

2022年度版 助成金総合提案書 《2022.4改訂》

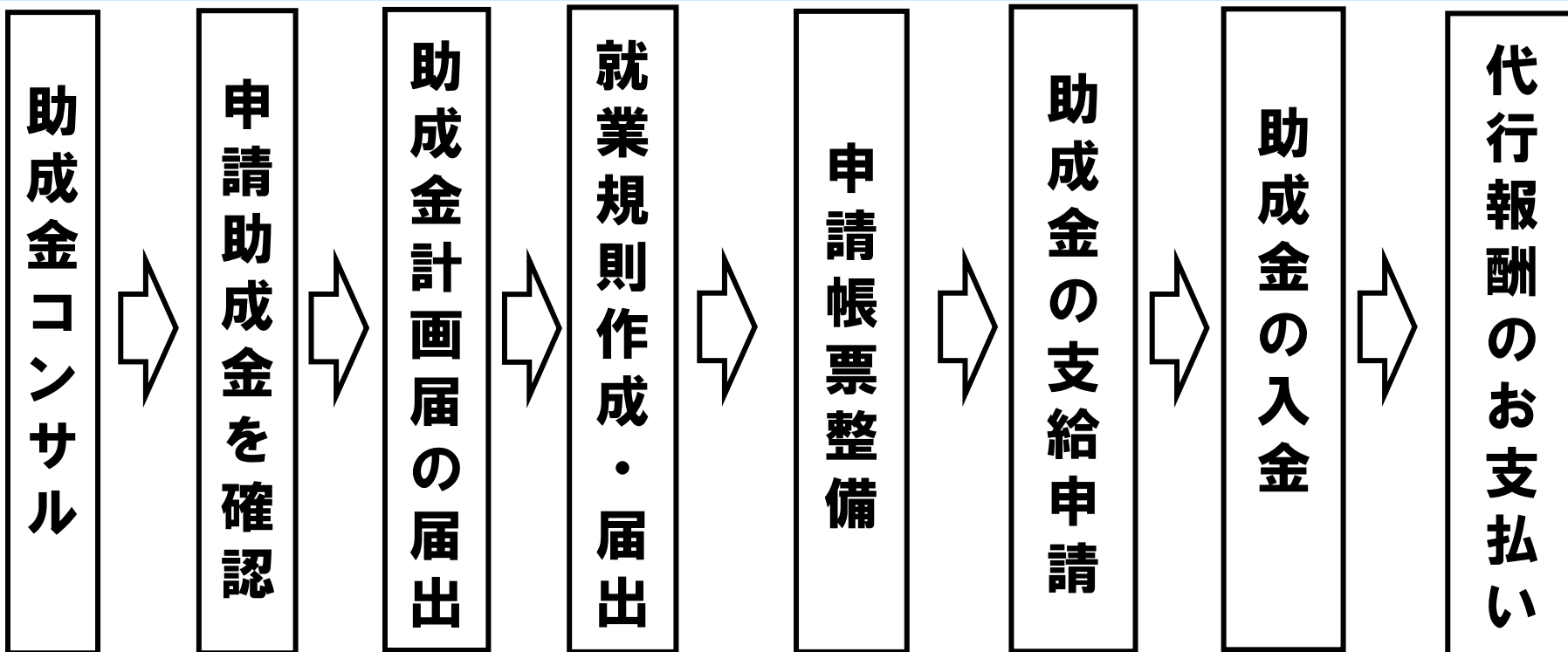
社会保険労務士法人 Grant うさみ

〒510-0829 四日市市城西町13-28 大誠ビル202号室

TEL059-329-5522 FAX059-993-0897

※記載されている助成金は2022年4月4日現在の情報に基づいております
※助成金は年度の途中で支給要件が変わったり、廃止されたりすることがあります

助成金申請のスケジュール



- ・助成金の代行手数料は助成金受給後のお支払いです(前金は不要です)
 - ・代行手数料＝助成金額×30%＋消費税
- (例)助成金額が57万円の場合、188,100円(税込)となります
ただし、助成金額が低い場合、最低代行手数料は11万円(税込)となります
- (注)助成金は、年度の途中で条件変更や廃止になることがあります
したがって、すぐに申請準備に入らないと受給できないことがあります

