



政府広報 | 内閣府・厚生労働省・中小企業庁

生産性の向上などに取り組む 中小企業の皆様を応援します!

— 政府による支援策の一部をご紹介します —

- ☑ 契約社員のAさんはとても頑張ってくれている
- ☑ ぜひ正社員として雇いたい!
- ☑ 社内のモチベーションを上げたい!



1 キャリアアップ助成金

〈正社員化コース〉非正規社員の正社員化で
1人あたり最大108万円を助成!

有期雇用から正規雇用への転換	この場合	57万円
生産性向上と派遣労働者の正規雇用化	この場合	108万円

〈正社員化コース〉の他にも〈障害者正社員化コース〉
〈賃金規定等改定コース〉〈賃金規定等共通化コース〉などもご用意。

- ☑ 新しい機器やシステムなどを導入して業務を効率化したい
- ☑ それによる売上げアップで社員の給与を上げたい!



2 業務改善助成金

生産性向上と事業場内最低賃金の引上げで
最大450万円を助成!

設備導入などによる生産性向上	この場合	450万円
事業場内最低賃金を90円以上引き上げかつ、引き上げた労働者が7人以上		

- ☑ 新型コロナウイルス感染症の影響で仕事が減り人手が余っている
- ☑ 今の苦しい時期を乗り越えたらまた働いてほしい!



3 産業雇用安定助成金

「在籍型出向」の出向元・出向先へ合わせて
1人1日あたり最大12,000円を助成!

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、雇用維持を目的とする出向	この場合	出向に変える経費 日額最大12,000円
---------------------------------	------	-------------------------

上記を含めた助成金・補助金の最新の詳細情報や申請窓口については

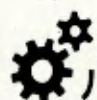
ミラサポplus

中小企業向け補助金・支援サイト

をご覧ください。

ミラサポplus

検索



パートナーシップ 構築宣言

「原材料の価格が上がったから取引先と取引条件の見直しを兼ねたいけど、大口のお客さんだから提案しづらい…」

こうした悩みも相談できる関係を築き、大企業と中小企業の共存共栄を図るため、先注元の大企業を始めとして1,000社を超える企業が「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

どのような取り組みを行うか、各企業が表明した宣言について、専用のポータルサイトから確認できます。また、宣言を行った企業の皆様にはロゴマークの使用を認めて、取り組みをPRしていただくことができます。

パートナーシップ構築宣言

検索



キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容		※ < > は生産性の向上が認められる場合の額		
		助 成 額	中小企業の場合	大企業の場合
正社員化 コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に 転換又は直接雇用した場合（1人当 たり）	① 有期 → 正規	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
		② 有期 → 無期	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
		③ 無期 → 正規	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
		※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>（大企業も同額）加算 ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 ①：1人当たり9万5,000円<12万円>（大企業も同額）加算 ②③：4万7,500円<6万円>（大企業も同額）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、 ①③：1事業所当たり9万5,000円<12万円>（大企業の場合、7万1,250円<9万円>）加算		
障害者正社員化 コース	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場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務 地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含 みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期 → 正規	120万円	90万円
		有期 → 無期	60万円	30万円
		無期 → 正規	60万円	30万円
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合		
		有期 → 正規	90万円	67.5万円
		有期 → 無期	45万円	33万円
		無期 → 正規	45万円	33万円
賃金規定等 改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本 給の賃金規定等を増額改定し、昇給させ た場合（対象労働者数に応じて、1事業 所当たり）	※ 助成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します。		
		① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	9万5,000円<12万円>	7万1,250円<9万円>
		4～6人	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>
		7～10人	28万5,000円<36万円>	19万円<24万円>
		11～100人 * 1人当たり	2万8,500円<3万6,000円>	1万9,000円<2万4,000円>
		② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	4万7,500円<60,000円>	3万3,250円<4万2,000円>
		4～6人	9万5,000円<12万円>	7万1,250円<9万円>
		7～10人	14万2,500円<18万円>	9万5,000円<12万円>
		11～100人 * 1人当たり	1万4,250円<1万8,000円>	9,500円<1万2,000円>
		※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合、 ①：1人当たり1万4,250円<18,000円>加算、②：1人当たり7,600円<9,600円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額改定を行った場合 ①：1人当たり2万3,750円<3万円>加算、②：1人当たり1万2,350円<1万5,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円<24万円>（大企業の場合、14万2,500円<18万円>）加算		
賃金規定等 共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場 合（1事業所当たり）		57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
			※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり 2万円<2.4万円>（大企業の場合、1.5万円<1.8万円>）加算	
諸手当制度 等共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用したま たは有期雇用労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、 4人以上に実施した場合（1事業所当たり）		38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>
			※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり （「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合を除く） 1.5万円<1.8万円>（大企業の場合、1.2万円<1.4万円>）加算 ※ 共通化した諸手当2目以降につき、1手当当たり 16万円<19.2万円>（大企業の場合、12万円<14.4万円>）加算	
選択的適用 拡大導入時 処遇改善 コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の 措置の導入に伴い、その雇用する有期契 約労働者等について、働き方の意向を適 切に把握し、被用者保険の適用と働き方 の見直しに反映させるための取組を実施 し、当該措置により新たに被保険者とし た場合 ※従業員数が100人を超える事業所は一 部の助成が令和3年9月30日までの暫定 措置	（1事業所当たり）	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>
		※ 賃金の増額割合に応じて、1人当たり以下の通り助成額を加算		
		2%以上3%未満	1万9,000円<2万4,000円>	1万4,000円<1万8,000円>
		3%以上5%未満	2万9,000円<3万6,000円>	2万2,000円<2万7,000円>
		5%以上7%未満	4万7,000円<6万円>	3万6,000円<4万5,000円>
		7%以上10%未満	6万6,000円<8万3,000円>	5万円<6万3,000円>
		10%以上14%未満	9万4,000円<11万9,000円>	7万1,000円<8万9,000円>
		14%以上	13万2,000円<16万6,000円>	9万9,000円<12万5,000円>
短時間 労働者 労働時間 延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時 間以上延長し、社会保険を適用した場合 （1人当たり）	5時間以上延長	22万5,000円<28万4,000円>	16万9,000円<21万3,000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5時間未満延長した場合でも助成 ※基本給を一定額以上昇給している必要があります。		
		1時間以上2時間未満	4万5,000円<5万7,000円>	3万4,000円<4万3,000円>
		2時間以上3時間未満	9万円<11万4,000円>	6万8,000円<8万6,000円>
		3時間以上4時間未満	13万5,000円<17万円>	10万1,000円<12万8,000円>
		4時間以上5時間未満	18万円<22万7,000円>	13万5,000円<17万円>

