

主な生産性向上等のための支援策

① 「賃上げ」支援助成金パッケージ（別添１リーフレット参照）

厚生労働省は、生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援しています。

② 業務改善助成金（別添２－１リーフレット参照）

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ものです。

令和 7 年度業務改善助成金については、令和 7 年 9 月 5 日から制度の一部変更をします。（別添 2－2 リーフレット参照）

変更内容については、業務改善助成金の対象事業場の範囲を拡充（事業場内最低賃金額が改定後の地域別最低賃金額未満までの事業場が、地域別最低賃金額の改定日の前日までに、賃金を引き上げる場合についても助成を受けることが出来ます。）、また、特例的に最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の事前提出の省略を可能としています。

※ 上記②の業務改善助成金に関するお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター（電話 0120-366-440）、和歌山働き方改革推進支援センター（電話 0120-547-888）又は、和歌山労働局雇用環境・均等室（電話 073-488-1101）にお尋ねください。

③ キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）（別添３リーフレット参照）

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を 3 %以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成するものです。

※ 上記③の助成金に関するお問い合わせは、和歌山働き方改革推進支援センター（電話 0120-547-888）又は、和歌山労働局職業安定部職業対策課（電話 073-488-1161）にお尋ねください。

④ 「和歌山働き方改革推進支援センター」（別添４リーフレット参照）

和歌山労働局委託事業として「和歌山働き方改革推進支援センター」を開設し、最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業・小規模事業者、長時間労働の是正、同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の解消に向けた雇用管理改善の取組を支援するため、専門家による相談対応（電話・来所・メール・企業訪問）や出張相談会・セミナー等を実施しています。

※ 上記④に関するお問い合わせは、和歌山働き方改革推進支援センター（電話 0120-547-888）にお尋ねください。

⑤ 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）（別添５リーフレット参照）

事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を取得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

※ 上記⑤の助成金に関するお問い合わせは、和歌山働き方改革推進支援センター（電話 0120-547-888）又は、和歌山労働局職業安定部職業対策課（電話 073-488-1161）にお尋ねください。

⑥ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）（別添６リーフレット参照）

事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大２３０万円（賃金要件を満たした場合は、最大２８７．５万円）を助成する制度です。

※ 上記⑥の助成金に関するお問い合わせは、和歌山働き方改革推進支援センター（電話 0120-547-888）又は、和歌山労働局職業安定部職業対策課（電話 073-488-1161）にお尋ねください。

賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円（2.6万円）
4%以上5%未満の場合	5万円（3.3万円）
5%以上6%未満の場合	6.5万円（4.3万円）
6%以上の場合	7万円（4.6万円）

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円（※2）
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合

（※2）労働者数30人以下の場合は倍額を加算

（※3）別途団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円



活用のポイント

職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円~240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。



支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.9)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和 7 年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

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き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。

<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6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月以降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。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

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（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 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



別々に
申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き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。

申請期限と賃金引き上げの期間

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日	令和8年1月31日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和8年1月31日

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

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

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4

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1,000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あります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

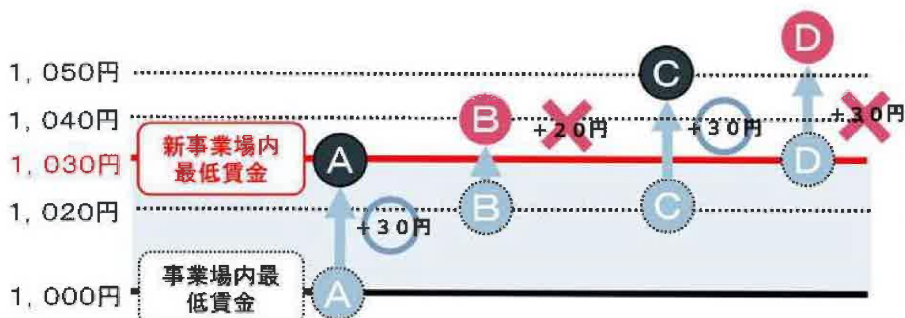
「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 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ことにより、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1,000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

1,070円 ■ 引上げ人数は2名とカウント



A：引き上げ人数としてカウント
 B・C：
 新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引き上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げているCのみ対象。
 D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

