

2022年度 おすすめ助成金のご案内

「よりよい職場環境づくり」に助成金を活用しませんか？

助成金とは

助成金は返済不要で、企業の労働環境改善のために活用することができます。働き方改革関連法への対応・採用・離職率低下・モチベーションアップ等の経営課題を解決するため、最適な助成金をご提案させていただきます。

〈働き方改革推進支援助成金〉 労働時間短縮・年休促進支援助成金コース

- 法改正対応に活用できる助成金です -

特別休暇新設と
有給の計画的付与で
使える！

75万円

今年度
注目の助成金！

概要

労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成する。

成果目標

いずれかひとつ以上の目標を達成すること

- ① 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。
上限額 50～150万円
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。 上限額 50万円
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度を、全ての対象事業場に新たに導入すること。
上限額 25万円
- ④ 特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇）のいずれかを新たに導入すること。
上限額 25万円

※上記の成果目標に加えて、労働者の時間当たりの賃金額を3%または5%以上の賃金引き上げを行うと加算額が支給される。

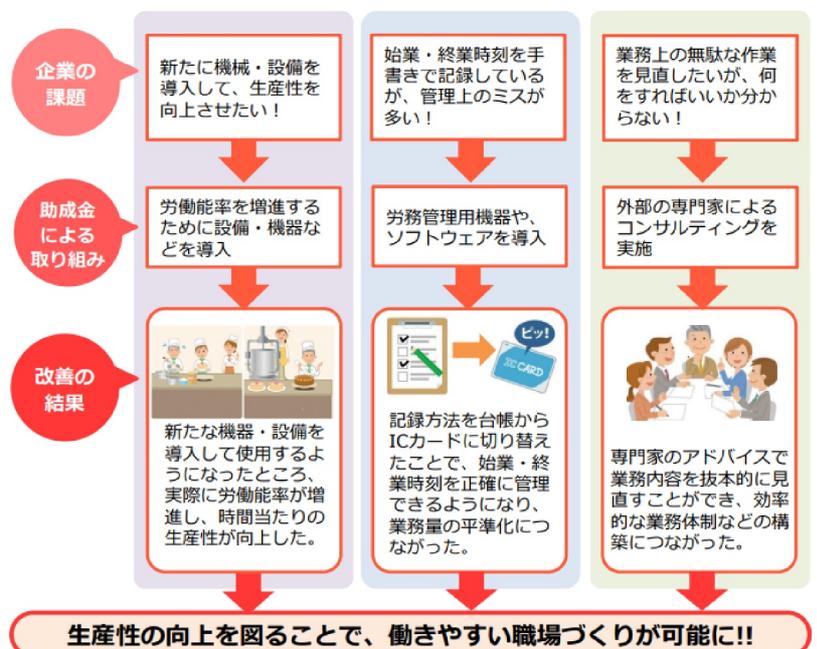
支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給。

以下のいずれか低い額

- I 以下①～④の上限額+加算額（該当すれば）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率3/4

課題別にみる助成金の活用事例



< キャリアアップ助成金 > 正社員化コース



- 採用・定着に活用できる助成金です -

採用・定着で
使える！

対象者1名
につき最大

57万円

ロングラン助成金！

概要

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成する。

支給額

- ① 有期→正規：1人当たり57万円<72万円>
- ② 無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>
- ※①～②合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで
- ※<>は生産性の向上が認められる場合の額
- ※特定の雇用方法で加算される場合があります
- ※正社員は「賞与または退職金の制度」かつ「昇給制度」が適用されている必要があります。

< 両立支援等助成金 > 育児休業等支援コース



- 定着に活用できる助成金です -

定着で
使える！

最大

152万円

昨年度に引き続き
活用しやすい助成金！

概要

中小企業事業主が、育児復帰支援プランを作成し、プランに基づき労働者の円滑な育児取得・職場復帰に取り組んだ場合、育児取得者の代替要員を確保し育児取得者を原職復帰させた場合、復帰後仕事と育児の両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合に助成する。

支給額

- ① 育児取得時：28.5万円<36万円>
- ② 職場復帰時：28.5万円<36万円>
- ③ 業務代替のため新規雇用：47.5万円<60万円>
- ④ 育児休業取得者の仕事を代わりに行う既存の社員への
手当支給：10万円<12万円>
- ⑤ 育児休業取得者が有期雇用者の場合に加算：9.5万円<12万円>
- ⑥ 職場復帰後支援制度（下記a又はb）導入時：28.5万円<36万円>
- a. 育児・介護休業法を上回る「子の看護休暇制度（有給、時間単位）」を導入
- b. 保育サービス費用補助制度を導入
- ⑦ 職場復帰後支援制度利用時
- a. 子の看護休暇制度を10時間以上利用 1,000円<1,200円>×時間
- b. 保育サービス費用補助制度利用 実費（3万円以上）の2/3

備考

※<>は生産性の向上が認められる場合の額
※②～⑦については、①の育児取得時を受給している必要があります。