新潟労働局
Niigata Labour Bureau

新KKR
パッケージ

✓「給与」(K)などの処遇改善と生産性向上
✓「休日・休暇」(K)の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方・休み方改革
✓ 育児・介護と仕事の「両立」(R)支援
に取り組む事業主のみなさまへ

新潟労働局では、事業主のみなさまの賃金引上げ支援策として「「賃上げ」支援助成金パッケージ」を展開するほか、人材確保対策の観点から、働き方改革・休み方改革や育児・介護と仕事の両立支援のための支援策を合わせて「新KKRパッケージ」として定め、取組を促進しています。

このリーフレットでは、新KKRの促進に向けて、新潟労働局が実施する各種支援策をご紹介します。

新潟労働局
マスコットキャラクター
「にじー」

新KKRの促進に向けた支援策

①「給与」などの処遇改善と生産性向上	P1～「賃上げ」支援助成金パッケージ 業務改善助成金 働き方改革推進支援助成金 キャリアアップ助成金 より高い処遇への労働移動等への支援 人材開発支援助成金 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）
②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない　職場づくり等の働き方・休み方改革	P4　エイジフレンドリー補助金 治療と仕事の両立支援ナビ P5　新潟働き方改革推進支援センター 従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム 中小規模事業場安全衛生サポート事業 P6　こころの耳相談窓口 ユースエール認定制度 P7　えるぼし認定制度
③育児・介護と仕事の「両立」支援	P7　くるみん認定制度 P8　両立支援等助成金

※本リーフレットには各種支援策の概要を掲載しています。詳細な内容や要件については、それぞれの支援策の詳細版パンフレットや各ウェブサイトにてご確認ください。

【令和８年５月２７日現在】

①「給与」などの処遇改善と生産性向上

「賃上げ」支援助成金パッケージ（P１～P３）

業務改善助成金

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。

助成率

事業場内最低賃金	助成率
1,050円以上	３／４

助成上限額

30万円～600万円
＊助成上限額は、「事業場内最低賃金の引き上げ額」、「引き上げる労働者数」、「事業場規模」により異なります。

＊対象事業場は、令和7年度地域別最低賃金以上 令和8年度地域別最低賃金未満の中小企業事業主です。

【申請期間】
令和8年9月1日～新潟県最低賃金の発効日の前日又は、同年11月30日のいずれか早い日

<お問い合わせ先>
業務改善助成金コールセンター（0120-366-440）または、新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）、新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3528）

働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。

コース名	助成内容	助成額
業種別課題対応コース	長時間労働等の課題を抱える業種等※が、労働時間削減等に向けた環境整備の取組を実施した場合に助成 ※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）、その他長時間労働が認められる業種	【補助率】 ３／４（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は補助率４／５） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大550万円 （一定要件の場合、最大820万円加算）
労働時間短縮・年休促進支援コース	生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備の取組を実施した場合に助成	【補助率】 ３／４（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は補助率４／５） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大200万円 （一定要件の場合、最大820万円加算）
勤務間インターバル導入コース	生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備の取組を実施した場合に助成	【補助率】 ３／４（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は補助率は４／５） 【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 100万円　②11時間以上150万円 など （一定要件の場合、最大820万円加算）
取引環境改善コース【新設】	荷主集団などが、トラックドライバーの時間外労働の削減等のために、荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取引環境整備の取組を実施した場合に助成	【上限額】 100万円
団体推進コース	事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に助成	【上限額】 500万円

<お問い合わせは新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3528）または新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）へ>

①「給与」などの処遇改善と生産性向上

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

コース名	助成内容	助成額
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化（※）した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間）」を含む。	【重点支援対象者（※）に該当する場合】 ①【有期→正規】1人あたり80万円〔中小企業以外60万円〕 ②【無期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 【上記以外】 ①【有期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ②【無期→正規】1人あたり20万円〔中小企業以外15万円〕 ※他、加算あり （※）「重点支援対象者」とは、下記 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
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に転換した事業主に対して助成。	【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】 ①【有期→正規】1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ②【有期→無期】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③【無期→正規】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【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の場合】 ①【有期→正規】1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ②【有期→無期】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③【無期→正規】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※当該額が対象労働者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て支給する
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた事業主に対して助成。	①【3%以上4%未満増額改定】1人あたり4万円〔中小企業以外2.6万円〕 ②【4%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ③【5%以上6%未満増額改定】1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ④【6%以上増額改定】1人あたり7万円〔中小企業以外4.6万円〕 ※他、加算あり
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成。	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成。	1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※他、加算あり
短時間労働者労働時間延長支援コース	【1年目の取組】 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、週の所定労働時間を5時間以上延長した場合、または、5時間未満の延長と合わせて、賃金引き上げを行った事業主に対して助成。 【2年目の取組】 1年目の取組後、当該労働者に対して以下のいずれかの取組を行った事業主に対して助成。 a 労働時間をさらに2時間以上延長 b 基本給をさらに5%以上増加 c 昇給、賞与もしくは退職金制度の新たな適用	【1年目の取組】 1人あたり50万円（※小規模企業の場合） 〔中小企業40万円、大企業30万円〕 【2年目の取組】 1人あたり25万円（※小規模企業の場合） 〔中小企業20万円、大企業15万円〕

＊各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。

<お問い合わせは新潟労働局職業対策課助成金センター（025-278-7181）又は最寄りのハローワークへ>

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大及び雇入れ前と比較して５%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を出向前と比較し5%以上増加させた場合に出向元・出向先双方の事業主に対して助成（上限額8,870円／1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円まで））します。

①「給与」などの処遇改善と生産性向上

人材開発支援助成金

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職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練（※1）（訓練経費10万円）を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ（※2）を行った場合、6万円が支給されます。

※1　人材育成支援コース（人材育成訓練）の場合
※2　5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分（※）	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント　職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります（①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。）。

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）

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ（5%以上）を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額（※1・2）
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 （40万円）
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 （20万円）
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% （50%）（※3）

活用のポイント　雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能（※）
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ（5%以上）で、助成額を加算

（※）賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

（※1）括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
（※2）①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円（150万円）。
（※3）⑥の助成率については、賃金を7%以上増額した場合は、75%（上限額は225万円）。

②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革

エイジフレンドリー補助金

高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。

対象となる中小企業事業者
- １年以上事業を実施していること
- 役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者（60歳以上）が常時１名以上就労していること

コース名	補助対象	補助率	上限額（消費税を除く）
専門家総合対策コース	(1)外部専門家によるリスクアセスメント(RA)の実施に要する費用 (2)RA結果を踏まえた対策の実施に要する費用 ・滑りにくい床への改修　・手すりの設置 ・身体的負担軽減のための補助機器の導入　等	(1)4/5 (2)1/2	100万円 (1)と(2)の合計金額
熱中症対策コース	暑熱な環境による熱中症予防対策に要する費用 ・熱中症リスクの高い暑熱作業のある事業場における休憩施設の整備 ・体温を下げるための機能のある服の導入　等	1/2	100万円
コラボヘルスコース	事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要する費用	3/4	30万円

補助金申請受付期間：令和８年５月20日～10月31日
専門家総合対策コース(1)は８月31日まで
【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付終了することがあります。

<お問い合わせは（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会「エイジフレンドリー補助金事務センター」申請担当：03-6381-7507　支払担当：03-6809-4085　へ>

治療と仕事の両立支援ナビ

治療　両立ナビ　検索

ちりょうさ

治療と仕事の両立支援に取り組む事業者の方、働く人に向けて
・治療と就業の両立支援指針に沿った取組の実践的ガイダンス
・企業の取組事例
など、総合的な治療と仕事の両立支援に関する情報を提供するポータルサイトです。

②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革

新潟働き方改革推進支援センター

新潟労働局では、中小企業の事業主の皆様の「働き方改革」への取組を支え、そのお悩みやご相談にお応えするため、委託事業として「新潟働き方改革推進支援センター」を開設しております。専門家（社会保険労務士）が労務・人事に関する支援を行いますので、お気軽にご相談ください。費用は無料です。

＜ご相談いただけるテーマ（例）＞
・働き方改革　・時間外労働の上限規制　・就業規則　・３６協定　・助成金
・ハラスメント防止　・同一労働同一賃金　・人手不足解消　・労働生産性向上　・賃上げ

＜ご利用いただけるサービス＞
電話相談、メール相談、企業への訪問相談サービス、セミナー開催

＜お問い合わせは新潟働き方改革推進支援センター（0120-009-229）へ＞

従業員の幸せのためのＳＡＦＥコンソーシアム

厚生労働省では、安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指す「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」を設立し、労働災害防止に向けた機運の熟成や、企業・労働者のみならず、顧客やサービス利用者等のステークスホルダーの行動形容のためにご協力いただける全ての企業・団体の皆様に、コンソーシアムへの参加を呼び掛けています。
※SAFEとは、従業員の幸せのための安全アクションを推進する活動体の名称です
（Safer　Action　For　Employees）

中小規模事業場安全衛生サポート事業（無料）

中小規模事業場の労働災害減少を目的に、中央労働災害防止協会では、中小規模事業場安全衛生サポート事業を実施しています。
個別の事業場を支援する「個別支援」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「集団支援」の２種類を実施しています。

＜個別支援＞
対象：労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業、農業であって、労働者数が概ね１００人未満の事業場。
知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。
＜集団支援＞
対象：労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業、農業の事業場であって、労働者数が概ね１００人未満の事業場を中心とする集団、団体等。
企業系列協力会、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場で店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を実施します。

＜お問い合わせは中央労働災害防止協会技術支援部（03-3452-6366）へ＞

②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革

こころの耳キャラクター
「コッコロー」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

相談窓口→

「こころの耳」は、働く方やそのご家族、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などに向けて、メンタルヘルスケアに関するさまざまな情報や相談窓口を提供しています。

＜事業主の方へ＞	・他社の取組事例　・ストレスチェック　・職場環境改善
＜部下を持つ方へ＞	・部下へのケア　・休業・復職者への対応
＜働く方へ＞	・セルフケア　・セルフチェック（ストレス・疲労蓄積度） ・相談窓口
＜ご家族の方へ＞	・うつ病について　・ご家族へのケア　・医療機関の検索
＜支援する方へ＞	・研修に使える資料　・パンフレット

ユースエールキャラクター「エールベア」

ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、離職率、所定外労働時間、有給休暇などについて一定の要件を満たす場合に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

【認定を受けるメリットは？】

01 ハローワーク等での重点的なPRの実施
02 合同企業説明会等の優先参加
03 自社商品等に「認定マーク」が使える！
04 低利融資や公共調達の加点評価
05 「企業のイメージアップ」による「優秀な人材確保」や「社員の職場定着」が期待できる！

＜お問い合わせは新潟労働局職業安定課（025-288-3507）またはお近くのハローワークへ＞

②「休日・休暇」の増加、ハラスメントのない職場づくり等の働き方、休み方改革

えるぼし認定制度

女性の職業生活での活躍推進のため、採用、継続勤務年数、所定外労働時間、管理職比率などについて一定の要件を満たした事業主を、女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣が**「えるぼし認定事業主」**や**「プラチナえるぼし認定事業主」**として認定します。女性の健康支援に取り組む**プラス**認定制度も令和8年4月1日からスタートしました。

《えるぼし認定取得のメリット》

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる

新潟県内の認定事業主はこちら↓

新潟　えるぼし認定　検索

③育児・介護と仕事の「両立支援」

くるみん認定制度

仕事と子育てとの両立支援のため、計画に定めた目標の達成、男女の育児休業等取得率、所定外労働時間などについて一定の要件を満たした事業主を、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が**「くるみん認定事業主」「プラチナくるみん認定事業主」「トライくるみん認定事業主」**として認定します。