助成金申請に必要な帳簿類

1. 労働条件通知書(雇用契約書)

2. 出勤簿(タイムカード)

3. 賃金台帳(給与明細)

4. 就業規則(賃金規程・育児休業規程等)

①ほとんどの助成金は、上記の帳簿類を提出することになります

※当社では、助成金申請に必要な「帳簿類のひな形」の提供はしますが、作成は貴社が行うことが必要になります

※就業規則がない場合、助成金申請に必要な法令上、最小限の条文だけ記載した無料の「就業規則」を提供していますが労使トラブルなどに対応できるレベルの内容ではありません。会社の決め事の記載やトラブル対策用には有料になりますが「貴社のオリジナル就業規則」の作成を推奨しています。

②未払い残業代、または36協定に記載されている残業時間を超えて業務をしている等、労働法に違反している場合は助成金が支給されない場合があります

③会社都合の退職があると申請できなくなる場合があります

知らないと損をする生産性要件

生産性要件が認定されると助成金額が増額されます！

(例)キャリアアップ助成金助成金額57万円⇒72万円

生
産
性

=

①人件費+②減価償却費+③賃料+④租税公課+⑤営業利益

決算月の雇用保険加入者数

【主な生産性要件の認定条件】

助成金を申請する時点の「直近の決算書」と「3年前の決算書」の「生産性」が3年前より6%以上伸びていること

【注意ポイント】

営業利益が下がっていても、雇用保険の加入者数が減っていると生産性要件が認定される可能性があります！

【生産性要件計算必要データ】

損益計算書、販売費及び一般管理費内訳書、雇用保険の人数

生産性認定について認定されるか、「無料診断」しています！

有期契約社員の正社員転換

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

計画書
作成



労働局に
計画書提出



計画書
認定



就業規則
条文追加



正社員
転換

雇用期間が6ヶ月
以上3年以下の
有期契約社員



正社員転換後
6ヶ月経過

《3%以上給与アップ必須》



助成金
57万円
(72万円)

正社員転換後の待遇⇒「昇給」プラス「賞与または退職金」が必須

※1年度1事業所あたり20人まで申請可

事例：月給20万円⇒《正社員転換》206,000円以上にアップ

派遣社員(6か月)を正社員雇用する場合、85.5万円(108万円)

※未経験者の場合は派遣期間が2か月以上6か月未満でも正社員雇用が可能

長期雇用のパート等の正社員転換

キャリアアップ助成金（長期雇用パート向け）

計画書
作成



労働局に
計画書提出



計画書
認定



就業規則
条文追加



正社員
転換

雇用期間が6ヶ月以上の
契約社員・パート
タイマー・アルバイト等



正社員または短時間正社員
転換後6ヶ月経過後に
助成金支給申請書提出
《3%以上賃金アップ必須》



助成金
28.5万円
(36万円)

※3年超、雇用している契約社員・パートタイマー等も助成金の対象
※正社員転換後は、原則、月給または日給

正社員転換後の待遇⇒「昇給」プラス「賞与または退職金」が必須

※1年度1事業所あたり20人まで申請可

事例：時給1,100円⇒(正社員)月給20万円(1日、8時間勤務)
※フルタイムのパートタイマーから正社員の転換事例が多いです

契約社員等に賞与制度を新設

キャリアアップ助成金(賞与制度導入コース)

