

両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

仕事と介護の両立支援対策の全体像

- 働き盛り世代の家族介護者は、今後急増。
 - 介護は育児と違って介護対象者の容態が様々であり、ケアすべき期間が不明確である等先の見通しが立てにくい。
 - 企業で中核を担っている人材が介護に直面するケースが多く、離職による補充が困難。
- ⇒ 個々の労働者の仕事と介護をめぐる状況に適した支援を行い、離職せずに働き続けられる環境整備が必要。

<法律に基づく両立支援の取組>

仕事と介護の両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 介護休業制度
 - ・ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで休業可。
- 介護休暇制度
 - ・ 介護等をするため年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得可（1日又は半日単位）
- 介護のための所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限等
 - ・ 対象家族1人につき、介護のためのいずれかの措置（※）を講ずることを事業主に義務づけ
 - ※ ①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
 - ・ 対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を事業主に義務づけ
- 介護休業を取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

【都道府県労働局による指導等】

- ・ 苦情処理、紛争解決援助、調停
- ・ 報告の徴収、助言、指導、勧告
- ・ 規程整備の支援 等

介護休業中の経済的支援（雇用保険法）

- 介護休業を取得した雇用保険被保険者に対し、介護休業給付金（賃金の67%相当）を最大で93日分支給。

<両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり>

助成金等を通じた事業主への支援

- 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給
- 「介護支援プラン」の策定・利用支援

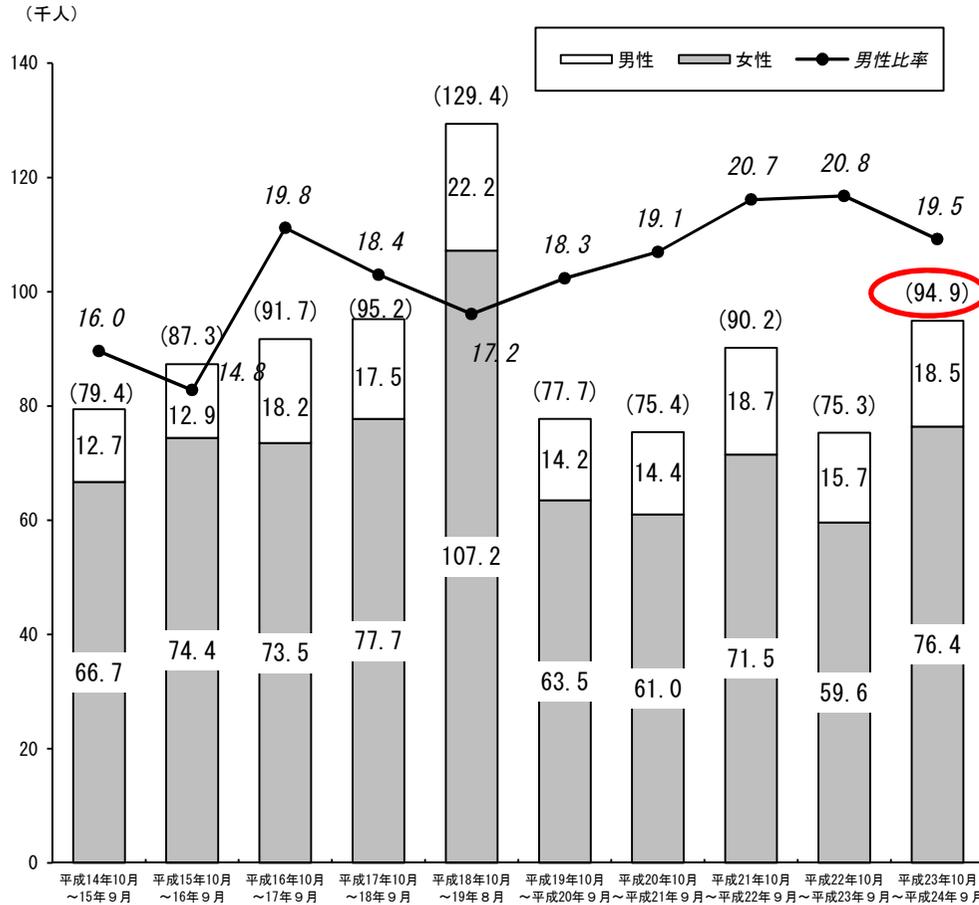
介護支援プラン：介護に直面する労働者を対象として、個々に両立支援の取組を行うために事業主が作成する、介護休業の取得及び職場復帰を円滑にするための措置（業務の整理・引継ぎ等）を定めたプラン

- 仕事と介護の「両立支援対応モデル」の策定、普及

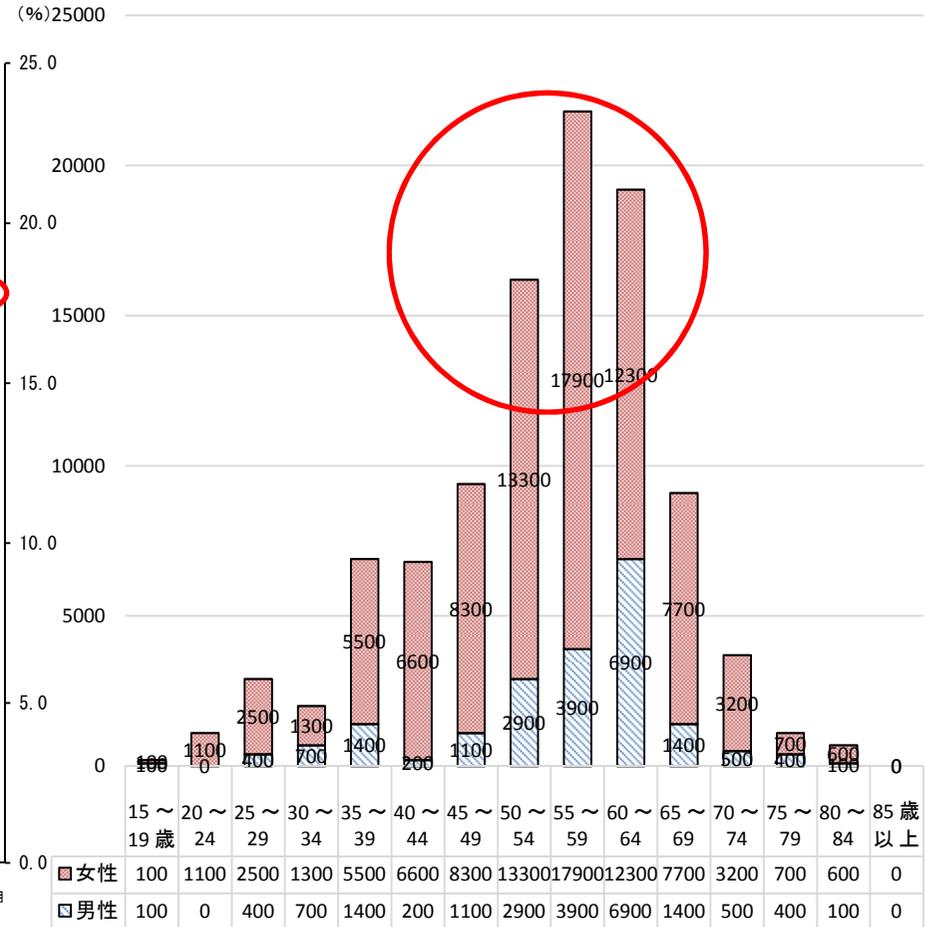
介護離職者の現状

- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、直近の数値は約9万5千人。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も約14%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数(雇用者)の推移



