



【2017 年度版】 助成金活用マニュアル

Powered by

Sony Biz Networks Corporation

Somulier
ソムリエ

◆もくじ◆

はじめに	1
企業が活用できる雇用関係助成金一覧	1
生産性の向上とは？	4
労働移動支援助成金	5
1. 早期雇入れ支援コース	5
2. 人材育成支援コース	6
3. 移籍人材育成支援コース	7
4. 中途採用拡大コース	8
地域雇用開発助成金	9
地域雇用開発コース	9
職場定着支援助成金	10
1. 雇用管理制度助成コース	10
2. 介護福祉機器助成コース	11
3. 保育労働者雇用管理制度助成コース	12
4. 介護労働者雇用管理制度助成コース	13
人事評価改善等助成金	14
65歳超雇用推進助成金	15
1. 高年齢者雇用環境整備支援コース	15
2. 高年齢者無期雇用転換コース	16
両立支援等等助成金	17
1. 出生時両立支援コース	17
2. 介護離職防止支援コース	18
3. 育児休業等支援コース	19
4. 再雇用者評価処遇コース	21
5. 女性活躍加速化コース	22
キャリアアップ助成金	23
1. 正社員化コース	23
2. 人材育成コース	24
3. 賃金規定等改定コース	25
4. 健康診断制度コース	26

5. 賃金規定等共通化コース	26
6. 諸手当制度共通化コース	27
7. 選択的適用拡大導入時処遇改善コース	27
8. 短時間労働者労働時間延長コース	28
人材開発支援助成金	29
1. 特定訓練コース・一般訓練コース	29
2. キャリア形成支援制度導入コース・職業能力検定制度コース	30
業務改善助成金	31
さいごに	32

はじめに

企業が納付する雇用保険料を財源として提供される助成金は、返済不要の給付金のため、資金調達の手法として非常に有用です。またそれぞれの助成金は、近年国内企業の課題として解決を迫られている「生産性の向上」など、定められた要件を満たすこと自体が企業のメリットになる場合も多く、積極的な利用は企業に多くの利益をもたらします。

今回は、厚生労働省が定める雇用関係の助成金のうち、企業の生産性向上に関わるものについて、その支給要件や支給額について解説します。

企業が活用できる雇用関係助成金一覧

厚生労働省が雇用関係の助成金は、2017年8月現在において、以下に示す8種類の目的に応じて定められています。

① 従業員の雇用維持に関する助成金

●**雇用調整助成金**…経済的な理由によって事業活動を縮小する場合、休業や教育訓練といった雇用調整を行うことで雇用を維持した場合に助成されます。

② 離職者の円滑な労働移動に関する助成金

●**労働移動支援助成金**…離職を余儀なくされた労働者に対し、職業紹介事業者への委託して再就職を支援したり、早期雇入れや雇入れ訓練等を行った事業者へ助成されます。

③ 従業員の新規雇用に関する助成金

●**特定求職者雇用開発助成金**…就職困難者や高年齢者、学校等の既卒者や中退者など、特定の求職者を雇い入れる場合に助成されます。

●**トライアル雇用助成金**…安定就業を希望する未経験者、障害者を試行的に雇い入れる場合に助成されます。

●**地域雇用開発助成金**…雇用機会が特に不足している地域などにおいて、事業所の整備を行い雇用を拡大する場合に助成されます。

●**生涯現役起業支援助成金**…中高年齢者が自ら起業し、従業員として中高年齢者の雇用を創出した場合、その実施にかかる費用の一部が助成されます。

④ 障害者等の雇用環境整備に関する助成金

●**中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金**…労働者数 300 人以下の事業者が障害者雇用に関する計画を策定し 10 人以上雇い入れた場合、施設等の整備の費用に対して助成されず。

●**障害者雇用安定助成金**…障害の特性に応じた雇用管理や形態の見直し、援助者による支援の実施、また治療と就労を両立させるための制度を導入した場合に助成されます。

●**障害者職業能力開発助成金**…障害者の職場能力の開発のため、整備された施設等の費用に対して助成されます。

●**障害者作業施設設置等助成金**…障害の特性に応じた就労の困難を克服するため、導入された設備等に対して助成されます。

●**障害者福祉施設等助成金**…障害者の就労の困難の克服や、雇用の継続に役立つ福祉施設を整備した場合、その費用に対して助成されます。

●**障害者介助等助成金**…雇入れや継続雇用のために介助が必要とされる場合、介助者の配置等の措置に対して助成されます。

●**重度障害者等通勤対策助成金**…住宅補助や通勤バスの導入など、障害の特性に応じた通勤を容易にする措置を行う事業者に対して助成されます。

●**重度障害者等多数雇用事業所施設設置等助成金**…一部の重度な障害を持つ者を 10 人以上雇用する事業者に対して、就労の継続のために必要な施設等の整備の費用が助成されます。

⑤ 雇用環境の整備に関する助成金

●**職場定着支援助成金**…雇用管理制度の導入によって雇用管理の改善による人材の定着や、介護・保育事業主が機器や賃金制度の導入によって離職率の低下に取り組んだ場合に、支給される助成金です。

