

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、最も重要な「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」「手続が面倒だ」などの理由により多くの事業主様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「使い勝手の良い助成金」を取り上げて紹介しています。

この小冊子は中小企業の事業主様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。



	支給の対象	支給の内容 助成金・給付金	取扱機関	記載頁
介護関連向け	介護分野で創業や新サービスを実施、雇い入れを行う	■賃金の助成 介護基盤人材確保等助成金	介護労働安定センター	37
	介護業務の未経験者を雇い入れる	■賃金の助成 介護未経験者確保等助成金	ハローワーク	38.39
	介護事業の従業員の身体的負担軽減への助成	■介護福祉機器の助成 介護労働者設備等整備モデル奨励金	介護労働安定センター	40
創業(起業)	45歳以上の高齢者等が3人以上共同して創業する	■創業に要した経費の助成 高齢者等共同就業機会創出助成金	雇用開発協会	18.19
	雇用保険の受給資格者が事業を開始する	■創業に要した経費の助成 受給資格者創業支援助成金	ハローワーク	20.21
高齢者の雇用を促進する	高齢者を雇い入れる	■賃金の助成 特定就職困難者雇用開発助成金・高齢者雇用開発特別奨励金	ハローワーク	22.23
	定年の延長や70歳までの継続雇用により、高齢者の雇用を維持する	■定年の延長・廃止に対する助成 中小企業定年引上げ等奨励金	雇用開発協会	24.25
	60歳以降、定年後の再雇用などで賃金が低下した	■賃金の助成 高齢者雇用継続基本給付金	ハローワーク	26

	支給の対象	支給の内容 助成金・給付金	取扱機関	記載頁
試行雇用を行う	中高年齢者、若年者等、母子家庭の母等、障害者等を対象とした試行雇用を行う	■実施期間に応じた助成 試行雇用(トライアル雇用)奨励金	ハローワーク	12.13
	未経験者の対象者を実習型で雇用する	■実施期間に応じた助成 実習型試行雇用奨励金・実習型雇用助成金・正規雇用奨励金		14.15
維持を行う	経済状況の悪化で休業や訓練を行う	■賃金の助成 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金	労働局またはハローワーク	6.7
	派遣先で派遣労働者を正規雇い入れる	■賃金の助成 派遣労働者雇用安定化特別奨励金	各都道府県労働局、ハローワーク	8.9
新たな雇い入れを行う	非正規労働者を正規雇用する	■賃金の助成 若年者等正規雇用化特別奨励金	労働局またはハローワーク	5
	創業・異業種進出、生産性向上に伴い人材を雇い入れる	■賃金の助成 中小企業基盤人材確保助成金	雇用能力開発機構 都道府県センター	10.11
育児をしながら働く従業員を雇い入れる	建設業に従事していた人材を雇い入れる	■賃金の助成 建設業離職者雇用開発助成金	各都道府県労働局、ハローワーク	41
	育児休業制度を導入し、従業員が初めて制度を利用した(従業員100人以下企業)	■制度利用に対する助成 中小企業子育て支援助成金	各都道府県労働局 雇用均等室	27
育児をしながら働く従業員を雇い入れる	育児休業取得者の代替要員を確保し、原職等に復帰させた	■復帰に対する助成 両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)	21世紀職業財団 地方事務所	28
	短時間勤務制度を導入し、従業員に制度を利用させた	■利用に対する助成 両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)	21世紀職業財団 地方事務所	29
	育児・介護休業取得者が、スムーズに職場復帰できるような措置を計画的に実施した	■復帰に対する助成 両立支援レベルアップ助成金(休業中能力アップコース)	21世紀職業財団 地方事務所	30
パートタイムの雇用管理改善	パートタイマーから正社員への転換制度を導入するなど、パートタイマーのやる気を引き出す取組みに努力している	■制度導入に対する助成 パートタイム助成金	21世紀職業財団 地方事務所	34.35
	有期契約のパートタイマーや契約社員を、正社員登用する	■制度導入に対する助成 中小企業雇用安定化奨励金	各都道府県労働局、ハローワーク	36
従業員的能力開発	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	■訓練実施、制度導入に対する助成 キャリア形成促進助成金	雇用能力開発機構 都道府県センター	16.17
建設業向け	建設労働者の雇用改善の取組を実施する	■訓練実施、制度導入に対する助成 建設事業主雇用改善推進助成金	雇用能力開発機構 都道府県センター	42.43

解説 P31 「一般事業主行動計画」とは？

ティーブレイク P33 従業員の子育てと職場復帰を支援する会社に



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、会社が払っている労働保険料(労災・雇用)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。

どんな会社も受けるの?



- 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、労働者名簿、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.



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

若年者等正規雇用化特別奨励金



どんな会社が利用できるの?



ハローワークを通じての求人により

- ① 25歳以上 40歳未満で1年間雇用保険に加入していなかった人
 - ② トライアル雇用開始日に25歳以上 40歳未満で1年間雇用保険に加入していなかった人
 - ③ 40歳未満で内定を取り消された人
- ハローワークからの紹介ではなくても
- ④ 25歳以上 40歳未満の有期実習型訓練終了後3か月以内の人を従業員として6か月以上雇い入れた場合に活用できます。

どんな内容の奨励金?



