

令和4年度 助成金活用セミナー

- ・今年度の助成金改正で何が行われたのか
- ・主な助成金の改正傾向

2022.5.6

1. そもそも助成金とは

- ① 今後、法律や制度として義務化していくことを広く周知して、それを一足早く着手してくれた企業に報奨として支給（例:65歳超雇用推進助成金等）

- ② 経済や雇用状況の危機的状況に対して、応急的に対処するために支給（例:雇用調整助成金等）

- ③ 国の施策や方針に対して積極的に取り組む企業を支援するために支給（例:働き方改革推進支援助成金等）

1. そもそも助成金とは

1. 返済不要

助成金は国から貰えるお金のことで、要件を満たして受給をすれば、**返済の必要がない**という大きなメリットがあります。

2. 知らないとももらえない

世の中には数多くの助成金がありますが、国や自治体からの連絡はありません。
会社自身で要件に当てはまるかどうかを確認し、申請するしかありません。
そのため常に助成金の最新情報をチェックしておく必要があります。

3. 申請期限に厳しい

申請期限を過ぎての申請は一切受け付けられません。
例えば教育研修や制度導入に関する助成金は、**実施前に計画申請が必要**となり、事前に書類を提出していないと申請できません。

1. そもそも助成金とは

助成金活用のポイント

助成金を活用するには、

- ①助成金に自社が該当するのかを確認する
- ②助成金の要件を満たす
- ③期限までに申請する

以上の3点が助成金を活用する際のポイントとなります！

1. そもそも助成金とは

どんな会社が助成金を貰えるのか

1. 労働保険(労災保険・雇用保険)社会保険(健康保険・厚生年金保険)に加入し、保険料の滞納をしていない。
2. 就業規則、教育訓練カリキュラムと、その訓練を着実に行う会社の文書化した決まりを作るか、作ろうとしている。
3. 雇用契約書または労働条件通知書があり、採用・退社事務をしっかり行っている。
4. 法定3帳簿、タイムカード(出勤簿)・賃金台帳・労働者名簿がある。
5. 労働時間は、原則1日8時間・1週間40時間以内で、時間外手当(残業代)を法律(原則1.25倍)厳守で、タイムカード通りに支払っている。
6. 助成金申請で要求される要件について、会社に事務能力(書類作成、制度の実行、保存、検証する意欲と知識)がある。
7. 申請する助成金の目的と、会社の方針が合っていて、社員に対してムリをせず、賛同している。
8. 原則として同じ人、同じ施策に2つ以上の助成金を適用しない。

2. 解雇した場合(会社都合の退職)の不支給

- ① 解雇があった場合には、**雇用保険の適用事業所単位**で考えます。全社で雇用保険適用事業所番号がひとつであれば、全社に影響しますし、例えば、支店ごとに適用事業所番号を別々にも持っていれば、支店単位であり、全社に影響しません。
- ② 雇い入れ系の助成金は、原則として**解雇者を出して前後6ヵ月**は対象者がいても不支給となります。(キャリアアップ 正社員転換 : 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間)
- ③ 雇用調整助成金の場合は、**解雇者のみが対象外**となるだけですので、他の対象者が不支給となることや、全社に影響が及ぶといったことはありません。
- ④ 懲戒解雇は、離職票提出時に、**ハローワークで懲戒解雇であると確認**されれば、最終的には、会社都合扱いとはなりませんので、助成金でのペナルティーはありません。よって、懲戒解雇をしたからという理由で不支給とはなりません。

3.今年度生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます

☑ 生産性要件(生産性の向上が認められる場合)とは？

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
(金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること)

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

医療法人、学校法人、個人事業主、公益法人、社会福祉法人は、分子に入れられる独自の基準がある。その他、上の科目に入れられれば、独自のものでもいい。

生産性を増やすには・・・分子を増やすことが重要
人数が増えても、分子が増えないと、生産性は上がらない。

当初に比べて、たいていの場合、
別表1 + P/L、B/S + 一般管理費内訳 + 製造原価報告書で済む。

4. 今年度の改正で、何が行われたのか

政治・・・雇用保険の財政ジリ貧であるが、新政策で伸ばすものもあり。キーワードは**訓練、キャリアアップ、賃上げ、労働移動**。

当局・・・助成金は「不正なきよう、迅速慎重」。AI化・RPA化も進める。増やした職員を調査に回す。変化と保守はやや混乱。

雇調金等・・・**特例6月**まで。最高限度額と率は減る。↓
人開金・・・予算減るが「新しい資本主義」ITはじめ推奨。↓
人確金・・・大ナタ振るわれ、残りも厳格化ゆるめず。↓
キャリアアップ・・・これも厳格化。↓
両立支援・・・男性も育児も厳格化 ↓
働き方改革推進支援・・・横ばい →
65歳超・・・やや厳格化。↓
中途採用・・・廃止以外は横ばい ↓
トライアル・・・コロナ採用、労働移動シフトで多少アップ。↑
特開金・・・「新しい資本主義」で伸び、他は横ばい ↑
健康系・・・副業などが微増 →
建設系・・・一部廃止。システムで新助成金 →
・廃止になる助成金11つ。新規は5つ。

