



わかりやすい
助成金
ガイドブック

平成29年度版

ごあいさつ

日本経済再生に向けた、最大のチャレンジとして「働き方改革」が提唱されました。これは、現在の長時間労働等の慣行を見直し、生産性を向上させることによる女性や高齢者が仕事に就きやすい社会の確立、更には、その成果を労働者に分配することによる賃金の上昇～需要の拡大を通じた経済の成長などを目的とするものです。

厚生労働省でもこの施策の実現のため、女性や高年齢者の活躍推進(両立支援等助成金、65歳超雇用推進助成金)、賃金水準の向上(業務改善助成金)などの取り組みに対する助成金を新設・拡充しています。また、企業における生産性向上の取り組みを支援するために、生産性を向上させた場合の助成金額の割増が設けられています。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当に受給でき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。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新設・改定されています。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やす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

目次	1
助成金とは？	2
実際に受給した経営者の声	4
平成29年度の助成金の主なポイント	5
① 業務改善助成金 新設	6  
② キャリアアップ助成金(正社員化コース)	7   
③ キャリアアップ助成金(人材育成コース) 支給額拡大	8 
④ キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース) 新設	9  
⑤ 職場定着支援助成金(雇用管理制度助成コース) 要件拡充 支給額拡大	10   
⑥ 職場定着支援助成金(保育労働者雇用管理制度助成コース) 新設	11 
⑦ 両立支援等助成金(育児休業等支援コース) 新設	12  
⑧ 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース) 支給額拡大	13  
⑨ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース) 支給額拡大	14   
⑩ 障害者雇用安定助成金(障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース) 新設	15 
⑪ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース) 新設	16  
⑫ 65歳超雇用推進助成金(高年齢者雇用環境整備支援コース)	17   
⑬ 労働移動支援助成金(中途採用拡大コース) 新設	18 
⑭ 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	19 
⑮ 人材開発支援助成金(一般訓練コース) 要件拡充 支給額拡大	20  
⑯ 人材開発支援助成金(特定訓練コース) 新設	21  
⑰ 人事評価改善等助成金 新設	22  
⑱ 建設労働者確保育成助成金 要件拡充 支給額拡大	23    
取り扱い機関一覧	24

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「助成金受給可能性診断サービス」をご活用ください。

※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



人の雇い入れ



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



能力開発



女性活躍推進



高年齢者活躍推進

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の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
「人材開発支援助成金」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[食品製造業]

助成金の種類:両立支援等助成金
従業員数:42名
受給額:60万円

厚生労働省予算

平成29年度 約13億2千万円
↑
平成28年度 約6億2千万円

当社は、仕出し弁当の製造を行っている企業です。従業員の平均年齢が比較的高めで、今までに何度か、従業員が親の介護のために退職することがありました。そのたびに、補充要員を採用してきましたが、新しく採用した方は一通り仕事に慣れるまで、どうしても時間がかかります。また、ベテランの従業員が抜けた穴を埋めるのは難しく、全体的な残業時間も増えがちになっていました。

このような話を経営者仲間に話した時に、「介護休業制度を整備したり相談窓口を設置するなど、会社として支援を行い、雇用を継続する道もある」と聞き、親の介護のためなら離職もやむをえないものと考えていたため、目から鱗が落ちた思いでした。

ちょうど、親の介護で有給を何度か取得している従業員がいたため、早速、社会保険労務士の先生を紹介してもらい相談してみました。すると、育児・介護休業法が改正されており対応が必要であること、介護休業・休暇を整備し、その取得を推進した場合に国の助成金が活用できることを伺いました。

とは言っても、法改正の内容すら良く知らなかったため、介護休業制度等の整備から助成金の申請までを社労士の

先生にお願いしました。社労士の先生は、制度を整備した上で、従業員の介護支援プランを策定し説明してくれました。その上で策定したプラン通り、休業を取らせました。

休業後に従業員と面談をしたところ、「今まで介護の負担が高くなった人は、皆辞めていったので、自分もいずれは離職しなければならないと考えていた。しかし、離職によって収入の道が途絶えることにとても不安を覚えていた」とのこと、今回の介護支援プランの実施には非常に感謝されました。

また、同じ年代の従業員も多く、同様の不安を持った従業員も多かったことから、その従業員が介護休業を取得している間、人員が少ない部分を自然と助け合うようになりました。加えて、仕事の効率化についても皆でアイデアを出し合うようになり、社内の雰囲気も良くなったと思います。

現在、社労士の先生からは、平均年齢が高いことに着目して定年延長の助成金のご提案もいただいています。今回のことをきっかけにして、従業員がより長い間、助け合いながら働いていける職場にしていきたいと思っています。



B社の場合[ホームページ制作業]

助成金の種類:キャリアアップ助成金
従業員数:12名
受給額:26万4,000円

厚生労働省予算

平成29年度 約106億5千万円
↑
平成28年度 約75億3千万円

当社は、ホームページ制作を行っています。最近、世の中のICT活用の風潮を受けて仕事の受注自体は増えていますが、人手が足りていない状況です。常に人材の募集をかけているものの、まったく採用できない状態が続いています。かたや、人員不足で従業員が疲弊している面もあり、人員補充は喫緊の課題と考えておりました。

とある労務トラブル予防についてのセミナーに出席した折に、リスクの一つである労働時間の管理について質問してみました。講師の社労士の先生からは、「従業員の心身が不調になった場合の会社の責任もさることながら、稼働人員が更に不足することによって事業継続が難しくなるというリスクもあり、早い内に改善すべき」とのご指摘をいただきました。

そしてその対策として、「未経験の人材であれば、対象となる人員の幅が広がるため、採用しやすくなる。経験がない分は助成金を使って教育し戦力化する」というご提案

をいただきました。早速試してみようと思いましたが、社長の私は営業であり社内にはいないため、社労士の先生に全てお任せしました。

まずは、2名を契約社員として採用して、外部の教育機関で研修を受けてもらいました。幸運なことに元よりある程度の知識がある方々だったため、教育研修の結果、現在の従業員のサポート位まではできるようになりました。

既存の従業員も新人の成長に合わせて、少しずつではありますが、労働時間が減ってきています。モデルケースができたので、今後は状況に応じて未経験の人材を募集すれば良いと考え、大分気も楽になりました。

社労士の先生からは、他にも正社員に転換すると受給できる助成金があると伺っています。新人の頑張りは目まぐるしいもので、正社員への転換も視野に入れながら成長を見守っています。

平成29年度の助成金の主なポイント

●生産性を向上させた企業は助成金が割増されます

背景・趣旨

今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生産性を高めていくことが不可欠になります。そこで、国が企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が一部の助成金を利用する場合、その助成額または助成率が割増されます。

生産性要件とは？

次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増が行われます。

○助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・その3年前に比べて6%以上伸びていること または、
- ・その3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること(※金融機関から一定の「事業性評価」を得ている場合)

⇒「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

※生産性向上による割増は、本誌のほとんどの助成金に適用されます。([「障害者雇用安定助成金(障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース)」「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)」「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)」を除く)

～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

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを行っ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. 「業務改善計画」および「賃金引上計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
3. 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる旨を就業規則等に規定し、実際にその賃金を支払うこと

4. 生産性向上のための機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
5. 助成金交付決定日の前日から起算して6ヵ月前の日から1年間、労働者の解雇等を行っていないこと

Q いくら助成されますか？

最高200万円受給

事業場内最低賃金の引き上げ額	助成率	助成上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10(3/4) ※一定の 生産性要件を 満たす場合 3/4(4/5)	50万円	事業場内最低賃金が750円未満の事業場
40円以上		70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場
60円以上		100万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
90円以上		150万円	事業場内最低賃金が800円以上 1,000円未満の事業場
120円以上		200万円	

※()内は労働者数が30人以下の場合の助成率

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト フ 情 報

●生産性向上のための機器・設備の導入による業務改善例には以下のものがあります

- ① POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ② リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- ③ 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化
- ④ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- ⑤ 人材育成・教育訓練による業務の効率化 など



2

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等を正規雇用労働者や無期雇用労働者に転換または直接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. 「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
 2. 有期契約労働者等を、正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則等に規定していること

3. 2により転換または直接雇用された労働者が、継続または通算して6ヵ月雇用(派遣労働者にあつては受け入れ)された者であること
4. 2により転換または直接雇用された労働者を6ヵ月以上の間継続雇用し、その賃金を支給していること
5. その他、一定の条件を満たしていること

Q いくら助成されますか？

1人あたり
最高132万円受給(中小企業の場合)

転換の種類	助成額(1人あたり)			
	大企業	中小企業	派遣労働者→正規雇用等	母子家庭の母等、一定の条件を満たした35歳未満者の転換等
①有期→正規	42万7,500円 (54万円)	57万円 (72万円)	28万5,000円 (36万円) 加算	9万5,000円 (12万円) 加算
②有期→無期	21万3,750円 (27万円)	28万5,000円 (36万円)	—	4万7,500円 (6万円) 加算
③無期→正規	21万3,750円 (27万円)	28万5,000円 (36万円)	28万5,000円 (36万円) 加算	4万7,500円 (6万円) 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等した場合
…①③1事業所当たり7万1,250円(9万円)(中小企業事業主の場合:9万5,000円(12万円))加算
- ※ く 内は生産性の向上が認められる場合の額
- ※ 1年度1事業所当たり15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

- キャリアアップ助成金には、他にも以下のコースがあります
 - ① 人材育成コース
 - ② 賃金規定等改定コース
 - ③ 健康診断制度コース
 - ④ 賃金規定等共通化コース
 - ⑤ 諸手当制度共通化コース
 - ⑥ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース
 - ⑦ 短時間労働者労働時間延長コース



制度導入の助成

3

キャリアアップ助成金 (人材育成コース)

能力開発・賃金の助成

有期契約労働者等に対する職業訓練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. 都道府県労働局長の受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、有期契約労働者等に対し以下の訓練を実施すること
 - (1) 一般職業訓練(OFF-JT) (育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練を含む)
 - (2) 有期実習型訓練(OFF-JTとOJTを組み合わせた職業訓練)
2. 訓練時間内の対象労働者に賃金を支払うこと
3. 次の全ての書類を整備していること
 - (1) 対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類

- (2) 職業訓練等に要する経費等の負担状況を明らかにする書類
- (3) 対象労働者に対する賃金の支払状況を明らかにする書類
4. 職業訓練計画実施期間開始日の前日から起算して過去6ヵ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと
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？

1人あたり
最高230万4,800円受給(中小企業の場合)

訓練の種類	助成対象	助成額(1人あたり)
OFF-JT	賃金助成	1時間あたり475円(600円) (760円(960円)) (※1)
	経費助成	・一般職業訓練(育児休業中訓練を含む)、有期実習型訓練 100時間未満:7万円(10万円) / 100時間以上200時間未満:15万円(20万円) 200時間以上:20万円(30万円) ・中長期的キャリア形成訓練、または有期実習型訓練修了後に 正規雇用労働者等に転換された場合 100時間未満:10万円(15万円) / 100時間以上200時間未満:20万円(30万円) 200時間以上:30万円(50万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度とします。育児休業中訓練は訓練経費助成のみが支給されます
OJT	実施助成	1時間あたり665円(840円) (760円(960円)) (※2)

※く)内は生産性の向上が認められる場合の額 ※ ()内は中小企業事業主に対する助成額
 ※1年度1事業所あたり1,000万円を上限
 ※1 1訓練コース1人1,200時間分を上限 ※2 1訓練コース1人680時間分を上限

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト フ 情 報

- 教育に関連する助成金には、他にも以下のものがあります
 - ①人材開発支援助成金…正社員に職業訓練を実施するか、キャリア開発の効果が特に高い制度を導入した場合に受給できます
 - ②職場定着支援助成金…研修制度等を新たに導入・実施した場合に受給できます



4

キャリアアップ助成金 (諸手当制度共通化コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適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. 「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

2. 労働協約または就業規則の定めるところにより、有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用したこと（一定の条件あり）

Q いくら助成されますか？

最高48万円受給(中小企業の場合)

	助成額	
	大企業	中小企業
制度導入助成	28万5,000円<36万円>	38万円<48万円>

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※1事業所当たり1回のみ



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 諸手当制度は以下の制度を指します
賞与、役職手当、特殊作業手当・特殊勤務手当、精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当のいずれか



制度導入の助成

5

職場定着支援助成金 (雇用管理制度助成コース)

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. 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
 2. 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
 3. 雇用管理制度整備計画の初日の前日から起算して6か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
 4. 雇用管理制度整備計画に基づき、当該雇用管理制度整備計画の実施期間内に、雇用管理制度を導入・実施すること

Q いくら助成されますか？

最高122万円受給

	助成額
制度導入助成 (評価・処遇制度／研修制度／健康づくり制度／メンター制度／短時間正社員制度(保育事業主のみ))	各10万円
目標達成助成(雇用管理体制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たことについて)	57万円(72万円)

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

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 フ 情 報

- 職場定着支援助成金は他にも次のコースがあります
 - ① 介護福祉機器助成コース…介護福祉機器の導入および運用を行った場合に受給できます
 - ② 介護労働者雇用管理制度助成コース…介護労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行った場合に受給できます
 - ③ 保育労働者雇用管理制度助成コース…保育労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行った場合に受給できます
- 建設事業主の場合、制度導入助成と目標達成助成を受給した後に、建設労働者確保育成助成金(雇用管理制度助成)を活用することができます



6

制度導入の助成

職場定着支援助成金 (保育労働者雇用管理制度助成コース)

保育労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行っ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. 保育の事業を行う事業主であること
2. 賃金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. 賃金制度の整備を労働協約または就業規則に定め、全ての保育労働者に適用すること
4. 賃金制度整備計画の初日の前日から起算して6ヵ月前の日から事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと
5. 賃金制度整備計画に基づき、当該賃金制度整備計画の実施期間内に、賃金制度を導入・実施すること

Q いくら助成されますか？

最高230万円受給

	助成額
制度整備助成	50万円
目標達成助成(第1回:計画期間終了から1年経過後)	57万円<72万円>
目標達成助成(第2回:第1回から2年経過後)	85万5,000円<108万円>

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額



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

- 職場定着支援助成金は他にも次のコースがあります
- ① 雇用管理制度助成コース…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、短時間正社員制度(保育事業主のみ)の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合に受給できます
- ② 介護福祉機器助成コース…介護福祉機器の導入および運用を行った場合に受給できます
- ③ 介護労働者雇用管理制度助成コース…介護労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行った場合に受給できます



中小企業

大企業

制度導入の助成

7

両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)

制度導入の助成

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場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. 育休復帰支援プランを作成すること

3. 育休復帰支援プランに基づき、対象者の育児休業（産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業）開始日までに業務の引き継ぎ等を実施すること
4. 3ヵ月以上の育児休業を取得すること（産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3ヵ月以上）

Q いくら助成されますか？

最高192万円受給

	助成額
育休取得時	28万5,000円〈36万円〉
職場復帰時	28万5,000円〈36万円〉
育休取得者の職場支援の取り組みをした場合	19万円〈24万円〉

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※1事業主当たり2人まで（無期雇用者、期間雇用者、各1名）



取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

●両立支援等助成金には他にも次のコースがあります

- ・出生時両立支援コース…男性労働者に育児休業を取得させる場合に受給できます
- ・介護離職防止支援コース…仕事と介護の両立支援に関する取組を行う場合に受給できます
- ・再雇用者評価処遇コース…育児・介護等を理由とした退職者の復職支援の取組を行う場合に受給できます
- ・女性活躍加速化コース…女性が活躍しやすい職場環境を整備し、目標を達成した場合に受給できます



8

制度導入の助成

両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行い、労働者に介護休業を取得させた場合または介護のための両立支援制度を利用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. 次のすべての取組を行っていること

- (1) 労働者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) 制度設計・見直し(介護関連制度の導入)
- (3) 介護に直面する前の労働者への支援(社内研修の実施、介護関係制度の周知)
- (4) 介護に直面した労働者への支援(相談窓口の設置および周知)

2. 育児・介護休業法に規定する介護休業制度および所定労働時間の短縮等の措置について、労働協約または就業規則に規定していること

3. 介護支援プランにより、介護休業の取得・介護制度の利用について規定し、実際に労働者が取得・利用すること

Q いくら助成されますか？

最高216万円受給(中小企業の場合)

	助成額	
	大企業	中小企業
介護休業を取得させた場合	38万円〈48万円〉	57万円〈72万円〉
介護制度を利用させた場合	19万円〈24万円〉	28万5,000円〈36万円〉

