

令和7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。

I 雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、ぜひ、ご活用ください。

受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- 雇用保険適用事業所の事業主
(支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること)
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実地調査に応じる。

実際に助成金を受給するためには、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

支給申請期間

- 原則、各助成金の支給要領に定める日の翌日から起算して2か月以内です。
(郵送の場合は、支給申請期間内に到達していることが必要です。)

中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）

上記の表に加えて、以下の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当します。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	または	900人以下
ソフトウェア業または 情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除きます。

不支給要件

●受給対象事業主であっても下記のいずれかに該当する場合は、すべての雇用関係助成金を受給できません。

- 1 不正受給（※1）による不支給決定または支給決定の取消を受け、当該不正支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない事業主
ただし、5年を経過した場合であっても不正受給による請求金（※2）を全額納付していない事業主（時効が完成している場合を除きます）
※1 不正受給とは、代表者のほか、役員、従業員または事業主の代理人等、支給申請・書類作成に関わった者が偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとするをいいます。このため、従業員や社会保険労務士が不正行為を行った場合であっても不正受給に該当します。
※2 請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額です。
- 2 1の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる事業主
- 3 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に当該労働保険料を納付した事業主を除きます）
- 4 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- 5 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主（※3）
※3 これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者の雇入れに係る助成金や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合など、受給が認められる場合があります。
- 6 事業主または役員等が暴力団と関係を有している事業主
- 7 事業主または役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している事業主
- 8 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- 9 管轄労働局長が審査に必要な事項についての確認や適正支給のための調査を行う際に協力すること、確認や調査に応じなければ事実を確認することが出来ないため不支給または支給決定取消となること、確認や調査にあたり必要に応じて従業員へのヒアリングや関係機関等（取引先、金融機関、税務署等）への照会を行う場合があり得ること、法令に義務づけられている書類の適切な保管や管轄労働局長が求める書類の提出または提示が指定期日までに行われない場合は不支給または支給決定取消となること、助成金の不正受給を行った場合に労働局が事業主名等を公表することおよび労働局から請求される金額（※2）を返還することについて、承諾していない事業主
- 10 「役員等一覧」を提出していない事業主
- 11 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない事業主
- 12 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行った事業主

このほかに各助成金の個別の要件を満たさない場合も受給できません。

各助成金の要件や申請手続きの詳細については、厚生労働省ホームページに掲載している「支給要領」をご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00026.html

「雇用関係助成金」検索表

【助成の対象となる取組】

【助成金名】

【ページ】

労働者の雇用維持を図る（A 雇用維持関係の助成金）

経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する

1 雇用調整助成金

P.7

能登半島地震に伴う経営悪化の中で、出向により労働者の雇用を維持・確保する

2 産業雇用安定助成金
(Ⅲ 災害特例人材確保支援コース)

P.7

在籍型出向を支援する（B 在籍型出向支援関係の助成金）

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇させる

2 産業雇用安定助成金
(Ⅱ スキルアップ支援コース)

P.7

離職する労働者の再就職支援を行う（C 再就職支援関係の助成金）

離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託する

3 早期再就職支援等助成金
(Ⅰ 再就職支援コース)

P.7

離職を余儀なくされる労働者を早期に雇い入れ、当該労働者の賃金を上昇させる

3 早期再就職支援等助成金
(Ⅱ 雇入れ支援コース)

P.8

中途採用する（D 転職・再就職拡大支援関係の助成金）

雇用期間の定めのない労働者の中途採用を拡大する

3 早期再就職支援等助成金
(Ⅲ 中途採用拡大コース)

P.8

東京圏からの移住者を雇い入れる

3 早期再就職支援等助成金
(Ⅳ UIJターンコース)

P.8

新たに労働者を雇い入れる（E 雇入れ関係の助成金）

高年齢者・身体障害者・知的障害者・精神障害者・母子家庭の母等

4 特定求職者雇用開発助成金
(Ⅰ 特定就職困難者コース)

P.8

発達障害者・難病患者

4 特定求職者雇用開発助成金
(Ⅱ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

P.8

継続して雇用する労働者として雇い入れる

就職氷河期世代を含む中高年層

4 特定求職者雇用開発助成金
(Ⅲ 中高年層安定雇用支援コース)

P.8

自治体から要請があった生活保護受給者等

4 特定求職者雇用開発助成金
(Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース)

P.9

成長分野に従事する就職困難者

4 特定求職者雇用開発助成金
(Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース)

P.9

一定期間試行的に雇い入れる	安定就業を希望し、離転職を繰り返す者等	→	5 トライアル雇用助成金 (Ⅰ 一般トライアルコース)	P.9
	障害者	→	5 トライアル雇用助成金 (Ⅱ 障害者トライアルコース)	P.9
	短時間労働の精神障害者・発達障害者	→	5 トライアル雇用助成金 (Ⅲ 障害者短時間トライアルコース)	P.9
	若年者(35歳未満の者)または女性の建設労働者	→	5 トライアル雇用助成金 (Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース)	P.9
雇用情勢が特に厳しい地域等に居住する地域求職者等を雇い入れる		→	6 地域雇用開発助成金 (Ⅰ 地域雇用開発コース)	P.10
沖縄県内に居住する35歳未満の求職者を雇い入れる		→	6 地域雇用開発助成金 (Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース)	P.10
生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材を雇い入れる		→	7 産業雇用安定助成金 (Ⅰ 産業連携人材確保等支援コース)	P.10

労働者の雇用環境の整備を図る (F 雇用環境の整備関係等の助成金)

障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する	→	8 障害者作業施設設置等助成金	P.10
障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	→	9 障害者福祉施設設置等助成金	P.10
障害者の介助または職場定着のための措置を実施する	→	10 障害者介助等助成金	P.10
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を実施する	→	11 職場適応援助者助成金	P.10
障害者の通勤を容易にするための措置を実施する	→	12 重度障害者等通勤対策助成金	P.11
重度障害者を多数継続雇用する事業施設等の整備等を実施する	→	13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	P.11
障害者の雇入れや雇用継続のために必要な一連の雇用管理に関する援助を実施する	→	14 障害者雇用相談援助助成金	P.11
雇用管理制度や業務負担軽減機器等の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅰ 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	P.11
人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅱ 中小企業団体助成コース)	P.11
建設キャリアアップシステムを活用した雇用管理改善の取組を実施する	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅲ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース)	P.11
現場見学会、体験実習等の若年および女性の入職・定着を図る事業を実施する	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅳ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野))	P.11
女性専用作業員施設(トイレ等)や作業員施設(石川県)を設置する	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅴ 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野))	P.12
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行う	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅵ 外国人労働者就労環境整備助成コース)	P.12

【助成の対象となる取組】

【助成金名】

【ページ】

テレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る	→	15 人材確保等支援助成金 (Ⅶ テレワークコース)	P.12
季節労働者を通年雇用する	→	16 通年雇用助成金	P.12
65歳以上への定年引上げ等を実施する	→	17 65歳超雇用推進助成金 (Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース)	P.12
高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する	→	17 65歳超雇用推進助成金 (Ⅱ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)	P.12
高年齢者の無期雇用労働者への転換を実施する	→	17 65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース)	P.12
有期雇用労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)を正社員転換する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅰ 正社員化コース)	P.13
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅱ 障害者正社員化コース)	P.13
賃金規定等の増額改定により有期雇用労働者等の賃金の引上げを実施する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅲ 賃金規定等改定コース)	P.13
有期雇用労働者等に正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅳ 賃金規定等共通化コース)	P.13
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース)	P.13
短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、処遇改善を実施する	→	18 キャリアアップ助成金 (Ⅵ 社会保険適用時処遇改善コース)	P.13

仕事と家庭の両立支援等に取り組む（G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制の整備を行う	→	19 両立支援等助成金 (Ⅰ 出生時両立支援コース)	P.14
介護支援プランを策定し、労働者が介護休業や介護両立支援制度を利用する	→	19 両立支援等助成金 (Ⅱ 介護離職防止支援コース)	P.14
育休復帰支援プランを策定し、育児休業の円滑な取得・職場復帰に取り組む	→	19 両立支援等助成金 (Ⅲ 育児休業等支援コース)	P.14
労働者の育児休業や短時間勤務の期間中に他の労働者が業務を代替する	→	19 両立支援等助成金 (Ⅳ 育休中等業務代替支援コース)	P.14
育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を導入する	→	19 両立支援等助成金 (Ⅴ 柔軟な働き方選択制度等支援コース)	P.14
事業所内保育施設を設置・運営・増築する ※ 現在、新規の申請受付を停止しています	→	19 両立支援等助成金 (Ⅵ 事業所内保育施設コース)	P.14
不妊治療、女性の健康課題(月経、更年期)に対応するための制度導入等の整備を行う	→	19 両立支援等助成金 (Ⅶ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)	P.14

