

最新の 助成金情報について

フクシマ社会保険労務士法人

代表社員 特定社会保険労務士 福島 省三

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 一人親方同友会

〒730-0805

広島県広島市中区十日市町1-1-9 相生通り鷹匠ビル2F

[TEL] 082-293-8102 / [FAX] 082-293-8104

[E-mail] info@jinji-fuku.jp / [URL] <http://www.jinji-fuku.jp>

助成金とは？

国や地方自治体、財団等からの中小企業などに対して支援している
“返済不要の資金”です！

1. 助成金・補助金の種類は大きく分けて2種類！

- (1) 経済産業省・中小企業庁系の補助金 / 技術・研究開発 等
- (2) 厚生労働省系の助成金 / 人材、雇用環境の整備 等

2. 助成金の財源は雇用保険の一部！

助成金の財源は事業主が国納めている雇用保険の一部が利用されています。

	保険料率	被保険者負担分	事業主負担分	
		一般保険料率	雇用保険二事業率	
一般の事業	11/1,000	4/1,000	4/1,000	3/1,000

助成金の財源は、およそ 2,000億円！

中小企業事業主の範囲

助成金の対象となるのは 原則、「**中小企業事業主**」です。
中小企業の定義は中小企業基本法で定められています。

<中小企業の範囲>

資本金の額・出資の総額			常時雇用する労働者の数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

助成金の申請に伴う注意点

次のような場合には助成金は受給できません！

- 雇用保険の適用事業ではない場合
- 法人の事業所で、社会保険(健康保険・厚生年金保険)に加入していない場合
- 助成金支給の為の審査に協力しない場合
法定帳簿(出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書等)を作成・保管していない、
法定帳簿の提出指示に応じない、労働局等審査機関による実地調査を受け入れない など
- 不正受給(偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受けた
又は受けようとする事)をしてから3年以内に支給申請をした場合、あるいは支給申請から
支給決定までの間に不正受給をした場合
- 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滞納して
いる場合
- 最低賃金を下回る給与の支給額、時間外労働等の割増賃金の未払い等の労働関係法令
違反をしている場合

解雇日・退職日以降の6カ月間は助成金を受けることができません (通常は対象労働者の雇入れ日の
前後6カ月に会社都合による離職がないことが条件になっています)。申請中の場合は、離職日以降が受
給対象期間になるものについて支給が停止されます。既に支給されたものについて返還を求められるものも
あります。

<改訂> 地域雇用開発奨励金

雇用機会が特に不足している地域の事業主が、事業所の設置・整備を行い、併せてその地域に居住する求職者等(ハローワーク等の紹介により3人(創業の場合は2人)以上雇い入れること)を雇い入れる場合、設置整備費用及び対象労働者の増加数に応じて助成されます。(1年毎に最大3回支給)

<奨励金の支給額>

設置・整備費		支給対象者の増加数()内は創業の場合のみ適用)			
		3(2)~4人	5~9人	10~19人	20人以上
300万円以上	1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上	3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上	5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上		120万円	200万円	400万円	800万円

<対象エリア (広島県の同意雇用開発促進地域及び過疎など雇用改善地域) >

郡部	市町村
-	呉市(旧安芸郡下蒲刈町、旧同郡倉橋町、旧同郡蒲刈町、旧豊田郡豊浜町、旧同郡豊町の区域)、府中市、大竹市、廿日市市(旧佐伯郡吉和村、旧同郡宮島町の区域)、江田島市
山県郡	安芸太田町、北広島町
神石郡	府中市、神石高原町

試行雇用奨励金(トライアル雇用)

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則 3 カ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用へ移行のきっかけにすることを目的とした制度です。

<奨励金の支給額>

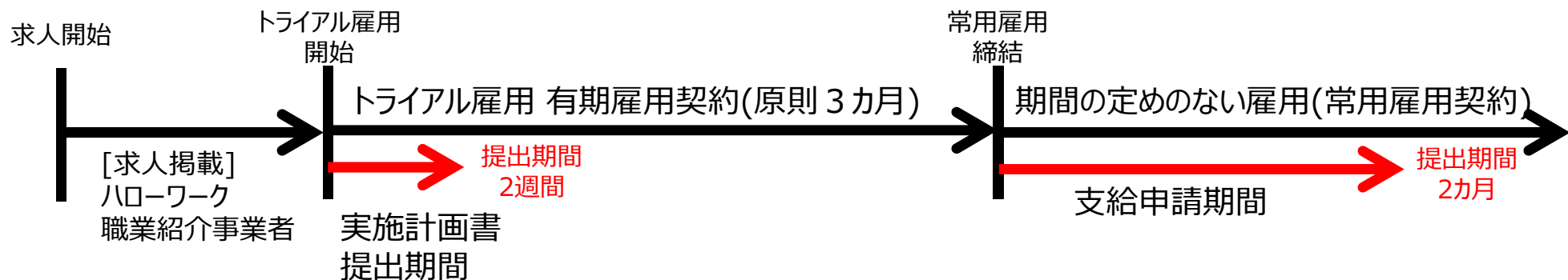
対象者 1 人当たり、**月額最大4万円 × 最長3か月間 = 最大12万円**

