



わかりやすい
助成金
ガイドブック

2019年度版

ごあいさつ

本年4月1日から順次、働き方改革推進法が施行されます。「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の確実付与義務」等により、企業の生産性の向上や労働力の確保がより一層重要になってきます。また、「パート労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の義務」等により、雇用形態ごとの不合理な待遇差は是正しなければなりません。これまでの日本の雇用慣行を改めるべく進められる「働き方改革」は、まさに待ったなしの状況となりました。これに対して厚生労働省でも、前年度の助成金を踏襲し、「働き方改革」を推進するための多様な助成金を取り揃えています。

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	
2019年度の助成金の主なポイント	5	
① キャリアアップ助成金(正社員化コース)	6	  
② キャリアアップ助成金(短時間労働者労働時間延長コース)	7	  要件拡充 支給額拡大
③ キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)	8	 
④ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)	9	   支給額拡大
⑤ 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)	10	  要件拡充
⑥ 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)	11	  要件拡充 支給額拡大
⑦ 人材確保等支援助成金(設備改善等支援コース)	12	 
⑧ 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)	13	 
⑨ 人材開発支援助成金(一般訓練コース)	14	  要件拡充
⑩ 人材開発支援助成金(特定訓練コース)	15	 要件拡充
⑪ 人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)	16	 支給額拡大
⑫ 人材開発支援助成金(建設労働者技能実習コース)	17	
⑬ 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)	18	 新設
⑭ 特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)	19	 新設
⑮ 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	20	
⑯ 特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)	21	
⑰ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)	22	 
⑱ 65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)	23	   新設
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



高年齢者活躍推進

助成金とは？

- 高年齢者や障害者を雇用した場合
- 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られる制度です

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	労働者数または資本金・出資金額の基準
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あります

会計・税務上の取り扱い

- 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[空調設備工事業]

助成金の種類: 人材開発支援助成金
従業員数: 38名
受給額: 12万円

厚生労働省予算

平成31年度 約571億2千万円

平成30年度 約431億3千万円

当社は、昭和57年に創業し、現在2代目が社長を務める空調設備工事を営む会社です。おかげ様で、地場の不動産会社や建設会社、更には各ご家庭の皆様から懇意にいただき安定した経営ができています。受注数や売り上げは、ここ数年は若干の右肩上がりが続いている状況なのですが、人手が足りなくなってきたのが悩みの種でした。

以前は数年に1度、30～40歳台を中心に中途採用を行っていた状況なのですが、最近は若返りを図るために思い切って若年者を採用していく方針としています。求人サイトに何度か掲載したところ、半年後に25歳の方を採用することができ、即戦力化を図るために外部研修を受けさせることにしました。

近くの訓練センターに問い合わせをしたところ、「当センターの研修は助成金が活用できます。自社で手続きが難しいようでしたら、社会保険労務士もご紹介します」とのことでしたので、手続きは専門家の社会保険労務士の先生にお願いする

ことにしました。社会保険労務士の先生曰く、「事前に計画書を作って労働局に提出する必要がありますよ」とのことです。手続きを行っていただいたのですが、それを見ると「さすがにウチでは作るのは大変だ。任せて良かった」と思いました。

結局その新入社員には、空調設備・電気設備やサービスの基礎研修を受講させましたが、研修から帰ってくるとやる気に満ち溢れているのがひしひしと伝わってきます。それに刺激を受けたのか、30～40歳の先輩社員たちも「私たちにも研修を受けさせてください」と申し出てきています。研修費用はそれなりにかかりますが、皆の技術力が上がり、何よりも職場が活気づいてきたのが経営者としては一番嬉しいところです。

社会保険労務士の先生には、教育体系を全体的に見直していただいたのですが、今後は社員のモチベーションが更に高まるような人事制度も作ってもらえるよう相談しているところです。



B社の場合[運送業]

助成金の種類: キャリアアップ助成金
従業員数: 32名
受給額: 61万5千円

厚生労働省予算

平成31年度 約1,047億1千万円

平成30年度 約903億7千万円

当社は、40年以上続く運送会社です。先代社長が2年前に引退し、息子の私が二代目として社長を継いで現在に至ります。創業以来、諸手当は先代社長の一声で決まって、正社員のみを支払われるようになっており、支給基準や金額が不明確な状態でした。しかし、最近、同一労働同一賃金という言葉が業界内で飛び交っており、契約社員に手当を支給しないことについて不安を覚えたので、知人の運送会社の社長に相談し、社労士の先生を紹介してもらいました。

社労士の先生の話を知ると、正社員に支給している皆勤手当、家族手当を契約社員に支給していないのは直近の裁判を考えると問題である。助成金の活用を視野に入れながら、支給基準を明確に規定して契約社員にも手当を支給した方が良くだろうというアドバイスをいただきました。さらに説明を伺っていると規程の整備や助成金の申請書類作成など手間が多く思えたので、そのまま社労士の先生に対応

を依頼しました。

社労士の先生は、規程の他にも雇用契約書等の書類を整備してくれたほか、手当の適用に関して契約社員への説明会も実施してくれました。そして、6名の契約社員に制度を適用しました。

追って助成金を受給できたこともさることながら、正社員との待遇差に不満を持っていた契約社員が手当の適用によって働きぶりが変わりました。昨今受注が増えていることにより、業務が立て込んでいましたが、何とか回せているのは契約社員の方々の頑張りがあってこそだと感じています。

社労士の先生には、契約社員を正社員にしたときに受給できる助成金の説明もいただきました。適用を検討しながら、従業員の皆がモチベーション高く働ける制度づくりを進めたいと思います。

2019年度の助成金の主なポイント

●多様な人材の活躍を支援する助成金が注目されています

一億総活躍社会を実現させるため、多様な人材の活躍を支援する「働き方改革」に関連した助成金の活用が注目が集まっています。「人材の確保や定着」「イノベーションの創出」に繋がる多様な人材が活躍できる職場づくりを検討する際には、ぜひ助成金の活用を検討なさってください。

非正規雇用労働者

- ・キャリアアップ助成金(正社員化コース)…6ページ
- ・キャリアアップ助成金(短時間労働者労働時間延長コース) **要件拡充** **支給額拡大** …7ページ
- ・キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)…8ページ
- ・人材開発支援助成金(特別育成訓練コース) **支給額拡大** …16ページ

女性

- ・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース) **支給額拡大** …9ページ

不安定雇用者

- ・特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース) **新設** …19ページ
- ・特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)…20ページ

障害者

- ・特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)…21ページ

高年齢者

- ・65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)…22ページ
- ・65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース) **新設** …23ページ

※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。

～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	2019年4月1日以降に申請した助成金が不正受給となった場合に、当該不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない事業主
2	2019年4月1日以降に申請した助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる場合
3	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
4	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
5	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
6	暴力団に関係する、あるいは暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れのある団体に所属する事業主
7	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
8	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、あらかじめ承諾していない事業主

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ヵ月以上(かつ有期契約労働者の場合は3年以下)雇用または受け入れられた者であること

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、かつ転換前6ヵ月と転換後6ヵ月を比較して5%以上増額した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事業所あたり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

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※1年度1事業所あたり20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賃金規定等改定コース
- ②健康診断制度コース
- ③賃金規定等共通化コース
- ④諸手当制度共通化コース
- ⑤選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- ⑥短時間労働者労働時間延長コース



2

キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等の所定労働時間を延長して雇用保険および社会保険に加入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. 「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. 次の①または②に該当すること
 - ① 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長すること
 - ② 労働者の手取り収入が減少しないよう、「キャリア

- アップ助成金(賃金規定等改定コース)もしくは(選択的適用拡大導入時処遇改善コース)」を実施し、週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長すること
3. 2により所定労働時間を延長した労働者を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
 4. 2により所定労働時間を延長した労働者を雇用保険および社会保険に加入させていること

Q いくら助成されますか？

1,278万円受給

〈上記2①の場合〉

助成額	
大企業	中小企業
16万9,000円<21万3,000円>	22万5,000円<28万4,000円>

〈上記2②の場合〉

延長時間	助成額	
	大企業	中小企業
1時間以上2時間未満延長	3万4,000円<4万3,000円>	4万5,000円<5万7,000円>
2時間以上3時間未満延長	6万8,000円<8万6,000円>	9万円<11万4,000円>
3時間以上4時間未満延長	10万1,000円<12万8,000円>	13万5,000円<17万円>
4時間以上5時間未満延長	13万5,000円<17万円>	18万円<22万7,000円>

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※①と②を合わせて1年度1事業所あたり45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の「賃金規定等改定コース」と「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」は以下の内容となります。

