

平成30年度通年雇用促進支援事業

事業所向け 人材確保・育成 助成金制度のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、従業員の
技能向上に向けた取り組みにご活用下さい

掲載助成金制度名

- ① 雇用調整助成金制度
- ② 通年雇用助成金制度
- ③ トライアル雇用助成金制度
- ④ 人材確保等支援助成金制度
- ⑤ 人材開発支援助成金制度
- ⑥ キャリアアップ助成金制度
- ⑦ 65歳超雇用推進助成金制度
- ⑧ 特定求職者雇用開発助成金制度

平成

30

年度版

恵庭市通年雇用促進協議会

人材確保・育成助成金制度
ガイドブック

人材確保育成助成金制度ガイドブック（平成30年度版）

利用目的別索引

目的別に索引をご覧下さい。利用したい制度のページを載せています。

目的別	索引	制度名	掲載頁
人材の維持や、季節労働者の通年化雇用化を図りたい	① 経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持した場合	① 雇用調整助成金	1
	① 季節労働者の雇用契約の継続延長を行い、通年化を図る場合	② 通年化雇用助成金	2
新規雇用者を一定期間試用して、適性や能力を確かめたい	① 新規雇用者を一定期間、試行的に雇い入れて適性を見る場合（安定就業を希望する未経験者等）	③ トライアル雇用助成金 ① 一般トライアルコース	2
	② 建設業務の経験の不足などから、就職することに不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象に、一定期間試用雇用をした場合	② 若年・女性建設労働者トライアルコース〈建設分野〉	3
介護サービス事業所の人材定着を図りたい	① 介護・福祉機器の導入を通じて、介護労働者の離職率の低下を図る場合	④ 人材確保等支援助成金 ① 介護福祉機器助成コース	3
	② 介護もしくは保育事業の賃金制度の整備を通じて労働者の離職率の低下を図る場合	② 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース	4
建設事業所の人材定着を図りたい	③ 建設業の若年及び女性労働者の入職や、定着を図ることを目的とした事業を実施する場合	③ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース〈建設分野〉	4
労働者の人材育成、技能向上訓練を行いたい（⇒ ①～③） 非正規労働者（有期契約雇用者、パートタイム等）等の技能向上訓練を行いたい（⇒ ④）	① 訓練効果が高い10時間以上の技能実習等の訓練を労働者に行う場合	⑤ 人材開発支援助成金 ① 特定訓練コース	5
	② 職務に関連した20時間以上の技能実習等の訓練を労働者に行う場合	② 一般訓練コース	5
	③ 建設業の労働者に技能実習を受講させる場合	③ 建設労働者技能実習コース	6
	④ 有期契約労働者等に技能実習等を受講させる場合	④ 特別育成訓練コース	6
非正規労働者（有期契約雇用者、パートタイム等）等の正社員化、処遇改善を行いたい	① 有期契約労働者等非正規労働者等に転換、または直接雇用した場合	⑥ キャリアアップ助成金 ① 正社員化コース	7
	② 有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給を図った場合	② 賃金規定等改定コース	7
	③ 健康診断の実施が法定外の有期契約労働者等を対象にした健康診断制度を新たに規定・実施した場合	③ 健康診断制度コース	7
	④ 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	④ 賃金規定等共通化コース	7
	⑤ 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合	⑤ 諸手当制度共通化コース	7
	⑥ 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上げを実施した場合	⑥ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース	8
	⑦ 短時間労働者の週所定労働時間を延長すると同時に社会保険に加入させた場合	⑦ 短時間労働者労働時間延長コース	8
高齢者や障害者、母子家庭の母等の雇用確保及び、人材維持を図りたい	① 65歳以上の労働者の定年引上げを実施する場合	⑦ 65歳超雇用推進助成金 ① 65歳超継続雇用促進コース	8
	② 高齢労働者の雇用環境整備を実施した場合	② 高齢労働者雇用環境整備支援コース	8
	③ 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換する場合	③ 高齢労働者無期雇用転換コース	9
	① 65歳以上の離職者をハローワーク等の職業紹介により1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる場合	⑧ 特定求職者雇用開発助成金 ① 生涯現役コース	9
	② 高齢労働者（60歳以上65歳未満）や障害者等、特に就職が困難な者を、継続して雇用する労働者を雇い入れる場合	② 特定就職困難者コース	9

（ご注意） 各制度には雇用関係助成金共通の要件など、いくつかの支給要件がありますが、誌面の都合上省略している箇所があります。また、掲載紙面の制度や目的別コース以外にも助成金の種類や目的別コースがありますので、取扱い機関等のホームページを閲覧する、または詳細について取扱い機関までお問い合わせください。

受給対象となる事業主

雇用の安定、職場環境の改善、従業員の能力向上などにご活用下さい。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主 2 期間内に申請を行う事業主 3 支給のための審査に協力する事業主

中小企業事業主等の範囲

雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は以下のとおりです。

Table with 5 columns: 業種, 資本金の額・出資の総額, または, 常時雇用する労働者の数, 摘要. Rows include 小売業, サービス業, 卸売業, and others.

