らくらく助成金診断

結果レポート

はじめに

このたびは「らくらく助成金診断」をご利用くださいまして、ありがとうございます。

近頃よく耳にする「公的助成金制度」をご存知でしょうか？
公的助成金は一定の受給要件に該当していれば受給できるものであります。
しかし、「内容がむずかしい」「手続きが面倒」といったことで、活用されていないのが
現状のようです。ここでは「公的助成金」の概略を簡単にご説明いたします。

公的助成金とは？

■女性の活躍を推進した場合　■高齢者の方を雇用した場合
■非正規社員を正社員にした場合　■職場環境の改善を図った場合　…等

一定の労働条件・環境の整備をすることにより、
国からの資金の助成を受ける制度です。

今回の診断の対象としている公的助成金の財源は、事業主の方が支払っている雇用保険料の一部です。

雇用保険の適用事業所であることが前提です。

よって、積極的に活用しない手はありません！

助成金の受給に当たっての注意点

■書類の整理をしておきましょう。
申請にあたり、就業規則や賃金台帳等、法律で定められている書類の提出を求められる場合があります。

■事前に計画書の作成と提出が必要な場合があります。
助成金によっては事前に定められた期間内に計画書の提出が義務付けられている場合もありますのでご注意ください。

■常に最新の情報をインプットしておきましょう。
賃金の一部を助成する助成金では、毎年８月に法律により根拠となる額が見直されますので、ご注意ください。

■主たる事業所（本社）でまとめて申請するものもあります。
本社や支店といくつかの事業所がある場合に、主たる事業所（おおむね本社）で、まとめて申請しなければならない場合もあります。

■助成金間で調整がある場合もあります。
受給できる助成金がいくつか該当する場合でも、そのうち一つしか受給できないよう調整されることがありますのでご注意ください。

■専門家である社会保険労務士がご相談に応じます。
実際に助成金を受給するにあたり、ご不明な点やご質問がございましたら、専門家の社会保険労務士にご相談ください。

次ページ以降、診断結果について解説いたします。

診断結果

アンケートにお答えいただいた結果、貴社におかれましては
お取り組み次第で以下の助成金を受給できる可能性がございます。

NO.1 キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者等（短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）等を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換または直接雇用した事業主に対して助成されます。

NO.2 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性労働者の能力の発揮および雇用の安定に資するため、女性の活躍に関する目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主、および当該取組の結果当該目標を達成した事業主に対して助成されます。

NO.3 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った事業主に対して助成されます。

NO.4 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期の不安定雇用を繰り返す方を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により正規雇用労働者として雇い入れた場合、賃金の一部が助成されます。

NO.5 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

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を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、試行的に雇用する事業主に対して賃金の一部が助成されます。

NO.6 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・障害者初回雇用コース）

高年齢者・障害者等の就職が困難な者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により雇い入れた場合や、中小企業が初めて身体障害者、知的障害者および精神障害者を雇用した場合に助成されます。

NO.7 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

雇い入れ日の満年齢が６５歳以上の離職者を公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、新たに１週間の所定労働時間が２０時間以上の労働者として雇い入れる場合に助成されます。

NO.8 両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）

妊娠、出産、育児また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職でき、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対して助成されます。

NO.9 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、経費の一部が助成されます。

※本助成金診断は、貴社で受給できる可能性がある助成金について最大１０種類掲載しております。診断結果についての解説や、その他の助成金についての情報を希望の場合は、お気兼ねなくお問い合わせください。なお、内容は２０２０年４月現在の情報にもとづいており、現在では変更されている可能性もございます。また、簡易診断となっております旨、あらかじめご承知おきください。

次ページ以降、それぞれの助成金について解説いたします。

キャリアアップ助成金
（正社員化コース）

有期契約労働者等（短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）等を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換または直接雇用した事業主に対して助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】「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」に基づき、キャリアアップ計画（※）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること

【２】有期契約労働者等を、正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則等に規定していること

【３】【２】により転換または直接雇用された労働者が、継続または通算して６ヵ月以上（かつ有期契約労働者の場合は３年以下雇用または受け入れされた者であり、当該労働者に対して転換後６か月分の賃金を支給していること。