※対象者が母子家庭の母又は父子家庭の父の場合、1人あたり月額最大5万円(最長3か月間)

<「トライアル雇用」の対象者>

- ① 紹介日時点で、**就労経験のない職業**に就くことを希望する
- ② 紹介日時点で、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
- ③ 紹介日の前日から過去 2 年以内に、2 回以上離職や転職を繰り返している
- ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が 1 年を超えている
- ⑤ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が 1 年を超えている
- ⑥ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する

<申請の流れ>



特定求職者雇用開発助成金(特開金)

高年齢者、障がい者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

【奨励金の支給額】

<フルタイムの場合>



対象労働者	支給額
高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母、父子家庭の父等	60万円(50万円)
身体・知的障害者	120万円(50万円)
重度障がい者等(重度障がい者、45歳以上の障がい者、精神障がい者)	240万円(100万円)

()内の額面は大手企業

<短時間勤務の場合>

対象労働者	支給額
高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母、父子家庭の父等	40万円(30万円)
障がい者	80万円(30万円)

()内の額面は大手企業

トライアル雇用と特開金の併用

試用期間から長期雇用につなげるためトライアル雇用と特開金の併用ができるようになりました。
その場合は、特開金の1期分がトライアル雇用の金額に置き換わります。

【奨励金の支給額】

トライアル雇用期間
(3カ月)
【有期雇用】

【継続雇用】
・無期雇用契約
・有期雇用契約(自動更新)

特開金
第2期支給対象期
(6カ月)

特定求職者雇用開発助成金
第1期支給対象期間(6カ月間)支給無し

<支給額の算出方法 例>

- ①トライアル雇用
月額5万円 × 3か月間 = **15万円**
- ②特定求職者雇用開発助成金
第1期 支給無し 第2期 30万円

【支給額】

① + ② = 45万円

高年齢者雇用開発特別奨励金

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、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る事業主（1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。）に対して助成されます。

【奨励金の支給額】

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 30時間以上	70万円(60万円)	1年(1年)	35万円 × 2期 (30万円 × 2期)
短時間労働者 週20時間以上30時間未満	50万円(40万円)	1年(1年)	25万円 × 2期 (20万円 × 2期)

<要件>

(1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）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。

※1 具体的には次の機関が該当します。

ハローワーク、地方運輸局(船員として雇い入れる場合)、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者
厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、
または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）

<新設> 三年以内既卒者等採用定着奨励金

既卒者・中退者(卒業・中退後おおむね3年以内)が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を新たに行い、新卒扱いで採用し、その後一定期間定着させた事業主に対して支給します。既卒者等コース、高校中退者コースに分かれます。

<助成金コース>

既卒者等コース 又は、高校中退者コース

<対象者>

学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者

- ① 学校(小学校および幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練の修了者、または中退者

<奨励金>

対象者	1人目			2人目		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
既卒者等コース (高校中退者を除く)	50万円 (35万円)	10万円	10万円	15万円 (対象外)	10万円	10万円
若者認定事業主加算	10万円	10万円	10万円	10万円	10万円	10万円
高校中退コース (新規高卒枠限定)	60万円 (40万円)	10万円	10万円	25万円 (対象外)	10万円	10万円
若者認定事業主加算	10万円	10万円	10万円	10万円	10万円	10万円

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）

職場定着支援助成金は、2つの観点で支援策が策定されています。

- 1.雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)の導入等し、人材の定着・確保を図った場合に助成されます。
- 2.介護事業主において、介護福祉機器の導入等や介護労働者の職場定着を図るため、賃金制度の整備を通じて、離職率の低下に取り組んだ場合に助成対象となります。

<助成コース>

助成金コース	項目	内容
①雇用管理制度	評価・処遇制度	評価・処遇(キャリアパス)制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度、諸手当制度(通勤手当、転居手当、家族手当、役職手当、資格手当等)の導入など
	研修体制制度	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、特殊技能取得研修など
	健康づくり制度	法定の健康診断以外の健康づくりに資する制度の導入人間ドック(基本健診+がん検診)、生活習慣病予防検診 など
	メンター制度	メンター制度導入計画を策定、従業員へ周知、対象者がメンターについての講習の受講、規則等への明示 など ※受講料は全額事業主負担
	目標達成	計画期間終了1年間で離職率を、計画提出前の1年間の離職率より低下させること。
②介護福祉機器等助成	—	介護労働者の労働環境向上のための介護福祉機器の導入・運用計画を作成し、機器の導入を行う。
③介護労働者雇用管理制度	賃金制度整備	賃金制度整備計画を策定し、実施期間内に賃金制度を整備・実施すること。
	目標達成助成	(1回目)計画期間終了1年間で離職率を、計画提出前1年間前より低下させること。 (2回目)実施の結果、計画期間終了から3年間の離職率が、1回目を維持していること

