

# 2025年度 助成金総合提案書

---



社会保険労務士法人

An-field

豊川本社 / 名古屋オフィス

※記載されている助成金は、2025年4月1日現在の情報に基づいております。

※助成金は年度の途中で支給要件が変わったり、廃止されたりすることがありますので  
ご注意ください。

2025.4.30改定

# 弊社の紹介

## 1 助成金実績豊富

- ・ **全国でも数%しかない**助成金を継続的にご紹介できる  
社会保険労務士法人  
より多くのニーズに対応し複数の助成金のサポートが可能です。

## 2 10名以上体制の 社会保険労務士法人

- ・ **2025年4月1日時点で、3名の有資格者を持つ**  
社会保険労務士法人  
10名以上の体制で業務を分担しており、より多くのより広域のお客様からの声に迅速に対応することが可能です。

## 3 同業・他士業と の連携

- ・ **補助金に強い中小企業診断士や税理士**など多くの他士業の先生との連携  
PSRnetworkを始め4つの社労士だけのネットワーク組織に属しており様々なニーズに対応可能です。

## 4 個人情報保護事務所

- ・ **社会保険労務士個人情報保護事務所（SRP II）**として全国社会保険労務士会連合会による認証  
SRP II 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証として安心して組合員様の個人情報をお預けいただけます。



認証番号：1601906

# 助成金と補助金の違い

	管轄	対象	競争性	申請者
<b>助成金</b>	厚生労働省	<b>労働者</b> の雇用 <b>労働環境</b> の改善 等	原則 <b>なし</b> 要件に該当で 100%受給	事業主、又は <b>社会保険労務士</b> が 申請代行可
<b>補助金</b>	経済産業省	新規 <b>事業</b> の開始 国が求める <b>事業</b> 等	原則 <b>あり</b> 評価の高いもの から採択	事業主等 支援は誰でも可

## 助成金とは？

◆ 雇用保険が財源（完全失業率2%台）

◆ 会計上は雑収入（営業外収益）

※使い道は自由。

※経常利益率

（日本の中小企業の売上高経常利益率の平均約4%）

とすると助成金80万円は売上高2,000万円と同等

# 助成金申請の注意点

## コスト

- ・ 就業規則や労使協定の作成・提出などで**コストが掛かる**可能性がある。

## 法令順守

- ・ 新しく導入した制度を**簡単に廃止**できない。廃止すると**不利益変更**になる可能性がある。

## 申請手続

- ・ 受給までに**時間が掛かる**場合がある。
- ・ 必要書類は**期限までに不備のない状態**に整備して提出する必要があるため、受給するために**専門的な知識**が必要になる。
- ・ 予算の都合で**期限を前倒して終了**する場合がある。

