

## 厚生労働省助成金一覧表 平成 22 年 9 月現在

### 1.雇用の維持を図るための助成金

売上や生産高が落ちて、操業を縮小しなければならない企業のための助成金。

受給額は中小企業を対象としたもの。  
大企業への助成はそれよりも小さい。

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
1	雇用調整助成金	事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金等の一部を支給。	売上高又は生産量の最近 3 ヶ月の月平均値が、直前 3 ヶ月間又は前年同期に比べ 5%以上減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業手当の 3/4</li> <li>・教育訓練でさらに 4000 円</li> </ul>	支給日数の限度は 3 年間で 300 日  (ハローワーク)
2	中小企業緊急雇用安定助成金	中小企業主向けに雇用調整助成金の助成内容等を拡充	売上高又は生産量の最近 3 ヶ月の月平均値が、直前 3 ヶ月間又は前年同期に比べ 5%以上減少。 <u>(経常赤字のときは 5%未満でも良い)</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業手当の 9/10</li> <li>・教育訓練でさらに 6000 円</li> </ul>	支給日数の限度は 3 年間で 300 日  (ハローワーク)
3	残業削減雇用維持奨励金	残業削減により有期、派遣労働者の雇用の維持を図る事業主に対して支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業削減について<u>労使協定を締結し、事前にハローワークに「残業削減計画届」を提出する必要がある。</u></li> <li>・売上高などの要件は「中小企業緊急雇用安定助成金」と同じ。</li> <li>・<u>残業が 1/2 以上でかつ 5 時間削減されていること。</u></li> <li>・<u>労働者数が 1/5 以上減少していないこと。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1 人年 45 万円(派遣) 30 万円(有期契約)</li> <li>・それぞれ 100 人限度</li> </ul>	半年毎に支給  (ハローワーク)

## 2.新たに雇用するときや創業のときの助成金

人が足りなくて新たに人を雇うときや、創業や新分野への進出のときに人を雇ってもらえる助成金

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
4	中小企業基盤人材確保助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創業・異業種進出</li> <li>・知事から労務管理についての改善計画の認定を受け、その後雇用能力開発機構に雇用の実施計画の認定を受ける。</li> <li>・その後、初めて基盤人材を雇用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>基盤人材</u> → 年収 350 万円以上（賞与除く）で、 ア、業務の企画、立案、指導を行うことのできる専門性を有する者 イ、<u>部下を指揮、監督する仕事</u>に従事する係長相当職以上の者</li> <li>・<u>施設又は設備等の費用を 250 万円以上負担すること。</u></li> </ul>	基盤人材→140 万円／人  (5 人限度)	(雇用能力開発機構)
5	受給資格者創業支援助成金	雇用保険の受給資格者自らが創業し、創業後 1 年以内に雇用保険の適用事業の事業主となった場合に、当該事業主に対して創業に要した費用の一部を助成。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>事業開始前に、公共職業安定所長に「法人等設立事前届」を提出。</u></li> <li>・<u>受給資格に係る支給残日数が 1 日以上あること。</u></li> <li>・<u>雇用保険の算定基礎期間が 5 年以上あること。</u></li> </ul>	創業後 3 か月以内に支払った経費の 3 分の 1 支給上限：200 万円まで  助成金の支給は 2 回に分けて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創業受給資格者が出資し、かつ、代表であり、専ら事業に従事。</li> <li>・創業以後 3 か月以上事業を行っていること。 (ハローワーク)</li> </ul>
6	若年者等正規雇用化特別奨励金	年長フリーター等や内定を取り消された学生等を雇い入れた事業主に対して奨励金が支給される。	<u>ハローワークに奨励金の対象となる求人</u> を提出しその紹介により正規雇用すること。	正規雇用から 6 ヶ月経過 →50 万円 1 年 6 ヶ月経過→25 万円 2 年 6 ヶ月経過→25 万円	(ハローワーク)
7	試行雇用(トライアル雇用)奨励金	職業経験、技能、知識等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則 3 か月）する場合に奨励金が支給	<u>公共職業安定所長が認める者を、ハローワークの紹介により試行的に短期間（原則 3 か月）雇用すること</u> ①45 歳以上の中高年齢者 ②40 歳未満の若年者 等	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	(ハローワーク)

8	特定就職困難者 雇用開発助成金	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 ワーク等の紹介により継続雇用 労働者として雇い入れた場合。	高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子 家庭の母等の雇用	90万円(20時間～30時間労働 者は60万円)	(ハローワーク)
			◎重度障害者等を除く身体・知的障害者	135万円(〃90万円)	
			◎重度障害者等の雇用	240万円(〃90万円)	

