

用語説明

・有期雇用とは

有期雇用は、契約期間が定められており、期間満了で契約が終了する

・無期雇用とは契約期間がないため、更新の心配がなく安定して働けます。

・正社員（正規雇用）:

雇用契約に期間の定めがなく、定年まで働くことが前提です。自主退職や解雇などがない限り、長く安定的に働くことができます。

・契約社員:

多くの場合は有期雇用契約であり、正社員と雇用期間が異なります。

・パート・アルバイト:

有期雇用契約が一般的で、短時間労働が特徴です。

アルバイトが無期雇用になることは、「無期転換ルール」によって可能です。同じ会社で有期労働契約を5年を超えて更新した場合、アルバイトから無期雇用に変換することができます。

キャリアアップ助成金

正社員化コース

採用で
使える！

最大 **1,620** 万円

- 企業の採用で活用できる助成金です -

就業規則又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、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に**転換または直接雇用**した場合に助成されます。

- 支給額 -

【重点支援対象者】

有期 → 正規：1人あたり**80万円**

無期 → 正規：1人あたり**40万円**

【重点支援対象者以外】

有期 → 正規：1人あたり**40万円**

無期 → 正規：1人あたり**20万円**

「重点支援対象者」とは

- a. 雇入れから3年以上の有期契約労働者
- b. 雇入れから3年未満で、次のいずれにも該当する有期雇用労働者
 - ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
 - ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c. 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

詳細



- 対象労働者 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ① 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する労働者であること。
 - (1) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の契約労働者
 - (2) 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している派遣労働者
 - (3) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（人材開発支援助成金（人材育成支援コース）によるものに限る。）を受講し、修了した有期契約労働者等
 - (4) 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣により2か月以上6か月未満の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している派遣労働者
- ② 正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者等でないこと。
- ③ 正社員化を行った適用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。
- ④ 支給申請日において、正社員化後の雇用区分の状態が継続し、離職していない者であること。

対象労働者の要件は全部で9個！
詳細はお問い合わせください

- 対象事業主 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ① 有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換する制度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事業主であること。
- ② 上記①の制度の規定に基づき、雇用する有期契約労働者等を正社員化した事業主であること。
- ③ 上記②により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6か月分の賃金を支給した事業主であること。
第2期支給申請の場合は、正社員化後、12ヶ月以上継続雇用し、正社員化後12ヶ月分の賃金を支給した事業主であること
- ④ 正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より3%以上増額させている事業主であること。
第2期支給申請の場合は、第1期の賃金と比較して第2期の賃金を、合理的な理由なく引き下げていないこと。
- ⑤ 正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させていない事業主であること

対象事業主の要件は転換方法により異なります！
詳細はお問い合わせください

- この助成金を活用すべき企業 -

非正規社員の
正規転換を積極
的に行っている



応募が来なくて
社員の採用に
苦労している

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※ お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com

〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

キャリアアップ助成金

賞与・退職金制度導入コース

定着で
使える！

最大 **56.8** 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、適用した場合に助成されます。

- 支給額 -

※1事業所あたり1回のみ

| 制度 | 賞与又は退職金制度 いずれかを挿入 | 賞与及び退職金制度 を同時に導入 |
|------|----------------------|---------------------|
| 中小企業 | 40万円 | 56万8,000円 |
| 大企業 | 30万円 | 42万6,000円 |

※過去、本助成金の「諸手当制度共通化コース」および「諸手当制度等共通化コース」の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新設実施した場合の 助成のみを受けている場合を除く。）

詳細



- 対象労働者 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日の前日から起算して3か月以上前日から新設日以降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契約労働者等であること。
- ②賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積み立てをした日以降の6ヶ月間、対象適用事業所において、雇用保険の被保険者であること
- ③賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- ④支給申請日において離職していない者であること。