## その他

- ・ 不正受給をしてしまうと**社会的信用**が無くなる。

# 助成金に必要な帳簿類

労働条件通知書（雇用契約書） ※1

出勤簿（タイムカード） ※手書きはNG ※2

賃金台帳（給与明細書） ※3

就業規則（賃金規程・育児休業規程等） ※4

36（サブロク）協定

※1～4 これらの書類の**整合性**が、助成金受給では最大のポイントになります。

※ほとんどの助成金は、上記の帳簿類を提出することになります。

※未払い残業代、または36協定に記載されている時間外労働時間を超えて業務をしている等、労働法に違反している場合は助成金が支給されない場合があります。

※会社都合の退職があると申請できなくなる場合があります。

# こんな時に助成金を活用できます

## 【採用】

- 社員を採用するとき

## 【定着・教育】

- 諸手当制度を設けるとき
- 資格取得や研修をするとき

## 【両立支援】

- 社員がお子様を授かったとき
- 社員の配偶者がお子様を授かったとき

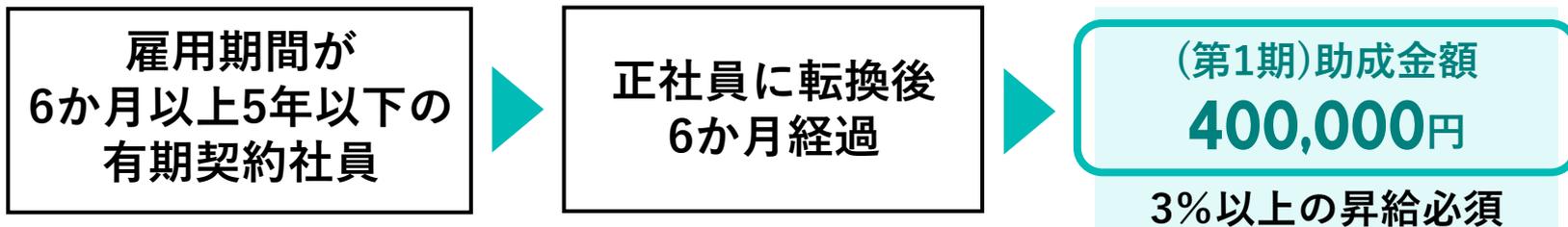
## 【設備投資】

- 社員の手間を削減する機器を購入するとき

# 契約社員で採用して6か月経過後に正社員に転換すると助成金40万円

※昇給必須&賞与または退職金が必要です

## キャリアアップ助成金(正社員化コース)～有期から正社員～



正社員化コースを初めて申請する場合は20万円加算されて…

助成金額合計**60万円**

### 対象

- a : 雇入れから3年以上5年以下の有期雇用労働者
- 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の訓練修了者などの重点支援対象者を正社員に転換した場合は、第2期の助成金申請（40万円）ができる

### 申請手順

- 1 計画書提出後、雇用期間6か月以上5年以下の有期契約社員を正社員に転換
- 2 正社員転換時に賃金を3%以上アップ（例）月給20万円→20万6千円以上

### 補足

初めて「短時間正社員」または「職務限定正社員」を申請すると、助成金40万円に40万円が加算され合計80万円になります。（1事業所につきどちらかを1回だけ申請可）

### 注意

正社員で入社した社員を有期契約社員に変更しても助成金申請はできません。

正社員を目指す有期契約社員の研修費用を助成金で70%以上回収

## 人材開発支援助成金(人材育成支援コース):有期実習型訓練

### 【有期実習型訓練申請事例】

OJT研修20時間、OFF-JT研修140時間、外部研修費用20万円の場合

- ①OJT実施助成10万円
- ②OFF-JT賃金助成140時間×800円=112,000円
- ③研修費20万円×75%=15万円(研修後、正社員に転換した場合)

助成金額  
合計**362,000円**

3  
種類  
の  
助  
成  
金

- 1 OFF-JT(座学研修)賃金助成 OFF-JT1時間あたり800円
- 2 OJT(実際の職場での研修)実施助成 OJT研修1人につき10万円
- 3 研修会社費用への経費助成1人につき15万円を限度に75%を支給  
有期契約社員から正社員に転換していない場合は70%を支給

### 有期実習型訓練の助成金を受給できた場合の2つの特典

- ①正社員化コースで必要な6か月の有期契約期間を「2か月から6か月未満」に短縮可能
- ②正社員化コースの第2期の助成金の申請が可能

補足

研修開始1か月前までに、計画書の提出が必須です。  
非正規社員だけが申請できる助成金です。

# 正社員と非正規社員の研修費用を助成金で回収

## 人材開発支援助成金(人材育成支援コース):人材育成訓練

### 【人材育成訓練申請事例】

OFF-JT研修20時間、外部研修費用10万円を5名で受講した場合

- ①OFF-JT賃金助成20時間×800円=16,000円  
×5名=80,000円(有期契約社員)
- ②研修費10万円×70%=7万円×5名=35万円

助成金額  
合計**376,000円**

助成金

- 1 OFF-JT(座学研修)賃金助成 OFF-JT1時間あたり800円
- 2 研修会社費用への経費助成1人につき15万円を限度に70%を支給(経費助成率)

※経費助成は正社員45%、非正規社員70%

人材育成訓練を受講した非正規社員を正社員にした場合の特典

正社員化コースの第2期助成金を申請できる

補足

研修開始1か月前までに、計画書の提出が必須です。  
正社員を目指す非正規社員だけが申請できる助成金です。

# 新規事業展開やDX推進等の人材育成に

## 人材開発支援助成金(事業展開等リスキング支援コース)

訓練経費、訓練期間中の賃金の一部を支援

訓練開始日の1か月前までに  
訓練実施計画書を労働局に提出

最低10時間以上の  
OFF-JT訓練実施

支給申請書提出

助成金支給

「新規事業の展開に伴う人材育成」または「業務効率化や脱炭素化に取り組むためデジタル・グリーン化に対応した人材の育成」を図るため、「訓練経費」や「賃金」の一部について助成金を支給する

