

働き方改革を進めるための 助成金制度

2023年度
群馬働き方改革推進支援センター

働き方改革とは

「働き方改革」とは？

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「**少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少**」、「**働く方々のニーズの多様化**」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、**就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。**

働く方の置かれた個々の事情に応じ、**多様な働き方を選択できる社会を実現**することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

「働き方改革」とは？

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。**魅力ある職場**とすることで、**人手不足解消**にもつながります。

職場環境の改善などの**「魅力ある職場づくり」**が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による**魅力ある職場づくり**が重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により**魅力ある職場**をつくりましょう。

「働き方改革」とは？

◆主な改正について◆

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- ③ 中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃率の引き上げ
- ④ フレックスタイム制の拡充
- ⑤ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑥ 産業医・産業保健機能の強化
- ⑦ 勤務間インターバル制度
- ⑧ 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

パートタイム・有期雇用労働法の概要

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（第6条）（過料あり（第31条））
- ・ 雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
- ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・ 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消 (同一労働同一賃金)

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止 (パート・有期法8条、9条)

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」(法8条)、「均等待遇」(法9条)を規定

均衡待遇 : 待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み) ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇 : ①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み)が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務 (パート・有期法14条)

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日)

労働条件明示のルール変更について



2024年4月
から
労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

2024年4月 労働条件明示のルールが変わります

① 就業場所・業務の変更の範囲

「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

② 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

③ 無期転換申込機会

④ 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

厚生労働省の助成金について

雇用・労働分野の助成金とは？

厚生労働省が提供する助成金は、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、活用できるものが多数あります。

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
- 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实地調査に応じる。

◆ 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。

雇用関係助成金とは？

どんな助成金があるのかを調べる



雇用関係助成金 検索ツール

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

※「取組内容」や「対象者」から、助成金が検索できます。

業務改善助成金

業務改善助成金

令和5年8月31日に拡充されました！
(改正部分はピンク色の文字の部分です)

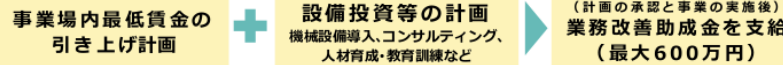
令和5年8月31日改正版

令和5年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



対象事業者・申請の単位など

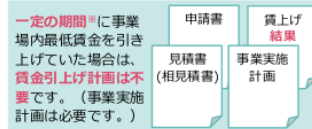
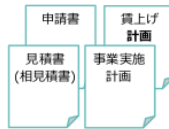
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き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）事業場ごとに申請いただきます。

【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、
・ 賃金引き上げ計画書
・ 事業実施計画書
が必要です。



※令和5年4月1日～12月31日まで。

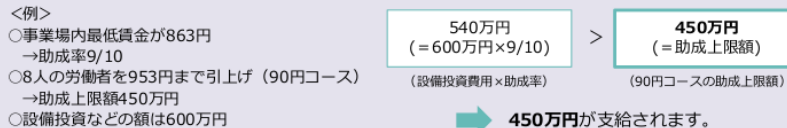
対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。（詳しくは中面へ。）

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。



申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	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
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7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	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象となります。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

＜例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

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・③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 資金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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3か月のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

業務改善助成金

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧下さい。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・定員7人以上または車両本体価格200万円以上の乗用自動車や貨物自動車 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等 「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改装費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の改善を促すヒント集を作成しています。
業務改善助成金の申請手続きで、参考としてご利用ください。

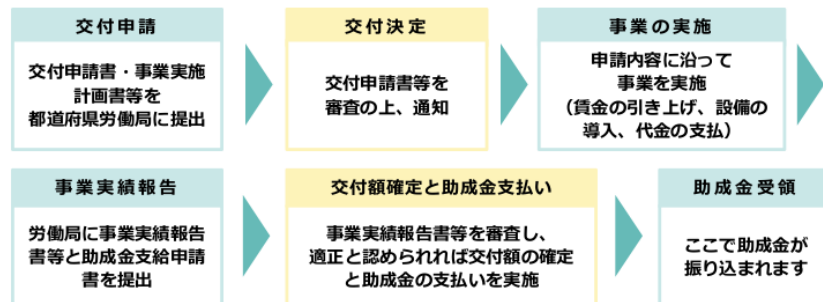


生産性向上のヒント集 検索



助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合
発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了
対象！
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施
対象外

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金 検索



最低賃金特設サイト 検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

業務改善助成金

今年も変わります！最低賃金額！

群	馬	県	
最	低	賃	金

 厚生労働省
群馬労働局



令和 5 年 10 月 5 日 から！

前年比
40円UP

9	3	5	時間額 円
---	---	---	----------

業務改善助成金

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金を支給
(最大600万円)

