



わかりやすい  
**助成金**  
ガイドブック

---

2023年度版

---

## ごあいさつ

---


新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行して、いよいよ本格的に経済活動も活性化してきました。そして、感染症がまん延していた時期に急速に広がった「柔軟な働き方」「IT化」は、さらなる進展を見せようとしています。このような情勢下、本年度は仕事と育児の両立支援を含めた柔軟な働き方やITなどの従業員教育に関連した助成金に力が入っています。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当に受給できる助成金があるのか」と思われる経営者の方もいらっしゃるかもしれませんが、そのような心配はご無用です。そもそも、「助成金」は多種多様であり、その時代を反映した国が推し進める政策に基づいて新設・改定されています。したがって、何らかの助成金に該当する可能性が高く、条件に合致しさえすれば、どんな企業でも受給できるものなのです。

また、「助成金」は金融機関の融資とは異なり、返済の必要がありません。実際に「助成金」を受給した企業は「気づいてよかった」「受給できてありがたかった」と感じています。

本書では、複雑で難解なイメージのある助成金をなるべく分かりやすい語句で理解しやすいように解説しました。本書で助成金の理解を深めていただければ幸いです。

# 目次

目次	1
助成金とは？	2
実際に受給した経営者の声	3
2023年度の助成金のポイント	3
① 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)	4  
② 働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)	5  
③ 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)	6  
④ 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)	7 
⑤ 人材確保等支援助成金(テレワークコース)	8  
⑥ 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)	9  
⑦ 両立支援等助成金(出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」)	10  
⑧ 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)	11  
⑨ キャリアアップ助成金(短時間労働者労働時間延長コース)	12  
⑩ キャリアアップ助成金(正社員化コース)	13    
⑪ 高年齢労働者処遇改善促進助成金	14  
⑫ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)	15  
⑬ 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	16  
⑭ トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)	17  
⑮ 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)	18  
⑯ 雇用調整助成金	19  
取り扱い機関一覧	20

本ガイドブックに掲載している助成金以外にも、多数の助成金があります。助成金に興味をお持ちになった方は、裏表紙中面の「らくらく助成金診断」をご活用ください。

※次の記号は、それぞれ助成金の受給に際しポイントとなる要件を示しています



人の雇い入れ



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



能力開発



多様な人材の活躍推進

# 助成金とは？

下記のように一定の労働条件・職場環境の整備をすることにより、国から資金の助成を受けられる制度です

- 職場環境や待遇の改善を行った場合
- 育児や介護、治療と仕事の両立支援を行った場合
- 労働者の教育訓練を行った場合
- 高齢者や障害者を雇用した場合 など

## ■ 助成金のメリット

国・金融機関からの融資……………返済義務があります  
国からの助成金……………返済義務がありません

## ■ 会計・税務上の取り扱い

会計上……………雑収入として処理してください  
税務上……………所得となりますが、消費税はかかりません  
※助成金の会計・税務上の詳細な取り扱いについては、税務署や税理士にご確認ください

## ■ 大企業と中小企業では助成額が異なることがあります

中小企業の定義は以下の通りです

業 種	労働者数または資本金・出資金額の基準
小売業(飲食店を含む)	労働者50人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
サービス業	労働者100人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
卸売業	労働者100人以下または資本金・出資金が1億円以下
その他の業種	労働者300人以下または資本金・出資金が3億円以下

※この基準を超えると大企業となります ※中小企業のみ対象となる助成金もあります

## ■ 助成金を申請する前に注意しておくこと

- 書類の整備をしておきましょう  
申請にあたり、就業規則や賃金台帳など法律で定められている書類の提出が求められる場合があります
- 事前に計画届などの書類の提出が必要な場合があります  
「人材開発支援助成金」のように、事前に計画届などの書類の提出が必要な場合がありますのでご注意ください
- 事業主の都合による離職をさせている場合、助成金を受給できない場合があります  
「特定求職者雇用開発助成金」のように、一定の期間の間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいる場合、助成金を受給できない場合があります
- 不正受給には罰則があります  
不正受給が判明した場合には、不支給または返還することになる上、事業所名の公表、さらに悪質なものは刑事告発の対象となります
- 取り扱い機関や社会保険労務士に確認をしましょう  
実際に助成金を受給するにあたり、取り扱い機関や社会保険労務士に事前に詳細を確認しておきましょう

# 助成金の受給事例



勤怠管理をシステム化して助成金を受給！

製造業の事業者(従業員数:53名)の事例

助成金の種類:働き方改革推進支援助成金

受給額:約32万円

## Before

これまでの給与計算は、タイムカードの打刻を所属長が確認し、その内容を人事部が入力していた。しかし、締め日から支払日までの間、定期的に確認や入力のための繁忙が発生すること、確認漏れや入力間違いなどのミスが発生することといった問題があり、システム化を検討していた。

### 【助成金受給の施策】

生体認証のタイムレコーダーと勤怠管理システムを導入

勤怠管理システムを給与計算システムと連携

## After

随時、手軽に勤怠確認ができ、入力の手間もなくなったことで、大幅に効率化することができた。また、人為的なミスがなくなるとともに、勤怠情報がデジタルデータのため、タイムカードと違い保管も容易であるという副次的なメリットもあった。

# 2023年度の助成金のポイント

本年度は、「新しい資本主義」のもとに進められる施策に関連した助成金に注目が集まっています

特に、少子化対策の一要素となる仕事と育児の両立支援策、仕事で新たに必要となる知識や技術を習得するリスキリング(学び直し)などに関する助成金が注目されています。企業としてこのような取り組みを推進していく際には、ぜひ助成金の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。

## ①仕事と育児の両立支援

人材確保等支援助成金(テレワークコース)…P8

両立支援等助成金(出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」)…P10

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)…P11

## ②リスキリング

人材開発支援助成金(人材育成支援コース)…P6

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)…P7

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)…P18

次ページから個別の助成金の案内となります。なお、本紙記載の受給要件等につきましては、簡易的な記載としておりますので、あらかじめご了承ください。

# 1

## 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

### 制度導入の助成

働き方改革の推進と共に、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

2. 1の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から③のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること

- ① 月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること
- ② 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③ 時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること

### Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

(1) 成果目標の①から③の上限額および賃金加算額の合計額

(2) 対象経費の合計額×補助率3/4 ※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑨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

<(1)の上限額>

・成果目標①の上限額

事業実施後の設定	助成額	
	事業実施前の設定が月80時間超	事業実施前の設定が月60時間超
月60時間以下	200万円	150万円
月60時間を超え、月80時間以下	100万円	—

・成果目標②達成時の上限額:25万円 ・成果目標③達成時の上限額:25万円

<(1)の賃金加算額>

引き上げ人数		助成額			
		1~3人	4~6人	7~10人	11~30人
常用労働者数 30人超	3%引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人あたり5万円(上限150万円)
	5%引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人あたり8万円(上限240万円)
常用労働者数 30人以下	3%引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人あたり10万円(上限300万円)
	5%引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人あたり16万円(上限480万円)

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

## 知 っ っ っ 情報

●この助成金の申請の受付は2023年11月30日までとなります



制度導入の助成



# 2

## 制度導入の助成

# 働き方改革推進支援助成金 (適用猶予業種等対応コース)

2024年4月1日から時間外労働の上限規制が適用される「建設業」「運送業」「病院等」「砂糖製造業」の事業者が、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入などに取り組んだ場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次の1～3に該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 「建設業」「運送業」「病院等」「砂糖製造業」を営んでいること
2. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと
  - ① 労務管理担当者に対する研修
  - ② 労働者に対する研修、周知・啓発
  - ③ 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
  - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
  - ⑤ 人材確保に向けた取組
  - ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
  - ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
  - ⑧ デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
  - ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

3. 2の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から④のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること

- ① (1) 月60時間を超える36協定の時間外労働時間を縮減させること(建設業、運送業、砂糖製造業)  
(2) 月80時間を超える36協定の時間外労働時間を縮減させること(病院等)
- ② 4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させること(建設業)
- ③ 9時間以上の勤務間インターバル制度の規定を新たに導入すること(運送業、病院等)
- ④ 所定の「労務管理体制の構築等」「医師の労働時間の実態把握と管理」を実施すること(病院等)

## Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

- (1) 成果目標の①から④の上限額および賃金加算額の合計額
- (2) 対象経費の合計額×補助率3/4 ※ 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑨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

