

2024年度版

「助成金」

受給&活用マニュアル

## はじめに

国の雇用政策の主眼は、若者、女性、高齢者、障害者など働く意欲のあるすべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活を送ることができる社会の実現です。この雇用政策を達成するための手段の1つが、雇用保険の助成金です。

雇用・労働分野の助成金は、大きく分けて「雇用関係助成金」と「労働条件等関係助成金」があります。

前者は雇用の安定、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などを対象にしています。一方、後者は職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などを対象としています。

本冊子では、これらの助成金のうち中小企業にお勧めのものを中心に解説しています。

なお、助成金の詳細な要件については、個別に都道府県労働局やハローワークへ問い合わせて確認してください。

### 【執筆】

社会保険労務士  
ファイナンシャルプランナー  
(CFP、1級FP技能士)

望月 厚子

### もちづき あつこ

望月FP社会保険労務士事務所所長。年金・資産運用等の個人相談業務、社会保険・労働保険等の法人相談業務、新聞・雑誌等への執筆、各種セミナー講師も務める。

(本冊子に掲載された内容は、2024年6月1日時点の情報に基づくものです)

## 実務情報 Series CONTENTS

### 2024年度版

### 「助成金」受給&活用マニュアル

- 1 2024年度の助成金について ..... 3
- 2 受給要件の一部共通化 ..... 4
- 3 助成金の情報収集方法 ..... 6
- 4 中小企業にお勧めの助成金 ..... 7

# 1 2024年度の助成金について

今年度の主なキーワードは、「年収の壁問題」と「賃金の引上げ」です。

「年収の壁」とは、税金や社会保険に関して、家族の扶養に入れるかどうかのボーダーラインを指します。たとえば、会社員など（第2号被保険者）に扶養される第3号被保険者（20歳以上60歳未満の配偶者で、年収が130万円未満かつ配偶者の年収の2分の1未満の人）は、社会保険料の支払いがありません。そのため、パートなどで働く第3号被保険者のなかには、社会保険料の負担が発生しない（手取り額が減少しない）ように就労時間を調整して働く人も多く、これが人手不足を招く一因ともなっています。

この「年収の壁問題」に対応するため、新たに社会保険料の負担が生じるパートやアルバイト社員に対し、社会保険料分を手当として支給するなどの処遇改善を行なった事業主に対する助成措置が設けられました。

「賃金の引上げ」については、賃上げと労働者のスキルアップに取り組む事業主に対する助成が厚くなっています。また、昨年度に引き続き、「賃金要件」または「資格等手当要件」のいずれかを満たした場合、助成額の加算分の受給を申請することができます。人材開発支援助成金の「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「人への投資促進コース」などが対象です。

それでは2024年度の助成金の傾向について解説します。

## ●雇用の安定

「雇用調整助成金」は、景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた多くの企業に活用されています。今年度からは、在職者による

リスクリングを強化する観点から、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするように見直しが行なわれています。

なお、ことし1月の能登半島地震に伴う経済上の理由により実施した雇用調整（休業・教育訓練・出向）については、特例が設けられています。支給要件等は、厚生労働省ホームページ等で確認してください。

## ●雇用環境の改善

雇用環境の整備等に関する助成金としては「人材確保等支援助成金」や「65歳超雇用推進助成金」「キャリアアップ助成金」などがあります。また、2023年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」が始まり、年収の壁問題に対応した事業主向けに、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されています。

## ●仕事と家庭の両立支援

両立支援等助成金は、「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」「介護離職防止支援コース」「育児休業等支援コース」などの7コースがあります。ことし1月に「育休中等業務代替支援コース」が新設され、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援が拡充されています。

## ●従業員の能力向上

人材開発支援助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識や技能の普及に対して助成する制度です。「人材育成支援コース」や「教育訓練休暇等付与コース」など6つのコースから構成されます。

## 2 受給要件の一部共通化

雇用関係の助成金については、受給対象となる事業主に関して、要件の一部が共通化されています。以下が、その主なものです。

実際に助成金を受給するには、共通化された要件と併せて、各助成金ごとに設定されている個別の要件も満たす必要があります。

### ●受給対象となる事業主

- ① 雇用保険適用事業所の事業主
- ② 申請期間内に申請を行なう事業主
- ③ 支給のための審査に協力する事業主

### ●助成金を受給できないケース

- ① 2019年4月1日以降に雇用関係助成金を申請し、不正受給による不支給決定または支給決定の取消しを受け、不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない場合

なお、支給決定取消日から5年を経過しても、不正受給による請求金を納付していない事業主は、納付日まで申請できません（時効が完成している場合を除く）。

- ② 2019年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給（不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していないもの）に関与した役員等がいる場合

なお、支給決定取消日から5年を経過していても、不正受給による請求金を納付していない場合は、申請できません（時効が完成している場合を除く）。

- ③ 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない場合（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行なった場合を除く）

- ④ 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反があった場合

- ⑤ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行なう場合（これらの営業を行なっているも、接待業務等に従事しない労働者の雇入れについては助成金の受給が認められることがある）

- ⑥ 事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合

- ⑦ 事業主または事業主の役員等が、破壊活動防止法4条に規定する暴力主義的破壊活動を行なった、または行なう恐れのある団体に属している場合

- ⑧ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合

- ⑨ 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名および役員名（不正に関与した役員に限る）等の公表について、同意していない場合

- ⑩ 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行なった場合

### ●支給申請期間

助成金の支給申請期間は、原則として申請が可能となった日から2か月以内です。申請期日の末日が行政機関の休日にあたる場合は、その翌開庁日が期日となります。

なお、助成金の財源は雇用保険料で、助成金の対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切ることがあります。

### ●中小企業の範囲

助成金を申請する場合、中小企業かそれ以外かで、助成される率や支給される額が異な

ることがあります。

判定基準は業種・資本金・出資の総額や常時雇用する労働者の数です（図表1）。

ただし、「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）」は、図表1と図表2のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当します。

#### ● 助成金を申請するにあたっての主な留意点

「支給要件確認申立書」は申請の都度、提出する必要があります。原則として、提出された書類で審査が行なわれますので、書類の不備には注意してください。

また、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料の原本などは、支給決定の翌日から5年間保存しなければなりません。支給決定後、都道府県労働局から書類の提出を求められた際に提出できない場合は、支給決定が取り消され、助成金の返還を求められる場合があります。

同一の雇入れ・訓練を対象に、2つ以上の助成金を同時に申請した場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金を同時に申請した場合には、双方の要件を満たし

ていても、一方しか支給されないことがあります。

なお、雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

申請書類等を郵送する場合は、簡易書留等の配達記録が残る方法で送付し、申請期限までに到達することが必要です。

#### ● 不正受給の場合の措置

支給前に不正が発覚した場合は不支給になります。支給後に不正が発覚した場合は、請求金（不正受給した額に年3%の割合で計算した延滞金その他を加算した額）の納付が必要です。

不正の発覚が支給前でも後でも、不正受給の処分決定日から5年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係助成金は支給されません。また、不正の内容によっては、事業主が告発されることがあります。

なお、不正受給が発覚した場合、原則として事業主名等が公表されます。これにあらかじめ同意しない事業主等には、雇用関係助成金は支給されません。

■ 図表1 雇用関係助成金における中小企業の範囲

業種	規模
小売業（飲食店を含む）	常時雇用する労働者50人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
サービス業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
卸売業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額1億円以下
その他の業種	常時雇用する労働者300人以下、または資本金・出資の総額3億円以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「常時雇用する労働者の数」または「資本金・出資の総額」で判定する

■ 図表2 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の中小事業者 \*例外業種

業種	規模
ゴム製品製造業*	常時雇用する労働者900人以下、または資本金・出資の総額3億円以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	常時雇用する労働者300人以下、または資本金・出資の総額3億円以下
旅館業	常時雇用する労働者200人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業は除く

### 3 助成金の情報収集方法

厚生労働省が取り扱っている助成金は、雇用の安定・確保、労働者の能力向上といった国の政策を実現することを目的に支給されます。このため、政策の軌道修正を受けて、その年度の途中で助成金の支給要件等が見直されることや、新たな助成金为新設されることもあります。

厚生労働省のホームページや、都道府県労働局やハローワークなどで配布しているリーフレットで、最新の助成金情報をチェックしましょう（図表3）。

#### ●厚生労働省発行の助成金冊子

厚生労働省で作成している助成金の冊子は、図表3①や④のアドレスからダウンロードすることも可能です。

#### ●厚生労働省ホームページ関係

厚生労働省のホームページでは助成金の最新情報や資料を入手することができます。メールマガジンの登録は無料で簡単ですので、ぜひ、活用してください（図表3②③）。

雇用関係助成金の検索ツールも用意されています（図表3⑨）。

#### ●助成金の問合せ・申請窓口

雇用関係各種助成金の問合せ先は、最寄りの都道府県労働局あるいはハローワークになります（図表3⑤⑥）。

労働条件等関係助成金の問合せ先は、都道府県労働局のほか、各助成金に応じてテレワーク相談センター、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構になります。

