

2025 年度版

会社を元気にする 助成金活用ガイド

ご注意ください！

●本冊子で紹介している助成金情報は、令和7年5月1日時点のものです。実際に申請される際は、厚生労働省のウェブサイトや各取扱機関の窓口、又は専門家である社会保険労務士に最新情報をご確認ください。

●本冊子では、令和6年10月1日以降に新設・変更された制度のうち、注目すべきものについて **New** マークを付けています。

●各助成金には予算が決められており、支給額が予算に達した場合、期間内であっても受付終了となることがあります。

●複数の助成金の要件に該当する場合でも、同時に併給できないことがあります。

●支給申請をしてから実際に支給されるまで、数か月の期間を要します。

はじめに

企業経営は「ヒト」「モノ」「カネ」（人材・設備・資金）といわれています。厚生労働省の助成金制度は、これらの経営資源を充実させるものであり、そのほとんどは業種を問わず活用することができます。

しかしながら、「よくわからない」「手続きが面倒だ」等の理由により、多くの会社で助成金が活用されていません。

そんな会社のために、この「2025 年度版会社を元気にする助成金活用ガイド」をお届けいたします。ここでは、厚生労働省の助成金の中でも使い勝手のよいものを取り上げて紹介しています。

助成金を活用して得られる具体的なメリットとしては、例えば以下のようなものがあります。

- 賃上げや正社員転換等処遇改善に対し支援を受けることにより、従業員の働く意欲を高め、企業の生産性を向上させることができる
- 職業生活と家庭生活の両立や働きやすい制度の導入を通じた魅力ある職場づくりに対し支援を受けることにより、従業員の定着と優秀な人材の確保を図ることができる
- 専門的な知識、技能を学ぶ研修や教育訓練の実施に対し支援を受けることにより、従業員の人材育成やスキルアップを図ることができる

「こんなとき、何か申請できる助成金はないか？」「どういうときにあの助成金を使えるのか？」等、日々の業務の中でいつでも手に取って手軽に参照できるようコンパクトにまとめました。

本冊子が、貴社のより良い労働環境整備の一助になれば幸いです。

本冊子は会社（本冊子では「事業主」のことを原則「会社」と表現しています）にどのような助成金があるのかを知っていただくために、平易な表現とわかりやすい内容を第一に考えて編集しております。実際の申請時には、各取扱機関の窓口、又は専門家である社会保険労務士にご相談ください。

もくじ

テーマ	支給の対象	助成金名	記載 頁
労働者の雇用環境 の整備を図る	非正規雇用労働者等の企業内での キャリアアップを促進する	キャリアアップ助成金	12-16
	雇用管理制度（賃金規定制度、諸 手当等制度、人事評価制度、職場 活性化制度、健康づくり制度）や 業務負担軽減機器等の導入を通じ て、従業員の職場定着を支援する	New 人材確保等支援助成金 （雇用管理制度・雇用環 境整備助成コース）	18, 19
	外国人特有の事情に配慮した就労 環境の整備（就業規則等の多言語 化など）を通じて、外国人労働者 の職場定着を図る	人材確保等支援助成金 （外国人労働者就労環境 整備助成コース）	20
	65 歳以上への定年引上げ等や高 年齢者の雇用管理制度の整備、高 年齢の有期契約労働者を無期雇用 労働者に転換させる	65 歳超雇用推進助成金	21, 22

仕事と育児・介護 等を両立できる職 場環境をつくる	不妊治療、女性の健康課題 （月経、更年期）に対応する ための雇用環境整備に取り組む	New 両立支援等助成金 （不妊治療及び女性の健康 課題対応両立支援コース）	23
	男性の育児休業取得推進に取り 組む	両立支援等助成金 （出生時両立支援コース 【子育てパパ支援助成金】）	24, 25
	労働者の円滑な育児休業取 得・職場復帰に取り組む	両立支援等助成金 （育児休業等支援コース）	25
	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 務を代替するための体制整備 を行う	両立支援等助成金 （育休中等業務代替支援コ ース）	26, 27
	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の 利用者を支援する	両立支援等助成金 （柔軟な働き方選択制度等支 援コース）	28
	仕事と介護の両立支援に取り 組む	両立支援等助成金 （介護離職防止支援コース）	28, 29

※令和 6 年 10 月 1 日以降に新設・変更された助成金制度名又はコース名に **New** マークを付けてお
ります。

テーマ	支給の対象	助成金	記載 頁
生産性向上等を通じた最低賃金を引き上げる	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	業務改善助成金	30, 31
労働時間等の設定改善を行う	労働時間削減や年次有給休暇の取得促進、または勤務間インターバル制度を導入し、その定着促進に向けた環境整備に取り組む	働き方改革推進支援助成金	32-34
従業員の人材育成、スキルアップを図る	職務に関連した 10 時間以上の訓練、OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練等を実施する	人材開発支援助成金 （人材育成支援コース）	35
	デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施する	人材開発支援助成金 （人への投資促進コース）	36
	新規事業の立上げなどの事業展開や DX 等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を実施する	人材開発支援助成金 （事業展開等リスクリング支援コース）	37-38
継続して雇用する労働者として雇い入れる	高年齢者や障害者等の就職困難者等をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者や正規雇用労働者として雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金 （ New 中高年層安定雇用支援コースほか）	39

P6 助成金って何？ どんな会社がもらえるの？

P7 助成金を上手に利用するためのチェックリスト

P8-11 ケース別助成金活用事例 こんなときには……どの助成金??

解説 P17 比べてみよう！ 助成金の賃金アップ要件

助成金って何？

助成金は返済不要！

助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。

助成金は返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。

助成金の財源は労働保険料

厚生労働省の管轄する助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としています。保険料を支払うだけでなく制度を有効活用しましょう。

どんな会社がもらえるの？

助成金は国の制度によるものなので、支給を受けるためにはそれぞれ要件があります。

- ① 労働保険の適用事業所であること
- ② 労働保険料の滞納がないこと
- ③ 就業規則、出勤簿、賃金台帳等、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること
- ④ 事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと

etc.

※受給した助成金は課税対象となることがあります。

詳細は所轄の税務署又は税理士にお問い合わせください。

※雇用関係助成金ポータルや jGrants による電子申請を行うことができます（申請には「G ビズ ID」の取得が必要です）。

助成金と補助金の違いについて

	管轄	対象	競争性	申請者
助成金	厚生労働省	労働者の雇用 労働環境の改善等	原則なし 要件に該当すれば 原則として受給	事業主、又は社会保険労務士が申請代行可
補助金等	経済産業省等	新規事業の開始 国が求める事業等	原則あり 評価の高いものから採択等	事業主等

助成金を上手に利用するためのチェックリスト

助成金を活用するためには、労働関係の法律（労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など）に基づいた、正しい労務管理が行われていることが大前提となります。

ここでは、一般的な事項について確認しておきましょう。

□ 下記の書類は整備されていますか。

- ☐ 労働者名簿
- ☐ 出勤簿（タイムカードなど）
- ☐ 賃金台帳又は給与明細書など
- ☐ 労働条件通知書又は雇用契約書

□ 就業規則はありますか。

※ 常時使用する労働者が 10 人以上の場合、作成と所轄労働基準監督署への届出義務があります。

□ 雇用保険の手続きは適正に行われていますか。

☐ 31 日以上引き続き雇用されることが見込まれる労働者で、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上の者を加入させていますか。

