

業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、 両立支援等助成金、人材確保等支援助成金（テレワークコース）

1 業務改善助成金（中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金）

- ◆中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金の引上げを図るための制度
- ◆令和5年8月31日付けの交付要綱改正により、制度内容が拡充されました。概要は、次の①から③のとおりです。
 - ①対象事業場の拡大（地域別最低賃金との差額30円以内→50円以内へ拡大）②賃金引上げ後の交付申請が可能（要件あり）
 - ③助成率区分の見直し（拡充前の時間額区分の金額から、いずれも30円引上げ。詳細は、右下の「助成率」左欄参照。）
- ◆お問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター（電話 0120-366-440、受付時間 平日8:30~17:15）

●主な支給要件

- ①賃金引上げ計画を原則として策定し、引上げ後の賃金額を支払うこと（※左記引上げに関し、就業規則等に規定する）
- ②生産性向上に資する機器・設備などの導入により業務改善を行い、その費用を支払うこと

●注意事項

- 事業実施計画に基づく賃金引上げ計画の策定等事業計画について、原則として事前の交付申請が必要

【交付申請期限：令和6年1月31日、事業完了期限：令和6年2月28日（いずれも年度途中で変更の場合あり）】

※かつこ内は生産性要件充足の場合

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

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

特例事業者

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

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント(※)以上低下している事業者（※→パーセントで表された2つの数値の差を表す単位）

※ 左記「10人以上」区分は、特例事業者が10人以上の労働者の賃金を引き上げた場合に対象。

2 働き方改革推進支援助成金

- ◆働き方改革の推進のため、生産性向上と一定の成果目標達成に向けて取り組む中小企業事業主等を支援する制度
- ◆中小企業事業主対象では、4種類のコース有り（詳細は2ページ目を参照）

<4コースの共通事項>

●助成対象となる取組

- ①労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）
- ②労働者に対する研修（業務研修を含む）、周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取組
- ⑥労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

●注意事項

- ①事前の労働局長あて交付申請が必要となります。
- ②交付決定後に、取組を実施し、その後支給申請となります。

【交付申請期限：令和5年12月28日】

※ 通常の事業活動に伴う経費等一定の場合は助成の対象外となります。

- 助成率→対象経費の4分の3（常用労働者数30人以下等一定の場合は5分の4。各コースごとに上限額の設定有り）

- 賃金引上げ加算→労働者の賃金額を3%または5%以上引き上げた場合には、引上げ人数等に応じて一定額を加算

(1) 適用猶予業種等対応コース（注：令和5年度限り）

- 令和6年4月1日からの「時間外労働上限規制適用開始」前に、労働時間短縮等一定の取組を行った中小企業事業主を支援する制度
- 対象となる業種等→①建設業、②自動車運転業務従事者を雇用する事業主（運送業等）、③医師を雇用する事業主（病院等）
- 成果目標の内容（いずれか1つ以上を選択し、かつ、「助成対象となる取組」を1つ以上実施）
 - ア 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）の労働時間数縮減（上記①～③共通）
 - イ 9時間以上の勤務間インターバル（終業から次の始業までの休憩時間）導入（上記②、③のみ）
 - ウ 4週における所定休日につき、1日から4日以上増加（上記①のみ）
 - エ 医師の働き方改革（労務管理体制の構築、医師の労働時間の実態管理等。上記③のみ）
- 支給額（いずれも、成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）
 - ①建設業：830万円 ②上記（運送業等）：880万円 ③上記（病院等）：930万円

(2) 労働時間短縮・年休促進支援コース

- 主な支給要件
 - ・以下の①～③（成果目標）の中から1つ以上を選択し、その達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
 - ①全ての対象事業場における、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減
 - ②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
 - ③時間単位の年次有給休暇制度の新規導入、及び交付要綱で定める一定の特別有給休暇（病気休暇、ボランティア休暇等）の新規導入
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）730万円

(3) 勤務間インターバル導入コース

- 主な支給要件
 - ・以下の①～③（成果目標）の達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
 - ①《新規導入》 新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入する
 - ②《適用拡大》 対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする
 - ③《時間延長》 所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数を2時間以上延長し、9時間以上とする
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）580万円

(4) 労働時間適正管理推進コース

- 主な支給要件
 - ・以下の①～③（成果目標）全ての達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
 - ①新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法の採用
 - ②新たに、賃金台帳等の労務管理書類について、5年間保存することを就業規則等に規定
 - ③「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を、労働者及び労務管理担当者に対して実施
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）580万円

3 両立支援等助成金【注：年度途中に、コースメニュー内容等変更の場合あり】

<各コースの制度概要>（共通要件：対象労働者は雇用保険被保険者であること）

- (1) 出生時両立支援コース→男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境と業務体制の整備に取り組み、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した男性労働者が生じたこと
- (2) 介護離職防止支援コース→仕事と家族介護の両立支援の推進に資する職場環境整備に取り組み、かつ、①介護休業制度、②仕事と介護の両立支援制度、③家族介護のための特別有給休暇制度の円滑な利用に係る一定の取組を行ったこと
- (3) 育児休業等支援コース→育児休業の円滑な取得、職場復帰に資する取組や子どもの世話をする労働者のための有給休暇制度及び両立支援制度の整備を行ったこと
- (4) 不妊治療両立支援コース→不妊治療と仕事の両立に資する職場環境整備に取り組み、不妊治療両立支援プランの策定等の措置を実施し、不妊治療のための休暇制度や両立支援制度を利用させたこと
- (5) 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
 - 妊娠中の女性労働者が、当該措置として医師等の指導により取得できる特別有給（通常の6割以上）休暇制度を設け、令和5年9月30日までに合計20日以上当該休暇を取得させたこと
- (6) 新型コロナウイルス感染症対応特例【上記(2)及び(3)のコースメニューの一部】
 - 当該感染症への対応として、家族介護や子供の通学・通園先の臨時休業等のため労働者が取得できる特別有給（通常と同額）休暇制度を設ける等の社内制度を整備し、当該休暇を一定期間取得した労働者が生じたこと
- (7) 育児休業等に関する情報公表加算【注：上記(1)第1種及び(3)のみ対象。各コースとも、1企業1回限り】
 - 自社の育児休業の取得状況（男女労働者それぞれの育児休業取得率、男女別の育児休業平均取得日数等）を、「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額（2万円）を加算

(1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

●主な支給要件

- ①（第1種）→男性労働者が子の出生後8週間以内に連続5日以上の子育て休業を取得（1企業1回限り）
- ②（第2種）→第1種の支給申請後3事業年度以内に、男性労働者の子育て休業取得率（%）が30ポイント以上上昇

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

(2) 介護離職防止支援コース

●主な支給要件

- ①《介護休業》（休業取得時、職場復帰時）
→「介護支援プラン」作成等社内制度を整備し、対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰したこと
 - ②《介護両立支援制度》
→「介護支援プラン」作成等社内制度を整備し、介護休業及び介護のための両立支援制度（※）を規定し周知した上で、対象労働者が当該制度を合計20日間以上等利用したこと
- ※ 短時間勤務制度等、休業以外の柔軟な就業形態の制度（8種類から1つ以上選択）

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

(3) 育児休業等支援コース

●主な支給要件

- ①育休取得時、②職場復帰時→「育休復帰支援プラン」の作成等社内制度を整備し、当該プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組んだこと
- ③業務代替支援→育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させたこと
- ④職場復帰後支援→育児休業終了後職場復帰した労働者のため、「法を上回る子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」を導入し、労働者が職場復帰後6か月以内に、一定期間または一定金額以上の制度利用があったこと

		支給額	
①育休取得時、②職場復帰時		いずれも、30万円	
③業務代替支援	A 新規雇用	50万円	B 手当支給等 10万円
	有期雇用労働者加算 10万円		
④職場復帰後支援（注：右記Bイの実費は、事業主負担分）	A 制度導入時 30万円	< B 制度利用時（A 制度導入時に加算） > ア 子の看護休暇制度 1,000円×取得時間 イ 保育サービス費用補助制度 実費の3分の2	

(4) 不妊治療両立支援コース（①及び②のいずれも、1企業1回限り）

●主な支給要件

- 《①環境整備、休暇の取得等》
 - ・不妊治療と仕事の両立について労働者からの相談に対応し、「不妊治療両立支援プラン」を策定する「両立支援担当者」を選任し、不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握、不妊治療休業並びに両立支援制度の規定及び周知を行うこと
 - ・両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者からの相談に応じ、当該プランを策定し、当該プランに基づき当該休暇または両立支援制度を合計5日以上労働者に利用させたこと（各制度を組み合わせる場合、当該利用期間の合算も可）
- 《②長期休暇の加算》…対象労働者が当該休暇を連続20日以上取得し、原職等への復帰後3か月間継続勤務させたこと