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます**。（詳しくは中面へ。）

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	- POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 - リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

業務改善助成金

① 対象事業場の拡大

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
30円以内の事業場

例：地域別最低賃金が920円の
地域において

事業場内最低賃金が
955円（差額35円）
の工場



対象外

拡
充
後

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
50円以内の事業場

（先ほどの例）
事業場内最低賃金が
955円の工場



対象に！



差額が50円以内に拡大され
たので、助成金が受けられる
ようになりました

業務改善助成金

② 賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：

事前に以下2つの計画を提出

- ・ 賃金引き上げ計画
- ・ 事業実施計画（設備投資等の計画）

事業実
施計画

賃上げ
計画

を提出し、計画の
審査を受けます。

（審査の上、交付決定を受けたら）

- ・ 計画に基づく賃上げの実施
- ・ 計画に基づく設備投資等の実施

拡
充
後



＜対象＞

事業場規模50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日
までに賃金引き上げを実施して
いれば、賃金引き上げ計画の提
出は不要となりました

以下の書類の提出は必要です

- ・ 賃金引き上げ結果
- ・ 事業実施計画（設備投資等の計画）

事業実
施計画

賃上げ
結果

業務改善助成金

③ 助成率区分の見直し

事業場内 最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

拡
充
後

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

業務改善助成金

対象事業者・申請の単位など

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**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



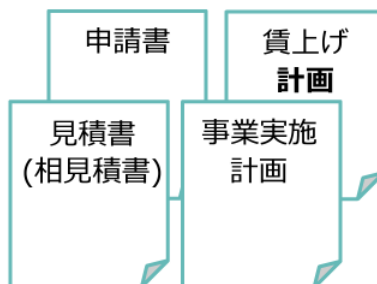
➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、

