

はじめに・本書の使用法

令和2年度、雇用関係の助成金はどうなりましたでしょうか？

- 1、新型コロナウイルス感染症対策関連の助成金が改定・新設。従来の助成金も含めて風向きが変わる。
- 2、他の助成金は保守的な改正。名称や配置が変更となったくらいで、本質はあまり変わらない。
- 3、細かい実務的な要件について、厳格化と緩和（加算など）があった。

今年度は本来、昨年度に引き続き、「働き方改革」の名のもと、細かい要件などが変わる程度の保守的な改正でした。しかしながら、コロナ・ショックが起きたことで、雇用調整助成金をはじめとする大幅な改定や、育児関連を中心とする助成金の新設がありました。また、予算を雇用保険の中からのみならず、一般会計からも出し、雇用保険被保険者以外の方も対象としたことは大きな変化です。

特に雇用調整助成金はこれまでにない変化を遂げました。本助成金の趣旨である「雇用維持」はそのままですが、新型コロナ対応休業支援金・給付金は、労働者自らが申請するというようになりました。両者の違いは以下のとおりです。

雇用調整助成金（大企業も中小企業も対象）

- ・事業の縮小で仕事がなくなったので、従業員に休業してもらう。
- ・企業が支払う休業手当のうちの6割程度～全額が支給される（月額上限33万円）。
- ・企業が労働局に法定3帳簿をはじめとする書類を提出。受理されると支給される。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（中小企業従業員のみのみ）

- ・事業の縮小で仕事がなくなったので、従業員に休業してもらう。
- ・休業実績に応じて、休業前賃金の8割ほどが支給される（月額上限33万円）。
- ・原則、労働者本人がハローワークに書類を提出。受理されると支給される。

給付の内容にそれほど違いはありません。表には現れませんが、助成金の一部や「支援金・給付金」の財源が一般会計であることも、今までにないことでした。雇用保険や予備費、特別会計から出ていないところに、このコロナ・ショックの深刻さを感じます。

また、書類の簡略化はこれまで実現しえなかった入力業務の負担軽減（各書類に同じ

データを飛ばせる機能が実現)につながり、2度の蹉跌があったものの、電子申請化も試みられました。助成金申請の「近代化」は、このコロナ・ショックを機に、「新しい生活様式」が浸透していくなかで、一層進むものと思われます。

さらに、両立支援等助成金 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースでは、民間4社の委託で給付実務が始まり、企業主導型ベビーシッター利用者支援事業(仕事・子育て両立支援事業費補助金)では、公益社団法人経由で事務が行われるなど、企業主導型保育事業などの影響で民間に助成金事務が委託されることが多くなりました。

今年度の特徴をまとめると、以下のとおりです。

- ・コロナ・ショックで混乱するも助成金の近代化(電子化)が進み、民間委託や「新しい生活様式」に対応する改正も進む。
- ・従来の助成金はこれまでと基本的に変わらないが、細かい実務で厳格な改正に。
- ・雇用調整助成金が一段落すれば、「働き方改革」関連の助成金に主軸が戻る。

キャリアアップ助成金における非正規社員の転換や、政策上の課題である育児関連の助成金、介護離職や女性登用の助成金も引き続き拡充されていますが、細かい改正にとどまり、大幅に緩和された雇用調整助成金を除けば、求められる要件はこれまでとあまり変わりません。

例えば……

- ・助成金そのものの要件に直接関係のない、社会保険の加入や残業代の計算の正確さが求められる。
- ・教育のカリキュラムや、各種の制度は、建前は“自由”だが、“当局の求める型”が作られ、ガイドラインに準拠することを要求される。
- ・周辺知識の増加。女性や若者、高齢者関連法の具体的な措置ほか、総勘定元帳に代表される税法や税務、経営分析まで関係している。

助成金とどう付き合うか? すでに処理スキームを整えている事業所はよいのですが、受給が難しくなった助成金は引き受けると手に負えないものが多くなってきました。毎年、既存の助成金は不正や“事件”が重なって、要件が積まれてきています。企業としても「プロジェクト」化、つまり腰を据えてかからなければ、おカネを得られても逆に喪失感を得るのではないかと思います。

