

株式会社

御中



E-LifePlan Japan

〒 107-0062 東京都港区南青山2-2-15ウイン青山1403

TEL : 050-3567-4816

E-mail : [window@e-lifeplan.com](mailto>window@e-lifeplan.com)

URL : <http://www.e-lifeplan.com>

はじめに



このたびは「らくらく助成金診断」をご利用くださいますて、ありがとうございます。

近頃よく耳にする「公的助成金制度」をご存知でしょうか？
公的助成金は受給要件に該当していれば受給できるものであります。
しかし、「内容がむずかしい」「手続きが面倒」といったことで、活用されていないのが現状のようです。
ここでは「公的助成金」の概略を簡単にご説明致します。

公的助成金とは？

- ・ 高齢者の方や障害者の方を雇用した場合
- ・ 労働者の教育を行った場合
- ・ 職場改善や福利厚生充実を図った場合 …… など

一定の労働条件・環境の整備をすることにより、

今回診断の対象としている公的助成金の財源は、事業主の方が支払っている

雇用保険の適用事業所であることが前提です。

よって、積極的に活用しない手はありません！

■ 書類の整理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。

■ 事前に計画書の作成と提出が必要な場合があります。

助成金によっては事前に定められた期間内に計画書の届出が義務付けられている場合も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。

賃金の一部を助成する助成金では、毎年8月に法律により根拠となる額が見直されますので、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(おおむね本社)で、まとめて申請しなければならぬ場合もあります。

■ 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。

■ 専門家である社会保険労務士がご相談に応じます。

実際に助成金を受給するにあたり、ご不明な点やご質問がございましたら、専門家の社会保険労務士にご相談ください。



アンケートにお答え頂いた結果、貴社におかれましては以下の助成金を受給できる可能性が高いと思われます。

| No | 助成金名 |
|----|---|
| 1 | トライアル雇用奨励金 職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者を試行的に雇用する事業主に対し賃金の一部が助成されます。 |
| 2 | キャリア形成促進助成金（一般型訓練） 職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させる訓練（政策対応型訓練以外の訓練）を実施する事業主に対し賃金および経費の一部が助成されます。 |
| 3 | キャリア形成促進助成金（若年人材育成コース） 訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とする訓練を実施する事業主に対し賃金および訓練経費の一部が助成されます。 |
| 4 | キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース） 正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等という」する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用に転換した場合に事業主に対し賃金の一部が助成されます。 |
| 5 | キャリアアップ助成金（短時間労働者の週所定労働時間延長コース） 週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間30時間以上に延長した事業主に対し、賃金の一部が助成されます。 |
| 6 | キャリアアップ助成金（短時間正社員コース） 短時間正社員制度を規定し、雇用する労働者を短時間正社員に転換し、または短時間正社員を新規で雇い入れた事業主に対し、賃金の一部が助成されます。 |
| 7 | キャリアアップ助成金（健康管理コース） 有期契約労働者等を対象とする法定外の健康診断制度を規定し、延べ4人以上実施した事業主に対し、賃金の一部が助成されます。 |
| 8 | 雇用調整助成金 雇用調整を余儀なくされた事業主の方に対し労働者の失業の予防を図るため、賃金負担の一部が助成されます。 |
| 9 | 特定就職困難者雇用開発助成金（特定求職者雇用開発助成金） 公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる無料・有料の職業紹介事業者の紹介により、高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を雇い入れた事業主に対して、賃金の一部が助成されます。 |
| 10 | 高齢者雇用開発特別奨励金（特定求職者雇用開発助成金） 雇い入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、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る場合に助成されます。 |

この診断はあくまでも簡易診断です。



トライアル雇用奨励金

職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者を試行的に雇用する事業主に対し賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 職業経験、技能、知識等から安定した職業に就くことが困難な求職者を、公共職業安定所または地方運輸局の紹介により採用すること
2. 1の求職者は次のいずれかに該当すること
 - (1)これまでに就労経験のない職種または業務に就くことを希望する者
 - (2)離転職を繰り返している者(※1)
 - (3)直近で1年を超えて失業している者
 - (4)その他の就職援助を行うに当たって特別の配慮を要する者(※2)
3. 1の求職者を1週間の所定労働時間が30時間(※3)を下回らない条件で、原則3ヵ月のトライアル雇用(※4)をすること
4. 公共職業安定所または地方運輸局から紹介を受ける前に対象者を雇用する約束をしていないこと
5. 親族以外を対象者を雇い入れること
6. トライアル雇用開始日前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に事業主都合による解雇等をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を出していないこと
7. トライアル雇用開始日前日から起算して過去3年間対象者を雇用したことがないこと
8. 対象者を雇用していた事業主と資本、経済的・組織的関連がないこと

※1 過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している状態にあり、今後は長期的に安定した就業を希望する人。

※2 母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、季節・日雇労働者、ホームレス等。

※3 日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレスは20時間。

※4 求職者の業務適性等を見極め、事業主と求職者の相互理解を促進するために、一定期間試行的に雇用することをいいます。

受給内容

1人当たり 月額4万円(最長3ヵ月)

取り扱い機関

公共職業安定所



キャリア形成促進助成金 (一般型訓練)

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させる訓練(政策対応型訓練以外の訓練)を実施する事業主に対し賃金および経費の一部が助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する雇用保険の適用事業所の事業主

- OFF-JTにより実施される訓練であること
(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)
- 助成対象訓練時間が20時間以上であること
- 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
- 職業能力開発推進者を選任し都道府県職業能力開発サービスセンターに選任届を提出していること
- 訓練実施計画届を都道府県労働局に提出していること
- 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
- 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6カ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り解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがないこと

受給内容

| | | |
|--------|----------|----------------------|
| OFF-JT | 経費助成(※1) | 訓練に要した経費(※3)の 1/3 |
| | 賃金助成(※2) | 受講者1人当たり400円 |

※1 1人1コース当たりの限度額は、訓練時間が300時間未満の場合は5万円、300時間以上 600時間未満は10万円、600時間以上は20万円。

※2 1人当たりの賃金助成時間数の限度は、1コースにつき、原則1,200時間。

※3 対象となる経費は以下のとおりです。

- ①事業所内で自ら訓練を行う場合
…部外講師の謝金(限度額 1時間当たり3万円)、施設・設備の借り上げ料、教材費など
- ②事業外の教育訓練機関で訓練を行う場合
…入学科、受講料、教科書代
- ③職業能力検定、キャリア・コンサルティングに要した経費

取り扱い機関

都道府県労働局



キャリア形成促進助成金 (若年人材育成コース)

訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とする訓練を実施する事業主に対し、賃金および訓練経費の一部が助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 採用した労働者が訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の雇用保険被保険者であること
2. OFF-JTにより実施される訓練であること
(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)
3. 助成対象訓練時間が20時間以上であり、基幹人材として必要な知識・技能を順次取得させる訓練であること
4. 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
5. 職業能力開発推進者を選任し都道府県職業能力開発サービスセンターに選任届を提出していること
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カ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り解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがないこと

受給内容

| | | |
|--------|----------|----------------------|
| OFF-JT | 経費助成(※1) | 訓練に要した経費(※3)の 1/2 |
| | 賃金助成(※2) | 受講者1人当たり800円 |

※1 1人1コース当たりの限度額は、訓練時間が300時間未満の場合は5万円、300時間以上 600時間未満は10万円、600時間以上は20万円。

※2 1人当たりの賃金助成時間数の限度は、1コースにつき、原則1,200時間。

※3 対象となる経費は以下のとおりです。

- ①事業所内で自ら訓練を行う場合
…部外講師の謝金(限度額 1時間当たり3万円)、施設・設備の借り上げ料、教材費など
- ②事業外の教育訓練機関で訓練を行う場合
…入学金、受講料、教科書代
- ③職業能力検定、キャリア・コンサルティングに要した経費

取り扱い機関

都道府県労働局



キャリアアップ助成金 (正規雇用等転換コース)

