

令和3年度

トラック運送事業者のための
人材確保・労働環境改善等に関する
助成金等のご案内



目次

厚生労働省 助成金 検索表

I (公社) 全日本トラック協会 助成金等	
1 準中型免許取得助成事業	… 1
2 インターンシップ導入促進支援事業 助成金	… 1
3 経営診断受診促進事業	… 2
4 中小企業大学校講座受講促進助成	… 2
5 就職氷河期世代の方向けの短期資格等 習得コース事業（免許取得支援）	… 3
II 厚生労働省 助成金	
<u>6 特定求職者雇用開発助成金</u>	
6-1 就職氷河期世代安定雇用実現コース	… 4
<u>7 人材確保等支援助成金</u>	
7-1 雇用管理制度助成コース	… 6
7-2 人事評価改善等助成コース	… 7
7-3 外国人労働者就労環境整備助成コース	… 8
<u>8 トライアル雇用助成金</u>	
8-1 一般トライアルコース	… 9
8-2 新型コロナウイルス感染症対応 トライアルコース	…10
短時間トライアルコース	…10
<u>9 働き方改革推進支援助成金</u>	
9-1 労働時間短縮・年休促進支援コース	…11
9-2 勤務間インターバル導入コース	…13
9-3 職場意識改善特例コース	…15
<u>10 業務改善助成金</u>	…17

11 キャリアアップ助成金

11-1 正社員化コース	…20
11-2 賃金規定等改定コース	…22
11-3 賃金規定等共通化コース	…24
11-4 諸手当制度共通化コース	…26
11-5 選択的適用拡大導入時処遇改善コース	…28
11-6 短時間労働者労働時間延長コース	…29
キャリアアップ助成金 対象労働者整理表	…30

12 65歳超雇用推進助成金

12-1 65歳超継続雇用促進コース	…31
12-2 高年齢者評価制度等雇用管理 改善コース	…32
12-3 高年齢者無期雇用転換コース	…33

13 両立支援等助成金

13-1 出生時両立支援コース	…34
13-2 介護離職防止支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例	…35 …36
13-3 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	…37 …39

14 小学校休業等対応助成金・支援金

15 雇用調整助成金

（緊急対応期間中の特例措置）

16 IT導入補助金

新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内

…45

全日本トラック協会 助成事業等 検索表

区分	助成の対象	助成事業等名	Page
免許取得支援	運転者として採用した高等学校新卒者等の若年者の準中型免許取得	準中型免許取得助成事業	1
	対象は求職者 就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の方にトラック運転免許取得等の支援をし、修了者に対し本事業登録事業者をハローワーク経由で紹介 現在雇用中の非正規労働者も対象となる	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業 （トラックドライバーになるための運転免許取得支援プログラム） ※厚生労働省委託事業	3
インターンシップ	全ト協インターンシップサイトに登録し、高校以上の教育機関からインターンシップを受け入れ	インターンシップ導入促進支援事業	1
経営診断 経営相談	経営実態の把握と課題を抽出するために必要な総合的な経営診断と、その後の経営相談	経営診断受診促進事業	2
中小企業大学校受講	中小企業大学校各校で実施されるトラック運送事業の経営に関連する講座の受講	中小企業大学校講座受講促進助成事業	2

厚生労働省 助成金 検索表

区分	助成の対象	助成金名	Page
新たに労働者を雇い入れる	継続して雇用する労働者として雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金 （就職氷河期世代安定雇用実現コース）	4
	一定期間試行的に雇い入れる	トライアル雇用助成金 （一般トライアルコース）	9
		トライアル雇用助成金 （新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース） （新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）	10
労働時間の設定改善を図る	時間外、休日労働の上限設定を行う 等	働き方改革推進支援助成金 （労働時間短縮・年休促進支援コース）	11
	勤務間インターバル制度を導入する	働き方改革推進支援助成金 （勤務時間インターバル導入コース）	13
	労務・労働時間の適正管理を推進する	働き方改革推進支援助成金 （労働時間適正管理推進コース）	15
最低賃金を引き上げる	事業場内で最も低い労働者の賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等をを行う	業務改善助成金	17

労働者の雇用環境の整備を図る	雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る（諸手当等制度、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）		人材確保等支援助成金 （雇用管理制度助成コース）	6
	人事評価制度と賃金制度を整備し、生産性向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る		人材確保等支援助成金 （人事評価改善等助成コース）	7
	外国人労働者	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着を図る	人材確保等支援助成金 （外国人労働者就労環境整備助成コース）	8
	高齢者	65歳以上への定年引上げ等を実施する	65歳超雇用推進助成金 （65歳超継続雇用促進コース）	31
		高齢者の雇用管理制度を整備する	65歳超雇用推進助成金 （高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	32
		無期雇用への転換を実施する	65歳超雇用推進助成金 （高齢者無期雇用転換コース）	33
	有期雇用労働者等 （契約社員、パート、派遣社員など）	正規雇用労働者等へ転換または直接雇用を実施する	キャリアアップ助成金 （正社員化コース）	20
		賃金規定等の増額改定により賃金の引上げを実施する	キャリアアップ助成金 （賃金規定等改定コース）	22
		正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する	キャリアアップ助成金 （賃金規定等共通化コース）	24
		正規雇用労働者と共通の諸手当制度を導入する、または法定外の健康診断制度を導入する	キャリアアップ助成金 （諸手当制度等共通化コース）	26
		有期雇用労働者等を新たに社会保険に加入させると同時に被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施する	キャリアアップ助成金 （選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	28
		短時間労働者の所定労働時間を延長すると同時に社会保険に加入させる	キャリアアップ助成金 （短時間労働者労働時間延長コース）	29
仕事と家庭の両立支援等に取り組む	男性の育児休業取得	男性が育児休業・育児目的休暇を取得しやすい職場環境作りに取り組み、取得させる	両立支援等助成金 （出生時両立支援コース）	34
	仕事と介護の両立支援	仕事と介護の両立支援に関する取組を行い、介護休業や介護両立支援制度を利用させる	両立支援等助成金 （介護離職防止支援コース）	35
	育休復帰支援プラン・代替要員確保	育休復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させる育児休業取得代替要員を確保する保育サービス費用補助制度等の制度を導入し、利用させる	両立支援等助成金 （育児休業等支援コース）	37
	新型コロナウイルスによる休業等対応	令和3年8月1日以降12月31日までに取得した休暇を対象	小学校休業等対応助成金・支援金	40
労働者の雇用維持を図る	経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する		雇用調整助成金	41

そ の 他

IT導入による業務効率化、売上アップを図る	IT導入補助金	43
新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内（一覧）		45

1 準中型免許取得助成事業

2 インターンシップ導入促進支援事業

1 準中型免許取得助成事業

○ 少子高齢化に対応した若年労働者を確保するため、各都道府県トラック協会の会員事業者が、運転者として採用した高等学校新卒者等の若年者の準中型免許取得に対する支援を行います。

要件

◆ 以下の準中型免許取得のために指定教習所等で要する費用（事業者が負担した場合のみ）

✓ 準中型免許の取得（普通免許取得後の取得を含む）

✓ 5トン限定準中型免許の限定解除

助成額

○ 助成額、条件、申請方法等の詳細については、所属の各都道府県トラック協会にお問い合わせ下さい。

2 インターンシップ導入促進支援事業

○ 少子高齢化に対応し、学生による職場体験の受入れを実施する都道府県トラック協会の会員事業者を対象に助成し、人材確保対策の促進を図ります。

助成対象

要件①：会員事業者は全ト協インターンシップ登録サイトに必要事項を登録

要件②：高校以上の教育機関からインターンシップを受入れ（要件①②）

① インターンシップ受入れ期間が3日間以上であること

② トラック運送事業の理解を深めることを目的としたインターンシッププログラム（点呼や日常点検等安全運行に向けた取組みの見学等、乗務体験（例外あり））

助成額

① インターンシップ受入れ期間3日間 9万円

② インターンシップ受入れ期間4日間 11万円

③ インターンシップ受入れ期間5日間以上 13万円

※上記受入れ期間は同一学生に対する受入れ期間とし、受入れ人数にかかわらず上記の助成額とする。

※都道府県トラック協会ごと、1事業者1回

3 経営診断受診促進事業

4 中小企業大学校講座受講促進助成事業

3 経営診断受診促進事業

- 経営改善に取り組む事業者が、経営実態の把握と課題を抽出するために必要な「総合的な経営診断(ステップ1)」を実施する場合に、経営診断費用の一部を助成。
- 「総合的な経営診断(ステップ1)」の後、希望により診断士による「経営改善相談(ステップ2)」を実施。

診断費用

- ✓ 総合的な経営診断(ステップ1) 16万円(税別)
- ✓ 経営改善相談(ステップ2) 5万円(税別) ※診断士の交通費は別途

助成額

- 会員事業者(Gマーク事業者でない)
 - ① 総合的な経営診断(ステップ1) 8万円
 - ② 経営改善相談(ステップ2) 2万円
- 安全性優良事業所(Gマーク事業所)
 - ① 総合的な経営診断(ステップ1) 10万円
 - ② 経営改善相談(ステップ2) 3万円

