

# 助成金提案書

- 有期労働者、高齢者、障害者の雇用、
- 正社員への登用、賃上げ、
- 育児休業の推進、
- 生産性向上のための設備投資
- 36協定の見直し

などを計画している場合は  
ぜひご相談ください。

助成金の対象となる場合があります

申請するための就業規則  
の見直しについても  
承ります。



# 提案する助成金

No.	助成金名	内容
1	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	パート、バイト、有期雇用社員を正社員にするとき
2	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	高齢者、障害者、母子家庭の母等を雇用するとき
3	トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)	知識・経験が不足しているが安定就業を希望する方を試行的に雇用するとき
4	両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)	女性社員が育児休業取得や職場復帰をするとき
5	65歳超雇用推進助成金 (高年齢無期雇用転換コース)	50歳以上で定年前の有期契約労働者を6か月以上雇用した後無期雇用に転換するとき
6	65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用推進コース)	定年を65歳以上に引き上げたり、65歳を超えて継続雇用することを定めたとき
7	キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)	年収106万円を超える場合に発生する社会保険料本人負担分の手当を支給するとき
8	業務改善助成金	生産性向上のため設備投資を行い、事業場内最低賃金を引き上げたとき
9	働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)	労働能率向上のための設備投資を行い、残業時間上限の低減をしたとき

## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

契約社員やパートさんやバイトの方を正社員に転換するときに申請できる助成金

### 支給額

有期雇用労働者⇒正社員	無期雇用労働者⇒正社員
<b>80万円</b> （40万円×6か月毎2回）	<b>40万円</b> （20万円×6か月毎2回）

### 加算額

	有期⇒正社員	無期⇒正社員
派遣社員を正社員として直接雇用	28万5,000円	28万5,000円
対象者が母（父）子家庭の母（父）	9万5,000円	4万7,500円
正社員転換制度を新規規定（1回目のみ）	20万円	20万円



## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

契約社員やパートさんやバイトの方を正社員に転換するときに申請できる助成金

- 1、キャリアアップ計画書（厚労省所定用紙）を作成しハローワークへ提出
- 2、就業規則に正社員への転換基準を規定してあること（遅くとも正社員転換前に）
- 3、対象労働者 … ① 雇用期間 6 か月以上 3 年以内の有期雇用労働者（派遣社員含む）  
② 雇用期間 6 か月以上の無期雇用労働者（定年まで 1 年以上ある者）  
※①②とも正規と異なる雇用区分の就業規則等が適用されていること
- 4、実施すべきこと ① 正規雇用に移換後少なくとも 6 か月雇用していること  
② 転換後の時給を転換前 6 か月の時給より 3 %以上アップさせること  
③ 申請日前6か月の間に会社都合の退職者がいないこと
- 5、対象外 …正社員に登用することを約束して入社時に有期無期雇用労働者とした者  
3 親等以内の親族や下請け業者だった者など



## 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者・障害者・母子家庭の母などを雇用するときに申請できる助成金

週所定労働時間	対象労働者	支給額	助成対象期間	支給期毎支給額
30時間以上	60歳以上の者	<b>60万円</b>	1年	30万円×2期
	母（父）子家庭の母（父）			
	身体・知的障害者	<b>120万円</b>	2年	30万円×4期
	重度障害者	<b>240万円</b>	3年	40万円×6期
20時間以上 30時間未満	下記以外の者	<b>40万円</b>	1年	20万円×2期
	身体・知的障害者（含む重度）	<b>80万円</b>	2年	20万円×4期

※ まずはハローワークに求人を申し込みましょう



## 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者・障害者・母子家庭の母などを雇用するときに申請できる助成金

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

- 1、ハローワークに求人票を提出し、ハローワークの紹介による雇用であること
  - 2、雇用保険加入前提であり、65歳以上まで継続雇用を約した2年以上の雇用見込みであること
  - 3、対象労働者（週30H以上の労働者の場合）
    - ① 60歳以上の者、母子家庭の母等など …（6か月毎に2回に分け給付）
    - ② 重度でない身体知的障害者（45歳未満） …（6か月毎に4回に分け給付）
    - ③ 45歳以上または重度の身体知的障害者及び精神障害者 …（6か月毎に6回に分け給付）
- ※ 短時間労働者雇用に対する助成金もあります

