

事業のサポーター

助成金制度のご案内

平成29年12月



各種助成金の

	支給対象等の内容
雇用の維持	景気の変動、産業構造の変化等経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、失業を予防するために休業・教育訓練又は出向を行う。
離職する労働者の再就職支援	再就職援助計画等の対象となった労働者に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う、又は、求職活動のための休暇を与える事業主に対して支援を行う。再就職援助計画等の対象となった労働者を早期に雇い入れる。再就職援助計画等の対象となった労働者等の雇入等を行い、それらの労働者に対して訓練を行った事業主に対して支援を行う。
新たな雇入れ等	高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が困難な者、発達障害者、難治性疾患患者、自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等及び長期にわたり不安定雇用を繰り返す者をハローワーク等の紹介により雇い入れる。
	障害者雇用経験のない中小企業が、初めて障害者を雇い入れる（障害者雇用義務のある中小企業事業主）。
	学校等の既卒者、中退者の応募機会の拡大及び採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い既卒者等を新規学卒枠で初めて採用後、一定期間定着させた事業主に対して支援を行う。
	職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者を、ハローワーク等の紹介により雇い入れ、その適性や業務遂行能力を見極めるため短期間（原則3か月）のトライアル雇用を実施する。
	障害者をハローワーク等の紹介により雇い入れ、その適性や業務遂行能力を見極めるため短期間（原則3か月）のトライアル雇用を実施する。
	直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及び発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら週20時間以上の就業をめざしてトライアル雇用を実施する。
	雇用情勢が厳しい地域において、事業所を設置・整備して、地域の求職者を雇い入れる（設置整備に要する費用負担300万円以上）。
中高年齢者の方が起業するに当たって中高年齢者を雇い入れた場合、募集や教育訓練など、雇用創出措置に関する費用の一部助成をする。	
障害者の雇用促進雇用継続	障害者の雇用の促進及び雇用継続のための措置を行う。
労働者等の職業能力の向上又は処遇や雇用環境の改善を図る	雇用管理制度の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主への助成。また、介護事業主が介護福祉機器を導入した場合や、保育・介護事業主が賃金制度の整備などを通じて、離職率の低下に取り組んだ場合に助成。
	人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主への助成。
	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等非正規雇用の労働者に対し、事業主が、正社員転換制度、人材育成、処遇改善、健康管理、多様な正社員、パート労働時間延長の制度導入等を行う。
	建設労働者の雇用管理制度の導入、魅力ある職場づくりをする。
	労働者のキャリア形成のための職業訓練の実施、人材育成制度の導入・適用を行う。
65歳以上への定年引上げ等を行う事業主への助成。 高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置又は無期雇用への転換を実施する事業主への助成	
仕事と家庭の両立支援	育児休業の代替要員の確保や、円滑な育児休業の取得・復帰等、育児を行う労働者の仕事と家庭の両立支援に取り組む。
	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場作りのための取組を行い、一定の育児休業を取得させた事業主への助成。
	仕事と介護の両立に関する取組等を行い、一定の介護休業等を取得させた事業主への助成。
	妊娠・出産、育児又は介護を理由として退職した者を、適正に評価・処遇する再雇用制度を導入し、再雇用した事業主への助成。 女性の活躍推進に取り組む事業主を支援する。
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減、その他労働時間等の設定の改善に取り組む事業主団体・企業への助成。
賃金引上げ対策の補助	中小企業の最低賃金引上げ支援対策補助。
受動喫煙防止対策の補助	中小企業の受動喫煙防止対策補助。

内容別一覧表

助成金の名称等		助成の内容等	記載頁	問い合わせ先	
雇用調整助成金		休業手当、賃金負担額の一部を助成	3	福岡助成金センター	
労働移動支援助成金		賃金・経費の一部を助成	5	福岡助成金センター	
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース生涯現役コース 生活保護受給者等雇用開発コース 長期不安定雇用者雇用開発コース 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	雇入れ後1年間（障害者等は1年～3年間）の賃金の一部を助成	8	福岡助成金センター	
	障害者初回雇用コース	障害者雇用義務がある中小企業事業主が、初めて障害者を雇い入れた場合に助成（120万円）	13		
	三年以内既卒者等採用定着コース	事業主が、対象者を雇い入れた場合に、企業区分、対象及び定着期間に応じて助成	14		
トライアル雇用助成金	（一般トライアルコース）	トライアル雇用労働者1人当たり月額4万円（最大3か月）	16		
	（障害者トライアルコース）	トライアル雇用労働者1人当たり月額4万円（最大3か月）	18		
	（障害者短時間トライアルコース）	トライアル雇用労働者1人当たり月額2万円（最大12か月）			
地域雇用開発助成金 （地域雇用開発コース）		雇入れ人数及び設置・整備の費用に応じて48万円～960万円 （創業の場合、中小企業の場合1回目の支給額の1/2を上乗せ）	21		
生涯現役起業支援助成金		募集や教育訓練など、雇用創出措置に関する費用の一部を助成	24		
障害者雇用安定助成金	障害者職場適応援助コース （訪問型職場適応援助者による支援）	援助を必要とする障害者のために、事業所に職場適応援助者を訪問させる事業主に対して助成	26		福岡助成金センター
	障害者職場適応援助コース （企業在籍型職場適応援助者による支援）	援助を必要とする障害者のために、事業所に職場適応援助者を配置して援助を行う事業主に対して助成			
	障害者職場定着支援コース	障害者を雇い入れるとともに、職場定着のために必要な職場支援員を配置するなどの各措置を行う事業主に対して助成			
	障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース	労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して助成			
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		新たに事業所を設置し障害者を5人以上雇い入れた中小企業に対し、事業施設等の設置・整備費用の一部助成	30		
障害者職業能力開発助成金		障害者職業能力開発訓練事業を行う事業主等に対し、事業施設等の設置・整備費用又は運営費の一部助成			
障害者雇用納付金制度に基づく助成金		設備等の整備、職場環境の改善等の措置に対する助成	53	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部高齢・障害者業務課	
職場定着支援助成金		雇用管理制度の導入助成、介護福祉機器導入費用の一部を助成、離職率低下が達成された場合に目標達成助成	31	福岡助成金センター	
人事評価改善等助成金		計画どおりに制度の整備・実施した場合に制度整備助成、離職率の低下が達成された場合に目標達成助成	34		
キャリアアップ助成金		キャリアアップ計画に基づき制度導入等実施した場合助成	35		
建設労働者確保育成助成金		賃金・経費の一部を助成	39		
人材開発支援助成金 （旧キャリア形成促進助成金）		実施日の経費・賃金について一部助成、制度導入助成	43		
65歳超雇用推進助成金		制度導入・実施した場合に助成対象経費の一部助成等	52		
育児休業等支援コース		コース応じ助成	49		福岡労働局雇用環境・均等部企画課
出生時両立支援コース					
介護離職防止支援コース					
再雇用者評価処遇コース					
女性活躍加速化コース					
職場意識改善助成金		コース応じ助成	50		
業務改善助成金				労働能率の増進に資する設備・器具の導入、システム開発費、研修などの経費を助成	
受動喫煙防止対策助成金				受動喫煙防止対策費について一部を助成	

各雇用関係助成金に共通の要件等

本パンフレットに記載された雇用関係助成金については、各助成金の解説ページに記載された要件等のほか、共通して次の要件等が適用されます。

○ 受給できる事業主

本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給する事業主（事業主団体を含む）は、各助成金の解説ページに記載された要件等を満たすほか、次のすべての要件を満たすことが必要です。

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管していること
- 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等の提出を福岡労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）から求められた場合に応じること
- 福岡労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）の実地調査に協力する等、審査に協力すること
- 申請期限内に申請を行うこと

○ 受給できない事業主

次のいずれかに該当する事業主（事業主団体を含む）は、本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給することができません。

- 不正受給（偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとする）をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
- 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）
- 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に労働関係法令の違反があった事業主等
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
*これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。
- 暴力団関係事業主
- 支給申請日又は支給決定日の時点で倒産している事業主
- 不正受給が発覚した際に福岡労働局等が実施する事業主名等の公表について、あらかじめ同意していない事業主

○ 中小企業の範囲

本パンフレットに記載された雇用関係給付金には、助成内容が中小企業と大企業とで異なるものがありますが、中小企業の範囲は下表のとおりとなっています。

- 1 原則として、次の表の「資本又は出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たす企業が「中小企業」に該当します。

産業分類	資本又は出資額	常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※資本金を有しない事業主等（個人、医療法人、公益法人等）の場合、常時雇用する労働者数により判定します。

- 2 「職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）」の場合は、1の表に加えて、次の表の「資本又は出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たす場合も「中小企業」に該当するものとして取り扱われます。

産業分類	資本または出資額	常時雇用する労働者数
ゴム製品製造業 (自動車または航空機用タイヤ およびチューブ製造業並びに工 業用ベルト製造業を除く)	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業又は 情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
旅館業	5,000万円以下	200人以下

- 3 「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の場合は、業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず「常時雇用する労働者数」が300人以下である企業が「中小企業」に該当するものとして取り扱われます。

○ 支給申請期間

各助成金ごとに定める日の翌日から起算して2か月以内です。支給申請期間を1日でも過ぎると受付できませんのでご注意ください。* P49～P53の助成金については、各問い合わせ先でご確認ください。

また、雇用調整助成金や、経費の助成、訓練関係などの特定の助成金については、事前に計画書の届出を行っていただかなければ支給申請そのものがないものもありますのでご注意ください。

○ 不正受給の場合の措置 P.59も併せてご覧ください。

本パンフレットに記載された雇用関係給付金について、不正受給があった場合、次のように厳しく取り扱われます。

- 支給前の場合は不支給となります。
- 支給後に発覚した場合は、支給された給付金を返還しなければなりません。
- 支給前の場合であっても支給後であっても、不正受給の処分決定日から起算して3年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係給付金は支給されません。
- 不正の内容によっては、不正に給付金を受給した事業主が告発されます。
詐欺罪で懲役1年6か月の判決を受けたケースもあります。
- 不正受給が発覚した場合には、事業所名等の公表を行うことがあります。
このことにはあらかじめ同意していただけない場合には、雇用関係助成金は支給されません。

労働局をはじめ各助成金の支給機関においては、助成金の不正受給がないかどうか常に情報収集するとともに法令に基づく立入検査等の実地調査をしております。

○ お問い合わせ先

本パンフレットには、助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。各助成金の要件や申請手続の詳細については、福岡労働局（福岡助成金センター）（福岡市博多区博多駅東2-11-1福岡合同庁舎本館1階：092-411-4701）のほか66ページに記載している「お問い合わせ先」にお尋ねください。

雇用調整助成金や、経費の助成、訓練関係などの特定の助成金については、事前に計画書の届出を行っていただかなければ支給申請そのものがないものもありますので早めのご相談をお願いいたします。

雇用調整助成金

● 概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等（休業・教育訓練）または出向により、労働者の雇用の維持を図る場合、その賃金等の負担の一部を助成します。

● 主な支給要件と助成内容

	大企業	中小企業
主な要件	<ul style="list-style-type: none"> ・休業等の対象となる労働者は雇用保険被保険者であること。 （雇用保険被保険者期間が6か月未満の方、退職願を提出した方などは除く） ・休業の場合は、所定労働日の全一日または1時間以上の休業を行うこと（1時間以上の休業（短時間休業）の場合は、対象労働者全員について一斉に行われる必要があります。）。教育訓練の場合は、全一日または半日行われるものであること。（教育訓練日に業務に就かせる場合は助成対象外となります。） ・労使間の協定による休業等であること。 ・休業実施日には労働基準法第26条の休業手当の額以上の手当支給がなされていること。 ・教育訓練については、通常行われる教育訓練ではないこと。（※通常行われない教育訓練であっても、教育訓練の内容によっては対象とならないものがあります。本助成金の対象となる教育訓練に該当するかどうかは必ず事前にご相談ください。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業等の対象となる労働者は雇用保険被保険者であること。 （雇用保険被保険者期間が6か月未満の方、退職願を提出した方などは除く） ・休業の場合は、所定労働日の全一日または1時間以上の休業を行うこと（1時間以上の休業（短時間休業）の場合は、対象労働者全員について一斉に行われる必要があります。）。教育訓練の場合は、全一日または半日行われるものであること。（教育訓練日に業務に就かせる場合は助成対象外となります。） ・労使間の協定による休業等であること。 ・休業実施日には労働基準法第26条の休業手当の額以上の手当支給がなされていること。 ・教育訓練については、通常行われる教育訓練ではないこと。（※通常行われない教育訓練であっても、教育訓練の内容によっては対象とならないものがあります。本助成金の対象となる教育訓練に該当するかどうかは必ず事前にご相談ください。）
	<ul style="list-style-type: none"> ① <u>最近3か月間の生産量または売上高が前年同期比で10%以上減少</u>していること。 ② 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値が、<u>前年同期比で5%を超えてかつ6人以上増加していない</u>こと。 	<ul style="list-style-type: none"> ① <u>最近3か月間の生産量または売上高が前年同期比で10%以上減少</u>していること。 ② 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値が、<u>前年同期比で10%を超えてかつ4人以上増加していない</u>こと。
助成率 (休業・訓練)	<ul style="list-style-type: none"> ・休業手当または賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の1/2（上限あり）。 ・教育訓練を実施した際は訓練費として1人1日1,200円を上乗せします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業手当または賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の2/3（上限あり）。 ・教育訓練を実施した際は訓練費として1人1日1,200円を上乗せします。
助成率 (出向)	出向元事業主の負担額（概ね2分の1を上限）の2分の1（上限あり）。	出向元事業主の負担額（概ね2分の1を上限）の3分の2（上限あり）。
支給限度 日数	<u>1年間で100日（3年間で150日）</u>	

※中小企業の範囲については、P. 1 をご参照ください。

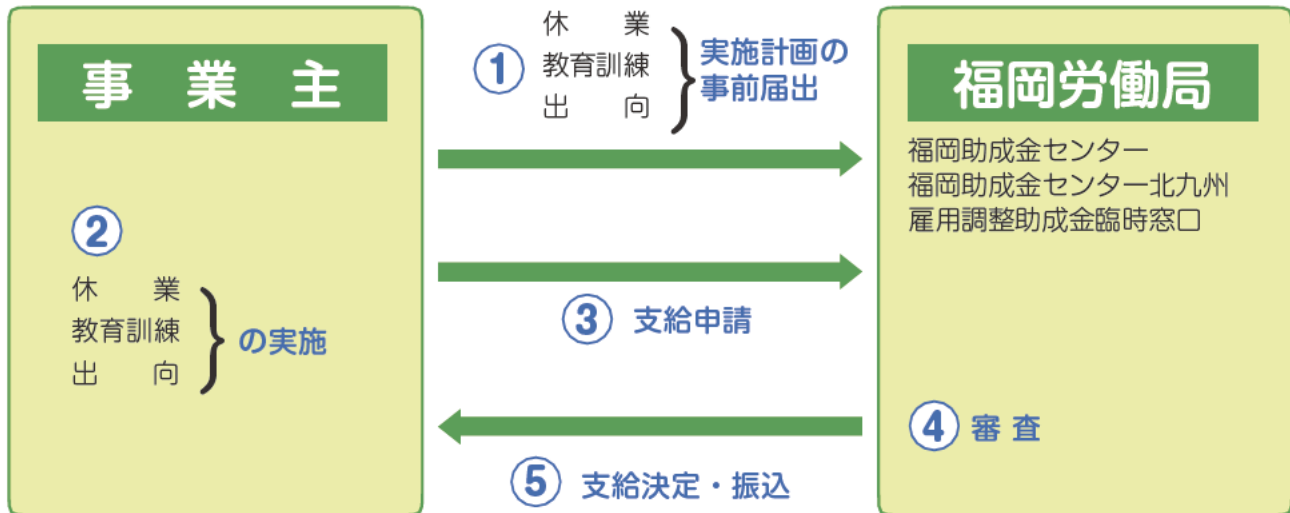
● 受給手続

本助成金の手続きを行うには、福岡助成金センター等へ、休業等や出向の前日までに実施計画届と労使間の協定などの書面を事前に届け出てください。（受付日の翌日以降が助成の対象となります。）

※各種様式等については、福岡労働局のHP

[\[http://www.fukuoka-roudoukyoku.isite.mhlw.go.jp\]](http://www.fukuoka-roudoukyoku.isite.mhlw.go.jp) からダウンロードできます。

※提出先等については P.66 及び裏表紙をご参照ください。



● 利用にあたっての注意点

- ①事業縮小の理由が以下に掲げる理由の場合は助成の対象となりません。
 - イ 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない）
 - ロ 事故または災害により施設または設備が被害を受けたもの（被害状況の点検を行っている場合も含む）
 - ハ 法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分によって事業活動の全部または一部の停止を命じられたもの（自主的に行っているものも含む）
- ②判定基礎期間における対象労働者の休業等実施日の延日数が、対象労働者の所定労働延日数の1/20（大企業 1/15）以上の場合のみ助成対象となります。
- ③過去にこの助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了日の翌日から起算して1年を超えていることが必要です（クーリング期間制度）。
- ④年間所定労働日数を前年と比べて増加させる時は、原則として増加分は助成の対象とはなりません。
- ⑤休業等を行った（本助成金の対象となる）労働者が同一期間に残業を行った場合は原則として残業相当分は助成対象とはなりません。
- ⑥休業日に自主的に出社したり、教育訓練日に自主的に業務を行ったりする場合は助成対象とはなりません。
- ⑦本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、決算書・総勘定元帳・現金出納簿等の帳簿（原本）の提示を求めることがあります。
- ⑧平成22年11月1日以降の申請から、不正受給を行った事業所について、重大かつ悪質であると認められる場合は、事業所名等を公表しています。
- ⑨その他にもご注意いただかなければならない点がありますので、ご利用にあたっては事前に福岡助成金センター等にお問い合わせください。

労働移動支援助成金

再就職支援コース

概要

再就職援助計画または求職活動支援基本計画書（以下「再就職援助計画等」といいます。）の対象となった労働者（以下「対象者」といいます。）に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う、又は求職活動のための休暇を与える事業主に対して支援を行います。

※再就職援助計画等については、P.62 をご参照ください。

再就職援助計画等を作成した事業主への支援

計画等対象者への支援内容		<ul style="list-style-type: none"> ●再就職先が未定である又はこれに準ずる状況である対象者の再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託する（再就職支援）。 ●求職活動のための休暇を与える（休暇付与支援）。 ●再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施する（職業訓練実施支援）
主な支給要件	委託開始申請分	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 中小企業であること。 <input type="checkbox"/> 再就職援助計画等の内容について、労働組合から同意を得ていること。 <input type="checkbox"/> 再就職援助計画等を作成し、公共職業安定所長の認定を受けていること。 <input type="checkbox"/> 対象労働者の再就職支援の実施について、職業紹介事業者との間で委託契約を締結し、当該費用を負担していること。 <input type="checkbox"/> 対象者が委託契約を交わした職業紹介事業者及び支給申請事業主から退職強要を受けたと受け止めていないこと。
	再就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 上記「委託開始申請分」に該当する措置を行っていること。 <input type="checkbox"/> 委託に基づいて職業紹介事業者に対象者の再就職支援を行わせ、対象者がその離職の日の翌日から起算して6か月以内（対象者が45歳以上の場合は9か月以内）に雇用保険一般被保険者として再就職を実現したこと。 <p>※再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者に一定の要件を満たす訓練又はグループワークを行わせた場合、助成額が加算されます。</p>
	休暇付与支援	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 円滑な求職活動が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を再就職援助計画に記載すること。 <input type="checkbox"/> 在職中から円滑な求職活動を行うことに活用できる1日以上（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与え、当該休暇の日に通常の賃金以上の額を支払っていること。 <input type="checkbox"/> 対象者がその離職の日の翌日から起算して6か月以内（対象者が45歳以上の場合は9か月以内）に雇用保険一般被保険者として再就職を実現したこと。
	職業訓練実施支援	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 再就職のための職業訓練を教育訓練施設等に委託し、行わせること。 <input type="checkbox"/> 対象者がその離職の日の翌日から起算して6か月以内（対象者が45歳以上の場合は9か月以内）に雇用保険被保険者として再就職を実現すること。
助成額	委託開始申請分	<p>10万円（※委託総額が20万円に満たない場合、「委託総額」×1/2） ※同一の雇用保険適用事業所につき一の年度に対象者500人分が上限 ※大企業は助成対象となりません</p>
	再就職支援	<p>次の(1)～(3)の合計額から「委託開始申請分」の額を引いた額を支給 (1) 再就職支援（「委託総額」－「訓練実施に係る費用」－「(3) グループワーク加算」）×1/4（対象者が45歳以上の場合は1/3） ※中小企業については1/2（対象者が45歳以上の場合は2/3） (2) 訓練加算 訓練実施に係る費用×2/3（上限30万円） (3) グループワーク加算 3回以上実施で1万円を上乗せ ※(1)～(3)の合計額は①委託総額または60万円と比べ低い方が上限 ※同一の雇用保険適用事業所につき一の年度に対象者500人分が上限 ※特別区分に該当する事業所は助成率の割増があります</p>
	休暇付与支援	<p>5千円/日（中小企業については、8千円/日） ※対象者一人あたり180日分が上限 ※通常賃金額が上記に満たない場合は、その額を1日当たりの支給額とします。</p>
	職業訓練実施支援	<p>訓練実施に係る委託費用×2/3（上限30万円）</p>

申請期限	委託開始申請分	対象者に係る「委託の契約締結日」の翌日から起算して2か月以内
	再就職実現申請分	対象者に係る「再就職の日」以降、離職日の翌日から起算して6か月（45歳以上の場合は9か月）を経過する日の翌日から起算して2か月以内 ※「委託開始申請分」と「再就職実現申請分」をまとめて申請することも可能です。その場合、「再就職実現申請分」の申請期限までに申請を行ってください。 ※同一の再就職援助計画等において複数の対象者がいる場合、最後の者の申請期限までに、まとめて申請を行ってください。

※再就職支援計画書の認定時期で助成率が異なります。
 ※特例区分に該当する事業所要件につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。
 ※中小企業の範囲はP.1をご参照ください。

