* 働き方改革推進に向けた支援（助成金等）について

**生産性向上・業務効率化に関する助成金**

**・**[**人材確保等支援助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200778.html)

　金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と、賃金アップを実施した場合に助成されます。

（例）設備改善等支援コース

生産性向上に資する設備等への投資を通じて、生産性向上、雇用管理改善（賃金アップ）等を図る事業主に対して助成

※雇用管理改善計画期間1年

①【計画達成助成】計画の開始から1年後に、雇用管理改善を達成した場合に一定額を助成

②【上乗せ助成】計画の開始から3年後に、生産性向上、雇用管理改善を達成した場合に一定額を助成

・設備投資費用175万円以上1,000万円未満

　①50万円、②〔80万円〕

**・**[**業務改善助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)

　生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた場合に助成されます。

　　　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

　　（1）助成率

　　　設備投資等に要した費用の7／10〈3／4〉、常時使用する労働者の数が機業全体で30人以下の事業場にあっては3／4〈4／5〉（※〈 〉は生産性要件を満たす場合）

　　（2）上限額

　　【事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合】

　　　引上げ労働者数1～3人の場合は50万円、4～6人の場合は70万円、7人以上の場合は100万円

　　【事業場内最低賃金を40円以上引き上げた場合】

　　　70万円（人数による区分け無し）

**・**[**時間外労働等改善助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html)

　出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上に助成されます。

（例）時間外労働上限設定コース

　　　時間外労働の上限設定を行うことを目的として、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

　　（1）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）

　　（2）上限額

　　　対象となる事業主が平成30年度（又は平成31年度）に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間以下、年間360時間以下に設定した場合は、上限額150万円など

**魅力ある職場づくり、社員育成に関する助成金等**

**・**[**両立支援等助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)

　育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った場合に助成されます

（例）育児休業等支援コース

　　　育休復帰支援プランを作成し、プランに基づき、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組んだ中小企業事業主に対して助成

　　　①育休取得時　28.5万円〈36万円〉

　　　②職場復帰時　28.5万円〈36万円〉

　　　育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成

　　　③代替要員確保時　47.5万円〈60万円〉

**・**[**育児・介護支援プラン導入支援事業**](http://ikuji-kaigo.com/)

　社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。

**・**[**６５歳超雇用推進助成金**](http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/index.html)

　６５歳以降の継続雇用延長や６５歳以上の年齢までの定年引上げ、高齢者向けの機械設備導入等を行った場合に助成されます。

（例1）65歳超継続雇用促進コース

　　　65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、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のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成

　　　措置の内容や定年等の年齢の引き上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給

　　【①65歳への定年の引上げ】10～150万円

　　【②66歳以上への定年の引上げ】15～160万円

　　【③定年の定めの廃止】20～160万円

　　【④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】5～80万円

　　【⑤希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】10～100万円

　　※定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合、支給額はいずれか高い額

（例2）高年齢者雇用環境整備支援コース

　　　高年齢者の雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成

　　　支給対象経費の60％〈75％〉(中小企業以外45％〈60％〉)と60歳以上の雇用保険被保険者数に28.5万円〈36万円〉を乗じて得た額を比較して低い方の額（上限1,000万円）

**・**[**人材確保等支援助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html)（再掲）

　雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備等に取り組む企業に助成されます。

（例）雇用管理制度助成コース

　　　雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度）の導入を通じて従業員の離職率の低下に取組む事業主に対して助成

　　【目標達成助成】　57万円〈72万円〉

**・**[**キャリアアップ助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

　非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組に対して助成されます。

（例）正社員化コース

　　　有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成

　　　①【有期→正規】1人あたり57万円〈72万円〉

　　　　（中小企業以外42.75万円〈54万円〉）

　　　②【有期→無期】1人あたり28.5万円〈36万円〉

　　　　（中小企業以外21.375万円〈27万円〉）

　　　③【無期→正規】1人あたり28.5万円〈36万円〉

　　　　（中小企業以外21.375万円〈27万円〉）

**・**[**産業保健関係助成金**](https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1253/Default.aspx)

　社員の健康づくりのための取組に助成されます。

（例）ストレスチェック助成金

　　　産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェック等を実施した小規模事業場に対して助成

　　　①ストレスチェックの実施に対する助成

　　　②ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成

**・**[**人材開発支援助成金**](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

　通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等が支給されます。

（例）特定訓練コース

　　　OJTとOff－JTを組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性向上に資するなど訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成

　　　①【賃金助成】1時間あたり760円（中小企業以外380円）

　　　②【訓練経費助成】実費相当額の45％（中小企業以外30％）

　　　③【OJT実施助成】1時間あたり665円（中小企業以外380円）

* 今後変更になる場合があります。

[厚生労働省のホームページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)で最新情報をご確認ください。