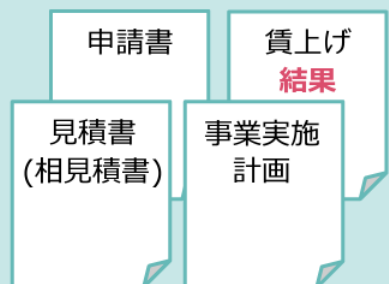
- ・ 賃金引上げ計画書
- ・ 事業実施計画書

が必要です。



事業場規模
50人未満で
あればこちら
も適用

一定の期間※に事業場内最低賃金を引き上げていた場合は、**賃金引上げ計画は不要**です。（事業実施計画は必要です。）

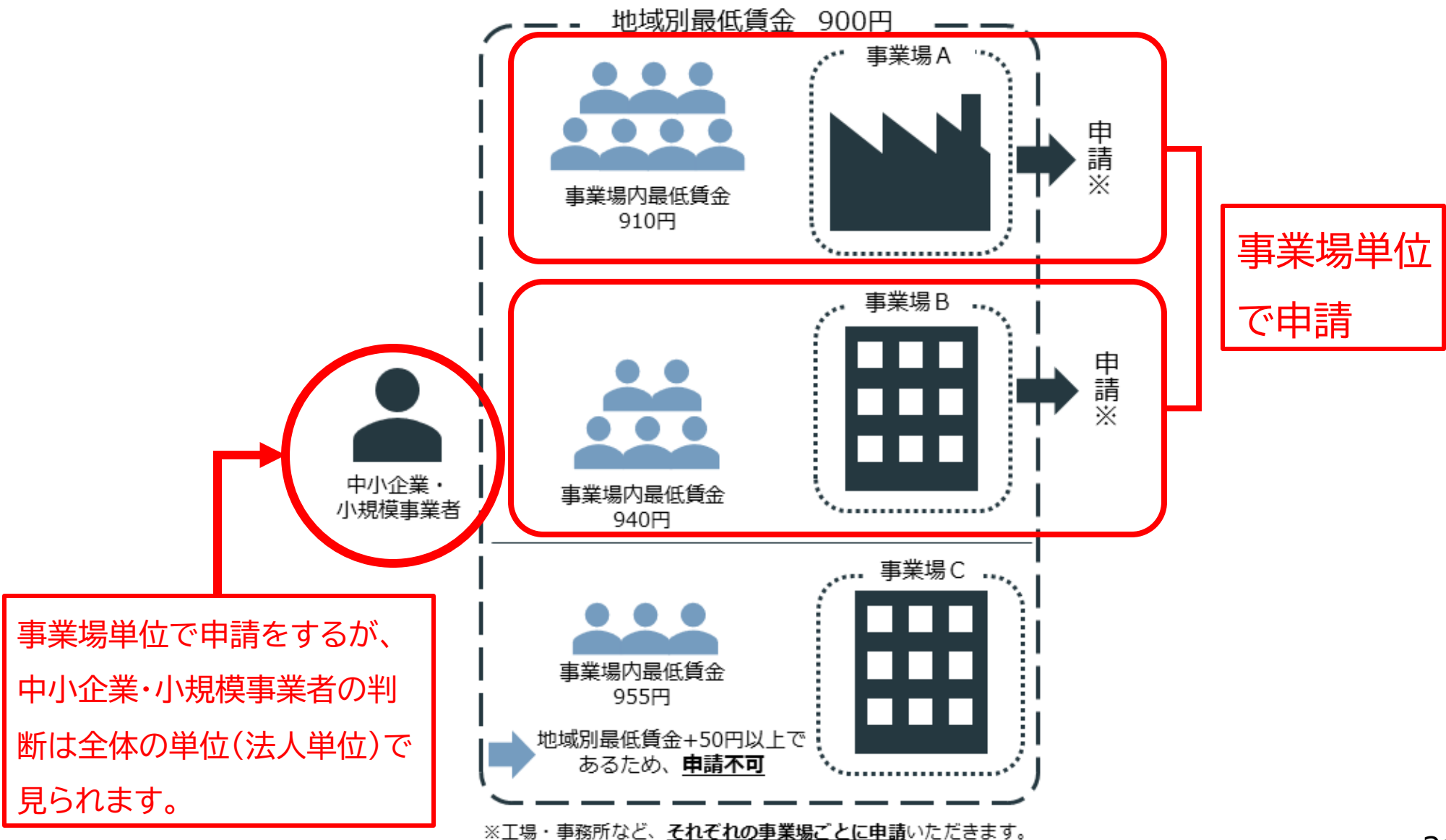


※令和5年4月1日～12月31日まで。

◆ 中小企業・小規模事業者とは

	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

業務改善助成金



業務改善助成金

特例事業者

右図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・③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 950円 未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

業務改善助成金

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

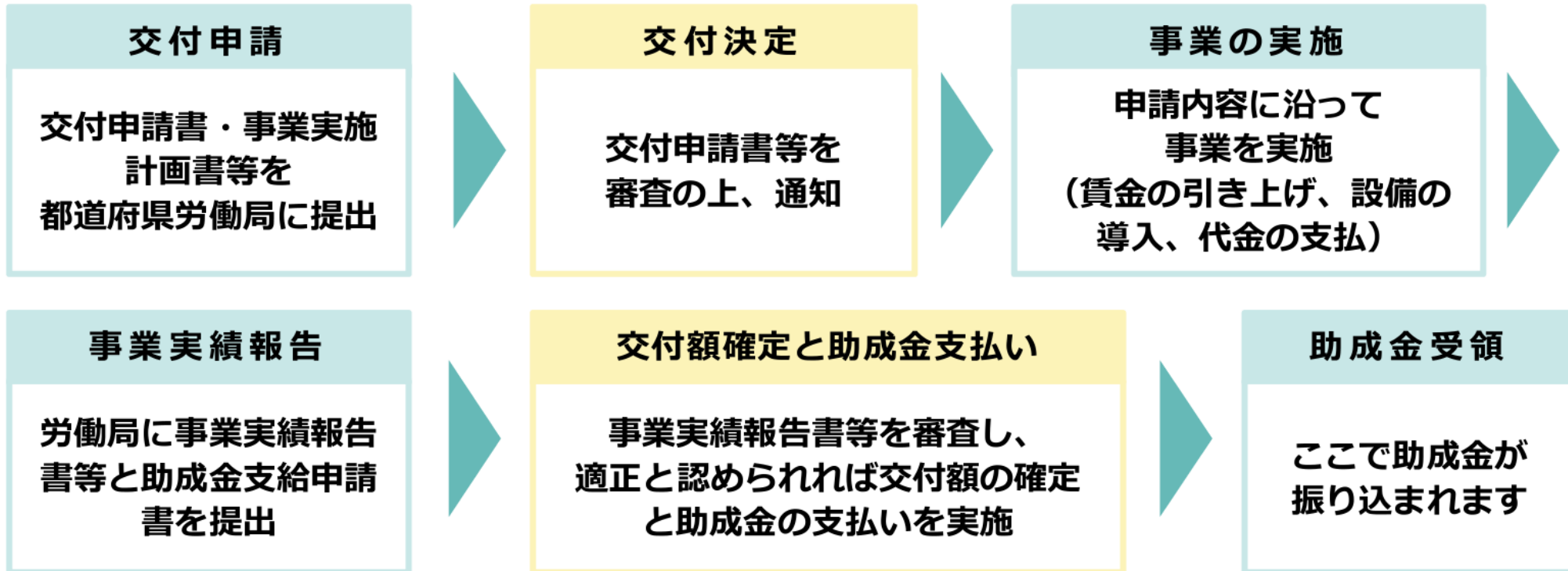
デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



