

# 中小企業で活用できる助成金の勧め 「雇用環境の整備に関する助成金」の活用法

- ① 雇用環境の改善に関する助成金
- ② 育児支援に関する助成金
- ③ 介護事業者のための助成金
- ④ 助成金活用事例



# 1 | 雇用環境の改善に関する助成金

## 1 | パート労働法の改正

### (1)改正の目的

厚生労働省による2006年のパートタイム労働者の実態調査によれば、パート労働者は約1,148万人で、2001年調査より約90万人増加しており、正社員に対する割合は30.7%と3割を超えています。企業は人件費削減のため正社員から非正規雇用へ切り替えを進めており、正社員は約2,586万人と約344万人減っています。企業の基幹的役割を担うパートタイム労働者が増加しており、パートタイム労働者の重要性、役割が高まっているのが現状です。

また、企業の半数以上が正社員とほとんど同じ職務内容のパート労働者を雇っていますが、賃金は81.7%が「勤務時間の自由度が違う」などとして正社員と格差を付けています。しかし仕事や責任、人事管理が正社員と同様であるのに、賃金等の待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者が存在し、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しいという問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまう状況があります。

これらの問題を解消し、少子高齢化および労働力人口の減少という社会経済情勢から、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するために、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パート労働法」という）が改正され、平成20年4月1日に施行されています。

### (2)改正の概要

次の5つの目的を柱とした改正がなされました。

#### ①労働条件の文書の交付等・待遇の説明義務

労働基準法の文書による明示義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付等による明示を義務化しました。

#### ②均衡のとれた待遇の確保

職務および人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と同じで、実質的に契約期間が

無期であるパートタイム労働者については、賃金をはじめ、教育訓練、福利厚生施設その他の待遇について、差別的取扱いを禁止しました。

### ③ 通常の労働者への転換の推進

事業主に正社員への転換を推進するための措置を講ずるよう義務づけられました。

### ④ 紛争解決の促進

苦情の自主的解決、都道府県局長の助言・指導・勧告、調停について、紛争の解決を促進するための規定が設けられました。

### ⑤ 事業主等支援の整備

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といった均衡待遇に向けた取り組みに努める事業主に対し助成金が支給されます。

## 2 | 中小企業雇用安定化奨励金

### (1) 制度の概要

期間を定めて雇用している従業員を正社員に転換する制度を設けた中小企業に支給されます。

### (2) 受給要件

契約社員やパートタイマーなどの期間を定めて雇用している従業員に対し、次のいずれかの制度を新たに設け、利用者が出た場合に活用できます。

#### ① 正社員に転換する制度

正社員転換制度を新たに設けて、利用者が出た場合

#### ② 正社員と共通の処遇制度

全てのフルタイム有期契約労働者を対象に、共通の処遇制度を定め、適用者が出た場合

#### ③ 正社員と共通の教育訓練制度

全てのフルタイム有期契約労働者を対象に、共通の教育訓練制度を定め、3割以上がこの教育訓練を終了した場合

### (3) 受給額

形態		人数	金額
正社員への転換制度		1人以上	35万円
3年以内3人以上 転換させた場合	母子家庭の母を含む	2人以上10人まで	1人10万円（母家庭の母は15万円）
	母子家庭の母を含まない	3人以上10人まで	1人10万円
共通の処遇制度		1人以上	50万円
共通の教育訓練制度		3割以上	35万円

### (4) 受給のためのポイント

① 2009年4月から助成対象が拡充されました
② パートの正社員化を考えている企業には、狙い目です。ただし、同一の事由により、短時間労働者均衡待遇促進等助成金と併給することはできません
③ 対象となる従業員は、パート、アルバイト、契約社員等の名称で判断するのではなく、期間を定めているかどうかで判断します

## 3 | 短時間労働者均等待遇促進助成金

### (1) 制度の概要

パートから正社員への転換制度、評価制度などパートの処遇を向上させた企業に支給されます。短時間労働者の処遇改善を目的としています。

### (2) 受給要件

次のA～Fの制度を新たに設けて、対象者が出る必要があります。Eは延べ30名以上に実施すること、Fは導入2年以内に延べ4名受診者がいることが要件になります。

A) 正社員と共通の処遇制度の導入
B) パートの能力・職務に応じた処遇制度の導入
C) 正社員への転換制度の導入

D) 短時間正社員制度の導入
E) 教育訓練の実施
F) 健康診断の実施

### (3)受給額

制度	受給額	
	第1回	第2回
A 正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	35万円(25万円)
B パートの能力・職務に応じた処遇制度の導入	15万円	25万円(15万円)
C 正社員への転換制度の導入	15万円	25万円(15万円)
D 短時間正社員制度の導入	15万円	25万円(15万円)
E 教育訓練の実施	15万円	25万円(15万円)
F 健康診断の実施	15万円	25万円(15万円)