①雇用管理制度

＜対象となる雇用管理制度と支給金額＞

項目	内容	支給額
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(通勤手当、転居手当、家族手当、役職手当、資格手当等)の導入など	100,000円
研修体制制度	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、特殊技能取得研修など	100,000円
健康づくり制度	法定の健康診断以外の健康づくりに資する制度の導入人間ドック(基本健診+がん検診)、生活習慣病予防検診 など	100,000円
メンター制度	メンター制度導入計画を策定、従業員へ周知、対象者がメンターについての講習の受講、規則等への明示 など ※受講料は全額事業主負担	100,000円
目標達成	計画期間終了1年間で離職率を、計画提出前の1年間の離職率より低下させること	600,000円

＜低下させる目標離職率＞

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1～9名	10～29名	30～99名	100～299名	300名以上
低下させる離職率(目標値)	15%	10%	7%	5%	3%

②介護福祉機器等助成

<対象となる介護福祉機器>

項目	内容	補足	助成額
介護福祉機器の導入費用 (利子を含む)	移動・昇降用リフト		介護福祉機器の導入費 1/2 (上限300万円) <u>※1品 10万円以上であること!</u>
	自動車用車いすリフト	福祉車両の場合は、本体を除いたリフト部分のみ	
	エアーマット		
	特殊浴槽	リフトと共に稼働するもの、側面が開閉可能なもの	
	ストレッチャー	入浴用に使用するもの以外は昇降機能がついているものに限る	
	自動排泄処理機		
	車いす体重計		
保守契約費			
機器の使用を徹底させるための研修費			
介護技術に関する身体的負担軽減を図るための研修費			

③介護労働者雇用管理制度

介護労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備を通じて、介護労働者の離職率の低下に取り組んだ場合

項目	内容	支給額
賃金制度整備	賃金制度整備計画を策定し、実施期間内に賃金制度を整備・実施すること。	500,000円
目標達成助成	(1回目) 実施の結果、賃金制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率を、賃金制度整備計画を提出する前1年間の離職率よりも目標値以上に低下させること。 ※離職率の上限は30%	600,000円
	(2回目) 1回目の実施の結果、賃金制度整備計画期間の終了から3年経過するまでの期間の離職率が、評価時離職率(第1回)を維持していること。 ※離職率の上限は20%	900,000円

<低下させる目標離職率>

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1～9名	10～29名	30～99名	100～299名	300名以上
低下させる離職率（目標値）	15%	10%	7%	5%	3%

<改訂> キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は3コース①正社員化コース ②人材育成コース ③処遇改善コース。
2015年度までの6コースを3コースに整理統合することでよりわかりやすい制度へ・・・。

<目的> 非正規雇用（有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等）労働者を企業内でキャリアアップを図り、雇用の安定化を図る。

コース	解説
①正社員化コース	有期契約労働者等を“正規雇用労働者・多様な正社員等”に転換 または“直接雇用”した場合
②人材育成コース	有期契約労働者等にOff-JTやOJT等の“教育訓練”を行った場合 ※教育訓練には、「ジョブ・カード」を活用した教育も含まれます
③処遇改善コース	有期契約労働者等に短時間労働者の労働時間延長した場合 週所定労働時間を25時間未満⇒30時間以上へ切り替え社会保険を適用した場合

<雇用区分の解説>

区分	解説
有期雇用	契約に期限のある雇用／(例) 契約社員・パート・アルバイト・派遣社員 他
無期雇用	期間の定めのない雇用／(例) 正社員 等 期間の定めのない契約をしているパート・アルバイトは無期雇用 派遣社員は、派遣元で期間の定めのない契約をしている場合は無期雇用

① 正社員化コース

有期契約労働者等を「**正規雇用等に転換**」又は、「**直接雇用**」した場合に助成対象となります。

有期契約労働者を正規雇用労働者に転換すると1人につき60万円！（1年に15人まで可）

No	区分	支給額／一人あたり ()内の額面は大手企業
①	有期雇用 → 正規雇用	60万円(45万円)
②	有期雇用 → 無期雇用	30万円(22.5万円)
③	無期雇用 → 正規雇用	30万円(22.5万円)
④	有期雇用 → 多様な正社員	40万円(30万円)
⑤	無期雇用 → 多様な正社員	10万円(7.5万円)
⑥	多様な正社員 → 正規雇用	20万円(15万円)