■図表3 助成金の情報と申請窓口はホームページでチェック

媒体名等	ホームページアドレス
厚生労働省	①事業主の方のための雇用関係助成金 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html</a>
	②人事労務マガジン <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga_00.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga_00.html</a>
	③新着情報配信サービス <a href="https://www.mhlw.go.jp/mailmagazine/shinchaku.html">https://www.mhlw.go.jp/mailmagazine/shinchaku.html</a>
令和6年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）	④ <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf</a>
各種助成金の問合せ先	⑤都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html</a>
	⑥全国ハローワークの所在案内 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html">https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html</a>
雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧（2024.4.1）	⑦ <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001145298.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001145298.pdf</a>
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	⑧ <a href="https://www.jeed.go.jp">https://www.jeed.go.jp</a>
雇用関係助成金検索ツール	⑨ <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html</a>



## 4 中小企業にお勧めの助成金

それでは、2024年度の政府の政策と合致し、拡充・新設された助成金を中心に説明します。助成金を受給できる事業主の主な要件等は一部のみを記載していますので、申請にあたっては、必ず厚生労働省ホームページなどで確認してください。

### 【雇用維持関係】

#### 雇用調整助成金

##### 【概要】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、出向によって、雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものです。

労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

##### 【主な受給要件】

次の要件をすべて満たすことが必要です。

##### (1) 生産指標の減少（生産量要件）

売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少している

##### (2) 労働者数が増加していない（雇用量要件）

雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値が、前年同期と比べ、中小企業は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外は5%を超えてかつ6人以上増加していない

##### (3) クーリング期間を満たしている

過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間内の最後の判定基礎期間末日か支給対象期間末日のいずれか遅い日の

翌日から起算して1年を超えている

##### (4) 雇用調整が一定の基準を満たす

実施する雇用調整（休業、教育訓練、出向）が一定の基準を満たすものである（以下、一部を抜粋）

##### ① 休業

労使間の協定（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者との間で書面により行なう必要がある）で、所定労働日の全1日、または所定労働時間内に当該事業所の対象労働者全員に一斉に1時間以上行なわれる（短時間休業）ものである

##### ② 教育訓練

上記①と同様の基準のほか、教育訓練の内容が職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とし、教育訓練の実施中に、電話応対など教育訓練以外の業務を行なわせない

##### ③ 出向

対象期間内に開始し、3か月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものである

##### (5) 休業規模要件を満たしている

判定基礎期間（賃金の締切日の翌日からその次の締切日までの期間）における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の20分の1以上（中小企業以外は15分の1以上）である

##### (6) 教育訓練の要件

事業主が実施する事業所内訓練、助成金を受けようとする事業主以外が実施する事業所外訓練ともに、受講者の所定労働時間の全1日または短時間（2時間以上で所定労働時間未満）にわたり行なわれるものである

ただし、内容によっては助成対象とならないものがあります。その判断基準は、次に該当するものです（一部を抜粋）。

- ① 職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としないもの
- ② 職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの（法令遵守のために必要な知識の習得を目的とするものは除く）
- ③ 通常の生産・事業活動と区別がつかないもの
- ④ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
- ⑤ 再就職の準備のためのもの
- ⑥ 法令で講習の受講が義務付けられているもの（労働者が資格を取得・更新するための法定講習等を除く）
- ⑦ 教育訓練の実施状況が確認できないもの（指導員や講師が不在のまま行なわれる自習やビデオ等の視聴等）

#### 【支給額】

1年間で最大100日分、3年間で最大150日分を限度に、事業主が支払った休業手当等の

相当額に図表4の助成率を乗じた額が支給されます。

#### 【在籍型出向支援関係】

### 産業雇用安定助成金

#### 【概要】

「スキルアップ支援コース」と「産業連携人材確保等支援コース」（2023年11月29日創設）の2つがあり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

なお、雇用維持支援コースと事業再構築支援コースは廃止となりました。ここでは、スキルアップ支援コースについて紹介します。

#### 【スキルアップ支援コースの主な受給要件】

労働者のスキルアップを目的にした在籍型出向を行ない、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた出向元事業主に対して助成を行ないます。企業グループ内出向の場合は対象となりません。

■図表4 雇用調整助成金の支給額

#### ①休業・教育訓練の場合の支給額

- ・休業を実施した場合の休業手当（教育訓練を実施した場合の賃金）相当額に下表①のアを乗じた額
- ・上限額は、1人1日あたりの雇用保険の基本手当日額の最高額（2023年8月1日時点で8,490円）※
- ・教育訓練を実施した場合は、下表①のイを加算（加算分は上限額の計算に含まれない）