早期雇入れ支援コース

● 概要

対象者を離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇入れた事業主に対して助成します。

● 対象者の早期雇入れを行った事業主への支援

主な支給要件	<input type="checkbox"/> 対象者を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れること。 <small>※有期雇用から期間の定めがない契約に切り替えた場合、紹介予定派遣後に雇い入れた場合は対象になりません。</small> <input type="checkbox"/> 対象者を雇い入れ日から起算して6か月後の日に、引き続き雇用していること。 <small>※支給決定までに対象者を雇用しなくなった場合は対象になりません。</small>
助成額	支給対象者1人につき30万円（※ただし1年度1事業所あたり500人を上限） <small>※優遇助成に該当する事業所は80万円（6か月ごとに2回に分けて申請）</small> <small>※優遇助成に該当し、対象者の雇入れから1年後の賃金上昇率が2%以上である場合は100万円</small>
申請期限	雇い入れ日から起算して6か月後の翌日から2か月以内 <small>※優遇助成に該当する場合は、さらに6か月経過後にも申請があります</small>

※雇入れ時期によって助成額が異なります。
 ※優遇助成に該当する事業所要件につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。

中途採用拡大コース

● 概要

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（中途採用率の向上、または45歳以上の者を初めて中途採用すること）を図り、生産性を向上させた事業主を支援します。

● 中途採用を拡大した事業主への支援

対象労働者	<input type="checkbox"/> 中途採用により、雇用保険一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられる者。 <input type="checkbox"/> 期間の定めのない労働者として雇い入れられた者。
主な支給要件	<input type="checkbox"/> 中途採用計画を作成し、計画初日前日の6か月前の日から計画初日前日までに、労働局に申請すること。 <input type="checkbox"/> 中途採用計画が中途採用者の雇用管理制度を整備するものであり、整備する雇用管理制度が新規卒者等に適用されるものと同じであること（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生など）。 <input type="checkbox"/> 中途採用計画期間内の中途採用の拡大について計画していること（採用予定職種、人数、採用時の評価方法、採用後のモデルキャリアなど）。 <input type="checkbox"/> 計画期間中に対象労働者を2人以上雇い入れ、かつ、中途採用率を20ポイント以上向上させること（中途採用率の向上）。 <input type="checkbox"/> 計画期間中に45歳以上の対象労働者を1人以上雇い入れ、かつ、雇い入れ日から6か月後まで継続して雇用されている対象者が1人以上いること。 <input type="checkbox"/> 支給申請を行う年度の直前年度と、その3年度前の生産性を比較して6%以上伸びていること、かつ、同期間に雇用保険被保険者を事業主都合で退職させていないこと。
助成額	中途採用率の向上 50万円 45歳以上の者の初採用 60万円
申請期限	中途採用率の向上 計画期間終了日の翌日から2か月以内 45歳以上の者の初採用 計画期間に雇入れた対象労働者の雇い入れ日から6か月経過後の日の翌日から2か月以内

※他にも支給要件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

人材育成支援コース・移籍人材育成支援コース

概要

【人材育成支援コース】

対象者を雇い入れ、訓練を実施（Off-JTのみ、またはOff-JTとOJT）した事業主を支援します。

【移籍人材育成支援コース】

移籍または在籍出向から移籍への切り替えで受け入れた労働者に対して、訓練を実施（Off-JT、またはOff-JTとOJT）した事業主を支援します。

対象者を雇い入れ、または受入れて訓練を行った事業主への支援

対象者	人材育成支援コース	<input type="checkbox"/> 離職日の翌日から1年以内に期間の定めのない労働者として雇い入れられている者。
	移籍人材育成支援コース	<input type="checkbox"/> 移籍元事業主の離職日の翌日から6か月以内に、移籍により期間の定めのない労働者として受け入れられている者。または、在籍出向により受け入れられた上で、受入れ日から6か月以内に移籍に切り替えて期間の定めのない労働者として受け入れられている者。
主な支給要件		<input type="checkbox"/> 職業訓練計画を作成し、職業訓練計画開始前日の1か月前までに職業訓練計画の申請を行い、訓練開始前に労働局長の認定を受けること。 <input type="checkbox"/> 職業訓練開発推進者を選任すること。 <input type="checkbox"/> 認定を受けた計画に基づき、対象者の雇い入れ日から1年以内に訓練を開始すること。 <input type="checkbox"/> 対象者が総訓練時間の8割以上を受講していること。
訓練内容等		<input type="checkbox"/> Off-JT、またはOff-JTとOJTの組み合わせであること。 ※Off-JT、OJTともに一定の要件があります。 <input type="checkbox"/> 訓練の内容が、職業に関する知識、技能、職場への適用性を高めるものであり、趣味教養と区別がつかないものでなく、通信教育・eラーニングによるものでないこと。 <input type="checkbox"/> Off-JTの訓練時間数が10時間以上であること。 <input type="checkbox"/> 申請事業主が訓練実施に要する経費の全額を負担していること
助成額	Off-JT	賃金助成 1時間あたり900円 経費助成 実費相当額（上限30万円）
	OJT	実施助成 1時間当たり800円
申請期限		職業訓練計画終了の翌日から2か月以内

※助成金額は、1年度あたり5,000万を上限とします。

※優遇助成に該当する場合は、助成額の上乗せがあります。

※優遇助成に該当する事業所要件につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース、生涯現役コース、生活保護受給者等雇用開発コース、長期不安定雇用者雇用開発コース)

特定求職者雇用開発助成金(上記の4コース)は、「障害者」、「60歳以上の高齢者」、「母子家庭の母等」、「父子家庭の父」等の就職困難者、自治体からハローワークに対し就労支援の要請があった「生活保護受給者」及び「生活困窮者」、「長期にわたり不安定雇用を繰り返す方」を、ハローワーク等^{*1}の紹介により、継続して雇用する労働者として(長期不安定雇用者雇用開発コースの場合は正規雇用労働者として)雇い入れた事業主に対して、賃金相当額の一部を助成する制度です。

なお、いずれも支給申請は支給対象期^{*2}ごとになります。

また、下表の短時間労働者に該当するかの判断については、原則として雇用契約書等に記載されている所定労働時間により判断します。

※1：ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

※2：雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)から6か月ごとに区切った期間

● 特定就職困難者コース 支給額

<対象労働者>

「障害者」、「高齢者(60歳以上65歳未満)」、「母子家庭の母等」、「父子家庭の父」等の就職困難者。(雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。)

★障害者の雇入れ	大企業	中小企業
重度障害者等 (重度障害者・45歳以上の障害者・精神障害者) (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	100万円 33万円×2回、 34万円×1回(計1年半)	240万円 40万円×6回(計3年間)
上記以外の障害者 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	50万円 25万円×2回(計1年間)	120万円 30万円×4回(計2年間)
短時間労働者 (1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満)	30万円 15万円×2回(計1年間)	80万円 20万円×4回(計2年間)

★障害者以外の雇入れ	大企業	中小企業
高齢者 (60歳以上65歳未満) 母子家庭の母等、 父子家庭の父 等の就職困難者 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	50万円 25万円×2回(計1年間)	60万円 30万円×2回(計1年間)
短時間労働者 (1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満)	30万円 15万円×2回(計1年間)	40万円 20万円×2回(計1年間)

※中小企業の範囲については、P.1をご参照ください。

● 生涯現役コース 支給額

<対象労働者>

雇入れ日現在の満年齢が65歳以上の方。

	大企業	中小企業
65歳以上の方 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	60万円 30万円×2回(計1年間)	70万円 35万円×2回(計1年間)
短時間労働者 (1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満)	40万円 20万円×2回(計1年間)	50万円 25万円×2回(計1年間)

● 生活保護受給者等雇用開発コース 支給額

<対象労働者>

自治体からハローワークに対し就労支援の要請がなされている、生活保護受給者又は生活困窮者。(雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。)

	大企業	中小企業
生活保護受給者 生活困窮者 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	50万円 25万円×2回(計1年間)	60万円 30万円×2回(計1年間)
短時間労働者 (1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満)	30万円 15万円×2回(計1年間)	40万円 20万円×2回(計1年間)

● 長期不安定雇用者雇用開発コース 支給額

<対象労働者>

雇入れ日において、以下の①～④のいずれにも当てはまり、**正規雇用労働者***として新たに雇用される方

- ①雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方
- ②雇入れ日の前日から起算して過去10年間に5回以上離職をしている方
※離職については、雇用保険の一般被保険者として雇用されていた場合とします。ただし、在学中のパート、アルバイトは除きます。
- ③ハローワーク等の紹介の時点で失業状態にある方
- ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

※正規雇用労働者とは

正規雇用労働者とは、以下の①～④のいずれにも該当する方とします。

ただし、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。

また、正規雇用労働者について、**就業規則等において定められていることが必要**です。

- ①期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ②派遣労働者として雇用されている方でないこと。
- ③所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間(週30時間以上)と同じ労働者であること。
- ④同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

※支給対象期(全期間)の途中で定年に達する方については、対象労働者にはなりません。

	大企業	中小企業
長期不安定雇用者 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	50万円 25万円×2回(計1年間)	60万円 30万円×2回(計1年間)

※中小企業の範囲については、P.1 をご参照ください。

※対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や、所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されたり、支給を受けることができないことがあります。

※支給対象期における賃金総額が、支給額を下回った場合は、支給額は賃金総額が上限となります。

※一般トライアルコースとの併用について

トライアル雇用により雇い入れた対象労働者(母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者が該当)を、トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合に、特定就職困難者コースの一部を受給することができる場合があります。支給要件等の詳細については、福岡助成金センターへお問い合わせください。

● 対象事業主の主な要件

※この他にも各種要件があります。

ご不明な点については、福岡助成金センターへお問い合わせください。

- 対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として(生涯現役コース対象労働者については高年齢被保険者として)雇い入れること。
- 対象労働者^{*1}を継続して雇用すること^{*2}が確実である^{*3}と認められる事業主であること。
 ※1：長期不安定雇用者雇用開発コース対象労働者を除きます(P.9 をご参照ください)。
 ※2：生涯現役コース対象者については、雇用保険の高年齢被保険者として1年以上継続して雇用(期間の定めのない雇用又は1年以上の契約期間の雇用)することをいい、それ以外の対象労働者については、雇用保険の一般被保険者として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる場合にあっては3年以上)であることをいいます。
 ※3：有期雇用契約において、上記※2の支給要件を満たす前に契約更新が必要な場合は、契約が自動的に更新されるもの又は対象労働者本人による契約更新の意思表示があれば更新されるものでなければ、継続して雇用することが確実であると認められず、契約の更新条件が明示されている場合や、契約更新に事業主の意思が反映される契約となっている場合は支給対象となりません。
- 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間に、事業主の都合による従業員の解雇(勧奨退職を含む)をしていないこと。
- 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと。(特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く。)(特定受給資格者については、P.58 をご参照ください。)
- 対象労働者^{*4}の雇入れ日よりも前に対象労働者と同じコースの支給決定の対象となった方のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日(以下「確認日A」という。))が、対象労働者の雇入れ日の前後6か月間にある方が5人以上いる場合であって、それらの方が、確認日Aの時点で離職^{*5}している割合が50%(対象労働者がA型事業所利用者の場合は25%)を超えていないこと。
 ※4：長期不安定雇用者雇用開発コースの対象労働者を除きます。
 ※5：理由を問わず、すべての離職を含みますが、除外できる場合があります。詳しくは福岡助成金センターへお問い合わせください。
- 対象労働者^{*6}の雇入れ日よりも前に対象労働者と同じコースの支給決定の対象となった方のうち、助成対象期間^{*7}の末日の翌日から起算して1年を経過する日(以下「確認日B」という。))が、対象労働者の雇入れ日の前後6か月間にある方が5人以上いる場合であって、それらの方が、確認日B^{*8}の時点で離職^{*5}している割合が50%(対象労働者がA型事業所利用者の場合は25%)を超えていないこと。
 ※6：生涯現役コース及び長期不安定雇用者雇用開発コースの対象労働者を除きます。
 ※7：助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間となります。
 ※8：助成対象期間が3年の方の場合は、確認日Bは「助成対象期間の末日の翌日」となります。
- 賃金(時間外手当、休日出勤手当など基本給以外の手当等を含む)の未払いなど、労働関係法令の違反を行っていないこと。(P.60～61 をご参照ください。)
- 高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと。(P.63 をご参照ください。)
- 対象労働者^{*9}に係る雇用管理に関する事項を報告すること。
 ※9：特定就職困難者コース及び生涯現役コースの対象労働者を除きます。
- 助成金の対象労働者であることをあらかじめ把握して雇い入れていること。

※その他「各雇用関係給付金に共通の要件等(P.1～2) をご参照ください。

● 対象労働者の主な要件

※この他にも各種要件があります。
ご不明な点については、福岡助成金センターへお問い合わせください。

- ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった方又は既に面接等を行っていた方でないこと。
- 職業紹介を受けた日に在職中（自営業等を含む）でないこと。（重度障害者等を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く。）
- 助成金の支給対象期の途中又は支給決定までに、事業主の都合により離職していないこと。
※対象労働者を事業主の都合により離職させた場合は、既に支給が行われた助成金についても返還を求めることがあります。
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇い入れに係る事業所において、雇用、請負、委任の関係にあった方、出向、派遣、請負、委任の関係により就労したことのある方、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある方でないこと。
※当該雇い入れに係る事業所において、研修や試用期間等の名称を問わず就労した日及び就労したとみなされた日の初日から、雇用保険の被保険者として雇い入れられる必要があります。
- 雇入れ日の前日から過去1年間に（生涯現役コースにおいては過去3年間に）、当該雇い入れに係る事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主において、雇用、請負、委任の関係にあった方、出向、派遣、請負、委任の関係により就労したことのある方及び通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある方でないこと。
- 雇入れ事業主の事業所の代表者又は取締役の3親等以内の親族でないこと。

● 手続きの流れ



<②について>

ハローワーク等の紹介で対象労働者を雇い入れた後、4か月から5か月後に福岡助成金センターから案内通知が送付されます。案内通知には支給申請に関する案内や支給申請期間が記載されていますので、ご確認ください。ただし、支給要件に明らかに該当していない場合は、案内通知は送付されませんのでご注意ください。

※案内通知に記載されている、採用年月日や賃金締切日等が異なる場合、支給申請期間が変更になる場合がありますので、早急にご連絡ください。

※案内通知が、雇い入れから5か月経過しても届かない場合は、福岡助成金センターにご連絡ください。

<③について>

第1期支給申請期間が到来する前に、全支給対象期分（注）の支給申請書等が送付されます。支給申請書等が送付されましたら、必ず全支給対象期分の支給申請書等が同封されていることを確認し、すべての支給申請が終了するまでは処分せずに保管しておいてください。

（注）支給申請書等送付後に、対象事業主の企業規模の変更や対象労働者の雇入れ時における労働条件（求人票の労働条件から変更がある場合等）により、支給対象期数に変更になる場合があります。

※支給申請書等が届いていない場合でも、支給申請期間は変更になりませんので、その場合は支給申請期間が終了する、遅くとも2週間前には福岡助成金センターにご連絡ください。

※②の案内通知は送付しているが、現状では支給要件に該当していないために、支給申請書等を送付していない場合がありますので、支給申請書等が届かない場合は、再度②の案内通知に添付されている書類の記載内容をご確認の上で、ご連絡ください。

<④について>

支給申請期間は、支給対象期の末日の翌日から2か月間です。②の案内通知にも記載されていますので、ご確認ください。支給申請期間を1日でも過ぎると受付できませんので、必ず期間内にご提出ください。

また、第2期以降についても、②の案内通知に記載されている各支給対象期の支給申請期間内に、③で送付されている各支給対象期分の支給申請書類を使用の上、ご提出ください。

※提出先等については、裏表紙をご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金

(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

概要

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースとは、発達障害の方や難治性疾患をお持ちの方を、ハローワーク、地方運輸局または有料・無料職業紹介事業者（条件あり）の紹介により常用労働者として雇入れた事業主に対して賃金相当額の一部を助成するものです。

主な支給要件

- 雇入れ日時点で雇用保険の適用事業主であること。
- 紹介日時点において、他社において在籍中（自営業も含む）でないこと。
- 対象労働者（雇入れ日時点で満年齢が65歳未満の人に限り）をハローワーク、地方運輸局や有料・無料職業紹介事業者（条件あり）の紹介により、一般被保険者として雇入れ、かつ当該対象労働者を継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が継続して2年以上であること。）が確実であると認められる事業主であること。
- 労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること。
- 雇入れの前日から起算して、過去3年間に対象労働者が雇入れ事業所において就労（雇用関係、出向、派遣または請負等）または3か月を超える職業訓練や実習などを受講等していないこと。
- 雇入れの前日から起算して、過去3年間に対象労働者について職場適応訓練を行った事業主でないこと。
- 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合で離職させていないこと。
- 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に特定受給資格者となる離職理由により、雇用保険被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者全体の数の6%を超えて離職させていないこと。（特定受給資格者についてはP.58をご参照ください。）
- 賃金（時間外手当、休日手当等を含む）の未払いなど、労働関係法令に違反がないこと。
※労働関係法令は守られていますか（P.60～P.61）をご参照ください。
- 雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に対象労働者が就労（雇用関係、出向、派遣または請負等）または3か月を超える職業訓練や実習などを受講等していた事業主と資本や経済的、組織的関連性等からみて密接な関係がないこと。
- 対象労働者が雇入れ事業所の代表者または取締役の3親等内の親族でないこと。
- 雇入れ日前に就労等がある場合（事前雇用）や紹介前に面談を行っている場合（事前面接）については助成金の対象となりませんのでご注意ください。
- 労働者の出勤状況、賃金の支払い状況等を明らかにする書類等の労働関係帳簿を整備・保管し、速やかに提示が可能であること。
- 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと。（P.63をご参照ください。）

助成内容

	大企業	中小企業
短時間労働者以外の者 (1週間あたりの労働時間が30時間以上)	50万円 25万円×2回（計1年間）	120万円 30万円×4回（計2年間）
短時間労働者 (1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満)	30万円 15万円×2回（計1年間）	80万円 20万円×4回（計2年間）

※中小企業の範囲は、P.1をご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金

(障害者初回雇用コース (ファーストステップ奨励金))

概要

障害者初回雇用コース (ファーストステップ奨励金) とは、障害者の雇用経験のない中小企業 (障害者の雇用義務制度の対象となる50～300人規模の中小企業) において、身体障害者、知的障害者又は精神障害者をハローワーク、地方運輸局または有料・無料職業紹介事業者 (条件あり) 等の紹介により、常用労働者として雇入れた場合に支給するものです。

主な支給要件

- 雇用保険の適用事業主であって、雇用する常用労働者数が50人以上300人以下の事業主であること。
- 身体障害者知的障害者、精神障害者をハローワーク、地方運輸局または有料・無料職業紹介事業者 (条件あり) 等の紹介により一般被保険者として1人以上雇い入れ、かつ奨励金支給後も継続して雇用すること (対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること。) が確実であると認められる事業主であること。
※1人目の対象労働者を雇用した日の翌日から3か月後までの間に雇い入れられる対象労働者の数が、法定雇用率を満たしていることが必要です。(法定雇用率を満たす対象労働者数および対象労働者の数え方については下表をご覧ください。) また、支給対象期末日及び支給申請日においても、法定雇用率を満たしていることが必要です。
- 1人目の対象労働者の雇入れ日の前日までの過去3年間に身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用実績のない事業主であること。
- 対象労働者の雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合で離職させていないこと。
※「雇入れ完了日」… 1人目の対象労働者を雇用した日の翌日から起算して3か月後の日までの間に雇入れる対象労働者の数が法定雇用率を満たす人数に達する日をいいます。
- 対象労働者の雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に特定受給資格者となる離職理由により、雇用保険被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者全体の数の6%を超えて離職させていないこと。(特定受給資格者についてはP.58をご参照ください。)
- 雇入れ完了日の前日から起算して過去3年間に於いて対象労働者が就労 (雇用関係、出向・派遣又は請負等) したことがないこと。
- 雇入れ完了日の前日から起算して過去3年間に於いて対象労働者について職場適応訓練を行った事業主でないこと。
- 雇入れ日前に就労等がある場合 (事前雇用) や紹介前に面談を行っている場合 (事前面接) については奨励金の対象となりませんのでご注意ください。
- 雇入れ完了日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間に対象労働者を雇用していた事業主と資本や経済的、組織的関連性等からみて密接な関係がないこと。
- 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと。(P.63をご参照ください。)

助成内容

120万円 (申請期間は雇入れ完了日直後の賃金締切日の翌日から6か月経過後の2か月間)

法定雇用率を満たす対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100人未満	1人	200～250人未満	4人
100～150人未満	2人	250～300人未満	5人
150～200人未満	3人	300人	6人

※常用労働者数は除外率による計算後の数です。(除外率は業種により異なります。)

対象労働者の数え方

	1週間あたりの労働時間が30時間以上	1週間あたりの労働時間が20時間以上30時間未満
重度障害者等	2人	1人
上記以外の障害者	1人	0.5人

特定求職者雇用開発助成金

(三年以内既卒者等採用定着コース)

概要

～平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象者を雇入れた事業主が対象です～
学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大および採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、既卒者等を新規学卒卒で初めて採用後、一定期間定着させた事業主に対して助成金を支給します。

助成金の対象者

以下の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者であって、支給対象事業主に通常の労働者として雇用された者をいいます。

①学校（小学校および幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者

②公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練の修了者、または中退者

※通常の労働者として在職中であった者を雇い入れた場合については、本助成金の支給対象となりません。

※この他にも助成金の対象となる要件がありますので、必ず福岡助成金センターでご確認ください。

助成金の支給額

事業主が、対象者を雇い入れて一定の要件を満たした場合に、企業区分、対象者および定着期間に応じ、各コース1名を上限として、下表の支給額を支給します。

企業区分	対象者 (助成金コース名)	1年(※1) 定着後	2年 定着後	3年 定着後
中小企業 (※2)	既卒者等 コース	50万円	10万円	10万円
	高校中退者 コース	60万円	10万円	10万円
それ以外の 企業	既卒者等 コース	35万円	—	—
	高校中退者 コース	40万円	—	—

※1 若者雇用促進法に基づく認定企業（コースエール認定企業）の場合は、いずれも10万円が加算されます。P.64をご参照ください。

※2 中小企業の範囲は、P.1をご参照ください。

● 助成金の支給要件

この助成金の支給要件は、コースごとに以下の通りです。

【既卒者等コース】

- (1) 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人（※1）の申込みまたは募集（少なくとも卒業または中退後3年以内の者が応募可であることが必要です）を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者（※2）として雇用したこと
- (2) これまで既卒者等を新卒枠で雇い入れたことがないこと

【高校中退者コース】

- (1) 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集（少なくとも中退後3年以内の者が応募可であることが必要です）を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと
- (2) これまで高校中退者を高卒枠で雇い入れたことがないこと

※1 学校（小学校及び幼稚園を除く）等を、卒業若しくは修了することが見込まれる者（学校卒業見込者等）であることを条件とした求人を行います。なお、高校中退者が応募可能な高卒求人は除きます。

