

・令和6年度助成金の紹介

令和7年2月7日（金）

滋賀働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 東弘宣

本日より紹介する助成金

1. 業務改善助成金

2. 働き方改革推進支援助成金

- ・業種別課題対応コース（建設、運送）
- ・労働時間短縮・年休促進支援コース
- ・勤務間インターバル導入コース
- ・団体推進コース

3. 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）
- ・介護離職防止支援コース
- ・育児休業等支援コース
- ・育休中等業務代替支援コース
- ・柔軟な働き方選択制度等支援コース
- ・不妊治療両立支援コース

4. 65歳超雇用推進助成金

- ・65歳超継続雇用促進コース
- ・高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ・高年齢者無期雇用転換コース

5. キャリアアップ助成金

- ・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
- ・賞与・退職金制度導入コース
- ・社会保険適用時処遇改善コース
- ・障害者正社員化コース

共通要件

A. 受給できる事業主

1. 雇用保険適用事業所の事業主（被保険者が存在する）
2. 支給審査協力（書類整備・保管、審査に必要な書類の提出、実地調査の受入）
3. 申請期間内に申請

B. 受給できない事業主

1. 不正受給による不支給決定、または取消しを受けた場合、5年を経過していない
2. 不正受給に関与した役員等がいる
3. 労働保険の保険料を納入していない
4. 申請1年前までに労働関係法令違反がある
5. 性風俗関連営業、接待を伴う飲食店等
6. 事業主、役員が暴力団と関わりがある

中小企業の範囲

助成内容が中小企業と中小企業以外とで異なるものがあります。

中小企業の範囲は下表のとおり。

原則として、次の表の「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が「中小企業」に該当

産業分類	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	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

業務改善助成金

業務改善助成金

業務改善助成金とは？

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)

業務改善助成金は、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。

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
と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

業務改善助成金

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">・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
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

生産性が6%以上または1%以上(6%未満)伸びていること

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。

業務改善助成金

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げるにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

業務改善助成金

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



業務改善助成金

【建設業】 業務改善助成金 活用事例 1

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
屋根付き作業場の設置	天候により溶接作業や生コン作成作業を中断したり、建設資材の養生を行っていたため、作業効率が悪かった。	作業場に屋根を設置することにより、資材の養生の手間が省け、天候に関わりなく、作業可能となり、労働能率が増進した。
住宅営業支援ソフトの導入	プレゼン資料の作成にCADデータを使用していたが、手作業で外観パースを作成し、それを修正する作業に時間がかかっていた。	住宅営業支援ソフトを導入することで、実作業時間に8時間～10時間かかっていたものが、2時間程度に短縮された。また、修正作業も不要となった。
油圧ブレーカー、雑木・草刈り機の導入	人力によるハツリ作業、雑木・草の刈払作業は、作業時間がかかり、作業者の負担も大きかった。	油圧ブレーカー、雑木・草刈り機（建設機械のアタッチメント）の導入により、人力によるハツリや刈払の作業時間が大幅に短縮するとともに、規模の大きな仕事も受注できるようになり、労働能率が増進した。

業務改善助成金

【建設業】 業務改善助成金 活用事例 2

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
建築の積算ソフトの導入	手作業で計算していたので、見積もりを依頼されて3日ほど時間がかかっていた。	積算ソフトを導入したことにより、1日で見積もりを出せるようになり、大幅な労働能率の改善につながった。また、積算ソフトを導入することでミスもなくなり、お客様のニーズに素早く対応でき、売上も上がった。
クラウドシステムの導入	客先で見積もりの依頼、重要なデータを確認する場合、いちいち会社に確認していたので、時間のロスが多かった。	V P N装置の導入により、どこからでも完全に手元のタブレットや携帯でアクセスが可能となり、移動時間が大幅に短縮でき、商談回数の軽減及び商談時間の短縮が可能となり、業務の効率が数段に上がっている。

