

歯科 経営情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



経営

設備投資・職場環境整備・
人材育成を支援する

補助金・助成金 活用ガイド

- 1 歯科医院で活用できる補助金・助成金
- 2 省力化・デジタル化および事業承継に関する補助金
- 3 キャリアアップ・業務改善に関する助成金
- 4 育成・働き方・育児との両立に関する助成金

01 歯科医院で活用できる補助金・助成金

現在、経済産業省（中小企業庁、中小機構等）や厚生労働省では各種補助金・助成金制度を創設し、随時申請受付を行っています。

スタッフの労働環境の整備や効率化といった働き方改革に通じるもの、給与アップに向けた支援制度であったり、事業承継への補助であったりと多種多様な補助制度があります。これらの各補助金・助成金を経営の安定化やスタッフの雇用安定等に活用しない手はありません。

ただし、各補助金・助成金については、申請時期や条件について、予め確認することを怠ってはなりません。

1 経済産業省の補助金

経済産業省では、事業所のデジタル化推進や AI 導入支援、事業承継・M&A への補助、小規模事業者の経営持続化の支援、事業省力化のための設備投資への補助等、様々な補助金制度を創設し、申込みを受け付けています。

■経済産業省（中小企業庁・中小機構等）の補助金等

名称	対象や内容	条件等	補助率
中小企業省力化投資補助金(カタログ型)	IoT 機器、ロボット他	対象商品リストに登録された省力化製品を選択した費用補助	補助率：1/2 補助上限：1,500 万円まで
中小企業省力化投資補助金（一般型）	オーダーメイド、セミオーダーメイド性のある省力化のための設備導入やシステム構築等 他	労働生産性の年平均成長率 4 % 向上を目指す事業計画に取組むための設備やシステムの費用補助	補助率：中小企業 1/2、 小規模 2/3 補助上限：1 億円まで
デジタル化・AI 導入補助金 （旧 IT 補助金）	電子カルテ、レセプトコンピュータ、予約管理システム、キャッシュレス決済、患者管理ソフト等	G ビズ ID プライム取得（必須）を条件に、設備やシステム、ソフト等への費用補助	補助率：1/2～4/5 補助上限：450 万円まで
事業承継・M&A 補助金	事業承継・M&A 時に関わる設備投資や経営資源の引継ぎ、経営統合にかかる経費等	売り手側、買い手側双方とも対象（条件有）、医療法人は対象外、中小企業と小規模事業者で支給の条件差有	補助率：1/2～2/3、 100 万円～1,000 万円 (800 万円の場合有) + 廃業費 300 万円以内
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	第 23 次公募は令和 8 年 5 月受付締め切りとなっています。次回の申込み等は未発表です。	保険医療機器は対象外	

2 厚生労働省関連の助成金

厚生労働省では、働き方改革への取組み、スタッフの有期雇用から無期雇用への転換、給与アップ、研修への取組み、医療費助成受給者証及び診察券のマイナンバーカードへの一体化への支援、業務改善、育児と介護等が両立できる職場環境づくり等の取組み支援、といった補助金・助成金を設け、申込みを受け付けています。

■厚生労働省関連の補助金・助成金

名称	対象や内容	条件等	助成枠
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改善コース)	パート職員等の非正規労働者の賃金引上げが対象	有期雇用労働者等の賃金3%以上の増額。 労働者数や引き上げ額により変動。	中小企業 4万円～7万円
両立支援等助成金 (出生時両立支援コース)	①男性の育休取得 ②男性の育休取得率の上昇等	①対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 ②有給取得率が30%以上UP&50%達成等	①1人目:20万円 2・3人目:10万円 ②60万円
両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)	労働者が介護休業を取得した場合、介護両立支援制度や介護休業制度を有給化し労働者が利用した場合	①従業員が介護休業を取得し、職場復帰した場合 ②介護休業制度を導入し対象労働者が利用した場合 ③有給の介護休業制度を導入し、労働者が利用した場合	①40万円 ②20万円～25万円 ③30万円等 それぞれ条件あり
両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)	労働者の円滑な育児休業の取得や職場復帰に取り組み、育児休業を取得した場合	①育休取得時の支援等 ②職場復帰時の支援等	①30万円 ②30万円
両立支援等助成金 (柔軟な働き方選択制度等支援コース)	柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、労働者が制度を利用もしくは有給の子の看護等休暇制度を導入し、利用した場合	①柔軟な働き方選択制度 ②子の看護等休暇制度有給化支援	①20～25万円 ②30万円

