

【平成28年度】

会社を元気にする！！

使いやすい『助成金』活用術

(株)足立総合経営研究所
足立朱美

目次

1. 助成金支給事例
2. 「助成金」とは？
3. 【平成28年度】使いやすい助成金
 - (1) 「採用」に役立つ助成金
 - (2) 「人材育成」に役立つ助成金
 - (3) 「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金
 - (4) 「職場環境の改善」に役立つ助成金
 - (5) 「健康診断」に役立つ助成金
4. 複数の助成金活用例
5. 助成金活用の注意点



1. 助成金支給事例

1,000万円の受給も可能！

※中小企業事業主の場合

Case 1

採用後5年以内の若手正社員10名に、社員研修(職業訓練)として30時間のOff-JTを行った場合

キャリア形成促進助成金を活用：**800円 × 30時間 × 10人 = 24万円**

Case 2

パートタイマー従業員10名に、6か月間でOff-JT50時間、OJT300時間の訓練を行った場合

キャリアアップ助成金を活用：**800円 × 350時間 × 10人 = 280万円**

Case 3

パートタイマー4人に、定期健康診断を実施した場合

キャリアアップ助成金を活用：**1事業所当たり 40万円**

1. 助成金支給事例

1,000万円の受給も可能！

※中小企業事業主の場合

Case 4

契約社員10名を、正社員に雇用転換した場合

キャリアアップ助成金を活用：**60万円 × 10人 = 600万円**

Case 5

正社員を対象に、職業能力評価制度、セルフ・キャリアドック制度を活用した場合

キャリア形成促進助成金を活用（制度導入コース）：

- | | |
|----------------|--------------------|
| ①職業能力評価制度 | 制度導入助成=50万円 |
| ②セルフ・キャリアドック制度 | 制度導入助成=50万円 |

Case 1～5 すべて実施すると… 受給額1,044万円！


2. 「助成金」とは？

- 中小企業向けの採用関連(雇い入れ)、人材育成、女性・高年齢者の活用に関するものが多い
- 財源は労働保険料の事業主負担分
- 雇用保険の適用事業所であることが要件
- 助成金は返済不要！
- 要件にあてはまれば支給される

2. 「助成金」とは？

企業が申請する流れ

例：キャリアアップ助成金（正社員化コース）

- 
- 正規雇用転換する1か月以上前に労働局へ **キャリアアップ計画書**を提出。
 - **就業規則**に正社員化する制度を規定（労働基準監督署へ届出）。
 - 雇用して6か月以上経過している有期契約労働者を正社員へ転換。
 - さらに6か月経過後、**支給申請書**を労働局へ提出。
 - 審査終了後、決定通知書が届き、助成金が支給される。

3.【平成28年度】使いやすい助成金

(1)「採用」に役立つ助成金

- ① キャリアアップ助成金(正社員化コース)
- ② 特定就職困難者雇用開発助成金
- ③ 高年齢者雇用開発特別奨励金
- ④ トライアル雇用奨励金



「採用」に役立つ助成金

活用度
★★★

① キャリアアップ助成金(正社員化コース)-1

有期契約労働者(期間の定めのある労働者)や短時間労働者(パートタイマー)等を、正規雇用(正社員)・無期雇用(期間の定めのない雇用)に転換する事業主が利用できる。

助成内容	助成額 ()内は大企業 正規雇用または無期雇用へ転換する制度等を規定し、 転換した場合
①有期⇒正規	1人当たり 60万円(45万円)※
②有期⇒無期	1人当たり 30万円(22.5万円)
③無期⇒正規	1人当たり 30万円(22.5万円)※

※対象者が母子・父子家庭の父母などの場合、①は10万円、②③は5万円の加算あり

「採用」に役立つ助成金

活用度
★★★

① キャリアアップ助成金(正社員化コース)-2

勤務地限定正社員や職務限定正社員、短時間正社員等の制度(多様な正社員)を新たに規定し、適用する等した事業主が利用できる。

助成内容	助成額 ()内は大企業
④ 有期⇒多様な正社員	1人当たり 40万円(30万円)※
⑤ 無期⇒多様な正社員	1人当たり 10万円(7.5万円)※
⑥ 多様な正社員⇒正社員	1人当たり 20万円(15万円)※