本書は、法改正情報をもとに8訂版の内容を全面的に加筆、修正しました。しかし、基本的な構成は変えずに、受給診断シートで雇用に関する助成金のラインアップを紹介

し、その中で比較的受けやすい助成金をピックアップして掘り下げ、掲載しています。

また、構成は下記のとおり3部構成となっています。本書の目的は、本書1冊で雇用関係の助成金のコンサルが可能となり、それぞれの会社の事情に合った助成金を選択できるようになること、また、受給のためのアウトラインを理解し、すぐに行動を起こせるようになることです。

1. 助成金受給診断シートと助成金一覧
2. 各分野別、「注目すべき助成金」のピックアップ
3. 助成金の横断知識

なお、本書の執筆には（株）日本法令出版部の岩倉部長、竹淵課長には多大なご助力と協賛を頂き、感謝いたします。

令和2年10月
執筆者を代表して
深石 圭介

ご 注 意 ～

【改正情報等について】

本書の内容は、原則として令和2年10月1日時点で最新のものを解説しております。内容の変更等については、本書執筆者、深石圭介氏が運営するホームページ「最新版を網羅！ 雇用関係助成金申請・手続マニュアル」(<http://jyoseikinn.exblog.jp>)をご覧ください。最新の情報を掲載しております。

【申請書の様式等について】

申請書については、執筆段階において最新のものを載せるようにしましたが、助成金によっては最新のものができていないため、載せていないものもあります。また、古い内容の申請書で使用可能な様式は、そのまま載せている場合もございますのでご了承ください。

【申請書等の表現について】

申請書等の表現は、助成金の新設・改正が頻繁ということもあり、都道府県によって多少表現が異なることがあります。

雇用関係助成金

はじめに・本書の使用法…………… 001

序章 助成金受給診断シートと助成金一覧

助成金受給診断シートと助成金一覧…………… 008

第1章 正社員の教育訓練のための助成金

1 人材開発支援助成金（訓練関連）…………… 070

第2章 非正規社員の正社員化等のための助成金

2 キャリアアップ助成金…………… 162

第3章 未経験者の教育訓練のための助成金

3 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）…………… 226

第4章 雇用安定のための助成金

4 雇用調整助成金…………… 240

5 労働移動支援助成金（再就職支援コース）…………… 285

第5章 高年齢者のための助成金

6 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・生涯現役コース） 312

7 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）…………… 334

第6章 育児・女性・介護関連の助成金

8 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）…………… 352

9 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）…………… 387

10 両立支援等助成金（小学校休業等対応助成金）…………… 405

申請・手続マニュアル

第7章 雇用環境関連の助成金

- 11 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）…… 418
- 12 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）…………… 445
- 13 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）…………… 467

第8章 障害者のための助成金

- 14 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）…………… 492
- 15 トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・
障害者短時間トライアルコース）…………… 522

第9章 人事制度等のための助成金

- 16 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、
介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）…………… 534
- 17 人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）…………… 579
- 18 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）…………… 603
- 19 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）…………… 621
- 20 業務改善助成金…………… 647

第10章 助成金の横断知識

- 21 新型コロナウイルス感染症対策の雇用関係助成金その他の施策…………… 668
- 22 助成金とジョブ・カード、キャリアコンサルティング…………… 677
- 23 各助成金に共通の判断基準…………… 686
- 24 教育関連の雇用関係助成金の横断…………… 702

第11章 助成金・補助金をめぐる税務Q & A

- 助成金・補助金をめぐる税務Q & A…………… 716

序 章

助成金受給診断シートと 助成金一覧

助成金受給診断シートと助成金一覧

I 助成金制度の改正動向と基本的仕組み

令和2年度の雇用関係助成金改正は、令和元年度に引き続き「働き方改革」のスローガンのもと、時短や制度構築、または正社員化などが行われる予定で、年度予算的には微増でした。しかし、コロナ・ショックが起きたことで、矢継ぎ早の補正予算により、雇用調整助成金の緩和のほか、さまざまな助成金の新設が行われ、「助成金地図」が塗り替わりました。今までの助成金のほかに、以下のような助成金が加わりました。

