

# 使い勝手の良い助成金一覧

平成21年度

<b>&lt;&lt;雇用調整に関する助成金&gt;&gt;</b>	
<b>雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金</b>	
<p>景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、その雇用する労働者を対象に休業等（休業及び教育訓練）又は出向を実施する事業主に対して、休業等又は出向に係る手当若しくは賃金等の負担の一部を助成するもので、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としている。</p> <p>「雇用調整助成金」は大企業事業主を対象に、「中小企業緊急雇用安定助成金」は雇用調整助成金の助成内容等を拡充した制度として中小企業事業主を対象に支給される。</p>	
<b>残業削減雇用維持奨励金</b>	
<p>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、その雇用する有期契約労働者や役務の提供を受けている派遣労働者の雇用の安定を図る為、残業時間の削減を行い、雇用の維持等を行う場合に助成される。</p>	
<b>&lt;&lt;高齢者雇用に関する助成金&gt;&gt;</b>	
<b>中小企業定年引上げ等奨励金</b>	
<p>65歳以上への定年引上げや、定年の定め廃止、70歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止、希望者全員を対象として70歳以上までの継続雇用制度を導入した事業主に支給される。</p>	
<b>&lt;&lt;新規創業・異業種進出に関する助成金&gt;&gt;</b>	
<b>中小企業基盤人材確保助成金</b>	
<p>新分野進出等（創業、異業種への進出）若しくは生産性の向上を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から認定を受けた雇用管理の改善計画に基づき、基盤人材や一般労働者を新たに雇入れ等した場合に、1年間の賃金の一部の助成として支給される。</p>	
<b>受給資格者創業支援助成金</b>	
<p>雇用保険の受給資格者（自己都合退職等により給付制限期間中の者も含む）自らが創業し、創業後1年以内に雇用保険の適用事業の事業主（法人・個人事業不問）となり、雇用保険の一般被保険者を雇い入れた場合、創業に要した費用の一部が助成される。</p>	
<b>高年齢者共同就業機会創出助成金</b>	
<p>45歳以上の高年齢者等3人以上がその職業経験を活かし、共同して創業（法人を設立）し、高年齢者等（45歳以上65歳未満）を1人以上雇い入れて継続的な雇用・就業の機会の場を創設・運営する場合に、事業の開始に要した一定範囲の費用について支給される。</p>	
<b>&lt;&lt;雇い入れに関する助成金&gt;&gt;</b>	
<b>特定求職者雇用開発助成金</b>	
<p>就職が特に困難な高年齢者や母子家庭の母、障害者等を、ハローワークや適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介業者の紹介により雇い入れた事業主が活用できる。</p>	

ふちがみ労務管理センター  
社会保険労務士 瀧上 美彦  
TEL: 082-295-7878  
FAX: 082-295-7897

<p>試行雇用(トライアル雇用)奨励金</p> <p>ハローワークを通じた試行雇用(トライアル雇用)の求人により、以下の者を労働者として短期間(最大3ヶ月間)雇入れた場合に活用できる。</p>
<p>若年者等正規雇用化特別奨励金</p> <p>ハローワークを通じて求人を申し込む際に、若年者等正規雇用化特別奨励金の対象者の雇用希望を申請し、実際に正規労働者として一定期間(最大2年6ヶ月間)引き続き正規雇用をしている場合に奨励金が支給される。</p>
<p>中小企業人材能力発揮奨励金</p> <p>生産性の向上が必要とされる中小企業者等が、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受け、当該計画に基づき、その雇用する労働者の能力を高め生産性を向上させ、職場への定着を図ることを目的としてIT化等を活用して雇用環境の高度化を図り、生産性向上に必要な人材を新たに雇い入れた場合に、設備の設置または整備に要した費用の一部が支給される。</p>
<p>派遣労働者雇用安定化特別奨励金</p> <p>派遣先で派遣労働者を雇い入れた場合(6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、当該労働者を派遣期間の終了する前に期間の定めのない労働契約または、6か月以上の期間の定めのある労働契約(更新ありの場合に限る)で直接雇い入れた場合)に活用できる。</p>
<p>&lt;&lt;育児・介護労働者の雇用管理改善等に関する助成金&gt;&gt;</p>
<p>中小企業子育て支援助成金</p> <p>育児休業または短時間勤務制度を導入後、平成18年4月1日以降に初めて制度利用者が出た一般事業主行動計画を策定している中小企業事業主が活用できる。</p>
<p>育児・介護雇用安定等助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)</p> <p>小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が利用できる、仕事と育児の両立を支援する短時間勤務制度を、労働協約又は就業規則(以下「就業規則等」という。)に設け、小学校第3学年修了までの子を養育する従業員に利用させた事業主が活用できる。</p>
<p>育児・介護雇用安定等助成金(休業中能力アップコース)</p> <p>育児休業又は介護休業を取得した従業員がスムーズに職場に復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置(職場復帰プログラム)を、計画的に実施した事業主が活用できる。</p>
<p>育児・介護雇用安定等助成金(代替要員確保コース)</p> <p>育児休業取得者が、育児休業終了後は原職または原職相当職(以下「原職等」という。)に復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給される。</p>

育児休業取得促進等助成(育児休業取得促進措置)
<p>従業員の育児休業の取得を積極的に促進するため、主体的かつ継続的に取り組む事業主(育児休業中の従業員に対し、事業主が独自に一定期間以上(3か月以上)の経済的支援を行った場合)が利用できる。</p> <p>なお、平成22年3月31日までの間、育児休業に係る子が出生した日から子が3歳に達する日(誕生日の前日)まで利用できる期間が延長されている。</p>
育児休業取得促進等助成金(短時間勤務促進措置)
<p>男性従業員も女性従業員もともに社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかり力と時間を注ぐことができるよう、3歳未満の子を持つ労働者に短時間勤務制度を利用させ、その間一定期間以上の経済支援を行った場合に支給される。</p>
<<介護労働者の雇用管理改善等に関する助成金>>
介護基盤人材確保助成金
<p>介護関係業務で新サービスの提供等を行うのに伴い、改善計画期間内(計画期間1年)に特定労働者を新たに雇い入れた場合に利用できる。</p>
介護雇用管理制度等導入奨励金
<p>介護関係事業主が、介護労働者のキャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入(見直し)事業を実施し、かつ、雇用管理改善事業を実施した場合に、その経費の一部が助成される。</p>
介護未経験者確保等助成金
<p>介護関係業務の未経験者を、雇用保険一般被保険者(1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く)として雇い入れ(平成20年12月1日以降の雇入れが対象)、1年以上継続して雇用することが確実と認められる場合に支給される。</p>
<<パートタイマー等に関する助成金>>
パートタイム助成金
<p>パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度の導入、短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発など均衡待遇に向けた取組みに努力する事業主に対して支給される。</p>
中小企業雇用安定化奨励
<p>中小企業事業主が、期間を定めて雇用している契約社員、パートタイマーなどの従業員に関して、新たに正社員として転換する制度や共通の処遇制度、共通の教育訓練制度を労働協約又は就業規則に定め、実際に実施した場合に支給される。</p>
<<従業員の教育に関する助成金>>
キャリア形成促進助成金
<p>労働者のキャリア形成を促進するために職業訓練等の能力開発を段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成される。</p>