※対象者が母子・父子家庭の父母などの場合、5万円の加算あり(④⑤⑥)。

派遣労働者を派遣先で多様な正社員として直接雇用する場合、1人当たり15万円を加算(④⑤)。

勤務地・職務限定性社員制度(短時間間正社員を除く)を新たに規定した場合、1事業所当たり10万円(7.5万円)を加算(④⑤)。

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

活用例

- 1年の有期契約で社員を雇用。
- 雇用して6か月経過後、正社員へ登用。
- さらに6か月経過後、申請。審査後、**60万円**が支給される。



「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

② 特定就職困難者雇用開発助成金

障害者や母子家庭の母等(特定就職困難者)を雇用する事業主が利用できる。

特定就職困難者とは(例)

障害者



シングルマザー



※20歳未満の子を扶養している夫のいない女性等

60歳以上の高齢者



※雇い入れ時、65歳未満

【対象者】

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる
- (2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実にあると認められる

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

② 特定就職困難者雇用開発助成金

対象労働者		支給額※ ()内は大企業	助成対象 期間
短時間労働者 以外の者 (30時間以上)	高年齢者 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年
	身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)
	重度障害者等、45歳以上の 障害者、精神障害者を雇った 場合	240万円 (100万円)	3年 (1年半)
短時間労働者 (20時間以上 30時間未満)	高年齢者 母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年
	障害者を雇った場合	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※6か月ごとに分割されて支給

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

② 特定就職困難者雇用開発助成金

活用例

週30時間以上勤務



① シングルマザーの社員を雇用
(ハローワーク等からの紹介による)。

② 雇用して6か月経過したのち申請。
審査後、**30万円**が支給される。

③ さらに6か月間雇用継続し、申請。
審査後、**30万円**が支給される。

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

③ 高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の方を、ハローワーク等を通じて雇用した事業主が利用できる。

【対象者】

- (1) 雇用保険被保険者資格を喪失してから3年以内に雇い入れられた
- (2) 雇用保険被保険者資格の喪失前の1年間に、6か月以上の被保険者期間を有していた

対象労働者	支給額 ()内は大企業	助成対象期間
短時間労働者以外の者 (30時間以上)	70万円 (60万円)	1年
短時間労働者 (20時間以上30時間未満)	50万円 (40万円)	1年

※6か月ごとに分割されて支給

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

③ 高年齢者雇用開発特別奨励金

活用例

週30時間以上勤務(大企業の場合)

66歳の方を雇用
(ハローワーク等からの紹介による)。

雇用して6か月経過したのち申請。
審査後、**30万円**が支給される。

さらに6か月間雇用継続し、申請。
審査後、**30万円**が支給される。



「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

④ トライアル雇用奨励金

ハローワーク等を通じて、最長3か月間のお試し雇用(トライアル雇用)の募集をし、応募者を短期間(1~3か月)雇用した事業主が利用できる。

【対象者】

- (1) これまでに就労経験のない職業に就くことを希望する
- (2) 過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している
- (3) 直近で1年を超えて失業している
- (4) 母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、日雇い労働者、季節労働者など就職の援助を行うにあたって特別の配慮を要する

助成額

1人当たり **月額4万円**※

※母子家庭の母等または父子家庭の父、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35才未満の対象者に対してトライアル雇用を実施する場合、1人当たり月額5万円。

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

④ トライアル雇用奨励金

活用例

● トライアル雇用を3か月実施
(ハローワーク等からの紹介による)。



● 3か月経過後、申請。
審査後**12万円**が支給される。

1人当たり **月額4万円**

※母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は
月額5万円(最長3か月間)