正規雇用等(※1)に転換または直接雇用(以下「転換等という」)する制度を規定し、有期契約労働者等(※2)を正規雇用へ転換した場合に事業主に対し賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次のいづれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 有期契約労働者等を雇用していること
2. 有期契約労働者等を面接または筆記試験等により正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換するコースを労働協約または就業規則に規定していること
3. 2による転換は対象労働者本人の同意に基づく制度として運用していること
4. 2により転換された労働者を当該転換または直接雇用の前日から起算して過去3年以内に正規雇用労働者または短時間正社員ないしは無期雇用労働者として雇用したことがないこと
5. 2により転換された労働者を転換後6ヵ月以上の間継続雇用し、転換後の処遇適用後6ヵ月分(通常の勤務日数が11日未満の月は除く)の賃金を支給していること
6. 2により転換された労働者が社会保険の加入要件を満たす場合、社会保険の被保険者となっていること
7. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
8. 無期雇用労働者に転換した場合、転換前の基本給より5%以上昇給させていること
9. 「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」(※3)に基づき、キャリアアップ計画(※4)を作成し、都道府県労働局長の認定を得ること
10. 転換日の前日から起算して過去6ヵ月から1年を経過した日までの間に、事業主の都合により解雇等をしたことがないこと
11. 転換日の前日から起算して過去6ヵ月から1年を経過した日までの間に、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
12. 派遣労働者の場合は派遣元事業所で転換または派遣先の事業所で直接雇用すること

※1 正規雇用または無期雇用をいいます。

※2 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

※3 具体的には「有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮」をすることが望ましいとされています。

※4 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。随時変更可能です。なお、キャリアアップ管理者の選任が必要です。また、計画作成の際には従業員代表者の意見聴取が必要です。

受給内容

| 転換の種類 | 助成額 | 対象者が母子家庭の母等、または父子家庭の父の場合 |
|-------|-----------------|--------------------------|
| 有期→正規 | 1人当たり30万円(40万円) | 10万円加算 |
| 有期→無期 | 1人当たり15万円(20万円) | 5万円加算 |
| 無期→正規 | 1人当たり15万円(20万円) | |

()内は中小企業事業主に対する助成です。

取り扱い機関

公共職業安定所



キャリアアップ助成金 (短時間労働者の週所定労働時間延長コース)

週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等(※1)を週所定労働時間30時間以上に延長した事業主に対し、賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 週所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等として雇用してから6ヵ月以上経過後に週所定労働時間を30時間以上に延長していること
2. 1により週所定労働時間を30時間以上に延長後、6ヵ月以上経過していること
3. 1により週所定労働時間を30時間以上に延長後、直ちに当該労働者に社会保険を適用していること
4. 1により週所定労働時間を30時間以上に延長した際、週所定労働時間および社会保険加入状況を明確にした労働条件通知書または雇用契約書を作成し、交付していること
5. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
6. 「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」(※2)に基づき、キャリアアップ計画(※3)を作成し、都道府県労働局へ届け出ること

※1 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

※2 具体的には「短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間を拡大」することが望ましいとされています。

※3 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。随時変更可能です。なお、キャリアアップ管理者の選任が必要です。また、計画作成の際には従業員代表者の意見聴取が必要です。

受給内容

1人当たり7万5千円(10万円)(短時間正社員コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで)

対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算

()内は中小企業事業主に対する助成です

取り扱い機関

公共職業安定所



キャリアアップ助成金 (短時間正社員コース)

短時間正社員制度(※1)を規定し、①雇用する労働者を短時間正社員(※2)に転換し、または②短時間正社員を新規で雇い入れた事業主に対し、賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 短時間正社員に転換するコース、または新たに短時間正社員として雇い入れるコースを労働協約または就業規則に規定し、適用していること
2. 対象労働者が短時間正社員に転換または新たに短時間正社員として雇い入れた後に社会保険の被保険者となっており、かつ、6ヵ月以上経過していること
3. 転換日または雇い入れの前日から起算して過去6ヵ月から1年を経過した日までの間に、事業主の都合により解雇等をしたことがないこと、または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
4. 転換日または雇い入れの前日から起算して過去3年間同一事業所において、正規雇用労働者または短時間正社員として雇用したことがないこと
5. 1のコースの適用日及び支給申請日において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していること
6. 当該コースが適用されるための合理的な条件が労働協約または就業規則に明示されていること
7. 「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」(※3)に基づき、キャリアアップ計画(※4)を作成し、都道府県労働局へ届け出ること
8. 対象労働者が在宅勤務として利用しているものではないこと

