

職場定着支援助成金（個別企業助成コース） 介護労働者雇用管理制度助成の ご案内

介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要です。このことから厚生労働省では、介護労働者のために賃金制度を整備した介護事業主に対して助成を行っています。

このパンフレットは、職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の「介護労働者雇用管理制度助成」について、対象となる賃金制度の整備や申請の仕方を紹介しています。

*この助成金の他のメニュー「雇用管理制度助成」と「介護福祉機器等助成」については、別のパンフレットをご覧ください。

1 賃金制度の整備とはどのようなものですか

この助成金の対象となる「賃金制度」とは、介護労働者※¹の職場への定着を促進するために、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるもの（一労働者に対して単一の額を定めるものを除く）をいいます。

この助成金を受給するには「賃金制度の整備」が必要です。「賃金制度の整備」とは、労働協約または就業規則に定めるところにより、介護事業主※²が雇用する介護労働者に適用される賃金制度を新たに導入するかまたは改善するものをいいます。

※1 介護労働者：専ら介護関係業務に従事する労働者。通常の労働者だけではなく、パートなど非正規労働者も含む。

※2 介護事業主：P 6の「（*1）介護事業主」を参照。

なお、この賃金制度の整備には、具体的に次の5つの場合が含まれます。

1. 新たに、通常の労働者※³以外の介護労働者に適用する賃金制度を作成することにより **全ての介護労働者に賃金制度が適用されることとなる場合**
※3：通常の労働者とは、以下①～⑥の全てに当てはまる労働者をいいます。
①事業主に直接雇用される者であって、事業主と期間の定めのない労働契約を締結する労働者であること
②当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること
③所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規従業員と同等であること
④社会通念に照らして、労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、定期的な昇給の有無等）が正規の従業員として妥当なものであること
⑤雇用保険の被保険者（「短期雇用特例被保険者」「日雇労働被保険者」を除く）であること
⑥社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること
2. 全ての介護労働者に関する賃金制度を定めていたが、**職務、職責、職能、資格等に応じた新たな賃金制度を定める場合**
3. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、**さらに定期昇給制度を加える場合**
4. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、**新たに、キャリア段位などの客観的な職業能力評価基準に基づく賃金の格付けを導入する場合**
5. 階層的な賃金額の定め※⁴に、**さらに上位の階層の賃金額を追加する場合**

※4：全ての介護労働者に適用されているもの。

< ご注意 >

**この助成金を受給するには、
賃金制度整備計画期間内に整備した賃金制度に基づいた賃金を、
労働者に支払っている必要があります。**

【参考】賃金制度の作成にあたっては、以下のサイトが参考となります。

<介護事業所における賃金制度等実態調査 結果報告書

(平成23年度介護労働実態調査(特別調査))>

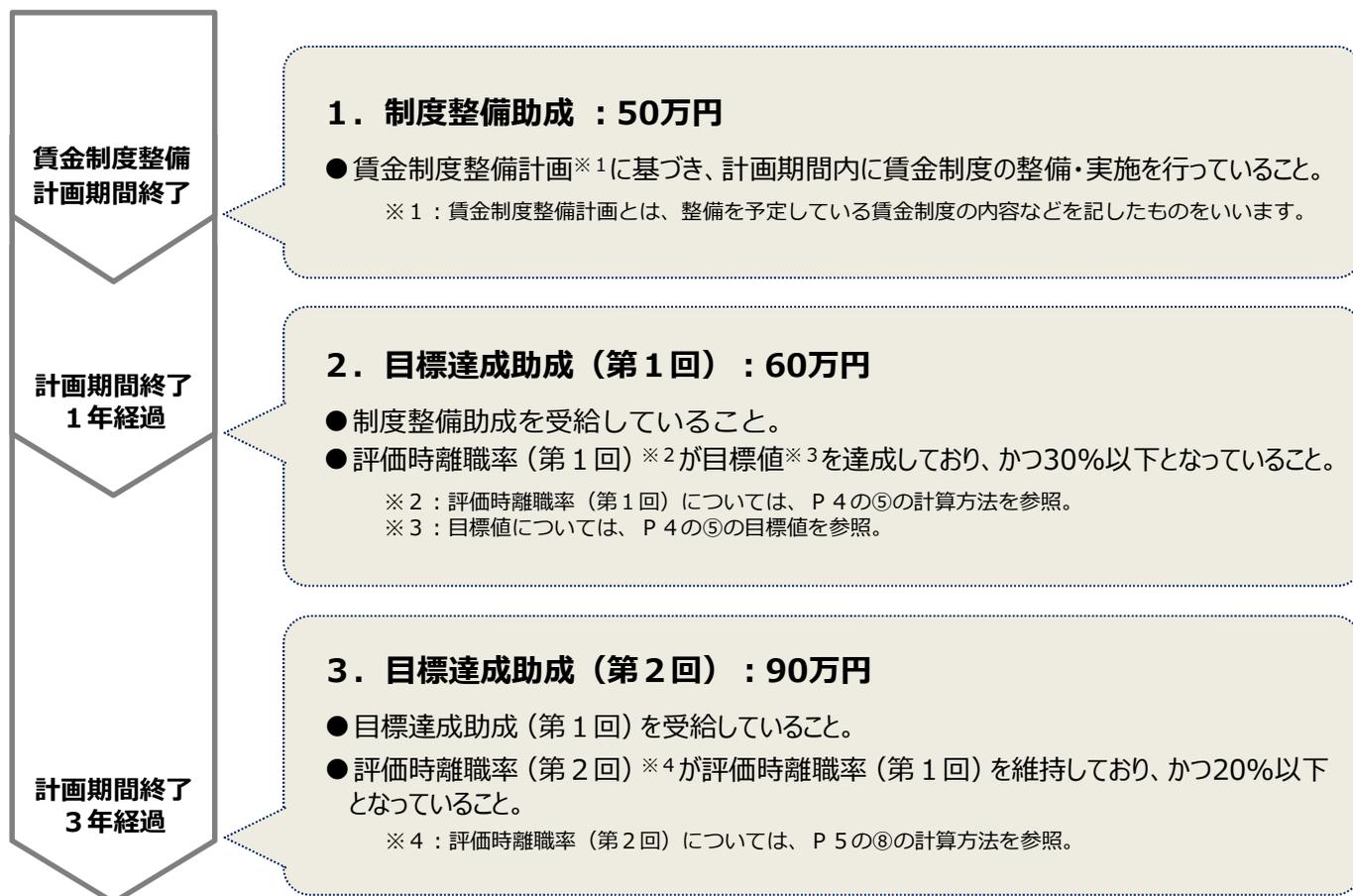
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_t_chousa_H.pdf

<キャリアパスモデル等の公表について>

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/tp1023-1.html>

2 助成額はいくらですか

介護事業主が「賃金制度整備計画」を提出し、賃金制度の整備を行った場合、50万円を支給します。また、整備計画期間終了から1年経過後・3年経過後に、介護労働者の離職率の所定の目標を達成した場合に、それぞれ60万円・90万円を支給します。



3 助成金を受け取るにはどうすればいいですか

助成金の支給を受ける場合、次の①～⑩のような手順で申請してください。

① 賃金制度整備計画の作成と提出

次の書類を提出期間内※¹に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局※²へ提出してください。

※¹：計画期間の初日の6か月～1か月前の間に提出する必要があります。

※²：申請書類は、ハローワークに提出できる場合もあります。

1	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成）賃金制度整備計画（変更）書」（様式第c-1号）	
2	「事業所確認票」（様式第c-2号）	
3	介護事業主であることを確認できる書類	介護保険法等に基づく指定又は許可を受けていることを証明する書類等
4	賃金制度の整備・実施についての概要がわかる資料	様式任意
5	現行の労働協約又は就業規則	
6	対象事業所における計画時離職率の算出に係る期間の雇用保険一般被保険者離職状況がわかる書類	離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等
7	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

