

限定	助成金名	コース名	内容	受給額 【中小企業の場合】 ※大企業の場合の金額	助成金を申請できる時期 (助成金申請には、事前に計画書が必要です)
なし	キャリアアップ助成金	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：80万円/人 ※60万円 ②無期→正規：40万円/人 ※30万円 ※20人まで ※支給対象期間2期(12か月)の合計額(1期あたり40万円) ※上記の受給額のほかに加算措置もあり	転換日以後6か月分(勤務した日数が11日未満の月は除く)の賃金を支給した日の翌日から2か月以内
		社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合 ①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	①手当等支給メニュー：60万円/人 ※37.5万円 ②併用メニュー：60万円/人 ※37.5万円 ③労働時間延長メニュー：30万円/人 ※22.5万円 ①の額は支給申請5回の合計額(1回あたり10万円・大企業は7.5万円) ②の額は支給申請3回の合計額(10万円×2回・大企業は7.5万円/30万円×1回・大企業は22.5万円)	取組を6か月間継続した日の翌日から2か月以内
なし	65歳超雇用推進助成金	高齢者無期転換コース	50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換	30万円/人 ※10人まで ※大企業は、23万円	転換日以後6か月分(勤務した日数が11日未満の月は除く)の賃金を支給した日の翌日から2か月以内
中小企業	業務改善助成金	業務改善助成金	事業場内最低賃金を30円以上引き上げる 生産性向上に関する設備投資(機械設備・コンサルティング・研修等) ※一定の要件を満たせば、特別コースで申請可。 特別コースで物価高騰等要件を満たせば、パソコン、スマホ、広告宣伝費、机・椅子なども対象にできます。	設備投資の合計額に助成率(3/4~9/10の助成率) ①30円以上引き上げ 上限120万円(130万円) ②45円以上引き上げ 上限180万円(180万円) ③60円以上引き上げ 上限300万円(300万円) ④90円以上引き上げ 上限600万円(600万円) ※()内は、事業場規模30人未満の事業者の場合	令和6年12月27日まで
なし	人材開発支援助成金	事業展開等リスキリング支援コース	職務に関連した以下のいずれかの訓練を10時間以上行った場合 ①企業において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にあたり、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及び技能の習得をさせるための訓練	訓練経費の合計額に助成率(中小企業75%・大企業60%) 費金助成額(1人1時間)：中小企業960円・大企業480円 1事業所1年度あたりの助成限度額：1億円	訓練終了日の翌日から2か月以内
中小企業	出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)	第1種	男性従業員の育児休業を取得しやすい環境を作り、実際に男性従業員が産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得した場合(支給対象労働者数を3人までに拡充)	①育児休業取得 1人目20万円、2人目10万円、3人目10万円 ※1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合、10万円加算 ※育休中等業務代替支援コースと共通：育児休業等に関する情報公表加算 2万円(1回限り)	育児休業の終了日の翌日から起算して2か月以内
		第2種	第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育休取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合	①1年以内達成 60万円 ②2年以内達成等 40万円 ③3年以内達成等 20万円 ※第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合、15万円加算	要件を満たす事業年度の翌事業年度の開始日から起算して6か月以内
	育児休業等支援コース	育休取得時・職場復帰時	①育休取得時 対象者(3か月以上の育児休業取得者)の「育休復帰支援プラン」を作成し、面談・引継ぎを実施する場合に助成 ②職場復帰時 ①の対象者について、「育休復帰支援プラン」に基づき、育休中の職場の情報共有を行い、復帰前後に面談を行い、原職等に復帰後6か月以上雇用する場合に助成	①30万円 ②30万円 ※①②各2回まで(無期雇用・有期雇用 各1回)	①育児休業または、産後休業を開始して、3か月経過した日の翌日から2か月以内 ②育児休業期間の最終日の翌日から6か月を経過した日の翌日から2か月以内
	育休中等業務代替支援コース		育児休業や育休短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施	①育児休業中の手当支給：最大125万円 ②育短勤務中の手当支給：最大110万円 ③育児休業中の新規雇用：最大67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間 ※プラチナくるみん認定事業主は、①③を割増 ①業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③代替期間に応じた支給額を割増(7日以上：11万円、6か月以上：82.5万円) ※育休取得者が有期雇用労働者の場合、①~③に10万円加算(代替期間が1か月以上の場合) ※出生時両立支援コースと共通：育児休業等に関する情報公表加算 2万円(1回限り)	①育児休業1か月以上の場合、育児休業期間の最終日の翌日から3か月を経過した日の翌日から2か月以内 育児休業1か月未満の場合、育児休業期間の最終日の翌日から2か月以内 ②制度利用期間が1年を超える場合、制度利用期間の初日から1年を経過する日の翌日から2か月以内 1年を超え2年を経過する期間までの場合、制度利用期間の初日から2年を経過する日の翌日から2か月以内 以後は1年ごとに同様に支給申請 ③①と同じ
	介護離職防止支援コース		「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援 ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで ※個別周知・環境整備加算：①休業取得時または③介護両立支援制度に15万円加算(同一労働者について1回限り) ※業務代替支援加算：②に新規採用 20万円、手当支給等 5万円加算	①取得時は、介護休業取得日数が合計5日を経過する日の翌日から2か月以内 ②職場復帰時は、介護休業期間の最終日の翌日から3か月を経過する日の翌日から2か月以内 ③介護両立支援制度は、両立支援制度の利用実績が合計20日を経過する日または利用期間が6か月を満たす日の翌日から1か月が経過する日の翌日から2か月以内	

生産性要件は、令和5年3月31日で廃止されました

これらの助成金は雇用保険料を財源としているため、労働社会保険料法違反(就業規則未届、法定帳簿不備、残業代未払等)がある場合、受給できない可能性があります。

あかね社会保険労務士法人

〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17 梅田エーストビル5階 TEL:06-6359-5381 E-MAIL: info@akanesr.com