※1 次のいずれにも該当する制度のことをいいます。

- (1)期間の定めのない労働契約を締結すること
- (2)当該事業所において正規従業員として位置づけられていること
- (3)次のいずれかのコースに該当していること

①1日の所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上短縮するコース、②1週あたりの所定労働時間が35時間以上の場合、1割以上短縮するコース、③1週あたりの所定労働日数が5日以上の場合、1日以上短縮するコース

(4)社会通念または同一企業の他の職種等の正規従業員と比較して、雇用形態、賃金体系等が正規従業員として妥当なものであること

(5)時間給および賞与、退職金の算定方法等が同一事業所に雇用される同種の正規従業員と同等であること

(6)正規雇用労働者が利用する場合、育児および介護以外の事由で利用できるコースであること

※2 所定労働時間が短くても正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方で、次のいずれにも該当する労働者をいいます。

①期間の定めのない労働契約を締結していること、②時間給、賞与、退職金の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイム正規型労働者と同等であること

※3 具体的には「短時間正社員(通常の労働者と比べ、所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者)へ移行」することが望ましいとされています。

※4 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。随時変更可能です。なお、キャリアアップ管理者の選任が必要です。また、計画作成の際には従業員代表者の意見聴取が必要です。

受給内容

1人当たり15万円(20万円)

(短時間労働者の週所定労働時間延長コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで)

対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人あたり10万円加算

()内は中小企業事業主に対する助成です

取り扱い機関

公共職業安定所



キャリアアップ助成金 (健康管理コース)

有期契約労働者等(※1)を対象とする法定外の健康診断制度を規定し、延べ4人以上実施した事業主に対し、賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 有期契約労働者等を雇用していること
2. 対象労働者を対象とする健康管理コースを労働協約または就業規則に規定し、かつ、当該コースが適用されるための合理的な条件および事業主の費用負担が明示されていること
3. 有期契約労働者等延べ4人以上に法定外の健康診断を実施していること
4. 支給申請日において当該コースを継続して運用していること
5. 雇入時健康診断(※2)および定期健康診断(※3)については、費用を全額負担していること
6. 人間ドック(※4)および生活習慣病予防検診(※5)については、費用の半額以上を負担していること
7. 「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」(※6)に基づき、キャリアアップ計画(※7)を作成し、都道府県労働局へ届け出ること

※1 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

※2 次のいずれにも該当する労働者に対し、雇入れの際に健康診断を実施することをいいます。

①期間の定めのない労働契約により使用される者(有期雇用の場合は契約期間が1年(短時間労働者の場合は6ヵ月)以上である者ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含みます)。

②1週間の所定労働時間数が同種の業務に従事する通常の労働者の3/4以上の者

※3 ※2と同様の労働者に対し、雇入時健康診断以外に毎年1回実施する健康診断をいいます。

※4 次のいずれかの項目について実施する健康診断をいいます。

①基本健康診断、②胃がん検診、③子宮がん検診、④肺がん検診、⑤乳がん検診、⑥大腸がん検診、⑦歯周疾患検診、⑧骨粗鬆症検診

※5 ※4のいずれかについて、医師または歯科医師により行う健康診断をいいます。ただし、人間ドックの健康診断として実施するものを除きます。

※6 具体的には「法定外健康診断を導入」することが望ましいとされています。

※7 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。随時変更可能です。なお、キャリアアップ管理者の選任が必要です。また、計画作成の際には従業員代表者の意見聴取が必要です。

