



わかりやすい  
**助成金**  
ガイドブック

---

2024年度版

---

## ごあいさつ

---

労働者不足が過熱しているなかで、いかに労働力を確保していくか、業務を効率化していくかということが、企業の喫緊の課題となっています。

































そこで、女性の仕事と子育ての両立や高年齢者の活躍促進、既存従業員の時代に合わせた学び直しなどが注目を浴びていますが、当該取り組みに関連した助成金もまた進展を見せています。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当に受給できる助成金があるのか」と思われる経営者の方もいらっしゃるかもしれません。しかし、そのような心配はご無用です。そもそも、「助成金」は多種多様であり、その時代を反映した国が推し進める労働政策に基づいて新設・改定されています。したがって、何らかの助成金に該当する可能性が高く、条件に合致した雇用施策さえ行えば、どんな企業でも受給できる可能性を持っています。

また、「助成金」は金融機関の融資とは異なり、返済の必要がありません。実際に「助成金」を受給した企業は「気づいてよかった」「受給できてありがたかった」と感じています。

本書では、複雑で難解なイメージのある助成金をなるべく分かりやすい語句で理解しやすいように解説しました。本書で助成金の理解を深めていただければ幸いです。

# 目次

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 目次                                 | 1   |
| 助成金とは？                             | 2   |
| 助成金の受給事例／2024年度の助成金のポイント           | 3   |
| ① 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)   | 4     |
| ② 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース)         | 5     |
| ③ キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)       | 6      |
| ④ キャリアアップ助成金(正社員化コース)              | 7     |
| ⑤ キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)        | 8     |
| ⑥ 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)         | 9    |
| ⑦ 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)             | 10    |
| ⑧ 人材開発支援助成金(事業展開等リスティング支援コース)      | 11   |
| ⑨ 両立支援等助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)) | 12    |
| ⑩ 両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース)       | 13    |
| ⑪ 高年齢労働者処遇改善促進助成金                  | 14    |
| ⑫ 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)       | 15    |
| ⑬ 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)         | 16    |
| ⑭ トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)          | 17    |
| ⑮ 早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)            | 18   |
| ⑯ 雇用調整助成金                          | 19    |
| 取り扱い機関一覧                           | 20  |

本ガイドブックに掲載している助成金以外にも、多数の助成金があります。助成金に興味をお持ちになった方は、裏表紙中面の「らくらく助成金診断」をご活用ください。

※次の記号は、それぞれ助成金の受給に際しポイントとなる要件を示しています



人の雇入れ



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



能力開発



多様な人材の活躍推進

# 助成金とは？

下記のように一定の労働条件・職場環境の整備をすることにより、国から資金の助成を受けられる制度です

- 職場環境や待遇の改善を行った場合
- 育児や介護、治療と仕事の両立支援を行った場合
- 労働者の教育訓練を行った場合
- 高齢者や障害者を雇用した場合 など

## ■ 助成金のメリット

国・金融機関からの融資……………返済義務があります  
国からの助成金……………返済義務がありません

## ■ 会計・税務上の取り扱い

会計上……………雑収入として処理してください  
税務上……………所得となりますが、消費税はかかりません  
※助成金の会計・税務上の詳細な取り扱いについては、税務署や税理士にご確認ください

## ■ 大企業と中小企業では助成額が異なることがあります

中小企業の定義は以下の通りです

| 業 種         | 労働者数または資本金・出資金額の基準            |
|-------------|-------------------------------|
| 小売業(飲食店を含む) | 労働者50人以下または資本金・出資金が5,000万円以下  |
| サービス業       | 労働者100人以下または資本金・出資金が5,000万円以下 |
| 卸売業         | 労働者100人以下または資本金・出資金が1億円以下     |
| その他の業種      | 労働者300人以下または資本金・出資金が3億円以下     |

※この基準を超えると大企業となります ※中小企業のみ対象となる助成金もあります

## ■ 助成金を申請する前に注意しておくこと

- 書類の整備をしておきましょう  
申請にあたり、就業規則や賃金台帳など法律で定められている書類の提出が求められる場合があります
- 事前に計画届などの書類の提出が必要な場合があります  
「人材開発支援助成金」のように、事前に計画届などの書類の提出が必要な場合がありますのでご注意ください
- 事業主の都合による離職をさせている場合、助成金を受給できない場合があります  
「特定求職者雇用開発助成金」のように、一定の期間の間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいる場合、助成金を受給できない場合があります
- 不正受給には罰則があります  
不正受給が判明した場合には、不支給または返還することになる上、事業所名の公表、さらに悪質なものは刑事告発の対象となります
- 取り扱い機関や社会保険労務士に確認をしましょう  
実際に助成金を受給するにあたり、取り扱い機関や社会保険労務士に事前に詳細を確認しておきましょう

