

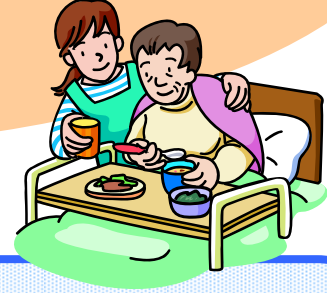
～介護事業主の方へ～

経験のない介護従事者の雇入れをする事業主を支援します！！

介護未経験者確保等助成金

(介護人材確保職場定着助成金の未経験者対策)

のごあんない



平成20年度第2次補正予算の成立に伴い、制度が拡充されました。(★印)

介護未経験者確保等助成金は、介護関係業務の未経験者を、雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く。）として雇い入れた場合で、1年以上継続して雇用することが確実であると認められる場合に、事業主への支援として助成する制度です。(※平成20年12月1日以降の雇入れが対象です。)

少子高齢化が進む中で、福祉・介護サービスの充実に対するニーズはますます高まっています。このため、新たな人材を確保するために、介護関係業務の経験者だけでなく、経験のない方も積極的に雇い入れ、育成し、定着させていくことが重要となってきます。本助成金は、介護業務の未経験者の確保と定着の促進に取り組む事業主の方を支援する制度です。

助成額

介護関係業務の未経験者を1人につき、6ヶ月間の支給対象期ごとに25万円
(★介護参入特定労働者(注)の場合は50万円)を助成

支給は第1期・第2期に分けて行い、助成対象期間（雇入れ日から1年間）に50万円（★介護参入特定労働者の場合は100万円）まで受給できます。

(注) 25歳以上40歳未満の方で、過去1年間に雇用保険被保険者でなかった方



厚生労働省
都道府県労働局
ハローワーク(公共職業安定所)



対象労働者

以下の項目すべてに当てはまる労働者が対象となります。

- 介護関係業務の未経験者(※)であること。(介護関係業務については5頁参照。)
- 介護関係業務に専ら従事する者として雇い入れること。
- 雇用保険一般被保険者(ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。)として雇い入れること。
- 過去1年間に同一の事業主の下で雇用された者でないこと。
- 資本的及び経済的関連性等からみて独立性を認められない事業主からの雇い入れでないこと。

※ 対象となる「**介護関係業務の未経験者**」とは

たとえば・・・

■前職(介護関係以外)を辞職して求職中の方、■年長フリーターの方、■主婦の方 など、介護関係の資格を取得しているかどうかにかかわらず、これまで雇用契約のもとに介護関係の仕事に携わったことのない方が対象です。

※ ただし、満65歳以上の者及び新規卒卒者(最終学歴の大学等を卒業した月の翌月から起算して1年を経過しない者)は除きます。

※ 例えば、登録ヘルパーや派遣労働者として介護業務に従事したことがある方は対象外となります。

介護関係業務の経験のない方を雇い入れ、長期にわたって働いていただくためには、事業主による労働条件の改善や教育訓練の充実などが必要になってきます。これを機に、事業所全体の雇用管理のあり方を見直してみましょう！



介護関係業務の未経験者の雇入れ

福祉・介護サービス

- 人材の増加
- 求人充足率の改善
- 離職率の低下
- 介護を支える人材の確保
介護サービスの質の向上



個々の介護事業主

- 職員の確保、業務の負担軽減
- 労働条件の改善や教育訓練の実施など、雇用管理の改善
- 職員全体の定着率アップ
質の良いサービスの提供

助成額

対象労働者1人あたりの助成額は以下のとおりです。

助成対象期間(1年間) の助成額	支給対象期(6ヶ月間) ごとの助成額
50万円まで	第1期25万円、第2期25万円
(介護参入特定労働者の場合) 100万円まで	(介護参入特定労働者の場合) 第1期50万円、第2期50万円

支給額は左表のとおりです。

支給申請は、支給対象期が満了することに行ってください。第1期に申請しなかった場合、第2期に申請できますが、第1期については受給できません。

※企業規模(雇用する雇用保険被保険者の総数)によって、助成対象となる労働者の数が異なりますのでご注意ください。

★ 助成対象となる労働者の数・・・対象労働者の雇入れ日において、雇用保険被保険者の総数が200人未満の場合3人まで、200人以上300人未満の場合6人まで、以降100人増加するごとに3人ずつ加算し、700人以上は20人まで(上限20人)。

支給の対象となる事業主

以下の項目すべてに当てはまる事業主が受給できます。

- 雇用保険の適用事業主であること。
 - 介護サービスの提供を業として行う介護関連事業主であること（兼業でも可。）
 - 介護関係業務の未経験者を雇用保険一般被保険者（ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。）として雇い入れ、助成対象期間終了後も継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。
 - 「介護労働者雇用管理責任者(※)」を選任し、周知していること。
 - 雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から支給申請までに、雇用保険被保険者を事業主都合で解雇（勧奨解雇を含む。）していない事業主であること。
 - 雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から支給申請までに、特定受給資格者(注)となる離職理由の被保険者が、雇入れ日における被保険者数の総数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が3人以下の場合を除く。）。
- 注：倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた受給資格者のうち、離職区分が「解雇(1A)」または「事業主からの働きかけによる正当な理由のある自己都合退職(3A)」とされる離職理由により離職した者として受給資格を決定された者。
- 過去に、本助成金の支給を受けた場合は、最後に支給決定された日の翌日から起算して1年を経過した後、新たに対象労働者を雇い入れた事業主であること。
 - 労働者の離職、雇入れ、賃金の支払等の状況を明らかにする書類を整備していること。

※介護労働者雇用管理責任者とは・・・

介護労働者雇用管理責任者は、介護労働者の雇用管理の改善への取り組み、介護労働者からの相談への対応、その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理業務を担当する方です。上記の取り組みにより、介護労働者にとって魅力ある職場づくりのお手伝いをしていただく役割を担います。事業所ごとに介護労働者雇用管理責任者を選任し、氏名の掲示等により従業員の方に周知し、活用してください。

◇不支給となる場合◇

以下の項目に当てはまる場合は受給できません。

- ・ 雇入れ日の前日から過去1年間に、事業主において雇用していた労働者を雇い入れた場合。
- ・ 資本金的・経済的・組織的に密接な関連性のある事業主が過去1年間に対象労働者を雇用していた場合。
- ・ 支給対象期における対象労働者の賃金を、支給申請を行うまでに支払い終えていない場合。
- ・ 職業紹介、労働者の募集の時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについて申出があった場合。
- ・ 雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合。
- ・ 偽りその他の不正行為により本来受けることの出来ない助成金等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる不支給措置が執られている場合。
- ・ 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適当でないと認められる場合。

ご注意！

上記に記載がある以外にも、助成金受給のための要件がございます。ご不明な点等については、管轄の都道府県労働局（職業安定部）へお問い合わせください。