介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



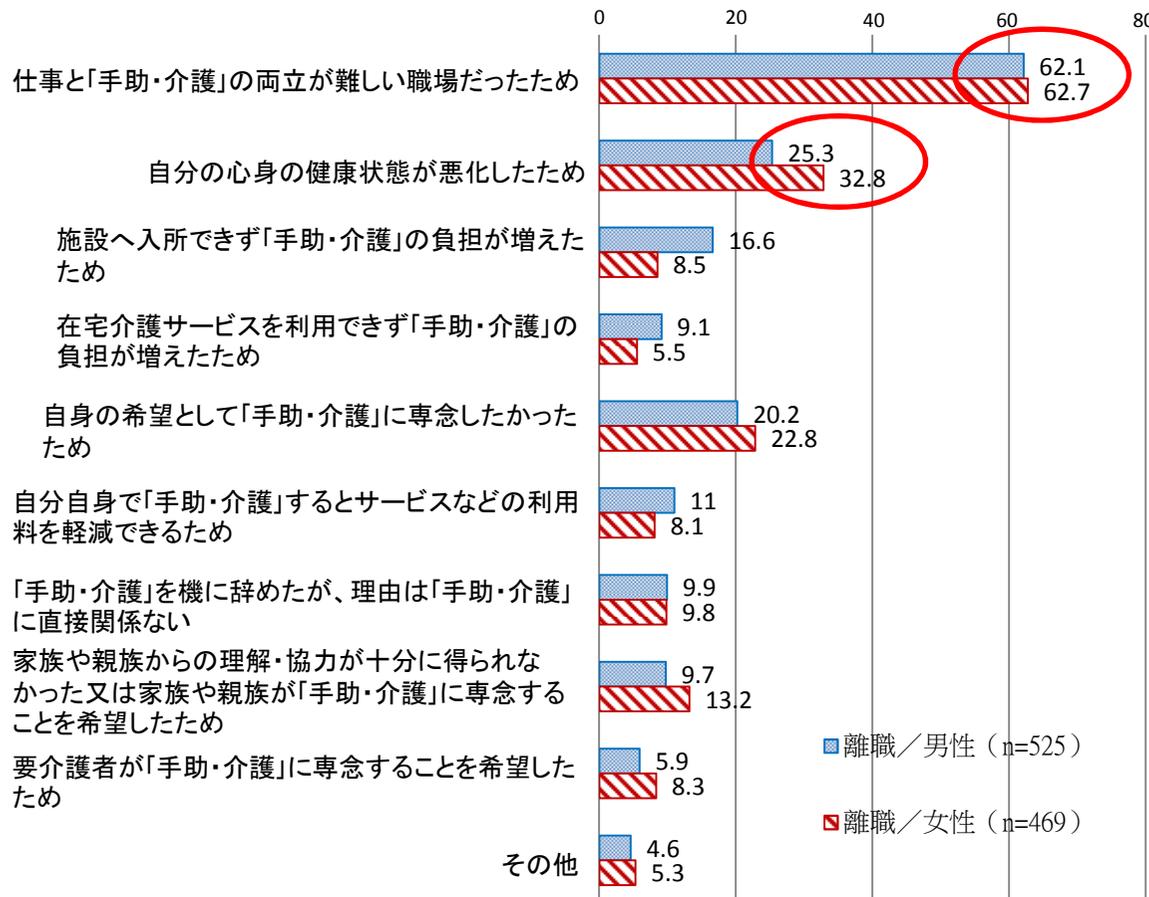
資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」(平成19年、24年)

資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」(平成24年)
平成23年10月～平成24年9月の離職者

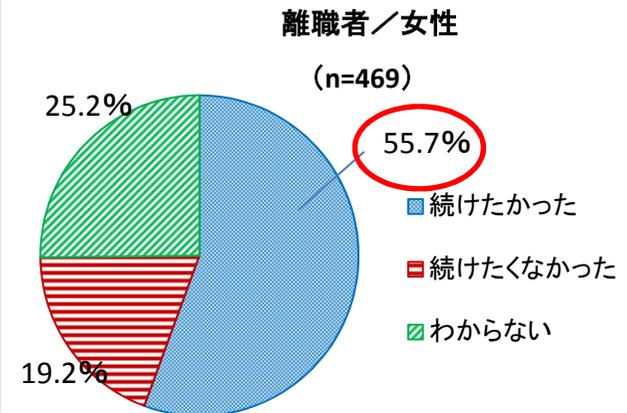
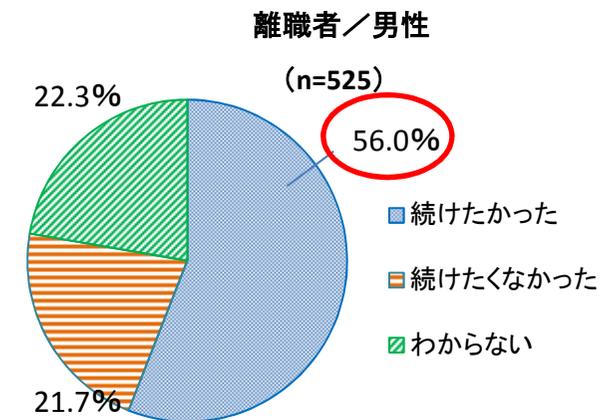
手助・介護を機として退職した理由①

- 40歳代～50歳代の介護を機とした退職者に、「手助・介護」を機に退職した理由を聞いたところ、男女ともに「仕事と手助・介護の両立が難しい職場だったため」の割合が最も高く、次いで、「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっている。また、施設入所や在宅介護サービスの利用の困難性を挙げる人もいる。
一方で、介護に専念したかった等の自身の希望による退職理由も一定程度存在。
- 40歳代～50歳代の介護を機とした退職者の退職時の就業継続の意向としては、男女ともに約6割が仕事を続けたかったとしている。

退職者：あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由（複数回答）



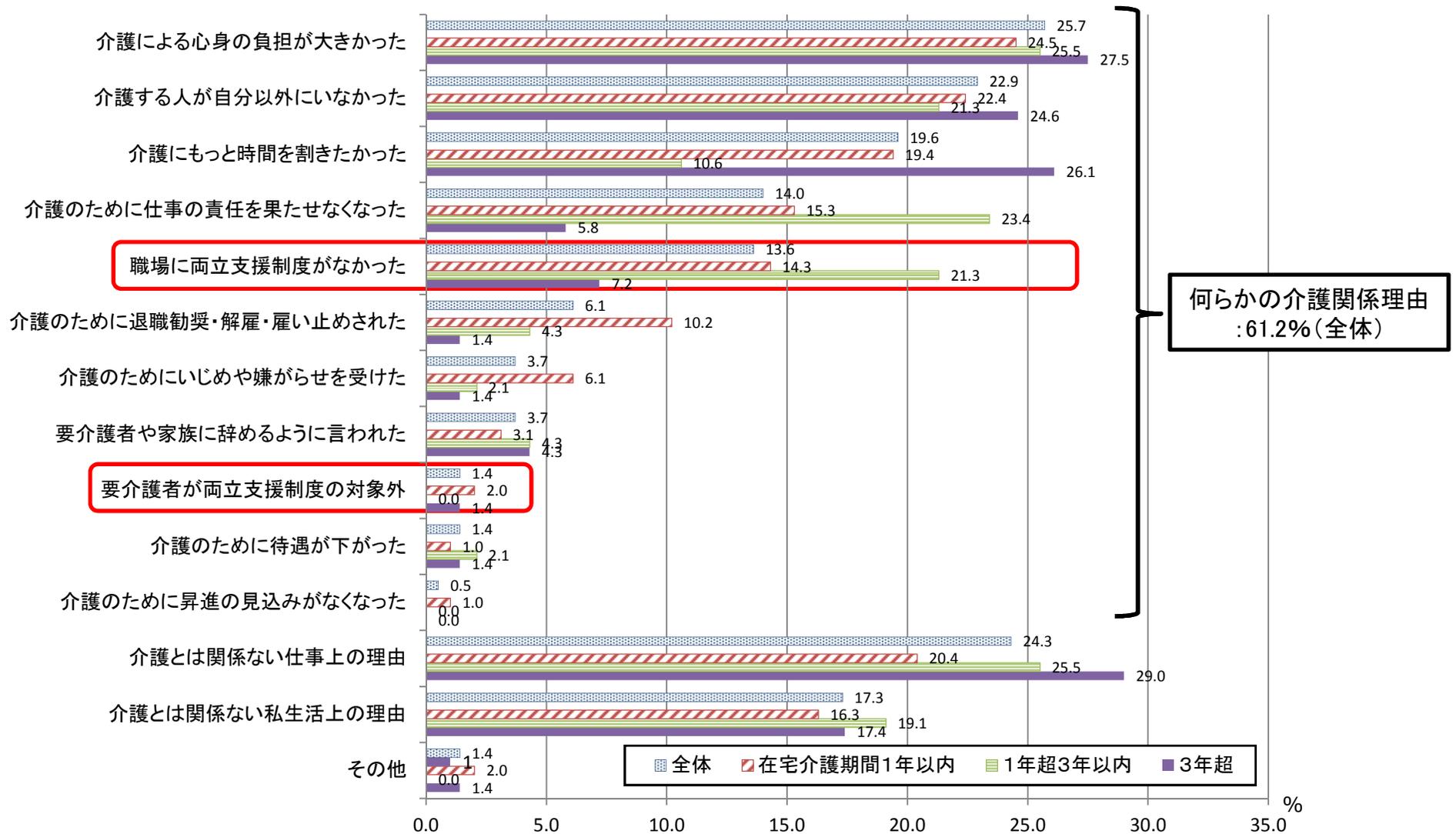
介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向



手助・介護を機として離職した理由②

- 介護発生当時の勤務先を辞めた理由をしてみると、「介護による心身の負担が大きかった」（25.7%）、「介護とは関係ない仕事上の理由」（24.3%）といった理由以外にも、「職場に両立支援制度がなかった」（13.6%）、「要介護者が両立支援制度の対象外」（1.4%）と、両立支援制度を利用できなかったことを理由に挙げる離転職者も一定割合いることがわかる。

在宅介護期間別 介護発生時の勤務先を辞めた理由(介護発生時雇用)



介護休業等制度の利用の現状①

- 介護をしている雇用者（239万9千人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%（7万6千人）、「短時間勤務」は2.3%（5万6千人）、介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類		介護をしている						
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	制度の種類			
雇用形態				介護 休業	短時 間勤 務	介護 休暇		
実数	雇用者	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	雇用者	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

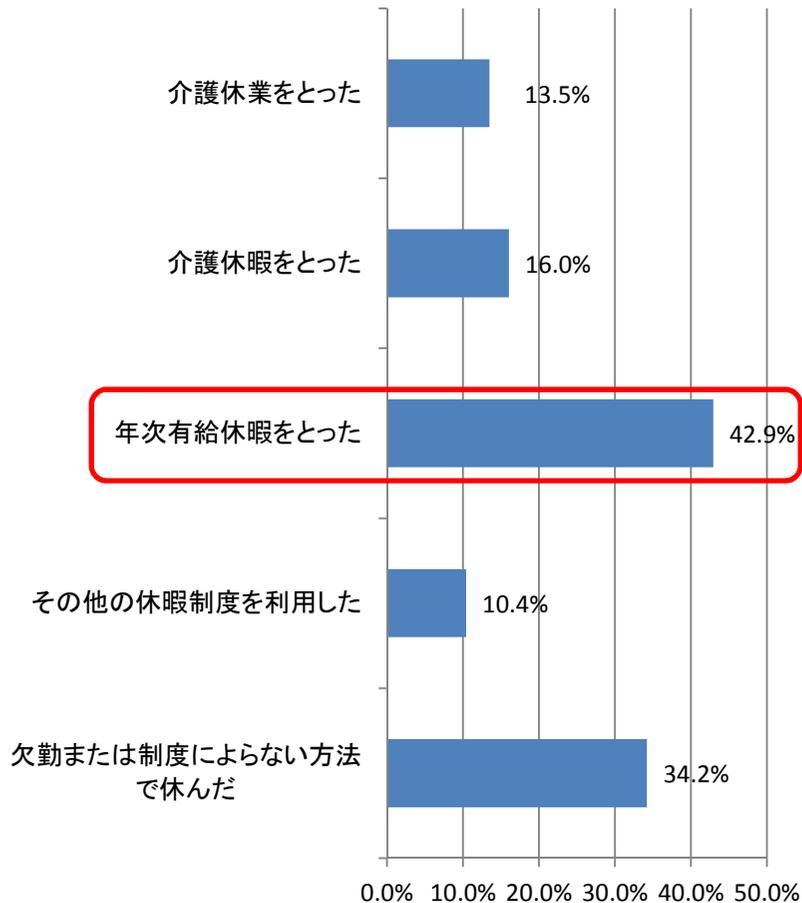
	介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	性別	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	1.0 (100.0)	1.0 (37.5)	1.3 (62.5)	

