



経営情報ポ ート

平成 24 年度助成金の 活用ポイントを徹底解説 最新助成金の 活用法

- ① 平成 24 年度における助成金の動向
- ② 求職者支援制度に関する助成金
- ③ 成長分野に関する助成金
- ④ 新規採用に関する助成金
- ⑤ 正職員登用に関する助成金

1 | 平成 24 年度における助成金の動向

1 | キーワードは「震災対策」「成長分野への補助」

高齢化と少子化の進展によって、このままでは就業者人口が大幅に減少していくことが予想されています。

このような状況の中で、就業者人口を確保し、経済の拡大を図っていくためには、多くの国民に就業の機会を拡大していくことが必要になってきます。

政府の方針は以下のとおりです。

労働市場への「参加保障」の理念により、人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）を推進し、「雇用の拡大（就業率の向上）」と「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」を実現すること、すなわち、できる限り多くの人が働きがいのある人間らしい仕事ができるようにする必要がある。というものです。

このような施策を受けて、厚生労働省における平成 24 年度の雇用政策は、従来通り「若者」「高齢者」「女性」「障がい者」に焦点を当てています。

本年度はそれに加え、東日本大震災の被災地等の雇用創出を図るとともに、急激な円高による雇用への影響を緩和するための対応に重点が置かれています。

■平成 23 年～平成 24 年度新設される主な助成金

- ①成長分野人材育成プログラム助成金の拡充
- ②特定求職者制度の拡充

■平成 23 年度廃止された主な助成金

- ①高年齢者等共同就業機会創出助成金
- ②高年齢者雇用確保充実奨励金

2 | 今年度の主な助成金

(1) 求職者支援制度の創設

「職業訓練により能力を身につけることでより安定した就職を目指し、真剣に求職活動を行う方のための制度」として求職者支援制度が創設され、平成 23 年 10 月 1 日より施行されることとなりました。

雇用保険を受給できない失業者等の特定求職者（※）の方に対し、

- **無料の職業訓練を実施**

⇒ 「求職者支援訓練」、「公共職業訓練」が受講可能

- **本人収入や世帯収入・資産要件等、一定の要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給**

⇒ 「職業訓練受講給付金」を支給

① 職業訓練受講手当：月 10 万円

② 通所手当：通所経路に応じた所定の額(定期券代等)

- **訓練期間中及び訓練修了後も、ハローワークが積極的な就職支援を実施**

⇒ 「就職支援計画」を策定

※ 特定求職者：雇用保険の適用がなかった方、加入期間が足りず雇用保険を受けられなかった方、雇用保険の受給が終了した方、学卒未就職者や自営業廃業者の方

(2) 成長分野への助成金

厚生労働省では、東日本大震災の影響や、経済社会のグローバル化、急速な円高に伴う生産拠点の海外移転により、地域産業の衰退や国内の雇用喪失が懸念されることから、企業の新事業展開を人材育成面から支援することになりました。

具体的には、事業展開を図る企業に対し、具体的な事業化に必要な技能の付与を行うための教育訓練カリキュラムの開発・教育訓練の実施等の支援を行うこととなります。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	中小企業基盤人材確保助成金	健康・環境分野および関連するものづくり分野に新分野進出企業	ハローワーク 労働局	B
2	成長分野人材育成プログラム助成金	離職者を新たに雇用し、当該企業等の中核的業務もしくはその業務に付随する業務に従事	ハローワーク 労働局	B

● **活用度 A**：使い勝手が良く、広くその制度を利用・理解する価値のある制度

● **活用度 B**：Aよりは制限があるが、利用される場面が多い助成金

● **活用度 C**：使い勝手はさほど良くはないが、状況によっては検討すべき助成金

(3)新規採用に関する助成金

高校・大学等の卒業者の就職難が社会的な問題になり、卒業後 3 年以内の既卒者の雇い入れに対する助成金が新設されています。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	トライアル雇用奨励金	中高齢者、若年者、母子家庭の母などを試行雇用する	ハローワーク 労働局	A
2	3 年以内既卒者 トライアル雇用奨励金	高校・大学等を卒業後 3 年以内学卒者を試行雇用する	ハローワーク 労働局	A
3	3 年以内既卒者 採用拡大奨励金	健康・環境分野等の成長企業が高校・大学等を卒業後 3 年以内学卒者を有期雇用する	ハローワーク 労働局	A
4	既卒者育成支援奨励金	卒業後 3 年以内の既卒者を新卒扱いとして採用する	ハローワーク 労働局	A
5	特定就職困難者 雇用開発助成金	母子家庭の母、障害者等の就職困難な人を雇い入れる	ハローワーク 労働局	A

