

## 28年度、おススメ助成金一覧 ver5

平成29年3月1日 現在

### 【非正規雇用・多様な雇用に関する助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	備考	可能性額
☆☆ ①有期契約 ⇒ 正社員転換 (キャリアアップ助成金)	1人あたり、60万円	○	○	6か月以上勤務のパート・契約社員(有期)⇒正社員の転換 ※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用した場合は <b>30万円加算</b> ※母子家庭の母等を転換した場合に <b>10万円加算</b>	
②有期契約 ⇒ 無期契約転換 (キャリアアップ助成金)	1人当たり、30万円	○	○	6か月以上勤務のパート・契約社員(有期) ⇒無期の契約に転換 (時給5%以上UPが条件)	
③無期バイト ⇒ 正社員転換 (キャリアアップ助成金)	1人当たり、30万円	○	○	6か月以上勤務のパート・契約社員(無期)⇒正社員の転換 ※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用した場合は <b>30万円加算</b> ※母子家庭の母等を転換した場合に <b>5万円加算</b>	
☆ ④定年年齢の延長・廃止 (65歳超雇用推進助成金)	1社あたり、60～120万円	○	○	定年年齢を、廃止、65歳以上、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入することが必要。前提条件として、1年前から就業規則が適正なこと。60歳から65歳の社員の存在が必要。就業規則変更は、 <b>社労士に依頼</b> が必要。	
☆☆ ⑤パートタイマーの労働時間延長 (キャリアアップ助成金)	1人あたり、20万円	○	○	週25時間未満のパートを、週30時間以上に労働時間変更し、社会保険に加入	
☆☆ ⑥パートの正社員との諸手当制度同一化 (キャリアアップ助成金)	60万円 (1回きり)	○	○	同一労働同一賃金対策。共通の賃金規定等の導入適用。	

### 【女性・出産・介護がポイントの助成金】

☆☆ ①育児休業社員の代替要員を確保 (両立支援等助成金・代替要員確保コース)	1人当たり、50万円	○	×	育休中に、代替要員がいる場合の復職が対象。復職後6か月以上勤務が要件。 期間雇用者 <b>10万円加算</b> ・期間雇用⇒定めなしさらに <b>10万円加算</b>	
☆☆ ②育児休業からの復帰を支援 (両立支援等助成金・育児復帰支援プランコース)	育児取得で、各30万円(正規・非正規) 育児復帰で、各30万円(正規・非正規)	○	×	「育児復帰支援プラン」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。※期間雇用者/期間の定めのない労働者各1名まで	
☆ ③有期労働者の職場復帰支援 (両立支援等助成金・期間雇用者継続支援コース)	1人目40万円 2～5人目、15万円	○	×	契約社員・期間の定めのあるパートが育児休業後、職場復帰 6か月以上勤務 正社員で復職の場合 <b>10万円加算</b>	
☆☆ ④男性の育児休業を実現 (出生時両立支援助成金)	中小60万円 大 30万円 (1人目) 大中小 15万円 (2人目～)	○	×	初めて男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する14日(中小企業は5日)以上の育児休業を取得した場合。 1年度に1人まで	
☆☆ ⑤女性活躍を積極的に取組支援 (女性活躍加速化助成金)	加速化Aコース 30万円(取組) 加速化Nコース 30万円(取組+数字クリア)	○	×	女性の積極採用、配置・育成・教育訓練、積極登用・評価・昇進、多彩なキャリアコースなどの数値目標と取組目標を定めて実施した場合	
☆☆ ⑥仕事と介護の両立の取組支援 (介護離職防止支援助成金)	各60万円(正規・非正規)	○	×	労働者の介護実態調査、介護休業制度等の啓蒙活動を行った後に、時間外労働削減、有給休暇取得促進の実績を出した場合。1企業1回のみ	

### 【研修・能力アップの助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	備考	可能性額
☆ ①非正規(契約社員・パート)向けの研修 (キャリアアップ助成金)	経費助成1人あたり最大30万(OFFJT) + 時間あたり800円	△	○	研修は20時間以上。原則、技術UP+α 1年度、最大500万 OJT+OFFJTの研修を組み合わせて行う。	
☆ ②正社員向けの研修 (キャリア形成促進助成金)	講師費用の1/2～1/3(15万) + 時間あたり800円	△	○	研修は20時間以上。原則、技術UP 1年度、最大500万。	
☆☆ ③ジョブカードで教育訓練・職業能力評価を実施 (キャリア形成促進助成金・制度導入コース)	導入で50万円(1回きり)	○	○	教育訓練や職業能力評価をジョブカード評価シートを利用して行う。能力評価は、3月中の計画受付で終了。	
☆☆ ④キャリアコンサルティング実施 (キャリア形成促進助成金・制度導入コース)	導入で50万円(1回きり)	○	○	キャリアコンサルティングをジョブカードを活用して行う。	
☆☆ ⑤技能検定合格報奨金制度の導入 (キャリア形成促進助成金・制度導入コース)	導入で50万円(1回きり)	○	○	技能検定の合格推奨金を支給する制度。	
☆☆ ⑥教育訓練休暇等制度の導入 (キャリア形成促進助成金・制度導入コース)	導入で50万円(1回きり)	○	○	教育訓練・職業能力検定・キャリアコンサルティング等を社員が自発的に受ける際、必要な休暇や勤務時間の短縮を与える制度。	
☆☆ ⑦成果型賃金制度を導入する (仮)成果型賃金助成制度)	導入で50万円(1回きり) 1年後 80万円(1回きり)	○	○	成果型賃金制度導入時50万円。1年後、①生産性改善②離職率低下③賃金2%以上アップ要件クリアで80万円が受給できる制度。詳細は今後明らかとなる。	

