

助成金ガイド

社会保険労務士 大塚労務事務所
〒170-0014 東京都豊島区池袋1-8-7 サン池袋 I ビル5F
TEL : 03-6912-6470 (代) FAX : 03-6912-6472
Mail : info@sr-otuka.jp H P : <http://www.sr1-otuka.jp>
BLOG : <http://sr1otuka.blog66.fc2.com>

助成金とは

雇用保険（失業保険）に加入し毎年保険料を納めていれば、申請することで国から事業主が受けられる制度。

返済不要・使用制限の無いお金で、条件に合わせて様々なものがあり、事前に届出が必要なものがほとんど。

そもそも雇用保険料には、助成金の財源分が上乗せされているので、受けなければ事業主としては、ただの払い損になってしまう。

現状は、知らない、若しくは知ってはいるが手続きが難解なため、利用していない事業主が大半。

本助成金ガイドでは、数ある助成金の中でも人気があるものを抜粋しております。

※本ガイドに記載されている要件は主なものです。詳細につきましてはお問い合わせください。

助成金一覧

- 新たに社員を雇い入れる 【[試行雇用奨励金](#)】
- 60～64歳以上の者、母子家庭の母、障害者等を雇い入れる 【[特定求職者雇用開発助成金](#)】
- 65歳以上の者を雇い入れる 【[高齢者雇用開発特別奨励金](#)】
- 東日本大震災による被災者を雇い入れる 【[被災者雇用開発助成金](#)】
- 新たに法人設立を考えている 又は、設立後6ヵ月以内 【[中小企業基盤人材確保助成金](#)】
- 新たに法人設立を考えている 【[受給資格者創業支援助成金](#)】
- 契約社員、パート・アルバイトを雇用している 【[均等待遇・正社員化推進奨励金](#)】
- 派遣社員を正社員に切り替えて直接雇い入れる 【[派遣労働者雇用安定化特別奨励金](#)】
- 新たに育児・介護休業制度を導入し、初めて対象者が出た 【[中小企業子育て支援助成金](#)】
- 1年以上高齢者（60歳以上）を雇用している 【[中小企業定年引き上げ等奨励金](#)】

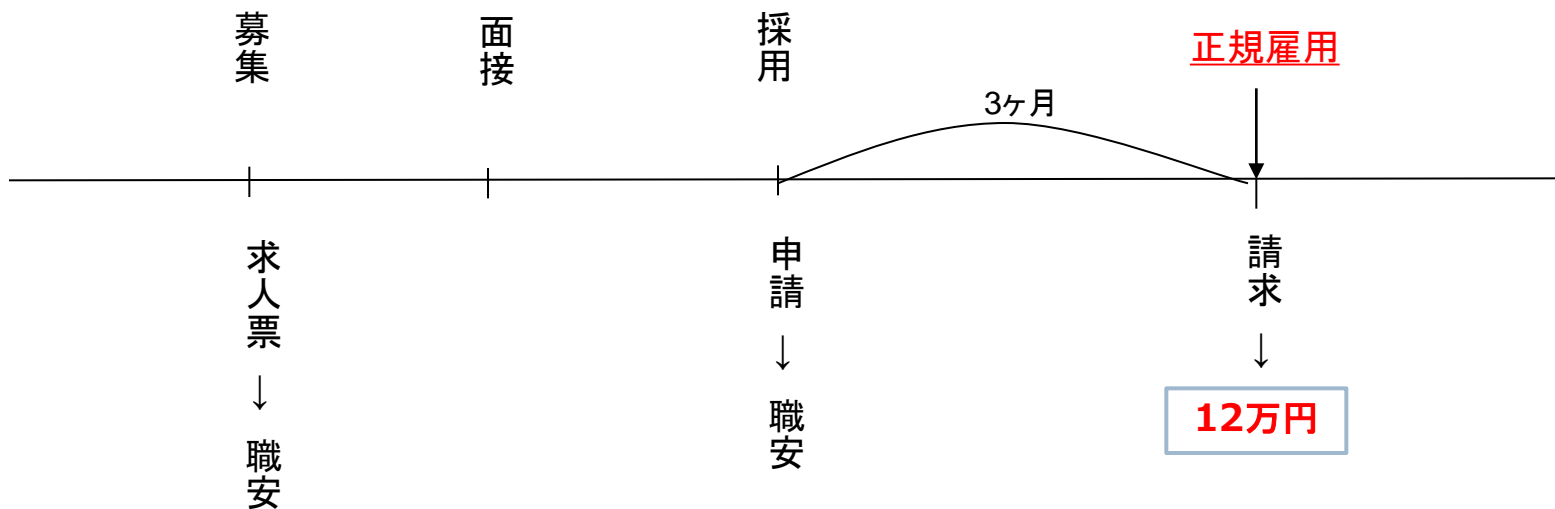
【試行雇用助成金】

ハローワークの紹介する対象労働者を事業主が短期間（原則3ヶ月）試用期間として採用し、そのまま継続して雇い入れると、**一人当たり12万円**が国より事業主に対して支給されます。

- 45歳未満（採用日時点）であること
- 正社員として採用すること
- 新たに又は引き続きハローワークに求人票を出すことができる
- 求人票と同条件で雇い入れる
- 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険に加入させる



支給の流れ



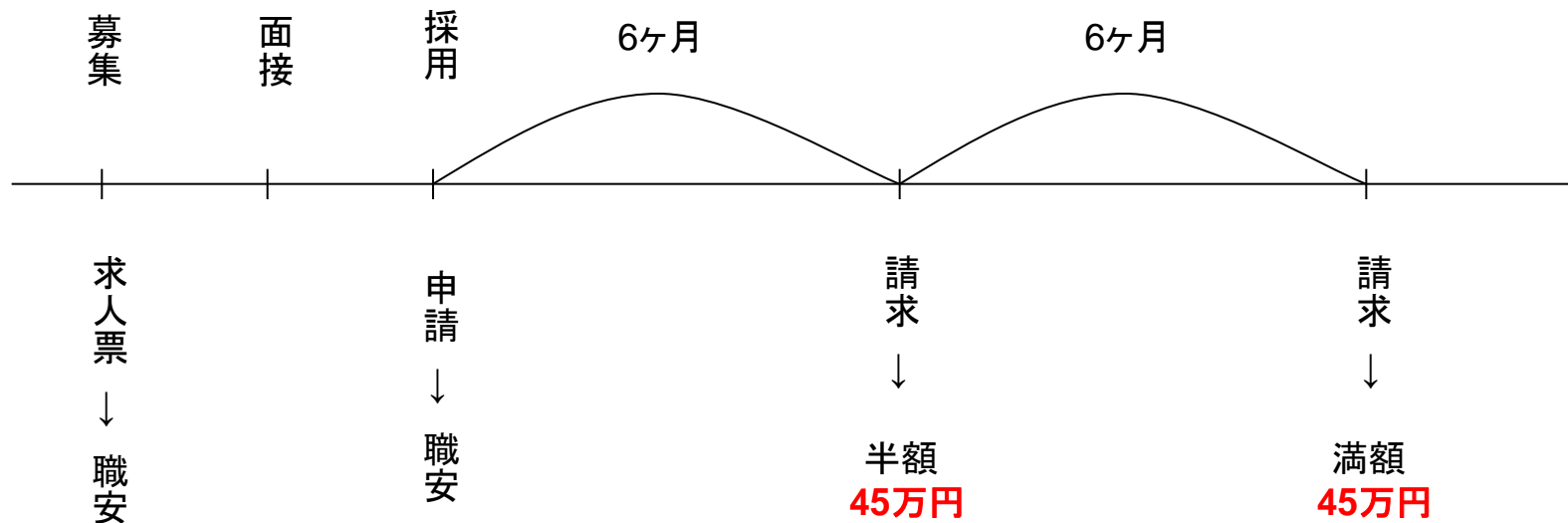
【特定求職者雇用開発助成金】

ハローワークの紹介する60～65歳未満の者、母子家庭の母、障害者等を雇い入れた場合、**90万円**が一年間、国より事業主に対して支給されます。

- 60～65歳未満の者/母子家庭の母/障害者の者を正社員として雇い入れる
- 求人票と同条件で雇い入れる
- 新たに又は引き続きハローワークに求人票を出すことができる
- 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険に加入させる