●**人事評価改善等助成金**…人材不足解消のため、人事評価制度や賃金制度によって生産性向上に取り組んだ場合に助成されます。

●**建設労働者確保育成助成金**…建設業の事業主が、認定訓練や技能実習を労働者に実施す

る場合や資格手当の改定、若年や女性の雇入れを図るため試用雇用した場合など、複数のコースの助成金が提供されています。

●**通年雇用助成金**…北海道などの寒冷地域の事業主が、冬季も含む通年で従業員を雇用した場合に支給される助成金です。

●**65歳超雇用推進助成金**…65歳以上への定年の引き上げや雇用環境の整備など、高年齢者の生涯雇用を実現した事業主に対して助成されます。

⑥ 仕事と家庭の両立に関する助成金

●**両立支援等助成金**…事業所内での保育施設の設置や育児休業取得の促進、女性が活躍できる職場環境の整備など、仕事と家庭の両立支援を行った事業者に対して助成されます。

⑦ キャリアアップ・人材育成に関する助成金

●**キャリアアップ助成金**…非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や人材育成、処遇改善といった取り組みを行った事業主に対して支給される助成金です。

●**人材開発支援助成金**…若年者への職業訓練や、教育訓練休暇制度など、人材開発の支援を行う事業主に対して助成されます。

⑧ 労働時間・勤務時間等に関する助成金

●**職場意識改善助成金**…時間外労働の削減や有給休暇取得の促進など、労働時間等の設定の整備によって職場意識を改善する事業主に対して支給される助成金です。

●**中小企業最低賃金引き上げ支援対策費補助金**…事業所内最低賃金が1000円未満の事業者において、最低賃金の引き上げを行った場合、その投資に要した費用を助成するものです。

●**受動喫煙防止対策助成金**…喫煙室や屋外喫煙所などの設置により、受動喫煙の防止を図った事業者に助成されます。

●**退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成**…中小企業退職金共済制度に新規に加入する場合や掛金を増額する場合、費用負担を支給する助成金です。

今回は、以上の助成金の中でも、特に「生産性の向上」に要件を満たした場合に支給される、以下の助成金について解説します。

- 労働移動支援助成金
- 地域雇用開発助成金
- 職場定着支援助成金
- 人事評価改善助成金
- 65歳超雇用推進助成金
- 両立支援等助成金
- キャリアアップ助成金
- 人材開発支援助成金
- 業務改善助成金

生産性の向上とは？

日本企業の生産性の低さは以前より指摘されており、主要先進7カ国の中で労働生産性は1994年より連続で最下位となっています。企業の生産性の向上は、ゆくゆくは日本全体の国際競争力を高めることに繋がるため、政府は国を挙げて生産性の向上を喫緊の課題として改善の取り組みを推進しています。

その一環として、厚生労働省の定める労働関係助成金の一部には、共通の「生産性要件」が設定されており、要件を満たすことで助成金の割増を受けることができます。

「生産性要件」における企業の生産性は、以下の式で計算されます。

付加価値 (円) = 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課 + 営業利益

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{雇用保険被保険者数}} \quad (\text{円})$$

以上の式から計算される生産性をもとに、多くの制度において、「3年度前と比較した生産性の伸び率 (%)」が助成を決定する指標として採用されています。

労働移動支援助成金

1. 早期雇入れ支援コース

雇用対策法に基づいて作成された「再就職援助計画」の対象者を、3ヶ月以内に雇用し、その雇用を継続する事業主に対して支給される助成金です。2種類の方法で受給額が決定され、生産性の向上要件を満たす事業主は受給額の優遇を受けることができます。

◆主な受給要件

- 再就職援助計画の対象者を離職後翌日から3ヶ月以内に雇い入れること
- 雇用保険の一般被保険者として雇い入れること

◆受給額（2017年4月1日以降）

●通常助成

1人につき30万円

●優遇助成

一定の生産性要件^{※1}を満たした事業主が、事業再生・再構築・転廃業支援を受けている事業所から離職した人を雇用した場合1人につき80万円

更に雇入れ1年後に賃金が2%以上アップした場合、1人につき100万円

(※1) なお、生産性要件は、以下のいずれかに該当する事業所を指します。

- 売上高が3年度前と比較して5%以上伸びていること
- 経済産業省によるローカルベンチマークによる財務分析結果がB以上であること
- 生産性が3年度前と比較して6%以上伸びており、被保険者を事業主都合で解雇していないこと
- 以上に該当しない場合のうち、生産性の伸び率が1~6%かつ都道府県労働局が成長性を見込んだ場合

2. 人材育成支援コース

「再就職援助計画」の対象者を雇入れ、Off-JT 等の訓練を行った事業主に対して支給される助成金です。早期雇入れ支援コース同様、生産性の向上要件を満たす場合は優遇助成を受けることができます。

◆主な受給要件

- 再就職援助計画の対象者を離職後翌日から 1 年以内に雇い入れること（紹介予定派遣や有期雇用契約等を経ることも可）
- 職業訓練計画を作成し、訓練開始前に所轄の労働局の認定を受けること
- 職業能力開発推進者を選任すること
- 雇入れから 1 年以内に訓練を開始し、賃金を支払うこと

◆受給額（2017 年 4 月 1 日以降）

●通常助成

Off-JT：1 時間あたり 900 円（賃金助成）、30 万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1 時間あたり 800 円（訓練実施助成）

●優遇助成

- 一定の生産性要件^{※1}を満たした場合

Off-JT：1 時間あたり 1,000 円（賃金助成）、40 万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1 時間あたり 900 円（訓練実施助成）

- 雇入れ 1 年後に賃金が 2%以上アップした場合

Off-JT：1 時間あたり 1,100 円（賃金助成）、50 万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1 時間あたり 1,000 円（訓練実施助成）

ただし、1 年度 1 事業者 5,000 万円が上限となります。

3. 移籍人材育成支援コース

移籍、もしくは在籍出向から移籍への切り替えで労働者を受け入れた場合、Off-JT 等の訓練を行った事業主に対して支給される助成金です。早期雇入れ支援コース同様、生産性の向上要件を満たす場合は優遇助成を受けることができます。

◆主な受給要件

- 移籍による離職日、在籍出向による受け入れ日から6ヶ月以内に雇い入れること
- 職業訓練計画を作成し、訓練開始前に所轄の労働局の認定を受けること
- 職業能力開発推進者を選任すること
- 雇入れから1年以内に訓練を開始し、賃金を支払うこと

◆受給額（2017年4月1日以降）

●通常助成

Off-JT：1時間あたり900円（賃金助成）、30万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1時間あたり800円（訓練実施助成）

●優遇助成

- 一定の生産性要件※¹を満たした場合

Off-JT：1時間あたり1,000円（賃金助成）、40万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1時間あたり900円（訓練実施助成）

- 雇入れ1年後に賃金が2%以上アップした場合

Off-JT：1時間あたり1,100円（賃金助成）、50万円までの実費（訓練経費助成）

OJT：1時間あたり1,000円（訓練実施助成）

ただし、1年度1事業者5,000万円が上限となります。

4. 中途採用拡大コース

中途採用に関する雇用管理制度を整備し、中途採用率の向上、又は45歳以上の人を初めて中途採用し、生産性を向上させた場合に支給される助成金です。この助成を受けるためには、生産性要件を達成している必要があります。

◆主な受給要件

- 中途採用により、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者、かつ期間の定めがない労働者として雇入れられたこと
- 雇用管理制度と中途採用拡大計画を策定し、所轄の労働局に届け出ること
- 期間内に中途採用率を20%以上向上（中途採用率50%未満の場合）、
もしくは期間内に45歳以上の人を初めて中途採用すること
- 生産性が3年度前と比較して6%以上伸びていること

◆受給額

- 中途採用率向上を達成した場合
1事業所につき50万円
- 45歳以上の人を初めて採用した場合
1事業者につき60万円

地域雇用開発助成金

地域雇用開発コース

雇用機会が特に不足している地域において、事業所の整備、求職者の雇入れを行った事業者に対して支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金が上乘せされますが、創業する事業主の1回目の支給については例外となります。

◆主な受給要件

➤ 1回目の支給

- 雇用機会が特に不足している地域^{※2}での事業所の設置・整備、地域に居住する求職者の雇入れに関する計画書を労働局に届け出ること
- 計画期間内に施設等を整備すること
- 常時雇用する雇用保険の一般被保険者として3人以上雇い入れること（創業の場合は2人以上）
- 完了日の事業所における労働者が、計画前より3人以上増加していること（創業の場合は2人以上）

➤ 2回目・3回目の支給

- 2回目の支給日（1年後）と3回目の支給日（2年後）に雇用が維持されていること
- 同様の期日に、雇入れられた労働者の雇用が維持されていること
- 離職者の数が2分の1以下、または3人以下であること

◆受給額

金額はそれぞれ、「通常助成/生産性要件^{※1}を満たした場合の優遇助成（創業の場合）」を示します。

整備費用	支給対象者の増加数			
	3(2)～4人	5～9人	10～19人	20人～
300～1,000万円	48/60(50)	76/96(80)	143/180(150)	285/360(300)
1,000～3,000万円	57/72(60)	95/120(100)	190/240(200)	380/480(400)
3,000～5,000万円	86/108(90)	143/180(150)	285/360(300)	570/720(600)
5,000万円～	114/144(120)	190/240(200)	380/480(400)	760/960(800)

(万円)

(※2) 同意雇用開発促進地域・過疎等雇用改善地域・特定有人国境離島地域等を示す

職場定着支援助成金

1. 雇用管理制度助成コース

事業主が雇用管理制度の導入等によって雇用管理の改善を行った場合に、制度導入・もしくは目標達成に対して、それぞれ支給される助成金です。生産性向上要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 制度導入助成

以下の雇用管理制度の整備計画を策定、労働局の認定を受け、導入・実施すること

- 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）

➤ 目標達成助成

雇用管理制度の計画期間終了後から1年後までの離職率が、1年前より以下の目標値分低下していること

● 目標値

15%（1～9人）、10%（10～29人）、7%（30～99人）、5%（100～299人）、3%（300人～）

◆受給額

➤ 制度導入助成

10万円

➤ 目標達成助成

57万円（生産性要件^{※1}を満たした場合は72万円）

2. 介護福祉機器助成コース

職場定着支援のうち、特に介護事業主の職場定着促進のための機器導入に対して、支給される助成金です。雇用管理制度助成コース同様、生産性向上要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 制度導入助成

