

【平成27年度】

使いやすい助成金の活用術

東京雇用助成金相談センター

目次

1. 「助成金」とは？

2. 【平成27年度】使いやすい助成金

- (1) 「採用」に役立つ助成金
- (2) 「人材育成」に役立つ助成金
- (3) 「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金
- (4) 「職場環境の改善」に役立つ助成金
- (5) 「健康診断」に役立つ助成金

3. 複数の助成金活用例

4. 助成金活用の注意点



1. 「助成金」とは？

- ★ 中小企業向けの採用関連（雇い入れ）、人材育成、女性・高年齢者の活用に関するものが多い
- ★ 財源は雇用保険料の事業主負担分
- ★ 助成金は返済不要！
- ★ 要件にあてはまれば支給される

1.「助成金」とは？

企業が申請する流れ

例：キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）

正規雇用転換する1か月以上前に労働局へ**キャリアアップ計画届**を提出

就業規則に正規雇用転換制度を規定
(労働基準監督署へ届出)

雇用して6か月以上経過している有期契約労働者を正社員へ転換

さらに6か月経過後、**支給申請書**を労働局へ提出

審査終了後、決定通知書が届き、助成金が支給される

2.【平成27年度】使いやすい助成金

(1)「採用」に役立つ助成金

- ① キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)
- ② キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)
- ③ 特定就職困難者雇用開発助成金
- ④ 高年齢者雇用開発特別奨励金
- ⑤ トライアル雇用奨励金



「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

① キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)

有期契約労働者(期間の定めのある労働者)や短時間労働者(パートタイマー)等を正規雇用(正社員)・無期雇用(期間の定めのない雇用)に転換する事業主が利用できる。

助成内容	助成額 ()内は大企業 正規雇用または無期雇用へ転換する制度等を規定し、 転換した場合
①有期→正規	1人当たり 50万円(40万円) (注)
②有期→無期	1人当たり 20万円(15万円)
③無期→正規	1人当たり 30万円(25万円) (注)

※対象者が母子家庭の母などの場合、①は10万円、②③は5万円の加算あり
※派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合、1人当たり
30万円を加算

(注)H28.3.31までの特例措置

「採用」に役立つ助成金

① キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)

活用度 ★★ ★★

活用例

1年契約で社員を雇用した

雇用して6か月経過後、
正社員へ登用



さらに6か月経過後、申請。
審査後、**50万円**が支給される

「採用」に役立つ助成金

活用度
★★★

② キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)

勤務地限定正社員または職務限定正社員制度を新たに規定し、適用する等した事業主が利用できる。

助成内容	助成額 ()内は大企業
① 勤務地・職務限定正社員制度を就業規則へ新たに規定し適用	1事業所当たり 40万円(30万円)
② 有期・無期→①の限定正社員または短時間正社員へ転換	1人当たり 30万円(25万円)
③ 正規雇用労働者→短時間正社員へ転換、または短時間正社員を新たに雇い入れる	1人当たり 20万円(15万円)

※対象者が母子家庭の母などの場合、1人当たり10万円を加算(①②③)

※派遣労働者を勤務地・職務限定正社員として派遣先で直接雇用する場合、1人当たり15万円を加算(①②)

「採用」に役立つ助成金

② キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)

活用度 ★★ ★★

活用例

ある店舗に、正社員にしたい
有期契約の社員がいるが、
親の介護で転勤のある正社員
にはなれないと相談された



勤務地限定正社員制度を
作り、就業規則等に規定

勤務地限定正社員に転換

6か月間以上雇用を継続し
申請。審査後、**40万円**が
支給される

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

③特定就職困難者雇用開発助成金

障害者や母子家庭の母等(特定就職困難者)を雇用する事業主が利用できる。

特定就職困難者とは(例)

障害者



シングルマザー



※20歳未満の子を扶養している夫のいない女性等

60歳以上の高齢者



※雇い入れ時、65歳未満

【対象者】

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる
- (2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

③特定就職困難者雇用開発助成金

対象労働者		支給額 ()内は大企業	助成対象 期間
短時間労働者 以外の者 (30時間以上)	高年齢者 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年
	重度障害者等を除く身体・ 知的障害者を雇った場合	120万円 (50万円)	2年 (1年)
	重度障害者等、45歳以上の 障害者、精神障害者を雇った 場合	240万円 (100万円)	3年 (1年半)
短時間労働者 (20時間以上 30時間未満)	高年齢者 母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年
	身体・知的・精神障害者を 雇った場合	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※6か月ごとに分割されて支給されます

「採用」に役立つ助成金

③ 特定就職困難者雇用開発助成金

活用度
★★★

活用例

週30時間以上勤務

シングルマザーの社員を雇う
※ハローワーク等からの紹介による



雇用して6か月経過したのち
申請。審査後、**30万円**が支給
される

さらに6か月間雇用継続し、
申請。審査後、**30万円**が支給
される

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

④高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の方を、ハローワーク等を通じて雇用した事業主が利用できる。

【対象者】

- (1)雇用保険被保険者資格を喪失してから3年以内に雇い入れられた
- (2)雇用保険被保険者資格を喪失前1年間に、6か月以上の被保険者期間を有していた

対象労働者	支給額 ()内は大企業	助成対象期間
短時間労働者以外の者 (30時間以上)	60万円(50万円)	1年
短時間労働者 (20時間以上30時間未満)	40万円(30万円)	1年

※6か月ごとに分割されて支給されます

「採用」に役立つ助成金

④ 高年齢者雇用開発特別奨励金

活用度
★★★

活用例

週30時間以上勤務

※66歳の方を雇う
※ハローワーク等からの紹介による



雇用して6か月経過したのち
申請。審査後、**30万円**が
支給される

さらに6か月間雇用継続し
申請。審査後、**30万円**が
支給される

「採用」に役立つ助成金

活用度

★★★

⑤トライアル雇用奨励金

ハローワーク等を通じて、最長3か月間のお試し雇用(トライアル雇用)の募集をし、応募者を短期間(1~3か月)雇用した事業主が利用できる。

【対象者】

- (1) これまでに就労経験のない職業に就くことを希望する
- (2) 過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している
- (3) 直近で1年を超えて失業している
- (4) 母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、日雇い労働者、季節労働者など就職の援助を行うにあたって特別の配慮を要する

助成額

1人当たり

4万円／月額

※母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は5万円／月額

「採用」に役立つ助成金

⑤トライアル雇用奨励金

活用度 ★★ ★★

活用例

トライアル雇用を3か月実施
※ハローワーク等の紹介による



3か月経過後、申請。
審査後 **12万円** が支給される

1人当たり **4万円／月額**

※母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は5万円／月額（最長3か月間）

2.【平成27年度】使いやすい助成金

(2) 「人材育成」に役立つ助成金

- ① 企業内人材育成推進助成金
- ② キャリアアップ助成金(人材育成コース)
- ③ キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練)
- ④ 「人材育成」に役立つ助成金比較



「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

①企業内人材育成推進助成金

ジョブ・カードを活用する教育訓練や評価制度を新たに規定し、実施した事業主が利用できる。

【ジョブ・カードとは？】

履歴シートと職務経歴シート、キャリア・シート、評価シートという4種類のシートで構成される書類のセット。教育訓練や評価制度では、主に「評価シート」を使う。

【ジョブ・カードの用紙はどこにあるの？】

厚生労働省のHPからダウンロードすることが可能。

【ジョブ・カードはどのように使うの？】

正社員経験の少ない人等が、職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などについてジョブカードに記入し、きめ細かなキャリア・コンサルティングを受けることで、自身の強みに気づき今後のキャリアパスが明確になる。それを、その後の就職活動や、キャリアプランに沿った職業訓練受講や企業内でのキャリア形成に活用することができる。

「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

①企業内人材育成推進助成金

助成内容	助成額 ()は大企業	実施・育成助成額 ()は大企業
1. 教育訓練・職業能力評価制度	50万円 (25万円)	5万円(2.5万円)/1人
2. キャリア・コンサルティング制度	30万円 (15万円)	5万円(2.5万円)/1人 キャリア・コンサルタントとして育成すると15万円(7.5万円)/1人の加算あり
3. 技能検定合格報奨金制度	20万円 (10万円)	5万円(2.5万円)/1人

※実施・育成助成は10人まで

「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

①企業内人材育成推進助成金

活用例

1. 教育訓練・職業能力評価制度



事業内職業能力開発計画を
作成

教育訓練・
職業能力評価
制度を就業規則
に新たに規定

ジョブ・カードを
活用した職業
能力評価を4人
に実施し、申請。
審査後、**70万円**が
支給される

(内訳)	制度規定	50万円
+	制度実施	5万円×4人=20万円
		<hr/>
		70万円

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★★

②キャリアアップ助成金(人材育成コース)

有期契約労働者(期間の定めのある労働者)等に訓練を実施する場合に利用できる。

賃金助成 ()は大企業	
①OJT(実際の仕事を通じて行う訓練)	800円(500円)/1時間当たり
②Off-JT(仕事を離れて行う訓練)	800円(700円)/1時間当たり

Off-JTの経費助成 ()は大企業		
	一般・有期実習型・ 育児休業中訓練	中長期的キャリア形成訓練
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)
100時間以上 200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)

「人材育成」に役立つ助成金

活用度
★★★

②キャリアアップ助成金(人材育成コース)

活用例



技術向上のため、有期契約の社員3人に、1回7時間の外部研修を3か月の間に3回受講させた

研修費用が3人で36万円かかった

研修終了後に申請し、審査後3人分で約35万円が支給される

(1人当たりの内訳)

• 研修費用の助成	100,000円(上限)
• 社員が研修に参加した	16,800円
+ 時間の賃金助成	(800円×21時間)
	<hr/>
	116,800円

「人材育成」に役立つ助成金

③キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練)

活用度

★★

従業員に対し、職業訓練を計画に沿って実施する場合に利用できる。

対象訓練(コース)	訓練内容
①成長分野等人材育成	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
②グローバル人材育成	海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
③育休中・復職後等能力アップ	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
④中長期的キャリア形成	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)
⑤若年人材育成	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑥熟練技能育成・承継	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
⑦認定実習併用職業訓練	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
⑧自発的職業能力開発	労働者の自発的な能力開発に対する支援

※①～⑥は中小企業以外・中小企業対象、⑦・⑧は中小企業のみ対象

「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

③キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練)

【対象者】

訓練を受講した時間数が、助成対象訓練時間数の8割以上(認定実習併用職業訓練については、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上)であること

※育児休業中の訓練(育休中・復職後等能力アップコース)・海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練(グローバル人材育成コース)に対しては、経費助成のみ行う。

【助成額・助成率】

対象となる訓練 ()は大企業	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
Off-JT (③育休・復帰後)	800円 (400円)	2/3 (1/2)	—
Off-JT (③育休・復帰後以外)	800円 (400円)	1/2 (1/3)	—
OJT(⑦のみ)	—	—	600円

「人材育成」に役立つ助成金

活用度

★★

③キャリア形成促進助成金(政策課題対応型訓練)

活用例

育児休業より復職した社員1名に
対して研修を実施



外部講師を招いて
オンラインを実施
研修費用15万円
社員が研修に参加
した時間30時間

研修終了後に
申請。審査後、
約**12万円**が
支給される

(内訳)

• 研修費用の助成 (実費の2/3)	100,000円
• 社員が研修に参加した	24,000円
+	(800円×30時間)
	<hr/>
	124,000円

④「人材育成」に役立つ助成金比較

	キャリアアップ 助成金 人材育成コース	キャリア形成促進 助成金	職場定着支援 助成金 研修制度	企業内人材育成 促進助成金 教育訓練制度
対象者	正社員以外	正社員等	正社員	・正社員 ・正社員以外
研修時間	20時間以上(例外有)	20時間以上	10時間以上	20時間以上
研修形態	<ul style="list-style-type: none"> ・Off-JTのみ ・Off-JTとOJT 	原則として、 Off-JTのみ(例外有)	Off-JTのみ	Off-JTのみ
例	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブデザイン研修 ・美容実技研修 	海外進出のため営業 担当職員を対象にした 英文契約書作成研修	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修 ・管理職研修 ・新任担当者研修 	経理課の一般職員 を対象にした簿記・ 財務諸表作成研修
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・支給申請時には 受講者は雇用保険 被保険者であること ・実施状況報告書(研 修日誌)が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修内容のハードル が高い ・コースによって助成率 が異なる ・実施状況報告書 (研修日誌)が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・定額助成 ・制度導入なので、 定期的に行う 研修であること ・通信講座・e-ラー ニング可 	<ul style="list-style-type: none"> ・定額助成 ・職業能力体系図を 作ること ・社内講師不可 ・実施状況報告書 (研修日誌)が必要

2.【平成27年度】使いやすい助成金

(3) 「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

- ① 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)
- ② 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)
- ③ 中小企業両立支援助成金(育休復帰支援プランコース)
- ④ キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)
- ⑤ 「子育てなどの両立支援」に役立つ
3つの助成金活用例



「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★

① 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)

期間の定めのある労働者(期間雇用者)に、6か月以上の育児休業を取得させ、原職復帰後、6か月以上雇用した場合に利用できる。

助成額	1人目 40万円 正社員として復帰させた場合 10万円加算
	2~5人目 15万円 正社員として復帰させた場合 5万円加算

※支給対象期間は平成28年3月31日までに育休を終了し、原職等に復帰した場合まで

※支給対象期間内で延べ5人まで

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★

② 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)

3か月以上育児休業を取得した従業員の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者が原職等に復帰後、6か月就業した場合に利用できる。

助成額	1人当たり 30万円
-----	-------------------

※育児休業取得者が期間雇用者の場合は10万円加算

※1事業主あたり1年度に延べ10人が上限

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★

③ 中小企業両立支援助成金(育休復帰支援プランコース)

「育休復帰プランナー」による支援を受けて、育休復帰支援プランを策定・導入し、対象労働者が育休を取得後、復帰した場合に利用できる。

助成額	1回目	プランを策定し、育休を取得したとき 30万円
	2回目	育休取得者が現場復帰したとき 30万円

※1事業主当たり2回まで、合計60万円まで

「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

活用度

★★★

④ キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)

子供を養育するため等、短時間勤務を希望する従業員を短時間正社員として転換した場合に利用できる。

助成額 ()は 大企業	1人当たり 20万円 (15万円)
--------------------	--------------------------

※対象者が母子家庭の母などの場合、1人当たり10万円を加算
※育児の事由による場合は、小学校第3学年終了までの子を養育するために利用するものであること

⑤ 「子育てなどの両立支援」に役立つ3つの助成金 活用例



社員に育児休業を取りたいと相談された。
取らせてあげたいけど、仕事が回らないので
代替りの人員も雇わないといけないし、育児休業取得
者も初めてだから社内制度も作らないと……

中小企業両立支援 助成金 (代替要員確保コー ス) 30万円	中小企業両立支援 助成金 (育休復帰支援プランコース) 60万円	キャリアアップ 助成金 (多様な正社員コース) 20万円
---	---	---

代替要員を雇用し、育児休業取得者1名が育休後、
短時間正社員として復帰した

審査後、合計で**110万円**が支給される

2.【平成27年度】使いやすい助成金

(4)「職場環境の改善」に役立つ助成金

- ① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)
- ② 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)



「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度

★

① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)

重点分野関連の事業主が、社員の定着につながる下記制度を新たに規定し、運用した場合に利用できる。

重点分野とは、農林漁業、建設業・製造業の一部(健康、環境、農林漁業分野に関連性がある事業)、電気業、**情報通信業**、運輸業・郵便業、学術・開発研究機関の一部(健康、環境、農林漁業分野に関連性がある機関)、スポーツ施設提供業、スポーツ・健康教授業、**医療・福祉**、廃棄物処理業など

助成内容	制度導入助成額	目標達成助成額
① 評価・処遇制度	10万円	60万円 • 計画期間終了から1年経過後の 離職率 が一定以下なら支給される • ①～④を複数導入していても金額は変わらない
② 研修制度	10万円	
③ 健康づくり制度	10万円	
④ メンター制度	10万円	

「職場環境の改善」に役立つ助成金

① 職場定着支援助成金(個別企業助成コース)

活用度



活用例

①評価・処遇制度 ③健康づくり制度



ある介護事業所は、これまでなかった資格手当と生活習慣病予防検診の半額補助の制度を就業規則に新たに加え、6か月の計画期間を規定した

1人以上に資格手当が支払われ、1人以上が生活習慣病予防検診補助を使った

計画期間が終了し、申請

審査後、**20万円**が支給される

1年後、離職率が一定以下なら、**さらに60万円**が支給される

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度



② 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下かつ、月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲のある中小企業事業主が利用できる。

目標の設定	補助率
①年次有給休暇の取得を年間平均で4日以上増加させること	両方達成の場合 経費の3/4(上限額100万円)
②残業時間数を月間平均5時間以上削減すること	どちらかを達成の場合 経費の5/8(上限額 83万円)
	どちらも未達成の場合 経費の1/2(上限額 67万円)

「職場環境の改善」に役立つ助成金

活用度



② 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)

活用例

社員は仕事を頑張ってくれているのだが、残業も多く、有給休暇もあまり取れていないので、何とかしてあげたい



社労士などの外部コンサルを依頼、有給休暇の計画的付与制度導入や就業規則の整備を実施し、業務ソフトも導入して業務の効率化も図ったところ総額費用140万円がかかった

有給休暇の取得が年平均4日以上増加し、残業も月平均5時間以上削減できた

申請し、審査後、最大100万円が支給される

2.【平成27年度】使いやすい助成金

(5)「健康診断」に役立つ助成金

- ① キャリアアップ助成金(健康管理コース)活用例
- ② 職場定着支援助成金(健康づくりコース)活用例



「健康診断」に役立つ助成金

活用度
★★★

① キャリアアップ助成金(健康管理コース)