② 認定を受けた賃金制度整備計画に基づく賃金制度の整備と実施

③ 計画期間終了後2か月以内に制度整備助成の支給申請

次の書類を本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

1	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）支給申請書」（様式第c-6号）	
2	「事業所確認票」（様式第c-2号）	
3	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成）賃金制度整備計画認定通知書」（様式第c-3号）（写）	
4	整備した賃金制度の内容が確認できる以下のいずれかの書類	
	賃金制度を明示した労働協約	
	賃金制度を明示した就業規則	
	賃金制度に係る運用条件等について、労働協約又は就業規則とは別に定められている場合は、当該規定が確認できる書類	
5	整備した賃金制度を実際に実施したことが確認できる以下の書類	
	賃金制度の適用者名簿（様式第c-6号別紙）	
	対象労働者の賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類	賃金制度の整備日の1か月前から賃金制度整備計画期間末日までのすべての月分
	対象労働者の出勤簿等出勤状況が確認できる書類	賃金制度の整備日の1か月前から賃金制度整備計画期間末日までのすべての月分
	対象労働者の労働条件通知書または雇用契約書	
	賃金制度を実施したこと及びその内容、賃金制度の実施日が確認できる書類	企業内での周知書類、昇進・昇格に関する通知等

④ 助成金（制度整備助成）の支給（50万円）

⑤ 評価時離職率（第1回）算定期間※の介護労働者の離職状況の確認

※ 評価時離職率（第1回）算定期間：賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して、12か月を経過する日までの期間をいいます。

（注）離職率の目標値を達成し、かつ30%以下でなければ助成金は支給されません。

【計算方法】

$$\text{評価時離職率（第1回）（\%）} = \frac{\text{評価時離職率（第1回）算定期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{評価時離職率（第1回）算定期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

【目標値】

助成金の受給には、評価時離職率（第1回）が、計画時離職率※¹に比べて、下表の「離職率ポイント」以上低下していることが必要です。

この低下させる離職率ポイントを「目標値」とし、そのポイントは対象事業所における雇用保険一般被保険者※²の人数の規模に応じて変わります。

対象事業所における 雇用保険一般被保険者の 人数規模区分	1～9人	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上
目標値（低下させる 離職率ポイント）	15% ポイント	10% ポイント	7% ポイント	5% ポイント	3% ポイント

$$\text{※1：計画時離職率（\%）} = \frac{\text{計画時離職率算定期間※³における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{計画時離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

※2 雇用保険一般被保険者：短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、高年齢継続被保険者は含みません。

※3 計画時離職率算定期間：賃金制度整備計画認定申請日の12か月前の日の属する月の初日から当該認定申請日の属する月の前月末までの期間。

⑥ 評価時離職率（第1回）算定期間終了後2か月以内に目標達成助成（第1回）の支給申請

次の書類を本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

1	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度等助成／目標達成助成（第1回））支給申請書」（様式第c-7号）	
2	「事業所確認票」（様式第c-2号）	
3	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）支給決定通知書」（様式第c-12号）（写）	
4	対象事業所における評価時離職率（第1回）算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況が分かる書類	離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等
5	「支給要件確認申立書」（共通要領様式第1号）	
6	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

⑦ 助成金（目標達成助成（第1回））の支給（60万円）

⑧ 評価時離職率（第2回）算定期間※の介護労働者の離職状況の確認

※ 評価時離職率（第2回）算定期間：評価時離職率（第1回）算定期間の末日の翌日から起算して、24か月を経過する日までの期間をいいます。

（注）評価時離職率（第1回）を維持し、かつ20%以下でなければ助成金は支給されません。

【計算方法】

$$\text{評価時離職率（第2回）（\%）} = \frac{\text{評価時離職率（第2回）算定期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{評価時離職率（第2回）算定期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

