

実務情報 S E R I E S

2022 7

2022年度版

「助成金」 受給&活用マニュアル



はじめに

国の雇用政策の目的は、若者、女性、高齢者、障害者など働く意欲のあるすべての人々が、能力を発揮し、安心して働き、安定した生活を送ることができる社会の実現です。この政策を達成するための手段の1つが、雇用保険の助成金です。

助成金は、厚生労働省関係の団体が中心となって、労働者の雇用促進・能力開発などに努める企業に費用の一部を支給するものです。融資とは異なり、返済をする必要がない点は大きな魅力といえます。

雇用・労働分野の助成金は、「雇用関係助成金」と「労働条件等関係助成金」があります。

前者は雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などを対象にしています。後者は職場環境の改善、生産性向上に向けた取組みなどを対象にしています。

本冊子では、これらの助成金のうち中小企業にお勧めのものを中心に解説しています。

なお、助成金の詳細な要件については、個別に都道府県労働局やハローワークへ問い合わせを確認してください。

〔執筆〕

社会保険労務士

望 月 厚 子

（本冊子に掲載された内容は、2022年6月1日時点の情報に基づくものです）

実務情報 Series CONTENTS

2022年度版 「助成金」受給&活用マニュアル

- 1 2022年度の助成金について 3
- 2 受給要件の一部共通化 4
- 3 助成金の情報収集方法 6
- 4 中小企業にお勧めの助成金 7

1 2022年度の助成金について

今年度の助成金のキーワードは、「働き方改革推進」と「新型コロナウイルス感染症関連」です。

「働き方改革推進」関連の助成金は、中小企業等の労働環境の改善を図ることを目的として助成するものです。外部専門家によるコンサルティング費用や労務管理用機器等の導入などについても助成の対象としています。

一方、「新型コロナウイルス感染症関連」の助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減少した事業者等や離職した労働者・シフト減となった労働者を助成の対象としています。申請方法が昨年度とは大きく変更されているので、注意が必要です。

その他のキーワードは、「職場環境の改善」「仕事と家庭の両立支援」「従業員の能力向上」などとなっています。

それでは、2022年度の助成金キーワードについて解説します。

●雇用の安定

雇用維持関係の助成金は、昨年度に続いて「雇用調整助成金（通常）」と「産業雇用安定助成金」に分かれています。なお、雇用調整助成金は、新型コロナウイルス感染症の特例措置として緊急対応期間（2020年4月1日～2022年9月末まで延長予定）中の支給要件や助成率等を大幅に緩和しています。

さらに、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」は、新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった人に対し、支給されます。

従来、助成金の支給対象者は、雇用保険の被保険者に限定されていましたが、「緊急雇

用安定助成金」「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」については、被保険者以外も支給対象者となっています。

新型コロナウイルス感染症関連の助成金の情報は随時更新されていますので、最新情報を厚生労働省のホームページで確認してください。

●雇用環境の改善

雇用環境の整備関係等に関する助成金としては「人材確保等支援助成金」や「65歳超雇用推進助成金」「キャリアアップ助成金」などがあります。

キャリアアップ助成金は7コースありますが、今年度は正社員化コースの有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成が廃止になりました。

●仕事と家庭の両立支援

両立支援等助成金は、「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」など5コースあります。

今年度は、出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）について、対象事業者が「中小企業のみ」となりました。また、第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）と、第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）に分かれて助成されます。

●従業員の能力向上

人材開発支援助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識や技能の普及に対して助成する制度で、特定訓練コース、一般訓練コースなど8つのコースから構成されます。

2 受給要件の一部共通化

雇用関係の助成金については受給対象となる事業主に関して、要件の一部が共通化されています。実際に助成金を受給するためには、次の共通化された要件とあわせて、各助成金ごとに設定されている個別の要件も満たす必要があります。

●受給対象となる事業主

- ① 雇用保険適用事業所の事業主
- ② 申請期間内に申請を行なう事業主
- ③ 支給のための審査に協力する事業主

●助成金を受給できないケース

- ① 2019年4月1日以降に雇用関係助成金を申請し、不正受給による不支給決定または支給決定の取消しを受けた場合、不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない場合。なお、支給決定取消日から5年を経過した場合でも、不正受給による請求金を納付していない事業主は、納付