介護労働者の労働環境の向上に役立つ機器の導入計画を策定、労働局の認定を受け、導入・実施すること、導入の効果を把握すること

➤ 目標達成助成

雇用管理制度の計画期間終了後から1年後までの離職率が、1年前より以下の目標値分低下していること（上限 30%）

●目標値

15%（1～9人）、10%（10～29人）、7%（30～99人）、5%（100～299人）、3%（300人～）

◆受給額

➤ 制度導入助成

機器導入費用・保守契約費・研修費用の合計の25%（上限 150万円）

➤ 目標達成助成

機器導入費用・保守契約費・研修費用の合計の20%（上限 150万円）

（生産性要件^{*1}を満たした場合は35%）

3. 保育労働者雇用管理制度助成コース

職場定着支援のうち、特に保育労働者の職場定着促進への取り組みに対して、支給される助成金です。雇用管理制度助成コース同様、生産性向上要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 制度導入助成

保育労働者の労働環境の向上に役立つ賃金制度の整備計画を策定、労働局の認定を受け、実施することと

➤ 目標達成助成（第1回）

雇用管理制度の計画期間終了後から1年後までの離職率が、1年前より以下の目標値分低下していること（上限30%）

●目標値

15%（1～9人）、10%（10～29人）、7%（30～99人）、5%（100～299人）、3%（300人～）

➤ 目標達成助成（第2回）

雇用管理制度の計画期間終了後から3年後までの離職率が、第1回時から維持されていること（上限20%）

◆受給額

➤ 制度導入助成

50万円

➤ 目標達成助成（第1回）

57万円（生産性要件^{※1}を満たした場合は72万円）

➤ 目標達成助成（第2回）

85.5万円（生産性要件^{※1}を満たした場合は108万円）

4. 介護労働者雇用管理制度助成コース

職場定着支援のうち、特に介護労働者の職場定着促進への取り組みに対して、支給される助成金です。雇用管理制度助成コース同様、生産性向上要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 制度導入助成

介護労働者の労働環境の向上に役立つ賃金制度の整備計画を策定、労働局の認定を受け、実施することと

➤ 目標達成助成（第1回）

雇用管理制度の計画期間終了後から1年後までの離職率が、1年前より以下の目標値分低下していること（上限30%）

●目標値

15%（1～9人）、10%（10～29人）、7%（30～99人）、5%（100～299人）、3%（300人～）

➤ 目標達成助成（第2回）

雇用管理制度の計画期間終了後から3年後までの離職率が、第1回時から維持されていること（上限20%）

◆受給額

➤ 制度導入助成

50万円

➤ 目標達成助成（第1回）

57万円（生産性要件^{※1}を満たした場合は72万円）

➤ 目標達成助成（第2回）

85.5万円（生産性要件^{※1}を満たした場合は108万円）

人事評価改善等助成金

人事評価制度や賃金制度の整備によって、生産性の向上や離職率の低下に取り組む事業主に対して、支給される助成金です。この助成を受けるためには、生産性要件を達成している必要があります。

◆主な受給要件

➤ 制度整備助成

- 人事評価制度等の整備計画を策定、労働局の認定を受けること
- 整備計画に基づいて制度を整備し、正規労働者に対して実施すること

➤ 目標達成助成

- 生産性要件^{*1}を満たしていること
- 人事評価制度実施前と比較して、1年後に賃金が2%以上増加していること
- 人事評価制度の実施から1年後までの離職率が、1年前より以下の目標値分低下していること

●目標値

維持（1～300人）、1%（301人～）

◆受給額

➤ 制度導入助成

50万円

➤ 目標達成助成

80万円

65 歳超雇用推進助成金

1. 高年齢者雇用環境整備支援コース

生涯現役社会実現のため、高年齢者の雇用環境の整備を行った事業者に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆ 主な受給要件

以下の雇用管理制度の整備計画を策定、労働局の認定を受け、導入・実施すること

- 設備や作業環境の導入・改善による高年齢者雇用の拡大、雇用機会を拡大するための能力開発や雇用管理制度の見直し等の計画を策定、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の認可を受けること
- 整備計画に基づいて整備を実施すること

◆ 受給額

● 通常助成

要した費用の 60%（中小企業以外は 45%）と対象労働者数に 28.5 万円を乗じた額のいずれか少ない方

● 優遇助成

生産性要件^{*1}を満たしている場合、要した費用の 75%（中小企業以外は 60%）と対象労働者数に 36 万円を乗じた額のいずれか少ない方

2. 高年齢者無期雇用転換コース

生涯現役社会実現のため、高年齢者の無期雇用転換を行った事業者に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

以下の雇用管理制度の整備計画を策定、労働局の認定を受け、導入・実施すること

- 無期雇用転換計画を策定、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の認可を受けること
- 整備計画に基づいて、有期の高齢労働者を無期雇用へ転換すること

◆受給額

●通常助成

1人につき48万円（中小企業以外は38万円）

●優遇助成

生産性要件^{※1}を満たしている場合、1人につき60万円（中小企業以外は48万円）

ただし、対象労働者の数は1事業所につき10人が上限となります。

両立支援等等助成金

1. 出生時両立支援コース

男性労働者にとって育児休業を取得しやすい職場環境をすることで職業生活と家庭生活の両立支援を行った場合、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 開始前3年に14日以上の子育て休業を取得した男性労働者がいないこと
- 子育て休業制度の周知や管理職向けの研修など、職場環境作りに取り組んでいること
- 育児・介護休業法にある労働時間の時短措置が就業規則に規定してあること
- 一般事業主行動計画を策定、労働局長に届け出ていること

◆受給額

➤ 最初に支給を受ける場合

1事業主につき57万円（中小企業以外は28.5万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合、1事業主につき72万円（中小企業以外は36万円）

➤ 最初に支給を受けた翌年以降に子育て休業取得者が生じた場合

1事業主につき14.25万円

生産性要件^{*1}を満たしている場合、1事業主につき18万円

2. 介護離職防止支援コース

介護離職を予防する職場環境を作り、勤務制度により職業生活と家庭生活の両立支援を行った事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

以下の仕事と介護の両立に関する取り組みを行い、実施する措置をあらかじめ規定の上周知すること。

- 介護と仕事の両立に関する実態の把握
- 両立支援制度の内容を確認し、介護休業や所定外労働の制限等の制度を就業規則にて規定すること
- 資料による周知や社内研修による、労働者への支援
- 両立に関する相談窓口の設置
 - 介護休業を利用する場合
- 連続1ヶ月、または分割で合計30日以上介護休業を取得し職場復帰した、雇用保険の被保険者が対象となります。
 - 介護制度を利用する場合
- 所定外労働の制限制度や時差出勤制度など、1つの制度を連続3ヶ月以上、または分割で合計90日以上取得した、雇用保険の被保険者が対象となります。

◆受給額

- 介護休業を利用する場合
57万円（中小企業以外は38万円）
生産性要件^{※1}を満たしている場合、72万円（中小企業以外は48万円）
- 介護制度を利用する場合
28.5万円（中小企業以外は19万円）
生産性要件^{※1}を満たしている場合、36万円（中小企業以外は24万円）

3. 育児休業等支援コース

育児休業の取得と職場復帰の取り組みを促進した中小企業事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 育休取得時

- 育休の円滑な取得と職場復帰に関して実施する措置をあらかじめ規定の上周知すること
- 育休取得者の業務引き継ぎや育休中の情報提供等に関する育休復帰支援プランを策定、プランに基づき引き継ぎを実施すること
- 対象者が、連続3ヶ月以上の育休を取得した雇用保険の被保険者であること

➤ 職場復帰時

- 職場復帰を円滑にするため、育休中の情報提供を実施していること
 - 育休終了前後の面談に基づき、原則として現職に復帰させること
 - 育休取得者を終了後6ヶ月、また助成金支給日に雇用を継続していること
- なお、以下を満たす場合、加算を受けることとなります。
- 業務代替期間が連続1ヶ月以上の期間が合計3ヶ月以上で、代替者（雇用保険の被保険者）の採用が育休取得者の妊娠の事実を把握した日以前であること
 - 業務代替の見直し・効率化を検討し、育休中の業務分担・賃金を説明していること
 - 代替業務に関する賃金制度を規定し、代替者の賃金が増額されていること

◆受給額

➤ 育休取得時

28.5万円、生産性要件^{※1}を満たしている場合、36万円

➤ 職場復帰時

職場復帰時 28.5万円、職場支援加算 19万円

生産性要件^{※1}を満たしている場合、職場復帰時 36万円、職場支援加算 24万円

◆主な受給要件

➤ 代替要員確保時

- 育休取得者を現職に復帰させる旨を就業規則に規定していること
- 同一事業所・部署内において、所定労働時間が同等で、妊娠を把握した日以降に新たに雇用した代替要員が、連続1ヶ月以上、合計3ヶ月以上業務を代替していること
- 育休開始日に雇用保険の被保険者であること
- 育休取得者を終了後6ヶ月、また助成金支給日に雇用を継続していること

◆受給額

➤ 代替要員確保時

育休取得者1人につき47.5万円、生産性要件^{※1}を満たしている場合、60万円
ただし、1年度あたり1事業主につき10人が上限です。

4. 再雇用者評価処遇コース

妊娠等で退職した労働者が就業できるようになった際、適切な再雇用の取り組みを行った事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 退職理由やその後の復職希望の旨の登録、対象期間を定める場合は3年以上とするなど、再雇用に関する制度を、就業規則にて規定すること
- 対象労働者を期限のない雇用により採用し、6ヶ月以上雇用を継続すること
- 育児・介護休業法に規定される時短措置や介護休業など、制度を就業規則にて規定し、育児・介護休業法の水準を満たすこと
- 対象者が妊娠、出産、育児、介護のいずれかの理由で退職していること
- 退職前の継続雇用期間が1年以上であり、再雇用まで1年以上経過していること
- 再雇用から1年以内に雇用契約を締結し、支給日まで雇用が継続されていること
- 退職後に事業主の雇用、請負、委任の関係にあった事業所において就労しておらず、また経済的、組織的に密接な関係にある事業所において就労していないこと
- 事業主や取締役の3親等以内でないこと
- 育児休業等の取得を理由とした、解雇や不利益取扱いを受けていないこと