業務改善助成金

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

令和5年度予算額（令和4年度予算額）：829億円（839億円）

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたい）の非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	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）	正社員化コース ■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化 ① 9.5万円（大企業も同額） ② 4.75万円（大企業も同額） ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、 ①11万円②5.5万円（大企業も同額）
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	①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円） ※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。	■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円（大企業も同額） ② 4.75万円（大企業も同額） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり9.5万円（7.125万円）
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
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	1事業所当たり 60万円（45万円）	
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円（30万円）	賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
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に適用した際に、手当等の支給、賃上げ又は労働時間の延長を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等	(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1） (2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円） ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円 ※令和8年3月末まで	※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、 ①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。 ※左記コースのほか、令和6年3月末までは、短時間労働者労働時間延長コースによる助成23.7万円（17.8万円）を実施

キャリアアップ助成金

正社員化コース

制度概要

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化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。

企業規模	正社員化前雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

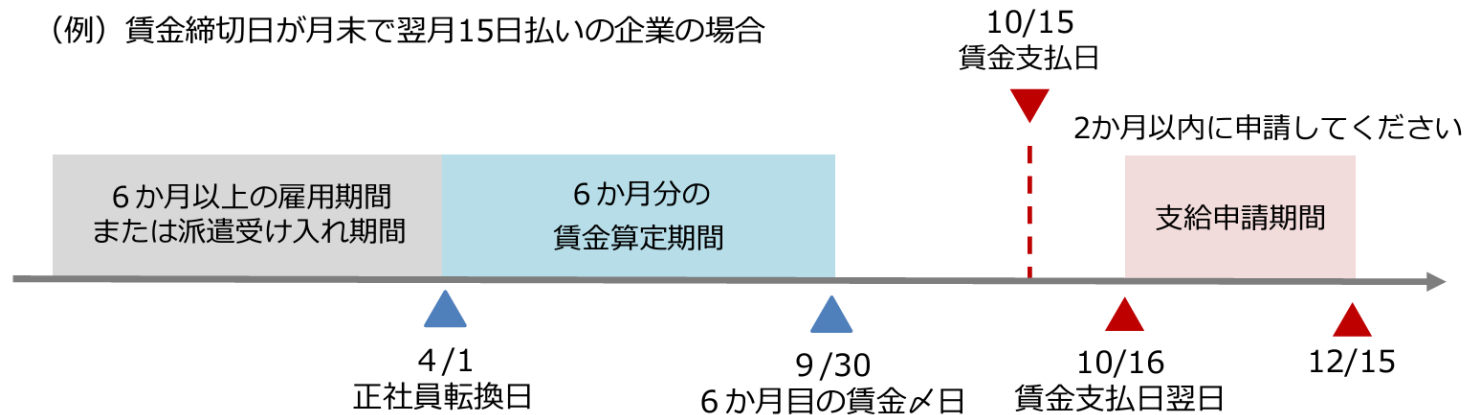
1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

キャリアアップ助成金

図：キャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合



(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



※正社員化後、正規雇用労働者として試用期間の適用を受ける場合は、試用期間終了日の翌日を正社員化した日とみなします。

キャリアアップ助成金

正規雇用労働者定義

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。
ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る。

※正規雇用労働者としての試用期間中の者は、試用期間終了日までは本助成の対象とする措置上、正社員化が完了したものとはみなさず、賃金上昇要件等や支給申請期間において、転換日又は直接雇用日を試用期間終了日の翌日と置き換える（なお、当該取扱い、正社員化コースに限るものとするが、うち対象労働者要件においては事業所における正社員化した日を基準として正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を確認する。）。

対象となる労働者要件

賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を
6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者
（例）契約社員と正規雇用労働者とで異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い）などが適用されるケース