※対象者が母子家庭の母、父子家庭の父の場合、またその他条件の場合、1人当たり①の場合10万円、②～⑤の場合5万円それぞれ加算されます。

※人材派遣から雇用した場合、①・③の場合は30万円、④・⑤は15万円それぞれ加算されます

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④・⑤については1事業所当たり10万円(7.5万円)加算

【補足】

多様な正社員とは・・・“勤務地・職務が限定されている”または、“短時間勤務”の正社員

② 人材育成コース

有期契約労働者等に対し、Off-JTやOJT等の“教育訓練”を行った場合に助成されます。

※教育訓練には、「ジョブ・カード」を活用した教育も含まれます

<助成メニュー>

支給対象となる訓練	訓練内容
一般職業訓練	Off-JTにより行う訓
有期実習型訓練	“ジョブ・カード”を活用し、Off-JTとOJTを組み合わせる行う訓練
中長期的キャリア形成訓練	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)

<助成額>

支給対象となる訓練	Off-JT ()内の額面は大手企業			OJT
	賃金助成(1人1時間当たり)	実施時間	経費助成(1人あたり):上限	実施助成(1人1時間当たり)
一般職業訓練	800円(500円)	100時間未満の場合	10万円(7万円)	-
		100時間～200時間の場合	20万円(15万円)	
		200時間以上の場合	30万円(20万円)	
有期実習型訓練	800円(500円)	100時間未満の場合	10万円(7万円)	700円(700円)
		100時間～200時間の場合	20万円(15万円)	
		200時間以上の場合	30万円(20万円)	
中長期的キャリア形成訓練	800円(500円)	100時間未満の場合	15万円(10万円)	-
		100時間～200時間の場合	30万円(20万円)	
		200時間以上の場合	50万円(30万円)	

③ 処遇改善コース 「短時間労働者の労働時間延長」

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助成します。

<POINT>

社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることが目的です。

事業所単位	支給額 ()内の額面は大手企業
1 事業所当たり	1 人当たり20万円(15万円)：1年度1事業所当たり15人まで

※平成32年3月31日までの間、支給額を増額および上限人数を緩和されています。

<支給対象>

- ① 支給対象事業主に雇用される有期契約労働者等であること。
- ② 週所定労働時間を30時間以上に延長した日の前日から起算して**6か月以上**の期間継続して、週所定労働時間が**25時間未満**(週当たりの実労働時間が平均25時間未満の場合に限る)の**有期契約労働者等として雇用**された者であること。
- ③ 週所定労働時間を30時間以上に延長した日の前日から起算して**過去6か月間、社会保険の適用を受けていなかった者**であること。

<改訂> キャリア形成促進助成金

従業員のスキル向上のための教育訓練や国が定めた制度の導入・実施をした場合、かかった経費の一部が助成される制度です。

【重点訓練コース】

支給対象となる訓練等	対象	制度の内容
若年人材育成訓練	中小企業以外 中小企業	採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
熟練技能育成・承継訓練		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
成長分野等・グローバル人材育成訓練		成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
中長期的キャリア形成訓練		厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座
育休中・復職後等人材育成訓練		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練

【一般型訓練コース】

支給対象となる訓練等	対象	制度の内容
一般企業型訓練	中小企業	1.雇用型訓練コース、2.重点訓練コース以外の訓練
一般団体型訓練	事業主団体等	事業主団体等が行う訓練

【制度導入コース】

支給対象となる訓練等	対象	制度の内容
教育訓練・職業能力評価制度	中小企業以外 中小企業	従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成
セルフ・キャリアドック制度		一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成
技能検定合格報奨金制度		技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成
教育訓練休暇等制度		教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成
社内検定制度		社内検定制度を導入し、実施した場合に助成

①重点訓練コース

従業員のスキル向上のための教育訓練や国が定めた制度の導入・実施をした場合、かかった経費の一部が助成される制度です。

支給対象となる訓練等	対象	制度の内容
若年人材育成訓練	中小企業以外 中小企業	採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
熟練技能育成・承継訓練		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
成長分野等・グローバル人材育成訓練		成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
中長期的キャリア形成訓練		厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座
育休中・復職後等人材育成訓練		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練

支給対象となる訓練	企業規模	20時間以上 100時間未満（注1）	100時間以上 200時間未満	200時間以上
重点訓練コース 若年人材育成訓練 成長分野等・グローバル人材育成訓練 熟練技能育成・承継訓練 中長期的キャリア形成訓練（*） 育休中・復職後等人材育成訓練（*）	中小企業	15万円	30万円	50万円
	中小企業以外	10万円	20万円	30万円
一般企業型訓練	中小企業	7万円	15万円	20万円

（*）育休中・復職後等人材育成訓練のうち、育児休業中の訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、中小企業以外の場合は20万円、中長期的キャリア形成訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、中小企業以外の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

