

国の助成金及び秋田県の奨励金等の活用事例

※各助成金には企業規模や訓練の種類等により、ここに記載のない要件も定められています。

このため、実際の支給総額と異なる場合もありますので、該当しそうな取組を行う場合は、行う前に早めに労働局やハローワーク等にお問い合わせください(問合せ先は、各助成金等により異なりますので別添資料をご確認ください)。



従業員をスキルアップさせて賃金を引き上げたいが、支援策はないかな～

事例 1

従業員の訓練費用の一部を助成します(国・県)
合わせて賃金を引き上げた場合の高率助成もあります(国)。



(国) 人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)

<例> 受講料250,000円の訓練を受講

(助成率加算事例(注)、
正規雇用労働者等がOFF-JT・50時間の訓練を受講した場合)

1 経費助成：150,000円(中小企業の場合)

(250,000円×60%：賃金引き上げがある場合) * 通常45% (a)

2 賃金助成：48,000円

(50h×960円：賃金引き上げがある場合) * 通常760円 (b)

資料№1-1, №1-2

①支給額：198,000円

秋田県リスキング促進奨励金

人材開発支援助成金の2分の1(※)を支給

(※) 賃金要件または資格等手当要件を満たした場合の追加支給分を除く金額で算出

左記1 経費助成 250,000円×45% (a)---ア

左記2 賃金助成 50h×760円(b) -----イ

(国の制度の加算分を除く支給割合で計算)

ア+イ×2分の1(千円未満切り捨て)

資料№8

②支給額：75,000円

+

(注)【助成率加算事例(次の①または②の場合)】①訓練修了後に訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、
②資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合

全体の支給額(一人あたり)

①支給額+②支給額

=

支給総額(最大)：273,000円



事例 2

契約社員(就職氷河期世代)を正社員化して職場定着させたいが、
支援策はないかな～

賃上げを伴う正社員化に対する助成があります(国)。
就職氷河期世代の者だった場合には、更なる助成があります(県)。



(国) キャリアアップ助成金(正社員化コース)

資料№2

① キャリアアップ計画	正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画」を作成提出
② 制度の規則化	正規雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定
③ 正社員化・賃上げ	転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額

<中小企業・有期雇用→正社員の場合>

③支給額：570,000円

+

秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金

資料№10

就職氷河期世代(※)に係るキャリアアップ助成金(正社員コース)の支給決定を受けた事業主

※令和3年4月1日時点かつ転換等の時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方

④支給額：100,000円

全体の支給額(一人あたり)

③支給額+④支給額

=

支給総額(最大)：670,000円



契約社員(就職氷河期世代)をスキルアップさせてから
正社員化したいけど、支援策はないかな～

事例3

正社員化に先立ち実施する訓練に要する費用の助成(国)に加え
キャリアアップ助成金の助成額が加算されます(国)。
就職氷河期世代の者だった場合には、更なる助成があります(県)。



(国) 人材開発支援助成金
(人への投資促進コース)

資料№1-1, №1-2

労働者が自発的に受講した訓練(※)の費用を負担する事業主に対して助成

(※) 従業員の時間外の時間を利用したスキルアップを支援

(例) 受講料250,000円の自発的職業能力開発訓練(OFF-JT)を実施した場合(賃金引上げもある場合)

- 1 経費助成: 150,000円(中小企業の場合)
(250,000円×60%(注)) *賃金引上げがない場合→45%
- 2 賃金助成: なし

⑤支給額: 150,000円

(注)【助成率加算事例(次の①または②の場合)】①訓練修了後に訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、
②資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合

+

(国) キャリアアップ助成金(正社員化コース)

資料№2

① キャリアアップ計画	正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画」を作成提出
② 制度の規則化	正規雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定
③ 正社員化・賃上げ	転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額

<中小企業・有期雇用→正社員の場合>

⑥支給額: 570,000円

+

人材開発支援助成金による訓練と併せた実施で加算されます(例: 自発的職業訓練の場合)

※訓練終了後の正社員化に限る

⑦訓練加算額: 110,000円

+

秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金

資料№10

就職氷河期世代(※)に係るキャリアアップ助成金(正社員コース)の支給決定を受けた事業主

(※) 令和3年4月1日時点かつ転換等の時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方

⑧支給額: 100,000円

全体の支給額(一人あたり)

⑤支給額+⑥支給額+⑦訓練加算額+⑧支給額

= 支給総額(最大): 930,000円

注意点

事前の職業訓練実施計画書の提出やその他助成金の要件がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

《賃金引上げや人材育成等に活用できる主な雇用関係助成金の概要》

～国の助成金制度及び秋田県の奨励金・補助金制度について～

令和5年6月
秋田労働局職業安定部

令和5年6月現在における「賃金引上げや人材育成」等に取り組む事業主を支援する助成金を以下のとおり示しております。

以下の助成金詳細や他の助成金等については、関係資料や秋田労働局ホームページ（※1）や秋田県ホームページ・美の国あきたネット（※2）により支給要件などをご確認ください。

以下の1～8の（国）の助成金活用にあたりご不明な点については、秋田労働局職業安定部・訓練課または職業対策課（Tel.018-883-0006）へお問い合わせください。

以下のⅠ～Ⅲの（県）の奨励金等は、秋田県産業労働部雇用労働政策課（Tel.018-860-2334）へお問い合わせください。

（※1）秋田労働局 URL：https://jsite.mhlw.go.jp/akitaroudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin

（※2）美の国あきたネット URL：<https://www.pref.akita.lg.jp>

* トップページへコンテンツ番号を入力

1（国）「人材開発支援助成金」 **資料No.1-1** **資料No.1-2** <担当課：訓練課>

（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリングコースなど）

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成されますが、訓練修了後に行う訓練受講者にかかる賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払い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い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に高率助成を行います。

⇒上記1（国）との組み合わせ <担当課：秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅰ（県）「秋田県リスクリング促進奨励金」 **資料No.8** ※コンテンツ番号：72825

国の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事業主に対し、国の助成金に上乗せして、奨励金を支給します。

⇒上記1（国）との組み合わせ <担当課：秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅱ（県）「秋田県人材育成応援補助金」 **資料No.9** ※コンテンツ番号：73387

従業員の資格取得を支援し、処遇に社内規程を新たに整備する県内企業に対し、整備に要する経費の一部を補助します（外部コンサルティング等の活用経費などを補助）。

2（国）「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」 **資料No.2** <担当課：訓練課>

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、有期労働者等を正社員化した場合に助成される制度です。キャリアアップ計画を作成・提出し、正社員化後6か月間の賃金を正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額した場合に助成。派遣労働者、母子家庭の母や父子家庭の父の正社員化や、人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合は助成金が加算されます。

⇒上記2（国）との組み合わせ <担当課：秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅲ（県）「秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金」 **資料No.10** ※コンテンツ番号：72663

就職氷河期世代の非正規労働者を、正規雇用労働者等に転換し、国の「キャリアアップ助成金の支給決定を受けた事業主に対し、国の助成金に上乗せして、奨励金を支給します。

- 3 (国) 「キャリアアップ助成金(賃金規定改定等コース)」 **資料No. 3** <担当課: 訓練課>
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される制度です。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に助成金が加算されます(どのコースもキャリアアップ計画の作成・提出が必要)。5%以上増額改定した場合、更に助成額を増額されます。

* キャリアアップ助成金は、他に以下のコースもあります。

- ① (賃金規定等共通化コース) ~有期雇用労働者等の正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成されます。
- ② (賞与・退職金制度導入コース) ~就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期労働者等に関して、賞与・退職金を新たに設け、支給または積み立てを実施した場合に助成されます。
- ③ (短時間労働者労働時間延長コース) ~有期雇用労働者等について、週所定労働時間を延長することにより、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成されます。

- 4 (国) 「特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)」 **資料No. 4**
<担当課: 職業対策課>

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者(母子家庭の母や就職氷河期世代の者、障害者など)を雇い入れ、賃金引上げ計画・訓練実施計画を作成し、人材育成(人材開発支援助成金を活用した訓練)を行ったうえで、雇入れの日等から3年以内に5%以上賃金の引上げを行う事業主に高額助成(通常コースの1.5倍)を行います。

- 5 (国) 「労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)」 **資料No. 5** <担当課: 職業対策課>
事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった者を、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い入れ、前職の離職時よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乘せ助成を行います。

- 6 (国) 「中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)」 **資料No. 6** <担当課: 職業対策課>
中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用の拡大を図る事業主に助成するものですが、中途採用計画(計画期間は1年)を作成し、45歳以上の者を雇い入れて45歳以上の中途採用率を拡大させ、前職の離職時よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に高額助成を行います。

- 7 (国) 「産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)」 **資料No. 7-1** <担当課: 訓練課>
出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提に、労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、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%以上上昇させた出向元事業主に対して、最長1年の賃金の一部が助成する制度です。

「在籍型出向」により、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得も期待できます。

- 8 (国) 「産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)」 **資料No. 7-2** <担当課: 訓練課>
新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主(注1)が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを賃金助成により支援します。

(注1) 令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けている事業主が対象となります。

人材育成関係補助制度等の概要

令和5年6月6日

秋田県雇用労働政策課

1 秋田県人材育成応援補助金

資料No.9

従業員の資格取得を支援し、処遇に反映する社内規程を、新たに整備する県内企業に対し、整備に要する経費の一部を補助する。

【対象経費】

①及び②を定めた規程を新たに整備するため、外部コンサルティング等を活用した場合の経費

①従業員の資格取得に要する経費を企業が負担すること

②資格を取得した場合の処遇への反映（一時金の支給、昇給、資格手当 等）

【補助率等】

・補助率：1／2

・補助上限額：10万円

2 秋田県リスキリング促進奨励金

資料No.8

国の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事業主に対し、国の助成金に上乗せして、奨励金を支給する。

【対象事業者】

令和5年4月1日以降に、「人材開発支援助成金訓練実施計画届」を都道府県労働局へ提出し、当該助成金の支給決定を受けていること 等

【対象訓練】

・人材開発支援助成金「人材育成支援コース」における「人材育成訓練」

（職務に関連した10時間以上のOFF-JT）

・訓練等に要した経費が一人あたり10万円以上

【支給額等】

・支給額：「人材開発支援助成金」支給決定額の1／2

・上限額：10万円

3 秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金

資料No.10

就職氷河期世代の非正規雇用労働者を、正規雇用労働者等に転換し、国の「キャリアアップ助成金」の支給決定を受けた事業主に対し、国の助成金に上乗せして、奨励金を支給する。

【対象事業者】

就職氷河期世代の非正規労働者を対象とした、国の「キャリアアップ助成金」(正社員化コース又は障害者正社員化コース)の支給決定を受けていること

【支給額等】

- ・有期雇用を正規雇用に変換：10万円
- ・無期雇用を正規雇用に変換：5万円

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和5年4月1日から制度の見直しを行いました

「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度です。このリーフレットでは、令和5年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

1 訓練コース統合

① 特定訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ 労働生産性向上訓練
- ・ 若年人材育成訓練
- ・ 熟練技能育成・承継訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練

② 一般訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ ①特定訓練コースに該当しない訓練

③ 特別育成訓練コース

(有期契約労働者等向け)

- ・ 一般職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

統合

人材育成支援コース

・ 人材育成訓練

職務に関連した知識や技能を習得させるための**OFF-JT**を**10時間以上**行った場合に助成

・ 認定実習併用職業訓練

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**た訓練を行った場合に助成

・ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施する**OJT**と**OFF-JT**を**組み合わせ**た訓練を行った場合に助成

