

使える支援策紹介します！

雇用・労働関係助成金の 有効活用セミナー

～賃金引上げに活用可能な助成金を中心に～

開催日時

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ① 7月3日(金) 10:00～11:15 | ② 7月6日(月) 14:00～15:15 |
| ③ 7月8日(水) 10:00～11:15 | ④ 7月10日(金) 15:00～16:15 |

内 容

○「雇用・労働関係助成金」と「賃上げ支援助成金
パッケージ」の概要

○賃金引き上げに活用可能な主な助成金について

- ・「業務改善助成金」について
- ・「キャリアアップ助成金」について
- ・「働き方改革推進支援助成金」について

○「持続的な賃上げ・生産性向上支援補助金
(鳥取県)」について


※（検索方法）厚生労働省のHP
事業主のための雇用関係助成金＞パンフレット



令和8年度 雇用・労働分野の助成金のご案内 （簡略版）


I 雇用関係助成金のご案内

～雇用の安定のために～

- 「雇用関係助成金」検索表  ... P. 3
- 雇用関係助成金の概要 ... P. 7
- 雇用関係助成金のお問い合わせ先 ... P.21

II 労働条件等関係助成金のご案内

～労働条件の改善のために～

- 労働条件等関係助成金の概要  ... P.23
- 労働条件等関係助成金のお問い合わせ先 ... P.26

このパンフレットは概要を記載したものです。

詳細な内容については、各助成金の支給要領やパンフレットをご参照ください。

雇用・労働関係の主な助成金の概要

・ 頁はパンフレット（簡易版）の該当ページ ・ ※印は賃金支援策パッケージの助成金

頁	助成金名	対象の取組み	助 成 内 容	助 成 額	主 な 留 意 点
8 頁	特定求職者雇用開発助成金	高齢者、障害者、母子家庭の母など就職困難者の雇入	ハローワーク等を通じた雇入れを助成	60万～240万円(短時間労働者は40万円～80万円)	該当者を雇用した場合ハローワークから通知がある。
9 頁	トライアル雇用助成金	すぐに常用雇用が難しい人の試行的雇用	一定期間(原則3か月)の試行雇用を助成	月4万円×3か月(該当者要件により加算、延長あり)	事前のトライアル求人の申込み、雇用開始後のトライアル雇用実施計画書の提出が必要。
1 1 頁	人材確保等支援助成金(※雇用管理等コース)	雇用管理制度の整備、雇用環境の改善、離職防止	制度導入や環境整備に要する費用の一部を助成	コースで異なる(20万円～325万円等)	コースによって、離職率低下目標の達成等の要件がある。
1 2 頁	65歳超雇用推進助成金(高齢・障害・求職者支援機構)	定年引上げや継続雇用、雇用管理制度の整備等による高年齢者の雇用安定	高年齢者雇用制度や管理制度の導入、無期雇用転換等への助成	コースで異なる(定年の引上げ15～140万円等)	定年延長等は、60歳以上の雇用保険被保険者がいて、就業業規則を改定することが要件。
1 3 頁	キャリアアップ助成金(※賃金改定コース)	有期・短時間・派遣労働者の処遇改善	正社員転換や賃金増額改定等を助成	コースで異なる(正社員化で1人あたり最大80万円、賃金増額で1人あたり4万円～7万円等)	キャリアアップ計画書の事前提出が必要。改善措置から一定期間経過後に申請。
1 4 頁	両立支援等助成金	育児・介護と仕事の両立支援、休業制度整備	育休取得、職場復帰支援、介護離職防止等の取組を助成	コースで異なる(育児休業支援30万円、介護休業支援40万円等)	制度整備に加え、取得環境の整備が必要。有給の介護休暇、育休代替要員の長期雇用に対する新規助成あり。
1 5 頁	※人材開発支援助成金	職務に関連した訓練、OFF-JT、OJT等の実施	研修費用、賃金の一部を助成	コースで異なる(経費助成45～75%、賃金助成800円/時間等、賃金要件加算あり)	訓練計画の事前提出が必要。(コースによってはキャリアコンサルティング実施も必要)経費の助成限度額あり
2 3 頁	※業務改善助成金	事業場内最低賃金の引上げのための生産性向上の取組み	生産性向上に資する設備導入費用等を助成	コースで異なる(助成率3/4～4/5、上限額30万円～600万円等)	事業場内最低賃金の引上げが前提。申請後に賃上げ、交付決定後に設備投資を行う。今年度は9月以降申請受付
2 4 頁	※働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮、年休取得促進等労務管理改善の取組み	労働能率の増進に資する設備等の導入を助成	コースで異なる(助成率3/4～4/5、上限額25万円～550万円等、賃上げ加算あり)	有給休暇の取得に向けた管理簿や就業規則の整備が前提。成果目標の設定と達成が要件となる。

賃金引き上げの支援策

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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



活用のポイント

賃上げ + 設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- ・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、賃金の引き上げ額、引き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。



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

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)

- ・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	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 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)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

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等手当を支払い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

(※3) 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**雇用管理制度**(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、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (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で、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※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225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

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、雇い入れた中途採用者について、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、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(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



(R8.4)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare