



平成29年6月14日(水)

## 第17回 サムライ塾

「これだけは押さえておきたい!

働き方改革につながる使える助成金のポイント」

オークン社労士事務所

特定社会保険労務士・市場価値測定士™

キャッシュフローコーチ®

代表 大塚 訓

# ■はじめまして 大塚 訓(サトシ)です。



私は、19年以上の業界経験を持つ  
助成金申請のエキスパートです。

- ・1974年8月生まれ。兵庫県神戸市出身、千葉県船橋市在住。
- ・1998年4月に日本最大級の行政書士事務所に入所。建設業許可、経営事項審査申請業務及び労働保険事務組合業務に携わる。
- ・退職後、一般企業の労務部や、社会保険労務士法人の立ち上げメンバーとして、また、老舗の社会保険労務士法人のスタッフとして勤務。
- ・2007年10月に、社会保険労務士として独立。カネ無し、コネ無しで開業したため、労働基準監督署で2年間、総合労働相談員として業務に当たる。
- ・経営コンサルティング会社から助成金申請の業務提携を受けて、ようやく本来の意味で独立し、助成金ビジネスに携わる。
- ・しかし、顧問契約に至る会社の数は思うように増えず、資金繰りに行き詰まる。
- ・その後、助成金のセミナーを自主開催し、研修を導入する企業や個人事業主の支援を行い、また研修を売りたいと思う方の相談を受けるようになる。

助成金獲得金額は、過去5年の間で、累計2千万円を超える。

⇒現在は、研修会社から相談を多数受けたり、研修コンテンツを持っている企業や個人事業主の支援を行う。

【著述】開業社会保険労務士専門紙SR(日本法令)  
週刊帝国ニュース千葉県版(帝国データバンク)

# 目次

## 1. 「助成金」とは？

## 2. 【平成29年度】使いやすい助成金

(1) 今だに人気のある助成金「キャリアアップ助成金」

(2) 新設された助成金「人事評価改善等助成金」

(3) ワークライフバランスに向けて「両立支援等助成金」

(4) 名称が変わり大幅に変更された「人材開発支援助成金」

(5) 助成金の額を増やすことが出来る『生産性向上の要件』

## 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？

★採用、人材育成、女性・高年齢者の活用

★財源は雇用保険料の事業主負担分

★助成金は返済不要！

★勘定科目は、雑収入(営業外収益)

★要件にあてはまれば支給される

## A-2. 助成金の財源とは？

財源は、雇用保険の事業主負担分！

※平成29年4月1日現在

業種	雇用保険料率	被保険者負担	事業主負担	
			給付に係る保険料率	二事業に係る保険料率
一般の事業	9 1000	3 1000	6 1000	3 1000
農林水産業等	11 1000	4 1000	7 1000	4 1000
建設業	12 1000	4 1000	8 1000	4 1000

使わないと損！

助成金

4,579億円  
(29年予算)

# 1. 「助成金」とは？

## ◆中小企業事業主とは

「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

業 種		常時雇用する労働者数※	資本金※
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

## 【平成29年度】助成金のトレンド

### 「働き方改革実現会議」

1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

2) 賃金引き上げと**労働生産性の向上**

3) 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

4) 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題



## 【平成29年度】助成金のトレンド

### 「働き方改革実現会議」

5)テレワーク、副業・兼業などの柔軟な働き方

6)働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備

7)高齢者の就業促進

8)病気の治療や子育て・介護と仕事の両立

9)外国人材の受入れの問題





## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

**(1) キャリア  
アップ助成金**

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (1) キャリアアップ助成金

○ これまでの3コースが8コースに変わります！

①正社員化コース

②人材育成コース

③処遇改善コース

a 賃金規定等改定

b 共通処遇推進制度

(a)健康診断制度

(b)賃金規定等共通化

c 短時間労働者の労働時間延長

改正

①正社員化コース

②人材育成コース

③賃金規定等改定コース

④健康診断制度コース

⑤賃金規定等共通化コース

⑥諸手当制度共通化コース

新規

⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース

新規

⑧短時間労働者労働時間延長コース

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (1) キャリアアップ助成金

- ①「正社員化コース」
- ②「人材育成コース」
- ③「賃金規定等改定コース」
- ④「健康診断制度コース」



## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (1) キャリアアップ助成金

- ⑤「賃金規定等共通化コース」
- ⑥「諸手当制度共通化コース」(新規)
- ⑦「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」  
(新規)
- ⑧「短時間労働者労働時間延長コース」



【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★★

## 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(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 <b>570,000円(427,500円)</b>
②有期→無期	1人当たり 285,000円(213,750円)
③無期→正規	1人当たり <b>285,000円(213,750円)</b>

※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。

【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★★

## 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(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。

### ※生産性の向上が認められる場合

助成内容	助成額 ( )内は大企業 正規雇用または無期雇用に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 <u>720,000円(540,000円)</u>
②有期→無期	1人当たり 360,000円(270,000円)
③無期→正規	1人当たり <u>360,000円(270,000円)</u>

① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

- 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、  
①③: 1人当たり285,000円※<360,000円>(大企業も同額)加算。
- 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における35歳未満の対象労働者を転換等した場合、  
①: 1人当たり95,000円<120,000円>(大企業も同額)、  
②③: 47,500円<60,000円>(大企業も同額)加算。
- 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、  
①③は、1事業所当たり95,000円<120,000円>  
(71,250円<90,000円>)加算。

※<>書きは、生産性の向上が認められる場合

【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★★

## ① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

### 活用例

審査終了後、決定通知書が届き、**57万円**が支給される

正社員登用し、6か月経過後、**支給申請書**を労働局へ提出

雇用して6か月経過後、**正社員**へ登用

**就業規則**に制度を規定  
(労働基準監督署へ届出)

1年契約で社員を雇用した

労働局へ**キャリアアップ計画届**を提出





【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★★

## ① キャリアアップ助成金(正社員化コース)

### 活用例

6か月間以上雇用を継続し  
申請。審査後、**66.5万円**が  
支給される

**57万 + 9.5万**

勤務地限定正社員に転換

勤務地限定正社員制度を  
作り、就業規則等に規定

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



【平成29年4月1日改正】

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	
①Off-JT(仕事を離れて行う訓練)	760円(475円)/1時間当たり
②OJT(実際の仕事を通じて行う訓練)	760円(665円)/1時間当たり

