

企業経営に活かそう 助成金セミナー

尼崎市 しごと支援課

兵庫働き方改革推進支援センター センター事業専門家
社会保険労務士 三枝 太希江

兵庫働き方改革推進支援センターについて

1 お気軽にお電話ください。

●平日、9:00～17:00

専門家が丁寧にお応えします。

「働き方改革」はじめ法改正への対応や
求人・採用に向けた質問にお応えします。

 **0120-79-1149**

2 専門家による 訪問コンサルティングを 実施しています。 オンライン相談にも応じます。

**秘密厳守
無料**

原則3回、課題により
最大6回まで利用可

専門家を企業に派遣し現場の課題解決にあたります。1テーマにつき原則3回まで無料。賃金規程の見直し、同一労働同一賃金に関するテーマなどの相談については、最大6回まで無料で利用できます。現場に則したアドバイスが好評です。

3 社内研修に講師を無料で派遣します。

講師派遣については、上記フリーダイヤルにお電話ください。

Session 1 助成金とは

01 制度の目的：雇用・労働環境の改善

02 所管：厚生労働省

補助金→経済産業省

03 審査：必要な条件を満たせば決定

補助金→審査の上採択

Session 1 助成金とは

04 返済不要

05 支給時期：未定

審査終了時期が不明なため

06 受給額の規模：比較的小規模

Session 2

助成金申請の注意点

助成金は国の事業です。不正があれば返還しなければなりません。

申請期間が決まっている。

計画申請・支給申請の場合も、期限までに申請書を提出する必要があり、1日でも遅れた場合は受理されません。

従業員が在籍していること

対象となる労働者の条件が決まっています。
「計画前は対象者がいなかった」等の条件もあります。

計画があること

支給申請のみで完結する場合がありますが、事前の「計画届」と事業完了後の「支給申請」という2段階の手続きが必要なケースが多く見受けられます。

同じ目的の助成は受けられない。

1つの雇用改善により、複数の助成金を受給することはできません。他の補助事業と被ることもできません。

助成金制度を知り、事後ではなく、計画的に進めていくのがポイント

(事業主の方へ)

助成金に関する勧誘にご注意ください

雇用関係助成金の活用を促す事業者が存在します

- 近年、厚生労働省から委託を受けたと装って、雇用関係助成金の申請や助成対象の診断、受給額の無料査定などをするといった記載の書面を一方的に送付(FAX)し、助成金の活用を勧誘する事業者が存在するとの情報が寄せられています。
- 厚生労働省や労働局・ハローワークが、特定の事業者に助成金の勧誘を委託することはありません。これらの事業者は、手数料や報酬などを目的に本来受けることができない助成金について、受給を提案している可能性がありますので、十分ご注意ください。

Session3 経営視点で考える助成金

費用助成か？給付か？

必要な経費に対して助成

- 業務改善助成金
- 働き方改革推進支援助成金
- 雇用調整助成金 ※
- 人材開発支援助成金

注

労働条件を改善し、生産性向上する
機器購入や研修等の実施が必要
雇用調整助成金は休業時の賃金が必要

制度を導入した場合に支給

- 両立支援助成金
- キャリアアップ助成金
- 特定求職者雇用開発助成金
- 人材確保等助成金

▶ 機器購入等は不要

Session4 「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

- ・費用助成の助成金
- ・雇用保険加入者が対象
- ・申請時期：9月1日～
- ・兵庫県最低賃金に近い賃金額の方を対象

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金 の引上げ 額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満 の事業者
50円 コース	50円 以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円 コース	70円 以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円 以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

出所：厚生労働省「業務改善助成金」

物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。

Session4 「業務改善助成金」

対象事業者・申請の単位

- 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、
（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請いただきます。**

