

2026年度 おすすめ助成金のご案内

「よりよい職場環境づくり」に助成金を活用しませんか？

助成金とは

助成金は返済不要で、企業の労働環境改善のために活用することができます。働き方改革関連法への対応・採用・離職率低下・モチベーションアップ等の経営課題を解決するため、最適な助成金をご提案させていただきます。

〈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

- 法改正対応に活用できる助成金です -

特別休暇制度
&
有給休暇の時間単位と
計画的付与
&
1名賃上げ実施

従業員数30人以下の場合

122万円

昨年度に引き続き
活用しやすい助成金！

概要

生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施する事業主に対して、その経費の一部を助成する。

成果目標

いずれかひとつ以上の目標を達成すること

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
上限額 50～150万円
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
上限額 25万円
- 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
上限額 25万円

※上記の成果目標に加えて、労働者の時間当たりの賃金額を3%以上の賃金引き上げを行うか、割増賃金率の引き上げを行うと加算額が支給される。

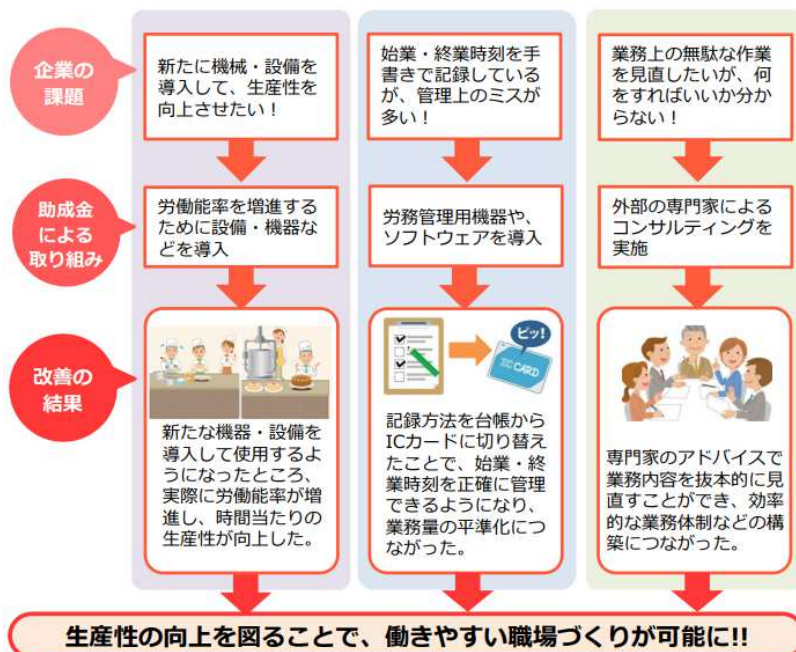
支給額

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

以下のいずれか低い額

- I ①～③の上限額+加算額（該当すれば）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率3/4（※条件によって4/5）

課題別に見る助成金の活用事例



< 業務改善助成金 >

最低賃金引上げに活用できる助成金です



賃金引上げで
使える！

最大 **600** 万円

対象者の人数や
引上げ額に
よって変動

旬の助成金！

概要

中小企業の事業主が、引き上げ後の地域別最低賃金以下となる雇用保険被保険者などを昇給し、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助成する。

支給額

事業場内最低賃金の引き上げ人数及び引き上げ額に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給。以下のいずれか低い額
①事業場規模30人未満の場合、1人を対象に50円昇給すると40万円が上限に、10人以上を90円昇給すると最大600万円が上限となります。
②設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額（4/5 3/4 など）

< 両立支援等助成金 > 育児休業等支援コース



- 育児休業で活用できる助成金です -

育児休業で
使える！

60 万円

昨年度に引き続き
活用しやすい助成金！

概要

中小企業事業主が、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する。

支給額

- ①育休取得時：30万円
- ②職場復帰時：30万円

< 両立支援等助成金 > 育休中等業務代替支援コース



育児休業の方の
代わりに人を確
保して使える！

81 万円

育児休業等支援コースと
組み合わせて活用できる！

概要

育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合、代替要員が業務を代替した期間に応じて助成する。

支給額

最短：9万円（7日以上14日未満）
最長：81万円（1年以上）

その他、男性の育児休業や介護休業も助成金を活用できます！