業務改善助成金

【建設業】 業務改善助成金 活用事例 3

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
コンサルティング	工事の作業の進捗、作業効率、労務費の予算消化などについて、工事中の段階で管理が不十分で、労務費が予算に対して、平均20%の超過になっていた。	経営コンサルタントによる現場管理システム導入、社員教育、社内研修を実施した結果、工事全体の計画及び経過、結果を把握することができるようになり、作業内容の改善と作業員の意識改善が図れ、作業効率を改善することができた結果、労務費超過を圧縮することができた。
高圧コイルネイラの導入	大工工事の際に、インパクトドライバーを使用しており、1本の釘を打つのに5秒かかっていた。75mmの釘までしか打てないため、それを超える長さの釘を打つ際は、いったん下穴をあけてから釘を打っていた。ビスは、ハンマーで手打ちしていた。	高圧コイルネイラを導入し、大工工事の釘打ち作業の時間短縮化（5秒→0.5秒）ができ作業効率が改善した。天井部分の釘打ちについても、釘打ちの時間が短縮したため、身体的負担も減った。

業務改善助成金

【建設業】 業務改善助成金 活用事例 4

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
工場改修工事	エクステリア工事などの積み込み作業や入荷材料の整理に時間がかかっており、セメント用の砂を都度購入していた。	工事予定の商材の置き場を確保できたため、入荷整理と出荷積み込みが楽になり、時間短縮につながった。不良在庫置き場を処分し、組み立て作業の動線を見直し、入荷棚を新設したことで仕分けが簡単になり、組み立て作業の効率化を実現できた。助成金利用を機に工具の整理等改善活動の継続が社風になりつつあり、よい傾向がみられる。