- 有期実習型訓練を除き、**雇用形態を問わず**訓練の受講が可能となりました。
- OFF-JTの最低訓練時間は**10時間以上**に統一されました。
- 有期契約労働者等を正社員化した場合の助成率は、引き続き高率助成としています。

2 人への投資促進コースの対象者及び対象訓練の拡充

- 情報技術分野認定実習併用職業訓練の対象労働者を、**有期契約労働者等を含めた雇用保険被保険者**としました。
 - 高度デジタル人材訓練の支給対象訓練に、**マナビDX (※)**に掲載されている講座のうち、「**ITSS+**」及び「**DX推進スキル標準**」のレベル4又は3に区分される講座を追加しました。
- (※) 経済産業省と(独)情報処理推進機構(IPA)により、デジタル人材の育成を推進するため、デジタル知識・能力を身につけるための実践的な学びの場として開設されたポータルサイト。マナビDX：<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

3 計画届の提出方法の変更 (各コース共通)

これまで、年間職業能力開発計画期間内に新たな訓練を実施する場合は、「訓練実施計画変更届」による訓練の追加を求めているコースがありましたが、令和5年度より、**訓練を新たに実施する場合は、都度、「職業訓練実施計画届(様式第1-1号)」を提出する**方法に変更しました。

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。その他にも助成の要件がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

人材開発支援助成金のご案内（令和5年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

1 助成メニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース（R5年度創設）		
10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、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を組み合わせた訓練について助成	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース		
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 ※令和4年度から令和8年度までは、本コースで「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は適用せず、 ③の人への投資促進コースで実施	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース		
・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練について助成 ・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成 ・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について助成 ・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主に対して助成 ・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
④ 事業展開等リスティング支援コース		
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	事業主	雇用保険被保険者

2 助成額・助成率（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等	賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)			
	賃金要件等を 満たす場合※6	賃金要件等を 満たす場合※6	賃金要件等を 満たす場合※6	賃金要件等を 満たす場合※6	賃金要件等を 満たす場合※6	賃金要件等を 満たす場合※6		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT 760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) ^{※1} 60% (45%) ^{※2} 70% ^{※3}	60% (45%) ^{※1} 75% (60%) ^{※2} 100% ^{※3}	-	-	
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	-	-
		OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% ^{※2} 70% ^{※3}	75% ^{※2} 100% ^{※3}	-	-
		OJT	-	-	-	-	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		-	-	30万円	36万円	-	-	
③ 人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960円 ^{※4}	-	75%	-	-	
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	-	-
		OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	-	-	45%	60%	-	-
	長期教育訓練休暇制度		6,000円 ^{※5}	7,200円 ^{※5}	20万円	24万円	-	-
教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-	
④ 事業展開等リスティング支援コース	OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	-	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用を維持した場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。
 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成。 ※5 有給休暇の場合のみ助成。1人1日当たりの助成額。
 ※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

新しい事業展開やデジタル化・グリーン化に伴う
人材育成に取り組むなら

人材開発支援助成金

事業展開等リスクリング支援コース

がオススメです!

電子契約システムを導入して、
社内のペーパーレス化を
進めたい

日本料理店から、
フランス料理店を
新たに開業したい

風力発電機や
太陽光パネルを
導入していきたい

新しい事業展開のために
社員研修を導入しよう

①

でも研修にかかる経費とか
研修期間中の給料の
支払いがあるから
負担になるなあ...

②

そこで!
人材開発支援助成金の
事業展開等リスクリング支援コースを
使えば
研修経費や賃金の一部が
助成されますよ!

最大
75%
経費助成

おおー!

③

④

新規事業の
立ち上げ

新商品の
開発

再生可能
エネルギーの活用

アプリ開発で
サービスを革新

業務効率のために
デジタル化
...等

研修費用の
負担軽減で
助かります!

人材開発支援助成金... 人材開発支援助成金とは、雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練期間中の賃金や訓練経費の一部等を助成する制度です。主に、労働者の専門的な知識・技能の習得を目的とした訓練が対象となります。

事業主の皆さま こんなお悩みはありませんか?

- 新事業展開に伴い、社員研修が必要だが、費用が高く負担になりそう...
- いままでとまったく異なる業種にチャレンジしたいが、これも事業展開の対象になるの?
- 業務のデジタル化やグリーン化に向けて必要な専門知識の訓練を受けさせたいが、これも助成の対象になるの?



「事業展開等リスクリング支援コース」について詳しくはこちら [裏面へ](#)

「事業展開等リスクリング支援コース」助成対象の一例がこちら

「事業展開」の例

- ・医療系システムの開発を行っていた事業主が、「農業支援システム」の開発を行うため、エンジニアを農業システム関係の学校に通わせる
- ・飲食店事業を行っているが、テイクアウト及びお弁当の製造販売を新たに開始するため、予約システムの構築やアプリ開発を行うための講座をスタッフに受講させる
- ・カーナビ画面のフィルム製造をしている企業が、新しくゲーム機専用のフィルムを開発するため、専門的な講師を招いて開発ノウハウを習得させる

「デジタル・DX」の例

- ・建設現場において、3次元設計などのICT技術の習得させるための講座を現場スタッフに受講させる
- ・営業部門において、ITツールを活用したWEB集客のノウハウの習得させるための講座を社員に受講させる

「グリーン・カーボンニュートラル化」の例

- ・CO₂削減のために、農業散布に使うトラクターの代わりにドローンを導入し、スタッフをドローンスクールに通わせる
- ・風力発電機や太陽光パネルなど、環境に配慮した電力供給システムを構築するため、従業員にエンジニア育成講座を受講させる

支給対象訓練

- ① 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**(企業の事業活動と区別して行われる訓練)であること
- ③ **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**

