

知ってよかった！ 助成金紹介

～人と企業の成長を支える経営者の強い味方～

(平成 24 年 10 月 1 日現在)

中長期的な企業の成長を実現するためには、

人材の確保・育成・定着が欠かせません。

経営者の皆様のなかで、「人」に関する費用面での悩みがある方は、

是非このパンフレットをご覧ください、

「助成金は人を育て、企業の成長を支える、経営者の強い味方」

だと理解していただき、

助成金の申請を考えてみてはいかがでしょうか。

※本パンフレットは厚生労働省が所管する助成金の概要をまとめたものです。各助成金ごとに詳細な支給要件が定められていますのでご注意ください。

【目 次】

I	創業時に役立つ助成金	2
II	人材確保に役立つ助成金	3
III	人材活用に役立つ助成金	4
IV	経営の安定に役立つ助成金	5
V	中小企業向けの主な雇用・労働関係助成金等	6



全国社会保険労務士会連合会
都道府県社会保険労務士会

I 創業時に役立つ助成金

創業時には、創業経費や運転資金など、様々な経費がかかります。また、顧客の獲得や商品の販売にあたる従業員の給料も、一定の売上・利益を確保するまでは、大きな負担となります。しかし、人材は企業の成長に欠かせないことから、人件費の捻出に頭を悩ませる事も多いのではないのでしょうか。

そこで、このページでは、創業時に労働者を雇い入れた場合に、①創業経費と②労働者の雇入れについて給付される助成金について紹介します。

創業する場所が対象地域の方、
一考の価値あります!
事業が軌道に乗る前にも、
意外と出費はかさみますよね。



1 地域再生中小企業創業助成金

【概要】

一定の地域^{※1}で、地域再生事業^{※2}を行う法人を設立又は個人事業を開業し、就職を希望する者(65歳未満)を雇用保険の一般被保険者として**2人以上雇用した場合**に、①創業に係る経費と②労働者の雇入れについて助成金が給付されます。

※1 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域

北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

※2 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、地域再生のための雇用創出効果が高い重点産業分野に該当する事業(例:飲食料点小売業、飲食店、介護事業など)…21道県がそれぞれ定めています。

【支給額(例)】

①創業に係る経費(地域等により額は異なる)

創業後6か月以内に支払った**創業経費**(開業に関する事業計画作成費、職業能力開発経費、設備・運営経費)の**2分の1**

※ 創業・雇入支援対象労働者^{※3}5人以上の場合 → **上限額500万円**まで

②労働者の雇入れ

雇用保険の一般被保険者を1人雇い入れた場合 → **60万円**(100人分まで)

※3 ①継続して雇用する労働者として6か月以上雇用されている者、②ハローワーク等の紹介により雇い入れられた者

経営の三要素「人・物・金」。
何といても事業の成功には
優秀な「人材」が必要です。



2 中小企業基盤人材確保助成金

【概要】

一定の要件^{※4}のもと、健康・環境分野等で創業や異業種進出を行い、新たに経営基盤を強化するための**人材**(基盤人材^{※5})を**雇い入れた場合**に、基盤人材の賃金の一部に相当する額について助成金が給付されます。

※4 【主な要件】 ①雇用保険の適用事業の事業主であり、基盤人材を雇用保険の一般被保険者として雇い入れること、②新分野進出等に必要な施設や設備などに要する費用について、250万円以上負担していること、③一定期間内に事業主都合の離職等が発生していないこと 等

※5 ①事務的・技術的な業務の企画・立案、指導を行うことができる専門的な知識や技術を有すること または 部下を指揮・監督する業務に従事する係長相当職以上であること、②年収350万円以上の賃金で雇い入れられる者

【支給額(例)】

基盤人材を1人雇い入れた場合 → **140万円**(5人まで)

II 人材確保に役立つ助成金

企業の成長に欠かせない人材。しかし、中小企業や小規模企業が望む能力を備えた人材を採用することは非常に難しく、また、採用できたとしても、入社した社員が1年もたたずに離職してしまうなど、人材の確保が費用・時間面で大きな悩みになっていないでしょうか。

そこで、このページでは、本採用前に試行的に短期雇用した場合と、一定の要件を満たした労働者を雇い入れた場合に、賃金相当額の一部等が給付される助成金について紹介します。

1 試行（トライアル）雇用奨励金

【概要】

一定の要件^{※6}のもと、ハローワーク等が紹介する**対象労働者^{※7}**を**短期間雇用（原則3カ月）した場合**に、奨励金が給付されます。なお、対象の労働者を本採用するかどうかは、トライアル雇用終了後に決めることができます。

※6 【主要要件】 ※7の①から⑤の対象労働者をトライアル雇用する場合には、常用雇用への移行の促進を図る観点から、労働条件、指導・訓練等の措置、常用雇用移行のための要件等に関する「トライアル雇用実施計画書」の提出が必要 等

※7 職業経験や労働市場の状況などを考慮して、就職のためにトライアル雇用を経ることが適当だと思われる以下の者
①中高年齢者（45歳以上）、②若年者等（45歳未満）、③母子家庭の母等、④季節労働者、⑤中国残留邦人等永住帰国者、⑥障害者、⑦日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス

就職も採用も「ご縁」です。
長期雇用に向けて、会社と労働者が
相互の理解を深めるために
「お試し期間」を活用しませんか。



【支給額（例）】

対象労働者を1人雇い入れた場合 → **月額4万円**（12万円まで）

2 特定就職困難者雇用開発助成金

【概要】

ハローワーク等が紹介する**高年齢者、障害者等を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合^{※8}**に、賃金の一部に相当する額について助成金が給付されます。

※8 一般被保険者（短時間労働者を含む）として雇い入れた65歳未満の以下の者①60歳以上の者、②母子家庭の母等、③身体・知的・精神障害者 等

景気低迷により、就職難の時代が続いています。そんな中、特に就職が困難な者を雇い入れた会社には手厚い助成があります。



【支給額（例^{※9}）】

- ①高年齢者・母子家庭の母等を1人雇い入れた場合 → **90万円**
- ②重度障害者等を除く身体・知的障害者を1人雇い入れた場合 → **135万円**
- ③重度障害者等を1人雇い入れた場合 → **240万円**

※9 ①中小企業の例であり、大企業では異なる。②短時間労働者（週あたりの所定労働時間が20時間以上30時間未満）以外の例であり、短時間労働者では異なる。③助成対象期間が設けられており、支給対象期ごとに支給される（支給対象期に対象労働者に対して支払った賃金額を上回る助成は行わない）

III 人材活用に役立つ助成金

企業の成長のためには、人材の確保とともに、将来の企業を担う人材を育成し、活用することが欠かせません。しかし、中小企業や小規模企業では即戦力志向や、費用・時間面の負担等から、自分の右腕となる、将来を任せられる社員の育成が後回しになっている現実があります。

そこで、このページでは、職場外での OFF-JT だけではなく、職場内で OJT を実施した場合に給付される助成金について紹介します。

1 キャリア形成促進助成金

【概要】

一定の要件^{※10}のもと、雇用する労働者を対象に、**職業訓練^{※11}の実施や自発的な職業能力開発の支援を推進した場合**に、訓練経費や訓練中の賃金等について、助成金が給付されます^{※12}。なお、被災地の事業主等を対象とした特例措置があります。

※10 【主要要件】 ①職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作成、②事業内職業能力開発計画に基づき、年間職業能力開発計画を作成、③訓練等を受ける期間の労働者に通常の賃金を支払うこと 等

※11 職業能力開発促進法第24条第1項に基づき、都道府県知事が厚生労働省令で定める訓練基準に適合すると認定した職業訓練

※12 このページで紹介するキャリア形成促進助成金は「訓練等支援給付金」であり、中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小企業事業主等を対象とした「中小企業雇用創出等能力開発助成金」もあります。

