



企業 経営情報 レポート

Available Information Report for Corporate Management

雇用の安定に助成金制度を活用する！ 知れば得する 雇用関係の助成金制度

- ① 雇用関係助成金の利用要件
- ② 平成 26 年度の雇用関係助成金制度の概要
- ③ 非正規労働者のキャリアアップに関する助成金
- ④ 仕事と家庭の両立支援に関する助成金
- ⑤ 新規雇用に関する助成金とその他の助成金

1 | 雇用関係助成金の利用要件

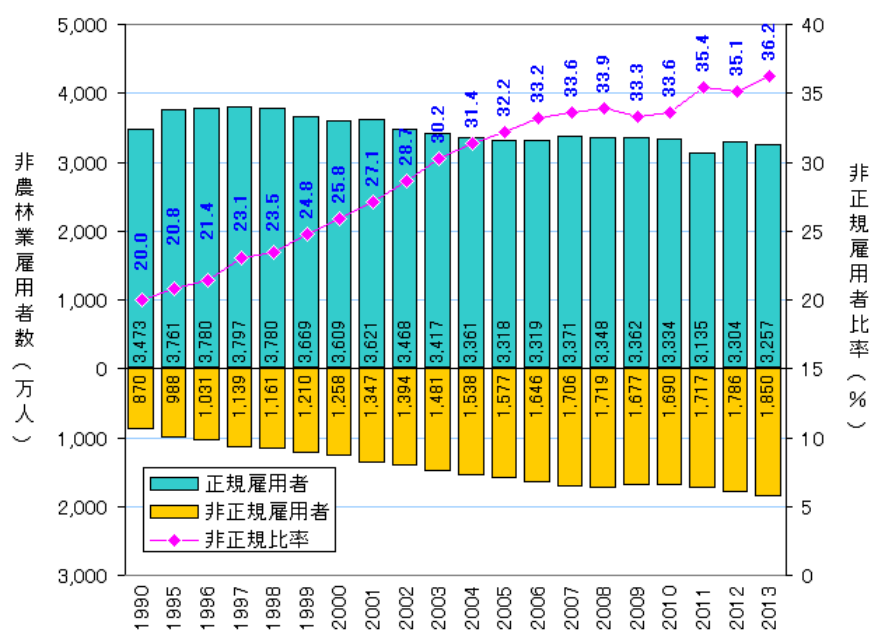
1 | キーワードは「雇用の確保」および「雇用の安定」

近年は、学校を卒業したのに仕事に就かなかったり、就職してもパート、アルバイト、および派遣業務などいわゆる非正規社員として働く労働者が増えています。

また、せっかく正社員として就職しても3年以内に退職する率が中卒は7割、高卒は5割、大卒は3割というデータもあります。

非正規雇用者比率をみると、下記表のとおり1990年の20.0%から2013年の36.2%へと大きく上昇しており、いまや3人に1人以上は非正規雇用者となっています。正社員になりたくてもなれない非正規社員の多くは、雇用が不安定な状況に対して、不安を抱えているといえます。

■ 正規雇用者と非正規雇用者の推移



(出所：総務省 2014年労働力調査)

今後の日本において、人口減少に伴い労働者人口がますます減少していく中で、このような労働環境を国は問題視しており、雇用の安定を重点施策に掲げています。

厚生労働省における平成26年度の雇用政策は、「若者」「高齢者」「女性」「障害者」の4分野に焦点を当てており、雇用の確保、および雇用の安定を実現するために、企業に対する助成金制度を拡充しています。

本レポートでは、各種助成金制度を「非正規労働者のキャリアアップに関する助成金」、「仕事と家庭の両立支援に関する助成金」、「新規雇用に関する助成金」、「その他有効に活用できる助成金」に分けて、それぞれの概要についてポイントを解説しています。

自社の雇用の確保、および雇用の安定につなげるために、利用可能な助成金制度の積極的な活用を推奨します。

2 | 雇用関係助成金を活用するための共通要件

(1) 受給できる事業主

助成金を利用するためには、下記要件を満たす必要があります。

- ①雇用保険適用事業所の事業主であること
- ②支給のための審査に協力すること
支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管している
審査に必要な書類等を管轄労働局等から求められた場合に応じること
管轄労働局等の実地調査を受け入れること など
- ③申請期間内に申請を行うこと