### (4)受給のためのポイント

① 給付金は2回払いで、6ヶ月後も雇用されていることが2回目の申請要件になります
② 正社員が1人以上いることが要件になります
③ A・B・Eについては、対象パートタイマーの1/2以上が雇用保険に加入していることが条件です
④ Cについては正社員転換の場合は、対象者が必ず雇用保険被保険者になることが必要です

## 4 | キャリア形成促進助成金

### (1)制度の概要

従業員のキャリアを形成するために、職業訓練等を計画的に行う企業に支給されます。

### (2)受給要件

次のいずれにも該当する事業主であって、あらかじめ、独立行政法人雇用・能力雇用開発機構都道府県センターの受給資格認定を受けていることが必要です。

- ① 職業能力開発推進者を選任し、選任届を提出していること
- ② 事業内職業能力開発計画を作成していること
- ③ 年間職業能力開発計画を作成し、労働者に周知していること

### (3) 受給額

	OFF-JT の経費・賃金・実施に係る助成	OJT の賃金・実施に係る助成	ジョブカード制度による能力評価の実施
職業訓練を受けさせる会社	【経費・賃金の助成】 1/2		
非正社員に職業訓練を受けさせる会社	【経費・賃金の助成】 中小企業 1/2 大企業 1/3		
認定実習併用職業訓練を受けさせる会社	【経費・賃金の助成】 中小企業 4/5 大企業 2/3 【実施に係る助成】 中小企業のみ 訓練時間 × 800 円/時	【経費・賃金の助成】 中小企業 4/5 大企業 2/3 【実施に係る助成】 中小企業のみ 訓練時間 × 800 円/時	訓練終了後、評価実施 4,880 円/人
有期実習型訓練を受けさせる会社	【経費・賃金の助成】 中小企業 4/5 大企業 2/3 【実施に係る助成】 中小企業のみ 訓練時間 × 800 円/時	【経費・賃金の助成】 中小企業 4/5 大企業 2/3 【実施に係る助成】 中小企業のみ 訓練時間 × 800 円/時	訓練終了後、評価実施 4,880 円/人

### (4) 受給のためのポイント

- ① 「年間職業能力開発計画」を作成し、年間計画をしっかりとたてるのが重要です。受給するまで、計画に沿うことと、様々な添付書類が必要なため、単に教育訓練すれば補助が出るという内容ではありません。
- ② 緊急雇用対策の一環として、6月から内容が拡充されています。
  - 認定実習併用職業訓練、有期実習型訓練を実施する中小企業への助成率を 3/4 から 4/5 に引き上げ
  - 初めて認定実習併用職業訓練及び有期実習型訓練の対象者が出た中小企業に 20 万円を支給



## 2 | 育児支援に関する助成金

### 1 | 育児・介護休業法の改正

#### (1)改正の目的

育児・介護休業法の改正が2009年6月24日に成立し、7月1日に公布されました。一部を除き、1年以内に施行されることになっています。

日本の合計特殊出生率（女性1人が生涯に生む子供の平均数）は、2005年に1.26と最低になって以来、3年続けて多少上がっており、2008年には1.37となりました。しかし、人口を維持できるとされる水準である2.07には達しておらず、また、人口に占める若年者の割合は減少し続けており、少子化の流れに歯止めはかかっていません。

今回の育児休業関係の改正は、少子化対策の観点から、労働者が男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境を整備する目的で行われました。

また、介護休業関係の改正は、日本は高齢化が急速に進んでおり、仕事と介護の両立支援を一層進めるため、雇用環境を整備する目的でなされました。

#### (2)改正の概要

次の4つの目的を柱とした改正がなされました。

##### ①子育て期間中の働き方の見直し

- (イ) 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けなければなりません（措置義務）
- (ロ) 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除しなければなりません
- (ハ) 子の看護休暇制度を拡充し、小学校就学前の子が2人以上の場合には、付与日数を年10日としました

##### ②父親も子育てができる働き方の実現

- (イ) 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳から1歳2ヵ月に達するまでに延長しました（パパ・ママ育休プラス）
- (ロ) 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可

能となりました

(ハ) 労使協定による専業主婦（夫）の育児休業取得除外規定を廃止しました

### ③仕事と介護の両立支援

介護のための短期の休暇制度を設けました。要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日としました。