【支給額（例：訓練等支援給付金^{※13}）】

①OFF-JT^{※14}の経費・賃金 → **3分の1を助成**（被災地の事業主等は2分の1）

②OJT^{※15}の実施助成 → **1時間あたり600円**（1人40万8千円まで）

※13 中小企業が15歳以上45歳未満の正規労働者を対象に職業訓練を受けさせる場合の例であり、大企業や非正規労働者の場合では異なる

※14 生産ラインまたは就労場における通常の生産活動と区別して、業務の遂行の過程外で行われる職業訓練 等

※15 事業主が行う業務の遂行の過程内で、実務を通じて行われる実践的な技能やこれに関する知識の習得のための職業訓練

2 成長分野等人材育成支援事業

【概要】

一定の要件^{※16}のもと、健康、環境分野及びものづくり分野において、期間の定めのない従業員を雇入れ、または、他の分野から配置転換し、**OFF-JTを実施した場合**に、訓練経費の実費相当について、助成金が給付されます^{※17}。

※16 【主要要件】 ①原則1年間の職業訓練計画を作成しOFF-JTを実施すること、②職業訓練計画は、成長分野等の業務に関する複数の訓練コースを組み合わせたものとする、③1訓練コースの訓練時間が10時間以上であること 等

※17 ①このページで紹介する以外に、「震災対応分」、「県外高度訓練（震災対応）分」、「移籍特例分」があります。

②24年度末までに職業訓練計画をハローワークに提出し、提出日から6か月以内に訓練を開始するものを対象

【支給額（例）】

1訓練コースにつき、対象労働者1人あたり → **上限額20万円** まで

【特例】中小企業が大学院を利用した場合 → **上限額50万円** まで

この助成金をきっかけにして、「OFF-JT」による社員の
人材育成に取り組みませんか。

Ⅳ 経営の安定に役立つ助成金

企業経営は、景気の変動や天変地異など、企業努力では回避することが難しい環境変化によって大きく変動し、時には生産ラインの一部を停止せざるをえない状況に陥ることもあります。その際、経営者は、経営の安定と労働者の雇用に係る費用について一番悩むことになるでしょう。

そこで、このページでは、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に労働者の雇用を守るため支給される助成金とあわせ、育児や介護休業の利用を促進した場合に支給される助成金について紹介します。

1 中小企業緊急雇用安定助成金

【概要】

景気の変動や産業構造の変化などの経済上の理由によって、事業活動の縮小を余儀なくされた場合、一定の要件のもと^{※18}、**一時的に休業、教育訓練、出向により、労働者の雇用の維持を図る場合に、その賃金等の一部について、助成金が給付されます^{※19}。**

※18 【主な要件】 ①売上高または生産量等の最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること(岩手、宮城、福島県の事業所は特例措置あり)、②1年間の対象期間を指定し、受給対象になる休業または教育訓練を行うにあたって、判定基礎期間(賃金締切期間)ごとに休業または教育訓練の前日までに管轄の労働局またはハローワークに休業等実施計画書を提出すること 等

※19 この助成金は中小企業向けであり、大企業向けには「雇用調整助成金」があります

雇用の安定は生活不安を解消する必須条件。これは、大事な社員を失うことなく将来に備える一つの策です。



【支給額(例)】

- ①休業の場合^{※20} → 休業手当等の**5分の4を助成**
(解雇等を行わない場合は10分の9)
- ②出向の場合 → 出向元事業主の負担額の**5分の4を助成**

※20 教育訓練を行った場合は、事業所内訓練1,500円(岩手、宮城、福島県の事業所は、3,000円)、事業所外訓練6,000円が加算(1人1日あたり)

2 中小企業両立支援助成金

【概要】

育児休業や介護休業を行う労働者の雇用の継続を図るための**制度(下記3点)を導入し、利用を促進した場合に、助成金が給付されます。**

- ①代替要員確保コース^{※21}: 育児休業終了後、取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定し、取得者の代替要員を確保し、かつ取得者を原職等に復帰させた場合。
- ②休業中能力アップコース^{※22}: 育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場復帰プログラムを実施した場合
- ③継続就業支援コース^{※23}: 育児休業終了後、取得者を原職等に復帰させ、両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施した場合

※21 ①常時雇用する労働者300人以下企業が対象、②1企業あたり5年間、1年度延べ10人まで

※22 ①常時雇用する労働者300人以下企業等が対象、②1企業あたり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

※23 ①常時雇用する労働者100人以下企業が対象、②平成23年10月1日以後に初めて育児休業を終了した労働者が出た場合

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を重視している会社は、社員による会社への貢献度が非常に高いものです。



【支給額(例)】

- ①代替要員確保コース: 支給対象労働者1人あたり → **15万円**
- ②休業中能力アップコース: 支給限度額 → **21万円**
- ③継続就業支援コース: 育児休業者1人目 → **40万円** 2~5人目 → **15万円**



知ってよかった! 助成金紹介

中小企業向けの主な雇用・労働関係助成金等

1. 労働者を新たに雇い入れる場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
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)	障害者、高齢者(60～64歳)等をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	【高齢者(60～64歳)、母子家庭の母等】 対象者1人につき、90万円(短時間労働者 ^(※) は60万円) 【身体・知的障害者(重度以外)】 対象者1人につき、135万円(短時間労働者 ^(※) は90万円) 【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】 対象者1人につき、240万円(短時間労働者 ^(※) は90万円) (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
高齢者雇用開発特別奨励金 (特定求職者雇用開発助成金)	65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により所定労働時間が週20時間以上の1年以上雇用する労働者として雇い入れた場合、賃金相当額の一部を助成	対象者1人につき、90万円(短時間労働者 ^(※) は60万円) (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
派遣労働者雇用安定化 特別奨励金	派遣先である事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に派遣先である事業主に対して助成	【期間の定めのない雇用の場合】 対象者1人につき、100万円 【有期雇用の場合】 対象者1人につき、50万円	都道府県労働局 ハローワーク
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等についてトライアル雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額4万円(最長3か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
精神障害者等 ステップアップ雇用奨励金	週20時間以上の就業を目指す精神障害者及び発達障害者についてステップアップ雇用を実施した場合に助成	対象者1人につき、月額2万5千円(最長12か月間)	都道府県労働局 ハローワーク
発達障害者雇用開発助成金	発達障害者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者 ^(※) は90万円) (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
難治性疾患患者雇用開発助成金	難病のある人をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成	対象者1人につき、135万円(短時間労働者 ^(※) は90万円) (※)週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	都道府県労働局 ハローワーク
精神障害者雇用安定奨励金	精神障害者を新たに雇い入れ、又は休職者を職場復帰させ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った場合に助成	【精神障害者支援専門家活用奨励金】 専門家の雇入れ1人につき180万円(短時間労働者は120万円)(ただし、賃金額が上限) 専門家の委嘱1回につき1万円(1年間24回を上限) 【社内精神障害者支援専門家養成奨励金】 精神保健福祉士等の受験資格を得る講習に要した費用の2/3(上限50万円) 【社内理解促進奨励金】 精神障害者の支援に関する知識を習得する講習に要した費用の1/2(1回あたり上限5万円) 【ピアサポート体制整備奨励金】 社内の精神障害者を精神障害者の雇用管理に関する業務の担当者として配置した場合25万円	都道府県労働局 ハローワーク
障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	障害者雇用経験のない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に助成	対象者1人目を雇用した場合に限り、100万円	都道府県労働局 ハローワーク
中小企業基盤人材確保助成金	中小企業労働力確保法における改善計画の認定を受けた中小企業事業主が、認定計画に基づき健康・環境分野等に該当する事業への新分野進出等の基盤となる人材を雇い入れた場合に助成	対象者1人につき、140万円、最大5人まで。	都道府県労働局 ハローワーク
雇用促進税制	1年間で、雇用者増加数5人以上(中小企業は2人以上)、雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業に対して助成	対象者1人につき、20万円の税額控除	都道府県労働局 ハローワーク

2. 労働者の雇用を維持する場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
中小企業緊急雇用安定助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向を行って労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成	【休業・教育訓練の場合】 休業手当等の4/5 (教育訓練を行った場合は訓練費を上乗せ) 【出向の場合】 出向元事業主の負担額の4/5	都道府県労働局 ハローワーク
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又は定年の定め廃止等を実施した中小企業事業主に対して助成	企業規模や導入した制度に応じ、20～120万円を支給	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター 雇用支援課等 (都道府県高齢・障害者雇用支援センター)

3. 再就職支援等を行う場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
労働移動支援助成金 (再就職支援給付金)	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている高齢者等のうち、再就職を希望する方に求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇日に通常の賃金の額以上の額を支払うとともに、再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した中小企業事業主に対して助成	委託費用の1/2 (対象被保険者が55歳以上の場合は2/3) 上限40万円、300人分を限度	都道府県労働局 ハローワーク

4. 労働者の能力開発を行う場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
キャリア形成促進助成金	雇用する労働者を対象として、職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発の支援を行う事業主に対して、賃金及び訓練経費の一部を助成	【労働者に職業訓練等を受けさせる場合】 労働者の職業訓練等（座学）に要した経費・賃金の1/3 短時間労働者の職業訓練等（座学）に要した経費・賃金の1/2 労働者の自発的な職業訓練に要した経費・賃金の1/2 （注）東日本大震災復興対策の特例措置が適用される場合は、助成率が異なります。 【認定中小企業者等（中小労確法）の事業主が労働者に職業訓練等を受けさせる場合】 職業訓練等に要した経費・賃金の1/2 （労働者の自発的な職業能力開発については1/2を助成）	都道府県労働局
成長分野等 人材育成支援事業	健康、環境分野等の事業を行う事業主が、期間の定めのない労働者の雇入れ等を行い、Off-JTを実施した場合に、訓練費の実費相当を支給 （震災対応分） 東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主が、その労働者に職業訓練を行う場合に、業種を問わず訓練費を助成（OJTも助成対象） （県外高度訓練（震災対応）分） 被災地の復興に資する産業分野の事業を行う中小企業事業主が、雇用する労働者を中核的人材に育成するため、高度な研修・訓練を県外の大学院や研究機関等で受けた場合に、事業主が負担した受講料や住居費の一部を助成。 （移籍特例分） 健康、環境分野等の事業を行う事業主が、健康、環境分野等以外の産業から労働者を移籍により受け入れ、職業訓練を行う場合に、OJTも含めて訓練費を助成	1訓練コースにつき、対象労働者1人当たり20万円を上限として支給（中小企業が大学院を利用した場合には、上限額が50万円） （震災対応分） Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成（1コースあたりの上限額は20万円（※）、1人あたり3コースまで） ※大学院をOff-JTで利用した場合には、上限額が50万円 （県外高度訓練分） 授業料等の実費相当及び住居費の3分の2を助成。1人あたり90万円（授業料等50万円、住居費40万円）を1年間の上限。 （移籍特例分） Off-JTについては事業主が負担した訓練費用を、OJTについては対象労働者1人につき1時間あたり600円を助成（1コースあたりの上限額は20万円（※）、1人あたり3コースまで） ※大学院をOff-JTで利用した場合には、上限額が50万円	都道府県労働局 ハローワーク

5. 労働者の雇用管理改善を行う場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
均衡待遇・正社員化推進奨励金	事業主が、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度等、パートタイム労働者又は有期契約労働者と正社員との均衡待遇推進等のために制度を導入・運用し、制度の対象者が出た場合に助成	【正社員転換制度を導入した場合】 ・新たに転換制度を導入し、実際に1人以上転換した場合、一事業主当たり30万円（中小企業事業主には40万円） ・制度導入から2年以内に2人以上転換した場合、2人目～10人目まで、1人当たり15万円（中小企業事業主には20万円）、母子家庭の母等の場合は25万円（中小企業事業主には30万円） 【共通の処遇制度を導入した場合】 一事業主当たり50万円（中小企業事業主には60万円） 【共通の教育訓練制度を導入した場合】 一事業主当たり30万円（中小企業事業主には40万円） 【短時間正社員制度を導入した場合】 ・新たに制度を導入し、1人以上の支給対象労働者に適用した場合、一事業主当たり30万円（中小規模事業主には40万円） ・制度導入から5年以内に、2人以上に適用した場合、2人目～10人目まで、1人当たり15万円（中小規模事業主には20万円）、母子家庭の母等の場合は25万円（中小規模事業主には30万円）	都道府県労働局

6. 仕事と家庭の両立支援等に取り組む場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
両立支援助成金	一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築若しくは建て替え又は保育遊具の購入を行った事業主又は事業主団体に対して、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金を支給するとともに、子育て期における短時間勤務制度を導入し、労働者に当該制度を利用させた事業主に対して、子育て期短時間勤務支援助成金を支給する。	【事業所内労働者のための保育施設を設置・運営した場合等】 設置に要する費用の2/3（2,300万円限度） 運営に要する費用の1～5年目2/3、6～10年目1/3（運営形態等により限度額を設定） 増築又は建替えに要する費用の1/2（増築1,150万円限度、建替え2,300万円限度） 保育遊具等購入に要する費用から自己負担金10万円を控除した額（40万円限度） 【子育て期（子が小学校3年生まで）の労働者が利用できる短時間勤務制度（1日の所定労働時間を短縮する制度等）の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じた場合】 100人以下企業1人目40万円、2～5人目15万円 101人以上企業1人目30万円、2～10人目10万円	都道府県労働局
中小企業両立支援助成金	働き続けながら子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図るため、労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度を導入し、利用を促進した中小企業事業主等	【育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させた場合】 15万円 【育児又は介護休業取得者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラムを実施した場合】 1人当たり21万円限度 【育児休業取得者を原職等に復帰させ、一年以上継続雇用し、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施した場合】 1人目40万円、2～5人目15万円	都道府県労働局

7. 労働条件の改善に取り組む場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
介護労働環境向上奨励金	【介護福祉機器等助成】 都道府県労働局長の認定を受けた計画に基づき、介護福祉機器を新たに導入し、適切な運用を行った場合に費用の一部を助成 【雇用管理制度等助成】 都道府県労働局長の認定を受けた計画に基づき、雇用管理制度等を導入し、適切かつ効果的に実施した場合に費用の一部を助成	【介護福祉機器等助成】 新たに導入した機器の導入・運用に要した費用の1/2（1事業主あたりの上限は300万円） 【雇用管理制度等助成】 導入した制度等の導入に要した費用の1/2（導入する制度の内容ごとに上限額を設定。1事業主あたりの上限は100万円）	都道府県労働局
最低賃金引上げ支援 対策費補助金 （業務改善助成金）	地域別最低賃金額が700円以下の県において、4年以内に時間給等を800円以上に引き上げる中小企業事業主に対する助成	業務改善を要した経費の2分の1（上限100万円、下限5万円） ※業務改善に要した経費…賃金引上げに資するための省力化設備・機器の導入等（申請に必要な就業規則の作成・改正に要する社労士への業務委託手数料も対象）	県労働局 最低賃金総合相談 支援センター等

8. 中小企業を創業する場合の支援

助成金名	概 要	助成内容	問合せ先
地域再生中小企業創業助成金 （地域雇用開発助成金）	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域（21道県）において、当該地域における重点分野に該当する事業分野で創業し、ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として2人以上雇い入れた事業主に対する助成	【10道県：北海道、青森、岩手、秋田、高知、長崎、熊本、宮崎、鹿児島及び沖縄県】 創業経費の合計額の1/2を支給（上限額500万円）、雇入れ奨励金として1人当たり60万円を支給（100人分まで限度）。 【11県：宮城、山形、福島、奈良、和歌山、鳥取、島根、愛媛、福岡、佐賀及び大分県】 創業経費の合計額の1/3を支給（上限額250万円）、雇入れ奨励金として1人当たり30万円を支給（100人分まで限度）。	道県労働局 ハローワーク

（注1）各助成金には、それぞれ受給するための要件があります。また、受給できる金額には、上限がある場合があります。詳しくは、上記の各問合せ先にご確認ください。
 （注2）中小企業向けの助成金はこれ以外にもあります。詳しくは都道府県労働局・ハローワークにご確認ください。

※厚生労働省資料より作成（一部加筆、修正）

知ってよかった! 助成金紹介

社労士に相談したいときは

助成金の手続を社労士に依頼したいときは

申請書類の作成や、行政機関への提出など、助成金の手続を社労士に依頼したいときは、47都道府県に設置されている社会保険労務士会にお問い合わせいただくか、全国社会保険労務士会連合会ホームページの「会員リスト」をご覧ください。

「社会保険労務士会一覧」と「会員リスト」は
全国社会保険労務士会連合会
ホームページから

<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

※支給要件など、各種助成金の制度に関する問合せは、最寄りのハローワークまたは都道府県労働局まで（6、7ページの「問い合わせ先」を参照してください。）

労働に関する経営の悩みや職場トラブルに関する相談は

退職・解雇に関する問題、管理職と社員のトラブルなど、職場トラブルが経営に大きな影響を与えることは少なくありません。私たち社労士は、こうした問題の専門家として、「相談」や「話し合い」で、問題が大きくなる前に、円満に解決するための機関を設置しています。

お問い合わせは **0570-064-794**（総合労働相談所・社労士会労働紛争解決センター共通）※お近くの社会保険労務士会に繋がります（一部地域を除き予約制の対面相談）。

総合労働相談所

全国47都道府県の社会保険労務士会は、皆様が気軽に、安心してご利用できる相談窓口を設置しています（相談無料）。

社労士会労働紛争解決センター

労務管理の専門家である社労士が、職場トラブルの当事者双方の言い分を聴きながら、「話し合い」で円満解決を図る機関です。

社労士は人を大切にする経営を応援しています

人に関する色々な問題も、社労士にお任せください

就業規則の作成・見直し

職場のルールである就業規則は、社員の皆様が適正な労働条件で働くことを約束する事業主からのメッセージです。労働社会保険諸法令の専門家として、最新の法令の改正に対応した就業規則の作成・見直しを行います。

賃金・評価制度の設計・運用

賃金・評価制度は、社員の皆様のモチベーションを高める大きな要素です。

社労士は豊富な経験に基づき、企業や職場の実情に合わせたオーダーメイドの賃金・評価制度の設計から運用までをご提案します。

職場のトラブル

どんな職場でも、事業主の皆様と社員の皆様の間小さなすれ違いや誤解が原因で揉め事が起きてしまうことがあります。社労士は労使関係の専門家として、こうしたトラブルの未然防止から円満解決までの相談にお応えします。

優秀な人材の確保・育成

企業を成長させるのは優秀なリーダーとそれを支える優秀な人材であることは昔も今もこれからも変わりません。社労士は、「人材経営」の専門家として、優秀な人材の採用から、育成に関するコンサルティングを行います。