4. 今年度の改正で、何が行われたのか

**縮小傾向。おカネがない！
出ない助成金は廃止！そうでなくても厳格化
頼みの綱はポストコロナ「新しい資本主義」**

**令和3年補正は「新しい資本主義」、令和4年度予算は減る。
雇調金以外教育訓練次いで両立支援。働き方改革、電子化は
相変わらず。ただ既存も絞る傾向。
昨年度も不正事件多かった。
雇調金等特例はコロナ次第。
他の助成金は、変化が激しいもの、そのままのもの、2極分化。
期日や条件の厳しいものが多くなる。**

4.どんな時に使えるの？

事業主のニーズと対象となる助成金

A. 入社して暫く(研修期間中)は、社員の能力や実力を見極めたい。そして、その後に処遇を考えたい。



**キャリアアップ助成金
(正社員化コース)**

B. 当社で高齢になっても経験を活かして、やりがいをもって働き続けてほしい。



65歳超雇用推進助成金

C. 生産性に繋がる設備を導入して、労務管理も整備していきたい。



働き方改革推進支援助成金

5. 雇用調整助成金など雇用調整系

雇調金の特例は6月末まで。なかなか伸びない出向。
労働移動はアップ。コロナ離職向け。

雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金

特例措置は6月末まで。それ以降「リーマンショック時の水準」に。最高限度額と支給率以外は要件復活しない。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金：これも6月まで変わらず。財務内容は今のところ見られない。雇調金がダメになった会社のバックアップに使用可能。

産業雇用安定助成金：比較的減り具合は少ない。出向先も面倒を見る、独立性が緩くなった、雇用量要件、生産量要件が相変わらず。

労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース

労働移動支援助成金再就職支援コースは変わらず

5. 雇用調整助成金など雇用調整系

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)

		令和4年 3月	令和4年 4～6月
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和4年 1月～3月	令和4年 4～6月
中小企業	原則的な特例措置 (※5)	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な特例措置 (※5)	8割 8,265円 (※6)	8割 8,265円
	地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円

(※1) 原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※2) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※3) 令和4年1月以降は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。

また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

(※6) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※2)。なお、上限額については月単位での適用とする。

(例: 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

6. キャリアアップ助成金

**正社員化は依然最大助成金だが、「定義」の見直しが始まった！
諸手当制度、賃金規定等共通化コースなど削られる。
短時間労働者労働時間延長コースは伸びる。**

・正社員化コース

有期⇒無期の区分を廃止します。昨年12月に追加された研修加算は続き、「人への投資」としての加算が加わります。一方令和4年10月から以下の厳格化が適用になります。正規非正規はこれまでは会社内で決めた定義でよかったものが・・・

○正社員の定義:「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限られます。

○非正規社員の定義:賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けている、つまり非正規社員就業規則の適用が必須になります。

・賞与・退職金制度等共通化コース

昨年度は諸手当制度共通化コース助成金と健康診断制度コース助成金を統合したのですが、今度は健診もなくなって、諸制度も賞与と退職金だけになり、名称が変わります。また対象労働者(2人目以降)に係る加算(1人あたり1.2～1.8万円)を廃止します。

・選択的適用拡大導入時処遇改善コース

新たな社会保険加入者の賃金増額の助成金です。令和3年度で拡張しましたが、令和4年度は変わらず、9月までの時限措置で予定通り令和4年9月いっぱいまで廃止です。

6. キャリアアップ助成金 正社員化のポイント

賞与か昇給の規程、重要なのは…

☆「原則として支給する、行う」は必ず入れて、規程化する。

☆「“支給しないことがある”の理由」…降職や評価、業績悪化など、客観的基準。主観的な「会社の考え」は×。

☆「期日」…いつやるのか？をハッキリと。1年1回でもいい。

【賞与規定例】

(賞与)

第〇条 会社は、毎年7月1日(休日の時は直後の営業日)に、本人の勤務態度、人事評価の結果、会社業績の将来への見通し等を総合的に勘案して、賞与額を決定し、支給する。

ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。賞与の支給の対象者は、支給対象期間の全期間に在籍し、賞与の支給日にも在籍している社員とする。

(支給対象期間)

第〇条 賞与の支給対象期間は次のとおりとする。

支給対象期間1月1日より6月30日まで

6. キャリアアップ助成金 賞与・退職金等共通化コース

キャリアアップ助成金諸手当制度共通化コースの対象を以下のように改める。
加算も廃止。

○賞与、退職金は対象

×家族手当、住宅手当、健康診断制度は廃止

どんな賞与？

- ☆基本必ず支給と書いておく。
- ☆支給しない理由・・・降職や評価は○、業績悪化は×
- ☆「期日」・・・いつやるのか？ハッキリと。

どんな退職金制度？

- ☆積立金のあるような退職金。
- ⇒添付書類に必要。

非正規労働者のみの規定を実施するもので可。
正社員化との共通化は
必須でない

7. 教育訓練系

教育・研修を行えばもらえる助成金

施設・講師要件、対象労働者、カリキュラムなどに変更⇒ハードルが高くなる。

- ・**特定訓練コース**:対象事業主の要件としてセルフ・キャリアドックに係る措置の規定を追加し、助成率の引き上げは廃止です。また、認定実習併用職業訓練におけるOJT 実施助成額について、1人1時間当たりの助成額から1人1訓練当たりの助成額(9~20万円)に改めます。ただし、デジタル人材の育成を図るための高率助成が新設されます。また、若年人材育成については、雇用保険に入って5年以内の労働者に変更になります。
- ・**人への投資促進コース**:「新しい資本主義」政策において、ヒトへの投資を強化するため、デジタル人材の育成や自発的能力開発、定額制訓練などへの助成を行うものです。
- ・**特別育成訓練コース**:キャリアアップ助成金正社員化コースと合わせてコロナ特例で2カ月~の訓練で昇格可能です。

7. 教育訓練系 細かく厳格化

人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

令和4年度から人材開発支援助成金の見直しを行います

「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。このリーフレットでは、令和4年度から見直される主な内容についてご紹介しています。

令和4年度からの見直し（予定）

訓練コース名	対象者・対象訓練	共通の見直し	各コースの見直し
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練など	1 訓練施設の要件の変更	3 OJTの助成額変更など
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練		2 訓練講師の要件の変更
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練	3 OJTの助成額変更など	6 助成対象訓練の変更
			7 計画届提出時の書類の変更

※令和4年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後変更される可能性があることにご注意ください。

1 訓練施設の要件の変更

対象となる訓練施設*から「②事業主・事業主団体の設置する施設」の一部を除外します。

【除外となる施設】

- 申請事業主(取締役含む)の3親等以内の親族が設置する施設
- 申請事業主の取締役・雇用する労働者が設置する施設
- グループ事業主が設置する施設で、不特定の者を対象とせずに訓練を実施する施設
- 申請事業主が設置する別法人の施設

- ※①公共職業能力開発施設など
 - ※②事業主・事業主団体の設置する施設
 - ※③学校教育法による大学等
 - ※④各種学校等(専修学校など) など
- (①～④のいずれかを満たすことが必要)

2 訓練講師の要件の変更

【変更点1】

講師を招き、事業内で訓練を実施する場合に、新たに講師は次のいずれかに該当することが必要となります。

- <要件>
- 公共職業能力開発施設や各種学校等の施設に所属する指導員等
- 職業訓練指導員免許を有する者
※訓練の内容に直接関係する職種であることが必要
- 1級の技能検定に合格した者
※ 訓練の内容に直接関係する職種であることが必要
- 訓練分野の指導員・講師経験が3年以上の者または実務経験が10年以上の者

【変更点2】

変更点1に伴い、新たに訓練計画提出時に「OFF-JT部外講師要件確認書」の提出が必要となります。

3 OJTの助成額変更など

【変更点1】OJTを実施した場合の助成額が定額制へ変わります ※()内は大企業の助成額

	見直し前 OJT 1時間当たり	見直し後 (R4年度) 1訓練当たり
特定訓練コース (認定実習併用職業訓練)	665円 (380円)	20万円 (11万円)
特別育成訓練コース (有期実習型訓練)	760円 (665円)	10万円 (9万円)

生産性要件を満たした場合には、追加の助成があります。

■生産性要件について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

【変更点2】OJT訓練指導者が1日に指導できる受講者を3名までとします

LD40308開企01

特定訓練コースの見直し 4 対象訓練の統廃合

- 【変更点1】グローバル人材育成訓練の廃止
- 【変更点2】特定分野認定実習併用職業訓練を認定実習併用職業訓練に統廃合

	見直し前	見直し後 (R4年度)
特定訓練コース	労働生産性向上訓練	変更なし
	若年人材育成訓練	
	熟練技能育成・継承訓練	
	グローバル人材育成訓練	廃止
特定分野認定実習併用訓練 ^{※1}	統廃合 ^{※2}	対象労働者の変更 ^{※3}
認定実習併用職業訓練		

- ※1 特定分野：建設業、製造業、情報通信業
- ※2 見直し前において、「特定分野認定実習併用訓練」は60%（大企業45%）の助成率が適用されていたが、見直し後は45%（大企業30%）が適用されます。
- ※3 見直し前は、「雇入れ日または転職日から訓練開始日までが2週間以内」の者でしたが、これを「3か月以内」の者に変更します。

【変更点3】セルフ・キャリアドック制度導入の上乗せ措置(+15%)を廃止し、定期的なキャリアコンサルティング制度の規定を必須化[※]

※ 一般訓練コース同様、特定訓練コースにおいても定期的なキャリアコンサルティングの実施について、労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画で定めることが必要となります。

特別育成訓練コースの見直し 6 助成対象訓練の変更

対象訓練のうち「職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練」[※]の取り扱いの変更

※研修・マナー講習等

見直し前

- ・ 職務に関連した内容に限り制限なく実施可能

見直し後 (R4年度)

- ・ 訓練時間数に占める割合が半分未満であることが必要

特定訓練コースの見直し 5 「若年人材育成訓練」の対象労働者の変更

【変更点】若年人材育成訓練(35歳未満を対象)の対象労働者の要件の変更

見直し前

- ・ 雇用契約締結後5年を経過していない労働者

見直し後 (R4年度)

- ・ 事業所の雇用保険被保険者となった日から5年を経過していない労働者

※ 非正規雇用(被保険者以外)で一定年数雇用された方を正社員化して訓練を実施した場合も、新たに助成対象となります。

特別育成訓練コースの見直し 7 計画届提出時の書類の変更

	見直し前	見直し後 (R4年度)
	-	新規訓練別対象者一覧 ^{※1} 様式第4号
	-	新規訓練の実施内容などを確認する書類 ^{※2}
有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム 様式第1-2号(別添様式1)	変更 新たな様式でご提出ください	
有期実習型訓練に係る訓練計画予定表 様式第1-2号(別添様式2)	廃止	

※1 計画提出時に訓練実施予定者全員が新規採用者の場合は、当該様式に代えて訓練受講者を募集していることを証明していただく必要があります。

※2 実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所が分かるもの(事前に対象者に配布した訓練の案内、訓練カリキュラム、講義で使用するテキストなど)。

人への投資を抜本的に強化する観点で、令和4年1月まで広く一般の方から提案を募集しました。今後、このリーフレットに記載した内容のほか、応募があった提案のうち有効と思われる提案を踏まえてメニュー化した訓練を高率助成の対象とするなどの見直しを行うことを検討しています。詳細は追って厚生労働省サイトで公開予定です。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1-ht.html



8. 働き方改革推進支援助成金

インターバルもテレワークも時短も変わらず。
ただし「売り切れ」は反省している。当局は予算を増やすより、
窓口の厳格化で乗り切ろうとしている。

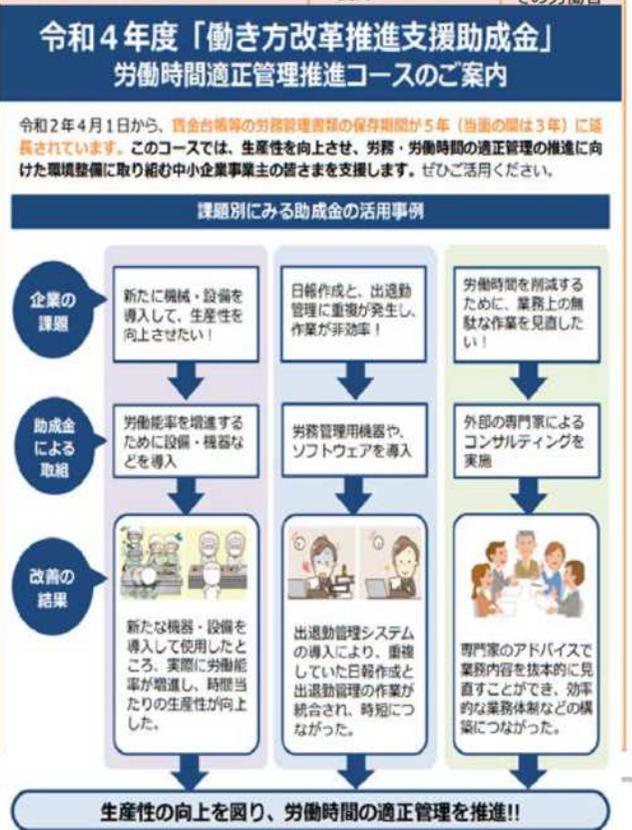
予算微減。
労働時間適正管理推進コースは倍額にUP。
その他は現状維持。
ただし人件費も含め、「
おカネを使わなければ
支給されない」構造は
続く。

