

国の助成金及び秋田県の奨励金等の活用事例 (令和6年度版)

※各助成金には企業規模や訓練の種類等により、ここに記載のない要件も定められています。
このため、実際の支給総額と異なる場合もありますので、該当しそうな取組を行う場合は、行う前に早めに労働局やハローワーク等にお問い合わせください(問合せ先は各助成金等により異なりますので助成金概要版(P. 3～4)をご確認ください)。



従業員をスキルアップさせて賃金を引き上げたいが、支援策はないかな～

事例 1

従業員の訓練費用の一部を助成します(国・県)
合わせて賃金を引き上げた場合の高率助成もあります(国)。



(国) 人材開発支援助成金
(人材育成支援コース)

<例> 受講料250,000円の訓練を受講
(助成率加算事例(注)、
正規雇用労働者等がOFF-JT・50時間の訓練を受講した場合)
1 経費助成: 150,000円(中小企業の場合)
(250,000円×60%: 賃金引き上げがある場合) * 通常45% (a)
2 賃金助成: 48,000円
(50h×960円: 賃金引き上げがある場合) * 通常760円 (b)

概要版P.3の1 ①支給額: 198,000円

秋田県リスキング促進奨励金

※申請受付期間: 令和6年4月16日～令和7年2月28日

人材開発支援助成金の2分の1(※)を支給
(※) 賃金要件または資格等手当要件を満たした場合の追加
支給分を除く金額で算出
左記1 経費助成 250,000円×45% (a)---ア
左記2 賃金助成 50h×760円(b) ----- イ
(国の制度の加算分を除く支給割合で計算)
(ア+イ)×2分の1(千円未満切り捨て)

概要版P.3の1のI ②支給額: 75,000円

+

全体の支給額(一人あたり) = 支給総額(最大): 273,000円

①支給額+②支給額



事例 2

契約社員(就職氷河期世代や若年女性)を正社員化して
職場定着させたいが支援策はないかな～

賃上げを伴う正社員化に対する助成があります(国)。
就職氷河期世代の者だった場合には、更なる助成があります(県)。



(国) キャリアアップ助成金(正社員化コース)

概要版P.3の2

① キャリアアップ計画	正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画」を作成提出
② 制度の規則化	正規雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定
③ 正社員化・賃上げ	転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額

<中小企業・有期雇用→正社員の場合> ※令和5年11月29日改正(拡充) ③支給額: 800,000円

+

※令和5年11月29日以降に正社員化した場合、2期(12か月)で80万円(1期あたり40万円)

秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金・秋田県若年女性正規雇用促進奨励金

概要版P.3の2のⅡ・Ⅲ

※申請受付期間: 令和6年4月16日～令和7年2月28日

就職氷河期世代(※1)又は若年女性(※2)に係るキャリアアップ助成金(正社員コース)の支給決定事業主
※1: 令和6年4月1日時点の満年齢が36歳以上56歳以下の方
※2: 令和6年4月1日時点の満年齢が35歳以下の女性の方
④支給額: 100,000円

全体の支給額(一人あたり) = 支給総額(最大): 900,000円

③支給額+④支給額



契約社員(就職氷河期世代)をスキルアップさせてから
正社員化したいけど、支援策はないかな～

事例3

正社員化に先立ち実施する訓練に要する費用の助成(国)に加え
キャリアアップ助成金の助成額が加算されます(国)。
就職氷河期世代の者だった場合には、更なる助成があります(県)。



(国) 人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)

概要版P.3の1

労働者が自発的に受講した訓練(※)の費用を負担する事業主に対して助成

(※) 従業員の時間外の時間を利用したスキルアップを支援

(例) 受講料250,000円の自発的職業能力開発訓練(OFF-JT)を実施した場合(賃金引上げもある場合)

1 経費助成: 150,000円(中小企業の場合)

(250,000円×60%(注)) * 賃金引上げがない場合→45%

2 賃金助成: なし

⑤支給額: 150,000円

(注) 【助成率加算事例(次の①または②の場合)】①訓練修了後に訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、
②資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合

+

(国) キャリアアップ助成金(正社員化コース)

概要版P.3の2

① キャリアアップ計画	正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画」を作成提出
② 制度の規則化	正規雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定
③ 正社員化・賃上げ	転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額

<中小企業・有期雇用→正社員の場合> ※令和5年11月29日改正(拡充)

※令和5年11月29日以降に正社員化した場合、2期(12か月)で80万円(1期あたり40万円)

⑥支給額: 800,000円

+

人材開発支援助成金による訓練と併せた実施で加算されます(例: 自発的職業訓練の場合)

※訓練終了後の正社員化に限る

⑦訓練加算額: 110,000円

+

秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金・秋田県若年女性正規雇用促進奨励金

※申請受付期間: 令和6年4月16日～令和7年2月28日

就職氷河期世代(※1)又は若年女性(※2)に係るキャリアアップ助成金(正社員コース)の支給決定事業主

※1: 令和6年4月1日時点の満年齢が36歳以上56歳以下の方

※2: 令和6年4月1日時点の満年齢が35歳以下の女性の方

⑧支給額: 100,000円

全体の支給額(一人あたり)

⑤支給額+⑥支給額

+⑦訓練加算額+⑧支給額

=

支給総額(最大): 1,160,000円

注意点

事前の職業訓練実施計画書の提出やその他助成金の要件がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

《賃金引上げや人材育成等に活用できる主な雇用関係助成金概要版》

～国の助成金制度及び秋田県の奨励金・補助金制度について～

秋田労働局職業安定部

令和6年6月現在における「賃金引上げや人材育成」等に取り組む事業主を支援する助成金を以下のとおり示しております。

以下の助成金詳細や他の助成金等については、関係資料や秋田労働局ホームページ(※1)や秋田県ホームページ・美の国あきたネット(※2)により支給要件などをご確認ください。

以下の1～7の(国)の助成金活用にあたりご不明な点については、秋田労働局職業安定部訓練課または職業対策課(Tel018-883-0006)へお問い合わせください。

以下のⅠ～Ⅲの(県)の奨励金等は、秋田県産業労働部雇用労働政策課(Tel018-860-2334)へお問い合わせください。

(※1)秋田労働局URL: https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin.html

(2次元コード読み取りで該当ページへアクセスできます)

(※2)美の国あきたネットURL: <https://www.pref.akita.lg.jp>

(2次元コード読み取りで該当ページへアクセスできます)

*トップページから以下のコンテンツ番号を入力

【2次元コード使用ポイント】他のコードを誤って読み込まないように、スマホ等は該当項目を左から右にスライドして読み込んでください。

1 (国)「人材開発支援助成金」 <担当課:訓練課>

(人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリングコースなど)

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成されますが、訓練修了後に行う訓練受講者にかかる賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払いを就業規則等に規定したうえで、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に高率助成を行います。

⇒上記1(国)との組み合わせ <担当課:秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅰ (県)「秋田県リスキリング促進奨励金」 ※コンテンツ番号:80668

国の人材開発支援助成金「人材育成支援コース」の支給決定を受けた事業主に対し、国の助成金に上乗せして、奨励金を支給します。

2 (国)「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」 <担当課:訓練課>

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期労働者等を正社員化した場合に助成される制度です。キャリアアップ計画を作成・提出し、正社員化後6か月間の賃金を正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額した場合に助成。派遣労働者、母子家庭の母や父子家庭の父の正社員化や、人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合は助成金が加算されます。

⇒上記2(国)との組み合わせ <担当課:秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅱ (県)「秋田県就職氷河期世代正規雇用促進奨励金」 ※コンテンツ番号:80666

就職氷河期世代の非正規労働者を、正規雇用労働者等に転換し、国の「キャリアアップ助成金」の支給決定を受けた事業主に対し、国の助成金に上乗せして奨励金を支給します。

⇒上記2(国)との組み合わせ <担当課:秋田県産業労働部雇用労働政策課>

Ⅲ (県)「秋田県若年女性正規雇用促進奨励金」 ※コンテンツ番号:80667

若年女性(※)の非正規労働者を、正規雇用労働者等に転換し、国の「キャリアアップ助成金」の支給決定を受けた事業主に対し、国の助成金に上乗せして奨励金を支給します。

(※)若年女性とは、令和6年4月1日時点の満年齢35歳未満の女性の方をいいます。

3 (国)「キャリアアップ助成金(賃金規定改定等コース)」 <担当課:訓練課>

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、その規定を適用させた場合に助成される制度です。職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合に助成金が加算されます(どのコースもキャリアアップ計画の作成・提出が必要)。5%以上増額改定した場合、更に助成額を増額されます。



* キャリアアップ助成金は、他に以下のコースもあります。

- ①(賃金規定等共通化コース)～有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成されます。
- ②(賞与・退職金制度導入コース)～就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金を新たに設け、支給または積み立てを実施した場合に助成されます。
- ③(社会保険適用時処遇改善コース)～短時間労働者について、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、社会保険の被保険者とした場合に助成されます。

【2次元コード使用ポイント】他のコードを誤って読み込まないよう、スマホ等は該当項目を左から右にスライドして読み込んでください。

4 (国)「特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)」 <担当課:職業対策課>

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者(母子家庭の母や就職氷河期世代の者、障害者など)を雇い入れ、賃金引上げ計画・訓練実施計画を作成し、人材育成(人材開発支援助成金を活用した訓練)を行ったうえで、雇入れの日等から3年以内に5%以上賃金の引上げを行う事業主に高額助成(通常コースの1.5倍)を行います。



5 (国)「早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)」 <担当課:職業対策課>

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった者を、離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、前職の離職時よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乘せ助成を行います。



6 (国)「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」 <担当課:職業対策課>

中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用の拡大を図る事業主に助成するものですが、中途採用計画(計画期間は1年)を作成し、45歳以上の者を雇い入れて45歳以上の中途採用率を拡大させ、前職の離職時よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に高額助成を行います。



7 (国)「産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)」 <担当課:職業対策課>

出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提に、労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させた出向元事業主に対して、最長1年の賃金の一部が助成する制度です。

「在籍型出向」により、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得も期待できます。



年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様の
人手不足の解消へ！出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media_relations/commercials/202312/video-270966.html)

2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

（1）手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 （社会保険適用促進手当など）	1年目 20万円 （注）
② 賃金の 15%以上 を追加支給 （社会保険適用促進手当など） 3年目以降、③の取組	2年目 20万円 （注）
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

（注）1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（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。**※ 本助成金については、**2023（令和5）年10月1日から2026（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になります。**

（2）労働時間延長メニュー

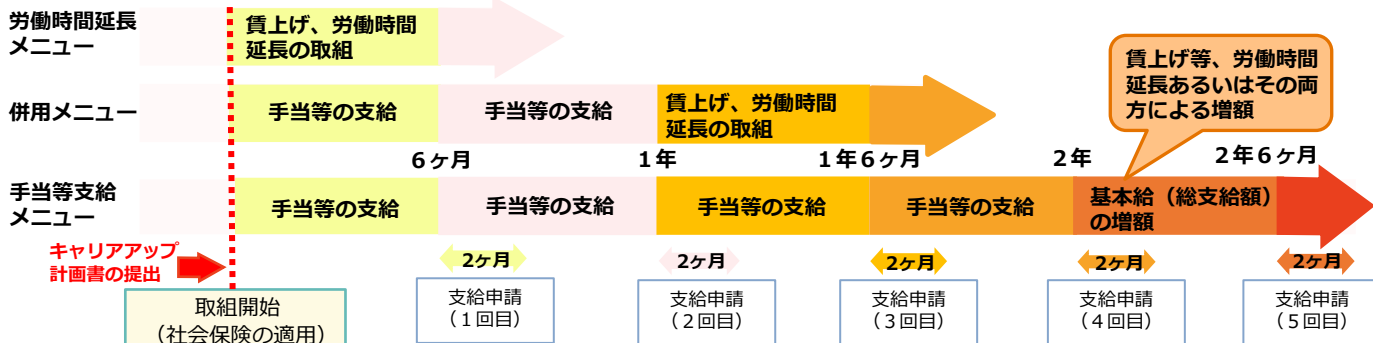
週所定労働時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 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。）

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ **キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで
提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先は

検索

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP

