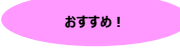


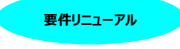


No.1～10の助成金は顧問契約と別途契約（成功報酬型）で代行申請を実施しています。ご希望があればお問い合わせください。なお以下は概要であり、要件詳細は必ず公式URLにてご確認ください。

NO	名称	管轄	募集要領	対象事業主要件概要	助成金概要	昨年との主な相違点	助成金金額	申請締切	申請回数や金額の上限等
1	働くババママ育児応援奨励金 ①働くママコースNEXT  超おすすりめ！	(公財) 東京しごと財団	<a href="https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_mama_boshuyoukou_20240404.pdf">https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_mama_boshuyoukou_20240404.pdf</a>	東京都内で事業を営む中小企業等または個人事業主（常時雇用する従業員数が300人以下）であること等	都内中小企業等が女性従業員に育業させ、職場環境を整備した場合に当該企業等に奨励金を支給することで、育業を促進し、就業継続を後押しします。具体的には、 <b>女性従業員が、養育する子の2歳の誕生日前日までに合計1年以上育業し</b> 、育業に引き続き原職復帰して3か月が経過するとともに、 <b>職場環境を整備</b> した場合に奨励金が支給されます。  看護休暇の中抜けを認めたり、短時間勤務制度を法定を上回る年齢まで認めるといった、 <b>比較的会社としてコストをかけず実施しやすい施策を講じる</b> ことで、最大165万円と高額な助成金がもらえる可能性が高いです。	・令和6年度から同僚への支援を制度化した場合加算制度が新設されました。	125万円（加算含め最大165万円）	対象従業員の原職復帰後3か月が経過する日の翌日から2か月以内	一奨励事業者に対し、一事業年度1回（1名分）※過年度受給企業申請は不可（実質1企業1回）※他コースとの併給ルール詳細はURL参照
2	働くババママ育児応援奨励金 ②働くパパコースNEXT  超おすすりめ！	(公財) 東京しごと財団	<a href="https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_papa_boshuyoukou_20240405.pdf">https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_papa_boshuyoukou_20240405.pdf</a>	東京都内で事業を営む中小企業等または個人事業主（常時雇用する従業員数が300人以下）であること等	都内中小企業等が育業しやすい職場環境を整備し、男性従業員に育業させた場合に当該企業等に奨励金を支給することで、男性の育児参加を促進し、育業しやすい職場環境の改善を図ります。具体的には、 <b>男性従業員が、養育する子の2歳の誕生日前日までに合計15日以上育業し</b> 、育業に引き続き原職復帰して3か月が経過するとともに、 <b>職場環境を整備</b> した場合に奨励金が支給されます。  <b>今まさに育児休業中の男性社員がいる場合や今後とる予定がある方がいる場合</b> には、最大410万円と高額な助成金がもらえる可能性が高いです。	・助成金の上限がUPされました。 ・令和6年度から同僚への支援を制度化した場合加算制度が新設されました。	育業日数に応じて金額が変わります。 ・15日以上30日未満は25万円 ・以降、段階的に設定され、180日以上は330万円（加算含め最大410万円）	対象従業員の原職復帰後3か月が経過する日の翌日から2か月以内	
3	働くババママ育児応援奨励金 ③もってパパコース  おすすりめ！	(公財) 東京しごと財団	<a href="https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_motto_boshuyoukou_20240404.pdf">https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_motto_boshuyoukou_20240404.pdf</a>	都内で事業を営む企業等または個人事業主であること等 ※中小企業要件はありません	<b>複数（2名以上5名以下）の男性従業員が、養育する子の2歳の誕生日前日までにそれぞれ合計30日以上育業し</b> 、育業に引き続き原職復帰して3か月が経過するとともに、 <b>令和6年4月1日以降複数の職場環境を整備</b> した場合に奨励金が支給されます。  <b>育児休業中の男性社員、今後とる予定がある男性社員が複数</b> いる場合には、最大で170万円と高額な助成金がもらえる可能性が高いです。	・特に変更はありません。	対象従業員数に応じて金額が変わります。 2名 80万円 5名 170万円	最も復帰が遅い対象従業員の復帰日から3か月が経過する日の翌日から2か月以内	
4	働くババママ育児応援奨励金 ④パパと協力！ママコース  おすすりめ！	(公財) 東京しごと財団	<a href="https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_kyouryoku_boshuyoukou_20240404.pdf">https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/R6_kyouryoku_boshuyoukou_20240404.pdf</a>	東京都内で事業を営む中小企業等または個人事業主（常時雇用する従業員数が300人以下）であること等	<b>女性従業員が、養育する子の2歳の誕生日前日までに、子の父と協力しながら合計6か月以上1年未満育業し</b> 、育業に引き続き原職復帰して3か月が経過するとともに、 <b>育業促進等に関する取組計画を作成</b> した場合に奨励金が支給されます。  <b>育児休業を取得している女性社員がいて、子の父が30日以上育児休業中または今後とる予定がある場合</b> に、100万円と高額な受給金額がもらえる可能性が高いです。	・特に変更はありません。	100万円	対象従業員の原職復帰後3か月が経過する日の翌日から2か月以内	
5	キャリアアップ助成金 正社員化コース  要件リニューアル	厚生労働省	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01239298.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01239298.pdf</a>	・雇用保険適用事業所の事業主 ・キャリアアップ管理者を置いている事業主 ・対象労働者に係る <b>キャリアアップ計画を作成し、予め管轄労働局長の受給資格の認定を受けた</b> 事業主等	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、 <b>正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成金が支給</b> されます。  必要な取組： ・ <b>キャリアアップ計画（予めの提出が必要です）</b> に基づき、正社員転換の措置を制度として就業規則等に定め、これに基づき転換等をしたこと。 ・対象労働者を <b>転換後6か月以上継続雇用し、転換後6か月分の賃金を支払った</b> こと。 ・転換後の6か月間の賃金を、 <b>転換前6か月間の賃金と比較して、3%以上増額</b> させていること。 ※「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている正社員への転換が必要です。ただ、予め賞与分を見越した人件費計算が可能な企業様には、申請ハードルはそこまで高くありません。	・申請が2期制になり、金額も変更されました。 ・加算制度が一部拡充されました。 ・対象労働者が一部拡充されました。	有期労働者⇒正規労働者への転換 中小企業：80万円（40万円×2回） 大企業：60万円（30万円×2回）	（第1期） 正規雇用労働者としての賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内 （第2期） 正規雇用労働者としての賃金を12か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内	1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

NO	名称	管轄	募集要領	対象事業主要件概要	助成金概要	昨年との主な相違点	助成金金額	申請締切	申請回数や金額の上限等
6	東京都正規雇用等転換安定化支援助成金 	東京都産業労働局	<a href="https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/seiki-koyo/kigyou/anteika/">https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/seiki-koyo/kigyou/anteika/</a>	・東京労働局管内に雇用保険適用事業所がある中小企業 ・令和3年4月1日以降に対象労働者を転換等し、正社員化コースの支給決定がなされている ・正社員化コースで転換等した対象労働者が在籍し、支援可能な状況である等	キャリアアップ助成金（正社員化コース）（以下「正社員化コース」という。）の対象となった労働者に対し、 <b>正規雇用転換後も安心して働き続けられる労働環境整備や賃上げ</b> を行った事業主に対して助成金が支給されます。  必要な取組：交付申請（ <b>取組前に交付申請</b> が必要です）した事業主は、対象労働者に対して、支援期間（3か月間）のうちに以下の支援事業を行うこと。 ア 3年間の指導育成計画書の策定 イ メンター（指導育成者）の選任及びメンターによる3回以上（3日以上）の指導 ウ 指導育成計画書に基づく研修の実施	・特に変更はありません。	1人20万円 2人40万円 3人60万円 （別途加算制度あり）	各回によって異なる（概ね支援期間終了から20日程度が申請期間）	助成金の申請：1年度につき1事業所3回 交付上限額：1年度につき1雇用保険適用事業所60万円
7	キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース 	厚生労働省	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01181112.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01181112.pdf</a>	・雇用保険適用事業所の事業主 ・キャリアアップ管理者を置いている事業主 ・対象労働者に係る <b>キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた</b> 事業主等	労働者側の年収の壁対策、企業側の人手不足解消として導入された助成金です。 <b>労働者を新たに社会保険に加入</b> させるとともに、加入によって手取り収入が減らないよう <b>賃金総額等を増加させる取組</b> を行った事業主に助成されます。  ① <b>手当等支給メニュー</b> ： 事業主が短時間労働者に社会保険に加入させる際に「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場合に助成されます。 ② <b>労働時間延長メニュー</b> ： 新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を行った場合、または、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施したことにより、労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合に助成されます。  ①②いずれも <b>予めのキャリアアップ計画の提出</b> が必要です！	無（2023年10月新設）	①手当等支給メニュー 1年目賃金の15%以上を追加支給：20万円、 2年目賃金の15%以上を追加支給：20万円、 3年目賃金の18%以上を増額：10万円 ②労働時間延長メニュー 週所定労働時間の4時間以上の延長等で30万円	取組開始後6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月が経過する日まで	令和8年3月31日までの暫定措置
8	両立支援助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース） 	厚生労働省	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001244347.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001244347.pdf</a>	1 雇用保険適用事業所の中小事業主であること 2 支給のための審査に協力すること 3 申請期間内に申請を行うこと等	育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする、 <b>法定を上回る制度（柔軟な働き方選択制度等）</b> について、 <b>2つ以上の制度を導入し</b> 、個別面談や個別プラン作成等、 <b>制度利用者支援の取組</b> を行った上で、 <b>対象労働者*がそのうち1つの制度を利用した</b> 場合に助成金が支給されます。このほか、育児休業等に関する情報公表加算があり、要件を満たした場合に支給額が加算されます。 対象労働者*：原則として3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者。場合により子が3歳に満たない労働者も可能。  ※取組の前提として、「 <b>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出</b> 」が必要です。	無（2024年4月新設）	・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 20万円 ・柔軟な働き方選択制度等を3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用 25万円  ※育児休業等に関する情報公表加算（1回限り、2万円）の適用あり	6か月間の制度利用期間の翌日から2か月以内	1事業主当たり、1年度5人まで
9	中小企業最低賃金引上げ支援対策補助金（業務改善助成金） 	厚生労働省	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/01236236.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/01236236.pdf</a>	1 中小企業事業者であること 2 申請する事業場における <b>事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内</b> であること 3 解雇・賃金引下げ等の不交付事由がないこと等	業務改善助成金は、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的とした助成金です。「 <b>事業場内で最も低い賃金</b> 」を <b>一定額以上引き上げる</b> とともに、 <b>生産性向上につながる設備投資</b> （機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った企業に、その費用の一部が助成されます。（ <b>経費助成となります。</b> ）  助成対象となる取組： i）賃金引上げ計画の策定 ii）生産性向上、労働能率の増進に資する設備投資等を行い、その費用を支出すること。  （i・iiの取組を交付決定の属する年度の1月31日までに実施した <b>だけ計画を立てて、予め申請し、交付決定を受けてから</b> 翌日以後取組となります。）	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001224176.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001224176.pdf</a>	事業場内最低賃金の ①引上げ額、②引き上げる労働者人数、③事業場人数規模（30人以上か、30人未満か）によっても経費助成金額が異なります。	①交付申請・事業実施計画の策定 令和6年12月27日まで （事業完了期限は令和7年1月31日まで） ②事業実施報告・支給申請 事業完了日から起算してひと月を経過する日or翌年度4月10日のいずれか早い日まで ③賃上げに関する状況報告 1または2のいずれか遅い日から起算してひと月以内 1 賃金額を引き上げてから支払請求手続きを行った日の前日 2 賃金額を引き上げてから6月を経過した日	・令和6年度中に可能な申請回数は1回まで ・1事業所が1年度に受給できる助成額は1億円 ※支給申請日を基準として4月1日から翌年3月31日までを年度とします。 ※助成対象となる訓練等の受講回数の上限は、1労働者につき1年度で3回までです。