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

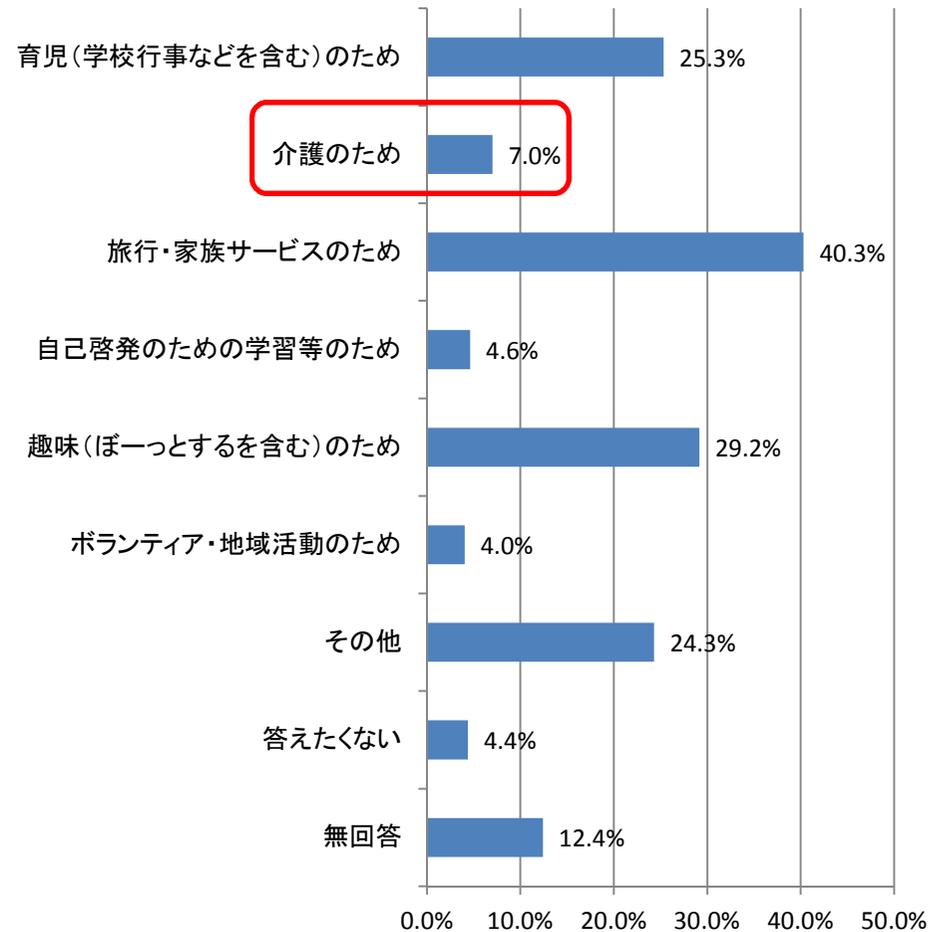
介護休業等制度の利用の現状②

- また、介護のために連続した期間仕事を休んだ労働者について「介護のために休みを取得する際にどのような制度を活用したか」をみると、「年次有給休暇をとった」（42.9%）、「欠勤または制度によらない方法で休んだ」（34.2%）が多く、必ずしも介護休業等制度が利用されているとは言い難い。

介護のために休みを取得する際に活用した制度
【介護のために連続した期間仕事を休んだ場合のみ】（複数回答）

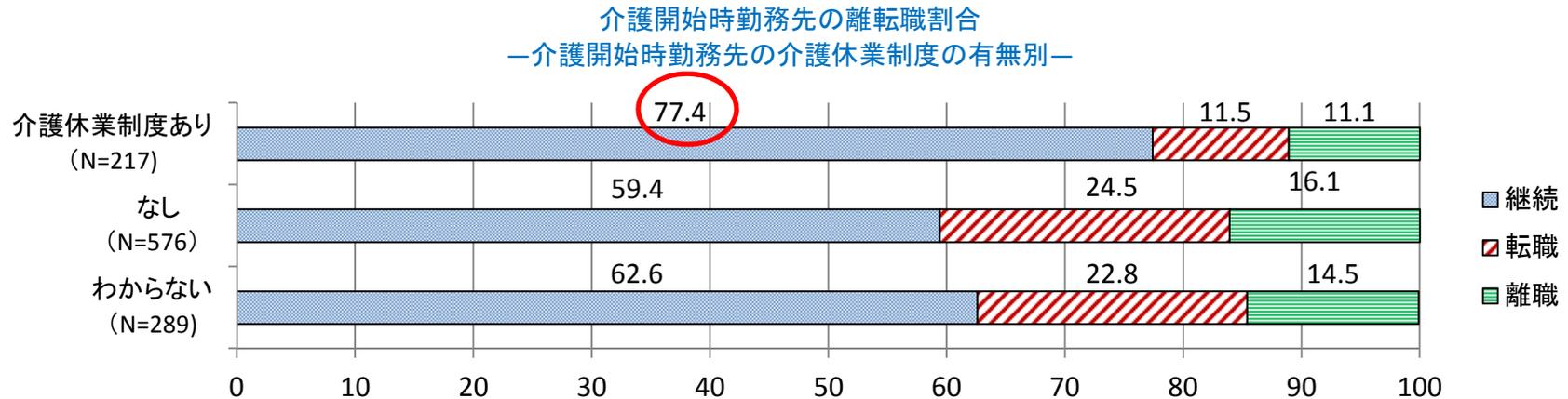


平成28年度の1年間で取得した年次有給休暇の取得目的（複数回答）



介護休業等制度の利用の現状③

- 介護休業制度がある勤務先の方が、「なし」「わからない」とする勤務先よりも就業継続割合が高い。
- 介護のために1週間を超えて連続して休んだ日数は、2週間以内が75%で最も多い。



継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数

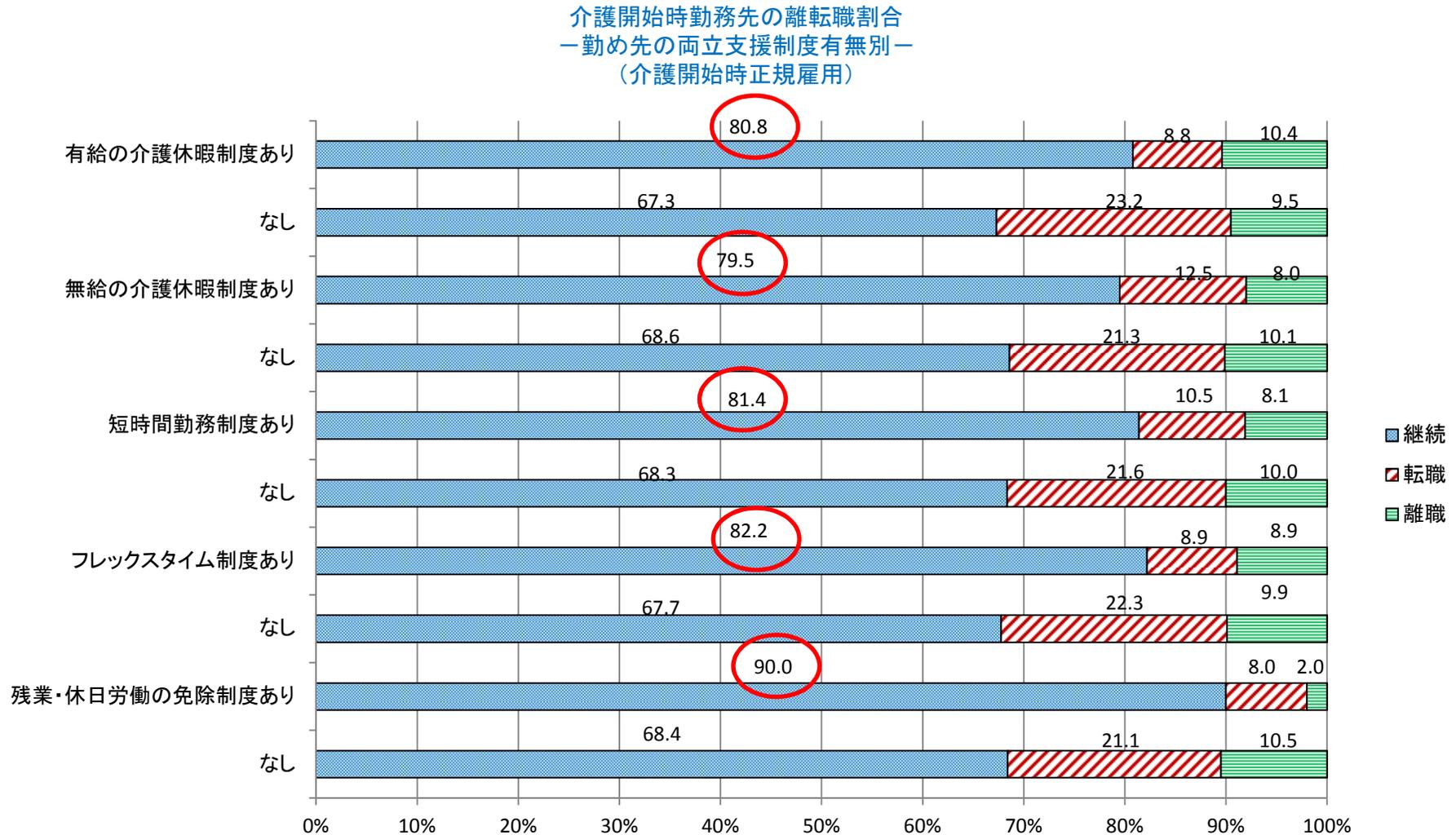
	2週間以内	2週間超 1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超
1回の最長日数	75.0%	10.2%	9.1%	1.1%	2.3%	2.2%
通算日数	64.8%	13.6%	17.0%	1.1%	1.1%	2.2%