3.【平成28年度】使いやすい助成金

(2)「人材育成」に役立つ助成金

- ① キャリア形成促進助成金(制度導入コース)
- ② キャリア形成促進助成金(各種訓練コース)
- ③ キャリアアップ助成金(人材育成コース)
- ④ 「人材育成」に役立つ助成金比較



「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

① キャリア形成促進助成金(制度導入コース)

ジョブ・カードを活用する教育訓練や評価制度を新たに規定し、実施した事業主が利用できる。

ジョブ・カードとは？

履歴シートと職務経歴シート、キャリア・シート、評価シートという4種類のシートで構成される書類のセット。教育訓練や評価制度では、主に「評価シート」を使う。

ジョブ・カードの用紙はどこにあるの？

厚生労働省のHPからダウンロードすることが可能。

ジョブ・カードはどのように使うの？

正社員経験の少ない人等が、職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などについてジョブカードに記入し、きめ細かなキャリアコンサルティングを受けることで、自身の強みに気づき今後のキャリアパスが明確になる。それを、その後の就職活動や、キャリアプランに沿った職業訓練受講や企業内でのキャリア形成に活用することができる。

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★

① キャリア形成促進助成金(制度導入コース)

助成内容	制度内容	助成額 ()は大企業
1. 教育訓練・職業能力評価制度	従業員に対する教育訓練または職業能力評価をジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入、適用した場合	各50万円 (25万円)
2. セルフ・キャリアドック制度	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入、適用した場合	
3. 技能検定合格報奨金制度	技能検定制度に合格した従業員に報奨金支給制度を導入、適用した場合	
4. 教育訓練休暇等制度	教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入、適用した場合	
5. 社内検定制度	社内検定制度を導入し、実施した場合	

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★

① キャリア形成促進助成金(制度導入コース)

活用例

1. 教育訓練・職業能力評価制度

- 事業内職業能力開発計画を作成。
- 教育訓練・職業能力評価制度を就業規則に新たに規定。
- 導入・適用した翌日から6か月経過した日から2か月以内に申請。審査後、**50万円**が支給される。



「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

② キャリア形成促進助成金(各種訓練コース)

従業員に対し、職業訓練を計画に沿って実施する場合に利用できる。

	対象訓練(コース)	訓練内容
①雇用型 訓練コース	特定分野認定実習併用職業訓練(NEW)	建設・製造・情報通信業向け。厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
	認定実習併用職業訓練	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
	中高年齢者雇用型訓練(NEW)	直近2年間に継続して正社員経験のない中高年齢新規雇用者等を対象にしたOJT付き訓練
②重点 訓練コース	若年人材育成訓練	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
	育休中・復職後等人材育成	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
	熟練技能育成・承継訓練	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
	中長期的キャリア形成	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)
	成長分野等・グローバル人材育成訓練	成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
③一般型 訓練コース	一般企業型訓練	①②以外の訓練
	一般団体型訓練	事業主等団体が行う訓練

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★

② キャリア形成促進助成金(各種訓練コース)

【対象者】

訓練を受講した時間数が、助成対象訓練時間数の8割以上(認定実習併用職業訓練については、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上)であること

【助成額・助成率】

対象となる訓練 ()は大企業		Off-JT賃金助成 1人1時間当たり	Off-JT 経費助成	OJT実施助成 1人1時間当たり
①雇用型 訓練コース	特定分野認定実習 併用職業訓練	800円(400円)	2/3(1/2)	700円(400円)
	認定実習併用職業 訓練/中高年齢者 雇用型訓練	800円(400円)	1/2(1/3)	700円(400円)
②重点訓練コース	—	800円(400円)	1/2(1/3)	—
③一般型 訓練コース	一般企業型訓練	400円	1/3	—
	一般団体型	—	1/2(1/3)	—

※①②は若者雇用促進法に基づく認定事業主、セルフ・キャリアドック制度導入で経費助成の引き上げあり。一般企業型訓練の実施の場合、セルフ・キャリアドックの実施が必要。

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★★

③ キャリアアップ助成金(人材育成コース)

