

2023年度版
会社を**元気**にする

助成金 給付金



Professional Shakaihoken Roumushi Network

私達は全国ネットワークであなたの会社をサポートします

お問い合わせ

〒819-0011 福岡市荒田1丁目16-27 EMagencyビル2F
会社保険労務士法人 EMagency
TEL094-263-8923 FAX094-263-8425

23-07 ©PSR

会社を元氣にするミニガイド



ご注意ください

- 本冊子で紹介している助成金情報は、令和5年6月1日時点のものです。実際に申請される際は、支給要件等を確認ください。
- 各助成金には予算が決められており、支給額が予算に達した場合、期間内であっても受付終了となることがあります。
- 複数の助成金の要件に該当する場合でも、同時に併給できないことがあります。
- 支給申請をしてから実際に支給されるまで、数か月の期間を要します。
- 今年度は、労働者に支給される雇用保険の給付金は掲載していません。

- はい □ いいえ
- Q9 従業員の育児・介護や不妊治療に配慮・援助をし、働きやすい職場環境作りを行う予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q10 設備投資等（機械設備、コンサルティングなど）をし、働きやすい職場環境作りを行う予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q11 従業員の賃金アップを行う予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q12 パート・アルバイト等や期間を定めて雇用している非正規従業員を正社員へ変更する予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q13 パート・アルバイト等の非正規従業員を対象に新たな賞金テーブル、賞与、又は退職金制度を導入するなど、正社員との待遇差を改善する予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q14 パート・アルバイト等の非正規従業員の週所定労働時間を増やして、社会保険に加入させる予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q15 従業員に対して教育研修（職業訓練や能力開発）を行う予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q16 テレワーク・年休の計画的付与や時間単位年休・勤務間インターバルの導入などに取り組む予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q17 貴社の定年を65歳以上に、又は継続雇用年齢を66歳以上に引き上げる予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q18 50歳以上かつ定年年齢未満（63歳まで）の有期契約労働者（雇用保険被保険者）を、無期雇用に転換する予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q19 外国人労働者の職場定着のため就労環境の整備を行う予定はありますか？**
- はい □ いいえ
- Q20 現在、社会保険労務士に顧問を依頼されていますか？**
- はい □ いいえ

【お問い合わせ】

ありがとうございました。

貴社の受けられる助成金を、無料で診断します！

◆下記の項目にご記入ください。貴社がどのような助成金を受けることができるかを診断し、ご報告をするためのアンケートです。

会社名 *		会社所在地 *	〒
代表者名		業種	
TEL *		FAX	
e-mail		※の欄は必須項目です。	

ご記入いただいた情報は、本サービスの提供・案内を行ったために利用させていただきます。

Q1 貴社は労働保険（労災保険・雇用保険）に加入している、又は加入の予定はありますか？

いいえ

はい 「はい」とお答え頂いた方は、雇用保険に加入している従業員（パートを含む）の人数を選んでください。

Q2 Q1で「はい」とお答え頂いた方は、雇用保険に加入している従業員（パートを含む）の人数を選んでください。

10人未満

10～50人 「51～100人」 301人以上

Q3 貴社は社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している、又は加入の予定はありますか？

いいえ

はい 「はい」とお答え頂いた方は、一定の業種（農林水産業及びサービス業等）は加入義務なし。

Q4 就業規則の作成・届出は済んでいますか？

提出済み

未提出 「未作成」

Q5 今までに受給した助成金はありますか？

いいえ

はい 「はい」とお答えください。

Q6 Q5で「はい」の場合、助成金をお答えください。

)

Q7 従業員を新たに雇い入れる予定はありますか？

はい

いいえ 「はい」とお答えください。

Q8 60歳以上の方・障害者の方などの就職困難者を積極的に雇い入れる予定はありますか？

)

はじめに

企業経営は「ヒト」「モノ」「カネ」（人材・設備・資金）といわれています。厚生労働省の提供する助成金は、これらの経営資源を充実させるものであり、そのほとんどは業種を問わず活用することができます。

しかしながら、「よくわからない」「手續が面倒だ」などの理由により、多くの会社で助成金が活用されていません。

そんな会社のために、この「会社を元気にする！助成金・給付金」をお届けいたします。ここでは、厚生労働省関連の助成金の中でも使い勝手のよいものを取り上げて紹介しています。

助成金を活用して得られる具体的なメリットとしては、例えば以下のようなものがあります。

- ・従業員の意欲、能力を向上させることにより、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保することができる
- ・職業生活と家庭生活の両立のための就労環境整備に対し支援を受けることにより、雇用の安定を図ることができる
- ・人材育成やスキルアップのための支援を受けることにより、従業員の能力向上を図ることができる

「こんなとき、何か申請できる助成金はないか?」「どういうときにあの助成金が使えるのか?」等、日々の業務の中でいつでも手に取って手軽に参照できるようコンパクトにまとめました。

本冊子が、貴社のより良い労働環境整備の一助になれば幸いです。

本冊子は会社（本冊子では「事業主」のことを原則「会社」と表現しています）にどのような助成金があるのかを知るために、平易な表現とわかりやすい内容を第一に考えて編集しております。実際の申請時には、各取扱機関の窓口、又は専門家である社会保険労務士にご相談ください。

テーマ	支給の対象	助成金名	記載頁
雇用環境の整備	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進する	キャリアアップ助成金	12-18
	適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実績を通じて従業員の離職率の低下を図る	人材確保等支援助成金(テレワークコース)	19
	介護労働者のために介護福祉機器の導入を行う	人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)	20
	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着を図る	人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)	21
	高年齢者の雇用の推進を図る	65歳超雇用推進助成金	22,23
職業生活と家庭生活の両立支援	男性の育児休業取得を推進する	両立支援等助成金(出生時両立支援コース【子育てパパ支援助成】)	24,25
	仕事と介護の両立を支援する	両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)	25,26
	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる	両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)	26
	仕事と育児の両立を支援する	両立支援等助成金(育児休業等支援コース)	27,28
	不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい雇用環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させる	両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)	29

雇入れ関連の助成金

就職困難者等の自立を支援する会社に

使いやすさ

特定求職者雇用開発助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク



どんな会社が利用できるの？

高年齢者、障害者、被災者や就職氷河期世代等の就職困難者をハローワークや民間の職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険被保険者）として雇い入れる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

■助成額（1人当たり）※大企業は金額・助成対象期間が異なります。※(短)は短時間労働者

対象労働者	助成額（合計）	助成対象期間	主な要件
1. 特定就職困難者コース			
①・高年齢者(60歳以上) ・母子家庭の母等 ・ウクライナ避難民など	60万円 40万円(短)	1年	・一般被保険者又は高年齢被保険者、かつ継続雇用(※1) ・雇入れ日時点で満65歳未満 ただし①の「高齢者(60歳以上)」は65歳以上も対象
②身体・知的障害者	120万円 80万円(短)	2年	
③身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者	240万円 80万円(短)	3年 2年(短)	
2. 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース			
発達障害者、一定の難治性疾患患者	120万円 80万円(短)	2年	・一般被保険者かつ継続して雇用(※1) ・雇入れ日時点で満65歳未満である
3. 就職氷河期世代安定雇用実現コース			
過去5年間における正規雇用期間が通算1年以下等で1968年4月2日～1988年4月1日の間に生まれた方	60万円	1年	期間の定めのない、正規雇用労働者(短時間労働者を除く)として雇用
4. 生活保護受給者等雇用開発コース			
生活保護受給者や生活困窮者	60万円 40万円(短)	1年	・一般被保険者かつ継続して雇用(※1) ・雇入れ日時点で満65歳未満である

※1 有期雇用の場合は対象労働者が望む限り更新することができる（自動更新）必要があります。

※上記1～4のコース対象者をデジタル等の成長分野の業務に従事させる、又は未経験職種で採用し訓練を

して賃金の引き上げを行うと助成額が1.5倍となる「成長分野等人材確保・育成コース」が利用できます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

職業能力開発推進者とは？

会社内で職業能力開発の取り組みを推進するキーパーソンとして、事業内職業能力開発計画を作成・実施するとともに、関連する労働者への相談・指導等を行う方です。従業員の職業能力の開発及び向上に関する企画から訓練実施までの権限を有する方を選任してください（教育訓練部門の部課長、労務・人事部門の部課長等）。

※原則として雇用保険適用事業所ごとに1名以上を選任してください。ただし、常時雇用労働者100人以下の事業所であって適任者がいない場合等は、本社事業所の方が複数事業所を兼任することが認められる場合があります。

事業内職業能力開発計画とは？

会社の人材育成に関する基本方針等を記載する計画です。従業員の職業能力開発について、経営者、管理者並びに従業員が共通認識をもち、目標に向かって計画を推進することで効果的な職業能力開発の促進を図るとともに、従業員の自発的な訓練の取り組み意欲を向上させることが期待されます。

※労使で話し合い、労働組合等の意見を聴いて計画を作成し、その計画を従業員に周知していることが必要です。

※計画の作成にあたり、詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■(参考) 事業内職業能力開発計画の作成イメージ

事業内職業能力開発計画（記載例）	
令和〇年〇月作成 〇〇株式会社	
1. 経営理念及び経営方針に関する事項	
(経営理念) <例>製品を通じて社会に必要とされる企業（法令遵守・品質経営・環境経営）であること。 (経営方針) <例>よりよいものをお客様に提供する。	
2. 職業に必要な基礎的能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項並びに職業能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項	
(人材育成の基本方針や目標) <例1>自ら専門性を磨き、高い職務能力を持った人材を育成する。 <例2>品質向上のため、積極的に挑戦できる人材を育成する。 <例3>目標のため今何をすべきかを考え実践できる人材を育成する。 <例4>自社内のDX推進のため情報技術等の人材を育成する。（※1） <例5>全社員に対して管理職等がキャリアコンサルティングを入社から3年ごとに行う。（※2） また、その際外部のキャリアコンサルティングを受ける場合は、必要な費用は会社が全額負担する。	
3. その他の事項（注意）	
(雇用管理方針など) <例1>一人ひとりが、やりがいを持って職務に取り組めるよう、適正や要望を尊重して職務配置を行う。 <例2>職種や配置転換等を行う際は、必要な訓練を施すとともに転換後のフォローアップを行う。 <例3>訓練実施後の評価を行い、従業員の処遇改善に努める。	

(注意)
※1は、人材開発支援助成金「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）」の要件として例示のような記載が必要
※2は、人材開発支援助成金「人材育成支援コース」の要件として、例示のような記載が必要

出典：厚生労働省「令和5年度版パンフレット（人への投資促進コース）詳細版（R5.4.1～）」

テーマ	支給の対象	助成金名	記載頁
生産性向上を通じた最低賃金の引上げ実施	事業内最低賃金の引上げを図る	業務改善助成金	30
労働時間設定の改善促進	生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む	働き方改革推進支援助成金	31-34
雇用の維持・創出	経営が悪化する中で、休業や教育訓練等を通じて労働者の雇用を維持する	雇用調整助成金	34
	新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、在籍出向を通じて従業員の雇用を維持する、又は事業再構築により新たな人材を雇い入れる	産業雇用安定助成金	35
労働者の職業能力の向上	職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための訓練を行う	人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	36
	デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練等を受講させる	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）	37
	新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させる	人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	38
	教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	38
新たな労働者の雇入れ	高年齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金	41

P6	助成金って何？ どんな会社がもらえるの？
P7	助成金を上手に利用するためのチェックリスト
P8-11	ケース別助成金活用事例 こんなときには……どの助成金??
P18	知っていますか？ 賃金3%アップの計算方法（キャリアアップ助成金正社員化コース）
P42,43	助成金診断アンケート



助成金って何?

助成金は返済不要!



助成金の財源は
労働保険料



助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。

助成金は返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。

厚生労働省関係の助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としています。保険料を支払うだけでなく制度を有効活用しましょう。



どんな会社が もらえるの?

①労働保険の適用事業所であること

②労働保険料の滞納がないこと

③就業規則、出勤簿、賃金台帳等、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること

④事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと

etc.

助成金は国の制度によるものなので、支給を受けるためにはそれぞれ要件があります。



※受給額は課税対象となることがあります。

詳細は税務署又は税理士にお問い合わせください。

助成金と補助金の違いについて

管轄	対象	競争性	申請者
助成金	厚生労働省	労働者の雇用 労働環境の改善等	原則なし 要件に該当すれば 原則として受給 事業主、又は社会保 険労務士が申請代行 可
補助金等	経済産業省等	新規事業の開始 国が求める事業等	原則あり 評価の高いものから 採択等 事業主等

※雇用関係助成金ポータルで助成金の電子申請が可能になりました（申請には「GビズID」の取得が必要です）。

■賃金要件

●毎月決まって支払われ、就業規則等（作成義務がない場合は労働契約）に明示されている基本給及び諸手当について、訓練終了日の翌日から1年以内に5%以上の賃上げ（賃金改定）となっていること

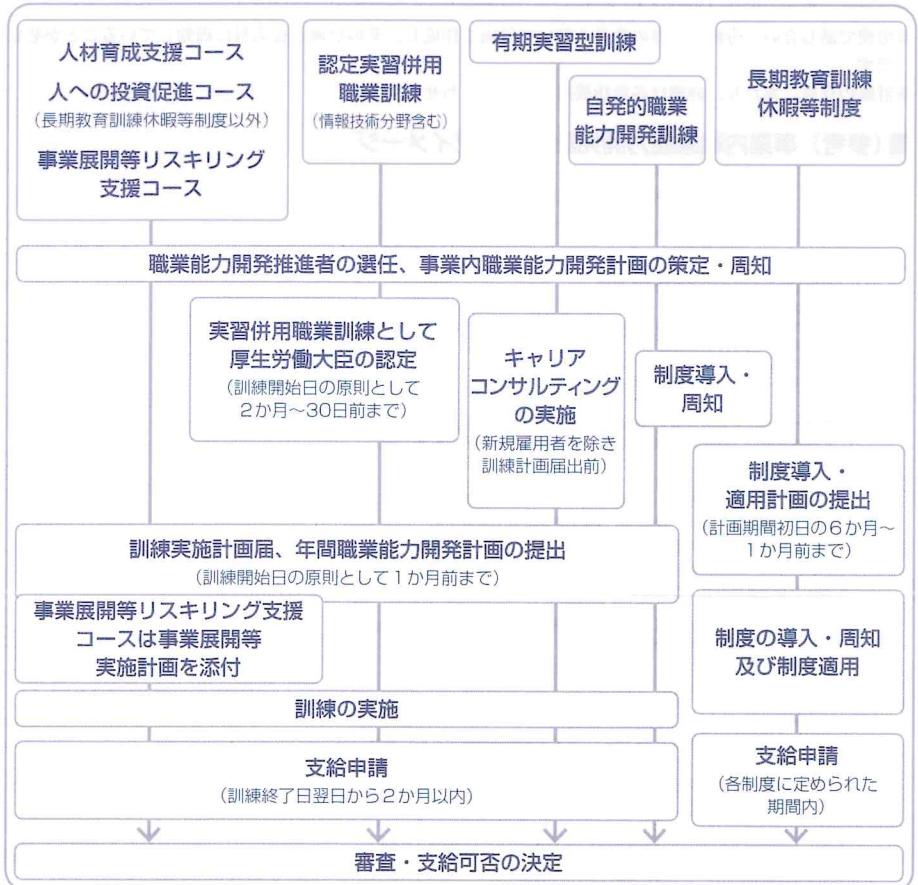
●具体的には、各対象労働者の賃金改定後3か月間と改定前3か月間の賃金総額を比較して、対象労働者全員の賃金が5%以上増加していること