### ④実効性の確保

(イ) 紛争解決の援助制度および調停制度を新設しました

(ロ) 勧告に従わない場合の公表制度および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を新設しました

## 2 | 中小企業子育て支援助成金

### (1)制度の概要

中小企業子育て支援助成金は、一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員100人以下）に対して、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給し、もって中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的としています。

### (2)受給要件

平成18年4月1日以降に、次のいずれかの対象者が出た場合に受給できます。

#### ①育児休業の取得者

1年以上雇用している従業員が、子の出生後6ヶ月以上育児休業（産後休業含む）を取得し、職場復帰後6ヶ月以上常時雇用されていること

#### ②短時間勤務制度（3歳未満）の適用者

1年以上雇用している3歳未満の子を持つ従業員が、6ヶ月以上短時間勤務の制度を利用したこと



### (3) 受給額

利用者が初めて出た場合、5人目まで次の額が支給されます。

	育児休業	短時間勤務 ※利用期間に応じ①～③の額
1人目	100万円	①6ヶ月以上1年以下 60万円 ②1年超2年以下 80万円 ③2年超 100万円
2人目 ～ 5人目	80万円	①6ヶ月以上1年以下 40万円 ②1年超2年以下 60万円 ③2年超 80万円

### (4) 受給のためのポイント

①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が必要です
②同じ労働者が連続して対象になっても2度目は対象になりません
③平成18年度から平成23年度までの、期間限定で集中的に支援するものです
④平成21年2月6日に、2人目以降の金額が20万円ずつUPし、拡充されました

## 3 | 両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)

### (1) 制度の概要

育児休業期間中、代替りの人材を確保し、育休取得者を現職復帰させた事業主に支給されます。代替要員を確保しやすくするとともに、従業員が育児休暇を取得しやすく復帰しやすい環境整備を図ることを目的としています。

### (2) 受給要件

育児休業（3か月以上）を取得した従業員の代替要員を確保し、育休取得者を現職復帰させた事業主が利用できます

### (3) 受給額

#### ① 現職復帰について平成 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

	中小企業	大企業
支給対象者が最初に生じた場合	50 万円	40 万円
	(40 万円)	(30 万円)
2 人目以降の対象者が生じた場合	15 万円	10 万円

( ) 内の金額は、300 人以下で一般事業主行動計画の策定・届出のない場合

#### ② 現職復帰について平成 12 年 3 月 31 日までに、就業規則等に既に規定している事業主の場合

	中小企業	大企業
平成 12 年 4 月 1 日以降、支給対象者が最初に生じた場合および 5 年以内に 2 人目以降の対象者が生じた場合	15 万円	10 万円

### (4) 受給のためのポイント

① 育児休業取得者の代替要員は派遣社員でも可能です
② 代替要因は育児休業取得者と同一の職務、同一の所定労働時間であることが必要です
③ 対象労働者は育児休業開始までに 1 年以上雇用していること、育児休業終了後引き続き 6 ヶ月以上雇用していることが条件です
④ この助成金は「中小企業子育て支援助成金とは併給できません

## 4 | 事業所内保育施設設置・運営等助成金

### (1) 制度の概要

社内に保育施設を設置する会社に支給されます。保育施設の設置促進と安定した運営を補助するとともに、仕事と家庭の両立しやすい環境整備の促進を目的としています。

### (2) 受給要件

事業所内保育施設の設置、運営、増築、建替え又は保育遊具等を購入した会社が活用できます。

### (3)受給額

事業主が負担した額について次の割合で支給されます。

内容		大企業
設置費	新築又は購入した費用	2/3 (大企業 1/2)
増築費	増築に要した費用 建替えに要した費用	1/2
	(5人以上定員増加・安静室整備)	定員像あに該当する費用の1/2
運営費	運営に係る費用 (保育士の人件費、施設の賃料等)	1～5年目 2/3 (大企業 1/2) 6～10年目 1/3 (大企業 1/3)
	保育遊具 購入費	遊具購入額から 自己負担金 10万円を控除した額

### (4)受給のためのポイント

- ①「事業所内託児施設設置・運営コース」の後継となる助成金になります。
- ②中小企業については、平成22年3月末までに限り、設置費の助成率が2/3に、運営費の当初5年間の助成率が2/3に割増されています。
- ③事前に計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、計画に基づき、保育施設の設置・運営等を行うことが必要です。
- ④対象となる保育施設は、乳幼児定員、面積、保育士の数等の詳細な条件があります。

## 3 | 介護事業者のための助成金

### 1 | 介護事業者への支援策

#### (1) 苦しい経営実態

厚生労働省は、「平成 20 年介護事業経営実態調査」を発表し、介護施設の苦しい経営実態が明らかになりました。

前回調査（2005 年）と比較すると、利益率（収入に対する利益の割合）が、例えばデイケアでは 18.9%から 4.5%に、特別養護老人ホームでは 13.6%から 3.4%に大きく下がるなど、15 種のうち 11 種で低下しています。また事業規模別では、事業規模の小さいところほど経営が厳しくなっています。

上記のような現状から、政府・与党は、介護労働者の待遇改善を図るため、2009 年 4 月から介護報酬（介護事業者に支払われるサービスの公定価格）を 3%引き上げることを決定し、先ごろ発表した「新総合経済対策」（追加経済対策）に盛り込みました。介護報酬は 3 年に 1 度改定されることになっていますが、プラス改定は 2000 年度の介護保険制度発足以来初となります（2003 年はマイナス 2.3%、2006 年はマイナス 2.4%といずれも引下げ）。

#### (2) 介護職員処遇改善交付金

厚生労働省は、「介護職員処遇改善交付金」を積極的に活用するよう求める事務連絡を、介護保険関係団体などに出しました。

この「介護職員処遇交付金」は、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、平成 21 年 10 月から平成 23 年度末までの間、計約 4,000 億円を交付するものですが、平成 24 年度以降も介護職員の処遇改善に取り組んでいく旨の方針を示しており、引き続き取り組みを進めていくとしています。

交付金により賃金改善できる職種は、原則として指定基準上の介護職員、介護従業者、訪問介護員等として勤務している職員が対象ですが、他の職務に従事していても、介護職員として勤務していれば対象となります。ただし、訪問看護など、人員配置基準上、介護職員のいないサービスは対象外となります。

この交付金は、介護サービス提供に関わる介護報酬に一定の率を乗じて得た額を、毎月の介護報酬と併せて交付し、事業年度ごとに事業者が提出する実績報告に基づき、余剰金が発生した場合には、その額を返還するものです。

また、交付金事業の年度区分は、当該年の 4 月から翌年の 3 月支払い分まで（12 カ月間）

とし、その交付金の額の根拠となる介護サービスは、原則として、当該年の2月から翌年1月までに提供された介護サービスとなります。

ただし、平成21年度および平成24年度については、交付金支給の始期および終期が異なります。

## 2 | 介護基盤人材確保等助成金

### (1) 制度の概要

介護事業に進出・創業する企業の人材確保のために支給されます。介護労働者の定着率改善と雇用管理の改善を目的としています。

### (2) 受給要件

介護分野での新規サービス、介護事業への進出・新規創業等を行おうとする事業主が、特定労働者を雇い入れる場合に活用できます。

#### ■ 特定労働者の要件

社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、訪問介護員（1級）の資格を有し、かつ実務経験1年以上の者、またはサービス提供責任者として実務経験1年以上の者

### (3) 受給額

特定労働者1人あたり70万円を限度（1企業あたり3名まで）

### (4) 受給のためのポイント

- ① 事前に介護労働安全センターに改善計画を提出して、認定を受ける必要があります。
- ② 最初に特定労働者を雇い入れた日から6ヶ月間が対象期間となるため、雇い入れ日によっては、2人目以降の支給対象期間が6ヶ月未満となり70万円にならない場合があります。
- ③ 1年間の労働者の定着率の要件が緩和され、支給申請時の定着率以上であることになりました。
- ④ 特定労働者に介護職員基礎研修修了者が追加され、対象者が広がりました。

### 3 | 介護未経験者確保助成金

#### (1) 制度の概要

介護分野で人材確保が課題となっている中、未経験者も積極的に雇い入れ、定着に取り組む介護事業者を支援する助成金です。

#### (2) 受給要件

介護事業者が、介護未経験者を雇い入れ、定着させる場合に活用できます。

#### (3) 受給額

	週所定 労働時間	助成期間	支給額
介護未経験者	30 時間以上	1 年	50 万円 (半年毎に 25 万円)
上記の内、 年長フリーター			100 万円 (半年毎に 50 万円)