□ 社会保険（健康保険・厚生年金等）の手続きは適正に行われていますか。

☐ 1 週間の所定労働時間及び 1 か月の所定労働日数が正社員の 3 / 4 以上のパート・アルバイトを加入させていますか。

※ 一定規模の特定適用事業所等に該当する企業は要件が異なります。詳細は所轄年金事務所又は社会保険労務士にご確認ください。

□ 労働保険料の滞納はありませんか。

□ 最近 6 か月以内に、会社都合で解雇した労働者はいませんか。

□ 過去 5 年間に於いて、助成金について不正受給を行ったことはありませんか。

□ 平成 31 年 4 月 1 日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給に関与した役員等はいませんか。

□ 過去 1 年間に、労働関係法令違反により送検処分を受けたことはありませんか。

□ 暴力団との関わりや性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業を行う事業主ではありませんか。

事業の規模について

この小冊子という中小企業とは「資本金（出資の額）」又は「常時雇用する労働者の数」のいずれかが下記に該当する会社のことです。どちらも超える場合は大企業となります。

区 分	小売業 (飲食店含む)	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金（出資の額）	5 千万円以下	5 千万円以下	1 億円以下	3 億円以下
常時雇用する労働者の数	50 人以下	100 人以下	100 人以下	300 人以下

※一部助成金によって定義が異なります。

※資本金等のない事業主等については、常時雇用する労働者の数で判定されます。

ケース別助成金活用事例 こんなときには・・・どの助成金??

正社員登用

正社員経験がない有期契約のアルバイトを正社員に登用したい。



初めて正社員転換制度を導入し、正社員に転換してから1年が経過した。



「キャリアアップ助成金」の正社員化コースで100万円受給（内訳：第1期40万円＋第2期40万円＋新規導入加算20万円）※ 中小企業の場合（詳細はP12へGO!）

ずっと働きたいと思われる会社に

社員がやりがいを持って元気に長く働いてくれる会社にするため、業務の負担を減らし、ワークエンゲージメントを高めたい。



賃金アップし、賃金規定制度を整備して諸手当制度を導入した。さらに車いす昇降リフトなど介護補助機器を300万円分購入して社員の介助作業負担を減らし、離職率低下目標も達成した。



「人材確保等支援助成金」の雇用管理制度・雇用環境整備助成コース **New** で 287.5 万円受給（内訳：賃金規定制度 50 万円＋諸手当等制度 50 万円＋雇用環境整備（対象経費の 62.5/100）187.5 万円）※ 中小企業の場合（詳細は P18 へ G0!）

シニアの活躍

60 歳以上の社員が 1 人いるので、定年後の継続雇用の年齢を見直し、長く働き続けられる体制を作りたい。



定年後の継続雇用の上限年齢を 65 歳から 70 歳に引き上げ、専門家に相談して就業規則を改定した。



「65 歳超雇用推進助成金」の 65 歳超継続雇用促進コース（70 歳以上の継続雇用の導入）で 30 万円受給（詳細は P21 へ G0!）

男性社員の育児休業取得を促進

子どもが生まれても育児休業を取得しない男性社員が多い。



育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を行った後、男性社員が育児休業を取得した。男性育休取得率が前年度より 30 ポイント以上アップし、50%以上になった。併せて、当社の育休等に関する情報を公開した。



「両立支援等助成金」の「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」で 62 万円受給（内訳：第 2 種 60 万円＋情報公表加算 2 万円）※ 第 2 種の場合（1 事業主につき 1 回限り）（詳細は P23 へ G0！）

育児取得と職場復帰をスムーズに

育児休業の取得と職場復帰が円滑に行われるよう環境を整備し、妊娠・出産による離職を予防したい。



専門家に相談して育児休業に関する環境整備を行った後、社員が「育休復帰支援プラン」に基づいて 1 年間の育休を取得した。その間の業務を担う社員に手当を支給し、休業者の職場復帰から 6 か月が経過した。併せて、当社の育休等に関する情報を公開した。



「両立支援等助成金」で 204 万円受給（内訳：育児休業等支援コース 62 万円（育休取得時 30 万円＋職場復帰時 30 万円＋情報公表加算 2 万円）＋育休中等業務代替支援コース 142 万円（業務体制整備費 20 万円＋業務代替手当 120 万円＋情報公表加算 2 万円））（詳細は P24 へ G0！）

賃金アップと設備投資で生産性向上

社員 20 人の会社で、物価高のため前年度と比較して利益が 3% 減り、設備投資もできず作業効率が低下している。



社員 10 人の時給を 990 円から 90 円以上アップ。併せて自社工場に新型機械を導入し、配送効率を上げるためトラックを購入するなど、設備投資に 800 万円をかけた。



「業務改善助成金」で 600 万円受給（内訳：設備投資費用 800 万円の 4/5 と助成上限額 600 万円を比較し、いずれか安い方の金額）
※特例事業者の場合（詳細は P30 へ G0！）

サブスク研修で効率的に人材開発！

各社員に適した多様な訓練を行って能力の底上げを図り、会社全体の成長につなげたい。



定額で各種研修を受講し放題のサービスを利用し、社員 10 人に 1 年間の OFF-JT を行って、初期設定や修了証等のオプションを含め 320 万円を支払った。訓練終了後 1 年以内に対象社員の賃金をアップした。



「人材開発支援助成金」の人への投資促進コース（定額制訓練）で 240 万円受給（内訳：訓練費用の 75%（助成金限度額 1 人 1 月当たり 2 万円まで））※中小企業の場合（詳細は P36 へ

G0！)

多様な経験を持つ働き盛り世代の人材発掘

若年層の求人応募が減少し、人手不足の解消が見込めない。



ハローワーク等の紹介により、5年以上働いていなかった 40 代の専業主婦を正社員として採用し、1 年が経過した。



「特定求職者雇用開発助成金」の中高年層安定雇用支援コースで 60 万円受給（内訳：第 1 期 30 万円＋第 2 期 30 万円）※中小企業の場合（詳細は P39 へ G0！）

非正規社員関連の助成金

非正規雇用労働者等のキャリアアップに取り組む会社に

キャリアアップ助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ★ ★ ♪ (2.5)

どんな会社が利用できるの？

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、正社員化、処遇改善の取組みを実施した会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 正社員化コース

雇用されていた期間が通算して6か月以上の有期雇用労働者等、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用し、転換後6か月以上継続雇用した場合に支給されます。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等した場合には正規雇用労働者へ転換等したものとみなします。

■助成額（1人当たり） New

措置内容		中小企業	大企業
重点支援対象者（※）	① 有期→正規	80万円（40万円×2期）	60万円（30万円×2期）
	② 無期→正規	40万円（20万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	③ 有期→正規	40万円（40万円×1期）	30万円（30万円×1期）
	④ 無期→正規	20万円（20万円×1期）	15万円（15万円×1期）

※重点支援対象者とは、次のa～cのいずれかに該当する者です。 New

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の（1）（2）いずれにも該当する有期雇用労働者

（1）過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

（2）過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c：派遣労働者、母子家庭の母等又は父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

- ・ 正社員化後、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。
- ・ ①～④を合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人となります（同一対

象者の2回目の申請を除く)。

- ・ **新規学卒者で雇入れ日から起算して1年未満の者については支給対象外となります。** **New**
- ・ 「賞与又は退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要です。
※正社員化後、試用期間を設ける場合は、試用期間終了日の翌日が正社員化した日とみなされます(無期→正規とみなされ、助成額が異なります)。
- ・ 賃金の額又は計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期又は無期雇用労働者の正社員転換が必要です。
※有期雇用労働者の場合、適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定が必要です。当該規定がない場合、転換前の雇用形態は無期雇用労働者として取り扱われます。
- ・ 正社員として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等は本制度の対象とはなりません。
- ・ 正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より3%以上増額させている必要があります。
※正社員化後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算方法(支給要件を含む)が就業規則又は労働協約に記載されているものに限られます(正社員化前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず正社員化前6か月間の賃金に含めます)。
※正社員化後に固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合は(固定残業代を廃止した場合も含む)、正社員化前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても賃金が3%以上増額していないと、支給対象外になります。
- ・ 第2期支給申請の場合は、第1期(正社員化後、通常の勤務をした6か月間)の賃金と比較して、第2期(第1期後、通常の勤務をした6か月間)の賃金を、合理的な理由なく引き下げていないことが必要です。

■加算額

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり1回のみ)	20万円(大企業は15万円)加算
多様な正社員制度(勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度いずれか1つ以上の制度)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり1回のみ)	40万円(大企業は30万円)加算

2. 賃金規定等改定コース

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、昇給した場合に支給されます。対象労働者に適用される賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間継続して雇用されている有期雇用労働者等が対象となります。

■助成額（1人当たり） **New**

賃金引上げ率	中小企業	大企業
3%以上4%未満	4万円	2.6万円
4%以上5%未満	5万円	3.3万円
5%以上6%未満	6.5万円	4.3万円
6%以上	7万円	4.6万円

・1年度1事業所当たり100人まで

■加算額 ※1事業所当たり1回のみ

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	20万円 (大企業は15万円) 加算
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合 New	20万円 (大企業は15万円) 加算

3. 賃金規定等共通化コース

雇用する全ての有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に支給されます。賃金に関する規定又は賃金テーブル等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月以上の期間継続して雇用されている有期雇用労働者等で、正規雇用労働者以上の区分に格付けされている者が対象となります。

。 ■助成額 ※1事業所当たり1回のみ

	中小企業	大企業
1事業所当たり	60万円	45万円

4. 賞与・退職金制度導入コース

雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度又はその両方を新たに設け、支給又は積立てを実施した場合に支給されます。賞与もしくは退職金制度又はその両方を新たに設けた日（以下「新設日」という）の前日から起算して3か月以上前の日から、新設日以降6か月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数〈有給休暇等含む〉が11日未満の月は除く）継続して雇用されている有期雇用労働者等が対象となります。

■助成額 ※1事業所当たり1回のみ

	中小企業	大企業
1事業所当たり	40万円	30万円

・賞与は6か月分相当として50,000円以上の支給、退職金は1か月分相当として3,000円以上を6か月分又は6か月分相当として18,000円以上の積立てをする必要があります（いずれも対象労働者1人につき）。

■加算額

○賞与制度と退職金制度を同時に導入した場合

- ・ 1事業所当たり 16.8 万円（大企業は 12.6 万円）加算

※ 制度を同時に導入する必要はありますが、初回の賞与の支給日と初回の退職金の積立て日が同日である必要はありません。

5. 社会保険適用時処遇改善コース

令和 8 年 3 月 31 日までの暫定措置

年収 106 万円の壁を意識せず働ける環境作りを行うため、労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げ、労働時間延長を行った場合に支給されます。

■助成額

(1) 手当等支給メニュー

1 人当たり助成額	10～50 万円（大企業は 7.5～37.5 万円）
-----------	----------------------------

(2) 労働時間延長メニュー

1 人当たり助成額	30 万円（大企業は 22.5 万円）
-----------	---------------------

6. 短時間労働者労働時間延長支援コース【New】

令和 7 年 7 月 1 日施行予定

社会保険の適用拡大が進められる中、年収 130 万円の壁を意識せず働くことのできる環境作りを後押しするため、有期契約労働者等が新たに社会保険の適用となる際、労働時間の延長や賃金の増加によって労働者の収入を増やす取組みを行った場合に支給されます。

■助成額

【1 年目】

要件		1 人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の追加	大企業	中小企業	小規模企業 (※1)
5 時間以上	—	30 万円	40 万円	50 万円
4 時間以上 5 時間未満	5 % 以上			
3 時間以上 4 時間未満	10% 以上			
2 時間以上 3 時間未満	15% 以上			

※複数年度かけて上記要件を満たす場合も対象となります。

【2 年目】

要件		1 人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の増加	大企業	中小企業	小規模企業 (※1)
労働時間を更に 2 時間以上延長	—	15 万円	20 万円	25 万円
—	基本給を更に 5 % 以			

	上増加又は昇給、賞与 若しくは退職金制度 の適用			
--	--------------------------------	--	--	--

※被用者保険適用後、1年目と2年目で比較します。

※1 本コースにおける小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下の企業をいいます。

解説

比べてみよう！ 助成金の賃金アップ要件

政府は持続的で構造的な賃上げの実現に向け、キャリアアップ助成金の拡充等、施策を講じています。ここではキャリアアップ助成金その他、本冊子で賃金アップが要件となっている助成金を取り上げ比較してみました。詳細は記載頁をご参照ください。

助成金名	賃金アップ要件 (パーセント等)	記載 頁
キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	3%以上	12, 13
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)	3%以上	14
キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース 手当等支給メニュー) (1年目・2年目の取組み)	労働者負担分の社会保険料相当額 (標準報酬月額等の15%以上)	15
キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース 手当等支給メニュー) (3年目の取組み)	18%以上	15
キャリアアップ助成金 (短時間労働者 労働時間延長支援コース)	5%以上、10%以上又は 15%以上	16
人材確保等支援助成金(※) (雇用管理制度・ 雇用環境整備助成コース)	5%以上	18, 19
業務改善助成金	時間給 30 円以上	30, 31
働き方改革推進支援助成金(※)	3%以上、5%以上又は7%以上	32-34
人材開発支援助成金(※) (人材育成支援コース) (人への投資促進コース)	3%以上又は5%以上	37

※ 賃上げは加算要件となっています。

職場環境の改善に関する助成金

従業員の働きやすい環境づくりを行う会社に

人材確保等支援助成金

(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース) **New**

取扱機関：各都道府県労働局・ハローワーク

使いやすさ★★☆ (2)

どんな内容の助成金？

従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、新たに雇用管理制度や業務負担軽減機器等を導入し、従業員の離職率低下が図られた場合に支給されます。

令和7年4月1日より受付が再開されました。 **New**

1. 雇用管理制度

以下の雇用管理制度を導入し、離職率を目標値以上に低下させた場合に、以下の金額が支給されます。

■助成額 ※ () 内は賃金要件を満たした場合の支給額

対象となる雇用管理制度	助成額	上限額
①賃金規定制度 （賃金規定及び賃金表を新たに整備（※1）すること）	1 制度導入につき 40 万円 （50 万円）	80 万円 （100 万円）
②諸手当等制度 （諸手当制度、退職金制度又は賞与制度を新たに導入すること）		
③人事評価制度 （生産性向上に資する人事評価制度を新たに導入（※1）すること）		
④職場活性化制度 （メンター制度、従業員調査又は 1 on 1 ミーティングを新たに導入すること）	1 制度導入につき 20 万円 （25 万円）	
⑤健康づくり制度 （人間ドックを新たに導入（※1）すること）		