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※1事業主当たり2人まで(無期雇用者、期間雇用者各1人)



取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

●介護関連制度とは以下のものを差します

- ・所定外労働の制限制度…家族を介護する労働者の請求により所定労働時間を超えて労働させない制度
- ・時差出勤制度…1日の所定労働時間を変更することなく始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度
- ・深夜業の制限制度…深夜(午後10時から午前5時までの間)において労働させない制度
- ・短時間勤務制度…所定労働時間を短縮する制度のうち、1日の所定労働時間を短縮する制度



9

両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)

制度導入の助成

女性の活躍に関する目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取組んだ場合、および取組の結果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(1)～(5)のすべてを満たす、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主であること(加速化Aコース)
 - 行動計画を策定し、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所の管轄労働局長への届出を行ったこと
 - 長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組を行ったこと
 - 女性活躍推進法第8条第5項に基づく公表について、女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載により行ったこと
 - 女性活躍推進法第16条に基づき、女性の活躍に関する情報を女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載により公表していること
 - 行動計画に基づいて、計画期間内に女性の活躍に関する取組を実施したこと
- 上記1の(1)～(5)に加えて、次の(1)および(2)を満たす事業主であること(加速化Nコース)
 - 行動計画に定めた目標について、その達成のための取組目標を達成した日(複数の取組内容が記載されている場合は、いずれかの取組を達成した日)の翌日から3年を経過する日までに数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続されていること
 - 当該数値目標を達成した旨を、女性の活躍に関する情報を女性の活躍・両立支援総合サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」への掲載により公表していること

Q いくら助成されますか？

最高96万円受給(中小企業の場合)

	常時雇用する労働者が 300人以下の事業主	常時雇用する労働者が 301人以上の事業主
加速化Aコース*取組目標達成時	28万5,000円<36万円>	—
加速化Nコース*数値目標達成時	28万5,000円<36万円> ※47万5,000円<60万円>	28万5,000円<36万円>

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額 ※1事業主当たり1回限り

※常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、行動計画に定める取り組みを実施し、女性労働者の割合が行動計画策定時より上昇し、かつ15%以上となった場合の支給額

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト フ 情 報

●女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

一般事業主行動計画の策定を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができます

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定マーク(愛称「えるぼし」)は女性の活躍を推進しているアピールになるだけでなく、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象にもなります



労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入し、労働者の雇用維持を図っ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

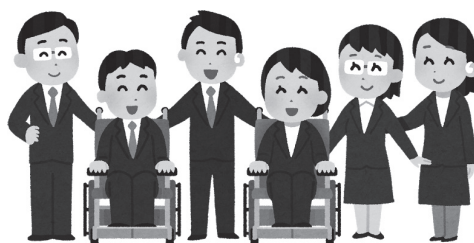
1. 対象労働者(身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、指定の難治性疾患を有する者等)に応じた両立支援制度の導入を内容とする「両立支援制度整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 両立支援制度は、次のすべてを満たすものであること
 - (1) 対象労働者の、障害や傷病に応じた配慮を行うこと(時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病欠休暇などの休暇制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)、試し出勤制度等)
 - (2) 雇用形態を問わず適用されること
 - (3) 実施のための条件が労働協約または就業規則に明示されていること
 - (4) 対象労働者の主治医意見書に関する費用を事業主が負担すること

3. 計画期間内に両立支援制度の導入を新たに行い、対象事業所における対象労働者に実際に適用すること
4. 過去に障害者雇用安定奨励金(障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース)を受給している場合、最後の支給決定日の翌日から起算して3年が経過していること
5. 計画作成以前の一定期間内に、「正当な離職理由による特定受給資格者の数」を、「両立支援制度整備計画提出日における雇用保険被保険者数」で除した値が6%を超えていないこと
6. 計画作成以前の一定期間内に、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないこと

Q いくら助成されますか？

10万円受給

1事業主あたり10万円



取り扱い機関

公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知 トク情報

● 障害者の雇用に関する助成金には、他にも以下のようなものがあります

- ① 特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース) … 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
- ② トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース) … 就職が困難な障害者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う場合に受給できます



65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳以上への定年の引上げや、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行っ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. 労働協約または就業規則に、以下のいずれかの新しい制度を規定し、実施したこと