# 助成金の受給事例



男性育休を取得させて助成金を受給！  
IT企業の事業者(従業員数:42名)の事例

助成金の種類:  
両立支援等助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))  
受給額:約40万円

## Before

これまで男性社員に育児休業を取得させた実績はなかったが、男性の中堅社員から取得したい旨の要望があった。以前から従業員の定着について課題を感じており、当該中堅社員に有効に育児休業を活用してもらうことは、若年社員にも好影響を及ぼすであろうことから、積極的な付与を検討した。

### 【助成金受給の施策】

部長職を推進者として相談窓口を設置するとともに社内研修を実施

業務を代替する要員を確保するとともに、5日間の育児休業を取得させた

## After

当該社員が出産の立ち合いから退院や配偶者の実家への付き添いまで、余裕をもって対応できたこと、また部長が窓口として気にかけて逐次相談に乗っていたこともあって、当該社員から非常に感謝された。また、若年社員からも窓口宛に相談が入っており、単に育児休業させるのみならず、施策の導入が有効に働いていることを実感できている。

# 2024年度の助成金のポイント

本年度は、昨年度から継続して「異次元の少子化対策」「人への投資」に関連した助成金に注目が集まっています

「異次元の少子化対策」に掲げられた「両立支援・働き方関連」施策のひとつとして、育児・介護休業法などの改正法が成立しました。また、「人への投資」のうち、5年で合計1兆円という予算を投じるとした「リスクリング」は本年度も大幅な予算枠が取られています。

このような流れから、少子化対策の一要素となる仕事と育児の両立支援策、仕事で新たに必要となる知識や技術を習得するリスクリングなどの助成金が引き続き注目されています。企業としてこのような取り組みを推進していく際には、ぜひ助成金の活用を検討なさってください。

## ①仕事と育児の両立支援

両立支援等助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))…P12

両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース)…P13

## ②リスクリング

人材開発支援助成金(人材育成支援コース)…P10

人材開発支援助成金(事業展開等リスクリング支援コース)…P11

次ページから個別の助成金の案内となります。なお、本紙記載の受給要件等につきましては、簡易的な記載としておりますので、あらかじめご了承ください。

# 1

## 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)

制度導入の助成

働き方改革の推進と共に、生産性を向上させ、労働時間の縮減や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場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと

- 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(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
- 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り組み
- 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・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

2. 1の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から③のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること

- ① 月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること
- ② 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③ 時間単位の年次有給休暇の規定、および特別休暇(病欠休暇、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)の規定のいずれか1つ以上を新たに導入すること

### Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

(1) 成果目標の①から③の上限額およ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人以下かつ、支給対象の取り組みで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

<(1)の上限額>

・成果目標①の上限額

| 事業実施後の設定         | 助成額             |                 |
|------------------|-----------------|-----------------|
|                  | 事業実施前の設定が月80時間超 | 事業実施前の設定が月60時間超 |
| 月60時間以下          | 200万円           | 150万円           |
| 月60時間を超え、月80時間以下 | 100万円           | —               |

・成果目標②達成時の上限額:25万円 ・成果目標③達成時の上限額:25万円

<(1)の賃金加算額>

| 引き上げ人数          |        | 助成額  |      |       |                    |
|-----------------|--------|------|------|-------|--------------------|
|                 |        | 1~3人 | 4~6人 | 7~10人 | 11~30人             |
| 常用労働者数<br>30人超  | 3%引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人あたり5万円(上限150万円)  |
|                 | 5%引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人あたり8万円(上限240万円)  |
| 常用労働者数<br>30人以下 | 3%引き上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人あたり10万円(上限300万円) |
|                 | 5%引き上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人あたり16万円(上限480万円) |

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)

### 知 っ っ ク 情 報

●この助成金の申請の受付は2024年11月29日までとなります



# 2

## 制度導入の助成

# 働き方改革推進支援助成金 (業種別課題対応コース)

2024年4月1日から時間外労働の上限規制が適用される「建設業」「運送業」「病院等」「砂糖製造業」の事業者が、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入などに取り組んだ場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次の1～3に該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 「建設業」「運送業」「病院等」「砂糖製造業」を営んでいること
2. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと
  - 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(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
  - 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・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)
3. 2の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から⑥のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること
  - ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること
  - ② 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
  - ③ 時間単位の年次有給休暇の規定、および特別休暇(病気休暇等、教育訓練休暇等)の規定のいずれか1つ以上を新たに導入すること
  - ④ 9時間以上の勤務間インターバル制度の規定を新たに導入すること
  - ⑤ 4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させること(建設業)
  - ⑥ 所定の「労務管理体制の構築等」「医師の労働時間の実態把握と管理」を実施すること(病院等)

## Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

- (1) 成果目標の①から⑥の上限額およ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人以下かつ、支給対象の取り組みで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

〈(1)の上限額〉

| 成果目標 | 助成額                     |                 |                 |
|------|-------------------------|-----------------|-----------------|
|      | 事業実施後の設定                | 事業実施前の設定が月80時間超 | 事業実施前の設定が月60時間超 |
| ①    | 月60時間以下                 | 250万円           | 200万円           |
|      | 月60時間超、月80時間以下          | 150万円           | —               |
| ②③   | 25万円                    |                 |                 |
| ④    | 建設業および砂糖製造業             | 新規導入            | 100万円～120万円     |
|      |                         | 適用範囲の拡大または時間延長  | 50万円～60万円       |
|      | 運送業                     | 新規導入            | 150万円～170万円     |
|      |                         | 適用範囲の拡大または時間延長  | 75万円～85万円       |
|      | 病院等                     | 新規導入            | 120万円～170万円     |
|      |                         | 適用範囲の拡大または時間延長  | 60万円～85万円       |
| ⑤    | 1日増加ごとに25万円(最大で100万円まで) |                 |                 |
| ⑥    | 50万円                    |                 |                 |

〈(1)に加え賃金引き上げを行った場合の加算額〉

企業規模、引き上げ率、引き上げ人数に応じて15万円～480万円

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) (巻末参照)

## 知 っ っ ク 情 報

- この助成金の申請の受付は2024年11月29日までとなります



中小企業

大企業

制度導入の助成

# 3

## 制度導入の助成

# キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)

有期契約労働者等の社会保険の適用時に手当の支給等により労働者の収入を増加させた場合、所定労働時間を延長して社会保険を適用させる場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 次の①～③のいずれかに該当すること
  - ① 手当等支給メニュー…「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させること
  - ② 労働時間延長メニュー…所定労働時間の延長により社会保険を適用させること
  - ③ 併用メニュー…1年目に①の取り組みを、2年目に②の取り組みを行うこと
3. 2が適用された労働者を雇用保険および社会保険に加入させていること



## Q いくら助成されますか？

〈① 手当等支給メニュー〉

| 助成額        |            |            |                |
|------------|------------|------------|----------------|
| 取り組み年次     | 1年目        | 2年目        | 3年目            |
| 受給額(一人あたり) | 20万円(15万円) | 20万円(15万円) | 10万円(7万5,000円) |

〈② 労働時間延長メニュー〉

一人あたり30万円(22万5,000円)

〈③ 併用メニュー〉

| 助成額        |            |                 |
|------------|------------|-----------------|
| 取り組み年次     | 1年目        | 2年目             |
| 受給額(一人あたり) | 20万円(15万円) | 30万円(22万5,000円) |

※( )内は大企業の受給額

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

## 知っトク情報

- キャリアアップ助成金には、他にも以下のコースがあります
  - ① 正社員化コース
  - ② 障害者正社員化コース
  - ③ 賃金規定等改定コース
  - ④ 賃金規定等共通化コース
  - ⑤ 賞与・退職金制度導入コース



制度導入の助成



# 4

## キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

制度導入の助成

有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
2. 有期契約労働者等を、正規雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則に規定していること

3. 2により転換または直接雇用される労働者は、継続または通算して6か月以上雇用または受け入れられた方であること

4. 2により転換または直接雇用された労働者を6か月以上の間継続雇用し、かつ転換前6か月と転換後6か月を比較して3%以上増額した賃金を支給していること

### Q いくら助成されますか？

|  |  | 助成額(1人あたり)         |          |
|--|--|--------------------|----------|
|  |  | 有期雇用労働者            | 無期雇用労働者  |
| 支給額<br>(※)                                   | 中小企業   | 80万円               | 40万円     |
|  | 大企業  | 60万円               | 30万円     |
| 加算額  | ①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合                                  | 28万5,000円          |          |
|  | ②母子家庭の母等または父子家庭の父の場合                                       | 9万5,000円           | 4万7,500円 |
|  | ③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合<br>(自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後) | 9万5,000円           | 4万7,500円 |
|  | 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合<br>(自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後)       | 11万円               | 5万5,000円 |
|  | ④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事業所あたり1回のみ)                | 20万円<br>(大企業 15万円) |          |
| ⑤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事業所あたり1回のみ) | 40万円<br>(大企業 30万円)   |                    |          |