企業規模	ア 助成率	イ 教育訓練を行なった場合の加算額
中小企業	2/3	1人1日あたり1,200円
中小企業以外	1/2	

※2024年4月1日以降に開始する対象期間からは、累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間の次の判定基礎期間より、教育訓練の実施率に応じて下表②が適用される。

教育訓練の実施率	企業規模	ア 助成率	イ 教育訓練を行なった場合の加算額
1/10未満	中小企業	1/2	1人1日あたり1,200円
	中小企業以外	1/4	
1/10以上1/5未満	中小企業	2/3	1人1日あたり1,200円
	中小企業以外	1/2	
1/5以上	中小企業	2/3	1人1日あたり1,800円
	中小企業以外	1/2	

#### ②出向の場合の支給額

- ・出向元事業主の負担額（出向前の通常賃金の1/2が上限）に上表①の助成率を乗じた額
- ・上限額は、1人1日あたりの雇用保険の基本手当日額の最高額（2023年8月1日時点で8,490円）

※雇用保険の基本手当日額は、毎年8月1日から変更される



助成対象となる出向は、一定の要件を満たすものです（以下、一部を抜粋）。

- ① 労働者のスキルアップを目的として実施する
- ② 出向中の労働者に、出向前に支払っていた額以上の賃金を支払うものである
- ③ 出向期間（1か月以上2年以内）終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提である
- ④ 出向元事業主が、出向中の労働者の賃金の全部または一部を負担している

### 【支給額】

出向開始日から起算して1年までを支給対象期間として、図表5の額が支給されます。

### 【再就職支援関係、転職・再就職拡大支援関係】

## 早期再就職支援等助成金

### 【概要】

2024年4月1日から、助成金の名称が「労働移動支援助成金」から「早期再就職支援等助成金」に変更されました。

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援のための措置等を講じる、中途採用者の雇用管理制度を整備して中途採用者の採用を拡大するなどの事業主に対して助成金が支給されます。

再就職支援として「再就職支援コース」と

「雇入れ支援コース」、転職・再就職拡大支援として「中途採用拡大コース」「U I Jターンコース」の4コースがあります。このうち、「再就職支援コース」を紹介します。

### 【再就職支援コースの主な受給要件】

離職を余儀なくされる労働者等の再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託し、求職活動のための休暇付与や再就職のための訓練を実施するなどして早期再就職を実現させた事業主に助成金が支給されます（図表6）。

図表6の①～③については、それぞれ訓練やグループワークなどの基準等が設けられています。厚生労働省のホームページ等で詳細を確認してください。

支給対象となる労働者（以下「支給対象者」とする）は、次の①～⑦のすべてに該当する者です。

- ① 申請事業主の作成する「再就職援助計画」または「求職活動支援基本計画書」の対象者である
- ② 申請事業主に雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として継続して雇用された期間が1年以上である
- ③ 申請事業主の事業所への復帰の見込みがない
- ④ 再就職先が未定であること、またはこれに準ずる状況にある

■ 図表5 スキルアップ支援コースの支給額

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額	次の①と②のいずれか低い額に助成率を乗じた額（最長1年まで） ① 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元事業主が負担する額 ② 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	
上限額	1人1日あたりの雇用保険基本手当日額の最高額（2023年8月1日時点で8,490円） ※1事業所1年度あたり1,000万円が上限	

■ 図表6 再就職支援コースの支給区分

①再就職支援		離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して再就職を実現させた場合に助成
	訓練	再就職支援の一環として訓練を実施した場合に助成金を上乗せ
	グループワーク	再就職支援の一環としてグループワークを実施した場合に助成金を上乗せ
②休暇付与支援		離職が決定している労働者に対して、事業主が求職活動のための休暇を与えた場合に助成
③職業訓練実施支援		離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託して訓練を実施する場合に訓練費用の一部を助成

- ⑤ 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めていない者である
- ⑥ 申請事業主によって退職強要を受けたと受け止めている者でない
- ⑦ 申請事業主が職業紹介事業者に委託して行なう再就職支援を受けることを承諾している

本コースを受給できるのは、次の(1)と(2)の要件に該当する事業主です。

- (1) 人員削減を行なう組織（事業部門、事業所、事業部、企業等）において、次の①または②に該当する事業主である

- ① 生産量（額）、販売量（額）または売上高等の事業活動を示す指標が、直近3か月平均で対前年比で10%以上減少している（直近1年間の平均や、今後3年以内に対前年比10%以上減少となる見込みでも構わない）
- ② 直近の決算における経常利益が赤字である、または今後3年以内に赤字となる見込みがある