(2) 受給できない事業主

下記の主な要件に該当する場合には、助成金を利用することができません。

- ①不正受給をしていから3年以内であること、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給した事業主
- ②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ヶ月以内に納付を行った事業主を除く)
- ③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
- ④性風俗関連、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 など

(3) 中小企業の範囲

雇用関係助成金は、助成内容が中小企業と大企業では異なるものがあります。本助成金制度における中小企業の範囲は次のとおりとなっています。

- ①原則として、次の表の「資本または出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たすこと。

産業分類	資本または出資額	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

- ②中小企業労働環境向上助成金（団体助成コース）の場合は、①の表に加えて、次の表の「資本または出資額」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 （一部を除く）	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業または 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」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。

(4)不正受給の場合の措置

もし、不正受給が発覚した場合には、以下のような厳しい措置が講じられることとなります。

- ①支給前の場合は不支給となります。
- ②支給後に発覚した場合は、支給された助成金を返還しなければなりません。
- ③支給前および支給後のいずれにかかわらず、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助成金は支給されません。
- ④不正の内容によっては、不正に助成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ヶ月の判決を受けたケースもあります)
- ⑤特に雇用調整助成金については、不正受給をした事業所名を公表しています。

※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行っています。

2 | 平成 26 年度の雇用関係助成金制度の概要

1 | 非正規労働者のキャリアアップに関する助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

平成 26 年 3 月 1 日より一部のコースの助成額が拡充されており、労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性の向上、優秀な人材を確保するためには有効な助成金です。

	助成金名称・内容		助成対象・条件（ ）内は大企業	取扱機関	活用度
1	正規雇用等転換コース	有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に 1 人につき助成	①有期→正規 40 万円 (30 万円) ②有期→無期 20 万円 (15 万円) ③無期→正規 20 万円 (15 万円) ※平成 28 年 3 月 31 日までは、 ①50 万円 (40 万円)、③30 万円 (25 万円)	ハローワーク労働局	A
2	人材育成コース	有期契約労働者等に一般職業訓練 (Off-JT) または、有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した Off-JT+OJT を組み合わせた 3～6 か月の職業訓練) を行った場合に助成	●Off-JT《1 人当たり》 ①賃金助成 800 円 (500 円) / 1 時間 ②経費助成 訓練時間数が 100 時間未満: 10 万円 (7 万円) 100 時間以上 200 時間未満: 20 万円 (15 万円) 200 時間以上: 30 万円 (20 万円) ●OJT《1 人当たり》 1 h 当たり 700 円 (700 円) ※1 事業所当たり支給限度額: 500 万円 / 1 年度	ハローワーク労働局	A
3	処遇改善コース	全ての有期契約労働者等の基本給を 3% 以上増額させた場合に助成 ※平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は、2% 以上	1 人当たり 1 万円 (0.75 万円) ※1 事業所当たり 100 人 / 1 年度 「職務評価」の手法を活用した場合、1 事業所当たり 10 万円 (7.5 万円) 上乗せ ※平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は、1 事業所当たり 20 万円 (15 万円) 上乗せ	ハローワーク労働局	A
4	健康管理コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ 4 人以上実施した場合に助成	1 事業所当たり 40 万円 (30 万円) < 1 事業所当たり 1 回のみ >	ハローワーク労働局	A
5	短時間正社員コース	短時間正社員制度を規定し、①雇用者を短時間正社員に転換、または、②短時間正社員を雇用した場合に助成	1 人当たり 20 万円 (15 万円) ※1 年度 1 事業所当たり 10 人まで ※平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、30 万円 (25 万円)	ハローワーク労働局	A
6	短時間労働者の週所定労働時間延長コース	週所定労働時間 25 時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間 30 時間以上に延長した場合に助成	1 人当たり 10 万円 (7.5 万円) < ⑤の人数と合計し、1 年度 1 事業所当たり 10 人まで >	ハローワーク労働局	A

- 活用度 A：使い勝手が良く、広くその制度を利用・理解する価値のある制度
- 活用度 B：Aよりは制限があるが、利用される場面が多い助成金
- 活用度 C：使い勝手はさほど良くはないが、状況によっては検討すべき助成金

2 | 仕事と家庭の両立支援に関する助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、制度の利用を促進した事業主または事業主団体に対して支給する助成金で、次の3種類があります。

	助成金名称	助成対象・条件	取扱機関	活用度
1	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	建築又は購入に要した経費、運営に要した費用、建替費用	ハローワーク 労働局	C
2	子育て期短時間勤務支援助成金	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合	ハローワーク 労働局	A
3	中小企業両立支援助成金	①代替要員確保コース ②休業中能力アップコース ③継続就業支援コース ④期間雇用者継続就業支援コース の4種	ハローワーク 労働局	B

3 | 新規雇用に関する助成金

職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者や、65歳以上の高年齢者を雇い入れるための制度を確立することを目的として以下の助成金が拡充されています。

	助成金名称	助成対象・条件	取扱機関	活用度
1	トライアル雇用奨励金	安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる場合	ハローワーク 労働局	A
2	障害者初回雇用奨励金	障害者を初めて雇い入れる場合	ハローワーク 労働局	B
3	高年齢者雇用開発特別奨励金	65歳以上の高年齢者を雇い入れる場合	ハローワーク 労働局	B
4	特定就職困難者雇用開発助成金	障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる場合	ハローワーク 労働局	A

4 | その他有効に活用できる助成金

老朽化設備を更新、増強したい中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資を補助する補助金、指定場所以外での喫煙を禁止するために喫煙室を設置する取組みを助成する制度や、その他労働環境を向上させる目的で以下の補助金が拡充されました。

	助成金名称	助成対象・条件	取扱機関	活用度
1	新陳代謝型ものづくり補助金	金融機関から借入し、耐用年数を超過した設備を入れ替える大規模投資（総資産の15%を超える設備投資）を行う場合に、借入額の1%相当額を上限に補助	全国中小企業 団体中央会	A
2	受動喫煙防止対策助成金	喫煙室の設置にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの経費の2分の1の額を支給（上限200万円）	労働局	C
3	中小企業労働環境向上助成金 （雇用管理制度助成）	下記の制度構築、または、改定した場合に下記上限額まで助成 ①評価・処遇制度 40万円 ②研修体系制度 30万円 ③健康づくり制度 30万円	労働局	A

3 | 非正規労働者のキャリアアップに関する助成金

非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組みを実施した事業主に対して助成するものです。

以下に利用メリットの大きい2つのコースの概要を紹介します。

1 | 正規雇用等転換コース

(1) 制度の概要

有期契約労働者等の正規雇用等への転換、または派遣労働者の直接雇用化を行った事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換を通じたキャリアアップを目的としています。

(2) 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）、（2）または（4）に該当する労働者、あるいは申請事業主がその事業所で受け入れている（3）の派遣労働者です。

なお、短時間労働者または申請事業主が派遣元事業主である場合の派遣労働者は、その雇用契約期間に応じて（1）または（2）として取り扱われます。

(1) 有期契約労働者

有期契約労働者として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6か月以上である労働者

(2) 無期雇用労働者

無期雇用労働者(※)として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6か月以上である労働者

(※)期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、正社員並みの待遇を受けていない労働者

(3) 派遣労働者

申請事業主の派遣期間が6か月以上の派遣場所で就業している派遣労働者

(4) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、一定時間修了した有期契約労働者等（ただし、無期雇用へ転換する場合は、通算雇用期間が3年未満の者に限る）

(3) キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けなければなりません。

(4) 正規雇用者等への転換等の実施

「キャリアアップ計画」に基づき、対象労働者に対する次の(1)～(5)のすべてを満たす措置を実施しなければなりません。

- (1) 対象労働者の種類ごとに次の①～③のいずれかの措置を、制度として労働協約または就業規則に定めたこと
- ① 有期契約労働者を正規雇用または無期雇用に転換すること
 - ② 無期雇用労働者を正規雇用に転換すること
 - ③ 派遣労働者を正規雇用または無期雇用として直接雇用すること
- (2) (1) ①～③の制度の適用後6か月を経過したこと
- (3) 適用者に対して6か月分の賃金を支払ったこと
- (4) 支給申請日において(1) ①～③の制度を継続していること
- (5) (1) の制度のうち、無期雇用に転換または直接雇用した場合は、適用者の基本給が、制度の適用となる前と比べて5%以上昇給していること