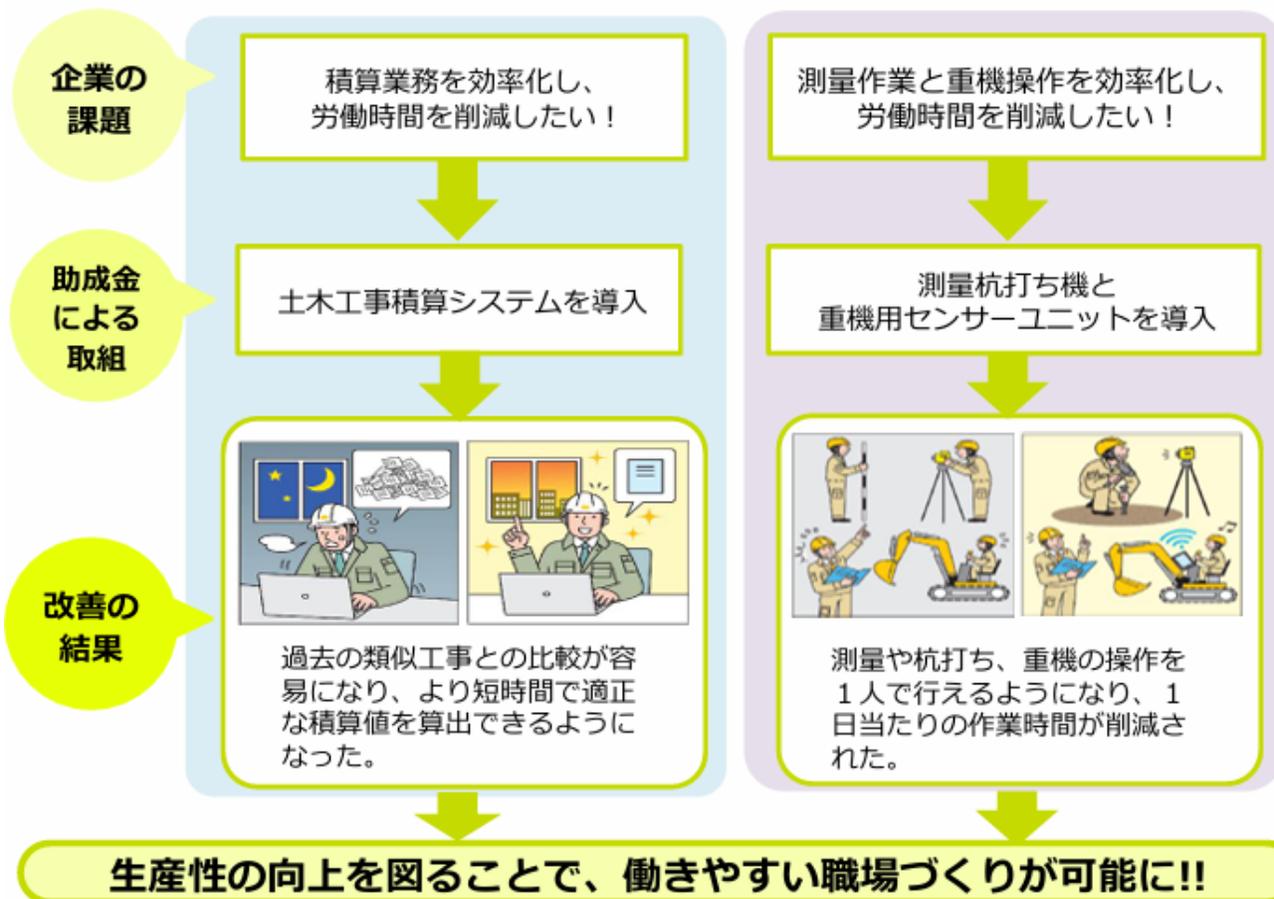
働き方改革推進支援助成金
【業種別課題対応コース（建設業）】

働き方改革推進支援助成金 【業種別課題対応コース（建設業）】

令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

申請期限：令和6年11月29日
事業完了期限：令和7年1月31日

課題別にみる助成金の活用事例



働き方改革推進支援助成金 【業種別課題対応コース（建設業）】

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
5. 下記「成果目標」⑤を選択する場合は、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

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。

働き方改革推進支援助成金 【業種別課題対応コース（建設業）】

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

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・休日労働時間数を縮減**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%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

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 I 以下1～5の上限額及び6の加算額の 合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4（※5） （※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
-----	--

働き方改革推進支援助成金
【適用猶予業種等対応コース（建設業）】

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

【Iの上限額】

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

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、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※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に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、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。

働き方改革推進支援助成金 【適用猶予業種等対応コース（建設業）】

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

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）。

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引き上げ	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 引き上げ	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

【建設業】 働き方改革推進支援助成金 活用事例 1

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
自動追尾型測量機の導入	従来の測量機は2名で作業にあたる必要があったため、同じ現場で別の作業を行っている人や、別の現場から人を呼ぶ必要があり、人的な労力を要していた。	2名で行っていた測量業務を1名で完結させることができるようになり、他の業務にリソースを投入することで、現場の効率が上がった。杭の打設作業に伴う測量は、杭16本あたり月に25日間の作業が必要となる。これまでは2人で1日8時間作業し、計400時間を要していたが、1人になったので計200時間で済むようになった。残る1人が他の業務にあたることで、時間外労働で行っていた業務を時間内に終わらせることができるようになり、社内で月100時間程度の労働時間を削減できた。また、手動でピントを合わせる必要がなくなり、測量の精度を標準化することができた。 (成果目標) 時間外・休日労働 時間数を縮減し、月60時間以下に上限を設定

働き方改革推進支援助成金

【建設業】 働き方改革推進支援助成金 活用事例 2

取組み内容	導入前の状況	導入後の効果
人手不足の対策としてAR、MRの活用	新規入職者が少なく、人手不足である。新規採用が思い通り行かないなか、より少ない人数で作業ができるような省力化を必要としていた。	<p>MRグラスと一体化したヘルメットおよびソフトウェアを導入した。使用例としては、製図用のソフトウェア（CAD）で作成した図面のデータを取り込み、図面上の寸法と目の前にある製品の実寸をMRグラスの画面上で比較することができる。製品の実寸を測る作業は、従来はメジャーを用いて、2人がかりで30分ほどかけて行っていた。MRグラスを使うと1人で25分ほどで採寸できるため、作業時間の累計としては半分に減らすことができる。若手社員がMRグラスを活用した体験を社外の友人等に話してくれており、業界・企業の魅力向上につながると考えている。</p> <p>(成果目標) —</p>