※生産性の向上が認められる場合

賃金助成 ( )は大企業	
①Off-JT(仕事を離れて行う訓練)	960円(600円)/1時間当たり
②OJT(実際の仕事を通じて行う訓練)	960円(840円)/1時間当たり

※ 育児休業中訓練は経費助成のみ

【平成29年4月1日改正】

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。

### 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	<b>10万円</b> (7万円)	15万円(10万円)
100時間以上 200時間未満	<b>20万円</b> (15万円)	30万円(20万円)
200時間以上	<b>30万円</b> (20万円)	50万円(30万円)

※ 育児休業中訓練は経費助成のみ

【平成29年4月1日改正】

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。

Off-JTの経費助成 ( )は大企業	
	有期実習型訓練後、 正規雇用等に転換した場合
100時間未満	<b>15万円</b> (10万円)
100時間以上 200時間未満	<b>30万円</b> (20万円)
200時間以上	<b>50万円</b> (30万円)

## 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 | 15,960円      |
| +            | (760円×21時間)  |

115,960円

### ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

○ すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成する。

助成額

・すべての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が

1人～3人:95,000円(71,250円)

4人～6人:190,000円(142,500円)

7人～10人:285,000円(190,000円)

11人～100人:1人当たり28,500円(19,000円)

※( )は大企業

### ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

○ すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成する。

助成額

・すべての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が

1人～3人: <120,000円> (<90,000円>)

4人～6人: <240,000円> (<180,000円>)

7人～10人: <360,000円> (<240,000円>)

11人～100人: 1人当たり<36,000円> (<24,000円>)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、

( )は大企業の額

### ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

○すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成する。

助成額

・雇用形態別、職種別等一部の有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が

1人～3人::47,500円(33,250円)

4人～6人:95,000円(71,250円)

7人～10人::142,500円(95,000円)

11人～100人:1人当たり14,250円(9,500円)

※( )は大企業



### ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

○ すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成する。

助成額

・雇用形態別、職種別等一部の有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が

1人～3人: <60,000円> (<42,000円>)

4人～6人: <120,000円> (<90,000円>)

7人～10人: <180,000円> (<120,000円>)

11人～100人: 1人当たり<18,000円> (<12,000円>)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、

( )は大企業の額

**【平成29年4月1日改正】**

活用度



### ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

- 1年度1事業所当たり100人まで、
- 申請回数は1年度1回のみ

※ 中小企業において3%以上増額改定した場合に助成額を加算

- ・すべての賃金規定等改定:1人当たり14,250円<18,000円>
- ・一部の賃金規定等改定:1人当たり7,600円<9,600円>

※ 職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合

1事業所当たり190,000円<240,000円>

(142,500円<180,000円>)を加算

## ③キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

### ☆職務評価とは☆

職務の大きさ(業務内容・責任の程度)を相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。なお、職務評価は、個々の労働者の仕事への取り組み方や能力を評価(人事評価・能力評価)するものとは異なります。

「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2013/07/dl/tp0605-1-guide1407.pdf>

「職務分析・職務評価実施マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/dl/zentai.pdf>

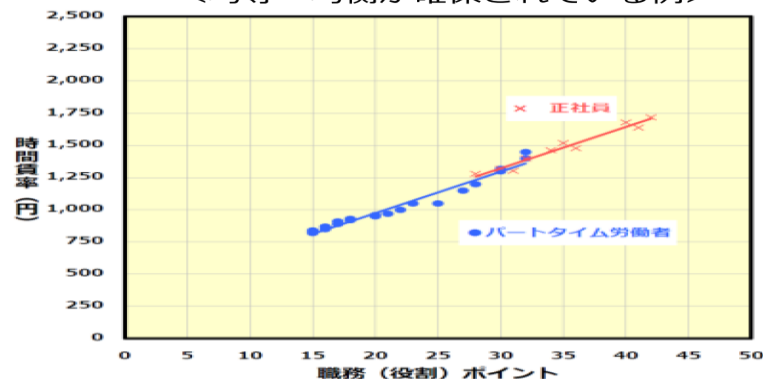
#### 職務評価(要素別点数法)の概要

- ① 職務(役割)評価表を作成し、職務(役割)ポイントを算出
- ② 算出した職務(役割)ポイントと時間賃率(時給等)を図示して、均等・均衡が図れているか現状を把握
- ③ 職務評価結果を踏まえて、均等・均衡が図られるよう、賃金テーブルを改定

<職務(役割) 評価表>

評価項目	ウェイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん パートタイム労働者		Cさん 正社員	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	3	6	2	4
④裁量性	1	1	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	2	2	4	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	1	3	3	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	2	1	2	2	4	2	4
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1	1	1
			18		22		22

<均等・均衡が確保されている例>



ウェイト = 評価項目の重要度、重要な項目ほどウェイトを大きく設定  
 スケール = 評価項目ごとにポイントをつける際の尺度  
 ポイント = ウェイト × スケール  
 ポイント総計 = 職務(役割)ポイント = 職務の大きさ

【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★

④ キャリアアップ助成金(健康診断制度コース)

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合。

1事業所当たり

380,000円

(285,000円)

<480,000円>

(<360,000円>)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額

【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★

## ④ キャリアアップ助成金(健康診断制度コース)

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  
**38万円**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
- b 胃がん検診
- c 子宮がん検診
- d 肺がん検診

- e 乳がん検診
- f 大腸がん検診
- g 歯周病疾患健診
- 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

【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★

⑤キャリアアップ助成金(賃金規定等共通化コース)

有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合。

1事業所当たり

570,000円

(427,500円)

<720,000円>

(<540,000円>)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、( )は大企業の額

## ⑤ キャリアアップ助成金(賃金規定等共通化コース)

### ○賃金テーブルのイメージ

#### 賃金規定等共通化のイメージ

<賃金テーブル>

区分	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
6等級	月給××万円	
5等級	日給××万円	
4等級	月給■■万円	時給□□円
3等級	月給▲▲万円	時給△△円
2等級		時給××円
1等級		時給××円