日まで申請できない（時効が完成している場合を除く）

- ② 2019年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる場合は申請できない。ただし、不支給決定日から5年を経過している場合や、支給決定取消日から5年を経過して、かつ、不正受給に係る請求金を納付している場合（時効が完成している場合を含む）は申請できる
- ③ 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない場合（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行なった事業主を除く）
- ④ 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反があった場合
- ⑤ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行なう場合（これらの営業を行なっている

も、接待業務等に従事しない労働者雇入れの助成金については受給が認められることがある）

- ⑥ 事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合
- ⑦ 事業主または事業主の役員等が、破壊活動防止法4条に規定する暴力主義的破壊活動を行な

図表1 雇用関係助成金における中小企業の範囲

業 種	規 模
小売業 (飲食店を含む)	常時雇用する労働者が50人以下、または資本金・出資の総額が5,000万円以下
サービス業	常時雇用する労働者が100人以下、または資本金・出資の総額が5,000万円以下
卸売業	常時雇用する労働者が100人以下、または資本金・出資の総額が1億円以下
その他の業種	常時雇用する労働者が300人以下、または資本金・出資の総額が3億円以下

図表2 人材確保等支援助成金(中小企業団体助成コース)の中小企業者(例外業種)

業 種	規 模
ゴム製品製造業*	常時雇用する労働者が900人以下、または資本金・出資の総額が3億円以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	常時雇用する労働者が300人以下、または資本金・出資の総額が3億円以下
旅館業	常時雇用する労働者が200人以下、または資本金・出資の総額が5,000万円以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業、工業用ベルト製造業は除外

った、または行なう恐れのある団体に属している場合

- ⑧ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合
- ⑨ 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名および役員名（不正に関与した役員に限る）等の公表について、あらかじめ承諾していない事業主

●支給申請期間

助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内となります。

なお、助成金の財源は雇用保険料で、助成金の対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切る場合があります。

●中小企業の範囲

助成金を申請する場合、中小企業か大企業かで、支給される率や支給される額が異なることがあります。

業種、資本金の額・出資の総額や常時雇用する労働者の数で判定します（図表1）。

ただし、「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）」の場合は、図表1に加えて、図表2の条件を満たす企業等も「中小企業者」に該当します。

●助成金を申請するにあたっての事業主の留意事項

- ① 不正受給を行なった事業主は、助成金の返還を求められ、かつ、原則事業主名等が公表されます。
- ② 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定時から5年間保存しなければなりません。
- ③ 「支給要件確認申立書」を申請の都度、提出しなければなりません。
- ④ 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象外です。

●不正受給の場合の措置

- ① 支給前に不正受給をしようとした場合は不支給になります。
- ② 支給後に不正受給が発覚した場合は、請求金の納付が必要です。
- ③ 支給前でも後でも、不正受給の処分決定日から5年間は、その事業主に対して雇用関係助成金は支給されません。
- ④ 不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。
- ⑤ 不正受給が発覚した場合には、原則事業主名等が公表されます。あらかじめ、同意していない場合には、雇用関係助成金は支給されません。

●生産性要件について

企業における生産性向上の取組みを支援するため、雇用関係助成金を受給する事業主が次の(1)および(2)を満たしている場合に、助成金の割増等が行なわれます。

- (1) 助成金の支給申請を行なう直近の会計年度における「生産性」が、以下のいずれかに該当すること

- ① その3年度前と比べて6%以上伸びていること
- ② その3年度前と比べて1%以上（6%未満）伸びていること（金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること）

◎「生産性」の計算式

$$\text{生産性} = (\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}) \div \text{雇用保険被保険者数}$$

- (2) (1)の算定対象となった期間（支給申請を行なった年度の直前年度および当該会計年度から3年度前の期間）について、雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く）を事業主都合によって解雇等（退職勧奨を含む）していないこと

- (3) 生産性要件の対象となる主な助成金
・労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コー

ス)

- ・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、選択的適用拡大導入時処遇改善コース、短時間労働者労働時間延長コース）
- ・両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援

コース、不妊治療両立支援コース）

- ・人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇等付与コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース、人への投資促進コースなど）ほか
- 詳細については、各助成金の解説ページを確認してください。