（注1）育休中・復職後等人材育成訓練については、10時間以上100時間未満

② 一般訓練コース

従業員のスキル向上のための教育訓練や国が定めた制度の導入・実施をした場合、かかった経費の一部が助成される制度です。

＜助成額＞

支給対象となる訓練等		Off-JT賃金助成 (1人1時間当たり)	Off-JT経費助成	OJT実施助成 (1人1時間当たり)
雇用型訓練コース	特定分野認定実習併用職業訓練	800(400)円	2/3(1/2)	700(400)円
	認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練	800(400)円	1/2(1/3)	700(400)円
重点訓練コース		800(400)円	1/2(1/3)	—
一般型訓練コース		400円	1/3	—
		—	1/2	—
制度導入コース	事業主団体助成以外	(制度導入助成) 50(25)万円		
	事業主団体助成制度	(制度導入助成) 2/3		

③ 制度導入コース

<助成額>

支給対象となる訓練等	対象・支給額	制度の内容
教育訓練・職業能力評価制度	50万円	従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成
セルフ・キャリアドック制度	50万円	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成
技能検定合格報奨金制度	50万円	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成
教育訓練休暇等制度	50万円	教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成
社内検定制度	50万円	社内検定制度を導入し、実施した場合に助成

<(制度導入コース)最低適用人数>

雇用する被保険者数	最低適用人数
50人以上	5人
40人以上50人未満	4人
30人以上40人未満	3人
20人以上30人未満	2人
20人未満	1人

訓練や制度導入にあたってはジョブ・カードの利用が必要です。

<POINT>

【ジョブ・カードとは】

キャリアプランニング及び円滑な就職等のための「職業能力証明」のツールです。

- ①「キャリア・プランシート」
- ②「職務経歴シート」
- ③「職業能力証明シート」

の3つの様式で構成されています。

作成にあたっては、キャリアコンサルタントの資格が必要です。

高年齢者雇用安定助成金(高年齢者無期雇用転換コース)

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を 無期雇用労働者に転換させた事業主に
対して支給されます。

<支給対象となる事業主> ※以下は条件の一部となります。詳細については専門家にご相談ください。

1. 50歳以上かつ定年年齢(65歳以上である場合にあっては65歳。以下同じ。)未満の有期契約労働者を無期雇用転換計画期間内に無期雇用労働者に転換し、当該制度の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
2. 転換した無期雇用労働者を65歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること
3. 高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること。
 - (1) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - (2) 作業施設・方法の改善
 - (3) 健康管理、安全衛生の配慮
 - (4) 職域の拡大
 - (5) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - (6) 賃金体系の見直し
 - (7) 勤務時間制度の弾力化

<支給額>

事業所単位	支給額 ()内の額面は大手企業
1 事業所当たり	1 人当たり50万円(40万円) : 1年度1事業所当たり10人まで

高年齢者雇用安定助成金(定年延長)

<事例>

高年齢者を3名雇用する会社が定年を65歳まで引き上げ、希望者には70歳までパートで継続雇用できる制度を導入

<実施内容>

社労士などの専門家に就業規則の変更やコンサルなど相談を行った。

<助成金受給要件>

- (1)定年の廃止
- (2)定年を70歳以上に引き上げ
- (3)65歳定年70歳希望者全員の継続雇用制度

<内容>

外部(社会保険労務士など)の専門家に“**規程の改訂**”や“**コンサル**”の費用で100万円負担

(支給算定) 100万円×2/3 = 66万円…①

1年以上雇用している60歳以上の被保険者数 3名

(支給算定) 20万円×3名 = 60万円…②

【助成金額】

①と②のうち少ない方 **600,000円**

<新設2016/10/19～> 65歳超雇用推進助成金

高年齢者の安定した雇用の確保のため、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成されます。

<制度の内容と助成金支給額>

No	導入制度	助成金額
1	65歳へ定年引上げ	100万円
2	66歳以上へ定年引上げ又は、定年の廃止	120万円
3	希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度	60万円
4	希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度	80万円

<対象条件の一部>

- ① 60歳以上の従業員が1名以上いる！
- ② ①の従業員は1年以上勤務している！
- ③ 定年引上げ等の助成金を過去もらっていない！
- ④ 定年引上げの制度や規程について専門家にお金を出して制度策定する意思がある！

<併給の制限>

- ① 過去に定年延長等の助成金を受給した
- ② この助成金の支給を受けることのできる事業主が、同一の事由により、他の国または地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合。

両立支援等助成金

育児・介護他男女問わず家庭と仕事を両立できる職場風土作りのための取組を制度化し、運用が図られている事業主に対して助成されるものです。

No	導入制度	制度コース
1	出生時両立支援助成金	
2	(改訂) 介護離職防止支援助成金	
3	中小企業両立支援助成金	a)代替要員確保コース
4		b)育休復帰支援プランコース
5	女性活躍加速化助成金	

