



わかりやすい
助成金
ガイドブック

2022年度版

ごあいさつ

新型コロナウイルス感染症のまん延は、いまだ予断を許さない状態ではありますが、予防等に取り組みながら、経済の立て直しに向けた取り組みが進みつつあります。

去年は「雇用を守ること」に注力されていた助成金も、この流れの中で、また「働き方改革」に軸足を戻ってきています。このような情勢下、本年度も雇用環境の変化に対応するための助成金を取り揃えられました。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当に受給できる助成金があるのか」と思われる経営者の方もいらっしゃるかもしれません。しかし、そのような心配はご無用です。そもそも、「助成金」は多種多様であり、その時代を反映した国が推し進める政策に基づいて新設・改定されています。したがって、何らかの助成金に該当する可能性が高く、条件に合致しさえすれば、どんな企業でも受給できるものなのです。

また、「助成金」は金融機関の融資とは異なり、返済の必要がありません。実際に「助成金」を受給した企業は「気づいてよかった」「受給できてありがたかった」と感じています。

本書では、複雑で難解なイメージのある助成金をなるべく分かりやすい語句で理解しやすいように解説しました。本書で助成金の理解を深めていただければ幸いです。

目次

目次	1
助成金とは？	2
助成金の受給事例	3
2022年度の助成金のポイント	3
① 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)	4  
② 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)	5  
③ 人材開発支援助成金(一般訓練コース)	6 
④ 人材開発支援助成金(特定訓練コース)	7 
⑤ 人材確保等支援助成金(テレワークコース)	8  
⑥ 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)	9   
⑦ 両立支援等助成金(出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」)	10  
⑧ 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)	11  
⑨ キャリアアップ助成金(短時間労働者労働時間延長コース)	12   
⑩ キャリアアップ助成金(正社員化コース)	13    
⑪ 高年齢労働者処遇改善促進助成金	14  
⑫ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)	15   
⑬ 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	16  
⑭ トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)	17  
⑮ 産業雇用安定助成金	18 
⑯ 雇用調整助成金	19  
取り扱い機関一覧	20

本ガイドブックに掲載している助成金以外にも、多数の助成金があります。助成金に興味をお持ちになった方は、裏表紙中面の「らくらく助成金診断」をご活用ください。

※次の記号は、それぞれ助成金の受給に際しポイントとなる要件を示しています



人の雇い入れ



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



能力開発



多様な人材の活躍推進

助成金とは？

下記のように一定の労働条件・職場環境の整備をすることにより、国から資金の助成を受けられる制度です

- 職場環境の改善や福利厚生の充実を図った場合
- 労働者の教育訓練を行った場合
- 高年齢者や障害者を雇用した場合 など

■助成金のメリット

国・金融機関からの融資……………返済義務があります
国からの助成金……………返済義務がありません

■会計・税務上の取り扱い

会計上……………雑収入として処理してください
税務上……………所得となりますが、消費税はかかりません
※助成金の会計・税務上の詳細な取り扱いについては、税務署や税理士にご確認ください

■大企業と中小企業では助成額が異なることがあります

中小企業の定義は以下の通りです

業 種	労働者数または資本金・出資金額の基準
小売業(飲食店を含む)	労働者50人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
サービス業	労働者100人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
卸売業	労働者100人以下または資本金・出資金が1億円以下
その他の業種	労働者300人以下または資本金・出資金が3億円以下

※この基準を超えると大企業となります ※中小企業のみ対象となる助成金もあります

■助成金を申請する前に注意しておくこと

- 書類の整備をしておきましょう
申請にあたり、就業規則や賃金台帳など法律で定められている書類の提出が求められる場合があります
- 事前に計画届などの書類の提出が必要な場合があります
「人材開発支援助成金」のように、事前に計画届などの書類の提出が必要な場合がありますのでご注意ください
- 事業主の都合による離職をさせている場合、助成金を受給できない場合があります
「特定求職者雇用開発助成金」のように、一定の期間の間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいる場合、助成金を受給できない場合があります
- 不正受給には罰則があります
不正受給が判明した場合には、不支給または返還することになる上、事業所名の公表、さらに悪質なものは刑事告発の対象となります
- 取り扱い機関や社会保険労務士に確認をしましょう
実際に助成金を受給するにあたり、取り扱い機関や社会保険労務士に事前に詳細を確認しておきましょう