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。
 ※介護開始時の勤務先・介護開始時正規雇用

出典：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査」(平成27年)

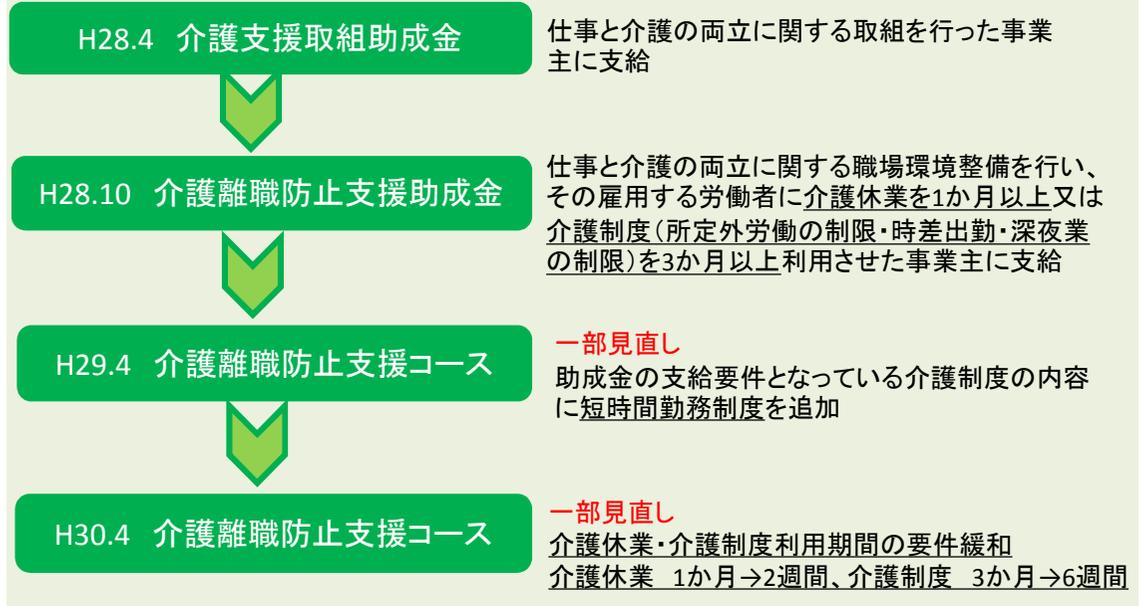
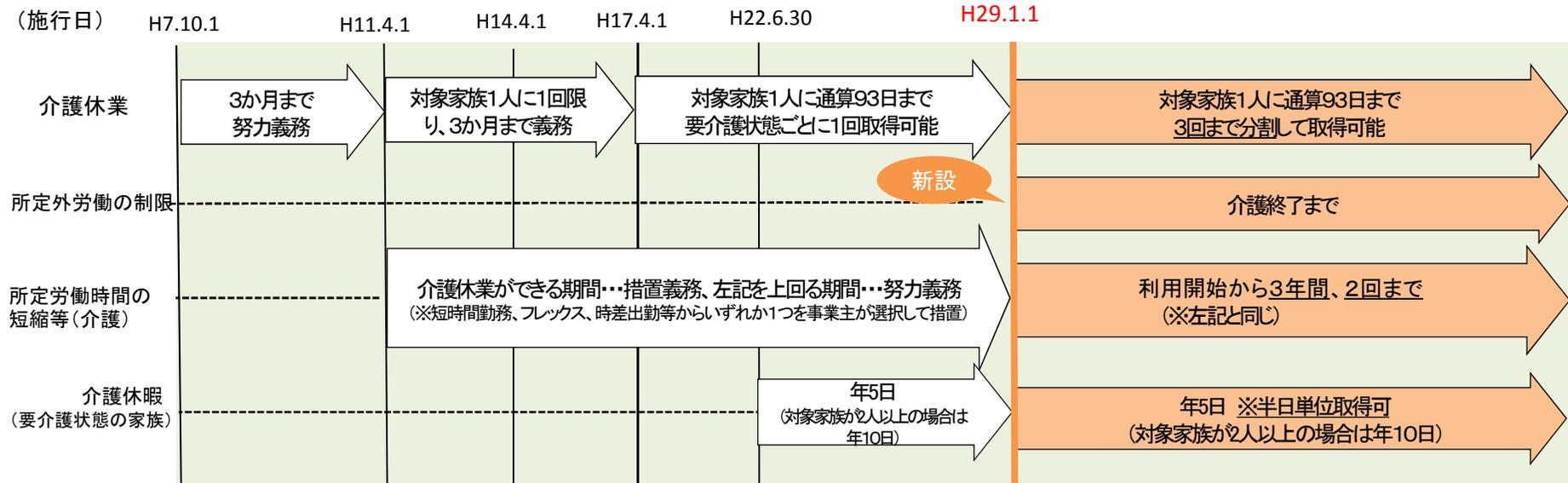
介護休業等制度の利用の現状④

- 介護休業以外の制度（有給・無給の介護休暇、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、残業・休日労働の免除制度）についても、制度がある勤務先の方が就業継続割合が高い。



出典：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査」(平成27年)

仕事と介護の両立に関する法制化の経緯



H28.3法改正(H29.1.1施行)
 介護離職を防止し、介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるよう、
 ・介護休業の分割取得ニーズ
 ・日常的な介護ニーズ
 等を踏まえ、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度を構築。

