業立地推進課　企業誘致係	６３０－８５０１	奈良市登大路町３０	0742－27－8813	http://www.pref.nara.jp/
2	奈良県　産業・雇用振興部 企業立地推進課　企業立地支援係	６３０－８５０１	奈良市登大路町３０	0742－27－8872	
3	奈良県　産業・雇用振興部 雇用政策課　労政福祉係	６３０－８５０１	奈良市登大路町３０	0742－27－8828	
4	奈良県　産業・雇用振興部 雇用政策課　雇用政策係	６３０－８５０１	奈良市登大路町３０	0742－27－8812	
5	奈良労働局　労働基準部 健康安全課	６３０－８５７０	奈良市法蓮町３８７ 奈良第3地方合同庁舎	0742－32－0205	https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/
6	奈良労働局　職業安定部 職業対策課	６３０－８５７０	奈良市法蓮町３８７ 奈良第3地方合同庁舎	0742－32－0209	
7	奈良労働局　職業安定部 助成金センター	６３０－８１１３	奈良市法蓮町１６３－１ 新大宮愛正寺ビル４階	0742－35－6336	
8	奈良労働局 雇用環境・均等室	６３０－８５７０	奈良市法蓮町３８７ 奈良第3地方合同庁舎	0742－32－0215	
9	奈良公共職業安定所	６３０－８１１３	奈良市法蓮町３８７ 奈良第3地方合同庁舎	0742－36－1601	https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/hw/03hellowork.html
	大和高田公共職業安定所	６３５－８５８５	大和高田市池田574-6	0745－52－5801	
	桜井公共職業安定所	６３３－０００７	桜井市外山285-4-5	0744－45－0112	
	下市公共職業安定所	６３８－００４１	吉野郡下市町大字下市2772-1	0747－52－3867	
	大和郡山公共職業安定所	６３９－１１６１	大和郡山市観音寺町168-1	0743－52－4355	
10	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構　奈良支部　高齢・障害者業務課	６３４－００３３	橿原市城殿町４３３ ポリテクセンター奈良内	0744－22－5232	http://www.jeed.or.jp/location/shibu/nara/
11	(株)日本政策金融公庫 奈良支店　中小企業事業	６３０－８１１５	奈良市大宮町７丁目１-３３ 奈良センタービルディング５F	0742－35－9910	https://www.jfc.go.jp/
12	(株)日本政策金融公庫 奈良支店　国民生活事業	６３０－８１１５	奈良市大宮町７丁目１-３３ 奈良センタービルディング６F	0742－36－6702□	https://www.jfc.go.jp/
13	(独) 勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部	１７０－８０５５	東京都豊島区東池袋1-24-1	03－6907－1234	https://www.taisyokukin.go.jp/

あなたのキャリアをサポートします

キャリア・サポート みらいでは、働く人々へのキャリア形成支援、企業・団体のキャリア育成に関する支援、青少年の健全育成のための支援活動等を通じて広く社会に貢献します。

- ❖職業能力の開発、職業選択に関する相談・支援
- ❖企業・行政・学校等からのキャリア形成支援に関する受託事業
- ❖キャリア形成支援に関する講演会・セミナー・イベント等の開催
- ❖キャリア形成支援に関する訓練の派遣
- ❖青少年の健全育成を目的とするキャリア形成支援
- ❖中小企業経営者及びその後継者に対するキャリア育成支援

事業内容



お問い合わせ

特定非営利活動法人

かがやく未来の創造
キャリア・サポート みらい

〒630-8247
奈良市油阪町1－61奥田ビル4階
TEL：０７４２－２４－３００１
FAX：０７４２－２４－３００２
URL：http://www.cs-mirai.org/
E-mail：naraittai@cs-mirai.org