(1) 旧定年年齢(法人等の設立日以降、就業規則等で定められていた定年年齢のうち最も高い年齢)を上回る65歳以上への定年引上げ

(2) 定年の定めの廃止

(3) 旧定年年齢および継続雇用年齢(法人等の設立日以降、就業規則等で定められていた定年年齢または希望者全員を対象とした継続

雇用年齢のうち最も高い年齢)を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

2. 1に定める制度を規定した際に経費を要していること

3. 1に定める制度の実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの間に、60歳以上の定年を定めていること、または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、1年以上雇用している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？

最高145万円受給

〈定年の引上げまたは定年の定めの廃止〉

()は引き上げ幅

措置内容	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定めの廃止
60歳以上被保険者数	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1人から2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3人から9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

〈希望者全員を対象とした66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入〉

()は引き上げ幅

措置内容	66～69歳まで		70歳以上	
60歳以上被保険者数	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1人から2人	10万円	20万円	15万円	25万円
3人から9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円

※ 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額はいずれか高い額のみ

※ 1事業主当たり(企業単位) 1回限り

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

● 対象となる経費は次の2つとなります

① 就業規則等の作成を専門家等へ委託した場合の委託費

② 労働規約による定年の引上げ、定年の定めの廃止、継続雇用制度の導入を締結するためコンサルタントとの相談に要した経費



中小企業

大企業

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. 高年齢者の雇用の推進のため、以下のいずれかの「高年齢者雇用環境整備の措置」を記載した「雇用環境整備計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出し、認定を受けること
 - (1) 機械設備、作業方法、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雇用の機会の増大
 - (2) 高年齢者の雇用の機会を増大するための制度の導入または改善(賃金・人事処遇制度、短時間勤務制度などの労働時間制度、在宅勤務制度、研修制度、専門職制度、健康診断制度など)

2. 1の雇用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. 1の雇用環境整備計画提出日の1年前の日から支給申請日の前日までの間に、60歳以上の定年を定めていること、または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、1年以上雇用している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？

最高1,000万円受給

『「活用促進措置」に要した費用の45%〈60%〉(60%〈75%〉)』と『60歳以上の雇用保険被保険者数に28万5,000円〈36万円〉を掛けた額』とを比較して少ない方の額(上限1,000万円)

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※〈 〉内は中小企業事業主に対する助成額



取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

● 高年齢者の雇用に関する助成金は、他にも以下のようなものがあります

- ① 特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース) … 雇い入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、新たに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た場合に受給できます
- ② 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース) … 65歳以上への定年の引上げや、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行った場合に受給できます。
- ③ 65歳超雇用推進助成金(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場合に受給できます



13

賃金の助成

労働移動支援助成金 (中途採用拡大コース)

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図り生産性を向上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. 対象となる中途採用者が次のいずれにも該当すること
 - (1) 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者
 - (2) 期間の定めのない労働者(パートタイム労働者を除く)
2. 次の要件を満たす中途採用計画を策定すること
 - (1) 中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度が新規卒卒者等に適用されるものと同じであること
 - (2) 計画期間内の中途採用の拡大について計画していること

3. 次のいずれかの措置を実施すること

- (1) 計画期間中に1に該当する方を2人以上雇入れて中途採用率を向上させること
- (2) 計画期間中に1に該当する45歳以上の方を1人以上採用すること

4. 生産性要件を満たしていること

5. 中途採用計画の提出の日の前日から起算して6ヵ月前の日から、支給申請書の提出日までの間に事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと

Q いくら助成されますか？

最高60万円受給

	助成額
中途採用率の向上	1事業所あたり50万円
45歳以上の方の初採用	1事業所あたり60万円



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

●再就職援助のための措置等を講じた場合受給できる労働移動支援助成金には、他にも以下のコースがあります

- ①労働移動支援助成金(再就職支援コース) … 離職を余儀なくされる方に対する計画的な労働移動支援への取り組み(再就職支援の委託、休暇付与、職業訓練実施等)を行った場合に受給できます
- ②労働移動支援助成金(人材育成支援コース) … 再就職援助計画等の対象となった労働者等を雇い入れ、訓練を行った場合に受給できます



14

賃金の助成

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

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)のいずれか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等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れること
(1) 60歳以上の者
(2) 身体障害者
(3) 知的障害者
(4) 重度障害者等
(重度障害者、精神障害者、45歳以上の障害者)

(5) 母子家庭の母等
(6) 父子家庭の父
(児童扶養手当を受けている者に限る) 等
2. 対象労働者の雇入れ前後6ヵ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？

最高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	60万円
重度障害者等を除く身体・知的障害者	50万円	120万円
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	40万円
障害者(知的・身体・精神)	30万円	80万円



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

- 短時間労働者として取り扱われるのは、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
- 申請は6ヵ月単位で行いますので、2回から6回に分けて申請することになります



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. 中小企業事業主であること
2. 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. 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
4. セルフ・キャリアドック(定期的なキャリアコンサルティング)を規定すること

5. 職業能力開発推進者を選任していること
6. 訓練実施計画届を都道府県労働局に提出していること
7. 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
8. 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ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人あたり
最高77万6,000円受給

助成対象	助成額
賃金助成(※1)	(1人1時間あたり) 380円<480円>
経費助成(※2)	訓練に要した経費の30%<45%>

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額

※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(育休中等の者に対する訓練については10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 ト ク 情 報

●人材開発支援助成金には、教育訓練を受けさせるための各種制度を作った場合に受給できる、次のようなものもあります

- ①人材開発支援助成金(キャリア形成支援制度導入コース) …ジョブ・カードを活用した「セルフ・キャリアドック制度」を導入し、実施した場合、あるいは、教育訓練休暇制度または教育訓練短時間勤務制度を導入し、実施した場合に受給できます
- ②人材開発支援助成金(職業能力検定制度導入コース) …技能検定合格報奨金制度、社内検定制度を導入した場合に受給できます



16

人材開発支援助成金 (特定訓練コース)

能力開発・賃金の助成

労働生産性の向上に資するなど、効果が高い訓練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. 下記のいずれかの対象訓練を実施すること

- (1) 特定分野認定実習併用職業訓練(高度で実践的な訓練の必要性の高い分野の企業でのOJT付き訓練)
- (2) 認定実習併用職業訓練(その他特定のOJT付き訓練)
- (3) 中高年齢者雇用型訓練(45歳以上の方に対するOJT付き訓練)
- (4) 若年人材育成訓練(雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の方に対する訓練)
- (5) グローバル人材育成訓練(海外関連の業務に関する訓練)
- (6) 熟練技能育成・承継訓練(熟練技能者の指導力

強化・技能承継訓練、認定職業訓練)

(7) 労働生産性向上訓練(高度職業訓練・事業分野別指針に定められた研修・労働生産性向上に資する特定訓練)

2. 助成対象訓練時間が10時間以上であること

3. 「事業内職業能力開発計画」「年間職業能力開発計画」を策定すると共に、「職業能力開発推進者」の選任をすること

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額を支払っていること

Q いくら助成されますか？

1人あたり
最高222万3,200円受給

	助成額	
	大企業	中小企業
賃金助成	1時間あたり380円(480円)	1時間あたり760円(960円)
経費助成(※1)	30%(45%)	45%(60%)
	【60%(75%)】	
実施助成(※2)	1時間あたり380円(480円)	1時間あたり665円(840円)

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※()内は中小事業主に対する助成額 ※【 】は特定分野認定実習併用職業訓練の場合

※1人あたりの賃金助成時間数の限度は、原則1,200時間(認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600時間)

※経費助成の支給限度額は訓練時間が10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)

※1 若者雇用促進法に基づく認定事業主またはセルフ・キャリアドック導入企業の場合は経費助成率について30%のものを45%、45%のものを60%、60%のものを75%にそれぞれ引き上げ支給します(【 】を除く)

※2 特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練に限ります

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト フ 情 報

●本助成金の経費助成について、訓練時間に応じた限度額が設けられない場合もあります

①育児休業中の者に対する訓練等…20万円(30万円)

②専門実践教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等…30万円(50万円)



17

制度導入の助成

人事評価改善等助成金

人事評価制度と賃金制度の整備を通じて生産性の向上と賃金アップに取り組む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. 「人事評価制度等整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
 2. 1の整備計画に基づき、人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度を整備すること（労働協約または就業規則に定めていることが必要）
 3. 人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度を全ての正規労働者に実施すること