- (2) 中小企業以外の事業主の場合、職業紹介事業者への委託による再就職支援の対象者（再就職援助計画または求職活動支援基本計画書の対象者）が30人以上である

なお、再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（関連事業主を含む）から、支給対象者の離職日の前日から1年前の日以後、当該支給対象者の再就職援助計画または求職活動支援基本計画書を労働局等に提出した日までの間に、退職コンサルティングを受けた事業主、退職コンサルティングを受けていた会社等と委託契約を締結した職業紹介事業者とが連携していたことを承知していた事業主には支給されません。

### 【支給額】

離職から6か月以内（45歳以上は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者または高齢被保険者として再就職を実現した場合に、1年度1事業所あたり500人分を限度に図表7の額が支給されます。

■図表7 再就職支援コースの支給額（支給対象者1人あたり）

		中小企業	中小企業以外
①再就職支援	通常	(委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額) × 1/2 (45歳以上は2/3)	(委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額) × 1/4 (45歳以上は1/3)
	特例区分 (注1)	(委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額) × 2/3 (45歳以上は4/5)	(委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額) × 1/3 (45歳以上は2/5)
	②訓練加算	訓練実施に係る委託費用×2/3の額 (訓練時間数に応じて上限額あり) 10時間以上100時間未満…上限15万円 100時間以上200時間未満…上限30万円 200時間以上…上限50万円	訓練実施に係る委託費用×2/3の額 (訓練時間数に応じて上限額あり) 10時間以上100時間未満…上限10万円 100時間以上200時間未満…上限20万円 200時間以上…上限30万円
③グループワーク加算		3回以上実施で1万円	
休暇付与と支援		休暇付与1日あたり8,000円（上限180日分）	休暇付与1日あたり5,000円（上限180日分）
早期再就職加算（注2）		1人につき10万円	
職業訓練実施支援	経費助成	訓練実施に係る委託費用×3/4の額 (訓練時間数に応じて上限あり) 10時間以上100時間未満…上限15万円 100時間以上200時間未満…上限30万円 200時間以上…上限50万円	訓練実施に係る委託費用×3/4の額 (訓練時間数に応じて上限あり) 10時間以上100時間未満…上限10万円 100時間以上200時間未満…上限20万円 200時間以上…上限30万円
	賃金助成	1時間あたり960円	1時間あたり480円

注1 特例区分の対象者は、別途対象要件あり

注2 離職から1か月以内に再就職を実現した場合

※ 再就職支援の支給額（①～③の合計額）の上限は、委託総額または60万円（中小企業であって訓練時間数が200時間以上の場合は80万円）のいずれか低い額

## 【仕事と家庭の両立支援関係】

### 両立支援等助成金

#### 【概要】

仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進に取り組む事業主を助成します。

「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」「介護離職防止支援コース」や、とし1月から始まった「育休中等業務代替支援コース」、今年度から新設された「柔軟な働き方選択制度等支援コース」などがあります（図表8）。

■図表8 両立支援等助成金の概要と支給額（一部コースを抜粋）

助成金名	概要	助成率および支給される額
出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	第1種：男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行ない、子の出生後8週間以内に開始する育児休業（産後パパ育休）を取得した男性労働者が生じた中小企業に対して助成 第2種：男性労働者の育児休業取得率が、第1種の助成を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇した中小企業や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業に対して助成	第1種：1人目（連続5日以上の育児休業等を実施） 20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合は10万円加算 2人目（連続10日以上育児休業等を実施） 10万円 3人目（連続14日以上育児休業等を実施） 10万円 育児休業等に関する情報公表加算 2万円（1企業1回限り） ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合 第2種：1事業年度以内に30%以上上昇 60万円〈75万円〉 2事業年度以内に30%以上上昇 40万円〈55万円〉 3事業年度以内に30%以上上昇 20万円〈35万円〉 ※1企業あたり1回支給
介護離職防止支援コース	「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき①労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業、または②仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業に助成	①介護休業 ※1事業年度5人まで ・休業取得時 30万円 個別周知・環境整備加算 15万円 ・職場復帰時 30万円 業務代替支援加算（新規雇用）20万円 （手当支給等）5万円 ②介護両立支援制度 30万円 ※1事業年度5人まで 個別周知・環境整備加算 15万円
育休中等業務代替支援コース	育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行なった中小企業に助成	(1)手当支給等（育児休業）※①②の合計額（最大125万円） ①業務体制整備経費 5万円（育休1か月未満2万円） ②業務代替手当 支給総額の3/4〈4/5〉 ※上限10万円/月、代替期間12か月までが対象 (2)手当支給等（短時間勤務）※①②の合計額（最大110万円） ①業務体制整備経費 2万円 ②業務代替手当 支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまでが対象 (3)新規雇用（育児休業）※代替期間に応じた額を支給 最短：7日以上14日未満 9万円〈11万円〉 最長：6か月以上 67.5万円〈82.5万円〉 有期雇用労働者加算 (1)～(3)に10万円 ※育休取得者・制度利用者が有期雇用労働者の場合（代替期間1か月以上の場合に限る） 育児休業等に関する情報公表加算 2万円（1企業1回限り） ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合
柔軟な働き方選択制度等支援コース	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入し、制度利用者を支援する取組を行なった中小企業に助成	導入した制度の数に応じて支給 ※1事業年度5人まで ・制度を2つ導入し、利用者が生じた場合 20万円 ・制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合 25万円 育児休業等に関する情報公表加算 2万円（1企業1回限り） ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合

注 く はブラチナくるみん認定事業主の場合

## 【雇用環境の整備関係等】

### キャリアアップ助成金

#### 【概要】

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる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ものです。なお、正社員には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。

正社員化支援の「正社員化コース」「障害者正社員化コース」と、処遇改善支援の「賃金規定等改定コース」「賃金規定等共通化コース」「賞与・退職金制度導入コース」、新設された「社会保険適用時処遇改善コース」の6コースがあります（図表9）。

#### 【主な支給要件】

この助成金を受給するには、厚生労働省のガイドライン「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」に沿って、キャリアアップ計画を作成・提出する必要があります。

助成金を活用できる事業主の主な要件は、次のとおりです。

- ① 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている（複数の事業所および労働者代表との兼任は不可）
- ② 雇用保険適用事業所ごとに対象労働者のキャリアアップ計画を作成し、管轄の労働局長の受給資格の認定を受けている
- ③ 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる
- ④ キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ

各コースごとに、さらに要件が設けられていますので、申請にあたってはそれぞれのコ

ースの支給要件を必ず確認してください。

#### • 社会保険適用時処遇改善コース

次のいずれかの取組をした事業主を助成するもので、「年収の壁・支援強化パッケージ」の一環として設けられました。

- ① 雇用する短時間労働者が新たに社会保険の被保険者要件を満たし、被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取組（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行なった
- ② 週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、被保険者となった

なお、2026年3月31日までの暫定措置として、「社会保険適用促進手当」が設けられています。新たに社会保険に加入した短時間労働者（ただし、標準報酬月額が10万4,000円以下の者）に対して当該名称の手当を支給した場合、本人負担分の保険料相当額を上限に最大2年間、その支給額は保険料算定の元となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いを受けることができます。

この制度を利用して上記①②の取組を行なった場合も、社会保険適用時処遇改善コースの助成対象になります。

## 【人材開発関係】

### 人材開発支援助成金

#### 【概要】

職業訓練を実施する事業主等に対し、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成等するものです。「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「建設労働者認定訓練コース」「建設労働者技能実習コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリング支援コース」の6コースがあります。

このうち「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリング支援コース」の概要と支給額は14頁図表10のとおりです。