### 3.高年齢者を積極的に生かしたいときの助成金

定年延長や継続雇用制度をうまく使って、高年齢者を活用する場合にもらえる助成金

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
10	中小企業定年 引上げ等奨励金	65歳以上への定年の引上げ、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などを実施し た中小企業事業主に対して、実施し た措置及び企業規模に応じて、一定 額を支給。	・常用被保険者1人～300人の企業。 ・就業規則などに定め実施するこ と。 ・ <u>1年以上継続雇用している60歳 以上の常用被保険者が1人以上い ること。</u>	<b>受給額の例</b> 例えば10人～99人の場合 ・ <b>65未満の定年制の企業</b> 65歳定年60万円 70歳定年120万円 ・ <b>65歳定年の企業</b> 70歳定年60万円 希望者全員70歳継続雇用で30万円	・ <b>高齢短時間制度</b> を あわせて導入した 場合さらに50万円 加算 (雇用開発協会)
11	高年齢者雇用開 発特別奨励金	65歳以上の人を雇ったときにもら える助成金	・65歳以上の雇用保険資格喪失者 をハローワークなどを通して雇 用。	正規雇用から6ヶ月経過→45万円 1年経過→45万円 (短時間労働者は30万円ずつ)	(ハローワーク)

## 4 非正規社員の雇用改善のための助成金

パート社員、有期契約社員、派遣社員の待遇改善や正社員への転換などでもらえる助成金

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
12	パートタイマー均衡待遇推進助成金	パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡待遇に向けた取組を実施した場合に支給される	①正社員と共通の <u>評価・資格制度</u> の導入 ②パートタイマーの能力・職務に応じた <u>評価・資格制度</u> の導入 ③ <u>正社員への転換制度</u> の導入 ④ <u>短時間制社員制度</u> の導入 ⑤ <u>教育訓練制度</u> の導入 ⑥ <u>健康診断制度</u> の導入	①60万円を2回に分けて。 ②～⑥40万円を2回に分けて。 ・①～④は適用対象者が1名以上出た場合に支給。 ・⑤は30人以上実施した場合 ・⑥はパート受診者が4人以上の場合。	支給の対象となる「パートタイマー」とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される正社員に比べ短い労働者  (21世紀職業財団)
13	正社員転換制度奨励金 (中小企業雇用安定化奨励金)	有期雇用から正社員に転換する制度を就業規則などに明記し、1人以上転換させた場合。	・有期雇用社員の正社員への転換制度を <u>就業規則などに定めること。</u> ・ <u>1人以上転換させたこと。</u>	・新たに制度を導入し、1人以上転換すると40万円。 ・制度導入から3年以内で2人以上転換させると1人につき20万円。(10人限度)	(ハローワーク)
14	派遣労働者雇用安定化特別奨励金	受け入れている派遣労働者を直接雇い入れた事業主に対して奨励金が支給される。	6ヶ月を超える派遣受け入れの業務に、派遣終了前に派遣労働者を直接雇い入れる場合。	6ヶ月経過 →50万円 1年6ヶ月経過→25万円 2年6ヶ月経過→25万円 (6ヶ月以上の有期雇用は半額)	(ハローワーク)
15	共通処遇制度奨励金 (中小企業雇用安定化奨励金)	フルタイム有期雇用社員について正社員と共通の処遇制度を就業規則などに明記し、1人以上適用した場合。	・ <u>3区分以上の評価、資格制度を設け、その区分に応じ基本給、職能給、賞与などの待遇を定めること。</u> ・ <u>適用条件が明確であること。</u>	60万円	(ハローワーク)

## 5 両立支援のための助成金

育児休業をした社員を職場復帰させたりしたときにもらえる助成金

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
16	中小企業子育て支援助成金	育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が生じた事業主に支給。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常用労働者 100 人以下の企業</li> <li>・育児休業や短時間勤務に係る就業規則等を整備した企業</li> </ul> <b>育児休業者の要件</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休業取得期間：6ヶ月以上の育児休業していること。</li> <li>・職場復帰後6ヶ月以上継続雇用されていること。</li> <li>・子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用していたこと。</li> </ul> <b>短時間勤務適用者の要件</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適用開始日まで、雇用保険の一般被保険者として1年以上継続雇用していたこと。</li> <li>・3歳未満の子について6ヶ月以上次のいずれかの制度を利用したこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>ア.1日の所定労働時間を短縮する制度</li> <li>イ.週又は月の所定労働時間を短縮する制度</li> <li>ウ.週又は月の所定労働日数を短縮する制度</li> </ul> </li> </ul>	<b>1人目 育児休業</b> 100万円 <b>短時間勤務</b> 利用期間に応じ、60万円、80万円又は100万円  <b>2人目から5人目まで 育児休業</b> 80万円 <b>短時間勤務</b> 利用期間に応じ40万円、60万円又は80万円	育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、5人目まで支給  (21世紀職業財団)
17	両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)	育児休業終了後、原職等に復帰させることを就業規則等に規定し、代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に一定額を助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現職等への復帰について、就業規則等に規定していること。</li> <li>・休業期間が3ヶ月以上あり、育児休業期間中において代替要員(派遣も可)を確保した期間が同じく3ヶ月以上あること。</li> <li>・育児休業を開始する日までに雇用保険の被保険者として、1年以上継続雇用していること。</li> <li>・休業終了後も被保険者として6ヶ月以上継続雇用している。</li> </ul>	1人目 40万円  2人目以降 15万円 (1年度10人まで)	(21世紀職業財団)