生産性要件について

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

(生産性要件とは?)

- (1) 我が国は、今後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)を高めしていくことが不可欠です。このため、企業における生産性向上の取り組みを支援するため、生産性向上させた企業に対して助成額を割り増しします。
(2) 助成金を申請する事業主が次の方法で計算した「生産要件」を満たしている場合に、目標達成助成の支給額の割増を行います。

① 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること。または、その3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること。(※1)

② 「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

(※1) この場合、金融機関から一定の「事業評価」を得ていること(一部の助成金を除く)。

※ 生産性要件の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

※ ここで言う「人件費」は、「従業員給与」のみを算定することとし、役員報酬等は含めません。

1. 人材の維持や季節労働者の通年化を図りたい

雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業手当の支給、教育訓練または出向)を実施することによって、従業員(雇用保険被保険者)の雇用を維持した場合に助成されます。

1 受給するためには、次の要件のいずれにも満たすことが必要です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
(2) 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。
(3) 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと。
(4) 実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。

2 受給額(支給限度額日数は1年間で100日、3年間で150日)

Table with 3 columns: 助成内容と受給できる金額, 中小企業, 中小企業以外. Rows include 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額 and 教育訓練を実施したときの加算(額).

ご注意) 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ので、詳しくはハローワークにお問い合わせください。(裏表紙参照)

北海道等の積雪寒冷地の事業主が、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した場合に助成されます。

1 受給するためには、次の要件のいずれかを満たすことが必要です。

- (1) 季節労働者を冬期間も継続して同一の事業所で就業させた場合（事業所内就業）
- (2) 季節労働者を他の事業所で配置転換・労働者派遣・在籍出向により就業させ、冬期間も継続雇用した場合（事業所外就業）
- (3) 季節労働者を冬期間も継続雇用し、期間中一時的に休業させた場合（休業）
- (4) 季節労働者を季節的業務以外の業務に転換し、継続して雇用した場合（業務転換）
- (5) (1)または(2)を実施する事業主が季節労働者に職業訓練を実施した場合（職業訓練）
- (6) 季節労働者を通年雇用するために、新たに新分野の事業所設置・整備した場合（新分野進出）
- (7) 季節労働者をトライアル雇用終了後、引き続き常用雇用として雇い入れた場合（季節トライアル雇用）

2 受給額

- (1) 事業所内就業または事業所外就業の場合

支給対象者1人あたり、1年ごとに最大3回支給されます。（3年間）

また、指定地域外の地域で請負契約に基づき事業を行い、就業をさせるために住所または居所の変更に要する経費を負担した場合、移動距離に応じ移動に要した経費相当額が支給されます。

対象者	助成内容
新規継続労働者（第1回目の支給対象者）	対象期間(1月～3月)に支払った賃金の2/3（上限額71万円）
継続、再継続労働者（第2、3回目の支給対象者）	対象期間(1月～3月)に支払った賃金の1/2（上限額54万円）

- (2) 休業を実施した場合

支給対象者1人あたり、最大2回支給されます。

対象者	助成内容
休業助成の申請が1回目の場合	1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）および、対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の1/2 （上限額 新規継続労働者71万円、継続・再継続労働者54万円）
休業助成の申請が2回目の場合	1月から4月に支払った休業手当（最大60日分）および対象期間に支払った賃金（休業手当を除く）の合計額の1/3（上限額54万円）

- (3) 業務転換を実施した場合

業務転換の開始日から起算して6カ月の期間に支払った賃金の1/3（上限額71万円）

- (4) 職業訓練を実施した場合

上記(1)に加え、次のいずれかの額

対象者	助成内容
季節的業務の場合	訓練の実施に要した費用の1/2（上限額3万円）
季節的業務以外の場合	訓練の実施に要した費用の2/3（上限額4万円）

- (5) 新分野進出を実施した場合

事業所の設置・整備に要した費用の1/10（上限額500万円）が、1年ごとに3回まで支給されます。

- (6) 季節トライアル雇用を実施した場合

常用雇用に移行した日から起算して6カ月の期間に支払った賃金の1/2の額から、トライアル雇用を行うことによって支給された「トライアル雇用助成金」の額を減額した額（上限額71万円）です。

ご注意）雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか詳しくはハローワークまでお問い合わせください。（裏表紙参照）

2. 新規雇用者を一定期間試用して適性や能力を確かめたい

トライアル雇用助成金

① 一般トライアルコース

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとさせていただくことを目的としています。労働者の適性を確認した上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

1 次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- (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年以内であり、卒業後安定した職業に就いていない
- (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（パート、アルバイトも含め、一切の就労をしていない）
- (5) 妊娠、出産・育児を理由に退職し、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あたって、特別な配慮を要する（※1）

(※1) 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者

2 ハローワーク・職業紹介事業者等に提出された求人で、ハローワーク・職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる条件があります。

3 原則3カ月のトライアル雇用をすることが条件です。

4 1週間の所定労働時間が原則として通常の労働者と同程度（30時間を下回らないこと）であることが条件です。

5 支給対象期間

支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1カ月単位で最長3カ月間（支給対象期間）を対象として助成が行われます。本助成金はこの支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

6 支給額

本助成金の支給額は、支給対象者1人につき月額4万円です。対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人につき月額5万円となります。

② 若年・女性建設労働者トライアルコース

建設業務の経験不足などから、就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、一定期間の試行雇用することで、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただきます。

1 受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

- (1) 雇用保険料率 12/1,000 適用の中小建設事業主
- (2) トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給決定を受けたこと
- (3) 雇用管理責任者を選任していること

2 算定の対象となる建設労働者

- (1) トライアル雇用の開始日時点で35歳未満の者、または女性
- (2) 主として(※1)建設工事現場での現場作業に従事する者（設計、測量、経理、営業は対象外）

(※1)「主として」とは、実労働時間の半分以上を従事することをいいます

3 助成額

算定の対象となる建設労働者1人につき、月額4万円です。（1人につき最長3カ月まで）

ご注意）雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは①ハローワーク、②北海道労働局までお問い合わせください。（裏表紙参照）

3. 介護サービス事業所の人材定着を図りたい

人材確保等支援助成金

検索

人材確保等支援助成金

① 介護福祉機器助成コース

介護サービス事業主が介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に機器導入助成（介護福祉機器の導入費用の25%（上限150万円））を、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（介護福祉機器の導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円））が支給されます。

1 助成金の対象となる介護福祉機器

- (1) 移動・昇降用リフト
- (2) 装着型移乗介助機器
- (3) 自動車用車いすリフト
- (4) エアーマット
- (5) 特殊浴槽
- (6) ストレッチャー

2 機器導入助成

- (1) 介護サービス労働者の労働環境向上のための介護福祉機器の導入・運用計画を作成し、北海道労働局長の認定を受ける必要があります。計画期間の設定は3カ月以上1年以内です。
- (2) 介護福祉機器の導入と導入効果を把握する必要があります。

3 目標達成助成

導入助成実施の結果、導入・運用計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率を、導入・運用計画を提出する前1年間の離職率よりも低下・改善させる必要があります。但し離職率は30%を上限とします。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率（目標値）	15%	10%	7%	5%	3%

4 支給額

助成対象費用	支給額
(1) 介護福祉機器導入費用（利子を含む）	【機器導入助成】左記の合計額の25%（上限150万円）
(2) 保守契約費用	【目標達成助成】左記の合計額の20% 生産性要件を満たした場合は35%（上限150万円）
(3) 機器の使用を徹底させるための研修	

② 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

介護サービス事業主、または保育事業主が、職場への定着の促進に資する賃金制度の整備を行った場合に、制度整備助成（50万円）を支給します。賃金制度の適切な運用を経て、介護・保育労働者の離職率に関する目標を達成した場合、計画期間終了1年経過後に目標達成助成（第1回：57万円〈生産性要件を満たした場合は72万円〉）を、計画期間終了3年経過後に目標達成助成（第2回：85.5万円〈生産性要件を満たした場合は108万円〉）が支給されます。

1 計画期間

3カ月以上1年以内（計画開始日からさかのぼって6カ月～1カ月前の日の前日までに提出）（**ご注意**）参照

2 支給額

助成項目	支給額
(1) 制度整備助成	50万円
(2) 目標達成助成（第1回）	57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）
(3) 目標達成助成（第2回）	85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円）