キャリアアップ助成金

賃金規定等改定コース

制度概要

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。

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

※1年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数は100人

キャリアアップ助成金

■ 増額改定から申請までの流れ

(例) 賃金一覧表を新たに作成した場合

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算



金額の多寡の順に一覧表を作成



すべて※の等級の金額を **3%以上** 増額し、6 か月分の賃金を支給した日の翌日から2 か月間、支給申請ができます。

※ 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も、原則として増額している必要があります。

＜賃金一覧表（時給換算の場合）＞

等級	改定前時給	改定後時給
1	950円	980円
2	970円	1,000円
...	...	...
10	1,200円	1,240円

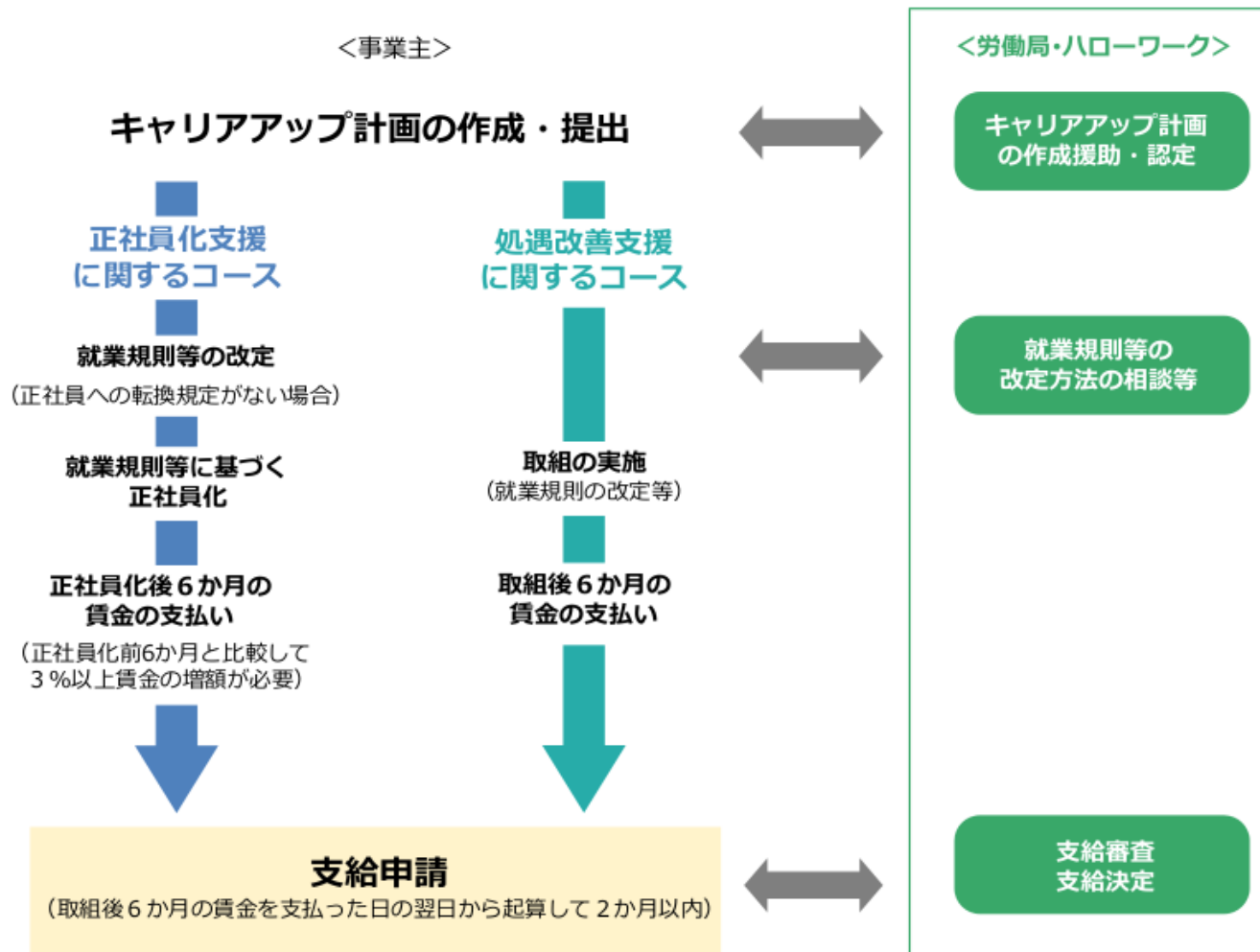


3%以上UP!

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



年収の壁・支援強化パッケージ

年収の壁・支援強化パッケージ

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組（※）
を実施する企業に対し、
**労働者1人当たり最大50万円の
支援をします。**

（※）・社会保険適用促進手当を支給
（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、
壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

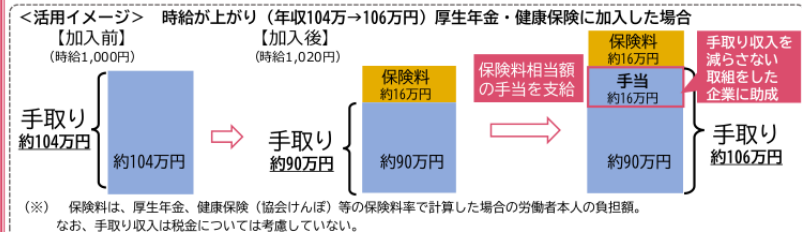
週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