3 助成金の情報収集方法

厚生労働省が取り扱っている助成金は、政策の軌道修正を受けて、その年度の途中でも助成金の支給要件等が見直されることや、新たな助成金の新設されることもあります。

厚生労働省のホームページや都道府県労働局やハローワークなどで配布しているリーフレットで最新の助成金情報をチェックしましょう（図表3）。

図表3 助成金の情報と申請窓口はホームページでチェック

媒体名	ホームページアドレス
厚生労働省	①各種助成金・奨励金等の制度 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/joseikin_shoureikin/
	②厚労省人事労務マガジン https://merumaga.mhlw.go.jp/
	③厚生労働省新着情報配信サービス https://www.mhlw.go.jp/mailmagazine/shinchaku.html
令和4年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）	④ https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf
令和4年度雇用・労働分野の助成金のご案内（詳細版）	⑤ https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf
各種給付金申請先のご案内	⑥都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ ⑦全国ハローワークの所在案内 https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html
雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧	⑧ https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	⑨都道府県支部 https://www.jeed.go.jp/location/shibu/
雇用関係助成金検索ツール	⑩ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

4 中小企業にお勧めの助成金

ここから、2022年度の助成金を具体的に説明します。なお、助成金を受給できる事業主の主な要件は一部のみを記載していますので、申請にあたっては自社が受給要件を満たして

いるかどうか必ず確認してください。

今回はまず、新型コロナウイルスに関連した助成金を一覧にまとめていますので、図表4を参照してください。

図表4 新型コロナウイルスに関連した助成金

助成金名	内容
雇用調整助成金の特例措置 (新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)	新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合であっても、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持した場合に支給
産業雇用安定助成金	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在籍型出向により従業員を送り出す場合または当該労働者を受け入れる場合に支給
<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース 	新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者で、就労経験のない職業に就くことを希望する者を試行的に雇い入れた場合に支給
両立支援等助成金 介護離職防止支援コース (新型コロナウイルス感染症対応特例)	家族の介護を行なう必要がある労働者に、育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給の休暇を付与する場合に支給
新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金	新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者に年次有給休暇以外の有給の休暇を付与する場合に支給（休暇中に支払った賃金相当額×10/10を支給。上限あり）
両立支援等助成金 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	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の休暇制度を整備し、取得させた場合に支給
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	新型コロナウイルス感染症等の影響により休業させられた中小事業主の労働者が、休業中に休業手当を受けることができなかった場合に支給。休業した期間は2022年6月30日まで。申請は9月30日まで

※それぞれの対象期間や申請期限等について確認のこと

【雇用維持関係】

雇用調整助成金（通常）

【概要】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由で、事業活動の縮小を余儀なくされた場合、休業、教育訓練または出向を実施することで、労働者の雇用の維持を図る場合に賃金・休業手当等の一部が助成されます。

また、教育訓練を実施した場合は、教育訓練費が加算されます。

【主な受給要件】

一般事業主が受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

(1) 生産指標の減少

最近3か月間の売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。

(2) 労働者数が増加していないこと

雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値が前年同期と比べ、中小企業は10%を超えてかつ4人以上増加していないこと（大企業は5%を超えてかつ6人以上）。

(3) クーリング期間要件を満たしていること

過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から1年を超えていること。

(4) 一定の基準を満たすこと

実施する雇用調整（休業、教育訓練、出向）が一定の基準を満たしていること（一部）。

① 休業

労使間の協定（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者との間で書面により行なう必要がある）で、所定労働日の全1日にわたって実施されるものであること。ただし、当該事業所の対象従業員（被保険者）全員について一斉に1時間以上

実施されるもの（短時間休業）であっても可。

② 教育訓練

①と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とし、受講者は当該受講日において業務（この助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものであること。

③ 出向

対象期間内に開始し、3か月以上1年以内に
出向元事業所に復帰するものであること。

(5) 休業等規模要件を満たしていること

中小企業の場合、判定基礎期間（賃金の締切日の翌日からその次の締切日まで）での対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20以上の場合のみ対象となる（大企業は1/15以上）。

(6) 教育訓練の要件

- ・事業所内訓練、事業所外訓練ともに全1日または半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたり行なわれるもの
- ・助成対象とならない教育訓練の判断基準は次のとおり（一部抜粋）