4 中小企業大学校講座受講促進助成事業

- トラック運送事業者の経営基盤の一層の向上を図る観点から、都道府県トラック協会における会員事業者の経営者・管理者等を対象に、中小企業大学校各校において実施される講座を受講された場合、助成します。

対象講座

- 中小企業大学校各校で実施される講座のうち、以下に該当する講座が対象となります。
 - ① トップのための経営戦略、経営計画等に関する講座
 - ② 実践的な財務管理、利益計画等に関する講座
 - ③ 管理者のための人材育成、労務管理等に関する講座
 - ④ 女性リーダーの能力開発等に関する講座
 - ⑤ 情報化、システム構築に関する講座
 - ⑥ その他物流事業に関する講座

助成額

- 受講料の1/3
※ 国、自治体、他団体(都道府県トラック協会含む)等からの助成金の合計が受講料の2/3を超える場合、助成金を交付しません。

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

5 就職氷河期世代の方向けの短期資格等 習得コース事業

5 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業

○本事業は、全日本トラック協会が厚生労働省から委託を受け、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った「就職氷河期世代の方」を対象として、大型免許等の運転免許取得支援を実施しています。

○「運転免許を保有していないが採用したい人材」、「以下の参加条件に該当する人材」等がいる場合には、本事業の活用をしてみたいでしょうか。

※本事業の助成対象は求職者となります。事業主は「本事業により運転免許を取得した求職者」をハローワーク経由で採用します。

参加条件

1. 令和3年度4月以降に事業説明会へ参加された方
2. 基準日において、35歳以上55歳未満(54歳まで)
3. 基準日において、離職している（学校を卒業して就職していない場合も含む）又は、非正規社員として働いており、正社員などの安定した雇用を希望
4. 他の短期資格等習得コース、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付制度の指定訓練、建設労働者育成支援事業、その他国及び地方公共団体の事業として行われる職業訓練を現在、受講していない方。また、受講する予定もない方。または、過去に受講をした方で、受講終了日から1年以上経過している方
5. 以下のいずれかに該当します。
 - ・基準日から直近1年間に正社員として雇用されたことがなく、直近5年間においても正社員経験が通算1年以下
 - ・直近1年間において、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど、不安定就労の期間が長い
 - ・直近1年間において、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就業期間が短いなど、安定した就労の経験が少ない
6. 現在所持している普通運転免許取得後2年以上経過している方（取得希望のトラック免許が中型の場合）、現在所持している普通運転免許取得後3年以上経過している方（取得希望のトラック免許が大型の場合）
7. 事務局からの電話/メールの連絡に対応可能な状態にある方

座学講習の受講

■座学講習受講（物流基礎知識・安全運転知識講座）

- ・各都道府県トラック協会会場での開催する講習、もしくはオンラインで開催する講習への参加が必須です。
- ・講習の理解度を確認するアンケート等を実施予定です。受講修了の条件となります。

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

6 特定求職者雇用開発助成金

6-1 就職氷河期世代安定雇用実現コース

○いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成されます。

※ 厚生労働省の短期資格等習得コース事業で運転免許を取得した求職者を採用した場合にも助成されます。

利用 フロー

ハローワークなどに求人の申し込み

対象労働者の雇い入れ

助成金の第1期支給申請

助成金の受給（第1期）

助成金の第2期支給申請

助成金の受給（第2期）

対象となる 労働者

◆ 雇い入れ日に①～④のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により正規雇用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

- ① 雇入れ日時点の満年齢が**35歳以上55歳未満**の方
- ② 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として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、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たことがない方**
- ③ ハローワークなどの紹介の時点で**失業、非正規雇用労働者である方**でかつ、**ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方**
- ④ **正規雇用労働者**として雇用されることを希望している方

対象となる 事業主

助成対象となる事業主は以下の通りです。

- ①雇用保険の適用事業主であること
- ②対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者を除く。）として雇用することが確実であると認められること
- ③対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと
- ④対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇等をしていないこと
- ⑤基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く。）
- ⑥対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

支 給 額

○対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

企業規模	支給対象期間	支給額 ※		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

※雇入れ日から起算した最初の6カ月を第1期、以後の6カ月を第2期といいます。

問合わせ先

都道府県労働局、ハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

7 人材確保等支援助成金

7-1 雇用管理制度助成コース

○ 事業主が、雇用管理制度（諸手当等制度、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（保育事業主のみ））の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成するものです。

受給要件

○ 受給するためには、事業主（雇用管理制度助成コースにおいて短時間正社員制度を導入する場合は保育事業主）が、次の措置を実施することが必要です。

【目標達成助成】

（１）雇用管理制度整備計画の認定

・ 次の①～⑤の雇用管理制度の導入を内容とする雇用管理制度整備計画を作成し、管轄の労働局の認定を受けること。

①諸手当等制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度、⑤短時間正社員制度（保育事業主のみ）

（２）雇用管理制度の導入・実施

・ 上記（１）の雇用管理制度整備計画に基づき、当該雇用管理制度整備計画の実施期間内に、雇用管理制度を導入・実施すること。

（３）離職率の低下目標の達成

・ 上記（１）、（２）の実施の結果、雇用管理制度整備計画期間の終了から１年経過するまでの期間の離職率を、雇用管理制度整備計画を提出する前１年間の離職率よりも、目標値以上（基準あり）に低下させること。

受給額

○ 57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）

問合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）、ハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

7 人材確保等支援助成金

7-2 人事評価改善等助成コース

○生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するものであり、人材不足を解消することを目的としています。

受給要件

- 受給するためには、事業主が、次の措置を実施することが必要です。
- (1) 人事評価制度等整備計画の認定
 - ・ 人事評価制度等整備計画を作成し、管轄の労働局の認定を受ける。
 - (2) 人事評価制度等の整備・実施
 - ・ 人事評価制度等整備計画に基づき、制度を整備し、実際に人事評価制等対象労働者に実施。
 - (3) 生産性の向上
 - ・ 人事評価制度等整備計画認定申請日の属する会計年度の前年度とその3年後の会計年度を比較した生産性の伸びが6%以上。
 - (4) 賃金の増加及び増加した賃金を引き下げていないこと
 - ・ 整備した人事評価制度等の適用をうけた人事評価制度等対象労働者の賃金の額が、2%以上増加。
 - (5) 離職率の低下
 - ・ 人事評価制度等の整備・実施の結果、人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年経過するまでの期間の離職率が、人事評価制度等整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、次の目標値以上に低下させる。(1~300人：維持、301人以上：1%以上)

受給額

○ 目標達成助成：80万円

問合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）、ハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

7 人材確保等支援助成金

7-3 外国人労働者就労環境整備助成コース

○外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

受給要件

- 主な受給要件は以下の通りです。
- (1) 外国人労働者を雇用する事業主であること
 - (2) 認定を受けた就労環境整備計画に基づき、外国人労働者に対する就労環境整備措置（①及び②の措置に加え、③～⑤のいずれかを選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施すること
 - ①雇用労務責任者の選任（必須）
 - ②就業規則等の社内規程の多言語化（必須）
 - ③苦情・相談体制の整備（選択）
 - ④一時帰国のための休暇制度の整備（選択）
 - ⑤社内マニュアル・標識類等の多言語化（選択）
 - (3) 就労環境整備計画期間終了後の一定期間経過後における外国人労働者の離職率が10%以下であること

対象経費

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費（上限10万円） ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る）
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

受給額

○支給対象経費の合計額に助成率を乗じた下表の額が支給されます。

生産性要件（※）を満たした場合	生産性要件（※）を満たしていない場合
支給対象経費の 2 / 3 (上限額72万円)	支給対象経費の 1 / 2 (上限額57万円)

※生産性要件：20ページ下段参照

問合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）、ハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

8 トライアル雇用助成金 一般トライアルコース

8-1 一般トライアルコース

- 「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。
- 職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成します。

トライアル雇用求人を出し、ハローワークに提出

ハローワーク紹介で、対象者を原則3カ月の有期雇用で雇入れ

トライアル雇用開始日から2週間以内に、
ハローワークに実施計画書を提出

トライアル雇用終了日の翌日から起算して2カ月以内に、
支給申請書を提出

利用 フロー

対象者

①～⑥のいずれかに該当

対象となる労働者の要件は、以下の通りです。

- ① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
- ③ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業※2に就いていない期間が1年を超えている
- ④ 55歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている
- ⑤ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する

助成額

- 原則：対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3カ月）
- ①母子家庭の母等、②父子家庭の父の場合、③35歳未満（事業主は若者雇用促進法に基づき認定）に対しトライアル雇用を実施する場合 → 1人当たり月額5万円（最長3カ月）

特例

- トライアル雇用期間中に新型コロナウイルスの影響で休業した場合、休業中の勤務予定日を除いて、終了予定日の翌日以降に追加することができます。

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

8 トライアル雇用助成金

8-2 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース

○新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方で、離職期間が3か月を超え、かつ就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成することにより、離職者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ります。