※年長フリーターとは、過去 1 年間雇用保険に加入していない 25 歳以上 40 歳未満の者

#### (4) 受給のためのポイント

- ① 2009 年 2 月に拡充され、年長フリーター等を雇い入れた場合、助成額が引き上げられました。
- ② 介護関係の資格を取得していても、介護業務に従事したことがなければ対象になりません。
- ③ ハローワークの紹介でなくても対象になることと、雇い入れ前に計画書などの提出も必要ありませんので利用しやすい助成金です。
- ④ 2 人目以降の未経験者は、最初の未経験者の雇い入れから 6 ヶ月以内に雇い入れた場合が助成対象となります。
- ⑤ 65 歳以上の者および新卒者は未経験者であっても対象にはなりません。
- ⑥ 高齢者介護に限らず、福祉用具販売や障害児、障害者介護関連事業者も対象になります。



## 4 | 介護労働者設備等整備モデル

### (1) 制度の概要

介護分野で人材確保が課題となっている中、未経験者も積極的に雇い入れ、定着に取り組む介護事業者を支援する助成金です。

### (2) 受給要件

介護労働者の身体的負担の軽減、腰痛防止のために、介護福祉機器（移動用リフト等）について、厚生労働省の認定を受けて設備を導入した企業が活用できます。

### (3) 受給額

介護福祉機器の導入に要した費用の 1/2（上限 250 万円）

### (4) 受給のためのポイント

- ① 2009 年 2 月に創設された助成金です。「設備導入・運用計画」を労働局に事前に提出する必要があります
- ② 単に福祉機器の導入だけで支給されるものではありません。介護労働者の身体的負担減や腰痛予防につながるものが条件になります。
- ③ 導入効果が一定基準をクリアしていないと、受給できません。「腰痛予防の講習」「導入機器の使用方法の研修」も要件になっています

## 4 | 助成金活用事例

### 1 | 中小企業雇用安定化奨励金の活用事例

#### パートの正社員転換を制度化 パートの戦力化を考える企業に

小売業Y社では、パートが全社員の8割を占め、中心となって活躍しています。正社員と同様の仕事をしている方も多く、長年働いているパートから、正社員になりたいという相談も多く受けていました。

そこで、社長は『中小企業雇用安定化奨励金』の存在を知り、「パートの正社員転換制度」を導入することを決断しました。まずはパートとして雇い入れ、意欲や能力のある人は、ステップアップして、正社員になれるという制度を構築しました。

パートが生き生きと働くようになり、正社員登用を目標にするパートも多く出てきて、実際に7名が正社員になりました。

逆に正社員も刺激を受けて、正社員のモチベーションのアップにもつなげることができました。



- 正社員転換制度を導入 35万円
- 実際に7名のパートが正社員に転換 10万円×7名

**中小企業雇用安定化奨励金  
105万円を受給**

## 2 | 中小企業子育て支援助成金の活用事例

### 女性が子育てしながら安心して働ける職場づくりを推進する企業に

製造業M社は、結婚、出産を控える若い女性が約7割を占め、出産を機に退職する女性社員が多く、社員の定着率の悪さに悩んでいました。

そこで、社長は『中小企業子育て支援助成金』の存在を知り、女性が子育てしながら、安心して働ける職場づくりに取り組むことにしました。

出産、育児に関する休暇制度、短時間勤務制度を充実させ、社員への説明会を行いました。また、家庭の事情があるときの休暇制度、本人の希望により退社した社員を再雇用する制度等を構築しました。

助成金を受給できただけでなく、出産、育児を機に退職する社員が減り若い女性社員も安心して働ける職場をつくることができ、業務に熟練した社員が増え、業務効率の向上につなげることができました。



●育児休業 4名 100万円+80万円×3名

●短時間勤務(1年6カ月) 1名 60万円×1名

**中小企業子育て支援助成金  
400万円を受給**

### 3 | 介護未経験者確保等助成金の活用事例

## 人材不足が深刻で 未経験者を採用する介護事業者に

介護事業T社では、長年、訪問介護員や介護職員などの介護に携わる人材不足が深刻化していました。人材不足を解消しようと、求人募集広告を出しても、募集は集まらず、入社してもすぐに辞めてしまうという状況が続いていました。

これまで、T社は業務経験者を採用する方針でしたが、社長は『介護未経験者確保等助成金』の存在を知り、業務未経験者も積極的に採用することにしました。

助成金の受給により、業務未経験者が実際に就業するまでの費用にあてることができるようになりました。これまで、やる気はあるが経験がないことにより、採用してこなかった他業種の優秀な人材を採用することができるようになり、人材不足の解消につなげることができました。



- 介護未経験者(年長フリーター1名該当)を3名採用  
50万円×2名+100万円×1名

**介護未経験者確保等助成金  
300万円を受給**