■資格手当要件

●諸手当の一つとして資格等手当（職務に関連した資格、知識又は技能を有する者に対して支払われる手当）が規定されて実際に支給されたこと

●訓練終了日の翌日から1年以内に3%以上の賃上げとなっていること。具体的には、各対象労働者の当該資格等手当支給後3か月間と開始前3か月間の賃金総額を比較して、対象労働者全員の賃金が3%以上増加していること

申請の流れ



3. 事業展開等リスクリング支援コース

会社が従業員に対して、事業展開等の実施計画に基づき、事業化やDX化等に必要となる知識や技能を習得させるためにOFF-JT訓練を行った場合に支給されます。

■助成額 ※（ ）内は大企業の助成額・助成率

経費助成率	賃金助成額 [1人1時間当たり]
75% (60%)	960円 (480円)

※新規事業進出、事業転換等に関する事業展開等実施計画の作成と事前提出が要件となっています。
※本コースは、会社都合により解雇された従業員がいたとしても助成を受けられる場合があります。
※同一の労働者について助成対象となる訓練の受講回数は、1年度につき3回までとなっています。
※e-ラーニング、通信制、育児休業中の訓練はOFF-JT経費助成のみ対象となります。したがって賃金助成は対象外となりますですが、育児休業中の訓練を除き、当該訓練中は適正に賃金を支払う必要があります。
※育児休業中の者に対する訓練の場合は、自発的な申し出による受講である必要があります。

4. 教育訓練休暇等付与コース（人の投資促進コースの長期教育訓練休暇等制度を除く）

労働者が自発的に職業能力開発を行う機会を確保するために、教育訓練受講のための有給休暇制度を導入し、労働者がその休暇を一定日数取得した会社が利用できます。

■助成額 ※（ ）内は賃金要件又は資格手当要件を満たした場合の加算

休暇制度	制度内容	制度利用者数要件		助成額
		雇用保険被保険者数 (会社の規模)	左記のうち 最低適用 被保険者数	
教育訓練 休暇制度	3年間に5日以上の取得が可能な有給の教育訓練休暇制度	100人以上	5人	30万円 (+6万円)
		100人未満	1人	

※当該制度は就業規則等への規定が必要で、その就業規則等は労働基準法上届出が必要な会社は届出、届出義務がない会社は労働者代表者による申立書の提出が必要です。

※支給申請期間は制度導入日から3年を経過した日の翌日から2か月以内であり、3年間を超える長期にわたります。

賃金要件・資格等手当要件の加算とは？

人材開発支援助成金では、事業展開等リスクリング支援コースを除く各コースが対象となる助成金の加算です。所定の方法で比較して、賃金要件又は資格手当要件のいずれかを満たしている場合、事後に別途申請することにより、各コースに示されている加算分が追加で助成されます。

助成金を上手に利用するためのチェックリスト

助成金を活用するためには、労働関係の法律(労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など)に基づいた、正しい労務管理が行われていることが大前提となります。



ここでは、一般的な事項について確認をしておきましょう。

□下記の書類は整備されていますか。

- 労働者名簿
- 出勤簿(タイムカードなど)
- 賃金台帳又は給与明細書など
- 労働条件通知書又は雇用契約書

法定三帳簿

□就業規則はありますか。

※常時使用する労働者が10人以上の場合、所轄労働基準監督署への提出義務があります。

□雇用保険の手続きは適正に行われていますか。

□31日以上引き続き雇用されることが見込まれる労働者で、1週間の所定労働時間が20時間以上の者を加入させていますか。

□社会保険(健康保険・厚生年金)の手続きは適正に行われていますか。

□1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が正社員の3/4以上のパート・アルバイトを加入させていますか。

※一定規模の特定適用事業所等に該当する企業は要件が異なります。詳細は年金事務所等又は社会保険労務士にご確認ください。

□労働保険料の滞納はありませんか。

□最近6か月以内に、会社都合で解雇した労働者はいませんか。

□過去5年間において、助成金について不正受給を行ったことはありませんか。

□平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給に関与した役員等はいませんか。

□過去1年間に、労働関係法令違反により送検処分を受けたことはありませんか。

□暴力団との関わりや性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業を行う事業主ではありませんか。

事業の規模について

この小冊子でいう中小企業とは「資本金(出資の額)」又は「常時雇用する労働者の数」のいずれかが下記に該当する会社のことです。どちらも超える場合は大企業となります。

区分	小売業 (飲食店含む)	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金(出資の額)	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者の数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

※一部助成金によって定義が異なります。

※資本金等のない事業主等については、常時雇用する労働者の数で判定されます。

ケース別助成金活用事例

正社員登用

有期契約のアルバイトを正社員に登用したい。

正社員転換制度を導入して正社員に転換した。

「キャリアアップ助成金」の正社員化コースで57万円受給
(詳細はP12へGO!)



人材育成の仕組み作り

人材育成のため、役立つ仕組みを作りたい。

未経験の有期契約アルバイトを育成するための研修計画とカリキュラムを作成し、半年間 OFF-JT と OJT により研修を実施 (OFF-JT 費用30万円)。

「人材開発支援助成金」の人材育成支援コース(有期実習型訓練)で、42.4万円受給(内訳:OFF-JT 経費21万円、賃金150時間分11.4万円、OJT実施10万円)

※訓練終了後正社員化した場合
(詳細はP36へGO!)



※1 e- ラーニング、通信制、育児休業中の訓練も対象 (OFF-JT 経費助成のみ)

※2 助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要があります。

※有期実習型訓練及び認定実習併用職業訓練のOFF-JTは、原則として対面式訓練を対象としています。

2. 人への投資促進コース

会社が従業員に対して、デジタル・DX化やグリーン・カーボンニュートラル化等の成長分野を支える人材の育成を目的とした OFF-JT 訓練、IT 分野の未経験者を即戦力レベルまで育成するために OFF-JT と OJT を組み合わせた訓練を行った場合に支給されます。また、従業員が働きながら能力開発を図るために自発的に受講した訓練に対して経費を負担した会社、自発的受講を促進する長期休暇制度や労働時間短縮制度を導入した会社も利用できます。

■助成額

※ () 内は大企業の助成率・助成額、() のない項目は企業規模不問

※ () 内は賃金要件又は資格手当要件を満たした場合の加算

訓練メニュー	対象訓練	経費助成率額	賃金助成額 [1人1時間当たり]	OJT実施 助成額 [1人1訓練当たり]
情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT+OJT (IT分野関連の訓練)	60% (45%) (+15%)	760円(380円) (+200円(+100円))	20万円(11万円) (+5万円(+3万円))
高度デジタル人材訓練	高度デジタル訓練 (ITスキル標準(ITSS) レベル3、4以上)	75% (60%)	960円(480円)	—
成長分野等人材訓練	海外を含む大学院での訓練	75%	国内大学院は960円	—
定額制訓練	「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス)	60% (45%) (+15%)	—	—
自発的職業能力開発訓練	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45% (+15%)	—	—
長期教育訓練 休暇等制度	長期教育訓練休暇制度(30日以上の連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+4万円)	6,000円 (+1,200円) (有給の訓練休暇取得1人1日当たり)	—
	所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)	—	—

※情報技術分野認定実習併用職業訓練のOFF-JTは、原則として対面式訓練を対象としています。

※情報技術分野認定実習併用職業訓練、高度デジタル人材訓練、成長分野等人材訓練のOFF-JTをe- ラーニング又は通信制の訓練で実施する場合、成長分野等人材訓練を海外大学院で実施する場合及び育児休業中の訓練に対して賃金助成はありません。

※自発的職業能力開発訓練及び育児休業中の訓練を除き、訓練中は適正に賃金を支払う必要があります。

※育児休業中の者に対する訓練の場合は、自発的な申し出による受講である必要があります。

※長期教育訓練休暇等制度の所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度については、短縮・免除の時間数について有給である必要があります。

従業員教育関連の助成金

人材開発支援助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

従業員の育成を行う会社に

使いやすさ



こんなときには……どの助成金??

どんな会社が利用できるの？

従業員に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した会社に、訓練経費や訓練期間中の賃金等の一部が支給されます。

どんな内容の助成金？

■共通の注意点

- OFF-JTは事業活動と区別される訓練、OJTは事業活動中に行われる訓練
- OFF-JTは原則10時間以上、OJTを組み合わせる場合は原則2か月以上実施される必要があります（時間数と期間の要件は訓練により異なる場合があるので特に注意）。
- 1年度における支給限度は、1人当たり、雇用保険適用事業所又は企業単位で、受講時間数・受講回数・助成額等の上限があります。
- OFF-JT賃金助成、OJT実施助成は原則として所定労働時間内の訓練実施に限られます。
- 各コースには他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

1. 人材育成支援コース

会社が従業員に対して、OFF-JT又はOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を行った場合に支給されます。

■助成額

※（ ）内は大企業の助成額・助成率、（ ）のない項目は企業規模不問

※〈 〉内は賃金要件又は資格手当要件を満たした場合の加算

助成対象訓練	対象労働者	助成率・助成額		
		OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成 [1人1時間当たり]	実施助成 [1人1訓練当たり]
人材育成訓練 （※1）	雇用保険被保険者又は有期契約労働者等（※2）	雇用保険被保険者 45%（30%） 〈+15%〉（有期契約労働者等を除く）	760円（380円） 〈+200円（+100円）〉	—
	有期実習型訓練 (OFF-JT+OJT)	有期契約のみ 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%〈+30%〉		10万円（9万円） 〈+3万円〉
認定実習併用職業訓練 (OFF-JT+OJT)	雇用保険被保険者	45%（30%） 〈+15%〉		20万円（11万円） 〈+5万円（+3万円）〉

ワークライフバランス

ワークライフバランスの実現に向け新規に勤務間インターバル制度を定め、労働時間管理と賃金計算がリンクするソフトを導入することに。



勤怠管理ソフト費用70万円を使った。そして社員に労働時間に関する研修を行った。



「働き方改革推進支援助成金」の勤務間インターバル導入コースで、56万円受給（費用70万円の4/5）

※30人以下の会社の場合

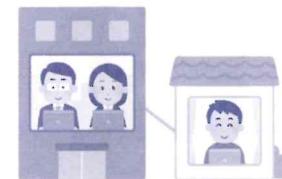
（詳細はP32～G1!）

働きやすい環境整備のために

テレワーク制度を整備し、社員が働きやすい環境を作りたい。



就業規則に、新たにテレワークに関する規則を定め、自宅等から社内システムへ接続できるよう100万円をかけて通信設備を整えた。一定数の社員がテレワークを実施し、評価期間後1年間の離職率目標を達成した。



「人材確保等支援助成金」のテレワークコースで50万円受給（内訳：機器等導入助成30万円・目標達成助成20万円受給）

（詳細はP19～G1!）

ケース別助成金活用事例

シニアの活躍

60歳以上の社員がいるので、定年後の継続雇用の年齢を見直し、長く働き続けられる体制を作りたい。

定年後の継続雇用の上限年齢を65歳から70歳へ延長し、就業規則を改定した。

「65歳超雇用推進助成金」の65歳超継続雇用促進コース（70歳以上への継続雇用の引き上げ）で30万円受給

（詳細はP22へGO!）



介護離職を防止

介護と仕事が両立できる体制を作り、社員に安心して働いてもらいたい。

介護離職を予防するための環境整備を行った。その後、介護休業を取得する社員が出たので支援プランを作成し、フォローをした。復帰後、継続雇用している。

「両立支援等助成金」の介護離職防止支援コースで60万円（休業取得時30万円+職場復帰時30万円）受給

（詳細はP25へGO!）



雇用維持関連の助成金

出向を通じて労働者の雇用を維持する会社に

産業雇用安定助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ



どんな内容の助成金？

1. 雇用維持支援コース

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた会社が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の会社に対して助成されます。※在籍型出向とは、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提の出向です。

■助成額

・出向運営経費

出向元及び出向先が負担する賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部が助成されます。

	中小企業	大企業
独立性（※1）が認められる会社間の場合で、出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
独立性（※1）が認められる会社間の場合で、出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
独立性（※1）が認められない会社間の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・出向先の合計）	一人当たり	12,000円/日

※1 独立性は資本的、経済的、組織的関連性などから判断されます。

・出向初期経費（独立性が認められる会社間のみ）

出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます（1人当たり最大15万円）。※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

2. 事業再構築支援コース

新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた会社が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うため、当該事業再構築に必要な新たな人材を受入れた場合に利用できます（令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていること）。

	中小企業	大企業
助成額	280万円/人（※1）	200万円/人（※1）
助成対象期間		1年

※1 1企業当たり5人までの支給になります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額

成果目標の達成状況に応じて、支給対象となる取組みの実施に要した経費の一部が支給（最大580万円）されます。

以下のいずれか低い額

- I 成果目標達成時の上限額（100万円）及び賃金引上げ達成時の加算額（※1）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率3/4（条件により4/5）

※1 賃金額の引上げと人数によって、最大480万円が加算されます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

その他、適用猶予業種（建設業、運送業、病院等）への上限規制の適用に対応する「適用猶予業種等対応コース」が利用できます。

雇用維持関連の助成金

休業等を通じて労働者の雇用を維持する会社に

雇用調整助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワークほか

新型コロナウイルス感染症特例措置は終了しました。

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた会社のための制度です。一時的な雇用調整（休業、教育訓練、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支給されます。

ただし、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある会社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**1年を超えてい**ることが必要です。

■助成額

助成内容と受給できる金額	中小企業	大企業
(1) 休業を実施した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率）	2/3	1/2
(2) 教育訓練を実施したときの加算（額）	1,200円（1人1日当たり）	

※対象労働者1人当たり8,355円が上限です（令和4年8月1日現在）。

※休業・教育訓練の場合、その初日から1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分受給できます。

出向の場合は最長1年の出向期間中受給できます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

こんなときには……どの助成金??