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、助成対象外となる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	×	○



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	・ 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

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(= 600万円 × 4/5)

(設備投資費用 × 助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）



対象！

発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

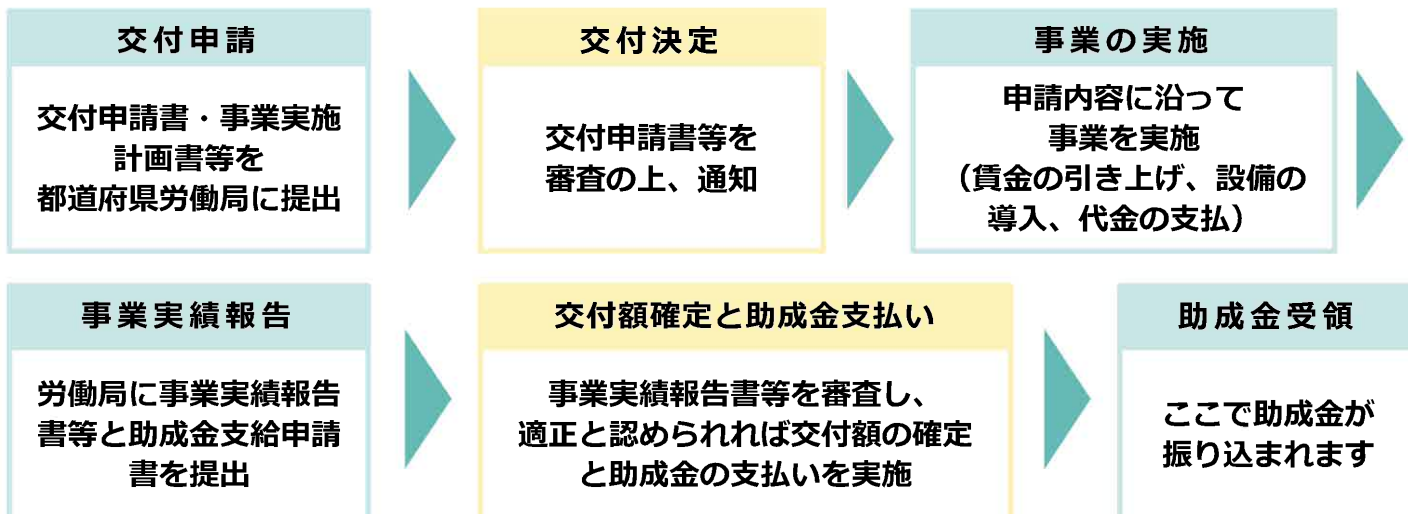


対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ **同一事業場の申請は年度内1回までです。**

令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、
申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、
サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取
組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

9月5日から対象事業所を拡充 令和7年度業務改善助成金を一部変更します

中小企業等多くの皆さまに活用していただけるよう、業務改善助成金の対象事業所の範囲を拡充します。具体的には、事業場内最低賃金が、改定後の地域別最低賃金未満までの事業所が、地域別最低賃金の改定日の前日までに、賃金を引き上げる場合についても、助成を受けることができます。

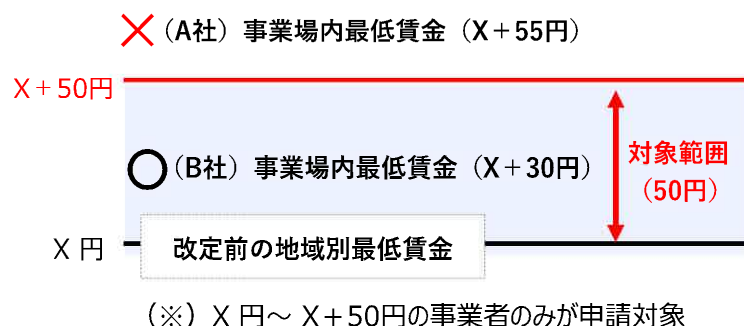
また、最低賃金の影響を強く受ける中小企業等が活用しやすくなるよう、特例的に、賃金引上げ計画の事前提出についても省略を可能とします。

拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

従来

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内 の事業所が対象

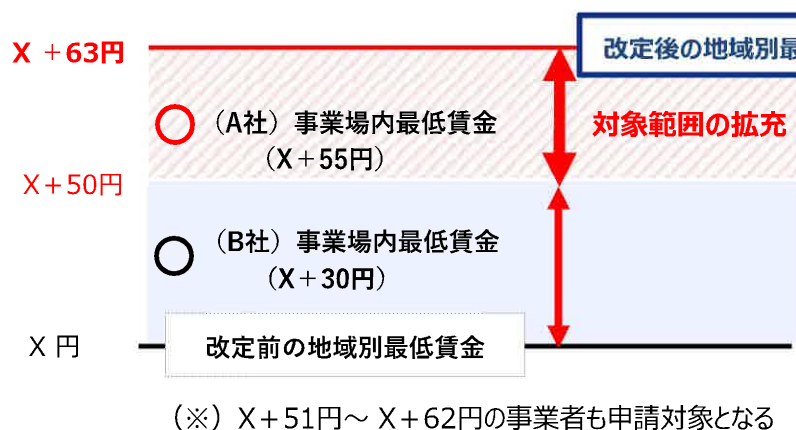


事業場内最低賃金が $X + 50$ 円までの事業所が対象となります。

拡充

事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金額未満までの事業所が対象

<例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 $X + 63$ 円（引上額63円）の場合>



事業場内最低賃金が $X + 51$ 円 ~ $X + 62$ 円までの事業所が対象となります！

※ 事業場内最低賃金が改定後地域別最低賃金と同額の場合は対象外

②賃金引上げ後の申請

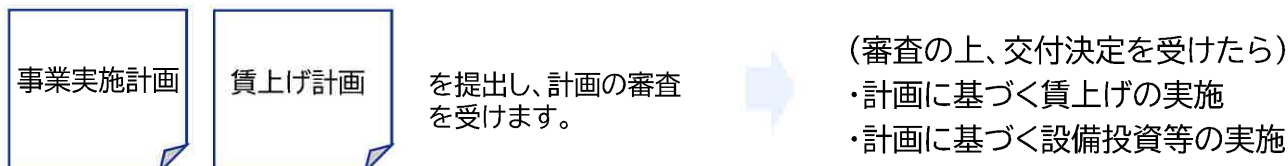
従来

賃金引上げ後の申請は不可

申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる必要があります

必要な手続き: 申請書や見積書のほかに、以下の書類の提出が必要です。

- ・賃金引上げ計画
- ・事業実施計画(設備投資等の計画)



拡充

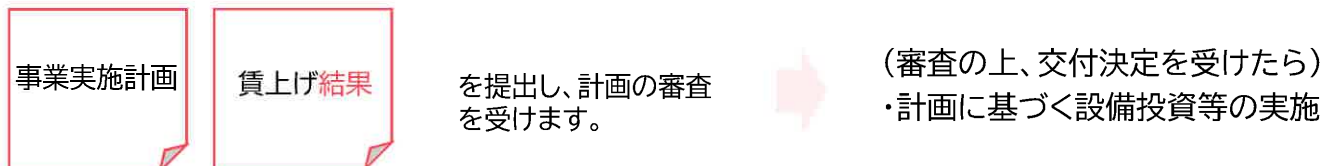
賃金引上げ計画の事前提出について省略可能

令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日まで(※)に賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は**不要**となりました

※同期間以外の賃金引上げは一切対象となりませんのでご注意ください。

必要な手続き: 申請書や見積書のほかに、以下の書類の提出が必要です。

- ・賃金引上げ**結果**
- ・事業実施計画(設備投資等の計画)



助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを事業場所在地を管轄する都道府県労働局に提出

審査・
交付決定

交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

注意事項

- ・交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象になりません。
- ・事業所での賃金引上げ日から地域別最低賃金の発効日までに勤務実績がないことにより、賃金引上げの実施を確認できない場合は、当該労働者を賃金引上げ対象者に含めることはできません。
- ・申請におかれましては、必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・申請期限は、申請事業所に適用される地域別最低賃金改定日の前日です。
- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・同一事業所の申請は年度内1回までです。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、
業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。
電話番号: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00~17:00)

