

2017年版

会社を**元気**にする

 PSRnetwork
Professional Shakaiboken Nengushi Network
私達は全国ネットワークであなたの会社をサポートします

助成金 給付金

お問い合わせ

17-06 ©PSR 500円

会社を元気にするミニガイド

はじめに

企業経営は「ヒト」「モノ」「カネ」といわれています。その中で、もっとも重要な「ヒト」に関する助成金・給付金が厚生労働省から数多く出されています。そのほとんどは、業種を問わず活用できるものです。

しかしながら、「よくわからない」「手続きが面倒だ」などの理由により多くの事業主に活用されていないのが現状です。

ここでは、厚生労働省関連の助成金・給付金の中でも使い勝手の良いものを取り上げて紹介しています。

この小冊子は事業主（以下、本冊子では一部「会社」と表現しています。）にどのような助成金があるのかを知っていただくために、平易な表現とわかりやすい内容を第一に考えて編集しております。実際の申請時には、関係機関の窓口、または専門家である社会保険労務士にご相談ください。

ご注意ください

- 本冊子で紹介している助成金情報は、平成29年6月10日時点のものです。実際に申請される際は、支給要件等をご確認ください。
- 各助成金には予算が決められており、支給額が予算に達した場合、期間内であっても受付終了となることがあります。
- 複数の助成金の要件に該当する場合でも、同時に併給できないことがあります。
- 支給申請をしてから実際に支給されるまで、数か月の期間を要することがあります。

もくじ

テーマ	支給の対象	助成金・給付金	記載頁
人材育成・能力開発	パートタイマーや有期契約労働者のキャリアアップに取り組んでいる	キャリアアップ助成金	8-12
	人材育成制度を導入・実施し、継続して人材育成に取り組んでいる	人材開発支援助成金(制度導入助成)	14,15
	従業員に対し、職業に必要な専門的な知識、技能を習得させる	人材開発支援助成金(特定/一般訓練コース)	18,19

職場環境の改善	生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備する	人事評価改善等助成金	20,21
	正社員を対象に働きやすい環境作りを行い、定着を支援する	職場定着支援助成金	23-25
	労働時間等に関する職場意識の改善を図る	職場意識改善助成金	26-28

テーマ	支給の対象	助成金・給付金	記載頁
採用や雇用を促進	安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる	トライアル雇用助成金(一般/障害者)	29
	高齢者、母子家庭の母等、障害者などを雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金	30,31
	65歳以上への定年引上げ等を実施する	65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)	32

育児と仕事の両立を支援	代替要員を確保する、「育児復帰支援プラン」を策定・導入し、労働者に育児休業を取得させ、原職等に復帰させる	育児休業等支援コース(両立支援等助成金)	34,35
	女性が活躍しやすい職場環境を整備し、目標を達成する	女性活躍加速化コース(両立支援等助成金)	35
	男性労働者に育児休業を取得させる・育児介護等を理由とした退職者の復職支援の取組みを行う	出生時両立支援コース・両用者評価処遇コース(両立支援等助成金)	36
	仕事と介護の両立支援に関する取組みを行う	介護離職防止支援コース(両立支援等助成金)	37

雇用の維持	雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所を設置して従業員を雇い入れる	地域雇用開発コース・被災者雇用開発コース	38
	休業、教育訓練や出向を通して従業員の雇用を維持する。離職を余儀なくされた労働者の再就職支援を行う	雇用調整助成金・労働移動支援助成金	39

従業員がもらえる給付金	60歳以降、定年後の再雇用などで賃金が低下した	高齢雇用継続基本給付金	40
	原則1歳に満たない子を養育するために休業した	育児休業給付金	41
	要介護状態の家族を介護するために休業した	介護休業給付金	

- 解説**
- P6,7 ケース別助成金活用事例 こんなときには……どの助成金??
 - P13 生産性の向上で助成率・助成額がUP!
 - P16 キャリアコンサルティング
 - P17 知っていますか? 厚生労働省による認定制度
 - P22 人材育成でもらえる助成金比較! どう使い分けるの?
 - P25 健康診断でもらえる助成金とは?
 - P33 従業員の雇用形態別に活用できる助成金一覧・生涯現役起業支援助成金

- 付録**
- P42,43 助成金診断アンケート



助成金って何?

助成金は返済不要!



助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。

助成金は返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。

助成金の財源は労働保険料



厚生労働省関係の助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としています。保険料を支払うだけでなく制度を有効活用しましょう。

どんな会社ももらえるの?



- ①労働保険の適用事業所であること
- ②労働保険料の滞納がないこと
- ③就業規則、出勤簿、賃金台帳など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること
- ④事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと

助成金は国の制度によるものなので、支給を受けるためにはそれぞれ要件があります

etc.



