

令和6年度新設・改正  
助成金のプロがおすすめする  
注目の雇用関係助成金5選

資料作成：特定社会保険労務士 岡 佳伸

目次

■ 1. はじめに.....	1
■ 2. 今年の助成金の傾向.....	1
■ 3. 助成金のプロがおすすめする注目の雇用関係助成金5選....	1
①キャリアアップ助成金（正社員化コース）	1
②キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）	3
③早期再就職支援等助成金（早期雇入れ支援コース）	4
④両立支援助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）	6
⑤両立支援助成金（育児中業務代替支援コース）	7
■ 4. まとめ.....	10

# 令和6年度新設・改正 助成金のプロがおすすめする 注目の雇用関係助成金5選

## ■ 1. はじめに

本編では、令和6年度に注目すべき厚生労働省の雇用関係助成金を5つ選び、その詳細と活用方法について解説します。これらの助成金は、企業が人材を確保し、定着させ、また働きやすい環境を整備し、結果として事業の持続的な成長を実現するための重要な手助けになります。

今回取りあげる助成金は、下記の5つです。

- ① キャリアアップ助成金（正社員化コース）
- ② キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）
- ③ 早期再就職支援等助成金（早期雇入れ支援コース）
- ④ 両立支援助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）
- ⑤ 両立支援助成金（育児中業務代替支援コース）

## ■ 2. 今年の助成金の傾向

令和6年度の助成金はコロナ禍が終わり、雇用維持を担ってきた雇用調整助成金等が大幅に縮小され、これからの政策課題（成長産業への労働移動、更なる正社員化の推進、年収の壁対策、賃上げ、仕事と育児の両立等）に沿った助成金が拡充されました。ただし、コロナ禍での雇用調整助成金等拡充や要件緩和により多数の不正受給が行われたことで雇用関係助成金の支給審査も厳格化され、要件等も複雑化しました。雇用関係助成金を活用するためには支給要件を把握し、就業規則や育児・介護休業規程を現行法令に沿った最新のものに手直した上で各助成金の要件を満たす内容に改定する必要があります。

## ■ 3. 助成金のプロがおすすめする注目の雇用関係助成金5選

### ① キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「キャリアアップ助成金」は、正社員以外の非正規雇用労働者の企業内での処遇改善を促進するための制度です。正社員化や処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成されます。「正社員化コース」と「障害者正社員化コース」は、正社員以外で雇用されている者を正社員に登用することで、不安定雇

用を解消することを目的としています。

制度創設当初から多くの申請がありましたが、非正規と正社員との処遇に差がなかったり、正社員といっても昇給や賞与、退職金がないなど、良質な雇用とはいえない状況が見られました。また、正社員として採用された人を非正規と偽るなどの不正受給も散見されました。そのため、審査が厳格化され、令和4年10月から要件が大幅に改正されました。

#### 令和4年10月以降の要件

令和4年10月以降の要件は下記のとおりです。

- ・正社員要件の厳格化：正社員は「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限られます。また、それらは就業規則や賃金規定等で明記されている必要があります。昇給額や賞与額には規定はありませんが、「社会通念上妥当とされる金額」でなければなりません。また、正社員化後に試用期間を設けている場合、その期間は正社員とはみなされません。
- ・非正規社員と正社員との区分：転換対象となる非正規社員については、賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を原則6か月以上受けて雇用されている必要があります。基本給の多寡や昇給幅の違い、賞与、諸手当の違い（例えば正社員には賞与、退職金、役職手当が有るが非正規社員には無いなど）などが適用される必要があります。
- ・有期雇用契約要件の厳格化：有期雇用区分に適用される就業規則において契約期間に係る規定がない場合、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として扱われます。

キャリアアップ助成金正社員化コース及び障害者正社員化コースのその他の活用方法については、当初の有期契約の期間で見極めを行い、正社員登用を図ることで、慎重な採用とその後の定着という流れを作ることができます。採用された労働者にとっても契約期間満了として円満に離職することができます。また、採用時に他の助成金と違い就職経路は問わないため、障害者等の就職困難者であっても縁故や知人の紹介で採用することができます。

助成金申請に関しては多くの注意点があり、満たしていないと不支給になることがあります。事前にキャリアアップ計画の届出が必要であり、原則6か月以上勤務している非正規社員を就業規則等で決められた方法で面接試験等を行い、6か月間雇用が定着した後に支給申請することができます。正社員化コースの場合、転換後6か月間の賃金を転換前6か月間の賃金より固定的な賃金で3%以上増額させる必要があります。

障害者正社員化コースについては、障害者トライアル雇用助成金との組み合わせが可能です。例えば、障害者についてハローワーク等にトライアル雇用の求人を出して、トライアル雇用期間に適性を見極めた後に、正規雇用や無期雇用に転換することで両方の受給要件を満たすことができます（障害者正社員化コースのみ無期転換も対象になります）。

キャリアアップ助成金の正社員化コースと障害者正社員化コースの助成金支給金額は図表1を参照してください。

図表1

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<p><b>正社員化コース</b>                      有期雇用労働者等を正社員化（※）                      ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む                      →正社員化後6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p>	<p>①有期→正規：80万円（60万円）（※）                      ②無期→正規：40万円（30万円）（※）                      ※6か月ごとに2回支給した場合の合計額                      →有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超のものは無期雇用労働者とみなす。</p>	<p><b>正社員化コース</b></p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用                      28.5万円                      ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換                      1事業所当たり20万円                      ※（15万円）                      ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換                      1事業所当たり40万円                      ※（30万円）                      ※（ ）内は大企業</p> <p>■母子家庭の母等または父子家庭の父                      ①9.5万円                      ②4.75万円                      ■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化                      ①9.5万円                      ②4.75万円                      ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換                      ①11万円                      ②5.5万円</p>
<p><b>障害者正社員化コース</b>                      障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規：90万円（67.5万円）                      ②有期→無期：45万円（33万円）                      ③無期→正規：45万円（33万円）</p>	

## ②キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」は、厚生労働省が令和5年10月から開始した制度で、短時間労働者が社会保険に加入することで手取り収入が減少することを防ぐ目的があります。この制度は、事業主が労働者の収入を増やす取り組みを行った場合、労働者1人あたり最大50万円を助成します。

手続きの流れはまず、キャリアアップ計画書を作成し、都道府県労働局長に提出します。次に、社会保険に加入した労働者に対して、メニューに応じた取り組みを実施します（図表2）。最後に、取り組みを実施した後、支給申請書と添付書類を事業所の所在地を所管する都道府県労働局に提出します。

この制度の活用には、いくつかのポイントがあります。例えば、社会保険適

用促進手当により社会保険を適用させる場合は、現在の時給が低く社会保険の適用がされていない労働者が対象となります。また、労働者のキャリアに応じて労働時間を延長することにより社会保険を適用させる場合では、労働時間延長メニューの活用が可能です。

ただし、このように社会保険適用促進手当により社会保険を適用させる状況は社会保険の特定適用拡大事業主であり、現在の時給が低く社会保険の適用がされていない前提があるので、現在のような賃金上昇が続く中で活用が進むことは考えにくいです。

この制度は令和7年度末までの時限措置で、令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象となります。この制度を活用することで、事業主は労働者のキャリアアップを支援し、年収106万円の壁を解消することができます。これにより、短時間労働者の就業意欲や雇用安定に寄与することが期待されます。助成金の活用は、事業主と労働者双方にとって大きなメリットがありますので、ぜひ活用してみてください。

図表2

(1) 手当等支給メニュー		(2) 労働時間延長メニュー		
要件	一人当たり助成額	週所定労働時間の延長	賃金の増額	一人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支援 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円(注)	4時間以上	—	30万円
②賃金の15%以上を追加支給(社会保険適用促進手当など)	2年目 20万円(注)	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③賃金の18%以上を増額		2時間以上 3時間未満	10%以上	
		1時間以上 2時間未満	15%以上	
3年目以降、③の取組	3年目 10万円			

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。  
 ※(2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。  
 ※1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。  
 (上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます)

(注) 1、2年目は取組から6か月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)  
 ○社会保険適用促進手当  
 事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

### ③早期再就職支援等助成金(早期雇入れ支援コース)

早期再就職支援等助成金は、再就職支援コース、雇入れ支援コース、中途採用拡大コースの3つのコースが設けられています。雇入れ支援コースでは、再就職援助計画や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を、離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇入れ、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合や、

その雇い入れた方に対して職業訓練を実施した事業主に対して助成が行われます。これは、離職を余儀なくされる方の早期再就職及び定着の支援を目的としています。

受給のポイントとしては、再就職援助計画対象労働者や特定受給資格者であれば、どのような就職経路でも対象になります。また、特定受給資格以外を雇い入れる場合は、直前の離職企業でハローワークに再就職援助計画等の申請手続きを行っている必要があります。期間の定めのない労働者であれば、正社員で雇用しなくても構いません。社会保険加入基準に満たない労働者の場合は、社会保険に加入していなくても助成金の対象になります。ただし、雇い入れに関する助成金のため、雇い入れ後の前後6か月間に離職票の喪失原因3となる離職者（解雇や退職勧奨による退職）を出していないこと等の要件があります。

令和6年度からは新たに、「離職前の毎月決まって支払われる賃金」から「再就職後の毎月決まって支払われる賃金」が5%以上上がっていないと対象にならない要件ができました。なお、グループ企業や親子会社間のいわゆる密接な関係のある企業からの転籍、雇用等は対象になりません。事業譲渡等を受けた手続きの際に離職を経ない場合（例えば雇用保険の適用事業所の新旧実態届を出した場合）は対象外になります。

人材育成支援に関する助成は、OFF-JT（いわゆる座学）以外にOJTに関する訓練も対象になります。人材開発支援助成金の各コースよりも高額な助成となります。令和6年度から会社都合等で離職して失業保険を受給している人（基本手当の特定受給資格者）も対象になりました。特定理由離職者等は対象外になります。雇入れ支援コースの対象となる「再就職援助計画等対象労働者」や「特定受給資格者」を優先的に雇い入れたい等の相談がある場合は、求人を出しているハローワーク等にご相談下さい。

この助成金は、失業無く労働移動を目指すためのもので、離職前にあらかじめ雇用の予約があった場合や正社員雇用をいきなり行っても対象になりますが、離職前の事業主が再就職援助計画等の作成をしている条件があるため注意が必要です。令和6年度から特定受給資格者も対象に拡大されました。事業譲渡等に関与する担当者は、再就職援助計画等を離職前に作成することが必須と言えます。再就職援助計画対象者は、一定の条件を満たすと常用就職支度手当の対象になる等の労働者本人のメリットもあります。この助成金は、労働者の早期再就職と定着を支援するための重要なツールと言えるでしょう。

### ○雇い入れ支援

令和6年4月1日以降に提出された再就職援助計画もしくは求職活動支援書の対象者を早期に雇い入れた場合または令和6年4月1日以降の離職に伴い、雇用保険の特定受給資格者となった方を早期に雇い入れた場合に、以下

の額を支給します。

(1) 通常助成	(2) 優遇助成
30万円	40万円

ただし、(1)、(2)のどちらの助成区分も1年度1事業所当たり500人分を上限とします。

また、支給対象者が雇い入れた日から支給基準日までの間において行った労働に対する賃金（臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）の額がそれぞれの支給対象者に係る支給申請額に満たない場合は、当該賃金の額を支給します。

(1) 通常助成

支給対象者1人につき30万円が支給されます。

(2) 優遇助成

一定の成長性が認められる事業所の事業主が、地域経済活性化支援機構（REVIC）の再生支援等、一定の要件を満たした事業所等から離職した方を雇い入れた場合、支給対象者1人につき40万円が支給されます。

○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、以下の額を追加で支給します。

		助成対象 実施助成	通常助成	優遇助成
			960円（480円）／時間	1,060円（580円）／時間
(1) Off-JT	経費助成 （実費相当上限）	10 時間以上	15万円 （10万円）	25万円 （20万円）
		100 時間未満	30万円 （20万円）	40万円 （30万円）
		100 時間以上 200 時間未満	50万円 （30万円）	60万円 （40万円）
		200 時間以上		
(2) OJT			20万円 （11万円）	

こちらの区分については1年度1事業所当たり5,000万円が上限です。

( ) 書きは中小企業事業主以外に対する支給額になります。

④両立支援助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

令和7年10月から育児介護休業法が改正され、小学校就学前までの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することが義務化されます。両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）は、小学校就学前までの育児を行う労働者が柔軟な働き方を選択できる制度の利用支援を目的としています。対象となる事業主は、育児を行う労働者の柔軟な働き方を選択できる制度を導入し、その制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを社内で周知し、対象労働者と面談を実施し、その結果を踏まえて「育

児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成し、開始から6か月間で柔軟な働き方を可能とする制度を基準以上利用させた事業主です。

助成額は、柔軟な働き方選択制度等を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合には20万円、3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合には25万円となります。ただし、1年度あたり1事業主5人までが対象となります。制度の利用は対象の子が3歳以上、小学校就学前までの期間で設けることとなりますが、3歳未満の子を対象とする育児も対象とする制度を導入することができます。ただし、利用実績として短時間勤務制度は対象になりません。

柔軟な働き方を可能とする制度の利用実績が6か月間で一定以上必要なため、利用実績を得ることが難しいといえます。導入及び利用実績を図り易い制度は育児目的休暇（子の養育を容易にするための休暇制度）又は子の看護休暇ですが、年10日以上の有給休暇制度導入及び合計20時間以上の利用実績が必要となります。

制度名称	フレックス タイム制/ 時差出勤制 度	育児のため のテレワ ーク等	短時間勤務 制度	保育サービ スの手配・ 費用補助制 度	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
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の 基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

### ⑤両立支援助成金（育児中業務代替支援コース）

令和6年1月から新設された両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）は、育児休業や育児のための短時間勤務制度を利用する労働者が生じた際

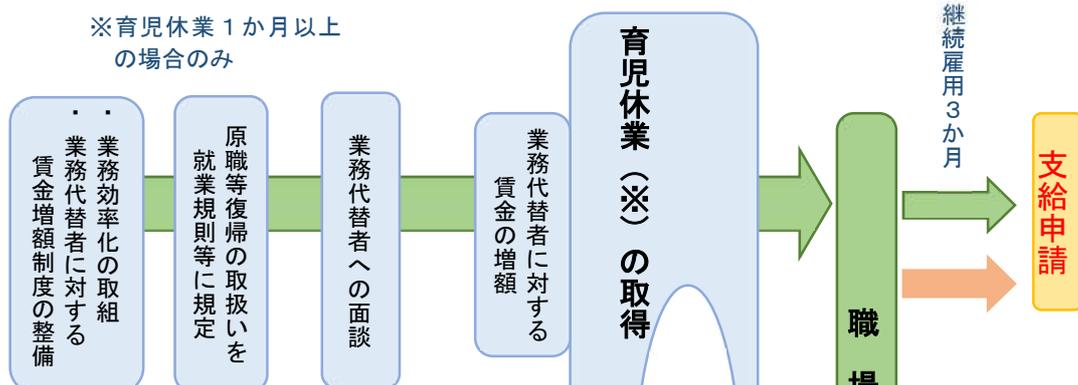
の業務を代替するための体制整備として、育児休業取得者や育休のための短時間勤務制度利用者への手当支給や育児休業取得者の代替要員の新規雇用を支援します。

この助成金は、育児休業取得者や育休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り組みや、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った場合に助成します。新規雇用（代替要員の雇用）での活用が主になりますが、代替要員の要件が緩和になり使い易いコースになりました。支給のポイントとしては、新規雇用により代替として入社する社員は雇い続けても問題ありません。ただし、代替する業務が一部でもあり、所定労働時間も2分の1以上でなければなりません。また、看護師や保育士等の資格が必要な業務は同じ資格を持つものが代替要員で無ければなりません。1か月以上の育児休業の場合は原職等復帰が前提となります。

### ○支給申請の流れ

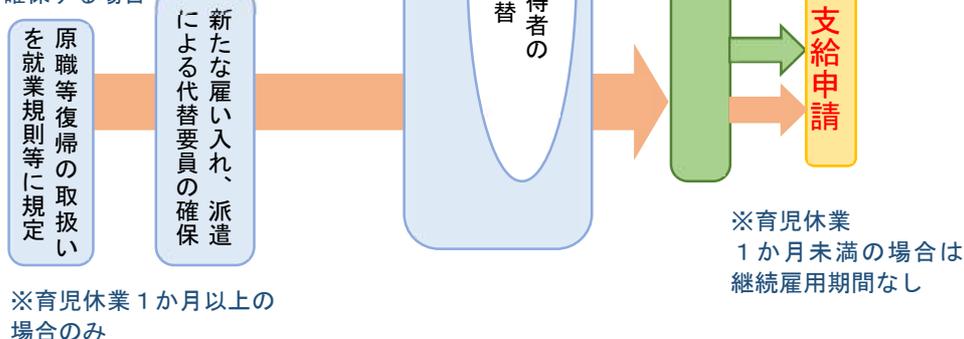
#### (1) 手当支給等（育児休業）

代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員が育児休業取得者の業務をカバーする場合



#### (3) 新規雇用（育児休業）

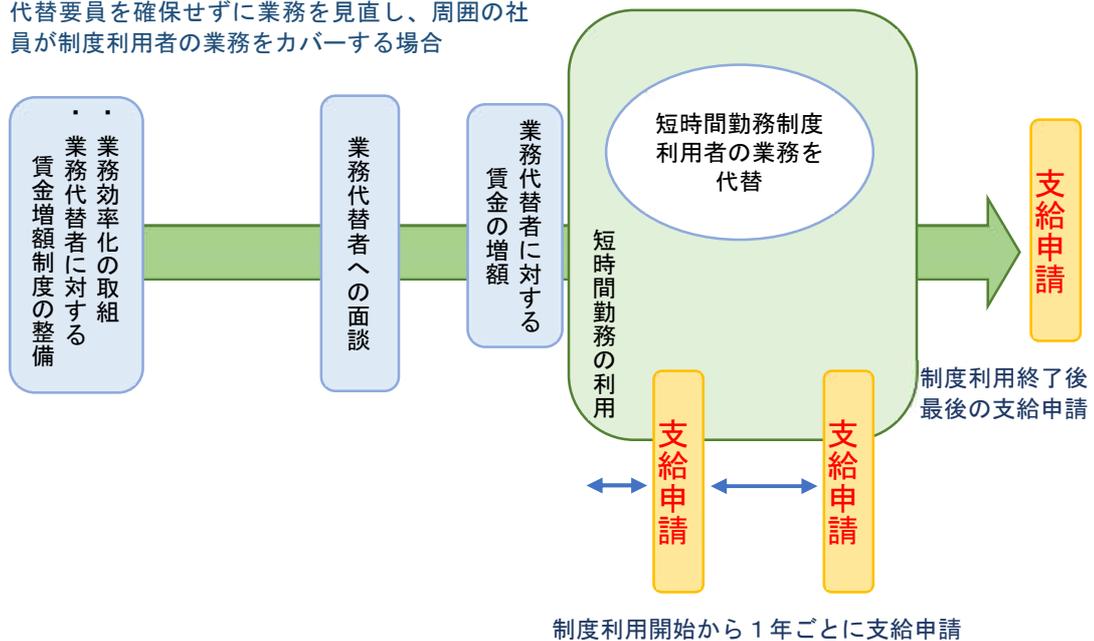
育児休業取得者の代替要員を新たな雇い入れ等により確保する場合



(※) 育児休業期間は産後休業の期間と通算して計算する場合があります。

(2) 手当支給等（短時間勤務）

代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員が制度利用者の業務をカバーする場合



○支給額

1年度とは4月1日から翌年3月31日までの期間を指します。

支給額 (育児休業取得者／制度利用者1名あたり)		支給人数／回数
【1】 手当支給等 (育児休業)	以下1、2の合計を支給。 1. 業務体制整備経費：5万円 ※育児休業期間1か月未満の場合は2万円 2. 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 <プラチナくるみん認定事業主は4/5> ※10万円/月が助成金の上限 ※代替期間12か月分まで対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1事業主1年度につき【1】～【3】の合計で10人まで</li> <li>・初回の対象者が出てから5年間</li> <li>※くるみん認定を受けた授業主は、令和10年度まで延べ50人を限度に支給</li> </ul>
【2】 手当支給等 (短時間勤務)	以下1、2の合計を支給。 1. 業務体制整備経費：2万円 2. 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 ※3万円/月が助成金の上限 ※子が3歳になるまでの期間が対象 (支給申請は1年ごと)	
【3】 新規雇用 (育児休業)	「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給。 ・7日以上14日未満：9万円 <11万円> ・14日以上1か月未満：13.5万円 <16.5万円> ・1か月以上3か月未満：27万円 <33万円> ・3か月以上6か月未満：45万円 <55万円> ・6か月以上：67.5万円 <82.5万円> ※<>内の額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額	

【4】有期雇用労働者加算※1	【1】～【3】に 10万円加算	
【5】育児休業等に関する情報公表加算※2	【1】～【3】に 2万円加算	1事業主1回限り

※1 対象育児休業取得者／短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合に、【1】～【3】の助成金に支給額を加算します。業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象となります。加算のみの受給はできません。

※2 自社の育児休業の取得状況等を指定のWebサイト上で公表した場合に、【1】～【3】のいずれかの助成金に、1回に限り加算して支給します。加算のみの受給はできません。

## ■ 4. まとめ

雇用関係助成金は、事業主負担の雇用保険料を財源としていて、法本文ではなく、多くの要件は施行規則や支給要領等の通達で規定されています。支給要件は頻繁に改正され、直近では不適正な受給や不正受給が頻発していることもあり、要件が厳しくなり審査が厳格化されています。詳しい支給要件は、紙幅の都合上書ききれないので、各労働局やハローワークでの確認が必要です。上手に活用して企業内での人材活用に役立てましょう。

【著者プロフィール】岡 佳伸（おか よしのぶ）

■新潟県出身、ニット製品製造業経営者、株式会社グッドウィル人事部課長代理、KYB(株)(カヤバ)熊谷工場管理部、埼玉労働局職員(厚生労働事務官・ハローワーク勤務)を経て平成28年10月1日特定社会保険労務士として開業、平成30年7月社会保険労務士法人岡佳伸事務所設立

■練馬区居住、練馬区で社会保険労務士事務所を開業、区内及び都内に顧問関与先多数及び各種助成金申請業務に携わる

■各種WEB記事、雑誌記事執筆多数

■講演DVD4巻発刊

---

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局

---