支給の流れ



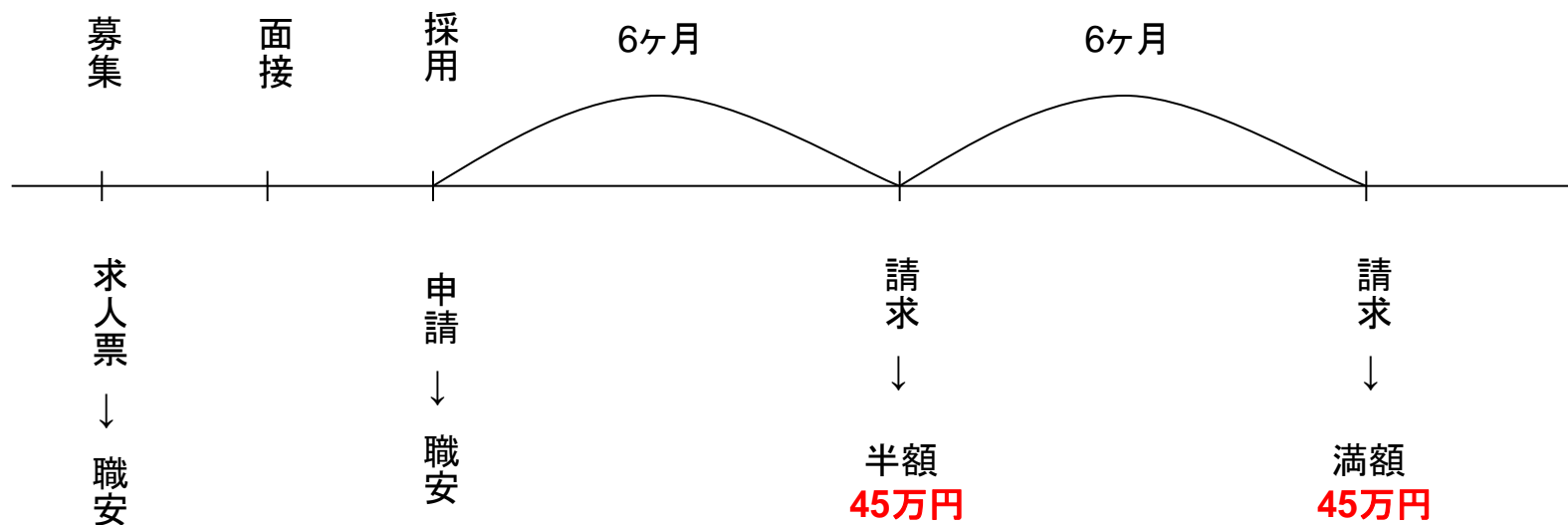
【高年齢者雇用開発助成金】

ハローワークの紹介する65歳以上の者を雇い入れた場合、**90万円**が一年間、国より事業主に対して支給されます。

- 65歳以上の者を正社員として雇い入れる
- 前職を退職後、3年以内の雇い入れであること
- 前職退職日以前1年以内に6カ月以上雇用保険に加入していたこと
- 求人票と同条件で雇い入れる
- 新たに又は引き続きハローワークに求人票を出すことが出来る
- 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険に加入させる



支給の流れ



【被災者雇用開発助成金】

ハローワークの紹介する、東日本大震災による被災離職者を雇い入れた場合、**90万円**が一年間、国より事業主に対して支給されます。

<震災により離職された者の場合>

- 東日本大震災発生時（平成23年3月11日）に被災地域において就業していた者
- 震災後に離職し、その後安定した職業に就いていない者
- 震災により離職を余儀なくされた者