※1年度1事業所あたり20人まで

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

### 知 っ ト ク 情 報

- 正社員化後、12か月以上継続雇用していた場合、2期目の申請ができるようになりました(上述の支給額は1、2期分の合算額となります)



中小企業

大企業

制度導入の助成

# 5

## 制度導入の助成

# キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度導入コース)

すべての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、支給または積立てを実施した場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、以下の要件を満たす賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、就業規則または労働協約に規定すること
  - ① 賞与：6ヵ月分相当として5万円以上支給
  - ② 退職金：1ヵ月分相当として3,000円以上を6ヵ月分  
または6ヵ月分相当として1万8,000円以上積み立て
3. 2の制度を全ての有期雇用労働者等に適用させること
4. 1の制度を初回の賞与の支給または退職金の積み立て後6ヵ月以上運用していること



## Q いくら助成されますか？

| 制度  | 助成額                   |                      |
|-----|-----------------------|----------------------|
|     | 賞与または退職金制度<br>いずれかを導入 | 賞与および退職金制度<br>同時に導入  |
| 受給額 | 40万円(30万円)            | 56万8,000円(42万6,000円) |

※( )内は、中小企業以外の受給額

※1事業所あたり1回のみ

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

## 知 っ トク 情報

- 就業規則等に規定がなく、慣例的に支給していた賞与制度・退職金制度を就業規則等において規定した場合も支給対象となり得ます



制度導入の助成

# 6

## 制度導入の助成

# 人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース)

人事評価制度と賃金制度の整備を通じて生産性の向上と賃金アップおよび離職率の低下に取り組んだ場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 「人事評価制度等整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 1の整備計画に基づき、賃金アップを伴う人事評価制度および賃金制度を整備し、労働協約または就業規則に規定すること

3. 賃金アップを伴う人事評価制度および賃金制度をすべての正規労働者に実施すること

4. 次の①②を達成すること

- ①人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」に対象労働者に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の総額を比較した時に、3%以上増加していること
- ②離職率を目標値以上に低下させること

## Q いくら助成されますか？

| 助成額         |
|-------------|
| 1事業所あたり80万円 |



取り扱い機関

公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

## 知 っ ト ク 情 報

- 人材確保等支援助成金には、他にも以下のコースがあります
  - ①雇用管理制度助成コース
  - ②中小企業団体助成コース
  - ③建設キャリアアップシステム等普及促進コース
  - ④外国人労働者就労環境整備助成コース
  - ⑤テレワークコース
  - ⑥若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)
  - ⑦作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)



中小企業

大企業

制度導入の助成

# 7

## 人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)

能力開発・賃金の助成

年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に支給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれかの訓練を実施すること
  - ① 人材育成訓練…職務に関連した知識・技能を習得させるための10時間以上の訓練
  - ② 認定実習併用職業訓練…厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練
  - ③ 有期実習型訓練…有期契約労働者等に対し、正規雇用労働者等に転換するための訓練
2. 事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内

- 容を雇用する労働者に対して周知していること
3. 職業能力開発推進者を選任していること
4. 職業訓練実施計画届を労働局に提出していること
5. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
6. 職業訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

| 支給対象となる訓練 |          | 経費助成     |            | 賃金助成           |                  | OJT実施助成    |            |
|-----------|----------|----------|------------|----------------|------------------|------------|------------|
|           |          | 要件を満たす場合 |            | 要件を満たす場合       |                  | 要件を満たす場合   |            |
| 人材育成訓練    | 雇用保険被保険者 | 45%(30%) | +15%(+15%) | 760円<br>(380円) | +200円<br>(+100円) | -          | -          |
|           | 有期       | 60%      | +15%       |                |                  | -          | -          |
|           | 有期→正規等   | 70%      | +30%       |                |                  | -          | -          |
| 認定実習併用訓練  |          | 45%(30%) | +15%(+15%) |                |                  | 20万円(11万円) | +5万円(+3万円) |
| 有期実習型訓練   | 有期       | 60%      | +15%       |                |                  | 10万円(9万円)  | +3万円(+3万円) |
|           | 有期→正規等   | 70%      | +30%       |                |                  |            |            |