※これら改正内容の効果的な浸透を図るため、左記介護支援取組助成金を併せて創設

仕事と介護を両立しやすい職場環境整備

労働局による指導、事業主支援の概要

○都道府県労働局による育児・介護休業法の周知及び履行確保

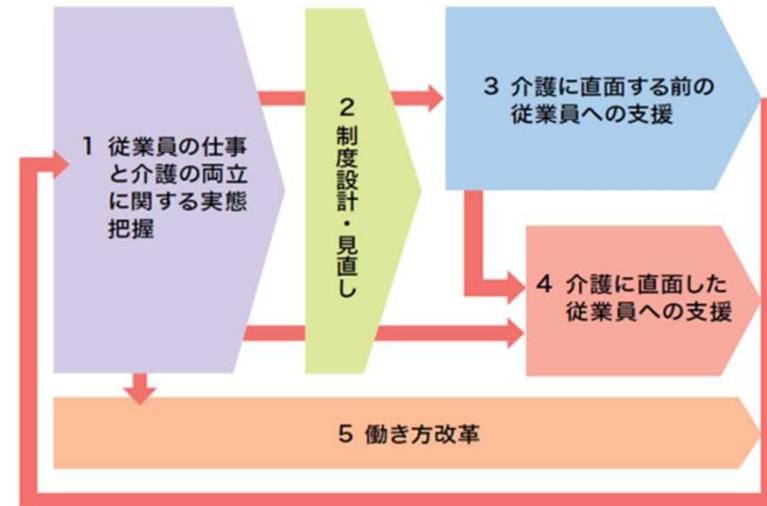
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、改正育児・介護休業法に関する説明会を実施。
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施。法違反事案に対しては速やかに助言、指導、勧告の実施等。

○「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の周知

- ・事業主が従業員の仕事と介護の両立を支援する際の具体的取組方法である「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を策定し、労働局等を通じ周知。

<介護離職を予防するための両立支援対応モデル>

1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
2. 制度設計・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
4. 介護に直面した従業員への支援
5. 働き方改革



○「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業（委託事業）」による「介護支援プラン」モデルの周知

- ・介護離職の防止、介護休業の取得及び介護休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、「介護支援プラン」のモデルを策定し、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じて活用できるよう支援。

介護離職防止支援コースの概要

平成30年度予算額 643,400千円 (1,233,700千円)

趣旨・目的

- 「介護離職ゼロ」の実現のため、厚生労働省が策定した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組により仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者、または介護のための勤務制限制度の利用者が生じた場合に事業主に支給する。

① 職場環境整備

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組を実施する。

- ア 仕事と介護の両立に関する実態把握（アンケート調査の実施）
- イ 制度設計・見直し（就業規則等の整備）
- ウ 介護に直面する前の従業員への支援（研修の実施、制度の周知）
- エ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置・周知）



② 介護支援プランの策定・導入

介護に直面した労働者と面談を実施し、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認の上、「介護支援プラン」を作成する。

- ◆ 介護休業を取得するプラン
 - ・ 上司等との面談
 - ・ 業務の整理、引き継ぎ
 - ・ 職場の情報提供
 - ・ 復帰後のフォロー面談
 - ・ 原職等復帰
- ◆ 介護のための勤務制限制度を利用するプラン
 - ・ 上司等との面談
 - ・ 業務体制の検討
 - ・ 制度利用後のフォロー面談

③ 休業取得・制度利用、継続雇用

介護休業を取得し職場復帰した場合、または介護のための勤務制限制度を利用し、利用後1か月経過した場合。

- ◆ 介護休業
 - 対象労働者が介護休業を2週間以上（分割取得の場合14日以上）取得・復帰
- ◆ 介護制度（介護のための勤務制限制度）
 - 対象労働者が介護のための勤務制限制度（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務）を6週間以上（分割取得の場合42日以上）利用

支給額

	中小企業	中小企業以外
介護休業	57万円<72万円>	38万円<48万円>
介護制度	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

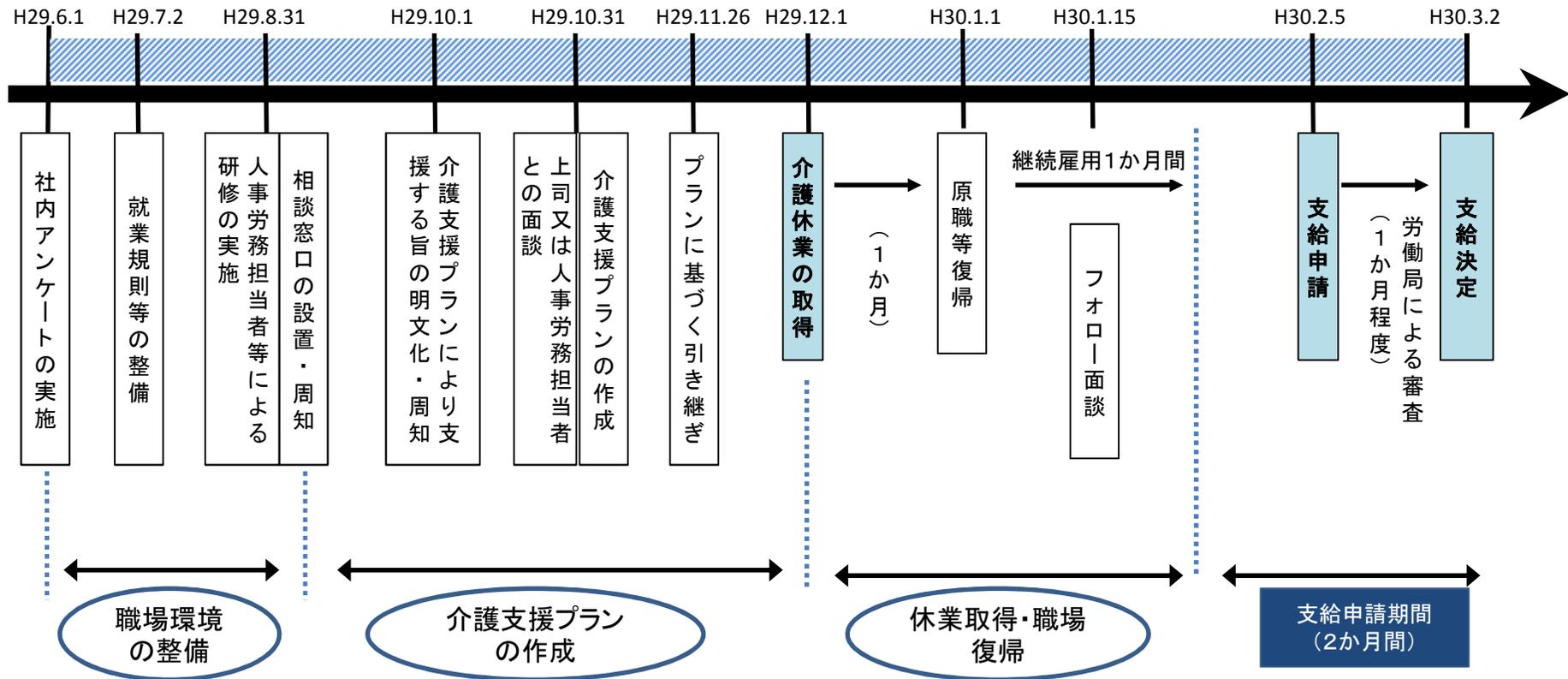
※ <> は生産性要件を満たす場合の額。

※ 1事業主2回まで（無期雇用者、有期雇用者各1回）支給。

助成金支給申請の流れ

- 企業は、従業員の仕事と介護の両立に関する社内アンケートの実施や社内研修の実施等の職場環境整備の取組を行った上で、就業規則等への明文化・労働者への周知を行い、実際に介護に直面した従業員に係る介護支援プランを作成し、そのプランに沿って休業取得等を行ってはじめて労働局に支給申請が可能となることから、支給には一定期間を要する。
 (参考：アンケート取りまとめから支給決定(または不支給決定)までの平均所要期間：311.7日)

<イメージ> ※介護休業を平成29年12月1日～平成29年12月31日まで1か月間取得した場合の例



介護離職防止支援コースの支給実績

予算と実績

【金額：千円、件数：件】

	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	金額	件数	金額	件数	金額	件数
予算	1,010,600	-	1,233,700	-	643,400	-
実績 (執行率)	0 (0%)	0	24,720 (2.00%)	46	2,850 (0.44%)	5
介護休業	0	0	21,750	36	2,850	5
介護制度	0	0	2,970	10	0	0
所定外労働制限	0	0	0	0	0	0
時差出勤	0	0	2,400	8	0	0
深夜業制限	0	0	0	0	0	0
短時間勤務	0	0	570	2	0	0

※平成30年5月11日時点の実績。

※全て中小企業事業主のみで、大企業の実績なし。

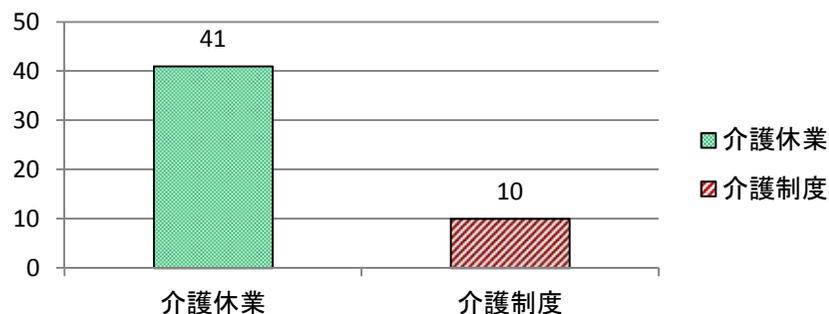
介護離職防止支援コースの支給状況①

- 平成28年10月の制度開始から平成30年5月11日時点までの支給状況を調査（※）したところ、介護休業が8割、介護制度の利用は2割となっている。
- 介護休業の平均取得日数は58.0日、介護制度の利用としては時差出勤と短時間勤務が利用されているが、所定外労働制限及び深夜業免除の利用による支給は0となっている。

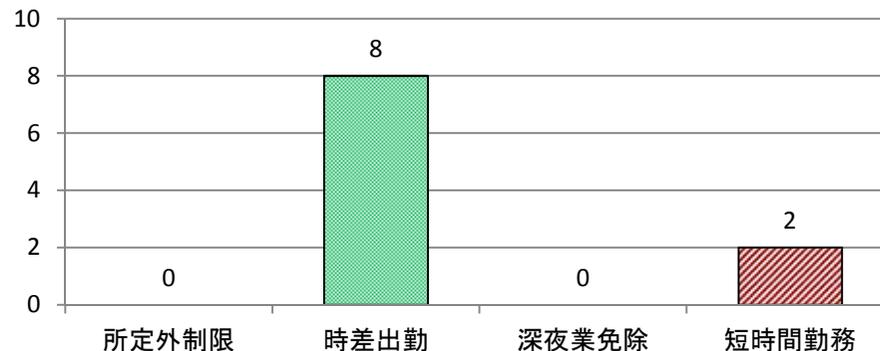
（※）調査概要

- ・ 介護離職防止支援コースについて、平成28年10月の制度創設から現在（平成30年5月11日時点）までに、都道府県労働局へ支給申請があり、支給決定に至ったもの。支給件数：51件。
- ・ 総申請件数は83件で、その内訳は①支給51件、②不支給11件、③審査中20件、④その他（取り下げ等）1件。

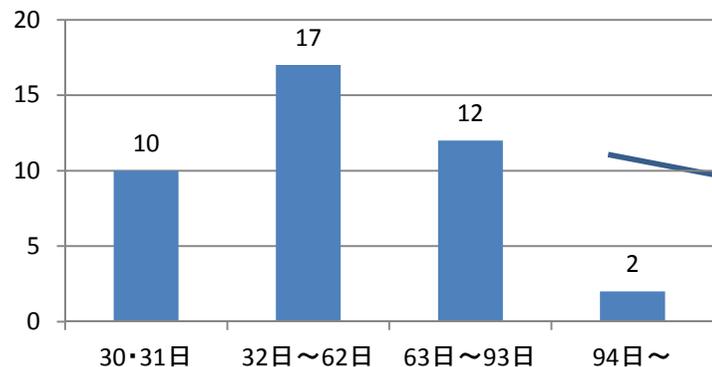
取得・利用した制度



介護制度の利用状況



介護休業の取得日数



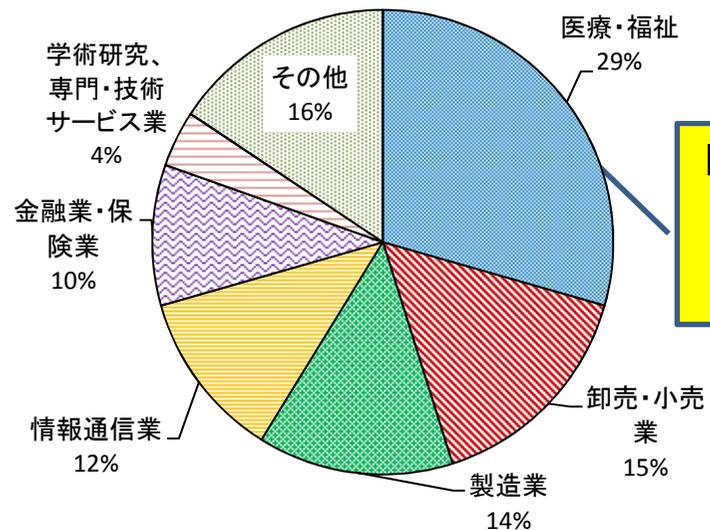
平均取得日数: 58.0日

利用されるメニューにはバラツキがみられる。

介護離職防止支援コースの支給状況②

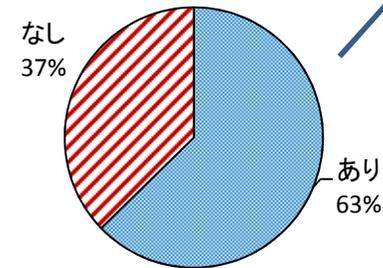
- 事業主の業種としては、医療・福祉、卸売・小売業、製造業、情報通信業が全体の7割を占めている。
- いずれも中小企業事業主からの申請によるもの。（支給決定のみならず、申請83件全て。）

事業主の業種



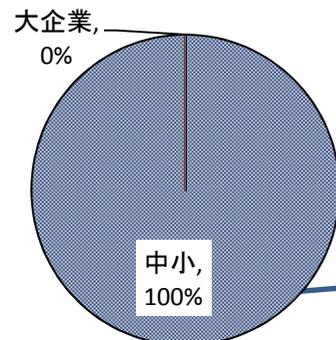
医療・福祉、卸売・小売業、製造業、情報通信業で多く活用されている傾向

社会保険労務士の関与



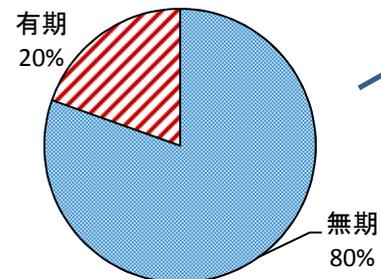
社会保険労務士が事務代理または提出代行を行うケースが多い。

企業規模



大企業からは申請がなく、中小企業のみ。

労働者の属性



無期雇用者の割合が多い。

本助成金の周知について

これまでの取組

【本省】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレット、Q & Aをホームページに掲載
- ②主要な使用者団体・労働者団体にパンフレット、リーフレットを配付
- ③労働関連の機関誌に助成制度の紹介記事を掲載 など

