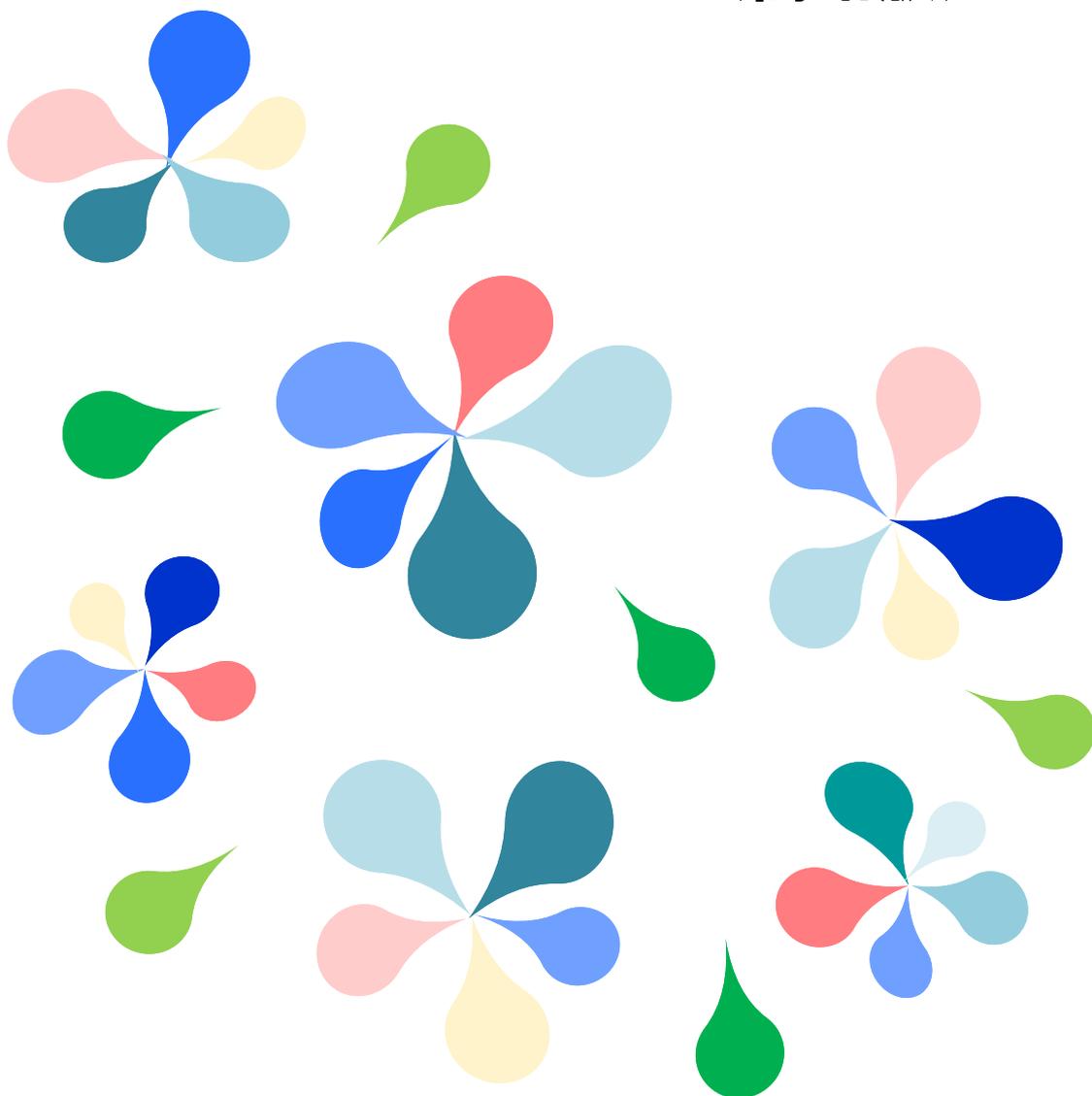


# 令和5年度 雇用・労働分野の 助成金のご案内 (簡略版)



## I 雇用関係助成金のご案内 …P.3～P.23

### ● 「雇用関係助成金」検索表 …P.5

ご利用になりたい助成金を検索することができます。

### ● 雇用関係助成金の詳細 …P.9

A 雇用維持関係の助成金	P 9
B 在籍型出向支援関係の助成金	P 9
C 再就職支援関係の助成金	P 9
D 転職・再就職拡大支援関係の助成金	P 10
E 雇入れ関係の助成金	P 10
F 雇用環境の整備関係等の助成金	P 12
G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金	P 15
H 人材開発関係の助成金	P 16

### ● 雇用関係助成金のお問い合わせ先 …P.22

## II 労働条件等関係助成金のご案内 …P.24～P.27

### ● 労働条件等関係助成金の詳細 …P.24

A 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げ支援関係の助成金	P 24
B 労働時間等の設定改善の支援関係の助成金	P 25
C 受動喫煙防止対策の支援関係の助成金	P 25
D 産業保健活動の支援関係の助成金	P 25
E 安全な機械を導入するための補助金	P 25
F 高齢者の安全衛生確保対策の支援関係の補助金	P 26
G フィットテスト（呼吸用保護具）実施のための補助金	P 26
H 退職金制度の確立等の支援関係の助成	P 26

### ● 労働条件等関係助成金のお問い合わせ先 …P.27

「I 雇用関係助成金」については、

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

「II 労働条件等関係助成金」については、

都道府県労働局・(独)労働者健康安全機構・(独)勤労者退職金共済機構

にお問い合わせください。

# I 雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、ぜひ、ご活用ください。

## 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  
(支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること)
- 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現地調査に応じる。

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。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください

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

## 雇用関係助成金に関する留意事項

### 雇用関係助成金を受給できない事業主（事業主団体を含む）

- 不正受給（※1）による不支給決定または支給決定の取消を受け、当該不支給決定日または支給決定取消日から5年（平成31年3月31日以前の支給申請は3年）を経過していない事業主
- ※1 不正受給とは、代表者のほか、役員、従業員または事業主の代理人等、支給申請・書類作成に関わった者が偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとすることをいいます。このため、従業員や社会保険労務士が不正行為を行った場合であっても不正受給に該当します。
- 他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等（不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない者）がいる事業主
- 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない事業主
- 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 事業主または役員等が暴力団と関係を有している事業主
- 事業主または役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している事業主
- 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- 労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、助成金の不正受給を行った場合に、労働局が事業主名等を公表すること、不正受給を行った場合に労働局から請求される金額（※2）を返還することについて、承諾していない事業主
- ※2 労働局から請求される金額とは、①不正受給額の全額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給額の20%に相当する額の合計額です。
- 「役員等一覧」を提出していない事業主
- 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない事業主
- 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行った事業主

上記のいずれかに該当する場合は、全ての雇用関係助成金を受給できません。  
また、このほかに各助成金の個別の要件を満たさない場合も受給できません。  
なお、社会保険労務士、代理人、訓練実施者に関する要件もありますので、19ページの<雇用関係助成金申請にあたってのご注意②>もご確認ください。

「雇用関係助成金」検索表

雇用関係助成金一覧(9~17頁)の各助成金の番号です。

【助成の対象】		【主な要件】	【助成金名】	【番号】	【ページ】
<b>労働者の雇用維持を図る (A 雇用維持関係の助成金)</b>					
経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する			雇用調整助成金	1	p.9
<b>在籍型出向を支援する (B 在籍型出向支援関係の助成金)</b>					
労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる		出向元事業主	産業雇用安定助成金 (I スキルアップ支援コース)	2-I	p.9
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、従業員の雇用維持を目的として在籍型出向により従業員を送り出すまたは当該従業員を受け入れる		出向元事業主 出向先事業主	産業雇用安定助成金 (II 雇用維持支援コース)	2-II	p.9
<b>離職する労働者の再就職支援を行う (C 再就職支援関係の助成金)</b>					
再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者	送出事業主(離職元事業主)	労働移動支援助成金 (I 再就職支援コース)	3-I	p.9
早期に雇い入れる	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた労働者	受入事業主(再就職先事業主)	労働移動支援助成金 (II 早期雇入れ支援コース)	3-II	p.10
<b>中途採用する (D 転職・再就職拡大支援関係の助成金)</b>					
中途採用を拡大する	雇用期間の定めのない労働者	中途採用率を拡大させた事業主 45歳以上の中途採用率を拡大させた事業主	中途採用等支援助成金 (I 中途採用拡大コース)	4-I	p.10
東京圏からの移住者(※)を雇い入れる ※デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る。			中途採用等支援助成金 (II UIJターンコース)	4-II	p.10
<b>新たに労働者を雇い入れる (E 雇入れ関係の助成金)</b>					
継続して雇用する労働者として雇い入れる	母子家庭の母等		特定求職者雇用開発助成金 (I 特定就職困難者コース)	5-I	p.10
	高年齢者		特定求職者雇用開発助成金 (I 特定就職困難者コース)	5-I	p.10
	身体障害者・知的障害者・精神障害者		特定求職者雇用開発助成金 (I 特定就職困難者コース)	5-I	p.10
	発達障害者・難病患者		特定求職者雇用開発助成金 (II 発達障害者・難病患者雇用開発コース)	5-II	p.10
	正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者		特定求職者雇用開発助成金 (III 就職氷河期世代安定雇用実現コース)	5-III	p.10
	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等		特定求職者雇用開発助成金 (IV 生活保護受給者等雇用開発コース)	5-IV	p.11
一定期間試行的に雇い入れる	安定就業を希望し、離職または転職を繰り返す者等		トライアル雇用助成金 (I 一般トライアルコース)	6-I	p.11
	障害者		トライアル雇用助成金 (II 障害者トライアルコース)	6-II	p.11
	短時間労働の精神障害者・発達障害者		トライアル雇用助成金 (III 障害者短時間トライアルコース)	6-III	p.11
	若年者(35歳未満の者)または女性を建設技能労働者等として雇い入れる	中小建設事業主	トライアル雇用助成金 (IV 若年・女性建設労働者トライアルコース)	6-IV	p.11
雇用情勢が特に厳しい地域等に居住する地域求職者等を雇い入れる		事業所の設置・整備をした場合	地域雇用開発助成金 (I 地域雇用開発コース)	7-I	p.11
	沖縄県内に居住する35歳未満の求職者		地域雇用開発助成金 (II 沖縄若年者雇用促進コース)	7-II	p.11
新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れる			産業雇用安定助成金 (III 事業再構築支援コース)	8	p.12

労働者の雇用環境の整備を図る (F 雇用環境の整備関係等の助成金)

障害者等関係	職場定着のための措置	正規雇用・無期雇用等へ転換を行う		キャリアアップ助成金 (Ⅱ 障害者正社員化コース)	19-Ⅱ	p.14
		障害者の支援を実施する職場支援員(※1)を配置する		障害者介助等助成金	11	p.12
		職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる		障害者介助等助成金	11	p.12
	職場適応援助者の配置	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を実施する		職場適応援助者助成金	12	p.12
	作業施設整備	障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する		障害者作業施設設置等助成金	9	p.12
	福祉施設整備	障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	事業主団体も可	障害者福祉施設設置等助成金	10	p.12
	介助措置	障害者の雇用管理のために必要な介助者等を配置または委嘱する(※2)		障害者介助等助成金	11	p.12
	通勤措置	障害者の通勤を容易にするための措置(※3)を実施する	一部、事業主団体も可	重度障害者等通勤対策助成金	13	p.12
事業施設整備等	重度障害者を多数継続雇用する事業施設等の整備等を実施する		重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	14	p.13	
建設労働者関係	雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る(※4)		短時間正社員制度のみ保育事業主	人材確保等支援助成金 (Ⅰ 雇用管理制度助成コース)	15-I	p.13
	介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下を図る		介護事業主	人材確保等支援助成金 (Ⅱ 介護福祉機器助成コース)	15-II	p.13
	人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する		都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体	人材確保等支援助成金 (Ⅲ 中小企業団体助成コース)	15-Ⅲ	p.13
	生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る(※4)			人材確保等支援助成金 (Ⅳ 人事評価改善等助成コース)	15-Ⅳ	p.13
	適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施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 (Ⅸ テレワークコース)	15-Ⅸ	p.13
	建設キャリアアップシステム(CCUS)や建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度を普及促進する		建設事業主団体	人材確保等支援助成金 (Ⅴ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース)	15-V	p.13
	若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する 職業訓練を振興するために広報や調査・研究などを実施する		建設事業主 建設事業主団体 広域的職業訓練法人	人材確保等支援助成金 (Ⅵ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野))	15-VI	p.13
被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する工事現場のための作業員宿舎等を賃借する 自ら施工管理する工事現場での女性専用作業員施設を賃借する 認定訓練の実施に適した施設や設備の設置・整備を行う		中小建設事業主 元方の中小建設事業主 広域的職業訓練法人	人材確保等支援助成金 (Ⅶ 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野))	15-VII	p.13	