助成金の受給事例

新規採用の職員に研修を受講させて助成金を受給！

システム開発の事業者(従業員数:43名)の事例

助成金の種類:人材開発支援助成金

受給額:約64万円



Before

今まで求める技術についての経験者を採用して人材確保をしてきたものの、近年、経験者採用が難しくなっている。そこで採用方針をシフトして、一定の知識を持っている方を教育する方向で検討している。

【助成金受給の施策】

職業能力開発推進者を設置し、事業内職業能力開発計画を策定

研修サービス提供会社の集合研修に採用した人員2名を通学させる

After

技術力ありきの採用ではないため、人選に幅が生まれ、結果として良い人柄の方を採用できた。採用された方も、会社の経費で新しい技術を身につけることができ、喜ぶとともに、やる気を見せてくれている。

2022年度の助成金のポイント

本年度は、雇用を守るための助成金の役割がひと段落して、
ふたたび「働き方改革」に軸足を戻す助成金に注目が集まっています

過労死認定基準改定(2021年9月～)

労働時間以外の負荷要因である勤務時間の不規則性に「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」が追加

▶▶ 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)…4ページ

育児・介護休業法改正(2022年4月、10月～)

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得を可能とする

▶▶ 両立支援等助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))…10ページ

高年齢者雇用安定法改正(2021年3月～)

70歳までの就労機会確保を努力義務化

▶▶ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)…15ページ

障害者雇用促進法改正(2021年3月～)

障害者雇用率を2.3%に引上げ

▶▶ トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)…17ページ

次ページから個別の助成金の案内となります。なお、本紙記載の受給要件等につきましては、簡易的な記載としておりますので、あらかじめご了承ください。

働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

制度導入の助成

働き方改革の推進と共に、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)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の導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

2. 1の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から④のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること

- ① 月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること
- ② 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③ 時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入すること
- ④ 特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること

Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

(1) 成果目標の①から④の上限額および賃金加算額の合計額

(2) 対象経費の合計額×補助率3/4 ※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑨を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5)

＜(1)の上限額＞

・成果目標①の上限額

事業実施後の設定	助成額	
	事業実施前の設定が月80時間超	事業実施前の設定が月60時間超
月60時間以下	150万円	100万円
月60時間を超え、月80時間以下	50万円	—

・成果目標②達成時の上限額：50万円 ・成果目標③④達成時の上限額：25万円

＜(1)の賃金加算額＞

引き上げ人数	助成額			
	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人あたり5万円(上限150万円)
5%引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人あたり8万円(上限240万円)

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知っトク情報

●この助成金の申請の受付は2022年11月30日までとなります



2

賃金の助成

中途採用等支援助成金 (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、中途採用の拡大を図った場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
- 対象となる中途採用者が次のいずれにも該当すること
 - 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者
 - 期間の定めのない労働者(パートタイム労働者を除く)
 - 次の内容を予定する「中途採用計画」を策定し、労働局に届け出ること
 - 中途採用者の雇用管理制度を整備すること
 - 計画期間内の中途採用を拡大すること
 - 計画期間中に次のいずれかの措置を実施すること
 - ①中途採用率が60%未満の事業所が1に該当する方を2人以上採用し、20ポイント以上中途採用率を向上させること
 - ②1に該当する45歳以上の方を初めて採用すること
 - ③1に該当する方を10人以上(中小企業は2人以上)雇入れ、計画期間前と比べ上回っていること
 - 中途採用計画の提出の日の前日から起算して6ヵ月前の日から、支給申請書の提出日までの間に事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと

Q いくら助成されますか？

	助成額		生産性向上助成(※1)
①中途採用率の拡大	20ポイント以上向上	40ポイント以上向上	1事業所あたり 25万円
	50万円	70万円	
うちこれまで中途採用を行 ったことがない場合	上記に加えて10万円		
②45歳以上の方の初採用	1事業所あたり60万円または70万円(※2)		1事業所あたり30万円
③情報公表・中途採用者数の拡大	—		1事業所あたり 15万円
中途採用者数の拡大	中途採用者数拡大助成 1事業所あたり30万円		
定着助成	上記に加えて1事業所あたり20万円		

※1: 生産性の向上が認められる場合に加算

※2: 支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇入れ時の年齢が60歳以上であって、かつ雇入れ日から6ヵ月以上経過している方がいる場合に、70万円を支給

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 企業の中途採用等支援に関する「中途採用等支援助成金」には、東京圏からの移住者を雇い入れる場合に受給できる「中途採用等支援助成金(UIJターンコース)」があります



中小企業

大企業

賃金の助成

3

人材開発支援助成金 (一般訓練コース)

能力開発・賃金の助成

年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. OFF-JTにより実施される訓練を20時間以上実施すること
 2. 事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること
 3. 定期的なキャリアコンサルティングの実施について規定していること
 4. 職業能力開発推進者を選任していること
 5. 訓練実施計画届を労働局に提出していること
 6. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
 7. 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

Q いくら助成されますか？

助成対象	助成額・率
賃金助成(※1)	(1人1時間あたり)380円<480円>
経費助成(※2)(※3)	訓練に要した経費の30%<45%>

※く く内は生産性の向上が認められる場合の額

※1: 1人あたりの賃金助成時間数の限度は、原則1,200時間

※2: 経費助成の1人あたりの限度額は、訓練時間が20時間(育休中等の者に対する訓練については10時間)以上100時間未満の場合は7万円、100時間以上200時間未満の場合は15万円、200時間以上の場合は20万円

※3: eラーニングおよび通信制による訓練等については、一律「20時間以上100時間未満」の区分となります

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク情報

- 今年度から「eラーニング」「通信制による訓練」も助成の対象となります
- なお、訓練時間の要件は、実際の訓練時間ではなく、受講案内等に記載されている「標準学習時間」「標準学習期間」(訓練を習得するため通常必要なものとしてあらかじめ受講案内等によって定められている時間または期間)で判断することになります



4

人材開発支援助成金 (特定訓練コース)

能力開発・賃金の助成

労働生産性の向上に資するなど、効果が高い訓練を実施した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 下記のいずれかの対象訓練を実施すること

- ① 労働生産性向上訓練(高度職業訓練・事業分野別指針に定められた研修・労働生産性向上に資する特定訓練等)
- ② 若年人材育成訓練(雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の方に対する訓練)
- ③ 熟練技能育成・承継訓練(熟練技能者の指導力強化・技能承継のための訓練、認定職業訓練)
- ④ 認定実習併用職業訓練(その他特定のOJT付き訓練)

2. 助成対象訓練時間が10時間以上であること

3. 「事業内職業能力開発計画」「年間職業能力開発計画」を策定すると共に、「職業能力開発推進者」の選任をすること

4. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金額を支払っていること

Q いくら助成されますか？

	助成額・率	
	大企業	中小企業
賃金助成(※1)	1時間あたり380円<480円>	1時間あたり760円<960円>
経費助成(※2)	30%<45%>	45%<60%>
OJT 実施助成	11万円<14万円>	20万円<25万円>

※く>内は生産性の向上が認められる場合の額

※1: 1人あたりの賃金助成時間数の限度は、原則1,200時間(認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600時間)

※2: 経費助成の支給限度額については、訓練時間10~100時間未満: 10万円(15万円)、100~200時間未満: 20万円(30万円)、200時間以上: 30万円(50万円)となります(()内は中小企業事業主に対するもの)

