

# 労務管理上のニーズ類型と助成金

H24.6現在



ここでは、主に中小企業における労務管理上のニーズに対応すると思われる厚生労働省関係の助成制度について紹介しております。

ご紹介している内容は、制度の概要となっておりますので、実際にご利用になる場合は、当事務所にお問い合わせ頂くか、最寄りのハローワーク等にお尋ね頂けますようお願いいたします。

また、制度の内容は、改正されることがありますのでご注意ください。

社会保険労務士 佐藤勝之事務所

saksatou.jp

# 労務管理上のニーズ類型と助成金

## 1 雇入れ

### (1) 年齢不問・経験重視(高齢者可)

増員・欠員補充等に当たり、年齢を問わず経験者を雇い入れたい場合

特定就職困難者雇用開発助成金(3P)

高齢者雇用開発特別奨励金(4P)

被災者雇用開発助成金(5P)

### (2) 経験不問・年齢45歳未満希望

増員・欠員補充等に当たり、経験は問わないが、なるべく若い人材を雇い入れたい場合

試行雇用(トライアル雇用)奨励金(7P)

実習型雇用(8P)

### (3) 経験不問・年齢不問、ただし、すぐやめられては困る

増員・欠員補充等に当たり、経験・年齢は問わないが、すぐにやめられては困るので、一定の試用期間の後に正式採用したい。

試行雇用(トライアル雇用)奨励金(7P)

実習型雇用(8P)

### (4) 派遣労働者として受け入れていた者を正社員として採用したい

増員・欠員補充等に当たり、派遣労働者として受け入れていた者が優秀であるので、自社社員として雇入れたい

派遣労働者雇用安定化特別奨励金

### (5) 障害者の雇用を考えたい

障害者雇用率の引き下げ等を考慮し、障害者の雇い入れを考えたい

障害者初回雇用奨励金(6P)

## 2 育児休業関係

### (1) 育児休業を取得する社員がいる場合

職場復帰を前提として、育児休業を取得する社員がいる場合で、当該社員の代替要員を確保する場合。

中小企業両立支援助成金<代替要員確保コース>

### 3 社員の能力向上を図る

(1) 社員の能力向上のための仕組みを作りたい

継続して、かつ、体系的に、社員の能力を向上させるための教育訓練体系等を仕組みとして確立したいと考えている。

均衡待遇・正社員化推進奨励金＜共通教育訓練制度＞(11P)

介護労働環境向上奨励金＜雇用管理制度等助成＞(12P)

(2) 社員に教育訓練を実施した場合

社員に、Off-JT(仕事を離れ研修等を受講させた)による教育訓練を実施した場合

キャリア形成促進助成金＜訓練等支援給付金＞(10P)

(3) パート社員を正社員にする場合

優秀なパート社員を、正社員として採用する場合。

均衡待遇・正社員化推進奨励金＜正社員転換制度＞

### 4 社員の士気(やる気)向上を図る・給与体系を見直す

(1) 社員の士気向上のための仕組みを作りたい

社員の士気を向上させるための評価制度や昇級・昇給の要件等を仕組みとして確立したいと考えている。また、それに伴う給与体系の見直しも考えている。

均衡待遇・正社員化推進奨励金＜共通処遇制度＞(12P)

介護労働環境向上奨励金＜雇用管理制度等助成＞(12P)