※1 対象労働者に対して業務遂行に必要な援助・指導を行う専門家

※2 ①職場介助者を配置または委嘱する、②手話通訳、要約筆記等の担当者を委嘱する、③合理的配慮に係る相談等に応じる者を増配置または委嘱する

※3 ①重度障害者等用社宅を賃借する、②社宅に入居した障害者に対して指導・援助を行う指導員を配置する、  
③障害者に対して住宅手当を支給する、④通勤用バスを購入する、⑤通勤用バス運転手を委嘱する、  
⑥通勤援助者を委嘱する、⑦自動車通勤のための駐車場を賃借する、⑧通勤用自動車を購入する

※4 現在、新規の計画受付は行っておりません

労働者の雇用環境の整備を図る (F 雇用環境の整備関係等の助成金)

対象労働者	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【番号】	【ページ】	
対象労働者	外国人労働者	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)を通じて、外国人労働者の職場定着を図る	外国人労働者を雇用している事業主	人材確保等支援助成金 (Ⅷ 外国人労働者就労環境整備助成コース)	15-Ⅷ	p.13
	季節労働者	通年雇用をする	積雪寒冷地域の林業・建設業・水産食料品製造業等	通年雇用助成金	16	p.14
	高年齢者	65歳以上への定年引上げ等を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース)	17-I	p.14
		高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅱ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)	17-II	p.14
		無期雇用労働者への転換を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース)	17-Ⅲ	p.14
		60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を増額改定し、高年齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させる		高年齢労働者処遇改善促進助成金	18	p.14
	有期雇用労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	正社員化する		キャリアアップ助成金 (Ⅰ 正社員化コース)	19-I	p.14
		障害のある労働者を正規雇用労働者等へ転換する		キャリアアップ助成金 (Ⅱ 障害者正社員化コース)	19-II	p.14
		賃金規定等の増額改定により賃金の引上げを実施する		キャリアアップ助成金 (Ⅲ 賃金規定等改定コース)	19-Ⅲ	p.15
		正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する		キャリアアップ助成金 (Ⅳ 賃金規定等共通化コース)	19-Ⅳ	p.15
		賞与・退職金制度を導入する		キャリアアップ助成金 (Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース)	19-V	p.15
		短時間労働者の所定労働時間を延長し、社会保険を適用する		キャリアアップ助成金 (Ⅵ 短時間労働者労働時間延長コース)	19-Ⅵ	p.15

## 仕事と家庭の両立支援等に取り組む（G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金）

男性の育児休業取得	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、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得する 男性労働者の育児休業取得率が上昇する	中小企業事業主 ※一部を除く	両立支援等助成金 (I 出生時両立支援コース) 【子育てパパ支援助成金】	20-I	p.15
仕事と介護の両立支援	介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得する 介護支援プランに基づき、労働者が介護両立支援制度を利用する 新型コロナウイルス感染症への対応として労働者が家族を介護するための有給休暇を取得する		両立支援等助成金 (II 介護離職防止支援コース)	20-II	p.15
育休復帰支援プラン・業務代替支援・職場復帰後支援	育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得する 対象労働者の育児休業期間中に、育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに対象労働者を原職復帰させる育休復帰後の労働者の支援に取り組む 新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をしている労働者が特別休暇を取得する		両立支援等助成金 (III 育児休業等支援コース)	20-III	p.15
事業所内保育施設の設置等	事業所内保育施設を設置・運営・増築する(※5)		両立支援等助成金 (IV 事業所内保育施設コース)	20-IV	p.16
妊娠中の女性労働者が安心して有給の休暇を取得できる職場環境の整備	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休暇制度を設け、労働者が当該休暇を取得する		両立支援等助成金 (V 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)	20-V	p.16
仕事と不妊治療との両立支援	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が休暇制度等を取得する	中小企業事業主	両立支援等助成金 (VI 不妊治療両立支援コース)	20-VI	p.16

## 労働者の職業能力の向上を図る（H 人材開発関係の助成金）

職務に関連した10時間以上の訓練等	職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練や正規雇用労働者等に転換等をするための訓練を実施する	事業主 事業主団体等	人材開発支援助成金 (I 人材育成支援コース)	21-I	p.16
教育訓練休暇制度の導入	有給の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	事業主	人材開発支援助成金 (II 教育訓練休暇等付与コース)	21-II	p.16
建設労働者に対する訓練	認定訓練を実施または雇用する建設労働者に有給で受講させる	中小建設事業主 中小建設事業主団体	人材開発支援助成金 (III 建設労働者認定訓練コース)	21-III	p.16
	雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させる	建設事業主 建設事業主団体	人材開発支援助成金 (IV 建設労働者技能実習コース)	21-IV	p.17
障害者に対する訓練	障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する	事業主、事業主団体、 社会福祉法人等	人材開発支援助成金 (V 障害者職業能力開発コース)	21-V	p.17
民間ニーズを踏まえて実施する訓練等	デジタルなど成長分野を支える人材の育成を目的とした訓練等を実施する	事業主	人材開発支援助成金 (VI 人への投資促進コース)	21-VI	p.17
企業での事業展開等に伴い実施する訓練等	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練等を実施する	事業主	人材開発支援助成金 (VII 事業展開等リスティング支援コース)	21-VII	p.17
都道府県労働局長からの委託により、事業所での作業環境へ適応させるための訓練を行う			職場適応訓練費	22	p.17

※5 現在、新規の申請受付は行っていません

# 雇用関係助成金一覧

※ 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。  
 ※<>は、賃金要件を満たす場合の助成額です。賃金要件の詳細は、詳細版の各助成金のページをご覧ください。  
 ※記載されている内容は概要です。詳細については、詳細版をご覧ください。22～23ページの問い合わせ先にお尋ねください。

(問い合わせ先)  
 【労働局】都道府県労働局またはハローワーク(p.22)  
 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齢・障害者業務課等 (p.23)

## A. 雇用維持関係の助成金

### 1 雇用調整助成金

【労働局】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成

(※1) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等  
 (※2) 3か月以上1年以内の出向に限る

【休業・教育訓練の場合】  
 休業手当等の一部助成2/3 [中小企業以外1/2]  
 教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円加算  
 【出向の場合】  
 出向元事業主の負担額の一部助成2/3 [中小企業以外1/2]

## B. 在籍型出向支援関係の助成金

### 2 産業雇用安定助成金

【労働局】

#### 2-I スキルアップ支援コース

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向(※1)から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇(※2)させる出向元事業主に対して助成

(※1) 1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長12か月)  
 (※2) 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇

出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3 [中小企業以外1/2]  
 (1人1日あたり上限額8,355円(※)、1事業所1年度あたり1,000万円まで)  
 (※) 雇用保険の基本手当日額の最高額(令和4年8月1日時点)

#### 2-II 雇用維持支援コース

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、労働者の雇用維持を図るため、在籍型出向(※2)により労働者を送り出す事業主、または当該労働者を受け入れる事業主に対して助成

(※1) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の値が、前年同期に比べ5%以上減少していること等  
 (※2) 1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長24か月)

【出向初期経費助成】  
 出向元事業主および出向先事業主に対して、出向の成立に要する措置を行った場合に初期経費助成として1人あたり10万円(※1)  
 (※1) 出向元事業主および出向先事業主がそれぞれ一定の要件を満たす場合には、15万円。独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外  
 【出向運営経費助成】  
 出向元事業主および出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中の賃金および諸経費の一部を助成4/5 [中小企業以外2/3] (※2)  
 (1人1日あたり出向元・先の計12,000円を上限)  
 (※2) 出向元事業主が解雇等を行っていない等、雇用維持に取り組んでいる場合には、9/10 [中小企業以外3/4]。独立性が認められない事業主間の出向の場合には、2/3 [中小企業以外1/2]  
 【出向復帰後訓練助成】  
 出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練(off-JT)を行った際に、訓練に要する経費(上限30万円)と訓練期間中の賃金の一部(1人1時間あたり900円(上限600時間))を助成

## C. 再就職支援関係の助成金

### 3 労働移動支援助成金

【労働局】

#### 3-I 再就職支援コース

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主(再就職が実現した場合に限る)に対して助成

【再就職支援】(1人あたり上限60万円)  
 委託費用の1/2 [中小企業以外1/4]  
 支給対象者45歳以上 委託費用の2/3 [中小企業以外1/3]  
 特例区分(※)に該当する場合、  
 委託費用の2/3 [中小企業以外1/3]  
 支給対象者45歳以上 委託費用の4/5 [中小企業以外2/5]  
 訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3 (上限30万円)  
 グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算  
 【休暇付与支援】  
 日額8,000円 [中小企業以外5,000円] を支給 (上限180日分)  
 離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算  
 【職業訓練実施支援】  
 教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3 (上限30万円)  
 (※) 職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合

### 3-II 早期雇入れ支援コース

<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成</p>	<p>【早期雇入れ支援】(1年度1事業所あたり500人上限)                  通常助成 1人あたり30万円                  優遇助成(※1) 1人あたり40万円                  賃金上昇加算(※2) 上記に加え、1人あたり20万円を上乗せ</p> <p>【人材育成支援(※3)】                  通常助成 OJT 訓練実施助成 800円/時                  Off-JT 賃金助成 900円/時 + 訓練経費助成(上限30万円)                  優遇助成(※1)                  OJT 訓練実施助成 900円/時(1,000円/時※4)                  Off-JT 賃金助成 1,000円/時(1,100円/時※4)                  + 訓練経費助成(上限40万円)(上限50万円※4)</p> <p>(※1)成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合                  (※2)雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合                  (※3)早期雇入れ支援の対象者に対して、職業訓練を実施した場合に上乗せとして支給                  (※4)優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合</p>
---	--

## D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

4 中途採用等支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
4-I 中途採用拡大コース	
<p>中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大)させた事業主に対して助成</p>	<p>①の場合 50万円(※1)                  ②の場合 100万円(※2)                  (※1)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させた場合                  (※2)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させ、うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合</p>
4-II UIJターンコース	
<p>東京圏からの移住者(※)を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成                  (※)デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る</p>	<p>助成対象経費に1/2[中小企業以外1/3]を乗じた額 (上限100万円)</p>

## E. 雇入れ関係の助成金

5 特定求職者雇用開発助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
5-I 特定就職困難者コース☆	
<p>高齢者(60歳以上)や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成                  (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること</p>	<p>【高齢者(60歳以上)、母子家庭の母等】                  1人あたり60万円[中小企業以外50万円]                  短時間労働者(※)は40万円[中小企業以外30万円]                  【身体・知的障害者(重度以外)】                  1人あたり120万円[中小企業以外50万円]                  短時間労働者(※)は80万円 [中小企業以外30万円]                  【身体・知的障害者(重度または45歳以上)、精神障害者】                  1人あたり240万円[中小企業以外100万円]                  短時間労働者(※)は80万円 [中小企業以外30万円]                  (※)1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者(以下同じ)</p>
5-II 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
<p>発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成                  (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること</p>	<p>1人あたり120万円[中小企業以外50万円]                  短時間労働者は80万円[中小企業以外30万円]</p>
5-III 就職氷河期世代安定雇用実現コース	
<p>いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者(※)を正規雇用労働者(短時間労働者を除く)として雇い入れた事業主に対して助成                  (※)次のいずれにも該当する者                  ①1968(昭和43)年4月2日～1988(昭和63)年4月1日生まれの者                  ②雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者等として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない者(自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外)                  ③紹介日時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」                  ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者</p>	<p>1人あたり60万円[中小企業以外50万円]</p>

