

実務情報 SERIES

2023
7

2023年度版

「助成金」 受給&活用マニュアル



はじめに

国の雇用政策が目指すのは、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。この雇用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。

雇用・労働分野の助成金は、大きく分けて「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、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。一方、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としています。

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、2023年6月1日時点の情報に基づくものです)

実務情報 Series CONTENTS

2023年度版 「助成金」受給&活用マニュアル

- 1 2023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

2023年度の助成金について

今年度のキーワードは、「人への投資」と「賃金の引上げ」です。

「人への投資」としては、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」で、高度デジタル人材の育成や大学院での訓練に対して助成金が支給されます。また、産業雇用安定助成金の「スキルアップ支援コース」では、「在籍型出向」という形で新たなスキルの習得を目指し、復帰後の賃金をアップさせる事業主に助成金が支給されます。

さらに、特定求職者雇用開発助成金の「成長分野等人材確保・育成コース」では、デジタルやグリーンなどの成長分野の業務に従事する労働者を雇い入れる事業主に助成金が支給されます。

一方、従来の生産性を向上させた事業主に対する助成額の加算は廃止され、一部の助成金で「賃金要件」および「資格等手当要件」による助成額の加算が行なわれるように見直されました。「賃金要件」または「資格等手当要件」のいずれかを満たした場合は、別途申請を行なうことで、助成額の加算分を受給することができます。対象となるのは人材開発支援助成金の「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「人への投資促進コース」などです。

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」「新型コロナウイルス感染症」などとなっています。

それでは2023年度の助成金の傾向について解説します。

●雇用の安定

「雇用調整助成金」は、景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活

動の縮小を余儀なくされた多くの企業に活用されてきました。

新型コロナウイルス感染症の特例措置として、支給要件や助成率等を大幅に緩和していましたが、その特例措置（コロナ特例）および経過措置は、2023年3月31日をもって終了しました。2023年4月1日以降の休業等については、支給要件を満たせば通常制度を利用することになります。

●雇用環境の改善

雇用環境の整備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。2023年度はキャリアアップ助成金が6コースとなり、有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給させた事業主などに対して助成が行なわれます。

●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」「不妊治療両立支援コース」など6コースあります。男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制の整備を行ない、男性労働者の育児休業の利用があった中小企業事業主などに助成金が支給されます。

●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す。「人材育成支援コース」や「教育訓練休暇等付与コース」など7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、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年を経過しても、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ません（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（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もの）に関与した役員等がいる場合
なお、支給決定取消日から5年を経過しても、不正受給による請求金を納付していない場合は、申請できません（時効が完成している場合を除く）。
- ③ 支給申請した年度の前年度より前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場合を除く）

- 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の雇入れについては助成金の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、反社会的勢力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ったか、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）等の公表などについて、同意しない場合
- ⑩ 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行なった場合

●支給申請期間

助成金の支給申請期間は、原則として申請が可能となった日から2か月以内です。申請期日の末日が行政機関の休日にあたる場合は、その翌開庁日が期日となります。

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、中小企業かそれ以外かで、支給される率や支給される額が異な

ることがあります。

判定基準は業種、資本金・出資の総額や常時雇用する労働者の数です（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）」は、図表1と図表2のいずれかを満たす企業等が「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留意点

「支給要件確認申立書」は申請の都度、提出する必要があります。原則として、提出された書類で審査が行なわれますので、書類の不備には注意してください。

また、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料の写しなどは、支給決定の翌日から5年間保存しなければなりません。支給決定後、都道府県労働局から書類の提出を求められた際に提出できない場合は、支給決定が取り消され、助成金の返還を求められる場合があります。

同一の雇入れ・訓練を対象に、2つ以上の助成金を同時に申請した場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金を同時に申請した場合には、たとえ双方の要件を

満たしていても、一方しか支給されません。

なお、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とはなりません。

申請書類等を郵送する場合は、簡易書留等の配達記録が残る方法で送付し、申請期限までに到達する必要があります。

●不正受給の場合の措置

助成金が支給される前に不正が発覚した場合は、不支給になります。

また、支給後に不正が発覚した場合は、請求金（不正受給した額に年3%の割合で計算した延滞金その他を加算した額）の納付が必要です。

不正の発覚が支給前でも後でも、不正受給の処分決定日から5年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係助成金は支給されません。また、不正の内容によっては、事業主が告発されることがあります。

なお、不正受給が発覚した場合、原則として事業主名等が公表されます。これにあらかじめ同意しない事業主等には、雇用関係助成金は支給されません。

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50人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
サービス業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
卸売業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額1億円以下
その他の業種	常時雇用する労働者300人以下、または資本金・出資の総額3億円以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、「常時雇用する労働者の数」または「資本金・出資の総額」で判定する

図表2 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の対象となる中小事業者 *例外業種

業種	規模
ゴム製品製造業*	常時雇用する労働者900人以下、または資本金・出資の総額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300人以下、または資本金・出資の総額3億円以下
旅館業	常時雇用する労働者200人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業は除く

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、雇用の安定・確保、労働者の能力向上といった国の政策を実現することを目的として支給されます。

このため、政策の軌道修正を受けて、その年度の途中で助成金の支給要件等が見直されることや、新たな助成金为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、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）。

●厚生労働省発行の助成金冊子

厚生労働省で作成している助成金の冊子は、図表3①や④のアドレスからダウンロードすることができます。

●厚生労働省ホームページ関係

厚生労働省のホームページでは助成金の最新情報や資料を入手することができます。メールマガジンの登録は無料で簡単ですので、ぜひ、活用してください（図表3②③）。

雇用関係助成金の検索ツールも用意されています（図表3⑨）。

●助成金の問合せ・申請窓口

雇用関係各種助成金の問合せ先は、最寄りの都道府県労働局あるいはハローワークになります（図表3⑤⑥）。

また、労働条件等関係助成金の問合せ先は都道府県労働局のほか、各助成金に応じてテレワーク相談センター、（独）労働者健康安全機構、（独）勤労者退職金共済機構になります。

図表3 助成金の情報と申請窓口に関するホームページアドレス

媒体・窓口	ホームページアドレス
厚生労働省	①事業主の方のための雇用関係助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
	②人事労務マガジン https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga_00.html
	③新着情報配信サービス https://www.mhlw.go.jp/mailmagazine/shinchaku.html
令和5年度雇用・労働分野の助成金のご案内（詳細版）	④ https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf
各種助成金の問合せ先	⑤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/index.html
	⑥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	⑦ 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	⑧ https://www.jeed.go.jp
雇用関係助成金検索ツール	⑨ 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

ここからは、2023年度に拡充・新設された助成金を中心に、中小企業にお勧めの助成金の内容を説明します。助成金を受給できる事業主の要件は、主要要件の一部を紹介していますので、実際の申請にあたっては、自社が受給要件を満たしているかを必ず確認してください。

なお、新型コロナウイルスに関する助成金については、雇用調整助成金を特例措置の申請期限（2023年5月31日）で締め切るなどの見直しをしています。図表4に新型コロナウイルスに関する主な助成金を一覧にまとめていますので参照してください。

【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により事業活動の縮小を余儀なくされ

た場合に、休業、教育訓練、出向によって雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものです。

【主な受給要件】

次の要件をすべて満たすことが必要です。

(1) 生産指標の減少（生産量要件）

売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ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、中小企業の場合は10%を超えかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えかつ6人以上増加していないこと

(3) クーリング期間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起算し

図表4 新型コロナウイルスに関する主な助成金

助成金名	内容
産業雇用安定助成金 (雇用維持支援コース)	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、または当該従業員を受け入れる場合に助成
産業雇用安定助成金 (事業再構築支援コース)	新型コロナウイルス感染症の影響等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、新たな事業への進出等の事業再構築を行ない、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れた場合に助成
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への対応として、家族を介護するために特別休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成
両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)	新型コロナウイルス感染症の影響で、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が利用できる特別休暇制度および両立支援制度を導入し、特別休暇を取得させた事業主に対して助成
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、医師等の指導で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制度を設け、当該休暇を取得させた事業主に対して助成

て1年を超えていること

(4) 雇用調整が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すものであること（以下、一部を抜粋）

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日にわたるもの、または所定労働時間内に当該事業所の対象労働者全員に一斉に1時間以上行なわれるもの（短時間休業）であること

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（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かせ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) 休業規模要件を満たしていること

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）における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20分の1以上（大企業は15分の1以上）であること

(6) 教育訓練の要件

事業主が実施する事業所内訓練、それ以外の訓練（事業所外訓練）とともに、全1日または半日（3時間以上で所定労働時間未満）にわたって行なうものであること

ただし、内容によっては助成対象にならないことがあります。たとえば次のようなものです。

- 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ないもの
- ② 職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
- ③ 趣味・教養を身につけることを目的とするもの
- ④ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
- ⑤ 通常の事業活動として遂行されることが適切なもの

- ⑥ 法令で義務付けられているもの
- ⑦ 講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む）を行なうもののほか

【支給額】

事業主が支払った休業手当等相当額に図表5の助成率を乗じた額が支給されます。教育訓練を実施した場合は、1人1日あたり1,200円が加算されます。

休業・教育訓練の支給日数は、その初日から1年間に最大100日、3年間で最大150日です。出向の場合は、1年を上限に、出向期間について受給できます。

図表5 雇用調整助成金の支給額

<p>・休業の場合 休業を実施した際に支払った休業手当相当額に下表①の助成率を乗じた額（1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額を上限とする） ※1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額は、2023年6月1日時点で8,355円</p>		
<p>・教育訓練の場合 教育訓練を実施した際に支払った賃金相当額に下表①の助成率を乗じた金額（1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額を上限とする）に下表②を加算した額</p>		
<p>・出向の場合 出向を実施した際に出向元事業主の負担額（出向前の通常賃金の1/2を上限とする）に下表①の助成率を乗じた額</p>		
	①助成率	②教育訓練を行なった場合の加算額
中小企業	2/3	1人1日あたり1,200円
中小企業以外	1/2	

【在籍型出向支援関係】 産業雇用安定助成金

【概要】

産業雇用安定助成金には「スキルアップ支援コース」「雇用維持支援コース」「事業再構築支援コース」の3つがあります。

スキルアップ支援コースは、在籍型出向により労働者のスキルアップを行ない、復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた出向元事業主に対して支給します。

雇用維持支援コースは、新型コロナウイルス感染症の影響で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、その出向に要した賃金や経費の一部を助成します。

事業再構築支援コースは、2023年度に創設されました。新型コロナウイルス感染症の影響等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、新たな事業への進出等の事業再構築を行ない、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れた場合に助成するものです。

ここでは、スキルアップ支援コースを紹介します。

【スキルアップ支援コースの主な受給要件】

- ・労働者のスキルアップを目的として行なわれる出向であり、雇用調整、経営指導・技

- 術指導、人事交流などを目的として行なったり、労働者を交換し合うものでないこと
- ・出向期間が1か月以上2年以内で、出向元の事業所に復帰して働くことが前提であること
- ・労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前と比較していずれも5%以上上昇させること

【支給額】

対象労働者の出向開始日から起算して、出向終了日まで（最大1年間）を支給対象期間として、**図表6**の額が支給されます。

【再就職支援関係】 労働移動支援助成金

【概要】

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し、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。

「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、ここでは再就職支援コースを紹介します。

【再就職支援コースの受給要件と対象者】

支給対象措置によって、次**図表7**のように区分されます。

この助成金を受給するには、次の①～⑦のすべてに該当することが必要です。

- ① 対象労働者は、申請事業主の作成する「再就職援助計画」または「求職活動支援書」の対象者である
- 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
- ③ 申請事業主の事業所への復帰の見込みがない
- ④ 再就職先が未定である、またはこれに準ずる状況にある

図表6 スキルアップ支援コースの支給額

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額	次の①と②のいずれか低い額に助成率を乗じた額（最長1年まで） ① 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元事業主が負担する額 ② 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	
上限額	1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額（2023年6月1日時点で8,355円） ※1事業所1年度あたり1,000万円が上限	

- 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
- ⑥ 申請事業主によって退職強要を受けたと受け止めていない者である
- 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

【再就職支援コースの申請事業主】

次の(1)と(2)の要件に該当す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かまわない）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 生産量（額）、販売量（額）または売上高等の事業活動を示す指標が、直近3か月

平均で対前年比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であること
- (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（関連事業主を含む）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または求職活動支援基本計画書をハローワーク等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や、退職コンサルティングを受けていた会社等と委託契約を締結した職業紹介事業者とが連携していたことを承知していた事業主には支給されません。

図表7 再就職支援コースの支給区分

再就職支援	職業紹介事業者への委託に要した費用の一部を助成
訓練	職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行なわれた訓練に係る上乗せ助成
グループワーク	職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行なわれたグループワークに係る上乗せ助成
休暇付与支援	離職が決定している労働者に対して、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	離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託を行ない、訓練を実施した場合の訓練費用の一部を助成

【支給額】

離職の日の翌日から6か月以内（45歳以上は9か月以内）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再就職を実現させた場合に、1年度1事業所あたり500人分を限度に図表8の額が支給されます。

図表8 再就職支援コースの支給額（支給対象者1人あたり）

支給区分		中小企業	中小企業以外
再就職支援	①再就職支援	通常	(委託総額-②の対象となる訓練実施に係る委託費用-③グループワーク加算の額) × 1/2 (45歳以上の場合2/3)
		特例区分(※1)	(委託総額-②の対象となる訓練実施に係る委託費用-③グループワーク加算の額) × 2/3 (45歳以上の場合4/5)
	②訓練加算	訓練実施に係る委託費用 × 2/3 (上限30万円)	
	③グループワーク加算	3回以上実施で1万円	
休暇付与支援		休暇付与1日あたり8,000円(上限180日分)	休暇付与1日あたり5,000円(上限180日分)
	早期再就職加算(※2)	1人につき10万円	
職業訓練実施支援		訓練実施に係る委託費用 × 2/3 (上限30万円)	

※1 特例区分の対象者は、別途対象要件あり
 ※2 離職の日の翌日から1か月以内に再就職を実現した場合

【仕事と家庭の両立支援関係】 両立支援等助成金

【概要】

仕事と家庭の両立支援等に取り組む事業主

を助成するものです。「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」などの6コースがあります。ここでは、出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、不妊治療両立支援コースを紹介します（図表9）。

図表9 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、不妊治療両立支援コースの支給額

コース	概要	支給額
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等を行ない、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中小企業事業主に対して助成 第2種：男性労働者の育児休業取得率が、第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中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成	第1種：20万円 代替要員加算20万円 (代替要員が3人以上の場合は45万円) ※1企業あたり1回支給 ・自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合は2万円加算（1企業1回まで） 第2種：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：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇：20万円 ※1企業あたり1回支給
育児休業等支援コース	①育児取得時、②職場復帰時「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに基づき、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた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 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特別休暇を取得させた事業主に対して助成	①育児取得時：30万円 ②①の労働者の職場復帰時：30万円 ※①②は1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで ③業務代替支援 新規雇用：50万円、手当支給等：10万円 ・育児休業取得者が有期雇用労働者の場合は10万円加算 ※1企業あたり新規雇用と手当支給等を合計して1年度10人まで（5年間） ④職場復帰後支援 制度導入時：30万円 ※「子の看護休暇制度」「保育サービス費用補助制度」のいずれかについて1企業あたり1回支給 制度利用時 【子の看護休暇制度】休暇時間数に1,000円を乗じた額【保育サービス費用補助制度】企業が負担した費用の2/3 ※1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間、「保育サービス費用補助制度」は20万円まで ・①～④の対象企業が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合は2万円加算（1企業1回まで） ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例 1人あたり10万円 ※1企業あたり10人（100万円）まで
不妊治療両立支援コース	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対して助成	環境整備・休暇取得等：1企業あたり30万円（1回限り） ※企業トップが制度利用促進について方針を労働者に周知するとともに、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの調査をし、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上取得または利用させた場合 長期休暇加算：1企業あたり30万円（1回限り） ※連続20日以上休暇を取得させ、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合

なお、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症対応のコースが設けられています(7頁図表4)。

【雇用環境の整備関係等】

キャリアアップ助成金

【概要】

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、正社員化や処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成するものです。

今年度は、「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」「短時間労働者労働時間延長コース」で助成額が増額されました(図表10)。

【主な受給要件】

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～」に沿って、キャリアアップ計画を作成・提出する必要があります。

全コースに共通する主な受給要件は次のとおりです。

- ① 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
- ② 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、管轄の労働局長の認定を受けていること
- ③ 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができること
- ④ 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

各コースごとに、さらに要件が設けられていますので、申請にあたっては必ず確認してください。

【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を助成するものです。

今年度の見直しで、「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「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」「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」の7コースになりました。

【賃金要件および資格等手当要件】

2023年度より「生産性要件」が廃止され、「賃金要件」および「資格等手当要件」が新設されました。

「賃金要件」または「資格等手当要件」を満たす場合は、別途申請することで、訓練経費等についてプラス15%等の加算分が追加で支給されます。

・賃金要件

毎月決まって支払われる賃金(基本給および諸手当)について、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に5%以上増加させていること

・資格等手当要件

資格等手当の支払いについて、就業規則等に規定したうえで、訓練終了日の翌日から起算して1年以内にすべての対象労働者に対して実際に手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること

【支給額】

7つのコースのうち、「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」の概要と支給額は14頁図表11のとおりです。

図表10 キャリアアップ助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員（勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員を含む）へ転換、または派遣労働者を直接雇用した場合に助成（1年度1事業所あたり20人まで）	<p>【有期→正規】1人あたり57万円（中小企業以外42.75万円）</p> <p>【無期→正規】1人あたり28.5万円（中小企業以外21.375万円）</p> <p>・派遣労働者を正社員として直接雇用した場合 1人あたり28.5万円加算</p> <p>・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 【有期→正規】1人あたり9.5万円加算 【無期→正規】1人あたり4.75万円加算</p> <p>・支給対象者が人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した者の場合 【有期→正規】1人あたり9.5万円（11万円）加算 【無期→正規】1人あたり4.75万円（5.5万円）加算</p> <p>※〈 〉は人への投資促進コースの定額制訓練、自発的職業能力開発訓練を修了した者の場合。以下同じ</p> <p>・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を正社員化した場合 1事業所あたり9.5万円加算 （中小企業以外7.125万円加算）</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社員等（勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員を含む）に転換した場合に助成	<p>重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合</p> <p>【有期→正規】1人あたり120万円（中小企業以外90万円）</p> <p>【有期→無期】1人あたり60万円（中小企業以外45万円）</p> <p>【無期→正規】1人あたり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人の場合</p> <p>【有期→正規】1人あたり90万円（中小企業以外67.5万円）</p> <p>【有期→無期】1人あたり45万円（中小企業以外33万円）</p> <p>【無期→正規】1人あたり45万円（中小企業以外33万円）</p> <p>※対象労働者の賃金額を超える場合は、当該賃金の総額を上限額とする</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3%以上増額改定し、昇給を図った場合に助成（1年度1事業所あたり100人まで）	<p>3%以上5%未満増額改定：1人あたり5万円 （中小企業以外3.3万円）</p> <p>5%以上増額改定：1人あたり6.5万円 （中小企業以外4.3万円）</p> <p>・職務評価を活用して増額改定を行なった場合 1事業所あたり20万円（中小企業以外15万円）加算 ※加算は1事業所あたり1回のみ</p>
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等に正社員と共通の賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成（1事業所あたり1回のみ）	1事業所あたり60万円（中小企業以外45万円）
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成（1事業所あたり1回のみ）	<p>1事業所あたり40万円（中小企業以外30万円）</p> <p>・賞与および退職金制度を同時に設け、適用した場合 1事業所あたり16.8万円（中小企業以外12.6万円）加算</p>
短時間労働者労働時間延長コース	短時間勤務の有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長するとともに基本給の増額を図り、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成（1年度1事業所あたり45人まで）	<p>週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに被保険者とした場合 1人あたり23.7万円（中小企業以外17.8万円）</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延長し、かつ新たに被保険者とした場合</p> <p>※2024年9月30日までの時限措置</p> <p>1時間以上2時間未満：1人あたり5.8万円 （中小企業以外4.3万円）</p> <p>2時間以上3時間未満：1人あたり11.7万円 （中小企業以外8.8万円）</p>

図表11 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
人材育成支援コース	<p>雇用する労働者に対する次の①～③の訓練に助成（受講回数は1人につき1年度3回まで。受給できる助成額は1年度1,000万円まで）</p> <p>①人材育成訓練（10時間以上のOFF-JT）</p> <p>②認定実習併用職業訓練（OJTとOFF-JTを組み合わせた6か月以上の訓練）</p> <p>③有期実習型訓練（有期雇用労働者等の正社員転換を目的とするOJTとOFF-JTを組み合わせた2か月以上の訓練）</p>	<p>賃金助成：1人1時間あたり760円〈960円〉 （中小企業以外380円〈480円〉）</p> <p>経費助成</p> <p>①人材育成訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者以外の被保険者 実費相当額の45%〈60%〉（中小企業以外30%〈45%〉） ・有期雇用労働者等 実費相当額の60%〈75%〉 ・正社員化した場合 実費相当額の70%〈100%〉 <p>②認定実習併用職業訓練</p> <p>実費相当額の45%〈60%〉（中小企業以外30%〈45%〉）</p> <p>③有期実習型訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者等 実費相当額の60%〈75%〉 ・正社員化した場合 実費相当額の70%〈100%〉 <p>OJT実施（定額）助成</p> <p>②認定実習併用職業訓練</p> <p>1人1訓練あたり20万円〈25万円〉 （中小企業以外11万円〈14万円〉）</p> <p>③有期実習型訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者等 1人1訓練あたり10万円〈13万円〉 （中小企業以外9万円〈12万円〉）
教育訓練休暇等付与コース	<p>有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成</p>	<p>制度導入助成：30万円〈36万円〉</p>
人への投資促進コース	<p>雇用する労働者が次の訓練を受けたり、制度を設けた場合に助成（1事業所あたり1年度2,500万円まで）</p> <p>①高度デジタル人材訓練</p> <p>②成長分野等人材訓練（大学院での訓練）</p> <p>③情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JT+OJTを組み合わせた6か月以上のIT分野関連の訓練）</p> <p>④定額制訓練（定額制サービスの訓練）</p> <p>⑤自発的職業能力開発訓練（訓練費用を事業主が負担）</p> <p>⑥長期教育訓練休暇制度</p> <p>⑦教育訓練短時間勤務等制度</p>	<p>①の場合 賃金助成：1人1時間あたり960円 （中小企業以外480円） 経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%）</p> <p>②の場合 賃金助成：1人1時間あたり960円 （国内の大学院での訓練のみ） 経費助成：実費相当額の75%</p> <p>③の場合 賃金助成：1人1時間あたり760円〈960円〉 （中小企業以外380円〈480円〉） 経費助成：実費相当額の60%〈75%〉 （中小企業以外45%〈60%〉） OJT実施助成：1人1訓練あたり20万円〈25万円〉 （中小企業以外11万円〈14万円〉）</p> <p>④の場合 経費助成：実費相当額の60%〈75%〉 （中小企業以外45%〈60%〉）</p> <p>⑤の場合 経費助成：実費相当額の45%〈60%〉</p> <p>※各訓練の経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じて違う</p> <p>⑥の場合 制度導入経費：20万円〈24万円〉 賃金助成：1日あたり6,000円〈7,200円〉 ※有給休暇を付与した場合に限る</p> <p>⑦の場合 制度導入経費：20万円〈24万円〉</p>
事業展開等リスクリング支援コース	<p>事業展開等に伴い新分野で必要な知識や技能習得のための訓練を実施した場合に助成</p>	<p>賃金助成：1人1時間あたり960円（中小企業以外480円） 経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%）</p>

※〈 〉内は、賃金要件・資格等手当要件による助成が加算された場合

【労働時間等の設定改善】 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、生産性を高めながら労働時間の削減等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するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の推進を目的

としています。

今年度は、「適用猶予業種等対応コース」「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」「労働時間適正管理推進コース」「団体推進コース」の5コースに分かれています（図表12）。

なお、本助成金の申請の受付は、ことしの11月30日までです。国の予算額に制約されるため、予告なく受付が締め切られることがありますので注意してください。

図表12 働き方改革推進支援助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
適用猶予業種等対応コース ※対象は建設業、運送業、病院等、鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業	2024年4月からの時間外労働の上限規制の適用に対応するため、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組み、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	成果目標の達成状況に応じて①②のいずれか低い額を支給 ①成果目標ごとに設定する上限額（最大で450万円）と賃金加算額 ^(※) の合計 ②対象経費に3/4を乗じた額（常時使用する労働者数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30万円超の場合は4/5） ※賃金の引上げを成果目標に加えた場合は、賃金引上げ率と対象者数に応じて加算（上限額は最大480万円）
労働時間短縮・年休促進支援コース	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み、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事業主にその経費の一部を助成	成果目標の達成状況に応じて①②のいずれか低い額を支給 ①成果目標ごとに設定する上限額（最大で250万円）と賃金加算額 ^(※) の合計 ②対象経費の合計額に3/4を乗じた額（常時使用する労働者数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30万円超の場合は4/5） ※賃金の引上げを成果目標に加えた場合は、賃金引上げ率と対象者数に応じて加算（上限額は最大480万円）
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し、その定着を促進するために、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事業主にその経費の一部を助成	対象経費の合計額に3/4を乗じた額（常時使用する労働者数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30万円超の場合は4/5） ・インターバルの休憩時間に応じた上限額 9時間以上11時間未満 80万円 11時間以上 100万円 ・賃金の引上げを成果目標に加えた場合は、賃金引上げ率と対象者数に応じて加算（上限額は最大480万円）
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ために、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事業主に対して、経費の一部を助成	100万円を上限に対象経費の合計額に3/4を乗じた額（常時使用する労働者数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30万円超の場合は4/5） ・賃金の引上げを成果目標に加えた場合は、賃金引上げ率と対象者数に応じて加算（上限額は最大480万円）
団体推進コース	中小企業の事業主団体（3社以上、共同事業主は10社以上）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みに対してその経費を助成	500万円を上限に①対象経費の合計額、②総事業費から収入額を控除した額のいずれか低い額を支給 ※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を受給するには、各コースごとに設定される成果目標に取り組むことが必要となる。詳細は、厚生労働省等のホームページ等で要確認