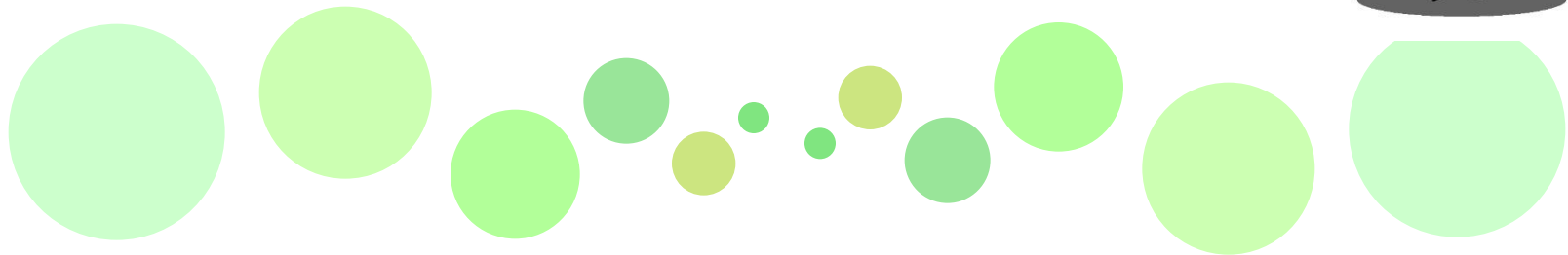


令和3年度 雇用・労働分野 注目の助成金

～令和3年度改正内容とお勧め助成金～

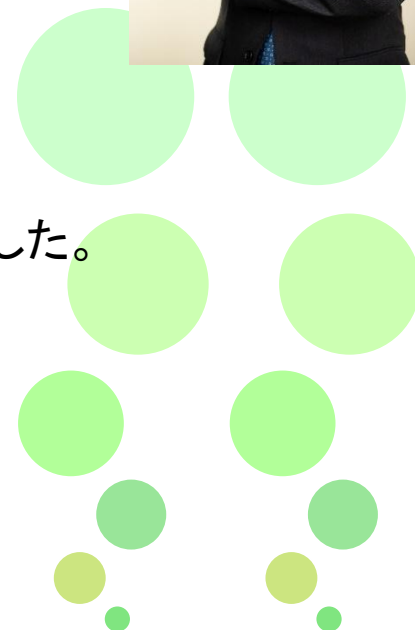
・・令和3年5月8日・・

社会保険労務士法人岡佳伸事務所
特定社会保険労務士 岡 佳伸



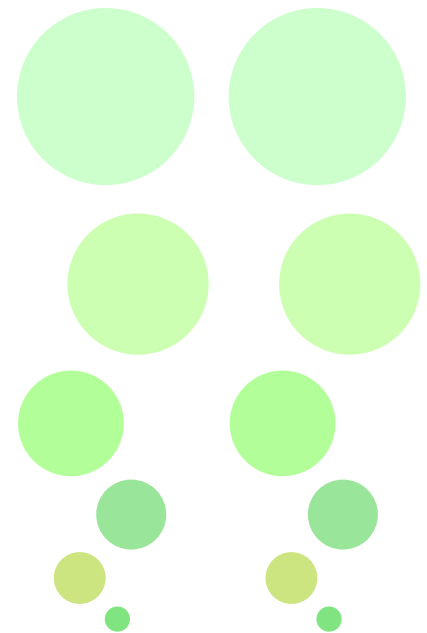
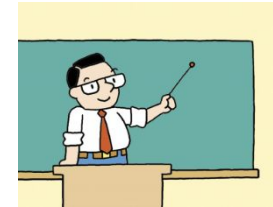
自己紹介

- 新潟県出身、ニット製品製造業経営者、
株式会社グッドウィル人事部課長代理、KYB(株)熊谷工場管理部、
埼玉労働局職員(厚生労働事務官・ハローワーク勤務)
を経て平成28年10月1日特定社会保険労務士として
開業、平成30年7月社会保険労務士法人岡佳伸事務所設立
- 練馬区居住、練馬区で社会保険労務士事務所を開業、
区内及び都内に顧問関与先多数及び各種助成金申請
業務に携わる
- 各種WEB記事、雑誌記事執筆多数
- 講演DVD2巻発刊(雇用調整助成金、休業支援金)
- 12月21日(月)NHKあさイチにて、
冒頭企画「新型コロナウイルス対応支援金・給付金」について出演しました。
- NHKあさイチ3月10日(水)出演しました。
(コロナ感染拡大から1年 女性の暮らしは今)
- 日経新聞2020年12月2日の夕刊(第5面)のマナーダイニングで
顔写真付きインタビュー監修記事(失業保険関連)が掲載されました
- 日経新聞2020年3月20日の朝刊にて雇用保険についてコメント



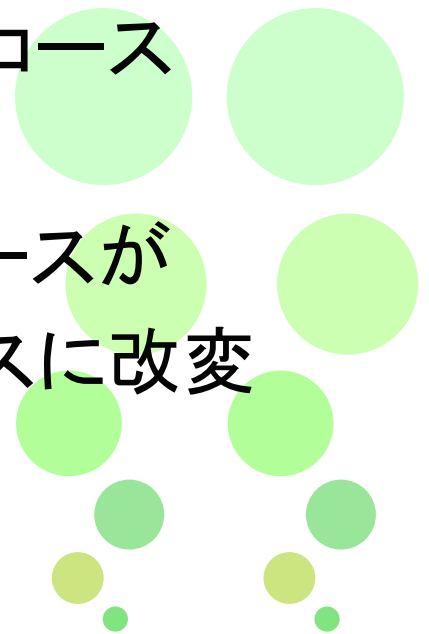
今日お話しすること

- ①令和2年度からの改正の流れとお勧め助成金
- ②雇用調整助成金
- ③産業雇用安定助成金
- ④人材確保等支援助成金
- ⑤65歳超雇用推進助成金
- ⑥キャリアアップ助成金
- ⑦両立支援等助成金
- ⑧人材開発支援助成金



1-1助成金の廃止、改変

- ・ 人材確保等支援等助成金
- ・ 働き方改革支援コース廃止
- ・ 設備改善等支援コース廃止
- ・ 介護保育労働者雇用管理改善コース廃止
- ・ 人事評価改善コース、介護福祉機器助成コースの導入助成廃止
- ・ 働き方改革推進支援助成金テレワークコースが人材確保等推進支援助成金テレワークコースに改変



1-2 令和2年度からの助成金変更点（働き方改革推進支援助成金）

- 働き方改革推進支援助成金（全コース）について提出代行者、事務代理者が改善事業の受注者になることが認められなくなった。
- 就業規則の改正、届出、研修、コンサルティング全て

（3）改善事業の受注者について

自己取引（類似の取引も含む）による不正の発生を防止する観点から、「申請事業主、申請代理人、提出代行者または事務代行者（これらの者の関連企業（一方が他方の経営を実質的に支配していると認められる場合に限り）を含む）」を事業の受注者とした場合は、不支給となりますのでご注意ください。

1-3働き方改革推進支援助成金インターバルコース変更点

(4) 全ての指定対象事業場において、交付要綱附則の適用日以前2年間に於いて、月45時間（1年単位の変形労働時間制により労働する労働者においては月42時間）を超える時間外労働（法定労働時間を超えるものをいう。また、休日労働時間は含まない。）の実態があること。（※4）

（※4）これらの実態がない場合についても、①交付申請時点において勤務形態等の関係で9時間以上の勤務間インターバルが確保できていない事実が認められる場合や、②今後、9時間以上の勤務間インターバルが確保できない具体的かつ客観的な特段の事由が認められる場合についてはこの限りでない。

(5) 全ての指定対象事業場において、常時10人以上の労働者を使用する対象事業場については、交付申請時点で、労働基準法第39条第7項に基づく、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載（※5）があること。

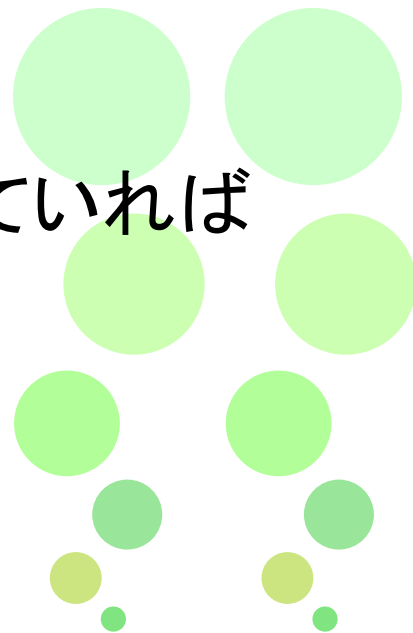
なお、常時10人未満の労働者を使用する対象事業場においては、労働基準法施行規則第24条の7に基づく時季、日数及び基準日を明らかにした書類（以下「年次有給休暇管理簿」という。）を作成していること（※6）。

（※5）休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

（※6）年次有給休暇が10日以上付与される労働者全員の年次有給休暇管理簿を提出してください。

1-4 65歳超雇用推進助成金の審査の簡略化

- 65歳超雇用推進助成金について審査の簡略化が行われた。
 - 継続雇用促進コースについて各対象被保険者の定年を迎えた状況についての確認書類が廃止された。
 - 全コースにおいて「高齢者雇用安定法を1年間遵守している」要件が廃止された。
- 支給申請日の前日までに正しく是正されていれば問題無し。



1-5 パブリックコメントの意見結果にみる今年のお勧め助成金

65 歳超雇用推進助成金について、

(1) 中小企業では、まだまだ 65 歳以降の雇用について検討が十分に進められてはいない。定年引上げへの助成額についてもまだまだ魅力のある 65 歳への引上げに対する助成額より 69 歳や 70 歳以上への引上げに対する助成額を手厚くしては予算の無駄使いではないか。

(2) 予算の執行状況が低迷しているとすれば、それは本助成金の周知不足や申請手続の困難さが原因ではないか。また、厳しい支給要件が原因で申請取下げを迫られたり、申請の却下が横行しているのではないか。

ツ。

(1) 令和 3 年 4 月から施行される高年齢者雇用安定法改正により 70 歳までの就業確保に係る努力義務規定が設けられたことを踏まえ、企業への取組を促す施策の充実が求められています。このため、65 歳超雇用推進助成金の 65 歳超継続雇用促進コースについては、定年引上げの措置について、実際に定年延長等を行った場合の将来的な賃金負担を踏まえて、65 歳までの定年引上げより 66 歳～69 歳あるいは 70 歳以上の定年引上げの助成額を手厚く設定することで、早期に 70 歳まで希望者全員が安心して働ける雇用環境を整備することを支援するため、今般見直しを行うこととしたところ です。

(2) 65 歳超雇用推進助成金については、厚生労働省や高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP に掲載するほか、高齢・障害・求職者雇用支援機構と労働局・ハローワークが連携し、事業主団体及び中小企業等に多様な機会を通じて制度の周知に努めているところであり、今後も改正高年齢者雇用安定法の周知も含めて企業への周知を丁寧に行うことで、活用促進につなげていきたいと考えております。また、申請手続については、今般の改正に伴い、一部の支給要件を廃止し、助成金の支給手続を簡素化を行うことで、支給申請を行う事業主の一定程度の負担軽減に資するものと考えています。

1-6 パブリックコメントの意見結果にみる今年のお勧め助成金

人事評価改善等助成コースの見直しについて、現在の目標達成助成は3年後の営業利益、経費、離職率など、人事評価の実施でコントロールできるようなものではないため、目標達成助成を廃止して、制度整備助成は残すべき。	す。 当助成金は、人事評価制度の導入を通じて事業所における労働環境の改善を図ることで、離職率を低下させることを目的としています。 今般、事業主の人材の定着へのより積極的な取組を促すため、当助成金による支援を
---	--

就業規則の定年引き上げ等の変更は自分でも容易に可能であるため、就業規則の変更等について経費を要した場合に支給するという支給要件を改正して欲しい。せめて、社会保険労務士と顧問契約をしていることをもって要件を満たすように改正してほしい。	離職率の目標を達成した場合のみに集中させることにいたしました。 65歳超雇用推進助成金の65歳超継続雇用促進コースは、定年引上げや定年の定め廃止等のような制度実施に要する経費（人件費を除く。）を助成することを趣旨とした助成金であるため、ご提案のように、自社で就業規則等の改定等を行っている場合は、助成金の趣旨に鑑みて、経費を要しているとはいえないため、助成対象ではありません。 なお、上述のとおり、定年引上げや定年の定め廃止等のような制度実施に要する経費であることが必要であることから、社会保険労務士と顧問契約していることのみをもって要件を満たすようにする改正は困難です。
---	---

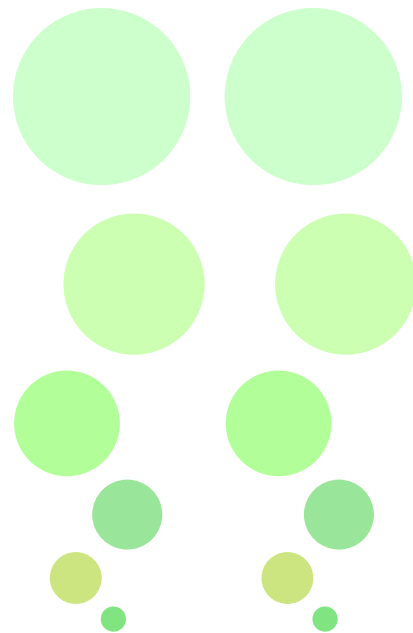
1-7 ズバリ今年のお勧め助成金

お勧め

- ・ 65歳超雇用推進助成金
- ・ 両立支援等助成金出生時両立支援コース
- ・ 両立支援等助成金介護離職防止支援コース
- ・ キャリアアップ助成金

替わらず対応していくもの

- ・ 雇用調整助成金
- ・ 人材開発支援助成金
- ・ 人材確保等支援助成金(テレワークコース)



2-1雇用調整助成金コロナ特例5月6月の措置

緊急事態宣言を受けた雇用調整助成金等・休業支援金等

別紙

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例 (※1)	—	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例 (※1)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円

(※1)～4月末：緊急事態措置を実施すべき区域(以下「緊急事態措置区域」という)、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(大企業のみ)

