

返済不要の助成金を 受給完了までフルサポートいたします！

95%の企業様が平均 **約300万円** 最大 **約1億円** 受給可能！！

主な
対応
助成
金

キャリアアップ助成金
正社員化コース

57～1140万円

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

25～730万円

特定求職者雇用開発助成金

35～240万円

まずは
お問合せ
ください。

正社員、もしくは正社員化したい社員が一人でもいれば、ご連絡ください！



✉ info@hmllp.org

☎ 050-5536-6444

受付時間（平日10～17時）

雇用関連の助成金はお任せください！！

雇用保険をかけている従業員が、1人でもいれば、ご連絡ください！

助成金受給チェックリスト

- 雇用保険に加入、もしくは加入予定の従業員が一名以上いる。
- 雇用保険料を現在滞納していない。
- 過去半年以内に従業員を会社都合で解雇していない。

※上記は最低要件です。詳細は別添のヒヤリングシートをご確認ください。

返済不要

助成金受給までの流れ

STEP 1

別添のヒヤリングシートをご送信ください。
✉ info@hmlip.org

STEP 2

社会保険労務士よりご連絡をさせていただきます。

STEP 3

ご契約書をお送りいたします。

STEP 4

申請代行費費用（着手金）がある場合は
ご入金ください。

STEP 5

煩雑な申請手続きは全てお任せください。
（助成金申請受理書が御社に届きます。）

STEP 6

助成金が、御社口座に振り込まれます。
成功報酬をご入金ください。



キャリアアップ助成金 正社員化コース

キャリアアップ助成金 正社員化コース

概要

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成。

受給額

1人当たり **57万円**、年間20人まで **最大1,140万円**

受給要件

6カ月以上雇用の有期契約労働者等
(契約社員・パート・アルバイト)



正規雇用労働者等
(6カ月間継続雇用)

- 正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金総額(※)を比較して、3%以上増額していること。
※諸手当を含む総額。ただし諸手当のうち、通勤手当、(実質補填のもの。)時間外労働手当(固定残業代を含む。)及び歩合給など(毎月変動のあるもの。)は除きます。変形労働時間を採用している場合で4週8休制等を採用している場合 $365 \div 12 = 30.4$ 日(うるう年は $366 \div 12 = 30.5$ 日)のため変形労働時間を採用しない場合と比較し時間当たりの単価が低くなります。(変形労働時間を採用している場合、160時間みなしでなく時間単価を算出し賃金3%上昇要件を見ます。)
- 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間を3年以下に限ること。

受給までの流れ

① キャリアアップ計画の作成・提出

② 就業規則等の改定
(正社員等への転換規定がない場合)

※賃上げ計算に算入する諸手当につきましても計算方法及び金額について改定が必要です。

③ 就業規則等に基づく正社員等へ転換

④ 転換後6か月の賃金の支払い

※転換前と比較して3%以上賃金が増額している必要があります。

⑤ 支給申請

⑥ 助成金の受給





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

概要

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備への取組を助成。

受給要件

対象の取組：次のいずれか1つ以上を実施すること。

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

受給要件

成果目標：次のいずれか1つの目標を達成すること。

- ① 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。
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・ **時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定**
- 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。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（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策のための休暇、不妊治療のための休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**

上記の成果目標に加えて、**指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うこと**を成果目標に加えることができます。

受給額

最大730万円

※次のいずれかの低い額となります。

1. 成果目標の①～③の上限額および加算額の合計
2. 対象経費の合計額×補助率 3 / 4 ※

※常時労働者数30人以下の事業主が、助成対象の取組6～8を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は 4 / 5 の補助率になります。

上限額

成果目標① : 200万円

成果目標② : 25万円

成果目標③ : 25万円

賃金引上げの達成時の加算 :

(常時使用する労働者数が30人以下の場合) 3%以上引上げ **上限300万円**、5%以上引上げ **上限480万円**

(常時使用する労働者数が30人を超える場合) 3%以上引上げ **上限150万円**、5%以上引上げ **上限240万円**

※加算額は引上げ人数によって異なります。



中途採用等支援助成金 中途採用拡大コース

概要

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る
事業主に対して助成

受給要件・受給額

(A)中途採用率の拡大：**50万円**

中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた事業主に
対する助成

(B)45歳以上の中途採用率の拡大：**100万円**

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

- 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値）以上
上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

受給までの流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

① 中途採用計画の作成

※中途採用に関する情報の公表（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

② 中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

③ 中途採用者の雇用管理制度の整備、対象者の雇い入れ

(A) 中途採用率の拡大
中途採用率を20ポイント以上上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