労働者の職業能力の向上を図る（H 人材開発関係の助成金）

職務に関連した10時間以上の訓練等を実施する	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅰ 人材育成支援コース）	P.15
有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅱ 教育訓練休暇等付与コース）	P.15
建設関連の認定訓練を実施する、または雇用する建設労働者に受講させる	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅲ 建設労働者認定訓練コース）	P.15
雇用する建設労働者に建設工事の作業に直接関連する実習を受講させる	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅳ 建設労働者技能実習コース）	P.15
デジタルなど成長分野を支える人材の育成を目的とした訓練等を実施する	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅴ 人への投資促進コース）	P.16
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させる	→	20 人材開発支援助成金 （Ⅵ 事業展開等リスクリリング支援コース）	P.16
障害者に対して能力開発訓練事業を実施する	→	21 障害者能力開発助成金	P.16
事業所での作業環境へ適応させるための訓練を行う	→	22 職場適応訓練費	P.16

雇用関係助成金の概要

※ 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。
※ <>は、賃金要件を満たす場合の助成額です。賃金要件の詳細は、各助成金の支給要領をご覧ください。
※ 記載されている内容は概要です。詳細については、2ページに記載している厚生労働省ホームページの支給要領をご覧ください、
21～22ページの問い合わせ先にお尋ねください。

A. 雇用維持関係の助成金

1 雇用調整助成金

【労働局】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成

(※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等
(※2)3か月以上1年以内の出向に限る

【休業・教育訓練の場合】

休業手当等の一部助成2/3〔中小企業以外1/2〕(※1)

(※1)支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/10以上教育訓練を実施しなかった場合、1/2〔中小企業以外1/4〕

教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円(※2)加算

(※2)支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/5以上教育訓練を実施した場合には1,800円

【出向の場合】

出向元事業主の負担額の一部助成2/3〔中小企業以外1/2〕

2 産業雇用安定助成金

【労働局】

2-Ⅲ 災害特例人材確保支援コース

令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、労働者の雇用を確保するため、在籍型出向(※2)により労働者を送り出す事業主(※3)、または当該労働者を受け入れる事業主に対して助成

(※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等

(※2)1か月以上1年以内の出向に限る

(※3)出向元事業主は、七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町のいずれかに事業所が所在する事業主であること

出向元事業主および出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成

4/5〔中小企業以外2/3〕

(1人1日あたり出向元・先の計8,635円(※)を上限)

(※)雇用保険の基本手当日額の最高額(令和6年8月1日時点)

B. 在籍型出向支援関係の助成金

2 産業雇用安定助成金

【労働局】

2-Ⅱ スキルアップ支援コース

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向(※1)から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇(※2)させる出向元事業主に対して助成

(※1)1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長12か月)

(※2)労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇

出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成

2/3〔中小企業以外1/2〕

(1人1日あたり上限額8,635円(※)、1事業所1年度あたり1,000万円まで)

(※)雇用保険の基本手当日額の最高額(令和6年8月1日時点)

C. 再就職支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金

【労働局】

3-Ⅰ 再就職支援コース

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主(再就職が実現した場合に限る)に対して助成

【再就職支援】(1人あたり上限60万円)

委託費用の1/2〔中小企業以外1/4〕

支給対象者45歳以上 委託費用の2/3〔中小企業以外1/3〕

特例区分(※)に該当する場合、委託費用の2/3〔中小企業以外1/3〕

支給対象者45歳以上 委託費用の4/5〔中小企業以外2/5〕

訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3

(以下訓練時間数に応じた助成限度額あり)

10時間以上100時間未満:15万円〔中小企業以外10万円〕

100時間以上200時間未満:30万円〔中小企業以外20万円〕

200時間以上:50万円〔中小企業以外30万円〕

グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算

【休暇付与支援】

日額8,000円〔中小企業以外5,000円〕(上限180日分)

離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算

【職業訓練実施支援】 教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合に助成

(経費助成) 訓練実施に係る費用の3/4(以下訓練時間数に応じた助成限度額あり)

10時間以上100時間未満:15万円〔中小企業以外10万円〕

100時間以上200時間未満:30万円〔中小企業以外20万円〕

200時間以上:50万円〔中小企業以外30万円〕

(賃金助成) 960円/時〔中小企業以外480円/時〕

(※)職業紹介事業者ととの間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合

3 - II 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た労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、当該労働者の賃金を5%以上上昇させた事業主に対して助成	【早期雇入れ支援】 (1年度1事業所あたり500人上限) 通常助成 1人あたり30万円 優遇助成(※) 1人あたり40万円 (※)成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合

D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金 【労働局】	
3 - III 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うえで中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大)させた事業主に対して助成	①の場合 50万円(※1) ②の場合 100万円(※2) (※1)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させた場合 (※2)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させ、うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合
3 - IV UIJターンコース	
東京圏からの移住者(※)を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成 (※)デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る	助成対象経費に1／2〔中小企業以外1／3〕を乗じた額 (上限100万円)

E. 雇入れ関係の助成金

4 特定求職者雇用開発助成金 【労働局】	
4 - I 特定就職困難者コース☆	
高齢者(60歳以上)や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワーク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た(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	【高齢者(60歳以上)、母子家庭の母等】 1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者(※)は40万円〔中小企業以外30万円〕 【身体・知的障害者(重度以外)】 1人あたり120万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者(※)は80万円〔中小企業以外30万円〕 【身体・知的障害者(重度または45歳以上)、精神障害者】 1人あたり240万円〔中小企業以外100万円〕 短時間労働者(※)は80万円〔中小企業以外30万円〕 (※)1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者(以下同じ)
4 - II 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
発達障害者または難病患者を、ハローワーク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た(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり120万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕
4 - III 中高年層安定雇用支援コース	
いわゆる就職氷河期世代を含む中高年層のうち正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者(※)を正規雇用労働者(短時間労働者を除く)として雇い入れた事業主に対して助成 (※)次のいずれにも該当する者 ①35歳以上60歳未満の者 ②雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者等として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない者(自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外) ③紹介日時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」 ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者	1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕

4-Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース	
地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワーク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た(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は40万円〔中小企業以外30万円〕
4-Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース	
①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成 ②就労経験のない職業(※1)に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※2)を行ったうえで賃金引上げ(※3)を行う事業主に対して助成 (※1)雇入れの日の前日から起算して過去5年間に通算した就労の年数が1年未満である者を含む (※2)人材開発支援助成金を活用した訓練(1コースのOFF-JT訓練時間が10時間以上) (※3)雇入れ日等から3年以内に3%以上(最低賃金に達するまでの増額分は含めない)	特定求職者雇用開発助成金の各コース(4-I～4-Ⅳ)の1.5倍の助成額
5 トライアル雇用助成金	
5-I 一般トライアルコース	
職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者(※)を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成 (※)次の①～⑤のいずれかに該当する者 ①2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者 ②離職している期間が1年を超えている者 ③妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えているもの ④60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 ⑤就職支援にあたって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民、補完的保護対象者	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間) 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円(最長3か月間)
5-II 障害者トライアルコース	
就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成	【精神障害者の場合】 ・助成期間:最長6か月 ・トライアル雇用期間:原則6～12か月 ・助成額:雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円 ・助成額:雇入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円 【上記以外の場合】 ・助成期間:最長3か月 ・トライアル雇用期間:原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能 ・助成額:1人あたり月額最大4万円
5-Ⅲ 障害者短時間トライアルコース	
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円(最長12か月間)
5-Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース	
若年者(35歳未満)または女性を主として建設工事の現場作業または施工管理に従事する者として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース、障害者トライアルコース)の支給決定を受けた中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)

6 地域雇用開発助成金

【労働局】

6-I 地域雇用開発コース

同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50～800万円を支給（最大3年間（3回）支給） なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100～1,600万円を支給し、2回目以降は50～800万円を支給
---	---

6-II 沖縄若年者雇用促進コース

沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成	支払った賃金に相当する額の1/3〔中小企業以外1/4〕 助成対象期間は1年間（定着状況が特に優良な場合は2年間） 定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2〔中小企業以外1/3〕
---	--

7 産業雇用安定助成金

【労働局】

7-I 産業連携人材確保等支援コース

景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の雇入れに対して助成	250万円/人〔中小企業以外180万円/人〕 ※一事業主あたり5人までの支給に限る ※雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給
--	---

F. 雇用環境の整備関係等の助成金

8 障害者作業施設設置等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3
---	------------

9 障害者福祉施設設置等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1/3
--	------------

10 障害者介助等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置等を行う事業主に対して助成	【職場介助者の配置または委嘱】（※） 【手話通訳、要約筆記等の担当者の配置または委嘱】（※） 【障害者の雇用管理や能力開発のために必要な専門職の配置または委嘱等】 【中途障害者や中高年齢障害者に対する技能習得支援の実施】 【障害者の雇用管理や能力開発措置等を行う専門職の配置または委嘱】 【障害者の介助等の業務を行う者の資質向上のための措置】 上記については支給対象費用の3/4を助成 ※継続措置、中高年齢者等に係る措置に対しても助成（支給対象費用の2/3を助成） 【職場支援員の配置または委嘱】 ・職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり4万円/月〔中小企業以外3万円/月〕 ※短時間労働者、特定短時間労働者に対しても助成 ・職場支援員を委嘱契約により委嘱 委嘱による支援1回あたり1万円（4万円/月が上限） ※中高年齢者等に係る措置に対しても助成 【職場復帰支援】 1人あたり6万円/月〔中小企業以外4.5万円/月〕
--	--

11 職場適応援助者助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

職場適応援助者（※）による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成 （※）ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者	【職場適応援助者による支援】 ①訪問型職場適応援助者 1回の支援時間が4時間以上（精神障害者は3時間以上） 1.8万円/回 1回の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満） 9,000円/回 ②企業内型職場適応援助者 ＜精神障害者の支援＞ 1人あたり12万円/月〔中小企業以外9万円/月〕 短時間労働者は、6万円/月〔中小企業以外5万円/月〕 ＜精神障害者以外の支援＞ 1人あたり8万円/月〔中小企業以外6万円/月〕 短時間労働者は、4万円/月〔中小企業以外3万円/月〕 ※特定短時間労働者に対しても助成 【職場適応援助者養成研修】 職場適応援助者養成研修の受講料の1/2
---	--

12 重度障害者等通勤対策助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置(住宅の賃借・通勤援助者の委嘱等)を行う事業主に対して助成

支給対象費用の3/4

13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成

(※)重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること

支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)

14 障害者雇用相談援助助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

事業主に対し、障害者の雇入れおよびその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対して助成

1事業主への支援につき、60万円/回(※80万円)
加えて、実施した事業により対象障害者を雇い入れかつ雇用が継続された場合は、7.5万円/人(※10万円)
(※)中小企業事業主または除外率設定業種の事業主に対する支援の場合

15 人材確保等支援助成金

【労働局】

15-I 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

①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)または②業務負担軽減機器等(従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

①の場合、導入・実施した制度に応じて助成
賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度: 40万円 <50万円>
職場活性化制度、健康づくり制度: 20万円 <25万円>
※上限額: 合計80万円 <100万円>
②の場合、導入・使用した機器・設備等に係る経費の1/2 <62.5/100>
※上限額: 合計150万円 <187.5万円>

15-II 中小企業団体助成コース

都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成

事業の実施に要した支給対象経費の2/3
大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上) 上限1,000万円
中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限 800万円
小規模認定組合等(同100未満) 上限 600万円

15-III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

①雇用する全ての技能者について、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録を行い、能力評価によりレベルが上がった技能者の賃金を5%以上増加させた中小建設事業主に対して助成

②中小構成員等(※)に対し、技能者登録料、事業者登録料、レベル判定手数料または見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業を実施した建設事業主団体に対して助成

(※)建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等

①雇用管理改善促進事業
要件に該当する技能者1名につき16万円
※上限: 一事業年度につき160万円
②普及促進事業
(中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3
(中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2
※上限: 一事業年度につき 全国団体: 3,000万円
都道府県団体: 2,000万円
地域団体: 1,000万円

15-IV 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

①現場見学会、体験学習、入職内定者への教育訓練、雇用管理に必要な知識に関する研修の受講・実施など、若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体

②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成

①の場合
【建設事業主】
(中小建設事業主) 支給対象経費の3/5 <3/20>
(中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象経費の9/20 <3/20>
※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円加算(最長6日間)
【建設事業主団体】
(中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3
(中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2
②の場合 支給対象経費の2/3

15 - V 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)	
① 自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設(トイレ、更衣室等)を賃借した中小元方建設事業主 ② 認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置または整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人 ③ 被災地域(石川県)に所在する工事現場のための作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主に対して助成	①の場合 支給対象経費の3/5<3/20> ②の場合 支給対象経費の1/2 ③の場合 作業員宿舍:建設労働者の数×25万円、 賃貸住宅、作業員施設:支給対象経費の2/3
15 - VI 外国人労働者就労環境整備助成コース	
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成	以下、実施した措置に応じて助成(上限額:80万円) 【雇用労務責任者の選任】20万円 【就業規則等の多言語化】20万円 【苦情・相談体制の整備】20万円 【一時帰国のための休暇制度の整備】20万円 【社内マニュアル・標識類等の多言語化】20万円
15 - VII テレワークコース	
テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大する取組を行う事業主に対して助成 所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした事業主に対して助成	【制度導入助成】20万円 【目標達成助成】10万円(賃金要件を満たした場合は15万円)
16 通年雇用助成金 【労働局】	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業※】 支払った賃金の2/3(第1回目)(上限額:71万円) 支払った賃金の1/2(第2~3回目)(上限額:54万円) 【休業※】休業手当と賃金の1/2(第1回目)、1/3(第2回目)(上限額:71万円または54万円) 【業務転換※】支払った賃金の1/3(上限額:71万円) 【職業訓練】 支給対象経費の1/2(季節的業務)(上限額:対象労働者1人あたり3万円) 支給対象経費の2/3(季節的業務以外)(上限額:対象労働者1人あたり4万円) 【新分野進出】支給対象経費の1/10(上限額:500万円) 【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2(減額あり)(上限額:71万円) (※)対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(移動距離に応じて上限あり)
17 65歳超雇用推進助成金 【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】	
17 - I 65歳超継続雇用促進コース	
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成(①~⑥) 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成(⑦)	【①65歳への定年の引上げ】 15~30万円 【②66歳~69歳への定年の引上げ】 20~105万円 【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30~105万円 【④定年(70歳未満に限る)の定め廃止】 40~160万円 【⑤希望者全員を66歳~69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15~60万円 【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30~100万円 【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2 ※①~⑥について ・措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給 ・令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和7年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 ※⑦について 実施した措置の内容に応じて上限あり(10・15万円)
17 - II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース	
高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成	支給対象経費(その経費が50万円を超える場合は50万円)の60% [中小企業以外45%] ※1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします
17 - III 高齢者無期雇用転換コース	
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成	1人あたり30万円[中小企業以外は23万円]

18 キャリアアップ助成金

【労働局】

18-I 正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換(※)した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含む	(1)支給額 【重点支援対象者(※)の場合】 ①【有期→正規】1人あたり80万円〔中小企業以外60万円〕 ②【無期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※ 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、次のア・イいずれにも該当する有期雇用労働者 ア 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 イ 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 【重点支援対象者以外の場合】 ③【有期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ④【無期→正規】1人あたり20万円〔中小企業以外15万円〕 (2)加算額 ・通常の正社員への転換制度または直接雇用制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算 ・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕加算
--	---

18-II 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事業主に対して助成	【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】 ①【有期→正規】1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ②【有期→無期】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③【無期→正規】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】 ①【有期→正規】1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ②【有期→無期】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③【無期→正規】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※当該額が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する
---	---

