

令和5年度に雇用環境・均等室で担当している主な助成金は、次のとおりです。

(令和5年4月1日現在)

それぞれの助成金について、申請可能期間や、記載している以外にも詳細な要件がありますので、申請を予定されている場合は、事前に雇用環境・均等室あてお問い合わせください。

(TEL:077-523-1190)

仕事と育児の両立

■ 出生時両立支援コース（両立支援等助成金）

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、子の出生後8週間以内に育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に対して助成。

● 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に対して助成（育児休業は5日以上うち所定労働日4日以上）

【支給額】 20万円（1企業1回限り）

※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、20万円加算（代替要員3人以上は45万円）

● 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

男性労働者の育児休業取得率が、上記1種の助成を受けてから3事業年度以内に、30ポイント以上上昇した事業主または、第1種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%以上となった事業主に対して助成

【支給額】 1事業年度以内に30ポイント以上上昇：60万円、

2事業年度以内に30ポイント以上上昇（または育児休業取得率2年連続70%以上）：40万円

3年事業年度以内に30ポイント以上上昇（または育児休業取得率2年連続70%以上）：20万円

■ 育児休業等支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

● 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組んだ事業主に対して支給

①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円（職場復帰時のみ支給は不可）

※ 企業あたり無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給

● 業務代替支援

育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成。

A 新規雇用（休業期間中の代替要員を新たに確保）50万円

B 手当支給等（代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる）10万円

※育休取得者が有期雇用労働者の場合 10万円加算

※1企業あたり1年度10人まで5年間支給

● 職場復帰後支援

育児休業から復帰後の労働者を支援するため、子の看護休暇制度（有給、時間単位、10時間以上）や保育サービス費用補助制度（3万円以上の補助）を導入し、労働者に利用させた事業主に対して助成。

【ア：子の看護休暇制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時取得した休暇時間に1000円を乗じた額

【イ：保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額

※制度導入時の助成は 【ア】【イ】 いずれかについて、1企業あたり1回まで支給

※制度利用時の助成は1企業1年度あたり【ア】は200時間、【イ】は20万円まで支給

※育児休業等に関する情報公表加算2万円（上記いずれかに1回のみ）

< 育児休業等に関する情報公表加算 > **New !**

自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業等取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算（2万円）

仕事と介護の両立

■介護離職防止支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者（所定労働日5日以上取得）が生じた事業主に助成。

①介護休業取得時 30万円 職場復帰時 30万円（職場復帰時のみは不可）

※業務代替支援加算（職場復帰時の加算）

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、または周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）に支給額を加算

②介護両立支援制度（※）利用時 30万円

（※）所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助

※①②とも1企業あたり1年度5人まで支給

<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 15万円

③新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症の影響により、家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者に対し、労働基準法上の年次休暇とは異なる有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対し助成。

5日以上10日未満20万円、10日以上35万円

仕事と不妊治療の両立

■不妊治療両立支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知し、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得または利用させた事業主に助成。

※休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合加算

①環境整備・休暇の取得等 30万円（1回限り） ②長期休暇の加算 30万円（1回限り）

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等に伴う助成金

■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）

小学校の休業等により子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次休暇とは異なる有給（賃金全額支給）の休暇を労働協約や就業規則等に規定し取得させた事業主に対し助成。

小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援※の仕組みを社内に周知していること。

※テレワーク制度、短時間勤務制度、フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度等

【支給額】対象労働者1人当たり 10万円（1事業主当たり10人まで支給：上限100万円）

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理により休業する妊婦のための助成制度

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について就業規則等に規定するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等からの指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇（年次有給休暇の賃金相当額6割以上）制度を整備し、労働者に周知した場合で、休暇を合計して20日以上取得させた事業主に助成。（労働基準法上の年次有給休暇は対象外）

母性健康管理措置による休暇取得支援コース 対象労働者1人あたり20万円 ※1事業所あたり5人まで
（雇用保険適用事業所単位）

対象期間等：令和5年4月1日から令和5年9月30日まで

最低賃金引き上げ

■業務改善助成金【生産性要件適用】

※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)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業所内最低賃金）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



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給
(最大600万円)

対象事業者

- ・中小企業・小規模事業者であること（申請は事業場ごと）
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30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