また、「**プラス**」認定によって、不妊治療と仕事との両立サポート事業主であることのPRもできます。

《くるみん認定取得のメリット》

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる

新潟県内の認定事業主はこちら↓

新潟　くるみん認定　検索

③育児・介護と仕事の「両立支援」

両立支援等助成金

仕事と育児・介護等が両立できる「職場環境づくり」のために、以下の取り組みを実施した事業主に助成する制度です。

コース名	助成内容	助成額
出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	**[1]【男性労働者の育児休業取得】**男性が育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」「業務体制整備」に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得した男性労働者が出た中小企業事業主に対して助成。 **[2]【男性労働者の育児休業取得率の上昇等】**男性労働者の育児休業取得率の数値（%）が、1事業年度で30ポイント以上上昇し、50%を達成した（または一定の場合に2年連続70%以上となった）**特定業事業主**に対して助成。 ※「特定事業主」とは業種にかかわらず常時雇用する労働者数が300人以下の事業主のこと。	**[1]【男性労働者の育児休業取得】**※同一事業主について3人目まで ①1人目：**20万円**※雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合：**30万円** ②2人目・3人目：**10万円** **[2]【男性労働者の育児休業取得率の上昇等】※**同一事業主について1回限り 申請年度の前年度を基準として30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等：**60万円** ※申請時にプラチナくるみん認定事業主：**15万円**加算 **◆【育児休業等に関する情報公表加算】**※[1]または[2]のいずれかに1回限り加算：**2万円** ※[2]の受給後に[1]の申請を行うことはできません。
介護離職防止支援コース	**[1]【介護休業】**仕事と介護の両立支援プランを作成し、同プランに基づき介護休業を取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成。 **[2]【介護両立支援制度】**仕事と介護の両立支援プランを作成し、同プランに基づき介護のための短時間勤務制度や在宅勤務制度などの仕事と介護の両立ができる制度を利用させた中小企業事業主に対して助成。 **[3]【業務代替支援】**介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用（派遣労働者の受入れを含む）又は業務を代替する労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に対して助成。 **[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利用させた中小事業主に対して助成。	**[1]【介護休業】：40万円**　連続15日以上の休業の場合：**60万円**※1事業主5人まで **[2]【介護両立支援制度】**※1事業主5人まで ①制度を1つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合：**20万円（30万円）** ②制度を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合：**25万円（40万円）** ※（　）内は合計60日以上の制度利用の場合 **[3]【業務代替支援】**※1事業主5人まで ①新規雇用：**20万円（30万円）** ②手当支給等（介護休業）：**5万円（10万円）** ③手当支給等（短時間勤務）：**3万円** ※（　）内は連続15日以上の休業の場合 **[4]【介護休暇制度有給化支援】：30万円（50万円）**※1事業主1回限り ※（　）内は10日以上の有給休暇を付与した場合 **◆【環境整備加算】：10万円**※1事業主あたり1回限り加算（[1][2][3]対象） **◆【有期雇用労働者加算】：10万円**※1事業主あたり1回限り制度利用者が有期雇用労働者の場合加算（[1][2]加算）
育児休業等支援コース	**[1]【育休取得時】**育休復帰支援プランを作成し、同プランに基づき育児休業を取得させた中小企業事業主に対して助成。 **[2]【職場復帰時】**育休取得時の対象労働者について、育休終了後に職場復帰させた中小企業事業主に対して助成。	**[1]【育休取得時】**1事業主2回まで：**30万円**※無期・有期雇用労働者　各1回 **[2]【職場復帰時】**1事業主2回まで：**30万円**※無期・有期雇用労働者　各1回 **◆【育児休業等に関する情報公表加算】2万円**※[1][2]のいずれかの助成金に1回限り加算して支給。
育休中等業務代替支援コース	**[1]【手当支給等（育児休業）】**育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った**すべての事業主**に対し助成。 **[2]【手当支給等（短時間勤務）】**育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し手当支給等の取組を行った**すべての事業主**に対し助成。 **[3]【新規雇用（育児休業）】**育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣労働者の受入れを含む）により確保した**特定事業主**に対して助成。 ※「特定事業主」とは業種にかかわらず常時雇用する労働者数が300人以下の事業主のこと。	**[1]【手当支給等（育児休業）】**以下①②の合計額を支給。 ①業務体制整備経費：**6万円**（育児休業期間1か月未満：**2万円**） ※労務コンサルを外部の専門業者に委託：**20万円** ②業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の**3/4≪4/5≫** ※**10万円/月**が助成額の上限、代替期間**24か月分**まで対象 **[2]【手当支給等（短時間勤務）】**以下①②の合計額を支給。 ①業務体制整備経費：**3万円** ※業務コンサルを外部の専門業者に委託：**20万円** ②業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の**3/4**※**3万円/月**が助成金の上限、子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと） **[3]【新規雇用（育児休業）】**育児休業期間中に業務代替した期間に応じた額を支給 ①7日以上14日未満：**9万円≪11万円≫** ②14日以上1か月未満：**13．5万円≪16．5万円≫** ③1か月以上3か月未満：**27万円≪33万円≫** ④3か月以上6か月未満：**45万円≪55万円≫** ⑤6か月以上1年未満：**67．5万円≪82．5万円≫** ⑥**1年以上：81万円≪99万円≫** ※≪≫内はプラチナくるみん認定事業主への割増支給額 ※1事業主1年度につき[1]～[3]の 合計10人まで、初回の対象者が出てから5年間支給、くるみん認定を受けた事業主は、令和12年度まで延べ50人を限度に支給 **◆【有期雇用労働者加算】：10万円** **◆【育児休業等に関する情報公表加算】：2万円**※[1]～[3]のいずれか1回限り加算
柔軟な働き方選択制度等支援コース	**[1]【柔軟な働き方選択制度等】**柔軟な働き方選択制度について、**3つ以上**の制度を導入し、制度利用者支援の取組を行った上で、労働者がそのうち1つの制度を利用した中小企業事業主に対して助成。 **[2]【子の看護等休暇制度有給化支援】**子の看護等休暇を上回る制度として有給化し、労働者が利用した中小企業事業主に対して助成。	**[1]【柔軟な働き方選択制度等】** ①制度を**3つ**導入し、対象労働者が制度を利用した場合：**20万円** ②制度を**4つ以上**導入し、対象労働者が制度を利用した場合：**25万円** ※1事業主5人まで支給 **[2]【子の看護等休暇制度有給化支援】：30万円**※1事業主1回限り支給 **◆【制度利用期間延長加算】：20万円**※1事業主[1][2]のいずれか1回限り加算 **◆【障害児等要配慮支援加算】：20万円**※1事業主[1][2]のいずれか1回限り加算 **◆【育児休業等に関する情報公表加算】：2万円**※1事業主[1][2]のいずれか1回限り加算
不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース	**[1]【不妊治療】**不妊治療と仕事の両立支援制度 **[2]【女性の健康課題（月経）】**月経に起因する症状への対応を図るための制度 **[3]【女性の健康課題（更年期）】**更年期における心身の不調の対応を図るための制度 以上3つの場合に対応するため両立支援制度等を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、各制度等を労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者にいずれかの制度を5日（回）以上利用させた中小企業事業主に対して助成。	**[1]【不妊治療】：30万円** **[2]【女性の健康課題対応（月経）】：30万円** **[3]【女性の健康課題対応（更年期）】：30万円** ※1事業主それぞれ1回

新　潟　労　働　局
労　働　基　準　監　督　署
ハローワーク（公共職業安定所）