

# 人材開発支援助成金 キャリアアップ助成金（正社員化コース） について

「訓練」を通じたスキルアップによる人材育成  
「賃金上昇」による雇用環境の処遇改善で  
人材確保・職場定着を考えませんか

厚生労働省 新潟労働局職業安定部

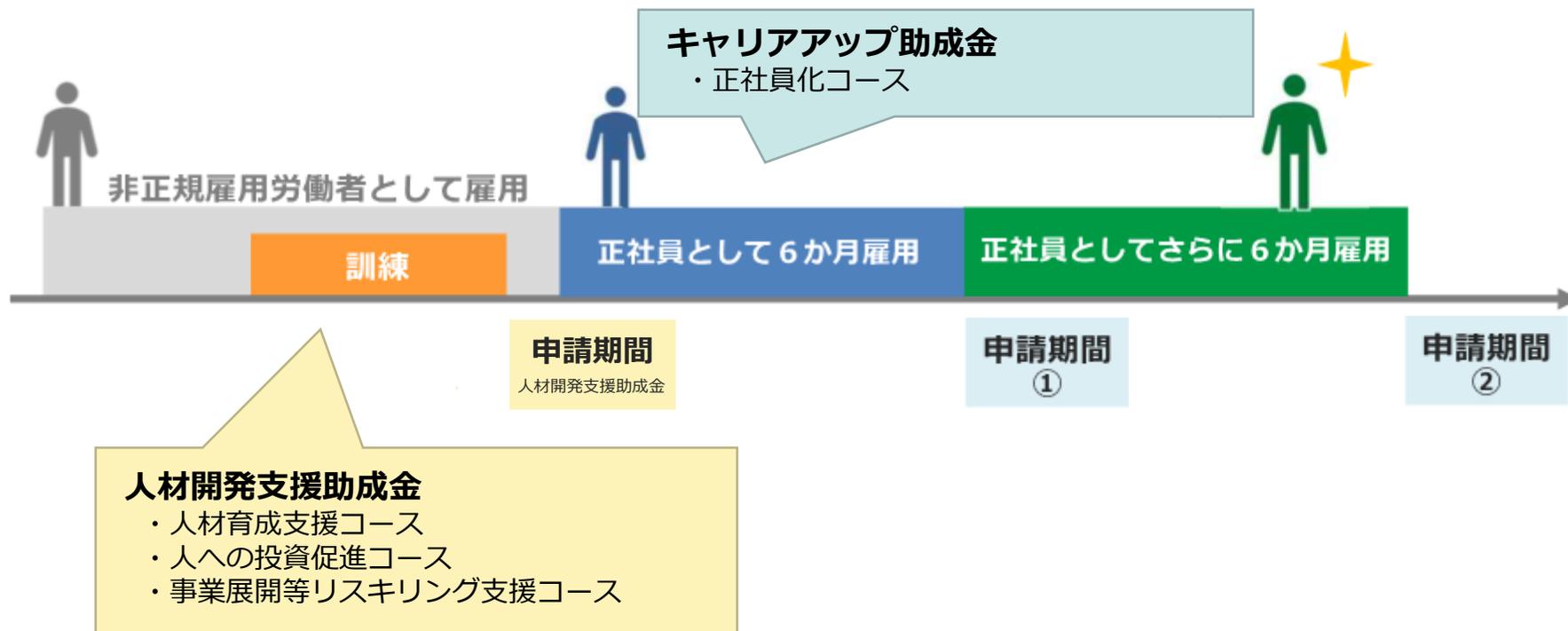
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金を活用した人材確保のご案内

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者として雇用し、**職務に関連した専門的な知識や技能を習得させた後に正社員化、処遇改善の取組を実施**した場合のご案内です。



※ 取組の対象となる助成金コースは表記のとおりです。

## 人材開発支援助成金について

事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるため職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

- 「人への投資」を加速化するために、国民の方からの提案をもとに、令和4年度から新たな「人への投資促進コース」を設ける。（令和8年度までの期間限定）
- 新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル化・グリーン・カーボンニュートラル化といった成長分野の技術を取り入れ、業務の効率化等を図るための人材の育成に取り組む事業主を支援するため、令和4年12月から「事業展開等リスクリング支援コース」を設ける。（令和8年度までの期間限定）
- 令和5年4月から従来の「特定訓練コース」「一般訓練コース」「特別育成訓練コース」を統合し新たに「人材育成支援コース」を設ける。
  - ・ 有期実習型訓練を除き、雇用形態を問わず訓練の受講が可能となった。
  - ・ OFF-JTの最低訓練時間は10時間以上に統一された。
  - ・ 有期契約労働者を正社員化した場合の助成率は、引き続き高率助成としています。

## 支給対象となる訓練等

### 1 人材育成支援コース

10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、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を組み合わせた訓練について助成

### 2 教育訓練休暇等付与コース

有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成

### 3 人への投資促進コース

- ・ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練  
高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練について助成
- ・ 情報技術分野認定実習併用職業訓練  
IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成
- ・ **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について助成
- ・ 自発的職業能力開発訓練  
労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主に対して助成
- ・ 長期教育訓練休暇等制度  
長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成

### 4 事業展開等リスキリング支援コース

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

# 具体的な助成内容

他のコースは新潟労働局HP等をご参照ください。

( ) 内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等		賃金助成額 (1人1時間 当たり)		経費助成率		OJT実施助成 額 (1人1コース 当たり)		
		賃金要件等 を満たす 場合※4		賃金要件等 を満たす場合※4		賃金要件等 を満たす場合※4		
<b>1 人材育成支援コース</b>								
人材育成訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) <sup>※1</sup> 60% <sup>※2</sup> 70% <sup>※3</sup>	60% (45%) <sup>※1</sup> 75% <sup>※2</sup> 100% <sup>※3</sup>	—	—	
	認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—	
有期実習型訓練	OJT	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	
	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% <sup>※2</sup> 70% <sup>※3</sup>	75% <sup>※2</sup> 100% <sup>※3</sup>	—	—	
OJT	—	—	—	—	—	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	
	<b>3 人への投資促進コース</b> ※本コースでは他の訓練でもキャリアアップ助成金（正社員化コース）との併用は可能です							
定額制訓練	OFF-JT	—	—	60% (45%)	75% (60%)	—	—	
<b>4 事業展開等リスキリング支援コース</b>	OFF-JT	960円 (480円)	—	75% (60%)	—	—	—	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用の場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。

※4 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、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い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

\* 1 事業所あたりの上限額、受講者一人当たりの限度額、限度日数/時間、受講回数等の制限もあり。

## 介護事業所A（中小企業）

## 若手職員の資格取得・スキルアップに活用！

有料老人ホームや通所介護（デイサービス）、訪問介護（ホームヘルプサービス）など幅広い事業を展開している会社。人手不足のため、介護未経験の社員2名を採用（正規雇用）し、介護職員初任者研修を受けさせた。その間の所要経費の一部に、本助成金を活用している。

これにより、未経験者の採用も可能となり、以前より若年者の採用がしやすくなった。

### 所要経費

介護職員初任者研修（2名分） 176,000円  
 Off-JTの時間数（91時間）の賃金（2名分）  
 218,400円（時給1,200円と仮定）

**所要経費 394,400円**

### 助成額

経費助成  $176,000円 \times 45\% = 79,200円$   
 賃金助成  $760円 \times 91時間 \times 2名 = 138,300円$

**助成金総額 217,500円**（100円未満切り捨て）

## 人材育成支援コース（人材育成訓練）の主な特徴

資格取得・キャリアアップのための講習の受講等、幅広い訓練が対象となります。  
 非正規労働を正社員化した場合等は助成率が高率になります。

## その他

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施する、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練「有期実習型訓練」もあります。

## 具体的な活用事例② 人への投資促進コース（定額制訓練）

### 生命保険会社B（中小企業）

### 余裕のある時間に研修が受講可能に！

従業員から、集合型の研修は移動の負担が大きく、職員によっても繁忙期が異なるため、自分の自由な時間に研修を受講させてほしいという要望があった。

それを踏まえ、入社5年目以降の営業社員30名に業務遂行上の一般知識、PCスキル、ITスキル、語学などの受け放題の訓練を1年間を通じて業務時間の隙間に取り入れることとした。

#### 所要経費

営業職テクニカルスキル（業務遂行能力）  
受け放題講座（100名まで4.4万円／月）  
費用 44,000×12ヶ月＝528,000円  
**所要経費 528,000円**

#### 助成額

$528,000 \times 60\% = 316,800$ 円  
**助成金総額 316,800円**

### 人への投資促進コース（定額制訓練）の主な特徴

- 会場や教材を用意する必要がなく、事前準備等を含めた全体コストを低減できる。
- 訓練カリキュラムを事業主自ら考える必要がなく、事業者から提供されている様々なコンテンツの中から従業員個々の状況に合わせて、選択できる。
- 各従業員の受講状況が把握できる等進捗管理が容易にでき、必要に応じフォローアップも可能。
- 就業時間内での受講は必要。 ○賃金助成はなし。

## 具体的な活用事例③ 事業展開等リスクリング支援コース

### 情報通信会社F（中小企業）

### 新規事業を進める際の初期投資の軽減！

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在是对応できる人材が足りない。

このため、AI技術の基礎及び応用が学べる訓練を受講させることにした。

#### 所要経費

授業料

250,000円×4名 = 1,000,000円

OFF-JTの時間数の賃金（30時間×4人）

144,000円（時給1,200円と仮定）

**所要経費 1,144,000円**

#### 助成額

経費助成  $1,000,000円 \times 75\% = 750,000円$

賃金助成  $30時間 \times 4名 \times 960円 = 115,200円$

**助成金総額 865,200円**

### 利用に当たってのポイント！

- 新規事業立ち上げの際の初期投資額等の軽減が期待できる。
- 専門的なスキルを身に付けることで、従業員の生産性の向上が期待できる。
- デジタル・DX化、グリーン・カーボンニュートラル化にも対応。

# 人材開発支援助成金活用までの流れ

## Step 1 事業内計画の作成等

事業内職業能力開発計画等を作成

- 「職業能力開発推進者」を選任し、「事業内職業能力開発計画」を作成することが必要です。

## Step 2 計画届の申請

1ヶ月前までに計画を提出！

- 「訓練実施計画届」と「年間職業能力開発計画」を作成し、訓練開始日から起算して1ヶ月前までに必要書類を労働局に提出することが必要です。

## Step 3 訓練実施

計画に基づき訓練を実施！

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施します。なお、計画を変更して訓練を実施する場合は、あらかじめ「訓練実施計画変更届」を提出することが必要です。

## Step 4 支給申請

終了後2ヶ月以内に支給申請！

- 訓練計画に記載されている訓練終了日の翌日から起算して2ヶ月以内に、支給申請書と必要な書類を労働局へ提出してください。

## Extra 支給申請

要件を満たす賃金又は資格等手当を3か月継続して支払った日の翌日から起算して5か月以内！

- 「賃金要件」または「資格等手当要件」を満たした場合、割増し分の追加支給の申請に関する通知等はしておりませんので、個別に支給申請書と必要な書類を揃えて労働局へ提出してください。

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる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。

## 【 各コース概要 】

### 正社員化 コース

有期雇用労働者等を正社員化した事業主に対して助成

### 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事業主に対して助成

### 賃金規定等改定 コース

有期雇用労働者等の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給させた事業主に対して助成

### 賃金規定等共通化 コース

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

### 賞与・退職金制度導入 コース

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

### 社会保険適用時 処遇改善コース

短時間労働者を、労働者の収入を増加させる取組を実施したうえで新たに社会保険に適用させた事業主に対して助成（令和5年10月創設）

令和5度 支給実績	比率 %
796件	94%
14件	2%
22件	3%
0件	
9件	1%
—	—

## キャリアアップ助成金（正社員化コース）とは？

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**正社員化したうえで賃金を3%以上増額させている**事業主に対して、助成を行う制度です。

**支給額** 1人当たりの助成額は以下のとおりです。（1期＝6か月）

企業規模	正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業		60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

**加算額** 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

人材開発支援助成金の訓練終了後に正社員化した場合	有期雇用労働者	無期雇用労働者
自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後	9万5,000円	4万7,500円
自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後	11万円	5万5,000円

※ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

# キャリアアップ助成金活用までの流れ

## 1 キャリアアップ計画の作成・提出

正規雇用労働者に転換する前日までに「**キャリアアップ計画※1**」を作成し、最寄りのハローワーク（ハローワーク新潟管轄の事業所は労働局助成金センター）へ提出していること。

⇒ 人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金（正社員化コース）に取り組む場合は、人材開発支援助成金における「**訓練実施計画届**」（訓練様式第1号他）の作成・提出をもって、「キャリアアップ計画」とみなすことができます。

## 2 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を**就業規則などに規定**していること。

⇒ 賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期雇用労働者等の正社員転換が必要となります。（実態に差があったとしても規定の差が無い場合は対象となりません）

## 3 正社員化

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の**賃金より3%以上増額**させていること。  
また、2期の申請時に賃金を合理的な理由無く引き下げていないこと。

※1 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

## キャリアアップ助成金における「正規雇用労働者」とは？

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。  
ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限ります。

次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地または職務が限定されていないこと。
- ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること（就業規則または労働協約に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。
- ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に、長期雇用を前提として賞与又は退職金（※1）制度の実施及び昇給の実施が規定され、当該規則（※2）が適用されている労働者であること（※3）。但し、正社員化コースにおいて、正規雇用労働者としての試用期間の適用を受けていた者については、原則として、試用期間中は転換又は直接雇用が完了したものと見做さず、試用期間終了日の翌日に転換等したものと見做す（※4）。

- ※1 原則として、下述の制度。但し、「退職金」制度については、助成趣旨と照らして同程度に合理的な制度であると判断できる場合に限り、同定義に依らない制度であっても差し支えない。
- ※2 通常の労働者に適用される、その他労働条件に係る規定を含む。
- ※3 長期雇用を前提とした賞与、退職金及び昇給について、社会通念上、正規雇用労働者に適用する制度として相当な水準の待遇を備えた制度であること。
- ※4 支給要件や支給申請期間においては「転換日（又は直接雇用日）」を「試用期間終了日の翌日」と読み替える。なお、対象労働者の要件についても原則同様であるが、正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等の適用については、事業所における転換日又は直接雇用日を基準として確認する。

※ 勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員の定義は上記とは別にあります。

# 正規雇用労働者に転換する制度の就業規則等への規定例

## 第〇条（正規雇用への転換）

勤続〇ヶ月以上の者または有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用へに転換させることがある。

2 転換時期は、原則毎月1日とする。ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。

3 人事評価結果として〇以上の評価を得ている者または所属長の推薦がある者に対し、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

- **転換の手続き、要件、転換または採用時期**（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。）および転換または採用時期が明示されているもの。）**を必ず規定する必要があります。**（口頭による明示では認められません。）
- 就業規則等において、正社員の区分や職種、賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給、所定労働時間等の労働条件の明記がないまたは曖昧な場合等、「正社員待遇」が確認できない場合は、支給対象とならない場合もありますのでご注意ください。

**就業規則転換制度の作成にあたっては、事業主支援アドバイザーのサポート等が受けられますので、最寄りのハローワークまたは労働局助成金センターまでお気軽にご相談ください。**

# 正社員化に伴う賃金3%以上の増額について（1）

## ■ 賃金3%以上増額に係る計算方法

### 正社員化前後で所定労働時間や給与支給形態に変更がない場合

$$\frac{(A \text{ 正社員化後 6 か月の賃金総額} - B \text{ 正社員化前 6 か月の賃金総額})}{B \text{ 正社員化前 6 か月の賃金総額}} \times 100 \geq 3\%$$

### 正社員化前後で所定労働時間や給与支給形態に変更がある場合

$$\frac{(A \text{ 正社員化後 6 か月の 1 時間あたりの賃金} - B \text{ 正社員化前 6 か月の 1 時間あたりの賃金})}{B \text{ 正社員化前 6 か月の 1 時間あたりの賃金}} \times 100 \geq 3\%$$

**計算例** ※ 賃金を所定労働時間で除し、1時間あたりの賃金を算出した上で比較します。

**B 正社員化前**：6時間×週5日、時給1,603円  
(6か月賃金の合計125万円÷780時間※)  
※780時間=週30時間×6か月(52週÷2)

**A 正社員化後**：8時間×週5日、月給30万円  
(6か月の賃金の合計180万円÷1,040時間※)  
※1,040時間=週40時間×6か月(52週÷2)

$$\frac{(A \text{ 1,730円} - B \text{ 1,603円})}{B \text{ 1,603円}} \times 100 = 7\% \text{ (少数点以下切り捨て)} \geq 3\%$$

## 正社員化に伴う賃金3%以上の増額について（2）

### ■ 賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当

名称を問わず賃金総額に含めることができないためご注意ください。

以下の手当以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

算定に含めることができない手当	手当例
① 実費補填であるもの	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」</li><li>・ 家賃等を補填する目的の「住宅手当」</li><li>・ 寒冷地で暖房費を補填する目的の「燃料手当」</li><li>・ 業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」</li><li>・ 食費を補填する目的の「食事手当」</li></ul>
② 毎月の状況により変動することが見込まれる等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないもの	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」</li><li>・ 本人の勤務状況等に応じて支払われる「精皆勤手当」</li><li>・ 所定外労働時間に応じて支払われる「休日手当」および「時間外労働手当（固定残業代※を含む。）」</li><li>・ 一定期間のみ適用され将来に減額が見込まれる「調整手当」</li></ul>
③ 賞与	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 一般的に労働者の勤務成績に応じて定期または臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）</li></ul>

#### ※ 固定残業代について

- ・ 固定残業代が基本給に含まれている場合は、固定残業代に関する時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額を就業規則または雇用契約書等に明記してください。
- ・ 固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合（固定残業代を廃止した場合も含む）、転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても3%以上増額させている必要があります

## 各種お問い合わせ先について

	所在地	電話番号
助成金センター	新潟市中央区新光町16-4 荏原新潟ビル 1F	025(278)7181
ハローワーク新潟	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 1,2階	025(280)8609
ハローワーク長岡	長岡市千歳1-3-88 長岡地方合同庁舎内	0258(32)1181
ハローワーク上越	上越市春日野1-5-22 上越地方合同庁舎内	025(523)6121
ハローワーク三条	三条市北入蔵1-3-10	0256(38)5431
ハローワーク柏崎	柏崎市田中26-23 柏崎地方合同庁舎内	0257(23)2140
ハローワーク新発田	新発田市日渡96 新発田地方合同庁舎内	0254(27)6677
ハローワーク新津	新潟市秋葉区新津本町4-18-8 新津労働総合庁舎内	0250(22)2233
ハローワーク十日町	十日町市下川原町43	025(757)2407
ハローワーク糸魚川	糸魚川市横町5-9-50	025(552)0333
ハローワーク巻	新潟市西蒲区巻甲4087	0256(72)3155
ハローワーク南魚沼	南魚沼市八幡20-1	025(772)3157
ハローワーク佐渡	佐渡市両津夷269-8	0259(27)2248
ハローワーク村上	村上市緑町1-6-8	0254(53)4141

人材開発支援助成金については労働局助成金センターへ、  
キャリアアップ助成金についてはお近くのハローワーク又は労働局助成金センターへ

## 助成金のご案内



新潟労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

こうしたお悩みはありませんか？

毎年の最低賃金引き上げがとても大変。  
あの機械があれば売り上げが伸びるのに。

機械化されてなくて、たくさんの人出が必要。  
人件費もかけられないので、最低賃金の支払い  
でいっぱいいっぱい。

もしかしたら、業務改善助成金がお役に立てるかもしれません。

業務改善  
助成金とは

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の  
引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、  
人材育成・教育訓練など

(計画の承認と事業の実施後)  
業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

# 業務改善助成金

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

## 対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



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

## 対象となる設備投資など

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

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

# 業務改善助成金

## 助成上限額

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

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

## 助成率

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)

( ) 内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②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 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か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者

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

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

## 助成金額の計算方法

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

<例>

- 事業場内最低賃金が898円  
→助成率9/10
- 8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円  
(= 600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



**450万円**が支給されます。

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)



**対象!**

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施



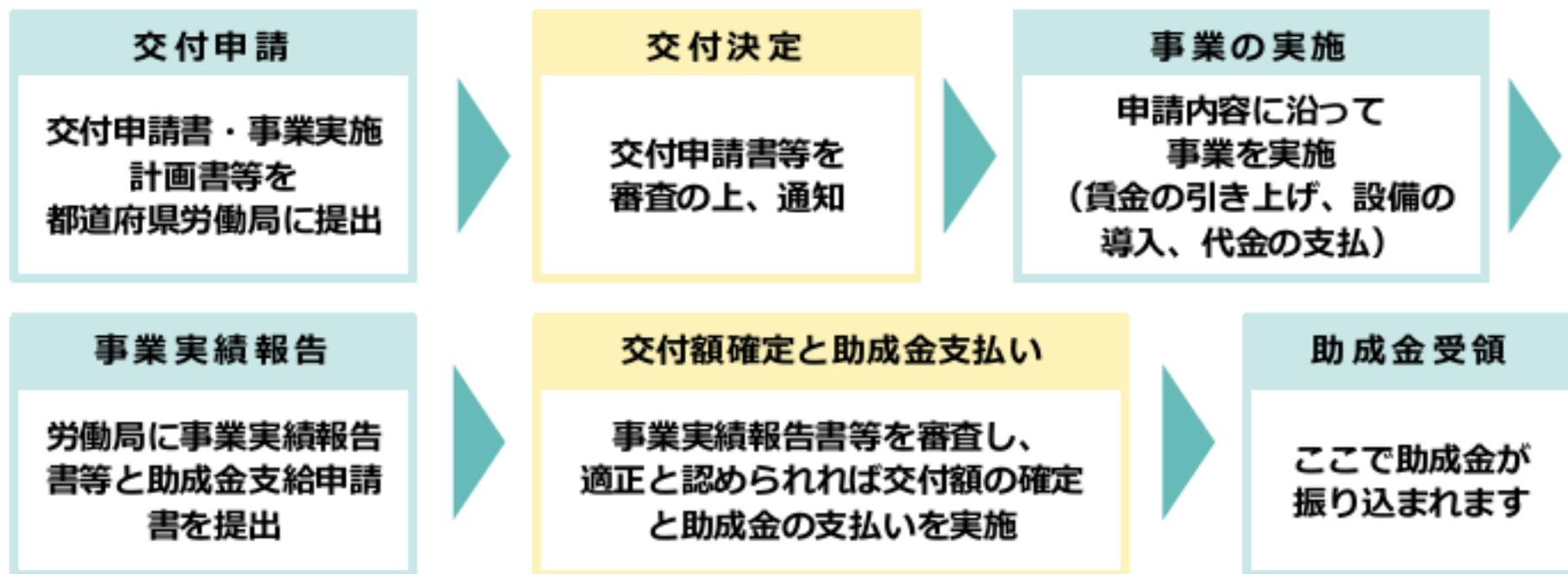
**対象外**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

申請期限：令和6年12月27日  
(事業完了期限：令和7年1月31日)

## 助成金支給の流れ

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



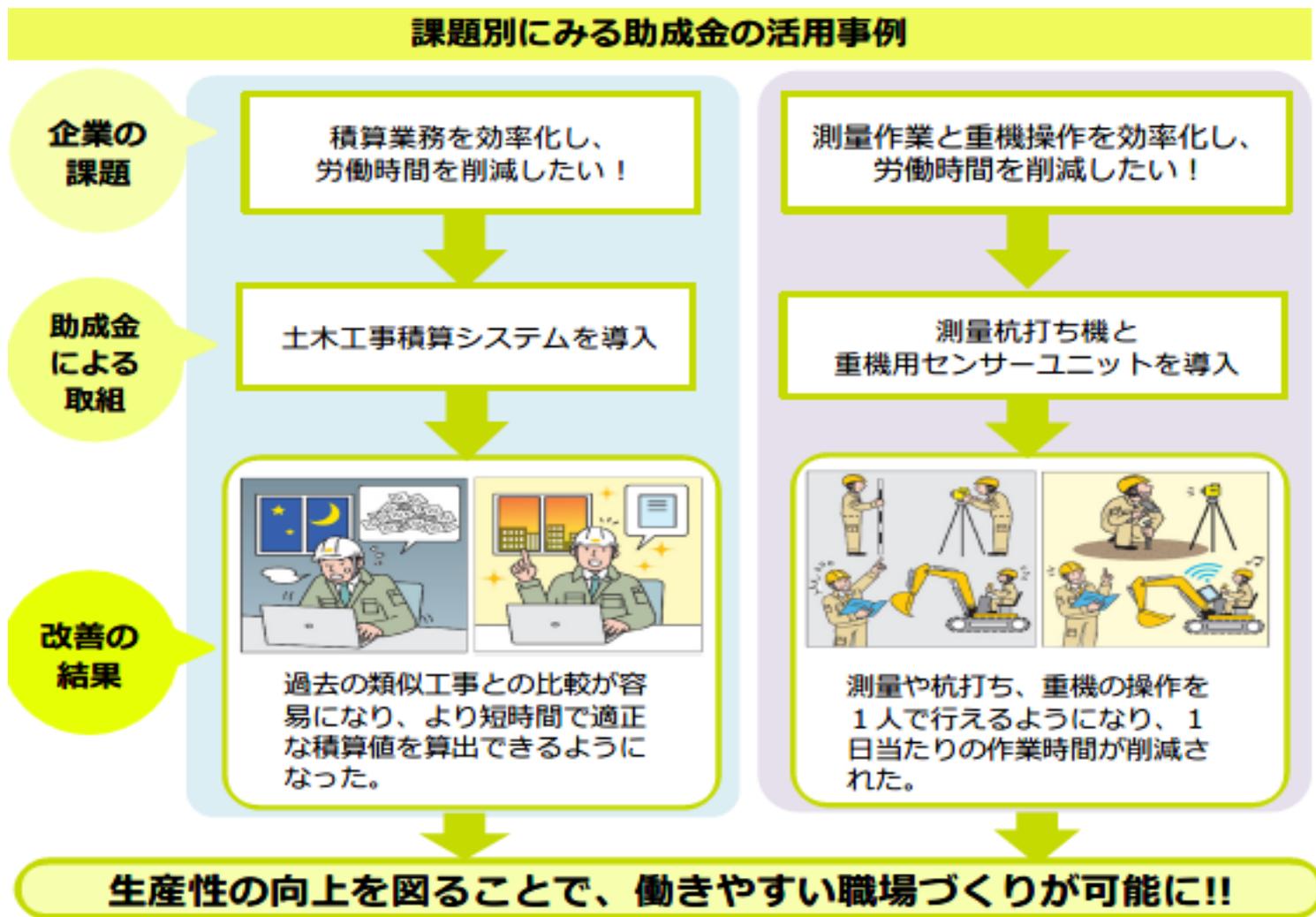
# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

コース名	助成内容	助成額
<b>業種別課題 対応コース</b>	令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された業種等※が、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。 ※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）	【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) 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大520万円(一定要件の場合、最大480万円加算)
<b>労働時間短縮・年休促進 支援コース</b>	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。	【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) 【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)
<b>勤務間 インターバル 導入コース</b>	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。	【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) 【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 100万円 ②11時間以上 120万円 など (一定要件の場合、最大480万円加算)
<b>団体推進 コース</b>	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。	【助成率】 定額 【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

# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。



# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

## 助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

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

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

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

## 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を削減させること。
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
- ④ 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- ⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。

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

# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

## 助成額

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

**【助成額最大1,000万円】**

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

## 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

## 4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

## 5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※8) (最大100万円)

(※8) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

## 6. 賃金引き上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※9)。

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

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

# 働き方改革推進支援助成金

労働時間の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中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの  
労働局雇用環境・均等部  
(室) に提出  
(締切：11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に  
沿って取組を実施  
(事業実施は、令和7年1月  
31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

# 両立支援等助成金

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を実施した事業主に助成する制度です。



## 4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育休取得時）のいずれかと併用可能です。

	支給額	
①手当支給等 （育児休業）	ABの合計額 （最大125万円）	A.業務体制整備経費：5万円 （育休1か月未満：2万円） B.手当支給総額の3/4（※1） ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等 （短時間勤務）	ABの合計額 （最大110万円）	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③新規雇用 （育児休業）	代替期間に応じた額を支給（※1） 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算（※3）	

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり  
 ※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給  
 ※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

## 4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

### おもな 要件



#### ① 手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ② 手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ③ 新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）

## 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主  
1年度5人  
まで

### おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等（下記）を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 制度利用開始から6か月間の中に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

制度名称	フレックスタイム制/ 時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/ 法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/ 始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上 利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の 所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間 も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

## お問合せ先

お問い合わせは

新潟労働局 雇用環境・均等室

【業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金】 025-288-3528

【両立支援助成金】 025-288-3527

へお願いいたします。

業務改善助成金についてはコールセンターがありますので、こちらもご利用ください。

業務改善助成金コールセンター 0120-366-440