ご注意 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。

4. 建設事業所の人材定着を図りたい

人材確保等支援助成金

検索

人材確保等支援助成金

① 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース〈建設分野〉

若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主に対して助成されます。

1 受給するためには、次の要件のいずれにも満たすことが必要です。

- 雇用保険料率 12/1,000 適用の中小建設事業主
- 雇用管理責任者を選任していること

2 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業とは？

事業の名称	事業の具体例
(1) 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業	① 現場見学会 ② 加工技術等体験会 ③ 体験実習 ④ インターンシップなど
(2) 技能の向上を図るための活動等に関する事業	① 入職内定者への教育訓練 ② 新規入職者への研修会 ③ 建設労働者への公的資格の取得に関する講習会など
(3) 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業	① 安全衛生管理計画の作成 ② 工事現場の巡回 ③ 災害調査の記録 ④ 労災付加給付施策の導入に関する講習会等労働安全管理普及事業の実施
(4) 技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業	① 優良な技術者・技能者に対する表彰制度 ② 雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度
(5) 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業	雇用管理研修または職長研修の実施
(6) 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業	① 雇用管理研修または職長研修（上記(5)により自ら実施するもの） ② 雇用管理研修または職長研修（若年者に魅力ある職場づくり事業を実施する中小建設事業主団体が実施するもの） ③ 雇用管理研修（国が民間に委託して実施するもの） ④ 雇用管理責任者講習（国が建設業務労働者就業機会確保事業に係る事業を民間に委託して実施するもの）
(7) 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業	① 優良な女性労働者に対する表彰制度 ② 女性労働者の産休や育休からの復職を目的とした、教育訓練や研修の実施など

ご注意 採用面接や就職媒体への掲載、就職説明会等、通常の採用活動に係る事業は対象外。但し建設事業主団体が主催する、建設業の魅力を発信し、若年者等の入職を促すための就職説明内、相談会事業は対象となります。

3 助成対象となる研修内容と受講者の範囲

雇用管理研修と職長研修で異なります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧になるか、または北海道労働局にお問い合わせ下さい（裏表紙参照）

4 支給額

- (1) 中小建設事業主 : 支給対象経費の 3/5(生産性要件を満たした場合 3/4)
 中小建設事業主以外 : 支給対象経費の 9/20(生産性要件を満たした場合 3/5)
- (2) 雇用管理研修等を受講させた場合 : 1人あたり日額 7,600円(生産性要件を満たした場合 9,600円)加算 (最長 6日間)

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。(裏表紙参照)

5. 労働者の人材育成、技能向上訓練を行いたい

人材確保等支援助成金

人材開発支援助成金

① 特定訓練コース/一般訓練コース

職業訓練などを実施する事業主に対して訓練にかかる経費や、訓練期間中の賃金の一部等を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進することを目的とした助成金制度です。労働生産性の向上に直結した訓練実施について助成する「特定訓練コース」や、助成率や賃金助成額は特定訓練コースよりも低下しますが、特定訓練コース以外の訓練に対して助成する「一般訓練コース」があります。多岐に亘る技能講習や資格取得にご利用できます。

1 訓練コースの種類と条件等

支給対象となる訓練等	
(1) 特定訓練コース	
① 労働生産性向上訓練	労働生産性の向上に資する訓練を実施することで助成が受けられる訓練メニューです。OJTとOff-JT(※)を組み合わせた訓練等、効果が高い訓練について助成します。実訓練時間が10時間以上でOff-JTによる訓練であることが条件です。中小企業及び中小企業以外の企業、事業主団体等が対象です。 ※ OJTとは : 適格な指導者の下、企業内の事業活動の中で行われる実務を通じた訓練 Off-JTとは : 企業の事業活動と区別して行われる訓練(教育訓練機関が実施する訓練)
② 若年人材育成訓練熟練技能育成訓練	訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内で35歳未満の若年労働者に対する訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。実訓練時間が10時間以上でOff-JTによる訓練であることが条件です。
③ 熟練技能育成・承継訓練	熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に助成が受けられる訓練コースです。
④ グローバル人材育成訓練	海外関連の業務に従事する従業員に対して、訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練コースです。実訓練時間が10時間以上でOff-JTによる訓練であること(外国の大学院、大学、教育訓練施設等で実施する訓練は30時間以上)、海外関連の業務を行っている(計画を含む)事業主が、労働者に対して実施する海外関連の業務に関連する訓練(例えば語学力、国際法務、国際契約、海外マーケティング等)であることが条件です。
⑤ 特定分野認定実習併用職業訓練	建設業、製造業、情報通信業に関する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)を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。企業内におけるOJTと教育訓練機関で行われるOff-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練であることが条件です。助成条件該当する15歳以上45歳未満の雇用保険の被保険者である労働者が対象です。
⑥ 中高年齢者雇用型訓練	中高年齢新規雇用者を対象にした、OJT付き訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。助成条件に該当する45歳以上の労働者であって、雇用保険の被保険者が対象です。
(2) 一般訓練コース	
① 一般訓練コース	特定訓練コース以外の訓練を、事業主もしくは事業主団体等が実施する場合に助成されます。訓練の対象者は、申請事業主(中小企業に限る)または申請事業主団体等の構成事業主等において雇用保険の被保険者です。中小企業及び事業主団体等が対象です。 1) Off-JTにより実施される訓練であること 2) 実訓練時間が20時間以上であること 3) セルフ・キャリアドック(定期的なキャリアコンサルティング)を就業規則等に規定すること

2 助成額・助成率

() 内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 (1人1時間あたり)		経費助成		実施助成 (1人1時間あたり)	
			生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
(1) 特定訓練コース	Off-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—
	OJT	—	—	—	—	665円 (380円)	840円 (480円)
(2) 一般訓練コース	Off-JT	380円	480円	30%	45%	—	—

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせ下さい。(裏表紙参照)

6. 建設労働者の技能向上訓練を行いたい

人材開発支援助成金

検索

人材開発支援助成金

① 建設労働者技能実習コース〈経費助成〉／〈賃金助成〉

建設労働者の雇用の改善、技能の向上を目的とし、技能講習や特別教育などを受講させた中小建設事業主や中小建設事業主団体等に対し、経費や賃金の一部が助成される制度です。雇用する雇用保険被保険者である建設労働者に所定労働時間内に受講させ、その期間の所定労働時間に労働した場合に支払われる、通常の賃金の額以上の賃金を支払った場合に助成となります。

1 受給するためには、次の要件を満たすことが必要です

- (1) 雇用保険料率 12/1,000 適用の中小建設事業主
- (2) 雇用保険料率 12/1,000 または 11/1,000、9/1,000 の適用を受ける建設業の許可を有する建設事業主
- (3) 雇用管理責任者を選任していること

2 助成の対象となる技能講習

技能講習の種類によって異なります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。北海道労働局にお問い合わせ下さい。

3 助成額

(1) 経費助成

(※ 35歳未満・35歳以上は技能講習受講者の対象年齢)

支給対象者	支給助成率
雇用保険被保険者数 20 人以下の中小建設事業主	支給対象費用の 3/4 (生産性要件を満たした場合 9/10)
雇用保険被保険者数 21 人以上の中小建設事業主 (※ 35歳未満)	支給対象費用の 7/10 (生産性要件を満たした場合 17/20)
雇用保険被保険者数 21 人以上の中小建設事業主 (※ 35歳以上)	支給対象費用の 9/20 (生産性要件を満たした場合 3/5)
中小建設事業主以外の建設事業主 (※ 女性建設労働者に技能講習を行った場合に限る)	支給対象費用の 3/5 (生産性要件を満たした場合 3/4)
中小建設事業主団体	支給対象費用の 4/5
中小建設事業主団体以外の建設事業主団体 (※ 女性建設労働者に技能講習を行った場合に限る)	支給対象費用の 2/3

(2) 賃金助成

支給対象者	支給助成額
雇用保険被保険者数 20 人以下の中小建設事業主	1人あたり日額 7,600 円 (生産性要件を満たした場合 9,600 円)
雇用保険被保険者数 21 人以上の中小建設事業主	1人あたり日額 6,650 円 (生産性要件を満たした場合 8,400 円)

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも同助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。(裏表紙参照)

7. 非正規労働者(有期契約雇用者、パートタイム等)の技能向上訓練を行いたい

人材開発支援助成金

人材開発支援助成金

検索

① 特別育成訓練コース〈経費助成〉／〈賃金助成〉

正社員経験が少ない非正規雇用の労働者(有期契約労働者等)を対象に、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主が共同して作成する訓練実施計画に基づき、正規雇用労働者等への転換を目指す Off-JT と、適格な指導者の指導の下で行う OJT を組み合わせて実施する職業訓練です。職業訓練を行った事業主に対して助成します。

1 助成の対象となる事業主

- (1) 雇用する有期契約労働者等に職業訓練を実施する事業主で、以下に掲げるものの他、各コース(一般訓練・有期実習訓練・中小企業等担い手育成訓練)によって、対象となる事業主の詳細項目がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。なお、ガイドブックでは一般訓練のみご紹介します。

- 1) 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2) 対象労働者に対する賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること

2 助成の対象となる労働者

一般職業訓練の対象労働者(次の①から⑦のいずれにも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、または新たに雇入れられた有期雇用契約者等
- ② 一般職業訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ③ 支給申請日において離職していない者であること(本人の自己都合、天災等事業継続が困難となった場合の解雇を除く)
- ④ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇入れられた労働者ではないこと
- ⑤ 事業主が実施する一般職業訓練の趣旨、内容を理解している者であること(育児休業中訓練である場合を除く)
- ⑥ 育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること(育児休業中訓練である場合のみ)
- ⑦ 一般職業訓練を実施する事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること

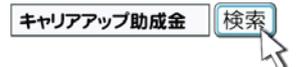
3 助成額・助成率 ()内は中小企業以外の助成額・助成率 < >内は生産性の向上が認められる場合の額

支給対象となる訓練	(1人1時間あたり)		1人あたり Off-JTの訓練時間数に応じた額	経費助成 (対象費用の助成率)			実施助成 (1人1時間あたり)	
	賃金助成	生産性要件を満たす場合		・一般職業訓練 (育児休業中訓練) ・有期実習型訓練	有期実習型訓練後に 正規雇用等に転換された場合	中長期的キャリア 形成訓練 (1人1時間あたり)	実施助成	生産性要件を満たす場合
Off-JT	760円 (475円)	960円 (600円)	100時間未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)	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)	30万円 (20万円)		
			200時間以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)	50万円 (30万円)		
OJT						760円 (665円)	960円 (840円)	

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件があります。また、掲載紙面以外にも助成金のコースが多数ありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。(裏表紙参照)

8. 非正規労働者(有期契約雇用者、パートタイム等)の正社員化、処遇改善を行いたい

キャリアアップ助成金



① キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を推進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

1 助成の対象となる事業主と労働者

有期契約労働者の正規雇用労働者等への転換、派遣労働者の正規雇用労働者等への転換等、転換事例によって助成対象内容が異なりますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは北海道労働局までお問い合わせください。

2 コース内容と助成額

助成内容	助成額	※ < >は生産性の向上が認められる場合の額		
		中小企業の場合	中小企業以外の場合	
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合(1人あたり)	(1) 有期 → 正規	57万円 < 72万円	42万7,500円 < 54万円
		(2) 有期 → 無期	28万5,000円 < 36万円	21万3,750円 < 27万円
		(3) 無期 → 正規	28万5,000円 < 36万円	21万3,750円 < 27万円
		※ 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 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用にて直接雇用する場合 (1)(3) : 1人あたり28万5,000円 < 36万円(中小企業以外も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合 (1) : 1人あたり95,000円 < 12万円(中小企業以外も同額) 加算 (2)(3) : 47,500円 < 60,000円(中小企業以外も同額) 加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合 (1)(3) : 1事業所あたり95,000円 < 12万円(中小企業以外の場合、71,250円 < 90,000円) 加算		
賃金規定等改定コース	全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、増額改定した場合(対象労働者数に応じて1事業所あたり)	(1) 全ての賃金規定等を2%以上増額改定	対象労働者数 1~3人 95,000円 < 120,000円	71,250円 < 90,000円
		対象労働者数 4~6人 190,000円 < 240,000円	142,500円 < 180,000円	
		対象労働者数 7~10人 285,000円 < 360,000円	190,000円 < 240,000円	
		対象労働者数 11~100人*1人あたり 28,500円 < 36,000円	19,000円 < 24,000円	
(2) 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定	対象労働者数 1~3人 47,500円 < 60,000円	33,250円 < 42,000円		
対象労働者数 4~6人 95,000円 < 120,000円	71,250円 < 90,000円			
対象労働者数 7~10人 142,500円 < 180,000円	95,000円 < 120,000円			
対象労働者数 11~100人*1人あたり 14,250円 < 18,000円	9,500円 < 12,000円			
※ 中小企業において3%以上増額した場合 (1) : 1人あたり14,250円 < 18,000円 加算、(2) : 1人あたり7,600円 < 9,600円 加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合 1事業所あたり190,000円 < 240,000円(中小企業以外の場合、142,500円 < 180,000円) 加算				
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外健康診断制度」を新たに規定し4人以上に実施した場合(1事業所あたり)	380,000円 < 480,000円	285,000円 < 360,000円	
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事業所あたり)	570,000円 < 720,000円	427,500円 < 540,000円	
		※ 対象となる有期契約労働者1人あたり20,000円 < 24,000円(中小企業以外の場合15,000円 < 18,000円) 加算		
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事業所あたり)	380,000円 < 480,000円	285,000円 < 360,000円	
		※ 対象となる有期契約労働者等1人あたり15,000円 < 18,000円(中小企業以外の場合12,000円 < 14,000円) 加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当あたり160,000円 < 192,000円(中小企業以外の場合120,000円 < 144,000円) 加算		