5月・6月：緊急事態措置区域、重点措置区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)

(重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象)

(※2)生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主

(※3)原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断

(※4)大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5)休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。
なお、上限額については月単位での適用とする。

(例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

2-2特例の細分化

(事業主の方へ)

令和3年5月・6月の 雇用調整助成金の特例措置等について

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、**令和3年4月30日**までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、**一部内容を変更し、この特例措置を6月30日まで延長いたします。**

特例措置の内容

判定基礎期間の初日		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置【全国】	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (9/10) 13,500円 ①
	業況特例(※1)【全国】	—	4/5 (10/10) 15,000円 ②
	地域に係る特例(※2)	緊急事態宣言	予定 4/5 (10/10) 15,000円 ②
		まん延防止等重点措置	4/5 (10/10) 15,000円 ②
大企業	原則的な措置【全国】	2/3 (3/4) 15,000円	2/3 (3/4) 13,500円 ①
	業況特例(※1)【全国】	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円 ②
	地域に係る特例(※2)	緊急事態宣言	予定 4/5 (10/10) 15,000円 ②
		まん延防止等重点措置	4/5 (10/10) 15,000円 ②

(注) 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合

①は令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月の労働者数平均の4/5以上」の条件により適用する助成率を判断しています。

②は令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無により適用する助成率を判断しています。

○予定の部分は施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

○雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当については、「緊急雇用安定助成金」として支給しています。

厚生労働省HP

お問合せ先 不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、学校等休業助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



LL030430企03

※1・※2に該当する事業主の方へ

※1 業況特例 (特に業況が厳しい全国の事業主)

【対象となる事業主】

AとBそれぞれの月平均値の生産指標(売上げ高等)を比較し、**Aが30%以上減少**している事業主

A: 休業の初日が属する月から遡って3か月間の生産指標

B: Aの3ヶ月間の生産指標に対して、**前年同期**または**前々年同期**の生産指標(雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。)

例: 令和3年5月から休業を実施した場合



【対象となる休業等】

令和3年1月8日から6月末まで(※)の休業等(短時間休業を含む)

(※) 中小企業は5月1日から6月末まで(4月末までは本特例を受けずに同様の助成が受けられます。)

※2 地域に係る特例 (営業時間の短縮等に協力する事業主)

【対象となる事業主】

以下を満たす飲食店や催物(イベント等)を開催する事業主等

- ①まん延防止等重点措置の対象区域において都道府県知事による要請等を受けて、
- ②まん延防止等重点措置を実施すべき期間を通じ、
- ③要請等の対象となる施設(要請等対象施設)の全てにおいて、
- ④営業時間の変更、収容率・人数上限の制限、飲食物提供又はカラオケ設備利用の自粛に協力する

【対象となる休業等】

要請等対象施設における以下の期間を含む判定基礎期間の休業等(短時間休業を含む)



厚生労働省ホームページに掲載する区域及び期間

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/cochomoney_00002.html

※上記の他、前ページのとおり厚生労働省令の改正等を行ったうえで緊急事態宣言に関する特例を設ける予定です。

2-3対象期間が令和3年6月末まで延長(雇調金)

- ・対象期間1年間が伸びたため生産性要件再判定不要
- ・対象期間1年間については、通常様式であれば原則、平均賃金額は変更なし(当初労働保険料申告書に基づく計算)
- ・この特例期間中は縮減措置を取りつつ「コロナ特例」が続く

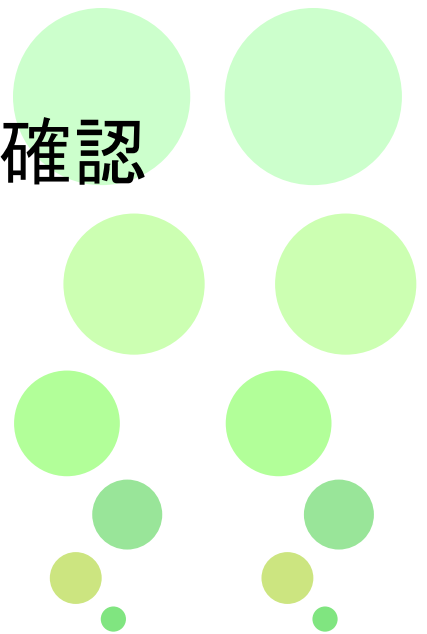
ル 対象期間の特例

対象期間の初日が令和2年1月24日から令和2年6月30日までの間にある特例事業主については、0302 a イの規定にかかわらず、対象期間を令和3年6月30日までとする。

その際、対象期間の初日から1年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、事業主から対象期間の初日及び確認書類を提示して企業規模の変更に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、0605 a に準じて、当該判定基礎期間における常時雇用する労働者の数、資本の額等により中小企業事業主であることを再確認すること。再確認結果については、支給申請書の企業規模記載欄下に対象期間の初日と共に記載し、当該判定基礎期間以降、再確認結果に基づき助成金の支給を行うこととする。

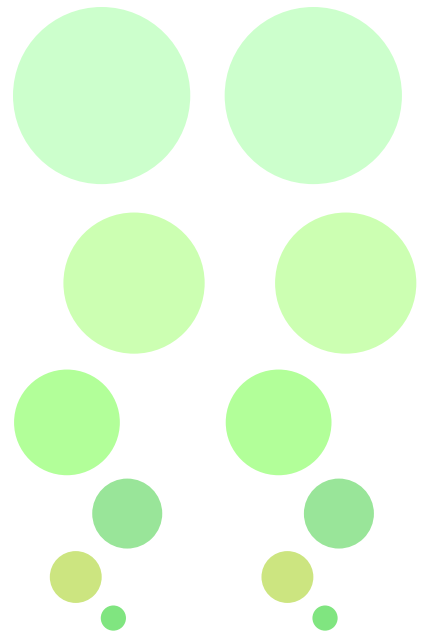
2-4雇調金緊急事態宣言特例について⑤※解雇等について

- ・雇用保険の喪失原因3になる離職理由が含まれます
(解雇、退職勧奨、3年以上雇用している労働者の雇止め)
 - ・やむない事情のある会社事情退職者については対象外
(45時間を超える残業3か月間、85%未満への給与低下、賃金遅配等)
 - ・派遣の契約期間満了での解除は申立書で確認
- ※雇用維持要件は廃止
- ※1月8日を含む判定基礎期間から対象
- ・雇用保険適用事業所単位で確認



2-5雇用調整助成金不正受給？不適切受給？

- ・「受給額は昨年4月から今年2月まで計4億1500万円。しかし、従業員に支払った休業手当は2億5200万円で、差額1億6300万円を利益としていた。」
- ・「基本給の全額か、直近3カ月の平均賃金の6割のいずれか高い方」
- ・「歩合給等が多く基本給が少ない業種」
⇒新聞各社で報道、これは不正なのか？