<被災地に移住する者の場合>

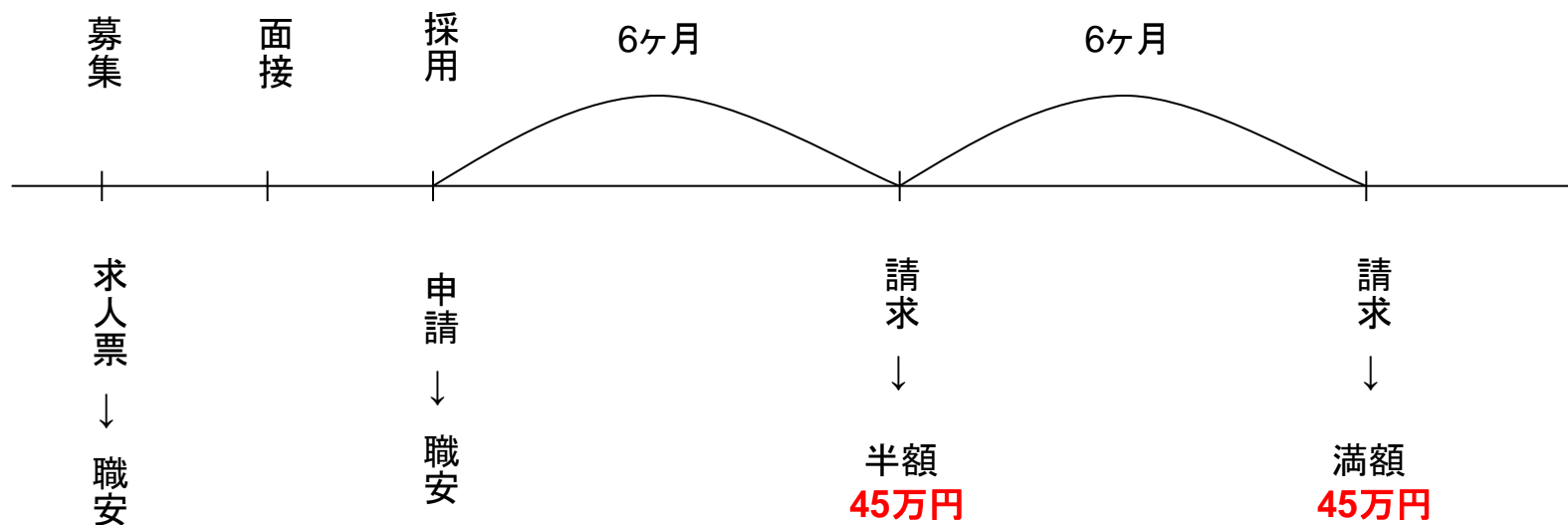
- 震災後、安定した職業に就いたことのない者
- 震災により被災地域外に住所または居所を変更している者

<共通事項>

- 求人票と同条件で雇い入れる※
- 新たに又は引き続きハローワークに求人票を出すことが出来る※
- 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険に加入させる※