●今まであった主な助成金

- ・キャリアアップ助成金：パートタイマー、契約社員から正社員になるための助成金
- ・人材開発支援助成金：企業内教育、研修の人件費、経費補助の助成金
- ・人材確保等支援助成金：評価制度や短時間正社員制度等を作り、その運用が有効に図られた場合の助成金
- ・働き方改革推進支援助成金：設備や規程による時短・有給・休暇取得の助成金
- ・両立支援等助成金：育児、介護離職防止等の雇用維持制度の助成金
- ・65歳超雇用推進助成金：高年齢者（50歳以降）の福利のための助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金：雇用の困難な方を雇い入れた場合の助成金
- ・障害者雇用安定助成金：障害者の雇用継続のための総合的な助成金

●コロナ・ショック関連の助成金（改定・新設）

- ・雇用調整助成金：生産・売上げがダウンした場合の、従業員の休業・教育訓練等のための助成金（改定）
- ・緊急雇用安定助成金：雇用保険非加入者に対する雇用調整助成金の“特例”助成金（新設）
- ・両立支援等助成金 小学校休業等対応コース（新設）：小学校などの臨時休業に伴う保護者の休暇取得の助成金
- ・両立支援等助成金 母性健康管理措置による休暇取得支援コース（新設）：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給休暇を取得させた事業主に対する助成金

- ・両立支援等助成金 介護離職防止支援コース：新型コロナウイルス感染症の影響による介護離職防止の助成金（改定）
- ・働き方改革推進支援助成金 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース（新設）：テレワーク導入の助成金
- ・働き方改革推進支援助成金 職場意識改善特例コース（新設）：新型コロナウイルス感染症対策による特別休暇付与のための助成金

従前の助成金と、新型コロナウイルス感染症対策で改定・新設された助成金がせめぎ合っている状況ですが、令和2年度予算に基づく従来の助成金もそのまま残り、廃止されたものはほとんどありません。ただし、コロナ関連以外の助成金については、要件や申請書類に関する実務において、細かいところで多少厳しくなったところがあります。

コロナ関連の助成金については、従来の助成金の打ち直しであってもとにかく「出そう」という当局の気づかいが感じられます。雇用調整助成金などは世論の高まりとともに、要件の緩和と書類の簡略化が相次いで行われ、急遽臨時職員を募集し、支給決定もスピードを速めています。

ただその他の助成金については、あまり変化はありません。一部、人材開発支援助成金のように新型コロナウイルス感染症対策の一環として新入社員研修が在宅でも対象となったり、企業主導型ベビーシッター利用者支援事業がこれも新型コロナウイルス感染症対策として限度額が5倍に増えたりということはあるのですが、賃金アップの助成金や採用関連の助成金などは「コロナ前」の流れそのままです。

1つの助成金で受給できる額はますます少なくなり、老・壮・青・男女年代別に種類が多くなる点も変わりません。令和元年度は両立支援等助成金 出生時両立支援コース（男性労働者の育休助成金）や、（旧）時間外労働等改善助成金 勤務間インターバル導入コースなどがよく出ましたが、やはり要件的には厳しくなっています。よく出る助成金は厳しくなり、政策的に推し進めたい助成金や、昨年度あまり出なかった助成金は要件その他が緩和されるのです。

令和2年度も人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金等、昨年度注目された助成金は引き続き予算としては伸びており、従業員の福利のための制度を整備する会社は、助成金を使いやすいでしょう。ただ、新設の人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースなど、やや状況が変わって、需要が減るとされる助成金もあります。

「非常時の雇用調整助成金、新型コロナ感染症特例」を除き、引き続き多くの助成金は薄く広くという傾向になるでしょう。受給側の不正摘発といった不祥事が前年度は目立ちました。助成金の申請にあたって、計画の要件レベルでは合致しても、受給の実務レベルで苦戦することが多くなる、つまり審査がより厳しくなります。今年度の雇用調整助成金については、臨時の職員が受付・審査を行っていますが、今後、彼らが調査

に回ることでしょう。

新設されて間もない助成金は、いろいろと「マズイ案件」が出てきて、その対策として要件、審査が厳しくなるものです。

例えば……

- ・労働契約書・賃金台帳・出勤簿との整合性。計画の中身と実行、それを証明する書面の金額や期限が合っているかどうか
- ・残業代の正確な計算、離職率、措置を計画通り行ったかどうか
- ・変更届はきちんと出しているかどうか

などです。

コロナ・ショックによって、助成金は広く一般に知られるようになりました。雇用調整助成金のみならず、今後はいろいろな助成金にチャレンジしようとする会社は増えていくことでしょう。そこでは、助成金の組合せや要件となる福利制度の導入・運用、助成金の対象となる人材の採用・人選等、会社の現況と照らし合わせたコンサルティング力が問われます。つまり、同じような内容施策で、複数の助成金が受けられる場面が増えることから、受給額を取るのか、会社にとってより良い制度の整備を取るのかといった将来を見据えた選択場面が多くなるのです。

その他、高齢者関連の助成金は要件が厳しくなりますが、労働移動関係の助成金は要件が緩和され需要が伸びます。障害者関連の助成金も、法定雇用率の法改正を見据えた、面白い助成金が出てきていますので注目です。

全般に雇用調整以外の、育児介護、テレワーク、教育、正社員化、時短等の分野別の“重点的”助成金はますます伸びています。受給要件となる制度の導入が重要になりますが、それらの制度を導入したうえで、さらに措置を行いもう一声！という事項も増えてきています。

以下、4月1日の年度代わりの他に、令和2年1月の令和元年度補正予算、令和2年4月、6月の令和2年度補正予算による法改正も含め紹介します。原則として「〇〇助成金」の「〇〇コース助成金・奨励金」というかたちで整理がされました。ここでは連続した名称で示しています。

※コロナ関連の助成金の特例については、申請期間の延長等変更となる場合があるため、最新の情報は厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

(1) 助成金の改正動向

① 新設の助成金

助成金の名称	内 容
人材確保等支援助成金 外国人労働者 就労環境整備助成コース	外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を通じて、外国人労働者の職場定着の促進等を図る。事業所毎に就労環境整備計画を策定し、外国人労働者および日本人労働者の離職率に関する目標を達成した場合に支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）を支給。
エイジフレンドリー補助金	高齢労働者の安全・健康の確保のために努力する中小企業等の支援・先進的な安全衛生対策技術等の普及促進を目指すもの。対象は60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者で、対象経費の補助率は1/2（上限100万円）。対象は高齢労働者の特性に配慮した安全衛生教育に係る経費、高齢労働者に優しい機械設備の導入等に関する経費、健康に対する取組みなど。
両立支援等助成金 新型コロナウイルス 感染症 小学校休業等対応コース	新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成。1日1人当たり最大15,000円を給付。
両立支援等助成金 新型コロナウイ ルス感染症に関する母性健康管理措 置による休暇取得支援コース	令和2年6月に新設された助成金。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対して、助成金を支給し、雇用の安定を期す。対象労働者1人につき、有給休暇の延べ日数が5日以上20日未満の場合は25万円を支給。100万円が上限。雇用保険被保険者以外の方向けの休暇取得支援助成金もあり、合わせて1事業所あたり20人まで支給。
副業・兼業労働者の健康診断助成金	新たに副業・兼業をする労働者向けにつくられた労働者健康安全機構の助成金。副業を「される」会社が、健診機関と契約を結び、健診させた場合に助成。額面的にはそれほどではない。

② 要件等が緩和される助成金

助成金の名称	内 容
働き方改革推進支援助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース 昨年度終わったものが、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、イレギュラーに“復活”。令和2年2月17日までさかのぼって特例コースとして助成。目標が3つから1つに。 ・職場意識改善特例コース 昨年度の要件を簡素化して令和2年2月17日にさかのぼって助成。特別休暇の規程を整備することで、「目標」はクリアできる。 ・労働時間短縮・年休促進支援コース（旧時間外労働等改善助成金 職場意識改善コース 時間外労働上限設定コース） 働き方改革で最も力が入っている助成金。2つのコースを併合し、取組みの数が多いと、併給可能に。また、賃金を上げると加算（3～5%）が付くようになる。 ・勤務間インターバル導入コース 勤務間インターバル制度を設けた企業向け助成金。賃金アップで加算が付くようになる。 ・テレワーク・コース 名称が変更。年休取得の“目標”が削除（要件緩和）。 ・団体推進コース 新たに加算が付くようになる。
キャリアアップ助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員化コース 「5%賃金アップ要件」が賞与を用いる場合とそうでない場合に分かれる。 ・賃金規定等改定コース 賃金規定等で、5%以上増額した場合の加算が追加。 ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース 賃金増額の幅ごとの加算額がアップ。他に、処遇改善や雇用管理の改善措置に加算措置が新設。労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置等を実施し、有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に原則19万円を支給。生産性向上に向け、研修などを実施した場合は10万円を加算。 ・短時間労働者労働時間延長コース 1時間以上5時間未満延長での助成で、今年も引き続きの措置。