①環境整備、休暇の取得等	②長期休暇の加算
支給額 30万円	支給額 30万円

(5) 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（大企業も対象）

●主な支給要件

《対象となる労働者》→医師等の指導により当該措置としての特別有給休暇を取得した、妊娠中の女性労働者（年次有給休暇取得の場合は対象外。雇用保険適用事業所ごとに5人まで）
 《対象期間等》→令和5年9月30日までに、当該措置として合計20日以上特別有給休暇を取得

支給額
20万円 (対象労働者1人につき)

(6) 新型コロナウイルス感染症対応特例（②の場合のみ、大企業も対象）

●主な支給要件

《対象となる労働者》→当該感染症の影響により、①家族が利用する介護サービス停止または他の家族の介護実施不能、②子供の感染や通学・通園先の臨時休業等の状況に至り、当該家族や子供の世話のため特別有給休暇を取得した労働者（年次有給休暇取得の場合は対象外。①は1企業5人まで、②は1企業10人まで）
 《対象期間等》→当該措置として右記の日数以上の特別有給休暇を取得 ①→合計5日、②→1日（1日未満の通算可）

①家族の介護（労働者1人当たりの支給額）	②子供の世話（労働者1人当たりの支給額）
5日以上10日未満→20万円、10日以上→35万円	10万円

4 人材確保等支援助成金（テレワークコース）（注：雇用保険適用事業所が対象）

- ◆ 良質なテレワークを新規導入（試行導入含む）・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を対象に助成する制度
- ◆ 助成対象となる取組→①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更、②外部専門家によるコンサルティング、③テレワーク用通信機器の導入・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
- ◆ 上記取組の実施期間→テレワーク実施計画認定日以降、「機器等導入助成」の支給申請日まで
 ※「機器等導入助成」の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7ヵ月以内に申請
- ◆ 評価期間・・・「機器等導入助成」→計画認定日から起算して6ヵ月以内の連続する3ヵ月 ※評価期間の始期は事業主が設定
 「目標達成助成」→機器等導入助成の評価期間の初日から1年を経過した日から起算した3ヵ月間

●主な支給要件

《①機器等導入助成》
 ア 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備する
 イ テレワーク実施計画認定日以降、「機器等導入助成」の支給申請日までに「助成対象となる取組」を1つ以上実施する
 ウ 評価期間（機器等導入助成）におけるテレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が次のいずれかを満たす
 ・評価期間（機器等導入助成）に1回以上、対象労働者全員がテレワークを実施する
 ・評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする
 エ 労働者がテレワークしやすい職場風土づくりの取組を行う（企業トップからのメッセージ発信等）

《②目標達成助成》
 ア 評価期間（機器等導入助成）後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下である
 イ 評価期間（機器等導入助成）後1年間の離職率が30%以下である
 ウ 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上である

●注意事項 →テレワークの実施内容等について、事前に、労働局長あて実施計画を提出し、認定を受ける必要があります。

助成対象となる主な取組の上限額	＜助成率＞	
①就業規則等の作成・変更 11万円 （労使協定の場合 11,000円） ②外部専門家によるコンサルティング 33万円 ③テレワーク用通信機器の導入・運用 ・テレワーク用端末レンタル・リース費用 77万円（最大6ヵ月分）など ④労務管理担当者に対する研修 11万円 ⑤労働者に対する研修 11万円	①機器等導入助成	支給対象経費の30% ※ 以下のいずれか低い方が上限額 (・100万円 または ・20万円×対象労働者数)
	②目標達成助成	支給対象経費の20% ＜賃金要件充足の場合35%＞ ※ 上限額は、上記①機器等導入助成に同じ

※ 賃金要件（賃上げ加算）→テレワーク対象労働者の所定内賃金額を5%以上引き上げて支給した場合の加算

◆ 詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp>

（各助成金の名称で検索できます）



◆ この資料記載の全ての助成金で、電子申請が可能となっております。

◇◆お問い合わせ先・支給申請等の窓口◆◇

青森労働局雇用環境・均等室

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25青森合同庁舎8階

電話 017-734-6651（代）