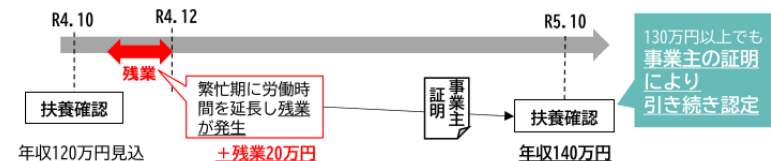
事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。



「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表しました。

年収の壁・支援強化パッケージ

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
 (社会保険料の算定対象外)
 ・賃上げによる基本給の増額
 ・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

年収の壁・支援強化パッケージ

こんなお悩みはありませんか？

年収130万円以上になると、
国民年金・国民健康保険の保険料支払いにより
手取り収入が減ってしまうため、
人手不足で仕事はあるのに、働く時間を調整している。



企業の事情、労働者の希望に応じた働き方を後押しします



パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みを作ります。



年収の壁・支援強化パッケージ

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



「一時的な収入変動」の具体的な上限額については、
・仮に上限を設けた場合、当該上限が新たな「年収の壁」となりかねないこと
・一時的な事情によるものかどうかは収入金額のみでは判断が困難であること
からお示しすることは困難ですが、各保険者において雇用契約書等も踏まえつつ、当該増収が一時的なものかどうか確認いただくこととなります。

年収の壁・支援強化パッケージ

企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。

対象となる企業

2016年10月～

従業員数
501人以上
の企業

2022年10月～

従業員数
101人以上
の企業

2024年10月～

従業員数
51人以上
の企業

従業員数は以下の
A+Bの合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A

フルタイムの
従業員数

+

B

週労働時間がフルタイムの
3/4以上の従業員数
※従業員には、パート・
アルバイトを含みます。

新たな加入 対象者の把握

新たな加入対象者は、
右の条件を全て満たす
パート・アルバイトの方です。

check



週の所定労働時間が
20時間以上

check



所定内賃金が
月額8.8万円以上

※基本給及び諸手当を指します。
ただし、残業代・賞与等を含みません。

check



2ヶ月を超える
雇用の見込みがある

check



学生ではない

年収の壁・支援強化パッケージ

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の <u>18%以上を増額</u>	3年目 10万円

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※令和5年10月1日から令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。

年収の壁・支援強化パッケージ

手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1 年目	① 賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上 分を労働者に追加支給（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を 6 か月間継続した後 2 か月以内	6 か月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
2 年目	② 賃金の 15%以上 分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6 か月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
3 年目	③ 賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること （労働時間の延長との組み合わせも可能）		6 か月で 10万円 （大企業は7.5万円）

（※）社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

年収の壁・支援強化パッケージ

手当等支給メニュー 3年目に賃金（時給）を18%増額するパターン

適用拡大

（時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、適用拡大により新たに被保険者となるケース）

【適用後】

1年目

助成額：20万円
（10万円×2回）

週20時間（時給1,016円）

2年目

助成額：20万円
（10万円×2回）

週20時間（時給1,016円）

3年目

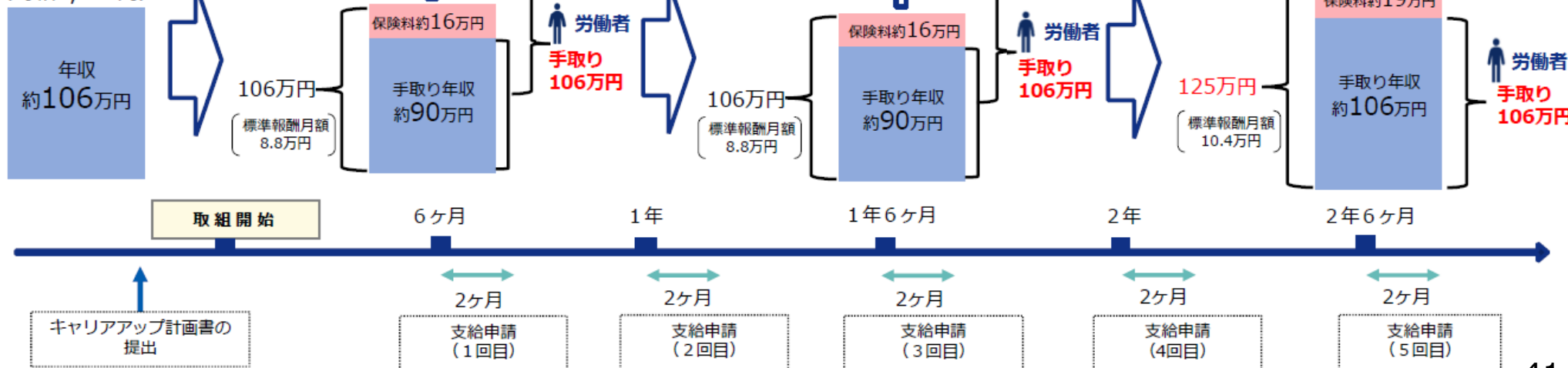
助成額：10万円

週20時間（時給1,199円）

【適用前】

週20時間

（時給1,016円）



年収の壁・支援強化パッケージ

労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。

以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します。

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を 6か月間継続した後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

年収の壁・支援強化パッケージ

(時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が、賃上げにより新たに被保険者となるケース)

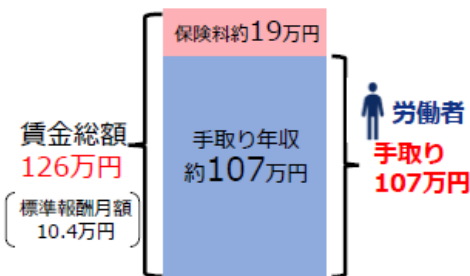
【適用前】 週20時間
(時給1,000円)

年収
約104万円

【適用後】

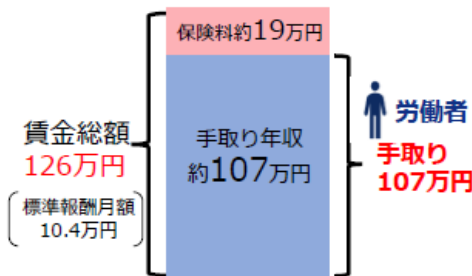
1 時間延長
賃金15%以上増額

週21時間 (時給1,150円)



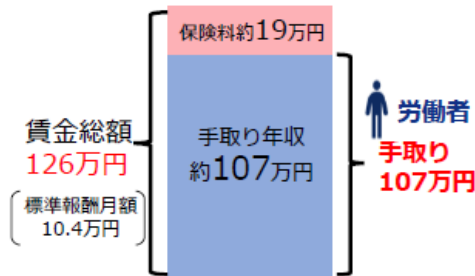
2 時間延長
賃金10%以上増額

週22時間 (時給1,100円)



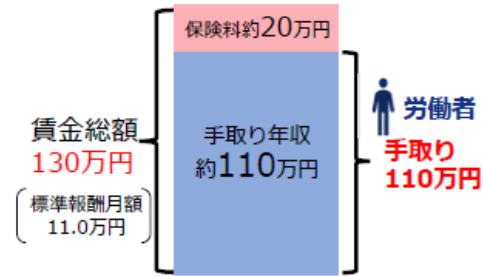
3 時間延長
賃金5%以上増額

週23時間 (時給1,050円)



4 時間延長

週24時間 (時給1,040円)



社会保険適用

6ヶ月

助成額：30万円

キャリアアップ計画の提出
※今後の取組の方向性を確認

2ヶ月

支給申請
※6か月定着している
ことを確認

年収の壁・支援強化パッケージ

併用メニュー

1年目に「手当等支給メニュー」の取組による助成を受けた後、2年目に「労働時間延長メニュー」の取組による助成を受けることができます。

	要件			申請時期	1人当たり助成額
1 年 目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上分を労働者に追加支給すること （社会保険適用促進手当）			左欄の取組を 6か月間継続した後2 か月以内	6 か月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円）
2 年 目	上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと				
		週所定労働時間の延長	賃金の増額		
	①	4 時間以上	—		
	②	3時間以上 4時間未満	5%以上		
	③	2時間以上 3時間未満	10%以上		
④	1 時間以上 2時間未満	15%以上			
					6 か月で 30万円 （大企業は22.5万円）