助成金額	賃金助成	OFF - JT 1時間につき 1,000円
	経費助成	外部講師の謝金、 外部で受講した 研修参加費の 実費を75%まで支給

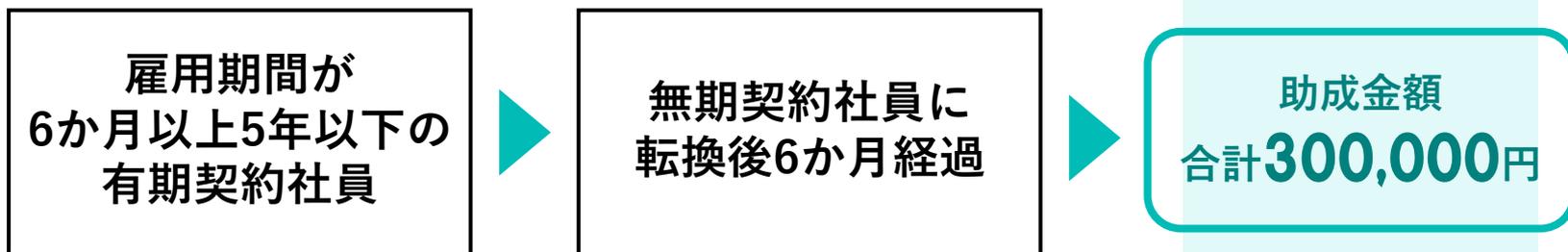
経費助成限度額 (1人あたり)		
10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
30万円	40万円	50万円

※非正規社員が事業展開等リスキング支援コース受給⇒正社員コースの加算助成金95,000円

事例：1名につきOFF-JT研修10時間、研修費20万円の場合の助成金額は160,000円  
内訳⇒OFF-JT 1,000円×10時間=10,000円 研修費20万円×75%=15万円

# 50代の有期契約のパートを無期契約のパートに転換するだけで 助成金30万円

## 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)



### 【高年齢者無期雇用転換コース申請事例】

53歳のパートタイマーを週20時間勤務で採用し時給は1,200円  
時給はそのままで、無期契約のパートタイマーに転換し6か月経過後30万円受給

申請手順

- 1 計画期間開始日の3か月前までに計画書を提出
- 2 雇用期間6か月以上5年以下の有期契約社員を無期契約社員に転換
- 3 無期契約社員に転換後6か月経過→助成金申請 (1名につき30万円)

申請をしないと損をする助成金 申請条件は50代の有期契約社員を無期契約社員にするだけ

補足 1年間に申請できる人数は10名が限度なので、パートタイマーの採用が多い会社は全員を申請できない場合があります。

# 60歳以上の高齢者や障害者の採用を支援する助成金

## 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

週所定労働時間	週30時間以上	週20時間以上30時間未満
60歳以上の高齢者 母子家庭の母 父子家庭の父	雇用保険加入日から 6か月後→30万円 1年後→30万円 <b>助成金額 合計600,000円</b>	雇用保険加入日から 6か月後→20万円 1年後→20万円 <b>助成金額 合計400,000円</b>
身体・知的障害者 (重度障害者を除く)	雇用保険加入日から 6か月ごとに30万円 4回支給 <b>助成金額 合計1,200,000円</b>	雇用保険加入日から 6か月ごとに20万円 4回支給 <b>助成金額 合計800,000円</b>

### 補足

ハローワークや民間職業紹介所からの紹介で採用することが条件です。  
労働局が申請対象と認定すると申請書類が郵送されます。

# パートタイマーなどの非正規社員に10万円以上の賞与を支払うと 助成金40万円

## キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)

雇用期間が3か月以上のパートなどの非正規社員に賞与制度を導入

雇用保険に加入している非正規社員全員に10万円以上の賞与支給

助成金額  
合計**400,000円**

1企業

申請手順

- 1 計画書提出後、正社員以外の非正規社員に賞与を支給する制度を新設
- 2 雇用保険に加入している非正規社員全員に年間10万円以上の賞与を支給
- 3 賞与支給後6か月経過→助成金申請 (1企業につき40万円)

### 3つのポイント

- ① 正社員に支給していなくても非正規社員全員に賞与を支給すれば助成金は申請可能
- ② 雇用している社員が非正規社員だけで、正社員がない会社も申請可能
- ③ 過去に非正規社員に賞与を支給していても助成金を申請できる可能性がある

賞与制度の導入と同時に非正規社員向けの退職金制度を導入すると16万8千円が加算され助成金額は…40万円+16.8万円= **助成金額合計568,000円** になります。

**注意** 退職金として1名につき月3,000円以上会社が積立することが申請条件になります。

# 正社員と非正規社員共通の賃金テーブルを作成すると助成金60万円

## キャリアアップ助成金(賃金規定等共通化コース)

雇用期間が3か月以上のパートなどの非正規社員と正社員が共通の賃金テーブル表を作成

正社員と非正規社員共通の「賃金テーブル表」を導入し6か月経過後に助成金申請

助成金額  
合計**600,000円**

1企業1回のみ

賃金テーブル表

(単位：円)