有期契約労働者(期間の定めのある労働者)等に訓練を実施する場合に利用できる。

賃金助成 ()は大企業	
①OJT(実際の仕事を通じて行う訓練)	1時間当たり 800円 (500円)
②Off-JT(仕事を離れて行う訓練)	1時間当たり 800円 (700円)

Off-JTの経費助成 ()は大企業			
	一般・有期実習型・ 育児休業中訓練	中長期的キャリア 形成訓練	訓練後に正規転換した 場合の加算額
100時間未満	10万円 (7万円)	15万円(10万円)	15万円(10万円)
100時間以上 200時間未満	20万円 (15万円)	30万円(20万円)	30万円(20万円)
200時間以上	30万円 (20万円)	50万円(30万円)	50万円(30万円)

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★★

③ キャリアアップ助成金(人材育成コース)

活用例



技術向上のため、有期契約の社員3人に、1回7時間の外部研修を3か月の間に3回受講させた。

研修費用が3人で36万円かかった。

研修終了後に申請し、審査後3人分で**約35万円**が支給される。

(1人当たりの内訳)

・ 研修費用の助成	100,000円(上限)
・ 社員が研修に参加した	16,800円
+	時間の賃金助成
	(800円×21時間)

116,800円

④ 「人材育成」に役立つ助成金比較

	キャリアアップ助成金 (人材育成コース)	キャリア形成促進 助成金(雇用型訓練・ 重点訓練・一般型 訓練コース)	職場定着支援 助成金(研修制度)	キャリア形成促進 助成金(制度導入 コース) ※教育訓練制度
対象者	正社員以外	正社員等	正社員	正社員
研修時間	20時間以上(例外有)	20時間以上	10時間以上	20時間以上
研修形態	<ul style="list-style-type: none"> Off-JTのみ Off-JTとOJT 	原則として、 Off-JTのみ(例外有)	Off-JTのみ	Off-JTのみ
例	<ul style="list-style-type: none"> ウェブデザイン研修 美容実技研修 	海外進出のため営業 担当職員を対象に した英文契約書作成 研修	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員研修 管理職研修 新任担当者研修 	経理課の一般職員 を対象にした簿記・ 財務諸表作成研修
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 支給申請時には 受講者は雇用保険 被保険者であること 実施状況報告書 (研修日誌)が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容のハードル が高い コースによって 助成率が異なる 実施状況報告書 (研修日誌)が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 定額助成 制度導入なので、 定期的に行う 研修であること 通信講座・eラー ニング可 	<ul style="list-style-type: none"> 定額助成 職業能力体系図を 作成すること 社内講師不可 実施状況報告書 (研修日誌)が必要

3.【平成28年度】使いやすい助成金

(3)「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

- ① 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)
- ② 中小企業両立支援助成金(育休復帰支援プランコース)
- ③ 「子育てなどの両立支援」に役立つ3つの助成金活用例
- ④ 介護支援取組助成金



「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★

① 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)

3か月以上育児休業を取得した従業員の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者が原職等に復帰後、6か月就業した場合に利用できる。

助成額	1人当たり 50万円
-----	-------------------

※育児休業取得者が期間雇用者の場合は10万円加算

※育児休業を取得した期間雇用者が雇用期間の定めのない労働者として復帰した場合、さらに10万円加算

※1事業主当たり1年度に延べ10人が上限

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★

② 中小企業両立支援助成金(育休復帰支援プランコース)

育休復帰支援プランを策定・導入し、対象労働者が育休を取得後、復帰した場合に利用できる。

助成額	1回目	プランを策定し、育休を取得したとき 30万円
	2回目	育休取得者が現場復帰したとき 30万円

※1事業主当たり2人まで、合計120万円まで

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金 活用例

社員に育児休業を取りたいと相談された。
取らせてあげたいけど、仕事が回らないので代替りの
人員も雇わないといけないし、育児休業取得者も初めて
だから社内制度も作らないと……



中小企業両立支援 助成金 (代替要員確保コース) 50万円	中小企業両立支援 助成金 (育休復帰支援プランコース) 60万円
--	---



代替要員を雇用し、育児休業取得者1名が育休後、復帰した



審査後、合計で**110万円**が支給される

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★

④ 介護支援取組助成金

厚生労働省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取り組みを行う事業主が利用できる。

取組内容

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
- ② 制度設計・見直し（育児・介護休業法を上回る制度であること）
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、制度周知）
- ④ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置、周知）
- ⑤ 働き方改革（年休の取得促進や時間外労働の削減について一定水準以上の実績があること）

助成額

1企業当たり

60万円

※その他、就業規則の整備、両立支援のひろばの登録が必要 30

3.【平成28年度】使いやすい助成金

(4)「職場環境の改善」に役立つ助成金

- ① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)
- ② 職場定着支援助成金(介護労働者管理制度)
- ③ 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)



「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度

★★

① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)

事業主が、社員の定着につながる下記制度を新たに規定し、運用した場合に利用できる。

※本年度から事業分野の制限がなくなった

助成内容	制度導入助成額	目標達成助成額
① 評価・処遇制度	10万円	①～④を複数導入しても一律 60万円 ※計画期間終了から1年経過後の 離職率が一定以下で支給
② 研修制度	10万円	
③ 健康づくり制度	10万円	
④ メンター制度	10万円	

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度

★★

① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)

活用例

①評価・処遇制度 ③健康づくり制度

ある介護事業所は、これまでなかった資格手当と生活習慣病予防検診の半額補助の制度を就業規則に新たに加え、6か月の計画期間を規定した。



1人以上に資格手当が支払われ、1人以上が生活習慣病予防検診補助を使った。

計画期間が終了し、申請。

審査後、**20万円**が支給される。

1年後、離職率が一定以下なら、**さらに60万円**が支給される。

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度

★★

② 職場定着支援助成金(介護労働者管理制度)

本年度より、介護事業主のみが助成対象。
賃金制度整備を行い、その後離職率の目標を達成した場合に
1年後、3年後に助成される。最大200万円の受給が可能。

助成内容		助成額
① 賃金制度整備	賃金制度を新たに定めるか 又は改善する。 例) 定期昇給制度の導入、 職務、職責、職能、勤続年数 等に応じた新たな賃金制度を 定める	50万円
② 目標達成助成(1回目)	計画期間終了1年経過後に 離職率の目標を達成	60万円
③ 目標達成助成(2回目)	計画期間終了3年経過後に 離職率の目標を達成	90万円

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度



③ 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下かつ、月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲のある中小企業事業主が利用できる。

目標の設定	補助率
①年次有給休暇の取得を年間平均で4日以上増加させること	両方達成の場合 経費の3/4(上限額100万円)
②残業時間数を月間平均5時間以上削減すること	どちらかを達成の場合 経費の5/8(上限額 83万円)
	どちらも未達成の場合 経費の1/2(上限額 67万円)

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度



③ 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)

活用例

社員は仕事を頑張ってくれているのだが、残業も多く、有給休暇もあまり取れていないので、何とかしてあげたい。



社労士などの外部コンサルを依頼、有給休暇の計画的付与制度導入や就業規則の整備を実施し、業務ソフトも導入して業務の効率化も図ったところ総額費用140万円かかった。

有給休暇の取得が年平均4日以上増加し、残業も月平均5時間以上削減できた。

申請し、審査後、最大**100万円**が支給される。

3.【平成28年度】使いやすい助成金

(5)「健康診断」に役立つ助成金

- ① キャリアアップ助成金(処遇改善コース)活用例
- ② 職場定着支援助成金(健康づくり制度)活用例



「健康診断」に役立つ助成金

活用度
★★★

① キャリアアップ助成金(処遇改善コース)