助成金名	特定就職困難者雇用開発助成金
<p style="text-align: center;">概要</p>	<p>高年齢者(60歳以上～65歳未満)、障害者等の就職困難者をハローワーク若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れた場合</p> <p>受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。</p> <p>1 雇用保険の適用事業の事業主</p> <p>2 次のいずれかに該当する求職者(雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。)を公共職業安定所もしくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等、無料船員職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主</p> <p>(1) 一般被保険者(短時間労働者を含む)として雇い入れられた、次のいずれかに該当する者((2)に該当する者を除く。)((2)以外の者については、職業紹介を受けた日に被保険者でない者(失業等の状態にある者)に限られます。)</p> <p>イ 60歳以上の者</p> <p>ロ 身体障害者</p> <p>ハ 知的障害者</p> <p>ニ 精神障害者</p> <p>ホ 母子家庭の母等</p> <p>ヘ 中国残留邦人等永住帰国者</p> <p>ト 北朝鮮帰国被害者等</p> <p>チ 認定駐留軍関係離職者(45歳以上の者に限る。)</p> <p>リ 沖縄失業者求職手帳所持者(45歳以上の者に限る。)</p> <p>ヌ 漁業離職者求職手帳所持者(国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法によるもの)(45歳以上の者に限る。)</p> <p>ル 手帳所持者である漁業離職者等(45歳以上の者に限る。)</p> <p>ヲ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者(45歳以上の者に限る。)</p> <p>ワ 認定港湾運送事業離職者(45歳以上の者に限る。)</p> <p>カ アイヌの人々(北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ、公共職業安定所又は運輸局の紹介による場合に限る。)</p> <p>(2) 重度障害者等(一般被保険者(短時間労働者を除く)として雇い入れられた次のいずれかに該当する者)</p> <p>イ 重度身体障害者</p> <p>ロ 身体障害者のうち45歳以上の者</p> <p>ハ 重度知的障害者</p> <p>ニ 知的障害者のうち45歳以上の者</p> <p>ホ 精神障害者</p> <p>3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主</p> <p>4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。)</p> <p>5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主</p>
<p style="text-align: center;">支給金額</p>	<p>高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等→90万円/1人 重度障害者等を除く身体・知的障害者→135万円/1人</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	<p>※採用した従業員が、要件に該当している場合、労働局から支給申請の通知がある。</p>

助成金名	高年齢者雇用開発特別奨励金
<p>概要</p>	<p>雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク若しくは地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者の紹介により新たに一週間の所定労働時間が20時間以上かつ1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた場合</p> <p>受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。</p> <p>1 雇用保険の適用事業の事業主 2 次のいずれにも該当する求職者を公共職業安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等、無料船員職業紹介事業者の紹介により、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、かつ1年以上継続して雇用することが確実であると認められる事業主 (1) 雇入れ日における満年齢が65歳以上の者(船員として雇い入れられた者については65歳未満であっても対象となる場合があります。) (2) 紹介日及び雇入れ日現在、以下のいずれにも該当しない者 イ 高年齢継続被保険者 ロ 短期雇用特例被保険者 ハ その他、イ・ロ以外の者であって当該雇入れに係る事業主以外の事業主と1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にある労働者 (3) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から3年以内に雇い入れられた者 (4) 雇用保険又は船員保険の被保険者資格を喪失した離職の日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者 3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主 4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。) 5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主</p>
<p>支給金額</p>	<p>週当たりの所定労働時間が30時間以上の者→90万円/1人 週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者→60万円/1人</p>
<p>その他</p>	<p>※採用した従業員が、要件に該当している場合、労働局から支給申請の通知がある。</p>

助成金名	被災者雇用開発助成金
<p>概要</p>	<p>東日本大震災による被災離職者及び被災地域に居住する求職者の方を、ハローワーク等の紹介により、継続して1年以上雇用することが見込まれる労働者として雇い入れた場合</p> <hr/> <p>受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。</p> <p>1 雇用保険の適用事業の事業主 2 平成23年5月2日以降、公共職業安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者等、無料船員職業紹介事業者の紹介により、次のイ又はロに該当する者を雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、かつ1年以上継続して雇用することが見込まれる事業主</p> <p>イ. 以下のいずれにも該当する者 (イ) 東日本大震災発生時に災害救助法が適用された市町村区域(東京都を除く)(以下、「被災地域」という。)において就業していた者 (ロ) 震災後に離職し、その後安定した職業についたことのない者 (ハ) 震災により離職を余儀なくされた者</p> <p>ロ. 被災地域に居住する者(震災後、安定した職業についたことがない者で、震災後被災地域外に住所又は居所を変更している者を含み、震災後、被災地域に居住することとなった者を除く)</p> <p>3 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主</p> <p>4 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。)</p> <p>5 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主</p>
<p>支給金額</p>	<p>90万円/1人(第1期45万円、第2期45万円)</p>
<p>その他</p>	<p>※採用した従業員が、要件に該当している場合、労働局から支給申請の通知がある。 ※採用時に、本人の了解のもと、運転免許証の写しを取得しておくこと。</p>