等級	正社員 (月給)	パートタイマー (時給)
6等級	320,000	
5等級	288,000	
4等級	256,000	1,600
3等級	242,400	1,515
2等級		1,380
1等級		1,220

### 申請の条件

共通化した「賃金テーブル表」を作成する際に

正社員の月平均  
の所定労働時間

×

パートタイマー  
の時給

=

正社員  
の賃金

になるように調整します。

ポイント

- 1 計画書提出後、正社員と非正規社員共通の「賃金テーブル表」を作成
- 2 賃金テーブル表の賃金で正社員と非正規社員に賃金を6か月分支給してから申請

補足

正社員1名、非正規社員1名という企業でも、助成金を申請できる可能性がありますが、正社員だけの企業、または非正規社員だけの企業は、助成金を申請できません。

# 非正規社員全員の賃金を3%以上引き上げると助成金が支給される

## キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

旧賃金テーブル表

(単位：円)	
等級	時給
6	1,400
5	1,360
4	1,320
3	1,280
2	1,240
1	1,200

新賃金テーブル表

(単位：円)	
等級	時給
6	1,442
5	1,401
4	1,360
3	1,319
2	1,278
1	1,236

非正規社員の「賃金テーブル表」を作成して賃金を3%以上アップします ※毎年100名まで申請できます

賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
助成金額 (1名につき)	4万円	5万円	6万5千円	7万円

### 【申請事例】

毎年パートタイマーなどの非正規社員の賃金テーブルを3%以上アップすると、毎年助成金を申請できる  
同じパートタイマーの賃金を引き上げても助成金申請できる

申請手順

1 計画書提出後、雇用保険に加入する非正規社員全員の賃金を3%以上アップ

2 賃金アップ後、6か月経過したら助成金を申請

補足

正社員の賃金を引き上げる必要はありません。

# 人事制度と賃金制度の整備を支援する助成金

## 人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)

雇用管理制度の整備、雇用管理改善機器等の導入費用を助成申請のポイントは年間の離職率を30%以下にすること

助成金額  
最大**287.5万円**

1企業

助成対象		助成額・助成率	上限額
雇用管理制度の 整備	賃金規定制度	<b>40万円</b> (50万円)	<b>80万円</b> (100万円)
	諸手当等制度		
	人事評価制度		
	健康づくり制度	<b>20万円</b> (25万円)	
雇用管理改善機器等の導入		導入した費用の50% (62.5%)	<b>150万円</b> (187.5万円)
雇用管理改善機器等は、社員の作業負担を軽減することにより雇用管理の改善に資する機器または設備であり、例えば、フォークリフト（運搬作業の軽減）、介護ソフト（介護記録の入力作業の軽減）や食器洗浄機（洗浄作業の軽減）等が対象となります			
括弧内は、全社員の賃金を5%以上アップした場合の支給額です			

補足

新設法人でも雇用保険・社会保険に加入している社員が1名以上いれば申請可能。過去に類似の助成金を受給している企業は申請対象になりません。

# 外国人労働者の職場定着のため経費の一部を助成

## 人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)



**具体的な措置** 必須メニューに加え、選択メニューの3～5のいずれかを実施する必要がある

必須  
メニュー

- 1.雇用労務責任者の選任
- 2.就業規則等の多言語化

選択  
メニュー

- 3.苦情・相談体制の整備
- 4.一時帰国のための休暇制度の整備と**実施**
- 5.社内マニュアル・標識類等の多言語化

### 対象となる経費

- ①通訳費
- ②翻訳機器導入費
- ③翻訳料
- ④弁護士、社会保険労務士法人への委託料（顧問料等は含まない）
- ⑤社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

### 主な支給要件

- ・就労環境設備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過するまでの外国人労働者の離職率が15%以下
- ・外国人雇用状況届出を適切に届け出ている

# 人事制度と賃金制度の整備を支援する助成金

## キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース) ～労働時間延長メニュー～

計画書を提出し2025年4月に6か月以上週25時間で勤務しているパートタイマーを週30時間勤務に延長し社会保険に加入

2025年10月に  
9月分の  
給与を支給

助成金額  
合計**300,000円**

### 【申請事例】

勤務時間が週30時間未満のため、社会保険に加入していないパートタイマーなどの労働時間を延長することで社会保険に加入すると、1名につき30万円の助成金が企業に支給される