〈(1)の上限額〉

成果目標	助成額			
	事業実施後の設定	事業実施前の設定が月80時間超	事業実施前の設定が月60時間超	
①(1)	月60時間以下	250万円	200万円	
	月60時間超、月80時間以下	150万円		—
①(2)	事業実施後の設定	事業実施前の設定が月100時間超	事業実施前の設定が月90時間超	事業実施前の設定が月80時間超
	月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円
②	1日増加ごとに25万円(最大で100万円まで)			
③	休憩時間数	「新規導入」	「適用範囲の拡大」または「時間延長」	
	9時間以上11時間未満	100万円	50万円	
	11時間以上	150万円	75万円	
④	50万円			

〈(1)に加え賃金引き上げを行った場合の加算額〉

企業規模、引き上げ率、引き上げ人数に応じて15万円～480万円

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

## 知 っ っ っ 情報

- この助成金の申請の受付は2023年11月30日までとなります



中小企業

大企業

制度導入の助成

# 3

## 人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)

能力開発・賃金の助成

年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に支給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれかの訓練を実施すること
  - ① 人材育成訓練…職務に関連した知識・技能を習得させるための10時間以上の訓練
  - ② 認定実習併用職業訓練…厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練
  - ③ 有期実習型訓練…有期契約労働者等に対し、正規雇用労働者等に転換するための訓練
2. 事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内

- 容を雇用する労働者に対して周知していること
3. 職業能力開発推進者を選任していること
4. 職業訓練実施計画届を労働局に提出していること
5. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
6. 職業訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

支給対象となる訓練		経費助成		賃金助成		OJT実施助成	
		要件を満たす場合		要件を満たす場合		要件を満たす場合	
人材育成訓練	雇用保険被保険者	45%(30%)	+15%(+15%)	760円 (380円)	+200円 (+100円)	-	-
	有期	60%	+15%			-	-
	有期→正規等	70%	+30%			-	-
認定実習併用訓練		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	60%	+15%			10万円(9万円)	+3万円(+3万円)
	有期→正規等	70%	+30%				

※( )内は中小企業以外の助成額・助成率

※「要件を満たす場合」とは、全ての対象労働者に対して、要件を満たす賃金または資格等手当を支払った場合を指します。

※支給限度額

・経費助成限度額 ※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

企業規模	10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上
中小企業事業主・事業主団体等	15万円	30万円	50万円
中小企業以外の事業主	10万円	20万円	30万円

・賃金助成限度額…1,200時間(専門実践教育訓練の場合1,600時間) ・支給に関する制限…1労働者1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知っトク情報

- 「eラーニング」と「通信制による訓練」も助成の対象となります

この場合、訓練機関が発行する「受講を修了したことを証明する書類(修了証等)」や「LMSデータ(eラーニングによる訓練のみ)」などの書類により、訓練を修了していることを確認することになります



能力開発・賃金の助成



# 4

能力開発・賃金の助成

## 人材開発支援助成金 (事業展開等リスキング支援コース)

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合等に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれかの訓練を実施すること

- 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および技能の習得をさせるための訓練
- 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および技能の習得をさせるための訓練

- 2. 事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること
- 3. 職業能力開発推進者を選任していること
- 4. 訓練実施計画届を労働局に提出していること
- 5. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
- 6. 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

経費助成	賃金助成
75% (60%)	960円(480円)

※( )内は中小企業以外の助成額・助成率

※支給限度額

・経費助成限度額 ※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

企業規模	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業事業主	30万円	40万円	50万円
中小企業以外の事業主	20万円	25万円	30万円

・賃金助成限度額…1,200時間が限度(専門実践教育訓練の場合1,600時間が限度)

・支給に関する制限…1労働者につき1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ トク情報

●人材開発支援助成金には、他にも以下のコースがあります

- ①教育訓練休暇等付与コース
- ②人への投資促進コース
- ③建設労働者認定訓練コース
- ④建設労働者技能実習コース
- ⑤障害者職業能力開発コース



能力開発・賃金の助成

# 5

## 人材確保等支援助成金 (テレワークコース)

制度導入の助成

良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、人材確保や雇用管理改善に効果をあげた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

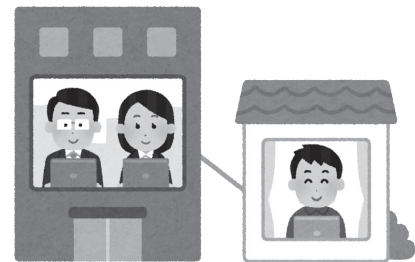
次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の  
中小企業事業主