【４】【２】により転換または直接雇用された労働者に、転換前６ヵ月と転換後６ヵ月を比較して５％以上増額した賃金を支給していること

【５】その他、一定の条件を満たしていること

※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、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。

受給内容

転換の種類	助成額	派遣労働者 → 正規雇用等	母子家庭の母等、一定の条件を満たした 35 歳未満者の転換等
①有期→正規	４２万７，５００円＜５４万円＞ （５７万＜７２万円＞）	２８万５，０００円 ＜３６万円＞加算	９万５，０００円 ＜１２万円＞加算
②有期→無期	２１万３，７５０円＜２７万円＞ （２８万５，０００円＜３６万円＞）	－	４万７，５００円 ＜６万円＞加算
③無期→正規	２１万３，７５０円＜２７万円＞ （２８万５，０００円＜３６万円＞）	２８万５，０００円 ＜３６万円＞加算	４万７，５００円 ＜６万円＞加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換等した場合
…①③１事業所当たり７万１，２５０円＜９万円＞（９万５，０００円＜１２万円＞）加算。
※＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額。
※（　）内は中小企業事業主に対する助成です（加算額は中小企業も同額）。
※表は１人当たりの助成額。１年度１事業所当たり２０人まで。

取り扱い機関

労働局、公共職業安定所

両立支援等助成金
（女性活躍加速化コース）

女性労働者の能力の発揮および雇用の安定に資するため、女性の活躍に関する目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主、および当該取組の結果目標を達成した事業主に対して助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の中小事業主

【１】自社の女性の活躍推進に関する数値目標および数値目標達成のための取組（以下「取組目標」）等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定し、各都道府県労働局長へ届出し、かつ労働者への周知、行動計画の公表を行っていること。
【２】職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する取組を実施していること。
【３】長時間労働是正など働き方の改革に関する取組を実施していること。
【４】「女性活躍推進法」に基づき自社の女性の活躍に関する情報公表を行っていること
【５】「支給対象となる数値目標および取組目標※」に定める数値目標及び取組目標の中から１つ以上達成したこと。また、行動計画に定め、行動計画期間内に達成すること

※数値目標：「管理職に占める女性比率を○%以上とする。」等
取組目標：「女性の配置のない又は少ない職種等に新たに配置した女性を支援するためのメンター制度、チーム支援や定期面談等の制度を構築し実施する。」等

受給内容

４７万５，０００円＜６０万円＞
※＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額

取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

中途採用等支援助成金
（中途採用拡大コース）

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った事業主に対して助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】対象労働者が、次のいずれにも該当すること
①中途採用により雇入れられた方であること
②雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇入れられた方であること
③期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇入れられた方であること
④雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、雇用関係、出向、派遣または請負により申請事業主の事業所において就労したことがない方
⑤雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、申請事業主との関係が資本的・経済的・組織的関連性等からみて独立性を認められない事業主に雇用されていた方でないこと

【２】次の要件を満たす中途加入採用計画を策定し、管轄の労働局に届け出ること
①中途採用者の雇用管理制度（募集・採用を除く、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生など）の整備
②中途採用の拡大に取り組む期間（中途採用計画期間）内の中途採用の拡大

【３】中途採用計画期間に、次のいずれかの中途採用の拡大を図ること
①中途採用計画期間より前の中途採用率が５０％未満の事業所が、中途採用計画期間内に対象労働者を２人以上雇い入れ、中途採用率を中途採用計画期間前と比較して２０ポイント以上向上させること
②中途採用計画期間より前に４５歳以上の方を中途採用したことがない事業所が、中途採用計画期間内に４５歳以上の方を初めて中途採用したこと

受給内容

１．中途採用率拡大助成

中途採用率の向上	１事業所あたり５０万円または７０万円※1
４５歳以上の方の初採用	１事業所あたり６０万円または７０万円※2

※1　上記の＜受給できる事業主＞３．①の措置を講じ、計画期間中の中途採用率から算定期間の中途採用率を減じた値を４０ポイント以上とした場合、支給額７０万円。また、計画期間の初日以前に、申請事業所において１．①～③に該当する中途採用者を雇い入れたことがない場合は、上記の額に１０万円を上乗せ
※2　支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇入れ時の年齢が 60 歳以上であって、かつ雇入れ日から６カ月以上経過している方がいる場合に、70 万円を支給