※( )内は中小企業以外の助成額・助成率

※「要件を満たす場合」とは、全ての対象労働者に対して、要件を満たす賃金または資格等手当を支払った場合を指します。

〈支給限度額〉

・経費助成限度額 ※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

| 企業規模           | 10時間以上100時間未満 | 100時間以上200時間未満 | 200時間以上 |
|----------------|---------------|----------------|---------|
| 中小企業事業主・事業主団体等 | 15万円          | 30万円           | 50万円    |
| 中小企業以外の事業主     | 10万円          | 20万円           | 30万円    |

・賃金助成限度額…1,200時間(専門実践教育訓練の場合1,600時間) ・支給に関する制限…1労働者1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

### 知っトク情報

- OFF-JTを在宅・サテライトオフィス等においてeラーニング、通信制または同時双方向型の通信訓練により実施することも可能です。この場合、テレワーク勤務を制度として導入し、当該制度を労働協約、就業規則等に規定していることがわかる書類の提出が必要になります。



# 8

能力開発・賃金の助成

## 人材開発支援助成金 (事業展開等リスクリング支援コース)

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合等に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 次のいずれかの訓練を実施すること

- ① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- ② 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

- 2. 事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること
- 3. 職業能力開発推進者を選任していること
- 4. 訓練実施計画届を労働局に提出していること
- 5. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
- 6. 訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

| 経費助成     | 賃金助成       |
|----------|------------|
| 75%(60%) | 960円(480円) |

※( )内は中小企業以外の助成額・助成率

〈支給限度額〉

・経費助成限度額 ※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

| 企業規模       | 10時間以上<br>100時間未満 | 100時間以上<br>200時間未満 | 200時間以上 |
|------------|-------------------|--------------------|---------|
| 中小企業事業主    | 30万円              | 40万円               | 50万円    |
| 中小企業以外の事業主 | 20万円              | 25万円               | 30万円    |

・賃金助成限度額…1,200時間が限度(専門実践教育訓練の場合1,600時間が限度)

・支給に関する制限…1労働者につき1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局(巻末参照)

### 知 っ トク 情報

●人材開発支援助成金には、他にも以下のコースがあります

- ①教育訓練休暇等付与コース
- ②人への投資促進コース
- ③建設労働者認定訓練コース
- ④建設労働者技能実習コース
- ⑤障害者職業能力開発コース



能力開発・賃金の助成

# 9

## 両立支援等助成金

(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))

制度導入の助成

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い、実際に育児休業を取得させた場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の  
中小企業事業主

1. 育児・介護休業法に定める育児休業制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約または就業規則に規定していること
2. 一般事業主行動計画を策定し、労働局の認定を受け、それを労働者に周知させるための措置を講じていること

3. 次の①②に該当すること

- ① 育児休業の前日までに、雇用環境整備の措置を複数行うとともに、育児休業取得者の業務を代替する体制を整え、連続した5日以上の子育て休業を取得させること
- ② ①の取り組み後3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること、または2年連続70%以上になったこと

### Q いくら助成されますか？

|                       |                                      | 助成額                                   |
|-----------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ①男性労働者の出生時<br>育児休業取得  | 1人目                                  | 20万円<br>※雇用環境整備措置を4つ以上<br>実施した場合:30万円 |
|                       | 2人目・3人目                              | 10万円                                  |
| 育児休業等に関する情報公表加算       |                                      | 2万円                                   |
| ②男性労働者の<br>育児休業取得率上昇等 | 1事業年度に30%以上上昇                        | 60万円                                  |
|                       | 2事業年度に30%以上上昇または<br>1、2事業年度連続で70%以上  | 40万円                                  |
|                       | 3事業年度後に30%以上上昇または<br>2、3事業年度連続で70%以上 | 20万円                                  |
| プラチナくるみん認定加算          |                                      | 15万円                                  |

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) (巻末参照)

## 知 っ ト ク 情 報

- 雇用環境整備の措置は次のいずれかとなります
  - ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
  - ・育児休業に関する相談体制の整備
  - ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
  - ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知
  - ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分または人員の配置に係る必要な措置



# 10

制度導入の助成

## 両立支援等助成金

(柔軟な働き方選択制度等支援コース)

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の  
中小企業事業主

1. 次の①～⑤の柔軟な働き方選択制度等のうち、2つ以上の制度を導入し、労働協約または就業規則に規定していること
  - ①始業終業時刻の変更等(フレックスタイム制度/時差出勤制度)
  - ②育児のためのテレワーク等
  - ③短時間勤務制度
  - ④保育サービスの手配・費用補助制度
  - ⑤子の養育のための有給休暇(子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度)

2. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局の認定を受け、それを労働者に周知させるための措置を講じていること
3. 対象制度利用者のための「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成すること
4. 対象制度利用者が、柔軟な働き方選択制度等のうちの1つを、利用開始から6カ月間で一定の基準以上利用すること
5. 対象労働者を、制度利用期間中および支給申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること

### Q いくら助成されますか？

|                     | 助成額  |
|---------------------|------|
| 制度を2つ導入した場合(※1)     | 20万円 |
| 制度を3つ以上導入した場合(※1)   | 25万円 |
| 育児休業等に関する情報公表加算(※2) | 2万円  |

※1:1事業主1年度につき5人まで

※2:1事業主1回限り

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)

### 知 っ トク 情報

- 両立支援助成金には、他にも以下のコースがあります。
  - ①介護離職防止支援コース
  - ②育児休業等支援コース
  - ③育休中等業務代替支援コース
  - ④不妊治療両立支援コース



制度導入の助成

# 11

## 賃金の助成

# 高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、賃金規定等の増額改定に取り組んだ場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 「賃金規定等改定計画書」を作成し、労働局の認定を受けること
2. 60歳から64歳までの高年齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、6ヵ月以上運用していること
3. 高年齢雇用継続基本給付金の受給額が、賃金規定等の改定の前後を比較して減少していること
4. 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること

## Q いくら助成されますか？

| 助成額・率   |
|---|
| 賃金規定等の改定前後で比較した、<br>高年齢雇用継続基本給付金の減少額 × 2/3(1/2) |

※( )は中小企業以外に対する助成率



取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所〈ハローワーク〉(巻末参照)

## 知 っ トク 情報

- 事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者を対象にして、減少額を算定します



中小企業  
大企業

賃金の助成



# 12

制度導入の助成

## 65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳以上への定年の引き上げや、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行った場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 労働協約または就業規則に、以下のいずれかの新しい制度を規定し、実施すること
  - ① 65歳以上への定年引き上げ
  - ② 定年の定めの廃止
  - ③ 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
  - ④ 他社による継続雇用制度の導入

2. 1に定める制度の実施日の6ヵ月前の日から支給申請日の前日までの間に、60歳を下回る定年を定めていないこと、または65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること
3. 支給申請日の前日において、1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
4. 高齢者雇用管理に関する措置を実施していること

### Q いくら助成されますか？

〈定年の引き上げまたは定年の定めの廃止〉

(措置内容の記載年齢は定年引き上げ幅)

| 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) |       |          |
| 60歳以上被保険者数 |      |        |        |       |          |
| 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〉

〈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 |
|------------|--------|-------|-------|
|            | 66～69歳 | 70歳以上 |       |
| 60歳以上被保険者数 |        |       |       |
| 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 |       |

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

※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

※1企業あたり1回限り(要件を満たす場合は、2回目の申請が可能)

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

## 知 っ ト ク 情 報

- 高齢者雇用管理に関する措置は、以下の内1つ以上実施することが必要です
  - ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - ② 作業施設・方法の改善
  - 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、処遇の改善
  - ⑥ 賃金体系の見直し
  - ⑦ 勤務時間制度の弾力化



中小企業

大企業

制度導入の助成

# 13

## 賃金の助成

# 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

高齢者、障害者等の就職が特に困難な方を公共職業安定所等の紹介により新たに雇い入れた場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主  
 1. 65歳未満で次の①～⑥のいずれかの求職者を  
 公共職業安定所または民間の職業紹介事業者  
 等の紹介により、継続して雇用する労働者として  
 雇い入れること(①は65歳以上も対象)  
 ①60歳以上の者  
 ②母子家庭の母等  
 ③父子家庭の父  
 (児童扶養手当を受けている者に限る) 等

④補完的保護対象者(難民に該当しないものの、  
 保護を必要とする外国人)  
 ⑤身体障害者  
 ⑥知的障害者  
 ⑦重度障害者等  
 (重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)  
 2. 対象労働者の雇入れ前後6カ月の間に事業主  
 都合による解雇がないこと、また特定受給資格者  
 となる離職理由により一定割合の雇用保険被保険  
 者を離職させていないこと

## Q いくら助成されますか？

〈短時間労働者以外の者として雇い入れた場合〉

| 対象労働者             | 助成額   |       |
|-------------------|-------|-------|
|                   | 中小企業  | 大企業   |
| 高齢者、母子家庭の母等       | 60万円  | 50万円  |
| 重度障害者等を除く身体・知的障害者 | 120万円 | 50万円  |
| 重度障害者等            | 240万円 | 100万円 |