- ① 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
- ② キャリアアップ助成金(選択的適用拡大導入時処遇改善コース) …労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を講じ、新たに被保険者とした有期契約労働者等の基本給を増額した場合に受給できます



中小企業

大企業

制度導入の助成

3

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ること（一定の条件があります）
3. 当該諸手当制度を全ての有期契約労働者等と正規雇用労働者に適用したこと
 4. 当該諸手当制度を初回の諸手当支給後6ヵ月以上運用していること

Q いくら助成されますか？

最高276万円受給(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>
共通化した対象労働者(2人目以降)について加算(上限20人まで) 1人あたり	1万2,000円<1万4,000円>	1万5,000円<1万8,000円>
同時に共通化した諸手当(2つ目以降)について加算(上限10手当まで) 諸手当の数1つあたり	12万円<14万4,000円>	16万円<19万2,000円>

※く>内は生産性の向上が認められる場合の額

※1事業所あたり1回のみ

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知っく情報

- 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



4

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り組んだ場合、および当該取組の結果、当該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①または②の措置を講じていること
 - ① 加速化Aコース…次のすべてを満たしていること
 - ・行動計画を策定し、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
 - ・女性の活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」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
- ② 加速化Nコース…①に加えて、次のすべてを満たしていること
 - ・取組目標を達成した日の翌日から3年以内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、「女性の活躍推進企業データベース」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108万円受給

		助成額
加速化Aコース ＊取組目標達成時		38万円<48万円>
加速化Nコース ＊数値目標達成時	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	47万5,000円<60万円>
	それ以外	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事業主あたり各コース1回限り

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

- 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、認定を受けた企業は、女性の活躍を推進している事業主としてアピールすることができます



中小企業

大企業

制度導入の助成

5

両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

制度導入の助成

労働者の仕事と介護の両立に関する取り組みを行い、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1または2に該当する雇用保険の適用事業所の中小事業主

1. 次の①または②に該当すること

①休業取得時助成

要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計14日以上介護休業を取得させること

②現職復帰時助成

①の対象介護休業取得者を原則として現職等に復帰させること

2. 介護両立支援制度利用時助成

要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、所定の両立支援制度を導入した上で、同一の対象家族について合計42日間以上利用させること

Q いくら助成されますか？

360万円受給

	助成額
休業取得時助成	28万5,000円<36万円>
職場復帰時助成	28万5,000円<36万円>
介護両立支援制度利用時助成	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

※各助成区分について1年度あたり5人まで



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

●介護両立支援制度とは以下のものを指します

「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「深夜業の制限制度」「短時間勤務制度」

「介護のための在宅勤務制度」「介護休暇制度」「介護のためのフレックスタイム制度」

「介護サービス費用補助制度」



6

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

労働者の育児休業の取得・職場復帰のための取り組み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？

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の中小事業主

1. 育休取得時 次の①②のいずれにも該当すること
 - ①育休復帰支援プランを作成し、対象者の育児休業開始日までに業務の引き継ぎを実施すること
 - ②3ヵ月以上の育児休業を取得すること
2. 職場復帰時 次の①②のいずれにも該当すること
 - ①育休取得時の支給を受けていること
 - ②育児休業終了後、原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること

3. 代替要員確保時 次の①②のいずれにも該当すること
 - ①育児休業者の職務の代替要員を確保したこと（一定の要件があります）
 - ②育児休業終了後、原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること
4. 職場復帰後支援 次の①②のいずれかの制度を規定し、育児休業復帰者に復帰後6ヵ月以内に利用させていること
 - ①子の看護休暇制度(20時間以上)
 - ②保育サービス費用補助制度(3万円以上)

Q いくら助成されますか？

142万円受給

	助成額	加算等
育休取得時(※1)	28万5,000円<36万円>	
職場復帰時(※1)	28万5,000円<36万円>	職場支援の取り組みをした場合 19万円<24万円>加算
代替要員確保時(※2)	47万5,000円<60万円>	支給対象者が有期契約労働者の場合 9万5,000円<12万円>加算
職場復帰後支援	制度導入時(※3) 28万5,000円<36万円>	・子の看護休暇制度利用時(※4) 1,000円<1,200円>×休暇取得時間 ・保育サービス費用補助制度利用時(※5) 実費の2/3