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。



令和3年度「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

詳しくはHPをご覧ください！

 [業務改善助成金](#) 検索

賃金引上げ

事業場内最低賃金



設備投資等

機械設備、コンサルティング導入等



設備投資等に要した
費用の一部を助成

※コース区分は、20円コース、30円コース、60円コース、90円コース の4コースがあります。

例えば、賃金を引き上げる労働者が1人の場合

20円引き上げなら **上限20万円**、30円引き上げなら **上限30万円**

賃金を引き上げる労働者が増えれば、上限額も上がります。

引き上げ額	1人	2～3人	4～6人	7人以上
20円	20万円	30万円	50万円	70万円
30円	30万円	50万円	70万円	100万円
60円	60万円	90万円	150万円	230万円
90円	90万円	150万円	270万円	450万円

対象事業場 は、以下の2つの要件を満たす事業場

- ・事業場内最低賃金が879円以下
(※地域別最低賃金(849円：R2.10.1発効)との差額が30円以内であること)
- ・事業場規模100人以下

助成率 は4/5、生産性要件(※)満たせば9/10を助成する。上限額は上記表のとおり。

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

※申請期限：令和4年1月31日

お問い合わせ先

- ◆ 「**長野働き方改革推進支援センター**」に、お気軽にお問い合わせください。 Tel **0120-088-703**
〒380-0936 長野市中御所岡田町215-1フージャース長野駅前ビル8F ホームページはこちら 



申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、**長野労働局 雇用環境均等室** です。お気軽にお問い合わせください。
〒380-8572 長野市中御所1-22-1 Tel **026-223-0560** ホームページはこちら 



厚生労働省 長野労働局

「産業雇用安定助成金」のご案内

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事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



(ガイドブックQRコード)

助成金の対象となる「出向」

- **対象**：雇用調整を目的とする出向（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事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

[その他要件]

- ・出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと などの要件があります。

対象事業主

- ① 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、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円／1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。



受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との**契約**※1
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

※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。

出向計画届提出・要件の確認※2※5

※2 **出向元事業主と出向先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（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います。）。

出向の実施

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに
出向元事業主と出向先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。（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います）

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

支給申請※3※5・助成金受給※4

※5 計画届の提出および支給の申請は**オンラインでも**受け付けております。

【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】
<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>

参考：助成額比較(イメージ)



一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
 - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
産業雇用安定助成金	実質負担	産業雇用安定助成金	実質負担
9/10	1/10	9/10	1/10
3,240円	360円	7,560円	840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成する場合があります。（出向初期経費）

■（参考）雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
雇用調整助成金	実質負担	雇用調整助成金	実質負担
2/3	1/3	10/10	0/10
2,400円	1,200円	8,400円	0円

申請・お問い合わせ先

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもございます。

ご不明な点は、下記のコールセンターもしくは最寄りの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。

（最寄りの都道府県労働局及びハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省HPをご確認ください。なお、助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。）

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 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

(公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

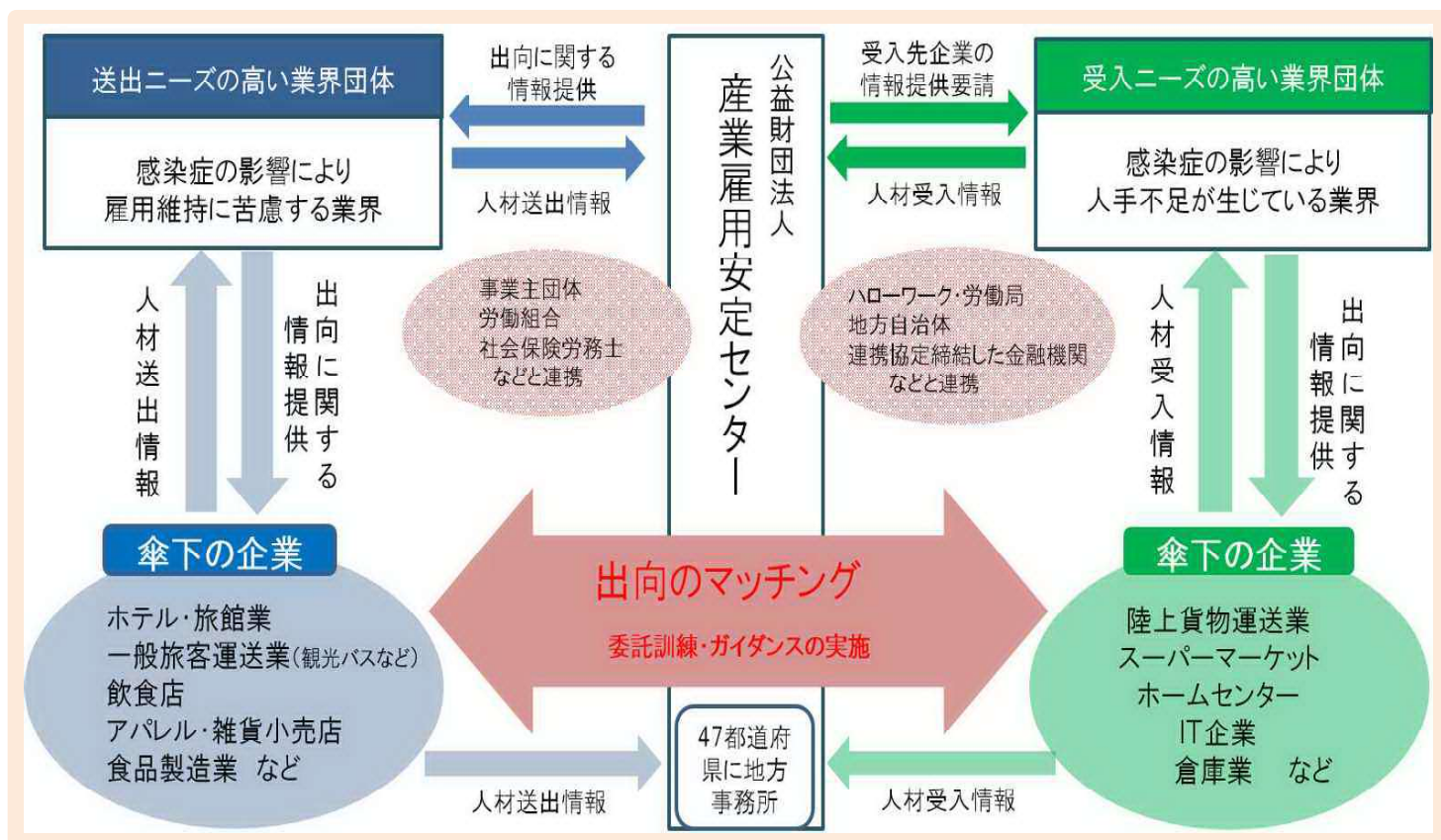
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。
雇用を維持するために一時的に他社
で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速
している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

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、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、**出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月
出向労働者2名



精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足**しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる**丁寧かつ繊細な運転が期待**できるので出向として受け入れたい。

<企業規模：29人以下>

事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを運営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つこと**を意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

事例3：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。**社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。**

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月
出向労働者14名



卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、**店舗での販売員として出向で受け入れたい。**当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5,000～9,999人>

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



（厚生労働省ホームページ）