助成金名	<p style="text-align: center;"><b>障害者初回雇用奨励金</b> <b>(ファースト・ステップ奨励金)</b></p>
<p style="text-align: center;">概要</p>	<p>中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象であり、56～300人規模の中小企業)が初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用した場合</p> <hr/> <p>受給できる事業主は、次の(1)から(6)までのいずれにも該当する事業主です。</p> <p>(1) 雇用保険の適用事業の事業主で、その雇用する常用労働者数(障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。以下同じ。)が56人～300人の事業主</p> <p>(2) 平成21年2月6日以降に、次の①～③に掲げる対象労働者(雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限ります。)を公共職業安定所(以下「安定所」といいます。)又は地方運輸局の紹介により、一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者)として1人(短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者)として雇い入れる場合は2人。重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人。)以上雇い入れ、かつ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められる事業主</p> <p>① 身体障害者 ② 知的障害者 ③ 精神障害者</p> <p>(3) 対象労働者の雇入れ日の前日までの過去3年間に上記(2)の①～③に該当する対象労働者について雇用実績のない事業主。</p> <p>(4) 対象労働者の雇い入れた日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除きます。)以外の事業主</p> <p>① 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇 ② 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇</p> <p>(5) 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。)</p> <p>(6) 対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備、保管している事業主</p>
<p style="text-align: center;">支給金額</p>	<p>対象労働者1人目を雇用した場合に限り→100万円 ※ただし、短時間労働者として雇い入れる場合は、2人以上の雇入れをもって1人目とみなします(重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人の雇い入れ対象となります。)</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	

助成金名	<p style="text-align: center;"><b>試行雇用（トライアル雇用）奨励金</b></p>
<p style="text-align: center;">概要</p>	<p>次の試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所の紹介により試行的に短期間(原則3か月)雇用した場合</p> <hr/> <p>①45歳以上の中高年齢者(原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者)  <b>②45歳未満の若年者等</b>            ③母子家庭の母等            ④季節労働者(厚生労働大臣が指定する地域・業種に従事する者であって、各年度の10月1日以降に特例受給資格者として離職した65歳未満の者)            ⑤中国残留邦人等永住帰国者            ⑥障害者            ⑦日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス</p>
<p style="text-align: center;">支給金額</p>	<p>対象労働者1人につき、月額40,000円            支給上限:3か月分まで</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	<p>※求人申し込み時に、「トライアル雇用」制度を利用することを希望する旨明確に伝えること。</p>



助成金名	実習型雇用
概要	<p>原則として6か月間の有期雇用として求職者を受け入れ、実習・座学を通じて企業のニーズにあった人材に育成し、その後の正規雇用へつなげていくものです。</p> <p>○以下のいずれにも該当する事業主が対象となります。  <input type="checkbox"/>被災地域県内(青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県)の事業所において、実習型雇用を実施する事業主  <input type="checkbox"/>実習型雇用の趣旨をご理解いただいた上で、事前にハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるため求人申込(※)をしている事業主  <input type="checkbox"/>受け入れる求職者を実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としている事業主</p> <p>○受け入れる求職者は、以下のいずれにも該当する者となります。  <input type="checkbox"/>被災地域県内(青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県)のうち、アまたはイに該当する方            ア. 災害救助法適用市町村に平成23年3月11日時点において居住していた方            イ. 災害救助法適用市町村に所在する事業所において就業していた方で、東日本大震災等による被害により離職を余儀なくされた方  <input type="checkbox"/>希望する職種等に係る分野について、職務経験がない者  <input type="checkbox"/>過去一定期間、当該事業主に雇われていたことがない者  <input type="checkbox"/>すでに職業紹介以前から当該事業主との間で雇用予約がなされていない者 等</p>
支給金額	<p>◆実習型試行雇用奨励金→月額10万円</p> <p>◆正規雇用奨励金→実習型雇用終了後に対象労働者を常用雇用として正規に雇い入れた場合、正規雇用後の6か月の定着と、さらにその後の6か月の定着を要件とし、それぞれ50万円ずつ2回の時期に分けて支給</p> <p style="text-align: right;">最大計160万円</p>
その他	<p>※求人申し込み時に、「実習型雇用」制度を利用することを希望する旨明確に伝えること。</p>

