

平成29年度、おススメ助成金一覧(1/2)

☆は、チャレンジ度を表す。

【非正規雇用・多様な雇用に関する助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆☆ 有期契約 ⇒ 正社員転換 (キャリアアップ助成金)	1人あたり 57万円【72万円】	○	○	○	6ヶ月以上勤務のパート・契約社員(有期)⇒正社員の転換 ※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用の場合は28.5万円【36万円】加算 ※母子家庭の母等を転換した場合に9.5万円【12万円】加算 など	
☆ 有期契約 ⇒ 無期契約 (キャリアアップ助成金)	1人あたり 28.5万円【36万円】	○	○	○	6ヶ月以上勤務のパート・契約社員(有期) ⇒無期の契約に転換 (時給5%以上UPが条件)	
☆ 無期契約 ⇒ 正社員転換 (キャリアアップ助成金)	1人あたり 28.5万円【36万円】	○	○	○	6ヶ月以上勤務のパート・契約社員(無期)⇒正社員の転換 ※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用の場合は28.5万円【36万円】加算 ※母子家庭の母等を転換した場合に9.5万円【12万円】加算 など	
☆☆☆ パートタイマーの労働時間延長 (キャリアアップ助成金)	1人あたり 19万円【24万円】	○	○	○	短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険の被保険者となった場合	

【育児・介護・女性活躍助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆☆ 男性の育児休業を実現 (両立支援等助成金)	1人目 57万円【72万円】 2人目 14.25万円【18万円】	○	△	○	初めて男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する5日以上の育児休業を取得した場合。	
☆ 仕事離職防止の取組支援 (両立支援等助成金)	介護休業の利用 57万円【72万円】 介護制度の利用 28.5万円【36万円】	○	△	○	職場環境を整備し、介護休業を1ヶ月以上または所定外労働の制限制度などを3ヶ月以上取得し、現職に復帰した場合。	
☆☆☆ 育児復帰支援プランを作成・育休者の現場復帰を実現	育休取得時 28.5万円【36万円】 育休復帰時 28.5万円【36万円】	○	△	○	育児休業を終えて現場復帰しやすいようにプランを作成し、実行する。現職復帰後6ヶ月の雇用継続で受給可能。育休取得者の職場支援取組で、19万円【24万円】の加算あり	
☆☆ 育休取得者の代替要員を確保し、現職復帰を実現 (両立支援等助成金)	47.5万円【60万円】/人 ※10人/年まで 9.5万円【12万円】/人 ※有期等加算	○	△	○	育児休業取得者を現職等に復帰させる規定を整備し、休業期間中の代替要員を確保する。育休終了後に現職等に復帰させ、6ヶ月継続就業したとき。クルミン認定で50人/年	
☆ 女性活躍のための取組・数値目標の達成 (両立支援等助成金)	取組目標達成 28.5万円【36万円】 数値目標達成 28.5万円【36万円】	○	△	○	女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に対する取組目標、数値目標を織り込んだ行動計画を実施。女性管理職比率が基準値以上のときは、47.5万円【60万円】にアップ	

【研修・能力開発の助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆ 非正規(契約社員・パート)向けの研修 (キャリアアップ助成金)	OFF-JT:経費助成1人あたり最大50万+ 賃金助成1時間あたり 760円【960円】 OJT:時間あたり 760円【960円】	△	○	○	研修は20時間以上。原則、技術UP+α 1年度、最大1000万 OJT+OFFJTの研修を組み合わせで行う。	
☆ 正社員向けの研修 (人材開発支援助成金 特定訓練コース)	OFF-JT:経費助成 45%【60%】+賃金助 成760円【960円】 OJT:実施助成 665円【840円】	△	○	○	研修は10時間以上。原則、技術UP 1年度、最大1000万。	
☆☆☆☆ 正社員向けの研修 (人材開発支援助成金 一般訓練コース)	経費助成 30%【45%】 賃金助成 380円【480円】	△	○	○	研修は20時間以上。原則、技術UP 1年度、最大1000万。	
☆☆☆☆ セルフ・キャリアドック制度の導入・実施 (人材開発支援助成金)	1社あたり 47.5万円【60万円】(1回き り)	○	○	○	従業員節目の時期に、計画的にキャリアコンサルティングをジョブカードを活用して行う。	
☆☆☆☆ 教育訓練休暇等制度の導入・実施 (人材開発支援助成金)	1社あたり 47.5万円【60万円】(1回き り)	○	○	○	従業員の自発的な教育訓練・キャリアコンサルティング等を社員が自発的に受ける希望する 場合、年次有給休暇とは別に、必要な休暇や勤務時間の短縮を与える制度。	
☆☆☆☆ 技能検定合格報奨金制度の導入・実施 (人材開発支援助成金)	1社あたり 47.5万円【60万円】(1回き り)	○	○	○	技能検定の合格推奨金を支給する制度。	
☆ 社内検定制度・業界検定の導入・実施 (人材開発支援助成金)	1社あたり 47.5万円【60万円】(1回き り)	○	○	○	技能検定がない職種で、社内検定制度・業界検定を行う制度。	