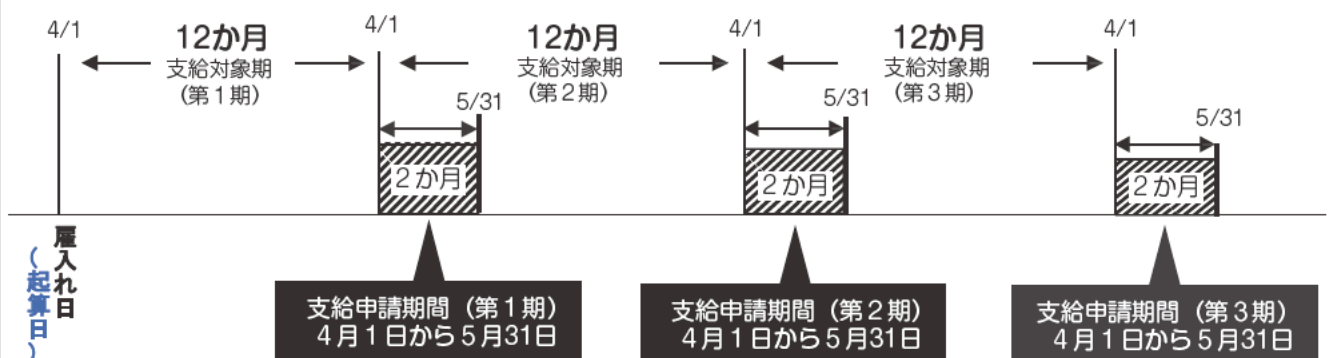
※2 通常の労働者とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者（正社員）をいいます。

● 助成金の支給対象期

- 助成金は、支給対象期（※）ごとに、最大3回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに、福岡助成金センターで行ってください。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますのでご注意ください。

※支給対象期は、当該雇入れの日から起算して12か月ごとに区切った期間です。

【例：4月1日に中小企業が既卒者等を雇い入れた場合】



助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。
ご不明な点については、福岡助成金センターへお問い合わせください。

トライアル雇用助成金

(一般トライアルコース)

概要

職業経験の不足等から、安定した就職が困難な求職者をハローワークまたは職業紹介事業者等（以下「ハローワーク等」という）の紹介によって雇い入れ、常用雇用（※1）へ移行することを前提に、**原則3か月間の有期雇用契約（※2）で雇用**し、その適性や業務遂行の可能性を見極め対象労働者と事業主の相互理解を促進することを通じて、早期就職の実現や雇用機会の創出を図った事業主に対し助成金を支給します。

- ※1 雇用期間の定めのない雇用であって、週の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間（30時間以上に限る）と同じであること。
- ※2 トライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、原則として通常の労働者と同じになります。

対象労働者の主な要件

次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象になります。

- ① 紹介日時点で、就労経験が1日もない職業に就くことを希望する
 - ② 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業（※1）に就いていない
 - ③ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職をしている
 - ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている（※2）
 - ⑤ 妊娠・出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
 - ⑥ 就職の援助を行うに当たって特別な配慮を要する（※3）
- ※1 期間の定めのない労働契約を結び、1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること
 - ※2 パート、アルバイトなどを含め一切の就労をしていないこと
 - ※3 生活保護受給者、母子家庭の母等、住居喪失不安定就労者、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス

◆ 紹介日時点で次の方はトライアル雇用対象者にはなりません。

- ・ 安定した職業に就いている人
- ・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人
- ・ 学校に在籍中で卒業していない人（ただし、卒業年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職の内定がない人は対象になります。）
- ・ 他の事業所でトライアル雇用期間中の人

助成内容

対象者1人あたり、最大で月額4万円×3か月分

（対象者が母子家庭の母、父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、最大で月額5万円×3か月分）

※ 対象労働者の出勤状況によって助成額が減額されることがあります。

※ トライアル雇用期間中の「**特定求職者雇用開発助成金**」との併給はできません。

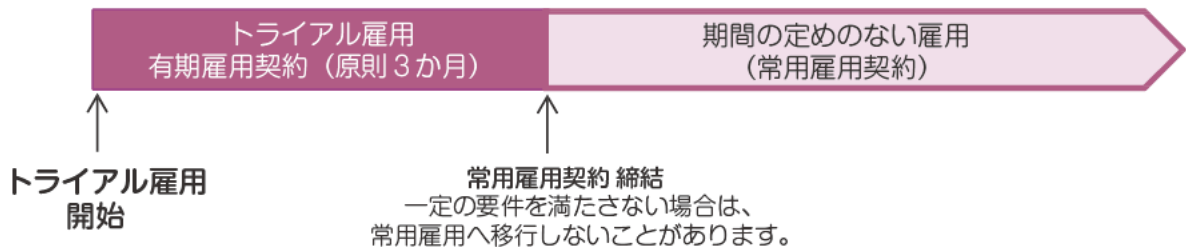
※ トライアル雇用の活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等）を、トライアル雇用終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することが出来る場合があります。

主な支給要件

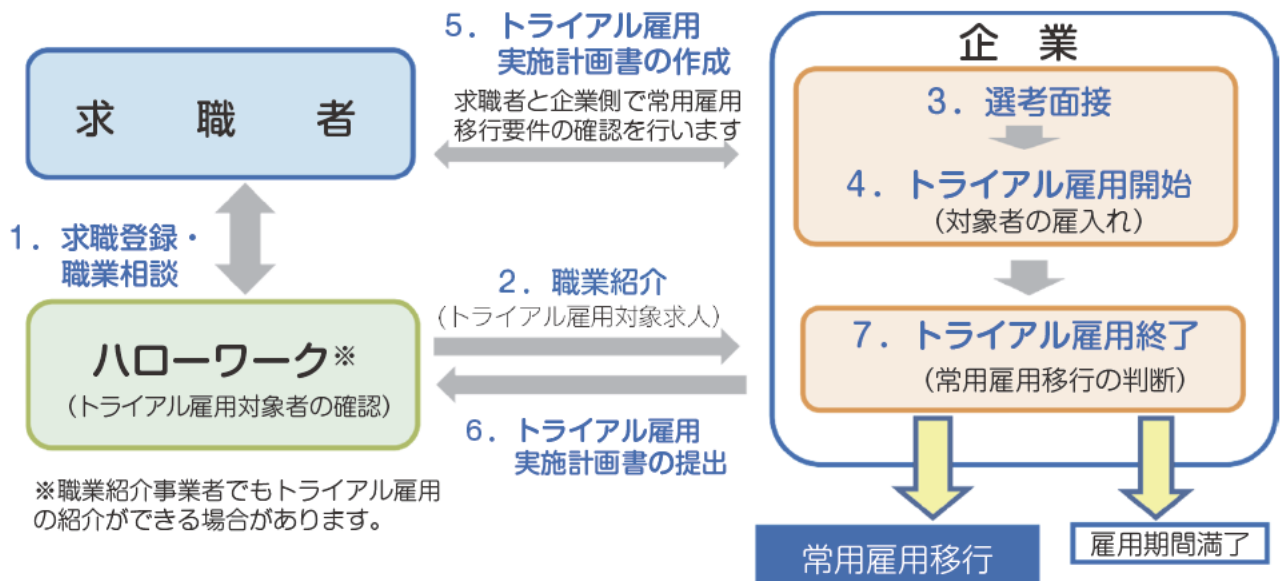
- トライアル雇用の趣旨を理解した上で、トライアル雇用の求人票を、事前にハローワーク等に提出していること。（求人票に、「トライアル求人」と記載があること）
- ハローワーク等の紹介により対象労働者をトライアル雇用として雇い入れること。
- ハローワーク等からトライアル雇用に係る職業紹介を受ける以前に、対象労働者を雇用することを約（雇用予約）していないこと。
- 雇入れ日前に就労等（事前就労）や紹介前に面談（事前面接）を行っていないこと。
- 事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）以外の対象労働者を雇い入れていること。

- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、対象労働者を雇用していないこと。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、対象労働者について職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を行ったことがないこと。
- トライアル雇用労働者の雇用保険の被保険者資格取得を行うこと。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用を行った事業所においてトライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者の数に、トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主であること。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用が終了するまでの間に、トライアル雇用に係る事業所において雇用保険被保険者を事業主の都合で離職させていないこと。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用が終了するまでの間に、特定受給資格者となる離職理由により離職した雇用保険被保険者が3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者全体の数の6%を超えていないこと。（特定受給資格者についてはP.58をご参照ください。）
- トライアル雇用開始日の前日から起算して1年前の日からトライアル雇用開始日の前日までの間に対象者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係がないこと。
- トライアル雇用期間中において対象労働者に対する賃金を支払期日内に支払っていること。賃金（時間外手当、休日手当等含む）の未払いなどの労働関係法令違反がないこと。
※労働関係法令は守られていますか（P.60～P.61）をご参照ください。
- 労働者の出勤状況、賃金の支払い状況等を明らかにする書類（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書または雇入通知書等）の労働関係帳簿を整備・保管し、速やかに提示が可能であること。
- トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為がないこと。
- 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと。（P.63をご参照ください。）
※その他「各雇用関係給付金に共通の要件等」（P.1）をご参照ください。

● トライアル雇用のイメージ



● 手続きの流れ



トライアル雇用助成金

(障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース)

概要

障害者をハローワークまたは職業紹介事業者等（以下「ハローワーク等」という）の紹介によって雇入れ、一定期間雇用（原則3か月間、有期雇用契約）することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。本助成金は継続雇用（※）する労働者へ移行することを目的に、障害者に対してトライアル雇用を行う場合に助成する「**障害者トライアルコース**」と、精神障害者および発達障害者に対して週10時間以上20時間未満の就労時間で雇用し、週20時間以上の就労を目指すトライアル雇用を行う場合に助成する「**障害者短時間トライアルコース**」とに分けられます。

※雇用保険の一般被保険者となる者であって、一年を超える期間の雇用が見込まれる者

障害者トライアルコース

トライアル雇用期間

障害者トライアルの雇用期間は、原則3か月です。

ただし一定の要件を満たした場合は身体障害者及び知的障害者（重度障害者を除く）については、1か月間または2か月間、また、精神障害者については3か月間から12か月間の間でトライアル雇用期間を設定することができます。

※12か月間のトライアル雇用期間を設定した場合でも、助成金の支給期間は3か月が上限となります。

対象労働者の主な要件

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者であって次の(1)または(2)のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象になります。

- (1) 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者。
- (2) (1)以外の者であって次の①から③までのいずれかの要件を満たした者であること。

- ①紹介日時点で、就労経験がない職業（※1）に就くことを希望している
 - ②紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職または転職（※2）を繰り返している
 - ③紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月を超えている（※3）
- ※1 パート・アルバイト等を含み、学校在学中のパート・アルバイト等を除く
※2 離職が2回以上、または転職が2回以上を指す
※3 パート・アルバイトを含め一切の就労をしていないことを指す

◆紹介日時点で次の方はトライアル対象労働者にはなりません。

- ・継続雇用する労働者として雇用されている人（重度身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の身体障害者及び45歳以上の知的障害者、精神障害者、障害者トライアル雇用されるまでに継続雇用する労働者でなくなることが確実な人を除く）
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人・学校に在籍中の人（ただし卒業年度の1月1日を経過している者であって、卒業後の内定がない人は対象になります。）
- ・他の事業所で障害者トライアル雇用期間中の人

助成内容

対象者1人あたり、最大で月額4万円×3か月分

※精神障害者を初めて雇用する場合（※1）は最大で月額8万円×3か月分

- ※1 支給対象者の雇入れの日の前日から過去3年間に、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者等）を常時雇用する労働者として雇用したことがない場合（ただし、過去に、障害者トライアル雇用労働者1人につき月額最大8万円の支給を受けた場合（当該支給の対象となる雇入れの日から3年を経過した場合を除く）を除く）

※対象労働者の出勤状況によって助成額が減額されることがあります。

（障害者トライアル雇用終了後に継続雇用に移行した場合、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となる可能性があります。）

障害者短時間トライアルコース

● トライアル雇用期間

障害者短時間トライアル雇用期間は、3か月以上12か月以内です。

事業主と対象労働者が合意した場合は、当初のトライアル雇用期間を含め12か月まで延長ができます。

※障害者短時間トライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、週10時間以上週20時間未満です。

● 対象労働者の主な要件

次の(1) (2) のいずれの要件も満たした上で、本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

(1) 精神障害者または発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者。

(2) 紹介日時点で次の①から④までのいずれにも該当しない者であること。

①継続雇用する労働者として雇用されている人（精神障害者および障害者トライアル雇用されるまでに継続雇用する労働者でなくなるのが確実な人は対象になります。）

②自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人

③学校に在籍中で卒業していない人（ただし、卒業年度の1月1日を経過しても卒業後の就職の内定がない人は対象となります。）

④他の事業所で障害者トライアル雇用期間中の人

● 助成内容

対象者1人あたり、最大で月額2万円×12か月分

※対象労働者の出勤状況によって助成額が減額されることがあります。

（障害者短時間トライアル雇用終了後に継続雇用移行した場合、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となる可能性があります。）

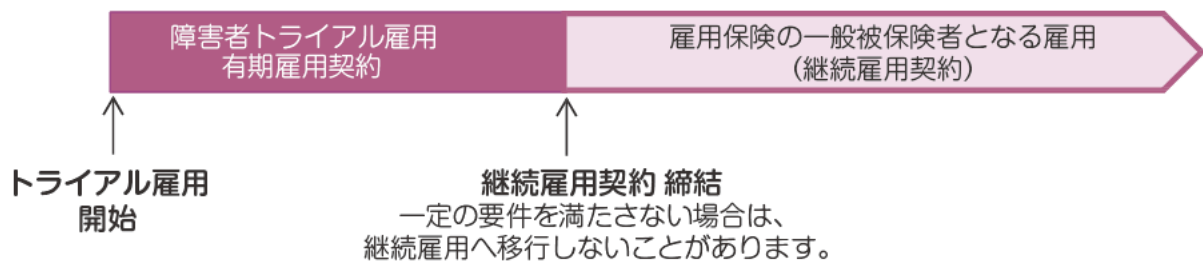
● 主な支給要件

【障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース共通】

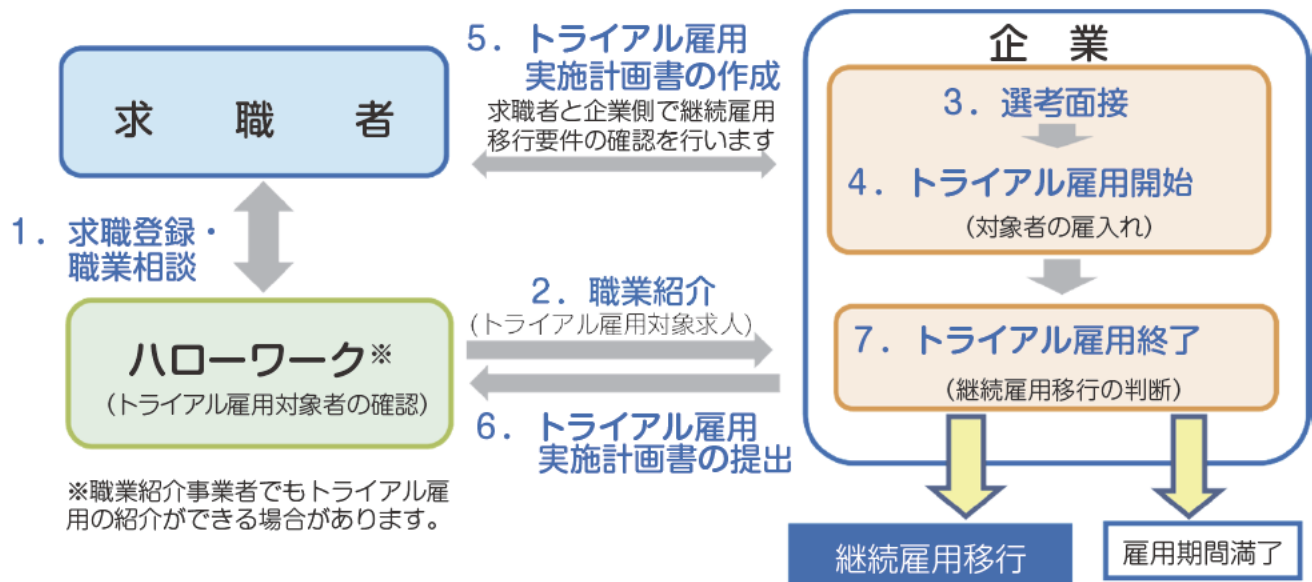
- 就労継続支援 A 型事業の事業を実施している事業所以外の事業主であること。
- ハローワーク等からトライアル雇用に係る職業紹介を受ける以前に、対象労働者を雇用することを約（雇用予約）していないこと。
- 事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）以外の対象労働者を雇い入れていること。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、対象労働者を雇用したことがないこと。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、対象労働者について職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を行ったことがないこと。
- トライアル雇用期間にかかる雇用保険被保険者資格取得を行っていること（障害者短時間トライアル雇用の対象労働者を除く）。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用を行った事業所においてトライアル雇用を実施した後に継続雇用へ移行しなかったトライアル労働者の数に、障害者トライアル等雇用結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書が提出されていないものの数を加えた数が3人を超え、かつ継続雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主であること。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用が終了するまでの間に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主の都合で離職させていないこと。

- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用が終了するまでの間に、特定受給資格者となる離職理由により雇用保険被保険者を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者全体の数の6%を超えて離職させていないこと。（特定受給資格者についてはP.58をご参照ください。）
- トライアル雇用開始日の前日から起算して1年前の日からトライアル雇用開始日の前日までの間に対象者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係がないこと。
※その他「各雇用関係給付金に共通の要件等」（P.1）をご参照ください。
- トライアル雇用期間中において対象労働者に対する賃金を支払い期日内に支払っていること。賃金（時間外手当、休日手当等含む）の未払いなどの労働法令違反がないこと。
- 労働者の出勤状況、賃金の支払い状況等を明らかにする書類等の労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書または雇入れ通知書等）を整備・保管し、速やかに提出が可能であること。
- トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為がないこと。
- 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと。（P.63をご参照ください。）

● 障害者トライアル雇用のイメージ



● 手続きの流れ



地域雇用開発助成金

地域雇用開発コース

1 概要

雇用情勢が厳しい地域※において事業所を設置・整備し（新設や既存事業所の増設、機械設備の導入を含む）それに伴い新たに地域に住む求職者等を雇入れる場合、事業主に対して助成を行うものです。

※「雇用情勢が厳しい地域」とは求職者に比べ雇用機会が著しく不足している地域（同意雇用開発促進地域）と若年者層・壮年者層の流出が著しい地域等（過疎等雇用改善地域）をいいます。それぞれの市町村については、厚生労働省ホームページを参照（サイト内検索窓に「地域雇用の開発のために」と入力）してください。

2 同意雇用開発促進地域

福岡県は、下記の市町村が指定されています。[H 29. 4 現在]
なお雇用情勢の変動により、地域が変更することがあります。

地域名	構成市区町村	指定期間
福岡東地域	宇美町、志免町、須恵町 宗像市、古賀市、福津市、篠栗町、新宮町、久山町、粕屋町	平成31年3月31日まで
福岡南地域	筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川町	平成31年3月31日まで
福岡西地域	糸島市	平成31年3月31日まで
筑豊・京築地域	行橋市、豊前市、苅田町、吉富町、みやこ町、築上町、上毛町 直方市、宮若市、小竹町、鞍手町 飯塚市、嘉麻市、桂川町 田川市、福智町、添田町、糸田町、川崎町、大任町、香春町 赤村	平成31年9月30日まで
中間遠賀地域	中間市、芦屋町、岡垣町、遠賀町、水巻町	平成30年4月9日まで
北筑後地域	久留米市、小郡市、うきは市、大刀洗町、 大川市、大木町 朝倉市、筑前町、東峰村	平成30年4月9日まで

3 過疎等雇用改善地域

郡名	市区町村名	期間	管轄安定所	左記の管轄地域
	北九州市（馬島・藍島の区域）	平成30年3月31日まで	小倉所	北九州市小倉北区、小倉南区、門司区
	福岡市（玄海島・小呂島の区域） 糸島市（姫島の区域）	平成30年3月31日まで	福岡西所	福岡市西区、糸島市
	飯塚市（旧嘉穂郡筑穂町の区域） 嘉麻市	平成30年3月31日まで	飯塚所	飯塚市、嘉麻市、嘉穂郡
	八女市	平成30年3月31日まで	八女所	八女市、筑後市、八女郡
	宗像市 （旧宗像郡大島村・地島の区域）	平成30年3月31日まで	福岡東所	福岡市東区、宗像市、古賀市、福津市、 糟屋郡（篠栗町、新宮町、久山町、 粕屋町）
糟屋郡	新宮町（相島の区域）	平成30年3月31日まで	福岡東所	福岡市東区、宗像市、古賀市、福津市、 糟屋郡（篠栗町、新宮町、久山町、 粕屋町）
田川郡	添田町、香春町	平成30年3月31日まで	田川所	田川市、田川郡
京都郡	みやこ町	平成30年3月31日まで	行橋所	行橋市、京都郡、築上郡（築上町）
築上郡	上毛町、築上町	平成30年3月31日まで	行橋所	行橋市、京都郡、築上郡（築上町）

4 主な支給要件

- ① 事業所の設置・整備及び対象労働者の雇入れを行う前に、福岡労働局長あてに（福岡助成金センター経由）、設置・整備や雇入れについての「計画書」を提出していること。
- ② 設置・整備及び労働者の雇入れを行う事業所が、雇用保険適用事業所であること。（雇用保険適用事業所非該当の施設は対象になりません）
- ③ 同意雇用開発促進地域（前頁）または過疎等雇用改善地域（前頁）において、計画書の提出から完了届の提出まで（最大1年6か月）に、事業所の施設または設備に合計300万円以上の設置・整備を行う事業主であること。
- ④ ハローワーク等（※1）の紹介により対象労働者（※2）を3人以上、「創業」の場合は2人以上雇い入れること。対象労働者数の人数は、被保険者の増加数（完了日時点の被保険者数－計画日の前日時点の被保険者数）を上限とします。
（※1）ハローワーク、地方運輸局、地域雇用開発助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料無料職業紹介事業者のこと。
（※2）同意雇用開発促進地域と過疎等雇用改善地域では、対象労働者の要件が異なります。
- ⑤ 対象労働者数の1/3まで新規学校卒業者を含めることができます。新規学校卒業者とは新規中学校・新規高等学校卒業者は卒業年の6月末まで、新規大学卒業者は卒業年の3月末までに職業紹介を経ている者をいいます。
- ⑥ 解雇など事業主都合で雇用保険被保険者を離職させていないこと。
- ⑦ 事業所の全労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書等）を整備・保管していること。
- ⑧ 労働関係法令（労働基準法、改正高齢法等）に違反していないこと。
- ⑨ 労働保険料を滞納していないこと。