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 労働生産性が向上している企業に支給される割増助成分について、本助成金は、訓練開始日が属する会計年度の前年度の生産性とその3年度後の会計年度の生産性を比較して6%以上伸びていることが必要になります



中小企業

大企業

能力開発・賃金の助成

5

人材確保等支援助成金 (テレワークコース)

制度導入の助成

テレワークを新規導入・試行するとともに、人材確保や雇用管理改善に効果をあげた場合に受給できます。



中小企業

大企業

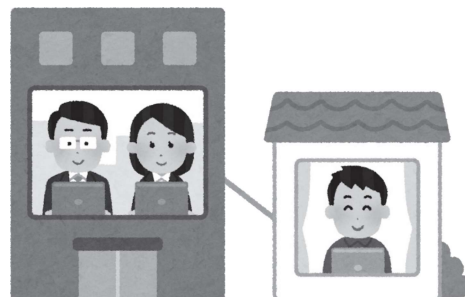
制度導入の助成

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の
中小企業事業主

1. テレワークを新規で導入、および試行的に導入している、または試行的に導入していたこと
2. テレワーク実施計画を作成し、労働局の認定を受けること
3. 次のいずれかの取り組みを1つ以上行うこと
 - ① テレワーク用通信機器等の導入・運用
 - ② 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ③ 労務管理担当者に対する研修
 - ④ 労働者に対する研修
 - ⑤ 外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング
4. 3の取り組みに関して次の①②に該当すること
 - ① 機器等導入助成
 - ・テレワークに関する制度について、労働協約または就業規則に定めること
 - ・テレワーク実施計画の認定日から6ヵ月以内の連続する3ヵ月間において、1回以上対象労働者全員がテレワークを実施すること、または、対象労働者が週平均1回以上テレワークを実施すること
 - ② 目標達成助成
 - ・①の取り組み後1年間の離職率が、テレワーク実施計画の提出前1年間の離職率以下であること
 - ・①の取り組み後1年間の離職率が30%以下であること

- ② 目標達成助成
 - ・①の取り組み後1年間の離職率が、テレワーク実施計画の提出前1年間の離職率以下であること
 - ・①の取り組み後1年間の離職率が30%以下であること



Q いくら助成されますか？

助成内容	助成率
機器等導入助成	支給対象経費の30%
目標達成助成	支給対象経費の20%(生産性が向上している場合は35%)

※両助成ともに「100万円」と「20万円×対象労働者数」を比べて低い方の金額が上限

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ トク情報

- 「テレワーク用通信機器の導入・運用」に関する費用のうち、対象となる経費の例は以下の通りです
ネットワーク機器(VPNルータ、Wi-Fiルータ、USBデータ通信端末等)、サーバ機器、NAS機器、セキュリティ機器、ウェブ会議関係機器、サテライトオフィス利用料、テレワーク用サービス利用料
※単なるパソコンやタブレットなどの購入は対象になりませんので、ご注意ください



6

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)

制度導入の助成

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組んだ場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「就労環境整備計画」を作成し、労働局に提出すること
2. 雇用労務責任者を選任するとともに、就業規則等の社内規程を多言語化すること
3. 次の①～③のいずれかの取り組みを実施すること
 - ① 苦情・相談体制の整備
全ての外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により、苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、継続して運用すること。

② 一時帰国のための休暇制度

全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させること

③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化

4. 計画期間の末日の翌日から1年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が一定以下であること
5. 計画前1年間と比べて、計画期間の末日の翌日から1年経過するまでの期間の日本人労働者(雇用保険一般被保険者)の離職率が、上昇していないこと

Q いくら助成されますか？

助成額
支給対象経費の1/2<2/3>(上限額57万円<72万円>)

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

● 支給対象経費は、以下の①～⑤の経費となります

- ① 通訳費(外部機関等に委託をするものに限る)
- ② 翻訳機器導入費(上限10万円)
- ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費(多言語の標識類に限る)



男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、実際に育児休業を取得させた場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 育児・介護休業法に定める育児休業制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約または就業規則に規定していること
2. 一般事業主行動計画を策定し、労働局の認定を受け、それを労働者に周知させるための措置を講じていること