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)】

【介護離職防止支援コース】

【育児休業等支援コース】

両立支援等援助成金 【出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）】

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

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、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
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 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

両立支援等援助成金 【出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）】

おもな 要件

① 第1種（男性労働者の育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

② 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇
または
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



両立支援等援助成金 【介護離職防止支援コース】

2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って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、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
①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
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

※①②とも
1事業主
1年度
5人まで

両立支援等援助成金 【介護離職防止支援コース】

おもな 要件



①介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、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、プランを作成★
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得

○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで3か月以上継続雇用

<業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

両立支援等援助成金 【介護離職防止支援コース】

②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、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、プランを作成★
- 業務体制の検討を行い、いずれかの**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上**（一部除く）**利用し、**支給申請日まで継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度*1	・介護サービス費用補助制度*2

注)*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

- ★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

＜個別周知・環境整備加算＞ ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、**介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明**を資料で行う
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**

65歳超雇用推進助成金
【65歳超継続雇用促進コース】

65歳超雇用推進助成金 【65歳超継続雇用促進コース】

I 65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

- A. 65歳以上への定年引上げ C. 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
 B. 定年の定め廃止 D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

60歳以上 被保険者数 (注)	措置内容	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め 廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
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

【 C. 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】 【 D. 他社による継続雇用制度の導入】

60歳以上 被保険者数 (注)	措置内容	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

上記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の額を助成します。

(注) 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

65歳超雇用推進助成金 【65歳超継続雇用促進コース】

主な支給要件

- (1) 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- (2) 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
以上のほか、高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日（15日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日））まで

- ※ 「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。
- ※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

キャリアアップ助成金
【正社員化コース】
【社会保険適用時処遇改善コース】

キャリアアップ助成金 【正社員化コース】

「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（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、**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		助成額	中小企業の場合	大企業の場合
			①有期 → 正規	80万円
		②無期 → 正規	40万円	30万円
正社員化コース	<p>有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合（1人当たり）</p> <p>※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。</p>	<p>※ 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に加算 1人当たり28.5万円（大企業も同額）</p> <p>※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額）</p> <p>※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 （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） ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：1人当たり11万円 ②：5.5万円（大企業も同額）</p> <p>※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）</p> <p>※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 （注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）</p>		

キャリアアップ助成金 【社会保険適用拡大処遇改善コース】

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請 (1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

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取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(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	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。
(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取組が助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

同一労働同一賃金について

同一労働同一賃金とは

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました！

施行 2020年4月～

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日～

- ・パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇 ⇒ 通常の労働者と比較して低くなりがち
- ・パートタイム・有期雇用労働法 ⇒ 同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、均等・均衡待遇の確保を推進することを目指す

同一労働同一賃金について

非正規雇用労働者

(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)

について、以下の

①～③を統一的に整備します。

同一労働同一賃金について

①

不合理な待遇差を なくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。「同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理に当たるのか否かの考え方と具体例を示しています。

同一労働同一賃金について

均衡待遇規定 不合理な待遇差の禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

の違いに応じた範囲内で、
待遇を決定する必要があります。

均等待遇規定 差別的取扱いの禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、
待遇について正社員と同じ取扱いをする必要があります。

同一労働同一賃金について

②

労働者に対する待遇に関する 説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

同一労働同一賃金について

③

行政による事業主への 助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政ADR) の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

働き方改革推進支援センター のご案内

働き方改革推進支援センターは
全国 47 都道府県にあります。
各センターでは、社労士等の専門家が
働き方改革についての
相談に応じています。
相談無料、秘密厳守です。



NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

センターの支援内容



企業へのコンサルティングサービス

社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。オンライン相談も受け付けています。



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。
(受付時間: 原則 平日午前9時～午後5時)



メール相談

メールでの相談も可能です。メールアドレスは各センターのホームページにてご確認ください。



セミナー開催

センターの企業により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。

住所

〒 520-0043
大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング4階

開所時間

平日9:00～17:00
※年末年始を除く。

電話番号

0120-100-227

FAX番号

077-510-0293

メールアドレス

shiga@task-work.com