(4)正社員登用に関する助成金

中小企業雇用安定化奨励金と短時間労働者均衡待遇推進等助成金が整理統合され、新たに均衡待遇・正社員化推進奨励金が創設されました。

経験の少ない労働者を訓練し、正社員化する、フリーターを正社員化する、派遣労働者を直接雇用する、パートや契約社員を正社員化するなどのメニューがあります。いずれも正社員にしたら助成金額が全額もらえるわけではなく、一定期間定着させて初めて全額の助成金が受給できる仕組みになっています。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	派遣労働者雇用 安定化特別奨励金	派遣労働者を直接雇用する	ハローワーク 労働局	A
2	若年者等正規雇用化 特別奨励金	トライアル雇用した年長フリーターや、内定を取り消された学卒者を雇用し、定着させる	ハローワーク 労働局	A
3	実習型雇用支援事業	未経験者等を実習しながら育成し、正規雇用につなげる	ハローワーク 労働局	C
4	均衡待遇・正社員化 推進奨励金	有期雇用契約者から正社員への転換制度または正社員と共通の処遇制度、教育訓練制度を新たに規定し。利用者が出る	ハローワーク 労働局	B

2 | 求職者支援制度に関する助成金

1 | 認定職業訓練実施奨励金

(1) 制度の概要

求職者支援訓練が円滑かつ効果的に実施されることを奨励するため、求職者支援訓練を実施する訓練機関に対し、一定の支給要件を満たす場合、認定職業訓練実施奨励金（認定職業訓練実施基本奨励金 [基本奨励金] と認定職業訓練実施付加奨励金 [付加奨励金]）が支給されることになりました。

(2) 対象分野

- ① IT 基礎分野：システム・エンジニアなど
- ② 営業・販売・事務分野：営業、販売、事務、貿易等の業務に携わる者
- ③ 医療事務分野：医療事務員、医療秘書
- ④ 介護福祉分野：ホームヘルパー、訪問介護員、保育士、福祉関連の事務員
- ⑤ 農業分野：農業技術者、農耕・養蚕作業員、養畜作業員、植木職、造園師
- ⑥ 林業分野：林業技術者、林業作業員、伐木・造材作業員
- ⑦ 警備保安分野：警備員、鉄道警備員、空港警備員、劇場警備員

など 20 分野

(3) 受給金額

訓練生 1 名につき

- 基本奨励金：基礎コース 6 万円・実践コース 5 万円
- 付加奨励金：実践コースで、修了者等の就職率の区分に応じて、40%以上 55%未満は 1 万円、55%以上は 2 万円が追加で支給されます。

(4) 受給ポイント

- ① 職業訓練機関として、認可を受ける必要があります。また、訓練生に対して給料を支払う必要はありません。訓練終了後に直接雇用することも可能です。
- ② トライアル雇用型の年齢要件はこれまで 25 歳以上 40 歳未満でしたが、平成 22 年 12 月 1 日以降にトライアル雇用を開始した場合、年齢の下限をなくし 40 歳未満になっています。

3 | 成長分野に関する助成金

1 | 中小企業基盤人材確保助成金

(1) 制度の概要

厳しい雇用環境の中、今後、人材需要が見込まれる健康・環境分野および関連するものづくり分野に新分野進出等（創業や異業種進出）を行い、新たに経営基盤を強化するための人材（基盤人材）を雇い入れた場合、その基盤人材の賃金の一部に相当する額として、一定額を支給します。助成金を受給するには、改善計画（※）を作成し、都道府県知事の認定を受けることが必要です。

※改善計画：中小企業労働力確保法に基づき、中小企業者が雇用管理の改善について取り組むとした計画。

(2) 受給要件

- ① 年収 350 万円以上の賃金（臨時給与、特別給与など臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除きます）で雇い入れられる者
- ※ 第1期の支給申請において175万円以上、第2期の支給申請において年間で350万円以上、かつ、第2期で70万円以上支払われていることが必要。
- ② 新分野進出等に必要な施設や設備などに要する費用について、250万円以上負担していること
- ③ 一定期間内に事業主都合の離職等が発生していないこと

(3) 改善計画で必要とされる主な項目

- ① 新事業の目的・出資者の概略・事業開始までの経緯について
- ② 新事業の内容について
- ③ 労働条件等について
- ④ 収支計画（月平均）
- ④ 改善事業に必要な資金の調達方法

(4) 受給金額

1人につき：140万円（5人まで）

2 | 成長分野人材育成プログラム助成金

(1) 制度の概要

各都道府県において、離職者等の円滑な就職を支援するため、雇用の創出と人材育成を組み合わせた事業です。

この事業では、各都道府県内にある企業等に委託して、離職者等を新たに雇用してもらい、実務を行いながら、計画的に職場内外での研修を実施します。雇用や研修にかかる費用は、都道府県が委託費として負担します。

具体的には都道府県が委託する企業等において離職者を新たに雇用し、当該企業等の中核的業務もしくはその業務に付随する業務に従事させ、人材育成計画に基づく研修に対する助成となります。

