

【2023年度】 助成金最新情報（速報）

2023.4.26

社会保険労務士法人エール
社会保険労務士 門舩 愛

明日の元気は、エールがつくる。



Copyright© 2023SR-Yell All rights reserved

1. 助成金・補助金のいろいろ
2. 処遇改善等によりキャリアアップを応援する助成金
3. ワークライフバランス・働き方改革への取組で活用できる助成金
4. 人材育成に活用できる！助成金
5. リモートワークに関する助成金
6. 高年齢者雇用に関する助成金
7. 男性の育児休業に関する助成金
8. 参考(東京都独自の奨励金・最新助成金情報の入手)



1. 助成金・補助金のいろいろ

	主にどんな内容	受給できる企業・特徴	申請者
 厚生労働省の助成金 キャリアアップ助成金	労働者の雇用促進・雇用安定・教育・労働環境の改善	数万～数百万と額は大きくないが、要件に該当すれば原則としてどんな企業にもチャンスあり。	事業主 社会保険労務士が申請代行
経済産業省の助成金・補助金 IT導入補助金2023	新規事業の開始 国が求める事業等	評価の高い企業から採択される。採択された企業が対象。額は数十万～数千万と大きいものもあり。	事業主 中小企業診断士が申請代行
地方自治体の助成金 働くパパママ育業応援奨励金	独自。 コロナの感染症対策等	その地方自治体に所在地があり、納税していること等。東京都は充実しているが、横浜は少ない。	事業主

2023年度 新設助成金

■働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース） ※後述しています

建設・運輸・医業などの適用猶予業種が成果目標を達成するために設備投資等をした場合、その費用の一部を助成

■産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）

コロナの影響で生産量が減少しており、新しく起こす事業のための人材を採用すると、中小企業は半年ごとに140万円ずつ助成 ※『事業再構築補助金（経済産業省）』の交付を受けていること

2. 処遇改善等によりキャリアアップを応援する助成金

キャリアアップ助成金

①正社員化コース

有期契約労働者等を正社員にしたい

②障害者正社員化コース

障害者である有期契約労働者等を正社員にしたい



■支給額

助成内容	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57万円	42.75万円
②無期⇒正規	28.5万円	21.375万円

※1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで

※①の有期契約労働者は雇用してから3年以内の者に限ります。

支給額

() 内は大企業の額

支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円 × 2期 (45万円 × 2期)
重度知的障害者	有期雇用から無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
精神障害者	無期雇用から正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
重度以外の身体障害者 重度以外の知的障害者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円 × 2期 (33.5万円※ × 2期) ※第2期の支給額は34万円
発達障害者 難病患者	有期雇用から無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)
高次脳機能障害と診断された者	無期雇用から正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)

<加算>

派遣社員の直接雇用や、母子家庭の母・父子家庭の父の場合等は加算がされます



2. 処遇改善等によりキャリアアップを応援する助成金



昨年の改正によって要件が追加されています！自社の就業規則を確認しましょう

CHECK① 正社員の定義

転換後

- ①『**賞与または退職金の制度**』かつ『**昇給**』のある正社員転換が必要です
⇒それぞれが就業規則に明記されているか確認しましょう
- ②**正社員転換後に試用期間が設けられている場合**には、“無期⇒正規”の助成となります
※試用期間中は非正規（無期）と判断される為、助成額への影響があります

CHECK② 有期契約労働者等の定義

転換前

- ①『**正社員と異なる雇用区分の就業規則等**』が適用されていることが必要です
⇒基本給・賞与・退職金・各種手当等のいずれか1つ以上で、正社員と異なる制度が就業規則等に定められているか確認しましょう
- ②**有期雇用労働者の契約期間が数値で規定**されている必要があります
⇒就業規則に明記されているか確認しましょう（例：雇用契約期間は1年以内とする、等）
※規定されていないと転換前を非正規（無期）と判断される為、“無期⇒正規”の助成となります

**※本改正に伴い就業規則等を改定した場合、有期契約労働者等はその規程が6か月以上適用されている必要があります
例）11月1日転換予定・・・5月1日までに就業規則等の改定・運用開始が必要**

2. 処遇改善等によりキャリアアップを応援する助成金

③賃金規定等改定コース

有期契約労働者の賃金を増額改定したい

④賃金規定等共通化コース

正社員と有期契約労働者の共通の職務に応じた賃金規程等を設けたい

⑤賞与・退職金制度導入コース

すべての有期契約労働者に関して賞与・退職金制度を新設したい（支給・積立まで実施が必要）

⑥短時間労働者労働時間延長コース

有期契約労働者の労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者にしたい

■支給額

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3 % 以上 5 % 未満	5 % 以上
中小企業	5 万円	6 万 5,000 円
大企業	3 万 3,000 円	4 万 3,000 円

企業規模	支給額
中小企業	60 万円
大企業	45 万円

企業規模 \ 制度	賞与又は退職金制度を導入	賞与及び退職金制度を同時に導入
中小企業	40 万円	56 万 8,000 円
大企業	30 万円	42 万 6,000 円

①週所定労働時間を 3 時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

企業規模 \ 延長時間	3 時間以上延長
中小企業	23 万 7,000 円
大企業	17 万 8,000 円

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用した場合

企業規模 \ 延長時間	1 時間以上 2 時間未満延長 (10 % 以上増額)	2 時間以上 3 時間未満延長 (6 % 以上増額)
中小企業	5 万 8,000 円	11 万 7,000 円
大企業	4 万 3,000 円	8 万 8,000 円

基本給の賃金規程等を
3 % 以上増額改定し、
規定することが必要です



3. ワークライフバランス・働き方改革への取組で活用できる助成金

働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ**目標を達成**することで、働き方改革を推進する中小企業に助成されます

中小企業のみ対象

活用例

①**企業の課題**：始業・終業時刻を手書きしていると、管理上のミスが多く大変・・・！



②**助成金による取組**：労務管理用システムを導入！（右記の⑥）



③**改善の結果**：記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。（**目標達成**：次ページ参照）

生産性の向上をはかることで、働きやすい職場づくりが可能に！

目標達成に向けた下記のいずれか1つ以上の取組に対する“経費助成”となります。

- 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り組み
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア・機器・デジタル式運行記録計の導入・更新※
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新※
- ※パソコン・タブレット・スマートフォンは原則対象外

◆POINT◆

契約・購入・導入前に計画を出す必要があります。既に購入したものは対象外となります。（**相見積もりが必要**）

3. ワークライフバランス・働き方改革への取組で活用できる助成金

【全コース共通】

・常時雇用労働者が30人以下で、一定要件を満たす場合は助成額が4/5に引き上げ
・賃金引上げによる加算あり

コース名	概要（目標達成）	助成額
労働時間短縮・年休促進コース	①月60時間超の36協定の時間外・休日労働時間数の縮減 ②年次有給休暇の計画的付与制度の新設 ③時間単位の年次有給休暇制度と特別休暇の導入 （ボランティア休暇・不妊治療のための休暇等、1つ以上） ※いずれか1つ以上の選択	対象経費の 3 / 4 （上限：25～200万円）
勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバルの（新規導入・適用範囲の拡大・時間延長） いずれか に取り組む	対象経費の 3 / 4 （上限：40～100万円）
労働時間適正管理推進コース	①勤怠管理と賃金計算を統合した管理システムの採用 ②賃金台帳等労務管理書類の保存期間を規定 ③「労働者の適正な把握のための使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」に係る研修の実施 ※全て実施	対象経費の 3 / 4 （上限：100万円）
【新設】適用猶予業種等対応コース（病院等） ★その他「建設業」「運送業」コースも有	①月80時間超の36協定の時間外・休日労働時間数の縮減 ②9時間以上の勤務間インターバル導入 ③医師の働き方改革の推進 （労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理） ※いずれかに取り組む	対象経費の 3 / 4 （上限：50～250万円）