対象労働者の要件は全部で4個！
詳細はお問い合わせください

- 対象となる手当一覧 -

①賞与

6か月分相当として50,000円以上支給

②退職金

6か月分相当として18,000円以上積立

- 対象事業主 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること。
(退職金制度は、費用を全額事業主が負担することが規定されたものに限る)
- ②①の制度に基づき、対象労働者1人につき次に掲げる(1)もしくは(2)またはその両方に該当する事業主であること。
 - (1) 賞与については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主
 - (2) 退職金については1か月分相当として3,000円以上を6か月分または6か月分相当として18,000円以上積立した事業主
- ③①の制度を全ての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
- ④①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後6か月以上運用している事業主であること
- ⑤①の制度の適用を受ける全ての有期契約労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること
- ⑥支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること。
- ⑦②(2)の適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

対象事業主の要件は全部で9つ！
詳細はお問い合わせください

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら
無料相談！

※ お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

キャリアアップ助成金

賃金規定等共通化コース

定着で
使える！

60万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する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。

- 支給額 -

1事業所当たり 60万円 (45万円)

() 内は大企業の額 < 1事業所当たり1回のみ >

詳細



- 対象労働者 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①労働協約または就業規則の定めるところにより、賃金に関する規定または賃金テーブル等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後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契約労働者等であること。
- ②共通化した区分に格付けられている**正規雇用労働者以上の区分**に格付けされている者であること。
- ③賃金規定等を共通化した日以降の**6か月間**、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
- ③賃金規定等を新たに作成し、適用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。
- ④支給申請日において**離職していない者**であること。

対象労働者の要件は全部で5個！
詳細はお問い合わせください

- 賃金規定等共通化のイメージ -

| 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。

+

| 区分 | 正規雇用労働者 | 有期契約労働者等 |
|-----|--|--|
| 6等級 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の6等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の6等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 | — |
| 5等級 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の5等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の5等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 | — |
| 4等級 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の4等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の4等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の4等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の4等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 |
| 3等級 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の3等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の3等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の3等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の3等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 |
| 2等級 | — | 一般定額 |
| 1等級 | — | 賃給: 賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の1等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。賃金規定(就業規則)に規定する賃金(月給)の1等級(月給)に相当する賃金(月給)を支払うこと。 |

★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

- 対象事業主 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する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**を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主であること。
- ②正規雇用労働者に係る賃金規定等を、**新たに作成**する有期契約労働者等の賃金規定等と同時または**それ以前に導入**している事業主であること。
- ③当該賃金規定等の区分を有期契約労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ**3区分以上**設け、かつ、有期契約労働者等1人以上と他の雇用する正規雇用労働者1人以上をそれぞれ共通化した区分に格付け、その有期雇用労働者等を共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者と同等またはそれ以上の区分に格付けし、適用している事業主であること。
- ④上記③の同等またはそれ以上の区分における、有期契約労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の**時間当たりの額**を、正規雇用労働者に適用される同等の区分における**時間当たりの額と同額以上**とする事業主であること。
- ⑤当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を**労働協約又は就業規則**に明示した事業主であること。
- ⑥当該賃金規定等を**すべての有期契約労働者等と正規雇用労働者に適用**させた事業主であること。
- ⑦当該賃金規定等を**6か月以上**運用している事業主であること。
- ⑧当該賃金規定等の適用を受けるすべての有期契約労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や定額で支給されている諸手当を**減額していない**事業主であること。
- ⑨支給申請日において当該賃金規定等を**継続して運用**している事業主であること。

対象事業主の要件は全部で9つ！
詳細はお問い合わせください

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※ お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com

〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

キャリアアップ助成金

賃金規定等改定コース

定着で
使える！

最大 **700** 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

すべてまたは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**3%以上増額改定**し、昇給させた場合に助成されます。

- 支給額 -

| 賃金 引上率 | 3%以上 4%未満 | 4%以上 5%未満 | 5%以上 6%未満 | 6%以上 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------|
| 中小企業 | 40,000 | 50,000 | 65,000 | 70,000 |
| 大企業 | 26,000 | 33,000 | 43,000 | 46,000 |

有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円（大企業15万円）加算
< 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人まで >

詳細



- 対象労働者 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用される賃金に関する規定または賃金テーブルを増額改定した日の前日から起算して**3か月以上前**の日から増額改定後**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**有期契約労働者等**であること。
- ②増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて**3%以上**昇給している者であること。
- ③賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して**3か月前**の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること。
- ④賃金規定等を増額改定した日以降の**6か月間**、当該対象適用事業所において、**雇用保険被保険者**であること。
- ⑤賃金規定等の増額改定を行っ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**のものであること。
- ⑥支給申請日において**離職していない**者であること。

対象労働者の要件は全部で**5個**！
詳細はお問い合わせください

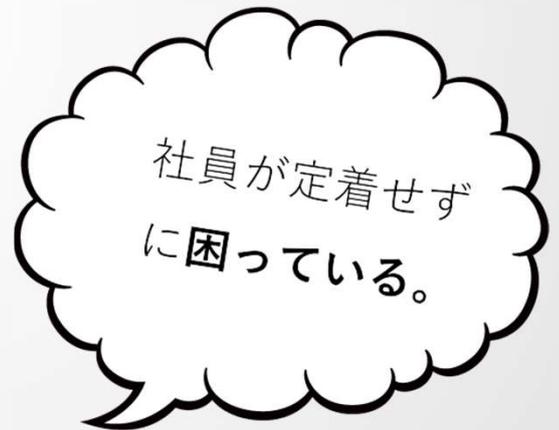
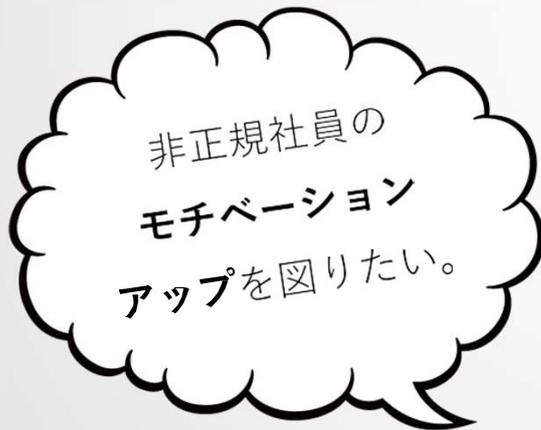
- 対象事業主 -

※ 特に重要な項目を抜粋

- ①**有期契約労働者等に適用される賃金規定等**を作成している事業主であること。
- ②賃金規定等を**3%以上増額改定**し、当該賃金規定等に属する有期契約労働者等に適用させた事業主であること。（新たに賃金規定等を整備する場合を含む。）
- ③増額改定前の賃金規定等を、**3か月以上運用**していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期契約労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。）。
- ④増額改定後の賃金規定等を、**6か月以上運用**し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当を**減額していない**事業主であること。
- ⑤支給申請日において当該賃金規定等を**継続して運用**している事業主であること。（ただし、増額改定後であって最低賃金の引上げに伴う変更は除く。）
- ⑥【加算措置】職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合にあっては、有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に職務評価を実施した事業主であること。

対象事業主の要件は全部で**8つ**！
詳細はお問い合わせください

- この助成金を活用すべき企業 -



少しでもわからない...、難しそう...と感じたら
無料相談！

※ お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

業務改④ 助成金

残

業

最大

600万円

働き方
改革で
使える！

- 支給要件となる設備投資例 -

歯科用ユニットチェア

POSシステム導入



給水管などの清掃に時間がかかり、場合によっては設備の分解や診察ごとに清掃を行っていたため、作業効率が悪かったが、自動清掃機能などにより、給水管などの清掃時間が短縮され、作業効率が向上した。



POSシステムの導入により、即時に実績集計(取引先別、地域別、月次、年間実績、年別実績)が可能となり経営戦略が立てられるようになった。また、売上請求から取引先ごとの実績集計などをシステム一元化管理ができ、この作業に要する時間が50%以上短縮することができ、業務改④を図ることができた。

食器洗浄機

レントゲン装置・CT設備



食器洗浄機の導入により、手作業の時と比べ、洗い、すすぎ、拭き上げの3工程をすべて自動で行うことが可能となり、作業時間を1/5程度まで短縮することができ、労働能率の増進を図ることができた。



デジタルレントゲン機器の導入により、画像が鮮明になり、1回10分程度かかっていた現像作業が1分程度に短縮された。また、ローラーのクリーニングや現像液の交換などのメンテナンスに要する時間や廃棄物が削減された。

令和6年度からの主な変更点

- ・事業主単位での申請上限が600万円まで
- ・大企業と密接な関係を有する企業(みなし大企業)は対象外
- ・基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が3か月以上から6か月以上

詳細

- 生産性向上に活用できる助成金です -

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

| 引上げ額 | 引き上げる労働者数 | 助成の上限額 | 30人未満の事業者助成の上限額 | 助成率 |
|-------|-----------|--------|-----------------|--|
| 30円以上 | 1人 | 30万円 | 60万円 | 【事業場内最低賃金1,000円未満】 4/5 【事業場内最低賃金1,000円以上】 3/4 |
| | 2～3人 | 50万円 | 90万円 | |
| | 4～6人 | 70万円 | 100万円 | |
| | 7人以上 | 100万円 | 120万円 | |
| | 10人以上※ | 120万円 | 130万円 | |
| 45円以上 | 1人 | 45万円 | 80万円 | |
| | 2～3人 | 70万円 | 110万円 | |
| | 4～6人 | 100万円 | 140万円 | |
| | 7人以上 | 150万円 | 160万円 | |
| | 10人以上※ | 180万円 | 180万円 | |
| 60円以上 | 1人 | 60万円 | 110万円 | |
| | 2～3人 | 90万円 | 160万円 | |
| | 4～6人 | 150万円 | 190万円 | |
| | 7人以上 | 230万円 | 230万円 | |
| | 10人以上※ | 300万円 | 300万円 | |
| 90円以上 | 1人 | 90万円 | 170万円 | |
| | 2～3人 | 150万円 | 240万円 | |
| | 4～6人 | 270万円 | 290万円 | |
| | 7人以上 | 450万円 | 450万円 | |
| | 10人以上※ | 600万円 | 600万円 | |

※10人以上の上限額区分は特例事業者のみ

※申請期間：第1期令和7年4月14日～6月13日

第2期令和7年6月14日～9月30日 第3期は未定 事業完了期限：令和8年1月31日

少しでもわからない...難しそう...と感じたら
お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

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

働き方
改革で
使える！

最大 **870** 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

時間外労働の上限設定や新しい有給休暇制度に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部が助成されます。

- 支給額 -

以下のいずれか低い方の額

1. 成果目標①～③の上限額及び賃金加算額の合計額
2. 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、支給対象の取組で6から9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 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること

| | 事業実施前の時間外労働時間数等 | |
|--------------------------------------|--|---|
| 事業実施後に設定する時間外労働時間数等 | 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 | 150万円 | 100万円 |
| 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 | - |

詳細

- 成果目標 -

②年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること

- 支給額 -
上限額 25万円

- 成果目標 -

③時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、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、時間単位の特別休暇）の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること

- 支給額 -
上限額 25万円

- 支給対象となる取組 -

※下記いずれか1つ以上実施

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. 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
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
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・機器等導入・更新

※研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

詳細はお問い合わせください

交付申請締切：令和7年11月28日(金)
事業実施は、令和8年1月30日(金)まで

達成した成果目標の助成上限額に下記の表の上限額が加算されます。

○ は常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合の額

| 引上げ人数 | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人 |
|--------------|----------------|-----------------|------------------|--------------------------|
| 3%以上 引き上げ | 12万円 (6万円) | 24万円 (12万円) | 40万円 (20万円) | 1人当たり4万円 (1人当たり2万円) |
| 5%以上 引き上げ | 48万円 (24万円) | 96万円 (48万円) | 160万円 (80万円) | 1人当たり16万円 (1人当たり8万円) |
| 7%以上 引き上げ | 72万円 (36万円) | 144万円 (72万円) | 240万円 (120万円) | 1人当たり24万円 (1人当たり12万円) |

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※お電話でお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

