

中小企業雇用創出人材確保助成金

創業や異業種進出に伴い、新たに人を雇い入れた場合に、雇い入れ後半年間の給与（ 1 ）の4分の1を支給（最大8人まで）する制度です。

- 1 雇い入れた方に実際に支給する給与ではなく、確定保険料を元にした事業所全体の平均給与に対して助成額が決められます。

主な支給要件

中小企業（ 2 ）であること。（ c f ）法人のみならず個人事業所も対象になります！

- 2 中小企業とは...資本金と従業員数に応じて業種ごとに以下の基準が設けられています。

業種	資本金及び常時使用する従業員数
小売業	5千万円以下 又は 50人以下
サービス業	5千万円以下 又は 100人以下
旅行業	5千万円以下 又は 200人以下
卸売業	1億円以下 又は 100人以下
その他の業種	3億円以下 又は 300人以下

個人事業の開始、法人の設立等新規創業をするか、異業種への進出をし、その経費が300万円以上であること。

雇用保険の一般被保険者（週30時間以上労働）として人を雇い入れること。

最近、会社都合の解雇（希望退職等のいわゆるリストラも含む）をしていないこと。

ポイント

1. 採用過程におけるメリット

一般的な雇い入れ型助成金	中小企業雇用創出人材確保助成金
職安又は一定の人材紹介会社を介した採用であることが要件	紹介要件なし
採用する者に年齢制限あり（中高齢者等）	年齢要件なし
リストラ離職者、障害者等の要件	特段の要件なし

2. 付帯する助成制度

この助成金を受給できる場合、付随的にいくつかの助成金を受給できる場合があります。

中小企業雇用創出雇用管理助成金

求人情報誌への掲載、採用パンフレットの作成、求人に関するHPの作成、社会保険労務士等への就業規則の作成相談などに要した費用（30万円以上のもの）の3分の1を助成

中小企業雇用創出等能力開発助成金

創業、異業種進出に必要な教育訓練に要した費用の2分の1を助成

アドバイス

本助成金を含め、雇い入れ型助成金にはいくつかの種類があり、場合によっては、複数の助成金の要件を同時に満たすケースも出てきます。この場合、その組み合わせによっては、複数の併せて受給できることがある一方、いずれか一つしか受給できないこともありますので、『併給ができるのか？』、『どちらかしか受給できないのなら、どちらを受給した方が得なのか』といったことを確認しておくことが大切になってきます。