

4-1

各メニューのご紹介 「増員」の事例

介護労働者を新たに募集するために行った
次のような取組みに対しては助成が受けられます。

① 求人広告・求人情報誌に採用情報を掲載する

求人サイトや求人情報誌を利用したいが、利用料金が高くてあきらめている
事業主の方にお勧めします。

導入例

◎全国紙（東京23区西部）約70万部を想定した場合

費用額 210,000円

→ 助成金 105,000円

- ★掲載料が助成対象になります。
- ★助成対象期間は、最大1年間になります。
- ★同一の求人サイト・求人情報誌・求人広告であれば、計画期間内で内容を更新することが可能です。
- ★仮に一人も採用に至らなかったとしても、助成金の返還をしていただく必要はありません。

(注意事項)

※過去に同一媒体（求人サイト・求人情報誌・求人広告）へ掲載している場合は、支給対象外となります。ただし、同一事業主が経営する別の事業所が利用していた場合は支給対象となります。

※介護労働者以外の職種（事務員、警備員など）の採用情報は対象外です。

※職業安定法施行規則第4条の2で定める事項をすべて明示する必要があります。

- ・労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- ・労働契約の期間に関する事項
- ・就業の場所に関する事項
- ・始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- ・賃金（臨時に支払われる賃金、賞与等を除く。）の額に関する事項。
- ・健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項

※職業紹介事業を行う人材紹介会社への相談・登録は、支給対象外となります。

4-1

各メニューのご紹介 「増員」の事例

② 採用パンフレットを作成する

自社の採用情報を、ポスティングによって知らせたい、介護福祉士養成学校に周知したい、とお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例

- ◎デザイン料込みの場合（A4 2ページ 500枚印刷）
費用額110,000円 → 助成金55,000円
- ◎印刷料のみの場合（A4 2つ折り 100部）
費用額10,000円 → 助成金5,000円

- ★作成費、印刷経費および発送費が助成対象です。
- ★印刷料のみでも対象となります。
- ★印刷部数の指定および制限はありません。

(注意事項)

※過去に採用パンフレットを作成している場合は、支給対象外となります。
ただし、同一事業主が経営する別の事業所が作成していた場合は支給対象となります。

※介護労働者以外の職種（事務員、警備員など）の採用情報は対象外です。

③ 就職説明会の実施

直接、話し合うことで、経営理念やケア理念、労働条件などをよく理解してもらった上で採用したいとお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例

- 会場費（50名程度） 10,000円
- 備品借用料（プロジェクター、スクリーン、マイクセット） 25,000円
- チラシ印刷費 8,000円（100部）
- 費用総額 43,000円 → 助成金 21,500円

- ★公的機関の会議室や自社の施設を利用して実施する場合は、説明用のリーフレットのデザイン・印刷料のみ対象とすることが可能です。
- ★説明会の規模の指定や制限はありません。

(注意事項)