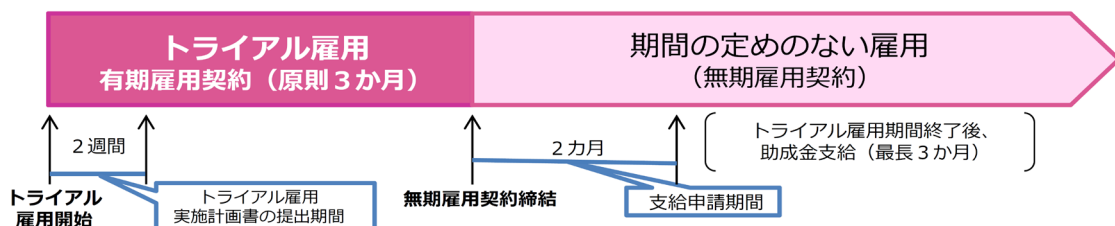
対象者

○次の全要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となる。

- ① 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した（「離職」にはシフト制労働者等のシフトが減少した場合等も含む）
- ② 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている
- ③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望

受給の流れ

- トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出。
- 実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付。
- 助成金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。
- トライアル雇用の途中で無期雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡。



助成額

	新型コロナウイルス感染症 対応トライアルコース	新型コロナウイルス感染症対 応短時間トライアルコース
支給額（月額）	最大 4 万円 （最長 3 か月）	最大 2.5 万円 （最長 3 か月）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

9 働き方改革推進支援助成金

9-1 労働時間短縮・年休促進支援コース

- 令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が導入されています。
- 生産性を向上させ、労働時間の縮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。
- 例えば、以下のような取組みに活用できる助成金です。
 - ・ 時間外労働の上限規制に向けて、デジタコを導入、更新
 - ・ 月間の時間外労働を縮減するために、業務の見直しを検討

利用 フロー

「交付申請書」を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に提出

交付申請期限：令和3年11月30日

交付決定後、提出した計画に沿って取組みを実施

事業実施期限：**令和4年1月31日**まで

支給申請期限：**令和4年2月10日**まで（必着）

支給対象と なる取組 み

いずれか1つ以上実施します。

- 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（社会保険労務士、中小企業診断士など）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組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など）

成果目標

- 支給対象となる取組みは、以下の「成果目標」1から3のうち1つ以上選択し、その達成を目指して実施してください。
1. 全ての対象事業場において、令和3年度又は令和4年度内において有効な36協定について、時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下、又は月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届け出を行うこと
 2. 全ての対象事業場において、特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇）の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること
 3. 全ての対象事業場において、時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入すること（上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができます）

支給額

○ 上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組みの実施に要した経費の一部を支給します。（いずれか低い額）

I ①～③の上限額及び加算額の**合計額**

II 対象経費の合計額×補助率3／4

（※）常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組みで⑧⑨⑩を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4／5

● 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

● 成果目標②の上限額：50万円

● 成果目標③達成時の上限額：50万円

● 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円（上限150万円）
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）

問い合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

9 働き方改革推進支援助成金

9-2 勤務間インターバル導入コース

- 「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されました。
- 運送業では、休息期間をより長い時間とするよう就業規則に定め、成果を得ることを促進します。

利用 フロー

労働局雇用環境・均等部（室）に提出

提出期限：令和3年11月30日

交付決定後、提出した計画に沿って取組みを実施

事業実施期限：**令和4年1月31日まで**

支給申請期限：**令和4年2月10日まで**

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



支給対象と なる取組 み

いずれか1つ以上実施します。

- 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（社会保険労務士、中小企業診断士など）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組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など）

成果目標の設定

○支給対象となる取組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

○ 新規導入

- ・新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。

○ 適用範囲の拡大

- ・対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。

○ 時間延長

所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息时间数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

- ・上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支 給 額

◆「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組みの実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休息时间数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息时间数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3 / 4	80万円
11時間以上	3 / 4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息时间数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3 / 4	40万円
11時間以上	3 / 4	50万円

問い合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

9 働き方改革推進支援助成金

9-3 労働時間適正管理推進コース

○ 2020年4月1日から、賃金台帳等の労務管理書類の保存期間が5年（当面の間は3年）に延長されています。このコースでは、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推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。

利用 フロー

特別休暇の整備、支給対象の取組みを実施
（計画の事前認定は不要）

「交付申請書」を労働局雇用環境・均等部（室）に提出
提出期限：令和3年11月30日

事業実施期限：**令和4年1月31日まで**
支給申請期限：**令和4年2月10日まで**

支給対象と なる取組 み

いずれか1つ以上実施します。

- 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（社会保険労務士、中小企業診断士など）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組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦ 労務管理用機器の導入・更新
- ⑧ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ⑨ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など）

成果目標の設定

○支給対象となる取組みは、以下の「成果目標」1から3まで全ての目標達成を目指して実施します。

1. 全ての対象事業場において、新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用すること。
 2. 全ての対象事業場において、新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定すること。
 3. 全ての対象事業場において、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施すること。
- ・上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができます。

支 給 額

◆上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組みの実施に要した経費の一部を支給します。

◆助成額：以下のいずれか低い額

I 以下①の上限額および②の加算額の合計額

II 対象経費の合計額×補助率3/4

① 成果目標達成時の上限額：50万円

② 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上 引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

問い合わせ先

都道府県 労働局雇用環境・均等部（室）

10 業務改善助成金

○ 業務改善助成金は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

支給の要件

- ① 賃金引上計画を策定すること
事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる（就業規則等に規定）
- ② 引上げ後の賃金額を支払うこと
- ③ 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
（単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、通常の事業活動に伴う経費を除く）
- ④ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと 等 申請に必要な書類あり

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上(※1)	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
(新設) 45円コース	45円以上	1人	45万円		【事業場内最低賃金900円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※2)
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(※1)	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上(※1)	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		
		10人以上(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

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ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※2) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

その他の変更点

- ◆ PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
※特例のうち、②生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限ります。
- ◆ 同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 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。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「**業務改善助成金コールセンター**」を開設しましたので、お気軽にお問い合わせください。

【受付時間】平日8:30～17:15 【電話番号】03-6388-6155

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、
最寄りの都道府県労働局に提出
※申請先は、各労働局雇用環境・均等部（室）

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

労働局に
事業実施結果
を報告

審査

支給

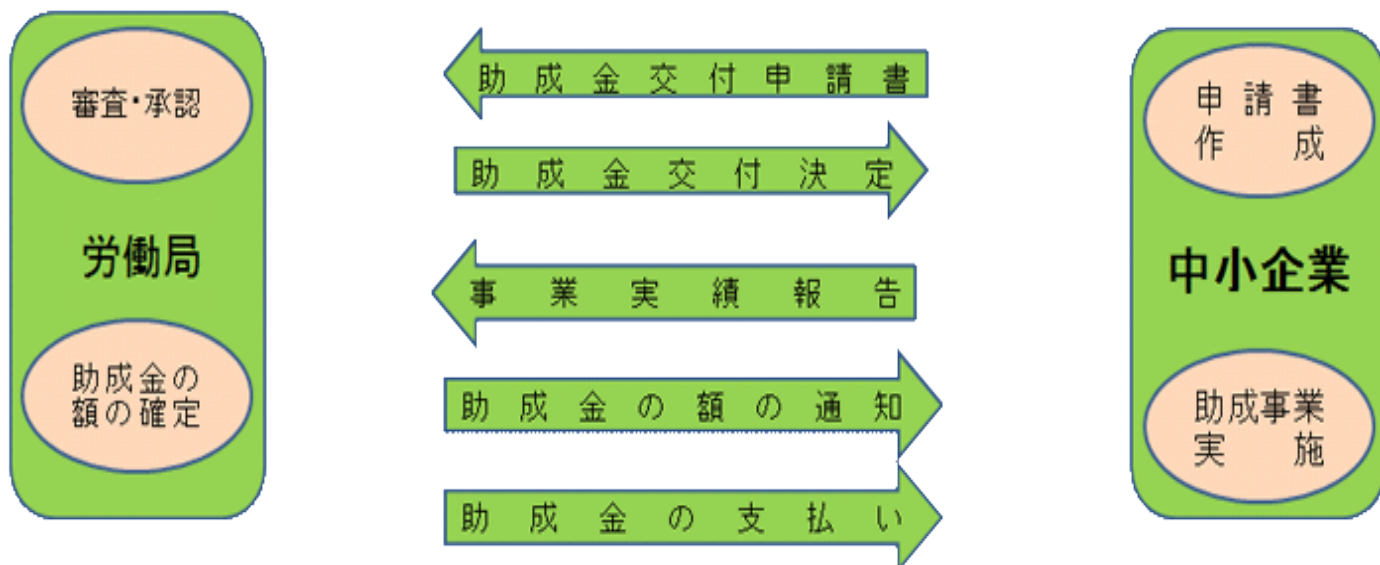
働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、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。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

業務改善助成金の手続き



特に業況の厳しい事業主への特例

① 対象人数の拡大・助成上限額引き上げ

- 賃金引き上げ対象人数について、最大「7人以上」としていましたが、最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡大。

賃金引き上げ労働者数	20円コース	30円コース	45円コース (新設)	60円コース	90円コース
1人	20万円	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	30万円	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	50万円	70万円	100万円	150万円	270万円
7～9人	70万円	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上(新設※)	80万円	120万円	180万円	300万円	600万円

(※) コロナ禍で特に影響を受けている事業主（前年又は前々年比較で売上等▲30%減）に加え、事業場内最低賃金900円未満の事業場も対象。

② 設備投資の範囲の拡充

- 自動車（特種用途自動車を除く）やパソコン等の購入は対象外でしたが、コロナ禍の影響を受ける中であっても、賃金引き上げ額を30円以上とする場合には、以下の通り、生産性向上に資する自動車やパソコン等を補助対象に拡充しました。
- 貨物自動車、乗車定員11人以上の自動車
- パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器

全事業主を対象とする特例

① 45円コースの新設

- 最も活用されている30円と60円の間には45円コースを増設し、選択肢を増やすことで使い勝手が向上。

② 同一年度内の複数回申請

- 同一年度内の複数回受給を認めていませんでしたが、年度当初に助成金を活用し、賃上げを実施した事業場であっても、10月に最賃の引き上げが行われ、再度賃上げを行うケースが想定されるため、年度内の複数回申請を可能としました。

問合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては申請書作成マニュアル等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

11-1 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規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成します。

助成額

- ① 有期 → 正規：1人当たり**57万円<72万円>（42万7,500円<54万円>）**
 - ② 有期 → 無期：1人当たり**28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）**
 - ③ 無期 → 正規：1人当たり**28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）**
＜①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで＞
- ※ 正社員化コースにおいて、「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員）」へ転換した場合には正規雇用労働者へ転換したものとみなします。
- ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算
・ ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>（大企業も同額）
- ※ 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合に助成額を加算
（転換等した日において母子家庭の母等または父子家庭の父である必要があります）
・ ①：1人当たり95,000円<12万円>、②③：47,500円<60,000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し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合に助成額を加算
・ ①③：1事業所当たり95,000円<12万円>（71,250円<90,000円>）
＜1事業所当たり1回のみ＞
- 上記のほか、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の有期実習型訓練を修了した者を正規雇用労働者等として転換または直接雇用した場合、人材開発支援助成金に規定する額を申請できますので、詳しくは管轄労働局の人材開発支援助成金担当窓口にお尋ねください。

生産性要件

◆ 生産性の算出

生産性 = 付加価値※ ÷ 雇用保険被保険者数

※付加価値＝営業利益＋人件費＋減価償却費＋動産・不動産賃借料＋租税公課

◆ 助成金支給申請の直近会計年度の「生産性」

○ 原則：その3年度前に比べて**6%以上**伸びていること

→ 「**1%以上から6%未満の伸率**」：金融機関による事業性評価により判断

※「生産性要件」の算定の対象となった期間中（3年前の会計年度の初日から直近会計年度の末日まで）に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要

利用
フロー

キャリアアップ計画の作成・提出

就業規則、労働協約その他これに準ずるものに転換制度を規定

転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した
試験等を実施

正規雇用等への転換・直接雇用の実施
(転換前と比較し5%以上賃金増額している必要あり)

転換後6か月分の賃金を支給・支給申請

就業規則記載例

例1) 第〇条(正規雇用への転換)

勤続〇年以上の者または有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用へ転換させることがある。

2 転換時期は、原則毎月1日とする。ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。

3 人事評価結果としてc以上の評価を得ている者または所属長の推薦がある者に対し、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

例2) 第〇条(無期雇用への転換)

勤続〇年以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用へ転換させることがある。

2 転換時期は、原則毎月1日とする。

3 所属長の推薦のある者に対し、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

問合わせ先

都道府県労働局またはハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては「キャリアアップ助成金のご案内」等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

11-2 賃金規定等改定コース

- 雇用形態別や職種別など一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成します。

利用
フロー

キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等の増額改定の実施

増額改定後の賃金に基づき6か月分の賃金を支給→支給申請

助成額

① すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が 1人～3人：1事業所当たり 95,000円 <12万円> (71,250円 <90,000円>)
4人～6人：1事業所当たり 19万円 <24万円> (14万2,500円 <18万円>)
7人～10人：1事業所当たり 28万5,000円 <36万円> (19万円 <24万円>)
11人～100人：1人当たり 28,500円 <36,000円> (19,000円 <24,000円>)

② 一部の有期雇用労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が 1人～3人：1事業所当たり 47,500円 <60,000円> (33,250円 <42,000円>)
4人～6人：1事業所当たり 95,000円 <12万円> (71,250円 <90,000円>)
7人～10人：1事業所当たり 14万2,500円 <18万円> (95,000円 <12万円>)
11人～100人：1人当たり 14,250円 <18,000円> (9,500円 <12,000円>)

<1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人まで、申請回数は1年度1回のみ>

- ※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定した場合に①または②の助成額に加えて以下の助成額を加算
・すべての賃金規定等改定：1人当たり14,250円 <18,000円>
・一部の賃金規定等改定：1人当たり 7,600円 <9,600円>

- ※ 中小企業において5%以上増額改定した場合に①または②の助成額に加えて以下の助成額を加算
・すべての賃金規定等改定：1人当たり23,750円 <30,000円>
・一部の賃金規定等改定：1人当たり12,350円 <15,600円>

- ※ 上記において、職務評価を実施し、その結果を踏まえて賃金規定等を増額改定した場合に助成額を加算
1事業所当たり19万円 <24万円> (14万2,500円 <18万円>) <1事業所当たり1回のみ>

賃金規程（例示）

賃金規定や賃金一覧表など、労働協約または就業規則において賃金額の定めがあれば支給対象となります。

就業規則規定例

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。

賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて2%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

賃金規定等

○ 賃金規定

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、〇級：〇〇円とする。

区分	金額(時給)
1級	〇〇〇円
2級	〇〇〇円
3級	〇〇〇円

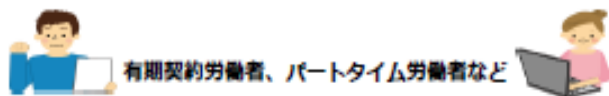
○ 賃金一覧表

対象者	金額(時給)
〇〇さん	〇〇〇円
××さん	〇〇〇円
▲▲さん	〇〇〇円

※ 対象者は匿名でも可

（出所）「キャリアアップ助成金のご案内」厚生労働省

賃金規程の増額改定例



有期契約労働者、パートタイム労働者など

① すべてまたは一部の有期契約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

<賃金一覧表（時給換算の場合）>

【増額改定前】

区分	金額
1	950円
2	970円
...	...
10	1,200円

③ すべての区分について金額を2%以上増額し実際に適用

【増額改定後】

区分	金額
1	970円
2	990円
...	...
10	1,230円

（出所）「キャリアアップ助成金のご案内」厚生労働省

問合わせ先

都道府県労働局またはハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては「キャリアアップ助成金のご案内」等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

11-3 賃金規定等共通化コース

- 労働協約または就業規則の定めにより、有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

利用 フロー

キャリアアップ計画の作成・提出



賃金規定等の共通化の実施



賃金規定等共通化後の賃金6か月分賃金を支給→支給申請

助成額

1事業所当たり **57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>)**

<1事業所当たり1回のみ>

※共通化した対象労働者（2人目以降）について、助成額を加算

・対象労働者1人当たり**20,000円<24,000円> (15,000円<18,000円>)**

<上限20人まで>

支給申 請期間

- ◆ 対象労働者の賃金規定等共通化後、当該賃金規定等の共通化後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請します。

問合せ先

都道府県労働局またはハローワーク

賃金規程等の共通化イメージ

＜賃金テーブル＞

区分	正規雇用労働者	有期契約労働者等
6等級	月給××万円	
5等級	月給××万円	
4等級	月給■■万円	時給□□円
3等級	月給▲▲万円	時給△△円
2等級		時給××円
1等級		時給××円

※正規雇用労働者の月給■■万円を時給換算し、有期契約労働者等の時給□□円と比較した結果、時給□□円≧月給■■円となっていること。

※正規雇用労働者の等級(等級の下に号俸が存在する場合は号俸)と有期契約労働者等の時給が1対1対応となっていること。

★換算・比較方法★

正規雇用労働者の月給÷(1日の所定労働時間×月平均労働日数(週の所定労働日数×52÷12))≦有期契約労働者等の時給



＜賃金テーブル等が適用されるための合理的な条件＞

区分	正規雇用労働者		有期契約労働者等	
6等級	企画・監督	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、係の中・短期目標の遂行を図るとともに、部下の指導・教育を行い、その意欲を向上させることができる。	—	
5等級	判断・指導	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの短期目標の遂行を図ることができるとともに、下位等級者に的確な助言ができる。	—	
4等級	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。
3等級	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。
2等級	—	—	一般定型	業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として定型的な業務を、正確に遂行できる。
1等級	—	—	定型補助	特別な実務知識・技能を必要としない日常の反復補助的な業務を、細部の指示を受けながら、正確に遂行できる。

(出所)「キャリアアップ助成金のご案内」厚生労働省

加算対象の適用

○ 共通化した区分での「**2人目以降の有期契約労働者等が加算の対象**」となります。ただし、**同一区分に正規雇用労働者がいない場合は対象となりません**。

区分	正規雇用労働者	有期契約労働者等
6等級		
5等級		
4等級		Eさん (同一区分に正規雇用労働者がいないため加算対象外)
3等級	Aさん	Bさん(共通化した区分における1人目のため加算対象外) Cさん(加算対象)、Dさん(加算対象)
2等級		
1等級		

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては「キャリアアップ助成金のご案内」等、厚生労働省ホームページでの情報をご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

11-4 諸手当制度等共通化コース

○労働協約または就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度（以下「諸手当制度」という。）を新たに設け、適用した、または有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに設け、延べ4人以上実施した場合に助成します。

利用 フロー

キャリアアップ計画の作成・提出

諸手当制度の共通化の実施

諸手当制度共通化後、6か月分の賃金を支給→支給申請

助成額

1事業所当たり**38万円<48万円>（28万5,000円<36万円>）**

＜1事業所当たり1回のみ＞

※共通化した対象労働者（2人目以降）について、助成額を加算

（加算の対象となる手当は、対象労働者が最も多い手当1つとなります。）

・対象労働者1人当たり**15,000円<18,000円>（12,000円<14,000円>）**

＜上限20人まで＞

※有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合は除きます。

※同時に共通化した諸手当（2つ目以降）について、助成額を加算

（原則、同時に支給した諸手当について、加算の対象となります。）

・諸手当等の数1つ当たり**16万円<19万2,000円>（12万円<14万4,000円>）**

＜上限4手当まで＞

問合せ先

都道府県労働局またはハローワーク

人数加算・複数手当加算の判定方法

下記の表において、

○ 正規雇用労働者と有期雇用労働者等に共通の諸手当を導入した場合、同一の手当の支給を受けている2人目以降の有期雇用労働者等であって、実際に諸手当が支給された労働者が加算の対象となります。

(下記例：精皆勤手当の対象であるCさんおよびDさんが人数加算の対象)

○ 正規雇用労働者と有期雇用労働者等に共通の諸手当を1つ目の手当と同時に導入して支給した場合、2つ目以降の諸手当が加算の対象となります。

(下記例：家族手当および住宅手当が複数手当加算の対象)

○ 加算額の算出（中小企業の場合）

基本の手当（1つ目の手当である精皆勤手当）に係る助成額38万円

＋人数加算1.5万円×2人（Cさん、Dさん）

＋複数手当加算16万円×2つ（住宅手当、家族手当）

＝ 73万円が助成総額（中小企業の場合）

共通化した諸手当制度	正規雇用労働者		有期雇用労働者等(対象労働者)	
	家族手当 (加算対象)	Gさん	Bさん (共通化した1つ目の手当が支払われた1人目の対象者のため加算対象外)	Fさん (共通化した1つ目の手当が支払われていない対象者のため加算対象外)
	住宅手当 (加算対象)	Eさん		Dさん (共通化した1つ目の手当が支払われた2人目以降の対象者のため加算対象)
	精皆勤手当 (共通化した1つめの手当のため加算対象外)	Aさん		Cさん (共通化した1つ目の手当が支払われた2人目以降の対象者のため加算対象)

(出所)「キャリアアップ助成金のご案内」厚生労働省

11 キャリアアップ助成金

11-5 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、雇用する有期雇用労働者等に対して、**社会保険の制度概要や加入メリット等の説明・相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行う**など、有期雇用労働者等の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組みを行います。
- 当該措置により当該**有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成**します。

助成額

1 事業所当たり **19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>)**

<1事業所当たり1回のみ>

※措置該当日以降に新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の基本給を一定の割合以上増額した場合、基本給の増額割合に応じて以下の助成額を加算

2%以上3%未満 : 1人当たり **19,000円 <24,000円> (14,000円<18,000円>)**

3%以上5%未満 : 1人当たり **29,000円 <36,000円> (22,000円<27,000円>)**

5%以上7%未満 : 1人当たり **47,000円 <60,000円> (36,000円<45,000円>)**

7%以上10%未満 : 1人当たり **66,000円 <83,000円> (50,000円<63,000円>)**

10%以上14%未満 : 1人当たり **94,000円<11万9,000円> (71,000円<89,000円>)**

14%以上 : 1人当たり**13万2,000円<16万6,000円> (99,000円<12万5,000円>)**

<支給申請上限人数は45人まで>

※措置該当日以降に有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に助成額を加算

・ 1事業所当たり**100,000円 (75,000円)**

<1事業所当たり1回のみ>

※令和4年9月30日まで（従業員数が100人を超える事業主については、措置該当日以降に新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の基本給を一定の割合以上増額した場合、基本給の増額割合に応じた助成額を加算措置を除き令和3年9月30日まで）の時限措置となります。

対象者

◆ 対象となる労働者は、以下の通りです。

- ① 有期契約労働者等
- ② 過去3か月以上の期間継続して雇用
- ③ 過去3か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者、かつ過去2年以内に社会保険に加入していなかった者
- ④ 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- ⑤ 支給申請日において離職していない者であること

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

11-6 短時間労働者労働時間延長コース

- 雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

利用 フロー

キャリアアップ計画の作成・提出

未加入有期雇用労働者等に対する説明会及び
アンケート調査等の実施

労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施

措置該当日後の基本給に基づき6か月分の賃金を支給→支給申請

助成額

- ① 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合
1人当たり22万5,000円<28万4,000円> (16万9,000円<21万3,000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、新たに社会保険に適用させた場合
- | | | | | |
|------------------|-----------|-------------|------------|--------------|
| 1時間以上2時間未満：1人当たり | 45,000円 | <57,000円> | (34,000円 | <43,000円>) |
| 2時間以上3時間未満：1人当たり | 90,000円 | <11万4,000円> | (68,000円 | <86,000円>) |
| 3時間以上4時間未満：1人当たり | 13万5,000円 | <17万円> | (10万1,000円 | <12万8,000円>) |
| 4時間以上5時間未満：1人当たり | 18万円 | <22万7,000円> | (13万5,000円 | <17万円>) |

<①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで>

(注) 令和4年9月30日までの間、上限人数を緩和しています。

問合せ先

都道府県労働局またはハローワーク

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

11 キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金 対象労働者整理表

		対象労働者						
コース名	内 容	有期雇用労働者等						正規雇用労働者
		有期雇用労働者			無期雇用労働者※1			
			派遣労働者			派遣労働者		
			派遣元で実施	派遣先で実施		派遣元で実施	派遣先で実施	
正社員化	正規雇用転換	○	△※3	○ 直接雇用※2	○	△※3	○ 直接雇用※2	×
	無期雇用転換	○	○	△ 直接雇用※2※4	×	×	×	×
賃金規定等改定	賃金規定等改定 (賃金の引上げ)	○	○	×	○	○	×	×
賃金規定等共通化	賃金規定等共通化	○	○	×	○	○	×	×
諸手当制度等共通化	諸手当制度共通化	○	○	×	○	○	×	×
	(健康診断制度) 雇入時健康診断、 定期健康診断	○※5	○※5	×	○※5	○※5	×	×
	(健康診断制度) 人間ドック	○	○	×	○	○	×	×
選択的適用 拡大導入時 処遇改善	社会保険の適用 および意向把握等	○	○	×	○	○	×	×
短時間労働者労働時間 延長	社会保険の適用 および労働時間延長	○	○	×	○	○	×	×

※1 期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員以外のものをいいます。(⇒ 各用語の定義についてはP10～11を参照ください)

※2 派遣先は、対象となる派遣労働者についてのキャリアアップ計画を作成する必要があります。

※3 正規雇用転換後、派遣労働者とならない場合のみ対象となります。

※4 特定紹介予定派遣労働者の場合、正規雇用転換のみ対象となります。

※5 いずれも労働安全衛生規則で健康診断実施義務のかかっていない者に限ります。

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

12 65歳超雇用推進助成金

12-1 65歳超継続雇用促進コース

○ 65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成するものであり、高年齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的としています。（新規受付は令和3年9月24日まで）

主要要件

○ 就業規則等で、以下のいずれかの制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届出

- ・旧定年年齢を上回る65歳以上への定年の引上げ
- ・定年の定め廃止
- ・旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る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

○ 就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等に就業規則の作成又は相談・指導を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結するためコンサルタントに相談し経費を支出したこと。

○ 高年齢者雇用推進員の選任及び以下(a)から(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること。

【高年齢者雇用管理に関する措置】

- (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- (b) 作業施設・方法の改善
- (c) 健康管理、安全衛生の配慮
- (d) 職域の拡大
- (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
- (f) 賃金体系の見直し
- (g) 勤務時間制度の弾力化

助成額

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳に引上げ		定年の引上げ（70歳以上） 又は 定年の定め廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

<> は引上げ幅
(注)複数の制度導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

【 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】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

【 D. 他社による継続雇用制度の導入※1】

措置内容	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
支給上限額	5万円	10万円	15万円

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

12 65歳超雇用推進助成金

12-2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

○高年齢者の雇用推進を図るための雇用管理制度の整備（賃金・人事処遇制度、労働時間、健康管理制度等）にかかる措置を実施した事業主に対して助成する制度です。

要件

○ 高年齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に助成します。具体的には、高年齢者の雇用の機会を増大するための、次のような措置を実施した事業主に助成します。

- ① 高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- ② 高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度の導入または改善
- ③ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入または改善
- ⑤ 専門職制度など、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥ 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

支給対象経費

○ 支給対象経費は、次のAおよびBの経費とします。

- A 雇用管理制度の導入または見直しに必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費
- B Aのほか、上記「助成内容」のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費

助成額

○ 助成額は、上記の支給対象経費AおよびBを合わせた額に下記表の助成率を乗じた額となり、支給対象経費が50万円を超える場合は、50万円が上限。

	中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外 の助成率
生産性要件※ ³ を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※3 助成金を申請する事業所において、生産性要件算定シートを用いて計算された生産性の伸び率が「生産性要件」を満たしている場合、助成の割増等を行います。

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

12 65歳超雇用推進助成金

12-3 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労働者に転換させた事業主に対して助成金を支給します。また、生産性を向上させた事業主は助成金が割増されます。

要件

○ 本助成金の要件は以下の通りです。

① 無期雇用転換計画の認定

② 無期雇用転換計画の実施

・ 無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する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労働者に転換すること。**（実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります）**

○ 併給調整

・ 同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しません。

支給額

○ 対象労働者1人あたり48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

○ 生産性要件を満たす場合には対象労働者1人につき60万円（中小企業事業主以外は48万円）となります。

○ 1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限とします。

申請

○ 無期雇用転換計画書に必要書類を添えて、無期雇用転換計画の開始日から起算して6か月前の日から2か月前の日までに、主たる事務所または転換の実施に係る事業所の所在する都道府県の支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）に提出してください。

13 両立支援等助成金

13-1 出生時両立支援コース

○男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

男性労働者の育児休業取得

主な要件

- ①男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、以下の取組みを行うこと。
 - 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
 - 全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を実施
- ②男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業は連続5日）以上の育児休業を取得。
 - 育児休業期間が5日以上14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていることが必要です。

育児目的休暇の導入・取得

主な要件

- ①育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- ②男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、以下に準じた取組みを行うこと。
 - 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
 - 全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を実施
- ③上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日（中小企業は5日）以上所定労働日に対して取得すること。

助成額

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休14日以上：23.75万円<30万円> c 育休1か月以上：33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上：14.25万円<18万円> b 育休1か月以上：23.75万円<30万円> c 育休2か月以上：33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

13 両立支援等助成金

13-2 介護離職防止支援コース

- 介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）を導入し、利用者がいた中小企業事業主に対して助成します。

介護休業（休業取得時・職場復帰時）

主な要件

○ 休業取得時

- ・ 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知。
- ・ 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成。
- ・ プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得。

○ 職場復帰時

- ・ 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ・ 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

助成額

- | | | |
|---------|--------------|-------------|
| ○ 休業取得時 | 28.5万円<36万円> | < >内は生産性要件 |
| ○ 職場復帰時 | 28.5万円<36万円> | いずれも1年度5人まで |

介護両立支援制度

主な要件

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成。
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

助成額

- | | | |
|----------------|------------|---------|
| ○ 28.5万円<36万円> | < >内は生産性要件 | 1年度5人まで |
|----------------|------------|---------|

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

13 両立支援等助成金

新型コロナウイルス感染症対応特例

○新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主を支援します。

対象

- ① 介護が必要な家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
- ② 家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
- ③ 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合

主な支給要件

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を社内に周知すること。
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を合計5日以上取得※すること
※対象となる休暇の取得期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日まで
※過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象（振り替える際には労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です）

助成額

○休暇取得日数	
合計5日以上10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

13 両立支援等助成金

13-3 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休取得・職場復帰に取り組んだ場合、育休取得者の代替要員を確保し育休取得者を原職復帰させた場合、復帰後仕事と育児の両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合に助成します。

育休取得時

要件

○ 対象育児休業取得者に、連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を取得させていること 他

助成額

○ 休業取得時 28.5万円<36万円> < >内は生産性要件
→上限：1事業主 2名まで（有期契約労働者1・雇用期間の定めのない労働者各1人）

職場復帰時

主な要件

○ 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
○ 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
○ 面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。
○ 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給

助成額

○ 休業取得時 28.5万円<36万円> < >内は生産性要件
○ 職場支援加算 19万円<24万円>
→上限：1事業主2名まで（有期契約労働者1人・雇用期間の定めのない労働者各1人）

代替要員確保時

要件

○ 育児休業取得者の代替要員を確保 他

助成額

○ 支給対象労働者1人あたり 47.5万円<60万円> 1事業主1年度10人まで
○ 有期契約労働者の場合に加算 9.5万円<12万円> 5年間支給→延べ50人

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

13 両立支援等助成金

職場復帰後支援

要件

【子の看護休暇制度】対象労働者の育児休業からの復帰後6か月以内に、10時間以上の子の看護休暇を取得させたこと 他
【保育サービス費用補助制度】対象労働者の育児休業からの復帰後6か月以内に、保育サービスの費用補助を3万円以上実施したこと

助成額

- 制度導入 28.5万円＜36万円＞（1事業主1年度10人）
※ 制度導入は、制度導入のみの申請はできない。子の看護休暇制度、保育サービス費用補助制度のいずれかについて、1事業主当たり1回まで支給。
- 制度利用 A：子の看護休暇制度 1,000円＜1,200円＞×時間
B：保育サービス費用補助制度 実費 2／3
※ 最初の支給申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、1年度（各年4/1～3/31まで）で A：200時間＜240時間＞、B：20万円＜24万円＞まで

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

MEMO

13 両立支援等助成金

新型コロナウイルス感染症対応特例

○新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

※令和3年7月31日までに取得した休暇が対象

主な支給要件

1. 次のどちらも実施されていること。

- ①小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）が臨時休業等になった場合、及び子どもが新型コロナウイルス感染症に感染した又はその恐れがある等の場合に、子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇（賃金全額支払われるもの）を取得できる制度の規定化。
- ②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として、次のいずれかを社内周知したこと。
 - ・テレワーク勤務
 - ・短時間勤務制度
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ・ベビーシッター費用補助制度 等

2. 労働者一人につき、特別有給休暇を4時間以上の取得。

助成額

- 1人あたり5万円
1事業主につき10人まで（上限50万円）

申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご確認ください。

14 小学校休業等対応助成金・支援金

○新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえない保護者の皆様に支援するため、今後、以下のとおり、「小学校休業等対応助成金・支援金」制度を再開するとともに、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みにより、労働者が直接申請することを可能とする予定です。

※令和3年8月1日以降12月31日までに取得した休暇を対象

支給対象者

●支給対象者

- ・ 子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主 他

対象となる子ども

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども
なお、小学校等とは、小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② i) ～ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

15 雇用調整助成金 (緊急対応期間中の特例措置)

○雇用調整助成金は「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものです。

支給 対象者

○支給対象となる事業主は、次の(1)から(3)の要件を全て満たしている必要があります。

(1) 雇用調整の実施

- ・「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主が支給対象。（次のア～ウを満たしていること）

ア 「新型コロナウイルス感染症の影響」とは新型コロナウイルス感染症により影響を受け、経営環境が悪化していること。

イ 「事業活動の縮小」とは、売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の値が1年前の同じ月に比べ5%以上減少していること

ウ 休業の実施時期や日数、対象者、休業手当の支払い率などについて、事前に労使との間で書面による協定がなされ、その決定に沿って実施していること

(2) 雇用保険適用事業主であること

(3) 不支給要件に該当しないこと

支給限度 日数

○支給限度日数は、1年間で100日分、3年で150日分が上限。

○緊急対応期間中に実施した休業は、この支給限度日数には含めません。

問合わせ先

都道府県労働局、ハローワーク

- ・特例措置による上限額の引上げや助成率の拡充は、令和2年4月1日から令和3年9月30日までの期間を1日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）が対象です。
- ・判定基礎期間の初日が令和3年4月30日以前の場合は、助成率：10/10（中小）、上限額：15,000円となります。
- ・緊急事態宣言等対応特例、業況特例、地域特例のいずれかに該当する事業主は、上乗せが適用されます。

特例以外の場合の 雇用調整助成金	令和2年4月1日から令和3年9月30日までの期間 感染拡大防止のため、この期間中は 全国で以下の特例措置を実施
経済上の理由により、 事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主（全業種）
生産指標要件 (3か月10%以上減少)	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上減少)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成 (緊急雇用安定助成金(令和2年4月1日創設))
助成率 2/3（中小） 1/2（大企業）	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業） ※解雇等を行わず、雇用を維持している場合、 9/10（中小）（注）、3/4（大企業） ※緊急事態宣言等対応特例（～4月） 大企業 4/5、10/10（解雇等を行わない場合） ※業況特例、地域特例（5月～9月） 中小・大企業 4/5、10/10（解雇等を行わない場合）
日額上限額 8,370円 (令和3年8月1日以降は8,265円)	日額上限額 13,500円（注） ※業況特例、地域特例（5月～9月） 中小・大企業 15,000円
計画届は事前提出	計画届は提出不要
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間中に受給した日数
短時間一斉休業のみ	短時間休業の要件を緩和
休業規模要件 1/20（中小）、1/15（大企業）	併せて、休業規模要件を緩和 1/40（中小）、1/30（大企業）
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率 2/3（中小） 1/2（大企業） 加算額 1,200円	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業） ※解雇等を行わず、雇用維持をしている場合、 9/10（中小）（注）、3/4（大企業） 加算額 2,400円（中小）、1,800円（大企業）
	※緊急事態宣言等対応特例（～4月） 大企業 4/5、10/10（解雇等を行わない場合） ※業況特例、地域特例（5月～9月） 中小・大企業 4/5、10/10（解雇等を行わない場合）
出向期間要件 3ヶ月以上1年以内	緊急対応期間に開始した出向については、 出向期間要件 1ヶ月以上1年以内

※ 助成金の要点を簡潔に整理しているため、助成金申請にあたっては詳細な要件等が設定されているため、必ずホームページ等にて詳細な情報を得て、ご検討ください。

16 IT導入補助金

〇IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等のみなさまが自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートするものです。

対象者

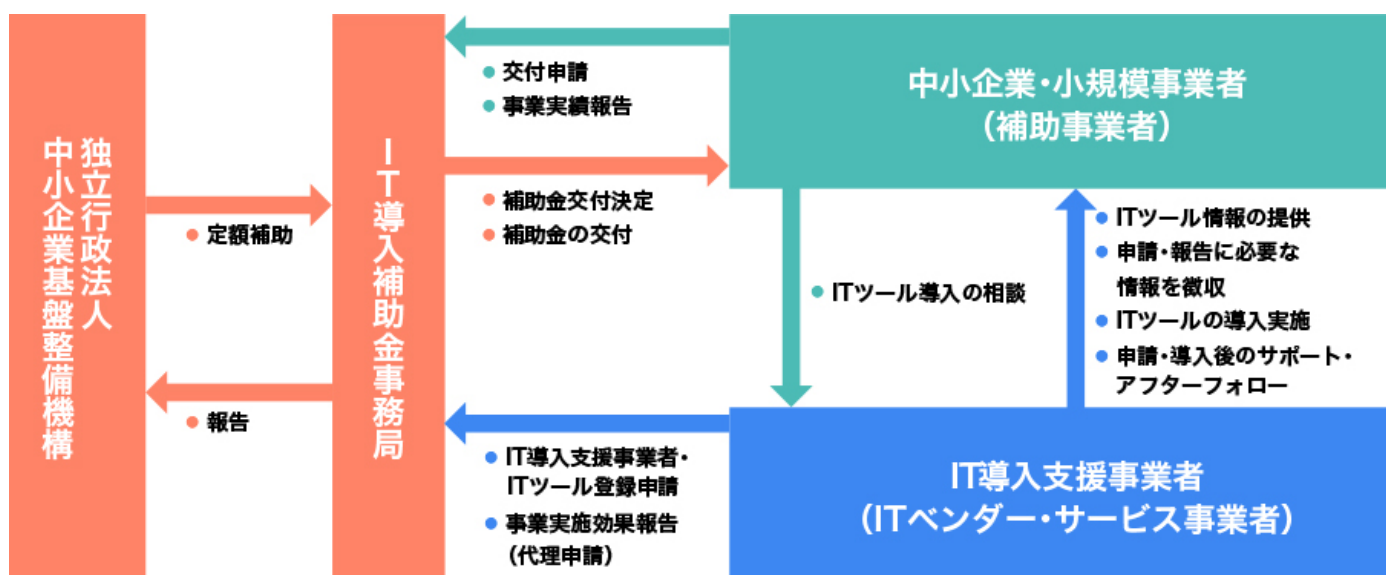
- ◆ 中小企業（運輸業 資本金3億円以下、常勤従業員300人以下）
- ◆ 小規模事業者（中小企業、小規模事業者ともに補助率は同一）

対象経費

- ◆ ソフトウェア費、導入関連費、低感染リスク型ビジネス枠（特別枠：C・D類型）は左記に加えハードウェアレンタル費等が対象
- ◆ WEBサイトにて公開のITツールが補助金の対象です。

	A類型	B類型	C類型	D類型
補助率	1/2以内		2/3以内	
上限額・下限額	30万円～150万円未満	150万円～450万円以下	30万円～450万円以下	30万円～150万円以下

助成の流れ



問合わせ先

サービス等生産性向上IT導入支援事業 コールセンター
ナビダイヤル : 0570-666-424
IP電話等からのお問い合わせ先 : 042-303-9749

通常枠 A・B 類型

POINT
1

費用の1/2、
最大450万円を補助



POINT
2

様々な
業種・組織形態に対応



POINT
3

自社の課題にあった
ITツールが導入できる



POINT
4

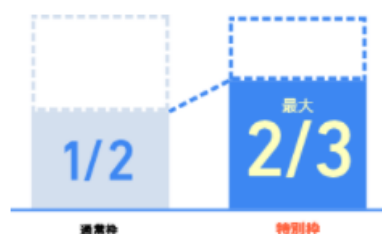
「IT導入支援事業者」が
申請・手続きをサポート



低感染リスク型ビジネス枠 特別枠 C・D 類型

POINT
1

補助率が最大2/3に拡充
最大450万円を補助



POINT
2

PC・タブレット等のハードウェアに
かかるレンタル費用も補助対象



POINT
3

複数プロセスの非対面化や業務の更なる効率化を目的とした事業が
対象



新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内

2021年9月2日時点

事業を守る

休業要請等に応じ、飲食店を休業・営業時間短縮	地方創生臨時交付金の協力要請推進枠 なお、協力要請能率のほか、地方創生臨時交付金は、コロナ対応の観点であれば自治体が自由度高く活用することが可能です	【中小企業】緊急事態措置区域 又はまん延防止等重点措置地域（休業・20時までの営業時間） ：売上高に応じて1日4※～10万円等 ※今般（4/25）の緊急事態宣言期間において緊急事態措置を実施すべき地域は、宣言解除まで下限3万円を4万円とする。 それ以外の地域（20時までの営業時間の場合） ：1日2.5～7.5万円 ※ただし、1日2万円とすることも可 【大企業】売上高減少額に応じて1日最大20万円（中小企業も適用可能） （注1）酒類提供自粛が長期に及んでおり、高度の感染防止対策が飲食店の経営に与える影響が大きいことを踏まえ、緊急事態宣言区域又はまん延防止等重点措置地域における飲食店に対し、協力金の早期貸付等を実施。 （注2）詳細はリンク先のHPをご確認ください。	お近くの都道府県の窓口まで
4～9月の緊急事態宣言又はまん延防止等重点措置に伴う飲食店の休業・時短営業外出自粛等の影響により売上減少	月次支援金の支給 6/16申請受付開始	対象月の売上50%以上減の中堅・中小事業者 法人20万円/月、個人10万円/月 を上限に支援	月次支援金事務局 相談窓口※ 申請者専用：0120-211-240 IP電話等：03-6629-0479 ※一時支援金事務局 相談窓口も同様
酒類を提供する飲食店への休業要請、酒類の提供停止の要請の影響で売上が減少する酒類販売事業者への支援	酒類販売事業者支援	月次支援金の交付売上50%以上減の場合、売上減少分を給付（上限：法人20万円/月、個人10万円/月）について、酒類販売事業者に対し、 ・要件を緩和し、給付対象を売上30%以上減の事業者に拡大（注） （7月～9月についてはさらに、2ヶ月連続、売上15%以上減でも給付対象とする柔軟な運用） ・売上減少以上の事業者：上限 法人40万円、個人20万円（注） ・売上10%以上減少の事業者：上限 法人60万円、個人30万円（注） ・売上10%以上減少の事業者：上限 法人80万円、個人40万円（7月～9月）（注） （注）異種別支援（支援額）は前倒し給付となるため、各都道府県にてご確認ください。	お近くの都道府県の窓口まで
4～9月の緊急事態宣言又はまん延防止等重点措置に伴う時短要請等に応じ大規模施設等を営業時間短縮等	時短要請等に応じた集客力の高い大規模施設等への協力金の支給	①時短要請等に応じた大規模施設（1,000㎡超） 自己が利用する休業面積1,000平米毎に20万円/日（直営部分） テナント等向け協力金単価の1割相当額 ②上記施設のテナント等 各テナント等の休業面積100平米毎に2万円/日 （注）都道府県独自の休業要請等も対象	お近くの都道府県の窓口まで
緊急事態宣言等で公演・展示会・遊園地が中止・休園	J-LODlive2補助金 （4/7公募開始）	＜キャンセル費用支援＞ 上限2,500万円（補助率10/10） （公演の開催に関係する固定費、全国77の一部である地方公演等も対象） ＜再開支援＞ 上限3,000万円（補助率1/2） ※補助金交付までのつなぎ融資も実施	J-LODlive2補助金事務局 映像産業振興機構(VIPO)まで 0120-68-7322 （受付時間：土日祝日を除く10:00～17:00）
【文化芸術・スポーツ】緊急事態宣言等で公演・展示会・スポーツイベント等が中止	ARTS for the future(文化芸術等) （9/6二次募集開始） スポーツイベント開催等支援事業	＜ARTS for the future!＞ 文化芸術活動の持続化のための取組に係る経費、公演等のキャンセル料（関係の固定費を含む）を最大2,500万円補助等 ＜全国規模のスポーツイベント等開催等支援＞ 緊急事態宣言に伴うスポーツイベントキャンセル費用最大2,500万円補助等	ARTS for the future! 事務局 映像産業振興機構(VIPO) TEL：0120-510-335 スポーツ庁参事官（民間スポーツ担当） TEL：03-6734-3943
売上減で資金繰りが厳しい	実質無利子・無担保融資 日本公庫・商工中金の申請期限：当面2021年末まで	3年間実質無利子 最長5年間元本据置 公庫国民 最大6千万円 公庫(中小)・商工中金 最大3億円 直近2週間でも売上減少要件を判断可能	日本公庫 → 0120-154-505 （受付時間 平日のみ9:00～17:00） 商工中金 → 0120-542-711 （受付時間 平日9:00～17:00・土曜9:00～15:00）
新分野展開や業態転換で事業を立て直したい	事業再構築補助金 第2回公募：9月上旬頃採択公表予定 第3回公募：7月30日受付開始、9月21日締切	新分野展開や業態転換等の事業再構築に取り組む場合、上限1億円までを最大2/3（中堅は1/2）で補助 さらに時短営業の飲食店や外出自粛の影響で本年1～8月のいずれかの月の売上が30%以上減なら補助率を3/4（中堅は2/3）に引き上げ（上限1,500万円）	事業再構築補助金事務局 ＜ナビダイヤル＞0570-012-088 ＜IP電話＞03-4216-4080 （受付時間：日曜祝日を除く9:00～18:00）
感染防止対策をしつつ、販路を開拓したい	持続化補助金 3/31公募開始 なお、申請は4月16日開始 ※1/8以降の事業が対象	小規模事業者 最大100万円まで3/4補助 さらに緊急事態宣言の影響で本年1～8月のいずれかの月の売上が30%以上減なら補助金総額に占める感染防止対策費の上限を最大25万円→最大50万円に引き上げ	小規模事業者持続化補助金（低感染リスク型ビジネス枠） コールセンター 電話：03-6731-9325 （受付時間：土日祝日を除く9:30～17:30）
高機能な換気設備を導入して感染リスクを抑えたい	大規模感染リスクを低減するための高機能換気設備等の導入支援事業 二次公募：8月30日採択者決定	中小企業等の高機能換気設備及び同時に導入する空調設備の導入費用に対して1/2補助※ ※施設のCO2排出量の削減が必要	環境省 地球温暖化対策事業室 0570-028-341
ITツールの導入により、業務における接触機会を低減したい	IT導入補助金 4/7公募開始 ※1/8以降の事業が対象	業務の効率化および接触機会の低減に資するITツール等の導入費用を最大450万円まで最大2/3補助 ※テレワーク用のクラウド 対応したITツール導入（ソフトウェア、クラウド 利用料等）を支援するクラウド対応類型は最大150万円	サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター 0570-666-424 （受付時間：土日祝日を除く9:30～17:30）
居住地と同一県内の旅行を支援/感染防止対策等を実施する宿泊事業者を支援	地域観光事業支援	居住地と同一県内の旅行について 1人当たり5千円・商品代金の50%支援 前売り宿泊・旅行券の発行 ※地域観光振興券のクーポン等を実施すると2千円を助成支援 宿泊事業者による感染防止対策等への支援 1施設最大500万円 ※サーモグラフィ等の購入・ワークショップスペース設置等に活用可能	居住地と同一県内の旅行支援について 【東日本担当】 【西日本担当】 観光庁観光地域振興課 観光庁外客受入参事官室 TEL：03-5253-8328 TEL：03-5253-8972 宿泊事業者による感染防止対策等への支援について 【東日本担当】 【西日本担当】 観光庁観光産業課 観光庁外客受入参事官室 TEL：03-5253-8330 TEL：03-5253-8972