同一労働・同一賃金

多様な人材が働きやすい職場にするため同一労働・同一賃金に取り組みたい。



正社員とアルバイト等の職務内容の共通化を図り、職務内容に応じた給与体系を新たに作成、1人のアルバイトが対象者となった。



「キャリアアップ助成金」の賃金規定等共通化コースで、60万円受給

（詳細はP15へGO!）

育メン支援

男性社員に子どもが誕生する予定。育児休業取得を相談された。



育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施し、育休中の業務代替をする労働者の業務見直しに関する規定等を策定し、業務体制の整備を行った後に男性社員が一定期間の育児休業を取得。



「両立支援等助成金」の出生時両立支援コース【子育てパパ支援助成金】で20万円受給

（詳細はP24へGO!）

非正規社員関連の助成金

有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む会社に

キャリアアップ助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、待遇改善の取組みを実施した会社が利用できます。



どんな内容の助成金？

1. 正社員化コース

雇用されていた期間が通算して6か月以上（※1）の有期雇用労働者等、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※2）に転換又は直接雇用し、転換後6か月以上継続雇用した場合に支給されます。

※1 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者で就労経験のない職業に就くことを希望する者が紹介予定派遣の後、正社員として直接雇用された場合、直接雇用前2か月以上6か月未満の雇用期間でも支給対象となります。

※2 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等した場合には正規雇用労働者へ転換等したものとみなします。

■助成額（1人当たり）

措置内容	中小企業	大企業
①有期→正規	570,000円	427,500円
②無期→正規	285,000円	213,750円

- 正社員として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等は本制度の対象とはなりません。
- 有期雇用労働者からの転換の場合、転換前の雇用期間が通算して3年以内の者に限ります。

※転換日の前日から過去3年以内において、同一の会社で6か月以上無期雇用労働者であった場合、有期→正規の申請であっても、無期→正規としての申請とみなします。

■助成額

以下の金額を上限額とし、取組みに要した助成対象経費の合計額の補助率3/4（条件により4/5）が支給（最大580万円）されます。

休憩時間数	「新規導入」	「適用範囲の拡大」「時間延長のみ」
9時間以上11時間未満	80万円	40万円
11時間以上	100万円	50万円

※賃金額の引上げと人数によって、上記上限額に最大480万円が加算されます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

3. 労働時間適正管理推進コース

■対象となる会社

（交付申請の締切り 令和5年11月30日）

次のいずれにも該当する会社が利用できます。

- (1) 交付申請時点で、36協定を締結・届出している会社
- (2) 交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している会社
- (3) 交付決定日より前の時点で勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用していない会社
- (4) 交付決定日より前の時点で賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することが就業規則等に規定されていない会社

■対象となる取組み

P31「労働時間短縮・年休促進支援コース」と同じです。

■成果目標

以下の①～③まで全ての達成を目指すことが必要です。

- ① 新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム（※）を用いた労働時間管理方法を採用すること

※ネットワーク型タイムレコーダー等出退勤時刻を自動的にシステム上に反映させ、かつ、データ管理できるものとし、当該システムを用いて賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるものであること。

- ② 新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定すること

- ③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施すること

※上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上又は5%以上行うことを成果目標に加えることができます。

暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）の規定をいずれか1つ以上新たに導入すること

※上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上又は5%以上行なうことを成果目標に加えることができます。

■助成額

成果目標の達成状況に応じて、支給対象となる取組みの実施に要した経費の一部が支給（最大730万円）されます。

以下のいずれか低い額

I 成果目標①から③の上限額（25～200万円）及び賃金引上げ達成時の加算額（※1）の合計額

II 対象経費の合計額×補助率3/4（条件により4/5）

※1 上限額があります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

2. 勤務間インターバル導入コース

■対象となる会社

（交付申請の締切り 令和5年11月30日）

次のいずれにも該当する会社が利用できます。

（1）次のアからウのいずれかに該当する会社

ア 勤務間インターバルを導入していない会社

イ 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おり、その対象者が事業場の労働者の半数以下の会社

ウ 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会社

（2）交付申請時点で、36協定が締結・届出され、かつ過去2年間で月45時間を超える時間外労働の実態がある会社

（3）交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している会社

■対象となる取組み

P31「労働時間短縮・年休促進支援コース」と同じです。

■成果目標（下記ア、イ、ウは上記対象となる会社（1）ア、イ、ウに対応します）

ア 新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること

イ 労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること

ウ 所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること

※上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上又は5%以上行なうことを成果目標に加えることができます。

- 正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より3%以上増額させている必要があります（詳細はP18「知っていますか？ 賃金3%アップの計算方法（キャリアアップ助成金正社員化コース）」をご覧ください）。

※正社員化後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算方法（支給要件を含む）が就業規則又は労働協約に記載されているものに限ります（正社員化前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず正社員化前6か月間の賃金に含めます）。

※正社員化後に固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であって、かつ正社員化前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、賃金が3%以上増額していないと、支給対象外になります。

- ①②を合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人までとなります。

令和4年度に新設された注意すべき要件

- 「賞与又は退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要です。

※正社員としての試用期間中の者は、正社員に転換したものとはみなされません。

- 賃金の額又は計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している非正規雇用労働者の正社員転換が必要です。

※適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定が必要です。当該規定がない場合、転換前の雇用形態は無期雇用労働者として取り扱われます。

■加算額（1人当たり）

派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用した場合	①②：285,000円加算 ※大企業も同額
母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合	①：95,000円加算 ※大企業も同額 ②：47,500円加算 ※大企業も同額
人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	①：95,000円加算 ※大企業も同額 ②：47,500円加算 ※大企業も同額 そのうち、自発的職業能力開発訓練又は定額制の訓練修了後に正社員化した場合 ①：110,000円加算 ※大企業も同額 ②：55,000円加算 ※大企業も同額
勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換等した場合	①②：1事業所当たり95,000円 (大企業は71,250円) 加算 ※1事業所当たり1回のみ

2. 障害者正社員化コース

障害者の雇用促進と職場定着を図るために、雇用されていた期間が通算して6か月以上の有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含みます）もしくは無期雇用労働者に転換、又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換し、6か月以上継続雇用した場合に支給されます。

■助成額（1人当たり）※（ ）内は大企業の額

対象者	措置内容	助成額	対象期間	各対象期間における助成額
重度身体障害者 重度知的障害者 及び精神障害者	①有期→正規	120万円 (90万円)	1年	60万円×2期 (45万円×2期)
	②有期→無期	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
	③無期→正規	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者	①有期→正規	90万円 (67.5万円)	1年	45万円×2期 (1期33.5万円、2期34万円)
	②有期→無期	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)
	③無期→正規	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)

- ・P13「令和4年度に新設された注意すべき要件」は、本コースでも同様に適用となります。
- ・対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。
- ・転換後6か月間の賃金を、転換前の6か月間の賃金より減額させていない必要があります。
- ・各対象期間における助成額がその期間における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限とします。
- ・正社員化コースの支給申請上限人数には含まれません。

3. 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合に支給されます。対象労働者に適用される賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間継続して雇用されている有期雇用労働者等が対象となります。

働き方改革に関する助成金

生産性向上に取り組む会社に

使いやすさ

働き方改革推進支援助成金

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



どんな会社が利用できるの？

（中小企業のみが対象）

労働時間の設定の改善を促進するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む会社が利用できます。

1. 労働時間短縮・年休促進支援コース

■対象となる会社

（交付申請の締切り 令和5年11月30日）

次のいずれにも該当する会社が利用できます。

- （1）交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している会社
- （2）交付申請時点で、成果目標①から③の設定に向けた条件を満たしている会社

■対象となる取組み

下記のいずれか1つ以上を実施することが必要です。

- 1 労務管理担当者に対する研修（※1）
- 2 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- 3 外部専門家（社会保険労務士など）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（※2）
- 7 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※2）

※1 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みます。

※2 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外となります。

■成果目標

以下の「成果目標」のうち1つ以上を選択して実施することが必要です。

- ①令和5年度又は令和6年度内において有効な36協定について時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下、又は月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと
- ②年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ、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応のための休

働き方改革に関する助成金

最低賃金の引上げに取り組む会社に

業務改善助成金

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、業務改善助成金コールセンター

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

(中小企業のみが対象)

