

# I. JSA推奨の助成金 ●人材確保等支援助成金

## 雇用管理制度助成コース

目標達成57万円 <72万円>

要件：雇用保険・社会保険加入、定期健康診断

イ.評価・処遇制度	新たに評価・処遇制度を新設 ・昇進・昇格基準、賃金制度（退職金制度・賞与） ・各手当制度〔通勤手当・住宅手当・転居手当(異動手当)・家族手当・単身赴任手当・役職手当（管理職手当）・資格手当・海外赴任手当・ <b>出張手当</b> ・その他〕
ロ.研修制度	1人につき10時間以上の教育訓練 ・新人社員研修・管理職研修・幹部職員研修・新任担当者研修・特殊技能研修
ハ.健康づくり制度	定期健康診断を含み、かつ、次の項目のいずれか1つ以上の項目を含む検診の実施 ・胃がん検診・子宮がん検診・肺がん検診・乳がん検診・大腸がん検診・ <b>歯周疾患検診</b> ・骨粗鬆症 ・生活習慣病予防検診（詳細別途） ・腰痛健康診断（詳細別途）

### ● 指定の制度を導入、離職率を離職率目標値以下にすること

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数} (\ast 2)}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

(※1)

(※1) 小数点第2位を四捨五入（ただし四捨五入の影響により、目標達成状況を正確に判定することが困難な場合には、小数点第2位以下まで算出）し、算出した値が100を超えた場合には、離職率100%とします。

(※2) 離職による雇用保険一般被保険者数…定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等による者は**含みません**。

なお、離職率の算出にあたっては、雇用保険データ上の「離職年月日」をもとに算出しますので、所定の期間の末日で離職した者は「所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」に含まれます。

#### b. 低下させる離職率ポイント（目標値）

助成金の受給には、評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する離職率ポイント以上低下させる必要があります。目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数の規模に応じて変わります。

ただし、**評価時離職率が30%以下**となっていることが必要です。

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

① [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0.0%とすることを目標**とします。

② 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 15.0% → 評価時離職率**8.0%**以下とすることが必要  
 ・計画時離職率 5.0% → 評価時離職率**0.0%**とすることが必要