

職場定着支援助成金

雇用管理制度(評価・処遇、研修、健康づくり、メンター)を新たに導入し、従業員の離職率の低下に取り組む場合、制度導入により**各10万円**、離職率低下目標を達成した場合に**60万円**支給されます。

平成28年4月1日より対象業種の制限が撤廃された助成金です！！

支給までの流れ

① 雇用管理制度整備計画の作成・提出

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出

② 認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づく雇用管理制度の導入 (労働協約又は就業規則に明文化することが必要)

③ 雇用管理制度の実施

(通常の労働者1名以上に実際に実施することが必要)

④ 制度導入助成の支給申請 (計画期間終了後2か月以内)

本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出

⑤ 目標達成助成の支給申請 (算定期間(計画期間終了後12か月間)終了後2か月以内)

本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出

⑥ 助成金の支給

<制度導入助成> 各制度10万円
<目標達成助成> 60万円

● 低下させる離職率ポイント(目標値)

評価時離職率(※1)を、計画時離職率(※2)より下表に記載する離職率ポイント以上低下させることが必要です。

目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者(※3)の人数の規模に応じて変わります。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1~9人	10~29人	30~99人	100~299人	300人以上
低下させる離職率ポイント(目標値)	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

※ [計画時離職率-目標値]の値が0%を下回る場合、新規創業等で計画時離職率を算出できない場合は、評価時離職率を0%とすることを目標とします。

※ 人数規模区分は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分を適用します。

(例) 対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模が30人の場合

- ・ 計画時離職率 15% → 評価時離職率**8%**以下とすることが必要
- ・ 計画時離職率 5% → 評価時離職率**0%**とすることが必要

①評価・処遇制度

- ・賃金制度、退職金制度、昇進・昇格基準、諸手当などの制度を、新たに導入すること
- ・導入することにより、基本給および賃金総額が低下していないこと
- ・導入した制度の条件や手続きなどを就業規則に定めること



②研修制度

- ・業務に必要な知識、スキルを身につけることを目的とした研修制度を新たに導入すること
- ・休憩、移動時間を除き、10時間以上の研修であること
- ・受講中の賃金および受講料、教材費、交通費等の諸経費は、会社負担とすること
- ・導入した制度の条件や手続きなどを就業規則に定めること

③健康づくり制度

- ・人間ドック、生活習慣病予防健診などを受診させる制度を新たに導入すること
- ・受診費用の半額以上を事業主が負担していること
- ・診断結果により、会社として必要な配慮を行うことを目的としたものであること
- ・導入した制度の条件や手続きなどを就業規則に定めること



④メンター制度

- ・従業員のキャリア形成上の課題や職場の問題解決を支援するための制度を導入すること
- ・直属の上司とは別に、指導相談役となる先輩(メンター)を指定し、後輩(メンティ)をサポートする制度であること
- ・メンター制度導入計画を策定し、その計画を従業員に周知させること
- ・メンターに対し、メンタリングに関する知識、スキルなどの習得を目的とする講習を受講させること
- ・講習受講中の賃金および受講料、交通費等の諸経費は、会社負担とすること
- ・メンター、メンティによる面談方式のメンタリングを実施すること
- ・導入した制度の条件や手続きなどを就業規則に定めること



詳細については、お気軽にお問い合わせください！！

中谷社会保険労務士事務所

〒550-0003 大阪市西区京町堀1-8-32 中谷ビル

TEL: 06-6443-2090、FAX: 06-6443-2099、E-mail: info@nakatani-sr.jp