２．生産性向上助成　※中途採用拡大助成の支給を受けた事業主が以下の要件を満たした場合に受給することができます。
「中途採用拡大助成」２．で作成した中途採用計画の計画期間初日が属する会計年度の前年度とその３年度後の生産性を比較し、３年度後の生産性が６％以上向上していること

中途採用率の向上	１事業所あたり２５万円
４５歳以上の方の初採用	１事業所あたり３０万円

取り扱い機関

公共職業安定所

特定求職者雇用開発助成金
（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期の不安定雇用を繰り返す方を、
公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により正規雇用労働者として雇い入れた場合、賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】次のいずれにも該当する長期不安定労働者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者として雇い入れること

①雇入れ日時点の満年齢が３５歳以上５５歳未満の方

②正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が１年以下であり、雇入れ日の前日から起算して過去１年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方

③公共職業安定所または民間の職業紹介事業者など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

【２】対象者の雇用管理に関する事項を都道府県労働局長に報告すること

受給内容

１人当たり５０万円（６０万円）
※（　）内は中小企業事業主に対する助成額

取り扱い機関

公共職業安定所

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

トライアル雇用助成金
（一般トライアルコース）

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な求職者を、公共職業安定所または
職業紹介事業者等の紹介により、試行的に雇用する事業主に対し賃金の一部が助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】職業経験、技能、知識等から安定した職業に就くことが困難な求職者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により採用すること

【２】【１】の求職者は次のいずれかに該当すること

①紹介日前２年以内に、２回以上離職または転職を繰り返している者

②紹介日前において離職している期間が１年を超えている者

③妊娠、出産または育児を理由として離職したものであって、紹介日前において安定した職業についていない期間が１年を超えている者

④紹介日において、ニートやフリーター等で４５歳未満である者

⑤その他の就職援助を行うに当たって特別の配慮を要する者（※２）

【３】【１】の求職者を１週間の所定労働時間が３０時間（日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレスは２０時間）を下回らない条件で、原則３ヵ月のトライアル雇用（※３）をすること

※１　期間の定めのない労働契約を締結し、１週間の所定労働時間が通常の労働者と同等であること

※２　母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、季節・日雇労働者、ホームレス、生活困窮者等

※３　求職者の業務適性等を見極め、事業主と求職者の相互理解を促進するために、一定期間試行的に雇用することをいいます

受給内容

１人当たり月額最大４万円（最長３ヵ月）

※母子家庭の母等または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、月額最大５万円（最長３ヵ月）

取り扱い機関

公共職業安定所

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

特定求職者雇用開発助成金

（特定就職困難者コース・障害者初回雇用コース）

高年齢者・障害者等の就職が困難な者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により雇い入れた場合や、中小企業が初めて身体障害者、知的障害者および精神障害者を雇用した場合に助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります

【特定就職困難者コース】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】次のいずれかに該当する６５歳未満の求職者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実（※１）であると認められる事業主

①６０歳以上の者　②身体障害者　③知的障害者　④重度障害者等（重度障害者・精神障害者・４５歳以上の障害者）
⑤母子家庭の母等　⑥父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者に限る）　等

【２】労働者の出勤状況および賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備、保管していること

※１　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（重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合にあっては３年以上）であること

【障害者初回雇用コース】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】常用労働者数が４５．５人～３００人であること

【２】公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、以下の①～③の対象労働者（雇い入れ日現在の年齢が６５歳未満の者）を一般被保険者として雇い入れ、かつ対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であること

①身体障害者　②知的障害者（療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限る）
③精神障害者（精神障害者手帳の交付を受けている者に限る）

【３】雇い入れ日前日までの過去３年間に、２の①～③に該当する対象労働者を雇用したことがないこと

【４】１人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して３ヵ月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数が障害者雇用促進法第４３条第１項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること

受給内容

【特定就職困難者コース】※（　）内は中小企業事業主に対する助成

1. 短時間労働者以外の者として雇い入れた場合
   - 高年齢者、母子家庭の母等　５０万円（６０万円）
   - 身体・知的障害者　５０万円（１２０万円）
   - 重度障害者等　１００万円（２４０万円）
2. 短時間労働者として雇い入れた場合
   - 高年齢者、母子家庭の母等　３０万円（４０万円）
   - 重度障害者等を含む障害者（知的・身体・精神）　３０万円（８０万円）

【障害者初回雇用コース】

１２０万円

※ただし、短時間労働者として雇い入れる場合は２人以上の雇い入れをもって１人目となります。
重度身体障害者または重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は１人の雇い入れ対象となります。

取り扱い機関

公共職業安定所

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

特定求職者雇用開発助成金
（生涯現役コース）

雇い入れ日の満年齢が６５歳以上の離職者を公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、
新たに１週間の所定労働時間が２０時間以上の労働者として雇い入れる場合に助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、次のいずれにも該当する者を、１週間の所定労働時間が２０時間以上の労働者として雇い入れること
①雇入れ日現在において満６５歳以上の者
②紹介を受けた日に、雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）

【２】対象労働者を１年以上継続して雇用することが確実であること

【３】資本・資金・人事・取引等の状況から対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主でないこと

【４】雇い入れ日の前日から起算して６ヵ月前の日から、１年を経過する日までの間に事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと

受給内容

対象労働者の１週間の所定労働時間が

３０時間以上の場合	６０（７０）万円
２０時間以上３０時間未満の場合	４０（５０）万円

※（　）は中小企業事業主に対する助成額です

取り扱い機関

公共職業安定所

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

両立支援等助成金
（再雇用者評価処遇コース）

妊娠、出産、育児また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職でき、
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対して助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】次の①～③のすべてを満たす再雇用制度を労働協約または就業規則に規定すること
①制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児、介護および配偶者の転勤がすべて明記されていること
②制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていないこと
③再雇用する場合には、退職前の勤務実績等および退職から再雇用までの間の就業経験や能力開発の実績等についても評価を行い、処遇の決定に反映させることを明記していること
※中長期的な配置、昇進、昇給などの処遇についても同様の実績を踏まえて取り扱いを検討すること

【２】【１】の再雇用制度を施行後、対象者を採用し、期間の定めのない雇用契約により継続して６ヵ月以上雇用すること
※有期契約労働者として採用した場合は、採用日から１年以内に期間の定めのない雇用契約を締結し、その後継続して６ヵ月以上雇用すること

受給内容

		中小企業以外	中小企業
再雇用 １人目	１回目：再雇用６カ月後	１４万２，５００円＜１８万円＞	１９万円＜２４万円＞
	２回目：再雇用１年後	１４万２，５００円＜１８万円＞	１９万円＜２４万円＞
再雇用 ２～５人目	１回目：再雇用６カ月後	９万５，０００円＜１２万円＞	１４万２，５００円＜１８万円＞
	２回目：再雇用１年後	９万５，０００円＜１２万円＞	１４万２，５００円＜１８万円＞

※＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額

取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。

人材確保等支援助成金

（外国人労働者就労環境整備助成コース）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、
経費の一部が助成されます。

受給できる事業主　※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

【１】次の①・②の取り組みを実施すること

①雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と３か月間ごとに１回以上の面談（テレビ電話による面談を含む）を行う

②就業規則等の社内規程の多言語化

「就業規則等の社内規程」の全てを多言語化し、計画期間中に雇用する全ての外国人労働者に周知する。

【２】次の①～③のいずれかの取り組みを実施すること

①苦情・相談体制の整備

全ての外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により、苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、苦情・相談に応じること。

②一時帰国のための休暇制度

全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、１年間に１回以上の連続した５日以上の有給休暇が取得できること。

③社内マニュアル・標識類等の多言語化

「社内マニュアルや標識類等」を多言語化し、計画期間中に雇用する全ての外国人労働者に周知すること。

【３】計画期間の終了から１年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が 10%以下であること。

ただし、外国人労働者数が２人以上１０人以下の場合は、１年経過後の外国人労働者離職者数が１人以下であること。

【４】計画前１年間と比べて、計画期間の終了から１年経過するまでの期間の日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が、上昇していないこと。

受給内容

支給対象経費の１／２（上限額５７万円）
※生産性の向上が認められる場合：支給対象経費の２／３（上限額７２万円）

取り扱い機関

公共職業安定所

この診断は簡易診断であり、企業ごとの詳細な事情によっては結果が異なる場合があります。