※1 ①賃金規定制度、③人事評価制度、⑤健康づくり制度は「改定」の場合も含みます。

※上限額は、複数の雇用管理制度を導入した際の助成上限をいいます。

※職場活性化制度については、() 内のいずれかの施策を新たに導入した場合に助成されますが、当該施策の導入数に関わらず一律で20万円(25万円)になります。

※賃金要件とは、対象労働者の賃金を5%以上引き上げる取組みです。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

2. 雇用環境整備

雇用する対象従業員が直接作業していた行為について、業務負担軽減機器等を導入(※1)

し、離職率を目標値以上に低下させた場合に以下の金額が支給され、雇用管理制度とあわせて最大 230 万円（賃金要件を満たした場合は最大 287.5 万円）が支給されます。

※1 「新規導入」又は「更新」を含みます。

■助成額 ※（ ）内は賃金要件を満たした場合の支給額

	助成額	上限額
雇用環境整備	対象経費の 1 / 2 (62.5/100)	150 万円 (187.5 万円)

※対象経費とは、機器、設備等の購入費用（購入価格）の他、設定費用、従業員等に対する研修費用、機器・設備等の設置・撤去等の費用、リース契約及びライセンス契約等に係る費用を含みます。

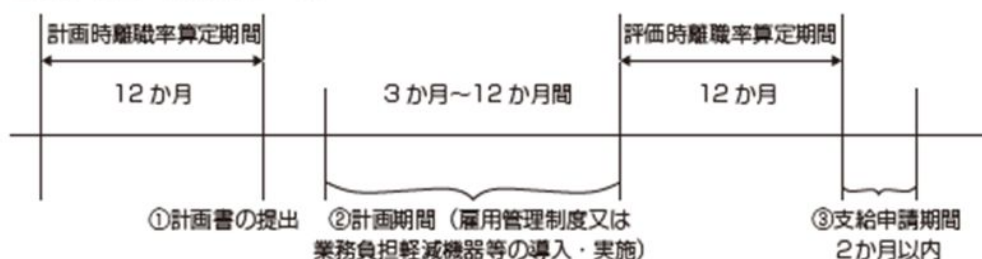
※賃金要件とは、対象労働者の賃金を 5 %以上引き上げる取組みです。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

〈対象経費となる業務負担軽減機器等の例〉

1. 建設業：建築用ソフトウェアによる施工管理の負担軽減
2. 卸売業：電動搬入・搬出カートによる搬入作業の負担軽減
3. 宿泊業・飲食サービス業：食器洗浄機による洗浄作業の負担軽減
4. 医療・福祉：車いす昇降リフトによる介護作業の負担軽減

■スケジュールのイメージ



■離職率を目標値以上に低下させるとは？

計画期間が終了してから 12 か月間での離職率（評価時離職率）が 30%以下であることに加えて、事前に定められた目標値以上に低下している必要があります。

事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1 ～ 9 人	10 人以上
低下させる離職率目標値	現状維持	1 %ポイント

※定年退職者や重責解雇等による離職者は離職率の計算に含みません。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

雇用環境の整備に関する助成金

外国人労働者の職場定着に取り組む会社に

人材確保等支援助成金

(外国人労働者就労環境整備助成コース)

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ★☆☆ (1.5)

どんな会社が利用できるの？

外国人労働者の職場定着のため、外国人特有の事情（日本の労働法制や雇用慣行等の知識不足、言語の違い等）に配慮した就労環境の整備を行う会社が利用できます。

■具体的な取組み（就労環境整備措置）

必須メニューに加え、選択メニューのハ.～ホ.いずれかを実施する必要があります。

必須メニュー	イ. 雇用労務責任者の選任
	ロ. 就業規則等の多言語化（※）
選択メニュー	ハ. 苦情・相談体制の整備
	ニ. 一時帰国のための休暇制度の整備
	ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化（※）

※多言語化とは外国人労働者の母国語や使用する言語又は平易な（易しい）日本語を用いて記載すること等をいいます。 **New**

■助成額

1つの措置導入ごと 20 万円（上限 80 万円） **New**

※必須メニューイ. とロ. の2つの措置の導入、実施は必須となります。それに加えて、選択メニューであるハ.～ホ.のうち、いずれか1つ以上の措置を導入、実施することが必要です。つまり、少なくとも合計3つの措置を導入することになります。従って、助成額は 60 万円（3制度導入）、又は 80 万円（4制度又は5制度導入）、のいずれかとなります。

■対象となる経費

以下の経費を委託した場合にも「支給対象経費」となります。

①通訳費、②翻訳機器導入費、③翻訳料、④弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る）、⑤社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

■主な支給要件

1. 次の外国人労働者離職率の目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	就労環境整備措置の実施日の翌日から6か月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。
------------	--

※外国人労働者数が2人以上 10 人以下の場合は、6か月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。

2. 外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている必要があります。

※他にも要件があります。詳しくは各取扱機関へお問い合わせください。

高年齢者の働きやすさを整備するための助成金

生涯現役社会の実現に取り組む会社に

65歳超雇用推進助成金

取扱機関：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）

使いやすさ ★★☆☆（2）

どんな会社が利用できるの？

65歳以上への定年引上げ等や、高年齢者の雇用管理制度の整備、又は高年齢の有期契約労働者の無期雇用労働者への転換を行う会社が利用できます。

New 令和7年4月より、e-Gov 電子申請で申請することが可能になりました。

どんな内容の助成金？

1. 65歳超継続雇用促進コース

■主な要件

労働協約又は就業規則により、①65歳以上への定年引上げ、②定年の定め廃止、③希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入、④他社による継続雇用制度の導入のいずれかに該当する制度を実施した場合に支給されます。

※ 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること等、他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額

①65歳以上への定年引上げ、又は②定年の定め廃止 ※＜ ＞内は引き上げた年齢

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め の廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

③希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円

7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

※④他社による継続雇用制度の導入にも、一定の助成額が支給されます。

※①定年引上げと③継続雇用制度の導入を併せて実施した場合の助成額はいずれか高い額のみとなります。

2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

55歳以上の高年齢者のための雇用管理制度（賃金・人事処遇制度、労働時間制度、法定外の健康管理制度等）を導入し、実施した場合に支給されます。

■助成額

支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額が支給されます。

	中小企業	大企業
助成率	60%	45%

※ 支給対象経費は、①雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、②雇用管理整備措置のうちいずれかの実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費となります。

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので助成額は30万円（大企業は22.5万円）です。2回目以降の申請は、①と②を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が助成額となります。

※ 他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

3. 高年齢者無期雇用転換コース

6か月以上雇用された50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に変換させた会社に対し支給されます。

※ 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。

※ 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定する場合に限ります。

■助成額

	中小企業	大企業
対象労働者1人につき	30万円	23万円

・ 1支給申請年度1適用事業所当たり10人まで

※ 他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

母性健康管理関連の助成金

仕事と不妊治療等の両立支援に取り組む会社に

両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ ★☆☆（1.5）

どんな会社が利用できるの？（中小企業のみが対象）

不妊治療、月経（PMS〈月経前症候群〉含む）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、その制度を労働者に利用させた会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

●必要な取組み

1. A. 不妊治療、B. 女性の健康課題対応（月経）、C. 女性の健康課題対応（更年期）、それぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
※ 休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
2. 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
3. 対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）がそれぞれの両立支援制度を合計5日（回）利用

■助成額

A. 不妊治療のための両立支援制度を5日（回）利用（※1）	30万円
B. 月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用（※1）	30万円
C. 更年期における心身の不調への対応のための支援制度を5日（回）利用（※1）	30万円

※1 制度開始日から1年以内に合計5日（回）利用することが必要です。

※それぞれ1企業当たり各制度1回限りの支給となります。

※A. の制度は、利用対象者の性別を問いません。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

育児関連の助成金

仕事と育児の両立を支援する会社に

両立支援等助成金

(出生時両立支援コース[子育てパパ支援助成金])

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ★★☆（2）

どんな会社が利用できるの？（中小企業のみが対象）

男性労働者が育児休業を取得しやすい一定の取組みを行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

■助成額

1. 第1種 (※1)	・ 1人目：20万円（連続5日（所定労働日4日）以上の育児休業、雇用環境整備措置を2つ以上実施） ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合30万円 ・ 2人目・3人目：10万円（要件はそれぞれ異なります）
2. 第2種 New	60万円 ※申請時にプラチナくるみん認定事業主であれば15万円加算
育児休業等に関する情報公表加算（※2）	2万円 ※第1種（1～3人目のいずれか）又は第2種のいずれか1回限り加算

※1 産後パパ育休の申出期限を2週間前より長く設定している場合は、実施が必要な雇用環境整備措置の数が2つ以上から3つ以上に増加します。

※2 育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率など）をウェブサイト「両立支援のひろば」上で公表した場合に加算されます。

※第2種受給後の第1種申請、又同一年度内に第1種及び第2種両方の申請はできません。

※1企業について、第1種は3人目まで、第2種は1回限りの支給となります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱期間にお問い合わせください。

1. 第1種（男性労働者の育児休業取得）

●必要な取組み

- ① 育児・介護休業法に定める雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）の措置を複数行っている
- ② 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしている
- ③ 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上（1人目の場合）の育児休業を取得している

2. 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

●必要な取組み **New**

- ・ 1. 第1種「必要な取組み」の①、及び②の実施

- ・ 以下のいずれかを達成
- A. 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して 30 ポイント以上 UP & 育休取得率 50% 以上（例：育休取得率 40%→70% の場合、30 ポイント上昇）
- B. 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が 5 人未満、かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続 70% 以上

育児関連の助成金

仕事と育児の両立を支援する会社に

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ★★★（2.5）

どんな内容の助成金？（中小企業のみが対象）

育児取得時・職場復帰時

●育児取得時に必要な取組み

- ① 育休復帰支援プランによる支援を規定、周知し、面談後にそのプランを作成する
- ② プランに基づき業務の引継ぎ等を実施し、産後休業も含め連続 3 か月以上の育児休業を取得する

●職場復帰時に必要な取組み

- ① 育児休業中に職務や業務内容に関する情報を提供し、職場復帰前に、上司等と面談を行う
- ② 対象者が原職等に復帰後、申請日までの間、雇用保険被保険者として 6 か月以上継続雇用する

■助成額

1. 育休取得時	30 万円	1 企業 2 人まで支給 (無期雇用者、有期雇用者各 1 人)
2. 職場復帰時	30 万円	

※育児休業等に関する情報公表加算あり（1. ～ 2. いずれかに 1 回限り、2 万円）

育児関連の助成金

仕事と育児の両立を支援する会社に

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ★★☆（2）

どんな会社が利用できるの？

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みや、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 手当支給等（育児休業）

（労働者数が 300 人以下の企業が対象）

●必要な取組み

- ① 代替業務の見直し・効率化の取組みを実施している
- ② 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定している
- ③ 業務を代替する労働者に対し手当等を支給している
- ④ 対象者が 7 日以上の子育休を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用している

2. 手当支給等（短時間勤務）

（労働者数が 300 人以下の企業が対象）

●必要な取組み

- ・ 1. 手当支給等「必要な取組み」の①、及び②の実施
- ・ 対象者が育児のための短時間勤務制度を 1 か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用している
- ・ 業務を代替する労働者に対し手当等を支給している

3. 新規雇用（育児休業）

（中小企業のみが対象）

●必要な取組み

- ・ 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用又は新規の派遣受入れで確保している
- ・ 対象者が 7 日以上の子育休を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用している
- ・ 代替要員が育児休業中に業務を代替している

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

■助成額

1. 手当支給等 （育児休業）	A と B の合計額 （最大 140 万円）	A. 業務体制整備経費：6 万円（※1） （育児休業 1 か月未満：2 万円） ※ 労務コンサルティングを社労士等の外部専門事業者に委託した場合は 20 万円 B. 業務代替手当：業務代替手当支給総額の 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 か月分まで
2. 手当支給等 (短時間勤務)	A と B の合計額 (最大 128 万円)	A. 業務体制整備経費：3 万円 (※1) ※ 労務コンサルティングを社労士等の外部専門事業者に委託した場合は 20 万円 B. 業務代替手当：業務代替手当支給総額の 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)	「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	
有期雇用労働者加算	上記 1. ～ 3. に 10 万円 ※育休取得者又は短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間 1 か月以上の場合に加算	

※1 業務体制整備経費は、1 人目の対象者について 1 回限りの支給となります。

※ 1. ～ 3. 全て合わせて 1 年度延べ 10 人まで、初回から 5 年間の支給となります。

くるみん認定を受けた会社は、1 年度の上限人数にかかわらず、令和 11 年度まで延べ 50 人を限度に支給されます。

※ 育児休業等に関する情報公表加算があります (1. ～ 3. いずれかに 1 回限り、2 万円)。

育児関連の助成金

仕事と育児の両立を支援する会社に

両立支援等助成金 (柔軟な働き方選択制度等支援コース)

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)

使いやすさ★★☆ (2)

どんな会社が利用できるの？ (中小企業のみが対象)

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し、制度を利用した労働者に対する支援を行った会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

●必要な取組み

1. 柔軟な働き方選択制度等 (※) を 2 つ以上導入する

※フレックスタイム制度又は時差出勤制度／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及び費用補助／子の養育を容易にするための休暇制度又は法を上回る子の看護等休暇制度

2. 柔軟な働き方選択制度等の利用について、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」による支援を実施する方針を社内周知する
3. 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成する
4. 制度利用開始から6か月間の間に、対象者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用している

■助成額 ※1年度につき1企業5人まで

制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円（3つ以上導入は25万円）
-------------------	-------------------

※育児休業等に関する情報公表加算があります（1回限り、2万円）

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

介護離職予防の助成金

仕事と介護の両立を支援する会社に

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ★☆☆（1.5）

どんな会社が利用できるの？（中小企業のみが対象）

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組み、介護休業の取得・職場復帰又は介護のための両立支援制度を導入し、制度を利用した従業員がいる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

1. 介護休業

●必要な取り組み

- ① 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- ② 労働者との面談を実施し、介護支援プランを作成・実施
- ③ 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用

2. 介護両立支援制度

●必要な取り組み

- ・ 上記①及び②の実施

- ・ いずれかの介護両立支援制度（※）を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用

※ 介護両立支援制度 … 所定外労働の制限制度／時差出勤制度／深夜業の制限制度／短時間勤務制度／在宅勤務制度／フレックスタイム制度／法を上回る介護休暇制度／介護サービス費用補助制度

3. 業務代替支援

●必要な取組み

(1) 新規雇用

対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用又は派遣受入れで確保

(2) 手当支給等

- ・ 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- ・ 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得、又は短時間勤務制度を合計15日以上利用し業務代替者への手当支給等