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
18	両立支援レベル アップ助成金 (子育て期の短 時間勤務支援コ ース)	小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たに勤務時間短縮等の制度を就業規則等に定め、実施していること。</li> <li>小学校3年に達するまでの子を養育する雇用保険の被保険者が利用を希望した次の(A)及び(B)のいずれも満たしていること。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(A) 1人の対象労働者に連続して6ヶ月以上利用させたこと。</li> <li>(B) 事業所全体で、対象労働者に述べ6ヶ月以上利用させたこと。</li> </ul> </li> <li>対象労働者を、雇用保険の被保険者として引き続き1ヶ月以上雇用していること、かつ、支給申請日において雇用していること。</li> <li>申請に係るすべての対象労働者を、勤務時間短縮等の制度利用前に、雇用保険の一般被保険者として6ヶ月以上継続して雇用していたこと。</li> </ul>	1人目 40万円 2人目以降 15万円 (5年間10人まで)  専門家の相談を受けた場合 30万円	(21世紀職業財団)

## 6 教育訓練のための助成金

キャリアアップや能力開発を目的として教育訓練を実施したときにもらえる助成金

	助成金名	内容	受給要件	受給額	備考・取り扱い機関
19	キャリア形成促進助成金 (専門的訓練)	雇用労働者に職務に関連した専門的な知識、技能を身に付けさせる訓練実施に対して給付される。	<ul style="list-style-type: none"> <li>OFF-JTにより実施 (事業主が自ら企画し実施する訓練又は教育訓練機関で実施される訓練)</li> <li>訓練時間が10時間以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練実施に要した経費の1/2 (訓練を実施するための設備・会場の借上げ料、教科書代・教材費、部外講師の謝金、教育訓練機関に支払う入学金及び受講料)</li> <li>訓練実施時間に応じて支払った賃金の1/2</li> </ul>	

20	<b>キャリア形成促進助成金 (有期実習型訓練)</b>	正社員としての経験が少ない者(学卒後 6ヶ月内の者を除き過去 5 年以内に概ね 3 年以上継続雇用がない者)に対して OJT と OFFJT を効果的に組み合わせての有期実習型訓練を実施する場合に支給される。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内における実習 (OJT) と教育訓練機関で行われる座学等 (OFF-JT) を効果的に組み合わせる</li> <li>・訓練期間 3ヶ月を超え6ヶ月以下</li> <li>・訓練時間が、6ヶ月あたり 425 時間以上</li> <li>・実習 (OJT) の実施時間が総訓練時間の 2 割以上 8 割以下</li> <li>・訓練修了後に評価シート (ジョブ・カード) により職業能力の評価を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練の実施に要した経費の 4/5</li> <li>・訓練の実施時間に応じて支払った賃金の 4/5</li> <li>・実施時間に応じて、受講者 1 人につき 1 時間 800 円</li> <li>・訓練修了後、ジョブ・カードにより能力評価を実施して受講者 1 人あたり 4,880 円</li> <li>・ジョブカード制度を活用した企業に、20 万円 (1 事業所 1 回に限り)</li> </ul>	(雇用能力開発機構)
21	<b>共通教育訓練制度奨励金 (中小企業雇用安定化奨励金)</b>	正社員と共通の教育訓練制度をフルタイム有期雇用社員について就業規則などに定め、実施した場合。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則等に基づき 2 年間実施した教育訓練を修了した対象労働者数が、フルタイム有期契約労働者の 3 割以上であること。</li> <li>・通常労働者の教育訓練制度を今回の制度と同時又はそれ以前に導入している事業主。</li> </ul>	40 万円	(ハローワーク)

助成金で大切なことは、助成金が従業員のためにあることです。そして企業もそれにより、事業運営がやりやすくなる。従業員に笑顔,そして経営者に笑顔があるかどうか。それが助成金受給の「リトマス試験紙」です。

平成 22 年 9 月 13 日  
株式会社ソフィア  
所長 平松 徹

※ ご質問などありましたら、下記にお願いします。  
〒271-0073 千葉県松戸市小根本 45-12 早稲田ビル TEL 047-308-2256  
<http://www.iso-hiramatsu.jp> e-mail: to@iso-hiramatsu.jp  
(社会保険労務士事務所、行政書士事務所、品質 ISO・環境 ISO 主任審査員事務所)