

様々な分野で活用できる助成金

- 【特定求職者雇用開発助成金】
- 【キャリア形成促進助成金】
- 【育児休業代替要員確保等助成金】
- 【試行雇用奨励金】



ホームページに記載していない助成金の情報です。
様々な分野で活用できます。

特定求職者雇用開発助成金

一般的に、就職が困難な人を雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成しようとするものです。

もらえる金額は、大雑把に言って、賃金の $1/3$ 。

もう少し詳しく説明しますと、前年度の労働保険の確定保険料からボーナス等を除いた一人当たりの賃金（従業員一人あたりの平均賃金）の $1/3$ （中小企業の場合、大企業は $1/4$ ）、6ヵ月ごとの2回に分けてもらうことができます。

（1年分。但し、雇用保険基本手当の最高額の165日分が限度）

主な条件としては、

事業主がハローワークより下記の人を継続して雇入れた場合

- ・60歳以上65歳未満の人
- ・身体・精神障害者、母子家庭の母 等

上記の人を雇入れた約6ヶ月前から6ヶ月後において、従業員を解雇していないこと

高齢者の有効活用をお考えの方には、有効な助成金です。

キャリア形成促進助成金

企業内におけるキャリア形成促進のため、雇用する従業員を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入などを行う事業主に対して助成するものです。

全部で7種類ありますが、今回はそのうちの3つを紹介します。

3つに共通の主な条件として、

- ・労働組合等の意見を聞いて事業内職業能力開発計画、及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主で、その計画内容を従業員に周知している。
- ・職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に届け出ている。

個別の主な条件として、

訓練給付金

従業員に目標が明確で、仕事に必要な専門的知識、若しくは技能を習得させるための職業訓練、または、定年退職後の再就職の円滑化等のために必要な職業訓練を受けさせること。

職業能力開発休暇給付金

従業員の申出により、教育訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティングを受けるための職業能力開発休暇を与えること。

長期教育訓練休暇制度導入奨励金

労働協約または就業規則で連続1ヶ月以上の長期教育訓練制度、または5年以下の期間に連続2週間以上の休暇を1回以上与える制度を導入し、この休暇制度により長期教育訓練休暇の取得者が出ること。

次にもらえる金額は、

訓練給付金

- ・職業訓練を受けさせる場合の費用の1/4（中小企業は1/3）
- ・職業訓練期間中のその従業員の賃金の1/4（中小企業は1/3）

職業能力開発休暇給付金

- ・職業能力開発休暇期間中の教育訓練の受講及び職業能力評価の受検費用の1/4（中小企業は1/3）
- ・職業能力開発休暇期間中のその従業員の賃金の1/4（中小企業は1/3）

長期教育訓練休暇制度導入奨励金

- ・連続1か月以上の休暇制度を導入した場合30万円
- ・5年以下の期間に連続2週間以上の休暇を1回以上与える制度を導入した場合15万円
- ・休暇取得者が発生した場合は1人につき5万円

となります。

この助成金でもっとも難しいのは、事前に能力開発計画を提出することです。

その中の書類で、全社における、仕事や作業を困難度ごとにマトリックス化し、さらに、それらの作業に必要とされる能力開発のマトリックスを作成し、実施する能力開発との整合性がとれていることです。

今後、計画的な教育訓練制度を導入し、従業員のレベルアップをはかり会社の競争力を高めていきたい、などとお考えの企業様には有効な助成金です。ご検討されてはいかがでしょうか？

育児休業代替要員確保等助成金

育児休業取得者が育児休業終了後、1)原職又は原職相当職に復帰する旨を就業規則などに規定し、2)育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、3)育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させることでもらうことができます。

主な条件として、

育児・介護休業法に規定する育児休業、介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置について、就業規則などに定め、実施していること。

復帰した育児休業取得者の育児休業期間が3か月以上あり、この育児休業期間中において代替要員を確保した期間が同じく3か月以上あること。

育児休業取得者を育児休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。

育児休業取得者を育児休業を開始する日までに雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用していること。

注)この助成金における育児休業とは、小学校入学までの子を養育する従業員が取得する育児休業のことをいいます。

次にもらえる金額は、

育児休業取得者の原職又は原職相当職への復帰について就業規則などに新たに規定した事業主

- ・対象労働者が最初に生じた場合
中小企業は50～40万円 中小企業以外は40～30万円
- ・対象労働者が最初に生じた日の翌日から3年以内に2人目以降の対象労働者が生じた場合
1人あたり、 中小企業は15万円 中小企業以外は10万円
1事業所あたり年間20人まで

既に育児休業取得者の原職又は原職相当職への復帰について就業規則などに規定している事業主

- ・対象労働者が最初に生じた場合、及び対象労働者が最初に生じた日の翌日から3年以内に2人目以降の対象労働者が生じた場合
1人あたり、 中小企業は15万円 中小企業以外は10万円
1事業所あたり年間20人まで

今後、少子高齢化により社会全体が深刻な労働力不足になり、特に若年層の人員確保は難しくなると考えられます。そのような状況の1つの解決策として、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい労働環境の整備を図ることで対処していくことも考えてみてはいかがでしょうか？

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を、一定期間テスト的に雇用することで適性や業務遂行性などを見極め、求職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た助成金です。

主な条件として、

次のいずれかに該当し公共職業安定所に求職の申込をしている者を、公共職業安定所の紹介により試行雇用（以下「トライアル雇用」という。原則3か月。）として雇い入れること。

1. 中高年齢者（45歳以上65歳未満で離職後3か月を経過しても再就職ができない者。）
2. 若年者（35歳未満の者）
3. 母子家庭の母等、障害者、日雇労働者、ホームレス

トライアル雇用を開始した日の6ヶ月前からトライアル雇用終了の日までの間に、従業員を会社都合により解雇していないこと。

トライアル雇用を開始した日の過去3年間に、トライアル雇用対象者を雇用していたことがないこと。

対象者を以前雇用していた会社と密接な関係(子会社、関連会社等)にある会社でないこと。

前々年及び前年の労働保険料を支払っていること。

労働関係帳簿（出勤簿、タイムカード、労働者名簿等）を整備・保管していること。

などがあります。もらえる金額は、**対象者1人につき月額5万円**です。

トライアル雇用終了後（3か月経過後）、必ず対象者を採用しなければならないということではありません。適性がないなどと判断した場合には、トライアル雇用終了をもって終わりにしてしまえばいいのです。もし、正式に採用する場合は15万円をもらい、新しく従業員を雇い入れるということになります。通常採用といえば、高い募集費を使って雇い入れ、適性があるのかどうか実際には働か

せてみないとわからないという面がありますが、この制度を利用すれば適性等を見極めた上で雇い入れることができ、なおかつお金でもらえるということになります。従業員の採用方法の1つとして考えてみてはいかがでしょうか？

人事労務のお悩み解決は・・・。社長一人で悩まないでください。
私が何とかする二つの無料サービスがございます。

1. 無料電話相談（祝日を除く月曜日から金曜日の9時～18時まで。）

052-398-8120

2. 24時間ワンポイント無料メールアドバイス

お悩みのポイントをメールにて無料でアドバイスさせていただきます。

support@fukuta.info