計画書
作成



労働局に
計画書提出



計画
認定



就業規則に
条文追加



全員に
賞与支給

有期契約社員等に
賞与制度を新設



最低、5万円以上の賞与を
契約社員等に支給

賞与を支給した月の翌月
から6か月経過後に
支給申請書を提出



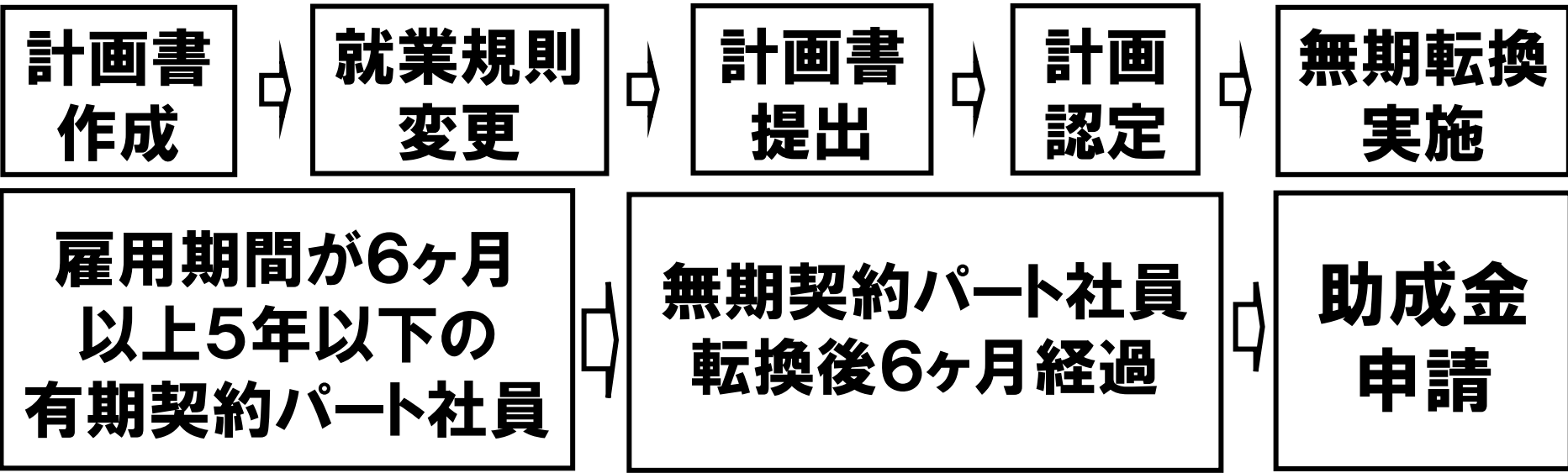
助成金
1事業所38万円
(48万円)

事例: 2022年3月賞与支給⇒8月分の給与を9月に支給⇒支給申請

※有期契約社員等にだけ賞与制度を導入しても助成金の申請可

50歳代のパート向け採用の助成金

高年齢者無期雇用転換コース



助成金額1人あたり48万円(60万円)※年間10人限度

転換後に賃金の3%アップ条件がありません

パートタイマーを有期契約で雇用して無期契約へ変更するだけ！

キャリアアップ助成金と類似していますが申請条件が異なります

定年・継続雇用年齢の引上げ

65歳超継続雇用促進コース

社会保険労務士による
就業規則変更の
有料コンサル実施

定年
引上げ

就業規則を
労基署へ
届出

雇用支援機構に
支給申請書提出

定年を60歳から70歳以上に引上げする場合

雇用保険加入の60～69歳の
定年前から働いている社員数

1～3名

4～6名

7～9名

10名以上

定年66歳または70歳へ
引上げ

30万円

50万円

85万円

105万円

現在、70歳未満の定年
⇒定年を廃止に変更

40万円

80万円

120万円

160万円

現在の定年は据え置き継続雇用年齢を70歳以上に引上げ

70歳未満の定年据置き
継続雇用年齢⇒70歳

30万円

50万円

80万円

100万円

男性社員の育児休業取得を支援

出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

育児休業前に
環境整備

出産

出産後8週間
以内に育児休業開始

支給条件: 連続5日以上 of 育児休業を取得

第1種

20万円(1企業1回のみ)

助成金額

第2種

第1種の助成金受給後、男性社員の育休取得率が30%以上、上昇したのが、
1年以内に達成⇒60万円(75万円)
2年以内に達成⇒40万円(65万円)
3年以内に達成⇒20万円(35万円)

最新法令で作成された「育児休業規程」の作成必須

女性社員の育児休業取得を支援

育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」と「面談シート」を作成

産前休業

出産

出産後
3か月後に
助成金申請

職場復帰から
6か月経過後
に助成金申請

助成金額

育休取得時
28.5万円
(36万円)

職場復帰時
28.5万円
(36万円)

育児休業中に会社から育休社員への社内情報提供必須

産前休業開始後からでは助成金申請ができません

最新法令で作成された「育児休業規程」の作成必須

一般事業主行動計画などの作成・労働局への届出必須

不妊治療のための休暇を支援

不妊治療両立支援コース

社員の福利厚生を向上させるため不妊治療休暇制度の導入をする企業を支援



- ①不妊治療に関するアンケート実施
- ②就業規則に休暇制度追加
- ③両立支援担当者の選任
- ④不妊治療両立支援プラン作成

助成金額

A:環境整備・休暇取得
不妊治療休暇5日取得
28.5万円(36万円)
※最初の1回のみ

B:長期休暇加算
連続20日以上長期
休暇を取得
28.5万円(36万円)
※最初の1回のみ

雇用保険に加入していれば非正規社員も助成金の対象

全社員から「不妊治療と仕事の両立に関するニーズ」のアンケートを取ります

就職困難者の採用を支援

特定就職困難者・生涯現役コース

週所定労働時間	週30時間以上	週20時間以上 30時間未満
60歳以上65歳未満	雇用保険加入日から 6か月後⇒30万円 1年後⇒30万円 合計60万円	雇用保険加入日から 6か月後⇒20万円 1年後⇒20万円 合計40万円
母子家庭の母 父子家庭の父		
65歳以上	雇用保険加入日から 6か月後⇒35万円 1年後⇒35万円 合計70万円	雇用保険加入日から 6か月後⇒25万円 1年後⇒25万円 合計50万円

ハローワークや民間職業紹介所からの紹介で採用が条件

労働局が申請対象と認定すると申請書類が郵送されます

機器購入で労働生産性の向上

労働時間短縮・年休促進コース

計画書作成
見積書添付



労働局に
計画書提出



計画書認定



契約・購入
費用支払い



支給申請

年次有給休暇の
計画的付与制度
新規導入
助成金限度額50万円

+

有給のボランティア
休暇等を1日設定
助成金限度額25万円

+

年次有給休暇を時間
単位で取得可
助成金限度額
25万円

=

助成金額
限度額合計
100万円

助成金額は生産性を上げる機器の「購入費用の75%」と「限度額」を比較して、低いほうが支給されます

【事例】150万円の機器を購入の場合、

$150万円 \times 75\% = 112.5万円 \Rightarrow$ 助成金は上限の100万円支給

【認定された機器の事例】※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するということではありません

《手作業の業務を機械化することで労働時間の短縮ができる機器が助成金対象》

食器洗浄機、治療器具洗浄機、高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、
門型リフト、ステンレス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、
フードプリンター、業務用冷凍庫、ベルトコンベア、口腔内スキャナ、自動攪拌機、
芝整備機、除雪機、業務用乾燥機、真空包装機、電動式ベッド、など

働き方改革関連法等改正のスケジュール

①年次有給休暇 最低5日 取得義務化	2019年4月
②労働時間の客観的把握義務化	
③勤務間インターバル制度の努力義務	
④残業時間の上限規制	2020年4月
※民法大改正(時効2年⇒3年)	
⑤同一労働・同一賃金の制度化	2021年4月
⑥パワハラ法規制	2022年4月
⑦月60時間超の割増賃金率引上げ	2023年4月
⑧残業時間の上限規制(建設・運送)	2024年4月