5 助成内容

設置・整備に要した費用と雇い入れた対象労働者数によって、下記の額を1年ごとに最大3回支給します。1回目の支給時に限り、中小企業事業主の場合は、1回目の支給額の1/2の金額を上乗せして支給します。また「創業」と認められる場合は、さらに1回目の支給額の1/2が上乗せされます。左側が基本額、右側が生産性要件を満たした事業主に対して支給する額です。

設置・整備費用※	対象労働者の数 ※（ ）内は創業の場合のみ適用			
	3（2）～4人	5～9人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	48万円/60万円 (50万円)	76万円/96万円 (80万円)	143万円/180万円 (150万円)	285万円/360万円 (300万円)
1,000万円以上 3,000万円未満	57万円/72万円 (60万円)	95万円/120万円 (100万円)	190万円/240万円 (200万円)	380万円/480万円 (400万円)
3,000万円以上 5,000万円未満	86万円/108万円 (90万円)	143万円/180万円 (150万円)	285万円/360万円 (300万円)	570万円/720万円 (600万円)
5,000万円以上	114万円/144万円 (120万円)	190万円/240万円 (200万円)	380万円/480万円 (400万円)	760万円/960万円 (800万円)

* 創業として認められる要件については、福岡労働局および厚生労働省のホームページに掲載されている「地域雇用開発助成金支給申請の手引」をご覧ください。

6 対象の労働者の主な要件

同意雇用開発促進地域と過疎等雇用改善地域では対象労働者の要件が異なります。また設置・整備する事業所が同意雇用開発促進地域と過疎等雇用改善地域のいずれにも該当する場合は、計画書の提出の際に、いずれか一方を選択する必要があります。

同意雇用開発促進地域

- ① 雇入れ初日から雇用保険の一般被保険者として、原則無期雇用で雇い入れられる者。
- ② ハローワーク等の紹介によって雇い入れられる者。
- ③ 雇入れ初日に当該事業所の所在する同意雇用開発促進地域等に居住する者。

地域求職者

過疎等雇用改善地域

- ① 上記①②に該当し、かつ当該事業所の所在する過疎等雇用改善地域に雇入れ初日に居住する求職者。

過疎等雇用改善地域求職者

または就職のため当該事業所を管轄する安定所の管内に住所を移す者。

移転求職者

- ② 申請事業主の親会社または子会社等から、当該事業所の事業に従事させるために配置転換された者。

過疎等雇用改善地域転任者

7 助成対象となる経費（設置・整備等）

計画書の提出日から完了届の提出までに、引渡し及び支払いが済んでいるものが設置・整備に要した費用として計上できます。

- ①不動産（土地を除く）、動産、工事費について1契約または1点が20万円以上のものが算入できます。
- ②賃借料については、契約期間が1年以上で反復更新が見込まれるもののうち、最大1年分が算入できます。
（ただし、1点あたり1年分の賃借契約が20万円以上となるもの）

※助成対象とならない主な経費

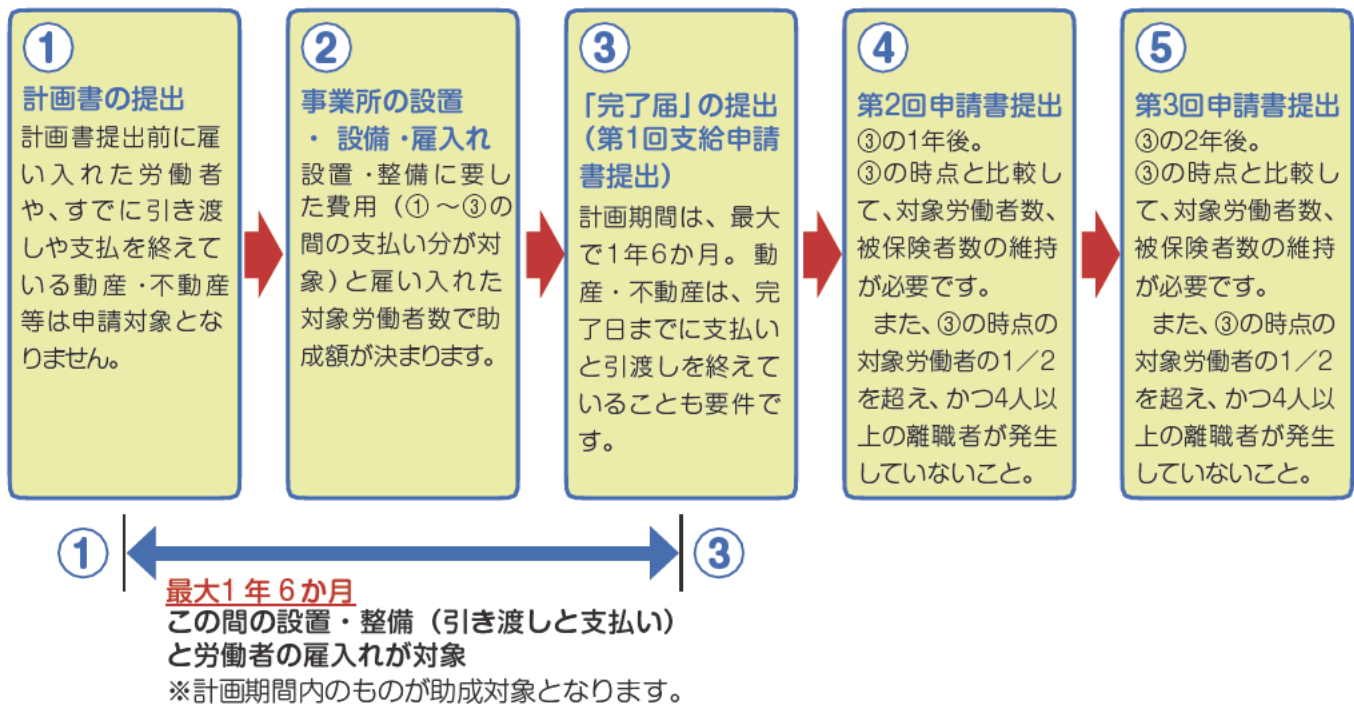
- ・不動産に関して、申請事業主以外の名義で不動産登記されているものに要した費用
 - ・親族間、同一代表者の法人間等の取引による費用
 - ・個人の自宅等と一体となっている施設や、従業員の福利厚生施設の整備に要した費用
 - ・賃貸用の施設の設備に要した費用
 - ・雇用の拡大を伴わない施設の建て替えまたは設備の交換に要した費用
- *上記以外にも支給対象とならないものがありますので、支給対象範囲の詳細は福岡助成金センターへお問い合わせください。

8 第2回目以降の主な支給要件

- ①雇用保険被保険者を解雇など会社都合で離職させていないこと。
- ②完了日における事業所の被保険者数（※1）を維持していること。
かつ、完了日における対象労働者数（※2）を維持していること。
（※1）支給申請を行っている事業所全体の雇用保険被保険者数のこと。
 $\text{事業所の被保険者数} = \text{対象労働者数} + \text{対象労働者以外の被保険者数}$
（※2）対象労働者が離職した場合は補充する必要があります。補充期間は対象労働者の離職した日の翌日から原則4か月以内です。

9 手続きの流れ

この他にも要件がありますので、必ず事前に福岡助成金センターへ予約の上、来局ください。



*全ての書類が揃ってはじめて受理・審査対象となります。また、厳格な支給要件があり、雇い入れた労働者や設備投資費用の全てが認められるとは限りませんので、当初の資金計画においてはご注意ください。

生涯現役起業支援助成金

○ 概要

中高年齢の方が起業するに当たって（起業日の年齢が40歳以上）、中高年齢者を雇入れた場合（60歳以上1名以上、40歳以上2名以上、または40歳未満3名以上）、募集や教育訓練など、雇用創出措置に関する費用の一部を助成します

- 雇用創出措置とは・・・
対象労働者※1の雇入れに当たって事業主が行うことを求められる措置のなかで、募集や採用、教育訓練に関するものをいいます。※1：計画期間内に新たに雇用保険の一般被保険者等として雇入れられた人であり、かつ、継続して雇用することが確実な労働者として雇入れられた人

○ 支給額と助成対象用

起業者※2の区分に応じて、計画期間内（12か月以内）に行った雇用創出措置に要した費用に、以下の助成率をかけた額を支給します。（※2：法人の場合は法人の代表者、個人事業の場合は個人事業主）

起業者の区分	助成率	助成額の上限※3
起業者が高年齢者（60歳以上の方）の場合	2/3	200万円
起業者が上記以外（40～59歳の方）の場合	1/2	150万円

※3：助成対象となる費用（下記参照）ごとに助成額の上限があり、その合計額となります。

[助成対象となる費用] 計画期間内の初日から支給申請日までに支払いを行った費用が対象となります。

▶ 募集・採用に関する費用

- ・ 民間有料職業紹介事業の利用料
- ・ 求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用
- ・ 募集・採用パンフレットなどの作成費用
- ・ 就職説明会の実施に係る費用
- ・ 採用担当者が募集・採用活動を行うために要した費用（交通費・宿泊費）
- ・ 対象労働者が求職活動を行っていた際に事業主が負担した費用（交通費・宿泊費）
- ・ 対象労働者が移転した際に事業主が負担した費用（引越費用、交通費・宿泊費）
- ・ 就業規則の策定費用、職業適性検査の実施費用
- ・ 雇用管理制度の導入費用
- ・ 職場見学・体験（インターンシップ）の実施費用（募集に要する費用、参加者に支払った交通費・宿泊費）
- ・ 対象労働者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための教育訓練、資格取得、講習に要する費用

[助成対象とならない費用]

- ・ 出資金・資本金など
- ・ 不動産、株式、国債などの購入費
- ・ 人件費
- ・ 原材料、商品の購入費用
- ・ 消耗品、備品の購入費用
- ・ 各種税金
- ・ その他国又は地方公共団体に支払う費用・光熱水料など

[事業継続性]

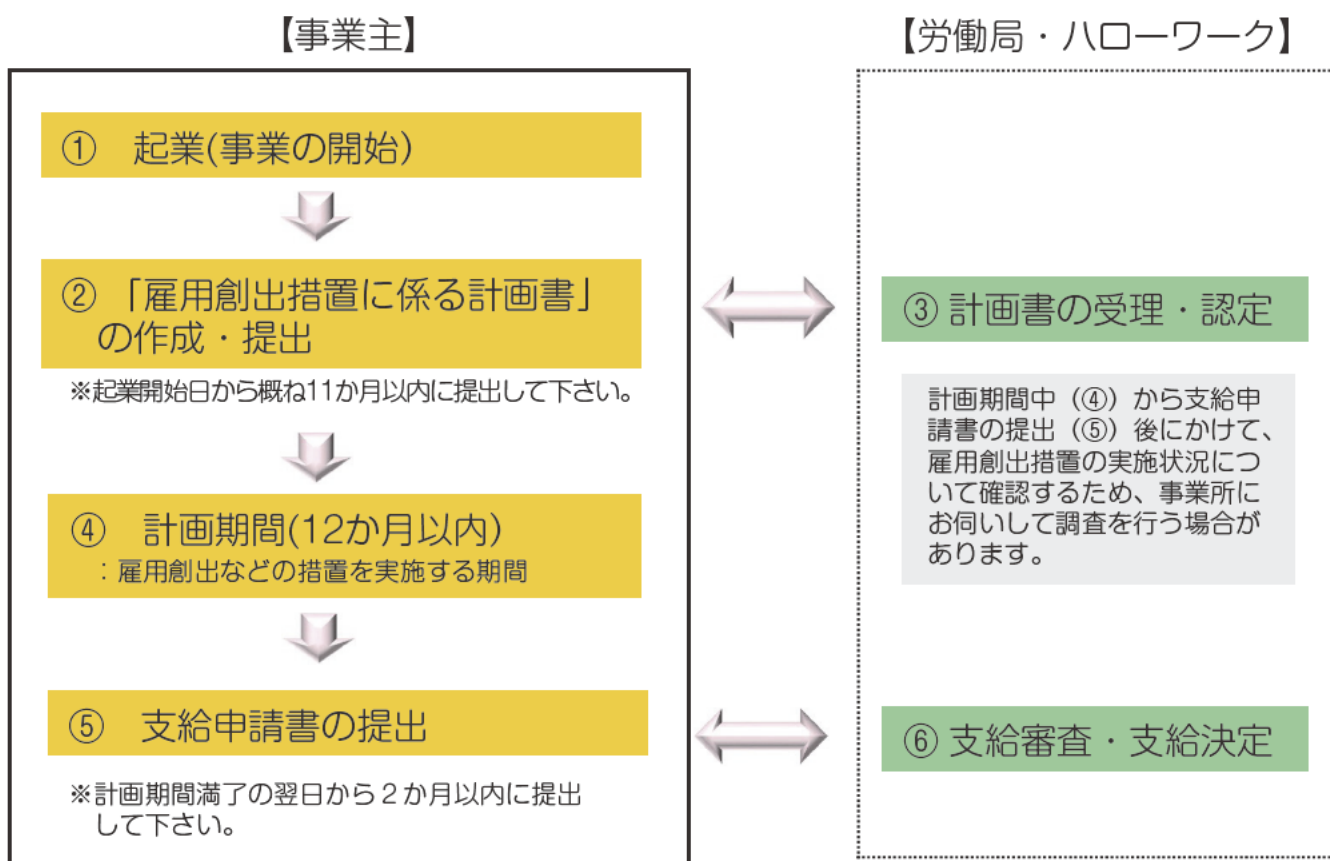
起業者及び雇入れた労働者の就業又は雇用の安定に資するよう、当該事業が将来にわたって安定的に継続し得るものであることを評価するため、次のいずれか2つ以上に該当するものであること。

- ・ 起業者が、国、地方公共団体、独立行政法人、金融機関又は認定経営革新等支援機関が直接、又は第三者に委託して実施する創業支援を受けていること。
- ・ 起業者自身が当該事業分野において通算10年以上の職務経験を有していること。
- ・ 起業にあたって金融機関の融資を受けていること。
- ・ 法人又は個人事業主の総資産額が1,500万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残高の総資産額に占める割合が40パーセント以上あること。

○ 主な支給要件

- 起業者が起業した法人または個人事業の業務に専ら従事すること。
- 起業者の起業基準日※ 4における年齢が40歳以上であること。
※ 4：法人の場合は法人の設立日、個人事業の場合は開業届（税務署に提出しているもの）の開業日
- 起業基準日から起算して11カ月以内に「雇用創出措置に係る計画書」を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
- 計画書で定めた計画期間内（12カ月以内）※ 5に、対象労働者を一定数以上※ 6新たに雇い入れること。
※ 5：計画期間の初日は、計画書提出日から1か月経過した日から2か月経過した日の間の日付で定めてください。
※ 6：60歳以上の者1名以上、40歳以上の者を2名以上、または40歳未満の者を3名以上
- 支給申請書提出日において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職していないこと。
- 起業基準日から起算して支給申請日までの間における離職者の数が、計画期間内に雇い入れた対象労働者の数を超えていない事業主であること。
- 計画期間の初日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間（基準期間）に、解雇など事業主都合により被保険者を離職させていない事業主であること。
- 支給申請書提出日における被保険者数の6%を超えかつ3人を超える被保険者を、倒産・解雇などによる離職理由により、離職させていない事業主であること。

○ 受給手続きの流れ



※ 助成金の支給申請・活用には、起業後に「雇用創出措置に係る計画書」を作成し、提出することが必要です（手続き②）。

※ また、この助成金については、上記のほかにも支給要件があります。

障害者雇用安定助成金

障害者職場適応援助コース～訪問型職場適応援助者による支援～

● 概要

障害者の雇用を促進し職場定着を図るため、自らが雇用する職場適応援助者に対象となる障害者を雇用する事業所を訪問させ、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画に基づき、無償で支援を行う事業所に対し助成を行います。

対象となる事業主は、以下のいずれかの要件を満たす必要があります。

- ① 障害者雇用促進法第27条第2項に規定する障害者就業・生活支援センターの指定を受けた法人であること。
- ② 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第5条第13項に規定する就労移行支援を指定障害者福祉サービスに該当するものとして行う事業主であること。
- ③ 当年度または前年度において、支援を行い就職(雇用契約期間が1か月未満であるものを除く)した障害者数および障害者の職場実習を行った件数の合計が3以上である事業主であること。

※ 同一の者に係る就職および職場実習については1と数えます。

障害者職場適応援助コース～企業在籍型職場適応援助者による支援～

● 概要

障害者の雇用を促進し職場定着を図るため、支援対象となる障害者と同じ事業主に雇用される職場適応援助者による(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが作成または承認した最長6か月の支援計画に基づく支援を提供する事業主に助成を行います。

障害者職場定着支援奨励金の対象労働者に本助成金による支援を行う場合は、その間は障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)は支給されず、支給対象期間も延長されませんのでご注意ください。

障害者職場定着支援コース

● 概要

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

6つの対象措置と、それぞれの対象となる労働者

職場定着支援計画の認定を受けた上で、「対象労働者」に対して、以下の職場定着に係る措置を実施し、6か月以上職場に定着させた場合に助成金を支給します。

※職場定着支援計画は、計画の開始日の前日から起算して1か月前までに管轄労働局に提出してください。

対象となる職場定着に係る措置	措置の概要	対象労働者
措置1 柔軟な時間管理・休暇取得	通院による治療等のための有給休暇の付与、勤務時間の変更等の労働時間の調整を行うこと	措置の開始日の時点で、次のいずれかに該当する方 ◆身体障害者 ◆知的障害者 ◆精神障害者 ◆発達障害者 ◆難治性疾患のある方 ◆高次脳機能障害のある方
措置2 短時間労働者の勤務時間延長	週所定労働時間が20時間未満の労働者を20時間以上に、30時間未満の労働者を30時間以上に延長すること	
措置3 正規・無期転換	有期契約労働者を正規雇用や無期雇用、無期雇用労働者を正規雇用へ転換すること	
措置4 職場支援員の配置	障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置すること	

対象となる職場定着に係る措置	措置の概要	対象労働者
措置5 職場復帰支援	中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続すること	職場復帰の日の時点で次のいずれかに該当する方 ◆身体障害者 ◆精神障害者 ◆難治性疾患のある方 ◆高次脳機能障害のある方
措置6 社内理解の促進	雇用する労働者に対して、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習を受講させること	事業所に雇用される労働者

※複数の措置を組み合わせて計画を作成することができます。

※社内理解の促進は1～5の措置と組み合わせた場合にのみ助成対象となります。

※障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されている方は対象となりません。

● 主な支給要件

措置1～6に共通の事業主の要件（次の全てに該当する事業主であることが必要です）

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、職場定着支援計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること
- 計画期間内に職場定着に係る措置に取り組んだ事業主であること
- 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間（以下「基準期間」といいます。）に、当該雇用保険適用事業所において、一般被保険者等を事業主の都合で解雇（勧奨退職等を含む。以下同様。）していない事業主であること
- 基準期間に、当該雇用保険適用事業所において、一般被保険者等を特定受給資格者となる離職理由により、当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の6%を超えて、かつ4人以上離職させていない事業主であること
- 対象労働者を職場定着支援計画の期間を超えて雇用し、かつ、継続して雇用（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。）することが確実であると認められる事業主であること
- 事業所において、次の（イ）～（ハ）の書類を整備、保管している事業主であること
 - （イ） 出勤簿等の出勤状況が確認できる書類
 - （ロ） 賃金台帳等の労働者に支払われた賃金が確認できる書類
 - （ハ） 離職した労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- 本助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であること
- 支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇していない事業主であること
- 職場定着に係る措置の開始日以降において、当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けていない事業主であること

※上記以外にも各措置によって要件があります

○ 職場支援員について

次のいずれかに該当する資格・経験等を有する者であって、対象労働者の支援を実施するために配置される者をいいます。（支援員は雇用又は業務委託及び委嘱による配置があります。）

- ・ 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導・援助に関する実務経験が2年以上ある者
- ・ 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者就労支援機関において障害者の就業に関する相談の実務経験が2年以上ある者
- ・ 障害者職業生活相談員認定講習の受講修了又は届け出の日以後、相談、指導、援助の実務経験が3年以上ある者
- ・ 職場適応援助者養成研修を修了した者
- ・ 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、保健師又は障害者職業カウンセラーの試験に合格し、かつ指定の講習を修了した者
- ・ 労働安全衛生法第13条に基づく必置の産業医以外の医師

- ① 事業主と職場支援員の配置に係る契約を、「雇用契約」「業務委託契約」「委嘱契約」のいずれかで行うこと。
- ② 「雇用契約」によって配置される場合、対象労働者を常時見守れるよう同一の事業所に勤務し、対象労働者以上の週所定労働時間が定められていること。
 ※シフトのずれや頻繁な出張等により、対象労働者の勤務時に職場支援員の不在が生じるような場合については、当奨励金の対象となりません。
- ③ 「業務委託」によって配置される場合、委託される法人が就労移行支援事業所、企業に対してうつ病対策等を中心とした相談・支援を行う従業員支援プログラム（EAP）を提供するもの等、障害者の就労・定着支援に係る業務を行うものであること。電話相談、面談等の相談体制を整備し、少なくとも毎月1回以上訪問面談を行うこと。（有償のものに限る）
- ④ 「委嘱」によって配置される場合、対象労働者に対して必要な時に支援を行うものであり対象労働者ごとの有償契約であり支給対象事業主の事業所に訪問して行うものであること。
 ※その他にも要件がありますので、福岡助成金センターへお尋ねください

● 助成内容

職場定着支援計画に基づいて実施された措置が継続している期間を「支給対象期間」として助成が行われ、支給対象期間を6か月単位で区分した期間を「支給対象期」として、複数回にわたって支給されます。

措置		支給額	各支給対象期における支給額
措置1	柔軟な時間管理・休暇取得	8(6)万円	4(3)万円×2期
措置2	短時間労働者の勤務時間延長 (20時間未満→30時間以上の場合)	重度身体障害、 重度知的障害、 精神障害の場合	27(20)万円×2期
		上記以外の場合	20(15)万円×2期
措置3	正規・無期転換 (有期雇用→正規雇用の場合)	重度身体障害、 重度知的障害、 精神障害の場合	60(45)万円×2期
		上記以外の場合	45(33.5※)万円×2期 ※第2期は34万円
措置4	職場支援員の配置 (雇用で職場支援員を配置する場合)	4(3)万円/月	24(18)万円×4期※ ※精神障害者の場合は6期
措置5	職場復帰支援	6(4.5)万円/月	36(27)万円×2期
措置6	社内理解の促進 (講習に計20万円以上を要した場合)	12(9)万円	

注 () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額になります。

● その他 支給申請・受給手続き

受給までの流れ

1 受給資格認定申請

助成金の活用にあたっては、**最初の措置を開始する日の前日から起算して1か月前まで**に「職場定着支援計画」を作成し、福岡労働局へ提出することが必要です。

2 支給申請

1によって受給資格の認定を受けた後、計画に基づいて措置を実施し、各措置に定められた要件を満たした日の翌日以降に来る支給申請期間中に、支給申請に必要な書類を添付して、福岡労働局へ提出してください。

3 支給申請期間

計画期間中の最初に来る支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月間を第1期とし、以後6か月ごとに支給申請期間が第2期、第3期と続きます。

障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース

概要

労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して助成するものであり、労働者の雇用維持を図ることを目的としています。

主な支給要件

雇用保険の適用事業の事業主であり、認定された両立支援制度整備計画に基づき、当該計画期間内に両立支援制度※1の導入を新たに行い、対象事業所における対象労働者※2に実際に適用した事業主であること。

両立支援制度整備計画の認定は、労働局に提出してその認定を受ける必要があります。

※1 両立支援制度

助成金の対象となる両立支援制度は、以下の全てに該当するものとする。

ア 事業主が雇用している対象労働者または新たに雇い入れる対象労働者の障害や傷病に応じた治療のための配慮を行う制度であること。

(時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病欠休暇(取得条件や取得中の処遇(賃金の支払いの有無等)は問わない)などの休暇制度や、フレックスタイム休暇制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)、試し出勤制度などの勤務制度など)

イ 雇用形態を問わず適用される両立支援制度であること。

ウ 当該制度が実施されるための合理的な条件(両立支援制度を労働者に適用するための要件および基準、手続等)が労働協約または就業規則に明示されていること。

エ 対象労働者(傷病を負った労働者)に関する治療の状況や就業継続の可否について、主治医意見書に関する費用を事業主が負担するものであること。

※2 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次に該当する労働者です。

1 障害のある労働者

① 身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難治性疾患を有する者、高次脳機能障害のある者

② 就労支援A型の事業における利用者でないこと

2 傷病を負った労働者

① がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病を負った者で、治療と仕事の両立のために一定の就業上の措置が必要な者

② 治療の状況や就業継続の可否等に関する主治医意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が3か月以上で、かつ、事業主に対して支援を申し出た者

助成内容

本助成金は、事業主あたり10万円が支給されます。

支給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次により手続を行ってください。

1 計画の認定申請

両立支援制度整備計画を作成し、計画開始6か月前から1か月前の日の前日までに必要な書類を添えて福岡労働局へ認定申請をしてください。

2 支給申請

1により認定を受けた後、計画に基づいて両立支援制度の導入・実施を行い、計画期間の末日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書に必要な書類を添えて、支給申請を行ってください。

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

中小企業において、新たに事業所を設置し、対象労働者（重度身体障害者、知的障害者、精神障害者）を常時雇用する労働者として5人以上雇入れた事業主に対し、事業所の設置・整備に要した費用の一部を助成します。設置・整備に要した費用および雇入れた対象労働者数によって助成額が異なり、最大3回支給されます。但し、設置・整備に1,500万円以上を要し対象労働者を5人以上雇入れ、現在雇用している対象労働者と合わせ、10人以上となる必要があります。

障害者職業能力開発助成金

障害者の職業能力の開発・向上のために、障害者職業能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

本助成金は、「対象となる事業主等」に該当する事業主等が、「訓練対象障害者」について、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する「障害者職業能力開発訓練事業を行うために、訓練の施設または設備の設置・整備または更新」をする場合または、「障害者職業能力開発訓練事業」を行う場合に受給することができます。

職場定着支援助成金

個別企業助成コース

雇用管理制度助成コース

概要

事業主が、労働者の確保・定着を図るために雇用管理の改善につながる制度を導入し、適切に実施した場合に制度導入助成を、雇用管理の適切な運用を経て離職率の低下が達成された場合に目標達成助成を支給します。

主な支給要件

- 新たな雇用管理制度を導入し、正規労働者等へ適切かつ効果的に実施すること。
- 導入する雇用管理制度を労働協約又は就業規則へ明示すること。
- 事業所の雇用管理に取り組むとともに、介護事業主及び建設事業主は、労働者からの相談に応じる「雇用管理責任者」を事業所ごとに選任し、事業所内に周知していること。
- 雇用管理制度整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前から支給申請までの間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が、雇用管理制度整備計画提出日における被保険者数の6%を超えていないこと。（特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が3人以下の場合を除く）（制度導入助成）
- 雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から支給申請までの間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が、評価時離職率算定期間の初日における被保険者数の6%を超えていないこと。（特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が3人以下の場合を除く。）（目標達成助成）
- 離職率を目標値以上に低下させること（目標達成助成）

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率ポイント（目標値）	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

※他にも要件があります。詳しくは福岡助成金センターへお問い合わせください。

助成内容

制度導入助成		目標達成助成
評価・処遇制度	10万円	57万円 生産性要件に該当した場合は72万円
研修制度	10万円	
健康づくり制度	10万円	
メンター制度	10万円	
短時間正社員制度（保育事業主のみ）	10万円	

※各制度の詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。

● 受給のための手続き

- 申請は法人単位となり、申請先は本社の所在地を管轄する労働局となります。
- 雇用管理制度整備等計画を、雇用管理制度を導入する月の初日から遡って1か月前の日の前日までに管轄する労働局長に提出し、認定を受けてください。
- 認定された計画に基づき、雇用管理制度の導入を行い、労働者に実施してください。
- 制度導入助成の支給申請は、計画期間（3か月以上1年以下）の末日の翌日から2か月以内となります。
- 目標達成助成の支給申請は、計画期間末日の翌日から起算して12か月後の翌日から2か月以内となります。

介護福祉機器助成コース

● 概要

介護サービスを提供する事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより労働環境の改善がみられた場合に、機器導入助成（導入費用の25%（上限150万円）を、介護福祉機器の適切な運用を経て離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（導入費用の20%、生産性要件を満たす場合は35%（上限150万円））を助成します。

● 主な支給要件

- 介護サービスを提供する事業主であること。
 - 認定された導入・運用計画に基づき福祉機器の導入、導入機器の使用を徹底するための研修を実施し、機器を導入したことによって、介護業務が効果的に行えているという導入効果が一定以上あること。
 - 事業所の雇用管理に取り組むとともに、労働者からの相談に応じる「雇用管理責任者」を事業所ごとに選任し、事業所内に周知していること。
 - 導入・運用計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、倒産や解雇など特定受給資格となる離職理由の被保険者数が、導入・運用計画提出日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く）。
 - 離職率を目標値以上に低下させ、かつ、定められたポイント以下になっていること。（目標達成助成）
- ※他にも要件があります。詳しくは福岡助成金センターへお問い合わせください。

● 対象となる介護福祉機器

- ① 移動・昇降用リフト（スタンディングマシーン、リフトと同時に購入等したスリングシートを含む。）
- ② 自動車用車いすリフト（福祉車両の場合は車両本体を除いたリフト部分のみ。）
- ③ エアーマット（体位変換機能を有するものに限る。）
- ④ 特殊浴槽（リフトと共に稼働するもの、側面が開閉可能なもの。特殊浴槽と同時に購入等した入浴用担架や入浴用車いすも含む。）
- ⑤ ストレッチャー（入浴用に使用するもの以外は昇降機能が付いているものに限る。）

● 受給のための手続き

- 申請は雇用保険適用事業所単位となり、申請先は雇用保険適用事業所の所在地を管轄する労働局です。
- 導入・運用計画を、介護福祉機器を導入する月の初日から遡って1か月前の日の前日までに管轄する労働局長に提出し、認定を受けてください。
- 認定された導入・運用計画に基づき介護福祉機器の導入を行うほか、導入機器の使用に関する研修を実施し、導入効果の把握をしてください。なお、導入効果が一定基準を下回った場合は、支給できません。
- 支給申請は、計画期間（3か月以上1年以下）の末日の翌日から2か月以内となります。

保育労働者雇用管理制度助成コース

介護労働者雇用管理制度助成コース

● 概要

保育/介護サービスを提供する事業主が、労働者の職場への定着促進に資する賃金制度の整備を行い、適切に実施した場合に制度整備助成（50万円）を、賃金制度の適切な運用を経て、計画期間終了後1年経過後の離職率を達成した場合に目標達成助成（第1回）（57万円（生産性要件に該当する場合は72万円）を、計画期間終了3年経過後の離職率を達成した場合に目標達成助成（第2回）（85.5万円（生産性要件に該当する場合は108万円））を支給します。

● 主な支給要件

- 保育／介護サービスを提供する事業主であること。
- 全ての保育／介護労働者に適用される職務・職責・資格・勤続年数等に応じ、階層的に定める賃金制度を新たに定めるか又は改善し、労働協約又は就業規則へ明示すること。
- 介護事業主について、事業所の雇用管理に取り組むとともに、労働者からの相談に応じる「雇用管理責任者」を事業所ごとに選任し、事業所内に周知していること。
- 賃金制度の整備後、制度整備計画期間における保育／介護労働者の一人一月当たりの平均賃金が、計画期間前の平均賃金と比較して低下していないなど、賃金制度整備後の対象労働者の賃金総額が低下していないこと。
- 賃金制度整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出までの間に、倒産や解雇など特定受給資格となる離職理由の被保険者数が、制度整備計画提出日における被保険者数の6%を超えていないこと。（特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が3人以下の場合を除く）（制度整備助成）
- 賃金制度整備期間の末日の翌日から支給申請書の提出までの間に、倒産や解雇など特定受給資格となる離職理由の被保険者数が、評価時離職率（第1回）算定期間の初日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く。（目標達成助成第1回）
- 評価時離職率（第1回）算定期間の末日の翌日から支給申請書の提出までの間に、倒産や解雇など特定受給資格となる離職理由の被保険者数が、評価時離職率（第2回）算定期間の初日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給離職者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く（目標達成助成第2回）
- 離職率を目標値以上に低下させ、かつ、定められたポイント以下になっていること（目標達成助成）
※他にも要件があります。詳しくは福岡助成金センターへお問い合わせください。

● 対象となる賃金制度の整備

次の①～⑤などの場合は、賃金制度の整備に該当します。

- ①正規労働者以外の保育／介護労働者に適用する賃金制度を新たに作成し、全ての保育／介護労働者に階層的な賃金制度を導入する場合。
- ②全ての保育／介護労働者に関する賃金制度を定めていたが、職務、職責、職能、勤続年数等に応じた新たな賃金制度を導入する場合。
- ③全ての保育／介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金制度を定めていたが、更に定期昇給制度を加える場合。
- ④全ての保育／介護労働者に職務、職責、職能、資格等に応じた賃金制度を定めていたが、新たな客観的な職業能力評価基準に基づく賃金の格付けを導入する場合。
- ⑤全ての保育／介護労働者に適用される階層的な賃金額の定め、更に上位の階層の賃金額を追加する場合。

● 受給のための手続き

- 申請は法人単位となり、申請先は本社の所在地を管轄する労働局となります。
- 賃金制度整備等計画を、雇用管理制度を導入する月の初日から1か月前の日の前日までに管轄する労働局長に提出し、認定を受けてください。
- 認定された計画に基づき、労働者に賃金制度を適切に実施してください。
- 制度整備助成の支給申請は、計画期間（3か月以上1年以下）の末日の翌日から2か月以内となります。
- 目標達成助成（第1回）の支給申請は、計画期間末日の翌日から起算して12か月後の翌日から2か月以内となります。
- 目標達成助成（第2回）の支給申請は、計画期間末日の翌日から起算して36か月後の翌日から2か月以内となります。

人事評価改善等助成金

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主を支援し、人材不足の解消を目的とするものです。

● 助成内容

制度整備助成：50万円

事業主が「生産性向上のための人事評価制度」と「2%以上の賃金アップを含む賃金制度」を整備し、実施した場合に助成します。

目標達成助成：80万円

制度整備助成を受けた事業主が、1年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上、賃金の2%以上のアップ、離職率の低下に関する目標の全てを達成し、引き続き整備した人事評価制度等を適切に実施している場合に助成します。

● 主な支給要件

- 次の①～⑨を満たす人事評価制度等の整備に関する人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長に提出してその認定を受けること。
 - ① すべての正規労働者等を適用対象とした制度であること。
 - ② 労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。
 - ③ 評価の対象と基準・方法が明確であり、労働者に開示していること。
 - ④ 評価が年1回以上行われるものであること。
 - ⑤ 人事評価制度に基づく評定と、賃金（諸手当、賞与を含む）の額またはその変動の幅・割合との関係が明確であること。
 - ⑥ 賃金表を定めているものであること。
 - ⑦ 上記⑤および⑥を労働者に開示していること。
 - ⑧ 人事評価制度等の実施日の前月とその1年後の同月を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金（基本給及び諸手当）」の額が2%以上増加する見込みであること。
また、新制度における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度の実施日の前月とその1年後の同月の賃金の総額を比較したときに、2%以上増加する見込みであること。
 - ⑨ 人事評価制度等の実施日の前月とその1年後の同月を比較し賃金の総額を2%以上増加させることについて、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意していること。
 - 認定を受けた人事評価制度等整備計画に基づき、労働協約または就業規則を変更することにより、制度を新たに規定または改定し、実際にその制度を正規労働者等に実施すること。
※実施とは整備した制度で適用される賃金表に基づく賃金の支払いをいいます。
 - 人事評価制度等の実施日の翌日から1年を経過する日において、「生産性要件」を満たしていること。（目標達成助成）
 - 離職率を目標値以上に低下させること（目標達成助成）
- ※他にも要件があります。詳しくは福岡助成金センターへお問い合わせください。

● 受給のための手続き

- 申請は法人単位となり、申請先は本社の所在地を管轄する労働局となります。
- 人事評価制度等整備計画を、整備する月の初日から1か月前の日の前日までに管轄する労働局長に提出し、認定を受けてください。
- 認定された計画に基づき、人事評価制度等の導入を行い、労働者に実施してください。
- 制度導入助成の支給申請は、実施日の翌日から起算して2か月以内となります。
- 目標達成助成の支給申請は、評価時離職率算定期間の末日の翌日から起算して2か月以内となります。

※詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。

キャリアアップ助成金

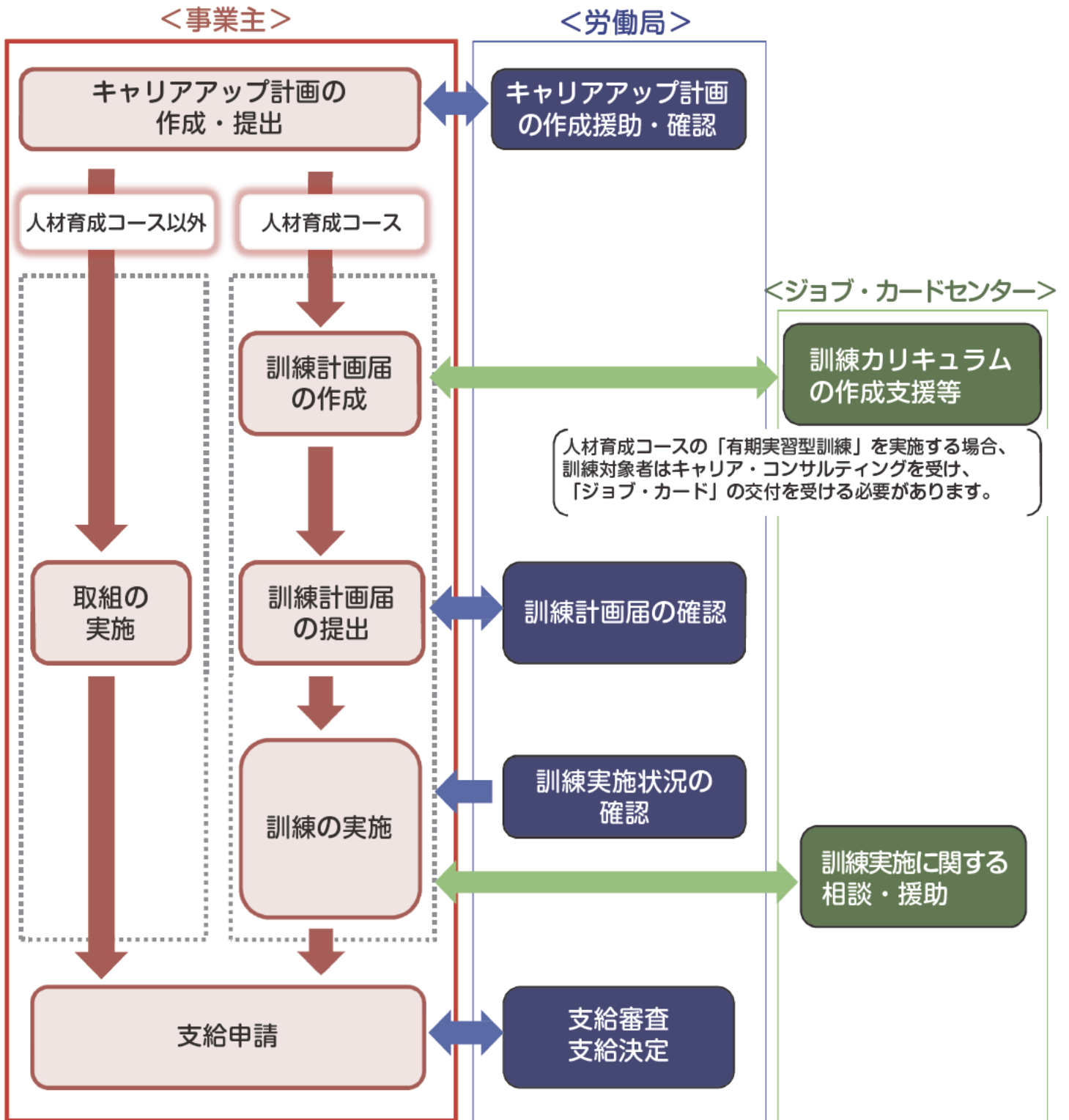
有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>) ②有期→無期：1人当たり28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>) ③無期→正規：1人当たり28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>) ※ 正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28万5,000円<36万円> (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円<12万円> (大企業も同額)、 ②③：47,500円<60,000円> (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円<12万円> (71,250円<90,000円) 加算
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練 (OFF-JT) ・有期実習型訓練 (ジョブ・カード) を活用したOFF-JT+OJT	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円> (475円<600円>) 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 (有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合) 100時間未満の場合 10万円(7万円) 15万円(10万円) 100時間以上200時間未満の場合 20万円(15万円) 30万円(20万円) 200時間以上の場合 30万円(20万円) 50万円(30万円) OJT 実施助成：1h当たり760円<960円> (665円<840円>)
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合	①全ての賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 4人～6人：19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) 7人～10人：28万5,000円<36万円> (19万円<24万円>) 11人～100人：1人当たり28,500円<36,000円> (19,000円<24,000円>) ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人：47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>) 4人～6人：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 7人～10人：14万2,500円<18万円> (95,000円<12万円>) 11人～100人：1人当たり14,250円<18,000円> (9,500円<12,000円>) ※中小企業において3%以上増額した場合、①：14,250円<18,000円>加算、②：7,600円<9,600円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円) 加算
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合	1事業所当たり38万円<48万円> (28万5,000円<36万円>)
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>)
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり38万円<48万円> (28万5,000円<36万円>)
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合	基本給の増額割合に応じて、1人当たり 3%以上5%未満：19,000円<24,000円> (14,250円<18,000円>) 5%以上7%未満：38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>) 7%以上10%未満：47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>) 10%以上14%未満：76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>) 14%以上：95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>)
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合	1人当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>) 2時間以上3時間未満：76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>) 3時間以上4時間未満：11万4,000円<14万4,000円> (85,500円<10万8,000円>) 4時間以上5時間未満：15万2,000円<19万2,000円> (11万4,000円<14万4,000円>)

- ◆ 生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省 HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

● 受給手続きの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「キャリアアップ計画」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



キャリアアップ助成金

検索

◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

● キャリアアップ計画について

① 「キャリアアップ計画」とは？

○ **有期契約労働者等**のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、**今後のおおまかな取り組みイメージ**（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組み）をあらかじめ記載するものです。

※ キャリアアップ計画は、当初の予定を記載するものであり、随時、変更できます。
（変更の際は管轄労働局に「キャリアアップ計画変更届」を提出する必要があります）

② キャリアアップ計画作成に当たっての留意点

- (1) 3年以上5年以内の計画期間を定めてください。
- (2) 「**キャリアアップ管理者**」を決めてください。
- (3) 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、おおまかな取り組みの全体の流れを決めてください。
- (4) 計画対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組みなどを記載してください。
- (5) 計画の対象となる有期契約労働者や無期雇用労働者の意見が反映されるよう、労働組合などの労働者の代表から意見を聴いてください。

③ キャリアアップ計画書 作成例

①キャリアアップ計画期間	平成 29 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日
②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目 ※ 1 講じる措置の該当する番号に「○」をつけて下さい。 ※ 2 正社員化コース、諸手当制度共通化コースについては、() 内の該当するものを「○」で囲んで下さい。	① 正社員化コース (29年10月頃実施予定) (正規雇用等) 勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員) ② 人材育成コース (29年 6月頃実施予定) 3 賃金規定等改定コース (年 月頃実施予定) 4 健康診断制度コース (年 月頃実施予定) 5 賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定) 6 諸手当制度共通化コース (年 月頃実施予定) (1.賞与 2.役職手当 3.特殊作業手当・特殊勤務手当 4.精皆勤手当 5.食事手当 6.単身赴任手当 7.地域手当 8.家族手当 9.住宅手当 10.時間外労働手当 11.深夜・休日労働手当) 7 選択的適用拡大導入時処遇改善コース (年 月頃実施予定) ⑧ 短時間労働者労働時間延長コース (29年 4月頃実施予定)
③対象者	<正社員化コース> ・○○部門に配属後○年を経過した契約社員及びパートタイム労働者 <人材育成コース> ・○○部門の○○業務に従事する契約社員 <短時間労働者労働時間延長コース> ・週所定労働時間の延長を希望するパートタイム労働者
④目標 (人材育成を講じる場合、訓練後に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた処遇の在り方)	<正社員化コース> ・対象者のうち○名程度に対して正規雇用への転換を実施する。 <人材育成コース> ・職業訓練を通じて○○に関する知識・技能を習得させる。 また、訓練の達成状況により正規雇用などへの転換へつなげる。 <短時間労働者労働時間延長コース> ・対象者のうち○名程度に対して週所定労働時間の延長を行う。
⑤目標を達成するために講じる措置	<正社員化コース> ・正規雇用労働者へ転換するため昇格試験を実施 <人材育成コース> ・○○に関する知識・技能を習得するため職業訓練の実施 <短時間労働者労働時間延長コース> ・労働時間についての希望を把握するため面接を実施
⑥キャリアアップ計画全体の流れ	<正社員化コース> ・正規雇用労働者への転換についての制度の整備を行い、対象者の範囲や制度内容を周知した上で、希望する契約社員、パートタイム労働者を募集し、昇格試験の評価により、正規雇用への転換を判断する。 <人材育成コース> ・契約社員に対し、必要な知識・技能を習得するため職業訓練等を行う。 <短時間労働者労働時間延長コース> ・パートタイム労働者に対し、週所定労働時間を5時間以上延長することを希望する者を募集し、面接などを行った上で週所定労働時間の延長を行う。