選択的適用拡大導入時処遇改善コース	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上げを実施した場合（基本給の増額割合に応じて1人あたり）	増額割合 3%以上 5%未満	19,000円	<24,000円>	14,250円	<18,000円>	
		5%以上 7%未満	38,000円	<48,000円>	28,500円	<36,000円>	
		7%以上 10%未満	47,500円	<60,000円>	33,250円	<42,000円>	
		10%以上 14%未満	76,000円	<96,000円>	57,000円	<72,000円>	
		14%以上	95,000円	<120,000円>	71,250円	<90,000円>	
短時間労働者労働時間延長コース	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人あたり）	5時間以上延長	190,000円	<240,000円>	142,500円	<180,000円>	
		※ 但し、7ページ「賃金規定等改定コース」または「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下のとおり1時間以上5時間未満の延長でも助成					
		1時間以上2時間未満	38,000円	<48,000円>	28,500円	<36,000円>	
		2時間以上3時間未満	76,000円	<96,000円>	57,000円	<72,000円>	
		3時間以上4時間未満	114,000円	<144,000円>	85,500円	<108,000円>	
4時間以上5時間未満	152,000円	<192,000円>	114,000円	<144,000円>			

3 支給要件 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくはハローワークまでお問い合わせください。（裏表紙参照）

9. 高齢者や障害者等の人材維持及び確保を図りたい

65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金

① 65歳超継続雇用促進コース

高齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備、高齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成を行うものであり、3つのコースで構成されています。

1 制度の概要

A. B. Cのいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

A. 65歳以上への定年引上げ B. 定年の定め廃止 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

2 支給額（一事業所あたり〈企業1回限り〉下記導入を併せて実施した場合、支給額はいずれか高い額）

（ ）は引上げ幅

A. 65歳以上への定年引上げ	措置内容	A				B 定年の定め廃止
		65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		
	60歳以上被保険者数	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
B. 定年の定め廃止	1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
	3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
	10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

（ ）は引上げ幅

C. 希望者全員を対象とする、66歳以上の継続雇用制度の導入	措置内容	C			
		66歳～69歳まで		70歳以上	
	60歳以上被保険者数	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
C. 希望者全員を対象とする、66歳以上の継続雇用制度の導入	1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
	3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
	10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

3 支給要件

雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構または、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構までお問い合わせください。（裏表紙参照）

② 高齢者雇用環境整備支援コース

高齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等について、措置を実施した事業主に対して費用の助成を行うコースです。2つの対象となる措置があります。

1 対象となる措置

- 高齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善
高齢者の就労機会の拡大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善など
- 高齢者の雇用管理制度の整備
職務に応じた賃金・能力評価制度、短時間勤務制度などの導入・改善、法定外の健康管理制度の導入など

2 支給額

支給額は上記1(1)(2)のいずれの場合も

- 措置に要した費用の60%〈75%〉（中小企業以外は45%〈60%〉）と
- 1年以上雇用されているものであって、60歳以上の雇用保険被保険者のうち、「措置により雇用環境整備計画の終了日から6カ月以上継続して雇用されている人数×285,000円〈360,000円〉」を比較して、少ない方の額を支給します。企業規模を問わず1,000万円が上限です ※ 〈 〉内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値

3 支給要件

雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構までお問い合わせください。（裏表紙参照）

③ 高齢者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無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

1 主な支給要件

厚生労働省のホームページを閲覧するか詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構までお問い合わせください。(裏表紙参照)

2 支給額

対象労働者一人につき支給します。

※ () 内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値

中小企業	中小企業以外
48万円 (60万円)	38万円 (48万円)

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構までお問い合わせください。(裏表紙参照)

特定求職者雇用開発助成金

④ 生涯現役コース

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等(※)の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者(雇用保険の高年齢被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取り扱いに係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者と無料船員職業紹介事業者

1 対象労働者

- (1) 雇入れ日現在の満年齢が65歳以上の人
- (2) 紹介日に雇用保険の被保険者(1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者等、失業等の状態にない人を含む)でない人

2 受給できる事業主

厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくはハローワーク、または北海道労働局までお問い合わせください。

3 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、支給対象期(6カ月)ごとに支給されます。

※ () 内は中小企業以外の企業に対する支給額です。

対象労働者の1週間の所定労働時間	支給額	支給対象期ごとの支給額
30時間以上(短時間労働者以外)	70万円(60万円)	35万円(30万円)×2期
20時間以上30時間未満(短時間労働者)	50万円(40万円)	25万円(20万円)×2期

4 支給要件

雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくハローワークまでお問い合わせください。

⑤ 特定就職困難者コース

高齢者、障害者、父子家庭、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等(※)の紹介により、継続して雇用労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取り扱いに係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者と無料船員職業紹介事業者