I 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

II 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

※本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」(様式第2号)を訓練実施計画届と併せて提出する必要がありますので、取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

※「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したもの**である必要があります。

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額 (1人1時間)		1事業所 1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上 100h未満		100h以上 200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

・人材開発支援助成金のメリット・

メリット①

従業員の生産性が向上する

人材開発支援助成金の支給対象となる訓練では、従業員一人ひとりが知識的・技術的な面で専門的なスキルを身に付けることが可能です。これにより、従業員が仕事を覚え、今までよりも効率的に働くことが可能となり、結果として生産性の向上が期待できます。

メリット②

少ない負担で研修や訓練を実施できる

複数の従業員に対して仕事を覚えてもらうための研修や訓練を行うと相当な規模となり、企業の負担は大きくなります。人材開発支援助成金を利用することで、それらの経費や、研修や訓練に参加した従業員の賃金の一部が助成され、大幅なコストカットにつながります。

メリット③

従業員と企業の底上げにつながる

人材開発支援助成金を利用して訓練をすることで、従業員のモチベーション向上が見込まれるため、キャリアアップなどの意欲が芽生えるケースもあります。非正規雇用の従業員を正規雇用へ変更するためのコースもあり、一人ひとりの成長が結果として企業全体の底上げとなります。

さらに詳しくはこちら



お問合せ



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

■各都道府県労働局の助成金申請窓口 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員化しませんか？

さらに「人材開発支援助成金」の併用で金額が加算されます

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

なお、令和4年12月2日以降、加算の対象となる訓練のコースや加算額の一部が拡充します！

■ 助成金の金額

正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	転換前の雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
	中小企業		57万円
大企業		42万7,500円	21万3,750円

- ・ 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は20人です。
- ・ 措置によっては加算が受けられる場合があります。



年間10万人以上が正社員化！

■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画※」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を就業規則などに規定していること。

③ 正社員化

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より**3%以上増額**させていること。

金額の加算措置については裏面へ

「人材開発支援助成金」も一緒に活用すると 正社員化コースの助成金額が加算されます

人への
投資！



人材開発支援助成金について

■ 人材開発支援助成金とは？

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

■ 助成金額加算の条件

人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した後に正規雇用労働者に転換すると助成金額が加算されます。対象の訓練コースは以下のとおりです。

- 「特別育成訓練コース」
- 「特定訓練コース」(うちITSSレベル2訓練)
- 「人への投資促進コース」
- 「事業展開等リスキリング支援コース」※令和4年12月新設

拡充



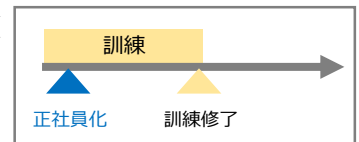
■ 「正社員化コース」助成額(1人当たり)

金額	基本助成額	訓練加算額 (自発的・定額制訓練の場合)	合計 (自発的・定額制訓練の場合)
企業規模			
中小企業	57万円	9万5,000円 (11万円)	66万5,000円 (68万円)
大企業	42万7,500円		52万2,500円 (53万7,500円)

※有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。

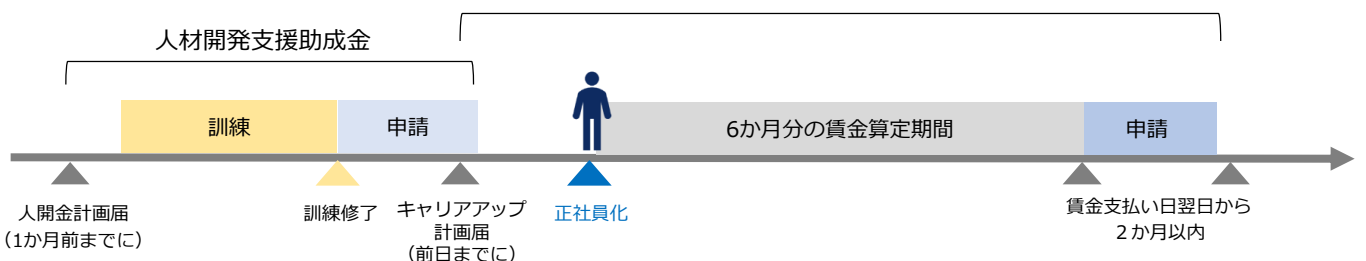
■ 訓練加算

人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合は、訓練加算額を助成します。訓練途中の正社員化は訓練加算の対象外です。



■ 申請の流れ ※令和5年度に申請手続き簡素化予定

キャリアアップ助成金



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？

■ キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは？

有期雇用労働者等※¹の基本給を定める賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

※¹ いわゆる「非正規雇用労働者（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む）」が対象となります。事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も、助成対象となります。

※² 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。



キャリアアップ助成金
について
(厚生労働省ウェブサイト)

なお、令和4年9月1日以降に、5%以上の賃金引き上げを行う場合の助成額を大幅に拡充します！

■ 助成金の金額（令和4年9月1日以降に増額改定を行った場合の助成額）

「賃金規定等改定コース」の一人当たりの助成額は以下のとおりです。

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



- ・ 1事業所当たり1年度1回の申請制限を撤廃します。また、1年度1事業所当たり100人までは複数回の申請ができます。
- ・ 職務評価を行った上で賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。

■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

非正規雇用の
従業員の賃金
アップに！



① キャリアアップ計画

賃金規定等を増額改定する前日までに「**キャリアアップ計画**※」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※ 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

② 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を**賃金規定等に定めている**こと。

③ 賃金アップ（②の改定）

②の**賃金規定等を3%以上増額改定**し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

受給条件の詳細等については裏面へ

キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」 の助成を受けるためには？



賃金規定等とは？

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。

■ 就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
■ 賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
■ 賃金一覧表	例：【等級別】 1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】 〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円 など

【賃金規定等を新たに作成した場合】

過去3か月の賃金支払い実態からみて、3%以上増額していることが確認できた場合は助成対象となります。

増額改定～申請の流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

- ① 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

- ② 金額の多寡の順に一覧表を作成

- ③ 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!