3. 次の①②に該当すること

- ① 育児休業の前日までに、雇用環境整備の措置を複数行うとともに、育児休業取得者の業務を代替する体制を整え、連続した5日以上の子育て休業を取得させること
- ② ①の取り組み後、男性労働者の育児休業取得率について、申請日の属する事業年度と比較して、次の事業年度から始まる3事業年度以内に30%以上上昇していること

Q いくら助成されますか？

	助成額
①男性労働者の出生時育児休業取得	20万円
代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合:45万円)
②男性労働者の育児休業取得率上昇(30%以上)	1 事業年度以内:60万円<75万円> 2 事業年度以内:40万円<65万円> 3 事業年度以内:20万円<35万円>

※く>内は生産性の向上が認められる場合の額

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 雇用環境整備の措置は次のいずれかとなります
 - ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - ・育児休業に関する相談体制の整備
 - ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
 - ・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



8

両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)

制度導入の助成

労働者の育児休業の取得・職場復帰のための取り組みを行った場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の
中小企業事業主

1. 育休取得時 次の①②のいずれにも該当すること
 - ① 育休復帰支援プランを作成し、対象者の育児休業開始日までに業務の引き継ぎを実施すること
 - ② 連続3ヵ月以上の育児休業を取得させること
2. 職場復帰時 次の①②のいずれにも該当すること
 - ① 育休取得時の支給を受けていること
 - ② 育児休業終了後、対象者を原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること

3. 業務代替支援 次の①②のいずれにも該当すること
 - ① 対象者の職務の代替要員を新たに確保する、または業務を見直し、周囲の社員により業務をカバーさせること
 - ② 育児休業終了後、対象者を原職等に復帰させ、引き続き6ヵ月以上継続して雇用していること
4. 職場復帰後支援 次の①②のいずれかの制度を規定し、対象者に復帰後6ヵ月以内に利用させていること
 - ① 子の看護休暇制度(10時間以上)
 - ② 保育サービス費用補助制度(3万円以上)

Q いくら助成されますか？

		助成額	加算等
育休取得時(※1)		28万5,000円<36万円>	
職場復帰時(※1)		28万5,000円<36万円>	職場支援の取り組みをした場合 19万円<24万円>加算
業務代替支援(※2)	新規雇用	47万5,000円<60万円>	支給対象者が有期契約労働者の場合 9万5,000円<12万円>加算
	手当支給等	10万円<12万円>	
職場復帰後支援		制度導入時(※3) 28万5,000円<36万円>	・子の看護休暇制度利用時(※4) 1,000円<1,200円>×休暇取得時間 ・保育サービス費用補助制度利用時(※5) 実費の2/3

※く 内は生産性の向上が認められる場合の額

※1: 1企業あたり2人まで(無期雇用者、期間雇用者、各1名)

※2: 1企業あたり1年度10人まで

※3: 「子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」の導入時いずれか1回のみ

※4: 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。1企業あたり200時間<240時間>を上限

※5: 最初の支給申請日から3年以内に5人まで。1企業あたり20万円<24万円>を上限

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

● 両立支援等助成金には、他にも以下のコースがあります

- ① 介護離職防止支援コース
- ② 育児休業等支援コース
- ③ 不妊治療両立支援コース
- ④ 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



キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等の所定労働時間を延長して雇用保険および社会保険に加入させた場合に受給できます。



中小企業

大企業

制度導入の助成

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「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」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
2. 次の①または②に該当すること
 - ① 有期契約労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長すること

- ② 労働者の手取り収入が減少しないよう、週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長すること
3. 2により所定労働時間を延長した労働者を6ヵ月以上の間継続雇用し、その賃金を支給していること
4. 2により所定労働時間を延長した労働者を社会保険に加入させること

Q いくら助成されますか？

〈上記2①の場合〉

助成額	
大企業	中小企業
16万9,000円<21万3,000円>	22万5,000円<28万4,000円>

〈上記2②の場合〉

延長時間	昇給率	助成額	
		大企業	中小企業
1時間以上2時間未満延長	10%以上	4万1,000円<5万2,000円>	5万5,000円<7万円>
2時間以上3時間未満延長	6%以上	8万3,000円<10万5,000円>	11万円<14万円>

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※①と②を合わせて1年度1事業所あたり45人まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- キャリアアップ助成金には、他にも以下のコースがあります
 - ① 正社員化コース
 - ② 障害者正社員化コース
 - ③ 賃金規定等改定コース
 - ④ 賃金規定等共通化コース
 - ⑤ 賞与・退職金制度等共通化コース
 - ⑥ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース(9月30日まで)



有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 「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」に基づき、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
 2. 有期契約労働者等を、正規雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則等に規定していること

3. 2により転換または直接雇用される労働者は、継続または通算して6ヵ月以上(かつ有期契約労働者の場合は3年以下)雇用または受け入れされた方であること
4. 2により転換または直接雇用された労働者を6ヵ月以上の間継続雇用し、かつ転換前6ヵ月と転換後6ヵ月を比較して3%以上増額した賃金を支給していること

Q いくら助成されますか？

転換の種類	助成額(1人あたり)			
	大企業	中小企業	人材開発助成金の特定の訓練終了後	母子家庭の母等、一定の条件を満たした35歳未満者の転換等
①有期→正規	42万7,500円 〈54万円〉	57万円 〈72万円〉	9万5,000円 〈12万円〉加算	9万5,000円 〈12万円〉加算
②無期→正規	21万3,750円 〈27万円〉	28万5,000円 〈36万円〉	4万7,500円 〈6万円〉加算	4万7,500円 〈6万円〉加算

※派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合

…1人あたり28万5,000円〈36万円〉加算

※「勤務地・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換等した場合(1事業所あたり1回まで)

…1事業所あたり7万1,250円〈9万円〉(中小企業の場合:9万5,000円〈12万円〉)加算

※〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※1年度1事業所あたり20人まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 新型コロナウイルス感染症対応の特例として、対象労働者の範囲について以下の通り制度拡充されています

…新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣により2ヵ月以上、6ヵ月未満の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者



中小企業

大企業

制度導入の助成

高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、賃金規定等の増額改定に取り組んだ場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「賃金規定等改定計画書」を作成し、労働局の認定を受けること
2. 60歳から64歳までの高年齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、6ヵ月以上運用していること
3. 高年齢雇用継続基本給付金の受給額が、賃金規定等の改定の前後を比較して95%以上減少していること
4. 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること

Q いくら助成されますか？

助成額
賃金規定等の改定前後で比較した、 高年齢雇用継続基本給付金の減少額 $\times 2/3 (4/5)$

※()は中小企業事業主に対する助成率

※2023年度または2024年度の助成率は1/2(2/3)



取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者を対象にして、減少額を算定します



65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳以上への定年の引上げや、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行った場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 労働協約または就業規則に、以下のいずれかの新しい制度を規定し、実施すること
 - ① 65歳以上への定年引上げ
 - ② 定年の定めの廃止
 - ③ 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
 - ④ 他社による継続雇用制度の導入

2. 1に定める制度の実施日の6カ月前の日から支給申請日の前日までの間に、60歳を下回る定年を定めていないこと、または65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること
3. 支給申請日の前日において、1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
4. 高齢者雇用管理に関する措置を実施していること

Q いくら助成されますか？

〈定年の引上げまたは定年の定めの廃止〉

(措置内容の記載年齢は定年引き上げ幅)

措置内容 60歳以上被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		(5歳未満)	(5歳以上)		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

〈希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入〉

〈他社による継続雇用制度の導入(※)〉

措置内容 60歳以上被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成

※1企業あたり1回限り(要件を満たす場合は、2回目の申請が可能)

