

助成金のご案内

目次

はじめに.....	P3
特定就職困難者雇用開発助成金(雇用関係).....	P4~P7
高年齢者雇用開発特別奨励金(雇用関係).....	P8~P11
トライアル雇用奨励金(雇用関係).....	P12~P21
キャリアアップ助成金(雇用関係).....	P22~P26
キャリアアップ形成促進助成金.....	P27~P30
介護労働環境向上奨励金.....	P31~P37
中小企業両立支援助成金.....	P38~P41

はじめに

助成金につきましては、所轄のハローワークや民間の職業紹介事業者の紹介が必要になります。事業主と対象労働者間で先に雇用契約をすると助成金の手続きはできません。重複いたしますが、必ずハローワーク等を通して雇用契約いただきますようお願い致します。民間の「職業紹介事業者」につきましては、インターネットでお調べ頂きますようお願い致します。

助成金の要件や状況は1年を通じ変更することがございますので、申請をご検討頂く際は管轄の労働局へお問合せください。

特定就職困難者雇用開発助成金

高年者(60歳以上65歳未満)や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れること

1 対象者

- ・60歳以上の者
- ・身体障害者
- ・知的障害者
- ・母子家庭の母等
- ・父子家庭の父(児童扶養手当を受けているものに限る)

2 雇入れの条件

下記(1)と(2)の条件によって雇い入れる必要がある。

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介所業者等の紹介により雇い入れること

(2)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められること

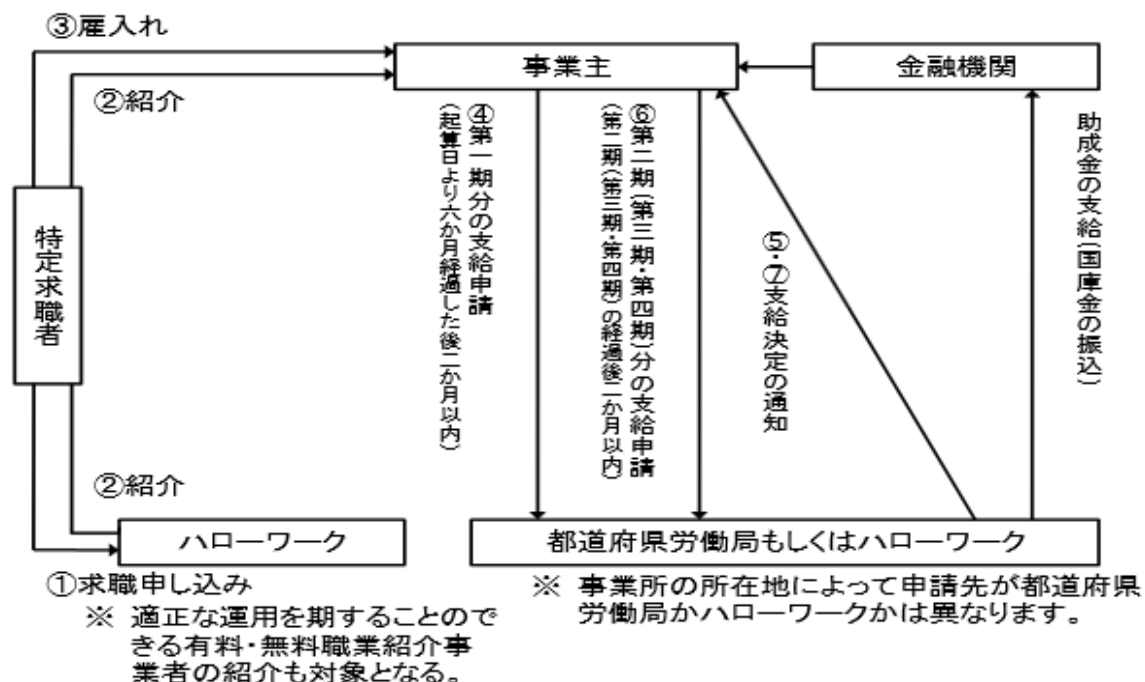
	支給対象者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	① ②・③を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	50万円 (90万円)	1年 (1年)	第1期25(45)万円 第2期25(45)万円
	② 重度障害者等を除く身体・知的障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②～③に該当する者）	50万円 (135万円)	1年 (1年6か月)	第1期25(45)万円 第2期25(45)万円 第3期 - (45)万円
	③ 重度障害者等（上記「対象となる措置」の1(2)に該当する者）	100万円 (240万円)	1年6か月 (2年)	第1期33(60)万円 第2期33(60)万円 第3期34(60)万円 第4期 - (60)万円
短時間労働者 (※8)	④ ⑤を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	30万円 (60万円)	1年 (1年)	第1期15(30)万円 第2期15(30)万円
	⑤ 重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②、③および(2)に該当する者）	30万円 (90万円)	1年 (1年6か月)	第1期15(30)万円 第2期15(30)万円 第3期 - (30)万円