<b>5-Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース</b>	
<p>地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成</p> <p>(※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実に認められること</p>	<p>1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕</p> <p>短時間労働者は40万円〔中小企業以外30万円〕</p>
<b>5-V 成長分野等人材確保・育成コース</b>	
<p>①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成</p> <p>②就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※1)を行ったうえで賃金引上げ(※2)を行う事業主に対して助成</p> <p>(※1)人材開発支援助成金を活用した訓練(50時間以上など)に限る (※2)雇入れ日等から3年以内に5%以上</p>	<p>特定求職者雇用開発助成金の各コース(5-I~5-Ⅳ)の1.5倍の助成額</p>
<b>6 トライアル雇用助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>6-I 一般トライアルコース</b>	
<p>職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者(※)を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成</p> <p>(※)次の①~⑤のいずれかに該当する者</p> <p>①2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者</p> <p>②離職している期間が1年を超えている者</p> <p>③妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えているもの</p> <p>④生年月日が1968(昭和43)年4月2日以降の者で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者</p> <p>⑤就職支援にあたって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民</p>	<p>1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)</p> <p>対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円(最長3か月間)</p>
<b>6-II 障害者トライアルコース</b>	
<p>就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成</p>	<p>【精神障害者の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成期間:最長6か月</li> <li>・トライアル雇用期間:原則6~12か月</li> <li>・助成額:雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円</li> <li>・助成額:雇入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円</li> </ul> <p>【上記以外の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成期間:最長3か月</li> <li>・トライアル雇用期間:原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能</li> <li>・助成額:1人あたり月額最大4万円</li> </ul>
<b>6-Ⅲ 障害者短時間トライアルコース</b>	
<p>直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけたがら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成</p>	<p>1人あたり月額最大4万円(最長12か月間)</p>
<b>6-Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース</b>	
<p>若年者(35歳未満)または女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース、障害者トライアルコース)の支給決定を受けた中小建設事業主に対して助成</p>	<p>1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)</p>
<b>7 地域雇用開発助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>7-I 地域雇用開発コース</b>	
<p>同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成</p>	<p>事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50~800万円を支給(最大3年間(3回)支給)</p> <p>なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100~1,600万円を支給し、2回目以降は50~800万円を支給</p>
<b>7-II 沖縄若年者雇用促進コース</b>	
<p>沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成</p>	<p>支払った賃金に相当する額の1/3〔中小企業以外1/4〕 助成対象期間は1年間(定着状況が特に優良な場合は2年間)</p> <p>定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2〔中小企業以外1/3〕</p>

## 8 産業雇用安定助成金（Ⅲ 事業再構築支援コース）

【労働局】

新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再構築に必要な新たな人材（※1）を雇い入れた（※2）場合に助成

（※1）専門的な知識等を有する年収350万円以上の者  
（※2）期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れる場合に限る

1人あたり280万円〔中小企業以外200万円〕  
（対象となる労働者は1事業主あたり5人が上限）

## F. 雇用環境の整備関係等の助成金

### 9 障害者作業施設設置等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成

支給対象費用の2/3

### 10 障害者福祉施設設置等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成

支給対象費用の1/3

### 11 障害者介助等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う事業主に対して助成

【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4  
【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3  
【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4  
【障害者相談窓口担当者の配置等】  
・担当者の増配置 担当者1人あたり月額8万円  
・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事 担当者1人あたり月額1万円  
・研修の受講  
（受講費）：障害者専門機関等に支払った額の2/3  
（賃金）：担当者1人あたり1時間につき700円  
・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3  
【職場支援員の配置】  
・職場支援員を雇用契約により配置  
1人あたり月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕  
短時間労働者は、月額2万円〔中小企業以外月額1.5万円〕  
※職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限  
・職場支援員を委嘱契約により配置  
委嘱による支援1回あたり1万円（最大月4万円が上限）  
※助成対象期間は、2年間（精神障害者は3年間）が上限  
【職場復帰支援】  
1人あたり月額6万円〔中小企業以外月額4.5万円〕  
さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成  
5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円〔中小企業以外2万円〕  
10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円〔中小企業以外4.5万円〕  
20万円以上 1事業所あたり12万円〔中小企業以外9万円〕  
※助成対象期間は、1年間が上限

### 12 職場適応援助者助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

職場適応援助者（※）による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成（同一の企業に在籍型職場適応援助者については申請事業所毎で1回まで）

（※）ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者

【職場適応援助者による支援】  
①訪問型職場適応援助者  
1日の支援時間が4時間以上（精神障害者は3時間以上）の日 1.6万円  
1日の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満）の日 8,000円  
※助成対象期間は、1年8か月（精神障害者は2年8か月）が上限  
②企業に在籍型職場適応援助者  
＜精神障害者の支援＞  
1人あたり月額12万円〔中小企業以外月額9万円〕  
短時間労働者は、月額6万円〔中小企業以外月額5万円〕  
＜精神障害者以外の支援＞  
1人あたり月額8万円〔中小企業以外月額6万円〕  
短時間労働者は、月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕  
※助成対象期間は、6か月が上限  
【職場適応援助者養成研修】  
職場適応援助者養成研修の受講料の1/2

### 13 重度障害者等通勤対策助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成

支給対象費用の3/4

<b>14 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
<p>重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成</p> <p>(※)重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること</p>	支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)
<b>15 人材確保等支援助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>15-I 雇用管理制度助成コース</b>	
<p>雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成</p> <p>※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています</p>	【目標達成助成】 57万円
<b>15-II 介護福祉機器助成コース</b>	
<p>介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成</p>	【目標達成助成】 支給対象費用の20%<35%>(上限150万円)
<b>15-III 中小企業団体助成コース</b>	
<p>都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成</p>	<p>事業の実施に要した支給対象経費の2/3</p> <p>大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上) 上限1,000万円</p> <p>中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限 800万円</p> <p>小規模認定組合等(同100未満) 上限 600万円</p>
<b>15-IV 人事評価改善等助成コース</b>	
<p>生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成</p> <p>※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています</p>	【目標達成助成】 80万円
<b>15-V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース</b>	
<p>建設事業主団体が実施する次の事業に対して助成</p> <p>①中小構成員等(※)に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録料、事業者登録料、レベル判定手数料または見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業</p> <p>②中小構成員等(※)を対象にCCUSの事業者登録、技能者登録または見える化評価の申請手続を支援する事業</p> <p>③中小構成員等(※)におけるCCUSの就業履歴蓄積に係るカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業</p> <p>(※)建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等</p>	<p>①～③共通</p> <p>(中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3</p> <p>(中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2</p>
<b>15-VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)</b>	
<p>①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成</p>	<p>①の場合</p> <p>【建設事業主】</p> <p>(中小建設事業主) 支給対象経費の3/5&lt;3/4&gt;</p> <p>(中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象経費の9/20&lt;3/5&gt;</p> <p>※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円&lt;10,550円&gt;加算(最長6日間)</p> <p>【建設事業主団体】</p> <p>(中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3</p> <p>(中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2</p> <p>②の場合</p> <p>支給対象経費の2/3</p>
<b>15-VII 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)</b>	
<p>①被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、③認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成</p>	<p>①の場合</p> <p>支給対象経費の2/3</p> <p>②の場合</p> <p>支給対象経費の3/5&lt;3/4&gt;</p> <p>③の場合</p> <p>支給対象経費の1/2</p>
<b>15-VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース</b>	
<p>外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成</p>	支給対象経費の1/2<2/3>(上限57万円<72万円>)
<b>15-IX テレワークコース</b>	
<p>テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能とする取組を行う事業主に対して助成</p> <p>所定のテレワーク実績基準及び離職率目標を満たした事業主に対して助成</p>	<p>【機器等導入助成】</p> <p>支給対象経費の30%(上限額:1企業あたり100万円、1人あたり20万円)</p> <p>【目標達成助成】</p> <p>支給対象経費の20%&lt;35%&gt;(上限額:1企業あたり100万円、1人あたり20万円)</p>

<b>16 通年雇用助成金</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	<p>【事業所内就業、事業所外就業※】          支払った賃金の2/3(第1回目)(上限額:71万円)          支払った賃金の1/2(第2~3回目)(上限額:54万円)          【休業※】休業手当と賃金の1/2(第1回目)、1/3(第2回目)          (上限額:71万円または54万円)          【業務転換※】支払った賃金の1/3(上限額:71万円)          【職業訓練】          支給対象経費の1/2(季節的業務)(上限額:対象労働者1人あたり3万円)          支給対象経費の2/3(季節的業務以外)(上限額:対象労働者1人あたり4万円)          【新分野進出】支給対象経費の1/10(上限額:500万円)          【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2(減額あり)(上限額:71万円)          ※対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(移動距離に応じて上限あり)</p>
<b>17 65歳超雇用推進助成金</b> <span style="float: right;"><b>【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</b></span>	
<b>17-I 65歳超継続雇用促進コース</b>	
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成(①~⑥) 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成(⑦)	<p>【①65歳への定年の引上げ】15~30万円          【②66歳~69歳への定年の引上げ】20~105万円          【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】30~105万円          【④定年(70歳未満に限る)の定め廃止】40~160万円          【⑤希望者全員を66歳~69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】15~60万円          【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】30~100万円          【⑦他社による継続雇用制度の導入】支給対象経費の1/2          ※①~⑥について          ・措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給          ・令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和5年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成          ※⑦について          実施した措置の内容に応じて上限あり(10・15万円)</p>
<b>17-II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース</b>	
高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成	<p>支給対象経費(その経費が50万円を超える場合は50万円)の60%          [中小企業以外45%]          ※1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします</p>
<b>17-III 高齢者無期雇用転換コース</b>	
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労働者に転換した事業主に対して助成	1人あたり48万円[中小企業以外は38万円]
<b>18 高齢労働者処遇改善促進助成金</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定(※)し、高齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた事業主に対して助成  (※)時間あたりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上に増額改定	高齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3[中小企業以外1/2]
<b>19 キャリアアップ助成金</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
<b>19-I 正社員化コース</b>	
有期雇用労働者等を正社員化(※)した事業主に対して助成  (※)正社員には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含む	<p>①【有期→正規】1人あたり57万円[中小企業以外42.75万円]          ②【無期→正規】1人あたり28.5万円[中小企業以外21.375万円]          ※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合          1人あたり28.5万円[中小企業以外も同額]加算          ※支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合          1人あたり①9.5万円[中小企業以外も同額]加算          ②4.75万円[中小企業以外も同額]加算          ※人材開発支援助成金の特定の訓練修了後(自発的職業能力開発訓練・定額制訓練を除く)に正社員化した場合          1人あたり①9.5万円[中小企業以外も同額]加算          ②4.75万円[中小企業以外も同額]加算          ※人材開発支援助成金の自発的職業能力開発訓練・定額制訓練修了後に正社員化した場合          1人あたり①11万円[中小企業以外も同額]加算          ②5.5万円[中小企業以外も同額]加算          ※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合          1事業所あたり9.5万円[中小企業以外7.125万円]加算</p>
<b>19-II 障害者正社員化コース</b>	
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成	<p>【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】          ①【有期→正規】1人あたり120万円[中小企業以外90万円]          ②【有期→無期】1人あたり60万円[中小企業以外45万円]          ③【無期→正規】1人あたり60万円[中小企業以外45万円]          【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の場合】          ①【有期→正規】1人あたり90万円[中小企業以外67.5万円]          ②【有期→無期】1人あたり45万円[中小企業以外33万円]          ③【無期→正規】1人あたり45万円[中小企業以外33万円]          ※当該額が対象労働者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額として支給する</p>

<b>19-Ⅲ 賃金規定等改定コース</b>	
有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成 (※)賃金規定等を3%以上増額改定	①【3%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ②【5%以上増額改定】1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算
<b>19-Ⅳ 賃金規定等共通化コース</b>	
有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
<b>19-Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース</b>	
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※同時に導入した場合に、16.8万円〔中小企業以外12.6万円〕加算
<b>19-Ⅵ 短時間労働者労働時間延長コース</b>	
短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険に適用させた事業主に対して助成	【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1人あたり23.7万円〔中小企業以外17.8万円〕 【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1時間以上2時間未満 1人あたり5.8万円〔中小企業以外4.3万円〕 2時間以上3時間未満 1人あたり11.7万円〔中小企業以外8.8万円〕

## G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

<b>20 両立支援等助成金</b>		<b>【労働局】</b>
<b>20-I 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)</b>		
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、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成  男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成	①第1種 20万円 ※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、以下の金額を加算 20万円(代替要員が3人以上の場合45万円) ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算 ※1企業1回まで支給 ②第2種 【1年以内に30%以上上昇】 60万円 【2年以内に30%以上上昇等】 40万円 【3年以内に30%以上上昇等】 20万円 ※1企業1回まで支給	
<b>20-II 介護離職防止支援コース</b>		
介護支援プランを策定し、プランに基づき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中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成  新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成	①介護休業 【休業取得時】 30万円 【職場復帰時】 30万円 ②介護両立支援制度 30万円 ※①【職場復帰時】の対象事業主が介護休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)または代替する労働者への手当支給等を行った場合、以下の金額を加算 新規雇用20万円、手当支給等5万円 ※①【休業取得時】および②の対象事業主が介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算 ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給 ③新型コロナウイルス感染症対応特例 【有給休暇取得日数が5日以上10日未満】 20万円 【有給休暇取得日数が10日以上】 35万円 ※1企業あたり、上記2つあわせて5人まで支給	
<b>20-Ⅲ 育児休業等支援コース</b>		
育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき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対して助成  育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成  育児休業から復帰後の支援として、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成  新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる特別休暇制度および両立支援制度を導入し、特別休暇を取得させた事業主に対して助成	①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ③業務代替支援 ・新規雇用 50万円 ・手当支給等 10万円 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、10万円加算 ※1企業あたり、上記2つあわせて1年度10人まで支給(最初の支給から5年間に限る) ④職場復帰後支援 【子の看護休暇制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 取得した休暇時間数に1,000円を乗じた額 【保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額 ※制度導入時の助成は「子の看護休暇制度」「保育サービス費用補助制度」いずれかについて、1企業あたり1回まで支給 ※制度利用時の助成は1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間、「保育サービス費用補助制度」は20万円まで支給 ※①～④の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算(1企業1回まで) 1人あたり 10万円 ※1企業あたり、10人まで支給	

