

令和6年度【雇用・労働分野の助成金で訪問看護事業所が取得できる可能性が比較的高いと考えられるもの】

■事業所が受給できる雇用関係助成金

カテゴリー	助成の対象となる取組	助成金名	概要	受給金額	問い合わせ先	HP
労働者の雇用維持	経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する	雇用調整助成金	景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成	【休業・教育訓練の場合】 休業手当等の一部助成 2/3 教育訓練を実施した場合、1人1日あたり1,200円～1,800円  【出向の場合】 出向元事業主の負担額の一部助成 2/3	労働局	雇用関係助成金
在籍型出向を支援	労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇させる	産業雇用安定助成金（Ⅱスキルアップ支援コース）	労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる出向元事業主に対して助成	出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部（2/3）を助成	労働局	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sci/sakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sci/sakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html</a>
早期再就職支援	離職を余儀なくされる労働者を早期に雇い入れ、当該労働者の賃金を上昇させる	早期再就職支援等助成金（Ⅱ雇入れ支援コース）	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等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、当該労働者の賃金を5%以上上昇させた事業主に対して助成	【早期雇入れ支援】1人あたり30万円～40万円 【人材育成支援】 ・OJT実施助成 1人あたり20万円 ・Off-JT助成（経費助成）訓練時間数に応じた助成限度額あり 30万円（賃金助成）960円/時 ・OJT実施助成 1人あたり20万円 ・Off-JT助成（経費助成）訓練時間数に応じた助成限度額あり 25万円～60万円（賃金助成）1,060円/時	労働局	
早期再就職支援	雇用期間の定めのない労働者の中途採用を拡大する	早期再就職支援等助成金（Ⅲ中途採用拡大コース）	中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大させた事業主に対して助成 ①中途採用率の拡大 ②45歳以上の中途採用率の拡大	①50万円 ②100万円	労働局	
新たに労働者を雇用	継続して雇用する労働者として雇い入れる（高齢者・身体障害者・知的障害者・精神障害者・母子家庭の母等）	特定求職者雇用開発助成金（Ⅰ特定就職困難者コース）	高齢者（60歳以上）や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成	【高齢者（60歳以上）、母子家庭の母等】 1人あたり40万円～60万円	労働局	
雇用環境の整備（テレワーク）	テレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る	人材確保等支援助成金（Ⅳテレワークコース）	テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大する取組を行う事業主に対して助成 所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした事業主に対して助成	【機器等導入助成】支給対象経費の50%（上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円）  【目標達成助成】支給対象経費の15%（上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円）	労働局	
雇用環境の整備（65歳超の労働者の雇用管理改善）	65歳以上への定年引上げ等を実施する	65歳超雇用推進助成金（Ⅰ65歳超継続雇用促進コース）	65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成（①～⑥） 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正に必要な経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成（⑦）	【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円 【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円 【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30～105万円 【④定年（70歳未満に限る）の定めの廃止】 40～160万円 【⑤希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15～60万円 【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30～100万円 【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課	
	高齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する	65歳超雇用推進助成金（Ⅱ高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成	支給対象経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）の60%	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課	

	高齢者の無期雇用労働者への転換を実施する	65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース)	50歳以上かつ定年未達の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成	1人あたり30万円	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)
	高齢労働者の賃金規定等を増額改定する	高齢労働者処遇改善促進助成金	60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、高齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた事業主に対して助成	高齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3	労働局
雇用環境の整備 (有期雇用の労働者の雇用管理改善)	有期雇用労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)を正社員化する	キャリアアップ助成金 (Ⅰ 正社員化コース)	有期雇用労働者等を正社員化した事業主に対して助成	①【有期→正規】1人あたり80万円 ②【無期→正規】1人あたり40万円 ※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり40万円加算	労働局
	賃金規定等の増額改定により有期雇用労働者等の賃金の引上げを実施する	キャリアアップ助成金 (Ⅲ 賃金規定等改定コース)	有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給させた事業主に対して助成	①【3%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円 ②【5%以上増額改定】1人あたり6.5万円 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合1事業所あたり20万円加算	労働局
	有期雇用労働者等に正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する	キャリアアップ助成金 (Ⅳ 賃金規程等共通化コース)	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・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円	労働局
	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入する	キャリアアップ助成金 (Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース)	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	1事業所あたり40万円 ※同時に導入した場合に、16.8万円加算	労働局
	短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、処遇改善を実施する	キャリアアップ助成金 (Ⅵ 社会保険適用時処遇改善コース)	短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組(手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長)を行い、処遇改善を図った事業主に対して助成 または、短時間労働者の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、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成	【手当等支給メニュー】 労働者負担分の社会保険料相当額(賃金の15%以上分)を手当等によって支給し、その後、恒常的な処遇改善(賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長)を図る 1人あたり最大50万円 【労働時間延長メニュー】 社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上延長する1人あたり30万円 【併用メニュー】 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う 1人あたり最大50万円	労働局
仕事と家庭の両立支援等	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制の整備を行う	両立支援等助成金 (Ⅰ 出生時両立支援コース)	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成  男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成	①第1種(育児休業取得)1人目20万円 2~3人目10万円 ②第2種(育児休業取得率の上昇等) 【1年以内に30%以上上昇】60万円 【2年以内に30%以上上昇等】40万円 【3年以内に30%以上上昇等】20万円	労働局
	介護支援プランを策定し、労働者が介護休業や介護両立支援制度を利用する	両立支援等助成金 (Ⅱ 介護離職防止支援コース)	介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度 介護両立支援制度の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成	①介護休業 【休業取得時】30万円 【職場復帰時】30万円 介護休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)または代替する労働者への手当支給等を行った場合に加算(新規雇用20万円、手当支給等5万円)  ②介護両立支援制度 30万円 介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算	労働局
	育児復帰支援プランを策定し、育児休業の円滑な取得・職場復帰に取り組み	20両立支援等助成金 (Ⅲ 育児休業等支援コース)	育児復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成	①育児取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円	労働局