活用例

週20時間以上30時間未満勤務の雇用保険被保険者

有期契約労働者等を対象に
「法定外の健康診断制度」を規定する。

定期健康診断を延べ4人以上に実施する。

申請し、審査後**40万円**が支給される。



「健康診断」に役立つ助成金

法定の健康診断とは

正社員（または週30時間以上働く有期契約労働者等の方）に対して定期的に行う、法に定められた健康診断のこと。

キャリアアップ助成金では、上記法定の健康診断以外の健康診断を実施する場合を指す。

人間ドックとは

次のa、およびb～hのいずれかの項目について行う健康診断をいう。

- a 基本健康診断
- b 胃がん検診
- c 子宮がん検診
- d 肺がん検診

- e 乳がん検診
- f 大腸がん検診
- g 歯周病疾患健診
- h 骨粗鬆症健診

※上記の健康診断として求められる実施内容は別途決まっている。

「健康診断」に役立つ助成金

活用度

★▶

② 職場定着支援助成金(健康づくり制度)

活用例

正社員を対象に人間ドックなどの「法定外の健康診断制度」を就業規則に新たに加え、6か月の計画期間を規定した。

1人以上に適用実施。



計画期間が終了し、申請。審査後、**10万円**が支給される。

1年後、離職率が一定以下なら、**さらに60万円**が支給される。

4. 複数の助成金活用例

ケース1 IT企業A社

① キャリアアップ助成金

(正社員化コース)

- 契約社員2人を正社員に転換
 - ・ 60万円×2人

➡ 120万円

(人材育成コース)

- 契約社員2人が有期実習型訓練を受講
 - ・ OJT 680時間×800円×2人
 - ・ Off-JT 80時間×800円×2人
 - ・ 講師謝金

➡ 約109万円

➡ 約13万円

➡ 10万円

(処遇改善コース)

- 契約社員4人が定期健康診断を受診

➡ 40万円

合計 約292万円

4. 複数の助成金活用例

ケース1 IT企業A社

② 職場定着支援助成金

- 4つの制度を導入し、正社員に適用

- ・ 評価・処遇制度
- ・ 研修制度
- ・ 健康づくり制度
- ・ メンター制度

➡ 10万円

➡ 10万円

➡ 10万円

➡ 10万円

- 1年後、離職率の目標を達成

➡ 60万円

合計 100万円

① キャリアアップ助成金

合計 約292万円

+

② 職場定着支援助成金

合計 100万円

総額
約392万円
受給

4. 複数の助成金活用例

ケース2 保育園B社

① 特定就職困難者雇用開発助成金

- 母子家庭の母2人(短時間労働者以外)をハローワーク経由で雇い入れる
 - ・ 60万円(1年)×2人

➡ 120万円

② 中小企業両立支援助成金

(育休復帰支援プランコース)

- 社員1人が「育休復帰支援プラン」を策定・導入して育休取得
- 上記の社員が職場復帰

➡ 30万円

➡ 30万円

4. 複数の助成金活用例

ケース2 保育園B社

③ 中小企業両立支援助成金

(代替要員確保コース)

- 育児休業中の社員の代替要員を確保した後、育児休業取得者が原職等に復帰



50万円

①～③で総額 **230万円** 受給

5. 助成金活用の注意点①

- ◆ 申請書類の書き方に注意が必要
- ◆ 添付する賃金台帳やタイムカード等にも注意が必要
- ◆ 毎年改正が行われているため情報収集が必要
- ◆ 事前申請／事後申請 がある
- ◆ 申請期限に注意



5. 助成金活用の注意点②

こんな会社は厳しい…

- ◆ 労働保険(社会保険)に加入していない
- ◆ 最近、社員を解雇した
- ◆ 労働保険料など滞納している
- ◆ 時給が最低賃金を下まわっている
- ◆ 残業代はつけていない

日ごろからの準備が大事！

社会保険労務士がお力になります！

- **労務や助成金の専門家**である
社会保険労務士にご相談ください
- 助成金を活用し、社員の
スキルアップや、人材定着
をはかりましょう！



アンケートにお答え下さい

**貴社に適した
助成金をご紹介します**