労働基準法制定後、72年ぶりの大改正で法令違反に対して罰則が追加されるなど、会社側には厳しい内容です

2020年民法大改正の影響

未払い残業代の時効期間延長
《現在の時効は2年から5年へ延長》

未払い残業5つのチェックポイント

- 残業代を基本給込みにしている
- タイムカードだけで時間管理をしている
- 出社・退社時刻のデータがない
- 残業代を給与計算ソフトで計算している
- 週6日以上勤務している

就業規則の7つのメリット

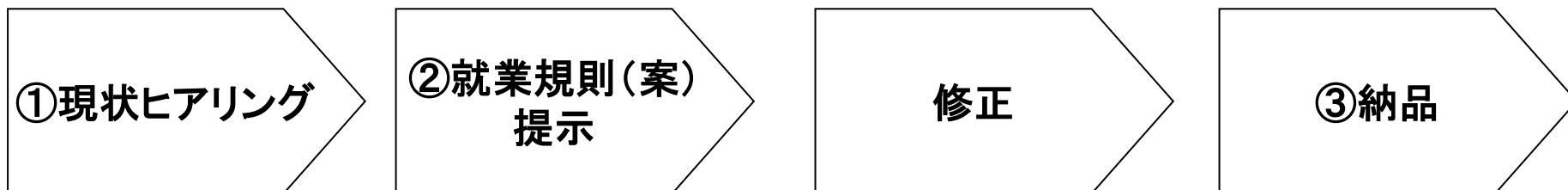
1. 未払い残業代対策
2. うつ病社員対策
3. 問題社員の解雇対策
4. パワハラ・セクハラ対策
5. 個人情報・社内情報流出対策
6. 定年トラブル対策
7. 有給休暇取得トラブル対策

※就業規則に記載がないと罰することができません

就業規則作成コンサルティング費用

<p>助成金用変更 5万円</p>	<p>助成金を受給できる内容に変更させていただきます。</p>	<p>●社内書式集 (5万円) 【規程17 (単独作成費用)】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. パートタイマー就業規則 (5万円) 2. 嘱託社員就業規則 (5万円) 3. 賃金規程 (5万円) 4. 退職金規程 (5万円) 5. 育児・介護休業規程 (5万円) 6. 出張旅費規程 (5万円) 7. 在宅勤務規程 (3万円) 8. 社有車管理規程 (3万円) 9. マイカー通勤規程 (3万円) 10. マイカー業務使用規程 (3万円) 11. 自転車通勤規程 (3万円) 12. 災害補償規程 (3万円) 13. 個人情報管理規程 (3万円) 14. 出向規程 (3万円) 15. ハラスメント防止規程 (5万円) 16. 再雇用規程 (5万円) 17. 役員規程 (5万円)
<p>助成金対応 コース 15万円</p>	<p>就業規則+労働条件通知書ひな形 労使トラブル対策に労働条件通知書の作成は必須です</p>	
<p>基本コース 30万円</p>	<p>就業規則+社内書式集 +右の1~17の規程 から必要な規程を選択 (3規程まで)</p>	
<p>安心コース 50万円</p>	<p>基本コース+右の1~17の規程から 必要な規程をご自由を選択 +従業員説明会 (2回まで)</p>	

コンサルティングスケジュール



助成金基本申請プラン

キャリアアップ	
正社員化	万円
有期→無期	万円
高年齢者雇用	万円
雇用管理制度	万円
教育訓練休暇	万円
その他	万円
合計	万円

助成金コンサル費用△ 万円

就業規則コンサル費用△ 万円

貴社受取金額 万円

※生産性要件が適用できると
受取金額は増額されます

助成金は予想額です

注)税抜きの表示です