活用例

週20時間以上30時間未満勤務の雇用保険被保険者



有期契約労働者等を対象に
定期健康診断などの
「法定外の健康診断制度」を
規定する

延べ4人以上に実施する

申請し、審査後
40万円が支給される

「健康診断」に役立つ助成金

法定外の健康診断とは

正社員（または週30時間以上働く正社員以外の方）に対して定期的に行う、法に定められた健康診断以外のもので、雇用保険被保険者を対象とするものです。キャリアアップ助成金では、定期健康診断を短時間勤務の有期契約労働者等に受診させる場合を指します。

また、週30時間以上働く正社員以外の方が受診する人間ドックや生活習慣病予防検診をいいます。

人間ドックとは

次のa、およびb～hのいずれかの項目について行う健康診断をいいます

- | | |
|----------|----------|
| a 基本健康診断 | e 乳がん検診 |
| b 胃がん検診 | f 大腸がん検診 |
| c 子宮がん検診 | g 歯周疾患健診 |
| d 肺がん検診 | h 骨粗鬆症健診 |

※上記の健康診断として求められる実施内容は別途決まっています

生活習慣病予防検診とは

人間ドックに掲げる項目（人間ドックの健康診断として行うものを除く）のいずれかについて、医師または歯科医師により行う健康診断をいいます

「健康診断」に役立つ助成金

② 職場定着支援助成金(健康づくりコース)

活用度



活用例

重点分野関連の事業主対象

正社員を対象に人間ドックなどの「法定外健康診断制度」を就業規則に新たに加え、6か月の計画期間を規定した

1人以上に実施する

計画期間が終了し、申請。審査後、**10万円**が支給される

一年後、離職率が一定以下なら、**さらに60万円**が支給される



3. 複数の助成金活用例

ケース1 IT企業A社

① キャリアアップ助成金

(正規雇用等転換コース)

- 契約社員2人を正社員に転換

- ・ 50万円×2人

➡ 100万円

(人材育成コース)

- 契約社員2人が有期実習型訓練を受講

- ・ OJT 680時間×800円×2人

➡ 約109万円

- ・ Off-JT 80時間×800円×2人

➡ 約13万円

- ・ 講師謝金

➡ 10万円

(健康管理コース)

- 契約社員4人が定期健康診断を受診

➡ 40万円

合計 約272万円

3. 複数の助成金活用例

ケース1 IT企業A社

② 職場定着支援助成金 ※情報通信業など重点分野関連の企業のみ

- 4つの制度を導入し、正社員に適用

- ・ 評価・処遇制度
- ・ 研修制度
- ・ 健康づくり制度
- ・ メンター制度

➡ 10万円

➡ 10万円

➡ 10万円

➡ 10万円

- 1年後、離職率の目標を達成

➡ 60万円

合計 100万円

① キャリアアップ助成金

合計 約272万円

+

② 職場定着支援助成金

合計 100万円

総額
約372万円
受給

3. 複数の助成金活用例

ケース2 保育園B社

① 特定就職困難者雇用開発助成金

※平成27年5月1日以降の雇い入れからの額

- 母子家庭の母2人(短時間労働者以外)をハローワーク経由で雇い入れる

・ 60万円(1年)×2人



120万円

② 中小企業両立支援助成金

(育休復帰支援プランコース)

- 社員1人が「育休復帰支援プラン」を策定・導入して育休取得



30万円

- 上記の社員が職場復帰



30万円

3. 複数の助成金活用例

ケース2 保育園B社

② 中小企業両立支援助成金

(代替要員確保コース)

- 育児休業中の社員の代替要員を確保した後、育児休業取得者が原職等に復帰



30万円

③ キャリアアップ助成金

(多様な正社員コース)

- 上記育休を取得した社員が、短時間正社員として復帰



20万円

①～③で総額 **230万円**受給

4. 助成金活用の注意点①

- ◆ 申請書類の書き方に注意が必要
- ◆ 添付する賃金台帳やタイムカード等にも注意が必要
- ◆ 毎年、改正が行われているため情報収集が必要
- ◆ 事前申請／事後申請 がある
- ◆ **申請期限に注意**



4. 助成金活用の注意点②

こんな会社は厳しい…

- ◆ 労働保険(社会保険)に加入していない
- ◆ 最近社員を解雇した
- ◆ 労働保険料など滞納している
- ◆ 時給が最低賃金を下まわっている
- ◆ 残業代はつけていない

日ごろからの準備が大事です！

社会保険労務士がお力になります！

- **労務や助成金の専門家**である
社会保険労務士にご相談ください
- 助成金を活用し、社員の
スキルアップや、人材定着
をはかりましょう！