※「短時間労働者とは、20時間から30時間未満である者を言います。

支給対象期ごとの支給額は、支給対象期中に支給対象者に対して支払った賃金額を上限とします。

受給の手続きについて

本助成金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ支給申請してください。(参考) 受給手続きの流れ



高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れること

対象者

下記の(1)～(4)のすべてに該当する求職者であること

- (1) 雇入れ日現在において満65歳以上の者であること
- (2) 紹介日及び雇入れ日現在、次の①～③のいずれにも該当しない者であること
 - ① 高年齢者継続被保険者
 - ② 短期雇用特例被保険者
 - ③ その他、①②以外の者であって、本奨励金の受給をしようとする事業主以外の事業主との間で、1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にある労働者
- (3) 雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日から過去1年間に、被保険者であった期間が6か月以上であった者
- (4) 雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日の翌日から3年後の日までに雇い入れられた者

雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

(2) 1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上雇用することが
確実であると認められること

支給額

支給対象者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	50万円 (90万円)	1年 (1年)	第1期25(45)万円 第2期25(45)万円
短時間労働者(※4)	30万円 (60万円)	1年 (1年)	第1期15(30)万円 第2期15(30)万円

※「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

受給手続

本奨励金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については受給することはできませんのでご注意ください。

トライアル雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークや職業紹介事業者(※)等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適正や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ること

対象労働者

次の(1)～(4)のすべてに該当する求職者を、本奨励金における「対象労働者」とする。

- (1) ハローワーク、地方運輸局、(船員となる場合)または職業紹介事業者(以下「ハローワーク・紹介事業者等」という)に求職申し込みをしている者であること。
- (2) 常用雇用を希望している者であって、トライアル雇用制度を理解した上でトライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。
- (3) ハローワーク・紹介事業者等の職業紹介の日(以下「紹介日」という)において次の①～④のいずれにも該当しないものであること

- ①安定した職業についているもの
- ②自ら事業を営んでいる者、または役員についている者であって、1週間あたりの実働時間が30時間以上のももの
- ③学校に在籍している者(平成27年3月31日までの間にあっては、在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職内定がないものを除く)
- ④トライアル雇用期間中の者

(4) 次の①～⑥のいずれかに該当するもの

- ①紹介日において就労の経験のない職業につくことを希望する者
- ②紹介日において学校を卒業した日の翌日から当該卒業した日の属する年度の翌年度以降3年以内であるものであって、卒業後安定した職業についていないもの
- ③紹介日2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者
- ④紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
- ⑤妊娠、出産または育児を理由とした離職したものであって、紹介日前において安定した職業についていない期間(離職前の期間は含めない)が1年を超えているもの
- ⑥紹介日において就職支援に当たって特別の配慮を有する次のア～クまでのいずれかに該当する者(※1)

- ア 生活保護受給者
- イ 母子家庭の母等
- ウ 父子家庭の父
- エ 日雇労働者
- オ 季節労働者
- カ 中国残留邦人等永住帰国者
- キ ホームレス
- ク 住居喪失不安定就労者

※1 上記の者の詳細な要件については、最寄りのハローワークをご確認ください

雇入れの条件

対象労働者を次の条件によって雇い入れたこと

- (1) ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対してハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 原則3か月のトライアル雇用をすること
- (3) 1週間の労働時間が原則として通常の労働者と同程度(30時間(上記1(4)⑥エ、キまたはクに該当する者の場合は20時間)を下回らないこと)であること

支給額

1 支給対象期間

- (1) 本奨励金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1か月単位で最長3か月間(以下「支給対象期間」という)を対象として助成が行われます。
- (2) 本奨励金は、この支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

2 支給額

- (1) 本奨励金の支給額は、支給対象者1人につき月額4万円です。
- (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。