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 高齢者雇用管理に関する措置は、以下の内1つ以上実施することが必要です
- ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - ② 作業施設・方法の改善
 - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
 - ④ 職域の拡大
 - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
 - ⑥ 賃金体系の見直し
 - ⑦ 勤務時間制度の弾力化



中小企業

大企業

制度導入の助成

13

賃金の助成

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

高齢者、障害者等の就職が特に困難な方を公共職業安定所等の紹介により新たに雇い入れた場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 65歳未満で次の①～⑥のいずれかの求職者を
公共職業安定所または民間の職業紹介事業者
等の紹介により、継続して雇用する労働者として
雇い入れること
① 60歳以上の者
② 母子家庭の母等
③ 父子家庭の父
(児童扶養手当を受けている者に限る) 等

④ 身体障害者
⑤ 知的障害者
⑥ 重度障害者等
(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)
2. 対象労働者の雇入れ前後6ヶ月の間に事業主
都合による解雇がないこと、また特定受給資格者
となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険
者を離職させていないこと

Q いくら助成されますか？

〈短時間労働者以外の者として雇い入れた場合〉

対象労働者	助成額	
	大企業	中小企業
高齢者、母子家庭の母等	50万円	60万円
重度障害者等を除く身体・知的障害者	50万円	120万円
重度障害者等	100万円	240万円

〈短時間労働者として雇い入れた場合〉

対象労働者	助成額	
	大企業	中小企業
高齢者、母子家庭の母等	30万円	40万円
障害者(知的・身体・精神)	30万円	80万円



取り扱い機関

公共職業安定所〈ハローワーク〉(巻末参照)

知っく情報

- 短時間労働者として取り扱われるのは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者です
- 申請は6ヵ月単位で行います(2回から6回に分けて申請することになります)



14

賃金の助成

トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)

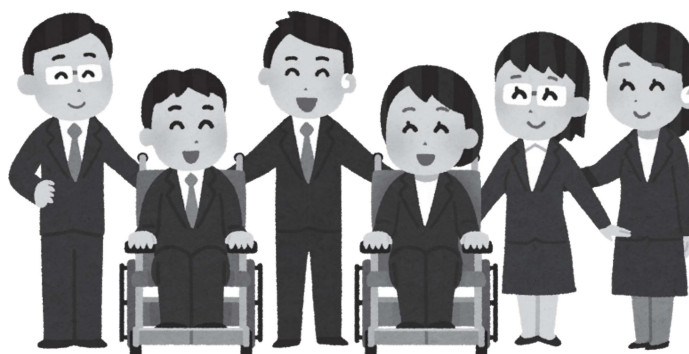
就職が困難な障害者を一定期間試行的に雇用した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
 1. 一定の要件を満たす障害者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により採用すること
 2. 1の対象労働者について、適性や能力を見極めるため原則3ヵ月(精神障害者は6～12ヵ月)のトライアル雇用をすること
 3. 公共職業安定所等から紹介を受ける前に対象者の雇用の内定がなかったこと
 4. 代表者または取締役の3親等以内の親族以外の者を対象者として雇い入れること
 5. トライアル雇用開始日前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に事業主都合による解雇等をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を出していないこと
 6. トライアル雇用開始日前日から起算して過去3年間対象者を雇用したことがないこと

Q いくら助成されますか？

対象労働者	助成額(1人あたり)
精神障害者以外	月額最大4万円(最長3ヵ月)
精神障害者	1～3ヵ月目：月額最大8万円 4～6ヵ月目：月額最大4万円 (最長6ヵ月)



取り扱い機関

公共職業安定所〈ハローワーク〉(巻末参照)

知っく情報

- テレワークによる勤務を行う場合は、原則3ヵ月のトライアル雇用期間を最長6ヵ月まで延長できます
- 障害者を短時間トライアル雇用する場合には、障害者短時間トライアルコースに該当し、1人あたり月額最大4万円(最長12ヵ月)受給できます



産業雇用安定助成金

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受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次の支給対象となる事業主の要件を満たすこと