(2) 受給要件

- 平成 21 年 3 月以降の新規学校卒業者（卒業予定者を含む。以下同じ）の採用内定取消し等を行っていないこと。
- 雇用対象者の雇入れの前日から起算して 6 か月前の日から委託事業による雇用を終了する日までの間に、事業主の都合による解雇等（退職勧奨を含む）をしていないこと（ただし、天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した場合を除く）。
- 会計関係帳簿類及び労働関係帳簿を整備し、かつ、人材育成に十分な人員体制が整っていること。

(3) 対象分野

介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用、産業振興（IT 関連、医薬品関連、機械・金属関連、健康生活関連の製造・サービス業）

(4) 受給金額

- 委託費の限度額（雇用対象者 1 人 1 月あたり 250 千円）
 - ①雇用対象者の人件費（賃金、諸手当、社会保険料・労働保険料の雇用主負担分）
※1 人 1 月あたり下限 160 千円
 - ②研修費
※1 人 1 月あたり下限 5 千円
 - ③事務費

4 | 新規採用に関する助成金

1 | トライアル雇用奨励金

(1) 制度の概要

業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、経験不足等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3か月）する場合に奨励金が支給されます。

(2) 受給要件

トライアル雇用の求人により、ハローワークの紹介で、

- ① 40 歳未満の若年者
- ② 45 歳以上の中高齢者
- ③ 母子家庭の母
- ④ 障害者等を試行的に雇い入れた場合

(3) 受給金額

1 人につき：月額 4 万円 × 最大 3 ケ月（最大 12 万円）

(4) 受給ポイント

- ① 若年者トライアルは就職氷河期世代が 30 代後半になっていることから、39 歳までトライアル対象になっています。中高齢者トライアル雇用は 45 歳以降ですから、ほとんどの年齢でトライアル雇用が活用できます。
- ② トライアル雇用期間終了時に本採用しない場合でも解雇とはなりません。契約期間の満了による退職の扱いとなります。この点はトライアルする医療機関にとっても本人にとってもメリットといえます。
- ③ フリーター等をトライアル雇用した場合は、その後の助成金として「若年者等正規雇用化特別奨励金」を併せて利用を検討できます。

2 | 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

(1) 制度の概要

卒業後も就職活動を継続中の新規学卒者（高校・大学等を卒業後3年以内の者）を試行雇用し、その後の正規雇用につなげることを目的としています。

(2) 受給要件

既卒者トライアル求人をハローワークまたは新卒応援ハローワークに提出し、ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの紹介により、原則3ヵ月の有期雇用として雇い入れ、その後に正規雇用する事業主が対象となります。

(3) 受給金額

- ① 有期雇用期間：1人につき月額10万円（最大30万円）
- ② 有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ：1人につき50万円

(4) 受給ポイント

- ① トライアル雇用助成金を3年以内既卒者に特化して拡充した助成金といえます。
- ② 対象となる3年以内の既卒者には以下の要件があります。
 - (イ) 平成21年3月以降の新規学卒者で、ハローワークまたは新卒応援ハローワークに求職登録をしている
 - (ロ) 卒業後安定した職業に就いた経験がない
 - (ハ) 雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満である

(5) 申請時の注意点

- ① 既卒者トライアル雇用による雇い入れ日から2週間以内に計画書をハローワークへ提出し、既卒者トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に、必要書類を都道府県労働局またはハローワークに提出する必要があります。
- ② 正規雇用として雇い入れるとは、「雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者として雇用する場合」をいいます。
- ③ 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、同制度の対象者を雇用していた場合、支給対象となりません。

3 | 3年以内既卒者採用拡大奨励金

(1) 制度の概要

卒業後 3 年以内の大学等の既卒者を正規雇用した事業主に支給されます。

(2) 受給要件

卒業後 3 年以内の大学等の既卒者も応募可能な新卒求人をハローワークまたは新卒応援ハローワーク (※) に提出し、そこからの紹介により、3 年以内の既卒者を正規雇用した事業主に支給されます。

※新卒応援ハローワーク：学生および既卒者の就職を支援する専門のハローワークのこと。

(3) 受給金額

正規雇用での雇入れから 6 ヶ月経過後：100 万円

(4) 受給ポイント

- ①最初から正社員として採用とすることが前提になります。
- ②対象となる 3 年以内の既卒者には以下の要件があります。
 - (イ)平成 21 年 3 月以降の新規学卒者で、ハローワークまたは新卒応援ハローワークに求職登録をしている
 - (ロ)平成 24 年度においては、平成 21 年 3 月以降に大学等を卒業し、1 年以上継続して同一の事業主に正規雇用されたことがない