■助成額 1.～3. それぞれ1企業5人まで

		1. ～3. の助成額は利用者 1 人当たり	
1. 介護休業		対象労働者が介護休業を取得＆職場復帰	40 万円（連続 15 日以上 の休業の場合、60 万円）
2. 介護両立支援制度		A： 制度を 1 つ導入 ＆対象労働者が当該 制度を利用	20 万円（合計 60 日以上 の休業の場合 30 万円）
		B： 制度を 2 つ以上 導入＆対象労働者が 当該制度を 1 つ以上 利用	25 万円（合計 60 日以上 の休業の場合 40 万円）
3. 業務代替支援	(1) 新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入れ	20 万円（連続 15 日以上 の休業の場合 30 万円）
	(2) 手当支給等	A： 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5 万円（連続 15 日以上 の休業の場合 10 万円）
		B： 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3 万円
環境整備加算：10 万円 ※ 1 企業当たり 1 回に限り加算			

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

働き方改革に関する助成金

最低賃金の引上げに取り組む会社に

業務改善助成金

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、業務改善助成金コールセンター

使いやすさ★★★（2.5）

どんな会社が利用できるの？（中小企業のみが対象）

生産性向上のための設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行うとともに、事業場内最低賃金（事業場で最も低い時間給）を一定額以上引き上げた会社が利用できます。

（交付申請の締切り 第2期… 令和7年申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日）

※第3期以降の募集を行う場合は別途ホームページ上での公開となります。

どんな内容の助成金？

事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、実施する会社が利用できます。

■対象となる会社

- (1) 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内
- (2) 解雇、賃金引下げを行っていない
- (3) 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でない **New**

■助成額 ※＜ ＞内は特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合

引上げ額 (時間給)	助成上限額		事業場内最低賃金別助成率	
	事業場規模 30人以上	事業場規模 30人未満	1,000円未満	1,000円以上
30円以上	30～100万円 ＜120万円＞	60～120万円 ＜130万円＞	4／5	3／4
45円以上	45～150万円 ＜180万円＞	80～160万円 ＜180万円＞		
60円以上	60～230万円 ＜300万円＞	110～230万円 ＜300万円＞		
90円以上	90～450万円 ＜600万円＞	170～450万円 ＜600万円＞		

※賃金を引き上げる労働者数により助成額が異なります。

※同一事業場の申請は1年度内1回までです。

※事業場内最低賃金の引上げは1回のみ（複数回に分けての引上げは助成対象外）です。

※同一事業主の年間申請上限は600万円となりました。 **New**

※基準となる事業内最低賃金労働者の雇用期間は「3か月以上」から「6か月以上」となりました。

New

※特例事業者とは

下記①②のいずれかに該当する事業者

- ① 申請事業場の事業場内最低賃金が 1,000 円未満である事業者
- ② 原材料費の高騰などにより、申請前 3 か月間のうち任意の 1 か月の利益率が前年同月に比べ 3 %ポイント（※1）以上低下している事業者

※1 「%ポイント」とは、%で表された 2 つの数値の差を表す単位です。

■助成対象となる経費

●助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が対象となります。

例

- ・ 在庫管理短縮のための POS システム導入
- ・ 顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直しのための、国家資格者による経営コンサルティング
- ・ 作業効率化のための店内改装や、受注のオンラインシステム導入
- ・ 人材育成のための外部団体等による、業務内容に関連したセミナー（賃上げに効果的なものに限る）の受講

● 特例事業者のうち、②に該当する事業者に対しては、生産性向上のための設備投資等のうち、通常は助成対象外となる下記の経費も助成対象となります。

- ・ 定員 7 人以上又は車両本体価格 200 万円以下の乗用自動車や貨物自動車
- ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入



※交付決定前に助成対象設備等の導入を行った場合は、助成の対象となりません。

■助成金の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

→具体例 小冊子 P. 10 参照

■申請の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し交付申請を行い、労働局からの交付決定を受けた後、申請内容に沿って賃金の引上げ、設備導入などの事業を実施し、事業完了後に事業実施報告と助成金申請を行います。

事業完了期限が、令和 8 年 1 月 31 日になりました。ただし、やむをえない事由がある場合は、理由書の提出により、令和 8 年 3 月 31 日になる場合があります。 **New**

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

働き方改革に関する助成金

労働時間の削減に取り組む会社へ

働き方改革推進支援助成金

取扱機関：各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

使いやすさ★★☆（2）

どんな会社が利用できるの？（中小企業のみが対象）

労働時間の設定の改善を促進するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等の成果目標を達成した会社に対し、対象となる取組みに要した経費の一部が、成果目標の達成状況に応じて支給されます。

1. 労働時間短縮・年休促進支援コース

■対象となる会社（主な要件）（交付申請の締切り 令和7年11月28日）

次のいずれにも該当する中小企業が利用できます。

- （1） 全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること
- （2） 交付申請時点で、「成果目標」①から③のいずれかが未達成である等の条件を満たしていること

■対象となる取組み

下記のいずれか1つ以上を実施することが必要です。

- 1 労務管理担当者に対する研修（※1）
- 2 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- 3 外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティング
- 4 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 5 人材確保に向けた取組み
- 6 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※2）
- 7 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※2）

※1 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

※2 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の乗用自動車、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象になります。 **New**

■成果目標

以下の「成果目標」のうち1つ以上を選択して実施することが必要です。

- ① 令和7年度又は令和8年度内において有効な36協定について時間外・休日労働時間数を短縮し、月60時間以下、又は月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと
- ② 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
- ③ 時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ、特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇等の有給の休暇）の

規定をいずれか1つ以上新たに導入すること

※ 上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上、5%以上又は7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

■事業実施期間

交付決定の日から令和8年1月30日までに取組みの実施が必要です。

■助成額

成果目標の達成状況に応じて、対象となる取組みの実施に要した経費の一部が支給されます。

- A. 成果目標①の上限額：50～150万円
- B. 成果目標②の上限額：25万円
- C. 成果目標③の上限額：25万円
- D. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※1）：6～720万円（常時使用する労働者数、賃金の引上げ人数、引上げ金額〈3%以上、5%以上又は7%以上〉による）

上限額	選択した成果目標に設定された、上記AからCまでの助成上限額に、上記Dの上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3／4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額

※1 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

※2 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象となる取組みで6から7を実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4／5となります。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

2. 勤務間インターバル導入コース

■対象となる会社（主な要件）（交付申請の締切り 令和7年11月28日）

次のいずれにも該当する中小企業が利用できます。

- (1) 交付申請時点で、36協定が締結・届出され、かつ過去2年間で月45時間を超える時間外労働の実態がある会社
- (2) 交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している会社
- (3) 次のアからウのいずれかに該当する会社
 - ア 勤務間インターバルを導入していない会社（新規導入）
 - イ 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入しており、その対象者が事業場の労働者の半数以下の会社（適用範囲の拡大）
 - ウ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している会社（時間延長）

■対象となる取組み

P32、P33「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」と同じです。

■成果目標（下記ア、イ、ウは上記対象となる会社（1）ア、イ、ウに対応します）

- ア 新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること
- イ 労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- ウ 所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息时间数を2時間以上延長して、9時間以上とすること
- ※ 上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上、5%以上又は7%以上上げることが成果目標に加えることができます。

■助成額

以下の金額を上限額とし、取組みの実施に要した助成対象経費の合計額の補助率3/4（1.と同様の条件により4/5）が支給されます。

休息时间数	「新規導入」	「適用範囲の拡大」 「時間延長のみ」
9時間以上 11時間未満	100万円	50万円
11時間以上	120万円	60万円

※ 常時使用する労働者数、賃金額の引上げ人数、引上げ金額（3%以上、5%以上又は7%以上）によって、上記上限額に最大6万円～720万円の上限額が加算されます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。

上記の他にも、業種別課題対応コース（建設業、運送業、病院等、砂糖製造業（鹿児島県及び沖縄県）、情報通信業、宿泊業）もあります。詳細は各取扱機関へお問い合わせください。

従業員教育関連の助成金

従業員の育成を行う会社に

人材開発支援助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ★★☆（2）

どんな会社が利用できるの？

従業員に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した会社が利用でき、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が支給されます。

どんな内容の助成金？

1. 人材育成支援コース

会社が従業員に対して、OFF-JT又はOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を行った場合に支給されます。

■助成額 ※（ ）内は大企業の助成額・助成率、（ ）のない項目は企業規模不問 **New**

※＜ ＞内は賃金要件又は資格手当要件を満たした場合の加算

助成対象訓練	対象 労働者	助成率・助成額		
		OFF-JT		OJT
		賃金助成額	経費助成率	実施助成額

		[1人1時間 当たり]		[1人1訓練当 たり]
人材育成訓練 (10時間以上の OFF-JT) (※1)	雇用保険 被保険者 又は有期 契約労働 者等 (※2)	800円(400円)	正規雇用労働者等 45%(30%) <60%(45%)> 有期契約労働者等 70%<85%> New	—
有期実習型訓練 (OFF-JT +OJT) (※3)	有期契約 労働者等	<1,000円(500 円)> New	正社員化した場合 75%<100%> New	10万円(9万 円) <13万円(12 万円)>
認定実習併用職 業訓練 (OFF-JT +OJT)	雇用保険 被保険者		45%(30%) <60%(45%)>	20万円(11万 円) <25万円(14 万円)>

※1 eラーニング、通信制、育児休業中の訓練も対象（OFF-JT 経費助成のみ）

※2 訓練実施期間中において被保険者であること、又は訓練の終了日もしくは助成金の支給申請日に雇用保険被保険者であることが必要です。

※3 訓練終了後、支給申請日までに、正社員等への転換等をした場合に助成対象となります。**New**
結果的に正社員等への転換等がされなかった場合は人材育成訓練により助成対象となる場合があります。

2. 人への投資促進コース

会社が従業員に対して、高度デジタル人材の育成を目的とした OFF-JT 訓練、IT 分野の未経験者を即戦力レベルまで育成するために OFF-JT と OJT を組み合わせた訓練や、従業員が働きながら能力開発を図るために自発的に受講した訓練に対して経費を負担した会社、自発的受講を促進する長期休暇制度や労働時間短縮制度を導入した会社も利用できます。

■助成額 ※（ ）内は大企業の助成率・助成額、（ ）のない項目は企業規模不問

※< >内は賃金要件又は資格手当要件を満たした場合の加算 **New**

訓練等メニュー	対象訓練・制度	賃金助成額 [1人1時間当 たり]	経費助成率・額	OJT実施助 成額 [1人1訓練 当たり]
情報技術分野認 定実習併用職業 訓練	OFF-JT + OFF-JT + OJT	800円(400円) <1,000円(500円) >	60%(45%) <75% (60%)>	20万円(11万 円) <25万円(14

	(IT分野関連の訓練)	New		万円) >
高度デジタル人材訓練 (※1)	ITスキル標準 (ITSS)・DX推進スキル標準 (DSS-P) レベル4又は3の取得を目標とする課程、他	1,000 円 (500 円) New	75% (60%)	—
成長分野等人材訓練 (※1)	海外を含む大学院での訓練	国内大学院 1,000 円 New	75%	—
定額制訓練 (※2)	サブスクリプション型の研修サービス	—	60% (45%) <75% (60%) >	—
自発的職業能力開発訓練 (※2)	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	—	45% <60%>	—
長期教育訓練休暇等制度	長期教育訓練休暇制度 (30 日以上の連続休暇取得)	1,000 円 (800 円) <— (1,000 円) > (※3) New	制度導入経費 20 万円 <24 万円>	—
	教育訓練短時間勤務等制度	—	制度導入経費 20 万円 <24 万円>	—

※ 情報技術分野認定実習併用職業訓練の OFF-JT は原則、対面による訓練（通学制又は同時双方向型の通信訓練）であることが必要です（e ラーニング等は原則助成対象外）。

※ 高度デジタル人材訓練、成長分野等人材訓練、定額制訓練、自発的職業能力開発訓練での e ラーニング・通信制による訓練、成長分野等人材訓練の海外大学院での訓練及び育児休業中の訓練に対して賃金助成はありません。

※ 自発的職業能力開発訓練や長期教育訓練休暇等制度（有給休暇の場合を除く）、育児休業中の訓練を除き、訓練中は適正に賃金を支払う必要があります。

※ 育児休業中の者に対する訓練の場合は、自発的な申し出による受講である必要があります。

※ 1 高度デジタル人材訓練、成長分野等人材訓練の受講回数は 1 人 1 年度につき 3 回までです。

※ 2 定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練の定額制サービスによる訓練についての上限は 1 人 1 月当たり 2 万円です。

※ 3 長期教育訓練休暇等制度の上限時間数は 1600 時間（1200 時間）です（有給の訓練休暇取

得 1 人 1 時間当たり)。

3. 事業展開等リスティング支援コース

会社が従業員に対して、事業展開等の実施計画に基づき、事業化やD X化等に必要となる知識や技能を習得させるためにOFF-JT 訓練を行った場合に支給されます。

■助成額 ※ () は大企業の助成額・助成率

賃金助成額[1人1時間当たり]	経費助成率
1,000 円 (500 円) New	75% (60%)

※ 新規事業の立ち上げ、事業転換等に関する事業展開等実施計画の作成と事前提出が要件となっています。

※ 本コースは、会社都合により解雇された従業員がいたとしても助成を受けられる場合があります。

※ 同一の労働者について助成対象となる訓練の受講回数は、1 年度 3 回までです。

※ 定額制サービスによる訓練の助成額の上限は、1 人 1 月当たり 2 万円です。

※ 定額制サービスによる訓練の助成額の上限は、1 人 1 月当たり 2 万円です。

※ e ラーニング、通信制、育児休業中の訓練は OFF-JT 経費助成のみが対象となります。したがって賃金助成はありませんが、育児休業中の訓練を除き、当該訓練中は適正に賃金を支払う必要があります。

※ 育児休業中の者に対する訓練の場合は、自発的な申し出による受講である必要があります。

賃金要件・資格等手当要件の加算とは？

次の賃金要件又は資格等手当要件のいずれかを満たしている場合、事後に別途申請することにより、各コースに示されている加算分が追加で助成されます。(事業展開等リスティング支援コースを除く)