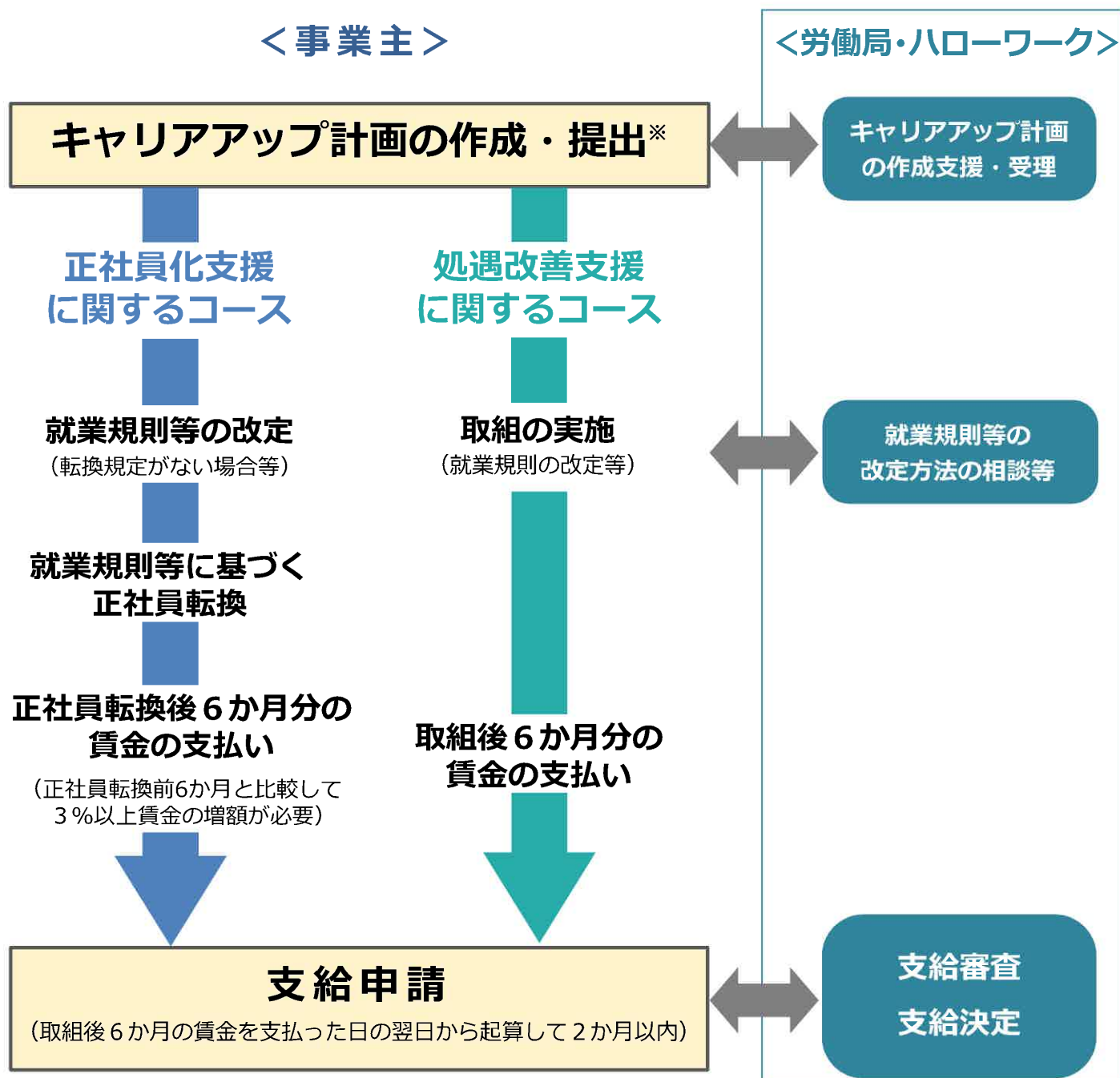
キャリアアップ助成金のご案内 (令和7年度)