⑨ 評価時離職率（第2回）算定期間終了後2か月以内に目標達成助成（第2回）の支給申請

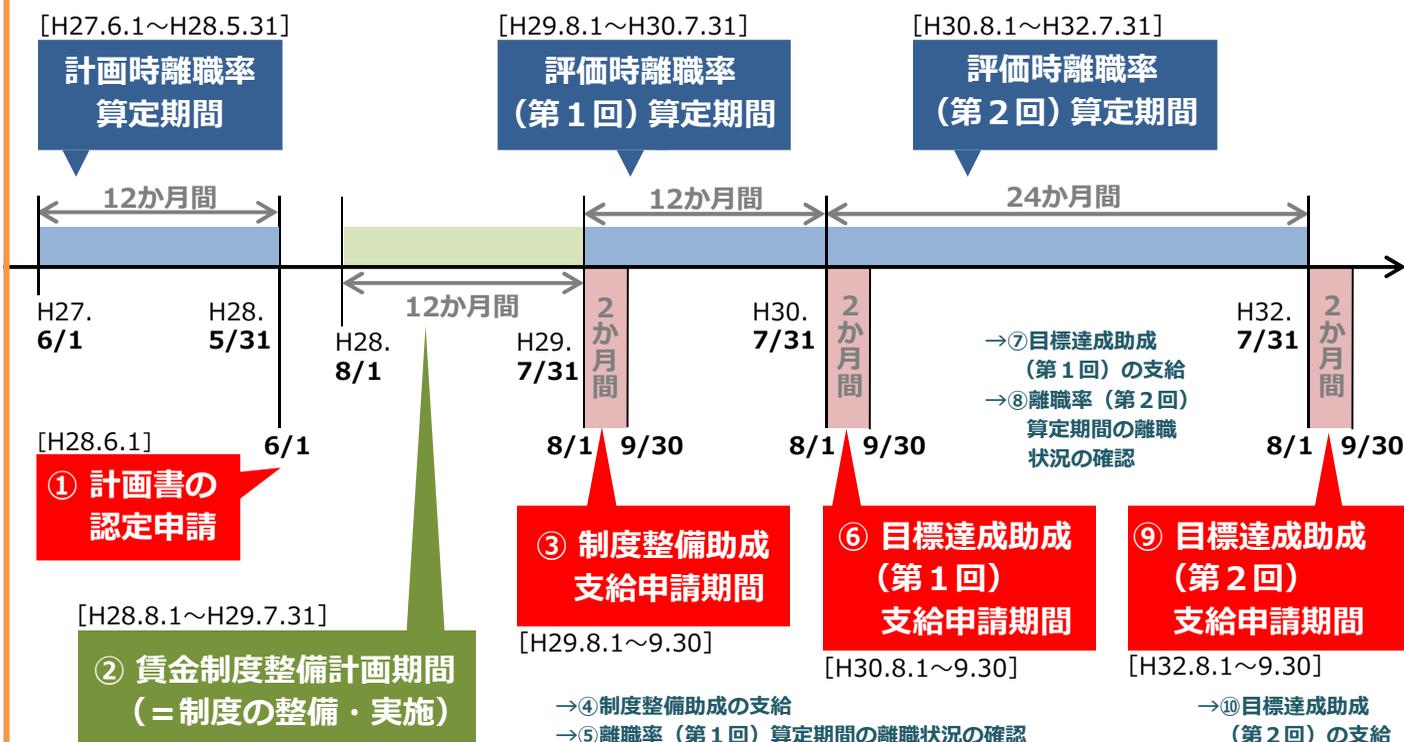
次の書類を本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

1	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度等助成／目標達成助成（第2回））支給申請書」（様式第c-8号）	
2	「事業所確認票」（様式第c-2号）	
3	「職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／目標達成助成（第1回））支給決定通知書」（様式第c-15号）（写）	
4	対象事業所における評価時離職率（第2回）算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況が分かる書類	離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等
5	「支給要件確認申立書」（共通要領様式第1号）	
6	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

⑩ 助成金（目標達成助成（第2回））の支給（90万円）

<参考> 支給申請の流れ

例) 賃金制度整備計画期間をH28.8.1～H29.7.31とし、賃金制度整備計画認定申請をH28.6.1に行う場合



4 助成金の対象事業主

この助成の対象となるのは、以下の全てを満たす事業主です。ただし、助成金の支給を受けるためには、この他にも必要な要件があります。

1. 雇用保険の適用事業の事業主であること。
2. 介護事業主（*1）であること。
3. 雇用管理責任者（*2）を選任し、その選任した者の氏名を労働者に周知している事業主であること。

(*1) 介護事業主とは

この助成の対象となる事業主は、以下の介護サービスの提供を行う事業主です。他の事業と兼業していても差し支えありません。

介護保険法関連

- (1) 訪問介護
- (2) 訪問入浴介護
- (3) 訪問看護、老人訪問看護
(高齢者の医療の確保に関する法律関連)
- (4) 訪問リハビリテーション
- (5) 居宅療養管理指導
- (6) 通所介護
- (7) 通所リハビリテーション
- (8) 短期入所生活介護
- (9) 短期入所療養介護
- (10) 特定施設入居者生活介護
- (11) 福祉用具貸与
- (12) 特定福祉用具販売
- (13) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- (14) 夜間対応型訪問介護
- (15) 認知症対応型通所介護
- (16) 小規模多機能型居宅介護
- (17) 認知症対応型共同生活介護
- (18) 地域密着型特定施設入居者生活介護
- (19) 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護
- (20) 複合型サービス
- (21) 居宅介護支援
- (22) 介護福祉施設サービス
- (23) 介護保健施設サービス
- (24) 介護予防訪問入浴介護
- (25) 介護予防訪問看護
- (26) 介護予防訪問リハビリテーション
- (27) 介護予防居宅療養管理指導
- (28) 介護予防通所リハビリテーション
- (29) 介護予防短期入所生活介護
- (30) 介護予防短期入所療養介護

- (31) 介護予防特定施設入居者生活介護
- (32) 介護予防福祉用具貸与
- (33) 特定介護予防福祉用具販売
- (34) 介護予防認知症対応型通所介護
- (35) 介護予防小規模多機能型居宅介護
- (36) 介護予防認知症対応型共同生活介護
- (37) 介護予防支援
- (38) 訪問型サービス
- (39) 通所型サービス
- (40) その他生活支援サービス
- (41) 介護予防ケアマネジメント

障害者総合支援法関連

- (42) 障害福祉サービス
- (43) 地域活動支援センターで行われる介護サービス

児童福祉法関連

- (44) 障害児通所施設で行われる介護サービス
- (45) 障害児入所施設で行われる介護サービス

その他

- (46) 救護施設で行われる介護サービス
(生活保護法関連)
- (47) 居宅生活支援施設及び養護事業を行う施設で行われる介護サービス（原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律関連）
- (48) 居宅において行われる介護サービス
- (49) 福祉用具販売〔(12)、(33)以外〕
- (50) 移送
- (51) 要介護者への食事の提供（配食）
- (52) その他の福祉サービス又は保健医療サービス

- 平成23年度で廃止した介護療養型医療施設については、「平成24年厚生労働省令第10号」により、平成29年度末までの経過措置が終了するまでは引き続きその効力を有すると定められています。
- 改正前の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則において介護関係業務とされていた介護予防訪問介護および介護予防通所介護については、「平成27年厚生労働省令第57号」により、平成29年度末までの経過措置が終了するまでは引き続きその効力を有すると定められています。

(*2) 雇用管理責任者とは

雇用管理責任者とは、雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応、その他労働者の雇用管理の改善などに関する管理業務を担当する人をいいます。計画認定申請時までに事業所ごとに選任し、選任したときは、その氏名を事業所内に周知する必要があります。