◆受給額

- 1人目（6ヶ月、1年の雇用継続に応じて2回）
24万円（中小企業以外は19万円）
生産性要件^{*1}を満たしている場合、18万円（中小企業以外は14.25万円）
- 2～5人目（6ヶ月、1年の雇用継続に応じて2回）
18万円（中小企業以外は14.25万円）
生産性要件^{*1}を満たしている場合、12万円（中小企業以外は9.5万円）

5. 女性活躍加速化コース

女性労働者の安定的な雇用と能力の発揮に役立つ取り組みを行った事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 加速化 A コース

以下を満たす、常時雇用する労働者が 300 人を超えない事業主が対象となります。

- 行動計画を策定、労働局に届出を行い、取り組みを実施していること
- 長時間労働の是正等の働き方改革を行ったこと
- 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掲載していること
- 機会均等推進責任者を選任していること

➤ 加速化 N コース

A コースの要件に加え、以下を満たす事業主が対象となります。

- 行動計画に定めた数値目標を達成し、支給申請日まで継続されていること
- 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掲載していること
- 常時雇用する労働者が 301 人以上の場合、取り組みによって女性労働者の割合が上昇し、かつ管理職に占める女性の割合が、産業ごとの平均値の 1.3 倍以上であること

◆受給額

➤ 加速化 A コース

28.5 万円、生産性要件^{*1} を満たしている場合、36 万円

➤ 加速化 N コース（常時雇用する労働者が 300 人を超えない場合）

管理職に占める女性労働者の割合が上昇、支給申請日に 15% 以上の場合：47.5 万円

生産性要件^{*1} を満たしている場合、60 万円

上記以外の場合：28.5 万円

生産性要件^{*1} を満たしている場合、36 万円

➤ 加速化 N コース（常時雇用する労働者が 301 人以上の場合）

28.5 万円、生産性要件^{*1} を満たしている場合、36 万円

ただし、助成金の支給は 1 事業主につき各コース 1 度までです。

キャリアアップ助成金

1. 正社員化コース

非正規雇用の労働者を正社員等へキャリアアップさせる取り組みを行った事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乗せされます。

◆主な受給要件

- キャリアアップ計画を策定、労働局の認定を受けること
- 非正規雇用の労働者を、正規社員労働者または正社員として直接雇用する制度を就業規則にて規定すること
- 同一の業務に対して、6ヶ月以上継続して派遣労働者を受け入れてきたこと

◆受給額

➤ 有期雇用→正規雇用の場合

1人につき85.5万円（中小企業以外は71.25万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合、1人につき108万円（中小企業以外は90万円）

➤ 無期雇用→正規雇用の場合

1人につき57万円（中小企業以外は49.875万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合、1人につき72万円（中小企業以外は63万円）

2. 人材育成コース

非正規雇用労働者のキャリアアップのため、Off-JTによる一般職業訓練、Off-JTやOJTによる有期実習型訓練を実施した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 訓練開始の1ヶ月前までに、一般職業訓練（Off-JT）、有期実習型訓練（Off-JTとOJT）を含んだ訓練計画届を作成、労働局の認定を受け、訓練を実施すること
- 一般職業訓練の場合、1コースあたり20時間以上かつ1年以内で通信制ではないこと
- 有期実習型訓練の場合、3～6ヶ月の実施期間で6ヶ月換算で425時間以上、OJTが占める割合が1～9割であること
- 対象者が3年以上正規雇用されていないなど、ジョブ・カード作成アドバイザーによって訓練への参加が必要と認められ、ジョブ・カードを作成していること

◆受給額

➤ Off-JTの場合

● 賃金助成

1時間につき760円（中小企業以外は475円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合960円（中小企業以外は600万円）

● 経費助成

10万円（～100時間）、20万円（100～200時間）、30万円（200時間～）

中小企業以外については

7万円（～100時間）、15万円（100～200時間）、20万円（200時間～）

➤ OJTの場合

● 実施助成

1時間につき760円（中小企業以外は665円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合960円（中小企業以外は840円）

ただし、1年度あたり1事業所につき1,000万円が上限です。

3. 賃金規定等改定コース

すべてまたは一部の非正規雇用労働者の賃金規定を改定して増額した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

キャリアアップ計画に基づき、以下をすべて満たしていること。

- 賃金規定等を3ヶ月以上運用しており、すべてまたは一部の賃金を2%以上増額、その後6ヶ月以上運用し、支給申請日にも継続していること
- 中小企業事業主については、すべてまたは一部の賃金を3%以上増額すること

◆受給額

- すべての賃金規定等を2%以上増額した場合

9.5万円（1～3人）、19万円（4～6人）、28.5万円（7～10人）、2.85万円（11～100人）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