+

※ 月給■■万円を時給換算し、時給□□円となれば同等と判定。

#### <賃金テーブル等が適用されるための合理的な条件>

区分	正規雇用の労働者		非正規雇用の労働者	
6等級	企業・監督	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、業務の重要性が高いため給与を定めることなど、給与の決定に特別な扱い、その他の条件の上で定めることである。		—
5等級	判断・指導	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの業務の遂行を担うことなどが求められることなど、1で中等者に相当の水準である。		—
4等級	判断	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、業務を遂行する業務の遂行に責任を担うことなど、1で高等者に相当の水準である。	判断	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、業務を遂行する業務の遂行に責任を担うことなど、1で高等者に相当の水準である。
3等級	定型熟練	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、ある程度の業務の遂行を担う業務を、通常に遂行する。	定型熟練	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、ある程度の業務の遂行を担う業務を、通常に遂行する。
2等級	—	—	一般定型	業務に関する基礎的な専門的知識・技能を有し、主として定型的な業務を、通常に遂行する。
1等級	—	—	定型補助	特定の業務知識・技能を必要としない通常の業務的業務を、業務の遂行に責任を担うことなど、通常に遂行する。



【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★

⑥キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合。

1事業所当たり

380,000円

(285,000円)

<480,000円>

(<360,000円>)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額

⑥キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合。

	手当名	概要
①	賞与	一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当(いわゆるボーナス)
②	役職手当	管理職等、管理・監督ないしこれに準ずる職制上の責任のある労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当
③	特殊作業手当・特殊勤務手当	著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する労働者に対し、その勤務の特殊性に応じて支給される手当 (人事院規則9-30(特殊勤務手当)に規定する特殊勤務手当に相当するもの等)
④	精皆勤手当	労働者の出勤奨励を目的として、事業主が決めた出勤成績を満たしている場合に支給される手当

## ⑥キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合。

	手当名	概要
⑤	食事手当	勤務時間内における食費支出を補助することを目的として支給される手当
⑥	単身赴任手当	勤務する事業所の異動、住居の移転、父母の疾病その他やむを得ない事情により、同居していた扶養親族と別居することとなった労働者に対し、異動前の住居又は事業所と異動後の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当
⑦	地域手当	複数の地域に事業所を有する場合に、特定地域に所在する事業所に勤務する労働者に対し、勤務地の物価や生活様式の地域差等に応じて支給される手当
⑧	家族手当	扶養親族のある労働者に対して、扶養親族の続柄や人数等に応じて支給される手当(扶養している子どもの数や教育に要する費用に応じて支給される子女教育手当を含む。)

## ⑥キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース)

有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合。

	手当名	概要
⑨	住宅手当	自ら居住するための住宅(貸間を含む。)又は単身赴任する者で扶養親族が居住するための住宅を借り受け又は所有している労働者に対し、支払っている家賃等に応じて支給される手当
⑩	時間外労働手当	労働者に対して、労働基準法(昭和22年法律第49号)第37条第1項に基づき法定労働時間を超えた労働時間に対する割増賃金として支給される手当
⑪	深夜・休日労働手当	労働者に対して、労働基準法第37条第1項に基づき休日の労働に対する割増賃金として支給される手当又は同条第4項に基づき午後10時から午前5時までの労働に対する割増賃金として支給される手当

## ⑦キャリアアップ助成金

### (選択的適用拡大導入時処遇改善コース)

#### 【平成29年4月1日改正】

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合。

#### 助成額

・基本給の増額割合に応じて、

1人当たり

3%以上5%未満: 19,000円(14,250円)

5%以上7%未満: 38,000円(28,500円)

7%以上10%未満: 47,500円(33,250円)

10%以上14%未満: 76,000円(57,000円)

14%以上: 95,000円(71,250円)

※( )は大企業

## ⑦キャリアアップ助成金

### (選択的適用拡大導入時処遇改善コース)

#### 【平成29年4月1日改正】

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合。

#### 助成額

基本給の増額割合に応じて、1人当たり

3%以上5%未満：＜24,000円＞（＜18,000円＞）

5%以上7%未満：＜48,000円＞（＜36,000円＞）

7%以上10%未満：＜60,000円＞（＜42,000円＞）

10%以上14%未満：＜96,000円＞（＜72,000円＞）

14%以上：＜120,000円＞（＜90,000円＞）

※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、

（）は大企業の額

## ⑧キャリアアップ助成金

### (短時間労働者労働時間延長コース)

#### 【平成29年4月1日改正】

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合。

1人当たり:190,000円(142,500円)

※前記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成

1時間以上2時間未満: 38,000円(28,500円)

2時間以上3時間未満: 76,000円(57,000円)

3時間以上4時間未満:114,000円(85,500円)

4時間以上5時間未満:152,000円(114,000円)

※( )は大企業

助成額

## ⑧キャリアアップ助成金

### (短時間労働者労働時間延長コース)

#### 【平成29年4月1日改正】

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合。

#### 助成額

1人当たり: <240,000円> (180,000円)

※前記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成

1時間以上2時間未満: <48,000円> (36,000円)

2時間以上3時間未満: <96,000円> (72,000円)

3時間以上4時間未満: <144,000円> (108,000円)

4時間以上5時間未満: <192,000円> (144,000円)

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業



## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

---

# (2) 人事評価改善等助成金

# 今年度「注目」の助成金

活用度

★★

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成する

### <1. 制度整備助成>

#### ①人事評価制度等整備計画の認定

人事評価制度等整備計画を作成し、管轄の労働局の認定を受けること。

#### ②人事評価制度等の整備・実施

①の人事評価制度等整備計画に基づき、制度を整備し、実際に正規労働者等に実施すること。

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ①人事評価制度等整備計画の認定

次の(1)～(9)を満たす人事評価制度等(人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度)の整備に関する人事評価制度等整備計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。

(1) 正規労働者等を適用対象とする制度であること。

(2) 労働者の生産性向上に資する制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表するものと合意していること。