支給の流れ



【中小企業基盤人材確保助成金】

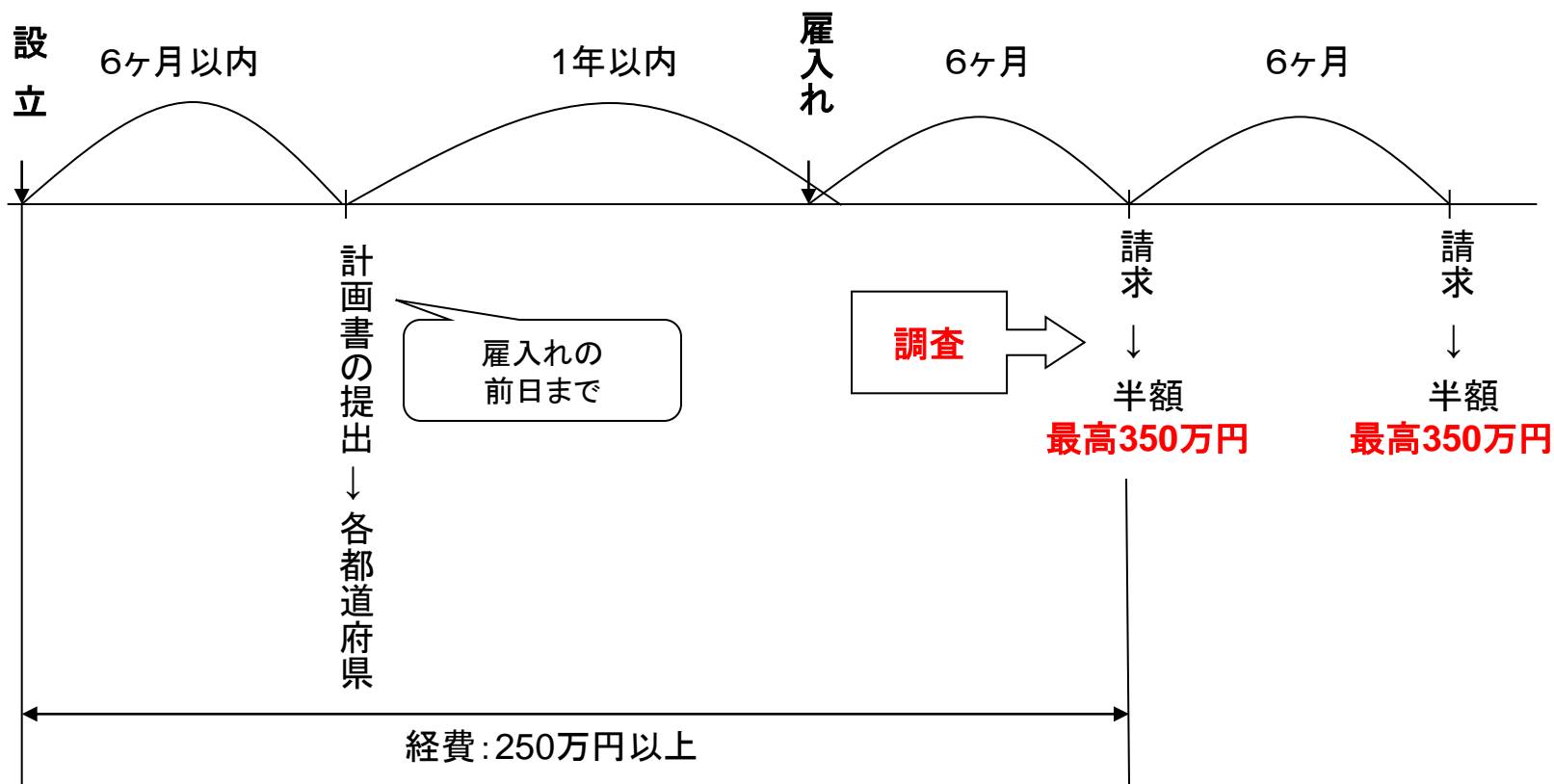
会社設立後6カ月以内に申請し、それから1年以内に正社員を雇用する場合、**最大700万円**が、国より事業主に対して、支給されます。

- 創業から6ヶ月以内である。
若しくはこれから会社設立・異業種へ参入する
- 健康や環境などの成長分野等の事業であること
- 法人設立に伴う経費が250万円以上ある
- 正社員として雇い入れ、月額30万円以上の給与を支払う
- 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付けている
- 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険に加入させる



支給の流れ

※基盤人材 : 1人当たり140万円(5人まで)



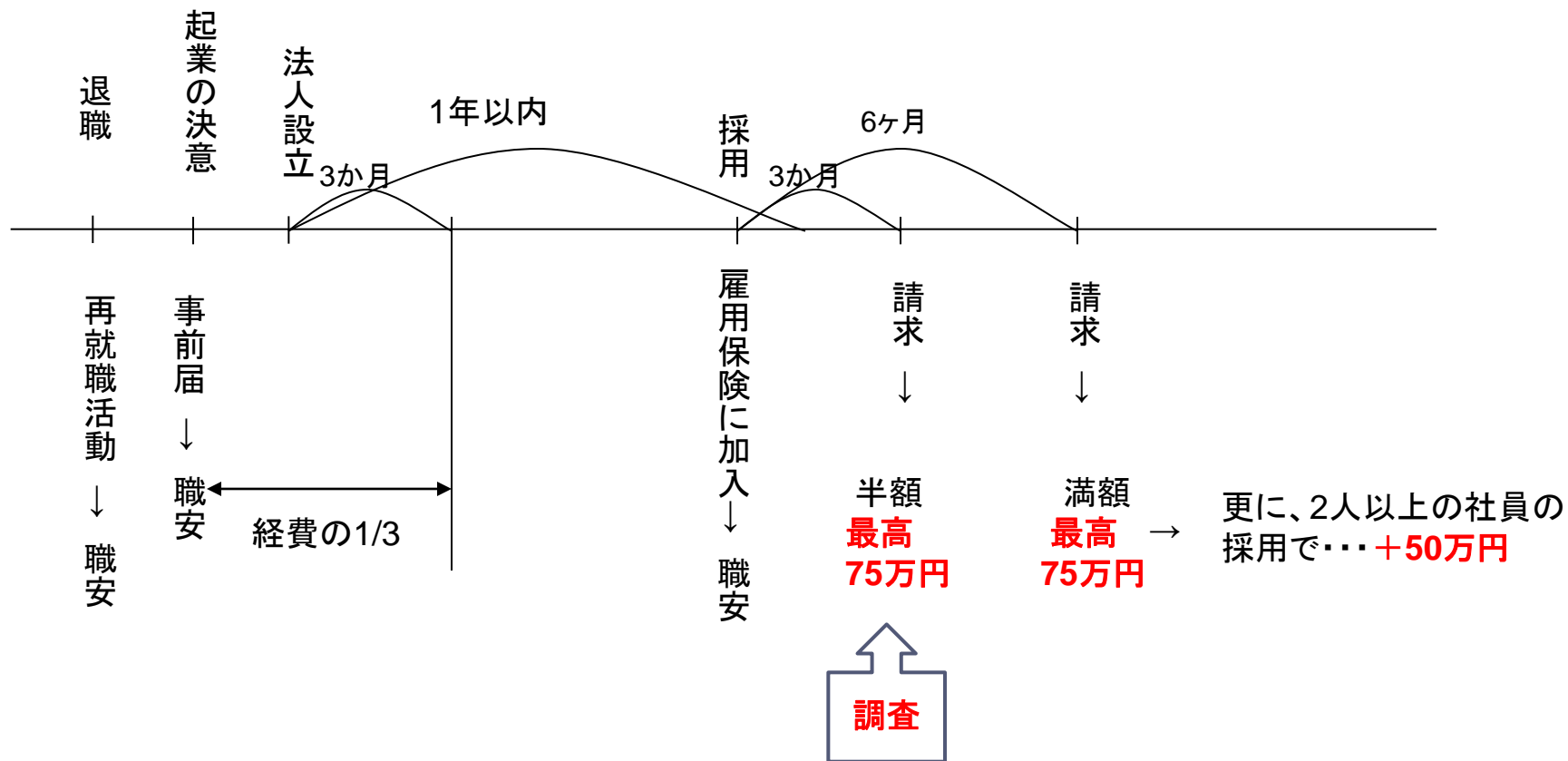
【受給資格者創業支援助成金】

失業保険の受給資格者が新たに会社設立し、1年以内に社員を雇用する場合、**150～200万円**が、国より事業主に対して、支給されます。

- 前職で5年以上雇用保険に加入していた
- これから会社を設立する
- 失業手当の受給資格があり、給付残日数が1日以上ある
- 会社設立から1年以内に社員を雇用する



支給の流れ



【均等待遇・正社員化推進奨励金】

雇用する契約社員、パート・アルバイト社員に対し、正社員への転換制度や共通制度等を設け、実際に適用した場合、国より事業主に対して**最高580万円**が支給されます。

- 下記の制度を導入し、実際に適用すること
- ① 正社員転換制度の導入
- ② 共通処遇制度の導入
- ③ 共通教育訓練制度の導入
- ④ 短時間正社員制度の導入
- ⑤ 健康診断制度の導入



支給の流れ

① 正社員への転換制度 ⇒ 最高220万円（1人目 40万円/2～10人目 各20万円）

正社員への転換のための試験制度等を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合。

② 正社員と共通の評価・資格制度の導入 ⇒ 60万円

正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされた場合。

③ 教育訓練制度の導入 ⇒ 40万円

正社員と共通の教育訓練制度を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上に実施した場合。

④ 短時間正社員制度の導入 ⇒ 最高220万円（1人目 40万円/2～10人目 各20万円）

短時間正社員への転換のための試験制度等を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合。

⑤ 健康診断制度の導入 ⇒ 40万円

健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診の内いずれか1つ以上)の制度を設けた上で、その受診者が延べ4名以上出た場合。