Session4 「業務改善助成金」

申請期限と賃金引き上げの期間

申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

Session5 「働き方改革推進支援助成金」

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。

業種別課題対応コース

労働時間短縮・年休促進支援コース

勤務間インターバル導入コース

取引環境改善コース

団体推進支援コース



出所:厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

Session5 「働き方改革推進支援助成金」

- ・費用助成の助成金
- ・申請期限：11月30日午後5時
- ・労働時間削減等の取組（賃上げ加算あり）＋設備投資等

業種別課題対応コース

労働時間短縮・年休促進支援コース

勤務間インターバル導入コース

取引環境改善コース

団体推進支援コース



出所：厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

Session5 「働き方改革推進支援助成金」

業種別課題対応コース

生産性を向上させ、業種別の労働時間に関する課題の解消に向けた環境整備に取り組む、特定の業種等の中小企業事業主の皆さまを支援します。



建設業



運送業等



情報通信業・宿泊業



病院等



砂糖製造業(鹿児島県・沖縄県)

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

Session5 「働き方改革推進支援助成金」

成果目標

① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働
時間数の削減

業種別課題対応コースのみ
(①と同時選択不可)

② 所定外労働時間の削減

③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入

④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で
規定する特別休暇を1つ以上新規導入

⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入

⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

業種別課題対応コース(建設業)のみ

出所:厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

成果目標

① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働
時間数の削減

業種別課題対応コースのみ
(①と同時選択不可)

② 所定外労働時間の削減

③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入

④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で
規定する特別休暇を1つ以上新規導入

⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入

⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

業種別課題対応コース(建設業)のみ

建設業の場合

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え 月80時間以下
事業実施前の 設定時間数	月60時間を超え 月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

出所:厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

建設業の場合

成果目標②の上限額 ② 所定外労働時間の削減

削減した労働者 1 人あたりの 所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

成果目標③、④の上限額:各25万円

- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

成果目標⑤の上限額 ⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入

休息時間数(※2)	1 企業当たりの上限額 (※3)
9 時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※2)事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
(※3)勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額:25～100万円 ⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

出所:厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※4)(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上 引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上 引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

※4) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

出所: 厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」

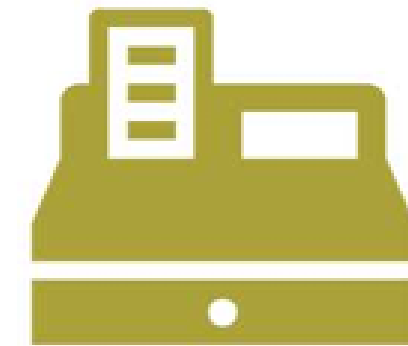
交付額の計算例 ※労働時間短縮・年休促進コースの例

セルフレジを新たに導入し、会計作業に要する時間を削減することで、成果目標「年次有給休暇の計画的付与の導入」を達成しようとする事業実施計画である。

申請事業主の常時使用する労働者数は20人、セルフレジの導入に係る費用額は税抜き600万円とする。

また、申請事業主は、20人のうち正社員17人について、10%の賃上げを行うことも成果目標に追加している。

明記されていない前提についてはいずれも該当・問題はないものとする。



経費上限額	なし
補助率	5分の4
助成上限額	25万円 + 24万円 × 17人 = 433万円



セルフレジ導入費用額

補助率

国庫補助所要額
(1,000円未満切捨て)

600万円
×
4/5
÷
480万円

助成上限額433万円 < 国庫補助所要額480万円のため、

受給できるのは
433万円

③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
25万円

加算制度				
成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※4)(常時使用する労働者が30人を超える場合)				
引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

セルフレジを新たに導入し、会計作業に要する時間を削減することで、成果目標「年次有給休暇の計画的付与の導入」を達成しようとする事業実施計画である。
申請事業主の常時使用する労働者数は20人、セルフレジの導入に係る費用額は税抜き600万円とする。
また、申請事業主は、20人のうち正社員17人について、10%の賃上げを行うことも成果目標に追加している。
明記されていない前提についてはいずれも該当・問題はないものとする。