1. テレワークを新規で導入、および試行的に導入している、または試行的に導入していたこと
2. テレワーク実施計画を作成し、労働局の認定を受けること
3. 次のいずれかの取り組みを1つ以上行うこと
  - ① 就業規則・労働協約・労使協定等の作成・変更
  - ② 外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング
  - ③ テレワーク用通信機器等の導入・運用
  - ④ 労務管理担当者に対する研修
  - ⑤ 労働者に対する研修
4. 3の取り組みに関して次の①②に該当すること
  - ① 機器等導入助成
    - ・テレワークに関する制度について、就業規則または労働協約に定めること

- ・テレワーク実施計画の認定日から6ヵ月以内の連続する3ヵ月間において、1回以上対象労働者全員がテレワークを実施すること、または、対象労働者が週平均1回以上テレワークを実施すること

#### ② 目標達成助成

- ・①の取り組み後1年間の離職率が、テレワーク実施計画の提出前1年間の離職率以下であること
- ・①の取り組み後1年間の離職率が30%以下であること



### Q いくら助成されますか？

助成内容	助成率
機器等導入助成	支給対象経費の30%
目標達成助成	支給対象経費の20% (賃金要件を満たした場合は35%)

※両助成ともに「100万円」と「20万円×対象労働者数」を比べて低い方の金額が上限

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ ト ク 情 報

- 「テレワーク用通信機器の導入・運用」に関する費用のうち、対象となる経費の例は以下の通りです  
テレワーク用端末レンタル・リース費用、ネットワーク機器(VPNルータ、Wi-Fiルータ、USBデータ通信端末等)、サーバ機器、NAS機器、セキュリティ機器、ウェブ会議関係機器、サテライトオフィス利用料、テレワーク用サービス利用料

※単なるパソコンやタブレットなどの購入は対象になりませんので、ご注意ください








  
 中小企業  
 大企業  
 制度導入の助成

# 6

## 賃金の助成

# 中途採用等支援助成金 (中途採用拡大コース)

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 対象となる中途採用者が次のいずれにも該当すること
  - ①雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者
  - ②期間の定めのない労働者(パートタイム労働者を除く)
2. 次の内容を満たす「中途採用計画」を策定し、労働局に届け出ること
  - ①中途採用者の雇用管理制度を整備すること
  - ②計画期間内の中途採用の拡大を計画すること
  - ③計画期間が1年間であること

3. 計画期間中に次の措置を実施すること

- ①中途採用率が80%以下の事業所が1に該当する方を2人以上採用し、20ポイント以上中途採用率を向上させること
  - ②3.①を満たす45歳以上の方を採用し、10ポイント以上45歳以上中途採用率を向上させること
4. 中途採用計画の提出の日の前日から起算して6ヵ月前の日から、支給申請書の提出日までの間に事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと

## Q いくら助成されますか？

実施区分	助成額
①中途採用率の拡大	1事業所あたり50万円
②45歳以上の中途採用率の拡大	1事業所あたり100万円

※①と②と両方の区分について申請することは可能ですが、2つの計画の期間が重複する場合は、1つの区分しか助成されません。



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

## 知 っ トク 情報

- 企業の中途採用等支援に関する「中途採用等支援助成金」には、東京圏からの移住者を雇い入れる場合に受給できる「中途採用等支援助成金(UIJターンコース)」があります



賃金の助成

# 7

## 制度導入の助成

# 両立支援等助成金

## (出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」)

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、実際に育児休業を取得させた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の  
中小企業事業主

1. 育児・介護休業法に定める育児休業制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約または就業規則に規定していること
2. 一般事業主行動計画を策定し、労働局の認定を受け、それを労働者に周知させるための措置を講じていること

3. 次の①②に該当すること

- ① 育児休業の前日までに、雇用環境整備の措置を複数行うとともに、育児休業取得者の業務を代替する体制を整え、連続した5日以上の子育て休業を取得させること
- ② ①の取り組み後3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること、または2年連続70%以上になったこと

### Q いくら助成されますか？

	助成額
①男性労働者の出生時育児休業取得	20万円
代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合:45万円)
育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②男性労働者の育児休業取得率上昇 (30%以上、または連続70%以上)	1事業年度以内:60万円 2事業年度以内:40万円 3事業年度以内:20万円