※過去に採用説明会を実施している場合は、支給対象外となります。

※介護労働者以外の職種（事務員、警備員など）の採用情報は対象外です。

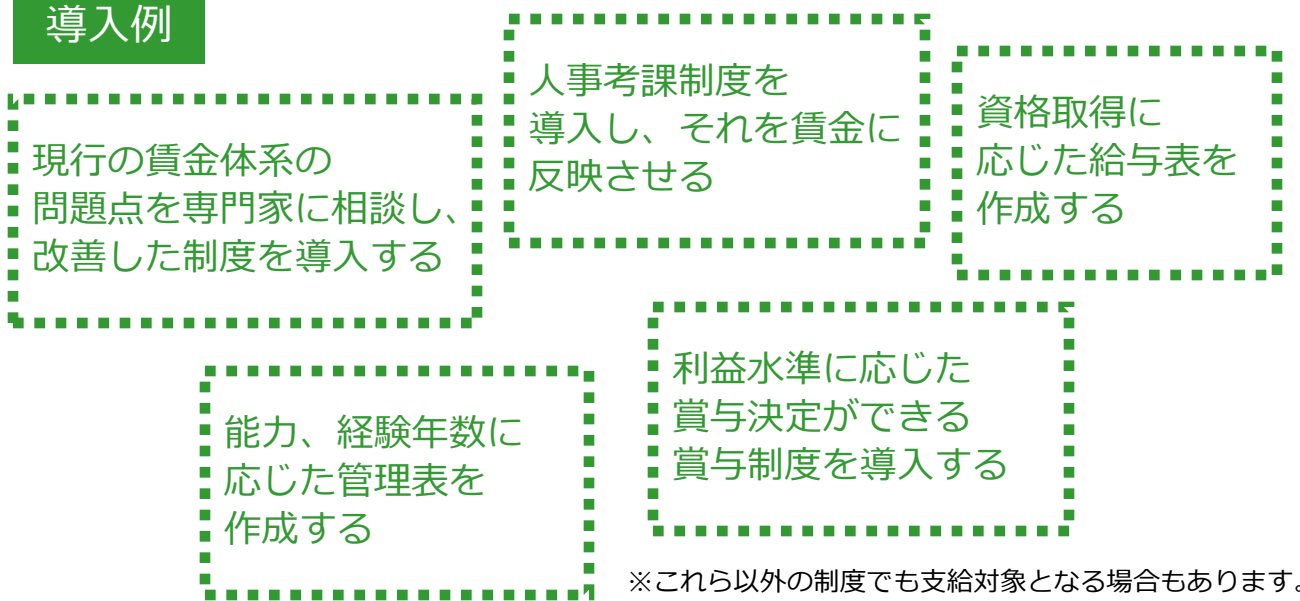
4-2

各メニューのご紹介 「体系的処遇改善」「報酬管理」 の事例

能力や経験などに見合う評価処遇制度や賃金体系の導入に要した費用に助成が受けられます。

努力している社員が評価される仕組みにしたい、何をどうがんばれば給与がアップするのかを「見える化」したい、職員のレベルアップのために資格取得を促したい、とお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例



これらを、経営コンサルタントや社会保険労務士等の**専門家に相談**した場合、その費用が対象となります。

- ★対象となる費用の期間は、P12-Q6をご覧ください。
- ★事業主が実施する雇用管理制度に対して専門的な助言ができる場合は、専門家は必ずしも資格を有している必要はありません。ただし、その場合は、その方の略歴などの資料を提供していただくことがありますので、ご了承ください。
- ★制度導入に関する説明会などを専門家に依頼した場合も、謝金は支給対象となります。ただし、会場費はこの助成メニューの対象となりません。

(注意事項)

※平成24年4月より前に、すでに専門家と顧問契約を結んでいて、その契約の中で相談を実施する場合は支給対象となりません。

※制度導入後の運用に必要な事務などの作業代行の費用は支給対象外となります。

4-3

各メニューのご紹介 「労働時間管理」の事例

労働者の負担を軽減させる勤務シフト体制の導入を行った場合、その費用に助成が受けられます。

夜間や夜勤時間帯の対応が特定の人に偏らないようにしたい、残業の負担を軽減させたい、休暇制度をつくりたい、とお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例

■ 現行の勤務シフトの問題点を専門家に相談し、改善した制度を導入する

■ 柔軟なシフト体制の整備を行い、残業・休日出勤などを無理なく行うため、シフト勤務制度を導入する

■ 日や曜日によって業務に繁閑がある場合や交代勤務がある場合に、変形労働時間制を導入し、労働時間の効率化や休日の増加を図る

■ 会社有給休暇や慶弔休暇、病気休暇、特別休暇など、会社が独自に設定する休暇を創設する

※これら以外の制度でも支給対象となる場合もあります。

これらを、経営コンサルタントや社会保険労務士等の
専門家に相談した場合、その費用が対象となります。

★対象となる費用の期間は、P12-Q6をご覧ください。

★事業主が実施する雇用管理制度に対して専門的な助言ができる場合は、専門家は必ずしも資格を有している必要はありません。ただし、その場合は、その方の略歴などの資料を提供していただくことがありますので、ご了承ください。

★制度導入に関する説明会などを専門家に依頼した場合も、謝金は支給対象となります。ただし、会場費はこの助成メニューの対象となりません。

(注意事項)

※平成24年4月より前に、すでに専門家と顧問契約を結んでいて、その契約の中で相談を実施する場合は支給対象となりません。

⑧ ※制度導入後の運用に必要な事務などの作業代行の費用は支給対象外となります。

4-4

各メニューのご紹介 「能力開発」の事例

労働者のスキルアップにつながる**研修計画の導入**に要する費用に助成が受けられます。

年間を通じた研修計画を作成したい、階層に応じた研修を体系化したい、効果的なOJTやOFF-JTを実施したい、とお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例

■ 現行の事業所の研修計画の問題点を専門家に相談し、改善した制度を導入する

■ 介護労働者の職業能力に関するチェックシートを作成する

■ 新人職員研修、現任職員研修、コア人材研修、管理職研修など、階層に応じた研修計画を作成する

■ OJTや外部の勉強会・セミナーへの参加、評価方法など、年間を通じた研修計画を作成する

※これら以外の制度でも支給対象となる場合もあります。



これらを、経営コンサルタントや社会保険労務士等の**専門家に相談**した場合、その費用が対象となります。

- ★対象となる費用の期間は、P12-Q6をご覧ください。
- ★事業主が実施する雇用管理制度に対して専門的な助言ができる場合は、専門家は必ずしも資格を有している必要はありません。ただし、その場合は、その方の略歴などの資料を提供していただくことがありますので、ご了承ください。
- ★制度導入に関する説明会などを専門家に依頼した場合も、謝金は支給対象となります。ただし、会場費はこの助成メニューの対象となりません。

(注意事項)

※平成24年4月より前に、すでに専門家と顧問契約を結んでいて、その契約の中で相談を実施する場合は支給対象となりません。

※能力開発を行ううえでの直接的な経費（研修の参加料、会場費等）など、制度導入後の運用にかかる経費は対象外となります。

4-5

各メニューのご紹介 「健康管理」の事例

労働者の健康のために実施する**予防接種、メンタルヘルスに関する相談**に要する費用に助成が受けられます。

今までに従業員の中で感染症が流行したことがある、腰痛を持っている労働者が多いため検診を受けさせたい、介護労働者の働くうえでの悩みや不安・不満を解決したいが、自ら行うことが難しい、とお考えの事業主の方にお勧めします。

導入例

「インフルエンザ予防接種」や「肺炎球菌ワクチン」、「腰痛検診」などを実施する

外部会社に依頼し、職員のメンタルヘルスから生活相談まで、悩み事の相談を実施する

職場におけるストレス要因を見つけ出し、解決に向けた計画を作成する

※これら以外の取組みでも支給対象となる場合もあります。

- ★ 健康診断の実施料、メンタルヘルスに関する専門家に対する謝金・相談料、会場借り上げ料、教育パンフレットの作成費、受講料が対象となります。
- ★ 上記以外の健康診断であっても、法定の健康診断でなければ認められる可能性があるため、ご不明な点があれば都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

(注意事項)

- ※ 過去に同様の取組を実施している場合は、支給対象外となります。
- ※ 介護労働者以外の職種（事務員や警備員など）の方は、支給対象外となります。
- ※ 健康診断については、法定の健康診断（労働安全衛生規則第44条に基づいて事業主が行わなければならないとされている項目）以外を対象としています。なお、短時間労働者については、労働安全衛生法に基づく健康診断を義務付けられていませんので、同条診断項目も対象となります。