① 次のア～イのいずれかの場合であって、支給対象期間が1か月に満たない月がある場合

ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職(次の **a～d** のいずれかの理由による離職に限る)した場合 離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

a 本人の責めに帰すべき理由による解雇

b 本人の都合による退職

c 本人の死亡

d 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

イ トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合 常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数

② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合 その1か月間に実際に就労した日数(ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は就労した日数とみなす)

③ 支給対象期間中のある月において、支給対象者が就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合(A)が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が1か月間に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が当該1か月間に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額
$75\% \leq A$	4万円
$50\% \leq A < 75\%$	3万円
$25\% \leq A < 50\%$	2万円
$0\% < A < 25\%$	1万円
$A = 0\%$	0円

受給手続

本奨励金を受給しようとするトライアル雇用事業主は、次の1～2の順に受給手続をして下さい。

1 計画書の提出

トライアル雇用の開始日から2週間以内に、次の①から③に応じて、支給対象者の同意の署名のあるトライアル雇用実施計画書、雇用契約書等労働条件が確認できる書類並びに職業紹介証明書(③に該当する場合に限る。)を提出してください。

- ① ハローワークから紹介を受けトライアル雇用を開始する場合 トライアル雇用の紹介を行ったハローワーク
- ② 地方運輸局から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合 トライアル雇用の紹介を行った地方運輸局
- ③ 職業紹介事業者から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合 トライアル雇用を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワーク(※4)

※4 計画書等の提出先は、紹介を受けた職業紹介事業者に確認してください。

2 支給申請

トライアル雇用期間が終了した日（トライアル雇用労働者がトライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、または常用雇用へ移行した場合は当該常用移行日の前日）の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局（※6）へ支給申請してください。

※5 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

キャリアアップ助成金

正規雇用等の転換又は、直接雇用(以下「転換等」といいます)する制度を規定し、
有期契約労働者(派遣会社を含む)を正規雇用等の転換した場合に補助されます。

①有期から正規への転換	1人あたりの40万円(30万円)
②有期から無期への転換	1人あたりの20万円(15万円)
③無期から正規への転換	1人あたりの20万円(15万円)

()内の金額は中小事業主以外への助成金額

- 1年度1事業所あたり15人を上限とします。②は10人まで。
- 対象者が母子家庭、父子家庭の場合、1人あたり①10万円②5万円③5万円を加算
- 平成26年3月1日～平成28年3月31日までの間に、転換等した場合の助成額が
次頁の通りとなる。

①有期から正規への転換	1人あたりの50万円(40万円)
②有期から無期への転換	1人あたりの20万円(15万円)
③無期から正規への転換	1人あたりの30万円(25万円)

()内の金額は中小事業主以外への助成金額

◆対象者

- ・有期契約労働者、無期契約労働者、派遣労働者ともに通算労働期間が6ヶ月以上であること
- ・正規雇用労働者として雇用することを前提として雇い入れられた労働者でないこと

◆注意点

- ・転換前日から起算して過去3年以内にその事業所で雇用されたことがないこと



全ての有期契約労働者等の基本給に賃金テーブルを改定し3%以上増額させた場合に助成されます。

処遇改善コース	1人あたり1万円(7,500円)
---------	------------------

()内の金額は中小事業主以外への助成金額

- 1年度1事業所あたり100名まで
- 平成26年3月1日～平成28年3月31日までの間は2%以上の増額で可
- 平成26年3月1日～平成28年3月31日までの間は、1事業所あたり20万円(15万円)上乗せ支給される。

◆対象者

- ・支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者であること

◆注意点

- ・就業規則に賃金テーブルの適用基準が明確に記載されていること
- ・改定後6ヶ月間運用されていること

有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成されます。

健康管理コース	1人あたり40万円(30万円)
---------	-----------------

()内の金額は中小事業主以外への助成金額

◆対象者

・支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。但し、雇入時健康診断又は定期健康診断の対象労働者は下記のいずれにも該当しない者に限る。

■期間の定めのない労働契約により使用されるもの

■契約期間が1年以上である者又は1年以上継続して使用されている者

■1週間の労働時間数が通常の労働者の所定労働時間の3/4以上の者

◆注意点

・就業規則又は労働協約に健康診断代金の事業主負担が明示されている事業主であること

キャリアアップ形成促進助成金

「キャリア形成促進助成金」は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的・体系的に実施する事業主に対して助成する制度です。