NO	名称	管轄	募集要領	対象事業主要件概要	助成金概要	昨年との主な相違点	助成金金額	申請締切	申請回数や金額の上限等
10	人材確保等支援助成金（テレワークコース）  <b>要件リニューアル</b>	厚生労働省	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001140280.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001140280.pdf</a>	1 雇用保険適用事業所の中小事業主であること 2 支給のための審査に協力すること 3 申請期間内に申請を行うこと等  上記に加えて、機器等導入助成、目標達成助成、いずれも既定の要件があります。	<b>良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。（経費助成となります。） 2024年4月1日の改正により、テレワークを既に導入しており実施を拡大する事業主の方も対象となります。</b>  評価期間内に「テレワーク実施対象労働者全員が1回以上テレワークを実施」「テレワーク実施対象労働者のテレワーク実施回数の週間平均が1回以上」の要件を満たすこと。実施拡大事業主においては、「計画提出前3ヶ月の延べテレワーク実施回数より25%以上増加していること」等が必要になります。  ※予め、 <b>テレワーク実施計画を作成し、管轄労働局に提出・認定</b> を受けておく必要があります。	・テレワークを既に導入しており、実施を拡大する事業主の方も対象となります。 <b>（25%以上の拡大が必要）</b> ・仮想オフィスに係るサービス利用料、クラウドを用いたコミュニケーションツール、ペーパーレス化ツールの利用料が新たに助成対象となります。 ・機器等導入助成の助成率が、30%から50%に引き上げられます。	機器等導入助成：支給対象となる経費の50%  目標達成助成：支給対象となる経費の15%（賃金要件を満たす場合25%）	機器等導入助成：機器等導入助成実施後、計画認定日から起算して7か月以内  目標達成助成：取組実施後、評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日まで	機器等導入助成：支給対象となる経費の50%、かつ以下のいずれか低い方の金額が上限 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク対象労働者1人あたり20万円  目標達成助成：支給対象となる経費の15%（賃金要件を満たす場合25%）、かつ以下のいずれか低い方の金額が上限 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク対象労働者1人あたり20万円
11	<b>魅力ある職場づくり推進奨励金</b> <b>（※代行申請不可、企業から直接の申込が必要です）</b>	（公財）東京しごと財団	<a href="https://www.tokyo-engagement.jp/">https://www.tokyo-engagement.jp/</a>	次のいずれにも該当する中小企業事業主。 1 都内で事業を営んでいること 2 都内に勤務する常時雇用する労働者を1人以上、かつ6か月以上継続して雇用していること等	2回の専門家派遣を受け、新たに <b>従業員へのエンゲージメントの向上や結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃上げ</b> に取り組む企業に対し、取組内容に応じて最大130万円の奨励金が支給されます。（取組内容の詳細はURLをご確認ください。）  ※申請には <b>事前エントリーが必要</b> になります。（応募多数の場合は <b>抽選</b> ） ※本助成金は事前エントリーから申請まで <b>代行申請は不可</b> となり、 <b>企業から直接の申込が必要</b> です。	・特に変更はありません。	最大130万円	各回によって異なる（概ね取組終了から20日程度が申請期間）	本奨励金、もしくは助成内容が同一と認められる奨励金等を利用又は支給したことがないことが必要（実質1企業1回）