従前の支給要件に基づく支給申請について（経過措置）

- 令和5年3月31日までの間に、**2%以上3%未満**の増額改定を行った場合や**生産性要件**を達成し助成額の加算を受ける場合は、**従前の支給要件***に基づいて支給申請することも**可能**です。

※従前の支給要件に基づく支給申請は、1事業所当たり1回までとなります。

- 申請にあたってはキャリアアップ計画を事前に提出する必要がありますが、令和4年9月1日から令和4年12月2日の間に賃金規定等の3%以上の増額改定を行った場合に限り、支給申請日までにキャリアアップ計画の届出を行うことで、特例として「賃金規定等改定コース（新要件）」での支給申請として受け付けます。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ

就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方（未経験職種への就職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引き上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。
 （「訓練」や「賃金引き上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）

通常の1.5倍

特定求職者雇用開発助成金（採用の助成金）

助成額

90[※]万円

～

360万円

※短時間労働者以外の場合の助成額

人材開発支援助成金（訓練の助成金）

訓練費用の
助成率

45%

～

75%

- ・特定求職者雇用開発助成金を利用する場合、「賃金助成額」は支給されず、「経費助成」のみ支給されます。
- ・訓練の内容や対象者の違いにより助成率が異なります。

助成開始対象

令和4年12月2日以降の採用

まずは求人提出が必要です。詳細は管轄のハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母 高年齢者（60歳以上） 生活保護受給者等 など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）×2期 短時間：30万円（22.5万円）×2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）

※()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

対象労働者の支給要件

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

- ※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

訓練と賃金引き上げの支給要件

対象となる訓練

次のいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練が対象です。

成長分野等人材確保・育成コースの最後の支給対象期の末日までに訓練を開始することが必要です。



[人材開発支援助成金](#)

① 1コースの実訓練時間数等が50時間以上※の訓練

※ eラーニング・通信制による訓練の場合は、標準学習時間が50時間以上または標準学習期間が3月以上

② ①以外（50時間未満）の次の訓練

- ・人材育成支援コース（有期実習型訓練）
- ・人への投資促進コース（高度デジタル人材等訓練）
- ・事業展開等リスキリング支援コース
- ・特定訓練コース（労働生産性向上訓練、熟練技能育成・承継訓練）
- ・特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練、有期実習型訓練）

賃金引き上げの要件

「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）内に、採用時（試用期間がある場合は本採用時）の「毎月決まって支払われる賃金※」が5%以上引き上がっていることが必要です。

※ 年間賞与や超過労働給与額（時間外手当など）、職務非関連の賃金（住宅手当、家族手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・採用日から3年経過した日に、「天災その他のやむを得ない理由」や「対象労働者の本人の責めに帰すべき理由」などにより、5%以上の引き上げを行われていない場合においても、助成対象となることがあります。
- ・職務内容などが同一の労働者と比べ、合理的な理由がなく、採用時の賃金を下げている場合などは、助成金が払われなないことがあります。
- ・賃金引き上げが、主に最低賃金の改定などを契機に行われるものである場合は、要件を満たしません。

支給申請の流れ

支給申請の流れ（基本的な流れ）

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

1 ハローワーク等からの職業紹介

1. ハローワーク、地方運輸局、適正な運用が望める特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の職業紹介で採用した場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の採用

3 賃金引上げ計画書の作成

3. 「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げるための計画の作成が必要です（提出は「7」の第1期支給申請書の提出時）

4 人材開発支援助成金の計画届の提出

4. 原則、訓練開始日から起算して**1か月前まで**に「訓練実施計画届」などの都道府県労働局への提出が必要です

5 訓練実施

6 人材開発支援助成金の支給申請・決定

6. 原則、訓練終了日の翌日から起算して**2か月以内**に「支給申請書」（人材開発支援助成金）の都道府県労働局への提出が必要です

7 支給申請・審査・決定

7. ・ 各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から**2か月以内**に**支給申請書の提出**が必要です。
・ **第1期支給申請書提出時に「賃金引上げ計画書」の提出**が必要です。
・ 「**人材開発支援助成金の支給決定通知書または支給申請書**」と「**賃金引上げ報告書**」を提出した後に、高額助成されます（下記Q&Aもご覧ください）

■ 特定求職者雇用開発助成金の流れ

■ 人材開発支援助成金の流れ

【注意事項】

成長分野等人材確保・育成コースの助成金を受給するためには、**第1期支給申請書の提出時**に「賃金引上げ計画書」（上記3）を提出することが必須です。提出を忘れないようご注意ください。

Q

訓練の終了日や「賃金引上げ計画」の期間終了日が、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期間を超えてしまいます。特定求職者雇用開発助成金は、どのように申請をすればいいですか。

A

上記の場合、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期限※内に、次の書類**以外**を提出してください。
※各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から2か月以内

- ① 人材開発支援助成金の支給決定通知書（または支給申請書）
- ② 賃金引上げ報告書

その後、訓練実施と賃金引上げの対応が終わったタイミングで、①と②の書類を追加で提出してください。なお、「最終の支給対象期の申請期限」「人材開発支援助成金の支給決定日」または「賃金引上げ計画期間の終了日」の遅い日から起算して2か月以内に対応してください。

①と②の提出時期によっては、助成金を2回に分けて支給することがあります。詳しくは、下記「支給方法のイメージ」をご覧ください。

【例】母子家庭の母を採用した場合、合計90万円の助成がされますが、通常コース（特定就職困難者コース）の60万円をまず支給し、高額助成分の30万円を後日支給することがあります。