① 出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成されます。

<助成金について>

項目	内容	支給額	
		1人目	2人目
出生時 両立支援助成金	支給対象となるのは、子の出生後8週間以内を開始する。14日以上(中小企業は5日以上)の育児休業です。	60万円 (30万円)	15万円 (15万円)
	過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。		
	支給対象となるのは、1年度につき1人まで		

＜改訂＞②介護離職防止支援助成金

会社として介護に関する制度を構築し、労働者が介護休業および介護に関する制度を利用した際に制度構築及び助成として支給されます。

＜助成金について＞

項目	内容	支給額
介護支援取組 助成金	①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケート) ②介護休業等に関する制度設計 ③介護に直面する前の従業員への支援(社内研修の実施、リーフレットの配布) ④介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知) ⑤ <u>制度の利用</u> ⑥ <u>継続雇用</u>	
	【介護休業】 業務の整理・引き継ぎ、介護休業の取得・原職等復帰 面談 → プランの作成 → 業務引継ぎ → 介護休業 → 復職 → 面談	60万円 (40万円) 1 事業主 2 回まで支給 (無期雇用者、有期雇用者各 1 回)
	【介護制度】 業務体制の検討、介護制度の実施 ※介護制度とは・・・所定時間外労働の制限、時差出勤、深夜勤務の制限等を指す 面談 → プランの作成 → 業務体制見直し → 介護制度 → 面談	30万円 (20万円) 1 事業主 2 回まで支給 (無期雇用者、有期雇用者各 1 回)

③a) 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成されます。

<助成金について>

項目	内容	支給額
代替要員 確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します	50万円／人 上限 1年度 10名迄
	<p>【支給対象期間】 最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内 ※くるみん取得事業主の場合、原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が、平成37年3月31日までの育児休業取得者が対象となります。</p>	

- ※育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円加算
- ※当該期間雇用者が正社員又は無期雇用として復職した場合はさらに10万円加算
- ※くるみん取得事業主の場合、平成37年3月31日までの間で延べ50人

③b) 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成されます。

【対象人数】 1企業につき2人まで（無期雇用：1人・有期雇用：1人）
助成金は、それぞれ支給（30万円+30万円）×2名分 = **120万円**

＜育児休業プランを作成＞

項目	内容
育休復帰支援プランコース(育休取得時)	30万円
支給申請期間	プランを策定し、育休取得したとき

＜職場復帰をした場合＞

項目	内容
育休復帰支援プランコース(職場復帰時)	30万円
支給申請期間	育休者が職場復帰したとき

女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、その「数値目標」の達成に向けた「取組目標」等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、**「取組目標」を達成**した事業主及び、**「数値目標」を達成**した事業主に対して助成金が支給されます。

※中小企業のみ対象

<助成金の種類と支給金額>

項目	基礎目標	支給額
加速化Aコース (取組目標達成時支給)	<対象カテゴリ> 雇用、配置、育成・訓練、継続就業、評価・登用、職場風土、再チャレンジ、賃金 等 <目標例> (例)雇用を目標とした場合 ・採用基準の見直し(試験点数80点→60点)や、運用の見直し(女子大に訪問していない → 女子大に訪問する) ・採用のパンフレットの作成 ・面接官に女性を参画させ性別意識の排除 等	300,000円
加速化Nコース (数値目標達成時支給)	<目標例> (例)雇用を目標とした場合 ・採用者に占める女性の比率を30%以上とする ・男女の勤続年数の差を3年以下とする ・管理職に占める女性の比率を10%とする ・女性の選抜研修等の受講人数を男性と同水準の2人とする 等	300,000円

受動喫煙防止対策助成金

中小企業事業主による受動喫煙防止のための施設設備の整備に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的とされています。

＜支給対象となる事業主＞

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主
- (2) 事業場内において、措置を講じた区域外を禁煙とする事業主

＜支給金額＞

助成対象経費	助成率	上限額
喫煙室の設置などにかかる工費、設備費、備品費、機械装 備費など	1/2	200万円

※ 公布は事業場単位とし、1事業場につき1回です。

＜対象となる措置＞

- (1) 一定の基準を満たす喫煙室の設置・改修
- (2) 一定の基準を満たす換気装置の設置など(宿泊業・飲食店を営んでいる事業場のみ)

＜注意事項＞

- (1) 工事の実施前に申請が必要です。
- (2) 必要以上の性能を有する機械設備、高価な材料を用いた事業は、減額査定の対象となります。

【広島県の助成金】いきいきパパの育休奨励金

男性従業員が1週間以上の育児休業などを取得した中小企業などに、奨励金を支給します

<目的>

男性の育児参加を促進するため、育児休業などを取得しやすい職場環境の整備を推進します。

<主な支給要件>

- (1) 常時雇用する労働者が300人以下の中小企業などであること。
- (2) 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出ていること。
- (3) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度に登録されていること。
- (4) 広島県男性育児休業など促進宣言企業登録制度に登録されていること。
- (5) 県内の事業所に勤務する男性労働者が、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、育児休業など（育児休業及び同趣旨の特別休暇）を5日以上含む1週間以上連続した休業・休日などを取得していること。
- (6) 同一の男性労働者について、育児休業などの取得促進を目的とするほかの補助金などを受給しない（していない）こと。

<支給額>

区分	1週間以上1か月未満	1か月以上
1人目	20万円	30万円
2人目～5人目	10万円	20万円

- ・1事業主につき、取得者5人目までが奨励金の支給対象となります。
- ・同一の男性従業員が複数回取得しても、奨励金の支給対象となるのは1度限りです。

【広島県の助成金】働く女性の就業継続応援奨励金

働く女性応援研修会受講者による報告会や講習会等を行った企業等及び中小企業団体等に奨励金を支給します。

＜対象となる事業＞

奨励金の対象となる事業は、取組企業等が実施する、次に該当する報告会等です。

- 1 研修会に参加した女性従業員による報告会
- 2 研修会の内容に準じた講習会（外部講師によるものを含みます。）

＜実施時間＞

報告会等は、1 時間以上実施してください。

30分ずつ2回に分けて実施することも可能です。（3回以上に分けることはできません。）

ただし、参加者は2回とも出席してください(合計参加時間が1時間以上とすること)。また、参加人数は延べ人数ではなく実数となります。

例：30分ずつ2日に分ける。（連続した2日間でなくても構いません）

＜支給額＞

**1 取組企業等あたり10万円
（申請は年度内1回までです。）**

【2017.4開始予定】"成果型賃金"導入企業に新助成金

社員の能力や仕事の成果を賃金に反映させる人事制度を導入した企業への助成制度を2017年度より新しく設けることがわかりました。"成果型賃金"導入に対する助成金とは……

“成果型賃金”導入企業に助成金【**最大130万円**】支給

【概要】

- ①成果型賃金を導入した企業に**50万円**が支給されます。
- ②1年後に以下の3つの条件を満たすと、更に**80万円**が支給されます。

【条件要件】

- (1)生産性が一定程度改善している
- (2)離職率が数ポイント低下している
- (3)賃金が2%以上増えている

【2017.4開始予定】“勤務間インターバル制度”助成金（仮称）

「勤務間インターバル規制」とは、残業時間を含む1日の勤務終了時から翌日の始業時まで、一定時間のインターバルを保障することにより社員の休息時間を確保しようとする制度です。

助成率は費用の4分の3で、上限は50万円

【概要】

長時間勤務や不規則な勤務体系の改善を目指すものです。厚生労働省は、勤務間インターバルの導入を促進するため、中小企業事業主を対象に導入経費の一部を助成する制度を創設します。

【助成対象】

- ◇制度導入に伴う就業規則などの作成・変更費用、研修費用
- ◇労務管理用機器などの導入・更新費用など。

【2017.4開始予定】育児・介護退職者雇用助成金（仮称）

来年度、子育てや介護を理由に退職した人の再雇用制度を後押しする助成金を新設する。

【概要】

制度を利用する前提条件として以下の点を義務付ける見込み。

- ①再雇用制度を就業規則に盛り込む
- ②退職時、再雇用の希望者のリストを作成

※再雇用する人は、退職から1年以上が過ぎていれば、離職していた期間は問わない

【防止策】

再雇用後の処遇が著しく低くなる場合は対象外にすることを検討する。例えば、子育て中に正社員だった人を、賃金の低いパートなどとして再雇用した場合は、対象としない。
また、助成を受けられる再雇用者の人数は、1社当たりの上

再雇用者 1人あたりの助成金額

	中小企業	大企業
1人目	40万円	30万円
2人目以降	30万円	20万円

※雇用継続6か月目と1年目に半額ずつ支給



ストレスチェックについて

弊社のストレスチェックの特徴

ストレスチェックのみならず規程策定・ストレスチェック、専門医(診療内科医)との連携及びサポートに至るまでの一貫したスキームがございます。ワンストップで課題解決のご提案が可能です。弊社の体制は、大小問わず導入していただいています。(上場企業も導入)

運用体制

1. 法律(人事労務等)の専門家
2. 専門医(精神科系)との連携
3. 企業と産業医・専門医、従業員をつなぐ架け橋である産業カウンセラーの三位一体となったサポート

ストレスチェック「WELL診断」

厚生労働省研究班の成果物である「職業性ストレス簡易調査票」をベースに開発されたストレスチェックのパッケージです。ストレスに特に関連が強いとされている9項目を踏まえ、検査結果からハイリスク者を発見するための医師等による判定を実施します。