- ① 職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としていないもの
- ② 職業人として共通して必要となるもの
- ③ 趣味・教養を目的とするもの
- ④ 通常の事業活動として遂行することが適当なもの
- ⑤ 法令で義務付けられているもの ほか

【支給額】

事業主が支払った休業手当相当額等に、助成率（中小企業は2/3）を乗じた額になります。なお、教育訓練を行なった場合は、1人1日当たり1,200円が加算されます（2022年6月1日現在で8,265円が上限）。

休業・教育訓練の支給限度日数は、その初日から1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分（上限日数）です。

出向の場合は最長1年の出向期間中について受給できます。

【雇用維持関係】

雇用調整助成金（特例措置）

【概要】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主支援のため、2020年4月1日から雇用調整助成金の特例措置が実施されています。

休業等計画届の提出が不要なほか、添付書類が省略されるなど、申請手続きが大幅に簡素化されています。

判定基礎期間（賃金の締切日の翌日からその次の締切日まで）の初日に応じて、助成率と助成額の上限が決まっています。判定基礎期間の初日が2022年6月の場合の助成率は、

中小企業で4/5、大企業で2/3、解雇等を行わない場合は9/10（中小企業）、3/4（大企業）です（図表5）。

【再就職支援関係の助成金】

労働移動支援助成金

【概要】

労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援のための措置等を講じる事業主に対して支給されます。

この助成金には「再就職支援コース」と「早期雇入れ支援コース」の2コースがあります。ここでは、再就職支援コースを紹介します。

図表5 通常の雇用調整助成金と特例措置の比較

雇用調整助成金（通常）	雇用調整助成金（特例措置） 2020年4月1日～2022年9月30日
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）
生産指標要件（3か月10%以上減少）	生産指標要件を緩和（1か月5%以上減少）
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成（緊急雇用安定助成金）
助成率：2/3（中小） 1/2（大企業）	助成率：4/5（中小）、2/3（大企業） ※解雇等を行わず、雇用を維持している場合：9/10（中小）、3/4（大企業） ※業況特例、地域特例（2021年5月～2022年6月）：中小・大企業ともに4/5（解雇等を行わない場合は10/10）
日額上限額：8,265円	日額上限額 ○2021年5月～12月：13,500円 ○2022年1・2月：11,000円 ○2022年3月～9月：9,000円 ※業況特例、地域特例に該当する場合 ○2021年5月～2022年9月：15,000円
計画届は事前提出	計画届は提出不要
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数：1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間中に受給した日数
短時間一斉休業のみ	短時間休業の要件を緩和
休業規模要件：1/20（中小）、1/15（大企業）	併せて、休業規模要件を緩和：1/40（中小）、1/30（大企業）
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 加算額：1,200円	教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 加算額2,400円（中小）、1,800円（大企業）
出向期間要件：3か月以上1年以内	緊急対応期間に開始した出向については、 出向期間要件：1か月以上1年以内

※特例措置による上限額の引上げや助成率の拡充は、2020年4月1日から2022年9月30日までの期間を1日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）が対象

※業況特例、地域特例のいずれかに該当する事業主は、上乗せが適用

【再就職支援コースの支給対象者】

次の、①～⑦のすべてに該当することが必要です。

- ① 申請事業主の作成する「再就職援助計画」か「求職活動支援書」の対象者であること
- ② 申請事業主に雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として継続して雇用された期間が1年以上であること
- ③ 申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと
- ④ 再就職先が未定であること、またはこれに準ずる状況にあること
- ⑤ 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めていない者であること
- ⑥ 申請事業主によって退職強要を受けたと受け止めた者でないこと
- ⑦ 申請事業主が職業紹介事業者に委託して行なう再就職支援を受けることを承諾していること

図表6 再就職支援コースの支給区分

再就職支援	再就職支援を職業紹介事業者に委託して再就職を実現させた場合に助成
訓練	再就職支援の一部として訓練を実施した場合、助成金を上乗せ
グループワーク	再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合、助成金を上乗せ
休暇付与と支援	離職決定労働者に対して、事業主が求職活動のための休暇を与えた場合の助成
職業訓練実施支援	離職決定労働者に対して、再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した場合の助成