「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		
		重点支 援 対 象 者 *	左 記 以 外	重点支 援 対 象 者 *	左 記 以 外	
正社員化コース	有期雇用労働者等を 正社員化(※) した場合（1人当たり） ※ 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。 ※新規学卒者で雇入れ日から起算して1年未満の者については支給対象外となります。	①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
		②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円
		* a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者				
		※ 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） ※ 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）				
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 した場合（1人当たり） ※ 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。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合				
		有期 → 正規	120万円		90万円	
		有期 → 無期	60万円		45万円	
		無期 → 正規	60万円		45万円	
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合				
		有期 → 正規	90万円		67.5万円	
		有期 → 無期	45万円		33万円	
		無期 → 正規	45万円		33万円	
※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。						
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の 賃金規定等を3%以上増額改定 し、その規定を適用させた場合（1人当たり）	3%以上4%未満	4万円		2.6万円	
		4%以上5%未満	5万円		3.3万円	
		5%以上6%未満	6.5万円		4.3万円	
		6%以上	7万円		4.6万円	
		※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）				
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・適用した場合	1事業所当たり	60万円		45万円	
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に 賞与・退職金制度を導入 し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円		30万円	
		※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）				
社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、 手当支給・賃上げ・労働時間延長 を行った場合 ② 労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者 とした場合	手当等支給メニュー	50万円		37.5万円	
		併用メニュー	50万円		37.5万円	
		労働時間延長メニュー	30万円		22.5万円	

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



※ 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- ◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、下記ご案内の厚生労働省ホームページよりご確認ください。
- ◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索



和歌山県内の中小企業・小規模事業者のみなさまへ

働き方改革

就業規則、助成金、労務管理等の「お困りごと」や「お悩み」を
社会保険労務士等の専門家がワンストップで無料でご支援いたします

支援 01

電話・メール・
来所相談

支援

02

セミナー開催

支援

03

商工団体等の
出張相談会

支援 04

専門家による
企業訪問
(オンライン相談可)

例えばこんなお悩み

- ☒ 同一労働同一賃金への対応
- ☒ 時間外労働の上限規制
- ☒ 労働条件通知書
- ☒ 労働関係の助成金の活用
- ☒ 年次有給休暇
- ☒ 就業規則・賃金規定の整備・見直し
- ☒ 育児・介護と仕事の両立
- ☒ ハラスメント対策
- ☒ 建設業と自動車運転業務の労働時間管理
- ☒ 多様な正社員制度の導入
- ☒ 職務分析・職務評価
- ☒ 生産性向上・業務効率化



和歌山働き方改革推進支援センター

☎ 0120-547-888

受付時間 平日9:00~17:00(土日・祝日を除く)

FAX 073-425-3041

〒640-8317 和歌山市北出島1丁目5番46号
(和歌山県社会保険労務士会 内)

✉ E-mail. wakayama@workstylereform.net

詳細は「働き方改革特設サイト」をご覧ください⇒ <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/wakayama/>

専門家による企業訪問の申し込み方法

☎・裏面のFAX・E-mail用申込書

☎・お電話によるお申込み

📱・右のQRコードからのお申込み





和歌山働き方改革推進支援センター

FAX : 073-425-3041

Email: wakayama@workstylereform.net

専門家による企業訪問 申込書

※オンライン相談も可能です

社労士等の専門家が貴社に訪問し課題解決に向けたコンサルティング支援をいたします

下記の必要事項をご記入の上、FAX もしくはメールにてお申し込みください

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名	フリガナ	従業員数 名 (うちパート 名)
所在地	〒 -	業 種
ご担当者名	担当・役職名 ()	
電話番号	FAX 番号	
E-mail アドレス	@	

ご相談内容(□に✓をしてください。複数可)

- | | | |
|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 残業を減らしたい | ☐ 同一労働同一賃金への対応 | ☐ 高齢者の就業促進 |
| ☐ 建設業・自動車運転業務の労働時間管理 | ☐ 賃金規定・賃金制度 | ☐ 労働関係の助成金 |
| ☐ 時間外労働の上限規制への対応 | ☐ 職務分析・職務評価 | ☐ 育児・介護と仕事の両立 |
| ☐ 労働時間の削減・労働時間管理 | ☐ 最低賃金への対応 | ☐ ハラスメント対策 |
| ☐ 時間外労働の割増率引上げへの対応 | ☐ 生産性向上・業務効率化 | ☐ その他 |
| ☐ 年次有給休暇 | ☐ 就業規則の作成・見直し | () |
| ☐ 多様な正社員制度の導入 | ☐ 人材不足・従業員採用 | |

【具体的に相談したい内容】

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 訪問相談希望日時 | ☐ オンライン相談希望日時 |
| ●第1希望日 月 日 時～ | |
| ●第2希望日 月 日 時～ | |
| ●第3希望日 月 日 時～ | |

個人情報、会社情報につきましては秘密を厳守いたします

お気軽に
お問い合わせください

和歌山働き方改革推進支援センター

〒640-8317 和歌山市北出島1丁目5番46号(和歌山県社会保険労務士会内)

TEL. 0120-547-888 FAX. 073-425-3041

E-mail. wakayama@workstylereform.net

従業員の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます 「人材育成支援コース」のご案内

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

支給対象

対象者 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

幅広い訓練に
ご活用いただけます！

訓練

- ① 人材育成訓練 : 10 時間以上のOFF-JTによる訓練
- ② 認定実習併用職業訓練 : 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
- ③ 有期実習型訓練 : 有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練

助成率・助成額

(1) 助成率・助成額 ※ () 内は中小企業事業主以外の助成率・助成額

支給対象となる訓練		経費助成率		賃金助成額(注1) (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
		通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満たす場合(注2)	通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満たす場合(注2)	通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満たす場合(注2)
①人材育成 訓練	正規雇用 労働者等	45% (30%)	+15% (+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	—	—
	有期契約 労働者等	70%	+15%				
②認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (3万円)
③有期実習型訓練(注3)		75%	+25%			10万円 (9万円)	+3万円 (3万円)

注1：e-ラーニング、通信制による訓練は経費助成のみです。

注2：訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、または、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

注3：正社員化した場合に助成。有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時まで以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。

- ・職業能力開発推進者を選任していること
- ・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
- ・定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めていること

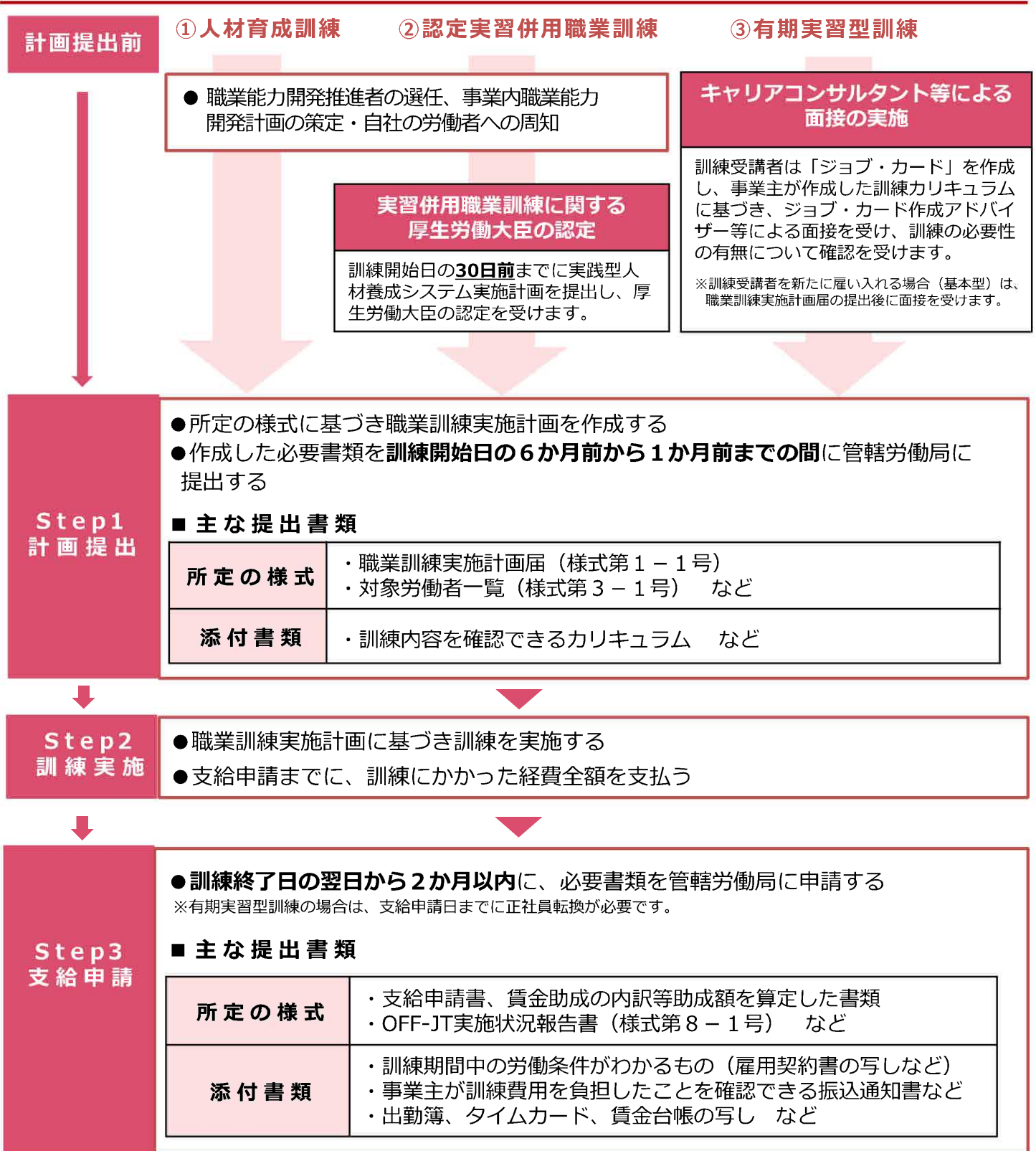
(2) 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額(注4、注5)