申請書類



人材開発支援助成金の
申請上の注意事項



支給方法の
イメージ

人材開発支援助成金は、訓練経費に対する助成（経費助成）と、訓練期間中の労働者の賃金に対する助成（賃金助成）があります。いずれも支給されますか。

特定求職者雇用開発助成金と、人材開発支援助成金の**賃金助成額**は、同一の労働者に対するものは、**いずれか一方の額のみ支給**されます。

特定求職者雇用開発助成金の受給を希望する場合は、**人材開発支援助成金の支給申請時にあらかじめ「特開金（成長コース）（対象者：●●）」と記載する必要があります**。「人材開発支援助成金の申請上の注意事項」（前のページのQRコード参照）のリーフレットもご覧ください。

なお、賃金助成額は、訓練1時間当たり**最大960円**の助成額ですので、90万円（短時間60万円）の助成額の方（母子家庭の母など）は、**468時間以下（短時間312時間以下）の訓練時間**であれば、**特定求職者雇用開発助成金の助成額の方が高くなります**。詳しくは、下記早見表をご覧ください。

【早見表】

- 下表は、**第1期支給対象期（採用日等から6ヶ月以内）に訓練を実施・終了した場合※**において、成長分野等人材確保・育成コースの助成額と人材開発支援助成金の賃金助成額を比較したものになります。

※ これ以外の時期に訓練を実施・終了する場合には下表とは異なる取扱となります。労働局にお問い合わせください。

- 下表に記載のある「**訓練時間**」以下の場合には、人材開発支援助成金※（賃金助成額）より、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。

※ **建設労働者技能実習コース**の場合は、訓練時間数にかかわらず、**成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります**。

		人材開発支援助成金 賃金助成額（訓練1時間当たり）					
		380円	475円	480円	600円	760円	960円
成長分野等 人材確保・ 育成 コースの 合計助成額	45万円	592時間	473時間	468時間	375時間	296時間	234時間
	60万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	75万円	986時間	789時間	781時間	625時間	493時間	390時間
	90万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	120万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	150万円	1,315時間	1,052時間	1,041時間	833時間	657時間	520時間
	180万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	360万円	1,578時間	1,263時間	1,250時間	1,000時間	789時間	625時間

※合計助成額の詳細はP1に掲載

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していた者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成します。さらに、より高い賃金（雇い入れ前賃金比5%以上）で雇い入れた事業主には加算して助成します。

■ 「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■ 「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指し、証明書をお持ちです。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者」であった方
再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、
採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

- ① 「再就職援助計画対象労働者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主
- ② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主



再就職援助計画
対象労働者証明書

助成額（対象労働者1人あたり）

早期雇い入れ助成

通常	優遇助成※1
30万円	40万円
賃金上昇（雇い入れ前賃金比5%以上）加算 + 20万円※2	

人材育成支援

早期雇い入れ助成の対象者に対して、雇い入れ日から6か月以内に訓練を開始した場合に助成

		通常	優遇助成※1
OFF-JT	賃金助成	900円/時	1,000円/時（1,100円/時※3）
	訓練経費助成（実費相当額）	実費相当額（上限30万円）	上限40万円（上限50万円※3）
OJT	訓練実施助成	800円/時	900円/時（1,000円/時※3）

※1 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

※2 賃金上昇加算は、令和4年12月2日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、雇い入れ前の賃金から雇い入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に適用されます。

※3 優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合に適用されます。



中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備**した上で**中途採用の拡大**を図る事業主に対して助成するものです。

助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主**は、**中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

中途採用率の拡大

(A)

助成額：50万円

中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値※¹）以上上昇させた事業主に対する助成

45歳以上の
中途採用率の拡大

(B)

助成額：100万円

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

- ・ 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた
- ・ うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値※²）以上上昇させた
- ・ 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

※1、※2の計算方法は裏面に記載

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

- ・ 中途採用計画の作成
- ・ 中途採用に関する情報の公表
（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備 + 対象となる方の雇い入れ

(A) 中途採用率の拡大

中途採用率を20ポイント以上
上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

- ・ 中途採用率を20ポイント以上上昇させた
- ・ うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた
- ・ 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

助成金支給

助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※¹により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※²を除く）として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

(A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の中途採用率	
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

(B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



助成金を活用して「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組みませんか

在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 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%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

助成の内容

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ ¹ のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円※ ² / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000円**
- 出向元賃金負担**3,600円**、出向先賃金負担**5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額**9,450円**



助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

受給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との 契約 ※1 労働組合などとの 協定 出向予定者の 同意
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の 確認 ※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 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%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に出向元事業主が支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**下記のコールセンター**または**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

(公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース(在籍型出向)のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所(出向受入情報※)の業務の内容を見ることができます。

※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます!