名称	対象や内容	条件等	助成枠
人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)	雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能を取得させるための訓練等を計画に沿って実施した場合	10 時間以上の OFF-JT や、新卒者用等の OJT と OFF-JT の組み合わせの訓練等を行う 投下時間や訓練内容、対象者レベル（新卒、中途採用、有期労働者）による	時間単位の賃金助成： 400 円～1,000 円 経費助成率： 30%～100% OJT 実施助成額： 9 万円～25 万円
人材開発支援助成金 (教育訓練休暇等付与コース)	有給教育訓練休暇制（3 年間で 5 日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合	経費助成を行う	30 万円・36 万円
人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)	訓練内容： 高度デジタル人材訓練や成長分野等人材訓練、定額制訓練等 制度作成： 自発的職業能力開発訓練制度、長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度等	・各訓練における賃金助成（時間単位） ・訓練の経費の助成 ・新規雇用の手当負担 ・OJT 訓練の実施に対する助成	OFF-JT や OJT 訓練によって、賃金助成や経費助成、OJT 実施への助成あり
業務改善助成金	事業場内で最低賃金を 50 円以上引き上げ、設備投資を行った場合	・中小企業・小規模事業者であること ・事業場内最低賃金が、令和 8 年度地域別最低賃金未満であること ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと	助成率：3/4・4/5 助成額：30 万円～600 万円
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)	生産性の向上や労働時間の削減、年次有給休暇取得促進等のための環境整備への支援	成果目標を設定し、達成状況によって施設整備の実施に要した費用の一部を助成	助成額：上限 25 万円～150 万円 (条件により加算あり)

厚生労働省：各助成金のパンフレット より

次章からは各種助成、補助金について解説していきます。

02 省力化・デジタル化および事業承継に関する補助金

補助金・助成金に関しては、それぞれに申込み条件や支給条件が異なることから、申請書の他に見積書や製品カタログといった書類を添付する必要性が生じることもあります。

また、補助金・助成金の中には、事業計画書や設備導入後の経営成果に関する予想書類等が必要な場合もあります。したがって、各種条件を把握し、申込みまでの事前準備が必要です。

1 省力化・デジタル化に関する補助金

(1) 中小企業省力化投資補助金

中小企業基盤整備機構（以降、中小機構）では、人手不足解消に向けた IoT・ロボットや省人化設備導入を支援するため、中小企業省力化投資補助金を設けています。

カタログの汎用製品を選択する「カタログ注文型」と事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」があります。ただし、医療法人による申請は原則不可となっているので注意が必要です。

■ 中小機構 中小企業省力化投資補助金

カタログ注文型

随時申請 受付中

● 補助対象となる事業

中小企業などが省力化製品を対象製品のリスト(カタログ)から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性 年平均成長率3% 向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

● 申請から事業完了までの流れ

公募(随時) → 補助事業実施期間 → 終了後

カタログ → 販売事業者と共同申請 → 補助金の採択・交付決定 → 補助事業開始 → 確定検査 → 補助金請求 → 補助金支払い → 効果報告(3年間)

● 補助率と補助上限額

※令和8年3月19日(木)の申請から、補助上限額を拡充!

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	1/2	500万円*	750万円*
6~20名		750万円*	1,000万円*
21名以上		1,000万円	1,500万円

各申請における補助額の合計が補助上限額に達するまでは、複数回の応募・交付申請が可能です。2回目以降の申請における補助上限額は【上記の補助上限額×2-前回の累計交付額】とします。

補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

事業終了時に①給与支給総額+6%以上かつ、②事業場内最低賃金+3% (日本銀行が定める「物価安定の目標」+1.0%) 以上とする計画を策定し申請する必要があります。

※上記①、②のいずれか一方で未達の場合、補助額の減額となります。※上記②は令和8年3月19日(木)以前に申請の方を対象とした適用要件です。令和8年3月16日(月)以前に申請の方は、旧制度の要件を満たす必要がありますのでご注意ください。

※令和8年3月16日(月)以前に申請の方は、その申請に限り旧制度の補助上限額が適用されますのでご注意ください。詳しくは下記ホームページの「公募要領」「応募・交付申請の手引き」をご確認ください。

一般型

公募回制

● 補助対象となる事業

中小企業などが省力化効果のあるオーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備やシステムなどを導入し、「労働生産性 年平均成長率4%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

基本要件

① 労働生産性の年平均成長率が+4%以上増加
② 1人当たり給与支給総額の年平均成長率が3.5% (日本銀行が定める「物価安定の目標」+1.5%) 以上増加
③ 事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+30円以上の水準
④ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を公表など(従業員数21名以上の場合のみ)の基本要件を全て満たす3~5年の事業計画に取り組むこと

※最低賃金引上げ特例事業者の場合、基本要件は①、②、③のみとします。※3~5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、効果報告を提出いただき、事業成果を確認します。※基本要件などが未達の場合、補助金返還義務があります。

● 申請から事業完了までの流れ

公募(公募回制) → 交付手続き → 補助事業実施期間 → 終了後

事前準備 → 公募開始 → 申請受付開始 → 審査 → 補助金交付候補決定 → 交付申請 → 交付決定 → 補助事業開始 → 確定検査 → 補助金請求 → 補助金支払い → 効果報告(5年間)

● 補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3	750万円	1,000万円
6~20名		1,500万円	2,000万円
21~50名		3,000万円	4,000万円
51~100名		5,000万円	6,500万円
101名以上		8,000万円	1億円

補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

① 1人当たり給与支給総額の年平均成長率+6%以上増加 ② 事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準

※最低賃金引上げ特例事業者は除く。※上記①、②のいずれか一方で未達の場合、各申請枠の従業員規模別の補助上限額との差額について補助金を返還。

補助率が2/3にアップする【最低賃金引き上げ特例】の適用要件

2024年10月から2025年9月までの間で「当該期間における地域別最低賃金以上〜2025年度改定の地域別最低賃金未満」で雇用している従業員が全従業員数の30%以上である月が3か月以上あること。

※小規模・再生事業者は除く。

カタログ注文型・一般型それぞれ要件が異なりますので、必ずそれぞれの公募要領をご確認ください。カタログ注文型・一般型は、補助対象経費が異なれば併用可能です。

中小機構：中小企業省力化投資
補助金パンフレットより

(2) デジタル化・AI 導入補助金(旧 IT 導入補助金)

中小企業庁では、中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、デジタル化や DX 等に向けた AI を含む IT ツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援する補助金制度を設けています。

■ 中小企業庁 デジタル化・AI 導入補助金

	通常枠	複数者連携 デジタル化・AI導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引類型	
活用イメージ	ITツールを導入して、業務効率化やDXを推進	商店街など、複数の中小・小規模事業者で連携してITツールを導入	ITツール等を導入して、インボイス制度に対応	発注者主導でITツールを受注者に共有し、取引先のインボイス対応を促す	サイバーセキュリティ対策を進める
対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費（保守運用やマニュアル作成等のサポート費用と、IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”）も対象			クラウド利用料（最大2年分）	サイバーセキュリティお助け隊サービス利用料（最大2年分）
	単独申請可能なツールの拡大		ハードウェア購入費		
補助上限	ITツールのプロセス数が1～3つまで：5万円～150万円 4つ以上：150万円～450万円	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)消費動向等分析経費：50万円×グループ構成員数 (a)+(b) 合わせて3,000万円まで (c)事務費・専門家費：200万円	ITツール： 1 機能：～50万円 2 機能以上：～350万円 PC・タブレット等：～10万円 レジ・券売機等：～20万円	～350万円	5万円～150万円
補助率	中小企業：1/2 最低賃金近傍の事業者：2/3 (令和6年10月から令和7年9月の間で、「当該期間における地域別最低賃金以上～令和7年度改定の地域別最低賃金未満」で雇用している従業員が全従業員30%以上である月が3か月以上であることを示した事業者。)	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者：4/5) 50万円～350万円：2/3 ハードウェア購入費：1/2	中小企業：2/3 大企業：1/2	中小企業：1/2 小規模事業者：2/3