(3) 人事評価について、評価の対象と基準・方法が明確であり、労働者に開示していること。

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ①人事評価制度等整備計画の認定

(4) 人事評価が年1回以上行われるものであること。

(5) 人事評価制度に基づく評定と、賃金（諸手当、賞与を含む）の額又はその変動の幅・割合との関係が明確であること。

(6) 賃金表を定めていること

(7) (5)と(6)を労働者に開示していること。



# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ①人事評価制度等整備計画の認定

(8)新制度の実施日(※4)の前月とその1年後の同月を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が2%以上増加する見込みであること。

具体的には以下、①又は②のいずれかに該当するものであること。

①新制度の適用対象となる労働者が、新制度における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度の実施日の前月とその1年後の同月の「毎月決まって支払われる賃金」の総額を比較したときに、2%以上増加する見込みであること。

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ①人事評価制度等整備計画の認定

(8)②新制度の実施日の前月における24歳から59歳までの各年齢ごとの「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、その1年後の同月における25歳から60歳までの各年齢ごとのモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が2%以上増加する見込みであること。

(9)新制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較し、「毎月決まって支払われる賃金」の総額を2%以上増加させることについて労働組合又は労働者の過半数を代表するものと合意していること。

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ②人事評価制度等の整備・実施

(※1) 人事評価制度等の整備は、制度の「新設」または「改定」に該当することが必要です。

(注) 人事評価制度等を整備した「就業規則等」は労働基準監督署等に届出が必要となります。

(※2) 正規労働者等(正規の労働者と位置づけられている者及び正規労働者と同等の人事評価制度及び賃金表の適用を受ける労働者)全員に適用される制度であることが必要です。

(※3) 能力・技能・資格、行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢又は勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### 2. 目標達成助成

#### (1) 生産性の向上

人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年を経過する日において、「生産性要件」をみたしていること。

#### (2) 賃金の増加

1の人事評価制度等の整備・実施の結果、人事評価制度等の実施日の属する月の前月に支払われた賃金の額と比較して、その1年後に支払われる賃金の額が、2%以上増加していること。





# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### 2. 目標達成助成

#### (3) 離職率の低下

1の人事評価制度等の整備・実施の結果、人事評価制度等の実施日の翌日から1年を経過するまでの期間の離職率が、人事評価制度等整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下表に掲げる目標値(※)以上に低下させること。

※低下させる離職率の目標値は対象事業所における雇用保険一般被保険者数に応じて変わります。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント	維持	1%ポイント以上

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

助成額	
制度整備助成	500,000円
目標達成助成	800,000円



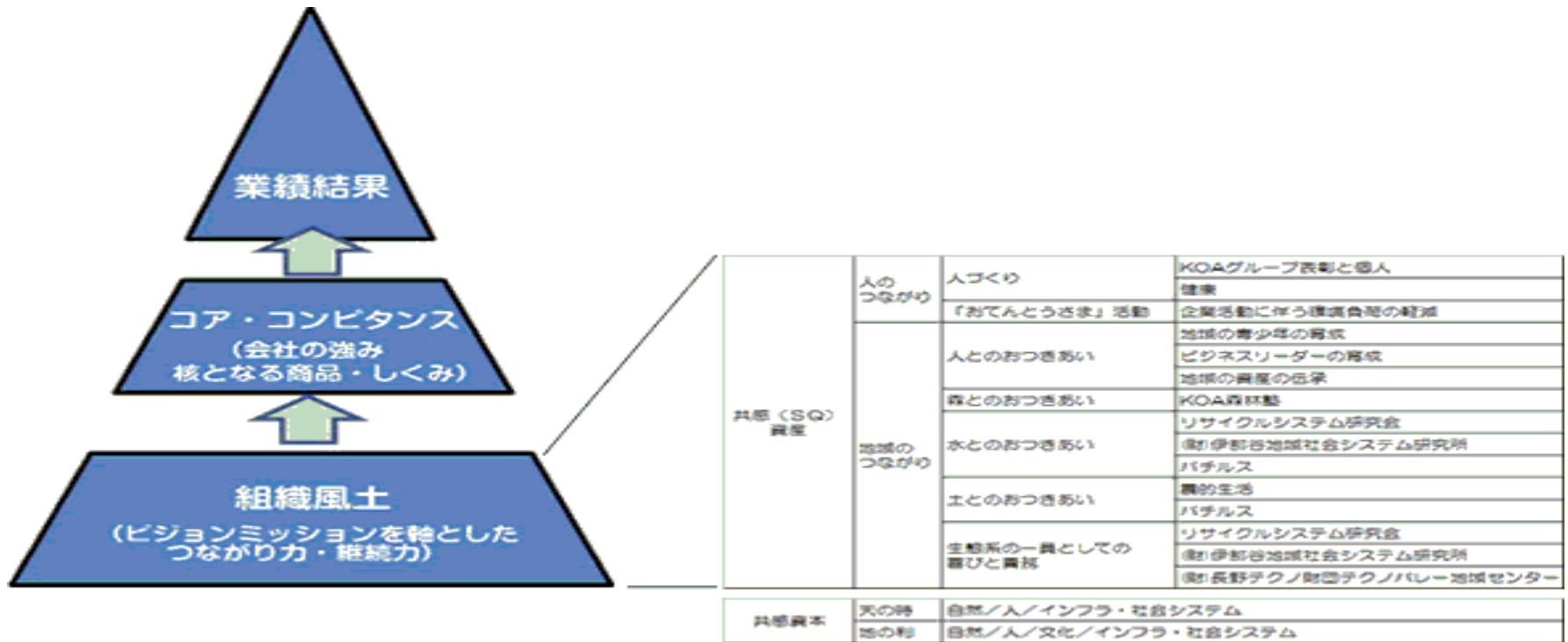
# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ★人事評価制度の例

＜つながりのESR(ES \* CSR)人事戦略(有限会社人事・労務)＞



(KOAの例HP 参照)

