

労務のトレーニング講座⑪

# 助成金 2023年最新情報 受給のための労務ポイント

R5.5.26

池永経営社会保険労務士法人  
社会保険労務士 藤井 喜八郎

# 2023年 助成金

政府の2023年度予算案

**114兆3,812億円**

一般会計総額が過去最高

厚生労働省の予算額

**33兆1,686億円**

2022年度予算(32兆6,304億円)を  
5,382億円(1.6%)上回り過去最大

- ▼ 政府は「人への投資」に2022年度からの5年間で総額1兆円を投入するとしているが、2023年度は厚生労働省予算として1,510億円を計上。
- ▼ 労働者の学び直しやスキルアップを支援し、デジタル分野など成長産業の生産性を高め、賃金上昇の好循環をめざす。
  - ① 中小向けの業務改善助成金など「労働者の賃上げ支援」に107億円
  - ② 「人材の育成・活性化」には1,000億円を超える予算を計上
  - ③ 「賃金上昇を伴う労働移動の円滑化」に747億円 etc

キーワード

賃上げ・人材の育成・活性化・労働市場強化  
労働力不足が続くなか、全ての人々の意欲・能力を活かす

# 助成金と補助金の違い

## 助成金



- 厚生労働省が実施している「雇用」に関するものが一般的
- 基準を満たしていれば受給できる可能性が高い
- 申請期間が長時間や随時の場合が多い

## 補助金



- 国や自治体が特定の産業の育成や施策を進める等の目的達成のために交付
- 経済産業省などの官公庁や地方自治体を実施
- 予算により上限を設定していることが多く、受給できない可能性もある
- ほとんどが公募

## 支給までの流れ

### 助成金

#### 実施計画の申請

要件に合わせた実施計画を作成し提出する。

#### 実施

実施計画通りに実施する。

#### 支給申請

助成金の支給の申請をする。



支給するための要件を満たしていれば支給される。

- **支給**  
計画に基づいて実施したら支給される
- **経費助成**  
訓練にかかる経費に対する助成
- **賃金助成**  
訓練期間中の賃金の一部を助成

### 補助金

#### 公募開始

管掌機関のHPにて掲載される。

#### 申請書類提出

期日までに必要な書類を提出する。

#### 書類審査

主な審査は書類審査です。

#### 面接

書類審査通過後、面接審査があります。  
面接が無い場合もあります。

#### 採択決定

採択通知が郵送されます。

#### 実施

決定された内容で事業を実施。

#### 支給申請

補助金の支給の申請をする。



支給するための要件を満たしていれば支給される。

# 助成金申請に必要なこと



助成金の申請には、  
**「計画申請」「就業規則」**  
**「法定帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）」**  
などを事前に整備することが大切です。

また、  
**「雇用契約書を作成しているか？」**  
**「残業代の未払いなどは無いか？」**  
**「36協定を超えた時間外労働が無いか？」**

等の常日頃からの労務管理をキチンと  
行っている事も必要な場合があります！

# 雇用関係助成金（64コース）

## 受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

### 審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実地調査に応じる。

実際に助成金を受給するためには、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

## 支給申請期間

- 助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内です。

## 中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

### <人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）>

上記の表に加えて、以下の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	または	900人以下
ソフトウェア業または 情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

## Ⅱ 労働条件等関係助成金のご案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください。

### 受給対象となる事業主・申請期間

- 労働条件等関係助成金は主に中小企業事業主を対象としています。
- 各助成金によって申請期間が異なりますのでご注意ください。なお、対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切る場合があります。

### 中小企業事業主の範囲

- 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

# 助成金の検索方法

## 厚生労働省WEBサイト 雇用関係助成金検索ツール

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html)



「取組内容」や「対象者」から  
助成金が検索できます。



## パンフレット 「雇用・労働分野の助成金のご案内」

- ・[簡易版] <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>
- ・[詳細版] <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>



[簡易版]



[詳細版]