● 対象労働者整理表

		対象労働者						
コース名	内容	有期契約労働者等						正規雇用労働者
		有期契約労働者			無期雇用労働者※1			
			派遣労働者			派遣労働者		
			派遣元で実施	派遣先で実施		派遣元で実施	派遣先で実施	
正社員化	正規雇用転換	○	△※3	○ 直接雇用※2	○	△※3	○ 直接雇用※2	×
	無期雇用転換	○	○	○ 直接雇用※2	×	×	×	×
人材育成	一般職業訓練	○	○	×	○	○	×	×
	有期実習型訓練	○	○※4	○※4	○	○※4	○※4	×
	中長期的キャリア形成訓練	○	○	×	○	○	×	×
	育児休業中訓練	○	○	×	○	○	×	×
賃金規定等改定	賃金規定等改定	○	○	×	○	○	×	×
健康診断制度	(健康診断制度) 雇入時健康診断、定期健康診断	○※5	○※5	×	○※5	○※5	×	×
	(健康診断制度) 人間ドック	○	○	×	○	○	×	×
賃金規定等共通化	賃金規定等共通化	○	○	×	○	○	×	×
諸手当制度共通化	諸手当制度共通化	○	○	×	○	○	×	×
選択的適用拡大導入時処遇改善	賃金の引上げ	○	○	×	○	○	×	×
短時間労働者労働時間延長	労働時間延長	○	○	×	○	○	×	×

※1 期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員以外のものをいいます。

※2 派遣先は、対象となる派遣労働者についてのキャリアアップ計画を作成する必要があります。

※3 正規雇用転換後、派遣労働者とならない場合のみ対象となります。

※4 派遣元事業主と派遣先事業主が共同して職業訓練実施計画を作成し、紹介予定派遣による派遣労働者に実施する場に限りです。

※5 いずれも労働安全衛生規則で義務のかかっていない者に限りです。

建設労働者確保育成助成金

建設労働者確保育成助成金は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体等を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

建設事業主向け助成コース・助成額一覧

コース		概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の1/6
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	対象の建設労働者一人1日あたり 4,750円<6,000円>
技能実習	経費助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額について、次の割合 【20人以下の中小建設事業主】 3/4<9/10> (※2) 【21人以上の中小建設事業主】 3/5<3/4> (※3)
		建設事業主が雇用する女性の建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の 9/20<3/5>
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、賃金の一部を助成	1つの技能実習について一人1日あたり次の金額 【20人以下の中小建設事業主】 7,600円<9,600円> 【21人以上の中小建設事業主】 6,650円<8,400円>
雇用管理制度助成		職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）の制度導入助成及び目標達成助成の助成を受けた中小建設事業主が、本助成コースが定める若年者及び女性の入職率に係る目標を達成した場合に助成	職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）の制度導入助成及び目標達成助成の支給額に加えて57万円<72万円>（1回目）及び85,5万円<108万円>（2回目）
登録基幹技能者の処遇向上支援助成		中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を増額改定した場合に助成	登録基幹技能者一人あたり 年額9,5万円<12万円> ※2年目、3年目も同様に増額改定する場合はそれぞれ年額9,5万円<12万円>を助成
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業		建設事業主が若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の3/5<3/4> (中小建設事業主以外は9/20<3/5>)
若年・女性労働者向けトライアル雇用助成		中小建設事業主が若年者又は女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金の支給決定を受けた場合に助成	一人1か月あたり最大4万円 (ただし、最長3か月まで)
作業員宿舍等設置助成		中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を賃借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3 (ただし、賃貸住宅は、1人最大1年間かつ月額3万円まで)
女性専用作業員施設設置助成		中小元方建設事業主が自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した場合、経費の一部を助成	実施経費の3/5<3/4> (ただし、一の工事現場につき同一区分の助成対象施設は1施設のみ)

※1 <>内は、生産性要件を満たした場合の助成額（100円未満切り捨て）です。

また各コースごとに上限額を設定しています。

※2 被災三県（岩手県、宮城県、福島県）については、技能実習の実施に要した実費相当額の10/10

※3 被災三県（岩手県、宮城県、福島県）については、技能実習の実施に要した実費相当額の4/5

● 建設事業主団体・職業訓練法人向け助成コース・助成額一覧

コース		概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主団体（職業訓練法人など）が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の1/6
技能実習	経費助成	中小建設事業主団体が構成員に雇用されている建設労働者に技能実習を行う場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の4/5（※2）
		建設事業主団体が構成員に雇用する女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の1/2
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業	経費助成	建設事業主団体が若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3 (中小建設事業主団体以外は1/2)
建設広域教育訓練	推進活動 経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3
	施設設置等 経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の1/2

※1 助成額は100円未満切り捨てとなります。また、各コースごとに上限額を設定しています。

※2 被災三県（岩手県、宮城県、福島県）については、技能実習（経費助成）コースの助成率を10/10に拡充しています。

● 平成29年4月1日付の主な改正内容

<>内は生産性の向上が認められる場合の額

コース		改正前（平成29年3月31日以前）	改正後（平成29年4月1日以後）
認定訓練コース （賃金助成）	助成額	一人あたり日額5,000円	一人あたり日額4,750円<6,000円>
技能実習コース	（経費助成） 助成率	【中小建設事業主】 支給対象経費の9/10（委託費4/5） 【中小建設事業主以外の建設事業主】 支給対象経費の1/2 （女性のみ） 【中小建設事業主団体】 支給対象経費の9/10（委託費4/5）	【雇用保険被保険者数20人以下の中小建設事業主】 支給対象経費の3/4<9/10> ^{(※)3} 【雇用保険被保険者数21人以上の中小建設事業主】 支給対象経費の3/5<3/4> ^{(※)4} 【中小建設事業主以外の建設事業主】 支給対象経費の9/20<3/5>（女性のみ） 【中小建設事業主団体】 支給対象経費の4/5 ^{(※)3}
	計画届 申請期間	訓練開始日の6か月前から1か月前	訓練開始日の2か月前から1週間前
	添付書類	技能実習に係る訓練カリキュラム等 労働保険料概算確定申告書登記事項 証明書又は会社案内等	技能実習に係る訓練カリキュラム等
	（賃金助成） 助成額	【中小建設事業主】 一人あたり日額8,000円	【雇用保険被保険者数20人以下の中小建設事業主】 一人あたり日額7,600円<9,600円> 【雇用保険被保険者数21人以上の中小建設事業主】 一人あたり日額6,650円<8,400円>
雇用管理制度 コース	対象制度と 助成額	【本助成金の対象】 ①建設事業主 ②若年労働者 ③計画期間終了から1年経過後の入 職率を達成した場合は60万円	①中小建設事業主 ②若年労働者および女性労働者 ③計画期間終了から1年経過後の入職率目標を達成した 場合は57万円<72万円>（1回目） 計画期間就労から3年経過後の入職率目標を達成した 場合は85.5万円<108万円>（2回目）
登録基幹技能者 の処遇向上支援 助成コース	一人あたり年額10万円		一人あたり年額9.5万円<12万円> ※2年目、3年目も同様に増額改定する場合は、それぞれ 年額9.5万円<12万円>を助成
若年者及び女性 に魅力のある職 場づくり事業 コース	【中小建設事業主】 支給対象経費の2/3 【中小建設事業主以外の建設事業主】 支給対象経費の1/2		【中小建設事業主】 支給対象経費の3/5<3/4> 【中小建設事業主以外の建設事業主】 支給対象経費の9/20<3/5>
若年・女性労働 者向けトライア ル雇用助成コー ス ^{(※)2}	新規助成メニュー		若年者または女性を建設技能労働者等として一定期間試行 雇用を行い、トライアル雇用助成金の支給を受けた中小建 設事業主に対して一人1か月あたり最大4万円（最長3か 月）を助成
女性専用作業員 施設設置助 成コース	支給対象経費の2/3		支給対象経費の3/5<3/4>

(※1) 平成29年4月1日以降に提出する計画届に記載される技能実習から適用されます。

(※2) 平成29年4月1日以降に開始するトライアル雇用から適用されます。

(※3) 被災三県（岩手県、宮城県、福島県）については支給対象経費の10/10

(※4) 被災三県（岩手県、宮城県、福島県）については支給対象経費の4/5

● 注意事項

- ・ 助成金を受給するには、各コースに定める各種要件に該当する必要がありますので、詳細につきましては、福岡助成金センターまでお問い合わせください。
- ・ 申請に必要な各種様式については、福岡労働局もしくは、厚生労働省のホームページに掲載しております。
- ・ 本助成金の対象となる訓練等を受講させるためには、労働の対価として賃金の支払いが必要となります。本助成金の申請にあたり、賃金台帳等により賃金の支払いが確認できない場合は、助成を行うことができませんのでご注意ください。
- ・ 認定訓練コース（賃金助成）は、人材開発支援助成金（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る）又は、雇保則第133条第1項キャリアアップ助成金（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る。）支給を受けていることが必要です。
- ・ 雇用管理制度コース（整備助成）は、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）の制度導入助成の支給を受けていることが必要です。
- ・ 認定訓練コース（賃金助成）以外のコースは、事前に「計画届」を労働局長へ提出する必要があります。
- ・ 技能実習コースの支給対象事業主は、雇用保険制度に加入している中小建設事業主で、雇用保険料率が原則12/1000（平成29年度）であること。また、技能実習コース（賃金助成）については、技能実習時間が1日3時間以上必要になります。

平成 29 年 4 月 1 日付けで事務手続きについて一部改正しました

➤ 平成 29 年 4 月 1 日以降に提出する技能実習コース 計画届及び支給申請書の申請期間、様式及び添付書類を変更しました

技能実習コース	申請期間
平成 29 年 4 月 1 日以降 に提出する計画書	技能実習を開始する日の 原則 2 か月前から 1 週間前まで
平成 29 年 4 月 1 日以降 に受理された計画書 にかかる支給申請書	技能実習を終了する日の 原則 2 か月後まで ※ 技能実習を行った期間の賃金の支払い日から支給申請期限 まで 2 週間未満の場合については、技能実習を行った期間 の賃金の支払日から 2 週間以内に提出してください。

人材開発支援助成金

● 制度概要

I 制度導入関連

※ 詳細なパンフレット、申請書類やチェックリストは、

福岡労働局 人材開発支援

検索

事業主が継続して人材育成に取り組むために、事前に認定を受けた計画に基づき以下の制度を導入・実施した場合に、助成します。

① キャリア形成支援制度導入コース	
<ul style="list-style-type: none"> 定期的なセルフ・キャリアドック制度を導入し、実施した場合に助成 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、実施した場合に助成 	・ 中小企業
② 職業能力検定制度導入コース	
<ul style="list-style-type: none"> 技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、実施した場合に助成 社内検定制度を導入し、実施した場合に助成 業界検定制度を作成し、構成事業主の労働者に当該検定を受検させた場合に助成（事業主団体等のみ対象） 	・ 中小企業

セルフキャリアドック制度とは

労働者に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを、定期的（労働者の年齢・就業年齢・就業年数・役職等の節目）に提供する制度です。

- ※ 要件を満たす人材育成制度が既に導入されていて、その制度を新たに就業規則または労働協約に規定する場合は、対象となりません。
- ※ 制度の導入日より前（制度を規定した就業規則の届出を行う前など）に、上記制度を実施した場合は適用の対象となりません。
- ※ 一部の要件を満たす人材育成制度がすでに導入されていて、その制度を要件を満たすものに見直す場合は、対象となります。

👉 最低適用（実施）人数

導入・適用計画届提出時における**企業全体の雇用する被保険者数**に応じて、**最低適用人数（日数）以上の人数（日数）**を適用（実施）してください。

雇用する被保険者数	最低適用人数	最低適用日数（教育訓練休暇等）
50人以上	5人	25日以上
40人以上 50人未満	4人	20日以上
30人以上 40人未満	3人	15日以上
20人以上 30人未満	2人	10日以上
20人未満	1人	5日以上

- ・ 同一の被保険者に対して同一制度を複数回適用したとしても適用人数は1名のみです。延べ人数ではありません。ただし、教育訓練休暇等制度の適用日数については、被保険者が取得した教育訓練休暇等の述べ日数となります。
- ・ 被保険者の定義は、「支給に伴う注意事項」の（1）を参照。

👉 助成額

支給対象となる制度	制度導入助成	
	生産性要件を満たす場合	
① キャリア形成支援制度導入コース	47.5万円	60万円
② 職業能力検定制度導入コース		

- ※ 1 同一の制度導入助成を、受給することができる回数は1回です。
- ※ 2 複数の制度を同一の被保険者に適用し、制度導入助成を受給することができます。

II 訓練関連

従業員の職業能力開発についての計画（事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画）に基づいて、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練を行った事業主に対して、訓練経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成します。また、事業主団体が、傘下の事業主の雇用する労働者に対して、訓練を実施した場合に経費を助成します。

支給対象となる訓練等	対象
① 特定訓練コース（1コースの訓練時間10時間以上必要※1）	
<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等 ・採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 ・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 ・海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 ・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） ・直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等（45歳以上）を対象としたOJT付き訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業 ・中小企業以外 ・事業主団体等
② 一般訓練コース（1コースの訓練時間20時間以上必要※1）	
上記①特定訓練コース以外の訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業 ・事業主団体等

※1 海外で実施する訓練の場合は30時間以上、育児休業中等に実施した訓練の場合は10時間以上必要。

助成額

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 (1人1時間当たり)		経費助成		実施助成 (1人1時間当たり)	
			生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合
※2 ①特定訓練コース	Off-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—
	OJT	—	—	—	—	665円 (380円)	840円 (480円)
②一般訓練コース	Off-JT	380円	480円	30%	45%	—	—

※1 事業主団体等に対しては経費助成のみとなります。なお、生産性要件の適用及び上記の引き上げ措置の適用はありません。

また、育児休業中の訓練、海外で実施する訓練についても、経費助成のみとなります（賃金助成はありません）。

※2 以下に該当する場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ

・認定実習併用職業訓練において、建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野（特定分野）。

・若者雇用促進法に基づく認定事業主（青少年の雇用の促進等に関する法律第12条に基づく認定を受けた企業。訓練計画提出時まで認定されている場合に限定します）。

セルフキャリアドック制度導入企業（訓練計画提出時まで就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります）。

※3 賃金助成、経費助成及び実施助成について、それぞれで支給限度額（時間）が設けられており、1事業所が1年度に受給できる助成額は特定訓練コースを含む場合は1,000万円、一般訓練コースのみの場合は500万円が上限となります。

また、助成対象となる訓練等の受講回数は、1人当たり1年度3回までです。

※4 対象となる経費（消費税込み）は、以下のとおりです。

・事業所内で自ら訓練を行う場合…部外講師の謝金（1時間当たり3万円が限度）、施設・設備の借上料、教材費など

・事業外の教育訓練機関で訓練を行う場合…入学金、受講料、教科書代（あらかじめ受講案内などで定められているもの）など

・職業能力検定、キャリアコンサルティング（又はセルフ・キャリアドック）に要した経費

● 主な支給要件

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 労働組合などの意見を聴いて事業内職業能力開発計画（※次頁参照）およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- 職業能力開発推進者を選任していること
- 年間職業能力開発計画または制度導入適用計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものであること。
- 年間職業能力開発計画または制度導入適用計画届を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる離職理由のうち離職区分1Aまたは3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。
- 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること（育児休業中の訓練、海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練を除く）
- 支給対象経費を事業主が全額負担していること（海外で実施する訓練費用（住居費・宿泊費・交通費）を除く。）

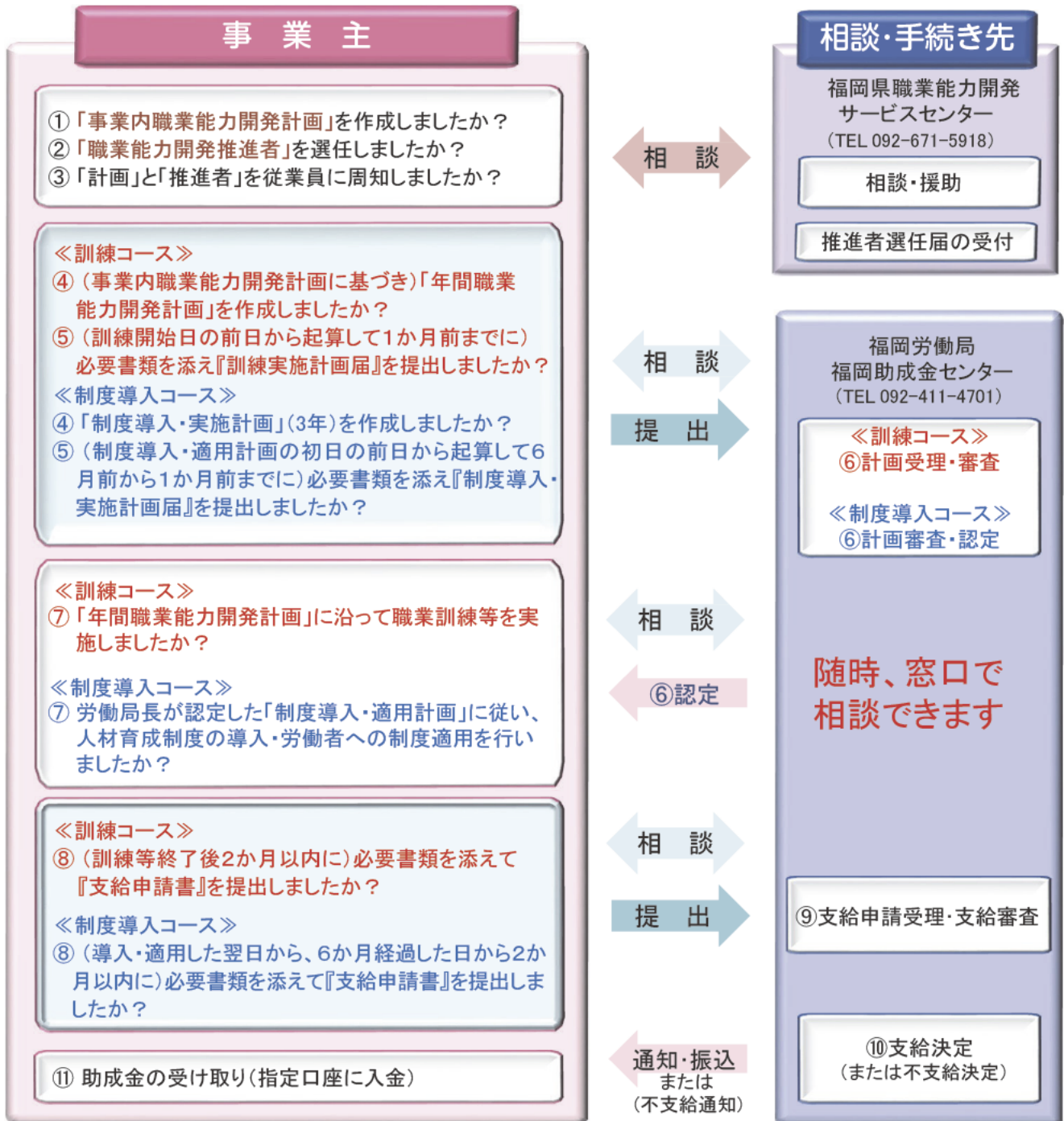
● 申請手続きの相違点

「制度導入コース」と「訓練コース」特定訓練コース、一般訓練コース）では、手続きにおいて以下の点が異なりますので、お間違えないよう十分お気を付けください。

	制度導入コース	訓練コース
計画期間	制度導入・適用計画期間 <u>3年</u>	年間職業能力開発計画期間 <u>1年</u>
計画申請時期	制度導入・適用計画の初日の前日から起算して、 <u>6か月前から1か月前まで</u>	訓練開始日の前日から起算して <u>1か月前まで</u>
支給申請時期	導入・適用（*）した翌日から <u>6か月経過した日から2か月以内</u> （*）最低適用人数の一番最後の者の実施	訓練終了日の翌日から <u>2か月以内</u>

● 受給手続きの流れ

①～③、⑨～⑪は、「訓練コース」「制度導入コース」の共通の受給手続き、④～⑧は赤色が「訓練コース」、青色が「制度導入コース」の受給手続きの流れになります。また、「計画届」の内容に変更が生じた場合は、事前に「変更届」の提出が必要です。



※ 特定訓練コースの「認定実習併用職業訓練 (特定分野含む)」については、訓練実施計画届を提出する前に、「実践型人材養成システム実施計画」等を提出し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

事業内職業能力開発計画とは

職業能力開発促進法第11条にて規定されているものであり、事業主が雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために作成する計画です。

- ① 次の事項を記載する必要があります。
 - 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標
 - 昇進昇格、人事考課などに関する事項
 - 職務に必要な職業能力などに関する事項
 - 教育訓練体系(図、表など)
- ② 労働組合(または労働者の代表)の意見を聴いて、作成する必要があります。

● 助成対象とならない訓練の例

Off-JT訓練コースのうち訓練カリキュラムの一部に次の(表1)で掲げる内容や、(表2)の実施方法によって行われる部分がある場合は、その部分は賃金助成の対象となりません。

また、訓練コース全体の実施目的が次の(表1)で掲げる場合には、訓練コース全体が助成対象となりません。

(表1)