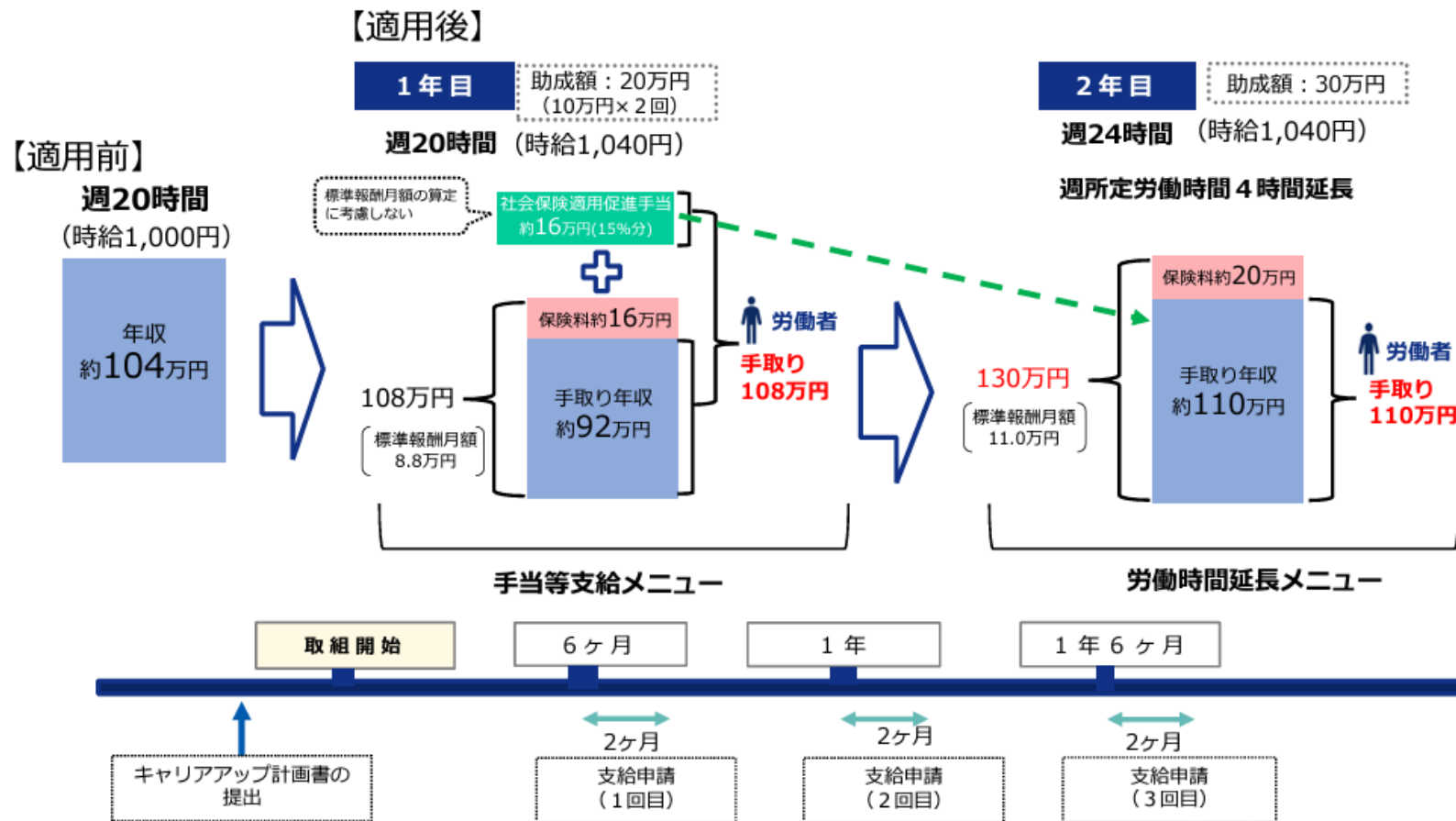
年収の壁・支援強化パッケージ

併用メニュー

2年目に週所定労働時間を4時間延長するパターン

賃上げ

(時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が、賃上げにより新たに被保険者となるケース)



群馬働き方改革推進支援センターのご案内

令和5年度 厚生労働省 群馬労働局 委託事業 実施機関 株式会社タスクール Plus

群馬働き方改革推進支援センター

今年こそ!

私たちと一緒に

働き方改革

を実現
しませんか?

賃金引上げ
したいがどうすれば?

同一労働
同一賃金
よくわからない

就業規則を
見直したい

時間外労働を
抑制したいが
どうすれば?

助成金を利用
できるの?

相談
無料

ウチの会社はどうしようか…。そうだ! 専門家に相談しよう!



個別企業訪問相談

貴社を訪問し、専門家と対面相談



電話・来所相談

当センター内で専門家が
電話と来所の相談



セミナー開催・講師派遣

セミナー・WEBセミナーの
実施・開催



オンライン相談

お電話またはQRコードより
お問い合わせください。

中小企業・小規模事業者のための無料相談窓口

群馬働き方改革推進支援センター

電話

0120-486-450

E-mail

gunma@task-work.com

ファックス

027-212-4718

オンライン相談申込フォーム



ホームページ

働き方改革推進支援センター



*当センターには専用駐車場もございます。来所の際、ご案内致します。

*実施期間: 令和5年6月1日~令和6年3月31日

受付日時: 月~金曜日(祝日等を除く) 午前9時~午後5時