18-III 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成 (※)賃金規定等を3%以上増額改定	①【3%以上4%未満増額改定】1人あたり4万円〔中小企業以外2.6万円〕 ②【4%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ③【5%以上6%未満増額改定】1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ④【6%以上増額改定】1人あたり7万円〔中小企業以外4.6万円〕 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算 ※昇給制度を新たに設けた場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算
---	--

18-IV 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・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
---	--------------------------------

18-V 賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※同時に導入した場合に、16.8万円〔中小企業以外12.6万円〕加算
---	---

18-VI 社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図った事業主に対して助成 または、短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成	【手当等支給メニュー】 労働者負担分の社会保険料相当額(賃金の15%以上分)を手当等によって支給し、その後、恒常的な処遇改善(賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長)を図る 1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕(※) 【労働時間延長メニュー】 社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上等延長する 1人あたり30万円〔中小企業以外22.5万円〕 【併用メニュー】 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う 1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕(※) (※)すべての支給対象期の取組、申請を行った場合の額
---	--

G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

19 両立支援等助成金		【労働局】
19－Ⅰ 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)		
①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、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成 ②男性労働者の育児休業取得率が、申請年度の前年度を基準として30%以上上昇し、50%以上となった中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成		①第1種(育児休業取得) 1人目 20万円 2～3人目 10万円 ※1人目の育休取得前に雇用環境整備措置を4つ以上実施している場合 1人目に10万円を加算 ②第2種(育児休業取得率の上昇等) 60万円 ※対象事業主がプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円を加算 ※1事業主1回まで支給 ※①②の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合 2万円を加算(1事業主1回限り)
19－Ⅱ 介護離職防止支援コース		
介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主や仕事と介護との両立に資する制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主に対して助成		①介護休業 40万円(連続5日以上の利用。連続15日以上の場合60万円) ②介護両立支援制度 制度を1つ導入、1つ利用 20万円(30万円) 制度を2つ以上導入、1つ利用 25万円(40万円) ※20日以上利用。○は60日以上利用の場合。 ③業務代替支援 新規雇用 20万円(30万円) 手当支給等(介護休業) 5万円(10万円) 手当支給等(短時間勤務)3万円 ※5日以上利用。○は15日以上取得・利用の場合。短時間勤務は15日以上利用の場合のみ。 ※①～③の対象事業主が仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合 10万円加算 ※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで支給
19－Ⅲ 育児休業等支援コース		
育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成		①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※1事業主あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算(1事業主1回限り)
19－Ⅳ 育休中等業務代替支援コース		
育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲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行った中小企業事業主に対して助成 ※右欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象		①手当支給等(育児休業) ・業務体制整備経費:6万円(育休1月未満 2万円) ・業務代替手当:支給額の3/4≪4/5≫ ※上限10万円/月、12か月まで ②手当支給等(短時間勤務) ・業務体制整備経費:3万円 ・業務代替手当:支給額の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:9万円≪11万円≫ ・最長:6か月以上:67.5万円≪82.5万円≫ ※①②の業務体制整備経費は労務コンサルを外部の専門事業者に委託した場合 20万円 ※≪≫内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増 ※育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に10万円加算(代替期間1か月以上の場合のみ) ※①～③対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合 2万円を加算(1事業主1回限り)
19－Ⅴ 柔軟な働き方選択制度等支援コース		
育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して助成		制度を2つ導入し、利用者が生じた場合 20万円 制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合 25万円 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算(1事業主1回限り)
19－Ⅵ 事業所内保育施設コース		
労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成 ※平成28年4月1日以降、新規申請受付を停止しています		【設置費】 設置費用の2/3[中小企業以外1/3] ※上限2,300万円[中小企業以外1,500万円] 【運営費】 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円[中小企業以外34万円] ※上限1,800万円 [中小企業以外1,360万円] 【増築または建替え費】 増築費用の1/2[中小企業以外1/3] ※上限1,150万円[中小企業以外750万円] 建替え費用の1/2[中小企業以外1/3] ※上限2,300万円[中小企業以外1,500万円]
19－Ⅶ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース		
不妊治療、月経や更年期といった女性の健康課題に対応するために両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、就業規則等に基づき制度を利用させた中小企業事業主に対して助成		・不妊治療のための両立支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ・月経に起因する症状への対応のための支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ・更年期における心身の不調への対応のための支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ※1事業主あたり 各1回限り

H. 人材開発関係の助成金

20 人材開発支援助成金		【労働局】
20 - I 人材育成支援コース		
雇用する労働者に対し、 ①10時間以上のOFF-JT、 ②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練、 ③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練 を行った事業主等に対して助成		【賃金助成】 1人1時間あたり800円＜200円＞〔中小企業以外400円＜100円＞〕 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%＜15%＞〔中小企業以外30%＜15%＞〕 ・非正規雇用労働者 実費相当額の70%＜15%＞ ②の場合 実費相当額の45%＜15%＞〔中小企業以外30%＜15%＞〕 ③の場合 ・正社員化した場合 実費相当額の75%＜25%＞ 【OJT実施(定額)助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円＜5万円＞〔中小企業以外11万円＜3万円＞〕 ③の場合 1人1訓練あたり10万円＜3万円＞〔中小企業以外9万円＜3万円＞〕 ※＜＞内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
20 - II 教育訓練休暇等付与コース		
有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成		【定額助成】 30万円＜6万円＞ ※＜＞内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
20 - III 建設労働者認定訓練コース		
①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体(※1)、 ②雇用する建設労働者に認定訓練を受講させた中小建設事業主(※2) に対して助成 (※1) 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る (※2) 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)の支給決定を受けた中小建設事業主に限る		【経費助成】 ①の場合、広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6 【賃金助成】 ②の場合、1人あたり日額3,800円 【賃金向上助成・資格等手当助成】 ②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額＜1,000円＞
20 - IV 建設労働者技能実習コース		
雇用する建設労働者に、労働安全衛生法に基づく特別教育・安全衛生教育・教習・技能講習や、建設業法施行規則に基づく登録機関技能講習などのうち、建設工事における作業に直接関連する実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成		【経費助成(建設事業主)】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5(※1) (※1) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る 【経費助成(建設事業主) 賃金向上助成・資格等手当助成】 支給対象費用の＜3/20＞ 【経費助成(建設事業主団体)】 (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3(※1) 【賃金助成】(最長20日間) (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円(※2)) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円(※2)) (※2) 建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合 【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額＜2,000円＞ (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額＜1,750円＞

20-V 人への投資促進コース

雇用する労働者に対し、 ①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練や (2)大学院での訓練 ②OFF-JT+OJTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練) ③定額制訓練(サブスクリプション型の研修サービス)による訓練 ④労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練 ⑤長期教育訓練休暇等制度の導入等 を実施した場合に助成	①の場合 【経費助成】 (1)実費相当額の75%〔中小企業以外60%〕 (2)実費相当額の75% 【賃金助成】 (1)1人1時間あたり1,000円〔中小企業以外500円〕 (2)1人1時間あたり1,000円(国内の大学院での訓練のみ対象) ②の場合 【経費助成】 実費相当額の60%＜15%＞〔中小企業以外45%＜15%＞〕 【賃金助成】 1人1時間あたり800円＜200円＞〔中小企業以外400円＜100円＞〕 【OJT実施(定額)助成】 1人1訓練あたり20万円＜5万円＞〔中小企業以外11万円＜3万円＞〕 ③の場合 【経費助成】 実費相当額の60%＜15%＞〔中小企業以外45%＜15%＞〕 ④の場合 【経費助成】 実費相当額の45%＜15%＞ ⑤の場合 【制度導入助成】 20万円＜4万円＞ 【賃金助成】 1人1時間あたり1,000円〔中小企業以外800円＜200円＞〕 (有給の休暇を取得させた場合のみ対象) ※＜＞内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
--	---

20-VI 事業展開等リスキリング支援コース

事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	【経費助成】 実費相当額の75%〔中小企業以外60%〕 【賃金助成】 1人1時間あたり1,000円〔中小企業以外500円〕
--	---

21 障害者能力開発助成金★

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】

障害者に対して能力開発訓練事業を実施する事業主等に対して助成	【施設設置費】 支給対象費用の3/4 【運営費】 支給対象費用の3/4(重度障害者等は4/5)
---------------------------------------	---

22 職場適応訓練費

【労働局】

都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成 ※職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です	【一般の職場適応訓練(月額)】 2.4万円(重度の障害者以外) 2.5万円(重度の障害者) 【短期の職場適応訓練(日額)】 960円(重度の障害者以外) 1,000円(重度の障害者)
---	---

雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断および受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方的に送付(FAX)することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。

厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありませんので、十分にご注意ください。

雇用関係助成金申請にあたっての留意点

事業主の方へ

- 事実と異なる記載や添付書類がないか、確認してから申請してください。
- 適正支給の観点から積極的な調査を行っています。このため、追加書類の提出を求めたり、事業所訪問を行うことがありますので、調査にご協力ください。
※調査に協力することが助成金の支給要件になっています。
- 調査の結果、申請内容が事実と異なっていることが判明した場合は、支給した助成金の返還を求めます。
- 不正受給を行った事業主は、
 - ①不正受給の全額に加え、延滞金、不正受給額の20%に相当する額が請求されます。
 - ②不正受給決定日から5年間、全ての雇用関係助成金を受給できなくなります。
 - ③事業主名等が原則公表されます。
- 過去5年以内に他の不正受給に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）が事業主の申請等を代わって行った場合も、受給できません。
- 訓練（※）の実施が要件となっている助成金について、過去5年以内に他の不正受給に関与した訓練実施者が行った訓練について支給申請を行った場合も、受給できません。
※ここでいう訓練とは、職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます。
- 不正に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）および訓練実施者については、各都道府県労働局が公表しており、厚生労働省ホームページ（「事業主の方のための雇用関係助成金」）からも確認ができます。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書や添付書類の原本または写しは、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければなりません。このため、社会保険労務士または代理人に申請を依頼した場合は、提出された書類の原本または写しを受け取ってください。
都道府県労働局が調査を行う際に、書類が保存されていない場合、支給した助成金の返還を求める場合があります。
- 同一の雇入れ・訓練を対象として、または同一の経費負担を対象として、2つ以上の助成金が同時に申請された場合は、双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されません。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- 国、地方公共団体（地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く）、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
- 雇用関係助成金は電子申請、郵送、助成金申請窓口への持参のいずれかの方法により申請することができます。記入誤りや添付書類の不足がないよう、提出前にご確認ください。
郵送する場合は、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付してください。また、支給申請期間内に到達していることが必要です。
- 「支給要件確認申立書」は、申請の都度提出する必要があります。

社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）の方へ

事業主の申請を代わって行う場合、以下の事項に同意していただく必要があります。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること
※事務所等への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
 - ① 申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
 - ② 氏名や事務所（または法人）名等が公表されること
 - ③ 不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、全ての雇用関係助成金について、社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請または代理人が行う申請は受理されないこと
- 事業主は提出書類等の原本または写しを5年間保存しなければなりません。
このため、事業主に代わって支給申請等の手続きを行った場合は、事業主に提出書類の原本または写しを提供してください。

訓練実施者の方へ ※訓練の実施を要件としている助成金に限ります。

訓練実施者とは、雇用関係助成金の支給対象となる訓練（職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます。）を実施する者です。

雇用関係助成金の支給対象となる訓練を実施する場合、以下の事項に同意していただく必要があります。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること
※訓練実施機関への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
 - ① 申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
 - ② 訓練実施者（または法人）名等が公表されること
 - ③ 不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、実施した訓練については、全ての雇用関係助成金の支給対象とならないこと

雇用関係助成金を 電子申請しませんか？



より使いやすく

電子申請できる雇用関係助成金の
対象が拡大しました。

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

電子申請には「GビズID」の
申請・取得が必要です。



雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- ① 雇用維持関係
 - ・雇用調整助成金
- ② 在籍型出向支援関係
 - ・産業雇用安定助成金
- ③ 再就職支援関係
 - ・早期再就職支援等助成金
- ④ 雇入れ関係
 - ・トライアル雇用助成金
 - ・地域雇用開発助成金
- ⑤ 雇用環境の整備関係
 - ・人材確保等支援助成金
 - ・通年雇用助成金
 - ・キャリアアップ助成金
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援関係
 - ・両立支援等助成金
- ⑦ 人材開発支援関係
 - ・人材開発支援助成金

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請※も引き続きご利用いただけます。
※e-Gov電子申請。

電子申請の3つのポイント

POINT
1

利便性の向上



来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。

POINT
2

負担の軽減



一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。

POINT
3

いつでも使える



窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。
※メンテナンス時間を除きます

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

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

電子申請には「G BizID」の申請・取得が必要です

G BizIDとは？ 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。

雇用関係助成金の申請期限に間に合うようG BizIDの申請・取得をお願いします。
(雇用関係助成金の電子申請を社会保険労務士や代理人に依頼する場合もG BizIDの取得が必要です。)

G BizIDの詳細・取得はコチラ (QRコードからアクセス可能) → <https://gbiz-id.go.jp/top/>



注意! gBizIDエントリーでは、雇用関係助成金ポータルをご利用できません。

雇用関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

※助成金ごとに連絡先が異なりますので、下記リンク先をご参照ください。

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

都道府県 労働局	主なお問い合わせ先 (※申請先は異なる場合があります)	電話番号	その他のお問い合わせ先	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	北海道労働局HP参照	職業対策課、訓練課、雇用環境・均等部 企画課	北海道労働局HP参照
青森	職業対策課、各ハローワーク	青森労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	017-734-6651
岩手	職業対策課 助成金センター	019-606-3285	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	019-604-3010
宮城	職業対策課 助成金センター	022-299-8063	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	022-299-8844
秋田	職業対策課	018-883-0010	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	018-862-6684
山形	助成金センター、各ハローワーク	山形労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	023-624-8228
福島	職業対策課助成金センター、各ハローワーク	福島労働局HP参照	職業対策課、雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	福島労働局HP参照
茨城	職業対策課 助成金事務センター	029-297-7235	助成金事務センター（両立支援等助成金）	029-246-6371
栃木	職業対策課分室（助成金事務センター）	028-614-2263	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	028-633-2795
群馬	職業対策課	027-210-5008	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	027-896-4739
埼玉	各ハローワーク	埼玉労働局HP参照	職業対策課 助成金センター 雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	048-600-6217 048-600-6210
千葉	職業対策課	千葉労働局HP参照	職業対策課分室 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	043-441-5678 043-306-1860
東京	各ハローワーク	東京労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金） 助成金事務センター（両立支援等助成金以外）	東京労働局HP参照
神奈川	職業対策課 神奈川助成金センター	神奈川労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	045-211-7357
新潟	職業対策課 助成金センター	025-278-7181	雇用環境・均等室	025-288-3527
富山	職業対策課 助成金センター	076-432-9162	職業対策課、訓練室、雇用環境・均等室	富山労働局HP参照
石川	職業対策課	076-265-4428	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	076-265-4429
福井	職業安定部 助成金センター	0776-22-2683	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0776-22-0221
山梨	職業対策課	055-225-2858	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	055-225-2851
長野	職業対策課、各ハローワーク	長野労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	026-223-0560
岐阜	職業対策課 助成金センター	058-263-5650	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	058-245-1550
静岡	職業対策課、助成金センター	静岡労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	054-254-6320
愛知	あいち雇用助成室	052-219-5518	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	052-857-0313
三重	職業対策課 助成金室	三重労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	059-261-2978
滋賀	職業対策課 助成金コーナー	077-526-8251	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	077-526-8686 077-523-1190
京都	助成金センター、各ハローワーク	京都労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	075-275-8087
大阪	大阪労働局助成金センター	06-7669-8900	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	06-6941-4630
兵庫	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440	雇用環境・均等部 企画課	078-367-0700
奈良	助成金センター	0742-35-6336	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0742-32-0210
和歌山	職業対策課	073-488-1161	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	073-488-1170
鳥取	職業対策課、各ハローワーク	鳥取労働局HP参照	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0857-29-1708 0857-29-1701
島根	助成金相談センター	0852-20-7029	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0852-20-7007
岡山	職業対策課 助成金事務室	086-238-5301	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	086-224-7639
広島	職業対策課、各ハローワーク	広島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	082-221-9247
山口	職業対策課	083-995-0383	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	083-995-0390
徳島	助成金センター、各ハローワーク	徳島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	088-652-2718
香川	助成金センター	087-823-0505	雇用環境・均等室	087-811-8924
愛媛	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370	職業対策課、雇用環境・均等室	愛媛労働局HP参照
高知	高知労働局助成金センター	088-878-5328	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	088-885-6041
福岡	福岡助成金センター	092-411-4701	雇用環境・均等部 企画課	092-411-4717
佐賀	職業対策課	0952-32-7173	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0952-32-7218
長崎	職業対策課	095-801-0042	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	095-801-0050
熊本	職業対策課、助成金センター	熊本労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	熊本労働局HP参照
大分	大分助成金センター	097-535-2100	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	097-532-4025
宮崎	宮崎労働局 助成金センター	0985-62-3125	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0985-38-8821
鹿児島	職業対策課	099-219-8712	雇用環境・均等室	099-222-8446
沖縄	沖縄助成金センター	098-868-1606	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	098-868-4403

障害者雇用納付金制度の助成金、65歳超雇用推進助成金のお問い合わせ先一覧

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齢・障害者業務課等

都道府県	所在地	電話番号
北海道	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田	〒010-0101 湯上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284
神奈川	〒241-0824 横浜市旭区南希望ヶ丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEX T 2 1ビル12階	025-226-6011
富山	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 M I テラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722
兵庫	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知	〒781-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

Ⅱ 労働条件等関係助成金の案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください。

受給対象となる事業主・申請期間

- 労働条件等関係助成金は主に中小企業事業主を対象としています。
- 各助成金によって申請期間が異なりますのでご注意ください。なお、対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切る場合があります。

中小企業事業主の範囲

- 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

留意事項

- お問い合わせ先は各助成金によって異なりますので26ページの「お問い合わせ先一覧」等でご確認ください。
(ハローワークでは申請を受け付けていないのでご注意ください。)
- 偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、助成金の返還を求めることがあります。
また、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられることがあります。

労働条件等関係助成金の概要

※助成金の財源は事業主拠出の労災保険料です。ただし、「業務改善助成金」は一般会計、「退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」は労災保険料と雇用保険料の折半となっています。

※記載されている内容は概要です。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。26ページの問い合わせ先にお尋ねください。

(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/index_00051.html

(問い合わせ先)

【労働局】都道府県労働局(p.26)

その他、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金

【労働局】

事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成

【助成率】

設備投資等に要した費用の3/4～4/5

【上限額】

引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円

B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金		【労働局】
2-I 業種別課題対応コース		
令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されている業種等(※)が、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成 (※)建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業(鹿児島県・沖縄県に限る)、その他長時間労働が認められる業種		【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大550万円等(一定要件の場合、最大720万円加算) (※)助成上限額は業種によって異なります(上記は建設事業の場合)
2-II 労働時間短縮・年休促進支援コース		
労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成		【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大200万円(一定要件の場合、最大720万円加算)
2-III 勤務間インターバル導入コース		
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成		【助成率】 3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) 【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 100万円 ②11時間以上 120万円 など (一定要件の場合、最大720万円加算)
2-IV 団体推進コース		
中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成		【助成率】 定額 【上限額】 500万円 都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)等の場合は上限額1,000万円

C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

3 受動喫煙防止対策助成金		【労働局】
労働者の健康を保護する観点から、事業場(既存特定飲食提供施設)における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成		【助成率】 2/3(飲食店以外は1/2) 【上限額】 100万円

D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 団体経由産業保健活動推進助成金		【(独)労働者健康安全機構】
事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成		500万円(一定の要件を満たした場合は1,000万円)を上限として、産業保健サービス提供費用の90%を助成 ※1事業主団体等につき年度内1回限り

E. 安全な機械を導入するための補助金

5 高度安全機械等導入支援補助金		【労働基準局安全衛生部安全課】
近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械等を導入する中小企業に対して、必要となる費用の一部を助成		補助対象経費の1/2または安全装置ごとの上限額のいずれか低い方の額

F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

6 エイジフレンドリー補助金		【労働基準局安全衛生部安全課】
中小企業事業者による60歳以上の高年齢労働者の労働災害防止のための職場環境の改善等に要する経費の一部を補助	① 労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを受けるにあたって必要な経費および事業者が当該リスクアセスメントの結果を踏まえ実施する優先順位の高い高年齢労働者の特性に配慮した労働災害リスクを低減するための設備の改善等(機器等の導入・工事の施工等)に要する経費 【間接補助対象経費の4/5または100万円のいずれか低い方の額】 ② 高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費 【間接補助対象経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額】 ③ 労働者の身体機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家等による身体機能のチェックおよび運動指導に要する経費(役員、派遣労働者を除く5人以上の労働者に対する取組に要する費用に限る) 【間接補助対象経費の3/4または100万円のいずれか低い方の額】 ④ コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に要する経費 【間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額】	

G. 個人ばく露測定定着促進のための補助金

7 個人ばく露測定定着促進補助金		【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
リスクの高い作業を行う中小企業事業者に対し、化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針等に基づき適切な呼吸用保護具を選択するために実施する個人ばく露測定を含め、リスクアセスメントの一環として任意で実施する個人ばく露測定に要する費用の一部を助成	【助成率】 個人ばく露測定の実施のために要する額(消費税は除く)の1/2 【上限】 個人ばく露測定1名あたり5万円を基準額とする。ただし、間接補助対象経費と基準額とを比較して少ない方の額の2分の1を交付額とする。なお、申請できる経費は当該事業場のうち1作業場あたり最大5万円を上限とする。また、複数の作業場に係る申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は10万円を上限とする。	

H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成		【(独)勤労者退職金共済機構】
8 - I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成		
中小企業退職金共済制度に新たに参加する事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成	【新規加入掛金助成】 ①対象労働者の掛金月額の1/2(労働者ごとに上限5,000円)を、事業主が中退共済制度に新たに参加してから4か月目より1年間控除 ②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額(掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか)が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除 【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額の増額分(増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額)の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除(増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る)	
8 - II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成		
建設業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が建退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額320円)のうち50日分の納付を免除	
8 - III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成		
清酒製造業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が清退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額300円)のうち60日分の納付を免除	
8 - IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成		
林業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が林退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額470円)のうち62日分の納付を免除	

労働条件等関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
北海道	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	011-788-7874 011-709-2311
青森	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	017-734-6651 017-734-4113
岩手	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	019-604-3010 019-604-3007
宮城	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	022-299-8844 022-299-8839
秋田	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	018-862-6684 018-862-6683
山形	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	023-624-8228 023-624-8223
福島	雇用環境・均等室 企画調整・助成金係 労働基準部 健康安全課	024-536-2777 024-536-4603
茨城	雇用環境・均等室 助成金係 労働基準部 健康安全課	029-246-6371 029-224-6215
栃木	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	028-633-2795 028-634-9117
群馬	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	027-896-4739 027-896-4736
埼玉	雇用環境・均等部 労働基準部 健康安全課	048-600-6210 048-600-6206
千葉	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	043-306-1860 043-221-4312
東京	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	03-6893-1100 03-3512-1616
神奈川	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	045-211-7357 045-211-7353
新潟	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	025-288-3527 025-288-3505
富山	雇用環境・均等室 企画 労働基準部 健康安全課	076-432-2728 076-432-2731
石川	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	076-265-4429 076-265-4424
福井	雇用環境・均等室 助成金係 労働基準部 健康安全課	0776-22-0221 0776-22-2657
山梨	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	055-225-2851 055-225-2855
長野	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	026-223-0560 026-223-0554
岐阜	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	058-245-1550 058-245-8103
静岡	雇用環境・均等室 企画 労働基準部 健康安全課	054-254-6320 054-254-6314
愛知	雇用環境・均等部 企画課(助成金担当) 労働基準部 健康課	052-857-0313 052-972-0256
三重	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	059-261-2978 059-226-2107
滋賀	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	077-523-1190 077-522-6650
京都	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	075-241-3212 075-241-3216
大阪	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	06-6941-4630 06-6949-6500
兵庫	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	078-367-0700 078-367-9153
奈良	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	0742-32-0210 0742-32-0205
和歌山	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	073-488-1170 073-488-1151
鳥取	雇用環境・均等室 企画担当 労働基準部 健康安全課	0857-29-1701 0857-29-1704
島根	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	0852-20-7007 0852-31-1157
岡山	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	086-224-7639 086-225-2013
広島	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	082-221-9247 082-221-9243
山口	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	083-995-0390 083-995-0373

都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
徳島	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	088-652-2718 088-652-9164
香川	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	087-823-0505 087-811-8920
愛媛	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	089-935-5222 089-935-5204
高知	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	088-885-6041 088-885-6023
福岡	雇用環境・均等部 企画課 労働基準部 健康課	092-411-4717 092-411-4798
佐賀	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	0952-32-7218 0952-32-7176
長崎	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	095-801-0050 095-801-0032
熊本	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	096-352-3865 096-355-3186
大分	雇用環境・均等室 労働基準部 健康安全課	097-532-4025 097-536-3213
宮崎	雇用環境・均等室 企画班 労働基準部 健康安全課	0985-38-8821 0985-38-8835
鹿児島	雇用環境・均等室(企画担当) 労働基準部 健康安全課	099-222-8446 099-223-8279
沖縄	雇用環境・均等室(助成金関係) 労働基準部 健康安全課	098-868-4403 098-868-4402

その他のお問い合わせ先		電話番号
4. 団体経由産業保健活動推進助成金		
(独)労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 産業保健業務指導課 助成金専用ナビダイヤル		0570-783046
5. 高度安全機械等導入支援補助金		
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページ をご参照ください)		03-5253-1111 (内線5485)
6. エイジフレンドリー補助金		
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページ をご参照ください)		03-5253-1111 (内線5488)
7. 個人ばく露測定定着促進補助金		
厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページ をご参照ください)		03-5253-1111 (内線5506)
8. 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成		
I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成		
(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部		03-6907-1234
II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成		
(独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部		03-6731-2831
III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成		
(独)勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業本部		03-6731-2887
IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成		
(独)勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業本部		03-6731-2887

※「団体経由産業保健活動推進助成金」「高度安全機械等導入支援補助金」「エイジフレンドリー補助金」「個人ばく露測定定着促進補助金」「中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」のお問い合わせ先は、都道府県労働局ではなく上記の「その他のお問い合わせ先」となっておりますのでご注意ください。

※「受動喫煙防止対策助成金」のお問い合わせ先は、都道府県労働局の健康安全課または健康課となっておりますのでご注意ください。

※厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/index_00051.html

『令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内(簡略版)』 正誤表

修正箇所：9ページ
「4 特定求職者雇用開発助成金 4－V 成長分野等人材確保・育成コース」の下記赤字部分

【正】

4 特定求職者雇用開発助成金		【労働局】
4－V 成長分野等人材確保・育成コース		
①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成 ②就労経験のない職業(※1)に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※2)を行ったうえで賃金引上げ(※3)を行う事業主に対して助成 (※1)雇入れの日の前日から起算して過去5年間に通算した就労の年数が1年未満である者を含む (※2)人材開発支援助成金を活用した訓練(1コースのOFF-JT訓練時間が10時間以上) (※3)雇入れ日等から3年以内に5%以上(最低賃金に達するまでの増額分は含めない)		特定求職者雇用開発助成金の各コース(4－Ⅰ～4－Ⅳ)の1.5倍の助成額

【誤】

4 特定求職者雇用開発助成金		【労働局】
4－V 成長分野等人材確保・育成コース		
①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成 ②就労経験のない職業(※1)に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※2)を行ったうえで賃金引上げ(※3)を行う事業主に対して助成 (※1)雇入れの日の前日から起算して過去5年間に通算した就労の年数が1年未満である者を含む (※2)人材開発支援助成金を活用した訓練(1コースのOFF-JT訓練時間が10時間以上) (※3)雇入れ日等から3年以内に3%以上(最低賃金に達するまでの増額分は含めない)		特定求職者雇用開発助成金の各コース(4－Ⅰ～4－Ⅳ)の1.5倍の助成額

令和7年度『雇用関係助成金』早見表

※助成金の詳細やお問い合わせ先については
厚生労働省ホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html



● 雇用の安定、職場環境の改善、従業員の能力向上、仕事と家庭の両立支援などにご活用ください。

労働者の雇用維持

- ① 雇用調整助成金
(経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合)
休業・教育訓練・出向
- ②⑦ 産業雇用安定助成金
(出向の活用)
在籍型出向によるスキルアップ
(景気変動や産業構造の変化に対応するための生産性向上等に取り組む場合)
新規人材の雇用および雇用確保

離職者への再就職支援

- ③ 早期再就職支援等助成金
(事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる方等への再就職支援、中途採用等の拡大等)
民間職業紹介事業者への再就職支援委託等
離職を余儀なくされた労働者の早期雇用
中途採用の拡大
東京圏からの移住者の雇用

仕事と家庭の両立支援

- ②⑩ 両立支援等助成金 ★
(職業生活と家庭生活との両立を支援する場合)
男性の育児休業取得の促進
介護離職を予防するための支援
育児休業の円滑な取得・職場復帰支援
子の養育を行う労働者の柔軟な働き方制度の導入
育児休業者の業務を代替する体制の整備
不妊治療、女性の健康課題(月経、更年期)に対応するための制度導入等の整備

労働者の処遇・職場環境の改善

- ⑮ 人材確保等支援助成金
(従業員の雇用管理制度の導入等)
賃金規定や人事評価等の雇用管理制度・作業負担を軽減する機器・設備等の導入と離職率の低下
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備
テレワーク導入・実施を通じた従業員の離職率の低下
建設キャリアアップシステム等の活用
作業員宿舎等の設置(建設分野)
若年者・女性労働者に魅力ある職場づくり(建設分野)

労働者の雇入れ

- ⑥ 地域雇用開発助成金
(雇用情勢が特に厳しい地域等で実施する場合)
事業所の設置・整備と労働者の雇用
- ⑤ トライアル雇用助成金
(一定期間試用雇用を実施する場合)
不安定就労者等の雇用
若者・女性建設労働者の雇用
障害者の雇用

高齢者への支援

- ④ 特定求職者雇用開発助成金
(就職困難者等を継続雇用する場合)
高齢者の雇用
母子家庭の母等の雇用
中高年層の不安定就業者等の安定雇用
生活保護受給者等の雇用
障害者の雇用
発達障害者・難治性疾患患者の雇用
- ⑪ 65歳超雇用推進助成金 ※
定年の引き上げ・廃止等
無期雇用へ転換
雇用環境の整備

⑨ キャリアアップ助成金

- (非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施する場合)
正規雇用等へ転換・直接雇用
賃金水準の向上
賃金規定等の正規雇用労働者との共通化
賞与・退職金制度の導入
社会保険適用拡大に合わせた手当支給・賃上げ・週所定労働時間の延長
障害者を正規雇用等へ転換・直接雇用

労働者の職業能力の向上

- ②④ 人材開発支援助成金 (職業訓練等を計画に沿って実施する場合)
OFF-JT訓練またはOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練等を実施
教育訓練休暇制度の導入・実施
高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施
サブスク型訓練の活用
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担
事業展開に伴う新たな知識・技能習得のための訓練を実施
建設労働者への認定訓練・技能実習

障害者への支援・雇用環境の整備

- ⑧ 障害者作業施設設置等助成金 ※
作業施設等の設置・整備
- ⑨ 障害者福祉施設設置等助成金 ※
福祉施設等の設置・整備
- ⑩ 障害者介助等助成金 ※
介助者の配置等
- ⑪ 職場適応援助者助成金 ※
ジョブコーチによる支援
- ⑫ 重度障害者等通勤対策助成金 ※
通勤を容易にするための措置
- ⑭ 障害者雇用相談援助助成金 ※
障害者の雇用管理に関する援助
- ⑬ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 ※
事業施設等の整備等と障害者10人以上雇用

- ②② 障害者能力開発助成金 ※
障害者の職業能力開発訓練事業を実施

<お問合せ先> 長崎労働局職業対策課(Tel095-801-0042)・各ハローワーク

※の助成金については(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部(Tel0957-35-4721)へ、★の助成金については長崎労働局雇用環境・均等室(Tel095-801-0050)へお問い合わせください。

従業員の人材確保・定着でお困りの

(医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野の)

事業主の皆さまへ

職場の魅力を増やして
人材確保！

働きがい・働きやすさ
UP↑で職場定着！

キャリア形成	福利厚生の充実	業務管理
賃金体系	人材確保・定着	人事管理制度
働きやすい 職場環境	ワークライフ バランス	職場の コミュニケーション

労務管理に関する専門的な知識のある社会保険労務士が事業所等にお伺いし、
個別相談やコンサルティングを実施します（※ご相談は無料・オンライン相談可）
ご利用いただくには、まずはハローワークにご相談ください

専門家による支援の例

- 人事管理制度について
勤務形態、職務基準、資格制度、人事考課等
- 賃金体系について
昇給、昇格、資格手当等
- 教育訓練について
職種別、職位別等の研修体系の整備
- 福利厚生について
労働者住宅、福利厚生施設、健康管理、機器の導入等による職場環境の改善等
- 職場のコミュニケーション管理について
- 業務管理について
人員配置、業務プロセスの見直し等
- その他、労働者の雇用管理の改善等について

～雇用管理改善に取り組んだ事例（介護業・メンター制度）～

① 雇用管理上の課題の状況

・ケアマネジャーの資格を持っている人は「良い人」が多く、どうしても利用者の役に立ちたいという思いから頑張りすぎてしまう傾向があった。

その結果、業務を多く抱え込んでしまうことで精神的負担が増え、メンタルヘルスに不調をきたす可能性があった。

② 課題への対応（導入した制度）

- ・社内で仕事の情報を共有したり相互に相談できる環境はあるが、個人的な悩み等を相談できる場がなかったため、相談できる場がある安心感を与えるためにも「メンター制度」の導入・整備
- ・正社員を対象に、社外の心理カウンセラーによる面談を行うこととした。
- ・メンタリング後は、本人の申し出により再度面談を実施できるようにした。

③ 制度導入の効果

- ・従業員からは「社内では相談しづらい内容も相談できる環境があるのでありがたい」といった反応があった。
- ・新たな雇用保険一般被保険者の採用もあり、過去3年間の売上高も順調に伸びている。

お問い合わせ先

ハローワーク長崎

所在地：長崎市宝栄町4-25

TEL：095-862-8643

担当：人材確保対策コーナー

ハローワーク西海

所在地：西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷412

TEL：0959-22-0033

担当：職業相談部門

ハローワーク諫早

所在地：諫早市幸町4-8

TEL：0957-21-8609

担当：求人部門

ハローワーク佐世保

所在地：佐世保市稲荷町2-30

TEL：0956-88-2008

担当：人材活躍支援コーナー

ハローワーク江迎

所在地：佐世保市江迎町長坂182-4

TEL：0956-66-3131

担当：職業相談部門 求人担当

ハローワーク大村

所在地：大村市松並1-213-9

TEL：0957-40-0064

担当：求人・専門援助部門

ハローワーク島原

所在地：島原市片町633

TEL：0957-63-8609

担当：求人・特別援助部門

ハローワーク五島

所在地：五島市福江町7-3

TEL：0959-72-3105

担当：職業紹介部門

ハローワーク対馬

所在地：対馬市厳原町中村642-2

TEL：0920-52-8609

担当：職業紹介部門

ハローワーク壱岐

所在地：壱岐市郷ノ浦町本村舩620-4

TEL：0920-47-0054

お気軽にご相談ください！



2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

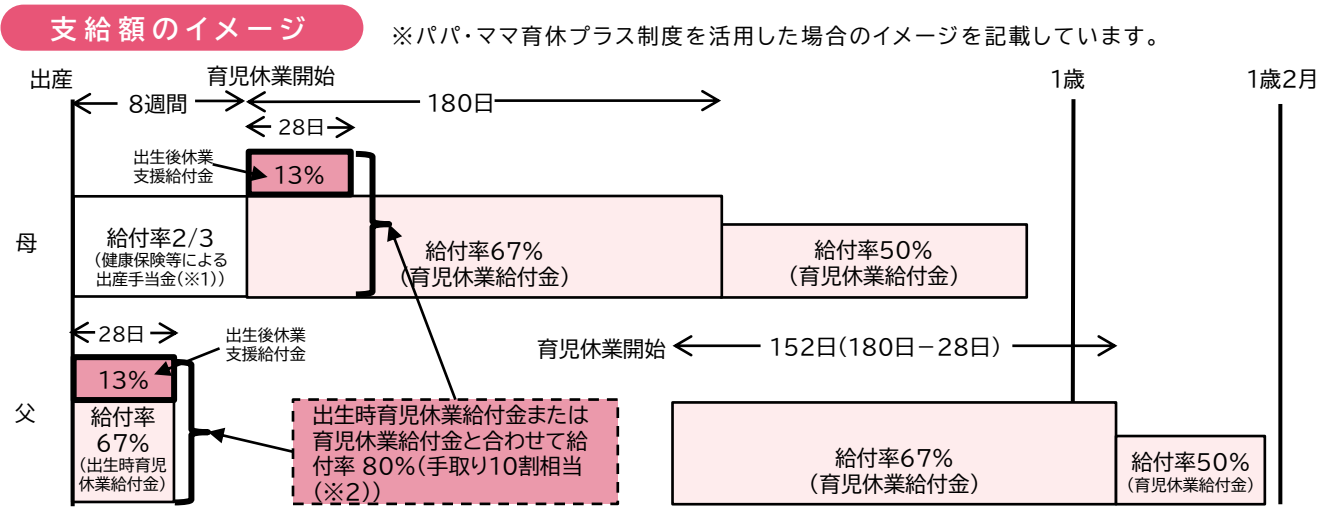
➢ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

4 支給申請手続

- ・ 出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・ 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の Ⅰ Ⅱ Ⅲ の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

Ⅰ 「配偶者の被保険者番号」欄

- ✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。
- ✓ 配偶者が出産してる場合は、配偶者が一定の期間(注)に育児休業をすることはありませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することはなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

Ⅱ 「配偶者の育児休業開始年月日」欄

- ✓ 配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間(注)に14以上の育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。
- ✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することではなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

Ⅲ 「配偶者の状態」欄

- ✓ 子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当する場合は、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

(注)一定の期間とは、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

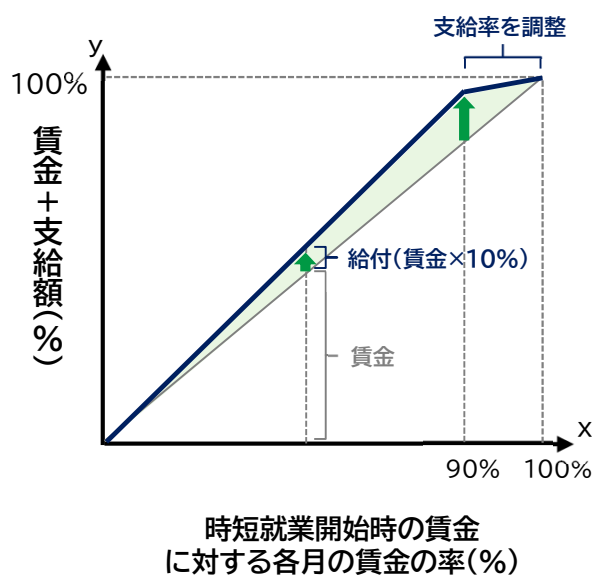
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

支給額のイメージ

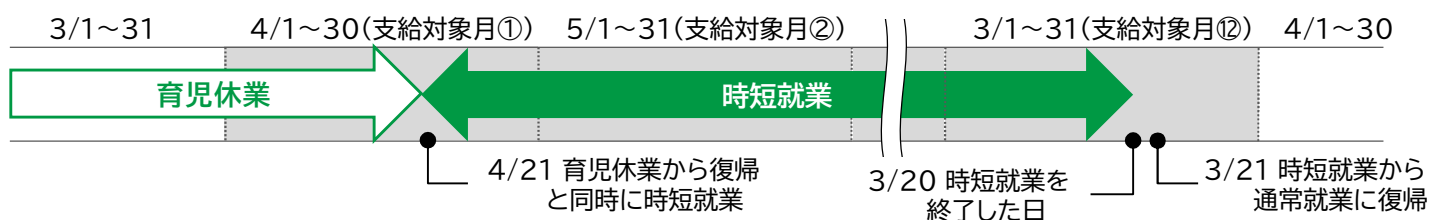


(裏面もご覧ください)

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

M E M O

[illegible]