支給要件、支給額などの詳細は、パンフレットをご参照ください。



27ページ

328ページ

## ▶ 「人的資本経営」

人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。（経済産業省より）

## ▶ 「学び直し」「リカレント教育」

「リカレント（recurrent）」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと。

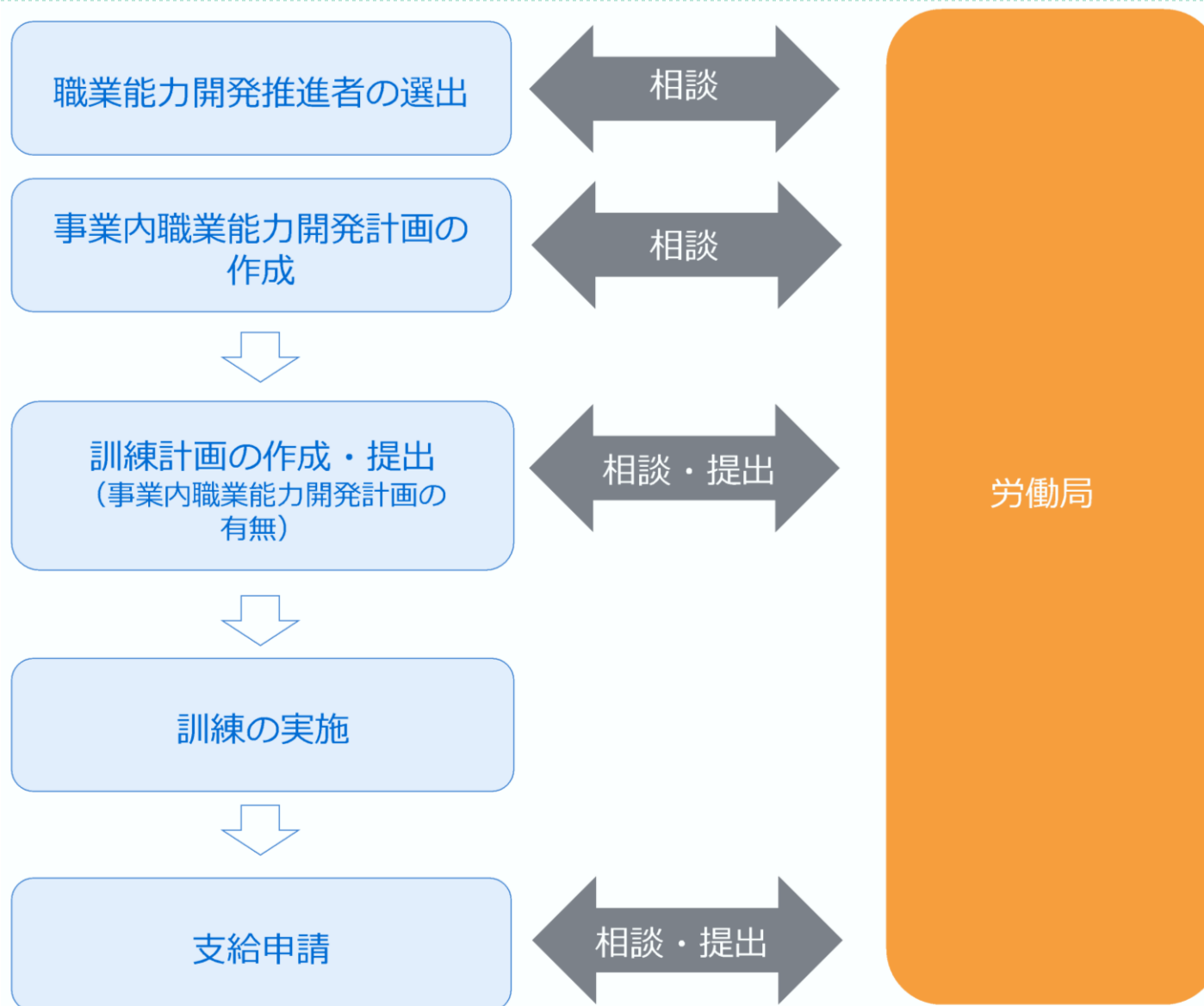
日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。（内閣府大臣官房政府広報室より）

## ▶ 「リスキリング」

「リスキリング」とは、企業等の経営戦略や人材戦略のもと、従業員が今後の新たな業務などで必要となるスキルや知識を習得すること。（広島県HPより）



# 人材開発支援助成金



---

## 人材育成支援コース

---

教育訓練休暇等付与コース

---

建設労働者認定訓練コース

---

建設労働者技能開発コース

---

障害者職業能力開発コース

---

## 人への投資促進コース

---

事業展開等リスクリング支援コース

---

# 人材開発関係の助成金

## 「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度です。このリーフレットでは、令和5年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

### 1 訓練コース統合

#### ① 特定訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ 労働生産性向上訓練
- ・ 若年人材育成訓練
- ・ 熟練技能育成・承継訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練

#### ② 一般訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ ①特定訓練コースに該当しない訓練

#### ③ 特別育成訓練コース

(有期契約労働者等向け)

- ・ 一般職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

統合

#### 人材育成支援コース

##### ・ 人材育成訓練

職務に関連した知識や技能を習得させるための**OFF-JT**を**10時間以上**行った場合に助成

##### ・ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成

##### ・ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成

- 有期実習型訓練を除き、**雇用形態を問わず**訓練の受講が可能となりました。
- OFF-JTの最低訓練時間は**10時間以上**に統一されました。
- 有期契約労働者等を正社員化した場合の助成率は、引き続き高率助成としています。

# 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

## 人材育成支援コース

### 人材育成訓練

職務に関連した知識や技能を習得させるためのOFF-JTを10時間以上行った場合に助成

### 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成

### 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成

支給対象となる訓練		経費助成		賃金助成 (1人1時間当たり)		OJT実施助成 (1人1コース当たり)	
			賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合※1		賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合※1		賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合※1
人材育成訓練	雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く。）の場合	45% (30%)	+15% (+15%)	760円 (380円)	+200円 (+100円)	—	—
	有期契約労働者等の場合	60%	+15%			—	—
	有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合※2	70%	+30%			—	—
認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (+3万円)
有期実習型訓練	有期契約労働者等の場合	60%	+15%			10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)
	有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合※2	70%	+30%				

# 人材開発関係の助成金 OJTとOFF-JT

- OJTとは「On-The-Job Training」の略称で、実際の職務現場で業務を通して行う教育訓練のこと。部下が職務を遂行していくうえで必要な知識やスキルを、上司や先輩社員などの指導担当者が随時与えることで教育・育成する方法。
- OFF-JTは「Off-The-Job Training」の略称で、職務現場を一時的に離れて行う教育訓練のことをいう。具体的には、外部の講師を招いて行う企業内集合研修や外部スクール、セミナーへの参加、通信教育やe-ラーニングなどを指す。

	OJT	OFF-JT
育成内容	受講者に応じた独自のカリキュラムを提供できる。	育成内容の標準化や品質コントロールがしやすい。
育成効果	実際の業務の中で指導を受けるため、学びをすぐに実務で活用できる。	学習すべきポイント（概念・フレームワークなど）を研修カリキュラムに意図的に組み込めるため、普遍的・汎用的なスキルを得られる。
育成コスト	金銭的成本という点で優れる。 業務の一環として上長・先輩社員が行うため、外部講師などを招いて行うOFF-JTよりも低コストで済むことが多い。	指導者の機会コストという点で優れる。 OJTの場合、指導者も自身の仕事がある中で指導を行うため、時間的負担が大きい。OFF-JTは、外部など教育専門の指導者が行うため、指導者の機会コストへの影響は少ない。

# 人材開発支援助成金受給事例

## ◆研修期間

2023年5月～12月（8回）

## ◆参加対象者

係長以上 18人

## ◆研修内容

- ・ロジカルシンキング研修  
3時間×3回＝9時間
- ・ファシリテーション研修  
3時間×2回＝6時間
- ・コーチング研修  
3時間×3回＝9時間

研修時間合計 24時間及びキャリアコンサルティング  
1人につき1時間×18人＝18時間

## ◆経費

- ・研修費  
500,000円
- ・キャリアコンサルティング費  
10,000円×18人＝180,000円

**費用合計 680,000円**

## ◆助成金額

**436,320円**

キャリアコンサルティングを行うことで受講者のキャリア形成が明確となり、受講へのモチベーションが高まります。

また、階層別教育プログラムと従業員意識のマッチングが期待できます。

助成金は必ず受給できるとは限りません。

受給するためには様々な要件がございます。

# 「キャリア・コンサルティング」とは

「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア」に関する相談のことです。

従業員が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、従業員や離転職者等に対して、職業生活の節目などに実施される相談のことをいいます。

主にキャリアコンサルタントに相談する事が多いです。

実際には、

- ①自らの職業経験の棚卸し（振り返ること）や適性検査等を通じた自己理解
  - ②労働市場や企業に関する情報提供等を通じた職業理解
  - ③職業体験等を通じた職業に対する動機づけ等
  - ④今後の職業生活や能力開発に関する目標設定
- ①～④を行い、職業選択や教育訓練の受講等、キャリア形成のための主体的な行動に結びつけていくものです。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）

## デジタル／ 成長分野

**高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練**  
高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成

### 高度デジタル人材訓練の要件

- 次のいずれに該当する事業主であること
- 1. 主たる事業が日本標準産業分類の大分類の「情報通信業」であること
- 2. 上記1.以外の事業主の場合は、以下①～④のいずれかを満たす事業主であること
  - ① 産業競争力強化法に基づく事業適応計画(情報技術事業適応)の認定を受けていること
  - ② DX認定(IPA\*)を受けていること \*独立行政法人 情報処理推進機構
  - ③ DX推進指標を用いて、経営幹部、事業部門、IT部門などの関係する者で自己診断を行い、IPA\*にこの指標を提出するとともに、この自己診断を踏まえた「事業内職業能力開発計画」を作成していること
  - ④ 企業におけるデジタルトランスフォーメーション(DX)を進めるために、事業主において企業経営や人材育成の方向性の検討を行い、この検討を踏まえて「事業内職業能力開発計画」等の計画を策定していること

## 教育訓練 休暇

**長期教育訓練休暇等制度**  
働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

### 事業主の要件

- 「制度導入・適用計画(訓練休暇様式1号)」に基づき、下記の「支給対象制度の要件」を満たす制度を新たに導入し、雇用する被保険者に対して、計画期間中(制度の施行日を初日とした3年間)に休暇または短時間勤務等制度を適用させ、その被保険者が訓練を受けた事業主であること

#### ※長期教育訓練休暇制度を導入済みの事業主の取扱い

長期教育訓練休暇制度を既に導入している場合であっても、賃金助成のみ支給を受けることも可能です。その場合は、次のいずれかの要件を満たす事業主であることが必要です。

- ① 直近の3事業年度に長期教育訓練休暇制度を適用した被保険者が3人未満であること  
または直近の事業年度に当該制度を適用した被保険者がいないこと
- ② 制度の見直しを行うなど、長期教育訓練休暇制度に基づく休暇の取得者を増加するための具体的な取組を新たに事業内職業能力開発計画に規定すること

## IT分野 未経験

### 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する高率助成  
(OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)

### 事業主の要件

- 次のいずれに該当する事業主であること
- 1. 主たる事業が日本標準産業分類の大分類の「情報通信業」であること
- 2. IT関連業務を主に担う組織やDXを推進する組織を有していること
  - ※職務分掌規程や組織規程などで確認します。
  - ※組織は、部、課、グループだけでなく、プロジェクトチームなども対象となります。
- 訓練終了後にジョブ・カード様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)により職業能力の評価を実施すること

## 自発的 能力開発

### 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成

### 事業主の要件

- 自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主であること

#### 【自発的職業能力開発経費負担制度】

被保険者が、事業外訓練として実施される訓練を自発的に受講する際に要する直接的な経費について、事業主がその全部または一部を負担することを就業規則などに規定した制度のことをいいます。

## サブスクリプション

### 定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成

### 事業主の要件

- 共通事項のみ



# 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。

<b>訓練対象者</b>	申請事業主における被保険者
<b>基本要件</b>	<p>▶OFF-JTにより実施される訓練であること</p> <p>▶実訓練時間数が10時間以上※であること</p> <p>▶次の① または ②の <b>いずれか</b> に当てはまる訓練であること ただし、①の事業展開については、<u>訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）から起算して、3年以内に実施される予定のもの又は6か月以内に実施したものであるものに限る。</u></p> <p>① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練</p> <p>② 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練</p> <p>※ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1か月以上であること。</p> <p>※ 定額制サービスによる訓練の場合は、各支給対象労働者の受講時間（標準学習時間）の合計時間数が、支給申請時において10時間以上であること。なお、この10時間は、実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間によりカウントします。</p>