助成金は国の事業です。不正があれば返還しなければなりません。

申請期間が決まっている。

計画申請・支給申請の場合も、期限までに申請書を提出する必要があり、1日でも遅れた場合は受理されません。

従業員が在籍していること

対象となる労働者の条件が決まっています。
「計画前は対象者がいなかった」等の条件もあります。

計画があること

支給申請のみで完結する場合がありますが、事前の「計画届」と事業完了後の「支給申請」という2段階の手続きが必要なケースが多く見受けられます。

同じ目的の助成は受けられない。

1つの雇用改善により、複数の助成金を受給することはできません。他の補助事業と被ることもできません。

助成金制度を知り、事後ではなく、計画的に進めていくのがポイント

Session6 「キャリアアップ助成金」

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き 上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数100名

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合	20万円（大企業15万円）
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円（大企業15万円）

出所：厚生労働省
「キャリアアップ助成金」

Session7 「助成金」と「助成金」の合わせ技

賃上げを計画する

兵庫県最低賃金に近い賃金の 雇用保険加入者

業務改善助成金の対象

非正規かどうかを問わない。
機器購入などの費用助成が対象

賃金の高い（左に該当しない）雇用保険加入者

キャリアアップ助成金 賃金規程等改定コース

非正規労働者を対象。正社員は対象外
賃金規程改定後6か月の雇用を要する。

1回の賃上げにより、対象となる労働者を区別して両助成金を申請可

Session8 その他の「キャリアアップ助成金」

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員転換した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員転換前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
対象者・企業規模			
重点支援対象者 (※)	中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
	大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)
上記以外	中小企業	40万円 (40万円×1期)	20万円 (20万円×1期)
	大企業	30万円 (30万円×1期)	15万円 (15万円×1期)

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者
a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①雇入れの日の前日から起算して、過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
②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
※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者は無期雇用労働者とみなします。aには該当しません。

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

加算制度
あります。

出所：厚生労働省「キャリアアップ助成金」

Session7 その他の「キャリアアップ助成金」

■ 助成金の加算額

正社員化コース1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）
③ 正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまた職場情報総合サイト（しょくばらぼ）に公表した場合	20万円（大企業15万円）

NEW!

Session8 雇用調整助成金

資材が確保できない→売上が落ちた→休業

休業を実施した場合

事業主が支払った休業手当負担額の2/3
(30日分まで・中小企業の場合)
上限額 8870円 (令和7.8.1現在)
訓練加算あり
総支給日数は年100日まで
(31日目以降は支給率1/2)

前提条件

最近3か月の生産量等の生産指標が前年同期と比べて
10%以上減少
最近3か月間の雇用保険被保険者数等の月平均値が前
年同期と比べ、一定規模以上増加していない
実施する休業等が労使協定に基づいた休業等の実施

まとめ

1. 制度を知りましょう

様々な支援制度があります。困難にあたってからでは、制度が活かせない場合があります。事前に知っておくことでチャンスを活かしましょう。

2 会社の状況を整理しましょう

例えば介護をしている従業員に対しての支援を行うことで助成金申請も可能です。自社の状況を整理してみましょう。

3 計画しましょう

例えば、休業した場合に支給される雇用調整助成金は、3か月の売上高減後の計画届が事前に提出されていなければなりません。周到的な用意を心がけましょう。

専門家に相談しましょう

1 お気軽にお電話ください。

●平日、9:00～17:00

専門家が丁寧にお応えします。

「働き方改革」はじめ法改正への対応や
求人・採用に向けた質問にお応えします。

 **0120-79-1149**

2 専門家による

訪問コンサルティングを 実施しています。

オンライン相談にも応じます。

**秘密厳守
無料**

原則3回、課題により
最大6回まで利用可

専門家を企業に派遣し現場の課題解決にあたります。1テーマにつき原則3回まで無料。賃金規程の見直し、同一労働同一賃金に関するテーマなどの相談については、最大6回まで無料で利用できます。現場に則したアドバイスが好評です。

3 社内研修に講師を無料で派遣します。

講師派遣については、上記フリーダイヤルにお電話ください。

ご清聴ありがとうございました