図表7 再就職支援コースの支給額（再就職援助計画等の対象者1人当たり）

		中小企業事業主	中小企業事業主以外
再就職支援 （※1）	通常	（委託費用－訓練実施に係る費用－グループワーク加算の額）×1/2【2/3】	（委託費用－訓練実施に係る費用－グループワーク加算の額）×1/4【1/3】
	特例区分 （※2）	（委託費用－訓練実施に係る費用－グループワーク加算の額）×2/3【4/5】	（委託費用－訓練実施に係る費用－グループワーク加算の額）×1/3【2/5】
	訓練やグループワークの実施を委託した場合 〈訓練〉 訓練実施に係る費用×2/3を加算（上限30万円） 〈グループワーク〉 3回以上実施で1万円を加算		
休暇付与と支援 （再就職実現時）		休暇1日当たり8,000円（上限180日分）	休暇1日当たり5,000円（上限180日分）
		早期再就職加算 1人につき10万円	
職業訓練実施支援 （再就職実現時）		訓練実施に係る委託費用×2/3（上限30万円）	

【 】内は支給対象者が45歳以上の場合

（※1）離職から6か月以内（45歳以上は9か月以内）に雇用保険一般被保険者または高年齢被保険者として再就職することが必要

（※2）特例区分の対象者は別途対象要件あり

【再就職支援コースの申請事業主】

次の(1)と(2)の要件に該当している事業主であることが必要です。

- (1) 人員削減を行なう組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれの単位でも可）において、次の①または②に該当する事業主であること
 - ① 売上等の事業活動を示す指標が、対前年比10%以上減少していること（直近1年間の平均や今後3年以内に対前年比10%以上の減少となる見込みでも可）
 - ② 直近の決算における経常利益が赤字であること、または今後3年以内に赤字となる見込みがあること
- (2) 中小企業以外の事業主の場合、職業紹介事業者への委託による再就職支援の対象者（再就職援助計画または求職活動支援書の対象者）が30人以上であること

なお、再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（関連事業主含む）から、支給対象者の離職日の前日から1年前の日以後、当該支給対象者の再就職援助計画の認定をハローワークに申請または求職活動支援基本計画書を労働局に提出した日までの間に、退職コンサルティングを受けた事業主などは本助成金を受給できません。

支給区分と支給額は、図表6・7のとおりです（1年度1事業所当たり500人分が限度）。

【仕事と家庭の両立支援関係】 両立支援等助成金

【概要】

両立支援等助成金は、仕事と家庭の両立支援に対する事業主等の取組みの促進を目的に

しています。

今年度は、「女性活躍加速化コース」が廃止となり、「出生時両立支援コース」「育児休業等支援コース」などについて変更が行なわれています。

また、一部コースに新型コロナウイルス感染症対応特例が設けられています（図表8）。

図表8 両立支援等助成金の各コースと支給額

助成金名	概要	助成率および支給される額
出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	第1種 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ない、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業の利用があった場合に助成 第2種 男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した場合に助成	第1種：20万円 ※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、20万円を加算（代替要員が3人以上の場合45万円） ※1企業当り1回支給 第2種 ・1年以内に30%以上上昇：60万円〈75万円〉 ・2年以内に30%以上上昇：40万円〈65万円〉 ・3年以内に30%以上上昇：20万円〈35万円〉 ※1企業当り1回支給
介護離職防止支援コース	「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・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に助成 新型コロナウイルス感染症対応として家族を介護するために有給休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に助成	①介護休業 【休業取得時】 28万5,000円〈36万円〉 【職場復帰時】 28万5,000円〈36万円〉 ※それぞれ、1企業当り1年度5人まで支給 ②介護両立支援制度 28万5,000円〈36万円〉 ※1企業当り1年度5人まで支給 ③新型コロナウイルス感染症対応特例 【有給休暇取得日数5日以上10日未満】 20万円 【有給休暇取得日数10日以上】 35万円 ※1企業当り上記2つあわせて5人まで支給
育児休業等支援コース	①育児取得時・②職場復帰時 「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに基づき、労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得、職場復帰に取り組んだ中小企業事業主に助成 ③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中小企業事業主に助成 ④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、法定以上の子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入して、労働者に利用させた中小企業事業主に助成 ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例 小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者に対し有給の休暇を取得させた事業主に助成	①育児取得時 28万5,000円〈36万円〉 ②職場復帰時 28万5,000円〈36万円〉 ※1企業当り無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ②は①と同一労働者のときに支給 ③業務代替支援 新規雇用：47万5,000円〈60万円〉、手当支給等：10万円〈12万円〉 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合 9万5,000円〈12万円〉加算 ※1企業当り1年度10人まで5年間支給 ④職場復帰後支援 ・制度導入時 28万5,000円〈36万円〉 【子の看護休暇制度利用時】取得した休暇時間に1,000円〈1,200円〉を乗じた額 【保育サービス費用補助制度利用時】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「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」について、いずれか1企業当り1回まで支給 ※制度利用時の助成は1企業1年度当り「子の看護休暇制度」は200時間〈240時間〉、「保育サービス費用補助制度」は20万円〈24万円〉まで支給 ⑤現在、申請受付終了
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	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（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた場合に助成	①対象労働者 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置で休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る） ②支給額：対象労働者1人当り28万5,000円（1事業所当り5人まで） ③対象期間等：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間 ※上記に加えて、左記の休暇制度を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主に対する助成金を設けている（15万円1回限り）
不妊治療両立支援コース	不妊治療に利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度【特定目的・多目的とも可】、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制度、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行なう労働者の相談対応および休暇制度や①～⑥の両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に助成	①環境整備、休暇の取得等 28万5,000円〈36万円〉（1回限り） ※「不妊治療両立支援プラン」を策定し、不妊治療と仕事の両立のための社内のニーズの調査や、利用できる休暇制度等の周知を行ない、当該プランに基づき、休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上労働者に取得または利用させた場合 ②長期休暇の加算 28万5,000円〈36万円〉（1回限り） ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の支給額・助成率

※「事業所内保育施設コース」は2016年4月以降、新規申請受付停止

【雇用環境の整備関係等】

キャリアアップ助成金

【概要】

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇でない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップを促進する取組みを実施した事業主に助成をするものです。

今年度は、全7つのコースのうち5つのコースで拡充等されています（図表9）。

【助成金を活用できる事業主の主な要件】

この助成金を受給するには、厚生労働省のガイドライン（「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向

けて～」を指します）に沿って、キャリアアップ計画を作成する必要があります。

助成金を活用できる事業主（全コース共通）は次のとおりですが、申請時にはそれぞれのコースの支給要件を必ず確認してください。

【支給対象事業主（全コース共通）】

- ① 雇用保険適用事業所の事業主であること
- ② 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いていること
- ③ 雇用保険適用事業所ごとに対象労働者に対してキャリアアップ計画を作成し、管轄の労働局長の受給資格の認定を受けていること
- ④ 該当するコースの措置に係る対象労働者に対する賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること
- ⑤ キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んでいたこと

図表9 キャリアアップ助成金の各コースと支給額

コースと助成内容		支給額
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または直接雇用した事業主に助成（転換等の前後6か月の賃金〔賞与含まず〕を比較して3%以上増額していること）	<p>① 【有期→正規】 1人当たり 57万円（中小企業以外1人当たり 42万7,500円（54万円））</p> <p>② 【無期→正規】 1人当たり 28万5,000円（36万円）（中小企業以外1人当たり 21万3,750円（27万円））</p> <p>※正規には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合 1人当たり28万5,000円（36万円）（中小企業以外も同額）加算 ・支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 ① 1人当たり9万5,000円（12万円）（中小企業以外も同額）加算 ② 1人当たり4万7,500円（6万円）（中小企業以外も同額）加算 ・支給対象者が人材開発支援助成金の特定訓練を修了した場合 ① 1人当たり9万5,000円（12万円）（中小企業以外も同額）加算 ② 1人当たり4万7,500円（6万円）（中小企業以外も同額）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 1事業所当たり9万5,000円（12万円）（中小企業以外7万1,250円（9万円））加算 <p>※支給申請人数は1事業所当たり1年度20人まで</p>
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助成	<p>【重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の場合】</p> <p>① 【有期→正規】 1人当たり120万円（中小企業以外90万円）</p> <p>② 【有期→無期】 1人当たり60万円（中小企業以外45万円）</p> <p>③ 【無期→正規】 1人当たり60万円（中小企業以外45万円）</p> <p>【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】</p> <p>① 【有期→正規】 1人当たり90万円（中小企業以外67万5,000円）</p> <p>② 【有期→無期】 1人当たり45万円（中小企業以外33万円）</p> <p>③ 【無期→正規】 1人当たり45万円（中小企業以外33万円）</p> <p>※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額が上限額</p>

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2%以上増額改定し、昇給させた事業主に助成	<p>①【1～5人】1人当たり3万2,000円〈4万円〉（中小企業以外2万1,000円〈2万6,250円〉）</p> <p>②【6人以上】1人当たり2万8,500円〈3万6,000円〉（中小企業以外1万9,000円〈2万4,000円〉）</p> <p>※1事業所当たり1年度100人まで。申請回数は1年度1回のみ</p> <p>【中小企業で3%以上5%未満増額改定を行なった場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1人当たり1万4,250円〈1万8,000円〉加算 <p>【中小企業において5%以上増額改定を行なった場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1人当たり2万3,750円〈3万円〉加算 <p>【職務評価を実施して賃金規定等を増額改定した場合】 ※1事業所当たり1回のみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1事業所当たり19万円〈24万円〉（中小企業以外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規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定および適用した事業主に助成	<p>1事業所当たり57万円〈72万円〉（中小企業以外42万7,500円〈54万円〉）</p> <p>※1事業所当たり1回のみ</p>
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場合に助成	<p>1事業所当たり38万円〈48万円〉（中小企業以外28万5,000円〈36万円〉）</p> <p>【賞与、退職金制度を同時に新たに設け適用した場合】</p> <p>16万円〈19万2,000円〉（中小企業以外12万円〈14万4,000円〉）加算</p> <p>※1事業所当たり1回のみ</p>
選択的適用拡大導入時処遇改善コース (2022年9月30日までの時限措置)	労使合意で社会保険の適用拡大を行ない、雇用する有期雇用労働者等の働き方の意向を把握し、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みを実施し、新たに被保険者とした場合に助成 ※有期雇用労働者等の基本給を増額した場合等に助成額を加算	<p>1事業所当たり19万円〈24万円〉（中小企業以外14万2,500円〈18万円〉）</p> <p>※1事業所当たり1回のみ</p> <p>【賃金引上げ割合に応じて、以下の額を加算（1人当たり）】</p> <p>2%以上3%未満：1万9,000円〈2万4,000円〉（中小企業以外1万4,000円〈1万8,000円〉）</p> <p>3%以上5%未満：2万9,000円〈3万6,000円〉（中小企業以外2万2,000円〈2万7,000円〉）</p> <p>5%以上7%未満：4万7,000円〈6万円〉（中小企業以外3万6,000円〈4万5,000円〉）</p> <p>7%以上10%未満：6万6,000円〈8万3,000円〉（中小企業以外5万円〈6万3,000円〉）</p> <p>10%以上14%未満：9万4,000円〈11万9,000円〉（中小企業以外7万1,000円〈8万9,000円〉）</p> <p>14%以上：13万2,000円〈16万6,000円〉（中小企業以外9万9,000円〈12万5,000円〉）</p> <p>※支給申請人数は45人まで</p> <p>【有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組み（研修制度や評価の仕組みの導入）を行なった場合】</p> <p>1事業所当たり10万円（中小企業以外7万5,000円）加算</p> <p>※1事業所当たり1回のみ</p>
短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険に加入させた事業主に助成	<p>【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ、新たに社会保険に適用した場合】</p> <p>1人当たり22万5,000円〈28万4,000円〉（中小企業以外16万9,000円〈21万3,000円〉）</p> <p>【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3時間未満延長するとともに基本給を昇給し、かつ新たに社会保険に適用させた場合】 ※2024年9月30日までの時限措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1時間以上2時間未満 1人当たり5万5,000円〈7万円〉（中小企業以外4万1,000円〈5万2,000円〉） ・2時間以上3時間未満 1人当たり11万円〈14万円〉（中小企業以外8万3,000円〈10万5,000円〉） <p>※支給申請人数は1事業所当たり1年度45人まで</p>