# 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

## 「事業展開」とは

新たな製品を製造し又は新たな商品もしくはサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業※1や業種※2を転換することや、既存事業の中で製品又は商品若しくはサービスの製造方法又は提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

※1 総務省が定める日本標準産業分類に基づく大分類の産業をいいます。

※2 総務省が定める日本標準産業分類に基づく中分類、小分類又は再分類の産業をいいます。

- ▶例：・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する  
・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する  
・繊維業を営んでいた事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する  
・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

## 「デジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化」とは

ビジネス環境の激しい変化に対応し、デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

- ▶例：・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた  
・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした  
・顔認証やQRコードなどによるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

## 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは

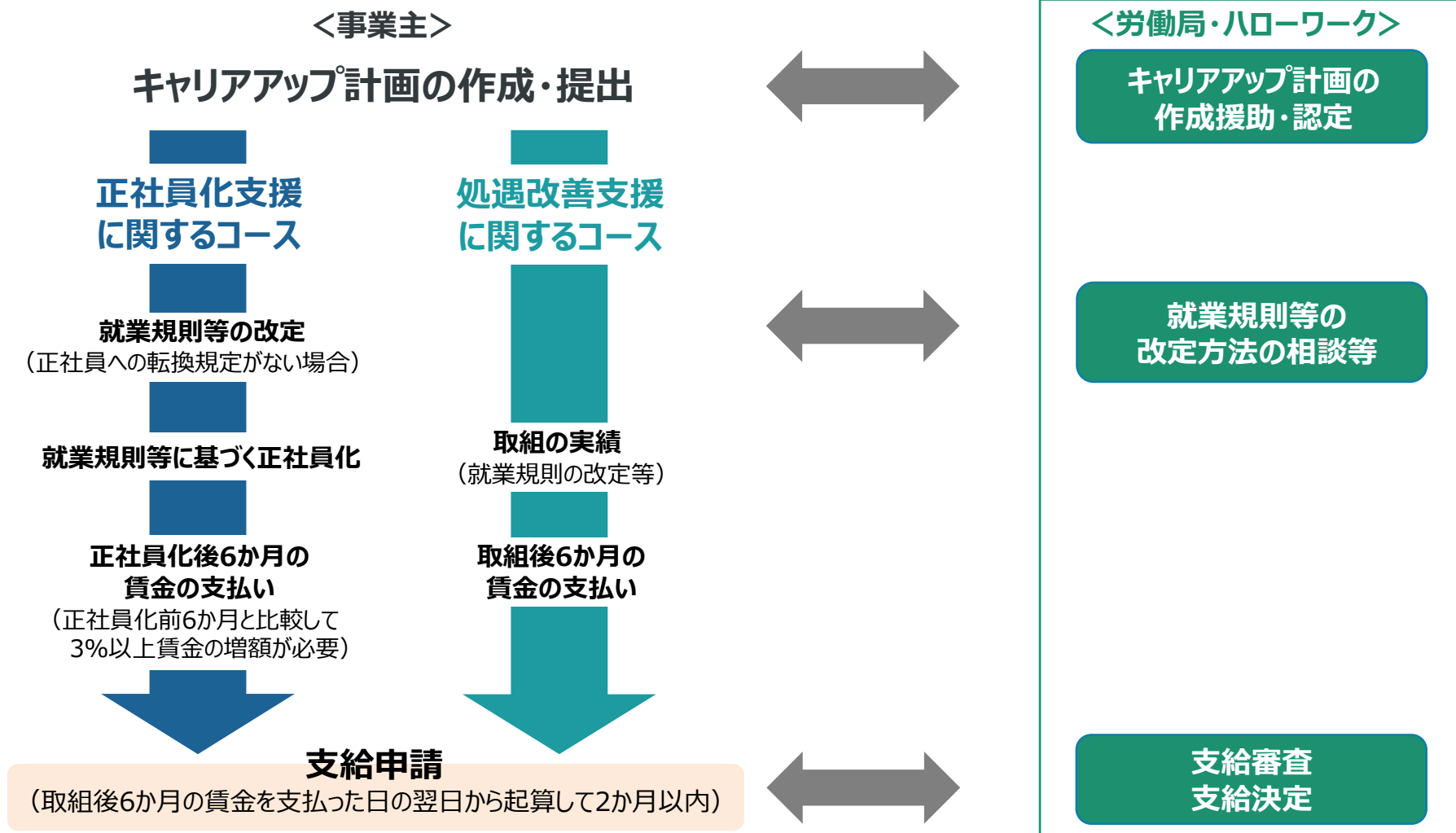
徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- ▶例：・農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した  
・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