求職者支援制度（認定職業訓練実施奨励金）	教育関連の委託型助成金。就職氷河期向けの短期資格習得コースが新設され、最低研修期間が3カ月から2カ月に短縮。建設人材育成コースは廃止。
業務改善助成金	最低賃金850円未満の県では30円賃上げコースのみだったのが、60円、90円賃上げコースも可能に。
特定求職者雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・就職氷河期安定雇用実現コース 旧安定雇用実現コース。対象者を転職回数等から、通常労働者に通算1年以下、過去1年なかったことのない者に変更。求職者支援訓練の短期資格等習得コース受託者を対象者に含める。 ・生活保護受給者等雇用開発コース 対象者を拡大（地方公共団体の支援要請がなくても、生活保護受給者または生活困窮者であり、ハローワーク、被保護者就労支援事業または生活困窮者自立相談支援事業を通算して3カ月を超えて受けた者も支援に）。
65歳超雇用推進助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者評価制度等雇用管理改善コース 「みなし経費」の額が多くなり、少ない額でも申請しやすくなる。また、コンサル料の他、機器システムも助成金の対象に。
中途採用等支援助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・中途採用拡大コース 中途採用計画期間前3年間の中途採用率に係る要件を「50%未満」から「60%未満」に緩和。中途採用率の向上度合いに応じた助成額とするとともに、これまで中途採用を行ったことのない事業所の事業主に対する上乗せ助成を創設。 ・UIJターンコース 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）によるコンサルティング費用も経費の対象に。
地域雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域雇用開発コース 対象地域に寄附をした企業も対象に。熊本地震（平成28年）の特例要件を廃止。
両立支援等助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・出生時両立支援コース 育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組みを行った事業主に対して、現行の助成額に上乗せして加算。

両立支援等助成金	<ul style="list-style-type: none"> 介護離職防止支援コース 支給要件について休業期間を「14 日以上」から「5 日以上」に緩和。労働者が就業と介護との両立に資する制度を利用した場合の利用期間を「42 日以上」から「20 日以上」に緩和。6 月より新型コロナウイルス感染症対策の介護休業特例も新設。 育児休業等支援コース 子の看護休暇制度を導入した場合の支給要件である取得時間数を「20 時間以上」から「10 時間以上」に緩和。
障害者雇用安定助成金	<ul style="list-style-type: none"> 障害者職場定着支援コース 職場復帰支援または中高年障害者への雇用継続支援について、現行の助成に加え、職務転換後の職務遂行に必要な基本的な知識および技術を習得するための研修を実施した場合に、その実施に要した経費に応じて新たに助成。
人材確保等支援助成金	<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理制度助成コース（建設分野） 登録基幹技能者の処遇向上支援助成で、10 万円の賃金アップが最低限度だったものが、5 万円アップで要件を満たすコースも新設。
障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金	<ul style="list-style-type: none"> 障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金 重度訪問介護に係る指定障害福祉サービス等を受ける対象障害者である労働者への職場介助者の委嘱を実施した場合の助成が新設。
企業主導型ベビーシッター利用者支援事業（仕事・子育て両立支援事業費補助金）	新型コロナウイルス感染症関連で、送迎割引券の有効期間が3 月末まで伸び、1 世帯当たりの限度額が5 倍に増額。
雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例により相次いで緩和。また去年の台風の特例等が継続。熊本地震の特例は廃止。緊急雇用安定助成金や休学支援金・給付金など、派生する助成金等が出る。

③ 廃止・統合される助成金

助成金の名称	内 容
緊急特定地域特別雇用安定助成金（令和2 年2～3 月限定）	雇用調整助成金の「特例拡大版」です。基本的なしくみは雇調金と変わりません。新型コロナウイルス感染症の被害が拡大する北海道限定の時限措置で、生産性要件（売上が下がらないと助成金がもらえない）がゼロになったところが大きいです。令和2 年4 月から緊急雇用安定助成金に統合されました。

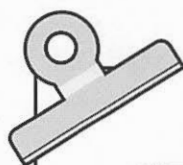
今年度は、コロナ・ショックの特例を除けば、昨年度同様、「1 億総活躍社会」「同一

第 1 章

正社員の教育訓練のための 助成金

1 人材開発支援助成金（訓練関連）

1 人材開発支援助成金 (訓練関連)



- ・ 計画的かつ体系的な研修を行う場合に、その費用と賃金に対して助成するもの
- ・ 事業内職業能力開発計画を策定し、年間職業能力開発計画の受給認定を受けることが基本
- ・ 構成は、原則賃金助成と経費助成の一部補助で、人数が増えれば増えるほど額は大きくなる

1

制度の概要

労働者の職業能力開発を支援する事業主に対し、労働者の段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、企業内における労働者のキャリア形成を効果的に推進するときに助成金が支給されます。正社員に限らず、パート・アルバイト、契約社員の教育のために活用できる助成金です。

対象は中小企業の事業主ですが、多くのコースでは、大企業も対象になります。

また、大きくは若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった労働政策における重点課題に対応型（政策課題対応型）と、それ以外（一般型）に分けられ、助成率（助成額）も異なります。

平成30年4月からは、統廃合されて7つのコースになり、建設労働者や障害者も対象となっています。平成31年からは長期の休暇付与助成が加わり、OJT訓練や講師の要件等で令和2年2月より若干の緩和がなされました。

助成対象訓練		内容
特定訓練コース (Off-JTのみ)	労働生産性向上訓練	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座、職能センターや、専門実践教育型訓練等の訓練。
	若年人材育成訓練	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者に職業訓練を行った場合に支給される。
	熟練技能育成・承継訓練	熟練技能者の指導力強化や技能継承のための職業訓練、認定職業訓練を行った場合に支給される。
	グローバル人材育成訓練	海外関連業務担当者の国内外での育成を行った場合に支給される。
特定訓練コース OJT + Off-JT	特定分野認定実習併用職業訓練	製造業、建設業、情報通信業が実施する厚生労働大臣の認定を受けた訓練。
	認定実習併用職業訓練	厚生労働大臣認定の職業訓練を行った場合に支給される。
	中高年齢者雇用型訓練	中高年齢新規雇用（45歳以上）の方を訓練した場合、支給される。
一般訓練コース（中小企業、団体のみ）		雇用する労働者に対する特定訓練コース以外の職業訓練を行った場合に支給される。事業主団体等は訓練経費の一部を助成する。
教育訓練休暇付与コース		有給もしくは無給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に支給されます。
特別育成訓練コース	一般職業訓練（育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練）	雇用する有期雇用の労働者などに対して有期実習型訓練、中小企業等担い手育成訓練以外の職業訓練を行った場合に支給されます。
	有期実習型訓練	「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた2～6カ月の職業訓練を行った場合に支給されます。
	中小企業等担い手育成訓練	業界団体を活用した、Off-JTとOJTを組み合わせた最大3年の職業訓練を行った場合に支給されます。
建設労働者認定訓練コース		雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合に支給されます。
建設労働者技能実習コース		雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合に支給されます。
障害者職業能力開発コース		障害者の方の教育施設の設置・整備をしたり、教育訓練を実施した場合に支給されます。