- 中途採用率を20ポイント以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

④ 助成金の受給



人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース

人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース

概要・受給額

※賃金要件又は資格等手当要件を満たした場合は<>が総受給額となります。

教育訓練休暇制度

経費助成：**30万円<36万円>**

有給教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

長期教育訓練休暇制度

賃金助成：**6,000円<7,200円>**

※1人1日当たり、最大**150**日分

経費助成：**20万円<24万円>**

30日以上の長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

教育訓練短時間勤務等制度

経費助成：**20万円<24万円>**

30回以上の所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、1回以上適用した場合に助成

受給要件

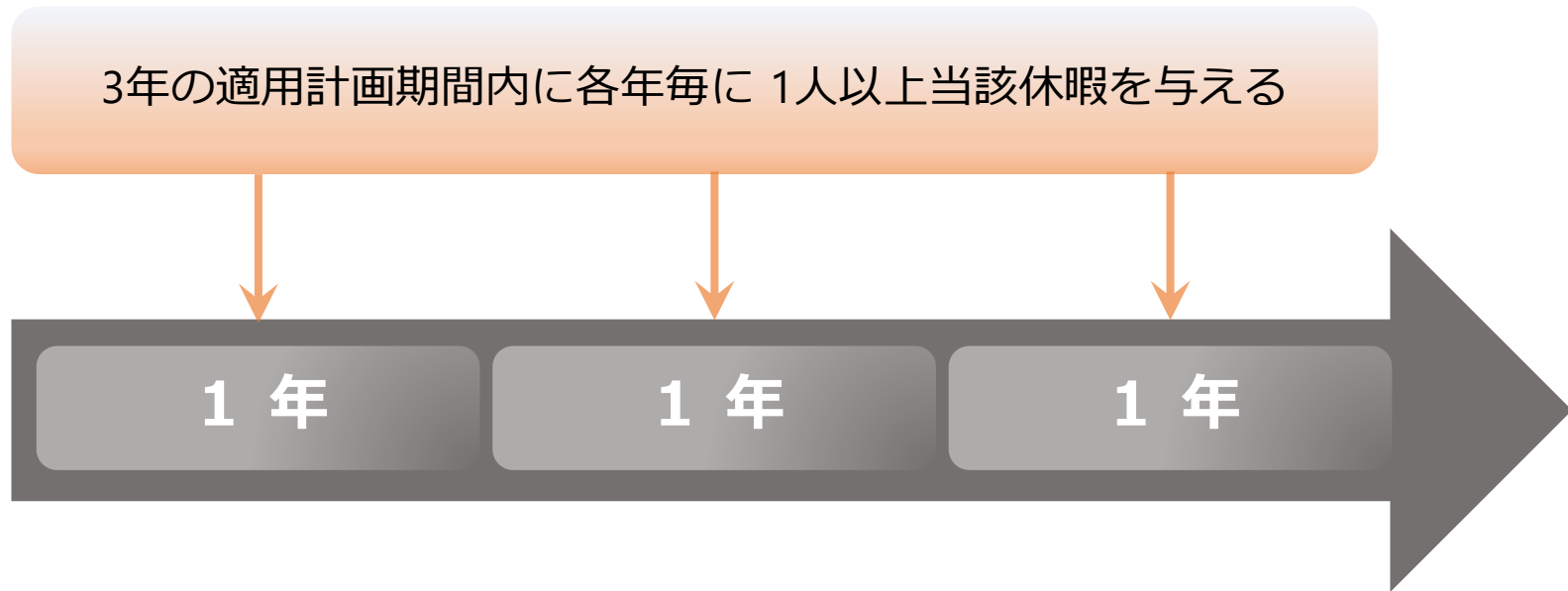
以下の要件を達成することが必要です。

- ① 3年間の教育訓練休暇導入適用期間の間に企業全体の雇用する被保険者数（非正規等を含む）に応じて、下記表「企業規模別最低適用被保険者数」に定める数の被保険者にそれぞれ5日以上取得させる。

| 雇用する被保険者 | 最低適用被保険者数 |
|----------|-----------|
| 100人以上 | 5人 |
| 100人未満 | 1人 |

表『企業規模別最低適用被保険者数』

- ② 教育訓練休暇制度導入・適用計画期間の初日から
1年ごとの期間内に1人以上の被保険者が当該休暇を取得する。



※ ②で休暇を付与した被保険者数は①の最低適用被保険者数に含めることができます。
また、②の各年毎に休暇を取得した者は同一人物であっても構いません。

※ 時間単位で教育訓練休暇を取得した場合は取得時間の合計か、
取得者の1日の所定労働時間分に達した場合に1日としてカウントされます。

受給までの流れ

① 制度導入・適用計画の作成・提出

- 事業職業能力開発計画を作成してください。
- 教育訓練休暇制度を検討し、制度導入・適用計画（3年間固定）を作成してください。
- 制度導入・適用計画期間の初日から起算して、6カ月前から1カ月前までに必要な書類を事業所管轄の労働局に提出してください。