# キャリアアップ助成金

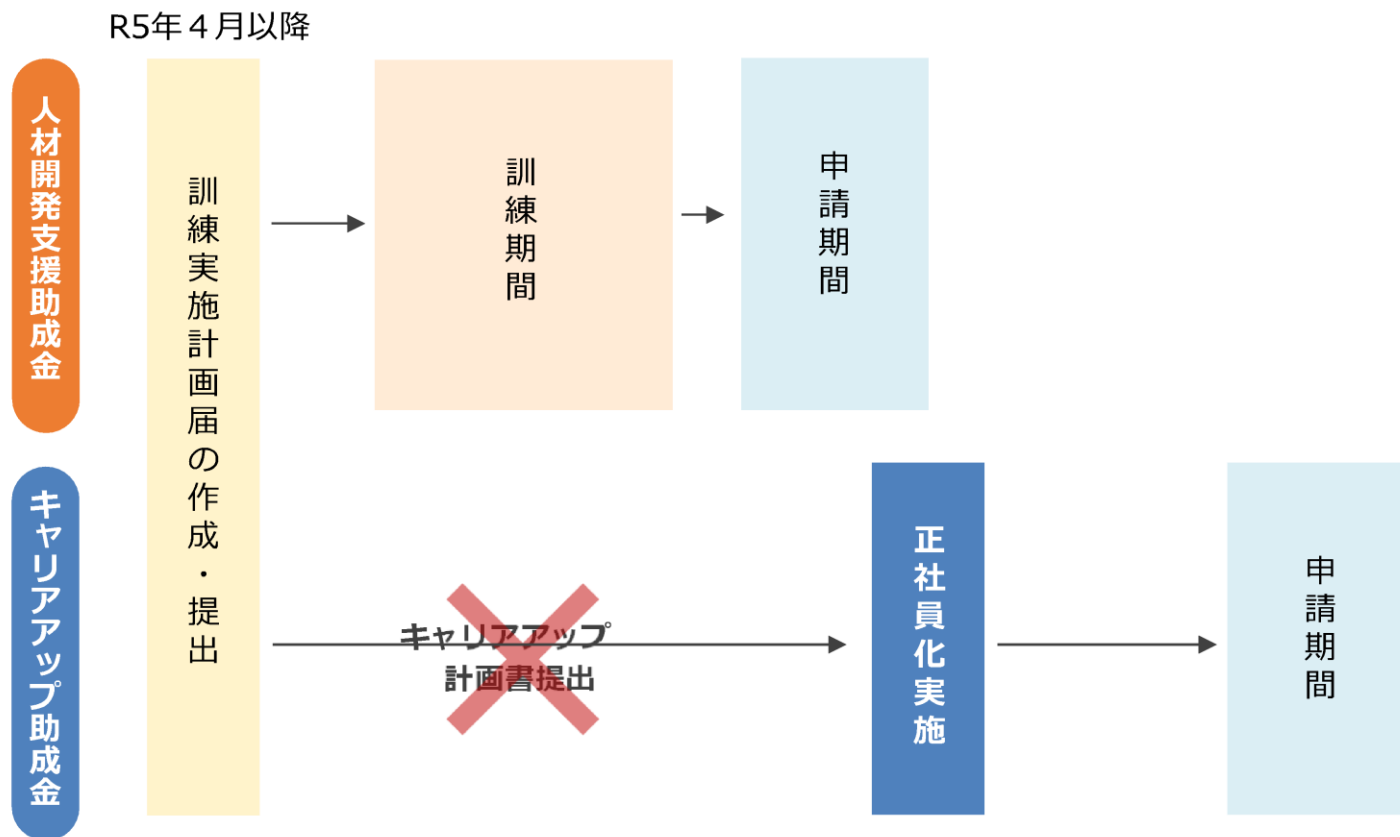
## ● キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



# キャリアアップ助成金

図：令和5年度以降に人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金（正社員化コース）の措置を実施する場合の申請の流れ



- ・人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなす場合には、「訓練実施計画届」の裏面にある追加項目を記載する必要があります。

# キャリアアップ助成金

## 正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

**1 支給額** 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

**2 加算額** 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	95,000円	47,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	55,000円
④ 「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	95,000円 (大企業71,250円)	

## 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、その規定を適用させた場合に助成します。

**1 支給額** 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所あたり100人までは複数回支給申請ができます

**2 加算額** 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	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
中小企業	20万円
大企業	15万円

※1事業所あたり1回のみ

# キャリアアップ助成金

## 賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、その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通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

**支給額** 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

※ 1事業所あたり1回のみ

## 賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

**支給額** 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	制度	賞与又は退職金制度を導入	賞与及び退職金制度を同時に導入
中小企業		40万円	56万8,000円
大企業		30万円	42万6,000円

※ 1事業所あたり1回のみ

※ 「賞与・退職金」の定義はP.8をご参照ください。

※ 過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新たに設け実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

## 短時間労働者労働時間延長コース

雇用する有期雇用労働者等について、過所定労働時間を延長することにより当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

**支給額** 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

① 過所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

企業規模	延長時間	3時間以上延長
中小企業		23万7,000円
大企業		17万8,000円

② 労働者の手取り収入が減少しないように過所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用した場合

企業規模	延長時間	1時間以上2時間未満延長 (10%以上増額)	2時間以上3時間未満延長 (6%以上増額)
中小企業		5万8,000円	11万7,000円
大企業		4万3,000円	8万8,000円

①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで

※ ①は令和6年9月30日までの間、支給額を増額。

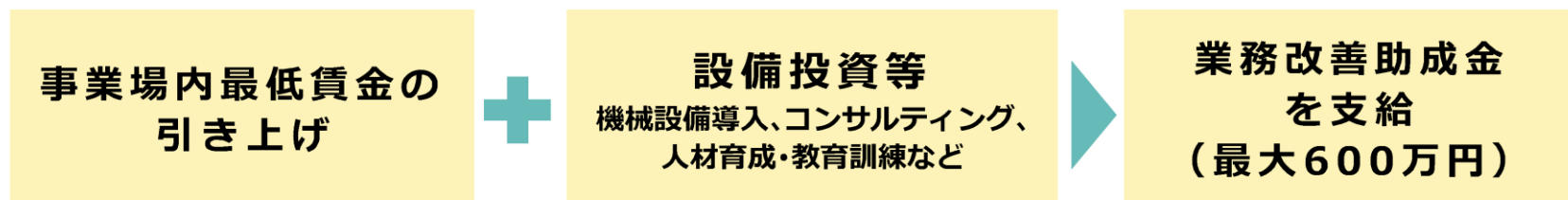
※ ②は令和6年9月30日までの暫定措置。延長時間数に応じて延長時に基本給を増額することで、手取り収入が減少していないとみなす。

# 業務改善助成金

※申請期限：令和6年1月31日  
(事業完了期限：令和6年2月28日)

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

## 対象事業者・申請の単位

- 中小企業・小規模事業者であること
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、  
(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

# 業務改善助成金

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"><li>POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li><li>リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li></ul>
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成対象経費の拡充や助成対象経費の具体例（「生産性向上のヒント集」）について、詳しくは、リーフレット中面をご覧ください。

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が863円  
→助成率9/10
- 8人の労働者を953円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円  
(= 600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



**450万円**が支給されます。



# 業務改善助成金

## 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 助成率

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920円以上	3/4(4/5)

( ) 内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が920円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

# 業務改善助成金

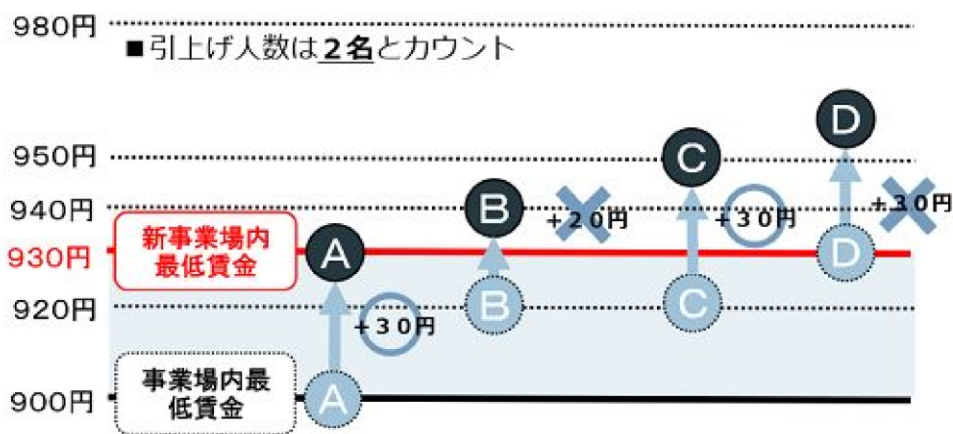
## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。

(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)

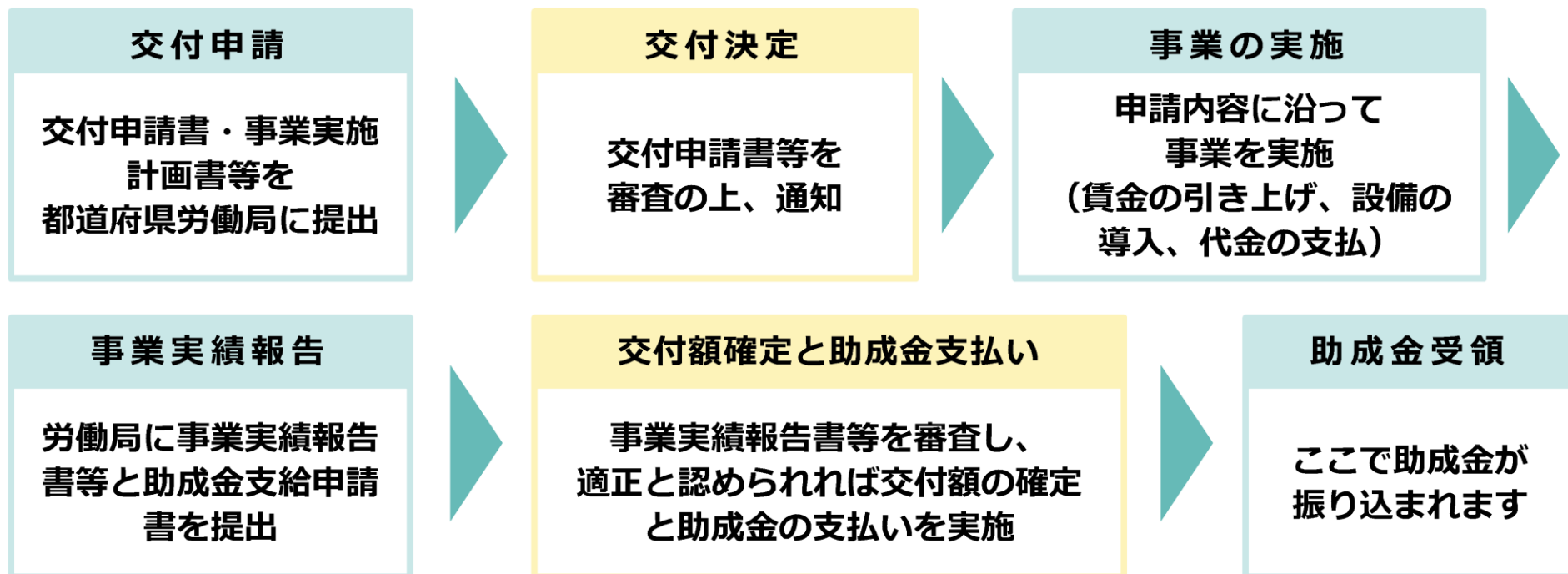
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

# 業務改善助成金

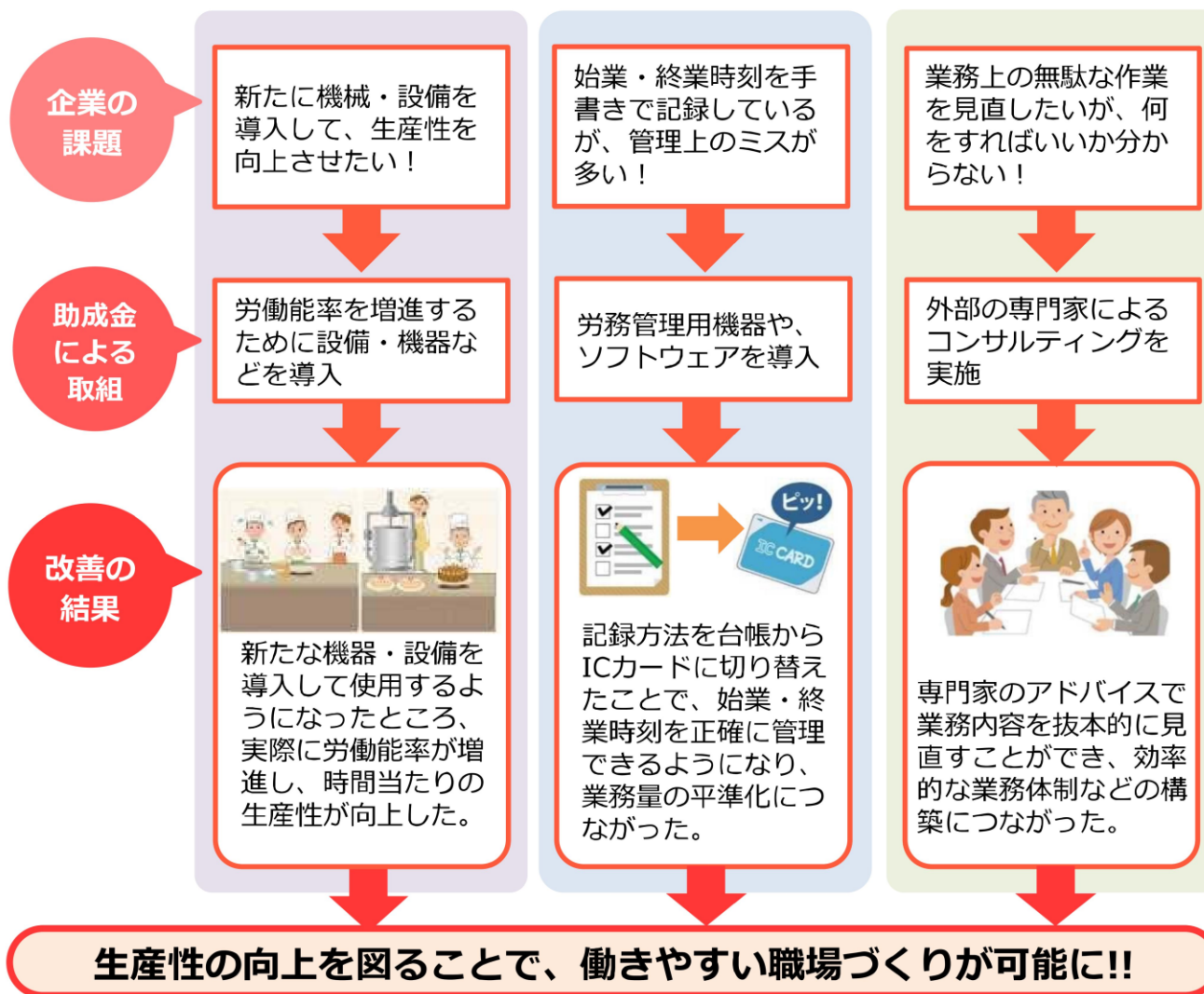
## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



# 働き方改革推進支援助成金

## 課題別にみる助成金の活用事例



# 働き方改革推進支援助成金

## 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減**させること。
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**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暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）**のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家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り組み
- 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(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 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まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

# 働き方改革推進支援助成金

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局  
雇用環境・均等部（室）に提出  
（締切：11月30日(木)）

交付決定後、提出した  
計画に沿って取組を実施  
（事業実施は、令和6年  
1月31日(水)まで）

### 労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日  
から起算して30日後の日または2月9日(金)の  
いずれか早い日となります。）

※注意 本助成金は国の予算額に制約されるため、  
11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象  
となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。  
【助成額最大730万円】

【Ⅰの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する 時間外労働と休日 労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定に おいて、時間外労働 と休日労働の合計時 間数を月80時間を超 えて設定している事 業場	現に有効な36協定に おいて、時間外労働 と休日労働の合計時 間数を月60時間を超 えて設定している事 業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

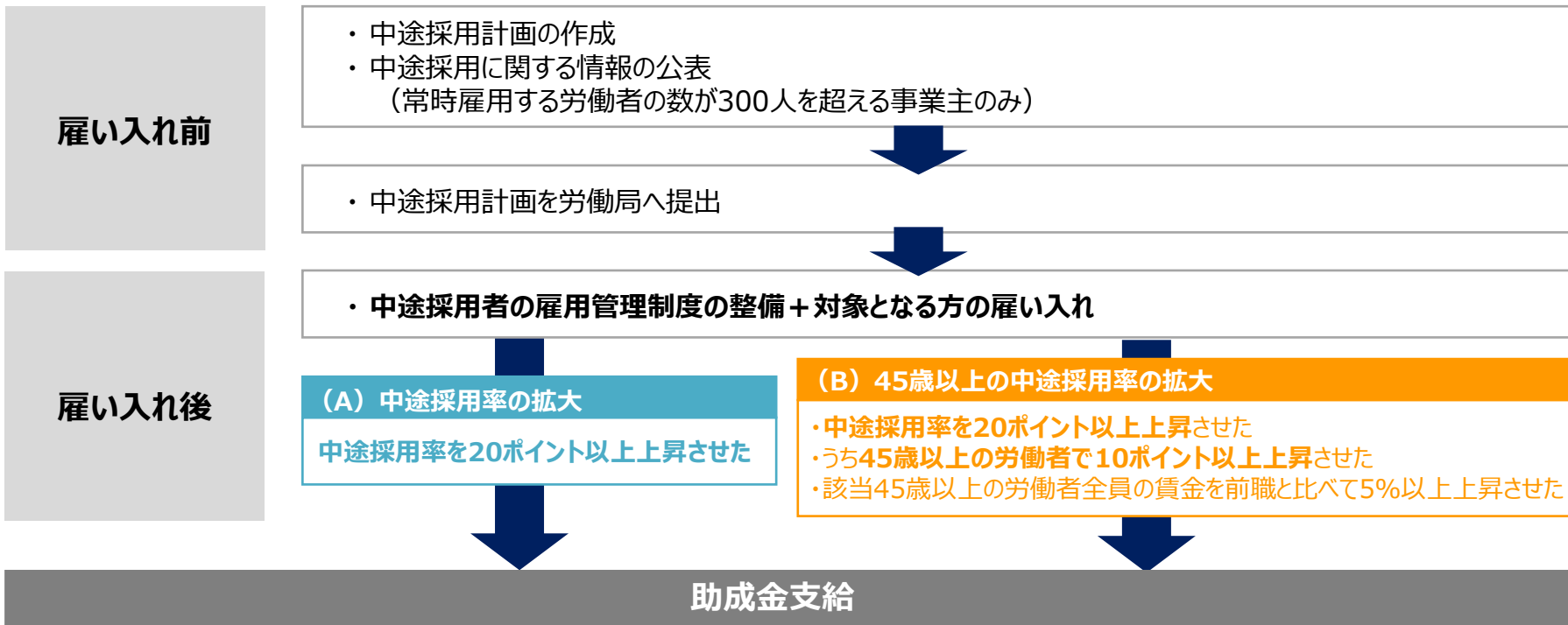
（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

# 中途採用等支援助成金

<p>(A) 中途採用率の拡大 助成額：50万円</p>	<p>中途採用率を20ポイント (中途採用率拡大目標値※1) 以上上昇させた事業主に対する助成</p>	<p>(B) 45歳以上の 中途採用率の拡大 助成額：100万円</p>	<p>以下のすべてを満たす事業主に対する助成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用率を20ポイント (中途採用率拡大目標値) 以上上昇させた</li> <li>・うち45歳以上の労働者で10ポイント(45歳以上中途採用率拡大目標値※2) 以上上昇させた</li> <li>・該当45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた</li> </ul>
----------------------------------	---	--	--

## 申請の流れ | 助成対象となる方を雇い入れる前に、中途採用計画の作成・提出が必要です。



# 中途採用等支援助成金

## 助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※<sup>1</sup>により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※<sup>2</sup>を除く）として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 新規学卒者や新規卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

## (A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の中途採用率	
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

## (B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$



# 両立支援等助成金

職業生活と  
家庭生活の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進！

仕事と介護の両立支援！

仕事と育児の両立支援！

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※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、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

## 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
	<b>第1種</b>	<b>20万円</b>
①	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
	育児休業等に関する 情報公表加算	2万円
②	<b>第2種</b>	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※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（育休取得時等）との併給はできません。

# 両立支援等助成金

## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

## 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

### I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

## ＼こんな時に使える可能性があります！／

- 障害者の方を雇う可能性がある
- 60歳以上の方を雇う可能性がある
- 母子(父子)家庭の方を雇う可能性がある
- 有期契約の従業員を正社員に登用する予定がある
- 賃金の引上げや賃金規定の改定を行う予定がある
- 職務に関連した研修を行う予定がある
- 定年年齢等の見直しを検討している
- 出産する予定のある従業員がいる
- 介護休業する予定のある従業員がいる
- 育児休業する予定のある男性従業員がいる
- 生産性向上、離職率低下のための設備投資を行う予定がある
- 勤怠システムや給与ソフトを導入したい、あるいは変更したい
- 運送業、建設業、医師で残業時間削減を検討している

# 助成金申請に必要なこと



助成金の申請には、  
**「計画申請」「就業規則」**  
**「法定帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）」**  
などを事前に整備することが大切です。

また、  
**「雇用契約書を作成しているか？」**  
**「残業代の未払いなどは無いか？」**  
**「36協定を超えた時間外労働が無いか？」**

等の常日頃からの労務管理をキチンと  
行っている事も必要な場合があります！

# 助成金の検索方法

## 厚生労働省WEBサイト 雇用関係助成金検索ツール

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html)



「取組内容」や「対象者」から  
助成金が検索できます。



## パンフレット 「雇用・労働分野の助成金のご案内」

- ・[簡易版] <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>
- ・[詳細版] <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>



[簡易版]



[詳細版]

支給要件、支給額などの詳細は、  
パンフレットをご参照ください。



27ページ

328ページ