社労士は申請と就業規則
コンサル両方はダメ
、も続く。

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：54億円（49億円）

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	資金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース 17億円 (15億円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の縮減 ②特別休暇の整備 ③時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～③の助成上限額を算出 合計は 200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更	資金を3%以上引き上げた場合、その労働者
勤務間インター バル導入コース 22億円 (19億円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること				
労働時間適正 管理推進コース 15億円 (16億円)	労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。				

※支給要件等は変更の可能性あり



8. 働き方改革推進支援助成金

機器選び

繊維工業:約2倍の速度で作業を進めることができる検針器、工業用ミシン

印刷業:操作が簡単な箔押器を増設。

鉄鋼業:クレーン運転士資格の取得のために教習効率化、学科試験を受講。
タイムカードで行っていた労働時間管理について、ICタイムレコーダー導入

生産用機械器具製造業:クラウド式の勤怠管理システムの導入。時間外労働削減に向けたコンサルティングを実施し、改善を図るとともに、働き方改革の必要性や労働時間管理についての研修を行う。新型成型機の導入。

輸送用機械器具製造業:働き方改革の必要性や労働時間管理についての研修を実施

情報通信機械器具製造業、介護業、サービス業:外部専門家に依頼し、時間外労働削減に向けたコンサルティングを実施。勤怠システムを導入。

宿泊業:棚を集約することで収納の効率化、導線の効率化を図るため、ビュッフェ台の下部に収納棚を整備した。

教育・学習支援業:塾生の情報を管理するシステムの導入を行った。

9. 65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：39億円（44億円）

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止する事業主に対して助成
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

① 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への 引き上げ	66～69歳への 引き上げ		70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ	定年(70歳未 満に限る)の 定め廃止
		5歳未満	5歳以上		
		1～3人	15万円		
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66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入 ③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引き上げ	
	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ	
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

措置内容	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
支給額 (上限)	10万円	15万円

2 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

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、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

- ・ 生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）
- ・ 生産性要件満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

3 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額

- ・ 生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
- ・ 生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

10. 育児・介護系

両立支援はかつて「出す」助成金でした。しかし、ただ使われないものは廃止。制度の整備が求められます。

・両立支援等助成金出生時両立支援コース

支給額(20万円へ)は減って、3年越しの成果支給が新設されます。全般に長丁場の助成金になります。また、引継ぎに伴う業務の見直しや雇用環境整備の措置の数が増えるなどの厳格化があります。

・両立支援等助成金不妊治療両立支援コース

要件に不妊治療の支援に関する方針を示し、労働者への周知が加わります。また、長期休暇の加算については、1事業主あたり5人だったのが、1人までの支給に限ることになります。

・両立支援等助成金育児休業等支援コース

職場支援加算がなくなり、代替要員加算は残ります。

11. 経産省系補助金との兼ね合い

**原則：同じもの、同じヒト、同じ対象に助成金・補助金の2重取りは許さない。
ただ、同じ会社で別なもの、別なヒト、別な要件なら認められる場合がある。**

**★事業復活支援金・・・売り上げ減少への給付金
⇒雇調金OK！：雇用と事業そのもので対象が違う。**

**★ものづくり補助金・・・革新的製品への設備投資
⇒働き方改革推進支援助成金：同じものには×**

**★持続化補助金・・・経営計画に基づく販路開拓や賃上げ
⇒業務改善助成金等：賃上げは同じ人には×**

**★IT導入補助金・・・ITツールの導入補助
⇒働き方改革推進支援助成金：同じものには×**

**★事業承継・引継ぎ補助金・・・事業承継の設備投資
⇒働き方改革推進支援助成金：同じものには×**

**★事業再構築補助金・・・機械装置などの経費
⇒働き方改革推進支援助成金：同じものには×**