助成金と補助金の違いについて

	管轄	対象	競争性	申請者
助成金	厚生労働省	労働者の雇用労働環境の改善	なし 要件に該当すれば原則として受給	事業主、又は社会保険労務士が申請代行可
補助金	経済産業省	新規事業の開始国が求める事業	あり 評価の高いものから採択	事業主等

助成金を上手に利用するためのチェックリスト

助成金を活用するためには、労働関係の法律(労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など)に基づいた、正しい労務管理が行われていることが大前提となります。



ここでは、一般的な事項について確認をしておきましょう。

□下記の書類は整備されていますか。

- 労働者名簿
- タイムカード(出勤簿など)
- 賃金台帳(給与明細書など)
- 労働条件通知書や雇用契約書

法定三帳簿

□就業規則はありますか。

※労働者10名以上の場合、所轄労働基準監督署への提出義務もあります。

□労働保険料の滞納はありませんか。

□雇用保険の手続きは適正に行われていますか。

- 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる従業員で、一週間の所定労働時間が20時間以上の者を、加入させていますか。

□社会保険(健康保険・厚生年金)の手続きは適正に行われていますか。

- 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が正社員の3/4以上のパート・アルバイトを加入させていますか。

□最近6か月以内に会社都合で解雇した従業員はいませんか。

□過去3年間において助成金について不正受給を行ったことはありませんか。

□過去1年間に、労働関係法令違反により送検処分を受けていることはありませんか。

□暴力団や風俗営業等関係事業主ではありませんか。

事業の規模について

この小冊子でいう中小企業とは「資本金(出資の額)」または「常用労働者数」のいずれかが下記に該当する会社のことです。どちらも超える場合は大企業となります。

区分	小売業(飲食店含む)	サービス業	卸売業	その他の業種
資本(出資の額)	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

※一部助成金によって定義が異なります。

ケース別助成金活用事例

正社員登用

有期契約のアルバイトを正社員に登用したい。



正社員転換制度を導入して正社員に転換した。



「キャリアアップ助成金」の正社員化コースで57万円受給
(詳細はP8へGO!)

人材育成の仕組み作り

人材育成のために、役立つ仕組みを作りたい。



定期的にキャリアコンサルティングを受けられる制度や教育訓練のための休暇を取れる制度を導入した。



「人材開発支援助成金」の制度導入助成で95万円受給
(セルフ・キャリアドック制度と教育訓練休暇等制度)
(詳細はP14へGO!)

こんなときには……どの助成金??

働き方改革

最近話題の「働き方改革」はわが社にも必要だな。ワークライフバランスの実現に向けて何か取り組めないかな。



勤務終了後、次の勤務までに11時間の休息期間を設ける制度を社労士に相談して整備し、時間管理のために新たに勤怠管理ソフトも導入した。



勤務間インターバル導入コース(職場意識改善助成金)で、就業規則改定費用と勤怠管理ソフト費用合計70万円のうち、50万円受給
(詳細はP27へGO!)

育メン支援

男性社員の子供が誕生する予定。育児休業取得を相談された。



男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取り組みを行い、男性社員が一定期間の育児休業を取得。



「出生時両立支援コース(両立支援等助成金)」で57万円受給
(詳細はP36へGO!)

キャリアアップ助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク



どんな会社が利用できるの？

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取り組みを実施した会社が利用できます。



どんな内容の助成金？

1. 正社員化コース

雇用されていた期間が通算して6か月以上の有期契約労働者等、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期契約労働者等を正規雇用労働者等（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員を含む。）に転換または直接雇用し、転換後6か月以上継続雇用した場合に支給されます。

■助成額 ※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の額

	中小企業	大企業
①有期→正規	570,000円〈720,000円〉	427,500円〈540,000円〉
②有期→無期	285,000円〈360,000円〉	213,750円〈270,000円〉
③無期→正規	285,000円〈360,000円〉	213,750円〈270,000円〉

○派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合

①③：1人当たり285,000円〈360,000円〉（大企業も同額）加算

○母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合

若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合

いずれも①：1人当たり95,000円〈120,000円〉（大企業も同額）加算

②③：47,500円〈60,000円〉（大企業も同額）加算

○勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合

①③：1事業所当たり95,000円〈120,000円〉（71,250円〈90,000円〉）加算

○②有期→無期の場合は、転換前の基本給より5%以上の昇給をする必要があります。

○①-③を合わせて1年度、1事業所当たりの支給申請上限人数は15人までとなります。

※〈 〉内は大企業の額

2. 人材育成コース

有期契約労働者等に次の訓練を実施すると支給されます。なお、職業訓練を実施する会社は、訓練開始の日の前日から起算して1か月前までに、キャリアアップ計画に基づいた訓練計画届を作成し、管轄労働局長の確認を受ける必要があります。

- ①一般職業訓練（Off-JT）（育児休業中訓練、中長期キャリア形成訓練を含む）
- ②有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練）

■助成額 ※〈 〉は生産性要件を満たした場合の額、〈 〉内は大企業の額
〈Off-JT分の支給額〉

賃金助成：1人1時間当たり760円〈960円〉（475円〈600円〉）

経費助成：実費助成 ※訓練時間に応じて1人当たり次の額を限度とします。

	一般・有期実習型・ 育児休業中	中長期的 キャリア形成訓練	有期実習型訓練後に正規 雇用等に転換された場合
100時間未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）	15万円（10万円）
100時間以上 200時間未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）	30万円（20万円）
200時間以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）	50万円（30万円）

※育児休業中は経費助成のみ

〈OJT分の支給額〉

実施助成：1人1時間当たり760円〈960円〉（665円〈840円〉）

3. 健康診断制度コース

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人以上に実施すると支給されます。

■助成額 ※〈 〉は生産性要件を満たした場合の額

	中小企業	大企業
1事業所当たり	380,000円〈480,000円〉	285,000円〈360,000円〉

4. 賃金規定等改定コース

すべて又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に支給されます。対象労働者に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブルを増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間継続して雇用されている有期契約労働者等が対象となります。