【職場定着のための助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	備考	可能性額
☆☆☆ ①研修制度の導入 (職場定着支援助成金)	10万円 (1回きり)	○	○	1年に1回以上行う研修を、就業規則で体系化	
☆☆☆ ②評価・処遇制度の導入 (職場定着支援助成金)	10万円 (1回きり)	○	○	人事評価制度。諸手当制度の導入、退職金制度の導入。	
☆☆☆ ③健康づくり制度の導入 (職場定着支援助成金)	10万円 (1回きり)	○	○	人間ドック・生活習慣病検診を会社の費用負担で受ける	
☆☆ ④メンター制度の導入 (職場定着支援助成金)	10万円 (1回きり)	○	○	新たに先輩メンターが後輩をサポートする制度の導入	
☆☆☆ ⑤短時間正社員制度の導入 (職場定着支援助成金)	10万円 (1回きり)	○	○	新たな短時間性社員制度の導入(保育事業者のみ対象)	
☆☆☆ ⑥目標達成の場合の加算 (職場定着支援助成金)	60万円 (1回きり・目標達成時)	○	○	導入1年後の定着率目標のクリア 従業員人数に応じた目標設定率がある。	

【介護事業者・保育事業者向け雇用管理制度の創設】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	備考	可能性額
☆☆ ①賃金制度の整備 (職場定着支援助成金)	50万円 (1回きり)	○	○	賃金テーブルの設定等	
☆ ②目標達成の場合の加算(1回目) (職場定着支援助成金)	60万円 (1回きり)	○	○	計画期間の終了から1年経過後の離職率低下目標のクリア 従業員人数に応じた目標設定率がある。	
③目標達成の場合の加算(2回目) (職場定着支援助成金)	90万円 (1回きり)	○	○	計画期間の終了から3年経過後に離職率が上昇していないこと。	

【福利厚生向上のための助成金】

☆☆☆ ①職場での受動喫煙を防止する為の対策実施 (受動喫煙防止対策助成金)	費用の1/2(最大200万円)	○	○	喫煙室の設置などにかかる 工費、設備費、備品費、機械装置費など	
☆☆☆ ②パートの健康診断の導入 (キャリアアップ助成金)	40万円 (1回きり)	○	○	法定外の健康診断を実施(週30未満の従業員への健康診断・生活習慣病検診・人間ドック) (のべ4人以上で達成)	
☆☆☆ ③介護福祉機器の導入 (職場定着支援助成金)	費用の1/2(最大300万円)	○	○	介護福祉機器の導入費用、保守契約費、機器使用を徹底させるのための研修費、介護技術に関する身体的負担を 図るための研修費が対象	
☆☆ ④時間給単価を800円以上に引き上げる (業務改善助成金)	費用の70%(最大200万円)	○	○	時間単価1000円未満の給与と、30～120円以上引き上げる。給与上昇分を捻出するための生産設備購入費などに 対する補助。 ※生産性向上などで助成金額アップ	
☆☆☆ ⑤勤務間インターバル制度の導入 (業務改善助成金・導入コース)	費用の3/4 (最大50万円)	○	○	9時間以上又は11時間以上の勤務間インターバル制度をきょう乳するにあたり必要とされた費用の一部を支給。 就業規則作成・変更には、 <b>社労士に依頼</b> することが必要。	

【新規雇用・創業に関する助成金】

☆☆☆ ①既卒者等の採用 (三年以内既卒者等採用定着奨励金)	1人目最大80万円、2人目最大45万円	×	×	初めて、新卒求人既卒者等の応募をした会社がエントリー可能。 自社HP・採用エージェント・ハローワーク等の採用が対象	
☆☆ ②高齢者の採用(65歳以上) (高齢者雇用開発特別奨励金)	正規70万円 パートタイム50万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象	
☆☆ ③高齢者の採用(60歳以上) (特定求職者雇用開発助成金)	正規60万円 パートタイム40万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象	
☆☆ ④母子家庭の母の採用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規60万円 パートタイム40万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象	
☆☆ ⑤身体・知的障害者の雇用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規120万円(重度障害者は240万円) パートタイム80万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象	
☆☆ ⑥生活保護受給者・生活困窮者の雇用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規60万円 パートタイム40万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象	
☆☆☆ ⑦経験不足で就職が困難な労働者の雇用 (トライアル雇用奨励金)	12万円	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象 ※母子家庭等の一部要件で受給額が5万円にアップ	
☆☆☆ ⑧雇用機会が不足している地域での雇用 (地域雇用開発奨励金)	雇用人数・費用により変わる (最大800万×3年、創業初年度5割増)	△	○	新たに、事業所の設置・整備を行い、その地域に居住する求職者等をハローワーク紹介で雇い入れる必要がある。※ 初めて起業…初回5割加算 ※熊本県全域で、一部条件で2倍加算	

※就業規則整備に関して、○は就業規則整備必須。△は未整備でも需給は可能。ただし申請時に就業規則の提出を求められる又は必要となるケースが多い。

お問い合わせは、特定社会保険労務士 杉山晃浩事務所 0985-36-1418 (担当:加藤、杉山)まで

合計額