	労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇させる育児休業や短時間勤務の期間中に他の労働者が業務を代替する	20両立支援等助成金 (IV育児中等業務代替支援コース)	育児休業取得者や育児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組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主に対して助成	①手当支給等（育児休業） ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 < 4/5 > ※上限10万円/月、12か月まで  ②手当支給等（短時間勤務） ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の 3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで  ③新規雇用（育児休業）代替期間に応じた額を支給 ・最短：7日以上：9万円<11万円> ・最長：6か月以上：67.5万円<82.5万円>  ※<<>内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増 ※育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合、①～③に10万円加算（代替期間1か月以上の場合のみ） ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）	労働局
	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を導入する	両立支援等助成金 (V柔軟な働き方選択制度等支援コース)	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して助成	制度を2つ導入し、利用者が生じた場合 20万円 制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合 25万円	労働局
	不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい雇用環境整備に取り組む	両立支援等助成金 (VII不妊治療両立支援コース)	不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可））、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれかを労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成	【環境整備、休暇の取得等】1事業主あたり 30万円 【長期休暇の加算】1事業主あたり 30万円（1回限り）	労働局
職業能力の向上	労働者の職業能力の向上を図る (人材開発関係の助成金)	人材開発支援助成金 (I人材育成支援コース)	雇用する労働者に対し、訓練を行った事業主等に対して助成 ①10時間以上のOFF-JT ②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 ③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練	【賃金助成】 1人1時間あたり760円<200円> 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%<15%> ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> ・正社員化した場合 実費相当額の70%<30%> ②の場合 実費相当額の45%<15%> ③の場合 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> ・正社員化した場合実費相当額の70%<30%>  【OJT実施（定額）助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円<5万円> ③の場合 1人1訓練あたり10万円<3万円>  ※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算	労働局
	有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	人材開発支援助成金 (II教育訓練休暇等付与コース)	有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	【定額助成】 30万円<6万円> ※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算	労働局
	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させる	人材開発支援助成金 (VI事業展開等リスクリソング支援コース)	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	【経費助成】実費相当額の75% 【賃金助成】1人1時間あたり960円	労働局

■事業所が受給できるその他の雇用関係助成金

カテゴリー	助成の対象となる取組	助成金名	概要	受給金額	問い合わせ先	HP
生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金	賃金引上げと設備整備を行う	業務改善助成金	事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成	【助成率】 設備投資等に要した費用の3/4～9/10 【上限額】 引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円	業務改善助成金コールセンター	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html</a>
労働時間等の設定改善を支援するための助成金	外部コンサルティングや労務管理用機器等の導入を実施する	働き方改革推進支援助成金 (2-Ⅱ 労働時間短縮・年休促進支援コース)	労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円(一定要件の場合、最大480万円加算)	都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/0000120692.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/0000120692.html</a>
	外部コンサルティングや労務管理用機器等の導入を実施する	働き方改革推進支援助成金 (2-Ⅲ 勤務間インターバル導入コース)	勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) 【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 100万円 ②11時間以上 120万円 など(一定要件の場合、最大480万円加算)	都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/0000150891.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sei-sakunitsuite/bunya/0000150891.html</a>
高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金	高齢労働者が働きやすい職場づくり対策を行う	エイジフレンドリー補助金	【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 ・転倒災害防止のための通路の段差の解消、床や通路の滑り防止対策の導入・介護における介助の際の身体的負担を軽減する器具、機材の導入  【転倒防止や腰痛予防のための運動指導等に関する経費】 ・労働者の身体機能低下による転倒や腰痛の行動災害を防止するため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能維持改善のためのスポーツ・運動指導  【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に関する経費】 ・健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育等 ・事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によるコラボヘルスを実施するための健康診断結果等を電磁的に保存および管理を行うシステムの導入 ・栄養・保健指導の実施などの労働者への健康保持増進措置	【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額  【転倒防止や腰痛予防のための運動指導等に関する経費】 経費の3/4または100万円のいずれか低い方の額  【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に関する経費】 経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額	労働基準局 安全衛生部安全課	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html</a>
退職金制度の確立等を支援するための助成	中小企業退職金共済制度に加入する	一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成	中小企業退職金共済制度に新たに加入する事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成	【新規加入掛金助成】 ①対象労働者の掛金月額の1/2 事業主が中退共済制度に新たに加入してから4か月目より1年間控除  ②短時間労働者について、特例掛金月額(掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか)が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除  【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額の増額分の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除	(独) 勤労者退職金共済機構	<a href="https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/rousei/chutaikyo/chutaikyo_02.htm">https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/rousei/chutaikyo/chutaikyo_02.htm</a>

■個人が受給できる給付金

カテゴリー	助成の対象となる取組	給付金名	概要	受給金額	問い合わせ先	HP
個人の主体的な教育訓練を支援	教育訓練	教育訓練給付金（特定一般教育訓練）	労働者の主体的なスキルアップをするため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部が助成	<p>【専門実践教育訓練】 受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給</p> <p>【特定一般教育訓練】 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給</p> <p>【一般教育訓練】 受講費用の20%（上限10万円）が訓練修了後に支給</p>	住所地管轄のハローワーク	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/iinzaikaihatsu/kyouiku.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/iinzaikaihatsu/kyouiku.html</a>