### 申請の条件

- ①勤続6か月以上かつ勤務時間が週30時間未満のパートタイマーなど
- ②勤務時間を週4時間以上延長、かつ週30時間以上に変更
- ③社会保険に新規加入
- ④②と③の申請条件をクリアしてから6か月後に助成金を申請

### 補足

社員が1名以上の法人でも条件が合えば助成金を申請できます。  
2026年3月31日までに社会保険に加入した社員が対象になります。

# 定年の引き上げで最大160万円の助成金

## 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)

申請手順

- 1 社労士の有料コンサルティングを受けて定年延長または継続雇用年齢延長
- 2 労働基準監督署に定年の条文を変更した就業規則を届出
- 3 就業規則を届出した日の翌月に助成金申請

**対象** 1年以上勤務の雇用保険に加入している60歳代の社員の雇用が必須

現在の定年年齢60～65歳から定年70歳以上に引き上げまたは定年を廃止する場合

雇用保険加入の60～65歳未満の定年前から働いている社員数 (定年60歳・継続雇用年齢65歳の場合)	1～3名	4～6名	7～9名	10名以上
定年を70歳以上に引き上げ	30万円	50万円	85万円	105万円
現在70歳未満の定年 →定年を廃止に変更	40万円	80万円	120万円	160万円

現在の定年は据え置き継続雇用年齢を70歳以上に引き上げ

雇用保険加入の60～65歳未満の定年から働いている社員数 (定年60歳・継続雇用年齢65歳の場合)	1～3名	4～6名	7～9名	10名以上
継続雇用年齢を 70歳以上に引き上げ	30万円	50万円	80万円	100万円

**補足** 過去に定年を引き上げ助成金を受給した会社も申請できる可能性があります。

# 女性社員が3か月以上育児休業→職場復帰で助成金60万円

## 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

### 【育児休業等支援コース申請事例】

2024年4月出産

→7月「育休取得時」 「育休公表加算」 の助成金申請  
(30万円) (2万円)

→2025年4月職場復帰

→2025年10月「職場復帰時」 の助成金申請

(育休取得時)助成金額  
合計**300,000**円

(職場復帰時)助成金額  
合計**300,000**円

申請手順

- 1 産前休業に入る前に「育休復帰支援プラン」と「面談シート」を作成
- 2 就業規則・育児介護休業規程の整備と「一般事業主行動計画」作成・提出
- 3 出産後3か月経過で育休取得時、職場復帰6か月経過で職場復帰時の申請

育休情報公表加算**2万円** は育児休業等支援コースで1回だけ申請できます。

補足

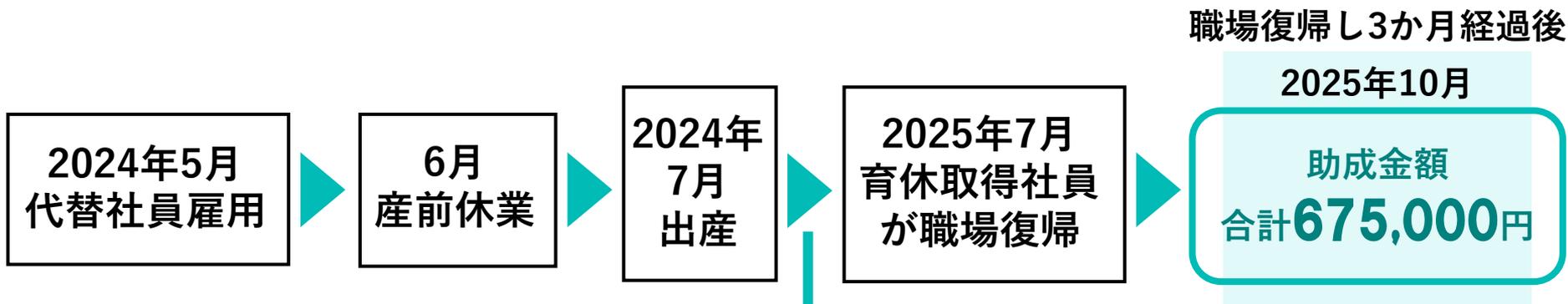
有期契約社員を1名、無期契約社員(正社員)を1名あわせて2名を1つの会社で申請できます。

注意

すでに社員が産前休業に入っている場合は、助成金の申請はできません。

育休社員の代替社員を雇用し出産後6か月以上業務→最大67.5万円

## 両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)



出産日の翌日以降6か月以上の育休期間の代替業務

申請手順

- 1 就業規則・育児介護休業規程の整備
- 2 「一般事業主行動計画」の作成および「両立支援のひろば」への登録
- 3 育休取得した社員が職場に復帰した翌日から3か月経過後に支給申請可能