QRコードを読み込むと以下の支援メニューにアクセスができます。関連施策をクリックすると直接閲覧できます。



雇用を守る	観光拠点を再生して地域の魅力と収益力を高めたい	既存観光拠点の再生・高付加価値化推進事業 【交通連携型】 6月18日公募開始、9月3日受付締切	交通を軸とした観光目的で行う地域への誘客促進や付加価値向上の事業に対して、 1 地域最大5,000万円 まで補助※ ※計画の申請代表者が交通事業者であり、構成員に観光分野の事業者又はその他観光関連の団体をそれぞれ1人以上含んでいること	既存観光拠点の再生・高付加価値化推進事業事務局 03-6633-3837 (受付時間：日祝を除く9:30~18:00)
	雇用を維持したい	雇用調整助成金 ※現行の特例措置は、11月末まで（予定）	一定の要件を満たす場合、休業手当等の最大 10/10 を助成（日額最大15,000円）	お近くの都道府県労働局またはハローワークまで（窓口、郵送、オンライン） コールセンター 0120-60-3999（毎日9:00-21:00）
	在籍出向で雇用を維持したい／在籍出向の人材を活用したい	産業雇用安定助成金	出向中の費用を出向元・先双方に最大で中小は 9/10 、大企業は 3/4 助成（日額最大12,000円（出向元・先の計）） さらに出向に係る初期費用1人当たり最大 15万円 助成	お近くの都道府県労働局またはハローワークまで コールセンター 0120-60-3999（毎日9:00-21:00）
	休業期間中、賃金が支払われない	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 ※現行の特例措置は、11月末まで（予定）	中小企業で働く従業員（パート・アルバイト含む）に対して日額最大 11,000円 を支給 大企業で働く一部の従業員も対象に	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター 0120-221-276 (平日8:30-20:00, 休日8:30-17:15)
	コロナで離職を余儀なくされた方※を雇いたい ※シフト減で実質的に離職状態にある方も含む	トライアル雇用助成金	3か月の試行雇用期間中一人当たり月額 4万円 助成（短時間労働は月額 2.5万円 ）	お近くの都道府県労働局またはハローワークまで
生活を守る	介護・障害福祉分野の就職を支援	介護訓練修了者への返済免除付就職支援金貸付制度	介護訓練修了後に介護・障害福祉分野に就職した場合、 20万円 の貸し付け <u>その後、2年間継続して</u> 従事することで 返済免除	就職した又は就職を予定している事業所の所在の都道府県・都道府県社会福祉協議会まで
	収入減で生活が苦しい	緊急小口資金・総合支援資金 申請期間:2021/11/30	貸付最大 200万円 （二人以上世帯） 最大 155万円 （単身世帯） なお、令和3年4月以降新規申請の方は、最大 140万円 （二人以上世帯） 最大 110万円 （単身世帯） 返済開始時期を 来年3月末 に延長	市区町村の社会福祉協議会まで コールセンター 0120-46-1999（9:00-17:00土、日、祝日を除く）
	収入減で生活が苦しい ※緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯の方へ	新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金 申請期間:2021/11/30	緊急小口資金等の特例貸付について、総合支援資金の再貸付を終了した世帯や、再貸付について不承認とされた世帯等に対して、 単身世帯 6万円 、二人世帯 8万円 、三人以上世帯 10万円 を 3ヶ月間 にわたり支給	コールセンター 0120-46-8030（9:00-17:00土、日、祝日を除く）
	休業による収入減で住居を失うおそれ	住居確保給付金 申請期間なし (3か月間再支給の申請は2021/9/30まで)	原則3か月、最長9か月 家賃相当額を支援 支給が終了した方へ 3か月間再支給	お住いの市区町村の自立相談支援機関まで コールセンター 0120-23-5572（9:00-17:00土、日、祝日を除く）
	生活が苦しい子育て世帯の方々に	低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金	児童扶養手当受給者等、その他住民税非課税の子育て世帯に、児童一人当たり 一律5万円 を支給	〈ひとり親世帯〉 コールセンター 0120-400-903 〈住民税非課税の子育て世帯〉 コールセンター 0120-811-166（9:00~18:00 土、日、祝日を除く）
	安定した仕事を働きたいひとり親世帯の方々に	高等職業訓練促進給付金	訓練期間中に月額 10万円 、最長 4年 、最短 6か月 のデジタル分野等の民間資格等も対象に	お住いの都道府県・市区町村まで
	自立に向けて取り組むひとり親世帯の方々に	償還免除付ひとり親家庭住宅支援資金貸付	月上限 4万円 × 12か月 の住宅貸借資金の無利子貸付 1年就労継続なら 一括償還免除	お住いの都道府県まで（指定都市にお住いの方は市役所まで）
	コロナで学びの継続が困難	高等教育の修学支援新制度 家計急変の採用は随時	学生生活に必要な生活費等をカバーする 給付型奨学金（返済不要） と授業料減免	各大学等の窓口 または 日本学生支援機構奨学金相談センター 0570-666-301 (9:00-20:00 土、日、祝日を除く)

令和3年度　トラック運送事業者のための人材確保・労働環境改善等
に関する助成金等のご案内

発行年月　令和3年9月

発　　行　公益社団法人全日本トラック協会
東京都新宿区四谷三丁目2番5号

ＴＥＬ 03-3354-1009（代表）ＦＡＸ 03-3354-1019

ＵＲＬ <http://www.jta.or.jp/>

禁無断転載