助成金名	派遣労働者雇用安定化特別奨励金
<p style="text-align: center;"><b>概要</b></p>	<p>派遣期間が満了するまでに派遣労働者を直接雇用する場合</p> <hr/> <p>受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 雇用保険の適用事業の事業主</li> <li>2 派遣先である事業主であって、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について6か月を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けたもの</li> <li>3 2の労働者派遣に係る労働者派遣の期間の終了の日までの間に、当該同一の業務に従事した派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するもの(当該派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結していたもの(当該派遣元事業主の都合により退職するもの又は退職する予定のものを除きます。)並びに労働者派遣法第40条の4及び第40条の5の雇用契約の申込みの対象になるものを除きます。)との間で期間の定めのない労働契約又は6か月以上の期間の定めのある労働契約(当該労働契約が更新されることが明示されているものに限ります。)を締結し、当該派遣労働者を雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。以下同じ。)として引き続き6か月以上雇い入れる事業主(※)</li> </ol> <p>※「労働者派遣の期間の終了の日までの間に…雇い入れる」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合又は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4 3の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する奨励金の受給についての申請書の提出日までの間(以下「基準期間」という。)において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇(勸奨退職等の事業主からの働きかけによる退職を含みます。)した事業主(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除きます。)以外の事業主</li> <li>5 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れの日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主</li> <li>6 当該事業所において、奨励金の支給決定等に必要なる労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備し、並びに労働者派遣法第42条の規定により派遣先管理台帳を作成し、記載し、及び保存している事業主</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>支給金額</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●期間の定めのない労働契約の場合 100万円/1人(雇入6カ月経過後 50万円 その後6カ月毎に25万円)</li> <li>●6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合 50万円/1人(雇入6カ月経過後 30万円 その後6カ月毎に10万円)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>その他</b></p>	<p><input type="checkbox"/>平成28年3月31日まで</p>

助成金名	キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）
概要	<p>企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、雇用する労働者に対して、目標が明確化された職業訓練等を実施する事業主に支給</p> <p>【基本要件】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 雇用保険の適用事業の事業主であること。</li> <li>2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。</li> <li>3 職業能力開発推進者を選任していること。</li> </ol> <p>○ 次のいずれかに該当する事業主</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を追加して習得させるための職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させるための職業訓練等を受けさせる中小企業事業主であること。</li> <li>(2) 雇用する短時間等労働者に対して、高度な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は正社員への転換に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主であること。</li> <li>(3) 新たに雇い入れた労働者又は短時間等労働者に対して、実習併用職業訓練(※ロ)を受けさせ、職業能力の評価(以下「能力評価」という。)を実施する事業主であること。</li> <li>(4) 新たに雇い入れた労働者又は短時間等労働者(※イ)である職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練を受けさせ、能力評価を実施する事業主であること。</li> </ol>
支給金額	OFF-JT(座学等)の経費・賃金の1/3を助成(上限有り)
その他	

助成金名	<p align="center"><b>均衡待遇・正社員化推進奨励金</b></p>
<p align="center">概要</p>	<p>パートタイム労働者又は有期契約労働者と正社員との均衡待遇推進等のために、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度、教育訓練制度、短時間正社員制度を導入・運用する事業主に対して奨励金を支給</p> <p><b>【正社員転換制度要件概要】</b>            ①雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者を対象として、正社員への転換のための試験制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。            ②正社員転換制度の導入後2年以内に、当該制度によって、正社員に転換したパートタイム労働者又は有期契約労働者が1人以上生じたこと。</p> <p><b>【共通処遇制度要件概要】</b>            ①雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者の処遇制度について、正社員と共通の制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。            ②処遇制度の導入後2年以内に、全ての正社員及び制度の対象となるパートタイム労働者又は有期契約労働者に当該制度を適用したこと</p> <p><b>【共通教育訓練制度要件概要】</b>            ①雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して、職務に必要な能力を付与する又はキャリア形成を図るため、正社員と共通のカリキュラム内容、時間等を設けた教育訓練制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。なお、就業規則に制度化する場合、全ての事業所の就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出た後に制度を適用すること。            ②制度導入後2年以内に、中小企業事業主は延べ10人以上、大企業事業主は延べ30人以上のパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して実施・修了したこと。</p>
<p align="center">支給金額</p>	<p><b>【正社員転換制度】</b>            ・制度導入分            新たに転換制度を導入し、かつ、1人以上の支給対象労働者に適用した場合→40万円            ・転換促進分            2人以上の支給対象労働者に当該制度を適用した場合→20万円/1人(10人まで)</p> <p><b>【共通処遇制度】</b>            一事業所につき→60万円</p> <p><b>【共通教育訓練制度】</b>            一事業所につき→40万円</p>
<p align="center">その他</p>	

助成金名	<p style="text-align: center;"><b>介護労働環境向上奨励金</b> (雇用管理制度等助成)</p>
<p style="text-align: center;">概要</p>	<p>介護労働者の雇用管理改善を促進し、福祉の増進を図るため、事業主が雇用管理制度等について、雇用管理制度整備等計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入し、雇用管理の改善を図った場合に、計画期間内に導入した雇用管理制度等の導入・適用に要した費用の1/2を助成</p> <p>【基本要件】            ①都道府県労働局長から雇用管理制度整備等計画の認定を受けた事業主であること。            ②認定計画に基づき、計画期間内に雇用管理制度等(以下「制度」という。)の導入を行う事業主であること。            ③介護労働者の雇用管理に取り組むとともに、当該労働者からの相談に応じる「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を事業所内に掲示等することにより周知している事業主であること。</p> <p>【対象となる雇用管理制度等】            (1) 増員に関する措置            例: ホームページ(採用情報)の作成、求人情報誌や新聞広告への掲載、採用パンフレットやチラシの作成、就職説明会の開催等            (2) 体系的処遇改善に関する措置            例: 評価・処遇制度(キャリアパス)の導入・見直し、昇進・昇格基準の導入・見直し等            (3) 報酬管理に関する措置            例: 賃金体系の構築・見直し、諸手当(夜間勤務手当、住宅手当等)の導入・見直し等            (4) 労働時間管理に関する措置            例: 介護労働者の希望を踏まえた体制づくり、シフト勤務の整備等            (5) 能力開発に関する措置            例: 教育訓練計画の策定・見直し、新人教育アドバイザー制度の策定・見直し等            (6) 健康管理に関する措置            例: 健康診断(法定健康診断項目以外の項目)の実施、メンタルヘルスに関する必要な配慮等</p>
<p style="text-align: center;">支給金額</p>	<p>制度の導入等に要した費用であって、事業主が負担することにより、計画期間内に支払いが完了した額(手形又は小切手による支払いの場合にあっては、決済が完了したものに限り。)の1/2が助成される。ただし、導入する制度に応じた上限額が下記のとおり定められており、複数の制度を導入した場合は総額100万円が上限</p> <p>(1) 増員に関する措置 30万円            (2) 体系的処遇改善に関する措置 40万円            (3) 報酬管理に関する措置 40万円            (4) 労働時間管理に関する措置 40万円            (5) 能力開発に関する措置 20万円            (6) 健康管理(法定の健康診断を除く。)に関する措置 20万円</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	

助成金名	<p style="text-align: center;"><b>中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース)</b></p>
<p style="text-align: center;">概要</p>	<p>育児休業取得者を、育児休業終了後、原職又は原職相当職(以下「原職等」という。)に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して、助成金を支給</p> <p>【主な受給要件】</p> <p>①常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主であること。  ②育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。  ③育児休業取得者の代替要員を確保したこと。  ④事業主が雇用する労働者に、連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業を取得させ、かつ、2の規定に基づき、原職等に復帰させたこと。  ⑤上記4に該当する者を当該育児休業(産後休業(労働基準法第65条第2項の規定により就業しなかった期間。以下同じ。))の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。  ⑥対象育児休業取得者を、原職等復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。  ⑦最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過し日の翌日から5年を経過していないこと。なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)又は育児休業代替要員確保等助成金)の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から5年を経過していないこと。  ⑧育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。  ⑨一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。</p>
<p style="text-align: center;">支給金額</p>	<p>対象育児休業取得者1人当たり→15万円  ※1の年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)において、助成金の支給は、1事業主 当たり延べ10人まで</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	



只今、当事務所では、人事・労務面から地域企業の皆様の復興と発展を応援するために、「安全・安心かつ良質な労働環境整備による、人材の確保・定着・向上支援」を重点的に推進していくことと致しました。その、具体的な支援活動の内容は、次の通りです。

#### <安全・安心かつ良質な労働環境整備支援>

- ①社員全てが、社長の事業への思いを共有し、まるで、社長の分身のように生き生きと仕事に取り組み、高い生産性を上げる……、経営者ならだれでも目指す姿のはずです。しかし、最低限の労働条件が確保されていない会社や、働くことの意義と働いた結果としての評価がはっきりしていない会社で本気で働こうとする者はいません。まずは、環境整備からです。ご希望のお客様に、労務監査(簡易版)サービスをご提供させて頂くことで、現在の人事・労務上の課題とその改善策をご報告させて頂き、安全・安心かつ良質な労働環境の整備をご支援させて頂きます。
- ②社員の質はサービスや商品の質そのものです。会社は、継続的に社員教育に取り組むことが必要です。ご希望のお客様に、社員研修実施サービスを、ご提供させて頂き、お客様の社員の能力向上とそれによるサービス・商品の質の向上をご支援させて頂きます。

#### <お客様のアピール>

- ①サービスをご利用頂いたお客様が、安全・安心かつ良質な労働環境の整備に取り組んでおられることを、当事務所HPにてアピールさせて頂き、お客様における人材の確保・定着をご支援させて頂きます。

サービスをご利用いただきましたお客様におかれては、労使間に強固な信頼関係が生まれ、社員が定着し、育ち、また、優秀な社員が集まることで、生産性が向上し、サービスや商品の質が向上するという経営上の効果が大きく期待されます。当事務所では、この支援活動を継続することで、地域全体に、「人を戻し、人を定着させ、人を集め、地域経済が活性化する」ことを目指して参りたいと思います。

現在この支援活動の趣旨にご賛同頂き、サービスのご利用をご希望されるお客様を募っております。活動の趣旨をご理解頂き、より多くの企業の皆様にサービスをご利用いただけますようご案内申し上げます。

※当事務所と顧問契約を頂いている、又は、顧問契約をご希望されるお客様については、上記すべてについて顧問契約料金の中でご提供させて頂きます。当事務所と顧問契約を頂いている、又は、顧問契約をご希望されるお客様以外のお客様については、支援サービスについてご利用料金が発生いたしますのでご了承ください。(労務監査(簡易版)サービス5万円、社員研修参加費お一人様2千円となります。←特別価格となります!!)

★詳しくは、当事務所HPから→[srksatou.jp](http://srksatou.jp)