



わかりやすい
助成金
ガイドブック

平成26年度版

ごあいさつ

景況が持ち直しをみせる中、労働力を確保しつつ、個々の労働者の意欲や能力の向上を通じて、企業の生産性を向上させていくことは、企業・労働者双方にとって有益なことであり、ひいては日本経済全体の持続的な発展につながっていくものです。

しかしながら、現在の世相をみるに、少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少により、労働力の確保は重要な経営課題となっています。また、有期契約労働者や短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者は、若年層を中心に増加しており、正規雇用で働く労働者と比べて雇用が不安定な状態であり、賃金格差や能力開発の機会に乏しい等、様々な問題が指摘されています。

このため、厚生労働省では、労働力の確保等を支援するために、女性や高齢者の活用(ポジティブ・アクション能力アップ助成金等)、及び能力開発や労働移動を支援する(キャリア形成促進助成金や労働移動支援助成金等)ための助成金の充実を図っています。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当にもらえる助成金があるのか」と思われる経営者の方もいらっしゃるかもしれませんが、しかし、そのような心配はご無用です。そもそも、「助成金」は多種多様であり、その時代を反映した国が推し進める政策に基づいて改定・新設されています。したがって、何らかの助成金に該当する可能性が高く、条件に合致しさえすれば、どんな企業でも受給できるものなのです。また、「助成金」は金融機関の融資とは異なり、返済の必要がありません。実際に「助成金」を受給した企業は「もらって助かった」、「気づいてよかった」と感じています。

本書では、複雑で難解なイメージのある助成金をなるべく分かり易い語句で理解しやすいように解説しました。本書で助成金の理解を深めていただければ幸いです。

目次

助成金とは？	2	
実際に受給した経営者の声	4	
平成26年度の助成金の主なポイント	5	
① トライアル雇用奨励金	6	
② ポジティブ・アクション能力アップ助成金	7	  
③ キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)	8	
④ キャリアアップ助成金(短時間労働者の週所定労働時間延長コース)	9	
⑤ キャリアアップ助成金(健康管理コース)	10	
⑥ 両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)	11	  
⑦ 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)	12	  
⑧ 中小企業両立支援助成金(期間雇用者継続就業支援コース)	13	  
⑨ 中小企業労働環境向上助成金(個別中小企業助成コース)雇用管理制度助成	14	  
⑩ キャリア形成促進助成金(一般型訓練)	15	
⑪ キャリア形成促進助成金(グローバル人材育成コース)	16	
⑫ 雇用調整助成金	17	
⑬ 特定就職困難者雇用開発助成金(特定求職者雇用開発助成金)	18	
⑭ 高年齢者雇用開発特別奨励金(特定求職者雇用開発助成金)	19	 
⑮ 高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)	20	  
⑯ 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)	21	
⑰ 建設労働者確保育成助成金	22	  
⑱ 労働移動支援助成金(受入れ人材育成支援奨励金)	23	 
取り扱い機関一覧	24	

※次の記号は、それぞれ助成金の受給に際しポイントとなる要件を示しています



能力開発



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



人の雇い入れ



女性活用



高年齢者活用

助成金とは？

- 高年齢者の方や障害者の方を雇用した場合
- 労働者の教育訓練を行った場合
- 職場環境の改善や福利厚生充実を図った場合など
一定の労働条件・職場環境の整備をすることにより、
国から資金の助成を受ける制度です

1 助成金のメリット

- 国・金融機関からの融資…………… 返済義務があります
- 国からの助成金…………… 返済義務がありません

2 助成金の財源は？

本書でご紹介しているほとんどの助成金の財源は、事業主の方が支払っている雇用保険料の一部です。要件さえ合えば、受給しないと損をすることになります
※助成金を受給するための要件として、雇用保険に加入していることが前提となっています

3 大企業と中小企業では助成額が異なることがあります

中小企業の定義は以下の通りです

業種	労働者または資本金・出資金の基準
小売業（飲食店を含む）	労働者50人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
サービス業	労働者100人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
卸売業	労働者100人以下または資本金・出資金が1億円以下
その他の業種	労働者300人以下または資本金・出資金が3億円以下

※この基準を超えると大企業となります

※中小企業のみ対象となる助成金も多数あります

会計・税務上の取り扱い

1 企業に入ってくる助成金

- 会計上……………雑収入として処理してください
- 税務上……………所得となりますが、消費税はかかりません

※助成金の会計・税務上の詳細な取り扱いについては、税の専門家(税務署・税理士)にご確認ください

助成金を受給する前に

- 書類の整備をしておきましょう
申請にあたり、就業規則や賃金台帳など法律で定められている書類の提出が求められる場合があります
- 事前に計画届などの書類の提出が必要な場合があります
「キャリア形成促進助成金」のように、事前に計画届などの書類の提出が必要な場合がありますのでご注意ください
- 常に最新の情報をインプットしておきましょう
法改正により受給のための要件が変更になったり、予算がなくなり次第終了するものがありますので、ご注意ください
- 主たる事業所(本社)でまとめて申請するものもあります
本社や支店といくつかの事業所がある場合に、主たる事業所、概ね本社で、まとめて申請しなければならない場合もあります
- 助成金間での調整がある場合もあります
受給できる助成金がいくつか該当する場合でも、そのうち一つしか受給できないよう調整されることがありますのでご注意ください
- 取り扱い機関や社会保険労務士に確認をしましょう
実際に助成金を受給するにあたり、取り扱い機関や社会保険労務士に事前に詳細を確認しておきましょう

実際に受給した経営者の声



A社の場合 飲食店

助成金の種類：キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）
従業員数：41名
受給額：160万円