(5) 受給金額

適用内容	支給対象者1人当たり支給額
有期労働から正規雇用への転換等	30万円(40万円)
有期労働から無期雇用への転換等	15万円(20万円)
無期労働から無期雇用への転換等	15万円(20万円)

()内は中小企業事業主の場合

ただし、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に転換等した場合は、次表の額が支給されます。

適用内容	支給対象者1人当たり支給額	派遣労働者を直接雇用した場合
有期労働から正規雇用への転換等	40万円(50万円)	10万円加算
有期労働から無期雇用への転換等	15万円(20万円)	
無期労働から無期雇用への転換等	25万円(30万円)	10万円加算

対象労働者の合計人数は、1年度1事業所あたり10人までを上限とします。

ただし、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、1年度1事業所15人まで（無期雇用への転換等は10人まで）となります。

2 | 人材育成コース

(1) 制度の概要

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の職業能力開発を通じたキャリアアップを目的としています。

(2) 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、次の(1)または(2)に該当する労働者です。

(1) 次の①または②に該当する労働者であること

- ① 一般職業訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- ② 有期実習型訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等

(2) 紹介予定派遣に係る派遣労働者として有期実習型訓練を実施する派遣元事業主に雇用され、派遣先事業主の指揮命令の下に労働する労働者であって、次の①および②のいずれにも該当する労働者であること

- ① 登録キャリア・コンサルタントにより、職業能力形成機会に恵まれなかった者として有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードの交付を受けた者であること。
- ② 正規雇用労働者として雇用することを前提に雇い入れられた労働者ではないこと

(3) キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

正規雇用等転換コースと同様、ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けなければなりません。

(4) 職業訓練計画の認定

キャリアアップ計画の認定後（または同時）に、対象労働者に対して次の(1)～(3)の要件に該当する職業訓練を実施するための「職業訓練計画」を作成して、管轄の労働局

長の認定を受けなければなりません。

(1) Off-JT (※1) のみの訓練 (以下「一般職業訓練」という)、または、Off-JT と OJT を組み合わせた訓練 (以下「有期実習型訓練」という) であること

(※1) Off-JT とは、生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練のことです。自社内で実施する方法 (事業内訓練) のほか、外部で実施される既存の訓練コースを受講させる方法 (事業外訓練) が可能です。

(2) 一般職業訓練の場合、1 コースあたり 20 時間以上かつ 1 年以内の職業訓練であること

(3) 有期実習型訓練の場合、以下の①～④のすべてを満たしていること

- ① 実施期間 3 か月以上 6 か月以下の訓練であること
- ② 総訓練時間数が 6 か月当たりの時間数に換算して 425 時間以上であること
- ③ 総訓練時間に占める OJT の割合が 1 割以上 9 割以下であること
- ④ 訓練修了後にジョブ・カード様式 (評価シート) により職業能力の評価を実施すること

(5) 受給金額

本助成金 (コース) は、職業訓練の種類に応じて 1 訓練コース支給対象者 1 人あたり下表の支給額の合計がまとめて支給されます。

訓練の種類	助成対象	支給額
Off-JT	賃金助成	1 時間あたり 500 円 (800 円)
	訓練経費助成	Off-JT の訓練時間に応じた次の金額 100 時間未満 7 万円 (10 万円) 100 時間以上 200 時間未満 15 万円 (20 万円) 200 時間以上 20 万円 (30 万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度とします
OJT	訓練実施助成	1 時間あたり 700 円 (700 円)

() 内は中小企業事業主の場合

4 | 仕事と家庭の両立支援に関する助成金

1 | 子育て期短時間勤務支援助成金

(1) 制度の概要

就業規則等により子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に対して助成するものであり、労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい短時間勤務制度の普及促進を図ることを目的としています。

(2) 対象事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- ① 支給対象者の出勤状況および支払状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、タイムカード等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- ② 「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法23条第1項の「所定労働時間の短縮措置」について、労働協約または就業規則に定めている事業主であること
- ③ 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を管轄の労働局長に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること

(3) 受給金額

1人目 30万円、2～10人目 10万円
(中小企業は、1人目 40万円、2～5人目 15万円)

(4) 受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、支給対象者の「発生日」から起算して2か月以内に、「両立支援等助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局雇用均等室へ支給申請する必要があります。