2 受給額

(1) 受給額

訓練の種類に応じて、1 訓練コース支給対象者1 人あたり下表の支給額の合計が支給されます。

助成対象訓練		中小企業 助成額	大企業 助成額	限度額
特定訓練 コース	労働生産性向上訓練	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 760 円、生産性要件満たす場合 960 円 経費助成 実費相当額の 45 %、生産性要件満たす場合 60 % 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 380 円、生産性要件満たす場合 480 円 経費助成 実費相当額の 30 %、生産性要件満たす場合 45 % 	限度額 1 人 1 コースあたりの訓練時間が 10 時間以上 100 時間未満・15 万円、100 時間以上 200 時間未満・30 万円、200 時間以上・50 万円 1 人あたりの賃金助成 (Off-JT) 時間数は、1 コースにつき原則 1,200 時間を限度とする。 認定職業訓練は 1,600 時間。
	若年人材育成訓練			
	熟練技能育成・承継訓練			
	グローバル人材育成訓練			
	特定分野認定実習併用職業訓練	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 760 円、生産性要件満たす場合 960 円 経費助成 実費相当額の 45 %、生産性要件満たす場合 60 % OJT 実施助成 1 時間あたり 665 円、生産性要件満たす場合 840 円 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 380 円、生産性要件満たす場合 480 円 経費助成 実費相当額の 30 %、生産性要件満たす場合 45 % OJT 実施助成 1 時間あたり 380 円、生産性要件満たす場合 480 円 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成限度額 Off-JT 賃金助成 (1 人 3 コースまで) 1,000 万円が限度となる。 経費限度額 1 人 1 コースあたりの訓練時間が、 ・10 時間以上 100 時間未満・15 万円 ・100 時間以上 200 時間未満・30 万円 ・200 時間以上・50 万円 OJT 実施助成 特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練は 680 時間、中高年齢者雇用型訓練は 382.5 時間が限度時間
認定実習併用職業訓練	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 380 円、生産性要件満たす場合 480 円 経費助成 実費相当額の 30 %、生産性要件満たす場合 45 % 	同左	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成限度額 Off-JT 賃金助成 (1 人 3 コースまで) 500 万円が限度となる。 経費限度額 1 人 1 コースあたりの訓練時間が、 ・20 時間以上 100 時間未満・7 万円 ・100 時間以上 200 時間未満・15 万円 ・200 時間以上・20 万円 	
中高年齢者雇用型訓練				
一般訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成 1 時間あたり 380 円、生産性要件満たす場合 480 円 経費助成 実費相当額の 30 %、生産性要件満たす場合 45 % 	同左	<ul style="list-style-type: none"> 賃金助成限度額 Off-JT 賃金助成 (1 人 3 コースまで) 500 万円が限度となる。 経費限度額 1 人 1 コースあたりの訓練時間が、 ・20 時間以上 100 時間未満・7 万円 ・100 時間以上 200 時間未満・15 万円 ・200 時間以上・20 万円 	

◆図表 16 生産性要件算定シート（共通要領 様式第2-6号）（個人事業主）

共通要領様式第2-6号（2019.4）

生産性要件算定シート

生産性の算定対象となる事業所（個人事業主）名等		厚労商店	
申請事業所名	厚労商店	事業所番号	1234-567890-7
項目	勘定科目	ⒶBの3年前年度 （ 2015 年度） Aの会計期間 2015年1月～2015年12月	Ⓑ直近年度 （ 2018 年度） Bの会計期間 2018年1月～2018年12月
①青色申告特別控除前の所得金額	青色申告特別控除前の所得金額	1,600,000	2,150,000
②人件費	給料賃金	5,000,000	5,300,000
	専従者給与	4,500,000	4,600,000
	福利厚生費	30,000	30,000
③減価償却費	減価償却費	500,000	400,000
④動産・不動産賃借料	地代家賃	2,400,000	2,400,000
⑤租税公課	租税公課	105,000	120,000
(1) 付加価値[= (①+②+③+④+⑤)](円)		14,135,000	15,000,000
(2) 雇用保険被保険者数(人)		1	1
(3) 生産性[= (1) / (2)](円)		14,135,000	15,000,000
(4) 生産性の伸び[= ((3)B - (3)A) / (3)A × 100](%)		6.1%	

(5) 生産性の向上に効果があった事業主の取り組み	従業員の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。
---------------------------	--

(注)裏面の留意事項をよくお読み下さい。助成金の申請に当たっては、①～⑤に相当する勘定科目の額が表示された青色申告決算書などを添付して下さい。

[執筆者略歴]

雇用関係助成金 明晰会

全国に散らばる助成金のプロ集団。基本は社労士ながら、様々な経歴、立場、提案手法をもって、雇用関係助成金を取り扱っている。

◎ 石田 隆利

社会保険労務士。社会保険労務士法人リライエ代表。北近畿地域を中心に、田舎でも都会と同レベルのサービスを提供することで、地域が発展していくことを目標に、土業の枠を超えた事務所を目指している。苦手意識を持つ企業も多いと思われる助成金や労務分野を、セミナー等で、触れやすい、わかりやすい内容とすることを目指している。地域トップクラスの助成金申請代行数を誇る。

URL <https://tajima-sr.com/> E-mail fp0720@rel-i-e.com

◎ 岩本 浩一

社会保険労務士。平成18年松山市で開業。開業当初から助成金を利用したコンサルティングを行う。助成金勉強会の主催者となって同業者を集め助成金の勉強を行ったり社会保険労務士会での公演をしたりするなど業界への助成金の周知活動に貢献する。助成金に関する著書多数。平成28年に業務拡大のため法人化。社会保険労務士法人あいパートナーズの代表社員となる。

社会保険労務士法人あいパートナーズ <http://www.office-iwamoto.jp>
E-mail info@office-iwamoto.jp

◎ 大塚 訓

特定社会保険労務士。オークン社労士事務所／代表。平成19年船橋市で開業。助成金セミナーを自主開催して以来、企業研修の契約を獲得したい土業、コンサル、コーチ、カウンセラーなど、セミナー講師の方へ、助成金を使ってあなたの「伝えたいこと」をより広く納得して受注いただける企業研修開拓サポーターとして活動中。

オークン社労士事務所 <http://www.orkoon2784.com>
助成金顧問サービス <http://office-orkoon.joseikin-contents.net/>
E-mail info@jyoseikin2784.com

◎ 岡 佳伸

特定社会保険労務士、2級キャリアコンサルティング技能士、1級ファイナンシャル・プランニング技能士、社会保険労務士法人岡佳伸事務所代表。アパレルメーカー、大手人材派遣会社、自動車部品メーカーなどでマネジメントや人事労務を担当した後に、労働局職員（ハローワーク勤務・厚生労働事務官）を経験。現在は開業社労士として活躍。

URL <https://oka-sr.jp> E-mail okay@d1.dion.ne.jp

◎ 小林 明

特定社会保険労務士。小林事務所代表。平成9年開業。開業後4年間程度は助成金に力を入れていたが、助成金対象者の自己都合退職はおろか、会社都合解雇の続出から一旦撤退。しかし、助成金を活用して、退職や解雇のない会社づくりが可能であることと、何よりも10人未満の小さな会社経営者に一番喜んでもらえるのは助成金であることに思い立ち、4年前より助成金申請に力を注いでいる。

小林事務所 <https://www.sr-kobayashi.jp/> E-mail info@sr-kobayashi.jp

◎ 関山 浩司

社会保険労務士事務所こどものそら舎 代表（認定経営革新等支援機関）。保育士、社会保険労務士、中小企業診断士、キャリアコンサルタント。保育分野に専門特化した認定支援機関。全国各地で、産学官民連携、労務コンサルティング、職員研修、採用支援、自治体事業などの実績多数。労使ともに働きやすく育ちやすい職場づくりに定評がある。

URL <https://kodomonosora.jp/> E-mail info@kodomonosora.jp

◎ 深石 圭介

特定社会保険労務士。労務管理事務所 新労社代表。多業種の企業コンサルティング 経験を活かし、平成 16 年の開業以来、雇用関係助成金の申請を中心とした労務管理をベースとして、企業の円滑な労務運営のしくみの追求を行う。助成金に関する講演・執筆の実績が数多い。

URL <http://nlsroumu.com/jk/> E-mail info@nlsroumu.com

◎ 藤本 陵太

特定社会保険労務士。2008 年大学在籍中、21 歳で社会保険労務士合格。卒業後、顧問契約数 55,000 件の大手社会保険労務士法人に就職。助成金申請、人事労務アウトソーシング・コンサルティング業務に 7 年間従事したのち、労務を超えた対応ができるよう現在、寺田税理士・社会保険労務士事務所へ。助成金を受けた後の支援ができるよう会計業務にも従事し、活躍中。

URL: <https://taxlabor.com> E-mail k-nisio@rose.ocn.ne.jp

◎ 寺田 慎也

2003 年、税理士登録し寺田税理士事務所を開業。2008 年、社会保険労務士登録し寺田社会保険労務士事務所を設立。2009 年、労働保険事務組合 NIPRE 大阪設立。2018 年、税理士と社労士のダブルライセンスを活かし多角的な経営戦略を得意とする株式会社フォーグッドコンサルティングを設立。同年、幻冬舎より書籍「中小企業の人材コストは国の助成金で払いなさい」を出版。2019 年、一人親方労災組合 NIPRE 大阪を設立。

寺田税理士・社会保険労務士事務所 <https://taxlabor.com/>
労働保険センター NIPRE 大阪 <https://taxlabor.com/nipre/>
E-mail k-nisio@rose.ocn.ne.jp