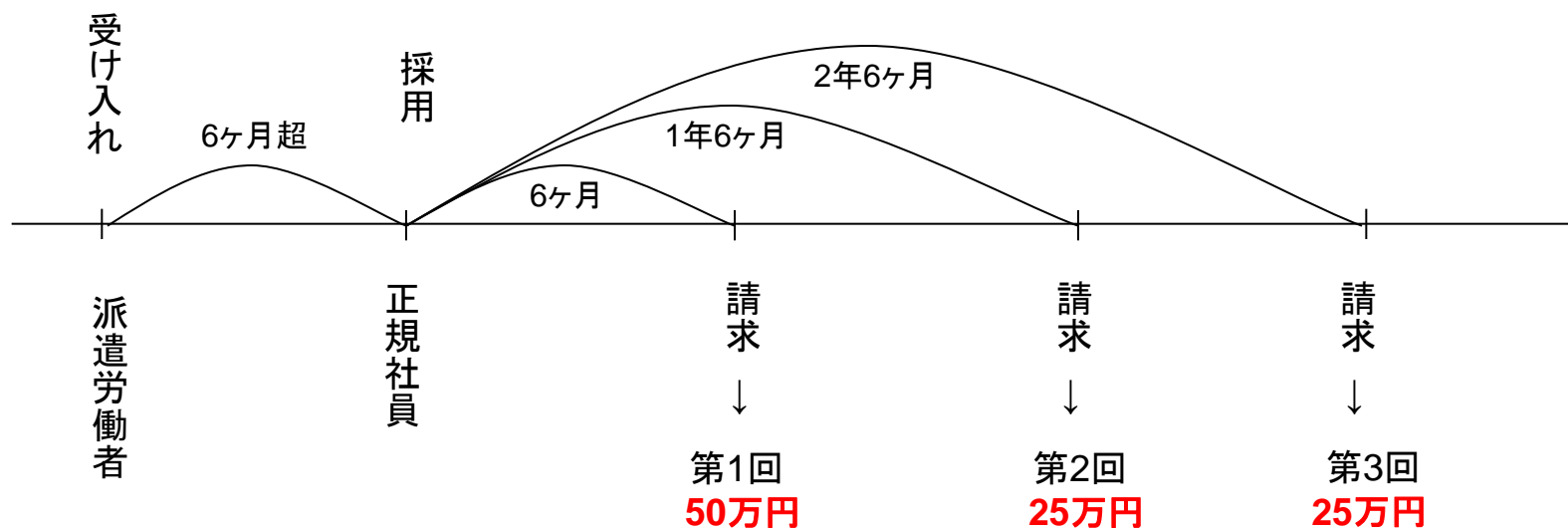
【派遣労働者雇用安定化特別奨励金】

6か月以上受け入れている派遣社員を自社の正社員として直接雇い入れた場合、**100万円**が国より事業主に対して支給されます。

- 派遣社員を正規雇用として切り替える
- 派遣社員が6ヵ月を超えて受け入れていた実績がある
(対象者以外でも可)
- 申請時に退職していないこと (自己都合も含む)
- 過去3年間に対象者を雇用していないこと



支給の流れ



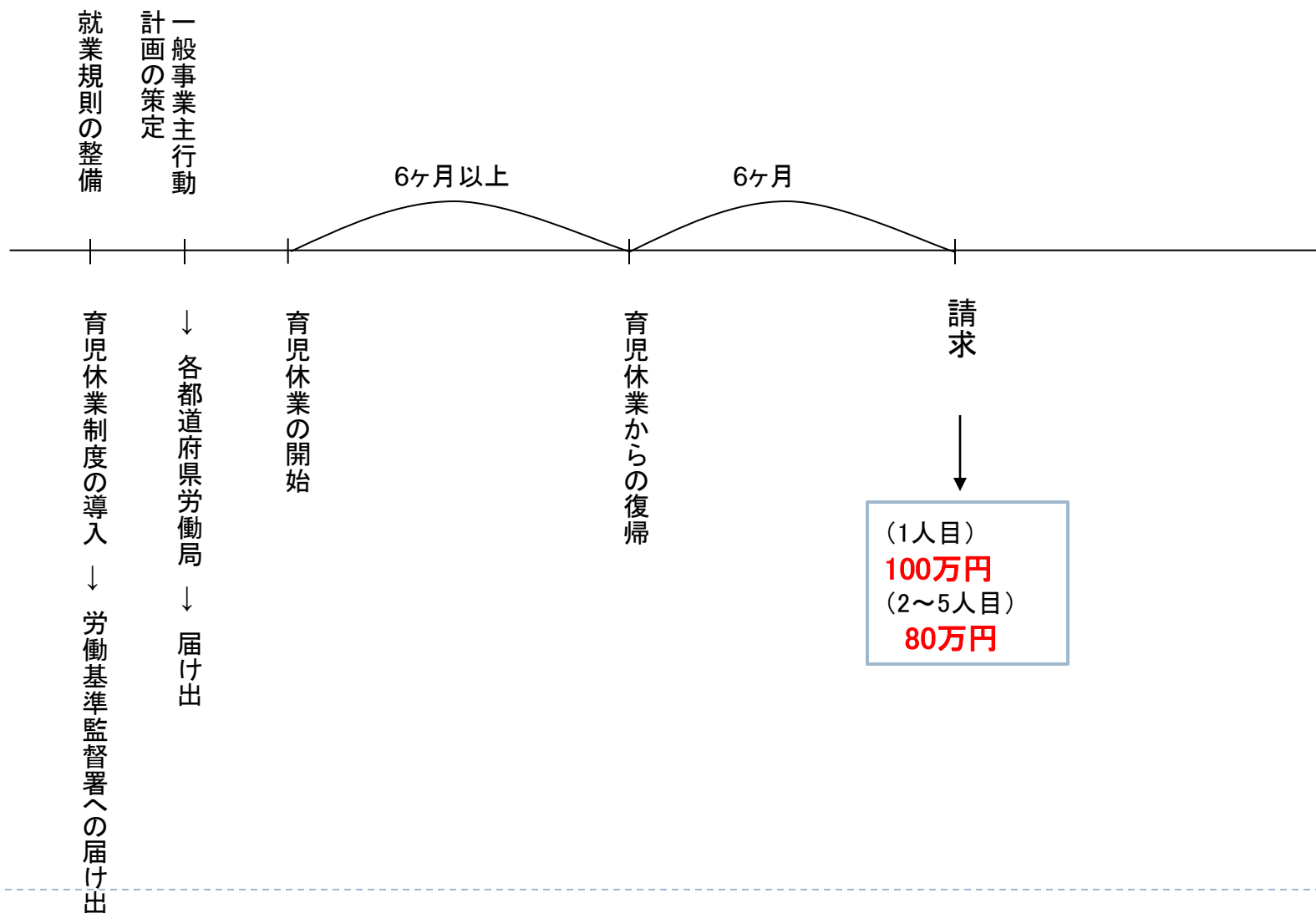
【中小企業子育て支援助成金】

1年以上雇用する正社員がこれから育児休業を取得または短時間勤務に移行する場合、**100～420万円**が国より事業主に対して支給されます。

- 社員数（含むパート・アルバイト）が100人以下である
- これから育児休業（6ヵ月以上）を取得する、または短時間勤務（6ヵ月以上）に移行する社員がいる
- 1年以上雇用する者であること
- 就業規則がある



支給の流れ（育児休業の場合）



【中小企業定年引上げ等奨励金】

1年以上勤める高年齢者を雇用している事業主は、
現状の定年を70歳以上に延長すると**20~160万円**が国より事業主に対して支給されます。

- 高齢者（60歳以上）の社員がいること※
- 上記の社員を1年以上正社員として雇用していること
- 規模が10人未満である
- 規模が10人以上である
- 就業規則があり、定年制度がある
- 「継続雇用定着促進助成金」を受給中、または受給したことがある



支給の流れ（金額）

（１）60～64歳の定年年齢を定めている場合

企業規模	支給金額(万円)		
	定年の引上げ (65～69歳)	定年の引上げ(70歳以上) または定年の廃止	希望者全員を対象とする70歳以上 までの継続雇用制度の導入
1～9人	40	80	40
10～99人	60	120	60
100～300人	80	160	80

（２）65～70歳の定年年齢を定めている場合

企業規模	支給金額(万円)	
	定年の引上げ(70歳以上)または定年の廃止	希望者全員を対象とする70歳以上 までの継続雇用制度の導入
1～9人	40	20
10～99人	60	30
100～300人	80	40