働き方改革推進支援助成金

勤務間インターバル導入コース



働き方
改革で
使える！

最大 **840** 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

労働時間等の設定の改^④を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部が助成されます。

- 支給額 -

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給されます。

対象経費の合計額に補助率3/4（※）を乗じた額が助成されます。

（ただし次の表の上限額を超える場合は、上限額とします）。

※常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で6から10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となります。

| 休憩時間数（※） | 「新規導入」に該当する取組がある場合 | 「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合 |
|-----------------|--------------------|--|
| 9時間以上 11時間未満 | 100万円 | 50万円 |
| 11時間以上 | 120万円 | 60万円 |

※事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。

詳細

- 支給対象となる取組 -

※下記いずれか1つ以上実施

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. 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
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
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. テレワーク用通信機器の導入・更新
10. 労働能率の増進に資する設備・機器等導入・更新

※研修には、業務研修も含まれます。

※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

詳細はお問い合わせください

交付申請締切：令和7年11月28日(金)

事業実施は、令和8年1月30日(金)まで

- 成果目標の設定 -

※支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施
具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組んでください。

ア 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とする、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に定める

イ 適用範囲の拡大

既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを就業規則等に規定すること

ウ 時間延長

既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすることを就業規則に規定すること

達成した成果目標の助成上限額に下記の表の上限額が加算されます。

○ は常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合の額

| 引上げ人数 | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人 |
|--------------|----------------|-----------------|------------------|--------------------------|
| 3%以上 引き上げ | 12万円 (6万円) | 24万円 (12万円) | 40万円 (20万円) | 1人当たり4万円 (1人当たり2万円) |
| 5%以上 引き上げ | 48万円 (24万円) | 96万円 (48万円) | 160万円 (80万円) | 1人当たり16万円 (1人当たり8万円) |
| 7%以上 引き上げ | 72万円 (36万円) | 144万円 (72万円) | 240万円 (120万円) | 1人当たり24万円 (1人当たり12万円) |

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

人材確保等支援助成金

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

定着で
使える！

最大 **187.5**万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、新たに雇用管理制度や業務負担軽減機器等（従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、取り組み内容に応じた額を支給するものです。

- 支給額 -

| 雇用管理制度区分 | | 助成額 | 上限額 |
|----------|-----------|------------------------|--------------------|
| A 雇用管理制度 | a.賃金規定制度 | 40万円 (50万円) | 80万円 (100万円) |
| | b.諸手当制度 | | |
| | c.人事評価制度 | | |
| | d.職場活性化制度 | 20万円 (25万円) | |
| | e.健康づくり制度 | | |
| B 雇用環境整備 | | 対象経費の1/2 (62.5/100) | 150万円 (187.5万円) |

詳細

- 対象制度 -

賃金規定制度



支給要件となる賃金制度

- 賃金の計算方法や支払いの方法を定める規定（賃金規定）及び基本給の基礎となる単価（時給、日給又は月給など）を雇用形態、年齢、役職、職種及び資格などに対応して整理した表（賃金表）を整備していること
- 年齢、勤続年数、能力等と連動して賃金が上昇するものであって、定期昇給の仕組みが導入されているものであること

諸手当制度



支給要件となる諸手当制度例

- 各手当制度
住居手当・転居手当（異動手当）・家族手当（子女教育手当を含み配偶者手当を除く）・単身赴任手当・役職手当（管理職手当）・資格手当・海外赴任手当・地域手当・出張手当・その他労働者の諸手当制度として適当であると認められるもの
- 退職金制度・賞与制度
労働者の個別の事情にかかわらず、全部又は一部の労働者に対して一律に支払われる手当は含みません。

職場活性化制度



支給要件となる職場活性化制度

- メンター制度
- 従業員調査（エンゲージメントサーベイ）
- 1on1ミーティング
メンター制度におけるメンター及び1on1ミーティングにおける上司は、それらの雇用管理制度における適用対象労働者と扱われず、また、それらの雇用管理制度における実施の対象者としては参入しません。

健康づくり制度



支給要件となる健康づくり制度

- 人間ドックのどれか
心臓、肝臓、肺、胃、腸、骨、眼、耳などの諸臓器等の検査及び糖、脂質代謝の検査等を含む
- 健診又は診断（検診等）のうち1つ以上の検診等を含む身体の総合的健康診断
胃がん検診、子宮がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診、腰痛健康診断

- 低下させる離職率ポイント -

助成金の受給には、評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する離職率ポイント以上低下させることが必要です。目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数の規模に応じて変わります。ただし、評価時離職率が30%以下となっていることが必要です。

| 事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分 | 1~9人 | 10人以上 |
|--------------------------|------|--------|
| 低下させる離職率ポイント（目標値） | 現状維持 | 1%ポイント |

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら
無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

人材開発支援助成金

教育訓練休暇付与コース

教育で
使える！

最大 **36** 万円

- 人材育成で活用できる助成金です -

有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成されます。

- 支給額 -

定額助成：30万円<36万円>

< >は賃金等要件を満たした場合

※賃金等要件とは、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、資格等手当の支払い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の額

1企業1度限り

- 有給教育訓練休暇制度とは？ -

事業主以外が行う教育訓練等を受けるために必要な有給の休暇（労働基準法39条の規定による年次有給休暇を除きます。）を**全労働者**（非正規等を含む）に与え、自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた**職業能力開発及び向上**を促進する制度です。

詳細

- 助成金申請の流れ -

1. 制度導入・適用計画の作成・提出

- 制度導入・適用計画（制度導入様式第1号）の作成
下記事項等を検討し、導入企業の実態に則した教育訓練休暇制度を検討し、制度導入・適用計画（3年間固定）を作成してください。
 - ・制度の導入・適用のスケジュール・休暇対象となる訓練等・就業規則または労働協約の記載内容等
- 制度導入・適用計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに「制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）」と必要な書類を主たる事業所を管轄する各都道府県労働局へ提出してください。また、申請手続きは企業単位となります。

2. 制度導入及び周知

- 就業規則または労働協約への規定（制度の施行日を明記）
各都道府県労働局への提出後、提出した制度導入・適用計画に従い、制度の就業規則*または労働協約に制度の施行日を明記して規定してください。
労働協約には施行日までに労働組合と使用者の双方が署名または記名押印してください。
※事業所が複数ある場合、全ての事業所の就業規則に導入する制度を規定してください。
- 施行日までに就業規則または労働協約、事業内職業能力開発計画等の労働者への周知速やかに次の書類を労働者に周知してください。
 - ・就業規則または労働協約・事業内職業能力開発計画
- （就業規則に規定した場合）規定した制度施行日までに労働基準監督署へ就業規則の届出
※常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、施行日までに就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書の作成でも可
※労働基準監督署への届出等を行わない場合、助成金は受給できません。

3. 制度導入・訓練の実施

- 制度導入・適用計画に従い、労働者へ教育訓練休暇を付与してください。また、支給申請には制度導入・適用計画期間内に被保険者が教育訓練休暇を活用し訓練を実施した実績が必要です。

4. 制度整備助成の支給申請

- 事業主が支給申請する場合は、制度導入・適用期間終了日（制度導入日から3年）の翌日から起算して2か月以内（支給申請期間）に、支給申請書を主たる事業所を管轄する各都道府県労働局に提出してください。

5. 助成金の受給

少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

両立支援等助成金

介護離職防止支援コース

定着で
使える

最大 **70** 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

「介護支援プラン」等により、介護休業の円滑な取得、職場復帰の支援を行った場合に助成されます。

- 支給額 -

| 種別 | | 要件 | 支給額 | |
|----|----------|-----------------------------|----------------------------|------|
| 1 | 介護休業 | 対象労働者が介護休業を取得&職場復帰 | 40万円 | |
| 2 | 介護両立支援制度 | 制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用 | 20万円 | |
| | | 制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用 | 25万円 | |
| 3 | 業務代替制度 | 新規雇用 | 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用又は派遣で受入 | 20万円 |
| | | 手当支給等 | 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給 | 5万円 |
| | | | 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給 | 3万円 |

※支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。1~3それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり

※1事業主あたり1回に限り環境整備加算10万円を加算

詳細

- 支給申請の流れ -

就業規則等への明文化

労働者への周知

従業員が家族の介護に直面

介護支援プラン作成のための面談

介護支援プランの作成

<介護休業の場合>

介護支援プランに基づく
業務の整理・引継ぎ

介護休業の取得
連続5日以上

職場復帰

継続雇用3か月後

<介護両立支援制度の場合>

介護支援プランに基づく
業務体制の検討

介護両立支援制度の導入・利用

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

継続雇用1か月後

<業務代替支援の場合>

業務効率化の取組
※手当支給等のみ

・代替要員の新規雇用
または
・介護休業取得者や
短時間勤務制度利用者の
業務を代替する労働者
へ手当支給

支給申請
<申請期限2か月>

少しでもわからない…、難しそう…と感じたら
無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

両立支援等助成金

育児休業支援コース

定着で
使える

62 万円

- 社員の定着で活用できる助成金です -

「育休復帰支援プラン」等により、育児休業の円滑な取得、職場復帰の支援を行った場合に助成されます。

- 支給額 -

育休取得時：30万円

プランに基づき3か月以上の休業取得

職場復帰時：30万円

育休から復帰後、継続雇用

※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り

※自社の育児休業の取得状況を「両立支援ひろば」サイト上で公表した場合は2万円加算（1回限り）

詳細

- 支給申請までの流れ -

就業規則等の規定化・周知

育休復帰支援プラン作成のための面談

育休復帰支援プランの作成

育休復帰支援プランに基づく業務の整理・引継ぎ

育児休業の取得3か月以上
(産後休業後引き続き育児休業を取得する場合は、産後休業も含む)

支給申請
< 育休取得時 >

3 か月経過

職場復帰

6 か月経過

支給申請
< 職場復帰時 >

少しでもわからない…、難しそう…と感じたら

無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50

65歳超雇用推進助成金

65歳超継続雇用推進コース

60歳以上被
保険者数

定着で
使える！

最大 **160**万円

- 社員の定着に活用できる助成金です -

高年齢者の雇用推進を図ることを目的として、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用環境整備、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成されます。

- 概要 -

65歳以上への定年引上げ・定年の定め廃止

| 60歳以上 被保険者数 | 措置内容 | 65歳 | 66~69歳 | | 70歳以上 | 定年の定め の廃止 |
|----------------|------|------|--------|--------|-------|--------------|
| | | | (5歳未満) | (5歳以上) | | |
| 1~3人 | | 15万円 | 20万円 | 30万円 | 30万円 | 40万円 |
| 4~6人 | | 20万円 | 25万円 | 50万円 | 50万円 | 80万円 |
| 7~9人 | | 25万円 | 30万円 | 85万円 | 85万円 | 120万円 |
| 10人以上 | | 30万円 | 35万円 | 105万円 | 105万円 | 160万円 |

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

| 60歳以上 被保険者数 | 措置内容 | 66~69歳 | | 70歳以上 |
|----------------|------|--------|-------|-------|
| | | 66~69歳 | 70歳以上 | |
| 1~3人 | | 15万円 | 30万円 | |
| 4~6人 | | 25万円 | 50万円 | |
| 7~9人 | | 40万円 | 80万円 | |
| 10人以上 | | 60万円 | 100万円 | |

他社による継続雇用制度の導入

| 措置内容 | 66~69歳 | 70歳以上 |
|-------|--------|-------|
| 支給上限額 | 10万円 | 15万円 |

※上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。

※定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

詳細

- 主な支給要件 -

- ・ 制度を規定した際に経費を要したこと
- ・ 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こと
- ・ 制度の実施日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定の規定と異なる定めをしていないこと
- ・ 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が1人以上いること（短期雇用特例被保険者及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又は定年後に継続雇用制度により引続き雇用されている者に限る）
- ・ 高年齢者雇用推進員の選任及び次の1～7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】

1. 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
2. 作業施設・方法の改④
3. 健康管理、安全衛生の配慮
4. 職域の拡大
5. 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改④
6. 賃金体系の見直し
7. 勤務時間制度の弾力化



少しでもわからない...、難しそう...と感じたら

無料相談！

※お電話にてお問い合わせください

アースエコサービス株式会社 担当者：山田

TEL：052-526-5252 MAIL: info@earth-eco-serv.com
〒490-1113 愛知県あま市中萱津九反所50