ポイント1

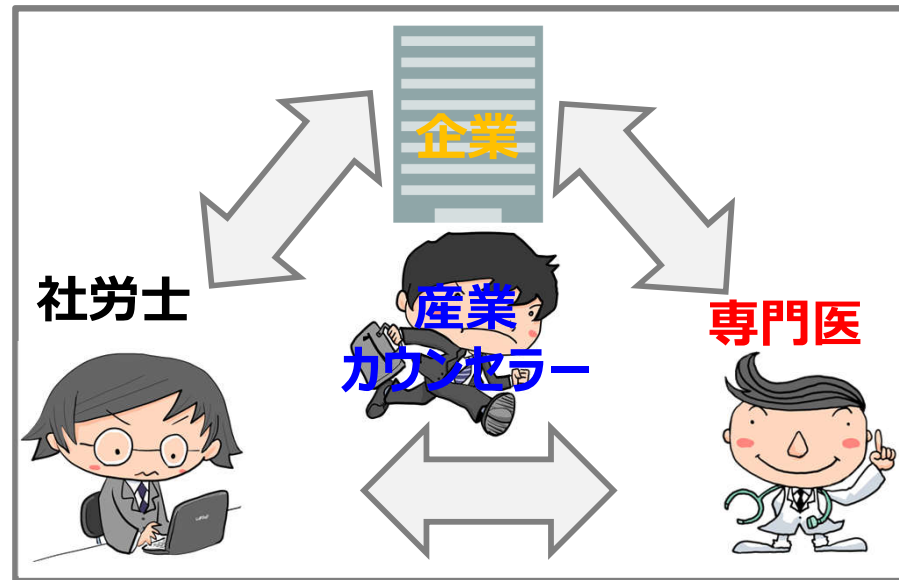
＜超＞ハイリスク者への早期介入！

ポイント2

ハイリスク者を把握し、出現数減少を徹底する！

ポイント3

健康リスク値を把握し、改善する！

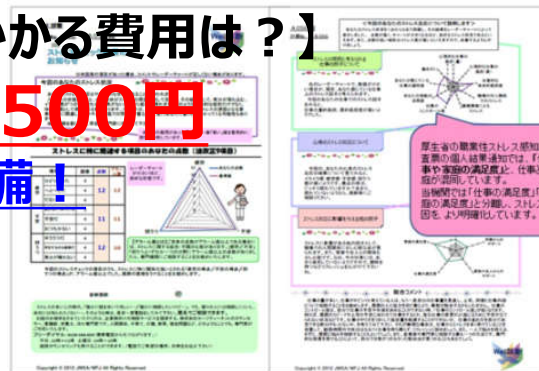


【ストレスチェックにかかる費用は？】

1人あたり 1,500円

集団分析を標準装備！

※ただし、1組織10名以上で分析



ストレスチェックについて

1 企業の防波堤としての規程類の整備

- ・休職/復職規定の整備
- ・休職/復職プログラム、マニュアルの整備
- ・専門医の確保

2 教育・研修／メンタル不調者を出さないための研修

- ・管理者向けライン研修
- ・社員向けスタッフ研修

3 休職者支援

- ・産業カウンセラーによる、定期的にカウンセリングを実施。
従業員の状態把握と企業との情報共有
- ・産業カウンセラーによる専門医と産業医との連携
- ・職場復帰後の完治を目的とした定期的なカウンセリング(一定期間)を実施

4 復職が困難な場合

- ・産業カウンセラーを通じて当事者とのヒアリング・カウンセリングを行う
- ・一定期間はカウンセリングを行い復帰へ向けたサポートを行う

マイナンバー管理について

マイナンバー管理・運用は大丈夫ですか？

ガイドラインに沿った対応はできていますか？

不明な点・適正な管理はフクシマ社会保険労務士法人にお任せ！

マイナンバー制度とは？

民票を有するすべての人(日本国籍を有する者であって、かつ日本国内に住所を有する者及び90日以上日本国内に滞在する外国籍中長期滞在者や特別永住者など)に1人1つの番号を付して、「**社会保障**」「**税**」「**災害対策**」の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する個人情報如同一人の情報であることを確認するために活用されるものです。

マイナンバー運用の検討事項

- ・マイナンバー登録に伴う特定区画は作っていますか？
- ・特定区画の出入りの履歴管理はできていますか？
- ・マイナンバーの利用履歴は管理されていますか？
- ・申請の際に、マイナンバーを持ち出していませんか？
- ・廃棄のルール、運用、履歴管理はできていますか？

他にも守らないといけない！体制を見直さないといけないことはたくさんあります。

上記やそれ以外の小さなお悩み事から大きなお悩み事など、どんな些細なことでもまずは、フクシマ社会保険労務士法人にご相談ください。
最適な課題解決の提案をいたします。

弊社では、安全かつガイドラインに沿った適正な管理を行っています。
ぜひ一度ご相談ください！