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	1,000万円

注4：賃金助成限度額(1人1訓練あたり)は、1,200時間。専門実践教育訓練については1,600時間。

注5：訓練受講回数は労働者1人につき、1年度で3回まで(有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで)

助成金受給までの手続きの流れと申請に必要な書類



申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



■ 人材開発支援助成金について

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



■ 人材開発支援助成金の電子申請について

※申請には「GビジネスID」の申請・取得が必要です

事業主の方へのご案内リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001108556.pdf>



雇用管理に助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コースのご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円（賃金要件を満たした場合は最大287.5万円）を助成する制度です。

助成内容および助成額

導入が必要なメニュー		助成額（※１）	上限額（※１・２）
A 雇用管理制度の導入	a 賃金規定制度（※３） （賃金表の整備）	40万円 （50万円）	80万円 （100万円）
	b 諸手当等制度 （資格手当などの導入）		
	c 人事評価制度 （人事評価制度の導入）		
	d 職場活性化制度 （メンター制度等の導入）	20万円 （25万円）	
	e 健康づくり制度 （人間ドックの実施）		
B 業務負担軽減機器等の導入 （労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入）		対象経費の 1/2 （62.5/100）	150万円 （187.5万円）

具体的な活用事例

① 賃金要件加算なし

諸手当等制度（40万円）＋ 職場活性化制度（20万円）
＋ 健康づくり制度（20万円）

合計80万円

② 賃金要件加算あり

賃金規定制度（50万円）＋ 諸手当等制度（50万円）
＋ 雇用環境整備（対象経費の1/2（上限187.5万円））

合計287.5万円

（※1）括弧内の金額は、賃金要件（5%以上の賃上げ）を満たした場合の額

（※2）上限額は、複数の雇用管理制度又は労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等を導入した際の助成上限額

（※3）「a 賃金規定制度」は中小企業が対象

支給までの流れ

① 雇用管理制度等整備計画を策定

提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出・認定

② 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入・実施

雇用管理制度等整備計画の実施期間内に導入・実施

③ 離職率の低下目標を達成

雇用管理制度等整備計画期間の末日の翌日から12か月経過するまでの期間の離職率が、目標値を達成していること

④ 助成金の支給（最大230万円）

賃金要件を満たした場合は最大287.5万円の支給

申請・お問い合わせ先

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下を参考にしてください。最寄りの都道府県労働局までお問い合わせください。

助成金の詳細

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html



助成金のお問い合わせ先・申請先

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