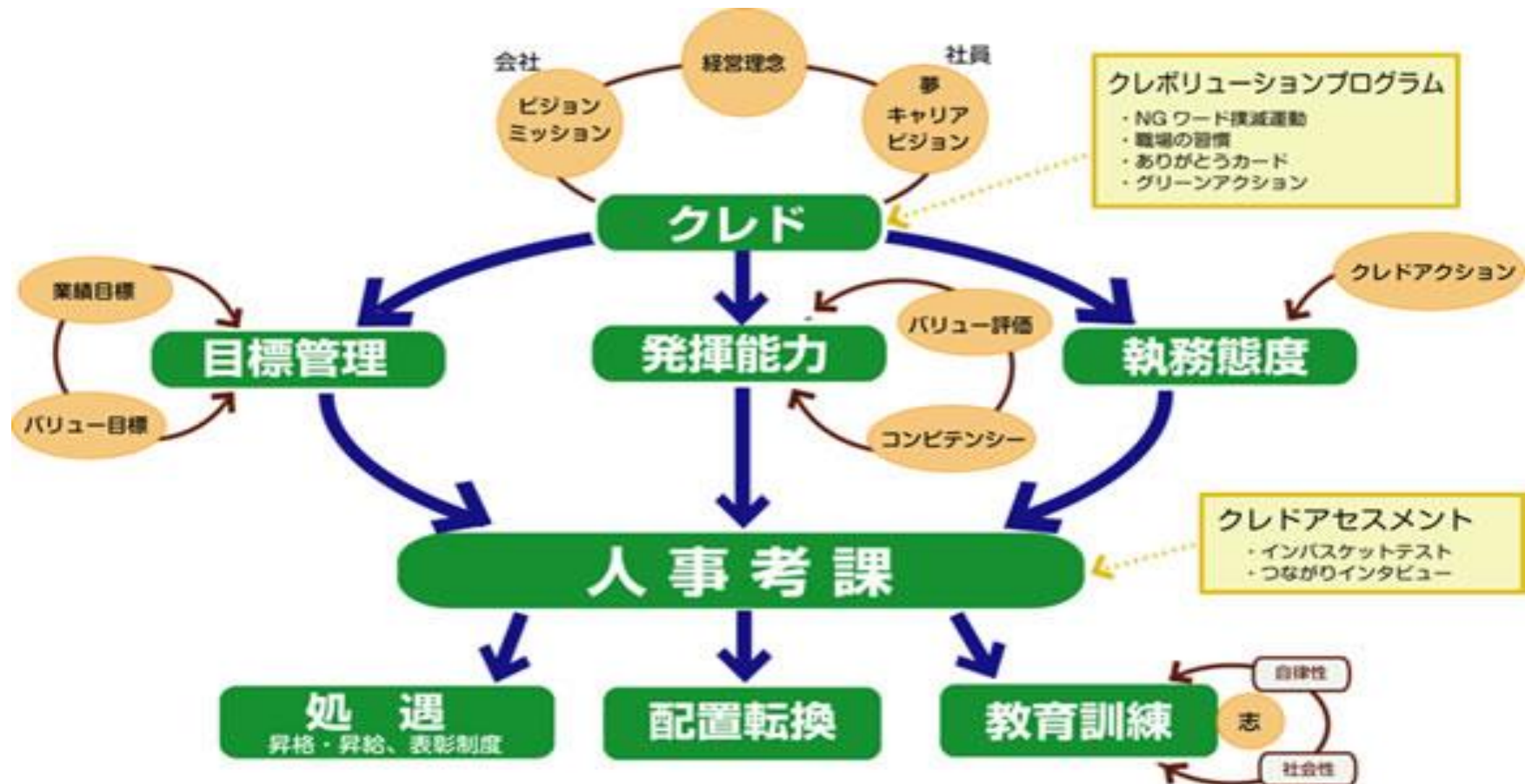
# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ★人事評価制度の例

＜つながりのESR(ES \* CSR)人事戦略(有限会社人事・労務)＞



# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### ★人事評価制度の例

＜つながりのESR(ES \* CSR)人事戦略(有限会社人事・労務)＞

**基本理念**  
株式会社大川印刷は貴客さまの中心として世帯に広まる生産力と豊かさを叶えたいという「ものづくり」の実現を基本理念とする。

**クレド7つの信条**

- ①「思いやりと助け合いの精神」  
謙遜な心持ちで仕事を行います。「私たちは思いやりと助け合いの気持ちを持って仕事をします」
- ②「誠実」  
深い信頼はみんなの幸せ。信頼関係は「ものづくり」の基です。「私たちは真実心を持って、[信頼関係はものづくりの基]
- ③「フレーム」  
チームは次なるスタッフ。「私たちはお客様の手を大切に、次なるスタッフを育てていきます」

**品質・環境方針**  
(品質方針)  
株式会社大川印刷は、いざづらに価格のみの競争を行わず、「貴の顧客満足とはおまこと」であることの要する品質

**大川スピリット**  
よき明日を創るら

① 私たちは、お客様を尊重し、思いやりの心を大切にします。  
不安や疑問に納得していただけるよう、丁寧な説明をいたします

② 私たちは、目を見て安心がけ、患者様に元気な笑顔を続けます

③ 私たちは、迅速な対応と適切な判断力を持ち行動できるように努力します

④ 私たちは、医療に関わる者として、仕事への誇りとプロ意識、責任感を持ち続けま

⑤ 私たちは、謙虚な心・感謝の心を持って患者様に接し、対応していきます

⑥ 私たちは、お客様をお迎えするとき、患者様が気持ちよく医療を受けられるように清潔で、

**井上整形外科**  
259-0013  
神奈川県中部二宮町百合が丘 2-3-1  
TEL: 0463-72-4114  
FAX: 0463-72-0097

**CreDo**

井上整形外科

基本理念/品質・環境方針  
7つのクレド/大川スピリット  
Social Printing Company  
株式会社 大川印刷

# 今年度「注目」の助成金

## 人事評価改善等助成金【平成29年4月1日新設】

活用度  
★★

### 助成金支給までの流れ

※次ページ「人事評価改善等助成金の申請期間の考え方」参照

#### 1 人事評価制度等整備計画の作成・提出

(提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

#### 2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

(労働協約または就業規則に明文化することが必要)

#### 3 人事評価制度等の実施

(全ての正規労働者に実施することが必要)

#### 4 A 制度整備助成の支給申請

【提出期間】人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して2か月以内)

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

#### 5

助成金の支給  
50万円

#### B 目標達成助成の支給申請

【提出期間】評価時離職率算定期間\*の末日の翌日から起算して2か月以内  
\*人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から12か月間

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

助成金の支給  
80万円

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

---

**(3) 両立支援等助成金**

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### ○両立支援助成金

- ① 出生時両立支援コース
- ② 介護離職防止支援コース
- ③ 育児休業等支援コース
- ④ 再雇用者評価処遇コース
- ⑤ 事業所内保育施設コース  
平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。
- ⑥ 女性活躍加速化コース





# 今年度「注目」の助成金

活用度



## ① 両立支援助成金(出生時両立支援コース)

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

以下に当てはまる事業主に支給します。

○男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。

○男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

## ① 両立支援助成金(出生時両立支援コース)

★男性の育休取得(1人目)前に次のような取組のうち、いずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

### 注意！

- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいる企業は対象外です。
- ・支給対象は1年度につき1人までです。

# 今年度「注目」の助成金

活用度



## ① 両立支援助成金(出生時両立支援コース)

助成額	中小企業	中小企業以外
取組・育休1人目	570,000円 <720,000円>	285,000円 <360,000円>
育休2人目以降	142,500円 <180,000円>	

< >内は、生産性要件を満たした場合の支給額



## ② 両立支援助成金(介護離職防止支援コース)

厚生労働省が指定する資料に基づき、以下の全ての取組を行った場合に支給します。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケート)
- ② 制度設計・見直し(平成29年改正後の育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入)
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援(人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知)
- ④ 介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知)

## ② 両立支援助成金(介護離職防止支援コース)

### <介護休業>

- ①対象者が上司等と面談を実施した上で、介護支援プランを作成
- ②介護支援プランに基づいて、介護休業の開始日前日までに業務の引継ぎ等を実施
- ③対象者が介護休業を1か月以上(分割取得時は合計30日以上)取得し、原則として原職等に復帰
- ④介護休業終了後1か月以内に、上司等とのフォロー面談を実施
- ⑤介護休業終了後に、対象者を雇用保険の被保険者として1か月以上継続雇用

## ② 両立支援助成金(介護離職防止支援コース)

### <介護制度>

- ①対象者の制度利用開始前日までに、上司等と面談を実施した上で、介護支援プランを作成
- ②介護支援プランに基づいて、対象者の制度利用中の業務体制の検討を実施
- ③対象者が次のいずれかの勤務制度を3か月以上(分割利用時は合計90日以上)利用  
「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「深夜業の制限制度」  
「短時間勤務制度」
- ④制度利用期間(3か月または90日)終了から1か月以内に、上司等とのフォロー面談を実施

# 今年度「注目」の助成金

活用度  
★

## ② 両立支援助成金(介護離職防止支援コース)

助成額	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	570,000円 <720,000円>	380,000円 <480,000円>
介護制度の利用	285,000円 <360,000円>	190,000円 <240,000円>

< >内は、生産性要件を満たした場合の支給額



## ③ 両立支援助成金(育児休業等支援コース)

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

＜ I 育休取得時＞ 次の①～④全ての取組が必要です。

①対象者の休業までの業務の整理、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者との面談を実施したうえで面談結果を記録すること。

②育休復帰支援プランを作成すること。

③育休復帰支援プランに基づき、対象者の育児休業(産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業)開始日までに業務の引き継ぎ等を実施すること。

④3か月以上の育児休業を取得すること(産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3か月以上)



## ③ 両立支援助成金(育児休業等支援コース)

### < I 職場復帰時 >

「育休取得時」の助成金支給対象となった者について、次の①～③の全ての取組を行うことが必要です。

- ①対象者の休業中に育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供を実施すること。
- ②対象者の職場復帰前と職場復帰後に、上司または人事担当者  
と面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ③対象者を原則として原職に復帰させ、さらに6か月間継続雇用すること。

# 今年度「注目」の助成金

活用度



## ③ 両立支援助成金(育児休業等支援コース)

助成額	中小企業	<>内は、生産性要件を満たした場合
育休取得時	285,000円	<360,000円>
職場復帰時	285,000円	<360,000円>
育休取得者の職場支援の取組をした場合	190,000円 ※「職場復帰時」に加算して支給	<240,000円> ※「職場復帰時」に加算して支給

※ 1企業2人まで支給  
(無期雇用者1人、有期契約労働者1人)



## ③ 両立支援助成金(育児休業等支援コース)

### <Ⅱ 代替要員確保時>

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

次の①～③の全ての取組が必要です。

①育児休業取得者の職場復帰前に、就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を規定すること。

②対象労働者が3か月以上の育児休業を取得した上で、事業主が休業期間中の代替要員を確保すること。

③対象労働者が、育児休業終了後に上記規定に基づき原職等に復帰し、さらに6か月以上継続就業すること。

# 今年度「注目」の助成金

活用度  
★

## ③ 両立支援助成金(育児休業等支援コース)

助成額	中小企業	<>内は、生産性要件を満たした場合
支給対象労働者 1人当たり	475,000円	<600,000円>
支給対象労働者 が有期契約労働 者の場合	95,000円 加算	<120,000円> 加算

<支給対象期間> 5年間

<支給人数> 1年度当たり10人まで

※1人目の対象労働者が原職等に復帰後6か月を経過するまでに次世代法に基づく「くるみん認定」を受けると、平成37年3月31日までに延べ50人まで対象となります。



## ④ 両立支援助成金(再雇用者評価処遇コース)

妊娠、出産、育児又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支給します。

次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

①妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入する。

②上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用する。

※当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用に切り替えた上で一定期間継続雇用すれば対象となります。

# 今年度「注目」の助成金

活用度



## ④ 両立支援助成金(再雇用者評価処遇コース)

助成額	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	380,000円 <480,000円>	285,000万円 <360,000円>
再雇用2~5人目	285,000円 <360,000円>	190,000円 <240,000円>