【職場定着のための助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆☆☆ 研修制度の導入 (職場定着支援助成金)	1社あたり 10万円 (1回きり)	○	○	×	1年に1回以上行う10時間以上の研修コースを、就業規則で体系化。新入社員研修、営業 研修、管理職研修など	
☆☆☆☆ 評価・処遇制度の導入 (職場定着支援助成金)	1社あたり 10万円 (1回きり)	○	○	×	人事評価制度。諸手当制度の導入、退職金制度の導入。	
☆☆ 健康づくり制度の導入 (職場定着支援助成金)	1社あたり 10万円 (1回きり)	○	○	×	人間ドック・生活習慣病検診を会社の費用負担で受ける	
☆ メンター制度の導入 (職場定着支援助成金)	1社あたり 10万円 (1回きり)	○	○	×	先輩メンターが後輩をサポートする制度	
☆☆ 短時間性社員制度の導入 (職場定着支援助成金)	1社あたり 10万円 (1回きり)	○	○	×	保育事業者限定。短時間性社員制度を導入する	
☆☆☆☆ 目標達成の場合の加算 (職場定着支援助成金)	57万円【72万円】 (1回きり・目標達成時)	○	○	○	導入1年後の定着率目標のクリアで受給。従業員人数に応じた目標設定率がある。 目標達成すればおもしろいので、チャレンジする価値はある。	

平成29年度、おススメ助成金一覧(2/2)

【介護・保育労働者雇用管理制度】 ※建設業でも似たような制度がある。

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆☆ 賃金制度の整備 (職場定着支援助成金)	50万円	○	○	×	キャリアパス、処遇改善加算を狙うのならば、ついでに申請しておくべき助成金。	
☆ 目標達成の場合の加算(1回目) (職場定着支援助成金)	57万円【72万円】(1回きり)	○	○	○	計画期間の終了から1年経過後の離職率低下目標のクリア 従業員人数に応じた目標設定率がある。	
目標達成の場合の加算(2回目) (職場定着支援助成金)	85.5万円【108万円】(1回きり)	○	○	○	計画期間の終了から3年経過後に離職率が上昇していないこと。	