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

## 知 っ トク 情報

- 雇用環境整備の措置は次のいずれかとなります
  - ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
  - ・育児休業に関する相談体制の整備
  - ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
  - ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知



制度導入の助成

# 8

## 両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)

制度導入の助成

労働者の育児休業の取得・職場復帰のための取り組みを行った場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の  
中小企業事業主

1. 育休取得時 次の①②のいずれにも該当すること
  - ①育休復帰支援プランを作成し、対象者の育児休業開始日前日までに業務の引き継ぎを実施すること
  - ②連続3ヵ月以上の育児休業を取得させること
2. 職場復帰時 次の①②のいずれにも該当すること
  - ①育休取得時の助成を受けていること
  - ②育児休業終了後、対象者を原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること

3. 業務代替支援 次の①②のいずれにも該当すること
  - ①対象者の職務の代替要員を新たに確保する、または業務を見直し、周囲の社員により業務をカバーさせること
  - ②育児休業終了後、対象者を原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること
4. 職場復帰後支援 次の①②のいずれかの制度を規定し、対象者に復帰後6ヵ月以内に利用させていること
  - ①子の看護休暇制度(10時間以上、有給)
  - ②保育サービス費用補助制度(3万円以上)

### Q いくら助成されますか？

		助成額
育休取得時(※1)		30万円
職場復帰時(※1)		30万円
業務代替支援(※2)	新規雇用	50万円
	手当支給等	10万円
	支給対象者が有期契約労働者の場合	10万円加算
職場復帰後支援	制度導入時(※3)	30万円
	子の看護休暇制度利用時(※4)	1,000円×休暇取得時間
	保育サービス費用補助制度利用時(※5)	実費の2/3

※1: 1企業あたり2人まで(無期雇用者、期間雇用者、各1名)

※2: 1企業あたり1年度10人まで

※3: 「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」の導入時いずれか1回のみ

※4: 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。1企業あたり200時間を上限

※5: 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。1企業あたり20万円を上限

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

### 知っトク情報

- 両立支援等助成金には、他にも以下のコースがあります
  - ①介護離職防止支援コース
  - ②介護離職防止支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例)
  - ③育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例)



制度導入の助成



# 9

## キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等の所定労働時間を延長して雇用保険および社会保険に加入させた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
2. 次の①または②に該当すること
  - ① 有期契約労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長すること

- ② 労働者の手取り収入が減少しないよう、週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長すること
3. 2により所定労働時間を延長した労働者を6か月以上の間継続雇用し、その賃金を支給していること
4. 2により所定労働時間を延長した労働者を新たに社会保険に加入させること

### Q いくら助成されますか？

〈上記2①の場合〉

助成額	
中小企業	大企業
23万7,000円	17万8,000円

〈上記2②の場合〉

延長時間	昇給率	助成額	
		中小企業	大企業
1時間以上2時間未満延長	10%以上	5万8,000円	4万3,000円
2時間以上3時間未満延長	6%以上	11万7,000円	8万8,000円

※①と②を合わせて1年度1事業所あたり45人まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ トク情報

- キャリアアップ助成金には、他にも以下のコースがあります
  - ① 障害者正社員化コース
  - ② 賃金規定等改定コース
  - ③ 賃金規定等共通化コース
  - ④ 賞与・退職金制度導入コース



中小企業

大企業

# 10

## キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
  2. 有期契約労働者等を、正規雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、就業規則または労働協約等に規定していること
  3. 2により転換または直接雇用される労働者は、継続または通算して6か月以上(かつ有期契約労働者の場合は3年以下)雇用または受け入れされた方であること
  4. 2により転換または直接雇用された労働者を6か月以上の間継続雇用し、かつ転換前6か月と転換後6か月を比較して3%以上増額した賃金を支給していること

### Q いくら助成されますか？

		助成額(1人あたり)	
		有期雇用労働者	無期雇用労働者
支給額 (※)	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
加算額	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
	③のうち、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
	④「勤務地・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事業所あたり1回のみ)	9万5,000円 (大企業 7万1,250円)	

※1年度1事業所あたり20人まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ ト ク 情 報

- 新型コロナウイルス感染症対応の特例として、対象労働者の範囲について以下の通り制度拡充されています
- …新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣により2か月以上、6か月未満の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者



制度導入の助成

# 11

## 賃金の助成

# 高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、賃金規定等の増額改定に取り組んだ場合に受給できます。



中小企業

大企業

賃金の助成

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「賃金規定等改定計画書」を作成し、労働局の認定を受けること
2. 60歳から64歳までの高年齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、6ヵ月以上運用していること
3. 高年齢雇用継続基本給付金の受給額が、賃金規定等の改定の前後を比較して減少していること
4. 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること

## Q いくら助成されますか？

助成額・率
賃金規定等の改定前後で比較した、 高年齢雇用継続基本給付金の減少額 × 2/3(1/2)

※( )は中小企業以外に対する助成率



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

## 知 っ っ ク情報

- 事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者を対象にして、減少額を算定します



# 12

制度導入の助成

## 65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳以上への定年の引上げや、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行った場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 労働協約または就業規則に、以下のいずれかの新しい制度を規定し、実施すること
  - ① 65歳以上への定年引上げ
  - ② 定年の定め廃止
  - ③ 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
  - ④ 他社による継続雇用制度の導入

2. 1に定める制度の実施日の6ヵ月前の日から支給申請日の前日までの間に、60歳を下回る定年を定めていないこと、または65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること
3. 支給申請日の前日において、1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
4. 高齢者雇用管理に関する措置を実施していること

### Q いくら助成されますか？

〈定年の引上げまたは定年の定め廃止〉

(措置内容の記載年齢は定年引き上げ幅)

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

〈希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入〉

〈他社による継続雇用制度の導入(※)〉

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

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成

※1企業あたり1回限り(要件を満たす場合は、2回目の申請が可能)

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

### 知 っ っ ク 情 報

- 高齢者雇用管理に関する措置は、以下の内1つ以上実施することが必要です
  - ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - ② 作業施設・方法の改善
  - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
  - ④ 職域の拡大
  - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
  - ⑥ 賃金体系の見直し
  - ⑦ 勤務時間制度の弾力化



制度導入の助成

# 13

## 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

賃金の助成

高齢者、障害者等の就職が特に困難な方を公共職業安定所等の紹介により新たに雇い入れた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主  
 1. 65歳未満で次の①～⑥のいずれかの求職者を公共職業安定所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ること(①は65歳以上も対象)  
 ①60歳以上の者  
 ②母子家庭の母等  
 ③父子家庭の父  
 (児童扶養手当を受けている者に限る) 等

④身体障害者  
 ⑤知的障害者  
 ⑥重度障害者等  
 (重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)  
 2. 対象労働者の雇入れ前後6ヵ月の間に事業主都合による解雇がないこと、また特定受給資格者となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険者を離職させていないこと

### Q いくら助成されますか？

〈短時間労働者以外の者として雇い入れた場合〉

対象労働者	助成額	
	中小企業	大企業
高齢者、母子家庭の母等	60万円	50万円
重度障害者等を除く身体・知的障害者	120万円	50万円
重度障害者等	240万円	100万円

〈短時間労働者として雇い入れた場合〉

対象労働者	助成額	
	中小企業	大企業
高齢者、母子家庭の母等	40万円	30万円
障害者(知的・身体・精神)	80万円	30万円



取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

### 知 っ っ ク 情 報

- 短時間労働者として取り扱われるのは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者です
- 申請は6ヵ月単位で行います(2回から6回に分けて申請することになります)





# 14

賃金の助成

## トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)

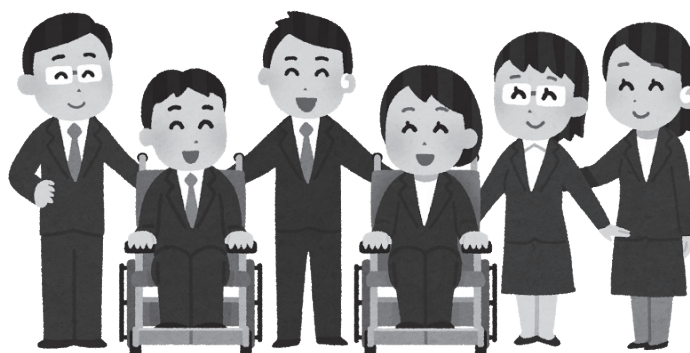
就職が困難な障害者を一定期間試行的に雇用した場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 一定の要件を満たす障害者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により採用すること
  2. 1の対象労働者について、適性や能力を見極めるため原則3ヵ月(精神障害者は6～12ヵ月)のトライアル雇用をすること
  3. 公共職業安定所等から紹介を受ける前に対象者の雇用の内定がなかったこと
  4. 代表者または取締役の3親等以内の親族以外の者を対象者として雇い入れること
  5. トライアル雇用開始日前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に事業主都合による解雇等をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を出していないこと
  6. トライアル雇用開始日前日から起算して過去3年間対象者を雇用したことがないこと

### Q いくら助成されますか？

対象労働者	助成額(1人あたり)
精神障害者以外	月額最大4万円(最長3ヵ月)
精神障害者	1～3ヵ月目：月額最大8万円 4～6ヵ月目：月額最大4万円 (最長6ヵ月)



取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

### 知 っ っ ク情報

- テレワークによる勤務を行う場合は、原則3ヵ月のトライアル雇用期間を最長6ヵ月まで延長できます
- 障害者を短時間トライアル雇用する場合には、障害者短時間トライアルコースに該当し、1人あたり月額最大4万円(最長12ヵ月)受給できます



中小企業

大企業

賃金の助成

# 15

## 産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)

賃金の助成

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、復帰した際の賃金を出向前と比較して上昇させた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 労働者のスキルアップを目的として実施すること
2. 出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことを前提としていること
3. 職業能力開発推進者を選任していること
4. 出向実施計画届およびスキルアップ計画を労働局に提出していること
5. 労働者の出向復帰後6ヵ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
6. 出向開始日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

〈対象〉出向元事業主

助成額・率	
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) ①出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額 ②出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	×2/3(1/2)

※( )は中小企業以外に対する助成率

※上限:8,355円/1人1日あたり(1事業所1年度あたり1,000万円まで)

※企業グループ内出向の場合は対象外



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ トク 情報

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって整備されている必要があります。なお、本助成金を活用する場合には、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。



# 16

## 賃金の助成

# 雇用調整助成金

事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業・教育訓練・出向)を行い、雇用を維持した場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

事業活動の縮小を余儀なくされた、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 売上高や生産量などが一定以上低下していること
2. 休業手当もしくは賃金を支払い、または出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担したこと

3. 休業等または出向の実施に関して必要な書類が整備・保管されていること

## Q いくら助成されますか？

助成内容	助成額・率	
	中小企業	大企業
休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成率 ※対象労働者1人あたり8,355円が上限です。	2/3	1/2
教育訓練を実施したときの加算額	1人1日あたり 1,200円	

※支給限度日数は1年間で100日分、3年間で150日分です。



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

## 知 っ トク 情報

- 判定基礎期間の初日が2023年4月1日～2023年6月30日までの間にある場合、計画届の提出は不要です



賃金の助成

# 取り扱い機関一覧

## ●公共職業安定所(ハローワーク)

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●労働局

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●労働局 雇用環境・均等部(室)

本部 厚生労働省 雇用環境・均等局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齢者助成部 TEL:043-297-9535  
ホームページ <https://www.jeed.go.jp/>

### わかりやすい助成金ガイドブック

2023年度版

監修 中小企業福祉事業団  
〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5  
JPR上野イーストビル2階  
TEL 03(5806)0294  
<https://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は2023年6月1日現在のものです。

## 『らくらく助成金診断』

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、「YES」「NO」のどちらかでお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

1. 労働保険(雇用保険・労災保険)に加入していますか	YES	NO
2. 従業員(雇用保険被保険者)がいますか	YES	NO
3. パート・アルバイト・契約社員等の非正規雇用の従業員がいますか	YES	NO
4. 60歳以上の従業員(勤続1年以上)がいますか	YES	NO
5. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO
6. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES	NO
7. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES	NO
8. 中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES	NO
9. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受入れの予定がありますか	YES	NO
10. 障害者を雇い入れる予定がありますか	YES	NO
11. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES	NO
12. 従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか	YES	NO
13. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES	NO
14. 保育・介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES	NO
15. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか	YES	NO
16. 障害者のために職場環境を充実させる予定がありますか	YES	NO
17. 事業の縮小、または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか	YES	NO
18. 再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO
19. 顧問契約をしている社会保険労務士がいますか	YES	NO

貴社名：	業 種：
従業員数：	名 (うちパート・アルバイト・契約社員等人数 名) 名 (うち60歳以上の従業員数 名)
ご担当者名：	ご所属：
TEL：	FAX：
備考：	



