

◆ 助成金情報

治療と仕事の両立支援助成金「制度活用コース」

前回に続いて、がん等の傷病をかかえる労働者の治療と仕事の両立支援を行う事業主に対する助成金について紹介します。

今回は、実際に対象労働者に支援を実施したことに対する「制度活用コース」です。

制度を導入した段階で、前回紹介した「環境整備コース」の助成金が申請できますが、今回は、整備した制度と両立支援コーディネーターを活用して、実際に対象となる労働者に対して両立支援を実施したことに対する助成金です。

環境整備コースの支給を受けていなくても、このコースだけ単独で申請することも可能です。

【助成金の概要】

下記の条件を満たして、対象となる労働者に両立支援制度を適用した場合に支給されます。

- ・対象となる労働者に関する両立支援制度活用計画を作成し、認定を受ける。
- ・上記計画期間内に、両立支援コーディネーターを活用して両立支援プランを策定する。
- ・対象となる労働者に、両立支援プランに基づいて両立支援を適用する。

※両立支援コーディネーターとは

患者の両立支援のために、医療側と企業側の双方をつなぐ役割を期待して企業や病院に配置される。独立行政法人労働者健康安全機構が養成研修を実施している。

この助成金を受ける場合は、雇用している労働者（1年以上雇用見込みの一般被保険者等）が両立支援コーディネーターとして、活用計画の認定申請時点で対象事業場に配置されていることが必要。

【対象となる労働者】

下記のいずれにも該当する労働者

- ・がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎等の反復・継続して治療が必要となる傷病の治療と仕事との両立のために、一定の就業上の措置を要する者
- ・主治医の意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が3カ月以上とされ、かつ、事業主に対して支援を申し出た者

【両立支援制度の要件】

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎等の反復、継続して治療が必要となる労働者の、傷病に応じた治療のための配慮を行う制度

（例）時間単位の年次有給休暇

傷病休暇などの休暇制度（賃金支払いの有無は問わない）

フレックスタイム、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤等の制度

※雇用保険一般被保険者である労働者に対して、雇用形態にかかわらず適用されることが必要です。

※この制度を適用するための要件および基準や手続き等が、労働協約または就業規則に明記されていることが必要です。

※対象となる労働者に関する治療の状況や就業継続可否についての主治医意見書に関する費用を事業主が負担することが必要です。



【助成金額】

20万円（1企業または1個人事業主当たり1回限り）

※ただし、有期労働者、無期労働者それぞれにつき各1回

【手続きの流れ】

① 両立支援制度活用計画の作成

主治医の意見書を受けて、6カ月以上1年以内の期間を計画期間として、両立支援制度活用計画を作成する。

② 両立支援制度活用計画の認定申請

両立支援制度活用計画期間の開始日6カ月前から1カ月前の日の前日までの間に、独立行政法人労働者健康安全機構へ提出する。

③ 認定通知を受ける

④ 両立支援プランを策定し該当労働者に適用する

勤務時間や就業上の措置、治療への配慮などの具体的なプランを策定し労働者に適用する。プランの策定および適用にあたっては、当該労働者と面談させるなど、何らかの形で両立支援コーディネーターを活用する。

⑤ 治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）支給申請

両立支援制度活用計画期間末日の翌日から2カ月以内に独立行政法人労働者健康安全機構へ支給申請する。

* 制度の詳細は独立行政法人労働者健康安全機構 HP「令和元年度産業保健関係助成金」➡「治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）」等をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 3月分の社会保険料の納付
- 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分）
- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出

慣例・行事

- 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会
- 新入社員の社内研修および配属の実施
- ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・対外広報