- 4、対象外 … 事業主の知り合いの人、3親等以内の親族や下請け業者だった者



## トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

知識・経験が不足しているが安定就業を希望する方を試行的に雇用する時に申請できる助成金

最長3か月分支給されます

$$\text{就労割合 (A)} = \frac{\text{1か月間に実際に働いた日数}}{\text{1か月の就労予定日数}}$$

就労割合（A）	月額支給額	母（父）子家庭の母（父）
75%以上	4万円	5万円
50%以上75%未満	3万円	3万7,500円
25%以上50%未満	2万円	2万5,000円
25%未満	1万円	1万2,500円
0%	不支給	不支給



## トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

知識・経験が不足しているが安定就業を希望する方を試行的に雇用する時に申請できる助成金

- 1、ハローワークに求人票を提出し、ハローワークの紹介による雇用であること
- 2、対象労働者 … 紹介日前2年以内に2回以上転職離職を繰り返した者  
または、 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  
または、 出産育児のため離職し、紹介日前において1年超えて安定した職業についていなかった者
- 3、原則3か月のトライアル雇用をすること（本人の同意あれば1～2か月でもよい）
- 4、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同じであること
- 5、トライアル雇用の後常時雇用にしなかった人数が3人以下、または常時雇用した人数を下回ること





## 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

女性社員の育児休業や職場復帰を支援するために用意された助成金

※毎年、無期雇用1名有期雇用1名申請できます

	支給額
育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円

※また、代わりの人を新規に雇用したり、社内の他の人が代わりに業務する時手当を支給することを就業規則で規定したとき下記の助成金が支給される場合があります。

	支給額
業務代替支援（新規雇用）	50万円
業務代替支援（手当支給）	10万円



## 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

女性社員の育児休業や職場復帰を支援するために用意された助成金

- 1、 育児取得及び職場復帰支援プランにより支援することを全労働者へ周知させること
- 2、 育児休業取得者またはその配偶者の妊娠の事実等を把握後、対象労働者の育休産休開始前日までに面談の上プランを作成すること
- 3、 プランに基づき、育休産休開始日前日までに業務引継ぎを実施していること
- 4、 対象労働者が連続3か月以上の産休育休を取得すること
- 5、 対象労働者が職場復帰するまでに業務の情報や資料を提供していること
- 6、 育休産休に入る前に「一般事業主行動計画」を作成し「両立支援のひろば」へ登録する
- 7、 「一般事業主行動計画策定・変更届」を作成し、労働局雇用環境・均等部へ提出
- 8、 産休育休終了前に面談し結果を記録すること
- 9、 対象労働者をもとものの業務またはそれに相当する業務に復帰させること  
（本人が別の業務を希望する場合を除く）
- 10、 復帰後6か月以上継続雇用し、待遇に不合理な変更がないこと
- 11、 1事業主2人まで申請可能（正社員含む有期雇用労働者1＋無期雇用労働者1）



5

## 6 5 歳超雇用推進助成金（高年齢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6か月以上雇用したのち  
無期雇用労働者に転換するときに申請できる助成金

一人当たり支給額

**48万円**

※最大年間10人まで申請可能



## 6 5 歳超雇用推進助成金（高年齢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6か月以上雇用したのち  
無期雇用労働者に転換するときに申請できる助成金

- 1、対象労働者 …
  - ① 雇用期間 6 か月以上の50歳以上の有期雇用労働者であり
  - ② 無期雇用への転換日において63歳以下であり
  - ③ 通算雇用5年の無期転換ルールに該当しない労働者であり
  - ④ 過去3年間当該事業主に無期雇用されたことがないこと
- 2、無期雇用転換計画書を作成、認定を受けること
- 3、5年以内の無期雇用転換の制度を労働協約または就業規則に規定すること
- 4、無期雇用転換後6か月以上雇用し、雇用保険に加入していること
- 5、支給申請日において制度が継続されていること
- 6、転換した対象労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること



## 6 5歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用推進コース）

定年を65歳以上に上げたり、65歳超の継続雇用を定めたときに申請できる助成金

### ①定年年齢引き上げ又は定年の廃止

定年引き上げ年齢 60歳以上被保険者数	65歳へ	66～69歳へ		70歳以上へ	定年廃止
		引上5歳未満	引上5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

### ②希望者全員を再雇用（66歳以上の年齢まで）

延長年齢 60歳以上被保険者数	延長年齢	
	66～69	70以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円



## 6 5歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用推進コース）

定年を65歳以上に上げたり、65歳超えの継続雇用を定めたときに申請できる助成金

- 1、対象措置 … 次の①～④のいずれかを実施したときに支給
  - ① 旧規則を上回る65歳以上への定年の引き上げ
  - ② 定年の廃止
  - ③ 希望者全員を対象とした旧規則を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入
  - ④ 他社との65歳以上の者を継続雇用する契約の締結（両社の就業規則に規定）
- 2、制度の導入や実施にかかった費用明細を高年齢・障害者求職者雇用支援機構の求めに応じ提出
- 3、支給申請日の前日において60歳以上の労働者が1人以上いること
- 4、導入にあたり費用（就業規則変更、専門家への相談など）が掛かっていること



## キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース） 手当等支給メニュー

年収106万円を超えてしまう場合に発生する社会保険料本人負担分の手当を支給する場合に申請できる助成金

### 取り組みパターン①

1年目（15%アップ）	2年目（継続）	3年目（18%アップ）
20万円（10万円×2期）	20万円（10万円×2期）	10万円

### 取り組みパターン②

延長時間	4時間以上	3時間以上	2時間以上	1時間以上
必要な賃金上げ率	なし	5 %	10 %	15 %
	30万円			

### 取り組みパターン③

1年目に15%賃上げし、2年目に②の取り組みをした場合＝50万円



## キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース） 手当等支給メニュー

年収106万円を超えてしまう場合に発生する社会保険料本人負担分の手当を支給する場合に申請できる助成金

- 1、対象労働者 … ① 週所定労働時間が20時間以上かつ月額賃金が88,000以上であって学生ではないこと  
（厚生年金被保険者101人以上（2024年10月からは51人以上の事業所）  
② 週所定労働時間及び月所定労働日数が正社員の3/4以上である従業員  
（厚生年金被保険者100人以下（2024年10月からは50人以下の事業所）  
③ 社会保険に加入することになった日の6か月以上前から継続して働いていること  
④ 過去2年間同じ事業所において社会保険に加入していなかったこと
- 2、キャリアアップ計画書を作成し、取り組み開始日の前日までに管轄労働局に提出
- 3、取り組みパターン① … 1年目2年目 → 賃金の15%を追加支給（社会保険適用促進手当）すること  
3年目以降 → 賃金の18%を追加支給すること  
取り組みパターン② … 週所定労働時間を4時間延長（1～3時間の延長なら賃金アップ必要）  
取り組みパターン③ … 1年目は15%の賃金アップ、2年目は4時間の延長
- 4、いずれかの取り組みの開始後6か月経過したのち2か月以内に支給申請
- 5、これらの取り組みを就業規則で規定すること





## 業務改善助成金

生産性を向上するための設備投資を行い、事業場内最低賃金を引き上げたときに申請できる助成金

**設備投資に対する助成率：3/4**

引上労働者 数	30円	45円	60円	90円
1人	60万円	80万円	110万円	170万円
2～3人	90万円	110万円	160万円	240万円
4～6人	100万円	140万円	190万円	290万円
7人以上	120万円	160万円	230万円	450万円

※ 30人未満の事業所の場合の上限額（30人以上の事業所は半額）



## 業務改善助成金

生産性を向上するための設備投資を行い、事業場内最低賃金を引き上げたときに申請できる助成金

- 1、生産性向上のための設備投資を行うこと
- 2、入社3か月以上の社員の中で社内で最も低い賃金（時給換算）を30円以上あげること
- 3、申請日の3か月前から賃金引き上げの6か月後の間に会社都合の退職者がいないこと
- 4、事業内最低賃金は各県最低賃金の50円の範囲にあること
- 5、助成率 … 設備投資額の3/4（※上限有り）
- 6、注意点 … 就業規則等に変更した事業内最低賃金額を明記  
経費削減や不快感の軽減を図るものはだめ  
賃金は申請後にあげること、設備投資は交付決定後に導入すること



## 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進コース）

労働能率向上のための設備投資を行い、残業時間上限の低減をしたときに申請できる助成金

**設備投資に対する助成率：3/4**

※30名以下の事業所で設備投資30万超える場合は4/5

①

36協定の月の時間外・休日労働の規定の縮減		
もともとの限度時間	縮減レベル	支給額
月80時間越え	60時間以下	上限200万円
	60時間超え	上限100万円
月60時間越え	60時間以下	上限150万円

②

有休の計画的付与の制度の整備	25万円
----------------	------

③

時間単位の有休・特別休暇の整備	25万円
-----------------	------

④

①～③の実施に当たり賃金を5%以上上げた場合の加算額	
人数	加算額
1～3人	24万円
4～6人	48万円
7～10人	80万円
11～30人	8万円/人

※事業規模30名以下の場合、2倍



## 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進コース）

労働能率向上のための設備投資を行い、残業時間上限の低減をしたときに申請できる助成金

- 1、労働能率向上のための設備投資を行うこと
- 2、36協定における時間外・休日労働時間の上限時間の縮減を行うことに対し支給  
現状月60時間越えを60時間以下に設定した場合、最大150万円
- 3、有給休暇の計画的付与を就業規則に記載した場合、25万円
- 4、時間単位の有給休暇・特別休暇を就業規則に規定した場合、25万円
- 5、従業員の賃金を5%以上上げた場合人数に応じて加算（30人以下の事業所は2倍）
- 6、注意点 就業規則等に変更した事業内最低賃金額を明記。  
経費削減や不快感の軽減を図るものはだめ。  
賃金は申請後にあげることで、設備投資は交付決定後に導入すること。



最後まで、目を通していただきありがとうございました。

私は1982年、現在のスズキ(株)に入社し、以来60歳になるまで営業マンとして二輪車の販売に携わってきました。その後の5年間はスズキ浜松工場（浜松市都田）において人事労務を担当し、有期雇用労働者（期間社員派遣社員）の採用や高齢社員の労務を担当していました。

社会保険労務士としてだけでなく、上記の経験・知見からも貴社のお役にたてるものがあるかもしれません。  
ぜひ、お声がけいただければありがたく存じます。

よろしくおねがいたします。

## 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）ポイント

### 1. 支援プラン必須記載項目

- ① 取得前の業務整理や引継ぎに関する措置
- ② 復帰に備え業務内容の情報や資料の提供に関する措置

### 2. 順番

- ① 育休復帰支援プランにより支援することを全労働者に周知
- ② 妊娠を知る
- ③ プラン作成のための面談
- ④ プラン作成
- ⑤ プランに基づく業務の引継
- ⑥ 産休育休開始
- ⑦ 産休育休取得者への情報提供及び面談

### 3. 「育児・介護休業規定」は厚労省のテンプレートをそのまま使うのが良い

### 4. 育休産休に入る前に「一般事業主行動計画」を作成し「両立支援のひろば」へ登録する

### 5. 「一般事業主行動計画策定・変更届」を作成し、労働局雇用環境・均等部へ提出