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→



お問い合わせ先

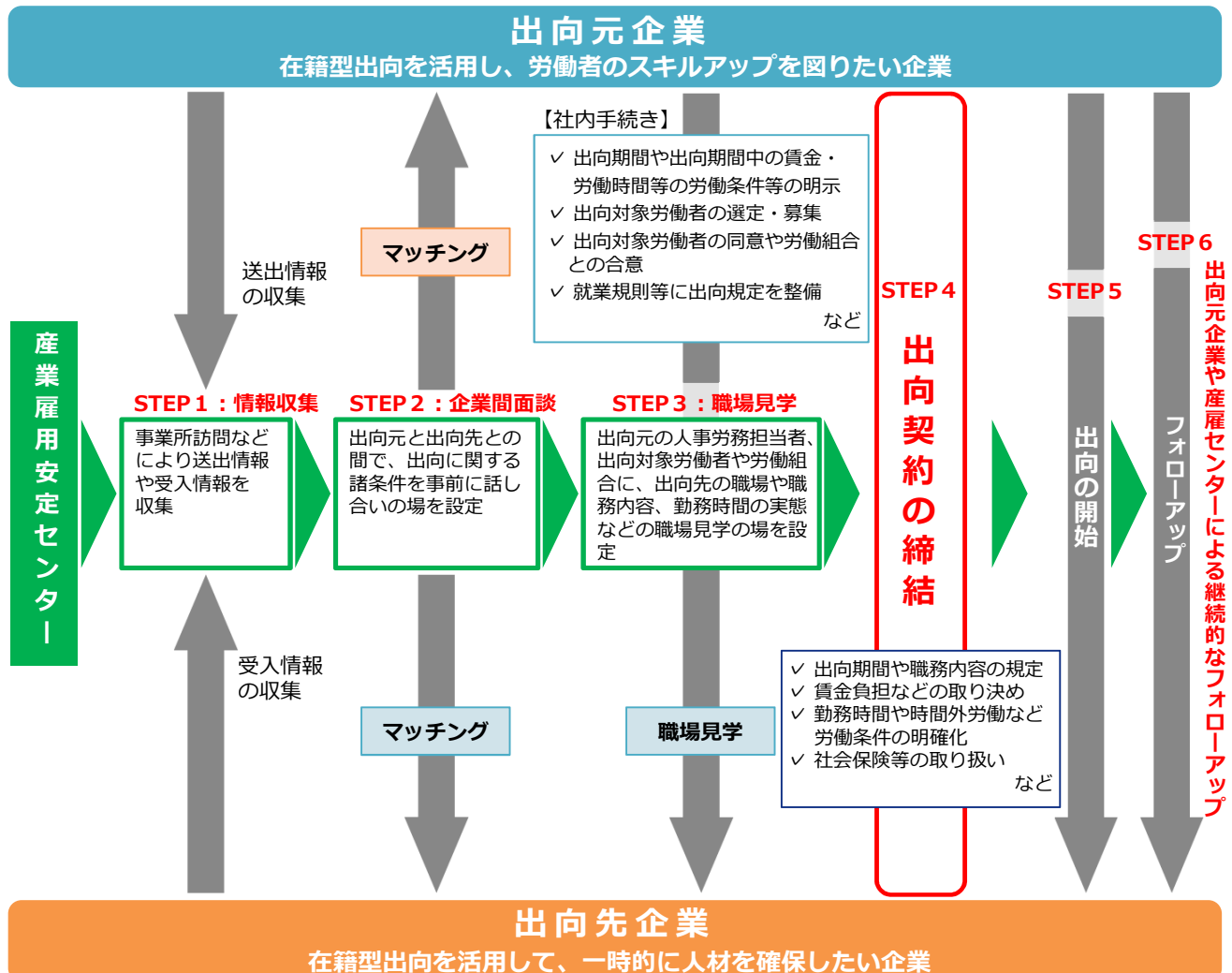
産業雇用安定センターHPはこちら→



公益財団法人 産業雇用安定センター



マッチング支援の流れ



「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）」を 4月1日に創設しました

この助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するものです。

※ 助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）のご案内」をご確認ください。



「産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)のご案内」はこちら →

助成の対象（主な要件）

- 事業主**
- 令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」※1の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
 - ※1 第10回公募要領の「物価高騰対策・回復再生応援枠」および「最低賃金枠」に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」の中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。
 - 下記の労働者の雇入れにあたって、次のa～cの全ての条件を満たすこと
 - 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること
 - 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
 - 「事業再構築補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
 - 下記の労働者の雇入れ日前6か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

「事業再構築補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者で、次の①と②に該当する者

- 労働者**
- 次のaかbのいずれかに該当する者
 - 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
 - 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者
 - 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者

※2 時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります。

助成の内容

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人※3 (140万円×2期※4)	200万円/人 (100万円×2期)
助成対象期間	1年	

※3 一事業主あたり5人までの支給に限ります。

※4 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回に分けて支給します。

受給までの流れ

1 事業再構築補助金の応募書類の提出※1

2 採択審査委員会による審査・採択※1

3 事業再構築補助金の交付申請※1

4 事業再構築補助金の交付決定※1

5 対象労働者の雇入れ※2
(補助事業実施期間内)

6 産業雇用安定助成金の支給申請※3

7 産業雇用安定助成金の受給※4

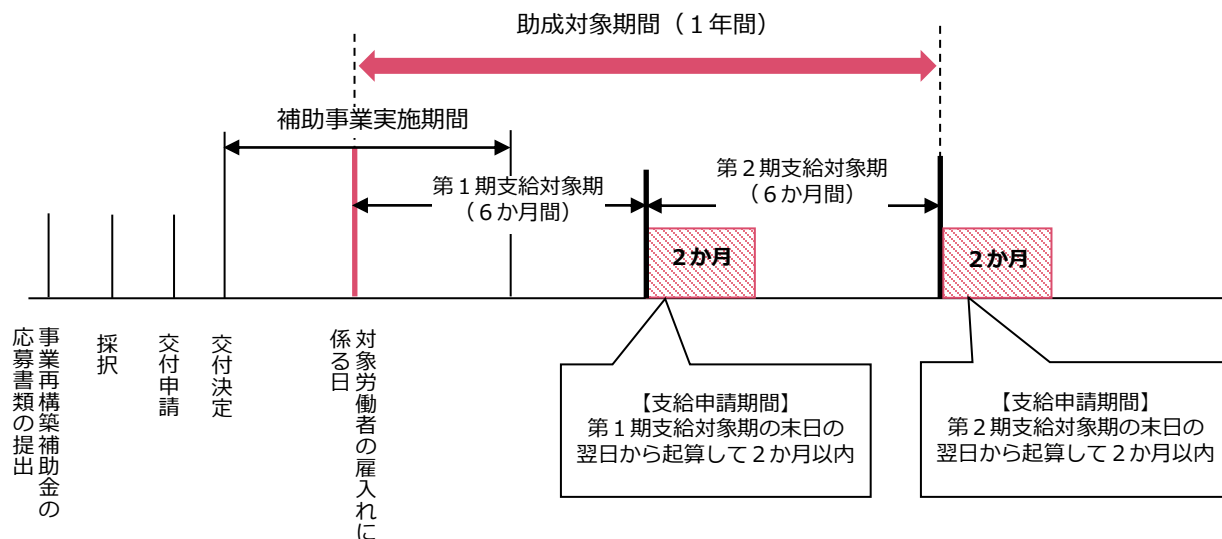
※1 事業再構築補助金の応募、申請先は中小企業庁です。詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

※2 事業再構築補助金について事前着手の承認を受けている場合は当該補助金に係る応募書類の提出日の翌日以降の雇入れが対象となります。また、事業再構築補助金の計画変更により人材確保に関する事項を記載し承認を受けた場合、当該承認日の翌日以降の雇入れが対象となります。補助事業実施期間や、事前着手の承認についての詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

※3 各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内に支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。

※4 支給申請書に基づき、助成金を支給します。

イメージ



参考：事業再構築補助金とは？

目的：ポストコロナ・ウィズコロナの時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編など、思い切った事業再構築に意欲を持った中小企業等の挑戦を支援することで、日本経済の構造転換を促すことを目的としています。（中小企業庁が実施）

詳細は、事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

ウェブサイトはこちら →



申請・お問い合わせ

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話：0120-603-999 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、上記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

秋田県リスキリング促進奨励金 (人材開発支援助成金の上乗せ支給)

県では、企業等の従業員に対する主体的な学び直しの促進に向けて、厚生労働省（労働局）の人材開発支援助成金「人材育成支援コース」（人材育成訓練）の支給決定を受けた事業主に対し、奨励金を支給します。

対象となる事業主は？

- 秋田県内に事業所を有する事業主であること
- 令和5年4月1日以降に、「人材開発支援助成金訓練実施計画届」を都道府県労働局へ提出し、人材育成訓練実施後に「人材開発支援助成金」（人材育成支援コース）の支給決定を受けていること 等

対象となる訓練等は？

- 人材開発支援助成金「人材育成支援コース」の助成区分が**人材育成訓練**であること
- 実施した訓練等に要した経費が一人あたり**10万円以上**であること

支給額は？

支給額	限度額
「人材開発支援助成金」支給決定額の2分の1（千円未満切捨） ※賃金要件又は資格等手当要件を満たした場合の追加支給分は除きます。	10万円

申請受付期間

令和5年5月16日～令和6年2月29日

申請に必要な書類は？

申請には、奨励金交付申請書兼実績報告書のほか、職業訓練実施計画届の写し、人材開発支援助成金の支給決定通知書の写し、人材開発支援助成金支給申請書類の写しなどの書類が必要となります。

詳細は秋田県公式HP美の国あきた（コンテンツ番号72825）をご確認ください！

【申請・お問い合わせ先】

秋田県 産業労働部 雇用労働政策課 TEL：018-860-2334

〒010-8572 秋田市山王3-1-1 秋田県庁第二庁舎3階

秋田県人材育成応援補助金

従業員の資格取得を支援し、処遇に反映する社内規程を新たに整備する県内企業を対象に、経費の一部を補助します！

対象者

- 秋田県内に主たる事務所・事業所を有する中小企業等

対象経費

- 従業員の資格取得を支援し、処遇に反映する社内規程※を新たに整備するための費用

(例)・コンサルティングを行う専門家への謝金、宿泊費、旅費
・外部委託料

要件①

従業員の資格取得のための
経費を事業主が負担
(職務命令 = 全額)
(自発的 = 全額または一部)



要件②

処遇反映
(例)
一時金支給、昇級・昇格、
資格手当 等

※「要件①」と「要件②」の両方を定めた規程であることが必須条件です

補助率等

- 補助率 2分の1
- 補助上限額 10万円 (千円未満切り捨て)

募集期間

令和5年6月1日(木)～令和5年6月30日(金)

※ 予算上限に達した場合には、期間の途中であっても募集を終了することがあります。

申請方法

秋田県公式HP美の国あきたネット (コンテンツ番号 73387) から申請様式をダウンロードして、必要書類と共に提出をお願いします。交付要綱やQ & Aも併せてご確認ください！

申請書の提出先・お問合せ先

秋田県産業労働部雇用労働政策課 就業支援チーム
〒010-8572 秋田市山王三丁目1-1 第二庁舎3階
☎018-860-2334



秋田県就職氷河期世代 正規雇用促進奨励金

県では、就職氷河期世代の方の安定雇用の促進に向けて、厚生労働省（労働局）のキャリアアップ助成金正社員化コースまたは障害者正社員化コースの支給決定を受けた事業主に対し、奨励金を支給します。

※この奨励金において、就職氷河期世代とは、令和3年4月1日時点かつ転換等の時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方をいいます。

対象となる事業主は？

- 秋田県内に事業所を有する事業主であること
- 令和3年4月1日以降に、秋田県内に住所がある就職氷河期世代の方を正規雇用労働者等へ転換等し、キャリアアップ助成金正社員化または障害者正社員化コースのうち、「有期→正規」または「無期→正規」の区分について、都道府県労働局長より支給決定を受けていること 等

1人あたりの支給額は？

有期⇒正規
10万円

無期⇒正規
5万円

申請に必要な書類は？

申請には、奨励金交付申請書兼実績報告書のほか、キャリアアップ助成金の支給決定通知書の写し、キャリアアップ助成金支給申請書類の写し、労働者名簿の写しなどの書類が必要となります。

詳細は秋田県公式HP美の国あきた（コンテンツ番号72663）をご確認ください！

申請受付期間

令和5年5月16日～令和6年2月29日

秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金に関するお問い合わせ

秋田県産業労働部 雇用労働政策課 TEL：018-860-2334