政策課題対応型訓練

- | | |
|-------------------|-----------------------------------------|
| ①成長分野等人材育成コース | 健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 |
| ②グローバル人材育成コース | 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 |
| ③育休中・復職後等能力アップコース | 育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 |
| ④若年人材育成コース | 採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 |
| ⑤熟練技能育成・承継コース | 熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、
認定職業訓練 |
| ⑥自発的職業能力開発コース | 厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門 実践教育訓練) |

一般型訓練

政策課題対応型訓練以外の訓練

(訓練等支援給付金)

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合、又は労働者の申出により、教育訓練等を受けるために必要な経費の負担・職業能力開発休暇の付与を行った場合に助成。

支給対象となる訓練		経費助成
政策課題対応型訓練	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】1/3
	OJTの実施助成	【助成額】800円/時
一般型訓練	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】1/4
	OJTの実施助成	【助成額】300円/時

- 経費助成の1人1コース当たりの助成額は、1コースの訓練時間が300時間未満の場合は5万円、300時間以上600時間未満の場合は10万円、600時間以上の場合は20万円
 - OJTの実施助成は大臣認定等を受けた雇用型訓練のみ助成。助成額は40万8千円
 - 「職業能力開発推進者」を選任し、「事業内職業能力開発計画」を訓練開始1ヶ月前までに作成。
その後、訓練を始め、訓練終了後2ヶ月以内に支給申請を提出
- 事業内職業能力開発計画**
事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成する、雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するための計画をいう。
(職業能力開発促進法第11条第1項)

事業能力開発推進者

事業内職業能力開発計画の作成・実施及び労働者に対する相談・指導等の業務を行う者をいう。(職業能力開発促進法第12条)

■対象者

- ・新規雇用者または短時間労働者で通常の労働者に転換される者または新規学卒者または過去5年以内におおむね3年以上継続して常用雇用されたことがない者であること

介護労働環境向上奨励金

介護福祉機器等助成

①導入・運用計画の作成・提出
提出期間内に、本社の所在地を管轄する
都道府県労働局へ提出

②認定を受けた導入・運用計画に基づく
介護福祉機器の導入・運用

③介護福祉危機の導入効果の把握
(一定の導入効果がなければ奨励金は支給されません)

④計画期間終了後1ヶ月以内に奨励金の支給申請
本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出

⑤奨励金の支給
(導入費用の1/2【上限300万円】)

雇用管理制度等助成

①雇用管理制度整備等計画の作成・提出
提出期間内に、本社の所在地を管轄する
都道府県労働局へ提出

②認定を受けた雇用管理制度整備等計画
に基づく雇用管理制度の導入・適用

③介護職員の定着状況の確認
(定着率80%以上でなければ奨励金は支給されません)

⑤奨励金の支給
(導入費用の1/2【上限100万円】)

介護労働者の身体的負担の軽減、賃金などの処遇の向上、労働時間などの労働条件、職場環境の改善などの雇用管理の改善を総合的に進め、介護労働者の労働環境の向上を図った事業主のための助成金です。

事業主が行った雇用管理改善の内容に応じて、次の2種類の助成があります。

◆介護福祉機器等助成

介護サービスの提供事業主が、介護労働者の身体的負担の軽減をするために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより労働環境の改善がみられた場合に、介護福祉機器の導入費用の1/2(上限300万円)を支給します。

◆雇用管理制度等助成

介護サービスの提供事業主が、介護労働者の福祉の増進を図るために、雇用管理改善につながる制度等を導入し、適切に実施することにより、一定の効果が得られた場合に、制度等の導入に要した費用の1/2(上限100万円)を支給します。

この助成を受けるには、予め「雇用管理制度整備計画」を作成し、都道府県労働局の認定を受けることが必要です。

雇用管理制度計画の内容

報酬管理に関する措置: 40万円
賃金体系の構築・見直し、諸手当の導入・見直し

体系的処遇改善に関する措置: 40万円
評価・処遇制度(キャリアパス)昇進・昇格基準の導入・見直し

能力開発に関する措置: 20万円
教育訓練計画の策定・見直し

健康管理に関する措置: 20万円
インフルエンザに予防接種等

雇用管理制度計画の導入後→介護労働者の定着状況を確認する

雇用管理制度等を導入した事業所における雇用保険被保険者(介護労働者以外も含む)の定着率が80%以上で、他の要件も満たす場合、助成金の支給を受けることができます。定着率は、次のように計算します。

$$\text{定着率(\%)} = \frac{\text{(分母のうち)計画期間の終了の日において引き続き雇用されている雇用保険被保険者数}}{\text{雇用管理制度を最初に導入した日における雇用保険被保険者数}} \times 100$$