#### 中小企業の範囲

雇用関係助成金には、助成金額等が中小企業と中小企業以外と異なる場合があります。中小企業の範囲は下表のとおりです。原則として下表の「資本金の額・出資総額」か「常時雇用する労働者数」の**いずれかを満たす企業**が「中小企業」に該当します。

産業分類	資本金の額・出資総額		常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	ま	50人以下
サービス業	5,000万円以下	た	100人以下
卸売業	1億円以下	は	100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※常時雇用する労働者とは2月を超えて使用される者のことです。

※一部の助成金では要件が異なります。**詳細はお問い合わせください。**

#### 不正受給の場合の措置

雇用関係助成金について不正受給があった場合には次のような取り扱いを受けます。

- 支給前の場合には不支給となります。
- 支給後に発覚した場合は、請求金（※）の納付が必要です。  
※請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額です。
- 支給前の場合であっても支給後であっても、不正受給による不支給決定日又は支給決定取消日から起算して5年間は、その不正受給に係る事業主に対して雇用関係助成金は支給されません。
- 不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。
- 不正受給が発覚した場合には、原則事業主名等の公表を行います。このことあらかじめ承諾しない場合は支給されません。



**不正受給は許されません。適正な助成金受給のためにも、ご不明点があれば是非ご相談ください。**