※< >内は、生産性要件を満たした場合

※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給



## ⑥ 両立支援助成金(女性活躍加速化コース)

＜女性活躍推進法＞に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

### ステップ①

女性の活躍の状況把握※を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析  
※必ず把握する項目→採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率

※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください

### ステップ②

自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※

※ 必ず「長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください

## ⑥ 両立支援助成金(女性活躍加速化コース)

### ステップ ③

行動計画期間内に「取組目標」を達成※  
⇒「加速化Aコース」を申請

- ※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です
- ※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です(Nコースの支給申請期限も同様です)

### ステップ ④

取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表  
⇒「加速化Nコース」を申請

- ※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です
- ※ 大企業は、更に女性管理職比率が上昇し業界平均の1.3倍以上になったことが必要です
- ※ 中小企業は、女性管理職比率が上昇し15%以上となった場合は、支給額が加算されます



# 今年度「注目」の助成金

活用度  
★

## ⑥ 両立支援助成金(女性活躍加速化コース)

助成額	中小企業	中小企業以外
【加速化Aコース】 ※取組目標達成時	285,000円 <360,000円>	—
【加速化Nコース】 ※数値目標達成時	285,000円 <360,000円>	—
【加速化Nコース】 女性管理職比率が基準 値以上に上昇	475,000円 <600,000円>	285,000円 <360,000円>

※< >内は、生産性要件を満たした場合

※(各コース1企業1回限り)

(注) 中小企業：本助成金では産業に関わりなく  
常用労働者数300人以下の企業をいいます



## ⑥ 両立支援助成金(女性活躍加速化コース)

支給対象となる例	目標の区分	数値目標の例
	女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率(応募者数/採用者数)」を●倍まで引き下げる。</li> <li>・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。</li> </ul>
	女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。</li> </ul>
	女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の女性比率を●%以上とする。</li> <li>・課長級の女性管理職を●人増加させる。</li> </ul>
	多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職に転換する女性を●人増加させる。</li> </ul>

## ⑥ 両立支援助成金(女性活躍加速化コース)

支給対象となる例	目標の区分	取組目標の例
	女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施</li> <li>・スポット的に面接官を担う現業部門管理者に対する性別にとらわれない公正な選考採用にむけた研修の実施</li> </ul>
	女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施</li> <li>・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等</li> <li>・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化</li> </ul>
	女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施</li> </ul>
	多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職への転換制度の構築、実施</li> <li>・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施</li> </ul>

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

---

# (4) 人材開発 支援助成金

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (4) 人材開発支援助成金

- 名称をキャリア形成促進助成金から人材開発支援助成金へ変更。
- 労働生産性が向上している企業については、助成率・助成額を引き上げる。
- 「成長分野等・グローバル人材育成訓練」のうち「成長分野等」の訓練を見直し。
- 特定訓練コースについて、助成対象時間の要件を20時間以上から10時間以上に緩和するとともに、支給限度額を1,000万円とする。
- 制度導入コースについて、大企業への助成及び「教育訓練・職業能力評価制度導入 助成」を廃止し、キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制度導入コースの2つのコースに再編。

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (4) 人材開発支援助成金



## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (4) 人材開発支援助成金



#### 訓練関連

- 特定訓練コース
- 一般訓練コース

#### 制度導入 関連

- キャリア形成支援制度導入コース
- 職業能力検定制度導入コース

# ①人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】 (特定訓練コース)

活用度  
★★

職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練を実施した場合、その経費や賃金に対して助成。

訓練内容	対象
①職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練(高度職業訓練)、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等(労働生産性向上訓練)	・中小企業 ・中小企業以外 ・事業主団体等
②採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練(若年人材育成訓練)	
③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(熟練技能育成・承継訓練)	



# ①人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】 (特定訓練コース)

活用度  
★★

職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練を実施した場合、その経費や賃金に対して助成。

訓練内容	対象
④海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 (グローバル人材育成訓練)	・中小企業 ・中小企業以外 ・事業主団体等
⑤厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練 (認定実習併用職業訓練) (特定分野認定実習併用職業訓練)	
⑥直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等(45歳以上)を対象としたOJT付き訓練 (中高年齢者雇用型訓練)	

# ①人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】 (特定訓練コース)

活用度  
★★

【対象者】訓練実施計画届時に提出した「訓練別の対象者一覧」(様式4号)に記載のあり、訓練実施期間中において被保険者であること。

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】

※生産性要件を満たす場合

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	<b>760円</b> (380円)	※960円 (480円)	<b>45%</b> (30%)	※60% (45%)	—
OJT	—		—		<b>45%</b> (30%)	※60% (45%)

## ②人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】

活用度  
★★

### (一般訓練コース)

職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練を実施した場合、その経費や賃金に対して助成。

訓練内容	対象
①特定訓練コース以外の訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業</li> <li>・事業主団体等</li> </ul>

【助成額・助成率(一般型訓練コース)】※生産性要件を満たす場合

対象となる訓練	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
一般企業型訓練	380円 ※480円	30% ※45%	—

※一般企業型訓練を実施する場合は、セルフ・キャリアドックの実施が必要となります。  
(訓練計画提出時まで)に就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります。

# ①人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】 (特定訓練コース)

活用度  
★★

## 活用例

新卒者は資格を有していないため、資格取得のため5名に対して研修を実施

訓練センターで  
第二種電気工事士  
(技能)研修を実施  
研修費用3万円  
社員が研修に参加  
した時間18時間

研修終了後に  
申請。審査後、  
約15万円が  
支給される

(内訳)  $29,880円 \times 5名 = 149,400円$

- ・ 研修費用の助成 (36,000円の45%) 16,200円
- ・ 社員が研修に参加した  
+ 時間の賃金助成 13,680円  
(760円×18時間)

**29,880円**



### ③人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】 (キャリア形成支援制度導入コース)

活用度  
★★

助成内容	助成額
<b>セルフ・キャリアドック制度</b> (定期的なセルフ・キャリアドック制度を導入し、実施した場合に助成)	<b>475,000円</b> (生産性要件を満たす場合) <b>600,000円</b>
<b>教育訓練休暇等制度</b> (労働者に教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を取得させる制度を導入し、実施した場合に助成)	

・中小企業のみ

## ④人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】

活用度

★★

### (職業能力検定制度導入コース)

助成内容	助成額
<b>技能検定合格報奨金制度</b> (技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成)	<b>475,000円</b> (生産性要件を満たす場合) <b>600,000円</b>
<b>社内検定制度</b> (社内検定制度を導入し、実施した場合に助成)	
<b>業界検定制度</b> (検定制度を作成し、構成事業主の労働者に当該検定を受検させた場合に助成)	

・中小企業のみ

# 人材開発支援助成金【平成29年4月1日改正】

活用度

★★

(キャリア形成支援制度導入コース)

活用例

セルフ・キャリアドック制度 (社員数17名の企業)

事業内職業能力開発計画を  
作成



セルフ・キャリアドック制度  
を就業規則に新たに規定

ジョブ・カードを活用した  
キャリアコンサルティングを  
1人に実施し、申請。  
審査後、**47,5万円**が支給される

## 2.【平成29年度】使いやすい助成金

### (5)生産性向上



生産性向上・ES向上



# 【労働関係助成金が割増】

活用度

★★

## ★生産性要件の導入

### ①創設の背景・趣旨

労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を高めていくことが不可欠である。

企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金(一部)を利用する場合、その助成額又は助成率を割増する。

# 【労働関係助成金が割増】

活用度

★★

## ★生産性要件の導入

### ②生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

(原則)助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること

(例外)その3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること。

なお、この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること



# 【労働関係助成金が割増】

活用度

★★

## ★生産性要件の導入

☞「生産性」は次の計算式によって計算します。

生産性 =

営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

雇用保険被保険者数

生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」は、厚生労働省のホームページに掲載しています。

ダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

# 【労働関係助成金が割増】

## ★生産性要件の導入

活用度  
★★

(H29.5)

生産性要件算定シート

生産性の算定対象となる企業名・支店名等		厚労産業(株)	
申請事業所名	厚労産業(株) 東京支店	事業所番号	1234-567890-1
項目	勘定科目	A Bの3年前年度 ( H24 年度) Aの会計期間	B 直近年度 ( H27 年度) Bの会計期間
		24年 4月 ~ 25年 3月	27年 4月 ~ 28年 3月
①人件費	役員報酬	18,630,000	19,630,000
	役員賞与	5,100,000	6,200,000
	給料手当	118,000,000	139,032,000
	賞与	49,000,000	57,700,000
	通勤費	2,750,000	2,600,000
	法定福利費	13,100,000	14,273,000
	福利厚生費	18,500,000	2,139,000
	(製)給料手当	32,100,000	35,600,000
	(製)賞与	5,500,000	5,710,000
	(製)通勤費	1,200,000	1,200,000
	(製)法定福利費	9,700,000	9,800,000
	(製)福利厚生費	300,000	290,000
	②減価償却費	減価償却費	3,330,000
(製)減価償却費		3,240,000	3,240,000
③動産・不動産賃借料	地代家賃	4,530,000	4,530,000
	賃借料	347,000	347,000
	(製)地代家賃	4,590,000	4,590,000
	(製)賃借料	240,000	240,000
④租税公課	租税公課	3,330,000	3,330,000
	(製)租税公課	213,000	231,000
⑤営業利益	営業利益	9,500,000	13,560,000
(1) 付加価値[ = ①~⑤計 ] (円)		303,200,000	327,572,000
(2) 雇用保険被保険者数(人)		59	60
(3) 生産性[ = (1) / (2) ] (円)		5,138,983	5,459,533
(4) 生産性の伸び[ = ((3)B - (3)A) / (3)A ] (%)		6.2%	
(5) 生産性の向上に効果があった事業	従業員的能力開発に取り組むことに加え、〇〇設備の導入により業務の効率性を高める効果があった。		

## ★正規雇用転換促進助成金

東京都は、パートや契約社員、派遣労働者の方といった非正規労働者の正規雇用化を支援するため、国のキャリアアップ助成金（正社員化コース）に**上乘せ**して助成金を支給する。

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 <b>500,000円(400,000円)</b>
②有期→無期	1人当たり 200,000円(150,000円)
③無期→正規	1人当たり <b>300,000円(250,000円)</b>

※正規雇用等へ転換した労働者を中退共制度に加入させた場合、都の助成額に1人当たり100,000円が加算されます。

### 3. 複数の助成金活用例

#### (ケース1) 不動産管理会社A社

##### ① キャリアアップ助成金

(正社員化コース)

- 契約社員5人を正社員に転換
  - ・ 57万円×5人

東京都の50万円  
×5人の上乗せ

➡ 285万円  
250万円

(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×760円×2人
  - ・ Off-JT 80時間×760円×2人
  - ・ 講師謝金

➡ 約103万円  
➡ 約12万円  
➡ 10万円

(健康診断制度コース)

- 契約社員4人が定期健康診断を受診

➡ 38万円

---

合計 約698万円

### 3. 複数の助成金活用例

#### (ケース1) 不動産管理会社A社

#### ② 人材開発支援助成金

- 制度を導入し、正社員に適用

- ・ セルフ・キャリアドック制度
- ・ 教育訓練休暇等制度
- ・ 技能検定合格報奨金制度

➡ 47.5万円

➡ 47.5万円

➡ 47.5万円

---

合計 142.5万円

#### ① キャリアアップ助成金

合計 約698万円

+

#### ② 人材開発支援助成金

合計 142.5万円

総額  
約840万円  
受給

### 3. 複数の助成金活用例

#### (ケース2) 不動産賃貸会社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 両立支援助成金

「出生時両立支援コース」

- 男性社員1人が「育児休業」を取得



57万円

①②で総額 177万円 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**
- ◆ **残業代をつけていない**

**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**からの提案を企業は待っています。
- 助成金を活用し、社員のスキルアップや、人材定着をはかることができるツールを持ちましょう！



ご清聴頂きまして

誠に有難う御座いました。