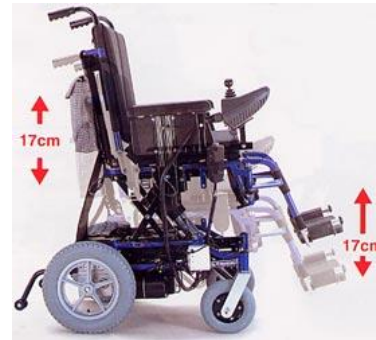
対象となる介護福祉機器(1品10万円以上であること)



移動用リフト



自動車用車いすリフト



座面昇降機能付車椅子



特殊浴槽



車椅子体重計



昇降装置



シャワーキャリー



ストレッチャー

介護福祉機器導入後の措置

- ・導入機器の使用を徹底させるための研修
- ・導入機器のメンテナンス
- ・介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修
- ・導入効果の把握

(導入効果について)

- ①身体的負担が大きいと感じている職員数の改善率
- ②身体的負担軽減に資する作業方法が徹底された職員数の改善率を評価

①が60%以上であった場合には機器の導入関係費用

②が60%以上であった場合

介護技術研修関係費用について支給決定を行う。

以下の全てに該当する事業主であることが必要です。

- ・介護サービスの提供を業として行う事業主であること
- ・雇用保険の適用事業主(企業単位)であること
- ・介護労働者責任者を選任し、事業所内に周知を図っていること
- ・賃金台帳、労働者名簿、出勤簿などの法定帳簿類を備え、都道府県労働局の要請により提出できること
- ・都道府県労働局が行う審査や必要に応じ実施する現地確認に協力すること
- ・導入・運用計画、または雇用管理制度整備等計画の提出日の6ヶ月前から、事業主都合で労働者を解雇(退職勧奨による離職を含む)していないこと
- ・労働保険料を滞納したことがないこと
- ・過去3年以内に助成金の不正受給をしていないこと
- ・本奨励金と同一理由により、他の助成金を受給していないこと
- ・過去に労働関係法令や違反したことがある場合は、送検処分を受けていないこと。
また、行政機関の是正指導を受けて改善していること

※介護労働者雇用管理責任者とは

介護事業所における「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」のこと。

事業所ごとに選任し、氏名や役割を掲示するなど職場全体に周知してください。

中小企業両立支援助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度となります。

代替要員確保コース

以下にあてはまる中小企業事業主に支給

○育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定

○休業取得者の代替要員を確保

○休業取得者を原職または原職相当職に復帰させたなど

支給対象労働者1人当たり	15万円
--------------	------

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで。

【支給申請期間】育児休業終了日の翌日から起算して6か月を 経過する日の翌日から2か月以内

休業中能力アップコース(経過措置)

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した中小企業事業主に支給。

①在宅講習 ②職場環境適応講習

③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額	21万円
-------	------

☆1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

☆(経過措置)平成26年3月31日までに育児休業又は介護休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者までが対象となり、本コースは廃止となります。

☆育休取得者等への能力開発、復職支援については、下欄の「キャリア形成促進助成金(育休中・復職後等能力アップコース)」が新たに創設されていますので、ご利用ください。【支給申請期間】休業終了日の翌日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内

期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる
育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のため の職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目	15万円
休業終了後正社員として復職した場合	1人目 10万円加算 2～5人目 5万円加算

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成 28年3月31日までに出了事業主が対象となります。【支給申請期間】育児休業終了日の翌日（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合、子の1歳の誕生日）から起算して6か 月を経過する日の翌日から2か月以内

育休復帰支援プランコース(平成27年2月1日創設)

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。
○労働者と面談を実施し、育休復帰プランナーの支援を受けて育休復帰支援プランを作成
○プランの実施により、育児休業予定者の業務の引き継ぎを行い、当該者が3ヶ月以上育児休業(産後休業を含む)を取得

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。
○プランの実施により、左記の対象となった育児休業 取得者の育児休業中に職場に関する情報・資料の提供を実施
○職場復帰前後に育児休業取得者と面談し、原職または原職相当職に復帰させ、6ヶ月以上継続して雇用

育休取得時の支給額	30万円
-----------	------

職場復帰時の支給額	30万円
-----------	------