特別奨励金対象者の従業員1人につき3期に分けて最大100万円(大企業は50万円)が支給されます。

支給期間	金額
正規雇用開始日から6か月経過	50万円(25万円)
正規雇用開始日から1年6か月経過	25万円(12.5万円)
正規雇用開始日から2年6か月経過	25万円(12.5万円)

()は大企業



コンサルタントからのアドバイス

- 注意点1 支給申請期限は各支給期間終了後、1か月以内に申請してください。
- 注意点2 ハローワークへ求人票を提出する際に、若年者等正規雇用化特別奨励金対象の求人を希望する旨を伝えることが必要です。
- 注意点3 雇用開始6か月前から申請書提出までの間に解雇、事業主都合で離職させたことがある場合は受給できません。

雇用調整助成金・ 中小企業緊急雇用安定助成金



どんな会社が利用できるの？



景気の変動などの理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、一時的に休業・教育訓練または出向を行った企業に対して、休業・教育訓練または出向に関する手当・賃金等の一部が、大企業には「雇用調整助成金」、中小企業には「中小企業緊急雇用安定助成金」として支給されます。

「休業」とは

所定労働日の全1日にわたるものまたは所定労働時間内に1時間以上行われるものをいいます。

「教育訓練」とは

所定労働時間内に全1日にわたり行われるもので、通常の教育カリキュラムに位置づけられているものや法令で義務づけられているものなどは含まれません。

「出向」とは

出向期間が3か月以上1年以内であって出向先に復帰するもので、出向労働者の同意を得ていることなどが重要です。

どんな内容の助成金？



最近3か月における売上高または生産量などの指標の月平均値がその直前3か月間または前年同期に比べ5%以上減少している場合（中小企業で減少が5%未満の場合は前期決算等の経常損益が赤字であれば可）（※）に下記の額が支給されます。

※対象期間の初日が、平成21年12月4日から平成22年12月13日までにある場合は、前々年同期に比べ10%以上減少し、前期決算等の経常損益が赤字である場合も対象となります。

1. 「休業・教育訓練」の場合

受給額(*1)	「休業手当又は賃金に相当する額」×助成率	
助成率	大企業	3分の2 (4分の3)(*2) 教育訓練は1人1日あたり4,000円を加算
	中小企業	5分の4 (10分の9)(*2) 教育訓練は1人1日あたり6,000円を加算

※3年間で300日（最初の1年間は200日）を上限として支給されます。
※事務所内で行われる訓練については、「半日単位」の実施も可能です。（ただし、訓練費も半額になります。）

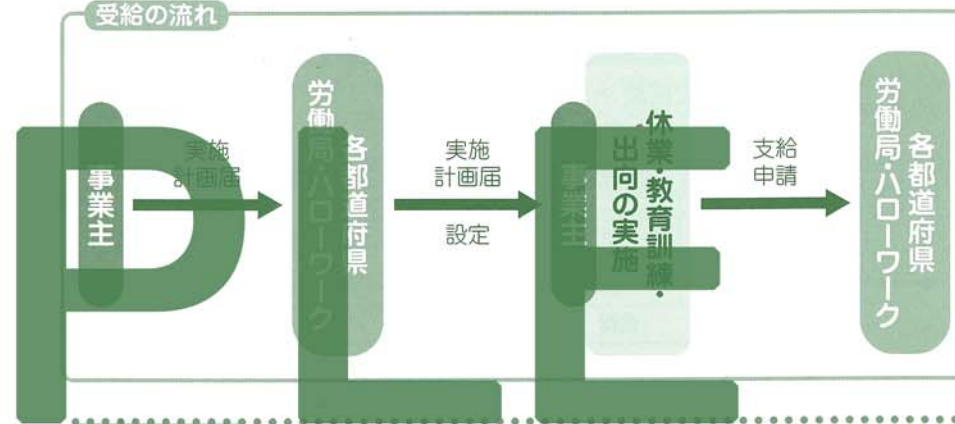
2. 「出向の場合」

受給額	「出向元企業が負担した賃金相当額」×助成率	
助成率	大企業	3分の2 (4分の3)(*2)
	中小企業	5分の4 (10分の9)(*2)

※出向元の負担額が出向前の通常賃金の2分の1を超える場合は2分の1が上限となります。

- *1 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額（7,685円）が上限となります。この上限額は8月1日に変更される場合があります。
- *2 判定基礎期間（賃金締切期間）とその直前6か月間に労働者の解雇等（有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の企業都合による中途契約解除等を含む）をしていないなどの場合には（ ）内の助成率になります。

受給の流れ



コンサルタントからの アドバイス

- 注意点1 休業・教育訓練または出向を行うにあたって、労使間の協定が必要です。
- 注意点2 休業・教育訓練または出向を開始する日の前日までに「実施計画届」をハローワークに提出する必要があります。また、いったん提出した「実施計画届」の内容を変更する場合は、その変更内容を実施する日の前日までに「実施計画（変更）届」を提出しなければなりません。（郵送・FAX・メールでも可能）
- 注意点3 「支給申請」の提出期限は以下の通りです。
 - ①「休業・教育訓練」の場合
判定基礎期間（賃金締切期間）の末日の翌日から2か月以内
 - ②「出向」の場合
出向労働者の出向を開始した日から起算して最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期として、各期の経過後2か月以内