育休情報公表加算**2万円**

は育休中等業務代替支援コースで1回だけ申請できます。

補足

対象者が有期雇用の場合「有期雇用労働者加算」で1人あたり10万円加算されます。1年間に最大10名の育休取得者の代替社員を申請できます。(初回の申請者から5年間)

注意

代替社員は、会社が妊娠を知った日以降に雇用した社員が助成金の対象です。

# 男性社員の育児休業取得を支援

## 両立支援等助成金(出生時両立支援コース):第2種

育児休業前に  
就業環境整備

▶ 出産 ▶

子が1歳未満のときに1日以上の育児休業を取得  
※前年育休取得者がいない場合

▶ 第2種

第1種の受給実績がなくても  
育休取得率30%以上アップ&50%達成で支給  
雇用環境整備措置5つのうち2つを実施した場合

助成金額  
合計**600,000円**

決算期の翌月に支給申請できます

【例】3月決算の会社の場合

2023年4月～2024年3月 男性育休取得者0人

2024年12月17日～2025年3月 対象社員1人、男性育休取得者1人、取得率100%

### 雇用環境措置

※先に第2種を申請すると、第1種の申請はできなくなります

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集・提供
- ④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ⑤育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分または人事の配置に係る必要な措置

育休情報公表加算**2万円**

は出生時両立支援コース(第2種)で1回だけ申請できます。

# 不妊治療や生理不順などに対応する休暇を導入する企業を支援

## 両立支援等助成金

### （不妊治療および女性の健康課題対応両立支援コース）

不妊治療のための休暇制度等の導入  
（合計5日以上利用）

助成金額  
合計**300,000**円

生理に起因する症状への対応のための休暇制度等の導入  
（合計5日以上利用）

助成金額  
合計**300,000**円

更年期の心身不調への対応のための休暇制度等の導入  
（合計5日以上利用）

助成金額  
合計**300,000**円

※それぞれ1回限り申請できます

#### 助成金の対象となる制度

- ①不妊治療・女性の健康課題への対応のための休暇制度
- ②所定外労働制限
- ③時差出勤
- ④フレックスタイム制
- ⑤短時間勤務
- ⑥在宅勤務（テレワークを含む）等の導入

**注意** 休暇は特定目的でも多目的でも可ですが、生理休暇は対象外です。

## 両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース)

小学校入学前の子どもを養育する社員が柔軟な働き方ができるように、5つの「柔軟な働き方選択制度」から2つ以上選択し、実際に導入した制度を1つでも利用

助成金額  
合計**200,000円**

小学校入学前の子どもを養育する社員が柔軟な働き方ができるように、5つの「柔軟な働き方選択制度」から3つ以上選択し、実際に導入した制度を1つでも利用

助成金額  
合計**250,000円**

※1年度に5名まで申請できます

育休情報公表加算**2万円**

は柔軟な働き方選択制度等支援コースで1回だけ申請できます。

### 助成金申請するために導入が必要な5つの「柔軟な働き方選択制度」

- ①始業時刻などの開始時刻の変更（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など
- ③短時間勤務制度（3歳以上小学校入学前の子どもをもつ社員のみ）
- 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特別有給休暇

**注意** 異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

# 介護休業を取得して復帰すると1名につき60万円を支給

## 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

介護休業	<b>40万円</b>	介護休業取得期間が連続15日以上の場合は60万円
介護両立支援制度 <small>8つの介護両立支援制度から選択し導入</small>	制度を1つ導入し、被保険者が当該制度を利用	
	<b>20万円</b>	制度利用日数が60日以上の場合は30万円
	制度を2つ以上導入し、被保険者がいずれか1つの制度を利用	
	<b>25万円</b>	制度別の利用日数が60日以上のものがある場合は40万円
手当支給等	<b>介護休業5万円</b>	介護休業取得期間が連続15日以上の場合は10万円
	<b>介護短時間勤務3万円</b>	
新規雇用 <small>派遣の受け入れを含む</small>	<b>介護休業20万円</b>	介護休業取得期間が連続15日以上の場合は30万円

### 介護両立支援制度

- ・ 所定外労働の制限制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 深夜業の制限制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 介護のための在宅勤務制度
- ・ (法を上回る) 介護休暇制度
- ・ 介護のためのフレックスタイム制度
- ・ 介護サービス費用補助制度

### ↓ 申請手順

- 1 就業規則・育児介護休業規程の整備
- 2 面談シート・介護支援プランの作成
- 3 介護休業を連続5日以上取得
- 4 介護休業した社員が職場に復帰
- 5 復帰から3か月経過後に支給申請

雇用環境整備加算**10万円** 以下をすべてを実施すると申請できます。

- ①雇用する労働者に対する介護休業および介護両立支援制度に係る研修の実施
- ②介護休業および介護両立支援制度に関する相談体制の整備
- ③介護休業および介護両立支援制度の取得・利用に関する事例の収集および提供
- ④雇用する労働者に対する介護休業および介護両立支援制度に関する制度、介護休業等の取得・利用の促進に関する方針の周知

### 注意

対象社員の家族が要介護状態の証明書が必要です。(介護保険被保険者証等)

# 労働時間を短縮する機械設備の購入費用の75%を支給→最大600万円

## 業務改善助成金(通常コース)

### 【申請事例】

パートタイマー2名の時給1,100円を1,160円に引き上げ助成金上限額90万円、商品の購入をネットでできる受発注機能付きホームページを作成した費用の75%を支給(最低賃金1,000円未満の場合は80%)

### 【過去に認定された導入事例】

機械設備：自動釣銭機、券売機、洗浄機、原料充填機、ベルトコンベア  
システム：POSレジシステム、受発注機能付きHP、WEB会議システム  
その他：業務マニュアル作成・改修等による店舗レイアウト変更

※自動車とパソコンは、物価高で利益率減の会社が対象です

※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

申請手順

1 購入する機械設備などの見積書を2社から取付

2 計画書の提出

3 助成金の対象になる社員の賃金引き上げ

4 計画書の認定後、機械設備の契約・購入

5 完了の報告書提出、助成金支給

対象になる  
社員

時間給で1,077円～1,127円の社員  
※雇用保険に加入していないパートタイマーや  
アルバイトなども対象

引き上げ額	引き上げる 従業員数	助成金上限額	
		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

## 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進コース)



### 限度額最大920万円のイメージ (①～④)

- ① 36協定の月に時間外・休日労働時間数の削減  
・月80時間超→月60時間以下〈限度額150万円〉 2025年3月までに36協定を労働基準監督署に届出済
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度新規導入  
〈限度額25万円〉
- ③ 有給のボランティア休暇等を1日設定、  
かつ年次有給休暇を時間単位で取得可  
〈限度額25万円〉
- ④ 賃金を引き上げると引き上げる社員数  
に応じて限度額加算  
3%以上引き上げ〈最大60万円〉  
5%以上引き上げ〈最大240万円〉  
7%以上引き上げ〈最大360万円〉  
※労働者数が30人以下の場合加算額は上記の2倍  
〈限度額720万円〉

【認定された機器の事例】 ※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

### 手作業の業務を機械化するなど、労働時間の短縮ができる機器が助成金対象

食器洗浄機、治療器具洗浄機、高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、門型リフト、ステレンス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、フードプリンター、業務用冷蔵庫、自動攪拌機、ベルトコンベア、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなど

## 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース):病院

計画書作成  
見積書添付

労働局に  
計画を提出

計画書  
認定

契約・購入  
費用支払い

限度額合計

①～⑥助成金額

最大**1,240**万円

限度額最大1,240万円のイメージ (①～⑥)

①36協定の月に時間外・休日労働時間数の削減

・月80時間超→月60時間以下〈限度額150万円〉 現在有効な36協定の前々年度までに36協定を届出済

②年次有給休暇の計画的付与制度新規導入  
〈限度額25万円〉

③有給のボランティア休暇等を1日設定、  
かつ年次有給休暇を時間単位で取得可  
〈限度額25万円〉

④勤務間インターバル  
11時間以上  
〈限度額170万円〉

⑤次の①および②をすべて実施すると上限額50万円

①労務管理体制の構築等

ア労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること  
イ医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保、  
長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備を  
行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限る)

ウ管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、  
労働時間管理について理解を深める取組を行うこと

②医師の労働時間の実態把握と管理

⑥賃金を引き上げると引き上げる社員数に応じて限度額加算

3%～7%以上賃金を引き上げると、助成金の上限額が最大720万円加算

【認定された機器の事例】※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

手作業の業務を機械化するなど、労働時間の短縮ができる機器が助成金対象

デジタル画像診断システム、内視鏡自動洗浄機、高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、門型リフト、ステレンス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、フードプリンター、業務用冷蔵庫、自動攪拌機、ベルトコンベア、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなど

## 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース): 運送業



限度額最大1,190万円のイメージ (①～⑤)