各コースの申請受付は2023年11月30日（木）まで（必着）です。



4. 人材育成に活用できる！助成金

人材開発支援助成金

①人材育成支援コース

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施

②人への投資促進コース

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を計画に沿って実施

③教育訓練休暇等付与コース

教育訓練休暇制度・長期教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務等制度等を導入＋実施

■助成対象・支給金額例

訓練経費/訓練期間中の賃金の一部等を助成

（例：①の人材育成訓練コース(対象が雇用保険被保険者の場合)）

経費助成...45%（大企業は30%）

賃金助成...760円/時間（大企業は380円）

※選択するコース・訓練メニューによって金額は異なります



制度導入に対する助成

（例：長期教育訓練休暇制度を導入した場合）

経費助成...20万円

賃金助成...6,000円/日（長期教育訓練休暇のみ）

※導入する制度によって経費助成の金額は変動



<賃金・資格等手当要件>
賃上げをした場合、賃金助成が加算される可能性があります。

★POINT

従業員が教育訓練を受講する場合、該当するものがないか？アンテナを張っておきましょう！



5. リモートワークに関する助成金

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

■支給対象となる経費の範囲

- ①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ②外部専門家によるコンサルティング
- ③テレワーク用通信機器の導入・運用

【改正】テレワーク用端末(PC、タブレット、スマートフォン)のレンタル・リース費用が助成対象となります！（最大6ヶ月分、合計77万円まで）

- ④労務管理担当者に対する研修
- ⑤労働者に対する研修

※テレワークに関する制度を就業規則等で**新たに**規定することが必要

□機器等導入助成

評価期間において、いずれかの実績が必要

- ①テレワーク実施対象労働者全員が1回以上テレワークを実施
- ②テレワーク実施対象労働者のテレワーク実施回数の週間平均が1回以上

□目標達成助成

評価時算定期間の離職率が、計画提出時に算出した自社の離職率以下であること等

テレワーク勤務を、新規に導入及び試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主へ経費の一部が助成

「テレワーク勤務を試行的に導入している 又は試行的に導入していた事業主」

事業所の一部の部門・労働者を対象にテレワーク勤務を実施している又は実施していた事業主であって、計画提出日時点で、就業規則等においても、テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する内容をいずれも明示的に規定していないものをいいます。

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%**
※賃金要件を満たす場合 **35%**

※(機器等導入・目標達成助成)以下のいずれか低い方の金額が上限額

・1企業あたり100万円

・テレワーク実施対象者1人あたり20万円

※賃金要件…一定期間の間で、5%以上の賃金加算をしていること

6. 高年齢者雇用に関する助成金

6 5 歳超雇用推進助成金

①65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ/定年廃止/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の、いずれかを実施した事業主に助成

雇用保険
被保険者

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

60歳以上 被保険者数	措置内容	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
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

【 C. 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】 【 D. 他社による継続雇用制度の導入※】

60歳以上 被保険者数	措置内容	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

※ 上記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の額を助成します。



(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

6. 高年齢者雇用に関する助成金

②高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者を対象にした賃金制度・短時間/在宅勤務制度/専門職制度/法定外の健康管理制度等の改善・導入措置を実施(実施期間は1年以内)し、その経費の一部を助成

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業事業主	中小企業事業主以外
60%	45%

支給対象経費とは・・・

- A：雇用管理制度の導入等に必要な専門家
コンサルタントへの委託・相談に要した経費
- B：措置の実施に伴い必要となる機器
システム・ソフトウェア等の導入に要した経費

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、①と②を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします

③高年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、無期雇用に変換させた場合に助成

中小企業	大企業
1名につき 48万円	1名につき 38万円

※支給申請年度1適用事業所当たり10人まで。

※無期雇用転換日において64歳以上の者は、支給対象者になりません。

7. 育児休業に関する助成金

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～

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、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
第1種		20万円
①	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
New	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1 事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2 事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3 事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。



中小企業のみ対象

①第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- ・ 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること（所定労働日が4日以上）
- ・ 育児介護休業法に定める雇用環境整備の措置（研修・相談体制の整備等）を複数行っていること、等
- ＜代替要員加算＞ 育児休業期間中の代替要員を新たに確保すること
- ＜情報公表加算＞ 自社の育児休業の取得状況を『両立支援のひろば』サイト上で公表すること

②第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇） ※第1種の助成金を受給していること

- ・ 第1種の申請後3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率の数値が30%以上上昇していること
- ・ 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象労働者以外に2人以上いること、等

7. 育児休業に関する助成金

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

中小企業のみ対象

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って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**に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみの支給。制度導入のみの申請は不可。