■図表9 キャリアアップ助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
正社員化コース	<p>有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成 ※1年度1事業所あたり20人まで</p>	<p>【有期→正規】1人あたり80万円（中小企業以外60万円） 【無期→正規】1人あたり40万円（中小企業以外30万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者を正社員として直接雇用した場合 1人あたり28.5万円加算</li> <li>・支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 【有期→正規】1人あたり9.5万円加算 【無期→正規】1人あたり4.75万円加算</li> <li>・支給対象者が人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した者の場合 〈自発的職業能力開発訓練・定額制訓練を修了した者の場合〉 【有期→正規】1人あたり9.5万円〈11万円〉加算 【無期→正規】1人あたり4.75万円〈5.5万円〉加算</li> <li>・正社員転換制度を新たに規定し、正社員化した場合 20万円（中小企業以外15万円）加算 ※1事業所あたり1回のみ</li> <li>・多様な正社員制度を新たに規定し、正社員化した場合 40万円（中小企業以外30万円）加算 ※1事業所あたり1回のみ</li> </ul>
障害者正社員化コース	<p>障害のある有期雇用労働者等を正社員等に転換した場合に助成 ※支給対象期間は1年</p>	<p>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 【有期→正規】1人あたり120万円（中小企業以外90万円） 【有期→無期】1人あたり60万円（中小企業以外45万円） 【無期→正規】1人あたり60万円（中小企業以外45万円）</p> <p>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人の場合 【有期→正規】1人あたり90万円（中小企業以外67.5万円） 【有期→無期】1人あたり45万円（中小企業以外33万円） 【無期→正規】1人あたり45万円（中小企業以外33万円）</p> <p>※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</p>
賃金規定等改定コース	<p>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、昇給を図った場合に助成 ※1年度1事業所あたり100人まで</p>	<p>【3%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） 【5%以上増額改定】 1人あたり6.5万円（中小企業以外4.3万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職務評価を活用して増額改定を行なった場合 20万円（中小企業以外15万円）加算 ※1事業所あたり1回のみ</li> </ul>
賃金規定等共通化コース	<p>有期雇用労働者等に正社員と共通の賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成 ※1事業所あたり1回のみ</p>	<p>1事業所あたり60万円（中小企業以外45万円）</p>
賞与・退職金制度導入コース	<p>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場合に助成 ※1事業所あたり1回のみ</p>	<p>1事業所あたり40万円（中小企業以外30万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賞与および退職金制度を同時に設け、適用した場合 16.8万円（中小企業以外12.6万円）加算</li> </ul>
<p>社会保険適用時処遇改善コース</p> <p>※2026年3月31日までの暫定措置</p>	<p>新たに社会保険の被保険者になった短時間労働者の賃金総額を上げたり、被保険者要件を満たすように週所定労働時間を延長する等の取組を行なった事業主を助成</p>	<p>(1)手当等支給メニュー ①1年目、②2年目の取組（労働者負担分の社会保険料相当額の手当を支給または賃上げ）を行なった場合 1人あたり40万円（中小企業以外30万円） ③3年目の取組（基本給の総支給額を18%以上増額）を行なった場合 1人あたり10万円（中小企業以外7.5万円）</p> <p>(2)労働時間延長メニュー 1人あたり30万円（中小企業以外22.5万円）</p> <p>(3)併用メニュー 社会保険加入後、(1)①の取組を行ない、2年目に(2)の取組を行なった場合 1人あたり最大50万円（中小企業以外37.5万円）</p>



■図表10 人材開発支援助成金の概要と支給額（一部コースを抜粋）

コース	概要	支給額
人材育成支援コース	<p>雇用する労働者に対する次の①～③の訓練に助成</p> <p>①人材育成訓練（10時間以上のOFF-JT）</p> <p>②認定実習併用職業訓練（中核人材育成のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6か月以上2年以下の訓練）</p> <p>③有期実習型訓練（有期雇用労働者等の正社員転換を目的とするOJTとOFF-JTを組み合わせた2か月以上の訓練）</p> <p>※助成対象となる訓練等の受講回数は1人につき1年度3回まで。受給できる助成額は1年度1,000万円まで</p>	<p>賃金助成：1人1時間あたり760円〈200円〉 （中小企業以外380円〈100円〉）</p> <p>経費助成 ※各訓練の支給限度額は、実施訓練時間数に応じる</p> <p>①人材育成訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有期雇用労働者等以外の被保険者 実費相当額の45%〈15%〉（中小企業以外30%〈15%〉）</li> <li>・有期雇用労働者等 実費相当額の60%〈15%〉</li> <li>・正社員化した場合 実費相当額の70%〈30%〉</li> </ul> <p>②認定実習併用職業訓練</p> <p>実費相当額の45%〈15%〉（中小企業以外30%〈15%〉）</p> <p>③有期実習型訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有期雇用労働者等 実費相当額の60%〈15%〉</li> <li>・正社員化した場合 実費相当額の70%〈30%〉</li> </ul> <p>OJT実施助成</p> <p>②認定実習併用職業訓練</p> <p>1人1訓練あたり20万円〈5万円〉 （中小企業以外11万円〈3万円〉）</p> <p>③有期実習型訓練</p> <p>1人1訓練あたり10万円〈3万円〉 （中小企業以外9万円〈3万円〉）</p>
教育訓練休暇等付与コース	<p>有給の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</p>	<p>30万円〈6万円〉 ※1事業所1年度あたり30万円まで</p>
<p>人への投資促進コース</p> <p>※2027年3月31日までの 時限措置</p>	<p>雇用する労働者が次の訓練を受けたり、制度を設けた場合に助成</p> <p>①高度デジタル人材訓練</p> <p>②成長分野等人材訓練（海外も含む大学院での訓練）</p> <p>③情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた6か月以上のIT分野関連の訓練）</p> <p>④定額制訓練（定額制サービスの訓練）</p> <p>⑤自発的職業能力開発訓練（訓練費用を事業主が負担）</p> <p>⑥長期教育訓練休暇制度</p> <p>⑦教育訓練短時間勤務等制度</p> <p>※1事業所1年度あたり2,500万円まで。ただし、②は1事業所1年度あたり1,000万円まで。 ⑤は1事業所1年度あたり300万円まで</p>	<p>①の場合 賃金助成：1人1時間あたり960円 （中小企業以外480円） 経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%）</p> <p>②の場合 賃金助成：1人1時間あたり960円 （国内の大学院のみ） 経費助成：実費相当額の75%</p> <p>③の場合 賃金助成：1人1時間あたり760円〈200円〉 （中小企業以外380円〈100円〉） 経費助成：実費相当額の60%〈15%〉 （中小企業以外45%〈15%〉） OJT実施助成：1人1訓練あたり20万円〈5万円〉 （中小企業以外11万円〈3万円〉）</p> <p>④の場合 経費助成：実費相当額の60%〈15%〉 （中小企業以外45%〈15%〉）</p> <p>⑤の場合 経費助成：実費相当額の45%〈15%〉 ※各訓練の経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じる</p> <p>⑥の場合（30日以上長期教育訓練休暇制度） 制度導入経費：20万円〈4万円〉 賃金助成：1人1時間あたり960円 （中小企業以外760円〈200円〉）</p> <p>⑥の場合（所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度） 制度導入経費：20万円〈4万円〉</p> <p>⑦の場合 制度導入・実施助成：20万円〈4万円〉</p>
事業展開等リスクリグ支援コース	<p>事業展開等に伴い新分野に必要な知識や技能習得のための訓練を実施した場合に助成</p>	<p>賃金助成：1人1時間あたり960円（中小企業以外480円） 経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%） ※経費助成の支給限度額は、実施訓練時間数に応じる</p>