【出向元事業主】

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労働者を送り出すこと

【出向先事業主】

当該労働者を受け入れること

2. 次の支給対象となる出向の要件を満たすこと

- ・労使間の協定によるものであり、出向労働者の同意を得たものであること
- ・出向期間が1ヵ月以上2年以内であって出向元事業所に復帰するものであること
- ・出向元事業所または出向先事業所が出向労働者の賃金の全部または一部をそれぞれ負担していること
- ・出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること

Q いくら助成されますか？

〈出向運営経費〉

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します

助成内容	助成額・率	
	大企業	中小企業
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	3/4	9/10
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	2/3	4/5
独立性が認められない事業主間で行う出向の場合	1/2	2/3
上限額(出向元・出向先の合計)	1人1日あたり 12,000円	

〈出向初期経費〉※独立性が認められない事業主間で行う出向の場合、支給対象となりません

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成します

助成内容	助成額	
	出向元	出向先
助成額	1人あたり10万円(定額)	
加算額(※)	1人あたり5万円(定額)	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額が加算されます

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。



16

賃金の助成

雇用調整助成金

事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業・教育訓練・出向)を行い、雇用を維持した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

事業活動の縮小を余儀なくされた、次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 売上高や生産量などが一定以上低下していること
2. 休業手当もしくは賃金を支払い、または出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担したこと

3. 休業等または出向の実施に関して必要な書類が整備・保管されていること

Q いくら助成されますか？

助成内容	助成額・率	
	大企業	中小企業
休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成率 ※対象労働者1人あたり8,265円が上限です	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算額	1人1日あたり 1,200円	

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

知 っ ト ク 情 報

●新型コロナウイルス感染症対策として特例が実施されています(2022年6月1日現在)

区分	助成率	
	大企業	中小企業
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主 ※対象労働者1人あたり9,000円が上限です	2/3	4/5
解雇をしていないなどの上乗せの要件を満たす事業主	3/4	9/10
知事による営業時間の短縮等に協力した事業主 ／特に業況の厳しい事業主 ※対象労働者1人あたり15,000円が上限です	4/5	4/5
解雇をしていないなどの上乗せの要件を満たす事業主	10/10	10/10

※随時、情報が更新されておりますので、検討の際には最新の情報をご確認ください



賃金の助成

取り扱い機関一覧

● 公共職業安定所(ハローワーク)

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

● 労働局

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

● 労働局 雇用環境・均等部(室)

本部 厚生労働省 雇用環境・均等局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

● (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齢者助成部 TEL:043-297-9535
ホームページ <https://www.jeed.go.jp/>

わかりやすい助成金ガイドブック

2022年度版

監修 中小企業福祉事業団
〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5
JPR上野イーストビル2階
TEL 03(5806)0294
<https://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は2022年6月1日現在のものです。

『らくらく助成金診断』

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、「YES」「NO」のどちらかでお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

1. 労働保険(雇用保険・労災保険)に加入していますか	YES	NO
2. 従業員(雇用保険被保険者)がいますか	YES	NO
3. パート・アルバイト・契約社員等の非正規雇用の従業員がいますか	YES	NO
4. 60歳以上の従業員(勤続1年以上)がいますか	YES	NO
5. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO
6. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES	NO
7. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES	NO
8. 中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES	NO
9. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受入れの予定がありますか	YES	NO
10. 障害者を雇い入れる予定がありますか	YES	NO
11. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES	NO
12. 従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか	YES	NO
13. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES	NO
14. 保育・介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES	NO
15. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか	YES	NO
16. 障害者のために職場環境を充実させる予定がありますか	YES	NO
17. 事業の縮小、または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか	YES	NO
18. 再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO
19. 顧問契約をしている社会保険労務士がいますか	YES	NO

貴社名：		業 種：	
従業員数：	名	(うちパート・アルバイト・契約社員等人数 名)	(うち60歳以上の従業員数 名)
ご担当者名：		ご所属：	
TEL：		FAX：	
備考：			