(5) 申請時の注意点

- ①支給申請は、正規雇用での雇入れから 6 ヶ月経過後に行ないます。
- ②通常の社員と同程度の労働時間で労働契約する必要があります。短時間の労働契約では対象となりません。
- ③短大生も対象となります。その他、大学、大学院、高専および専修学校等が対象となります。

5 | 正職員登用に関する助成金

1 | 若年者等正規雇用化特別奨励金

(1) 制度の概要

不安定就労の期間が長い年長フリーター等をトライアル雇用や訓練者として採用し、その後常用雇用し、定着させた企業に対して支給され、フリーターや不安定就労者の正社員化を目的としています。平成 22 年 12 月 1 日より、トライアル雇用の年齢要件が緩和されています。

(2) 受給要件

次のいずれかに該当する事業主に対し支給されます。

- ①年長フリーター（雇用開始日前 1 年間に雇用保険の一般被保険者でなかった人）を対象とした求人を出し、ハローワークの紹介で正規雇用する
- ②雇用開始日の満年齢が 40 歳未満の年長フリーターをトライアル雇用終了後、引き続き、正規雇用する
- ③年有期実習型訓練終了者（25 歳以上 40 歳未満）を正規雇用する
- ④内定を取り消された新規学卒者を対象とした求人を出し、ハローワークの紹介で正規雇用する

(3) 受給金額

中小企業	100 万円
大企業	50 万円

(4) 受給ポイント

- ①対象者 4 つの要件のうち、年長フリーターを直接雇用するパターンとトライアル雇用終了後に正規雇用するパターンが最も使いやすいので、ハローワークに「若年者トライアル求人」と「若年奨励金対象求人」として予め登録しておくことがポイントです。
- ②トライアル雇用の年齢要件はこれまで 25 歳以上 40 歳未満でしたが、平成 22 年 12 月 1 日以降にトライアル雇用を開始した場合、年齢の下限をなくし 40 歳未満になっています。

2 | 均衡待遇・正社員化推進奨励金

(1) 制度の概要

パートタイマーや有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度等を就業規則等に規定し、実際に制度を適用した事業主に対して、奨励金を支給します。

(2) 受給要件と受給金額

契約社員やパートタイム労働者などの期間を定めて雇用している従業員に対し、次のいずれかの制度を新たに設け、利用者が出た場合に活用できます。

① 正社員に転換する制度

パートタイム労働者・有期契約労働者から正社員へ転換する試験制度を設け、実際に転換者が出た場合に、対象労働者 10 人目まで支給する。

支給対象	中小企業	大企業
① 制度導入分 (対象労働者 1 人目)	40 万円	30 万円
② 転換促進分 (対象労働者 2 人目～10 人目)	20 万円	15 万円

② 正社員と共通の処遇制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対して、正社員と共通の処遇制度を設け、実際に適用した場合に支給する。

中小企業	60 万円
大企業	50 万円

③ 正社員と共通の教育訓練制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対して、正社員と共通のカリキュラム内容と時間による教育訓練制度を設け、中小企業は延べ 10 人、大企業は延べ 30 人に実施、終了させた場合に支給する。

中小企業	40 万円
大企業	30 万円

④短時間正社員制度

短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に対象労働者10人目まで支給する。

支給対象	中小企業	大企業
①制度導入分 (対象労働者1人目)	40万円	30万円
②転換促進分 (対象労働者2人目~10人目)	20万円	15万円

⑤健康診断制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給する。

中小企業	40万円
大企業	30万円

(3)受給ポイント

長引く不況の下、有期契約労働者の雇用不安が続いていることから、正社員転換制度への支給額が拡充されています。優秀な人材を正社員に登用する際には、活用したい助成金です。

(4)受給申請に必要な主な書類

- ①制度を明示した労働協約（写し）または就業規則（写し）
- ②制度の運用条件などについて、労働協約または就業規則とは別に定めている場合は、その規定が確認できる書類
- ③制度の運用状況について確認できる人事評価規定、給与規定等の書類
- ④すべての該当労働者（正社員および制度対象労働者）の格付表
- ⑤制度適用前および適用後の労働条件通知書など
- ⑥賃金台帳：対象となる労働者についての制度適用前1カ月分および適用後6カ月分
- ⑦出勤簿またはタイムカード：対象者についての適用前1カ月分および適用後6カ月分
- ⑧中小企業事業主であるか否かを確認する書類（例：登記事項証明書、資本と労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類など）

企業経営情報レポート 4月号

平成 24 年度助成金の活用ポイントを徹底解説 最新助成金の活用法

【著 者】日新税理士事務所

【発 行 者】桐元 久佳

【発 行】日新税理士事務所

大阪府中央区船越町 2-1-11 2F

TEL : 06-4790-9707 FAX : 06-4790-9710

落丁・乱丁本はお取り替え致します。本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。その場合は、あらかじめ小社あて許諾を求めて下さい。