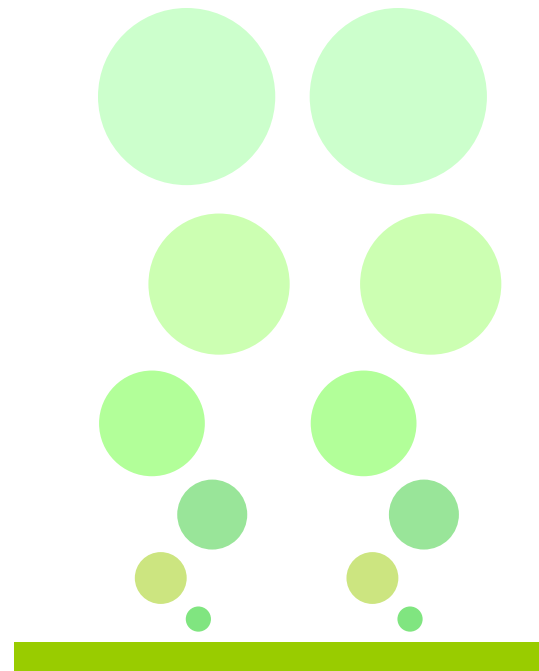
2-6 原則的な平均賃金額の計算方法だと高く算出される

- ・原則的な計算方法だと労働保険料総額から前年度1か月平均の雇用保険被保険者数と年間所定労働日数で割る
→算出した平均賃金額には賞与等も含まれるため高めに出る

様式新特第8号助成額算定書（新型コロナウイルス感染症関係）

雇用調整助成金助成額算定書

(事業所名) ○○興業株式会社		(事業所番号) 1234-567890-1	
(1) 賃金総額 利用した書類を記入してください。 (a. 労働保険料確定保険料申告書)	13,500,000 円		
(2) 前年度1年間の1箇月平均の 雇用保険被保険者数	5 人		
(3) 年間の 所定労働日数	259 日		
(4) 平均賃金額 [(1) / ((2) × (3))]	10,425 円		
	休 業		教 育 訓 練
	全 日	短 時 間	
(5) 休業手当等の支払い率 ※ 就業規則、休業等協定によって定められた、 休業手当の支払率又は教育訓練中の賃金の 支払い率	85 %	85 %	100 %
(6) 基準賃金額 [(4) × (5)]	8,862 円	8,862 円	10,425 円



2-7 諸手当については休業協定に掲載しない場合は考慮しない

- ・休業協定書に無い手当については考慮されない、皆勤手当や歩合給、超過勤務手当は労働の実績に無い手当のため考慮されなくて良い

問04-18

休業協定書における休業手当の支払い基準が、「月額基本給100%支給+出来高給直近3か月の平均額の30%支給、ただし、当該休業手当が労働基準法第26条に定める額より低くなった場合については、差額分を支給する」としている場合、支払率はどのように計算したらよいか。

答 手当ごとに支払い率が異なる場合は、低い方を用いることを原則とするが、これが60%未満である場合については、60%を用いること。

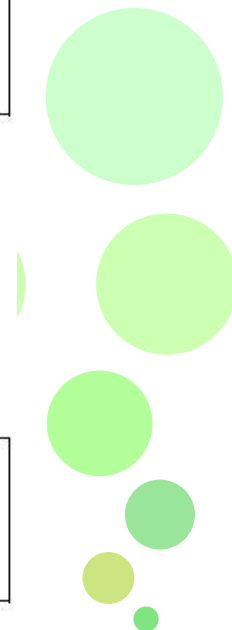
なお、休業協定書に記載のない手当については、考慮する必要がなく、確認する必要もない。

(平成21年9月疑義解釈集 追加 平成24年4月改正)

問04-19

問04-17によると、手当毎に支払率が異なる場合は一番低い率を用いることとされているが、皆勤手当、通勤手当若しくは歩合給も考慮するのか。

答 雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当支払い率(以下「休業手当支払い率」という。)については、①休業等協定書により定められた諸手当又は賃金の支払い率を適用すること(支給要領0402aのイ)、②休業手当の算定の基礎となる諸手当の支払



3-1産業雇用安定助成金概要①

・雇用調整助成金（出向）に替わるもの出向元、先も助成

受給額

○出向運営経費

出向元事業主及び出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9／10	3／4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4／5	2／3
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円／日	

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円／1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

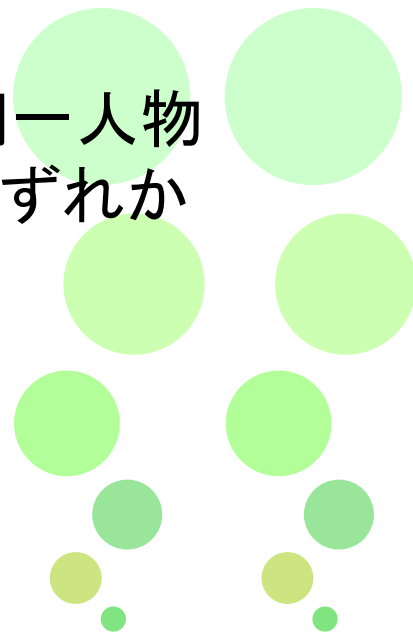


3-2産業雇用安定助成金概要②関連企業は対象外

(ロ) 次のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、助成金の支給において出向先事業主との独立性を認めることが適当でないと判断される事業主でないこと。

- ・ a 他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- ・ b 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

※要領上は上記のみ定められています。



3-3産業雇用安定助成金概要③実は雇調金より厳しい

問03－75

実質的の一体性がある事業主間での出向は支給対象にならないが、判断方法を示されたい。

答 1 2 法人間における出資等の状況が次のイ又はロのいずれかに該当する場合は、両法人間に実質的の一体性が認められるものと判断する。

イ 資本金の50%を超えて出資していること。

ロ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。

(イ) 代表者が同一人物であること。

(ロ) 両社の取締役を兼務している者が、いずれかの会社について過半数を占めていること。

2 上記1に該当しない場合であっても、次のイ又はロのいずれかに該当する場合にあっては、イ又はロに、イからトまでのそれ以外の基準を加えて総合的に判断する。

イ 出資について、50%には満たないが相当程度の割合の出資を行っていること。

ロ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。

(イ) 代表者が親子、兄弟等近親者であること。

(ロ) 一方の会社の代表者が他方の会社の取締役を兼務していること。

(ハ) 両方の会社の取締役を兼務する者が複数いること。

ハ 人事、経理、労務管理、労働条件等の決定に関与していること。

ニ 人的交流が恒常的に密であること。

ホ 場所的に業務遂行の区別が不明確であること。

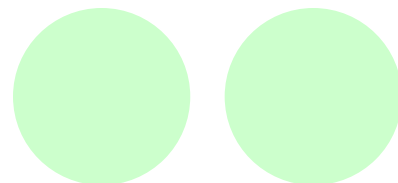
ヘ 連結決算の方法がとられていること。

ト 常時50%を超える取引が行われていること。

(平成14年5月疑義解釈集 問51再掲)

4-1人材確保等支援助成金(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
- 雇用管理制度の導入・実施を行う
- 1年後の離職率が低下していれば助成される
(但し離職率30%以下)⇒57万円(72万円)