注 〈 〉内は、賃金要件・資格等手当要件による助成が適用された場合の加算額



## 【労働時間等の設定改善】

### 働き方改革推進支援助成金

#### 【概要】

生産性を高めながら労働時間の削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を助成するものです。中小企業における労働時間の設定の改善の推進を目的としています。

今年度は、「業種別課題対応コース」「労働時間短縮・年休促進支援コース」「勤務間インターバル導入コース」「団体推進コース」の4コースになりました。

なお、働き方改革推進支援助成金の申請の受付は、2024年11月29日（金）まで（必着）です。国の予算額に制約されるため、予告なく受付が締め切られることがあるので、申請にあたっては最新の情報を確認してください。

■ 図表11 働き方改革推進支援助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
業種別課題対応コース ※対象は建設業、運送業、病院等、鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業	2024年4月から時間外労働の上限規制が適用された業種等において、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的に、外部専門家によるコンサルティングや労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主にその経費の一部を助成	成果目標の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給（①②のいずれか低い額） ①「成果目標ごとに設定する上限額」と「賃金引上げ達成時の加算額」（*）の合計額 *賃金の引上げを成果目標に加えた場合の引上げ率と対象労働者数に応じた加算額（最大480万円） ②対象経費の合計額×3/4（4/5） ※（ ）は常時使用する労働者数30名以下かつ、労務管理用ツール等の導入経費が30万円超の場合
労働時間短縮・年休促進支援コース	時間外労働の削減、年次有給休暇等の取得促進に向けた環境整備に取り組むため、外部専門家のコンサルティングや労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主にその経費の一部を助成	成果目標の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給（①②のいずれか低い額） ①「成果目標ごとに設定する上限額」と「賃金引上げ達成時の加算額」（*）の合計額 *賃金の引上げを成果目標に加えた場合の引上げ率と対象労働者数に応じた加算額（最大480万円） ②対象経費の合計額×3/4（4/5） ※（ ）は常時使用する労働者数30名以下かつ、労務管理用ツール等の導入経費が30万円超の場合
勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的に、外部専門家のコンサルティングや労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主にその経費の一部を助成	取組の実施に要した経費の一部を支給（①②のいずれか低い額） ①休憩時間数と取組内容に応じて設定された上限額 例）休憩時間数9時間以上11時間未満・「新規導入」に該当する取組がある場合 上限額100万円 休憩時間数11時間以上・「新規導入」に該当する取組がある場合 上限額120万円 ②対象経費の合計額×3/4（4/5） ※（ ）は常時使用する労働者数30名以下かつ労務管理用ツール等の導入経費が30万円超の場合 ・賃金の引上げを成果目標に加えた場合は、賃金引上げ率と対象者数に応じて加算（上限額は最大480万円）
団体推進コース	中小企業の事業主団体等において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対してその経費を助成	500万円を上限に対象経費の合計額、総事業費から収入額を控除した額を支給 ※都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10者以上）の場合は上限額1,000万円

※働き方改革推進支援助成金を受給するには、各コースごとに設定される成果目標に取り組む必要があります。詳しくは、厚生労働省等のホームページ等で確認してください