② 制度導入・周知

- 就業規則または労働協約への規定（制度の施行日を明記）
- 施行日までに就業規則または労働協約、事業内職業能力開発計画等を労働者に周知してください。
- 施行日までに労働基準監督署へ就業規則の届出をしてください。

③ 制度導入・訓練の実施

※支給申請には、制度導入・適用計画期間内に被保険者が教育訓練休暇を活用し、訓練を実施した実績が必要です。

④ 支給申請書の提出

事業主が支給申請する場合は、制度導入・適用期間終了日（制度導入日から3年）の翌日から起算して2ヶ月以内（支給申請期間）に事業所の管轄労働局に提出してください。

⑤ 助成金の受給



時間外労働改善助成金 勤務間インターバル導入コース

時間外労働改善助成金 勤務間インターバル導入コース

概要

労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止と長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組み、その実施に要した費用の一部を助成。

受給額

上限額

| 休息时间数 (※) | 「新規導入」に該当する取組がある場合 | 「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合 |
|---------------|--------------------|--|
| 9時間以上 1 1時間未満 | 80万円 | 40万円 |
| 1 1時間以上 | 100万円 | 50万円 |

※事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息时间のうち、最も短いものを指します。

受給要件

対象事業主：

労働者災害補償保険の適用事業主であり、
次の①～③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主であること。
また、過去2年間において、月45時間を超える時間外労働があること。

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、
対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

成果目標：

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、
休息時間が「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること。

※実施費用の支払いは銀行振込でお願いします。



両立支援等助成金 育児休業等支援コース

概要

育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援を助成。

受給額

① 育休取得時・職場復帰時

A 休業取得時：1人当たり 30万円

B 職場復帰時：1人当たり 30万円

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

※A、Bとも有期契約労働者・無期雇用労働者各1人、計2人まで受給

② 業務代替支援

A 新規雇用：1人当たり 50万円

B 手当支給等：1人当たり 10万円

有期雇用労働者加算：10万円 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算

③ 職場復帰後支援

制度導入時：30万円

制度利用時：A 子の看護休暇制度 1,000円×時間

B 保育サービス費用補助制度 実費の2/3

New

＜育児休業等に関する情報公表加算＞

※①～③のいずれかに1回のみ加算 2万円

受給要件

※中小企業事業主のみ対象

① 育休取得時・職場復帰時

A：育休取得時（産前休業開始前に実施）

- 対象労働者にあらかじめ周知させること。
- 育児復帰支援プランの作成して、対象労働者との面談を実施すること。
- 対象労働者に連続3か月以上の育児休業を取得させること。

B：職場復帰時

- 育児休業中に情報・資料の提供を実施すること。
- 育児休業終了前と終了後に面談を実施すること。
- 職場復帰後、原則として原職等に復帰させ、6か月以上、支給申請日まで雇用していること。

② 業務代替支援

- 育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する、または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせること。
- 原職等に復帰させ、6か月以上、支給申請日まで雇用していること。

③ 職場復帰後支援

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績があること。



雇用調整助成金

雇用調整助成金

概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

受給額

助成率：大企業 1 / 2、中小企業 2 / 3

※対象労働者 1 人あたり 8,355円（上限）

教育訓練を実施したときの加算（額）：1200円（1人1日当たり）

雇用調整助成金

受給要件

- 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。
- 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上（※）増加していないこと。
※大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上
- 実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること。
（計画届とともに協定書の提出が必要）
- 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていること（※）。
※コロナ特例の支給を受けたことがある場合は、当該特例に係る対象期間内の最後の判定基礎期間末日の翌日から起算して1年を超えていること。

◦ **対象事業主**：雇用保険適用事業所

◦ **対象労働者**：雇用保険被保険者

ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等は対象になりません。



65歳超雇用推進助成金・その他

65歳超雇用推進助成金・その他

後継者不足等に悩み定年引上げやシニアを活用したい事業所に最適
65歳以上の労働者は全労働者の約1割です。（平成29年版高齢社会白書）

概要・受給額

65歳超雇用推進助成金 最大160万円

特定求職者雇用開発助成金 最大240万円

※重度障害者の金額。他にも高齢者70万円、中高年フリーター60万円等

- ・ 臨時職員として、官公庁において勤務したことがある。
- ・ 建設作業員等、工期満了等の契約満了にて退職した経歴がある。
- ・ 震災前後、緊急雇用事業の下において勤務していた。

上記に該当する従業員がいる。

両立支援等助成金女性活躍加速化コース 最大60万円

※中小企業事業主のみ対象



お問い合わせ先

ハイタッチ・マーケティング有限責任事業

住所 〒160-0022 新宿区新宿1-36-2 新宿第七葉山ビル3F
TEL 050-5536-6444
E-mail info@hmlp.org
HP <https://www.hmlp.org/>