12万円（1～3人）、24万円（4～6人）、36万円（7～10人）、3.6万円（11～100人）

なお、中小企業において3%以上増額した場合

1.425万円、生産性要件^{*1}を満たしている場合1.8万円を加算

- 一部を2%以上増額した場合

●実施助成

4.75万円（1～3人）、9.5万円（4～6人）、14.25万円（7～10人）、1.425万円（11～100人）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

6万円（1～3人）、9.12万円（4～6人）、18万円（7～10人）、1.8万円（11～100人）

なお、中小企業において3%以上増額した場合

0.76万円、生産性要件^{*1}を満たしている場合0.96万円を加算

4. 健康診断制度コース

4人以上の非正規雇用労働者に対して法定外の健康診断を実施した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- キャリアアップ計画に基づき、「雇入時健康診断」「定期健康診断」「人間ドック」のいずれかの制度を就業規則にて規定すること
- 4人以上の非正規雇用労働者に対して実施し、支給申請日に制度が継続していること
- 実施費用については、事業主が全額、もしくは半額以上を負担していること

◆受給額

1事業所につき 38 万円（中小企業以外は 28.5 万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

1事業所につき 48 万円（中小企業以外は 36 万円）

5. 賃金規定等共通化コース

非正規雇用労働者と正規雇用労働者に共通の賃金規定を適用した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- キャリアアップ計画に基づき、非正規雇用労働者と正規雇用労働者に対して、それぞれに3区分以上、共通した区分を2区分以上設けた賃金規定等を新たに規定すること
- 以上の区分において、基本給などの時間あたりの金額を同等に設定すること
- すべての非正規雇用労働者と正規雇用労働者に対して適用し、適用前より基本給等が減額していないこと

◆受給額

1事業所につき 57 万円（中小企業以外は 42.75 万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

1事業所につき 48 万円（中小企業以外は 54 万円）

6. 諸手当制度共通化コース

非正規雇用労働者と正規雇用労働者に共通の諸手当制度を適用した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 制度適用以前より、正規雇用労働者に対する諸手当制度が導入されていること
- 3ヶ月前から適用後9ヶ月後まで、継続雇用されている非正規雇用労働者がいること
- 賞与、役員報酬、各手当等の諸手当制度について正規雇用労働者と同等に設定すること

◆受給額

1事業所につき38万円（中小企業以外は28.5万円）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

1事業所につき48万円（中小企業以外は36万円）

7. 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

500人以下の企業で労使協定に基づき、非正規雇用労働者への社会保険適用拡大が可能となる「選択的適用拡大」を導入し、新たな対象の賃金を増額した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 社会保険の適用拡大を申請し、措置を実施した事業主であること
- 新たに社会保険の対象となった非正規雇用労働者の基本給を3%以上増額すること
- 措置適用後6ヶ月以上雇用を継続し、増額後の賃金を支給すること

◆受給額

基本給の増額割合に応じて、1人につき

1.9万円（3～5%）、3.8万円（5～7%）、4.75万円（7～10%）、7.6万円（10～14%）、9.5万円（14%～）

生産性要件^{*1}を満たしている場合

2.4万円（3～5%）、4.8万円（5～7%）、6万円（7～10%）、9.6万円（10～14%）、12万円（14%～）

8. 短時間労働者労働時間延長コース

所定労働時間が週 25 時間未満の非正規雇用労働者に対し、30 時間以上に延長した事業主に対して、支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- キャリアアップ計画に基づき、所定労働時間を週 30 時間以上に拡大し、6 ヶ月以上継続していること
- 対象労働者を社会保険の被保険者とすること
- 上記を明確にした「労働条件通知書」または「雇用契約書」を作成、交付すること

◆受給額

1 人につき 19 万円（中小企業以外は 14.25 万円）

生産性要件^{※1}を満たしている場合

1 事業所につき 24 万円（中小企業以外は 18 万円）

ただし、労働者の手取りが減少しない取り組みをした場合、1～5 時間の拡大範囲に対しても、以下の通り助成が行われます。

3.8 万円（1～2 時間）、7.6 万円（2～3 時間）、11.4 万円（3～4 時間）、15.2 万円（4～5 時間）

生産性要件^{※1}を満たしている場合

4.8 万円（1～2 時間）、9.6 万円（2～3 時間）、14.4 万円（3～4 時間）、19.2 万円（4～5 時間）

人材開発支援助成金

1. 特定訓練コース・一般訓練コース

労働生産性に直結する訓練を行った事業主に対して、支給される助成金です。成果に結びつく指標である生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

➤ 特定訓練コース

以下にあてはまる訓練を行った事業主に対して、助成されます。

●職業能力開発促進センター等が実施する高度職業訓練、事業分野別指針に定められた訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成センターが実施する訓練等

●採用5年以内、35歳未満の若年労働者に対する訓練

●熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練

●海外関連業務に従事する人材育成のための訓練

●厚生労働大臣の認定を受けたOJT訓練

●2年間継続して正規雇用がない45歳以上雇用者に対するOJT訓練

➤ 一般訓練コース

以上にあてはまらない訓練

◆受給額

➤ 特定訓練コース

●賃金助成 (Off-JT)

1人1時間につき760円、生産性要件^{※1}を満たす場合960円

●経費助成 (Off-JT)