※く 内は生産性の向上が認められる場合の額

※1:1事業主あたり2人まで(無期雇用者、期間雇用者、各1名)

※2:1企業あたり1年度10人まで5年間助成

※3:「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」について、それぞれ1企業あたり1回限り支給

※4:1企業あたり1年度200時間<240時間>を上限。さらに、最初の支給申請日から3年以内に5人まで

※5:1企業あたり1年度20万円<24万円>を上限。さらに、最初の支給申請日から3年以内に5人まで

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・育児目的休暇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り組み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り組み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



中小企業

大企業

制度導入の助成

生産性向上に資する設備等を導入することで、雇用管理改善と生産性向上を実現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. 「雇用管理改善計画」を作成し、管轄労働局長への届け出を行ったこと
その際、「雇用管理改善計画期間1年タイプ」「雇用管理改善計画期間3年タイプ」のいずれかの計画期間を選択すること
2. 生産性向上に資する設備等を導入し、次の一定割合以上の賃金アップ等を実施したこと
 - ① 1年タイプ(中小企業のみが対象です)
 - ・2%以上の賃金アップを実施したこと(計画達成助成)
 - ・計画達成助成による支給を受けた上で、引き続き設備等を使用し、計画前と比べて6%以上の賃金アップ実施と生産性を向上させた場合、上乗せ助成が受けられます(上乗せ助成)

② 3年タイプ(設備導入費用5,000万円未満の場合、中小企業のみが対象です)

- ・2%以上の賃金アップ実施と生産性を向上させたこと(計画達成助成1回目)
- ・計画達成助成1回目の支給を受けた上で、引き続き設備等を使用し、計画前と比べて4%以上の賃金アップ実施と生産性を向上させたこと(計画達成助成2回目)
- ・計画達成助成2回目の支給を受けた上で、引き続き設備等を使用し、計画前と比べて6%以上の賃金アップ実施と生産性を向上させたこと(目標達成時助成)

Q いくら助成されますか？

最高450万円受給

計画期間	設備導入費用	計画達成助成 (1回目)	計画達成助成 (2回目)	目標達成時助成
1年タイプ	175万円以上1,000万円未満	50万円	—	80万円(上乗せ助成)
3年タイプ	240万円以上5,000万円未満	50万円	50万円	80万円
	5,000万円以上1億円未満	50万円	75万円	100万円
	1億円以上	100万円	150万円	200万円

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 対象となる設備等には以下のものが含まれます
 - ・生産性向上に資する各種機器(パソコンおよびその周辺機器は除く)
 - ・システムまたはソフトウェア等
 - ・設置工事等(福利厚生のための設備等は除く)
- なお、調達方法は購入の他にリースも対象となります



8

人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース)

制度導入の助成

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1または2に該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれの措置も講じていること

(制度整備助成)

- 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

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

2. 1の整備・実施の結果、次の目標を達成すること
(目標達成助成)

- ① 一定割合以上の生産性の向上が認められること
- ② 一定割合以上の賃金アップが認められること
- ③ 一定割合以上の離職率の低下が認められること

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・実施したことについて)	50万円
目標達成助成 (生産性向上・賃金アップ・離職率低下の目標を) 達成したことについて)	80万円



制度導入の助成

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 人事評価は、能力・技能・資格・行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意・成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です



9

人材開発支援助成金 (一般訓練コース)

能力開発・賃金の助成

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. 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
2. 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
3. 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
4. 職業能力開発推進者を選任していること

5. 訓練実施計画届を都道府県労働局に提出していること
6. 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
7. 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？

1人あたり
最高126万8,000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(認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600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

- 経費助成の支給限度額については、次のような特例があります
 - ・ 育児休業中の方に対する訓練等については、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円となります
 - ・ 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については、中小企業の場合は50万円、大企業の場合は30万円となります(訓練時間に応じた限度額はありません)



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260万7,200円受給(中小企業の場合)

	助成額	
	大企業	中小企業
賃金助成(※1)	1時間あたり380円<480円>	1時間あたり760円<960円>
経費助成	30%<45%>	45%<60%>
特定分野認定実習併用職業訓練 若者雇用促進法認定事業主 セルフ・キャリアドック導入企業	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>

※く>内は生産性の向上が認められる場合の額

※経費助成の支給限度額については、訓練時間10～100時間未満：10万円(15万円)、100～200時間未満：20万円(30万円)、200時間以上：30万円(50万円)となります(()内は中小企業事業主に対するもの)

※1：1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)

※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
1人あたり680時間分を上限(中高年齢者雇用型訓練については382.5時間)

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク情報

- 労働生産性が向上している企業について支給する割増助成分について、本助成金については、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度と比較する成果主義での判断となります



中小企業

大企業

能力開発・賃金の助成

人材開発支援助成金 (特別育成訓練コース)

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)
 - ② 有期実習型訓練(OFF-JTとOJTを組み合わせた職業訓練)
 - ③ 中小企業等担い手育成訓練(業界団体を活用した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. 実施するそれぞれの訓練区分に応じた訓練計画届を作成し、管轄労働局長の認定を受けること
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

Q いくら助成されますか？

1人あたり
最高213万1,200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 ※中小企業等担い手育成訓練は対象外 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)

※< >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(中長期キャリア形成訓練は1,600時間)

※2:1訓練コース1人680時間分を上限(中小企業担い手育成訓練は原則1,020時間)

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク情報

- 職業能力開発の促進に関わる人材開発支援助成金には、次のようなものもあります
 - ① 人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)…労働者に対して、有給教育訓練休暇制度を導入し、実施した場合に受給できます
 - ② 人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)…障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に受給できます
 - ③ 人材開発支援助成金(建設労働者認定訓練コース)…建設労働者に認定訓練を受講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①②いずれかを実施すること

① 中小建設事業主

雇用する建設労働者に対して、技能実習を行うことまたは登録教習機関等で行う技能実習を受講させること

② 中小以外の建設事業主

雇用する女性の建設労働者に対して技能実習を行うことまたは登録教習機関等で行う技能

実習を受講させること

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. 職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の認定を受けること

Q いくら助成されますか？

最高500万円受給

区分	助成額	
経費助成 (※1)	中小建設事業主 雇用保険被保険者数20人以下	経費の3/4<9/10> 被災三県(岩手県、宮城県、福島県) 経費の10/10
	中小建設事業主 雇用保険被保険者数21人以上	35歳未満 経費の7/10<17/20> 35歳以上 経費の9/20<3/5> 被災三県(岩手県、宮城県、福島県) 経費の4/5
	中小以外の建設事業主(女性建設労働者)	経費の3/5<3/4>
賃金助成 (※2)	20人以下の中小建設事業主	1人1日あたり7,600円<9,600円>
	21人以上の中小建設事業主	1人1日あたり6,650円<8,400円>

※く>内は生産性の向上が認められる場合の額

※1事業所の1年度の経費助成および賃金助成の支給額の合計は500万円が上限となります

※1:1技能実習1人10万円が上限になります

※2:1技能実習1人20日分が上限になります

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

●建設事業者特有の助成金は、他に次のようなものもあります

①トライアル雇用助成金…若年者または女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用した場合に受給できます

②人材確保等支援助成金…雇用管理制度を充実させた場合、若年労働者および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、被災三県(岩手県、宮城県、福島県)の現場の作業員宿舍等を整備した場合に受給できます



中途採用等支援助成金 (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」を策定し、都道府県労働局に届け出ること
 - 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者等に適用されるものと同一であること
 - 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 計画期間中に中途採用率が50%未満の事業所が20ポイント以上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. 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175万円受給

	助成額
中途採用率の向上	1事業所あたり50万円<+25万円>(※1)
45歳以上の方の初採用	1事業所あたり60万円または70万円(※2)<+30万円>(※1)

※1: 計画期間の初日が属する会計年度の前年度と、その3年度後における生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びている場合、< >内の額が上乗せされます。

※2: 支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇入れ時の年齢が60歳以上であって、かつ雇入れ日から6ヵ月以上経過している方がいる場合に、70万円を支給

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

- 企業の中途採用等支援に関する「中途採用等支援助成金」には、次のようなものもあります
 - ① 中途採用等支援助成金(UJIターンコース) … 東京圏から移住者を雇い入れる場合に受給できます
 - ② 中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コース) … 中高年齢者等(40歳以上)の方が自ら起業し、中高年齢者等を雇い入れる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 (安定雇用実現コース)

長期の不安定雇用を繰り返す方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. 次のいずれにも該当する長期不安定労働者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者として雇い入れること

- ① 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方
- ② 正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方

③ 公共職業安定所または民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある方

④ 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

2. 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？

1人あたり
最高60万円受給

助成額	
大企業	中小企業
50万円	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

- 申請は6ヵ月単位で行います(2回に分けて申請することになります)



中小企業

大企業

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)

高年齢者、障害者等の就職が特に困難な方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

〈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
高年齢者、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

〈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
高年齢者、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)

知っく情報

- 短時間労働者として取り扱われるのは、1週間の所定労働時間が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(2回から6回に分けて申請することになります)



16

賃金の助成

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、公共職業安定所等の紹介により初めて障害者を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

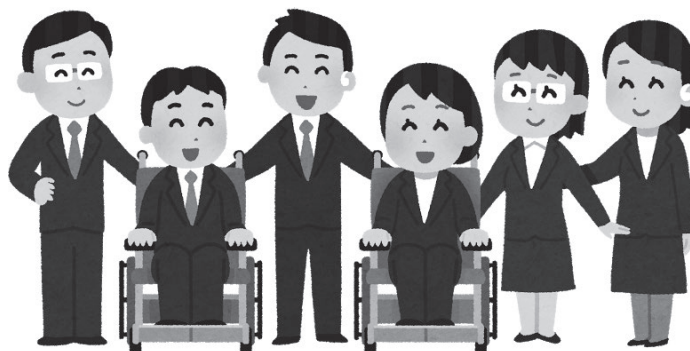
1. 常用労働者数が45.5人～300人であること
2. 65歳未満で次の①～③の対象労働者を公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、一般被保険者として雇い入れること
 - ①身体障害者
 - ②知的障害者(療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限る)
 - ③精神障害者(精神障害者手帳の交付を受けている者に限る)

3. 雇い入れ日前日までの過去3年間に、2の①～③に該当する対象労働者を雇用したことがないこと
4. 1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3ヵ月後の日までの間に、法定雇用率を達成すること

Q いくら助成されますか？

1人あたり
最高120万円受給

助成額
120万円



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

- 障害者の雇用に関する助成金は、他に次のようなものもあります
 - ① トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース) … 公共職業安定所等の紹介により、障害者を原則3ヵ月、トライアル雇用した場合に受給できます
 - ② トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース) … 公共職業安定所等の紹介により、障害者を3ヵ月から12ヵ月間、短時間トライアル雇用した場合に受給できます



中小企業

大企業

賃金の助成

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
- 3. 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
- 4. 高齢者雇用管理に関する措置を実施していること

Q いくら助成されますか？

最高160万円受給

〈定年の引上げまたは定年の定め廃止〉

()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	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
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	150万円	35万円	160万円	160万円

〈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	5万円	10万円	10万円	15万円
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	80万円	25万円	100万円

※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事業主あたり(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)

知ってク情報

●高齢者雇用管理に関する措置は、以下の内1つ以上実施することが必要です

- 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



65歳超雇用推進助成金 (高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)

高年齢者の活用促進のため、雇用管理制度の整備等に係る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. 「高年齢者雇用環境整備の措置」を記載した「雇用環境整備計画書」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出してその認定を受けること
2. 55歳以上の高年齢者を対象とした次の①～⑦のいずれかの措置を労働協約または就業規則に定めて実施すること
 - ① 高年齢者の意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組みおよびこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入または改善を行うこと
 - ② 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入または改善を行うこと
 - ③ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善を行うこと

- ④ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要となる知識を付与するための研修制度の導入または改善を行うこと
- ⑤ 高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善を行うこと
- ⑥ 高年齢者に対して、医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を行うこと
- ⑦ ①～⑥に掲げるもののほか、高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入または改善を行うこと



Q いくら助成されますか？

初回最高22万5,000円受給

	助成率	
	大企業	中小企業
支給対象経費(※1)の	45%＜60%＞	60%＜75%＞

※く >内は生産性の向上が認められる場合の額

※1: 支給対象経費は、初回に限り30万円とみなします

2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費が支給対象経費になります

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

- 支給対象経費は、高年齢者の雇用管理制度の導入等(労働協約または就業規則の作成・変更)に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費を指します



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 <https://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 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

●労働局 雇用環境・均等部(室)

本部 厚生労働省 雇用環境・均等局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

わかりやすい助成金ガイドブック

2019年度版

監修 中小企業福祉事業団
〒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
TEL 03(5806)0294(代)
<https://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は2019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：			