<b>20-IV 事業所内保育施設コース</b>	
<p>労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成</p> <p>※平成28年4月1日以降、新規申請受付は停止しています</p>	<p><b>【設置費】</b> 設置費用の2/3〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕</p> <p><b>【運営費】</b> 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円〔中小企業以外34万円〕 ※上限1,800万円〔中小企業以外1,360万円〕</p> <p><b>【増築または建替え費】</b> 増築費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限1,150万円〔中小企業以外750万円〕 建替え費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕</p>
<b>20-V 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</b>	
<p>男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について就業規則等に規定するとともに、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(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対して助成</p>	<p><b>【対象となる労働者】</b> 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な妊娠中の女性労働者(雇用保険被保険者に限る)</p> <p><b>【支給額】</b> 対象労働者1人あたり20万円(1事業所あたり5人まで)</p> <p><b>【対象期間等】</b> 令和5年4月1日から令和5年9月30日まで</p> <p>※男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置については、休業以外に、妊娠中の女性労働者の就業が可能となるような具体的措置(例:通勤緩和、勤務時間の短縮、在宅勤務等)を整備し、全労働者に周知することが必要</p>
<b>20-VI 不妊治療両立支援コース</b>	
<p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度(①不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可)、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク)を利用しやすい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、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれかを労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p>	<p><b>【環境整備、休暇の取得等】</b> 1事業主あたり30万円(1回限り) ※企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知するとともに、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内のニーズの調査を行い、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)以上取得または利用させた事業主</p> <p><b>【長期休暇の加算】</b> 1事業主あたり30万円(1回限り) ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合</p>

## H. 人材開発関係の助成金

<b>21 人材開発支援助成金</b>		<b>【労働局】</b>
<b>21-I 人材育成支援コース</b>		
<p>雇用する労働者に対し、①10時間以上のOFF-JT、②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6ヶ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成</p>	<p><b>【賃金助成】</b> 1人1時間あたり760円&lt;200円&gt;〔中小企業以外380円&lt;100円&gt;〕</p> <p><b>【経費助成】</b> ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%&lt;15%&gt;〔中小企業以外30%&lt;15%&gt;〕 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%&lt;15%&gt; ・正社員化した場合 実費相当額の70%&lt;30%&gt; ②の場合 実費相当額の45%&lt;15%&gt;〔中小企業以外30%&lt;15%&gt;〕 ③の場合 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%&lt;15%&gt; ・正社員化した場合 実費相当額の70%&lt;30%&gt;</p> <p><b>【OJT実施(定額)助成】</b> ②の場合 1人1訓練あたり20万円&lt;5万円&gt;〔中小企業以外11万円&lt;3万円&gt;〕 ③の場合 1人1訓練あたり10万円&lt;3万円&gt;〔中小企業以外9万円&lt;3万円&gt;〕 ※&lt;&gt;内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>	
<b>21-II 教育訓練休暇等付与コース</b>		
<p>有給の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た場合に助成</p>	<p><b>【定額助成】</b> 30万円&lt;6万円&gt; ※&lt;&gt;内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>	
<b>21-III 建設労働者認定訓練コース</b>		
<p>①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体(※1)、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主(※2)に対して助成</p> <p>(※1) 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る (※2) 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)の支給決定を受けた中小建設事業主に限る</p>	<p><b>【経費助成】</b> ①の場合、広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6</p> <p><b>【賃金助成】</b> ②の場合、1人あたり日額3,800円</p> <p><b>【賃金向上助成・資格等手当助成】</b> ②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額&lt;1,000円&gt;</p>	

## 21-IV 建設労働者技能実習コース

<p>雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成</p>	<p>【経費助成(建設事業主)】                  (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4                  (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10                  35歳以上 支給対象費用の9/20                  (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5(※1)                  (※1)女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る</p> <p>【経費助成(建設事業主) 賃金向上助成・資格等手当助成】                  支給対象費用の&lt;3/20&gt;</p> <p>【経費助成(建設事業主団体)】                  (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5                  (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3(※1)</p> <p>【賃金助成】(最長20日間)                  (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円(※3))                  (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円(※3))                  (※3)建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合</p> <p>【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】                  (20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額&lt;2,000円&gt;                  (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額&lt;1,750円&gt;</p>
--	---

## 21-V 障害者職業能力開発コース

<p>障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成</p>	<p>【施設設置費】 支給対象費用の3/4</p> <p>【運営費】 支給対象費用の3/4(重度障害者等は4/5)</p>
------------------------------------	---

## 21-VI 人への投資促進コース

<p>雇用する労働者に対し、</p> <p>①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練や                  (2)大学院での訓練                  ②OFF-JT+OJTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練                  (IT分野関連の訓練)                  ③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                  ④労働者の自発的な訓練費用を事業主に負担する訓練                  ⑤長期教育訓練休暇等制度の導入等                  を実施した場合に助成</p>	<p>①の場合                  【経費助成】                  (1)実費相当額の75%[中小企業以外60%]                  (2)実費相当額の75%                  【賃金助成】                  (1)1人1時間あたり960円[中小企業以外480円]                  (2)1人1時間あたり960円(国内の大学院での訓練のみ対象)</p> <p>②の場合                  【経費助成】                  実費相当額の60%&lt;15%&gt;[中小企業以外45%&lt;15%&gt;]                  【賃金助成】                  1人1時間あたり760円&lt;200円&gt;[中小企業以外380円&lt;100円&gt;]                  【OJT実施(定額)助成】                  1人1訓練あたり20万円&lt;5万円&gt;[中小企業以外11万円&lt;3万円&gt;]</p> <p>③の場合                  【経費助成】 実費相当額の60%&lt;15%&gt;[中小企業以外45%&lt;15%&gt;]</p> <p>④の場合                  【経費助成】 実費相当額の45%&lt;15%&gt;</p> <p>⑤の場合                  【制度導入助成】 20万円&lt;4万円&gt;                  【賃金助成】 1日あたり6,000円&lt;1,200円&gt;                  (有給の休暇を取得させた場合のみ対象)</p> <p>※&lt;&gt;内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>
---	---

## 21-VII 事業展開等リスキリング支援コース

<p>事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成</p>	<p>【経費助成】 実費相当額の75%[中小企業以外60%]                  【賃金助成】 1人1時間あたり960円[中小企業以外480円]</p>
--	---

## 22 職場適応訓練費

【労働局】

<p>都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成</p> <p>※職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です</p>	<p>【一般の職場適応訓練(月額)】                  2.4万円(重度の障害者以外) 2.5万円(重度の障害者)                  【短期の職場適応訓練(日額)】                  960円(重度の障害者以外) 1,000円(重度の障害者)</p>
---	---

### <雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。>

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断および受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方的に送付(FAX)することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。

厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありませんので、十分にご注意ください。

## <雇用関係助成金申請にあたってのご注意①>

### 事業主の方へ

- 不正受給を行った事業主は、
  - ①不正受給の全額に加え、延滞金、不正受給額の20%に相当する額が請求されます。
  - ②不正受給から5年間、全ての雇用関係助成金を受給できなくなります。
  - ③事業主名等が原則公表されます。
- 過去5年以内に他の不正受給に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）が事業主の申請等を代わって行った場合も、受給できません。
- 訓練（※）の実施が要件となっている助成金について、過去5年以内に他の不正受給に関与した訓練実施者が行った訓練について支給申請を行った場合も、受給できません。  
※ ここでいう訓練とは、職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます。
- 不正に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）および訓練実施者については、各都道府県労働局が公表しており、厚生労働省ホームページ（「事業主の方のための雇用関係助成金」）からも確認ができます。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書や添付書類の原本または写しは、支給決定から5年間保存しなければなりません。このため、社会保険労務士または代理人に申請を依頼した場合は、提出された書類の原本または写しを受け取ってください。  
都道府県労働局が調査を行う際に、書類が保存されていない場合、支給した助成金の返還を求める場合があります。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- 国、地方公共団体（地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く）、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
- 記入誤りや添付書類の不足がないよう、提出前にご確認ください。
- 雇用関係助成金は電子申請、郵送、助成金申請窓口への持参のいずれかの方法により申請することができます。  
郵送する場合は、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付してください。また、申請期限までに到達していることが必要です。

## <雇用関係助成金申請にあたってのご注意②>

### 社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）の方へ

事業主の申請を代わって行う場合、以下の事項に同意していただくことが必要です。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること  
※ 事務所等への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
  - ①申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
  - ②氏名や事務所（または法人）名等が公表されること
  - ③不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、全ての雇用関係助成金について、社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請または代理人が行う申請は受理されないこと
- 事業主は提出書類等の原本または写しを5年間保存しなければなりません。  
このため、事業主に代わって支給申請等の手続きを行った場合は、事業主に提出書類の原本または写しを提供してください。

### 訓練実施者の方へ ※訓練の実施を要件としている助成金に限ります。

訓練実施者とは、雇用関係助成金の支給対象となる訓練（職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を見ます。）を実施する者です。

雇用関係助成金の支給対象となる訓練を実施する場合、以下の事項に同意していただくことが必要です。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること  
※ 訓練実施機関への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
  - ①申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
  - ②訓練実施者（または法人）名等が公表されること
  - ③不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、実施した訓練については、全ての雇用関係助成金の支給対象とならないこと

# 雇用関係助成金を 電子申請しませんか？



より使いやすく

電子申請できる雇用関係助成金の  
対象が拡大します。

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

電子申請には「GビズID」の  
申請・取得が必要です。



# 雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

ステップ 1

2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・  
トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

ステップ 2

2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

## 雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>1 再就職支援関係の助成金</b><br>・労働移動支援助成金      | <b>2 転職・再就職拡大支援関係の助成金</b><br>・中途採用等支援助成金                   | <b>3 雇入れ関係の助成金</b><br>・トライアル雇用助成金<br>(一般トライアルコースは4月から)<br>・地域雇用開発助成金 | <b>4 雇用環境の整備関係等の助成金</b><br>・人材確保等支援助成金<br>・通年雇用助成金<br>・キャリアアップ助成金<br>(正社員化コースは4月から) |
| <b>5 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金</b><br>・両立支援等助成金 | <b>6 人材開発関係の助成金</b><br>・人材開発支援助成金<br>(事業展開等リスキリング支援コースを除く) |  |   |

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請も引き続きご利用いただけます。

※ 雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム、e-Gov電子申請。

## 電子申請の3つのポイント

POINT  
1

### 利便性の向上



来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。

POINT  
2

### 負担の軽減



一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。

POINT  
3

### いつでも使える



窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。

※メンテナンス時間を除きます

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

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

## 電子申請には「G BizID」の申請・取得が必要です

**G BizIDとは?** 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。

雇用関係助成金の申請期限に間に合うようG BizIDの申請・取得をお願いします。

(雇用関係助成金の電子申請を社会保険労務士や代理人に依頼する場合もG BizIDの取得が必要です。)

G BizIDの詳細・取得はコチラ (QRコードからアクセス可能) → <https://gbiz-id.go.jp/top/>



**注意!** gBizIDエントリーでは、雇用関係助成金ポータルをご利用できません。

# 雇用関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

※助成金ごとに連絡先が異なりますので、右記リンク先をご参照ください。 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

都道府県 労働局	主なお問い合わせ先 (※申請先は異なる場合があります)	電話番号	その他のお問い合わせ先	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	北海道労働局HP参照	職業対策課	北海道労働局HP参照
青森県	職業対策課、各ハローワーク	青森労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	017-734-6651
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー	019-606-3285	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	019-604-3010
宮城県	職業対策課 助成金センター	022-299-8063	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	022-299-8844
秋田県	職業対策課	018-883-0010	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	018-862-6684
山形県	職業対策課、各ハローワーク	山形労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	023-624-8228
福島県	各ハローワーク	福島労働局HP参照	職業対策課、雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	福島労働局HP参照
茨城県	職業対策課 助成金事務センター	029-297-7235	助成金事務センター（両立支援等助成金）	029-246-6371
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）	028-614-2263	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	028-633-2795
群馬県	職業対策課	027-210-5008	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	027-896-4739
埼玉県	各ハローワーク	埼玉労働局HP参照	職業対策課 助成金センター 雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	048-600-6217 048-600-6210
千葉県	職業対策課	千葉労働局HP参照	職業対策課分室 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	043-441-5678 043-306-1860
東京都	各ハローワーク	東京労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金） 助成金事務センター（両立支援等助成金以外）	東京労働局HP参照
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	神奈川県労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	045-211-7357
新潟県	職業対策課 助成金センター	025-278-7181	雇用環境・均等室	025-288-3527
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162	職業対策課、訓練室、雇用環境・均等室	富山労働局HP参照
石川県	職業対策課	076-265-4428	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	076-265-4429
福井県	職業安定部 助成金センター	0776-22-2683	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0776-22-0221
山梨県	職業対策課	055-225-2858	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	055-225-2851
長野県	職業対策課、各ハローワーク	長野労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	026-223-0560
岐阜県	職業対策課 助成金センター	058-263-5650	雇用環境・均等室	058-245-1550
静岡県	職業対策課、助成金センター	静岡県労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	054-254-6320
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	052-857-0313
三重県	職業対策課 助成金室	059-226-2111	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	059-261-2978
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー	077-526-8251	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	077-526-8686 077-523-1190
京都府	助成金センター、各ハローワーク	京都労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	075-275-8087
大阪府	大阪労働局助成金センター	06-7669-8900	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	06-6941-4630
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440	雇用環境・均等部 企画課	078-367-0700
奈良県	助成金センター	0742-35-6336	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0742-32-0210
和歌山県	職業対策課	073-488-1161	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	073-488-1170
鳥取県	各ハローワーク	鳥取労働局HP参照	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0857-29-1708 0857-29-1701
島根県	助成金相談センター	0852-20-7029	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0852-20-7007
岡山県	職業対策課 助成金事務室	086-238-5301	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	086-224-7639
広島県	職業対策課、各ハローワーク	広島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	082-221-9247
山口県	職業対策課	083-995-0383	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	083-995-0390
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	徳島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	088-652-2718
香川県	助成金センター	087-823-0505	雇用環境・均等室	087-811-8924
愛媛県	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370	職業対策課、雇用環境・均等室	愛媛労働局HP参照
高知県	職業対策課、各ハローワーク	高知労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	高知労働局HP参照
福岡県	福岡助成金センター	092-411-4701	雇用環境・均等部 企画課	092-411-4717
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0952-32-7218
長崎県	職業対策課	095-801-0042	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	095-801-0050
熊本県	職業対策課、助成金センター	熊本労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	熊本労働局HP参照
大分県	大分助成金センター	097-535-2100	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	097-532-4025
宮崎県	宮崎労働局 助成金センター	0985-62-3125	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0985-38-8821
鹿児島県	職業対策課	099-219-8712	雇用環境・均等室	099-222-8446
沖縄県	沖縄助成金センター	098-868-1606	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	098-868-4403

# 障害者雇用納付金制度の助成金、65歳超雇用推進助成金のお問い合わせ先一覧

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等

都道府県	所在地	電話番号
北海道	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284
神奈川	〒241-0824 横浜市旭区南希望ヶ丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 N E X T 2 1ビル12階	025-226-6011
富山	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MI テラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722
兵庫	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知	〒781-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

# 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

## 留意事項

- お問い合わせ先は各助成金によって異なりますので詳細版パンフレット等でご確認ください。（ハローワークでは申請を受け付けていないのでご注意ください。）
- 偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、助成金の返還を求めることがあります。

## 労働条件等関係助成金一覧

※助成金の財源は事業主拠出の労災保険料です。ただし、「業務改善助成金」は一般会計、「退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」は労災保険料と雇用保険料の折半となっています。

※記載されている内容は概要です。詳細については、詳細版をご覧ください。27ページの問い合わせ先にお尋ねください。

（問い合わせ先）

【労働局】都道府県労働局(p.27)

その他、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

### A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

#### 1 業務改善助成金

【労働局】

事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成

【助成率】  
設備投資等に要した費用の3/4～9/10

【上限額】  
引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円  
(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

## B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>2-I 適用猶予業種等対応コース</b>	
<p>適用猶予業種等※への上限規制の適用に対応するため、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成</p> <p>※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業(鹿児島県・沖縄県に限る)</p>	<p>【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)</p> <p>【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大450万円(一定要件の場合、最大480万円加算) (※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)</p>
<b>2-II 労働時間短縮・年休促進支援コース</b>	
<p>労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)</p> <p>【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円(一定要件の場合、最大480万円加算) (※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)</p>
<b>2-III 勤務間インターバル導入コース</b>	
<p>勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)</p> <p>【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 80万円 ②11時間以上 100万円 など (一定要件の場合、最大480万円加算) (※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)</p>
<b>2-IV 労働時間適正管理推進コース</b>	
<p>労務・労働時間の適正管理を推進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>【助成率】 3/4(事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5)</p> <p>【上限額】 100万円(一定要件の場合、最大480万円加算) (※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)</p>
<b>2-V 団体推進コース</b>	
<p>中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成</p>	<p>【助成率】 定額</p> <p>【上限額】 500万円 都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額1,000万円</p>

## C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

3 受動喫煙防止対策助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<p>労働者の健康を保護する観点から、事業場(既存特定飲食提供施設)における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成</p>	<p>【助成率】 2/3(飲食店以外は1/2)</p> <p>【上限額】 100万円</p>

## D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 団体経由産業保健活動推進助成金 <span style="float: right;">【(独)労働者健康安全機構】</span>	
<p>事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成</p>	<p>100万円を上限として、産業保健サービス提供費用の4/5を助成(1事業主団体等につき年度内1回限り)</p>

## E. 安全な機械を導入するための補助金

5 高度安全機械等導入支援補助金 <span style="float: right;">【労働基準局安全衛生部安全課】</span>	
<p>近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械等を導入する中小企業に対して、必要となる費用の一部を助成</p>	<p>補助対象経費の1/2または基準額のいずれか低い方の額</p>

## F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

6 エイジフレンドリー補助金		【労働基準局安全衛生部安全課】
<p>60歳以上の高年齢労働者に特有の労働災害被災リスクを低減するための設備の改善等及び高年齢労働者を含むすべての労働者の健康保持増進のための取組に要する経費の一部を助成する。</p> <p>【高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転倒災害防止のための通路の段差の解消、床や通路の滑り防止対策の導入</li> <li>・介護における介助の際の身体的負担を軽減する器具、機材の導入</li> </ul> <p>【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に関する経費】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育</li> <li>・健康スコアリングボード等を活用したコラボヘルスを実施するための健康診断等を電磁的に保存及び管理を行うシステムの導入</li> </ul>	<p>【高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】</p> <p>間接補助対象経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額</p> <p>【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に関する経費】</p> <p>間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額</p>	

## G. フィットテスト(呼吸用保護具)実施のための補助金

7 フィットテスト測定機器等購入補助金		【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
<p>新たに設けられたフィットテストの実施義務に関し、中小企業事業者等の委託を受けて、フィットテストを実施する作業環境測定機関または特殊健康診断実施機関に対して、定量的フィットテスト測定機器の購入に要する費用の一部を助成するとともに、自ら実施する中小企業事業者に対して、定性的フィットテスト測定キットの購入に要する費用の一部を助成する。</p>	<p>【助成率】</p> <p>フィットテスト測定機器等本体の購入に要する額(消費税は除く)の1/2</p> <p>【上限】</p> <p>①申請できる測定機器等の台数は1事業場あたり1台まで</p> <p>②補助額の上限は1事業場あたり定量的フィットテスト測定機器は71万円、定性的フィットテスト測定キットは2.5万円</p>	

## H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成		【(独)勤労者退職金共済機構】
<b>8-I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成</b>		
<p>中小企業退職金共済制度に新たに加入する事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<p>【新規加入掛金助成】</p> <p>①対象労働者の掛金月額(労働者ごとに上限5,000円)を、事業主が中退共済制度に新たに加入してから4か月目より1年間控除</p> <p>②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額(掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれかが適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除</p> <p>【掛金月額変更掛金助成】</p> <p>対象労働者の掛金月額の増額分(増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額)の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除(増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る)</p>	
<b>8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成</b>		
<p>建設業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<p>対象労働者が建退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額320円)のうち50日分の納付を免除</p>	
<b>8-III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成</b>		
<p>清酒製造業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<p>対象労働者が清退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額300円)のうち60日分の納付を免除</p>	
<b>8-IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成</b>		
<p>林業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<p>対象労働者が林退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額470円)のうち62日分の納付を免除</p>	

# 労働条件等関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

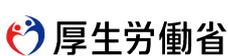
都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
北海道	雇用環境・均等部 企画課	011-788-7874
	労働基準部 健康課	011-709-2311
青森県	雇用環境・均等室	017-734-6651
	労働基準部 健康安全課	017-734-4113
岩手県	雇用環境・均等室	019-604-3010
	労働基準部 健康安全課	019-604-3007
宮城県	雇用環境・均等室	022-299-8844
	労働基準部 健康安全課	022-299-8839
秋田県	雇用環境・均等室	018-862-6684
	労働基準部 健康安全課	018-862-6683
山形県	雇用環境・均等室	023-624-8228
	労働基準部 健康安全課	023-624-8223
福島県	雇用環境・均等室 企画調整・助成金係	024-536-2777
	労働基準部 健康安全課	024-536-4603
茨城県	雇用環境・均等室 助成金係	029-246-6371
	労働基準部 健康安全課	029-224-6215
栃木県	雇用環境・均等室	028-633-2795
	労働基準部 健康安全課	028-634-9117
群馬県	雇用環境・均等室	027-896-4739
	労働基準部 健康安全課	027-896-4736
埼玉県	雇用環境・均等部	048-600-6210
	労働基準部 健康安全課	048-600-6206
千葉県	雇用環境・均等室	043-306-1860
	労働基準部 健康安全課	043-221-4312
東京都	雇用環境・均等部 企画課	03-6893-1100
	労働基準部 健康課	03-3512-1616
神奈川県	雇用環境・均等部 企画課	045-211-7357
	労働基準部 健康課	045-211-7353
新潟県	雇用環境・均等室	025-288-3527
	労働基準部 健康安全課	025-288-3505
富山県	雇用環境・均等室 企画	076-432-2728
	労働基準部 健康安全課	076-432-2731
石川県	雇用環境・均等室	076-265-4429
	労働基準部 健康安全課	076-265-4424
福井県	雇用環境・均等室 助成金係	0776-22-0221
	労働基準部 健康安全課	0776-22-2657
山梨県	雇用環境・均等室	055-225-2851
	労働基準部 健康安全課	055-225-2855
長野県	雇用環境・均等室	026-223-0560
	労働基準部 健康安全課	026-223-0554
岐阜県	雇用環境・均等室	058-245-1550
	労働基準部 健康安全課	058-245-8103
静岡県	雇用環境・均等室 企画	054-254-6320
	労働基準部 健康安全課	054-254-6314
愛知県	雇用環境・均等部 企画課(助成金担当)	052-857-0313
	労働基準部 健康課	052-972-0256
三重県	雇用環境・均等室	059-261-2978
	労働基準部 健康安全課	059-226-2107
滋賀県	雇用環境・均等室	077-523-1190
	労働基準部 健康安全課	077-522-6650
京都府	雇用環境・均等室	075-241-3212
	労働基準部 健康安全課	075-241-3216
大阪府	雇用環境・均等部 企画課	06-6941-4630
	労働基準部 健康課	06-6949-6500
兵庫県	雇用環境・均等部 企画課	078-367-0700
	労働基準部 健康課	078-367-9153
奈良県	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	労働基準部 健康安全課	0742-32-0205
和歌山県	雇用環境・均等室	073-488-1170
	労働基準部 健康安全課	073-488-1151
鳥取県	雇用環境・均等室 企画担当	0857-29-1701
	労働基準部 健康安全課	0857-29-1704
島根県	雇用環境・均等室	0852-20-7007
	労働基準部 健康安全課	0852-31-1157
岡山県	雇用環境・均等室	086-224-7639
	労働基準部 健康安全課	086-225-2013
広島県	雇用環境・均等室	082-221-9247
	労働基準部 健康安全課	082-221-9243
山口県	雇用環境・均等室	083-995-0390
	労働基準部 健康安全課	083-995-0373

都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
徳島県	雇用環境・均等室	088-652-2718
	労働基準部 健康安全課	088-652-9164
香川県	雇用環境・均等室	087-823-0505
	労働基準部 健康安全課	087-811-8920
愛媛県	雇用環境・均等室	089-935-5222
	労働基準部 健康安全課	089-935-5204
高知県	雇用環境・均等室	088-885-6041
	労働基準部 健康安全課	088-885-6023
福岡県	雇用環境・均等部 企画課	092-411-4717
	労働基準部 健康課	092-411-4798
佐賀県	雇用環境・均等室	0952-32-7218
	労働基準部 健康安全課	0952-32-7176
長崎県	雇用環境・均等室	095-801-0050
	労働基準部 健康安全課	095-801-0032
熊本県	雇用環境・均等室	096-352-3865
	労働基準部 健康安全課	096-355-3186
大分県	雇用環境・均等室	097-532-4025
	労働基準部 健康安全課	097-536-3213
宮崎県	雇用環境・均等室 企画班	0985-38-8821
	労働基準部 健康安全課	0985-38-8835
鹿児島県	雇用環境・均等室(企画担当)	099-222-8446
	労働基準部 健康安全課	099-223-8279
沖縄県	雇用環境・均等室(助成金関係)	098-868-4403
	労働基準部 健康安全課	098-868-4402

その他のお問い合わせ先	電話番号
<b>4. 団体経由産業保健活動推進助成金</b>	
(独)労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 産業保健業務指導課 助成金専用ナビダイヤル	0570-783046
<b>5. 高度安全機械等導入支援補助金</b>	
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5485)
<b>6. エイジフレンドリー補助金</b>	
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5487)
<b>7. フィットテスト測定機器等購入補助金</b>	
厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5610)
<b>8. 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成</b>	
<b>I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成</b>	
(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部	03-6907-1234
<b>II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成</b>	
(独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部	03-6731-2831
<b>III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成</b>	
(独)勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業本部	03-6731-2887
<b>IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成</b>	
(独)勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業本部	03-6731-2887

※「団体経由産業保健活動推進助成金」「高度安全機械等導入支援補助金」「エイジフレンドリー補助金」「フィットテスト測定機器等購入補助金」「中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」のお問い合わせ先は、都道府県労働局ではなく上記の「その他のお問い合わせ先」となっておりますのでご注意ください。

※「受動喫煙防止対策助成金」のお問い合わせ先は、都道府県労働局の健康安全課または健康課となっておりますのでご注意ください。



厚生労働省・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・(独)労働者健康安全機構・(独)勤労者退職金共済機構

## 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内 就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると 助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額な助成金を支給します。

### 支給額

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母 高齢者（60歳以上） 生活保護受給者等 など	<b>90万円（75万円）</b> 短時間：60万円（45万円）	<b>45万円（37.5万円）× 2期</b> 短時間：30万円(22.5万円) × 2期
就職氷河期世代不安定雇用者	<b>90万円（75万円）</b>	<b>45万円（37.5万円）× 2期</b>
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	<b>180万円（75万円）</b> 短時間：120万円（45万円）	<b>45万円×4期（37.5万円× 2期）</b> 短時間：30万円× 4期(22.5万円× 2期)
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	<b>360万円（150万円）</b> 短時間：120万円（45万円）	<b>60万円× 6期（50万円× 3期）</b> 短時間：30万円× 4期(22.5万円× 2期)

※( )内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

### 令和5年度からの変更点

#### 変更1：対象分野

見直し前  
成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方  
⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象

見直し後  
成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方  
⇒**専門的職業に従事する方を対象** (例：プログラマー、システムエンジニアなど)

#### 変更2：対象労働者

見直し前 経験者も対象

見直し後 **未経験者のみ対象**

- ・詳細はリーフレット2枚目・3枚目をご確認ください
- ・令和5年4月1日以降に採用する方について、新たな要件が適用されます

## 対象事業主・対象となる「成長分野の業務」

①～④のすべてに該当する事業主です。

- ① 対象労働者種別に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。  
→詳細は各コースのリーフレットをご確認ください。
- ② 対象労働者を、次のいずれかの**成長分野の業務に従事させる事業主**であること。  
・デジタル化関係業務 ・グリーン化、カーボンニュートラル化関係業務
- ③ 対象労働者に対して、雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行うこと。
- ④ ②と③についての報告書を提出すること。

### 「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の**専門的な職業**に関する業務が該当します

<b>デジタル分野</b>	職業分類表※の「 <b>情報処理・通信技術者</b> 」及び「 <b>その他の技術の職業</b> 」(データサイエンティストに限る)に該当する業務 (例) システムエンジニア、プログラマー、ITコンサルタント、ITヘルプデスクなど
<b>グリーン分野</b>	職業分類表※の「 <b>研究・技術の職業</b> 」に該当する業務 (脱炭素・低炭素化などに関するものに限る)

※職業分類表について

第5回改定 厚生労働省編職業分類「職業分類表」

情報処理・通信技術者



研究・技術の職業



- ・少しでも成長分野等の業務を行えばよい、少しでも要素が入っていればよいというものではなく、**対象労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当するといえる必要があります。**
- ・対象業務に該当するかは、求人票や雇用契約書などにより確認します。

## 主な支給要件

### 事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合(特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く)

### 対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと  
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと  
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合  
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと  
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

## ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など(これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む)の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

# 対象労働者

## 就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

## 採用の雇用形態

**正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）**として採用する方が対象です

- ※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

## これまでの職歴

**未経験職種**に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

## 支給申請の流れ →支給申請の手続きは4ページをご確認ください

### 1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

### 2 対象者の雇入れ

#### 支給申請の手続き

### 3 助成金の第1期支給申請

- ・支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。
- ・「実施結果報告書」（様式第15号成）を添付して申請してください。

### 4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

### 5 支給・不支給決定

### 6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

## 支給申請の手続き

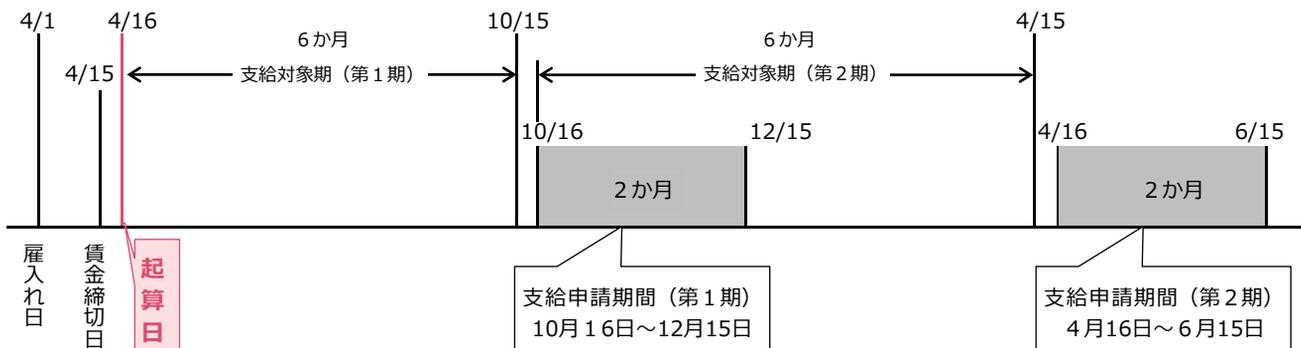
- 助成金は、支給対象期<sup>※</sup>ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期<sup>※</sup>の末日の翌日から「**2か月以内**」です。
- 支給申請をする際は、報告書などを提出する必要があります。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・ 賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・ 賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日  
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

### 例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇入れた場合



- ・ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・ 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・ 「成長分野の業務」と認められなかった場合は「通常のコース」の支給額となります。

## 支給申請に必要な書類

※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 支給申請書（様式第3号または4号） | <input type="checkbox"/> 賃金台帳等                |
| <input type="checkbox"/> 出勤簿等              | <input type="checkbox"/> 対象者であることを証明するための書類   |
| <input type="checkbox"/> 雇用契約書又は雇入れ通知書     | <input type="checkbox"/> 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号） |
| <input type="checkbox"/> 実施結果報告書（様式第15号成）  | <input type="checkbox"/> 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号） |

## 申請書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- そのほかの「よくあるご質問」



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)

## 在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

**助成対象となる「出向」とは？** 以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

**助成の内容** 対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ <sup>1</sup> のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,490円※ <sup>2</sup> / 1人1日当たり (1事業所1年度あたり1,000万円まで)	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和5年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

### 助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも **9,000円**
- 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額 **9,450円**

助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,490円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

## 支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との <b>契約</b> ※1 労働組合などとの <b>協定</b> 出向予定者の <b>同意</b>
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の確認※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に**出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

## 「在籍型出向」の活用事例

### 製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。  
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



### 産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。  
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

### 温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



### ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

### 日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



### 耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

## 申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。  
ご不明な点は、**下記のコールセンター**または**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。  
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

### 【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

# (公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース（在籍型出向）のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

## おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所（出向受入情報※）の業務の内容を見ることができます。

※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→

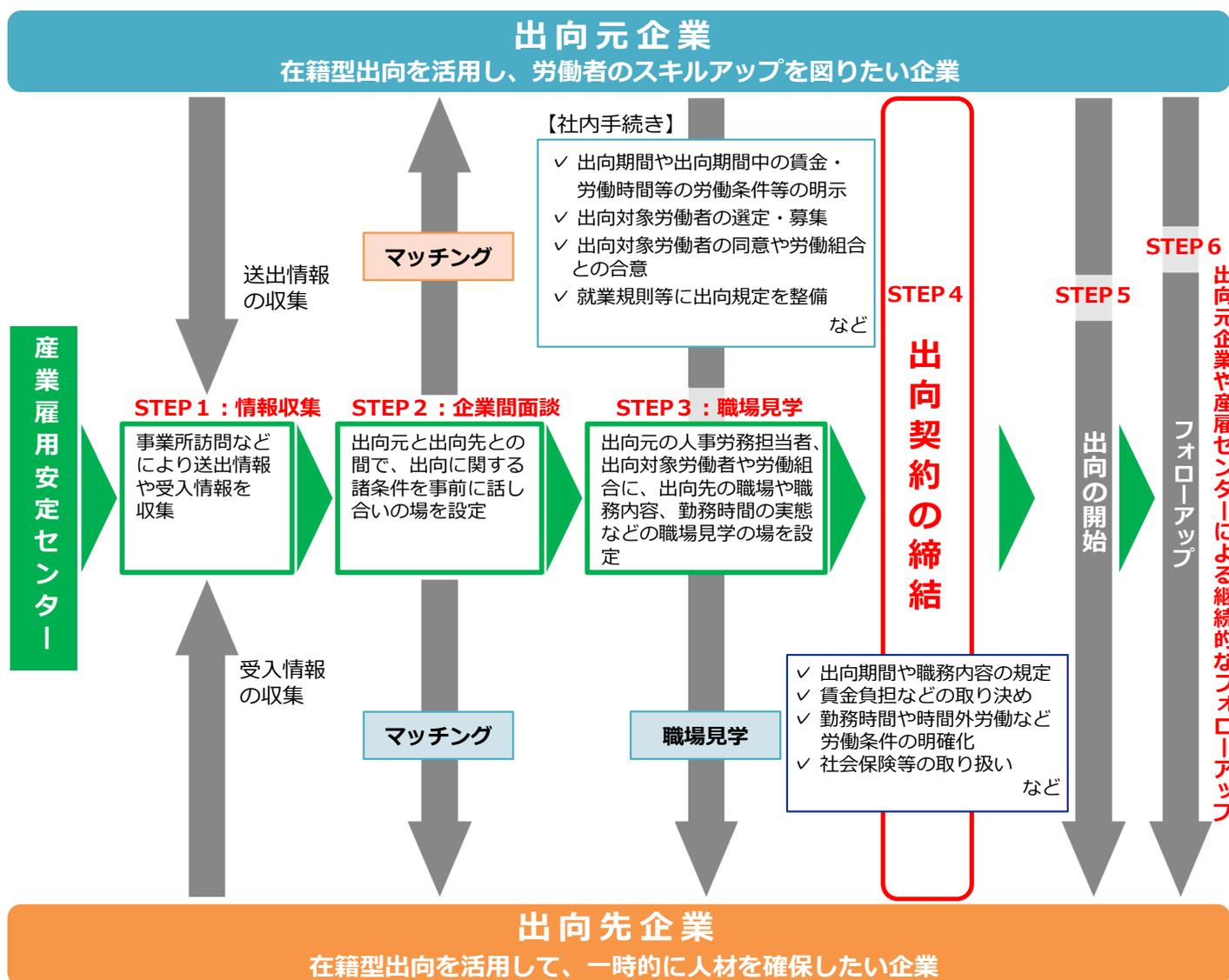


## お問い合わせ先

産業雇用安定センターHPはこちら→



## マッチング支援の流れ



# キャリアアップ 助成金

## 社会保険適用時 処遇改善コース

パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆう」ちゃん



厚生労働省  
都道府県労働局  
ハローワーク（公共職業安定所）  
令和5年10月20日現在

# 事業主の皆様へ

## 年収の壁対策として

# 労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様への  
**人手不足の解消へ！**



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハゆう」ちゃん

## 「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当)	<b>1年目</b> <b>20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目</b> <b>20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上</b> を増額	<b>3年目</b> <b>10万円</b>

### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

#### ◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

## キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

**キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください**

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	R5.10	★	★	★	★	★	★	★							
	11月	★	★	★	★	★	★	★							
	12月	★	★	★	★	★	★	★							
R6.1				★	★	★	★	★	★						
キャリアアップ計画書	令和6年1月31日までに提出(特例期間)														

第1期支給対象期

第2期支給対象期

★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※<sup>3</sup>等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

②労働時間延長  
メニュー

⇒P.4へ

③併用メニュー

⇒P.4へ

①手当等支給  
メニュー

⇒P.3へ

本助成金の支給要件には該当しません。

- ※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、P.4の「②労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。（詳細はP5参照））

# 社会保険適用時処遇改善コースの概要

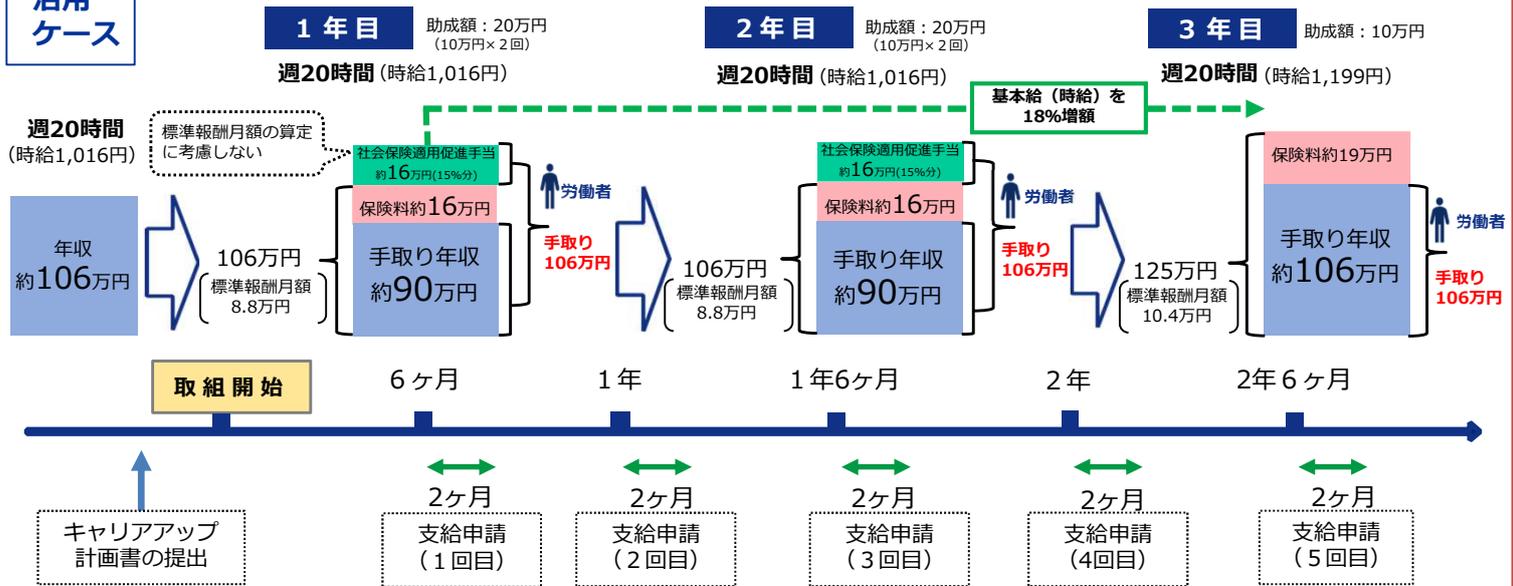
## ① 手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人あたり助成額
1年目	① 賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の <b>15%以上分</b> を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに <b>10万円×2回</b> (大企業は7.5万円×2回)
2年目	② 賃金の <b>15%以上分</b> を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに <b>10万円×2回</b> (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③ 賃金（基本給）の <b>18%以上</b> を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で <b>10万円</b> (大企業は7.5万円)

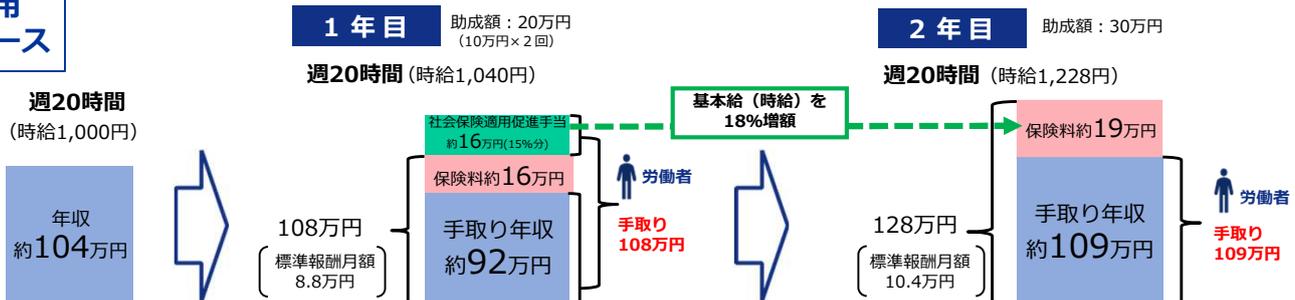
(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

### 活用ケース



◆ 2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

### 活用ケース





## ②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。  
以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円  
(大企業の場合は22.5万円)を支給します。

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で <b>30万円</b> (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

## ③併用メニュー

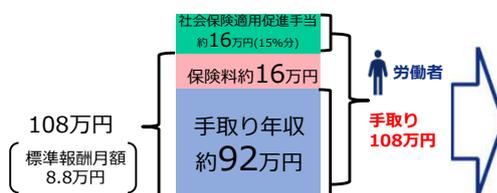
	要件	申請時期	1人当たり助成額		
1年目	賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の 15%以上分を労働者に追加支給すること (社会保険適用促進手当)	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月ごとに <b>10万円×2回</b> (大企業は7.5万円)		
2年目	上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと		6か月で <b>30万円</b> (大企業は22.5万円)		
				週所定労働時間の延長	賃金の増額
	①			4時間以上	—
	②			3時間以上 4時間未満	5%以上
③	2時間以上 3時間未満	10%以上			
④	1時間以上 2時間未満	15%以上			

### 活用 ケース

**1年目** 助成額：20万円  
(10万円×2回)  
週20時間(時給1,040円)

週20時間  
(時給1,000円)

年収  
約104万円



**2年目** 助成額：30万円

週22時間(時給1,144円)

週2時間延長、基本給(時給)10%賃上げ



# 社会保険適用促進手当とは？

- 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。
- 給与・賞与とは別に支給され、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています。（最大2年間の措置とされています。）
- また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができるとされています。

<報酬から除外する手当の上限額>

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

Q

&  
A

## 社会保険適用促進手当のご質問にお答えします！

Q

社会保険適用促進手当（社保手当）の特例措置は最大2年間とのことですが、令和5・6年度のみでの措置でしょうか。

A

今般の措置は、継続的な賃金総額の増額につなげていただくという観点から、**新規適用となった労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこと**とします。

なお、**キャリアアップ助成金の支援対象は、令和7年度末までに労働者に社会保険の適用を行った事業主であることから、同措置についても、一定期間継続すること**としています。

Q

標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、将来の厚生年金の額に影響はないのでしょうか。

A

社保手当については、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この**社保手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額・標準賞与額に含まれない以上、厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれないこと**となります。

Q

社保手当を支給する場合、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A

社保手当の支給を行う場合は、労働基準法に基づき、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、次ページの規定例を参考に、**就業規則を変更し**、労働者の過半数で組織する**労働組合**（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の**意見書を添付**して、**所轄の労働基準監督署へ届け出てください**。

Q

社保手当の名目で手当を支給する場合、名称は自由ですか。

A

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、**「社会保険適用促進手当」の名称を使用するよう**お願いします。また、助成金の支給審査の効率化の観点からも、**同名称を使用するよう**お願いします。

Q

社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等を含めない取扱い）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A

**今回の社保手当の特例**は、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応するものであるため、**厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱い**となります。



Q

社保手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A

【割増賃金】（労働基準法第37条）

社会保険適用促進手当は、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されます。  
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第12条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合や3か月ごと以内に支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。  
他方、3か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第4条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。  
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（【割増賃金】と同じ）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（【割増賃金】と同じ）のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。

## 社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

（附 則）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が新たに被保険者となった場合において、一定期間に限り、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。

- 一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）
- 二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注） 期間の上限に応じて手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように「一定期間に限り支給する」旨を規定することで、不利益変更の問題が生じないよう対応いただくことが考えられます。

# 自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

## 企業が抱える課題

最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

- 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。
- 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。



## 企業内の対応(例)

### 事前準備

- ★ 年末年始などの人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。
- ★ 助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。
- ★ 併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

### 取組開始

- ★ 対象労働者に社会保険を適用。
- ★ 対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

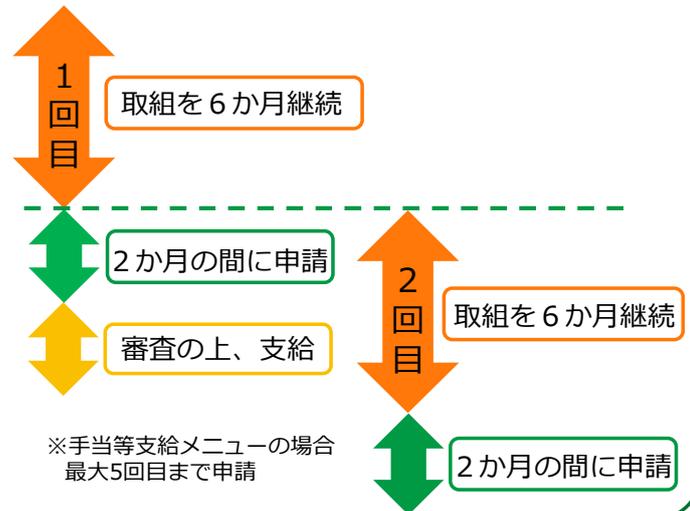
## 助成金(手続き)

話し合った内容を踏まえて

キャリアアップ計画書の作成・提出

3年目の取組は確定していなくてもかまいません。計画作成時点で、予定している取組を記載してください。

### 申請と支給の流れ



助成金により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。

労働者としては、壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。

企業としては、人手不足解消につながる。

労働時間延長や業務・役割の見直しにより、労働者のキャリアアップにつながる。

さらなるキャリアアップのため、正社員化や賃上げを行った場合の助成についてはP14へ。

# キャリアアップ計画書の記入方法

- P2で把握した対象労働者と、その労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、**キャリアアップ計画**を作成します。
- 計画の作成に当たっては、**労働者から意見を聴取し、計画へ反映**させましょう。

(様式第1号(表紙))(R5.10)

提出日: **令和5年10月30日**

〇〇労働局長 殿

## キャリアアップ助成金 《キャリアアップ計画書》

事業所名: **株式会社〇〇 △△支店**

使用者側代表者名: **〇〇 〇〇**

労働組合等の労働者代表者名: **□□ □□**

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表者である。(チェックボックスに要チェック)	はい <input checked="" type="checkbox"/>
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェックボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア: 社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ: 朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ: その他 ( )	ア <input checked="" type="checkbox"/> イ <input type="checkbox"/> ウ <input type="checkbox"/>

注) 本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件により支給の可否が決定されますので、ご注意ください。

また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。

ただし、社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に社会保険に適用させる措置を講じた場合に限り、計画又は変更届の提出を令和6年1月31日まで受け付けます。

なお、キャリアアップ計画書を提出する場合、様式第1号の表紙及び共通部分並びに計画(全コース共通部分及び該当するコース別)を併せて提出してください。

### ※管轄労働局確認欄

受付日: 年 月 日 確認日: 年 月 日

受付番号

通常は措置を講じる日の前日までにキャリアアップ計画を作成・提出する必要がありますが、**令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に**手当の支給等を就業規則に規定する等の**措置を講じた「社会保険適用時処遇改善コース」**の取組については、**令和6年1月31日までに作成・提出**してください。

計画の作成にあたっては、計画の対象となり得る**労働者から意見を聴取**してください。

○ **事業所の情報と、キャリアアップ計画の取組を推進する「キャリアアップ管理者」**について、記入してください。

(様式第1号(共通))(R5.10)

**【 共 通 事 項 】**

(事業所情報欄)