受給内容

1事業所当たり1回のみ 30万円(40万円)
()内は中小企業事業主に対する助成です

取り扱い機関

公共職業安定所



雇用調整助成金

雇用調整を余儀なくされた事業主の方に対し労働者の失業の予防を図るため、賃金負担の一部が助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する事業主

1. 雇用保険の適用事業所の事業主であって、売上高または生産量等の最近3ヵ月間の月平均値が、前年同期と比べて、10%以上減少していること
2. ある一定の条件を満たし、かつ事前に公共職業安定所に届け出て、休業及び教育訓練(以下「休業等」という)または出向を行い、休業手当若しくは賃金を支払い、又は出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担したこと
3. 休業等又は出向の実施に関して必要な書類が整備・保管されていること

受給内容

| 助成内容と受給できる金額 | 大企業 | 中小企業 |
|---|-------------------|-------------------|
| 休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※対象労働者1人当たり7,870円が上限です。 | 1/2 | 2/3 |
| 教育訓練(事業所内訓練)を実施したときの加算(額) | 1人1日当たり 1,000円 | 1人1日当たり 1,500円 |
| 教育訓練(事業所外訓練)を実施したときの加算(額) | 1人1日当たり 2,000円 | 1人1日当たり 3,000円 |

※1 支給限度日数は1年間で100日、3年間で300日

※2 岩手、宮城、福島県の事業所においては、平成25年9月30日までは、上記表における助成率を大企業2/3、中小企業4/5とし、労働者の解雇等を行わない場合または障害者の場合には、大企業3/4、中小企業9/10とする。また、教育訓練(事業所外訓練)における加算額については、大企業4,000円、中小企業6,000円とする。

取り扱い機関

公共職業安定所



特定就職困難者雇用開発助成金 (特定求職者雇用開発助成金)

公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる無料・有料の職業紹介事業者の紹介により、高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を雇い入れた事業主に対して、賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

- 次の(1)又は(2)のいずれかに該当する65歳未満の求職者を、公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる無料・有料の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
 - 一般被保険者(短時間労働被保険者を含む)として雇入れられた、次のa～eいずれかに該当する者
 - 60歳以上の者
 - 身体障害者
 - 知的障害者
 - 精神障害者
 - 母子家庭の母等
 - 父子家庭の父 等
 - (2)一般被保険者(短時間労働被保険者を除く)として雇入れられた重度身体障害者 等
- 雇入れ日前6ヵ月前から1年間(以下「基準期間」という)に雇用する被保険者(短時間労働被保険者及び日雇労働被保険者を除く)を事業主の都合により解雇(勧奨退職等を含む)したことがないこと
- 基準期間に離職した者のうち、特定受給資格者として受給資格の決定がなされた者が一定割合を超えないこと
- 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にないこと
- 労働者の出勤状況及び賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備、保管していること

受給内容

- 短時間労働者以外の者として雇い入れた場合
 - ・ 高齢者、母子家庭の母等 50万円(90万円)
 - ・ 身体・知的障害者 50万円(135万円)
 - ・ 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
 - ・ 高齢者、母子家庭の母等 30万円(60万円)
 - ・ 障害者(知的・身体・精神) 30万円(90万円)

※()内は中小企業事業主に対する助成です

取り扱い機関

公共職業安定所



高年齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)

雇い入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、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る場合に助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 対象労働者をハローワーク若しくは有料・無料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時間以上の労働者を雇い入れること
2. 対象労働者を1年以上継続して雇用することが確実であること
3. 資本・資金・人事・取引等の状況から対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主でないこと
4. 対象労働者の雇い入れ日前後6ヶ月間に事業主都合による解雇をしていないこと
5. 対象労働者の雇い入れ日前後6ヶ月間に特定受給資格者の被保険者数が対象労働者の雇い入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと
6. 法定三帳簿(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿)を整備・保管し、速やかに提出できること

受給内容

| 対象労働者の1週間の所定労働時間 | |
|------------------|-----------------|
| 30時間以上の場合 | 20時間以上30時間未満の場合 |
| 50(90)万円 | 30(60)万円 |

※()は中小企業の場合

取り扱い機関

公共職業安定所