〈短時間労働者として雇い入れた場合〉

| 対象労働者         | 助成額  |      |
|---------------|------|------|
|               | 中小企業 | 大企業  |
| 高齢者、母子家庭の母等   | 40万円 | 30万円 |
| 障害者(知的・身体・精神) | 80万円 | 30万円 |



取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所〈ハローワーク〉(巻末参照)

## 知 っ ト ク 情 報

- 短時間労働者として取り扱われるのは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者です
- 申請は6ヵ月単位で行います(2回から6回に分けて申請することになります)



# 14

賃金の助成

## トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)

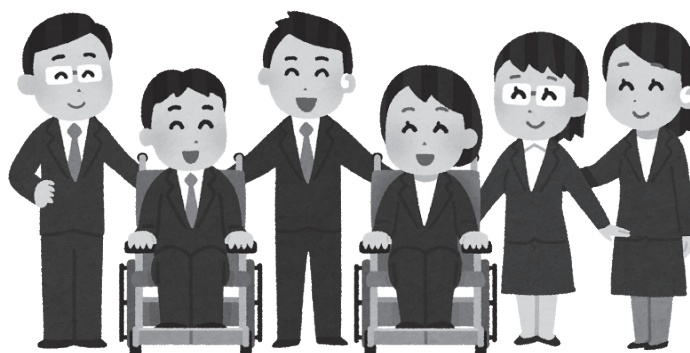
就職が困難な障害者を一定期間試行的に雇用した場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 一定の要件を満たす障害者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により採用すること
  2. 1の対象労働者について、適性や能力を見極めるため原則3ヵ月(精神障害者は6～12ヵ月)のトライアル雇用をすること
  3. 公共職業安定所等から紹介を受ける前に対象者の雇用の内定がなかったこと
  4. 代表者または取締役の3親等以内の親族以外の者を対象者として雇い入れること
  5. トライアル雇用開始日前日から起算して6ヵ月前の日からトライアル雇用終了日までの間に事業主都合による解雇等をしていないこと、または一定割合の特定受給資格者を出していないこと
  6. トライアル雇用開始日前日から起算して過去3年間対象者を雇用したことがないこと

### Q いくら助成されますか？

| 対象労働者   | 助成額(1人あたり)                                  |
|---------|---|
| 精神障害者以外 | 月額最大4万円(最長3ヵ月)                              |
| 精神障害者   | 1～3ヵ月目：月額最大8万円<br>4～6ヵ月目：月額最大4万円<br>(最長6ヵ月) |



取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

### 知っく情報

- テレワークによる勤務を行う場合は、原則3ヵ月のトライアル雇用期間を最長6ヵ月まで延長できます
- 障害者を短時間トライアル雇用する場合には、障害者短時間トライアルコースに該当し、1人あたり月額最大4万円(最長12ヵ月)受給できます



賃金の助成

# 15

賃金の助成

## 早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース)

離職を余儀なくされる方を、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れる場合に受給できます。

### Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 次のいずれにも該当する労働者を離職日の翌日から3ヵ月以内に期間の定めのない労働者として雇入れること
    - ①直前の離職等の際に「再就職援助計画」または「求職活動支援書」の対象者、または雇用保険の特定受給資格者となっていること
    - ②直前に雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと
  2. 対象労働者を、雇入れ日から起算して6ヵ月後まで引き続き雇用していること
  3. 雇入れ日の前日から起算して6ヵ月前の日から1年を経過した日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと

### Q いくら助成されますか？

<早期雇入れ支援>

|  |  | 助成額  |          |
|--|--|------|----------|
|  |  | 通常助成 | 優遇助成(※1) |
|  |  | 30万円 | 40万円     |

※1年度1事業所あたり500人分が上限

<人材育成支援：支給対象者に支給対象訓練を実施した場合は、以下の額を追加で助成>

| 訓練の種類  | 助成対象 |                | 助成額              |                    |
|--------|------|----------------|------------------|--------------------|
|        |      |                | 通常助成             | 優遇助成(※1)           |
| OFF-JT | 賃金助成 |                | 1時間あたり960円(480円) | 1時間あたり1,060円(580円) |
|        | 経費助成 | 10時間以上100時間未満  | 15万円(10万円)       | 25万円(20万円)         |
|        |      | 100時間以上200時間未満 | 30万円(20万円)       | 40万円(30万円)         |
|        |      | 200時間以上        | 50万円(30万円)       | 60万円(40万円)         |
| OJT    | 実施助成 |                | 20万円(11万円)       |                    |

※( )は中小企業以外に対する助成率

※1年度1事業所あたり5,000万円が上限

※1:一定の成長性が認められる事業所で、一定の要件を満たした事業所等から離職した方を雇入れた場合に助成

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所<ハローワーク>(巻末参照)

## 知っく情報

- Off-JTの対象となる経費は以下のとおりです。
  - ・事業内訓練の場合…外部講師の謝金(限度額1時間あたり3万円)、施設・設備の借上費、教科書・教材費に係る実費
  - ・事業外訓練の場合…入学金、受講料、受験料、教科書代など



# 16

## 賃金の助成

# 雇用調整助成金

事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業・教育訓練・出向)を行い、雇用を維持した場合に受給できます。

## Q どのような場合に助成されますか？

- 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主
1. 売上高や生産量などが一定以上低下していること
  2. 雇用維持のために、一定の基準を満たす休業、教育訓練、出向といった雇用調整を実施すること
  3. 休業手当もしくは賃金を支払い、または出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担したこと
  4. 休業等または出向の実施に関して必要な書類が整備・保管されていること

## Q いくら助成されますか？

〈累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間〉

| 助成内容   | 助成額・率 |     |               |
|--|-------|-----|---------------|
|  | 中小企業  | 大企業 | 教育訓練加算額       |
| 休業等を実施した場合の休業手当<br>または賃金相当額、<br>出向を行った場合の出向元事業主の<br>負担額に対する助成(率) | 2/3   | 1/2 | 1人1日あたり1,200円 |

〈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〉

| 助成内容        | 助成額・率 |     |               |
|-------------|-------|-----|---------------|
|             | 中小企業  | 大企業 | 教育訓練加算額       |
| 1/10未満      | 1/2   | 1/4 | 1人1日あたり1,200円 |
| 1/10以上1/5未満 | 2/3   | 1/2 |               |
| 1/5以上       | 2/3   | 1/2 | 1人1日あたり1,800円 |

※支給限度日数は1年間で100日、3年間で150日

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

## 知っトク情報

- 令和6年能登半島地震に係る雇用調整助成金の特例措置が実施されています
  - ・令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主
    - …生産指標要件の緩和、計画届の提出みなしなど
  - ・新潟県、富山県、石川県、福井県
    - …支給日数、助成率の拡大など
- ※随時、情報が更新されておりますので、検討の際には最新の情報をご確認ください



中小企業

大企業

賃金の助成

# 取り扱い機関一覧

## ●公共職業安定所〈ハローワーク〉

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●労働局

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●労働局 雇用環境・均等部(室)

本部 厚生労働省 雇用環境・均等局 TEL:03-5253-1111  
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

## ●(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齢者助成部 TEL:043-297-9535  
ホームページ <https://www.jeed.go.jp/>

### わかりやすい助成金ガイドブック

2024年度版

監修 中小企業福祉事業団  
〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5  
JPR上野イーストビル2階  
TEL 03(5806)0294  
<https://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は2024年6月1日現在のものです。

## 『らくらく助成金診断』

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、「YES」「NO」のどちらかでお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

|   |     |    |
|---|-----|----|
| 1. 労働保険(雇用保険・労災保険)に加入していますか               | YES | NO |
| 2. 従業員(雇用保険被保険者)がいますか                     | YES | NO |
| 3. パート・アルバイト・契約社員等の非正規雇用の従業員がいますか         | YES | NO |
| 4. 60歳以上の従業員(勤続1年以上)がいますか                 | YES | NO |
| 5. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか                  | YES | NO |
| 6. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか                | YES | NO |
| 7. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか        | YES | NO |
| 8. 中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか              | YES | NO |
| 9. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受入れの予定がありますか        | YES | NO |
| 10. 障害者を雇い入れる予定がありますか                     | YES | NO |
| 11. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか               | YES | NO |
| 12. 従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか | YES | NO |
| 13. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか            | YES | NO |
| 14. 保育・介護関連事業に携わっている、または予定がありますか          | YES | NO |
| 15. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか             | YES | NO |
| 16. 障害者のために職場環境を充実させる予定がありますか             | YES | NO |
| 17. 事業の縮小、または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか | YES | NO |
| 18. 再就職のための支援の予定がありますか                    | YES | NO |
| 19. 顧問契約をしている社会保険労務士がいますか                 | YES | NO |

|        |   |
|--------|---|
| 貴社名：   | 業 種：  |
| 従業員数：  | 名 (うちパート・アルバイト・契約社員等人数 名)<br>名 (うち60歳以上の従業員数 名) |
| ご担当者名： | ご所属：  |
| TEL：   | FAX：  |
| 備考：    |   |