①36協定の月に時間外・休日労働時間数の削減  
・月80時間超→月60時間以下〈限度額150万円〉 現在有効な36協定の前々年度までに36協定を届出済

②年次有給休暇の計画的付与制度新規導入  
〈限度額25万円〉

③有給のボランティア休暇等を1日設定、  
かつ年次有給休暇を時間単位で取得可  
〈限度額25万円〉

④勤務間インターバル11時間以上〈限度額170万円〉

⑤賃金を引き上げると引き上げる社員数  
に応じて限度額加算  
3%～7%以上賃金を引き上げると、  
助成金の上限額が最大360万円加算  
※労働者数が30人以下の場合、最大720万円加算

【認定された機器の事例】 ※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

手作業の業務を機械化するなど、労働時間の短縮ができる機器が助成金対象

トレーラー、デジタル式運航記録計、高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、門型リフト、ステレンス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、フードプリンター、業務用冷蔵庫、自動攪拌機、ベルトコンベア、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなど

## 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース):建設業

計画書作成  
見積書添付

労働局に  
計画を提出

計画書  
認定

契約・購入  
費用支払い

限度額合計

①～⑥助成金額

最大**1,270**万円

### 限度額最大1,270万円のイメージ (①～⑥)

①36協定の月に時間外・休日労働時間数の削減

・月80時間超→月60時間以下〈限度額150万円〉 現在有効な36協定の前々年度までに36協定を届出済

②年次有給休暇の計画的付与制度新規導入  
〈限度額25万円〉

③有給のボランティア休暇等を1日設定、  
かつ年次有給休暇を時間単位で取得可  
〈限度額25万円〉

④勤務間インターバル  
11時間以上  
〈限度額150万円〉

⑤すべての対象事業場において週休2日制の推進に向けて  
①から④のいずれかの範囲内で休日を増加させること  
～上限額1日増加ごとに25万円、最大100万円～

- ①4週あたり8日以上に設定
- ②4週あたり7日に設定
- ③4週あたり6日に設定
- ④4週あたり5日に設定

⑥賃金を引き上げると引き上げる社員数に応じて限度額加算  
3%～7%以上賃金を引き上げると、助成金の上限額が最大720万円加算

【認定された機器の事例】 ※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

### 手作業の業務を機械化するなど、労働時間の短縮ができる機器が助成金対象

土木工事清算システム、測量杭打ち機、重機用センサーユニット、包装機器、門型リフト、ステレンス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、フードプリンター、業務用冷蔵庫、自動攪拌機、ベルトコンベア、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなど

## 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース): 情報通信業 宿泊業



### 限度額最大1,170万円のイメージ (①~⑤)

①36協定の月に時間外・休日労働時間数の削減  
・月80時間超→月60時間以下〈限度額150万円〉 現在有効な36協定の前々年度までに36協定を届出済

②年次有給休暇の計画的付与制度新規導入  
〈限度額25万円〉

③有給のボランティア休暇等を1日設定、  
かつ年次有給休暇を時間単位で取得可  
〈限度額25万円〉

④勤務間インターバル11時間以上〈限度額150万円〉

⑤賃金を引き上げると引き上げる社員数  
に応じて限度額加算  
3%~7%以上賃金を引き上げると、  
助成金の上限額が最大360万円加算  
※労働者数が30人以下の場合、最大720万円加算

【認定された機器の事例】 ※会社の状況によるので以下の事例が必ず労働局が認定するとは限りません

### 手作業の業務を機械化するなど、労働時間の短縮ができる機器が助成金対象

営業管理システム、自動見積もりシステム、スチームコンベクションオーブン、高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、門型リフト、ステレンス製型枠、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、フードプリンター、業務用冷蔵庫、自動攪拌機、ベルトコンベア、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなど

## エイジフレンドリー補助金(職場環境改善コース)

### 〈概要〉

60歳以上の社員（週20時間未満勤務の嘱託社員も対象）の労働災害の防止のため負担の大きい作業を解消する取組に必要な経費（機器の購入・工事の施工等）についての費用の50%を支給（100万円限度）

計画書提出

承認

契約・購入

補助金額  
上限**100**万円

### 【補助金の対象事例】

- ・重量物の持ち上げ軽減対策(パワーアシストスーツ)
- ・作業床や通路のつまずき防止対策または滑り防止対策(電熱マット、階段の手すり)
- ・転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入(床をフラットにする工事)
- ・不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置(高所作業台)
- ・介護で身体的負担を軽減する機器の導入(入浴用ストレッチャー、リフト)
- ・熱中症リスクのある事業場に休憩施設の整備、送風機の設置(エアコン)

**補足**

相見積もりは不要で、1社だけの見積書で申請可能です。