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の支給額

※事前にキャリアアップ計画の提出が必要

※対象労働者等の定義や1企業当りの上限等については厚生労働省のガイドラインを参照

【人材開発関係】

人材開発支援助成金

【概要】

人材開発支援助成金は、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

従来の「特定訓練コース」「一般訓練コー

ス」「教育訓練休暇等付与コース」「特別育成訓練コース」「建設労働者認定訓練コース」「建設労働者技能実習コース」「障害者職業能力開発コース」に加え、今年度は高度デジタル人材の育成など「人への投資」を加速化するために「人への投資促進コース」が再編・新設されました。

ここでは、「人への投資促進コース」について取り上げます（図表10）。

図表10 人への投資促進コースの訓練メニューと助成率・助成額（抜粋）

訓練区分	経費助成率	賃金助成額 （1人1時間当り）	OJT実施助成額 （1人1コース当り）
定額制訓練	45%（中小企業以外30%） 〈60%（中小企業以外45%）〉	—	—
自発的職業能力開発訓練	30% 〈45%〉	—	—
高度デジタル人材訓練	75%（中小企業以外60%）	960円（中小企業以外480円）	—
成長分野等人材訓練	75%	国内大学院 960円	—
情報技術分野認定実習併用職業訓練	60%（中小企業以外45%） 〈75%（中小企業以外60%）〉	760円（中小企業以外380円） 〈960円（中小企業以外480円）〉	20万円（中小企業以外11万円） 〈25万円（中小企業以外14万円）〉
長期教育訓練休暇制度	制度導入経費20万円 〈24万円〉	1日当り6,000円 〈7,200円〉	—
教育訓練短時間勤務等制度	制度導入経費20万円 〈24万円〉	—	—

経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じて次のとおり

訓練区分	100時間未満	100時間～200時間未満	200時間以上	大学 （1年度当り）	大学院 （1年度当り）
自発的職業能力開発訓練	7万円	15万円	20万円	60万円	国内60万円 海外200万円
高度デジタル人材訓練	30万円（中小企業以外20万円）	40万円（中小企業以外25万円）	50万円（中小企業以外30万円）	150万円（中小企業以外100万円）	—
成長分野等人材訓練	—	—	—	—	国内150万円 海外500万円
情報技術分野認定実習併用職業訓練	15万円（中小企業以外10万円）	30万円（中小企業以外20万円）	50万円（中小企業以外30万円）	—	—

※賃金助成の限度時間は1人1訓練当り1,200時間。大学院、大学または専門実践教育訓練の場合は1,600時間。長期教育訓練休暇制度については最大150日

※1年度中に受給できる助成額は、成長分野等人材訓練を除き1,500万円まで。そのうち自発的職業能力開発訓練は200万円まで。成長分野等人材訓練は1,000万円まで

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の支給額・助成率

【労働時間の設定改善】

働き方改革推進支援助成金

【概要】

働き方改革推進支援助成金は、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的と

し、生産性を高めながら労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成されます。

今年度は4つのコースに分かれています（図表11）。なお、交付申請期限はことし11月30日までなので注意が必要です。

図表11 働き方改革推進支援助成金の各コースと助成率・助成額

コース	制度の内容	助成率・助成額
労働時間短縮・年休促進支援コース	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む際、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490万円 ※詳細についてはホームページ等で要確認
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を導入する際、外部専門家のコンサルティング、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場合に、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340万円 ※詳細についてはホームページ等で要確認
労働時間適正管理推進コース	労務・労働時間の適正管理を推進することを目的として、外部専門家のコンサルティング、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場合にその経費の一部を助成	【助成率】 3/4（事業規模30人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340万円 ※詳細についてはホームページ等で要確認
団体推進コース	中小企業の事業主団体等で、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組みに対して、その経費を助成	【助成額】 対象経費の合計額等 【上限額】 500万円 都道府県または複数の都道府県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1,000万円

※「労働時間短縮・年休促進支援コース」の支給対象となる取組みは、1の支給対象となる取組みを1以上実施し、2の成果目標を達成した場合に「助成額」を受給することができる

1 支給対象となる取組み（一部抜粋）

①労務管理担当者に対する研修、②労働者に対する研修、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み 等

2 成果目標

次のいずれかの目標をすべての対象事業場において1つ以上実施のこと

- ①2022年度または2023年度内に有効な36協定について、時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下、または月60時間超月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行なうこと
- ②年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入すること
- ④特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇）の規定をいずれか1つ以上新たに導入すること