5 よくあるご質問

Q1 諸手当の創設は助成の対象となりますか？

対象とはなりません。例えば保有資格に関する対応では、資格手当を新たに創設した場合は対象とはなりません。基本給について資格に応じた加算を行った場合は助成の対象となります。

Q2 賃金制度整備計画期間中に、追加する上位の階層に当たる労働者が全くいない場合でも助成対象となりますか？

対象とはなりません。単に労働協約・就業規則を変更することによって賃金制度を規定するだけでなく、賃金制度整備計画期間中に実際に整備した賃金制度に基づいて、賃金を支払った該当者が存在する必要があります。

Q3 介護労働者のうち非正規職員については、全て週20時間以上の雇用保険被保険者でなければいけませんか？

いいえ。非正規職員については、雇用保険被保険者以外の労働者についても制度の対象とします。ただし、離職率の算定に当たっては、雇用保険一般被保険者のみを対象としてください。

Q4 定期昇給を定める際に「経営状況により昇給しない場合もある」といった条件を明示することは認められますか？

認められません。介護労働者本人の責めに帰すべき事由がない場合には、昇給が確実に担保された定めとなっている必要があります。

Q5 既にある賃金制度においてベースアップを行う場合は、助成金の対象となりますか？

対象とはなりません。基本給の底上げであるベースアップは、新たな賃金制度に当たらないため、助成の対象とはなりません。

★ この他にも支給要件や留意点などがありますので、
お近くの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください。

★ 一般的な賃金制度の整備の相談などについては、
お近くの介護労働安定センター都道府県支部が応じています。
ぜひご活用ください。

6 都道府県労働局一覧

労働局	担当課室	電話番号
北海道労働局	職業対策課分室	011-788-9132
青森労働局	各ハローワーク	※
岩手労働局	職業対策課分室（助成金相談コーナー）	019-606-3285
宮城労働局	職業対策課助成金コーナー	022-299-8063
秋田労働局	職業対策課	018-883-0010
山形労働局	各ハローワーク	※
福島労働局	各ハローワーク	※
茨城労働局	職業対策課	029-224-6219
栃木労働局	助成金センター	028-614-2263
群馬労働局	職業対策課	027-210-5008
埼玉労働局	各ハローワーク	※
千葉労働局	職業対策課分室	043-441-5678
東京労働局	各ハローワーク	※
神奈川労働局	神奈川助成金センター	045-277-8801
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025-278-7181
富山労働局	助成金センター	076-432-9162
石川労働局	職業対策課	076-265-4428
福井労働局	職業対策課	0776-26-8613
山梨労働局	職業対策課	055-225-2858
長野労働局	職業安定課	026-226-0865
岐阜労働局	助成金センター	058-263-5650
静岡労働局	職業対策課	054-271-9970
愛知労働局	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重労働局	職業対策課	059-226-2111
滋賀労働局	職業対策課助成金コーナー	077-526-8251
京都労働局	助成金センター	075-241-3269
大阪労働局	助成金センター	06-7669-8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078-221-5440
奈良労働局	職業対策課分室	0742-35-6336
和歌山労働局	職業対策課	073-488-1161
鳥取労働局	各ハローワーク	※
島根労働局	各ハローワーク	※
岡山労働局	職業対策課	086-801-5107
広島労働局	職業対策課	082-502-7832
山口労働局	職業対策課	083-995-0383
徳島労働局	助成金センター・ハローワーク徳島事業主支援コーナー	088-622-8609
香川労働局	職業対策課	087-811-8923
愛媛労働局	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370
高知労働局	職業対策課	088-885-6052
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092-411-4701
佐賀労働局	職業対策課	0952-32-7173
長崎労働局	職業対策課	095-801-0042
熊本労働局	職業対策課	096-211-1704
大分労働局	大分助成金センター	097-535-2100
宮崎労働局	職業対策課助成金センター	0985-38-8824
鹿児島労働局	職業対策課	099-219-8712
沖縄労働局	沖縄助成金センター	098-868-1606

※「各ハローワーク」と記載のある場合の連絡先は、以下のリンクを参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>