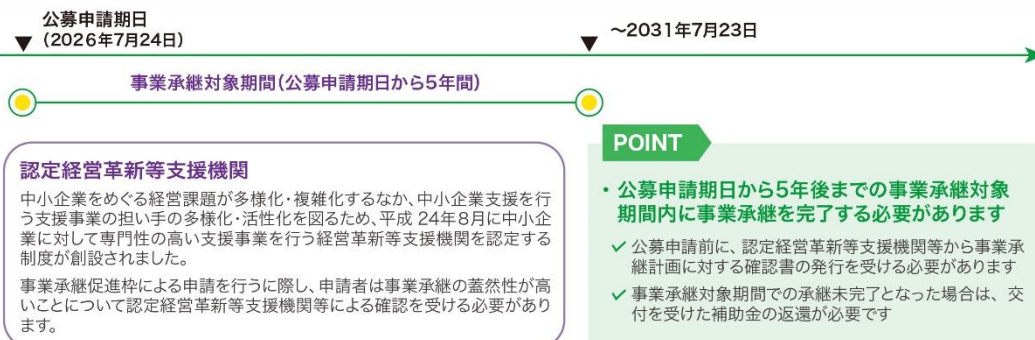
中小企業庁：デジタル化・AI 導入補助金 2026 概要より

2 事業承継・M&A 補助金

事業承継・M&A 補助金とは、中小企業者等が、事業承継や M&A に際して行う設備投資等や、事業承継・事業再編及び事業統合に伴う経営資源の企業・小規模事業引継ぎ、または引継ぎ後の経営統合に係る経費の一部を補助することによって、事業承継・事業再編及び事業統合を促進し、我が国の経済の活性化を図ることを目的としたものです。

■ 中小企業庁 事業承継・M&A 補助金

ポイント① 一定期間内に親族内承継や従業員承継等の事業承継によって、経営資源の引継ぎを実施することが条件です



ポイント② 一定の条件を満たす承継予定者と被承継者間で実質的な事業承継が行われることが条件です

承継予定者、事業承継の内容、及び事業承継の形態において一定の要件を充足する事業承継のみが事業承継促進枠の補助対象となる事業承継に該当します。

承継予定者

- (1) 法人
- ・対象会社の会社法上の役員として3年以上の経験を有する者
 - ・対象会社に継続して3年以上雇用され業務に従事した経験を有する者
 - ・対象会社の会社法上の役員及び雇用され業務に従事した経験を過算3年以上有する者
 - ・被承継者の親族であり、対象会社の代表経験が無い者
- (2) 個人事業主
- ・個人事業に継続して3年以上雇用され業務に従事した経験を有する者
 - ・被承継者の親族であること、ただし過去に承継対象事業の代表経験が無い者

事業承継内容

経営権・所有権(株式・持分等)のいずれもが被承継者から承継者に譲渡されるものであり、承継者・被承継者間での実質的な事業承継の実施が客観的に確認できる必要があります

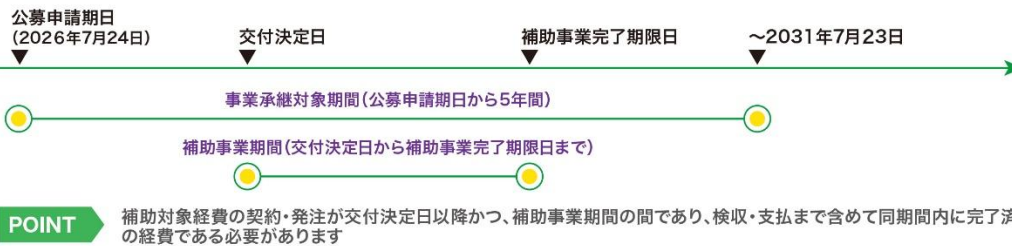
以下に該当する事業承継が実施された場合、原則として事業承継促進枠の補助対象外となる事業承継とみなします