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。

経費区分	対象経費の例 【一部の事業者については、助成対象経費拡充】
機器・設備の導入	・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	店舗改装による配膳時間の短縮

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額		助成率
			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	60万	【事業場内最低賃金870円未満】 9/10
		2~3人	50万	90万	
		4~6人	70万	100万	
		7人以上	100万	120万	
		10人以上 ※	120万	130万	
45円コース	45円以上	1人	45万	80万	【事業場内最低賃金870円以上 920円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合 9/10
		2~3人	70万	110万	
		4~6人	100万	140万	
		7人以上	150万	160万	
		10人以上 ※	180万	180万	
60円コース	60円以上	1人	60万	110万	【事業場内最低賃金920円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合 4/5
		2~3人	90万	160万	
		4~6人	150万	190万	
		7人以上	230万	230万	
		10人以上 ※	300万	300万	
90円コース	90円以上	1人	90万	170万	
		2~3人	150万	240万	
		4~6人	270万	290万	
		7人以上	450万	450万	
		10人以上 ※	600万	600万	

※ 10人以上の上限区分は、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。

特例事業者とは、①賃金要件 ②生産量要件 ③物価高騰等要件 いずれかに該当する事業者です。
 ②または③に該当する特例事業者は、助成対象経費の拡充も受けられます。パソコン等の新規導入や一部の自動車も助成対象となり、「関連する経費」も上限がありますが助成対象となります。

働き方改革の推進を支援します!! (中小企業事業主向け)

■働き方改革推進支援助成金

長時間労働の見直しのため、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進、労働時間などの設定改善推進等、以下の成果目標に取り組む中小企業事業主や傘下企業を支援する事業主団体に対し、その実施に要した費用の3/4 (※上限額あり・団体推進コースは別途定めあり) を助成するものです。令和5年度は1コースを新設し、以下の全5コースの助成金をご用意しておりますので、是非ご活用ください。

○【新設】適用猶予業種等対応コース New!

令和6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・病院等の事業を行う中小事業主が対象

建設業…①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減

②4週における所定休日を1日～4日以上増加

運送業…①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減

②9時間以上の勤務間インターバルの新規導入、適用範囲拡大、時間延長

病院等…①月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減

②9時間以上の勤務間インターバルの新規導入、適用範囲拡大、時間延長

③医師の働き方改革の推進 (労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること)

○労働時間短縮・年休促進支援コース

①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減

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を新規導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇のいずれか1つ以上の新規導入

○勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度の新規導入、適用範囲拡大、時間延長 (2時間以上延長し9時間以上)

○労働時間適正管理推進コース

①新たに勤怠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年間保存する旨の就業規則への規定

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」に係る研修の実施

○団体推進コース

中小企業の事業主団体又はその連合団体が、その傘下の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を行い、構成事業主の1/2以上に対してその取組または取組結果を活用する。

(助成額の上限原則500万円)

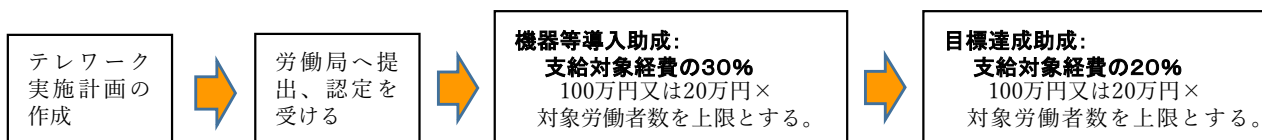
※各コースの交付要綱、支給要領、申請マニュアル、よくあるQ&A等は右QRコードから厚生労働省HPへ⇒



良質なテレワークの新規導入・実施 (中小企業事業主向け)

■人材確保等支援助成金 (テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、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る中小企業事業主に対して助成。



※テレワークコースの支給要領、申請マニュアル、リーフレット等は右QRコードから厚生労働省HPへ⇒



★「中小企業事業主」とは…

「業種」に応じて(A)「資本金の額又は出資の総額」または(B)常時使用する企業全体の労働者数」のどちらかの要件を満たす事業主です。(B)の「常時雇用する労働者」とは、2ヶ月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいいます。