



令和4年度のおすすめの助成金をご紹介します

正社員登用

変更

パート、アルバイト等の方を正社員に変更する際などに利用できる助成金

キャリアアップ助成金 正社員化コース

パート・アルバイトの方などを正規雇用労働者に転換した場合などに利用できるのがキャリアアップ助成金です。正社員化コースを含めて7コースあり、いずれも計画に沿って有期雇用労働者等の社内での処遇の改善を行った事業主が助成を受けることができる制度です。これまでに利用された方も多いのではないかと思います。今年10月1日以降の正社員への転換に関しては比較的大きな変更がありましたので、事業主のみなさまにお知らせいたします。

主な変更ポイント

- 従来身分が正社員に転換されていた助成金の対象となっていたが、これに加え、非正規社員との違いをさらに明確にするため、賞与または退職金の少なくともどちらかの制度が適用され、かつ、昇給のある正社員となるのが就業規則と労働条件通知書の両方に規定されていることが必須条件となりました！
- 正社員に転換しても、試用期間を設定している場合は正社員に転換したものとみなされません！
- 転換前の雇用区分について、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が6ヶ月以上適用されている必要があります！

	中小企業	大企業
有期→正社員	57万円<72万円>	42.75万円<54万円>
無期→正社員	28.5万円<36万円>	21.375万円<27万円>

<>内は生産性要件を満たしている場合に支給される金額

育メン支援

変更

男性社員が育休を取得しやすい状況をつくり、育休取得率を上げた会社を支援する助成金

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

[子育てパパ支援助成金]
※中小企業のみが対象となります

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や業務体制を整備し、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(所定労働日が4日以上含まれること)の育児休業を取得させた事業主に支給されます(第1種)。第1種助成金を受給した事業主が、男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合に第2種が支給されます。 <>内は生産性要件を満たしている場合に支給される金額



第1種	出生時育児休業取得	20万円 (+代替要員加算20万円 3人以上確保した場合は45万円)
第2種	育児休業取得率向上	1事業年度以内に30%以上上昇した場合: 60万円<75万円>
		2事業年度以内に30%以上上昇した場合: 40万円<65万円>
		3事業年度以内に30%以上上昇した場合: 20万円<35万円>

その他のお知らせ

<> あおば事務所の夏季休業 >>

8/11(木)~8/15(月)の期間は夏季休業させていただきます。期間中の連絡は、8/16(火)以降に対応させていただきます。

お仕事に必要な能力の向上、再教育に取り組む会社を応援する助成金

新設

人材育成

人材開発支援助成金 人への投資促進コース



事業主があらかじめ策定した計画に従って労働者の職務に関連した知識・技能の習得のための職業訓練などを実施した場合に、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。従来の7つのコースに加え、今年4月より「人への投資促進コース」が新設されましたので、今回はこのコースの主な内容を下記にまとめました。(一部省略)

<>内は生産性要件を満たしている場合に支給される金額

訓練メニュー	対象訓練	経費助成率(額)	賃金助成額
高度デジタル人材訓練	高度デジタル訓練 ITスキル標準(ITSS) レベル3, 4以上	75% (大企業60%)	960円 (大企業480円)
自発的職業能力開発訓練	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30% < +15% > (大企業も同率)	-
長期教育訓練 休暇等制度	長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	制度導入経費 20万円<+4万円> (大企業も同額)	1日あたり 6000円<+1200円> (大企業も同額)
	所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円<+4万円> (大企業も同額)	-
定額制訓練	定額制訓練(サブスクリプション型の研修サービス)	45% < +15% > (大企業30% < +15% >)	-

~助成金を申請するためには普段の取組が大切です~

- 賃金台帳、出勤簿、労働者名簿は備え付けられていますか? 上記3つを法定三帳簿といい、会社には整備・保存の義務があります。多くの助成金の申請にあたり、添付が求められるものでもありますので、この機会に正しい整備、保存ができていますかを確認しましょう。
- 多くの助成金の申請にあたっては就業規則の変更をとまいません。就業規則は法改正を反映した最新のものになっていますか? この機会に見直してみましょう。
- 多くの助成金の申請にあたり、対象労働者の雇用契約書・労働条件通知書の添付が必須となります。入社時に結んだ契約のままになっていないか、この機会に見直してみましょう。

私どもは常に事業主のみなさまの気持ちに寄り添い、誠心誠意、会社が良い方向に向かっていくお手伝いをさせていただきたいと心より思っております!

気になる助成金がある方は、ぜひあおば事務所までお気軽にお問い合わせください。

高齢者に長く働いてもらう制度を整えた会社を支援する助成金

シニアの活用

変更

65歳超雇用推進助成金 65歳超継続雇用促進コース

令和4年4月1日以降に、労働協約又は就業規則により、①65歳以上への定年の引き上げ、②定年の定め廃止、③希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入、④他社による継続雇用制度の導入、いずれかに該当する制度を実施した事業主に支給されます 令和4年度より申請受付期間が変わったため、申請にあたり注意が必要です

① 定年年齢の引上げ ②定年の定め廃止 単位: 万円

60歳以上被保険者数	65歳	66~69歳		70歳以上	定年の定め廃止
		5歳未満	5歳以上		
1~3人	15	20	30	30	40
4~6人	20	25	50	50	80
7~9人	25	30	85	85	120
10人以上	30	35	105	105	160

③、④継続雇用制度 単位: 万円

60歳以上被保険者数	66~69歳	70歳以上
1~3人	15	30
4~6人	25	50
7~9人	40	80
10人以上	60	100



<< 新型コロナウイルス感染症に係る特例措置について >>

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置については、6月末までとしていた現在の助成内容を9月末まで継続することとなりました。