(3) 離職率の低下目標の達成

(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、下表に掲げる目標値(※)以上に低下させること。

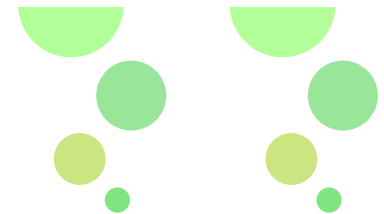
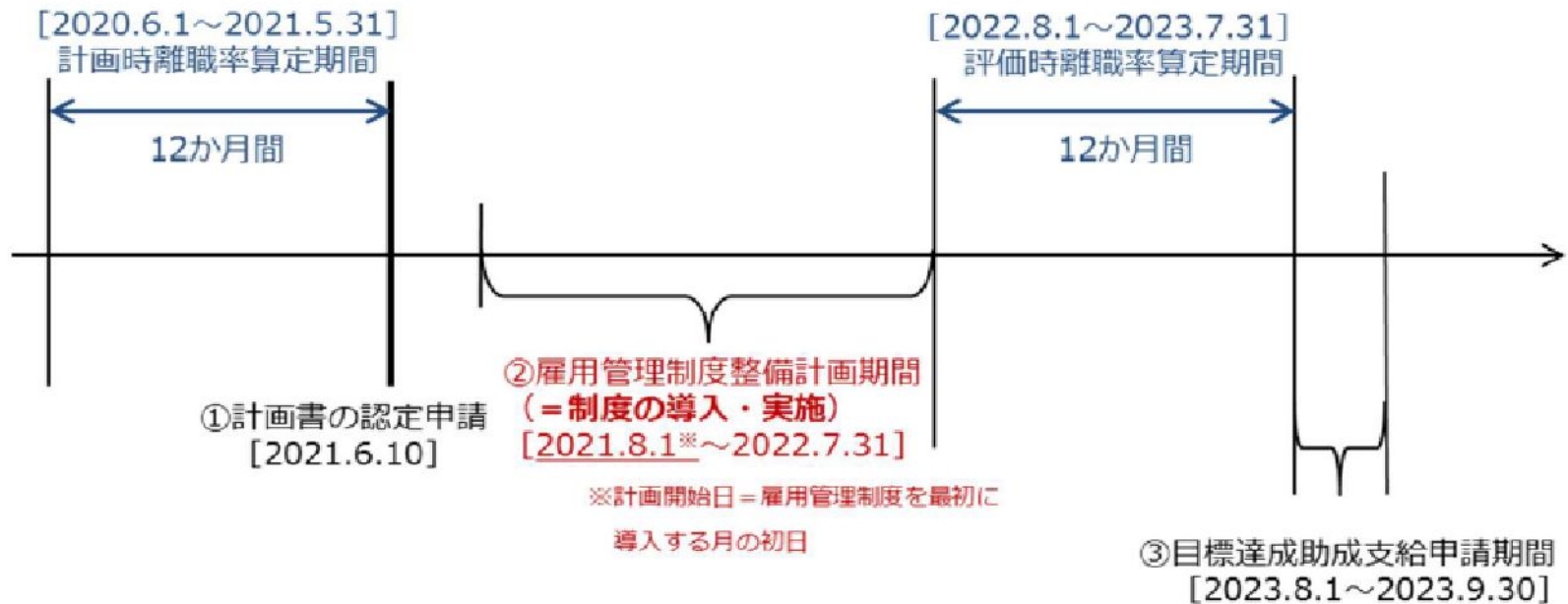
※ 低下させる離職率の目標値は対象事業所における雇用保険一般被保険者数に応じて変わります。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率(目標値)	15%	10%	7%	5%	3%

4-2人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)

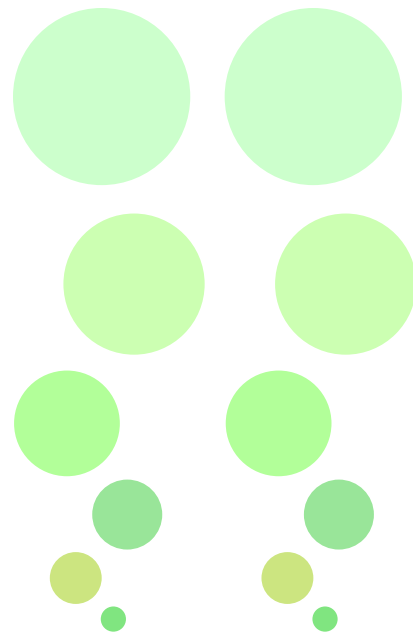
(参考) 申請期間の考え方

＜雇用管理制度整備計画期間を 2021 年 8 月 1 日～2022 年 7 月 31 日とし、雇用管理制度整備計画認定申請を 2021 年 6 月 10 日に行う場合＞



4-3人材確保等支援助成金(テレワークコース)①

- 良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成するものです
- 新たにテレワーク規定等を新規に整備した企業のみが対象
(支給要領転載)
- 計画書提出時点で、テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する内容をいずれか一つでも明示的に規定済である場合は、助成金の支給対象外とする



4-4人材確保等支援助成金(テレワークコース)②

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、
労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる
中小企業事業主を支援します！

助成対象となる取組

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器の導入・運用
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

助成対象となる取組の 実施期間

テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで
※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内に実施

評価期間

機器等導入助成

計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月
※評価期間の始期は事業主が設定

目標達成助成

評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した
日から起算した3か月間

4-5人材確保等支援助成金(テレワークコース)③

支給額等は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

※以下のいずれか低い方の金額が上限額

- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20%〈35%〉**

※以下いずれか低い方の金額が上限額

- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

4-6人材確保等支援助成金(テレワークコース)④

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※支給対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚労省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円／対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（30万円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

4-7人材確保等支援助成金(テレワークコース)④

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の

30%

※以下いずれか低い方が上限

・100万円 又は

・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

4-8人材確保等支援助成金(テレワークコース)⑤

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



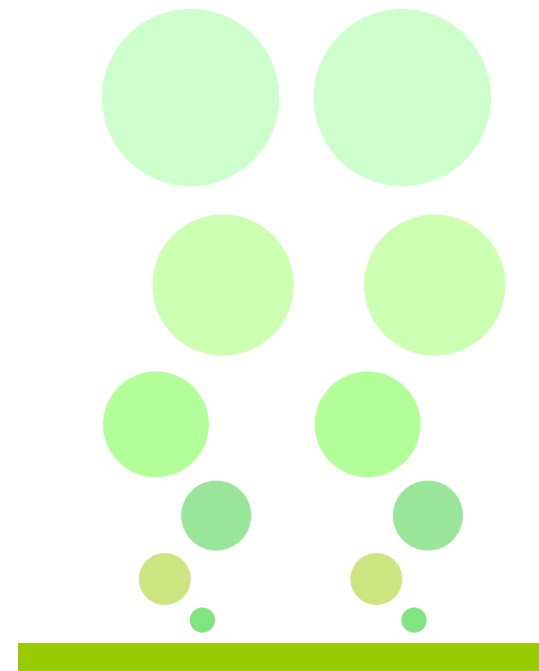
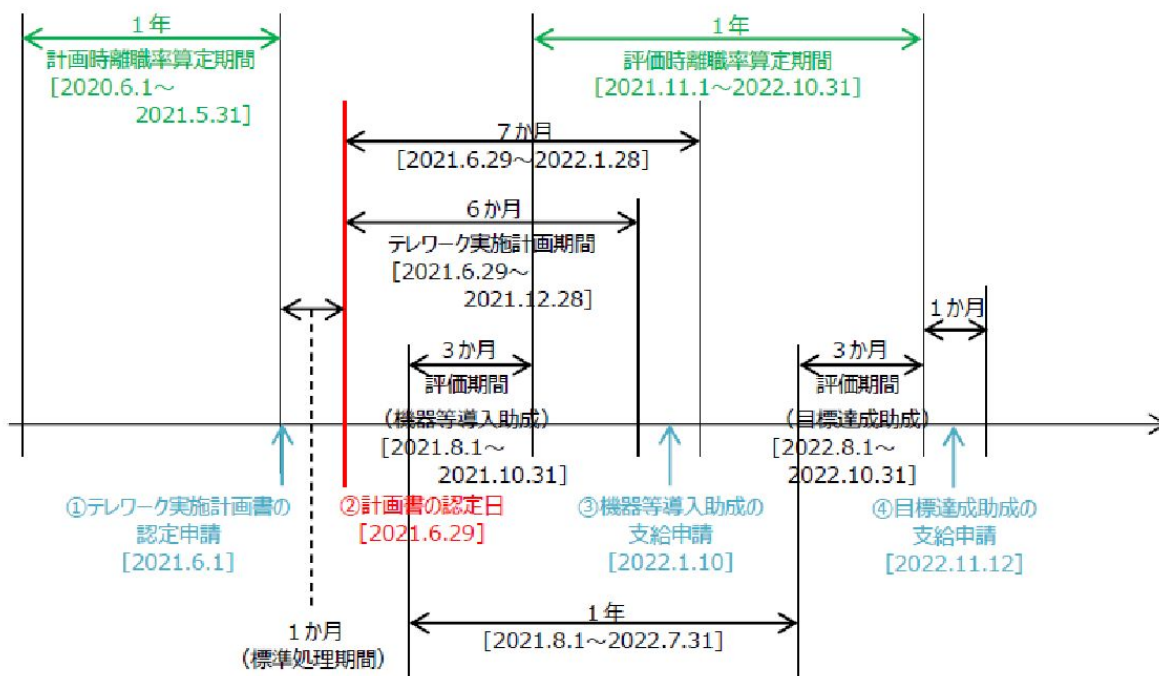
助成金の支給

**支給対象経費の
20% <35%>**

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

※<>内は生産性要件を満たした場合に適用

(参考) 申請期間の考え方



5-1. 65歳超継続雇用促進コースの概要①

I 65歳超継続雇用促進コース

概要

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定めの廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入※1のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

※D. 他社による継続雇用制度の導入については、下記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止 】

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 定年の定めの廃止
		<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

※1 申請事業主が雇用している65歳以上の者であって、定年後等に雇用されることを希望する者を、その定年後等に他の事業主が引き続き雇用することにより、雇用を確保する制度の導入をいいます。

※2 本コースは1事業主あたり1回限りの支給ですが、要件を満たす場合は2回目の申請が可能です。

※1、2の詳細は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。<https://www.ieed.go.jp/elderly/subsidy/>

5-2. 65歳超継続雇用促進コースの概要②

主な 支給要件

- (1) 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- (2) 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- (3) 支給申請日の前日において、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

また、高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第10条第2項に基づき、当該雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、同法第10条の3第2項に基づき、当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないこと（勧告を受け、支給申請日の前日までにその是正を図った場合を含みます。）。

- (4) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者※3が1人以上いること。

※3 短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

- (5) 高年齢者雇用等推進者の選任及び次の(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事業主であること。

【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

受給手続の流れ

① 定年引上げ等実施後2カ月以内に申請

事業主

① 支給の申請

② 支給の決定

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
(申請は主たる雇用保険適用事業所の所在する都道府県支部高齢・障害者業務課)

5-3. 65歳超継続雇用促進コースの改正点①

・助成金金額の改定

(改正前)

1人～2人、3人～9人、10人以上の区分

(例) 65歳への定年延長、3人～9人区分で100万円

70歳への定年延長、1人～2人区分で20万円

(改正後)

1人～9人、10人以上の区分

(例) 65歳への定年延長、1人～9人区分で25万円

70歳への定年延長、1人～9人区分で120万円

⇒70歳以上への定年延長を促す

5-4. 65歳超継続雇用促進コースの改正点②

- ・就業規則改正の確認に関する事項が要領から削除された。(旧 労働者の確認書類が必要だった)
- ・1年前から高齢者雇用安定法を順守していることの要件が削除された⇒支給申請前の就業規則が高齢者雇用安定法に違反していなければ問題無し。(全コース同じ)
(今までの多くの取下げ、不支給事例)
- ・改正前の就業規則が希望者全員の65歳までの継続雇用を対象としていなかった。(経過措置を除く)
- ・支給申請前に気づいた場合は⇒改正後1年間経過するまで65歳超雇用推進助成金申請出来ず
- ・支給申請後に気づいた場合⇒その定年延長では支給されない

5-5. 65歳超継続雇用促進コースの改正点③

65歳超雇用推進助成金の支給要領

0201 支給対象事業主

(旧) 令和3年3月末まで

ニ イに定める制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

(新) 令和3年4月以降

ニ 支給申請日の前日において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高齡法」という。)第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。なお、イ(二)においては、事業主に加え他の事業主においても支給申請日の前日において当該規定と異なる定めをしていないこと。また、高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高齡法第10条第2項に基づき、雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主及び法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、高齡法第10条の3第2項に基づき、当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていない事業主であること(勧告を受け、0401の支給申請日の前日までにその是正を図った者を含む。)

5-6. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース①

概要

高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。（実施期間：1年以内）

- 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などの導入または改善
- 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又は改善
- 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

支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑤上記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です。

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

なお、支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、④と⑤を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。

	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※1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%

※1 生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

5-7. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース②

主な 支給要件

- (1) 「雇用管理整備計画書」を（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。
- (2) 上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (3) 雇用管理整備計画書提出日の前日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

また、高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第10条第2項に基づき当該雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、同法第10条の3第2項に基づき、当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないこと（勧告を受け、計画書提出日または支給申請日の前日までにその是正を図った場合を含みます。）。

- (4) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者※²であって、講じられた高年齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いること。

※2 短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除きます。

- (5) 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

受給手続の流れ



① 計画開始の3カ月前の日までに申請

① 計画の申請

② 計画の認定

③ 支給の申請

④ 支給の決定

独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構

（申請は主たる雇用保険適用事業所または措置を実施する雇用保険適用事業所の所在する都道府県支部高齡・障害者業務課）

⑤ 計画期間終了日の翌日から6カ月後の日の翌日～
その2カ月以内に申請

5-8. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース③

- 初回は50万円の経費がかかっていなくても50万円と見なす。よって、50万円×60%の30万円が助成金額となる
(生産性要件を満たさない中小企業の場合)
- 65歳超継続雇用促進コースに関する高齢者の雇用管理措置に関する制度整備に使える。(全く同じではない)



5-9. 高齢者無期雇用転換コース①

- ・昇給要件無し通算5年未満の50歳以上64歳未満（定年未満）の有期契約労働者を無期雇用に変換（必ずしも正社員でなくても良い）すること

⇒昇給要件無し、社会保険未加入者でも対象になることも

Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース

概要

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に変換させた事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

対象労働者一人につき※1、下表の金額を支給します。

< >内は生産性要件※2を満たした事業主に適用される金額

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

※2 生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

5-10. 高齢者無期雇用転換コース②

- ・無期雇用転換計画を事前届出ること、転換の時期は就業規則等で規程すること(随時は×)

主な 支給要件

- (1) 「無期雇用転換計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
- (2) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度^{※3}を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
※3 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します。
- (3) 上記(2)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者^{※4}を無期雇用労働者に転換すること。
※4 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
- (4) 上記(2)により転換された労働者を、転換後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6カ月分の賃金^{※5}を支給すること。
※5 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- (5) 無期雇用転換計画書提出日の前日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

また、高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第10条第2項に基づき、当該雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないこと及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、同法第10条の3第2項に基づき当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていない事業主であること(勧告を受け、計画書提出日または支給申請日の前日までに是正を図った場合を含みます。))。

6-1キャリアアップ助成金令和3年度変更点①

事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金が令和3年度から変わります ～ 令和3年4月1日以降 変更点の概要～

※ このリーフレットの内容は、令和3年4月1日以降に取り組みを実施した場合に適用します。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

令和3年度以降、以下のとおり、制度見直しに伴う内容変更を行っています。

1. 正社員化コース

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

現行制度の概要

■ 支給額（1人当たり、中小企業の場合）

① 有期 → 正規：57万円 ② 有期 → 無期または③ 無期 → 正規：28万5,000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＞

■ 各種加算措置（1人当たり、中小企業の場合）

- | | |
|---|-----------|
| (1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 | 28万5,000円 |
| (2) 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合 | 95,000円 |
| (3) 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 | 95,000円 |
| (4) 勤務地・職務限定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＜1事業所当たり1回のみ＞ | 95,000円 |

支給要件の変更

現行要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金を比較して、以下のアまたはイのいずれかが5%以上増額していること

ア 基本給および定額で支給されている諸手当（賞与を除く）を含む賃金の総額

イ 基本給、定額で支給されている諸手当および賞与を含む賃金の総額（転換後の基本給および定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと。）

新要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金(※)を比較して3%以上増額していること

※ 基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めないこととします。

加算措置の変更

上記加算措置のうち、(3)を廃止。
(4)の対象として新たに短時間正社員制度を追加します。

6-2キャリアアップ助成金令和3年度変更点②

・ 令和3年4月1日正社員登用から対象

支給要件の変更

現行要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金を比較して、以下のアまたはイのいずれかが5%以上増額していること

ア 基本給および定額で支給されている諸手当（賞与を除く）を含む賃金の総額

イ 基本給、定額で支給されている諸手当および賞与を含む賃金の総額（転換後の基本給および定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと。）

新要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金(※)を比較して3%以上増額していること

※ 基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めないこととします。

6-3キャリアアップ助成金令和3年度変更点③

・ 障害者雇用安定助成金からの横滑り

2. 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へ転換した事業主に対し助成

新設（障害者雇用安定助成金からの移管）

障害者雇用安定助成金の令和2年度末での廃止に伴い、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「正規・無期転換」措置を、キャリアアップ助成金の「障害者正社員化コース」に移管します。

障害者正社員化コースの概要

■ 概要
障害者の雇用促進と職場定着を図るために、次の①または②のいずれかの措置を講じた場合に助成します。
① 有期雇用労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換すること
② 無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること

■ 支給額

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

※（ ）内は中小企業以外の額です。
※ 支給対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期の支給対象期といいます。
※ 支給対象者1人あたり、上記の額が支給されます。ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額とします。

(参考：中小企業事業主が精神障害者の雇用形態を転換した場合)

有期雇用労働者

60万円
(30万円 × 2期)

無期

60万円
(30万円 × 2期)

正規雇用労働者

120万円
(60万円 × 2期)

6-4キャリアアップ助成金令和3年度変更点④

・健康診断コースと諸手当共通化コースとの統合

3.健康診断制度コース

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に助成

統 合

本コースは、令和3年度から**諸手当制度等共通化コースに統合**します。

4.諸手当制度等共通化コース

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制度を新たに設け、適用した場合、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」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成

現行制度の概要

■支給額（1事業所当たり、中小企業の場合）**38万円**＜1事業所当たり1回のみ＞

■各種加算措置

- (1) 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 **15,000円** ＜上限20人まで＞
- (2) 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
- ・諸手当の数1つ当たり **16万円** ＜上限10手当まで＞

支給要件の変更

令和3年度から、対象となる手当等を下記の通り変更します。

- ①賞与
- ②役職手当
- ③特殊作業手当・特殊勤務手当
- ④精進勤手当
- ⑤食事手当
- ⑥単身赴任手当
- ⑦地域手当
- ⑧家族手当
- ⑨住宅手当
- ⑩時間外労働手当
- ⑪深夜・休日労働手当

- ①賞与
- ②家族手当
- ③住宅手当
- ④退職金
- ⑤健康診断制度

（注）上記①～④について、以下の支給または積み立てなどを行った事業主が対象です。

- ① 6か月分相当として**50,000円以上**支給
 - ②③ 1か月分相当として1つの手当につき**3,000円以上**支給
 - ④ 月**3,000円以上**積み立て
- なお、⑤については各種加算措置(1)の対象となりません。

健康診断制度に関する支給要件の注意点：コース統合に伴い、定期健康診断等の受診日の前日から起算して**3か月以上前**の日から**受診後6か月以上**の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であることが必要となります。（下線部が新要件部分）

※これに伴い、支給申請期間も、健康診断制度を有期雇用労働者等に延べ4人以上実施した日を含む月以降6か月分の賞金を支給した日の翌日から起算して2か月以内となります。

※ 有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」および有期雇用労働者等に関する正規雇用労働者との共通の諸手当制度の規定が令和3年3月31日以前の場合は、当該規定に基づく健康診断の実施日または諸手当等の適用日が同年4月以降となる場合であっても従前の制度が適用されます。

6-5キャリアアップ助成金注意点

- ・ 令和2年度から過去に請負・委任で働いていたものが対象外となった。

(例)

外注⇒契約社員⇒正社員登用⇒正員は×

- ・ 手当は就業規則や給与規定で載っているだけ3%アップの対象
- ・ 固定残業代削減で基本給増加は×

- 固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であって、かつ転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、賃金が5%以上増額していない場合、支給対象外となります。

(例1) 転換前: 基本給20万円、固定残業代5万円(合計25万円)

⇒ 転換後: 基本給21万円、固定残業代4万円(合計25万円)

(例2) 転換前: 基本給20万円、固定残業代5万円(30時間分)(合計25万円)

⇒ 転換後: 基本給20万円、固定残業代3万円(20時間分)、手当2万円

(合計25万円)

7-1両立支援等助成金

- ・ 出生時両立支援、介護離職防止、育児休業等支援コースは変わらず

2021年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と
家庭生活の
両立支援

男性の育児休業取得を促進！

仕事と介護の両立支援！

仕事と育児の両立支援！

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※女性活躍加速化コース、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては別パンフレットを参照ください。