Q いくら助成されますか？

最高130万円受給

	助成額
制度整備助成 (人事評価制度等整備計画に基づき、制度を整備・実施した場合)	50万円
目標達成助成 (制度の実施から1年経過後に、生産性向上・賃金増加・離職率低下の目標を達成した場合)	80万円

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 賃金制度の見直しによって受給できる助成金は、他にも以下のようなものがあります
- ①キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース) …有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に受給できます
- ②キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース) …すべて、または一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に受給できます
- ③キャリアアップ助成金(賃金規定等共通化コース) …有期契約労働者等に対して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に受給できます
- ④職場定着支援助成金(保育労働者雇用管理制度助成コース) …保育労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行った場合に受給できます
- ⑤職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース) …介護労働者の定着・確保のために賃金制度の整備を行った場合に受給できます
- ⑥建設労働者確保育成支援助成金(登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース) …中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者の賃金テーブルまたは手当を増額改定した場合に受給できます



18

能力開発・賃金の助成

建設労働者確保育成助成金

建設事業主等が労働者の技能の向上や雇用の改善等を図るための取り組み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建設事業主等

1. 労働者に都道府県の認定訓練を受講させること、また、その期間、通常以上の賃金支払をすること
2. 労働者に一定の要件に該当する技能実習を受講させること、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研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度を導入・適用すること（職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）

の支給決定を受けていることが前提）

4. 登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を増額改定すること
5. 若年者および女性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
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・賃貸住宅を賃借すること
7. 建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借すること

Q いくら助成されますか？

最高1,000万円受給

コース		助成額
認定訓練	経費助成	助成対象経費の1/6
	賃金助成	1人1日あたり4,750円（6,000円）1事業所あたり1,000万円を限度
技能実習	経費助成	20人以下の中小建設事業主 実費相当額の3/4（9/10） 21人以上の中小建設事業主 実費相当額の3/5（3/4） 女性労働者に受講させた場合 実費相当額の9/20（3/5） 1人あたり10万円を限度
	賃金助成	20人以下の中小建設事業主 1人1日当たり7,600円（9,600円） 21人以上の中小建設事業主 1人1日当たり6,650円（8,400円） 1人あたり20日分、1事業所当たり500万円を限度
雇用管理制度助成		職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給額に加えて 1回目57万円（72万円）、2回目85万5,000円（108万円）
登録基幹技能者の処遇向上支援助成		登録基幹技能者1人当たり年額9万5,000円（12万円） ※2・3年目も同様に増額改定する場合はそれぞれ年額9万5,000円（12万円）
若年者および女性に魅力ある職場づくり事業		実施経費の9/20（3/5）（中小建設事業主：3/5（3/4）） 1事業年度あたり200万円を上限
若年・女性労働者向けトライアル雇用助成		1人1ヵ月当たり最大4万円（最長3ヵ月まで）
作業員宿舎等設置助成		実施経費の2/3かつ1事業年度あたり200万円を上限
女性専用作業員施設設置助成		実施経費の3/5（3/4）かつ1事業年度あたり60万円を上限

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

取り扱い機関

都道府県労働局（巻末参照）

知 っ ト フ 情 報

- 他にも中小建設事業主団体が、若年者および女性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



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)高齢・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齢者助成部 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 雇用環境・均等部(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/>

わかりやすい助成金ガイドブック

平成29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

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

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は平成29年5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・契約社員等の非正規雇用の従業員がいますか	YES	NO
4. 60歳以上の従業員（勤続1年以上）がいますか	YES	NO
5. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO
6. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES	NO
7. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES	NO
8. 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
9. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受入れの予定がありますか	YES	NO
10. 障害者を雇い入れる予定がありますか	YES	NO
11. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES	NO
12. 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する予定がありますか	YES	NO
13. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES	NO
14. 保育・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
15. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか	YES	NO
16. 障害者のために職場環境を充実させる予定がありますか	YES	NO
17. 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
18. 再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO
19. 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・契約社員等人数 名） （うち60歳以上の従業員数 名）	
ご担当者名：		ご所属：	
TEL：		FAX：	
備考：			