厚生労働省予算

平成26年度 約147億5千万円

↑平成25年度 約42億2千万円

当社は、飲食店を4店舗経営しています。業種柄、契約社員やアルバイト・パート社員を多く雇用していますが、非常に優秀な者が多く、おかげさまで店舗運営は順調に行うことができます。

正社員のキャリアアップについては、研修制度を導入したり、外部のキャリアコンサルタントを交えた定期面談を実施したりと、積極的に取り組んでいたのですが、契約社員等の非正規社員については、特にキャリアアップを支援する取り組みはありませんでした。彼らの頑張りや報いてあげたいという思いは常々持っていましたが、臨時手当を支払うことぐらいしかできていなかったのです。

先日、ある機会に社会保険労務士の先生にお話ししたところ、「非正規社員を正規雇用に転換した場合に活用できる助成金がある」と教えていただき、我が社の発展のためにも優秀な者はぜひ今後も活躍し続けて欲しいとの思いから、思い切って正社員への転換制度を導入することにしました。就業規則の改定やキャリアアップ計画の作成を社会保険労務士の先生をお願いした後、非正規社員全員と面談し、まずは各店舗で1人ずつを正社員に転換することにしました。

もちろん、助成金を160万円受給できたことはありがたいですが、それよりも正社員となった彼らのモチベーションが各段に向上し、接客サービスなどがますます良くなったことが何より嬉しいことです。更に良いことには、元からいた社員も負けじと頑張るようになり、良い意味での競争が見られるようになっていきます。

正社員への道が拓けたことで、非正規社員の目の色も変わり、皆一丸となって今年度中の3店舗新規オープン達成に向けて頑張っています。

B社の場合 建設業

厚生労働省予算

平成26年度 約210億6千万円

↑平成25年度 約83億円

助成金の種類：キャリア形成促進助成金
従業員数：115名
受給額：192万円



当社は、創業70年目を迎える管工事業を営む会社です。「技術に厳しく、人に優しく」を理念に、事業を行ってまいりました。最近では、建設業の労働者不足が話題になっていますが、お陰さまで当社では安定して新卒・中途採用を行うことができます。しかしながら、このご時勢において、優秀な人材の確保・育成を重要な経営課題として捉え、より力を入れていこうと考えていました。

それまでは、新入社員には入社後すぐに施工管理や品質管理、および給排水・空調設備等の実地訓練に関する外部研修を受けさせ、その後はOJTで先輩社員が徹底的に鍛え、一人前になるまで育て上げるという方針でしたが、受注増に伴い、翌年度は通常の倍の8名の新入社員を雇入れる予定があったため、これを機会に社員の教育体系について見直したいと考えていました。

知人の社長にこのことを相談すると、教育訓練制度や人事評価制度に詳しいという社会保険労務士の先生を紹介してもらいました。「社長が真剣に考えておられるのでしたら、新入社員に限らず教育体系を全て見直して、助成金の活用も検討しましょう」とアドバイスをいただき、約6ヶ月をかけて技術部門・営業部門・管理部門のそれぞれの新入社員から管理職までの教育体系を一新しました。

その後入社した8名の新入社員には、例年どおり外部研修を受けさせたのですが、事前に社会保険労務士の先生に年間職業能力開発計画の作成等のお膳立てをしていただいたこともあり、研修終了後にはスムーズにキャリア形成促進助成金を受給することができました。

教育体系の作成は本当に大変でしたが、社員に教育計画やキャリアアップについて明確に伝えることができたようになったおかげで、目標を見失いかけていた中堅社員もすっかりやる気になってくれたことが何よりの収穫です。

「企業は人なり」とは良く言いますが、当社の理念の「人に優しく」の部分を変えて噛みしめ、優秀な社員たちとともに100年企業に向けて邁進して行きたいと思っています。

平成26年度の助成金の主なポイント

本年度は、女性や高齢者の活用、社員教育の助成金が「新設」、「要件緩和」、「支給額拡大」されるなど充実しており、より多様なケースで助成金を受給できるようになりました。

これまで受給要件に該当しなかった企業様でも新たに該当する場合がありますので、改めて助成金の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。

女性や高齢者の活用に対する助成金

・ ポジティブ・アクション能力アップ助成金 新設	7 ページ
・ 両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）	11 ページ
・ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）	12 ページ
・ 中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）	13 ページ
・ 特定就職困難者雇用開発助成金（特定求職者雇用開発助成金）	18 ページ
・ 高齢者雇用開発特別奨励金（特定求職者雇用開発助成金）	19 ページ
・ 高齢者雇用安定助成金（高齢者活用促進コース） 要件緩和 支給額拡大	20 ページ

社員教育に対する助成金

・ 中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース）雇用管理制度助成 要件緩和	14 ページ
・ キャリア形成促進助成金（一般型訓練）	15 ページ
・ キャリア形成促進助成金（グローバル人材育成コース） 要件緩和 支給額拡大	16 ページ
・ 建設労働者確保育成助成金 要件緩和 支給額拡大	22 ページ

※本ガイドブックに掲載している助成金以外にも、多数の助成金があります。助成金に興味をお持ちになった方は、裏表紙中面の「公的助成金受給可能性診断サービス」をご利用ください。

～各助成金に共通の要件～

受給できる事業主（各助成金の受給要件を満たすほか、次の1～3の要件を満たす必要があります）	
1	雇用保険適用事業所の事業主であること
2	支給のための審査に協力すること (1) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること (2) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に 応じること (3) 管轄労働局等の実地調査等を受け入れること など
3	申請期間内に申請を行うこと

受給できない事業主（次の1～7のいずれかに該当する事業主は、助成金を受給することができません）	
1	不正受給をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
2	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主
3	支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
4	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
5	暴力団関係事業主
6	支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
7	不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名等の公表について、あらかじめ同意していない事業主

1

賃金の助成

トライアル雇用奨励金

職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者を試行的に雇用した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 職業経験、技能、知識の不足等から安定した職業に就くことが困難な求職者を、公共職業安定所、地方運輸局または職業紹介事業者の紹介により採用すること
2. 1の求職者は次のいずれかに該当すること
 - (1) これまでに就労経験のない職種または業務に就くことを希望する者
 - (2) 学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない者
 - (3) 過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している者
 - (4) 直近で1年を超えて失業している者
 - (5) 妊娠、出産または育児を理由として離職したものであって、紹介目前において安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
 - (6) 母子家庭の母等、その他の就職援助を行うに当たって特別の配慮を要する者
3. 1の求職者を1週間の所定労働時間が30時間（一定の者は20時間）を下回らない条件で、原則3カ月のトライアル雇用（求職者の業務適性等を見極め、事業主と求職者の相互理解を促進するために、一定期間試行的に雇用すること）をすること
4. 公共職業安定所等からの紹介を受ける前に対象者を雇用する約束をしていないこと
5. 代表者または取締役の3親等以内の親族ではない対象者を雇い入れること
6. トライアル雇用開始日前日から起算して6カ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に事業主都合による解雇等をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を出していないこと
7. トライアル雇用開始日前日から起算して過去3年間対象者を雇用したことがないこと
8. 対象者を雇用していた事業主と資本、経済的・組織的関連がないこと

Q いくら助成されますか？

1人あたり 月額4万円（最長3カ月）

労働者1人につき
最大12万円受給

取り扱い機関

公共職業安定所（巻末参照）

知 っ トク 情報



- 事前にトライアル雇用求人を入働ワーク、地方運輸局、職業紹介事業者に提出しておく必要があります
- トライアル雇用の開始日から2週間以内に、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、ならびに職業紹介証明書の提出が必要になります
- 障害者をトライアル雇用する場合には、次の奨励金の対象となります
 - ・ 障害者トライアル雇用奨励金
 - ・ 障害者短時間トライアル雇用奨励金

2

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

制度導入の助成

男女の均等な機会および待遇の確保の改善に関する数値目標を定め、公表した上で、雇用する労働者等に対して研修を実施し、かつ、数値目標を達成した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 女性の職域拡大または女性の管理職登用等に関し、ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）に関する数値目標を定めていること。なお、職域拡大、管理職登用の対象となる女性は「通常の労働者」であること
2. 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内の「ポジティブ・アクション応援サイト」または「女性の活躍推進宣言コーナー」に、数値目標を掲載していること
3. 2の数値目標を掲載後、平成26年4月1日以降に

「女性の職域拡大」または「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の研修（「ポジティブ・アクション研修」といいます）を30時間以上実施すること

4. 数値目標について、2で定めるサイトまたはコーナーへの当該目標の掲載日から6カ月経過後3年以内に達成され、さらに支給申請日までその状態が継続されていること
5. 4の数値目標を達成するに当たり、女性労働者のうち少なくとも1名は上記3のポジティブ・アクション研修に参加していたこと

最大30万円受給
(中小企業の場合)

Q いくら助成されますか？

中小企業	30万円
大企業	15万円

※1事業主あたり1回限り

取り扱い機関

都道府県労働局雇用均等室(巻末参照)

知 っ トク 情報

●数値目標とは、男女労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回る雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分)ごとに、それぞれの雇用管理区分における職務、管理職登用等において、増加させようとする女性労働者数を言います

※「女性の管理職登用等」の中には、社内の規定等に基づいて、数値目標の掲載日時点から支給申請日時点までに一つの雇用管理区分において男女労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回る役職への登用を行うに当たり必要となる社内試験に合格した女性労働者の増加数も含まれます

●ポジティブ・アクション研修は、実施することをあらかじめ計画し、明文化していることが必要です。なお計画に最低限必要となる項目は次のとおりです

- ①女性の活躍推進が研修の目的であることが明らかになっていること
- ②実施する研修の種類
- ③対象者(役職、職種、雇用管理区分等)



制度導入の助成

3

制度導入の助成

キャリアアップ助成金 (正規雇用等転換コース)

有期契約労働者等の企業内でのキャリアアップを支援するために、正規雇用への転換等を実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者を面接や筆記試験等により正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換するコースを労働協約または就業規則に定め、実際に転換させたこと
2. 転換された労働者を転換後6か月以上の間継続して雇用し、転換後の処遇適用後6か月分(通常の勤務日数が11日未満の月は除く)の賃金を支給していること
3. 転換された労働者が社会保険の加入要件を満たす場合、社会保険の被保険者となっていること
4. 無期雇用労働者に転換した場合、転換前の基本給より5%以上昇給させていること
5. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
6. 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
7. 転換日の前日から起算して前後6か月の間に事業主都合による解雇がないこと、また特定受給資格者となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険者を離職させていないこと

Q いくら助成されますか？

最大1,050万円受給
(中小企業の場合)

	助成額			
	大企業 (1人あたり)	中小企業 (1人あたり)	対象者が母子家庭の母等、 または父子家庭の父の場合	派遣労働者を 直接雇用した場合
有期雇用→正規雇用	40万円	50万円	10万円加算	10万円加算
有期雇用→無期雇用	15万円	20万円	5万円加算	—
無期雇用→正規雇用	25万円	30万円	5万円加算	10万円加算

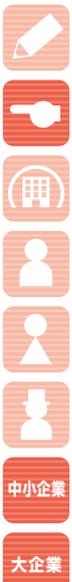
※1年度1事業所あたり15人まで(無期雇用への転換等は10人まで)