生産性向上のための設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた会社が利用できます。

（交付申請の締切り 令和6年1月31日）

■対象となる会社

- (1) 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内
- (2) 解雇、賃金引き下げを行っていない

■助成額

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の助成率

引き上げ額	助成上限額		事業場内最低賃金別助成率	
	事業場規模別 30人以上	事業場規模別 30人未満	870円未満	870円以上 920円未満
30円以上	30～120万円	60～130万円		
45円以上	45～180万円	80～180万円		
60円以上	60～300万円	110～300万円		
90円以上	90～600万円	170～600万円	9/10	4/5 (9/10)

※賃金を引上げる労働者数により助成額が異なります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額（1人当たり）

賃金引上率	中小企業	大企業
3%以上 5%未満	50,000円	33,000円
5%以上	65,000円	43,000円

- 1年度 1事業所当たり100人まで

■加算額

○職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合

- 1事業所当たり200,000円（大企業は150,000円）加算
- 1事業所当たり1回のみ

4. 賃金規定等共通化コース

雇用するすべての有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共に職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用すると支給されます。賃金に関する新たな規定又は新たな賃金テーブル等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月以上の期間継続して雇用されている有期雇用労働者等で、正規雇用労働者以上の区分に格付けされている者が対象となります。

■助成額

	中小企業	大企業
1事業所当たり	600,000円	450,000円

- 1事業所当たり1回のみ

5. 賞与・退職金制度導入コース

雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度又は両方を新たに設け、支給又は積立てを実施した場合に支給されます。賞与もしくは退職金制度又は両方を新たに設けた日（以下「新設日」という）の前日から起算して3か月以上前の日から、新設日以降6か月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数（一定の有給休暇含む）が11日未満の月は除く）継続して雇用されている有期雇用労働者等が対象となります。

■助成額

	中小企業	大企業
1事業所当たり	400,000円	300,000円

- 賞与や退職金には一定の下限額が設定されています。
- 1事業所当たり1回のみ

■加算額

○賞与制度と退職金制度を同時に導入した場合

- 1事業所当たり168,000円（大企業は126,000円）加算
※制度を同時に導入する必要はありますが、初回の賞与の支給日と初回の退職金の積立て日が同日である必要はありません。

6. 短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を一定時間（※1）以上延長することにより、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成されます。

※1 1時間以上3時間未満の場合は昇給も必要となります。

■助成額

- ①週所定労働時間を3時間以上に延長（※1）し、新たに社会保険に適用した場合（令和6年9月30日までの間、支給額を増額）

	中小企業	大企業
1人当たり	237,000円	178,000円

- ②労働者の手取り収入が減少しないように基本給を昇給するとともに、週所定労働時間を延長（※1）し、新たに社会保険に適用させた場合（令和6年9月30日までの暫定措置）

週所定労働時間の延長時間（1人当たり）	昇給率	中小企業	大企業
1時間以上2時間未満	10%以上	58,000円	43,000円
2時間以上3時間未満	6%以上	117,000円	88,000円

※人数は①と②を合わせて1年度1事業所当たり45人まで。

※対象となる労働者は、週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしておらず、支給対象の会社において過去2年以内に社会保険に加入していない者となります。

※1 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上である場合をいいます。ただし、延長後6か月の週所定労働時間の差が3時間以上であって、延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上である場合も含みます（1時間以上3時間未満延長である場合も同様です）。

母性健康管理関連の助成金 不妊治療と仕事の両立支援に取り組む会社に

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



（中小企業のみが対象）

どんな会社が利用できるの？

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、その制度を労働者に利用させた会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 環境整備、休暇の取得等

以下の①～⑤の全てを満たす必要があります。

- ①不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（不妊治療のための休暇制度、所定外労働制限制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制、テレワークのいずれか又は複数）を整備する
- ②不妊治療と仕事の両立を支援する旨の企業トップの方針を周知し、両立についての社内ニーズを調査する
- ③両立支援担当者を選任し、対象者の相談に対応し、不妊治療休暇・両立支援制度の利用を円滑にする措置を定めたプランを策定する
- ④対象者が不妊治療休暇・両立支援制度を合計5日（※）以上利用する
- ⑤申請日において、対象者を継続雇用している

※時間単位の利用も可能。ただし、5日間に分けて利用する必要があります。

2. 長期休暇の加算

「1.環境整備、休暇の取得等」の支給を受けた企業で、以下の①及び②を満たす必要があります。

- ①プランに基づき、不妊治療のための休暇を20日以上連続取得し、対象者を原職等に復帰させ3か月以上継続勤務する
- ②申請日において、対象者を継続雇用している

■助成額

環境整備・休暇の取得等	30万円
長期休暇の加算	30万円

※上記それぞれ1年度につき1企業1回限り

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

4. 新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う従業員に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に支給されます。

●必要な取組み

1. 以下の①及び②の措置を実施している

①小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約又は就業規則等に規定している

②小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、テレワーク勤務、短時間勤務制度等の措置についての社内周知をしている

2. 対象者1人につき、1①に定めた特別有給休暇を1日（分割の場合は、1日の平均所定労働時間）以上取得している

※対象労働者について、特別有給休暇取得時、又は本助成金の申請日に雇用保険被保険者であることが必要

■助成額

1. 育休取得時	30万円	1、2とも1企業2人まで支給（無期雇用者、有期雇用者各1人）
2. 職場復帰時	30万円	
3. 業務代替支援	A新規雇用	50万円
	B手当支給等	10万円
	有期雇用労働者加算	10万円
4. 職場復帰後支援（制度導入時の申請は不可）	・制度導入時 30万円 ※ 1企業下記①②いずれか1回限り支給 ・制度利用時 ①子の看護休暇制度（※1） 1,000円 × 休暇取得時間 ②保育サービス費用補助制度（※2） 会社が負担した費用の2/3の額	
育児休業等に関する情報公表加算	2万円 ※ 1~4いずれかへの加算	・1企業1回限り支給 ・育児休業の取得状況を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合加算
5. 新型コロナウイルス感染症対応特例	1人当たり10万円	1企業につき10人まで（上限100万円）