■賃金要件

● 毎月決まって支払われる賃金について、訓練終了日の翌日から 1 年以内に 5 % 以上の賃上げ(賃金改定)となっていること

■資格等手当要件

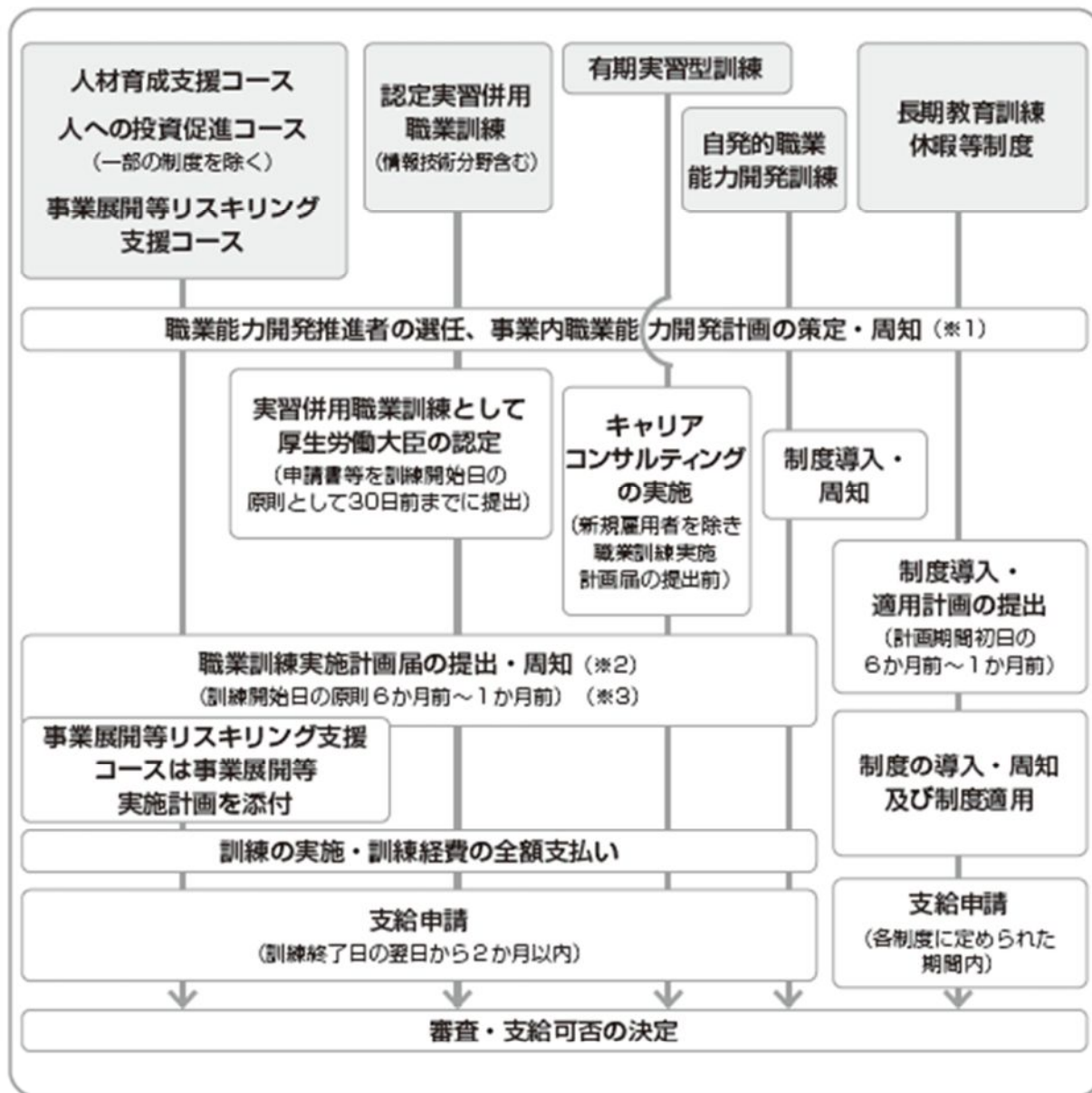
● 就業規則等に明示されている資格等手当が規定されて実際に支給されたこと
● 訓練終了日の翌日から 1 年以内に 3 % 以上の賃上げとなっていること。具体的には、各対象労働者の当該資格等手当支給後 3 か月間と支給前 3 か月間の賃金総額を比較して、対象労働者全員の賃金が 3 % 以上増加していること

■共通の注意点

● OFF-JT は事業活動と区別される訓練、OJT は事業活動中に行われる訓練です。
● OFF-JT は原則 10 時間以上、OJT を組み合わせる場合は原則 2 か月以上実施される必要があります(時間数と期間の要件は訓練により異なる場合があるので特に注意)。

- 対象となる経費は、支給申請までに会社は全て負担している必要があります。教育機関からキックバック等を受けた場合や受ける予定がある場合などは支給対象経費に該当しないものとして取り扱われます。支給要領の改正により本取扱いが明確化されました。**New**
- 各コースには他にも要件があります。詳細は各取扱期間にお問い合わせください。

主な申請の流れ



※1 有期実習型訓練を除きます。

※2 教育訓練機関は、計画提出日までに定款、登記簿等において事業目的として教育訓練事業が記載されている法人であることが必要です（大学等は除く）。**New**

※3 e-ラーニング、通信制による訓練は、計画届の提出日時時点で、自社のホームページに訓練の情報を掲載している必要があります。**New**

雇入れ関連の助成金

就職困難者等の自立を支援する会社に

特定求職者雇用開発助成金

取扱機関：各都道府県労働局、ハローワーク

使いやすさ★★★（3）

どんな会社が利用できるの？

高年齢者、障害者、被災者や正規雇用労働者として就職が困難な中高年層等の就職困難者をハローワークや民間の職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険被保険者）として雇い入れる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

■助成額（1人当たり）

※大企業は助成額・助成対象期間が異なります。※（短）は短時間労働者

対象労働者	助成額（合計）	助成対象期間	主な要件
1. 特定就職困難者コース			
①・高年齢者（60 歳以上） ・母子家庭の母等 ・ウクライナ避難民等	6 0 万円 4 0 万円（短）	1 年	・ 一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れ、かつ継続雇用が確実（※1） ・ 雇入れ日時点で満 65 歳未満ただし①の「高年齢者（60 歳以上）」は 65 歳以上も対象など
②身体・知的障害者	1 2 0 万円 8 0 万円（短）	2 年	
③ 身体・知的障害者（重度又は 45 歳以上）、精神障害者	2 4 0 万円 8 0 万円（短）	3 年 2 年（短）	
2. 中高年層安定雇用支援コース New			
雇い入れ時点で 35 歳から 60 歳未満の方	60 万円	1 年	・ 正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者として雇用することが確実 ・ 過去 5 年間に正規雇用期間が通算 1 年以下 ・ 過去 1 年間に正規雇用期間がないなど
3. 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース			
発達障害者、一定の難病患者	1 2 0 万円 8 0 万円（短）	2 年	・ 一般被保険者として雇い入れ、かつ継続雇用が確実（※1） ・ 雇入れ日時点で満 65 歳未満であるなど
4. 生活保護受給者等雇用開発コース			
生活保護受給者や生活困窮者	6 0 万円 4 0 万円（短）	1 年	・ 一般被保険者として雇い入れ、かつ継続雇用が確実（※1）

			・ 雇入れ日時点で満 65 歳未満であるなど
--	--	--	------------------------

※ 1 有期雇用の場合は対象労働者が望む限り更新することができる（自動更新）必要があります。

※ 上記 1. ～ 4. のコース対象者をデジタル等の成長分野の業務に従事させる、又は未経験職種で採用し訓練をして賃金の引上げを行うと助成額が1.5倍となる「成長分野等人材確保・育成コース」が利用できます。

※他にも要件があります。詳細は各取扱機関にお問い合わせください。