①事業主名	株式会社〇〇 △△支店												
②事業所所在地	(〒×××-××××) 〇〇県△△市1-1-1												
③電話番号	〇〇〇 ( 〇〇〇 ) 〇〇〇〇						④事業所の担当者	△△ △△					
⑤雇用保険適用事業所番号	○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	○
⑥労働保険番号	都道府県	所掌	管轄	基幹番号						枝番号			
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	○	○
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)						⑧企業規模(人数)	150人					

(代理人・社会保険労務士による提出代行者又は事務代理者欄)

⑨代理・代行	1 代理人	社会保険労務士	
	2 提出代行者		
⑩代理人	日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。		
⑪所在地			
⑫電話番号	( )		

(キャリアアップ管理者)

⑬キャリアアップ管理者情報 ※ 複数の事業所における兼任及び労働者代表者兼任はできません ※ 兼務の場合、配置される	(氏名): △△ △△
	(配置日): 令和5年10月30日
	<input type="checkbox"/> 事業主又は役員である <input checked="" type="checkbox"/> 事業主又は役員ではない ※ 当てはまる方に☑をしてください。なお、事業主でも役員でもなく、かつ同事業所に雇用されていない場合は、キャリアアップ管理者にはなれません。

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

①事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者

②同一法人等の他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者

③労働組合等の労働者代表者ではない者

講じる取組等を事業所内に周知  
直し及び見直しに基づく取組のフォローアップ  
の訓練、研修、その他業務指導等の実施  
て話し合う機会や相談窓口の設置

(様式第1号(計画(主コース共通)))(R5.10)

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。

企業(法人)全体の対象労働者数を記入してください。

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

①事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者

②同一法人等の他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者

③労働組合等の労働者代表者ではない者

○ 「**計画期間**」と「**講じる措置**（検討中の助成対象コースと予定時期）」を記入してください。

(様式第1号(計画(全コース共通)))(R5)

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「**3年以上5年以内**」の期間で設定してください。  
 なお、計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降としてください。

【キャリアアップ計画】

①キャリアアップ計画期間 ※計画期間(3年~5年) ※計画期間の開始日は届出日の翌日以降	令和5年11月1日 ~ 令和8年10月31日
②キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目  ※1 講ずる措置の該当するコースの番号全てに「○」をつけて下さい。  ※2 正社員化コース、障害者正社員化コースについては、( )内の該当する転換後の雇用形態を「○」で囲んで下さい。	1 正社員化コース ( 年 月頃実施予定) ( 正規雇用・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員 ) 2 障害者正社員化コース ( 年 月頃実施予定) ( 正規雇用等・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員 ) 3 賃金規定等改定コース ( 年 月頃実施予定) 4 賃金規定等共通化コース ( 年 月頃実施予定) 5 賞与・退職金制度導入コース ( 年 月頃実施予定) 6 短時間労働者労働時間延長コース ( 年 月頃実施予定) ⑦ 社会保険適用時処遇改善コース (1) 手当等支給メニュー ( 令和5年10月頃実施予定) (2) 労働時間延長メニュー ( 令和5年10月頃実施予定) (3) 併用メニュー ( 令和5年10月頃実施予定)

※ 2 障害者正社員化コースの正規雇用等には「無期雇用労働者」を含みます。

※ 短時間労働者労働時間延長コースは、令和6年3月31日までに実施し、令和6年4月1日より実施する場合は、令和8年3月31日までに実施する時限措置となります。

社会保険適用時処遇改善コースに丸を付し、(1)から(3)のメニューのうち、**取り組む予定のあるもの全てに、同じく丸を付してください。**

**取組を開始する予定の年月**を記入してください。

既に措置を講じている場合は、上記のように、**講じた年月**を記入してください。

※ 詳しくはパンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

○ 労働者の意向や労働時間の延長ができる時期等に応じて、**取り組むメニューを選択**し、対象予定人数、取り組む措置の内容を記入してください。

(様式第1号 (計画 (その7))) (R5. 10)

「7 社会保険適用時処遇改善コース」

対象者の意向や事業所の雇用管理状況を踏まえ、**計画作成時点のメニュー毎の見込み人数**を記入してください。  
(人数が増減しても変更届は不要です)

③対象者	短時間労働者 (※ 短時間正社員を除く)
④目標	<p>取り組む予定のあるメニューを<b>全て選択</b>してください</p> <p>※ ( ) に数字を記入して下さい。計画作成時点の見込み人数で差し支えございません。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 「手当等支給メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る &lt;令和5年度に ( 1 ) 名、令和6年度に ( 1 ) 名、令和7年度に ( 1 ) 名程度&gt;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 「労働時間延長メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る &lt;令和5年度に ( 3 ) 名、令和6年度に ( 2 ) 名、令和7年度に ( 1 ) 名程度&gt;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 「併用メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る &lt;令和5年度に ( 1 ) 名、令和6年度に ( 1 ) 名、令和7年度に ( 1 ) 名程度&gt;</p>
⑤目標を達成するため	<p><b>共通</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 対象者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談の実施</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 社会保険制度の概要や加入のメリット及び本助成措置について、対象者に説明</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 労働条件の変更時には、雇用契約書や労働条件通知書にて変更内容を通知</p> <p><input type="checkbox"/> その他 ( )</p> <p><b>手当等の支給方法</b></p> <p>&lt;1年目&gt;</p> <p>新たに社会保険に適用した際に、適用から1年間は本人負担分の社会保険料相当額<sup>※1</sup>の一時的な手当等<sup>※2</sup>を支給</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 上記の一時的な手当等を支給することを対象者に通知 (給与明細による通知も可)</p> <p>&lt;2年目以降&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 2年目に18%以上の恒常的な賃金上昇 (基本給等<sup>※3</sup>の増額) を実施</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2年目に引き続き一時的な手当等を支給し、3年目に下記のいずれかの取組を実施</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 労働時間の延長 (概ね週所定労働時間数に0.18を乗じた時間数以上)</p> <p><input type="checkbox"/> 基本給等の増額 (基本給の単価に対して18%以上の増額)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 労働時間の延長及び基本給等の増額</p> <p><b>労働時間の延長</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 労働時間の延長 (4時間以上)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 労働時間の延長 (3時間以上) 及び基本給の増額 (5%以上)</p> <p><input type="checkbox"/> 労働時間の延長 (2時間以上) 及び基本給の増額 (10%以上)</p> <p><input type="checkbox"/> 労働時間の延長 (1時間以上) 及び基本給の増額 (15%以上)</p>

取り組む予定のあるメニューを**全て選択**してください

取組内容を確認の上、**当てはまるものを全て選択**してください。

手当等支給メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

労働時間延長メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

※2年目以降の取組が未定の場合は、計画作成時点

※1 社会保険料の標準報酬月額と標準賞与額の合計額の15%以上でも可。  
 ※2 標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」及び基本給等  
 ※3 基本給又は就業規則等に定められた恒常的 (定額) に支給する手当

※ 7 社会保険適用時処遇改善コースは、令和8年3月31日までに行われた取組 (対象者の社会保険被保険者としての適用) に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。

# キャリアアップ助成金を受給するに当たって

## 対象となる事業主（全コース共通） 次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	雇用保険適用事業所の事業主
②	雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主 ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
③	雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
④	実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
⑤	キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

※この助成金でいう事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

## ✖ ただし、次のいずれかに該当する事業主は、この助成金を受給できません。

①	支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主
②	支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
③	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
④	暴力団と関わりのある事業主
⑤	暴力主義的破壊活動を行った、または行う恐れがある団体等に属している事業主
⑥	支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主
⑦	支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主

※雇用保険被保険者数が0人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

## 「中小企業事業主」の範囲

助成金の額については、企業の規模によって異なりますが、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

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

※常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。）である者をいいます。

キャリアアップ計画書を作成したら、  
事業所の住所を**管轄する労働局**または  
**ハローワーク**に提出してください。

(窓口、郵送、オンライン (※オンラインについては準備中です))

- ◆ 電子申請の場合は、「雇用関係助成金ポータル」から申請を行ってください。

雇用関係助成金

検索

なお、電子申請には「**GビズID**」の申請・取得が必要です。

### GビズIDとは？

1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。助成金の申請期限に間に合うようGビズIDの申請・取得をお願いします。

- ◆ 郵送の場合は、郵送事故防止のため、配達記録や簡易書留など、**必ず記録が残る方法**で郵送してください。

なお、**提出期限※までに届いている必要があります**のでご注意ください。  
※令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に取組を始めた場合は、令和6年1月31日まで。  
令和6年2月1日以降に取組を始める場合は、取組を開始する前日まで。

- ◆ 書類に不備がある場合は受理できませんので、早めの提出をお願いします。

申請様式や事業主の皆様からよくある質問について  
Q&Aを掲載しています。

厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」▶



**支給申請に関する手続きは、順次ホームページに掲載します。**

**詳細は、令和6年4月頃掲載予定の**

**「キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度版)」をご覧ください。**

### 【支給申請に必要な書類】

- キャリアアップ助成金支給申請書
- 支給要件確認申立書
- 対象労働者の取組開始前後の雇用契約書または労働条件通知書等 (写)
- 対象労働者の取組開始前後の賃金台帳 (写)
- その他取組内容等により必要な書類

・詳しくは、管轄する都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

・10月30日以降は、「年収の壁突破・総合相談窓口」(コールセンター)でもお問い合わせを受け付ける予定です。詳細は後日ご案内します。



# キャリアアップ助成金 各コースのご案内

「年収の壁」を意識しない働き方ができるようにすることのほかにも、労働者の処遇改善のための取組を行った事業主は、本助成金の以下のコース等も活用することができます。

## ①賃金規定等改定コース

同一事業所内の他の労働者の処遇改善に！

有期雇用労働者等※<sup>1</sup>の基本給の賃金規定等※<sup>2</sup>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。

【労働者1人当たりの助成額】

	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事業所当たりの支給申請上限人数は100名

※1 一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

※2 賃金規定とは、以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものを言います。賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円 など ※個人別は匿名でも可

## ②正社員化コース

さらなるキャリアアップで正社員化する時に！

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。

【労働者1人当たりの助成額】

	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は20名

【加算額】

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	9万5,000円	4万7,500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	9万5,000円	4万7,500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	5万5,000円
「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）	9万5,000円 （大企業は7万1,250円）	

（注）上記①は、同一の対象労働者について、社会保険適用時処遇改善コースとの併給はできません。

# 都道府県労働局一覧

労働局	担当課	電話番号
北海道労働局	職業対策課（雇用助成金さっぽろセンター）	011(788)9071
青森労働局	職業対策課	017(721)2003
岩手労働局	職業対策課分室（助成金相談コーナー）	019(606)3285
宮城労働局	職業対策課助成金センター	022(299)8063
秋田労働局	訓練課	018(883)0006
山形労働局	職業対策課	023(626)6101
福島労働局	令和5年10月31日まで・・・職業対策課	024(529)5409
	令和5年11月1日以降・・・職業対策課助成金センター	024(529)5681
茨城労働局	助成金事務センター	029(297)7235
栃木労働局	助成金事務センター	028(614)2263
群馬労働局	職業対策課	027(210)5008
埼玉労働局	職業対策課助成金センター	048(600)6217
千葉労働局	職業対策課分室	043(441)5678
東京労働局	ハローワーク助成金事務センター	03(5332)6923
神奈川労働局	神奈川助成金センター	045(650)2859
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025(278)7181
富山労働局	助成金センター	076(432)9172
石川労働局	職業対策課	076(265)4428
福井労働局	職業安定部助成金センター	0776(22)2683
山梨労働局	職業対策課	055(225)2858
長野労働局	職業対策課	026(226)0866
岐阜労働局	職業対策課 助成金センター	058(263)5650
静岡労働局	職業対策課 助成金センター	054(653)6116
愛知労働局	あいち雇用助成室	052(688)5758
三重労働局	職業対策課 助成金室	059(226)2111
滋賀労働局	職業対策課（助成金コーナー）	077(526)8251
京都労働局	助成金センター	075(241)3269
大阪労働局	助成金センター	06(7669)8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078(221)5440
奈良労働局	助成金センター	0742(35)6336
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161
鳥取労働局	職業安定課	0857(29)1707
島根労働局	職業安定部助成金相談センター	0852(20)7029
岡山労働局	職業対策課（助成金事務室）	086(238)5301
広島労働局	職業対策課	082(502)7832
山口労働局	職業対策課	083(995)0383
徳島労働局	職業対策課	088(611)5387
香川労働局	助成金センター	087(823)0505
愛媛労働局	職業対策課助成金センター	089(987)6370
高知労働局	助成金センター	088(878)5328
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092(411)4701
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7173
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042
熊本労働局	職業対策課助成金センター	096(312)0086
大分労働局	大分助成金センター	097(535)2100
宮崎労働局	助成金センター	0985(62)3125
鹿児島労働局	職業対策課	099(219)5101
沖縄労働局	職業対策課助成金センター	098(868)1606