

## 人材開発支援助成金

従業員に対し、職務に関連した専門知識・技能の習得のための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に受給できる助成金です。今年度も645億円の大型予算が組まれました。うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コースへの予算が増額され、573億円が充てられます。

なお、長期教育訓練休暇制度が、次のように拡充されています。

- |   |
|---|
| ① 中小企業の賃金助成額の引き上げ及び柔軟化<br>改正前:6,000円/日・人程度 → 改正後:中小企業は8,000円/日・人程度<br>労働者が柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の休暇を対象とする |
| ② 中小企業における賃金助成支給上限日数の引き上げ<br>改正前:150日/人 → 改正後:中小企業は200日/人程度   |

制度全体の概要（中小企業事業主の場合）は次のとおりです。

コース名	訓練内容	OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練 (OFF-JT)	正規:45% 非正規:60% 正社員化:70%	760円/時・人	-
	認定実習併用職業訓練 (OJT+OFF-JT)	45%		最低6ヶ月 20万円/人
	有期実習型訓練 (OJT+OFF-JT)	60% 正社員化で70%		最低2ヶ月 10万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、これを利用して訓練	30万円 ※制度導入助成	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	75%	960円/時・人	-
	成長分野等人材訓練	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60%	760円/時・人	最低6ヶ月 20万円/人
	定額制訓練	60%	-	-
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-
	長期教育訓練休暇制度	20万円 ※制度導入助成	960円/時・人 ※有給時	-
事業展開等リスクリング支援コース	教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	20万円 ※制度導入助成	-	-
	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能の習得のための訓練	75%	960円/時・人	-

※各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに、経費助成率を15%加算

問い合わせ先: 都道府県労働局・ハローワーク

## 両立支援等助成金

多様な働き方への取組として前年度は100億円の予算が充てられましたが、令和6年度はこれを上回る181億円の予算が計上され、拡充されます。

### ■ 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

第1種	支給対象労働者数を3人まで拡充		
	1人目	連続5日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を2つ以上実施	20万円
	//	4つ以上実施	30万円
2人目	連続10日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を3つ以上実施		10万円
3人目	連続14日以上の子育て休業、雇用環境整備措置を4つ以上実施		10万円
第2種	第1種(1人目)の受給後、子育て休業取得率(%)が ● 1年以内に30ポイント以上上昇:60万円 ● 2年以内に30ポイント以上上昇等:40万円 ● 3年以内に30ポイント以上上昇等:20万円 ● プラチナくるみん認定事業主の支給額を15万円加算(第1種(1人目)の子育て休業終了前の認定に限る)		

### ■ 育休中等業務代替支援コース(令和6年1月開始)

手当支給等(育児休業)	①+②を支給(最大125万円) ① 業務体制整備経費:5万円(育休1ヶ月未満:2万円) ② 手当支給総額の3/4(プラチナくるみん認定事業主は4/5)(上限10万円/月、12ヶ月まで)
手当支給等(短時間勤務)	①+②を支給(最大110万円) ① 業務体制整備経費:2万円 ② 手当支給総額の3/4(上限3万円/月、子が3歳になるまで)
新規雇用(育児休業)	代替期間に応じた額を支給(プラチナくるみん認定事業主は支給額を加算) 最短:7日以上14日未満 9万円 最長:6ヶ月以上 67.5万円

※対象労働者数や初回からの支給年数に上限あり

※一定の場合に支給額の加算あり(有期雇用労働者加算、育児休業等に関する情報公表加算)

### ■ 柔軟な働き方選択制度等支援コース(仮称、新設)

- 下記A~Eの制度を、2つ導入し対象労働者が制度を利用した場合に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25万円を助成(1年度あたり1事業主5人まで対象)
- その他、支援方針の社内周知や制度利用者との面談、プラン作成等の要件あり
- 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

制度名称	導入すべき主な内容	利用実績の基準	
A 始業終業時刻の変更等	フレックスタイム制	日々の始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定	合計20日以上利用
	時差出勤制度	始業・終業時刻の1時間以上の繰り上げまたは繰り下げ	合計20日以上利用
B 育児のためのテレワーク等	自宅等での勤務を可能とする勤務日の半数以上利用可能 時間単位で利用可能	合計20日以上利用	
C 短時間勤務制度	所定労働時間を1日1時間以上短縮6時間とする以外の短縮時間も利用可	合計20日以上利用	
D 保育サービスの手配・費用補助制度	労働者の子に対する一時的な保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	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	
E 子の養育のための有給休暇	子の養育を容易にする休暇制度	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得
	法を上回る子の看護休暇制度	法定の子の看護休暇制度を上回るものとして、有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得

問い合わせ先: 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)