1	職業、または職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの（職務に直接関連しない訓練） （例）普通自動車（自動二輪車）運転免許の取得のための講習
2	職業、または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの （例）接遇・マナー講習など社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習
3	趣味教養を身につけることを目的とするもの （例）日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室
4	通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの （例）①コンサルタントによる経営改善の指導 ②品質管理のマニュアルなどの作成、または社内における作業環境の構築や改善 ③自社の経営方針・部署事業の説明、業績報告会、販売戦略会議 ④社内制度、組織、人事規則に関する説明 ⑤QCサークル活動 ⑥自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明 ⑦自社製品及び自社が扱う製品の説明 ⑧製品の開発等のために大学等で行われる研究活動 ⑨国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明 等
5	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの （例）時局講演会、研究会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会
6	法令で講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習を受講しなければ業務を実施できないもの （例）労働安全衛生法に基づく講習（法定義務のある特別教育等）、道路交通法に基づき実施される法定講習 ※労働者にとって資格を取得するための法定講習等（建設業法の定める土木施工管理技士を取得するための訓練コース、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練コースなど）は除く。
7	知識・技能の習得を目的としていないもの （例）意識改革研修、モラル向上研修
8	資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格を得られるもの）、適性検査
9	官庁（国の役所）主催の研修

上記2については、訓練コースが認定職業訓練である場合に限り、助成対象となります。

また、上記2について、訓練等の実施全体の目的となっていない場合には、若年人育成訓練、認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練の場合、助成対象となります。

(表2)

1	通信制による訓練（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子を見ることができ、質疑応答 などができる形態を除く）
2	eラーニングなど映像のみを視聴して行う講座
3	海外、洋上で実施するもの（海外研修、洋上セミナーなど）
4	通常の業務の場で行われるもの （事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン、または就労の場で行われるもの）
5	通常の生産活動と区別できないもの（例）現場実習、営業同行トレーニング
6	訓練指導員免許を持つ者、または教育訓練の科目、職種などの内容について専門的な知識・技能を持つ講師によって行われないもの
7	訓練の実施に当たって適切な方法でないもの ・あらかじめ定められたカリキュラム通り実施されない訓練 ・労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練 ・教育訓練機関としてふさわしくないとと思われる設備・施設で実施される訓練 など

● 支給に伴う注意事項

- (1) 訓練対象者及び制度導入の適用対象者は、雇用保険の被保険者（ただし、有期契約労働者、短時間労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間比べて短い労働者）、派遣労働者を除く）であることが必要です。
- (2) 雇用保険の適用事業所単位での申請となります。ただし、制度導入コースは事業主単位での申請となります。）
- (3) 一般訓練コースを実施する場合は、就業規則、労働協約または事業内職業能力開発計画にセルフ・キャリアドックの実施について定めていることが必要です。
- (4) 助成金共通の要件を満たさないことに加え、次の場合は支給対象となりません。
 - 訓練実施計画届（様式1号）の提出前に訓練を開始した場合
 - 制度導入・適用計画届（制度導入様式第1号）の認定前に制度を導入している場合
 - 新たな訓練計画を追加する場合は訓練開始日の前日から起算して1ヶ月前までに、既に届け出ている訓練計画に変更が生じた場合は、変更が生じた日から訓練開始後7日以内に、変更届を提出していない場合
 - 所定労働時間外・休日（振替休日は除く）に実施されたOff-JTの賃金助成、OJTの実施助成。ただし、Off-JTの経費助成については助成対象となります。
 - 事業主が訓練にかかる経費を全額負担していない場合※
 - ※ 業務命令によって、従業員に対して専門実践教育訓練を受講させた場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。また、従業員の申し出による自発的な専門実践教育訓練の受講を支援する場合は、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。
 - 実際に実施した助成対象となる実訓練時間数が特定訓練コースの場合は10時間未満（海外で実施する訓練の場合は30時間未満）、一般訓練コースの場合は20時間未満（育児休業中等に実施した訓練の場合は10時間未満）の場合
 - 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上受講していない場合
 - 職業訓練指導員免許を持つ者や専門的な知識、技能を持つ指導員または講師により行われていない訓練の場合
 - 支給申請期間内に申請を行わない場合
- (5) 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、他の助成金よりも支給可否の決定までに時間がかかります。
- (6) 提出された書類だけでなく、事業内職業能力開発計画が策定されていることの確認、訓練などの実施の確認、制度の実施状況の確認、また、賃金の支払い状況や訓練などに要した経費の支払い状況などについて原本などを確認することがあります。
- (7) 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査に協力いただけない場合は、助成金を支給できないことがあります。
- (8) 支給対象となる経費のうち、受講料などが他の講座と比べて著しく高額に設定されている場合は、その受講料を算定経費としない場合がありますので、ご注意ください。
- (9) 訓練実施日に、事前連絡をせず、訓練が行われているかどうかの確認を行う場合があります。

この助成金について別途、「人材開発支援助成金のご案内」が制度導入コースの詳細については、別途、「制度導入活用マニュアル」が厚生労働省ホームページにありますので、ご参照ください。

※また、本パンフレットには、助成金を受給するための全ての要件が記載されているわけではありません。なお、受給要件や申請手続きについて不明な点がございましたら、福岡助成金センターにお問い合わせください。

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課

(TEL 092-411-4717)

両立支援等助成金

育児休業等支援コース

(1) 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に助成します。

- 助成内容** 1企業につき2人まで（無期雇用者1人、有期契約労働者1人）
①育休取得時：28.5万円<36万円>
②職場復帰時：28.5万円<36万円>

(2) 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

- 助成内容** 支給対象労働者1人当たり 47.5万円<60万円>

出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に助成します。

- 助成内容** 中小企業 取組及び育休1人目：57万円<72万円>（2人目以降：14.25万円<18万円>）
大企業 取組及び育休1人目：28.5万円<36万円>（2人目以降：14.25万円<18万円>）

介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度を円滑にするための取組を行った事業主に助成します。

- 助成内容** ①介護休業 中小企業 57万円<72万円> 大企業 38万円<48万円>
②介護制度 中小企業 28.5万円<36万円> 大企業 19万円<24万円>
1企業につき、①②それぞれについて無期雇用者1人、有期契約労働者1人

女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定等を行ったうえで、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、目標を達成した事業主に助成します。

- 助成内容** ①加速化Aコース（行動計画に盛り込んだ取組内容を実施した場合）
対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主 支給額：28.5万円<36万円>
②加速化Nコース
（行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、数値目標を達成した場合）
対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主 支給額28.5万円<36万円>
（女性管理職比率が基準値以上に上昇した場合）
対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主 支給額47.5万円<60万円>
常時雇用する労働者が301人以上の事業主 支給額28.5万円<36万円>

再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復帰でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

- 助成内容** 中小企業 再雇用1人目38万円<48万円> 2人～5人目まで 28.5万円<36万円>
大企業 再雇用1人目28.5万円<36万円> 2人～5人目まで 19万円<24万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは厚生労働省HP『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』をご参照ください。

職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

中小企業事業主が、労働時間等の設定改善に向けて策定した計画に基づき、労働者に対する研修、就業規則・労使協定等の策定・見直し、労務管理用ソフトウェア・機器、デジタコ、POS 装置等労働能率の増進に資する設備等などの導入・更新を行った場合に、その事業に要した費用の一部を、目標達成状況に応じて最大100万円支給します。 ※平成29年度は平成29年10月16日にて計画申請を締切済みです

職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）

中小企業事業主（※）が、所定内労働時間の短縮、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定改善に向けて策定した計画に基づき、労働者に対する研修、就業規則・労使協定等の策定・見直し、労務管理用ソフトウェア・機器、デジタコ、POS 装置等労働能率の増進に資する設備等などの導入・更新を行った場合に、その事業に要した費用の一部を最大50万円支給します。 <<計画申請期限：平成29年12月15日>>

※労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており（特例措置対象事業場）、かつ、所定内労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小事業主。

職場意識改善助成金（時間外労働上限設定コース）

中小企業事業主（※）が、時間外労働の上限設定、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定改善に向けて策定した計画に基づき、労働者に対する研修、就業規則・労使協定等の策定・見直し、労務管理用ソフトウェア・機器、デジタコ、POS装置等労働能率の増進に資する設備などの導入・更新を行った場合に、その事業に要した費用の一部を最大50万円支給します。 <<計画申請期限：平成29年12月15日>>

※労働基準法第36条1項の限度基準を超える内容の時間外・休日労働に関する協定（特別条項）を締結している事業場を有する中小事業主。

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）新設

中小企業事業主が、新たに勤務間インターバル制度を導入・拡充するための費用（労務担当者・労働者に対する研修、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用ソフトウェア・機器などの導入・更新）の一部を、休憩時間数や導入・拡充の区分に応じて最大50万円支給します。 <<計画申請期限：平成29年12月15日>>

※従来より所定時間外労働を行わない定めがある等休憩時間が確保されている場合は、既に勤務間インターバルが導入済みであると扱われます。

業務改善助成金（中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金）

中小企業事業主が、①事業場内で最も低い時間給を引き上げる計画を作成し実施すること、および②業務改善（労働能率の増進に資する設備・器具の導入、研修等）に係る計画を作成し実施した場合、支給される助成金です。支給額は以下のとおりです。 <<交付申請期限：平成30年1月31日>>

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象
40円以上	7/10 (企業全体で30人 以下の事業場は 3/4)	70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場
60円以上		100万円	事業場内最低賃金が1000円未満の事業場
90円以上		150万円	事業場内最低賃金が800円以上1000円未満の事業場
120円以上	200万円		

福岡労働局 労働基準部 健康課

(TEL 092-411-4798)

受動喫煙防止対策助成金

平成26年6月25日に、改正「労働安全衛生法」が公布され、平成27年6月1日から、職場の受動喫煙防止対策（事業者・事業場の実情に応じた適切な措置）が事業者の努力義務となりました。

受動喫煙防止対策を行う際に、その費用の一部を支援する「受動喫煙防止対策助成金」を、ぜひご活用ください。

- 屋外喫煙所や喫煙所などの設置にかかる費用の助成
対象事業主：すべての業種の中小企業事業主
助成率：1/2（上限200万円）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 (TEL 092-718-1310)

65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コース【平成29年5月1日以降の申請分】

高齢者の雇用の促進を図るため65歳以上への定年の引上げ等を行った事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。

【主な受給要件】

① 労働協約又は就業規則（以下「就業規則等」という。）により次の（イ）～（ハ）までのいずれかに該当する新しい制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届け出た事業主であること。

（イ）旧定年年齢（※1）を上回る65歳以上への定年引上げ

（ロ）定年の定め廃止

（ハ）旧定年年齢及び継続雇用年齢（※2）を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

（※1）法人等の設立日から、上記の制度を実施した日の前日までに就業規則等で定められた定年年齢のうち最も高い年齢をいいます。

（※2）法人等の設立日から、上記の制度を実施した日の前日までに就業規則等で定められた定年年齢又は希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち最も高い年齢をいいます。

② 就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等（※3）に就業規則改正を委託し経費を支出したこと。又は労働協約により定年の引上げ等の制度を締結するためコンサルタント（※4）に相談し経費を支出したこと。

（※3）社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、昭和55年9月1日までに行政書士会に入会している行政書士に限ります。

（※4）専門家等に加え、過去に当該業務の実績があり、業として実施していることが確認できる者に限ります。

このほかにも、他の助成金との併給など支給対象となる事業主の要件があります。

【支給額】

「対象被保険者数」及び「定年等を引上げる年数」に応じて、以下の額を支給します。

1事業主あたり（企業単位）1回限りです。

（単位：万円）

引上げる年数 対象被保険者数	65歳への 定年引上げ		66歳以上への 定年引上げ		定年の 廃止	66～69歳の継続 雇用への引上げ		70歳以上の継続 雇用への引上げ	
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人	20	30	25	40	40	10	20	15	25
3～9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上	30	120	35	145	145	20	75	25	95

※定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも、支給額はいずれか高い額のみとなります。

◎受給要件等については、機構福岡支部にお問い合わせください。

65 歳超雇用推進助成金

(2) 高年齢者雇用環境整備支援コース

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。

【主な受給要件】

企業内における雇用の機会の増大を図るための雇用環境整備の措置を、次の①、②により実施した場合に受給することができます。

① 雇用環境整備計画の認定

高年齢者の雇用の促進を図るための次の（イ）、（ロ）のいずれかの「高年齢者雇用環境整備の措置」を内容とする「雇用環境整備計画」を作成し、機構理事長に提出してその認定を受けること。

（イ） 機械設備の導入等

（ロ） 雇用管理制度の導入等

② 高年齢者雇用環境整備措置の実施

①の雇用環境整備計画に基づき、当該雇用環境整備計画の実施期間内に「雇用環境整備措置」を実施すること。

このほかにも、他の助成金との併給など支給対象となる事業主の要件があります。

【支給額】

以下の①、②のいずれか低い額を支給します。（千円未満は切捨て、上限 1,000 万円）

なお、生産性要件を満たしている場合は＜ ＞の割合又は額となります。

① 支給対象経費（高年齢者雇用環境整備措置の実施に要した経費で、計画実施期間内に着手し、支給申請日までに支払いが完了したものに限る。）の 60%＜ 75%＞（中小企業事業主以外は 45%＜ 60%＞）。

② 当該高年齢者雇用環境整備措置の対象となる（導入又は改善された機械設備、作業方法又は作業環境を通常の業務において使用している者、見直し又は導入された雇用管理制度又は健康管理制度に基づき雇用管理又は健康管理が実施されている者に限る）1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者1人につき 28 万 5 千円＜ 36 万円＞を乗じた額。

(3) 高年齢者無期雇用転換コース

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。また、生産性を向上させた事業主は助成金が割増されます。

【主な受給要件】

次の①、②によって実施した場合に受給することができます。

① 無期雇用転換計画の認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」といいます。）を作成し、機構理事長に提出してその認定を受けること。

② 無期雇用転換計画の実施

①の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する 50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。

このほかにも、他の助成金との併給など支給対象となる事業主の要件があります。

【支給額】

対象労働者 1 人あたり 48 万円（中小企業事業主以外は 38 万円）を支給します。

生産性要件を満たす場合には対象労働者 1 人につき 60 万円（中小企業事業主以外は 48 万円）となります。

1 支給申請年度 1 適用事業所あたり 10 人までを上限とします。

◎それぞれのコースの受給要件等については、機構福岡支部にお問い合わせください。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者の雇用にあたっては、障害者各人の能力と適正を十分に引き出すため、施設・設備の整備等や、雇用管理を図るために、特別な措置を講じることが必要な場合があります。

このため、事業主が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や雇用管理を行う場合に、これらの事業主に対して機構の予算の範囲内で助成金を支給することによって、その一時的な経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図ることを目的としています。

●障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行えるよう配慮された施設又は改善がなされた設備の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

(助成率 2 / 3)

●障害者福祉施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主又はその事業主が加入している事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教育文化施設等の福利厚生施設の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

(助成率 1 / 3)

●障害者介助等助成金

重度身体障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理に必要な介助等の措置（職場介助者の配置又は委嘱・手話通訳の委嘱）を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

(助成率 3 / 4 等)

●重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主が加盟している事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置（通勤対策のための住宅の賃借等、指導員配置、住宅手当、通勤用バス購入、駐車場賃借等）を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

(助成率 3 / 4)

●重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を常用労働者として多数継続して雇用し、かつ安定した雇用を継続することができるかと認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行いモデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

(助成率 2 / 3)

◎受給要件等については、機構福岡支部にお問い合わせください。

労働生産性を向上させた事業所は 労働関係助成金が割増されます

● 創設の背景・趣旨

我が国は、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、労働生産性を高めていくことが不可欠です。

具体的には、従業員の能力開発・意欲の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備の導入などにより、生産性の向上が図れます。

このため、事業所における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた事業所が労働関係助成金（一部）を利用する場合、その助成額又は助成率の割増等を行います。

● 生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「**生産性要件**」を満たしている場合に、助成の割増等を行います。

（具体的な助成額又は助成率は各助成金のパンフレット等をご覧ください。）

○助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・その3年度前に比べて **6%以上伸びていること** または、
- ・その3年度前に比べて **1%以上 (6%未満) 伸びていること** (※)

(※) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

☞ 「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。

☞ 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値 (※)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※ 付加価値

企業の場合 = 営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

医療法人の場合 = (事業収益 - 事業費用) + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

社会福祉法人の場合 = サービス活動増減差額 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

- なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、**役員報酬等は含めない**こととしています。

- また、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

● 「生産性要件」の具体的な計算方法（一般企業）

- 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

ダウンロードはこちらから↓

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

- なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）の提出が必要となります。

生産性要件算定シートの記入例

(H29.10)

生産性要件算定シート

生産性の算定対象となる企業名・支店名等		厚労産業(株)			
申請事業所名	厚労産業(株) 東京支店	事業所番号	1234-567890-1		
項目	勘定科目	A Bの3年前年度 (H25 年度)		B 直近年度 (H28 年度)	
		Aの会計期間		Bの会計期間	
		25年 4月	26年 3月	28年 4月	29年 3月
①人件費	給料手当	118,000,000	139,032,000		
	賞与	49,000,000	57,700,000		
	通勤費	2,750,000	2,600,000		
	法定福利費	13,100,000	14,273,000		
	福利厚生費	18,500,000	2,139,000		
	(製)給料手当	32,100,000	35,600,000		
	(製)賞与	5,500,000	5,710,000		
	(製)通勤費	1,200,000	1,200,000		
	(製)法定福利費	9,700,000	9,800,000		
	(製)福利厚生費	300,000	290,000		
②減価償却費	減価償却費	3,330,000	3,330,000		
	(製)減価償却費	3,240,000	3,240,000		
③動産・不動産賃借料	地代家賃	4,530,000	4,530,000		
	賃借料	347,000	347,000		
	(製)地代家賃	4,590,000	4,590,000		
	(製)賃借料	240,000	240,000		
④租税公課	租税公課	3,330,000	3,330,000		
	(製)租税公課	213,000	231,000		
⑤営業利益	営業利益	9,500,000	13,560,000		
(1) 付加価値〔・①～⑤計〕(円)		279,470,000	301,742,000		
(2) 雇用保険被保険者数(人)		59	60		
(3) 生産性〔・(1)÷(2)〕(円)		4,736,780	5,029,033		
(4) 生産性の伸び〔・((3)B-(3)A)÷(3)A〕(%)		6.1%			
(5) 生産性の向上に効果があった事業主の取り組み	従業員的能力開発に取り組むことに加え、〇〇設備の導入により業務の効率性を高める効果があった。				

(注) 裏面の留意事項をよくお読み下さい。助成金の申請に当たっては、①～⑥に相当する勘定科目の額が表示された損益計算書や総勘定元帳などの会計書類を添付して下さい。

● 生産性要件算定シートの項目の説明

項目（P2の各項目）	説明
生産性の算定対象となる 企業名・支店名等	<p>損益計算書等の財務諸表は企業単位で作成するため、生産性も企業単位で算定されますが、助成金は原則として事業所単位で支給申請しますので、生産性は事業所の単位に最も近い単位の組織で算定します。</p> <p>具体的には、連結決算を採用の場合は連結前の個別企業単位の財務諸表から、また支店独立会計制度を採用の場合は支店単位の財務諸表から必要な勘定科目の額を転記します。</p> <p>「生産性の算定対象となる企業名・支店名等」「申請事業所名」欄はこれを踏まえて記入して下さい。</p>
①～⑤	<p>損益計算書の「営業費用」の「販売費及び一般管理費」の中に含まれる①～④に該当する勘定科目の額や、⑤の「営業利益」として計上されている額を損益計算書（内訳書）や総勘定元帳から転記します。</p> <p>製造業や建設業の場合、①～④に該当する科目は、損益計算書上の「売上原価」の中にも含まれるので、それらの額も、「製造原価報告書（明細書）」「完成工事原価報告書」「兼業事業売上原価報告書」か総勘定元帳から転記する必要があります。なお、これに該当する勘定科目を記載する場合は勘定科目の名称の頭にそれぞれ「(製)」【(工)】【(兼)】と付します。</p>
①人件費	<p><対象となるもの></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の給与、通勤費など諸手当、賞与に相当するもの ● 「法定福利費」（社会保険料等）、「福利厚生費」 ● 「雑給」（臨時アルバイト等の給与） ● 「研修費」「教育訓練費」（社員研修の費用） ● 「製造原価報告書（明細書）」「完成工事原価報告書」等に含まれるこれらの勘定科目については、通常「労務費」としてまとめられていますので、その額を転記しても差し支えありません（ただし「退職金」「労務外注費」が含まれる場合はそれを控除します）。 <p><対象とならないもの></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の「退職金」（※） ● 役員の「報酬、賞与、各種手当、退職慰労金等」 <p>※これが計上される年度とそうでない年度の差が大きくなりすぎるため除外します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む） ● 派遣労働者に係る派遣手数料に相当するもの（「外注加工費」など）
②動産・不動産賃借料	「地代家賃」「賃借料」など
(1) 付加価値	①～⑤に入力した値の合計を記入します。
(2) 雇用保険被保険者数	<p>各事業所で管理しているデータ（労働保険料申告書にも用います）を利用するほか、正確な人数を「事業所別被保険者台帳交付請求書」によってハローワークに照会することができます。</p> <p>人数は、財務諸表の作成単位（企業単位、支店単位）と同じ単位の組織の人数を記入（企業や支店の中に複数の事業所がある場合はその事業所の被保険者数を合算し、その事業所名と事業所番号を記した任意の書面を添付）して下さい。</p> <p>助成金申請事業所のAとBの会計年度の末日現在の人数を記入して下さい。</p> <p>なお、雇用保険被保険者数には、「日雇労働被保険者」や季節的に雇用される「短期雇用特例被保険者」は除きます。</p>
(3) 生産性	付加価値（(1)欄）を雇用保険被保険者数で割った値を記入します。 (小数点以下四捨五入)
(4) 生産性の伸び	<p>直近年度（B）とBの3年度前（A）の伸び率を記入します。 (小数点以下2桁切り捨て)</p> <p>6%以上又は1%以上（6%未満）（※）の場合に生産性要件を満たすこととなります。</p> <p>（※）1%以上（6%未満）の場合は、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。</p>
(5) 生産性の向上に効果があった事業主の取組	<p>具体的な内容を記入してください。</p> <p>（例：従業員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備の導入など）</p>

● 「生産性要件」が設定される助成金

労働関係助成金のうち生産性要件が設定される助成金は、雇用維持や障害者の雇用環境整備など一部の助成金を除いた以下の助成金が対象となります。

(注：生産性要件が複数ある支給要件のひとつとなっている助成金も含まれます。)

(再就職支援関係)

1 労働移動支援助成金

(早期雇入れ支援コース、人材育成支援コース、移籍人材育成支援コース、中途採用拡大コース)

(雇入れ関係)

1 地域雇用開発助成金

(地域雇用開発コース)

(雇用環境の整備関係)

1 職場定着支援助成金

(雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、保育労働者雇用管理制度助成コース、介護労働者雇用管理制度助成コース)

2 人事評価改善等助成金

3 建設労働者確保育成助成金

(認定訓練コース、技能実習コース、雇用管理制度助成コース、登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース、女性専用作業員施設設置助成コース)

4 65歳超雇用推進助成金

(高齢者雇用環境整備支援コース、高齢者無期雇用転換コース)

注) 当該助成金は、生産性の伸び率が1%以上(6%未満)である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています

(仕事と家庭の両立関係)

1 両立支援等助成金

(出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コース)

(キャリアアップ・人材育成関係)

1 キャリアアップ助成金

(すべてのコース：正社員化コース、人材育成コース、賃金規定等改定コース、健康診断制度コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース、選択的適用拡大導入時処遇改善コース、短時間労働者労働時間延長コース)

2 人材開発支援助成金

(すべてのコース：特定訓練コース、一般訓練コース、キャリア形成支援制度導入コース、職業能力検定制度導入コース)

(最低賃金引き上げ関係)

1 業務改善助成金

各種助成金・奨励金制度の利用にあたっての留意点について

各種助成金・奨励金制度については、それぞれ支給要件があります。詳細は各頁をご覧ください。また、不明な点はそれぞれの助成金の問い合わせ先にご確認ください。

○ 例えば、このような場合には助成金は支給されません。

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他経済上の理由以外で売上げが減少している場合は対象となりません。また、対象となる労働者についても一定の要件があります。

特定求職者雇用開発助成金は、次の事項に該当する場合は対象となりません。

- ・対象労働者を雇入れた日の前後6か月間に、他の従業員を事業主の都合（解雇、退職勧奨など）により離職させている場合
- ・対象労働者を雇入れた日の前後6か月間に、特定受給資格者（※）となる理由で離職した者が、4人以上、かつ、6%を超えている場合
- ・資本、資金、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある場合
- ・ハローワークが対象者を紹介する前から、その方と雇用関係又は雇用予約がある場合

※ハローワーク等が紹介する前に雇用関係又は雇用予約がある方に、ハローワークの紹介を受けさせて助成金を申請することは不正受給となります。

その他、賃金未払い等の労働関係法令違反がある場合、労働保険料を滞納している場合も支給の対象となりません。

特定受給資格者とは・・・

再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた方などで、失業給付受給の際に手厚い給付日数を受けることができる受給資格者をいいます。

通常の「会社都合での離職以外」に、次のような方も特定受給資格者となります。

- ①労働契約締結の際に明示された労働条件が事実と著しく異なるために離職した者。
- ②離職前3か月間において労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度を超える時間外労働が行われたことにより離職した者。

○ その他の留意事項

- 1 労働局に提出した支給申請書、添付資料の写しなどは、支給決定された時から5年間保存しなければなりません。
- 2 同一の雇入れ・訓練を対象として2つ以上の助成金が同時に申請された場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金が同時に申請された場合には、双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されないことがあります。
- 3 本パンフレットに記載された雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申し立ての対象とはなりません。

不正受給

雇用関係助成金は、事業主の皆さんの雇用保険料を財源として、失業の予防、雇用状況の改善、雇用機会の増大、労働者の職業能力の開発及び向上などを目的として運用させていただいていますが、偽りその他の不正行為をもって本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとした場合は不正受給となります。

不正受給であることが判明した場合、不正行為を行った申請に係る支給分はもちろんのこと、それ以降に支給した助成金も（たとえ「それ以降」に不正行為がなかったとしても）全額返還していただくとともに（これらには延滞金が加算されます。）、すでに申請中の助成金はすべて不支給となります。

また、この場合、不支給とした日、支給を取り消した日以降3年間は、雇用保険料を財源とするすべての助成金が支給されません。

さらに、この不正受給が特に重大かつ悪質であると認められる場合は事業主名や不正の内容などの公表を行うとともに、福岡労働局が必要と認める場合には刑事事件として告発を行います。

実地調査

雇用関係助成金は、適正な支給を確保する観点から、事業所に対して計画的に実地調査を実施しています。

また、この助成金は、実地調査にご協力いただくなど、審査にご協力いただくことが支給のための要件となっています。

この実地調査には、事業主の皆さんの任意のご協力の下に行う「事業所訪問による調査」と雇用保険法第79条に基づく立入検査があります。

実地調査にあたっては、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳をはじめとして支給要件の確認に必要な帳簿書類等を状況に応じて確認させていただきます。また、事業主および従業員の方にヒアリングする場合があります。

これらの実地調査の実施にあたっては、事前連絡なしに職員が訪問することがありますのでご留意願います。

なお、申請書や添付書類の写しなどの関係帳簿（労働者名簿、出勤簿、賃金台帳などを含む）は支給決定をされたときから5年間は保存していただくようお願いいたします（他の法令で5年以上の保存年限が定められている場合には、その法令に従った保存をお願いいたします。）。

労働関係法令は守られていますか？

1. 法定帳簿をそろえていますか？

助成金の申請にあたり、審査書類として必要となる帳簿は以下のものがあります。

①出勤簿またはタイムカード（出勤状況が確認出来る書類）②賃金台帳③労働者名簿

また、助成金の対象となる場合については、最低 5 年間は保管が必要です。

2. 賃金の原則は守られていますか？

イ・賃金支払いの 5 原則

『通貨で』『全額を』『毎月一回以上』『一定の期日を決めて』『労働者に直接支払う※』こと。

※労使間の合意を得る等の条件を満たせば、金融機関への振込により支払うことが出来ます。

ロ・休業手当

会社側の都合で労働者を休業させた場合は、「平均賃金の 6 割以上」の手当を支払うこと。

ハ・最低賃金

賃金の最低限度額（労使間の合意の上でこの額を下回る賃金を定めても無効）以上の額を支払うこと。

月給制の場合でも、基本給・諸手当（通勤手当、家族手当、精皆勤手当、時間外手当は除く）を所定労働時間数で割った額が最低賃金額を下回らないこと。

例) 月給制の場合の換算方法

◆◆県で働く A さんは

●年間所定労働日数 255 日

●月給 150,000 円

基本給	133,000 円
家族手当	12,000 円
交通費	5,000 円

●所定労働時間は毎日 8 時間の条件で働いています

◆◆県の最低賃金は 789 円（時間給）とします。

月給制の場合は、次の式を用いて比較します。

$$\frac{\text{基本給} \times 12 \text{ か月}}{\text{年間総所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額}$$

A さんの場合を上記の式に当てはめると、

$$\frac{\text{基本給 } 133,000 \text{ 円} \times 12 \text{ か月}}{\text{年間所定労働日数 } 255 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間}} \div 782 \text{ 円 } 35 \text{ 銭}$$

時間 782 円 35 銭 < 789 円

…となるため、**最低賃金法違反**となります。

3. 労働時間の原則は守られていますか？

イ・労働時間

休憩時間を除いて 1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間※を超えて労働させてはいけません。ただし、一定の期間を平均して 1 週間に 40 時間※とする協定を労使で結べば、変形労働時間制も選択可能です。

※商業・映画・演劇業・保健衛生業・接客娯楽業のうち 10 人未満の事業については 1 週間 44 時間。

週 40 時間制にする方法（変形労働時間制については最寄りの労働基準監督署にお尋ねください）

- ① 1 日の労働時間を 8 時間以下、週休 2 日制とし、各週の労働時間を 40 時間以下とする。
業務上、一斉に休むことが出来ない場合には、各人がそれぞれ週休 2 日となるようにする。
- ② 各日の所定労働時間を短縮し、各週の労働時間を 40 時間以下とする。
例) 月曜～金曜を 7 時間 20 分、土曜を 3 時間 20 分とするなど。
- ③ 1 か月または 1 年単位の変形労働時間制を採用し、変形期間において各週あたり平均して 40 時間以下とする。
(繁忙期の労働時間を長くする代わりに、閑散期の労働時間を短くして労働時間の配分を行う)

□・休憩時間

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えること。

八・休日

毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日以上の休日を与えること。

4. 時間外労働に割増賃金を支払っていますか？

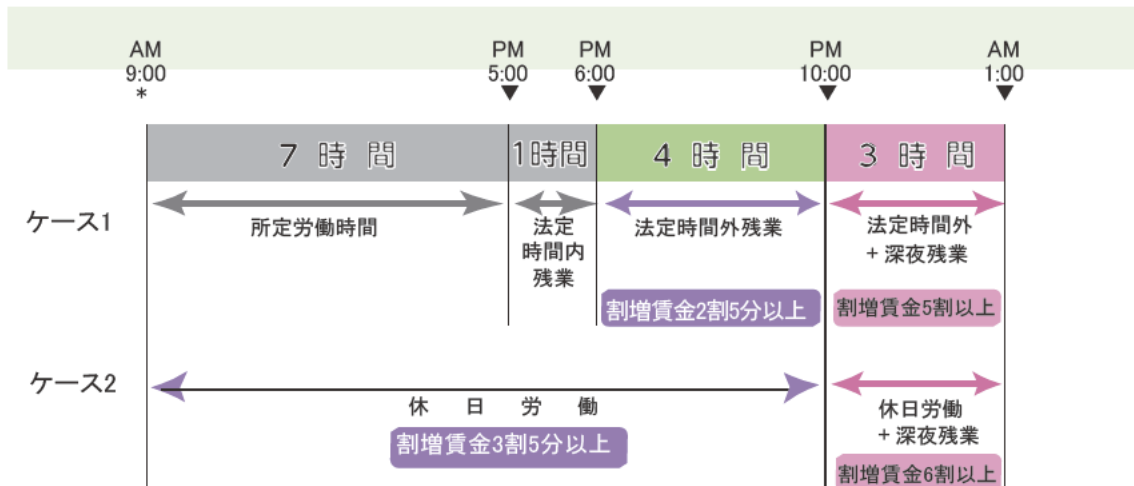
- ①時間外、深夜（原則として午後10時～午前5時）に労働させた場合…2割5分以上
なお時間外労働が1か月に60時間を超えた場合は5割以上（※）
- ②法定休日に労働させた場合…3割5分以上

例) 所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）の事業所

ケース1) 平日に午前1時まで労働させた場合

ケース2) 法定休日に午前9時から午前1時（休憩1時間）まで労働させた場合

※振替休日を与える場合は、ケース1（平日と同様）の扱いになります。



※時間外又は休日労働をさせる場合には、労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(注1) 中小企業事業主 (P.1) については、当分の間適用が猶予されます。

5. 採用後の各種保険の手続きはお済みですか？

労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用については強制的なものです。事業主の判断や労働者個人の意思によって適用の有無を決めることは認められません。

なお、雇用保険手続き（被保険者資格取得届）は、雇入れ日の属する月の翌月10日までとなっています。

例えば試用期間中という位置づけでの雇用であっても、通常の労働者と同様の条件での雇入れであれば、雇用保険の適用を受けますので、すみやかに被保険者の届出を行う必要があります。

6. 労働保険料の滞納はありませんか？

助成金制度は、事業主および労働者の負担による、労働保険料からまかなわれています。

労働保険料滞納事業所に対する助成金支給については、適正な国費の支出の観点から望ましくないものと考えられるため、一定以上の滞納がある場合には、助成金の支給は行えません。

助成金の申請を検討される場合は、すみやかに最寄りの労働基準監督署もしくは労働局労働保険徴収課にご相談の上、納付を行ってください。

再就職援助計画とは？

事業主は、一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等を行おうとするときは、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けなければならないとされています。（雇用対策法第 24 条）

再就職援助計画を作成しなければならない場合等

事業主は、**経済的事情**により、一の事業所において常時雇用する労働者について**1 か月の期間内に 30人以上**の離職者を生じさせる**事業規模の縮小等**（事業規模や事業活動の縮小、事業の転換又は廃止をいいます。）を行おうとするときは、最初の離職者が生じる日の1か月前までに再就職援助計画を作成する必要があります。

また、1 か月の期間内に 30 人未満の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行う場合にも、任意で再就職援助計画を作成することができます。

なお、再就職援助計画の作成に当たっては、労働組合等の意見を聴くことが必要です。

公共職業安定所長の認定の申請

再就職援助計画を作成した事業主は、遅滞なく、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出して認定を受けなければなりません。

求職活動支援基本計画書とは？

事業主は、解雇等により離職することとなっている 45 歳以上 65 歳未満の者（以下「対象高年齢者等」といいます。）が再就職を希望する場合は、個別に求職活動支援書を作成し、求人の開拓など再就職援助を行わなければならないこととされています。

（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 17 条）

求職活動支援書とは

対象高年齢者等のうち再就職を希望する者に対して事業主が講じる、再就職援助の措置を明らかにする書面をいい、対象高年齢者等に交付するものです。

求職活動支援基本計画書とは

求職活動支援書等の対象者に共通して講じようとする再就職の援助に関する措置の内容や当該求職活動支援書等に基づく求職活動のための休暇（以下「求職休暇」といいます。）を付与される者の数、当該求職休暇を付与することが見込まれる日数等を記載した書面をいいます。この求職活動支援基本計画書は再就職支援奨励金（労働移動支援助成金）の支給を受けようとする場合には、**必ず求職活動支援書等を作成する前**に作成し、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長又は当該管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長に提出する必要があります。

なお、求職活動支援基本計画書の作成に当たっては、労働組合等の意見を聴くことが必要です。

高齢者雇用安定法関連のお知らせ

高齢者雇用確保措置の義務化

●法律の概要

急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されました。

この改正により、定年の年齢を65歳未満にしている企業が、65歳までの継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員を対象とするものにしなければなりません。

●留意点

労使協定により65歳まで継続して雇用する社員を選別する基準を定めている場合は…

- 平成25年4月1日から
- ① 65歳以上までの定年引上げ
 - ② 基準を廃止して希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度への制度改正（※）
 - ③ 定年の定め廃止
- のいずれかの対応が義務付けられました。

就業規則等の改正をお願いします。

※経過措置が認められています。

詳しくは福岡労働局 職業安定部 職業対策課 高齢者雇用対策係
(092-434-9807) もしくはハローワークまで。

◆上記の高齢者雇用確保措置を導入されていない場合（労使協定未締結も含む）、定年制度（60歳定年など）により離職者が出た場合は、当該対象者の継続雇用の希望の有無に関わらず、雇用保険被保険者離職証明書の離職理由は事業主都合による離職（解雇）と扱われるため、特定求職者雇用開発助成金などの雇用関係助成金の給付を受けることができませんのでご注意ください。

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な 中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

ハローワークなどで
重点的PRを実施

日本政策金融公庫
による低利融資

公共調達における
加点点評価

若者の採用・育成を支援
する関係助成金を加算

- ・キャリアアップ助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・トライアル雇用助成金
- ・三年以内既卒者等採用定着コース

自社の商品、広告などに
認定マークの使用が可能



<認定マーク>

Qどのような企業が認定企業になことができますか？

A 認定基準を満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

<主な認定基準> ※この他にも認定基準があります。

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	<p>右の要件をすべて満たしていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上

Q認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、福岡労働局へ申請が必要です。認定基準をすべて満たしていることを確認した後、認定通知書を交付します。

詳しいメリット、認定基準、手続きについては、厚生労働省ホームページをご覧ください。福岡労働局職業安定課若年雇用対策係（TEL092-434-9802）へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

お問い合わせ先

●福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター

TEL 092-411-4701 FAX 092-411-4703

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎本館 1F

受付時間 平日 8:30～17:15

●福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター 北九州雇用調整助成金臨時窓口

TEL 093-616-0860 FAX 093-621-3536

〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10 八幡労働総合庁舎 1F

受付時間 平日 8:30～17:15

※雇用調整助成金のみ取り扱っています。

●福岡労働局 職業安定部 訓練室

TEL 092-434-9805 FAX 092-434-9821

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 6F

●福岡労働局 雇用環境・均等部企画課

TEL 092-411-4717 FAX 092-411-4895

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4F

●福岡労働局 労働基準部 健康課

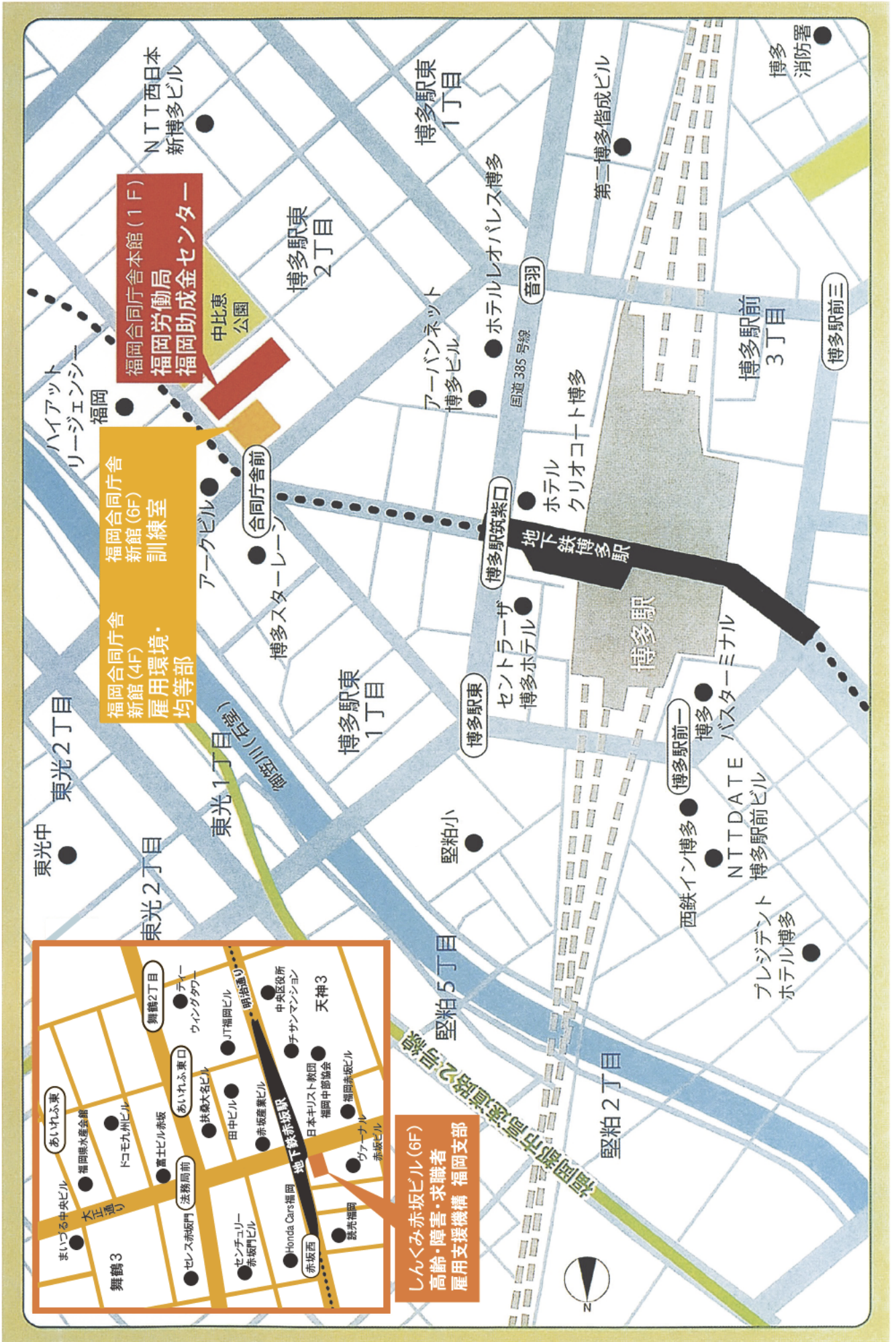
TEL 092-411-4798 FAX 092-411-3517

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4F

●独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 高齢・障害者業務課

TEL 092-718-1310 FAX 092-718-1314

〒810-0042 福岡市中央区赤坂 1-10-17 しんくみ赤坂ビル 6F



福岡合同庁舎本館 (1 F)
福岡労働局
福岡助成金センター

福岡合同庁舎
新館 (6F)
訓練室

福岡合同庁舎
新館 (4F)
雇用環境・
均等部

しんくみ赤坂ビル (6F)
高齢・障害・求職者
雇用支援機構 福岡支部



助成金（ハローワーク関連）申請書類の提出先について

ハローワークで取り扱っている各種助成金に関する全ての業務は、福岡労働局「福岡助成金センター」に集約しています。

これに伴い、各種助成金の申請窓口は下記のとおりとなりますので、お間違えがないようにご注意ください。ご不明な点は、福岡助成金センター又はハローワークへお問い合わせください。

○雇用調整助成金
(八幡労働総合庁舎1階に福岡助成金センター北九州雇用調整助成金臨時窓口を設置して受付を行っています。)

○特定求職者雇用開発助成金
○トライアル雇用助成金
※ハローワークでは受付のみ行い、審査については福岡助成金センターで行います。

ハローワーク（公共職業安定所）所在地等一覧表

ハローワーク名		所在地	電話番号	助成金の申請先	助成金の申請先	
福岡地区	福岡中央	〒810-8609 福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609	福岡助成金センター	福岡助成金センター	
	福岡東	〒813-8609 福岡市東区千早6-1-1	092-672-8609			
	福岡南	〒816-8577 春日市春日公園3-2	092-513-8609			
	福岡西	〒819-8552 福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-881-8609			
北九州地区	八幡	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	093-622-5566	福岡助成金センター 北九州雇用調整助成金臨時窓口	ハローワーク八幡 又は福岡助成金センター	
		若松出張所	〒808-0034 北九州市若松区本町1-14-12			093-771-5055
		戸畑分庁舎	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた8F			093-871-1331
	小倉	小倉	〒802-8507 北九州市小倉北区萩崎町1-11		093-941-8609	ハローワーク小倉 又は福岡助成金センター
		門司出張所	〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18		093-381-8609	
	行橋	行橋	〒824-0031 行橋市西宮市5-2-47		0930-25-8609	ハローワーク行橋 又は福岡助成金センター
		豊前出張所	〒828-0021 豊前市大字八屋322-70		0979-82-8609	
	筑後地区	大牟田			〒836-0047 大牟田市大正町6-2-3	福岡助成金センター
久留米		久留米	〒830-8505 久留米市諏訪野町2401	ハローワーク久留米 又は福岡助成金センター		
		大川出張所	〒831-0041 大川市大字小保614-6			
八女		〒834-0023 八女市馬場514-3	0943-23-6188			
朝倉		〒838-0061 朝倉市菩提寺480-3	0946-22-8609			
筑豊地区	飯塚		〒820-8540 飯塚市芳雄町12-1	福岡助成金センター 北九州雇用調整助成金臨時窓口	ハローワーク飯塚 又は福岡助成金センター	
	直方		〒822-0002 直方市大字頓野3334-5			0949-22-8609
	田川		〒826-8609 田川市弓削田184-1			0947-44-8609