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク 情報

- 派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する場合にも受給できます
 - ①指揮命令の下に労働させる派遣労働者(期間の定めのある労働契約を締結するものに限る)を正規雇用労働者として直接雇用すること
 - ②指揮命令の下に労働させる派遣労働者(期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者としての通算雇用期間が3年未満であるものに限る)を無期雇用労働者として直接雇用(直接雇用前より基本給を5%以上昇給させる場合に限る)すること
 - ③指揮命令の下に労働させる派遣労働者(期間の定めのない労働契約を締結するもの(正社員待遇を受けているものを除く)に限る)を正規雇用労働者として直接雇用すること
- 有期契約労働者等の待遇改善で受給できるキャリアアップ助成金は、他にも「人材育成コース」、「処遇改善コース」、「健康管理コース」、「短時間正社員コース」、「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」があります



制度導入の助成

4

制度導入の助成

キャリアアップ助成金

(短時間労働者の週所定労働時間延長コース)

週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間30時間以上に延長した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

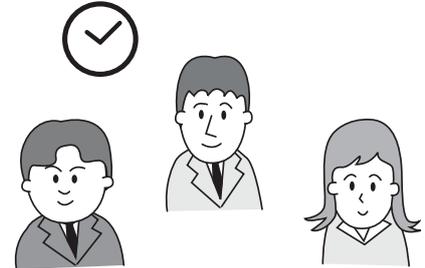
- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 雇用する週所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等について、週所定労働時間を30時間以上に延長して、6カ月以上経過していること
 2. 週所定労働時間を30時間以上に延長後、直ちに当該労働者に社会保険に加入させていること
 3. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
 4. 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること

Q いくら助成されますか？

最大100万円受給

	助成額
中小企業	(1人あたり) 10万円
大企業	(1人あたり) 7万5千円

※キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)の受給人数と合計し、1年度1事業所あたり10人まで



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク 情報

- 短時間労働者を短時間正社員に転換した場合には、キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)として1人あたり中小企業の場合は20万円、大企業の場合は15万円受給できます
- 有期契約労働者等の待遇改善で受給できるキャリアアップ助成金は、他にも「正規雇用等転換コース」、「人材育成コース」、「処遇改善コース」、「健康管理コース」があります



制度導入の助成

5

キャリアアップ助成金 (健康管理コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ4人以上実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者等を対象とする健康管理コースを労働協約または就業規則に規定し、かつ、当該コースが適用されるための合理的な条件および事業主の費用負担が明示されていること
2. 有期契約労働者等延べ4人以上に法定外の健康診断を実施していること
3. 雇入時健康診断および定期健康診断について

は、費用を全額負担していること。また、人間ドックおよび生活習慣病予防検診については、費用の半額以上を負担していること

4. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
5. 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること

Q いくら助成されますか？

最大40万円受給
(中小企業の場合)

	助成額
中小企業	40万円
大企業	30万円

※1事業主あたり1回限り

取り扱い機関 都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク 情報

●対象となる健康診断の概要は以下のとおりです

雇入時健康診断 定期健康診断

次の労働者に対して、雇入れの際、またはそれ以外に毎年1回実施する健康診断

- ①期間の定めのない労働契約により使用される者(有期雇用の場合は契約期間が1年(短時間労働者の場合は6カ月)以上である者ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者および1年以上引き続き使用されている者を含みます)
- ②1週間の所定労働時間数が同種の業務に従事する通常の労働者の3/4以上の者

人間ドック

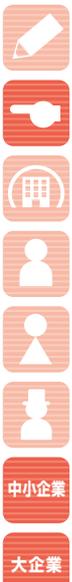
次のいずれかに掲げる項目について行う健康診断

- ①基本健康診断、②胃がん検診、③子宮がん検診、④肺がん検診、⑤乳がん検診、⑥大腸がん検診、⑦歯周疾患検診、⑧骨粗鬆症検診

生活習慣病予防検診

医師または歯科医師が行う健康診断(人間ドックの健康診断として実施するものを除く)

●有期契約労働者等の待遇改善で受給できるキャリアアップ助成金は、他にも「正規雇用等転換コース」、「人材育成コース」、「処遇改善コース」、「短時間正社員コース」、「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」があります



制度導入の助成

6

両立支援助成金

(子育て期短時間勤務支援助成金)

制度導入の助成

子を養育する労働者のために、就業規則等により短時間勤務の制度を設けた場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 少なくとも0歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則により制度化していること
2. 1により制度化された短時間勤務制度の利用を希望した小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険の被保険者に、連続して6か月以上制度を利用させたこと
3. 短時間勤務制度の利用開始後の基本給、諸手当、賞与などの水準及び基準が、短時間勤務

務制度の利用開始前と比較して同等以上であること

4. 2の該当者を、短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用しており、さらに、支給申請日においても雇用保険の被保険者として雇用していること
5. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届け出ていること

Q いくら助成されますか？

最大120万円受給
(大企業の場合)

	1人目	2人目以降(1人当たり)
中小企業事業主	40万円	15万円
中小企業事業主以外	30万円	10万円

※1事業主あたり延べ10人(中小企業事業主は5人)まで

取り扱い機関

都道府県労働局雇用均等室(巻末参照)

知 っ トク 情報

- 複数の事業所を有する事業主は、全ての事業所において制度化していることが必要です
- 以下の①から③までのいずれかに該当し、1月あたり、または1週あたりの労働時間が短縮したものであること
 - ①1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務
1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているもの。
なお、週末または月の所定労働日数を増やしたことにより、週末または月の所定労働時間が短縮されていない場合は該当しない
 - ②週末または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務
1週毎の所定労働時間が35時間以上の者について、1週あたりの所定労働時間を1割以上短縮しているもの
 - ③週末または月の所定労働日数を短縮する短時間勤務
1週毎の所定労働日数が5日以上の場合について、1週あたりの所定労働日数を1日以上短縮しているもの