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

<情報公表加算>

自社の育児休業の取得状況を『両立支援のひろば』サイト上で公表した場合【2万円】が加算されます。

※I～IIIで1回のみ加算



- ・ 育児介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」または「B：保育サービス費用補助制度」の導入
- ・ 1か月以上の育児休業から復帰後6ヶ月以内において上記制度の一定の利用実績があること

7. 育児休業に関する助成金

両立支援等助成金（育児休業等支援コース） ～新型コロナウイルス感染症対応特例～



支給額

10万円（支給対象労働者1人当たり）

※令和5年度1事業主当たり10人まで（上限100万円）

- ・ 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる **特別有給休暇制度（賃金全額支給）** について就業規則等に規定していること
- ・ 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる **両立支援の仕組みを社内に周知**していること（テレワーク勤務／短時間勤務制度／時差出勤制度 等）
- ・ 労働者1人につき、**特別有給休暇を1日以上取得**させたこと
- ・ 対象労働者が、特別有給休暇取得時または助成金申請日に**雇用保険被保険者**であること



8. 参考(東京都独自の奨励金)



15

働くパパママ育業応援奨励金

□実施要件

- ・都内在勤の従業員（雇用保険被保険者）の育業取得
- ・育児介護休業法に基づく環境整備の実施等

□対象企業規模

“もっとパパコース”以外は**中小企業のみ**が対象

働くパパコース	働くママコース
合計15日の育業 25万円支給 以降15日取得ごとに 最大300万円 ※条件により加算あり	合計1年以上の育業 125万円支給
もっとパパコース NEW 2人がそれぞれ 合計30日以上 +複数の職場環境整備実施 80万円支給 3人目以降5人まで 1人につき30万円加算 最大170万円	パパと協力! ママコース 合計6か月以上1年未満の育業 100万円支給

介護休業取得奨励金

□実施要件

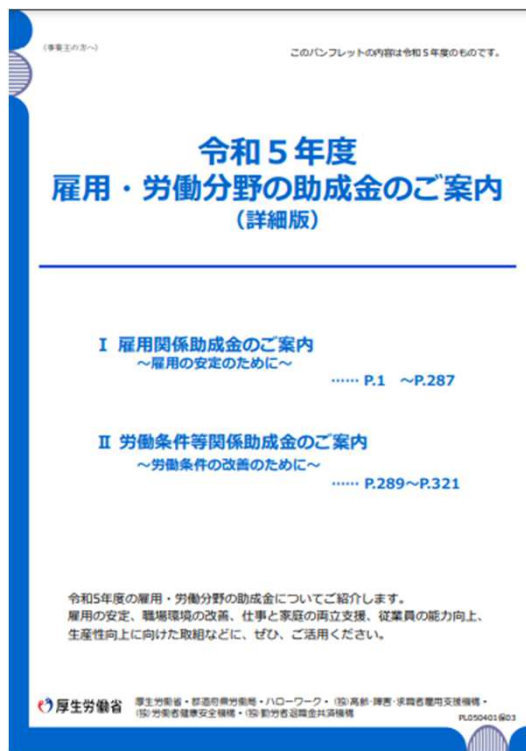
- ・都内在勤の従業員（雇用保険被保険者）の介護休業取得
- ・育児介護休業法に定める制度を上回る取組を1つ以上就業規則に規定し届出ること ※介護休業期間の延長・取得日数の上乗せ等
- ・原職復帰後3ヶ月雇用されていること

合計15日の介護休業 **25万円支給**
合計31日以上介護休業 **50万円支給**

事業実施期間：令和5年4月1日～令和6年3月31日 (予算到達により終了)

8. 参考(最新助成金情報の入手)

最新助成金情報の入手



- 厚生労働省から「雇用・労働分野の助成金のご案内」という助成金の冊子（詳細版・簡略版）がでています。ハローワーク、労働局で入手できるほか、ネットでも見れます。
- 厚生労働省管轄助成金は厚生労働省HPから最新情報入手できます。
- 地方自治体独自の補助金もチェックしましょう。独自の助成があります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>

ご清聴ありがとうございました

助成金は知っているかどうかです。
今すぐでなくても
自社の活用のタイミングがあります。

上手に雇用助成金を活用し、
職場環境改善や
人材定着をはかりましょう！