1 対象労働者及び事業主

厚生労働省のホームページを閲覧するか、詳しくはハローワークまでお問い合わせください。

2 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、支給対象期(6カ月)ごとに支給されます。

※ () 内は中小企業以外の企業に対する支給額です。

短時間労働者以外の対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1) 高齢者(60歳以上65歳未満)	60万円(50万円)	1年	30万円(25万円)×2期
(2) 父子家庭、母子家庭の母等			
(3) 身体・知的障害者	120万円(50万円)	2年(1年)	30万円×4期(25万円)×2期
(4) 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)	240万円(100万円)	3年(1年6カ月)	40万円×6期(33万円)×3期 ※ 第3期の支給額は34万円
短時間労働者の対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1) 高齢者(60歳以上65歳未満)	40万円(30万円)	1年	20万円×2期(15万円)×2期
(2) 母子家庭の母等			
(3) 障害者	80万円(30万円)	2年(1年)	20万円×4期(15万円)×2期

ご注意) 雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、厚生労働省のホームページを閲覧するか詳しくはハローワークまでお問い合わせください。(裏表紙参照)

助成金制度に関するお問い合わせ先

助成金制度	お問い合わせ先	電話番号
① 雇用調整助成金	ハローワーク千歳 事業所部門	0123-24-2177
② 通年雇用助成金		
③ トライアル雇用助成金	ハローワーク千歳 事業所部門 北海道労働局 3階職業安定部職業対策課雇用対策係	0123-24-2177 011-738-1043
① 一般トライアルコース ② 若年・女性建設労働者トライアルコース（建設分野）		
④ 人材確保等支援助成金	北海道労働局 6階職業安定部職業対策課 雇用助成金さっぽろセンター 北海道労働局 3階職業安定部職業対策課雇用対策係	011-788-9132 011-738-1043
① 介護福祉機器助成コース ② 介護・保育労働者雇用化管理制度助成コース		
③ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） ④ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）		
⑤ 人材開発支援助成金	北海道労働局 6階職業安定部職業対策課 雇用助成金さっぽろセンター 北海道労働局 3階職業安定部職業対策課雇用対策係	011-788-9070 011-738-1043
① 特定訓練コース ② 一般訓練コース ③ 特別育成訓練コース		
④ 建設労働者技能実習コース		
⑥ キャリアアップ助成金	ハローワーク千歳 事業所部門	0123-24-2177
① 正社員化コース ② 賃金規定等改定コース ③ 健康診断制度コース ④ 賃金規定等共通化コース ⑤ 諸手当制度共通化コース ⑥ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース ⑦ 短時間労働者労働時間延長コース		
⑦ 65歳超雇用推進助成金		
① 65歳超継続雇用促進コース ② 高齢者雇用環境整備支援コース ③ 高齢者無期雇用転換コース		
⑧ 特定求職者雇用開発助成金		
① 生涯現役コース ② 特定就職困難者コース		

出典・引用資料

① 雇用調整助成金制度	厚生労働省発行 制度概要パンフレット	<LL290801 雇企 01>
② 通年雇用助成金制度	厚生労働省発行 平成30年度雇用・労働分野の助成金のご案内（詳細版）	
③ トライアル雇用助成金制度	厚生労働省発行 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）のご案内	<LL290405 派企 01>
	厚生労働省発行 建設事業主等に対する助成金（旧建設労働者確保育成助成金）のご案内	<PL300409 建港 01>
④ 人材確保等支援助成金制度	厚生労働省発行 職場定着支援助成金	<PL290401 雇企 04>
	厚生労働省発行 建設事業主等に対する助成金（旧建設労働者確保育成助成金）のご案内	<PL300409 建港 01>
⑤ 人材開発支援助成金制度	厚生労働省発行 人材開発支援助成金のご案内	<PL300401 開企 01>
	厚生労働省発行 建設事業主等に対する助成金（旧建設労働者確保育成助成金）のご案内	<PL300409 建港 01>
⑥ キャリアアップ助成金制度	厚生労働省発行 人材開発支援助成金のご案内	<PL300401 開企 02>
	厚生労働省発行 有期実習型訓練のご案内	<PL300401 開企 03>
	厚生労働省発行 キャリアアップ助成金のご案内	<PL300401 作成 No. 4>
	厚生労働省発行 キャリアアップ助成金のご案内	<PL300511 作成 No. 1>
⑦ 65歳超雇用推進助成金制度	厚生労働省発行 65歳超雇用推進助成金のご案内	<PL300401 雇高 01>
	厚生労働省発行 平成30年4月1日から65歳超雇用推進助成金各コースの支給要件等を変更する予定です	<PL300228 雇高 01>
⑧ 特定求職者雇用開発助成金制度	厚生労働省発行 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内	<LL290718 雇企 01>
	厚生労働省発行 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）のご案内	<LL290401 雇企 02>

恵庭市通年雇用促進協議会

〒061-1498 北海道恵庭市京町1番地恵庭市経済部商工労働課内

TEL:0123-33-3131(内線3334)

FAX:0123-33-3137

E-mail:eniwa-kisetsu@amail.plala.or.jp

えいわ通年雇用

検索