45%、生産性要件^{※1}を満たす場合60%

●実施助成 (OJT)

1人1時間につき665円、生産性要件^{※1}を満たしている場合840円

➤ 一般訓練コース

●賃金助成 (Off-JT)

1人1時間につき380円、生産性要件^{※1}を満たす場合480円

●経費助成 (Off-JT)

30%、生産性要件^{※1}を満たす場合45%

2. キャリア形成支援制度導入コース・職業能力検定制度コース

従業員が節目にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する「セルフ・キャリアドック制度」や教育訓練休暇等制度、社内検定制度等の人材育成制度を導入、実施した事業主に対して支給される助成金です。生産性要件を満たしている場合、助成金の支給額が上乘せされます。

◆主な受給要件

- 労働局の認定を受けた計画に基づき、人材育成制度を導入すること
- 事業内職業能力開発計画を作成し、労働者に周知していること
- 職業能力開発推進者を選任すること
- 6ヶ月以内に事業主の都合で従業員を解雇しておらず、雇用保険法に規定される特定受給資格離職者の占める割合が6%を超えていないこと
- 適用期間中、従業員に通常の額の賃金を支払うこと

◆受給額

47.5万円、生産性要件^{※1}を満たしている場合 60万円

業務改善助成金

事業場内の最低賃金が 1000 円以下の事業者のうち、最低賃金の引き上げを図った事業主に支給される助成金です。成果向上のための設備投資に対し、要した費用の一部が助成されます。

◆主な受給要件

- 賃金引き上げ計画を策定し就業規則に規定、その後賃金を支払うこと
- 生産性向上のために機械設備や POS システム等の設備を導入し、費用を支払うこと
- 解雇、賃金引き下げ等に関する不交付事由がないこと

◆受給額

費用の 70%が助成され、引き上げ状況に応じて上限額が変動します。

なお、常時使用する労働者が 30 人以下の場合は 75%となります。

- 最低賃金が 750 円未満、かつ引き上げ額が 30 円以上の場合
上限 50 万円
 - 最低賃金が 800 円未満、かつ引き上げ額が 40 円以上の場合
上限 70 万円
 - 最低賃金が 1,000 円未満、かつ引き上げ額が 60 円以上の場合
上限 100 万円
 - 最低賃金が 800~1,000 円、かつ引き上げ額が 90 円以上の場合
上限 150 万円
 - 最低賃金が 800~1,000 円、かつ引き上げ額が 120 円以上の場合
上限 200 万円
- 生産性要件^{※1}を満たしている場合
費用の 75%、常時使用する労働者が 30 人以下の場合は 80%となります。

さいごに

今回は、厚生労働省が定める雇用関係の助成金のうち、企業の生産性向上に関わるものについて、その支給要件や支給額について詳しく解説しました。

それぞれの助成金においてその支給要件は複雑ですが、生産性要件を満たすと共通して助成の優遇を受けることができ、生産性を向上させる取り組みは助成を受ける上で非常に有用に働きます。

なお、今回紹介した助成金は2017年8月現在のものですが、助成金制度は常に拡充されています。企業に有利な助成金を利用するために、常に最新の情報を把握しておきましょう。

今後企業は厳格な管理が求められる

急速な少子高齢化、人口減少によって働き手の確保はどの企業にとっても大きな課題となっている昨今。国は高齢者や女性、障害者などの雇用・活躍を推進する一方で、過重労働防止対策の強化や正規・非正規社員の待遇格差の解消など、すべての労働者がいきいきと働く社会の現実に向けて様々な対策に力を入れています。

このような国が目指す「全員参加型社会」の実現に向け、新たに様々な法改正が続いていくことも予想されおり、企業にとってますます厳格な管理が求められることになるでしょう。

次世代勤怠管理システム“AKASHI”

しかし、これらの課題は勤怠管理システムを活用することで、効率的かつ確実に労働時間を管理することが可能となります。ソニービズネットワークス株式会社が提供する「次世代勤怠管理システム AKASHI」は、パソコンやスマートフォンなどのデバイス上からワンクリックで打刻でき、勤怠状況がリアルタイムで把握できるサービスです。

AKASHI は洗練された UI デザインで「誰でも使える」を実現しました。



ワンクリックで勤怠が確認

出勤簿の表示項目は自由に設定

ICカードやタブレット打刻対応

タイムカードや申請用紙は不要

コンプライアンス・法改正対応

管理者も従業員もアラートで瞬時に確認

AKASHI ができること

IT の進んだ現代でも、勤怠管理をタイムカードの紙の申告書、手作業で行っている企業も少なくありません。この手法では、働き方が多様化し勤怠管理がより厳格化されている今日では、ミスや不正を生み出す要因となってしまいます。

AKASHI では、パソコンやスマホで簡単に退社、残業の報告ができ、これらのデータを一元管理することができます。また、GPS 打刻機能により、直行・直帰や出張先でも社員の勤怠を正確に把握することもできます。

さらに、これらのデータを給与計算システムと連動させれば簡単に給与計算も行うことができ、上手に活用することによって労務管理にかかるコストを大幅に削減することが可能になります。



<https://ak4.jp/>

※AKASHI は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。

※  は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。