

～必ずお読みください～

●ご利用にあたっての注意事項

助成金については、年度の途中で変更が生じる可能性があります。

例) 申請期日が予定よりも前倒しされる

予算消化により年度途中で新規申請が停止される

年度の途中で新しい要件や申請コースが追加される

当該資料と差異が生じてしまう可能性も考えられますため、ご利用にあたっては、管轄である行政のホームページなど、最新情報をご確認いただけますようご留意いただければと存じます。

2022年度（令和4年度）

\おすすめ/ 助成金一覧

従業員のキャリアアップや定着、生産性向上につながる取り組みを実施すると、助成金の対象となります。そこで2022年度、特に注目すべき助成金をご紹介します。支給要件や申請方法などの詳細は、当センターにお問い合わせください。

新しい社員を採用する時に

キャリアアップ助成金

正社員化コース

概要 契約社員・パート・アルバイトなど雇用期間に定めのある社員を、正社員に転換または直接雇用した場合に助成。

※転換後の賃金を3%以上増額させる等、多数の要件があります

助成額 有期→正規 1人あたり：**57万円**
無期→正規 1人あたり：**28.5万円**



60歳以上の社員が長く働ける環境をつくる時に

65歳超雇用推進助成金

65歳超継続雇用促進コース

概要 定年に差し掛かった社員の雇用継続を促進するために、65歳以上への定年引上げや定め自体の廃止などの取組を実施した場合に助成。

助成額 対象となる社員（被保険者）の数と実施した取り組みにより決定

例1) 対象者3名/定年を65歳に引上げ **15万円**
例2) 対象者8名/定年の定めを廃止 **120万円**



出産・育児に直面した社員をサポートする時に

両立支援等助成金



出生時両立支援コース

概要 男性社員が育児休業を取得しやすい環境や体制を整え、実際に育児休業を取得した場合に助成。

助成額 男性社員が出生時に育児休業を取得 **20万円**
対象社員の育児休業中に代替要員を確保 **20万円**
1事業年度以内に男性社員の育児休業取得率が30%以上上昇 **60万円**

育児休業等支援コース

概要 出産に直面した女性社員の育児休業取得・職場復帰を支援するプランを作成し、実際に取得した場合に助成。

助成額 女性社員が育児休業を取得 **28.5万円**
育児休業を取得した女性社員が職場復帰 **28.5万円**
育児休業取得中の代替要員を新たに雇用 **47.5万円**
育児休業取得中の業務を周囲でカバー **10万円**

事業所内の働き方改革を進めたい時に

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 助成対象となる取り組みを実施し、成果目標を達成した場合に助成。

[取組対象例] 就業規則・労使協定等の作成・変更
労務管理担当者や社員への研修実施
社会保険労務士などの外部専門家によるコンサルティング

助成額 成果目標の達成状況に応じて、取り組みの実施に要した経費の一部を助成 最大**490万円**