2 | 中小企業両立支援助成金

中小企業両立支援助成金の4つのコースのうち、特に有効活用できそうな「期間雇用者継続就業支援コース」を紹介します。

(1) 制度の概要

有期契約労働者（期間雇用者）について、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて、育児休業終了後に原職復帰させ、併せて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して助成する制度です。この制度は、平成 28 年 3 月 31 日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した者を対象とする時限的な制度です。

(2) 対象事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- ① 対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および支払状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- ② 中小企業事業主であること
- ③ 「育児・介護休業法」第 2 条第 1 号の「育児休業制度」および同法第 23 条第 1 項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること
- ④ 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を管轄の労働局に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること

(3) 受給金額

1 人目 40 万円、2～5 人目 15 万円

- ※ 「通常の労働者として復帰させた場合の加算」に該当した場合、1 人目 10 万円、2～5 人目 5 万円を加算
- ※ 「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1 事業主あたり 5 万円を加算

(4) 受給手続

支給対象者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局雇用均等室へ支給申請する必要があります。

5 | 新規雇用に関する助成金とその他の助成金

1 | トライアル雇用奨励金

(1) 制度の概要

業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、経験不足等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3か月）する場合に奨励金が支給されます。

(2) 対象者

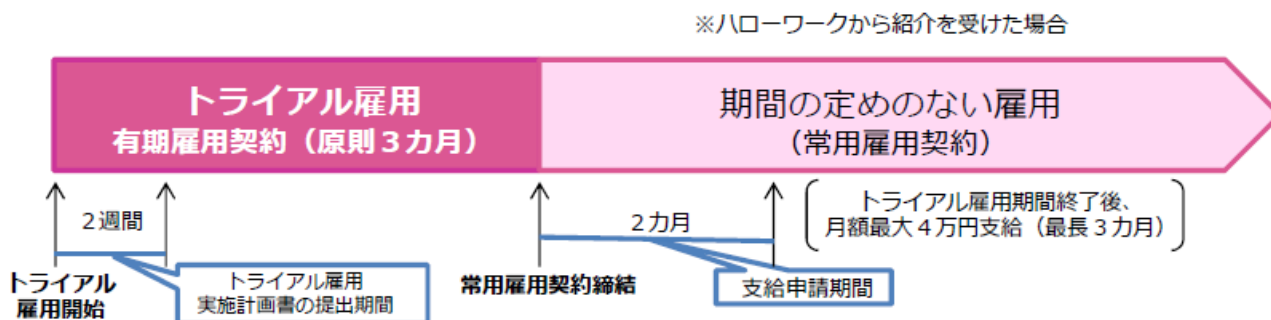
- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
- ② 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就職していない
- ③ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
- ⑤ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
- ⑥ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する

(3) 受給金額

1人につき：月額4万円×最大3ヶ月（最大12万円）

※事前にトライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます。

(4) トライアル雇用のイメージ



2 | 障害者トライアル雇用奨励金

(1) 制度の概要

障害者の雇い入れ経験がない事業主等が、就職が困難な障害者を、ハローワークの紹介により一定期間試行雇用を行う場合に助成するものであり、障害者の雇用に対する不安感等を軽減し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

(2) 対象者

次の①と②の両方に該当する者が対象者となります。

- ① 継続雇用を希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者
- ② 次のア～カのいずれかに該当する者
 - ア 重度身体障害者
 - イ 重度知的障害者
 - ウ 精神障害者
 - エ 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者
 - オ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者
 - カ 紹介日前において離職している期間が6ヶ月を超えている者

(3) 受給金額

1人につき：月額4万円×最大3ヶ月（最大12万円）

※トライアル雇用奨励金に準じる

(4) 奨励金の計算式

$$ア = \frac{\left[\begin{array}{l} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right]}{\left[\begin{array}{l} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right]}$$

割合	支給月額	
	障害者 トライアル雇用 の場合	障害者短時間 トライアル雇用 の場合
75% ≤ ア	4万円	2万円
50% ≤ ア < 75%	3万円	1万円
25% ≤ ア < 50%	2万円	
0% < ア < 25%	1万円	
ア = 0%	不支給	不支給

3 | 新陳代謝型ものづくり補助金

(1) 制度の概要

中小企業・小規模事業者の方が保有する老朽化設備の新陳代謝を図るために金融機関から借入を行い、耐用年数を超過した設備を入れ替える大規模投資（総資産の15%を超える設備投資）を行う場合に、借入額の1%相当額を上限に補助されます。

