



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



人の雇い入れ



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(病気休暇、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 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 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