7-2両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

- 金額等は令和2年度と変わらず

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、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。 ※ 支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育児取得	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人目以降の育児取得	a 育児 5日以上 : 14.25万円<18万円> b 育児14日以上 : 23.75万円<30万円> c 育児1か月以上 : 33.25万円<42万円>	a 育児 14日以上 : 14.25万円<18万円> b 育児1か月以上 : 23.75万円<30万円> c 育児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>

7-3両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組について、対象労働者の雇用契約期間中に行われていることが必要となります。
- 対象労働者の育児休業の開始日の前日までに職場風土づくりの取組を行っていない場合、不支給となります(育児休業開始後の補正はできません。)

おもな 要件

①② 男性労働者の育休取得

- 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、★のような取組を行うこと。
- 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すること。

(※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。)

<個別支援加算>

- 男性労働者の育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。

(注意) 育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時)との併給はできません。

7-4両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

- 育児休業は無給で行われるのが前提、有給で育児休業を付与する場合は、育児休業規定に明記すること
- 入社1年未満の契約社員等育児休業が本来取得できない社員でも対象にすることが出来る。ただし、育児休業規定に明記が必要
- 個別取得支援加算については、今年から面談シートの作成が必要



③ 育児目的休暇の導入・取得

- 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。
- 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、★に準じた取組を行うこと。
- 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。

★ 取組の例

- ・ 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行う

7-5両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、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）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
C 新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※A～Cいずれも1事業主1年度5人まで支給。

7-6両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

- ・ 介護休業は必ず無給で無いといけない。(介護休業給付を支給申請するかどうかは関係ない)
- ・ 添付書類に介護保険の被保険者証写しが必要だが、無い場合は事業主と対象労働者連名の申立てでも可

※A～Cいずれも1事業主1労働者1人まで支給。

おもな 要件

A：介護休業

<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すること。
- 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、プランを作成すること。★
- 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すること。

<職場復帰時>

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者である(休業取得時を受給していない場合申請不可)とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「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。
- 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。



7-7両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

- 介護休業支援プランは介護休業が突然起こることも考えられるため、介護休業開始後の作成でも対象になる。

B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 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すること。
- 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、プランを作成すること。★
- 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（＊1，2を除く）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。

・ 所定外労働の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度
・ 時差出勤制度	・ 法を上回る介護休暇制度＊1
・ 深夜業の制限制度	・ 介護のためのフレックスタイム制度
・ 短時間勤務制度	・ 介護サービス費用補助制度＊2

＊1, 2 利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件をみたすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません）

7-8両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

3 育児休業等支援コース

I～Ⅲは中小企業事業主のみ対象

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。

	支給額
A 休業取得時	28.5万円<36万円>
B 職場復帰時	28.5万円<36万円>
職場支援加算	19万円<24万円> ※「B 職場復帰時」に加算して支給

※A・Bとも1事業主2人まで支給(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)

おもな要件

A：育休取得時

- 育児休業の取得、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**すること。
- 育児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育児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**すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。)の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**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は、産後休業を含む)を取得させること。

B：職場復帰時

※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。

- 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。
- 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**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します。(「Ⅱ 代替要員確保時」との併給はできません。)



7-9両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

Ⅱ 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1 人あたり	47.5万円<60万円>
有期雇用労働者の場合に加算	9.5万円<12万円>

※ 1 事業主あたり 1 年度10人まで支給。(5年間)

おもな要件

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が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は、産後休業を含む)を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保すること。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、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。

Ⅲ 職場復帰後支援

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

	支給額
制度導入時	28.5万円<36万円>
制度利用時	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 実費の2/3

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

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。
1事業主当たりの上限は、A:200時間<240時間>、B:20万円<24万円>まで。

おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A:子の看護休暇制度(有給、時間単位)」または「B:保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業(産後休業を含む。)から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績(A:子の看護休暇制度は10時間以上(有給)の取得またはB:保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助)があること。

8-1 人材開発支援助成金 令和3年度の改正点

- ・特別育成訓練コースのOFF-JT訓練の実施方法について、公共職業訓練施設等以外の者が実施する同時双方向型訓練についても認められるようになりました。
- ・有期実習型訓練実施前に行うキャリアコンサルティングについては、対面で行うこととされておりましたが、テレビ電話等で実施することも認められるようになりました。
- ・長期教育訓練休暇制度については、「120日以上」の休暇取得を支給要件としていましたが、「30日以上」に緩和しました。



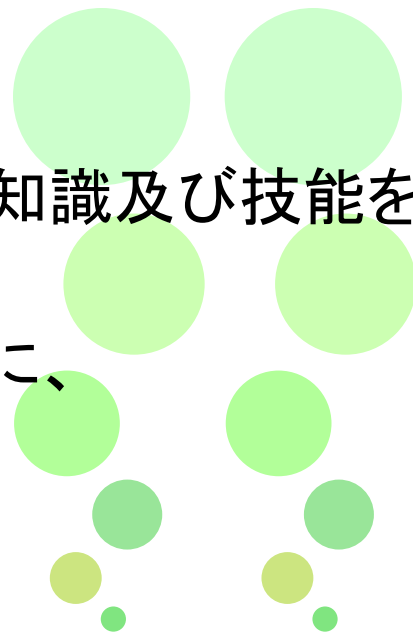
8-2 人材開発支援助成金 概要

Ⅰ 特定訓練コース

雇用する正社員に対して、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、若年者への訓練、労働生産性向上に資する訓練等、訓練効果の高い10時間以上の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を助成

Ⅱ 一般訓練コース

雇用する正社員に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための20時間以上の訓練
(特定訓練コースに該当しないもの)を実施した場合に、
訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成



8-3 人材開発支援助成金 概要

III 教育訓練休暇付与コース

- ・有給教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成
- ・30日以上 of 長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

IV 特別育成訓練コース

有期契約労働者等の人材育成に取り組んだ場合に助成

⇒有期実習型訓練も対応

(ジョブカードを活用したOJT)

⇒キャリアアップ助成金正規転換コースとの組み合わせ

※学卒者等に対しての要件に当てはまるかの確認厳格化へ

9-1 東京都助成金の改正点

- ・働き方改革宣言奨励金、ボランティア休暇制度導入奨励金は廃止
- ・ジョブリーターン制度導入省奨励金、働くパパママ育休取得応援奨励金、介護休業取得応援奨励金、東京都正規雇用等転換安定化支援助成金は継続

★テレワーク促進助成金（東京しごと財団）

10万円未満のパソコン等も対象になる上に、

国の人材確保等支援助成金テレワークコースよりも助成率が3分の2と良いためこちらを選択することになると思います。

（同様の助成金を受けた方は対象外）

- ・働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金**新設**
- ・新型コロナウイルス感染症緊急対策に係る雇用環境整備促進奨励金（東京しごと財団へ移行）

9-2 両立支援等助成金不妊治療両立支援コース

「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」

支援対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク

支給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- （１）不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- （２）整備した上記①～⑥の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- （３）不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- （４）「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

支給額

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

1 中小企業事業主 28.5万円＜36万円＞

B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1 中小企業事業主 28.5万円＜36万円＞ 1事業主当たり1年度に5人まで