

業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、 両立支援等助成金、人材確保等支援助成金（テレワークコース）

1 業務改善助成金（中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金）

- ◆ 中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金の引上げを図るための制度
- ◆ 生産性向上のための設備投資（機械設備、POSレジシステム等の導入）などを行うとともに、事業場内最低賃金を時間額で30円以上引き上げた場合、その設備投資等に要した経費の一部を助成（交付申請は事業場単位）
- ◆ お問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター（電話 0120-366-440、受付時間 平日8:30~17:15）

● 主な支給要件

- ① 賃金引上げ計画を策定し、引上げ後の賃金額を支払うこと（※事業場内最低賃金引上げに関し、就業規則等に規定する）
- ② 生産性向上や労働能率増進に資する機器・設備等の導入により業務効率化のための事業を行い、その費用を支払うこと

● 注意事項

事業実施計画に基づく賃金引上げ計画の策定、導入予定の設備投資等について、事前の労働局長あて交付申請が必要
【交付申請期限：令和6年12月27日、事業完了期限：令和7年1月31日（原則）】

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

助成率

※かつこ内は生産性要件充足の場合

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)

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3%ポイント(※)以上低下している事業者(※→パーセントで表された2つの数値の差を表す単位)

※ 左記「10人以上」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た場合に対象。

2 働き方改革推進支援助成金

- ◆ 働き方改革の推進のため、生産性向上と一定の成果目標達成に向けて取り組む中小企業事業主等を支援する制度
- ◆ 中小企業事業主対象では、3種類のコース有り（詳細は2ページ目を参照）

<3コースの共通事項>

● 助成対象となる取組

- ① 労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）
- ② 労働者に対する研修（業務研修を含む）、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
- 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
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

● 申請手続きに係る注意事項

- ① 事前の労働局長あて交付申請が必要。
- ② 交付決定後に取組を実施し、その後支給申請。
【交付申請期限：令和6年11月29日】

※ 通常の事業活動に伴う経費等一定の場合は助成の対象外となります。

- 助成率→対象経費の4分の3（常用労働者数30人以下等一定の場合は5分の4。各コースごとに上限額の設定有り）
- 賃金引上げ加算→労働者の賃金額を3%または5%以上引き上げた場合には、引上げ人数等に応じて一定額を加算

(1) 業種別課題対応コース

- 令和6年4月1日から「時間外労働の上限規制」が適用された業種別に、労働時間短縮等一定の取組を行った事業主が対象
- 対象となる業種→①建設業、②自動車運転業務従事者を雇用する事業主（運送業等）、③医師を雇用する事業主（病院等）
- 成果目標の内容（いずれか1つ以上を選択し、かつ、「助成対象となる取組」を1つ以上実施）
 - ア 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）につき、1か月当たりの時間数を一定数縮減（上記①～③共通）
 - イ 9時間以上の勤務間インターバル（終業から次の始業までの休息时间）導入（上記①～③共通）
 - ウ 4週における所定休日につき、1日から4日以上増加（上記①のみ）
 - エ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入（上記①～③共通）
 - オ 時間単位の年次有給休暇制度の新規導入、及び交付要綱で定める一定の特別有給休暇の新規導入（上記①～③共通）
 - カ 医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等及び医師の労働時間の実態把握と管理。上記③のみ）
- 支給額（いずれも、成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）
 - ①→建設業：1,000万円 ②→運送業等：950万円 ③→病院等：1,000万円

(2) 労働時間短縮・年休促進支援コース

- 主な支給要件
 - ・以下の①～③（成果目標）の中から1つ以上を選択し、その達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
 - ① 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）につき、1か月当たりの時間数を一定数縮減
 - 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の新規導入、及び交付要綱で定める一定の特別有給休暇の新規導入
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）730万円

(3) 勤務間インターバル導入コース

- 主な支給要件
 - 勤務間インターバルに係る以下の①～③（成果目標）のいずれかの達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
 - ① 《新規導入》 新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入する
 - ② 《適用拡大》 対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする
 - ③ 《時間延長》 所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息时间数を2時間以上延長し、9時間以上とする
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）600万円

3 両立支援等助成金【注：雇用保険適用事業所である中小企業事業主が対象】

<各コースの制度概要>（共通要件：対象労働者は雇用保険被保険者であること）

(1) 出生時両立支援コース

→ 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境と業務体制の整備に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続5日（2人目は10日、3人目は14日）以上の育児休業を取得した男性労働者が生じたこと

(2) 介護離職防止支援コース

→ 仕事と家族介護の両立支援のための職場環境整備に取り組み、介護休業制度や家族介護のための柔軟な就労形態制度（介護両立支援制度）の利用者が生じたこと

(3) 育児休業等支援コース

→ 育児休業の円滑な取得や職場復帰のための職場環境整備に取り組み、育児休業取得者が生じたこと

(4) 育休中等業務代替支援コース

→ 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、当該制度利用者の業務を代替する他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を実施したこと

(5) 柔軟な働き方選択制度等支援コース

→ 子育て中の労働者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こと

(6) 不妊治療両立支援コース

→ 不妊治療と仕事の両立に資する職場環境整備に取り組み、不妊治療のための休暇制度や両立支援制度を利用した労働者が生じたこと

(7) 女性活躍加速化コース（経過措置、令和4年3月31日までに女性活躍推進の一般事業主行動計画を策定・届出した場合のみ対象）

→ 女性労働者の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定等を行い、一定の取組目標を実施し数値目標を達成したこと

(8) 育児休業等に関する情報公表加算【注：上記（1）第1種、（3）、（4）、（5）のみ対象。各コースごと1事業主1回限り】

→ 自社の育児休業の取得状況（男女労働者それぞれの育児休業取得率、男女別の育児休業平均取得日数等）を、「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額（2万円）を加算

(1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

● 主な支給要件

- ①（第1種）→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（注）の育児休業を取得
（注1） 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）→（第1種）を受給し、（第1種）の対象労働者以外の男性育児休業取得者が2名以上存在し、かつ男性労働者の育児休業取得率（%）につき3年以内に30ポイント以上上昇等の要件を満たした場合

		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事業主1回限り)	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 ※プラチナくるみ認定事業主は15万円加算

(2) 介護離職防止支援コース

(注2) 下記A及びBのいずれも、1事業主1年度5人まで

● 主な支給要件

- ①《介護休業》（休業取得時、職場復帰時）
→「介護支援プラン」作成等職場環境を整備した上で、対象労働者が介護休業を合計5日（所定労働日）以上取得し職場復帰したこと
- ②《介護両立支援制度》
→「介護支援プラン」作成等職場環境を整備した上で、対象労働者が介護両立支援制度（※）を合計20日間以上等利用したこと
※ 短時間勤務制度等、休業以外の柔軟な就労形態の制度（8種類から1つ以上選択）

		支給額
A 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
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (AまたはBに加算)		15万円

(3) 育児休業等支援コース

● 主な支給要件

- ①育児取得時、②職場復帰時
→「育児復帰支援プラン」の作成等職場環境を整備した上で、当該プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得や職場復帰に取り組んだこと

(注3) 下記①及び②のいずれも、1事業主2人まで（無期雇用・有期雇用1人ずつ）

		支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

(4) 育休中等業務代替支援コース

● 主な支給要件

- 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、当該制度利用者の業務を代替する他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（派遣労働者受入を含む）を実施したこと

(注4) 右記①～③全てあわせて1年度10人まで、初年から5年間支給

(注5) 右記（※）については、一定の要件を満たした場合の加算有り

		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（※） ※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（※） 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（※）

(5) 柔軟な働き方選択制度等支援コース

● 主な支給要件

- 子育て中の労働者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、以下の選択肢から複数導入した上で、「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こと

<選択肢>

- ① フレックスタイム制・時差出勤制度
- ② 育児のためのテレワーク等
- ③ 短時間勤務制度（3歳未満除く）
- ④ 保育サービスの手配・費用補助制度
- ⑤ 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

(注6) 1事業主当たり、下記AとBをあわせて1年度5人まで

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

(6) 不妊治療両立支援コース (①及び②のいずれも、1事業主1回限り)

● 主な支給要件

「不妊治療両立支援プラン」の策定等不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を、対象労働者が利用したこと。

	支給額
① 「環境整備、休暇の取得等」 最初の対象労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)利用	30万円
② 「長期休暇の加算」 ①を受給し、対象労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

(7) 女性活躍加速化コース (令和4年3月31日までに行動計画策定・届出を行った常用労働者数300人以下の事業主のみ対象)

● 主な支給要件

- ① 女性労働者の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、女性活躍推進に係る一般事業主行動計画の策定、公表等を実施したこと
- ② 一定の取組目標を実施し数値目標を達成したこと

支給額 (注7: <> は生産性要件を満たした場合)

47.5万円<60万円>

4 人材確保等支援助成金 (テレワークコース) (注8: 雇用保険適用事業所である中小企業事業主が対象)

- ◆ 良質なテレワーク制度を導入・実施 (試行導入及び実施拡大含む) することで、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た中小企業事業主を対象に助成する制度
- ◆ 注意事項→テレワーク実施計画について、事前の労働局長あて認定申請が必要
- ◆ 助成対象となる取組→①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更、②外部専門家によるコンサルティング、③テレワーク用通信機器等の導入・運用、④労務管理担当者に対する研修、⑤労働者に対する研修
- ◆ 評価期間・・・「機器等導入助成」→計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月 ※評価期間の始期は事業主が設定
「目標達成助成」→機器等導入助成の評価期間の初日から12か月を経過した日から起算した3か月間

● 主な支給要件

《① 機器等導入助成》

- ア テレワーク実施計画認定日から7か月以内に、助成対象となる取り組みを1つ以上行うこと。
- イ 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行うこと (例: 企業トップからのメッセージ発信等)。
- ウ 評価期間 (機器等導入助成) における、テレワーク実施対象労働者のテレワーク実績が、次の (ア) または (イ) のいずれかを満たすこと。また、「実施拡大」の場合はこれに加えて下記 (ウ) の要件も満たすこと。
 - (ア) 評価期間 (機器等導入助成) に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する
 - (イ) 評価期間 (機器等導入助成) に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする
 - (ウ) 述べてテレワーク実施回数を、計画提出前3か月と比べて25%以上増加させたこと

《② 目標達成助成》

- ア 評価時の離職率が、計画時の離職率以下であること
- イ 評価時の離職率が、30%以下であること
- ウ 評価期間内に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間 (機器等導入助成) 初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること (注9: 異なる期間でテレワーク実施対象労働者数の増減の比較を行うもの)

助成対象となる主な取組の上限額 (税込)	<助成率>	
①就業規則等の作成・変更 11万円 (労使協定の場合 11,000円) ②外部専門家によるコンサルティング 33万円 ③テレワーク用通信機器等の導入・運用 ・テレワーク用端末レンタル・リース費用 77万円 (最大6か月分) など ④労務管理担当者に対する研修 11万円 ⑤労働者に対する研修 11万円	①機器等導入助成	支給対象経費の50% ※ 以下のいずれか低い方が上限額 (・100万円 または・20万円×対象労働者数)
	②目標達成助成	支給対象経費の15% <賃金要件充足の場合25%> ※ 上限額は、上記①機器等導入助成に同じ

※ 賃金要件 (賃上げ加算) →評価期間 (機器等導入助成) 開始日から1年以内に、テレワーク対象労働者の所定内賃金額を5%以上引き上げて支給した場合の加算

- ◆ 詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp>
(各助成金の名称でも検索できます)



- ◆ この資料記載の全ての助成金で、電子申請が可能となっております。

◇◆お問い合わせ先・支給申請等の窓口◆◇

青森労働局雇用環境・均等室

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25青森合同庁舎8階
電話 017-734-6651