

株式会社

御中



E-LifePlan Japan

〒 107-0052 東京都港区赤坂1丁目
TEL : 080-0000-1111 FAX : 03-2222-3333
E-mail : 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」をご利用くださりまして、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？

- ・ 高年齢者の方などを雇用したり定年の延長をした場合
- ・ 労働者の教育を行った場合
- ・ 職場改善や福利厚生の実施を図った場合 . . . 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	実習型試行雇用奨励金 公共職業安定所の紹介により一定期間雇用し、実習等の研修を行った事業主に対し助成されます。
2	若年者等正規雇用化特別奨励金 「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」を正規雇用し、一定期間毎に引き続き正規雇用している事業主に対し助成されます。
3	正規雇用奨励金 実習型試行雇用奨励金の支給対象事業主が実習型雇用試行終了後に対象者を常用雇用し、一定期間毎に引き続き正規雇用している事業主に対し助成されます。
4	派遣労働者雇用安定化特別奨励金 派遣先が一定要件を満たした派遣労働者を雇い入れた場合に、奨励金が支給されます。
5	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 卒業後も就職活動を継続中の新規学卒者の方（高校・大学等を卒業後3年以内）又は被災した卒業後3年以内の既卒者を試行雇用し、その後、正規雇用へ移行させた事業主に対し助成されます。
6	3年以内既卒者採用拡大奨励金 卒業後3年以内の大学等の既卒者又は被災した卒業後3年以内の既卒者も応募可能な新卒求人を公共職業安定所または新卒応援ハローワークにて募集し、正規雇用した事業主に対し助成されます。
7	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。
8	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。
9	均衡待遇・正社員化推進奨励金 - その1 - パートタイマー・有期契約労働者から正社員への転換する試験制度を設け、実際に転換者が出た場合に助成されます。
10	均衡待遇・正社員化推進奨励金 - その4 - 短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に10人まで助成されます。

この診断はあくまでも簡易診断です。



実習型試行雇用奨励金 (試行雇用奨励金)

公共職業安定所の紹介により一定期間雇用し、実習等の研修を行った事業主に対し助成されます。

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. 公共職業安定所の紹介により実習型雇用として雇い入れたこと
2. 公共職業安定所の紹介より前に当該労働者と雇用予約をしていないこと
3. 公共職業安定所の紹介より前に当該労働者を「職場体験型雇用支援事業」において受け入れたことがないこと
4. 実習型雇用開始日の前日から起算して6ヶ月前の日から実習型雇用を終了した日までの間に事業主都合における解雇等(退職勧奨も含む)をしていないこと
5. 実習型雇用開始日の前日から過去3年間当該労働者を雇用したことがないこと
6. 当該労働者を雇用していた事業主と資本的、経済的、組織的関連性がないこと

※実習型雇用とは、原則として6ヶ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。

受給内容

対象者1人につき月額10万円(最大6ヶ月)

取り扱い機関

公共職業安定所



若年者等正規雇用化特別奨励金

「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」を正規雇用し、一定期間毎に引き続き正規雇用している事業主に対し助成されます。

受給できる事業主

次の1～4の**いずれかに**該当する者を正規雇用する雇用保険の適用事業所の事業主

※正規雇用する場合とは、雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者（ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満である者を除く）として雇用する場合をいいます

1. 直接雇用型の場合、下記(1)～(3)のいずれにも該当すること
 - (1) 公共職業安定所に奨励金の対象となる求人を提出し、公共職業安定所からの紹介により正規雇用すること
 - (2) 雇入れ日1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者、その他職業経験、技能・知識等の状況から奨励金の活用が適当であると公共職業安定所長が認める者を引き続き6ヶ月以上正規雇用すること
 - (3) トライアル雇用開始日の満年齢が40歳未満であること
 2. トライアル雇用活用型の場合、下記(1)～(3)のいずれにも該当すること
 - (1) 公共職業安定所からの紹介によりトライアル雇用として雇入れ、終了後引き続き同一事業所で正規雇用すること
 - (2) トライアル雇用開始日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者を引き続き6ヶ月以上正規雇用すること
 - (3) 雇入れ日の満年齢が25歳以上40歳未満であること
 3. 有期実習型訓練修了者雇用型の場合、下記(1)、(2)のいずれにも該当すること
 - (1) 有期実習型訓練修了者を有期実習型訓練修了後3ヶ月以内に雇入れ、引き続き6ヶ月以上正規雇用すること（ただし、すでに雇用している非正規労働者に対して実施した有期実習型訓練の場合、当該有期実習型訓練実施事業主において正規雇用された場合は奨励金の対象外です。）
 - (2) 有期実習型訓練修了後の雇入れ日（有期実習型訓練を受講させていた事業主が、当該訓練生を正規雇用した場合は訓練開始日）現在の満年齢が25歳以上40歳未満であること
- ※有期実習型訓練修了者とは、ジョブカードを活用した有期実習型訓練の全過程を修了した者をいいます
- ※非正規労働者とは、次のイ、ロいずれかに該当する者をいいます
- イ. 期間の定めのない労働契約を締結している者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者（当該事業所に当該期間の定めのない労働契約を締結している労働者と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合にあっては、当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、30時間未満である者
 - ロ. 期間の定めのある労働契約を締結している労働者
4. 内定取消し雇用型の場合、下記(1)、(2)のいずれにも該当すること
 - (1) 公共職業安定所に奨励金の対象となる求人を提出し、採用内定を取り消されて就職先が未決定の新規学校卒業者を公共職業安定所の紹介により引き続き6ヶ月以上正規雇用すること
 - (2) 対象者の雇入れ日現在の年齢が満40歳未満であること

受給内容

いずれも正規雇用開始日から、以下の時期に分けて支給されます

支給時期		中小企業	大企業
第1期	6ヶ月経過後1ヶ月以内に申請した場合	50万円	25万円
第2期	1年6ヶ月経過後1ヶ月以内に申請した場合	25万円	12万5千円
第3期	2年6ヶ月経過後1ヶ月以内に申請した場合	25万円	12万5千円

取り扱い機関

公共職業安定所



正規雇用奨励金 (試行雇用奨励金)

実習型試行雇用奨励金の支給対象事業主が実習型雇用試行終了後に対象者を常用雇用し、一定期間毎に引き続き正規雇用している事業主に対し助成されます。

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. 実習型試行雇用奨励金を受給していること
2. 実習型雇用を終了した日の翌日から1ヶ月以内に実習型雇用労働者を常用雇用すること
(ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く)
3. 常用雇用開始日の前日から起算して6ヶ月カ月前の日から支給申請提出日までの間に事業主都合における解雇等(退職勧奨も含む)をしていないこと
4. 当該労働者を雇用していた事業主と資本的、経済的、組織的関連性がないこと

受給内容

いずれも正規雇用開始日から、以下の時期に分けて支給されます

	支給時期	支給額
第1期	6ヶ月経過後1ヶ月以内に申請した場合	50万円
第2期	1年経過後1ヶ月以内に申請した場合	50万円

取り扱い機関

公共職業安定所



派遣労働者雇用安定化特別奨励金

派遣先が一定要件を満たした派遣労働者を雇い入れた場合に、奨励金が支給されます。
平成21年2月6日から平成28年3月31日までの暫定的な制度です。

受給できる事業主

1. 派遣先である事業主であって、派遣就業の場所ごとの同一業務について、6ヵ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こと
2. 上記1の労働者派遣に係る派遣期間終了日までの間に、当該同一業務に従事した派遣労働者であって派遣先に雇用されることを希望する者との間で、期間の定めのない労働契約又は6ヵ月以上の期間の定めのある労働契約(契約更新の可能性が明示されているものに限る)を締結し、当該労働者を雇用保険の被保険者として引き続き6ヵ月以上雇い入れる事業主であること
3. 上記2の雇入れの日の前日から起算して6ヵ月前の日から都道府県労働局長に対する奨励金の受給申請書の提出日までの間(「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事業主都合で解雇した事業主以外の事業主であること
4. 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法上の特定受給資格者となる離職理由により雇用保険の被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させた事業主以外の事業主であること
5. 当該事業所において労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿など)を整備し、派遣先管理台帳を作成・記載・保存している事業主であること

受給内容

期間の定めのない労働契約	
大企業	中小企業
50万円	100万円

6ヵ月以上の期間の定めのある労働者	
大企業	中小企業
25万円	50万円

取り扱い機関

公共職業安定所



3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

卒業後も就職活動を継続中の新規学卒者の方(高校・大学等を卒業後3年以内)又は被災した卒業後3年以内の既卒者を試用雇用し、その後、正規雇用へ移行させた事業主に対し助成されます。

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. 既卒者トライアル求人又は被災した卒業後3年以内の既卒者(震災特例対象者※)を公共職業安定所又は新卒応援ハローワークに提出し、そこからの紹介により、原則3ヶ月間の有期雇用として雇い入れ、その後、正規雇用で雇い入れること
2. 以下の条件に該当する未内定新卒者を採用すること
 - (1) 平成21年3月以降に高校・大学等を卒業し、就職先が未決定(平成22年度の新規学卒者については卒業日以降から対象)の新規学卒者
 - (2) 卒業後、安定した職業に就いた経験がない(1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない)
 - (3) 40歳未満であること
 - (4) 公共職業安定所又は新卒応援ハローワークに求職登録を行い、就職先が未決定で正規雇用の実現のためには、既卒者トライアル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であること
 - (5) 震災特例においては、平成23年4月6日以前に公共職業安定所又は新卒応援ハローワークより震災特例対象者の要件を満たす人の紹介を受けていないこと

※震災特例対象者とは、平成21年3月以降に学校を卒業し、青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉の災害救助法適用地域救助法適用地域に住居する人(被災後、他地域に避難した人は含む。ただし、平成23年3月11日以降に被災地外から被災地に転居した人は除く)

受給内容

有期雇用期間(原則3ヶ月) 対象者1人につき10万円(最大30万円)

有期雇用終了後の正規雇用 対象者1人につき50万円(雇入れから3ヶ月経過後に支給)

震災特例対象者に限定した求人(震災特例専用求人)を提出し、正規雇用から3ヶ月定着した場合 60万円

※有期雇用終了後、対象者が正規雇用へ移行しなかった場合でも、原則として有期雇用期間は奨励金の支給対象となります

取り扱い機関

公共職業安定所



3年以内既卒者採用拡大奨励金

卒業後3年以内の大学等の既卒者又は被災した卒業後3年以内の既卒者も応募可能な新卒求人を公共職業安定所または新卒応援ハローワークにて募集し、正規雇用した事業主に対し助成されます。

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. 卒業後3年以内の大卒者等又は被災した卒業後3年以内の既卒者（震災特例対象者※）を応募可能な求人を公共職業安定所または新卒応援ハローワークにて募集し、そこからの紹介により、卒業後3年以内の大卒者等を正規雇用で雇い入れること
2. 大学等を卒業後3年以内の既卒者で、1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者を正規雇用で雇い入れること
3. 震災特例においては、平成23年4月6日以前に公共職業安定所又は新卒応援ハローワークより震災特例対象者の要件を満たす人の紹介を受けていないこと

※震災特例対象者とは、平成21年3月以降に学校を卒業し、青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉の災害救助法適用地域救助法適用地域に住居する人（被災後、他地域に避難した人は含む。ただし、平成23年3月11日以降に被災地外から被災地に転居した人は除く）

受給内容

正規雇用での雇い入れから 6ヶ月経過後	100万円(1回限り)
震災特例対象者に限定した求人(震災特例専用求人)を提出し、正規雇用から 6ヶ月定着した場合	120万円(10回まで) 震災特例対象者10人まで

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

1. 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

- (1)一般被保険者(短時間労働被保険者を含む)として雇い入れられた、次のa～eいずれかに該当する者
- a. 60歳以上の者
 - b. 身体障害者
 - c. 知的障害者
 - d. 精神障害者
 - e. 母子家庭の母等 等

(2)一般被保険者(短時間労働被保険者を除く)として雇い入れられた重度身体障害者 等

2. 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
3. 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
4. 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
5. 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

1. 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)
 - ・ 重度障害者等を除く身体・知的障害者 50万円(135万円)
 - ・ 重度障害者等 100万円(240万円)
2. 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



高齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)

雇入れ日の満年齢が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



均衡待遇・正社員化推進奨励金－その1－

パートタイマー・有期契約労働者から正社員への転換する試験制度を設け、実際に転換者が出た場合に助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する労働保険(労働保険・雇用保険)の適用事業主で、制度設定の当初から正社員が存在すること

1. パートタイマー・有期契約労働者から正社員への転換のための試験制度を就業規則または労働協約で設け、2年以内に1人以上正社員へ転換させること
2. 正社員へ転換した労働者に転換後6ヶ月分の賃金を支給していること
3. 転換日前後6ヶ月の間に雇用する労働者(雇用保険被保険者に限る)を解雇していないこと
4. 転換後の正社員が雇用保険に加入していること
5. 転換前6ヶ月以上パートタイマー・有期契約労働者として雇用されていること

受給内容

支給対象	大企業	中小企業
1人目	30万円	40万円
2人目から10人まで	15万円	20万円

取り扱い機関

財団法人 21世紀職業財団



均衡待遇・正社員化推進奨励金—その4—

短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に10人まで助成されます。

受給できる事業主

次の**いずれにも**該当する労働保険(労働保険・雇用保険)の適用事業主

1. 雇用している労働者又は新たに雇い入れる労働者に適用する制度であること
2. 期間の定めのない労働契約を締結すること
3. 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること
4. 所定労働時間の短縮について、フルタイム正社員と比較して以下のいずれかに該当する制度であること
 - (1) 1日の所定労働時間が7時間以上であり、1時間以上短縮する制度
 - (2) 1週間当たりの所定労働時間が35時間以上であり、1週間当たりの所定労働時間を1割以上短縮する制度
 - (3) 1週間当たりの所定労働日数が5日以上であり、1週間当たりの所定労働時間を1日以上短縮する制度
5. 同一企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、雇用形態、賃金体系等が正規の従業員として妥当なものであること
6. 時間当たりの基本給、賞与・退職金等の算定方法が、同一事業所に雇用される同種のフルタイム正社員と同等であること
7. 正社員が制度を利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できる制度であり、利用期間経過後に原職又は原職相当職に復帰させること
8. 短時間労働者制度を就業規則又は労働協約に定め、5年以内に1人以上適用したこと
9. 本人の自発的な申し出により、連続する3ヶ月以上の期間、制度を利用し、かつ制度適用後6ヶ月分の賃金が支給されていること
10. 当該教育訓練を終了した労働者の2分の1以上が雇用保険被保険者であること
11. 制度適用日及び申請日において正社員を雇用していること

受給内容

支給対象	大企業	中小企業
1人目	30万円	40万円
2人目から10人まで	15万円	20万円

取り扱い機関

財団法人 21世紀職業財団