※ 1 1企業当たり1年度200時間を上限とし、最初の支給申請日から3年内に5人まで申請可。

※ 2 1企業当たり1年度20万円を上限とし、最初の支給申請日から3年内に5人まで申請可。



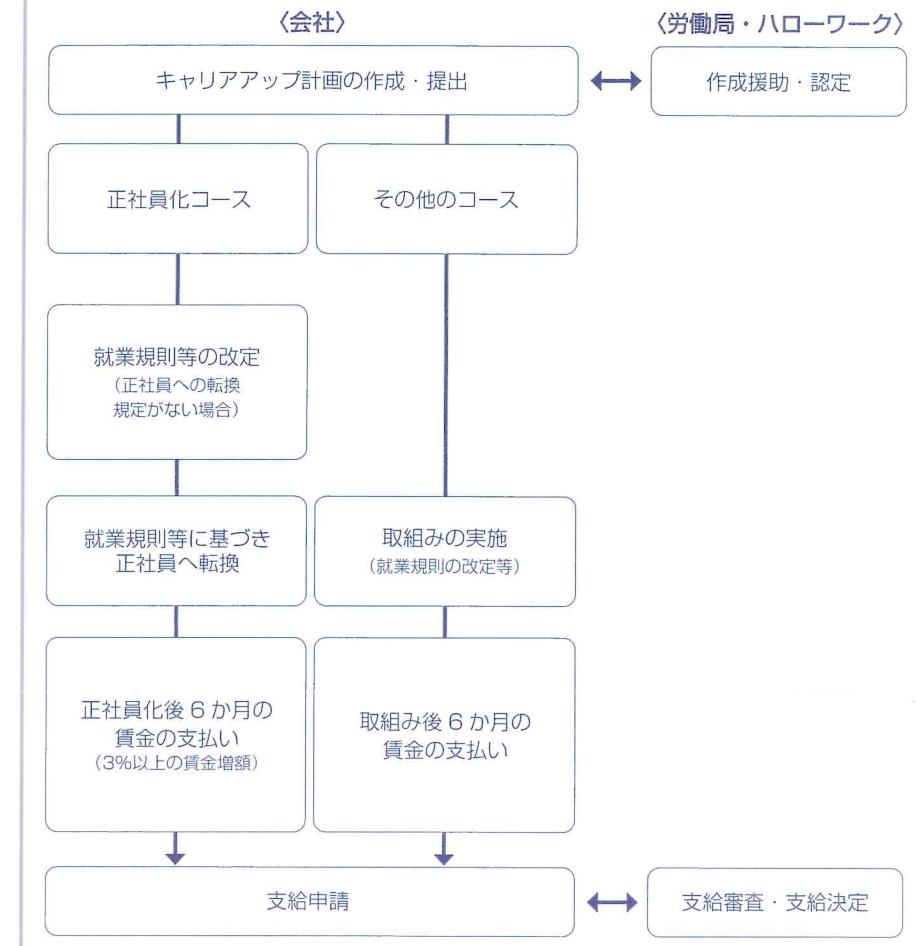
申請の流れ



社内でキャリアアップ管理者を選任・配置した上で、労働者代表の意見を聴いてキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局又はハローワークに提出します。

提出後、期間内にキャリアアップ計画へ取り組み、対象者への6か月分の賃金を支給した日、又は処遇改善の実施等各コースに定められた要件を満たした日の翌日から起算して2か月以内に支給申請をします。

受給の流れ

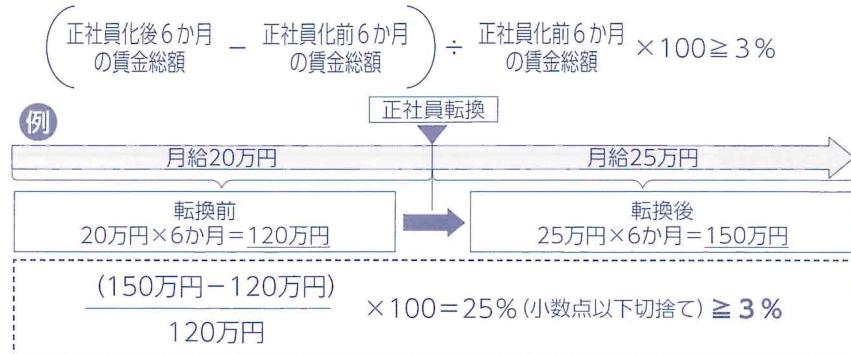


解説

知っていますか？賃金3%アップの計算方法（キャリアアップ助成金正社員化コース）

※人材開発支援助成金における賃金アップの計算方法は、P38「賃金要件・資格等手当要件の加算とは？」をご参照ください。

○正社員への転換前後で所定労働時間や給与支給形態に変更がない場合の計算方法



○その他の場合の計算方法

正社員への転換前後で所定労働時間や給与の支給形態（時給から月給等）に変更があった場合や、転換日が賃金締め日と一致しない場合等、計算方法が異なる場合がありますので、詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

○賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当

例	
実費補填であるもの	就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」
	家賃等を補填する目的の「住宅手当」
	寒冷地で暖房費を補填する目的の「燃料手当」
	業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」
	食費を補填する目的の「食事手当」
毎月の状況により変動することが見込まれる等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないもの	所定外労働時間に応じて支払われる「休日手当」及び「時間外労働手当（固定残業代※1を含む）」
	本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
	本人の勤務状況等に応じて支払われる「精勤手当」
	一定期間のみ適用され将来に減額が見込まれる「調整手当」
	一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）
賞与	一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）

※1 固定残業代を支給している場合、算定方法に一定の要件があり注意が必要ですので、詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

※上記以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

育児関連の助成金

仕事と育児の両立を支援する会社に

使いやすさ

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



どんな内容の助成金？

（中小企業のみが対象）

1. 育休取得時・職場復帰時

●育休取得時に必要な取組み

- ①育休復帰支援プランによる支援を規定、周知し、面談後にそのプランを作成する
- ②プランに基づき業務の引継ぎ等を実施し、産後休業も含め連続3か月以上の育児休業を取得する

●職場復帰時に必要な取組み

- ①育児休業中に職場の情報を提供し、職場復帰前と職場復帰後に、上司等と面談を行う
- ②対象者が原職等に復帰後、申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用する

2. 業務代替支援

●必要な取組み

- ①育児休業終了後、対象者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定する
- ②対象者が3か月以上の育児休業を取得した上で、会社が休業期間中の代替要員を新たに確保、又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者の業務をカバーさせる
- ③対象者が原職等に復帰後、申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用する

3. 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者を支援する制度を導入し、対象者に利用させた会社が利用できます。

●必要な取組み

- 対象者が1か月以上の育児休業（産後休業含む）から復帰した後6か月以内に、
- ①子の看護休暇を10時間（有給）以上取得する
又は
- ②3万円以上の保育サービス費用補助を行う
※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

2. 介護両立支援制度

●必要な取組み

- ①介護休業の取得・職場復帰について、介護支援プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知する
- ②上司等が対象者の制度利用開始日までに面談の上、介護支援プランを作成する
- ③対象者が「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「短時間勤務制度」等を同一の対象家族について合計20日以上利用する(※1)(※2)

※1 他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

※2 複数の制度の利用があっても、それらの利用実績の合算は不可。

3. 新型コロナウイルス感染症対応特例

●必要な取組み

対象者が新型コロナウイルス感染症への対応として介護のための有給休暇(年次有給休暇を除く)を合計5日以上取得させる等

■助成額

1. 介護休業取得時・職場復帰時 ・休業取得時 30万円 ・職場復帰時 30万円 (業務代替支援加算(※1) 新規雇用: 20万円 手当支給等: 5万円)	2. 介護両立支援制度 30万円 (個別周知・環境整備加算(1又は2に加算)(※2) 15万円)	3. 新型コロナウイルス感染症対応特例 ・介護のための有給休暇5日以上10日未満 20万円 ・介護のための有給休暇10日以上 35万円
---	---	---

※1 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合(新規雇用)、又は、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者の業務をカバーさせた場合(手当支給等)に加算されます。

※2 対象者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明や介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料で行う、及び労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じた場合に加算されます。

※上記1、2、3それぞれ1企業当たり1年度5人までの支給となります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

母性健康管理関連の助成金 妊娠中の女性が休みやすい環境づくりに取り組む会社に

両立支援等助成金

(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)

取扱機関: 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

使いやすさ



どんな内容の助成金?

申請締切り: 令和5年11月30日

- ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(※)を整備する
- ②対象者が令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に、合計20日以上の①の有給の休暇を取得する

※年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金相当額の6割以上が支払われる制度に限ります。

■助成額

対象労働者1人当たり	20万円
------------	------

※1 事業所当たり5人までの支給となります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

職場環境の改善に関する助成金 テレワークを通じて働きやすい会社に

使いやすさ

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

取扱機関: 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



どんな会社が利用できるの?

(中小企業のみが対象)

テレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等を図った会社に支給されます。

今年度からテレワーク用端末のレンタル・リース費用も対象となりました。

どんな内容の助成金?