【福利厚生向上の為の助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆ 職場での受動喫煙を防止する為の対策実施 (受動喫煙防止対策助成金)	費用の1/2(最大200万円)	○	○	×	喫煙室の設置などにかかる 工費、設備費、備品費、機械装置費など	
☆ 労働時間等に関する職場意識の改善を図る (職場意識改善助成金)	達成度に応じて、3/4~1/2 (最大100万円)	○	○	×	残業時間の削減・有給休暇の増加が目標 労務管理ソフトウェアの購入・専門家のコンサル費用などが対象	
☆☆ 在宅勤務・サテライトオフィスの導入 (職場意識改善助成金・テレワークコース)	達成 3/4 @6万(最大150万) 未達 1/2 @4万(最大100万)	○	○	×	テレワーク導入のためのネットワーク関係費用(PC代金等は不可) 就業規則整備・コンサルティング費用などを補助	
☆☆ 最も低い時間給を800円以上に引き上げる (業務改善助成金)	時給UPの為に、業務改善 上限額 50万円~200万円	○	○	×	生産性UPの為の設備購入費などに対する補助。 引上げ金額のコースにより助成率や助成金額が変わる。	
☆☆☆ 勤務間インターバルを導入 (職場意識改善助成金)	経費の3/4(最大50万円)	○	○	×	9時間以上の勤務間インターバル導入 研修、コンサルティング、就業規則、労務管理機器を購入	
☆☆☆ 高齢者の定年延長、定年の廃止 (65歳超雇用推進助成金)	10万円~145万円	○	×	×	当該措置(定年の引き上げ、継続雇用、定年廃止)の内容、60歳以上の被保険者数、定年 等の引き上げ年数に応じて金額が変わる。	
☆☆☆ 人事評価のための助成金 (人事評価改善等助成金)	制度導入50万円、1年後目標達成80万円	○	○	○	生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備 1年後に生産性向上、2%賃金引上げ及び離職率低下によりさらに加算	
☆☆☆ 諸手当制度共通 (キャリアアップ助成金)	1事業所あたり、38万円【48万円】	○	○	○	正社員との共通の諸手当制度を新たに適用した場合。※賞与、役職手当、特殊勤務手当、 精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当、時間外手当等	
☆☆☆ パートの健康診断の導入 (キャリアアップ助成金)	38万円【48万円】(1回きり)	○	○	○	法定外の健康診断を実施(週30未満の従業員への健康診断・生活習慣病検診・人間ドック) (のべ4人以上で達成)	

【新規雇用に関する助成金】

種類	助成金額	就業規則	事前計画	生産性	備考	可能性額
☆☆☆ 3年以内既卒者等の採用 (特定求職者雇用開発助成金)	既卒者等コース 70万円 高校中退者コース 80万円	×	×	×	既卒者、中退者が応募可能な新卒求人を申し込み、ハローワーク等の紹介で、初めて対象 者を雇用した場合	
☆☆☆ 高齢者(60~65歳)、母子家庭の母の採用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規 60万円 パートタイム 40万円	×	×	×	ハローワーク等の紹介で、2年以上継続して雇用する対象者を雇用した場合	
☆☆☆ 65歳以上の採用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規 70万円 パートタイム 50万円	×	×	×	ハローワーク等の紹介で、1年以上継続雇用する対象者を雇用した場合	
☆☆ 身体・知的障害者の雇用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規 120万円 パートタイム 80万円	×	×	×	ハローワーク等の紹介で、2年以上継続して雇用する対象者を雇用した場合	
☆☆ 重度・45歳以上・精神障害者の雇用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規 240万円 パートタイム 80万円	×	×	×	ハローワーク等の紹介で、2年以上継続して雇用する対象者を雇用した場合	
☆☆ 長期不安定雇用者の採用 (特定求職者雇用開発助成金)	正規 60万円	×	×	×	35~60歳未満で、過去10年間に5回以上転職を繰り返している者を、ハローワークでの紹 介・採用の場合のみ対象	
☆☆ 妊娠、出産、育児、介護離職者の再雇用 (両立支援等助成金)	再雇用1人目 38万円【48万円】 再雇用2~5人目 28.5万円【36万円】	○	△	○	妊娠、出産、育児、介護を理由として離職した者が、就業可能になった際に復職でき、適切 に評価され、配置処遇される再雇用制度の導入と再雇用の実現	
☆☆ 中途採用者の雇用管理制度整備+採用計画実施 (労働移動支援助成金 中途採用拡大コース)	①中途採用率向上 50万円 ②45歳以上をはじめて雇用 60万円	○	○	○	雇用管理制度整備、中途採用計画の実施、生産性の向上などの条件をクリアしたとき	
☆☆☆ 経験不足で就職が困難な労働者の雇用 (トライアル雇用奨励金)	月額4万円×3か月	×	×	×	ハローワークでの紹介・採用の場合のみ対象 3ヶ月のトライアル期間を定めての雇用	
☆☆☆ 雇用機会が特に不足している地域での雇用 (地域雇用開発奨励金)	雇用人数・費用により変わる (最大760万×3年)【960万円】	△	○	○	新たに、事業所の設置・整備を行い、その地域に居住する求職者等をハローワーク紹介で 雇い入れる必要がある。 ※創業者は初年度150%受給	