- ・経営権と所有権のいずれもの移転を伴わない代表者の交代のみの事業承継
- ・物品・不動産等のみを保有する事業の承継
- ・グループ内の事業再編 その他事業承継が行われたことを客観的に確認できない場合

事業承継形態

承継者が個人事業主の場合は「事業譲渡」、法人の場合は「同一法人内での代表者交代」に該当する事業承継形態の場合に事業承継促進枠の補助対象となる事業承継に該当します

補助対象となる経費の区分



事業承継促進枠

設備費 外注費 産業財産権等関連経費

謝金 委託費 旅費

※ 売上原価に相当すると事務局が判断する経費は補助対象外となります

※ 事業承継に際して支払う譲り受け費用(土地、資産購入費用等)含め、被承継者に対して支払う費用は原則補助対象外となります

廃業費(併用申請時)

廃業支援費 原状回復費

在庫廃業費 リース解約費

解体費 移転・移設費

土壌汚染調査費

補助率・補助上限額

申請の種類		一定額以上の 賃上げ	補助下限額	補助上限額	上乗せ額 (廃業費)	補助率	
事業承継 促進枠	小規模事業者 に該当	実施する	100万円	1,000万円	14次より変更 +300万円以内	800万円超~ 1,000万円相当部分	1/2以内
		実施せず		800万円		~800万円 相当部分	2/3以内
	上記以外	実施する		1,000万円		1/2以内	
		実施せず		800万円			

※ 詳細は公募要領をご確認ください

POINT 補助事業者が中小企業基本法上の小規模事業者に該当する場合、補助額800万円以内に対応する対象経費の補助率が、2分の1以内から3分の2以内に引き上げられます

POINT 公募申請時から補助事業期間終了時まで一定額以上の賃上げを実施する場合、補助上限額が800万円以内から1,000万円以内へと引き上げられます

03 キャリアアップ・業務改善に関する助成金

歯科医院の安定的経営には優秀な人材確保と定着、そして継続的な研修・教育が必要です。スタッフが望む、気持ちよく働ける環境づくりのためにも、返済不要の助成金・補助金を大いに活用すべきでしょう。

1 キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金には、有期雇用職員を無期雇用とする正社員化コース、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し規定を適用させた場合の賃金規定等改定コース、就業規則または労働協約による有期雇用労働者へ賞与・退職金制度を新たに設けた場合の賞与・退職金制度導入コース等、様々なコースがあります。

■キャリアアップ助成金

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社員転換した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員転換前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
対象者・企業規模	重点支援対象者（※）		
	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①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であった期間が合計1年以下

②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

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者は無期雇用労働者とみなします。aには該当しません。

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

2 加算額

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）
③ 正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト（しょくばらば）に公表した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き 上げ率 企業規模	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	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数100名

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合	20万円（大企業15万円）
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円（大企業15万円）

賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、雇用するすべての有期雇用労働者等に、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事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

企業規模	制度	賞与または退職金制度 いずれかを導入	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

厚生労働省：キャリアアップ助成金より

2 業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。対象は、中小企業や小規模事業者となっています。

■業務改善助成金

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金 の引上げ 額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満 の事業者
50円 コース	50円 以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円 コース	70円 以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円 以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

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

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

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

物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

対象となる設備投資など

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

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

04 育成・働き方・育児との両立に関する助成金

第3章に続き、厚生労働省の雇用関連に関する助成金について解説します。

1 人材開発・働き方改革に関する助成金

(1) 人材開発支援助成金

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

■ 人材開発支援助成金の助成メニュー

1 助成メニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース 10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、中高年齢者が実践的なスキルを習得するために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース 有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～ ・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練と大学院での訓練 ・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 ・定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練 ・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練（訓練費用を負担する事業主に対する助成） ・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
④ 事業展開等リスクリング支援コース 令和4年12月～ 1～3に関するOFF-JTによる訓練 1：事業展開、2：DX・GX化、3：企業内の人事・人材育成に関する計画に基づき今後従事することが予定される職務	事業主	雇用保険被保険者

2 助成額・助成率 （ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等		賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		新規採用助成 ・ 職務代行助成	OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		設備投資 加算 ^{※8}
		賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}		賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT 800円 (400円)	1,000円 (500円)	45%(30%) ^{※1} 70% ^{※2}	60%(45%) ^{※1} 85% ^{※2}	—	—	—	—
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT 800円 (400円)	1,000円 (500円)	45%(30%)	60%(45%)	—	—	—	—
	OJT	—	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	—
	有期実習型訓練 ^{※3}	OFF-JT 800円 (400円)	1,000円 (500円)	75%	100%	—	—	—	—
	OJT	—	—	—	—	—	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	—
	中高年齢者実習型訓練	OFF-JT 800円 (400円)	1,000円 (500円)	60%(45%)	75%(60%)	—	—	—	—
② 教育訓練休暇等付与コース	OJT	—	—	—	—	—	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	—
	高度デジタル人材訓練	OFF-JT 1,000円 (500円)	—	75%(60%)	—	—	—	—	—
	成長分野等人材訓練	OFF-JT 1,000円 ^{※4}	—	75%	—	—	—	—	—
	情報技術分野認定実習 併用職業訓練	OFF-JT 800円 (400円)	1,000円 (500円)	60%(45%)	75%(60%)	—	—	—	—
	OJT	—	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	—
	定額制訓練	OFF-JT —	—	60%(45%)	75%(60%)	—	—	—	—
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～ ※7	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT —	—	45%	60%	—	—	—	—
	長期教育訓練休暇制度	1,000円 ^{※5} (800円)	— ^{※5} (1,000円)	20万円	24万円	新規採用助成 ^{※9} ： 27,45,67.5万円 職務代行助成：75%	—	—	—
	教育訓練短時間勤務等制度	—	—	20万円	24万円	—	—	—	—
	事業展開等リスクリング支援 コース 令和4年12月～ ^{※7}	OFF-JT 1,000円 (500円)	—	75%(60%)	—	—	—	—	導入費用の 50%

厚生労働省：人材開発支援
助成金より

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者等の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成
※6 訓練終了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者
に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの期限措置
※8 要件を満たした事業主に助成 ※9 休暇取得期間に応じて助成額が異なる

(2)働き方改革推進支援助成金

働き方改革推進支援助成金は、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業の事業主への支援が目的です。

■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の助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
 - ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の整備
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- (※1) 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。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から③までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
設定時間数 事業実施前	月60時間を超え月80時間以下	100万円	—
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円

成果目標③の上限額：25万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※3)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

(※3) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

厚生労働省：働き方改革推進助成金より

2 両立支援等助成金

この助成金は、労働者の仕事と育児、介護等を両立できる環境づくりを支援する制度です。

■出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

種別	要件	支給額
①男性労働者の育児休業取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目：20万円 2・3人目：10万円
②男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP&50%達成等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。

※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

①男性労働者の育児休業取得

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目：5日以上、2人目：10日以上、3人目：14日以上

②男性労働者の育児休業取得率の上昇等

- ★1および★2の実施
 - 以下のいずれかを達成
- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP&育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



■介護離職防止コース

	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		A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
			B: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	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等	A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
			B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円
④	介護休暇制度有給化支援		有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用 \ NEW /	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り ※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

介護休業：①介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の院内周知

②労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施

③対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支援申請日まで継続雇用

介護両立支援制度：この制度を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

厚生労働省：両立支援等助成金のご案内より

■参考資料

※本レポート掲載の補助金・助成金を申請する場合は、詳細条件を確認の上お取り扱いをお願いいたします。

厚生労働省：キャリアアップ助成金

両立支援等助成金

人材開発支援助成金

業務改善助成金

働き方改革推進支援助成金

経済産業省、中小企業局及び中小機構：中小企業省力化投資補助金

デジタル化・AI 導入補助金

事業承継・M&A 補助金

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

歯科経営情報レポート

設備投資・職場環境整備・人材育成を支援する補助金・助成金活用ガイド

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町 456 番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。