■助成額(1企業当たり) ※()内は賃金要件(※1)を満たした場合の額

	要件	助成額
機器等導入助成	<ul style="list-style-type: none">・新たにテレワークに関する制度を規定した就業規則又は労働協約を整備し、テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組みを1つ以上行うこと・会社が指定した労働者に、一定のテレワーク実績があること・労働者がテレワークを実施しやすいいための職場風土作りを行う会社であること	支給対象経費の30%
目標達成助成	<ul style="list-style-type: none">・評価期間後1年間の離職率が、計画提出前の1年間の離職率以下かつ30%以下であること・1回以上テレワークを実施した労働者数が一定の人数以上であること	支給対象経費の20% (35%)

※1 賃金要件は、毎月決まって支払われる賃金を5%以上増加させている必要があります。

※助成額は、機器等導入助成及び目標達成助成共に以下のいずれか低い方の金額が上限額となります。

100万円、又は20万円×対象労働者数

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

<助成対象となる取組み>

1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2. 外部専門家によるコンサルティング
3. テレワーク用通信機器等(※)の導入・運用(クラウドPBXサービス、web会議等に用いるコミュニケーションサービスなど)
※テレワーク用端末(PC、タブレット、スマートフォン)のレンタル・リース費用も支給対象となります。
4. 労務管理担当者に対する研修
5. 労働者に対する研修

人材確保等支援助成金 (介護福祉機器助成コース)

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

介護事業主が介護福祉機器の導入等を通じて、離職率の低下に取り組んだ場合に利用できます。

どんな内容の助成金？

導入・運用計画を作成・提出して認定を受け、介護福祉機器（1つの機器が10万円以上のもの）を導入・運用した後、離職率目標を達成した場合に導入費用の一部が助成されます。

■主な要件

①導入・運用計画の認定	介護労働者の労働環境向上のための介護福祉機器の導入・運用計画を作成し、管轄する都道府県労働局長の認定を受けること※その際、計画時離職率（導入・運用計画提出前12か月間の離職率）を計算します。
②介護福祉機器の導入・運用	認定を受けた導入・運用計画に基づく介護福祉機器の導入を実施し、適切な運用を行うこと
③離職率を目標値以上に低下させる	上記①②の実施の結果、評価時離職率（導入・運用計画期間終了後12か月間の離職率）が、計画認定時に示した目標値を達成していること

■助成額

目標達成助成	支給対象経費の合計額（税込）の20%（賃金要件※1を満たした場合、35%）を支給（上限150万円）
--------	---

※1 賃金要件は、毎月決まって支払われる賃金を5%以上増加させていることが必要です。

〈離職率の目標値について〉

評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する目標値以上に低下させることが必要です（かつ評価時離職率が30%以下となること）。

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

※定年退職者や重責解雇等による離職者は離職率の計算に含みません。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額

1. 第1種	20万円	
	代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合 45万円)
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円 ※育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率など）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合
2. 第2種	1事業年度以内に30%以上上昇した場合：60万円	2事業年度以内に30%以上上昇した場合（※1）：40万円
	3事業年度以内に30%以上上昇した場合（※1）：20万円	

※1 又は連続70%以上上昇した場合

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コースとの併給は不可。

※上記1、2それぞれ1企業1回までの支給となります。

介護離職予防の助成金

仕事と介護の両立を支援する会社に

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



どんな会社が利用できるの？

(中小企業のみが対象)

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組み、介護休業の取得・職場復帰又は介護のための両立支援制度を導入し、制度を利用した従業員がいる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 介護休業取得時・職場復帰時

●介護休業取得時に必要な取組み

①介護休業の取得・職場復帰について、介護支援プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知する

②上司等が対象者と面談後、介護支援プランを作成し、業務の引き継ぎ等を実施する

③対象者が同一の対象家族について合計5日以上の介護休業を取得する

●職場復帰時に必要な取組み

①介護休業終了後、上司等とのフォローワンセッションを実施し、結果を記録する

②対象者を原則として原職等に復帰させた後、申請日までの間、3か月以上継続雇用する

育児関連の助成金

育児等との両立を支援する会社に

両立支援等助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

(中小企業のみが対象)

男性従業員が育児休業を取得しやすい一定の取組みを行い、育児休業を取得した男性従業員が生じた会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

●必要な取組み

- ①育児・介護休業法に定める雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）の措置を複数行っている
- ②育児休業取得者の業務を代替する従業員の業務見直し（残業の抑制のための業務見直し等）に係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしている
- ③男性従業員が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得している

※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。

〈代替要員加算〉

男性従業員の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給されます。

2. 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

●必要な取組み

- ①第1種の助成金を受給している
- ②育児・介護休業法に定める雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）の措置を複数行っている
- ③育児休業取得者の業務を代替する従業員の業務見直し（残業の抑制のための業務見直し等）に係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしている
- ④第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性従業員の育児休業取得率が30%以上上昇している、又は第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となった
- ⑤育児休業を取得した男性従業員が、第1種申請の対象となる労働者その他に2名以上いる

雇用環境の整備に関する助成金

外国人労働者の職場定着を図る会社に

人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

外国人労働者の職場定着のため、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行う会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

就労環境整備計画を作成・提出して認定を受け、就労環境整備措置を新たに導入、実施し、離職率目標を達成した場合に、対象となる経費の一部が助成されます。

■助成額

賃金要件（※1）を満たした場合	賃金要件（※1）を満たしていない場合
支給対象経費の2/3 (上限72万円)	支給対象経費の1/2 (上限57万円)

※1 賃金要件は、毎月決まって支払われる賃金を5%以上増加させている必要があります。

〈対象となる経費〉

- ①通訳費
- ②翻訳機器導入費（上限10万円）
- ③翻訳料
- ④弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る）
- ⑤社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

〈必要な取組み（就労環境整備措置）〉

必須メニューAとBに加え、選択メニュー①～③いずれかを実施する必要があります。

必 須 メ ニ ュ ー 	A 雇用労務責任者の選任	選 択 メ ニ ュ ー 	① 苦情・相談体制の整備
	B 就業規則等の社内規程の多言語化（※2）		② 一時帰国そのための休暇制度の整備
			③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化（※2）

※2 同一事業主の下で5年以上継続雇用されている外国人労働者については、当該外国人労働者が日本語の表記でも十分に理解でき、本人が多言語化を希望しない場合には、多言語化を不要とすることもできる。ただし、日本語での周知は必要。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

65歳超雇用推進助成金

取扱機関：各都道府県（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

使いやすさ



どんな会社が利用できるの？

65歳以上への定年引上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備等、又は高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 65歳超継続雇用促進コース

■主な要件

労働協約又は就業規則により、①65歳以上への定年引上げ、②定年の定めの廃止、③希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入、④他社による継続雇用制度の導入のいずれかに該当する制度を実施した場合に支給されます。

※支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること等、他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額

①65歳以上への定年引上げ、又は②定年の定めの廃止

※（ ）内は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66~69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>		
1~3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4~6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7~9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

③希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上被保険者数	66~69歳	70歳以上
1~3人	15万円	30万円
4~6人	25万円	50万円
7~9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

※④他社による継続雇用制度の導入にも、一定の助成額が支給されます。

※①定年引上げと③継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

55歳以上の高年齢者のための雇用管理制度（賃金・人事待遇制度、労働時間制度、健康管理制度等）を導入し、実施した場合に支給されます。

■助成額

支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額が支給されます。

措置内容	中小企業	大企業
助成率	60%	45%

※支給対象経費は、①雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、②対象となるいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費となります。

※支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、①と②を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

3. 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた会社に対し支給されます。

※無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。

※有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度の実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以後に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定する場合に限ります。

■助成額

措置内容	中小企業	大企業
対象労働者1人につき	48万円	38万円

・支給申請年度1適用事業所当たり10人まで

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。