中小企業
大企業

制度導入の助成

7

賃金の助成

中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース)

育児休業を取得する労働者(以下「対象労働者」という)の代替要員を確保し、かつ育児休業終了後、対象労働者を原職または原職に相当する職(以下「原職等」という)に復帰させた場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 中小企業事業主であること
 2. 育児休業、勤務時間短縮等の措置のいずれについても、育児・介護休業法に沿った制度を労働協約または就業規則に定め、実施していること
 3. 育児休業終了後、対象労働者を原職等に復帰させる旨を労働協約または就業規則に規定していること
 4. 対象労働者と所定労働時間が同一の代替要員を確保し、育児休業終了後に対象労働者を原職等に復帰させたこと
 5. 原職等に復帰させた対象労働者の育児休業期間が連続1カ月以上であり、かつ、育児休業期間中における代替要員を確保した期間が3カ月以上であること
 6. 育児休業開始日までに対象労働者を雇用保険の被保険者として雇用していること
 7. 育児休業終了後、対象労働者を雇用保険の被保険者として引き続き6カ月以上雇用していること
 8. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること

Q いくら助成されますか？

最大155万円受給

要件を満たした最初の対象労働者が生じた日の翌日から5年間につき、原職等に復帰した対象労働者(最初の対象労働者を含め年度10人まで)1人あたり15万円

※女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、達成した場合5万円加算

取り扱い機関

都道府県労働局雇用均等室(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 在宅勤務も対象となります。ただし、在宅勤務規定の整備が必要です
- 原職相当職とは、次のいずれにも該当することをいいます
 - (1) 育児休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと。なお、休業前は職制上の地位に係る手当(例えば、主任手当、職務手当、管理職手当等職制に係る手当をいう)が支給されていたが、休業後は当該手当が支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえない
 - (2) 育児休業前と休業後の職務について、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと
 - (3) 育児休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していること。ただし、育児との両立に資する事業所に復帰する等同一事業所に勤務しないときであっても、本人の希望によるものであること、また、同一事業所に勤務しないことについて、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情等に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合はこの限りではない



8

制度導入の助成

中小企業両立支援助成金 (期間雇用者継続就業支援コース)

育児休業を取得する有期契約労働者に、通常の労働者と同じ要件で育児休業を取得させ育児休業終了後に原職復帰させて、職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修を実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 中小企業事業主であること
2. 次の(1)および(2)について、労働協約または就業規則に規定していること
 - (1) 有期契約労働者について、通常の労働者と同じ要件で育児休業および育児のための短時間勤務制度が取得できること
 - (2) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職または原職相当職に復帰させること
3. 有期契約労働者に次の全てを満たす育児休業を取得させること
 - (1) 連続した6か月以上の育児休業であること
 - (2) 育児休業の開始日が、子の1歳到達日より前であること
 - (3) 育児休業の終了日が、平成25年4月1日以降であること
 - (4) 対象労働者が、育児休業を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用されていたこと
4. 2の規定に基づき、対象労働者を原職または原職相当職に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用し、さらに支給申請日において雇用していること
5. 育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、その他職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための研修を実施すること
6. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届け出ていること

Q いくら助成されますか？

最大135万円受給

	1人目	2人目以降(1人あたり)
育児休業取得者	40万円	15万円
通常の労働者として復帰させた場合	10万円加算	5万円加算

※1事業主あたり延べ5人まで

※女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、達成した場合5万円加算

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知トク情報



- 期間雇用者を通常の労働者として復帰させたと認められる要件は、次のとおりです。
 - ・対象育児休業取得者が復職する際に、期間の定めのない雇用契約を締結しなおい、対象育児休業取得者の同意の上、通常の労働者として職務に復帰させていること
 - ・原職等復帰(子の1歳の誕生日を超えて休業した場合は、子の1歳の誕生日)後、引き続き雇用保険の被保険者として、通常の労働者として6か月雇用しており、さらに支給申請日において通常の労働者として雇用していること。
 - ・申請予定の労働者について、「キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)」を受給していないこと



制度導入の助成

9

中小企業労働環境向上助成金 (個別中小企業助成コース)雇用管理制度助成

制度導入の助成

労働者の労働環境の向上を図るため、雇用管理改善につながる制度等を導入し、実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 重点分野等の業務を行う事業主であること(いずれも兼業可)
2. 雇用管理制度整備計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
3. 雇用管理制度(評価・処遇制度、研修体系制度、健康づくり制度)の導入を労働協約または就業規則に新たに定め、1人以上の通常の労働者に適用すること
4. 雇用管理改善への取組、労働者からの相談への対応、労働者の雇用管理改善等に関する管理業務を行う担当雇用管理責任者を選任し、選任者を社内周知していること
5. 雇用管理制度整備計画の初日の前日から起算して6カ月前の日から事業主都合による解雇をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を離職させていないこと

最大100万円受給

Q いくら助成されますか？

	助成額
評価・処遇制度	40万円
研修体系制度	30万円
健康づくり制度	30万円

取り扱い機関

公共職業安定所(巻末参照)

知 っとク情報

- 重点分野等とは以下の事業のことです
農業、林業、漁業、建設業、製造業、電気業、情報通信業、運輸業・郵便業、学術・開発研究機関、スポーツ施設提供業、スポーツ・健康教授業、医療・福祉、廃棄物処理業
- 対象となる雇用管理制度の例は以下とおりです
 - ・評価・処遇制度
評価・処遇(キャリアパス)制度の導入、昇進・昇格基準の導入、賃金体系制度の導入、諸手当制度の導入(通勤手当・住居手当・転居手当・家族手当・役職手当・資格手当・退職金制度)等
 - ・研修体系制度
新入社員研修、5年目職員研修、管理職員研修、幹部職員研修、新任担当者研修、マーケティング技能研修、特殊技能習得研修等
 - ・健康づくり制度
人間ドック、生活習慣病予防検診、腰痛健康診断、メンタルヘルス相談(メンタルヘルスに係る専門家(医師、臨床心理士等)による事業所担当者向け相談、労働者向け相談。なお、相談は原則対面方式によるものとし、電話または電子メールのみによる相談、匿名での相談は除く)



中小企業
大企業

制度導入の助成

10

能力開発・賃金の助成

キャリア形成促進助成金 (一般型訓練)

年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
- 次のいずれにも該当する訓練を行うこと
 - OFF-JTにより実施される訓練
(事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)
 - 助成対象訓練時間が20時間以上
 - 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること
 - 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発サービスセンターに選任届を提出していること
 - 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
 - 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

Q いくら助成されますか？

労働者1人につき
最大68万円受給

賃金助成(※1)	(1人1時間あたり) 400円
経費助成(※2)	訓練に要した経費の 1/3

(※1) 1人あたりの賃金助成時間数の限度は、原則1,200時間

(※2) 経費助成の1人あたりの限度額は、訓練時間が20時間以上100時間未満の場合は7万円、100時間以上200時間未満の場合は15万円、200時間以上の場合には20万円

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っとク情報



- キャリア形成促進助成金には「政策課題対応型訓練」として、他に次の7種類のコースがあります
 - ①成長分野等人材育成コース …… 健康、環境等の重点分野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 …… 海外関連業務に関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年以内かつ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認定実習併用職業訓練コース …… 厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
 - ⑦自発的職業能力開発コース …… 労働者の自発的な職業能力開発についての支援



能力開発・賃金の助成

11

能力開発・賃金の助成

キャリア形成促進助成金 (グローバル人材育成コース)

海外事業の実施に当たって、海外関連業務を行う従業員を育成するため、年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれにも該当する訓練を行うこと

- (1) OFF-JTにより実施される訓練
(事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)
- (2) 助成対象訓練時間が20時間以上
- (3) 海外関連業務を行っている事業主、または今後海外関連業務を行うことを計画している事業主が、その雇用する労働者に対して実施する海外関連業務に関連する訓練

2. 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画

およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること

3. 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発サービスセンターに選任届を提出していること
4. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
5. 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

労働者1人につき
最大146万円受給

Q いくら助成されますか？

	大企業	中小企業
賃金助成(※1)	(1人1時間あたり) 400円	(1人1時間あたり) 800円
経費助成(※2)	(1人あたり) 1/3	(1人あたり) 1/2

(※1) 1人あたりの賃金助成時間数の限度は、原則1,200時間

(※2) 経費助成の1人あたりの限度額は、訓練時間が20時間以上100時間未満の場合は10万円(15万円)、100時間以上200時間未満の場合は20万円(30万円)、200時間以上の場合は30万円(50万円)

()は中小企業の場合

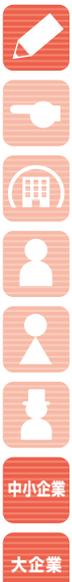
取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報



- 海外関連業務とは、海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併等の海外事業を実施するに当たって生じる①海外生産・事業拠点における管理業務、②海外市場調査、③提携、販売等の契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務のことをいいます
- キャリア形成促進助成金の「政策課題対応型訓練」は、他に①成長分野等人材育成コース、②育休中・復職後能力アップコース、③若年人材育成コース、④熟練技能育成・承継コース、⑤認定実習併用職業訓練コース、⑥自発的職業能力開発コースの6種類のコースがあります



能力開発・賃金の助成

12

賃金の助成

雇用調整助成金

景気変動や産業構造の変化等により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業・教育訓練、出向)を行い雇用を維持した場合に、その費用の一部を受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

事業活動の縮小を余儀なくされた、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 休業・教育訓練(以下「休業等」という)または出向の実施について事前に公共職業安定所に届け出たこと
2. 休業手当もしくは賃金を支払い、または出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担したこと
3. 休業等または出向の実施に関して必要な書類が整備・保管されていること

Q いくら助成されますか？

最大賃金の2/3受給

	助成額	
	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当 出向元事業主の負担額に対する助成(率)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算額	(1人1日あたり) 1,200円	

※ 支給限度日数は1年間で100日、3年間で150日

※ 対象労働者1人あたり7,830円が上限

取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 雇用調整助成金の支給の前提となる「事業活動の縮小」は、最近3カ月間の売上高または生産量等が、その直前前年同期比で10%以上減少していることを指します
- 事業活動の縮小の理由は、事業主が尽くすべき責務を尽くした上でやむを得ないものと認められることが必要です
- 平成25年4月1日より、「中小企業緊急雇用安定助成金」と統合されました
- 対象期間の初日(助成金の利用開始日)を平成25年6月1日以降に設定する場合「最近3カ月の『雇用保険被保険者数と受け入れている派遣労働者数の合計』の平均値が、前年同期と比べ、大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、増加していないこと」が要件に加わっています
- 平成25年6月1日以降の判定基礎期間から、休業等(休業や教育訓練)を行った判定基礎期間内に、その対象者が時間外労働(所定外・法定外労働)をしていた場合、時間外労働時間相当分を助成額から差し引かれることとなりました
- 平成25年12月1日以降、過去に雇用調整助成金を受給した事業主は1年間のクーリング期間が必要になりました
- 申請する受給日数に最低ラインが設定されました。休業実施日数が助成金申請対象者の合計所定労働日数に対して、大企業は1/15以上、中小企業は1/20以上、申請する際に必要になります