【労働局】

- ①助成制度のパンフレット、リーフレットを労働局のほか、監督署やハローワークで配付
- ②管内の労使団体、地方自治体、社会保険労務士会に資料を配付
- ③各種説明会・イベント時に説明、資料配付
- ④雇用均等行政に係る事業所訪問時に助成制度の資料も配付 など



今後の取組

- 厚生労働省ホームページにおける掲載上の工夫
- 助成金好事例の収集、周知
- 主要な使用者団体・労働者団体への働きかけ、業種別の周知
- 全国社会保険労務士連合会に助成制度の手続等を説明
- 地方自治体と連携して周知
- 中小企業庁の「中小企業施策利用ガイドブック」に掲載
- 広報誌への掲載等（ツイッター、メルマガ等）

現場で感じる助成金の問題点

- 現行の助成金についての意見を企業や社会保険労務士、労働局の助成金担当者に聞くと、「支給要件を満たす休業を取得する労働者自体が少ない」「大企業では法を上回る制度が整備されており、助成金を活用する必要性が薄い」「勤務制限制度よりも、業務配分の見直しや長時間労働是正に取り組んでほしい」「取組内容が多く、内容が複雑」「そもそも助成金があること自体知らない」といった声が寄せられる。

<主なご意見>

	代表的な意見(企業、社労士、労働局職員等)
(1)休業取得または介護制度の利用者が少ない	<ul style="list-style-type: none">・そもそも介護休業を取得する人が少ない。取得したとしても短期間の取得で、1か月も利用しないケースがほとんど。(注)平成29年度末までは、介護休業1か月以上が要件だった。・休業せずに働きながら介護をする人の場合でも、勤務制限制度を利用するよりも、業務配分の見直しや長時間労働是正で対応。
(2)企業規模ごとのニーズの違い	<ul style="list-style-type: none">・大企業では法を上回る制度が整備されており、助成金を活用する必要性が薄い。・中小企業の場合、アンケートや研修等の職場環境整備を介護の対象者が生じていない段階から取り組むだけの余裕がない。
(3)手続きが複雑	<ul style="list-style-type: none">・支給要領が難解で、手続きが複雑。社会保険労務士から見ても非常にわかりにくい。・育児と異なり、家族が要介護状態に至る場合は事前に予測しにくいものであるにもかかわらず、休業開始前に行うべき取組が多すぎる。(社内アンケートの実施、研修、就業規則等への明文化、対象者との面談、介護支援プランの作成等)
(4)制度が十分に知られていない	<ul style="list-style-type: none">・介護に直面する労働者がいても、どのような制度が活用できるかわからない。・助成金があること自体知らない。

課題・方向性

- 事業が介護離職を防止するための施策として効果的な内容となっているか検証を行うべきではないか。
- 企業の施策認知が不足していないか検証を行い、事業に関する周知方法の改善等を行う必要があるのではないか。

見直しの方向性

(1) 介護に直面する労働者には、法の定める介護休業や介護制度では限界があると感じ退職を余儀なくされるケースや、施設に入れるために条件のよい会社へ転職するケース等、様々な事情があり、助成金の活用に至らないケースもあると考えられる。

そのため、企業・労働者のニーズを的確に把握するとともに、労働局による企業への個別支援を進める。【今年度から実施】

現在の助成金は執行実績が低調であることから、今後、企業・労働者のニーズを踏まえた上で、次の措置を検討する。

【来年度に向けて検討】

- ① 現行の介護休業及び介護制度（介護のための勤務制限制度）の2種類の助成については、いずれも大企業の利用実績が低調であるとともに、助成金の要件以上の制度が既に相当程度整備されていると考えられることから、大企業への助成は廃止し、中小企業のための助成とする。
- ② 支給実績の少ない「介護のための勤務制限制度」については、「介護のための柔軟な就労形態の利用」（仮称）（※具体的には、介護休暇等も含めて考える）等に抜本的に組み替えることとし、支給額についても適切な額に設定する。

さらに、改正育児・介護休業法の施行(平成29年1月1日)から今年度中に2年を経過することもあり、どのような取組が離職を減らすことに効果を上げる可能性が高いか等を調査により把握する必要があると考えている。この調査も元に、助成金以外の方法も含めてどのような施策が有効かを検討する。【中期的に検討】

(2) 上記1でのニーズ把握、調査等も踏まえつつ、例えば介護に直面した労働者が生じた事業主が助成金を利用することにより離職防止に役立ったとする実際の好事例を収集し発信することや、市町村等自治体とタイアップして周知を行う等、周知方法を強化する。ツイッター、メルマガ等手段を増やす。【できることは今年度から実施。来年度以降も常に改善】

(3) 育児と異なり介護は予見しにくいという事情に鑑み、急に介護が必要となった場合に満たしにくい支給要件を見直し、支給回数を検討するとともに、申請手続等についても可能な限り柔軟にすることを検討する。【来年度に向けて検討】

參考資料

ニッポン一億総活躍プラン（平成29年6月1日閣議決定）抄

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

(2) 今後の取組の基本的考え方

(新たな三本の矢)

(略) 新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。介護離職者は年間10万人を超えている。離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される平成32年(2020年)には、いわゆる団塊の世代が70歳を超える。日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば、経済社会は成り立たない。介護をしながら仕事を続けることができる、「介護離職ゼロ」という明確な目標を掲げ、現役世代の「安心」を確保する社会保障制度へと改革を進めていく。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

(略) さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）抄

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

(略) 介護についても、介護支援の充実を図り、介護をしながら仕事を続けることができる「介護離職ゼロ」に向け、現役世代の安心を確保することが重要であり、総合的に取組を進めて行く。

安倍内閣総理大臣所信表明演説（第192回臨時国会、平成28年9月26日）抄

四 一億総活躍

経済対策のキーワードは「未来への投資」。一億総活躍の「未来」を見据え、子育て支援、介護の拡充を進めます。

「介護離職ゼロ」を目指し、五十万人分の介護の受け皿を前倒しで整備します。介護休業に積極的な事業者を新たな助成金で支援します。

介護休業給付の概要

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、
父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者の祖父母、兄弟姉妹、孫）

ロ 対象となる休業

対象家族1人につき3回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、その事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の67%に相当する額

<支給状況（年度別の推移）>

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成19年度	7,120	8.6	1,566,802	6.8
平成20年度	7,727	8.5	1,667,314	6.4
平成21年度	7,705	△0.3	1,613,791	△3.2
平成22年度	8,381	8.8	1,774,080	9.9
平成23年度	8,484	1.2	1,779,954	0.3
平成24年度	9,088	7.1	1,920,712	7.9
平成25年度	9,108	0.2	1,903,887	△0.9
平成26年度	9,600	5.4	2,023,658	6.3
平成27年度	10,365	8.0	2,158,424	6.7
平成28年度	11,509	11.0	3,046,789	41.2

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。