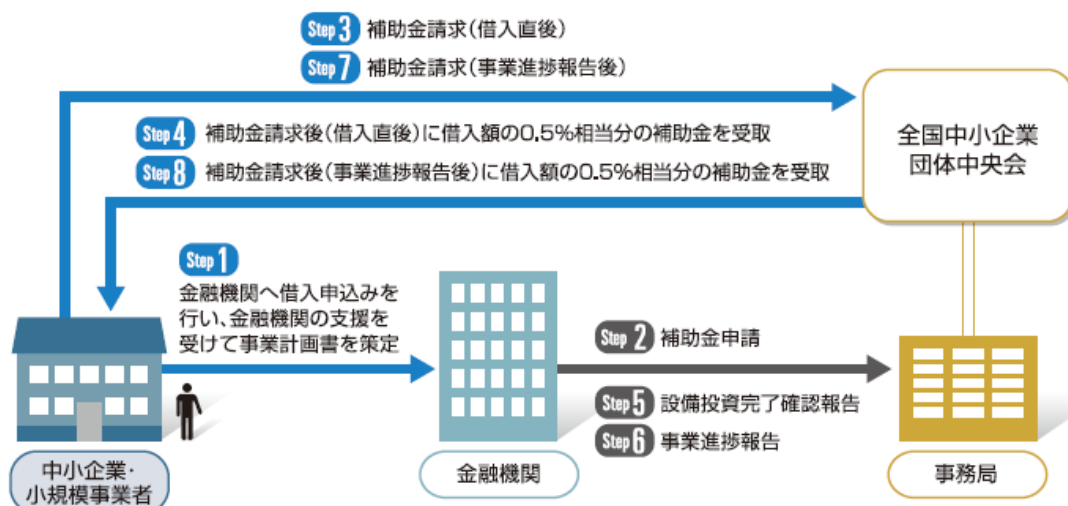
(2) 対象条件

- ① 日本国内に本社を有する中小企業・小規模事業者であること
- ② 老朽化設備を更新・増強するために同種の新たな設備を取得すること
- ③ 金融機関から設備投資計画に係る設備資金の調達を取得すること
- ④ 当該企業にとって大規模（総設備投資額が総資産の15%超の設備投資）な設備投資であること
- ⑤ 金融機関から事業計画書の策定支援及び融資に係るフォローアップを受けること
- ⑥ 他の補助金を併用しないこと

(3) 受給金額

大規模設備投資に伴う借入額の『1%相当額』

(4) 補助金の申請から支払いまでの流れ



4 | 中小企業労働環境向上助成金

(1) 制度の概要

労働環境向上のための措置を講じた中小企業事業主や事業協同組合等に対して助成するものであり、雇用管理の改善を推進し、魅力ある雇用創出を図ることを目的としています。

(2) 対象条件

健康・環境・農林漁業・介護関連事業の分野等の事業を営む中小企業が、以下の措置を実施した場合に受給することができます。

① 評価・処遇制度の導入

評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度、諸手当制度のいずれかの制度を導入すること

② 研修体系制度の導入

職務の遂行に必要な能力等を付与するため、カリキュラム内容、時間等を定めた職業訓練・研修制度を導入すること

③ 健康づくり制度の導入

人間ドック、生活習慣病予防検診、メンタルヘルス相談のいずれかの制度を導入すること

④ 介護福祉機器の導入等（介護関連事業主のみ）

対象となる介護福祉機器（移動用リフト、自動車用車いすリフト等）を購入し、導入後の措置（導入機器の使用を徹底させるための研修、導入機器のメンテナンス等）を図ること

(3) 受給金額

● 評価・処遇制度	40 万円
● 研修体系制度	30 万円
● 健康づくり制度	30 万円
● 介護福祉機器等（介護事業所）	支給対象費用の 1 / 2（上限 300 万円）

(4) 受給手続

雇用管理制度または介護福祉機器等の導入に係る計画を作成し、必要な書類を添えて計画開始 6 か月前から 1 か月前までに管轄の労働局に認定申請する必要があります。

■参考文献

平成 26 年度雇用関係助成金のご案内（詳細版）「厚生労働省発行」