13

賃金の助成

特定就職困難者雇用開発助成金 (特定求職者雇用開発助成金)

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を公共職業安定所等の紹介により、新たに雇い入れた場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 65歳未満で次の(1)～(6)の求職者を公共職業安定所または民間の職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れたとき

- (1) 60歳以上の者
- (2) 身体障害者
- (3) 知的障害者
- (4) 精神障害者

(5) 母子家庭の母等

(パートとして雇い入れた被保険者を含む)

(6) 父子家庭の父

(児童扶養手当を受けている者に限る)

2. 対象労働者の雇入れ前後6カ月の間に事業主都合による解雇がないこと、また特定受給資格者となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険者を離職させていないこと

Q いくら助成されますか？

最大240万円受給

1. 短時間労働者以外の者として雇い入れた場合

対象労働者	助成額	
	大企業	中小企業
高齢者、母子家庭の母等	50万円	90万円
重度障害者等を除く身体・知的障害者	50万円	135万円
重度障害者等	100万円	240万円

2. 短時間労働者として雇い入れた場合

対象労働者	助成額	
	大企業	中小企業
高齢者、母子家庭の母等	30万円	60万円
障害者(知的・身体・精神)	30万円	90万円



取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報



- パートとして取り扱われるのは、契約で定められた1週間の勤務時間が20時間以上30時間未満の労働者です。社内でパートタイマーとして処遇されていても、週30時間以上の勤務時間で契約している者は、この助成金では短時間労働者以外の者として取り扱われます
- 申請は6カ月単位で行いますので、2回(重度障害者等の場合は4回)に分けて申請することになります

15

高年齢者雇用安定助成金 (高年齢者活用促進コース)

制度導入の助成

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 高年齢者の活用促進のための以下のいずれかの「高年齢者活用促進の措置」を内容とする「環境整備計画」を(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構に提出し、認定を受けること
 - (1) 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出
 - (2) 機械設備、作業方法または作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高年齢者の就労機会の拡大
 - (3) 高年齢者の就労の機会を拡大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間制度等の雇用管理制度の見直しまたは導入

- (4) 労働協約または就業規則による定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入
2. 1の環境整備計画に基づき、当該環境整備計画の実施期間内に「高年齢者活用促進の措置」を実施すること
3. 対象労働者の雇入れの日から起算して1年前の日から雇入れの日までの間に、60歳以上の定年を定めていること、および65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること。
4. 支給申請日の前日において、雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること

Q いくら助成されますか？

最大1,000万円受給

高年齢者活用促進の措置に要した費用の1/2(中小企業事業主は2/3)

※上限1,000万円。ただし、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者1人あたり20万円を上限

取り扱い機関

独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構

知 っ ト ク 情 報



- 高年齢者の雇用に関する助成金としては、他に次のものがあります
 - ①高年齢者雇用開発特別奨励金(特定求職者雇用開発助成金)
 - ②高年齢者雇用安定助成金(高年齢者労働移動支援コース)

16

賃金の助成

障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)

障害者雇用の経験のない中小企業が初めて身体障害者、知的障害者および精神障害者を雇用した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 常用労働者数が50人～300人の事業主であること
 2. 公共職業安定所または民間の職業紹介事業者等の紹介により、以下の(1)～(3)の対象労働者(雇入れ日現在の年齢が65歳未満の者)を雇用保険の一般被保険者として障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数(短時間労働者の場合は2人、重度身体障害者または重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人)以上雇い入れ、かつ、対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であること
 - (1)身体障害者
 - (2)知的障害者
 - (3)精神障害者
 3. 雇い入れ日前日までの過去3年間に上記(1)～(3)に該当する対象労働者を雇用したことがないこと
 4. 対象労働者の雇入れ前後6カ月の間に事業主都合による解雇がないこと、また特定受給資格者となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険者を離職させていないこと
 5. 対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備、保管していること

120万円受給

Q いくら助成されますか？

対象者労働者1人目に限り120万円

(ただし、短時間労働者として雇い入れる場合は2人以上の雇い入れをもって1人目とします。重度身体障害者または重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人の雇い入れ対象となります)

取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報



- この奨励金は支店・支社等を含む事業所全体(障害者雇用状況の報告単位)で初めて対象労働者を雇用した場合に受給できます
- 平成25年4月1日から障害者の法定雇用率に変更となり、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が50人以上に変わりました



17

能力開発・賃金の助成

建設労働者確保育成助成金

中小建設事業主等が労働者の確保・育成や技能承継のために、職業訓練の実施や雇用管理制度の導入を行った場合等に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の中小建設事業主等

1. 都道府県の認定訓練を行うこと、また、その期間、通常以上の賃金支払をすること
2. 技能実習を行うこと、また、その期間、通常以上の賃金支払をすること
3. 雇用管理制度として①評価・処遇制度、②研修体系制度、③健康づくり制度を導入・適用すること
4. 若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした特定の要件を満たす事業を行うこと
5. 建設労働者を継続して雇用しつつ、建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を行うこと、また、その期間、通常以上の賃金支払をすること
6. 被災三県（岩手県・宮城県・福島県）に所在する工事現場での作業員宿舎・施設を貸借すること

Q いくら助成されますか？

最大200万円受給

メニュー	助成率及び限度額	
認定訓練	経費助成	1人(月、コースまたは単位)あたり1,800円～25,000円を限度
	賃金助成	1人1日あたり5,000円
技能実習	経費助成	実費相当額の9割(委託費は8割)。1人あたり20万円を限度
	賃金助成	1人1日あたり8,000円かつ20日分を限度
雇用管理制度導入	整備助成	評価・処遇制度導入…40万円。研修体系制度・健康づくり制度導入…30万円
若年労働者の入職や定着	経費助成	実施経費の2/3かつ200万円を上限(研修の受講の場合は1人1日あたり8,000円かつ6日分を限度)
新分野教育訓練	経費助成	実施経費の1/3。新分野進出後さらに1/3。 (新分野教育訓練終了後および新分野事業進出後それぞれ、1人あたり20万円かつ1対象教育訓練あたり200万円を上限)
	賃金助成	訓練終了後、新分野進出後それぞれ、1人1日あたり3,500円かつ40日分を上限
作業員宿舎等設置	経費助成	実施経費の2/3かつ1事業年度あたり200万円を上限

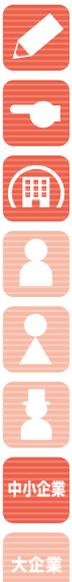
取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報



- 他にも中小建設事業主団体が、若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行うこと、広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が、建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動を行ったり、認定訓練の実施に必要な施設または設備の設置または整備を行うことなどに対する団体向けの助成もあります



能力開発・賃金の助成

18

労働移動支援助成金 (受入れ人材育成支援奨励金)

能力開発の助成

再就職援助計画等の対象となった労働者等を雇い入れ、訓練を行った事業主に対して助成されます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれかにより対象労働者を受け入れること

- (1) 再就職援助計画の対象者を離職日から1年以内に期間の定めがない労働者として雇い入れる
- (2) 移籍により、移籍元における離職日から6か月以内に期間の定めがない労働者として受け入れる
- (3) 在籍出向により受け入れた上で、受入れの日から6か月以内に、移籍に切り換えて期間の定めがない労働者として受け入れる

2. 職業訓練計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること

3. 職業能力開発推進者を選任すること

4. 職業訓練計画に基づき、対象者を雇入れた日(または受入れた日)から1年以内に訓練(OFF-JT、またはOFF-JTとOJTを組み合わせたもの)を開始すること

5. 訓練実施期間中に対象者に賃金を支払うこと

Q いくら助成されますか？

1年度1事業所あたり
最大5,000万円

訓練の種類	助成対象	支給額
OFF-JT	賃金助成(※1)	(1人1時間あたり) 800円
	訓練経費助成	実費相当額 上限30万円
OJT	訓練実施助成(※2)	(1人1時間あたり) 700円

(※1) OFF-JTの1人あたりの賃金助成時間数の限度は1,200時間

(※2) OJTの1人あたりの賃金助成時間数の限度は680時間

取り扱い機関

都道府県労働局雇用均等室(巻末参照)

知 っ トク 情報

●労働移動の支援で受給できる助成金は、他にも以下のものがあります

①労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)再就職支援

職業紹介事業者に再就職に係る支援を委託し、委託に要する費用を負担して、再就職を実現した事業主に対し、助成されます

②労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)休暇付与支援

求職活動のための休暇を1日以上付与し、その休暇日に通常支払う賃金の額以上を支払うとともに、再就職を実現した事業主に対し、助成されます

③高齢者雇用安定助成金(高齢者労働移動支援コース)

自身の知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する高齢者を、公共職業安定所または職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対し、助成されます



能力開発の助成

取り扱い機関一覧

● 公共職業安定所(ハローワーク)

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

● (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齡者助成部 TEL:043-297-9535
障害者助成部 TEL:043-297-9500
ホームページ <http://www.jeed.or.jp/>

● 労働局

本部 厚生労働省 職業能力開発局
厚生労働省 職業安定局
TEL:03-5253-1111
ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

● 労働局雇用均等室

本部 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

誰でもわかる助成金ガイドブック

平成26年度版

監修 中小企業福祉事業団

TEL 03(5806)0294(代) FAX 03(5806)0293

〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5

JPR上野イーストビル2階

<http://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は平成26年4月1日現在のものです。

『らくらく助成金診断』

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、「YES」「NO」のどちらかでお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

1.労働保険(雇用保険・労災保険)に加入していますか	YES	NO
2.従業員(雇用保険被保険者)がいますか	YES	NO
3.パート・アルバイトがいますか	YES	NO
4.55歳以上60歳未満の従業員(勤続1年以上)がいますか	YES	NO
5.60歳以上70歳未満の従業員がいますか	YES	NO
6.就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO
7.定年年齢は60歳以上ですか	YES	NO
8.定年の引き上げもしくは定年制度の廃止を予定していますか	YES	NO
9.中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES	NO
10.新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受け入れの予定がありますか	YES	NO
11.身体障害者を雇い入れている、または予定がありますか	YES	NO
12.新事業展開や異業種進出、創業の予定がありますか	YES	NO
13.従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をしていますか、または予定がありますか	YES	NO
14.従業員の育児・介護のための支援をしている、または予定がありますか	YES	NO
15.介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES	NO
16.従業員のために福利厚生・雇用管理の充実の予定がありますか	YES	NO
17.中高年齢者、もしくは身体障害者のために職場環境を充実する予定がありますか	YES	NO
18.事業の縮小または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか	YES	NO
19.再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO
20.顧問契約をしている社会保険労務士がいますか	YES	NO

貴社名:	
業種:	
従業員数: 名 (うちパート・アルバイト数 名)	
所在地:〒	
ご担当者名:	ご所属:
TEL:	FAX:

