



令和7年度に新設・改正された 雇用関係助成金のポイントと おすすめの助成金

資料作成：特定社会保険労務士 深石 圭介

目次

■ 1. 新設・改正された助成金のポイント.....	2
■ 2. 著者が特に注目する助成金5選.....	6
■ 3. まとめ.....	12

令和7年度に新設・改正された 雇用関係助成金のポイントと おすすめの助成金

令和7年度の助成金は新設も廃止も少ないですが、助成金の「細分化」が目立っています。厚生労働省はなるべく助成金の額は減らし、種類は維持しようとしています。そのため複数の助成金を調べて併給を検討してみてもいいかがでしょうか。今回は、新設・改正された助成金のポイントや、おすすめの助成金をコース別に挙げてみました。

■ 1. 新設・改正された助成金のポイント

(1) キャリアアップ助成金（非正規社員のケア）…非正規社員の昇格

①社会保険適用時処遇改善コース：「106万円の壁」を破って収入を増やす従業員のための助成金です。

この助成金には目立った改正はありませんが「130万円の壁」のための助成金が追加されました（後述します）。

②賃金規定等改定コース：有期契約労働者の基本給等を改定し、3%以上増額させた場合に助成されます。

賃金引き上げ率6%以上の区分を新設し、昇給制度を整備した中小企業場合の7万円が支給されます。

(2) 両立支援等助成金（育児介護）… 2025年4月育休法改正！柔軟な働き方と介護は後述

①出生時両立支援コース：男性従業員の育児休業取得のための助成金です。

育休取得がなくても、育休取得率を分析して上昇していれば、助成されます。

②育休中等業務代替支援コース：育休中の業務代替のための助成金です。

育休中の手当支給、また時短勤務の手当支給で増額されました。

(3) 人材開発支援助成金（教育訓練）…様々なカリキュラムの訓練に基づ

いて支給されます

- ①人材育成訓練コース：比較的自由なカリキュラムの訓練に対する助成金です。

物価高を反映して支給率の時間単価が微増し、申請様式の削減など事務負担が軽減されました。

- ②教育訓練休暇付与コース：教育のための休暇制度の助成金です。

目立った改正はありませんが、令和7年10月から「教育訓練休暇給付金」が創設され、労働者が休暇を取得し教育訓練に専念できるようになります。

- ③事業展開等リスクリング支援コース：業務のリスクリングに伴う訓練実施の助成金です。

これも書類の簡略化がされ、申請しやすくなります。成長のための再教育は喫緊の課題です。

(4) 65歳超雇用推進助成金（高齢者雇用）… 継続雇用制度と「居場所づくり」。後者が近年は大事です

- ①65歳超継続雇用促進コース：65歳以降の継続雇用や定年年齢の引き上げの助成金です。

就業規則に注意すれば、1年だけの継続雇用でも助成金が支給されます。

- ②高年齢者評価制度等雇用管理改善コース：高年齢者の雇用管理制度の整備等をしたときの助成金です。

65歳までの雇用継続は義務化されたため、支給対象事業主の高齢法遵守期間の要件が削除され、ました。

- ③高年齢者無期雇用転換コース：50歳以上の非正規を正社員に昇格させた場合に助成されます。

キャリアアップ助成金と違って、賃上げ要件がありません。雇用の安定を目指した助成金です。

(5) 働き方改革推進支援助成金（時短と福利の増進）… 働き方改革でやり残したところはないか？

- ①労働時間短縮・年休促進支援コース：残業削減・有給促進の実現のための助成金です。

一般の業種で、残業が恒常的に多い企業は設備投資や制度の導入で時短を図る場合、その経費が補填されます。

- ②業種別課題対応コース：これまで時間外労働の上限規制が緩和されていた事業者が時間外労働の削減等を実施した場合の助成金です。

対象業種に建設・運輸・病院の他、情報通信業、宿泊業が加わり、

賃上げした場合に加算されます。

(6) エイジフレンドリー補助金（健康投資の助成金）… 労災が発生する原因となる健康リスクに備えます

①高年齢労働者の労働災害防止コース：60歳以上の高齢者の安全衛生確保に係る取り組みへの助成金です。

転倒・墜落災害防止、重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策などの設備投資を補填します。

②コラボヘルスコース：従業員の健康確保に係る取り組みへの助成金です。

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を産業医等と連携して行うための経費を補填します。

③転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース：腰痛防止等専門家の運動プログラム実施の助成金です。

柔道整復師等に転倒や腰痛防止の健康プログラムを取り組んで指導をさせる費用を補填するものです。

(7) 人材確保等支援助成金（労務関係制度整備による離職率の低下）… 定着制度による離職率の低下が目的です

①外国人労働者就労環境整備助成コース：外国人の雇用管理制度を導入したときの助成金です。

社内マニュアルの多言語化の範囲が広がり、離職率の算定計算が緩和され、より使いやすくなります。

②テレワーク・コース：勤怠管理等をリンクさせ、自動化した統合システムを導入したときに助成されます。

事前の計画認定は廃止されますが、助成額が人数比例から定額になり、やや下がります。

(8) 特定求職者雇用推進助成金（就職困難な方の就職）… 60歳以上の方などの職場定着をめざす助成金です

・成長分野等人材確保・育成コース：就職困難者の成長分野にかかる「上乘せ助成金」です。

母子父子家庭、高齢者、障害者が「成長分野」に就職すると助成金の額が増えるものです。

(9) トライアル雇用助成金（就職が困難な求職者の試用期間に助成）… 採用も労働移動前提。採用件数より労働者とのマッチングが課題となる助成金です

①一般トライアルコース：試用期間の賃金の一部を助成します。他の助

成金と組み合わせができます。

3か月間のトライアルで従業員とのミスマッチを見極めることができます。

②障害者トライアルコース：障害者が正社員にステップアップするための助成金です。

障害者雇用の際に使用できるおすすめ助成金です。特定求職者雇用開発助成金とも組み合わせができます。

(10) 特定求職者雇用開発助成金 中高年齢層安定雇用支援コース（4月より名称改称）

もともとは就職氷河期世代安定雇用実現コースという名前でしたが、今年度より対象年齢が広がりました。これまでは36～56歳が対象でしたが、令和7年4月より35歳～59歳のより広い不安定雇用就労者が対象になります。支給対象労働者のうち「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定を削除します。助成額等は下がる場合もあります。ハローワークの支援前提で1年間支給されて2期に分け、2人当たり50～60万円支給されます。

(11) 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（4月より名称改称）

女性特有の事情に便宜を図った場合の助成金です。前は不妊治療のみ対象でしたが、支給対象が広がりました。不妊治療のほか、女性の健康課題であるPMS（月経前症候群）、更年期の心身の不調への治療を行う労働者への便宜を図る事業主向けの助成金です。職場環境の整備に取り組むとともに、会社としての措置を実施し、利用可能な休暇制度や両立支援制度を利用させた場合に支給されます。各制度を制定し、1年以内に雇用保険被保険者の対象労働者1人が各制度を5日（回）以上利用してから2か月以内に支給申請する流れです。

(12) 人材確保等支援助成金 建設キャリアアップシステム等活用促進コース（4月より名称改称）

建設事業主団体が実施する建設キャリアアップシステム（CCUS）登録料の補助やカードリーダーの導入等に利用できます。建設キャリアアップシステム等普及促進コースの名称変更です。建設事業主団体向けの普及促進事業の助成のほかに、雇用管理改善促進事業が復活しました。雇用する全ての建設技能者を登録し、能力評価の段階が昇格した建設技能者の賃金を5%以上で増額させた場合に助成されるものです。建設事業主団体だけでなく事業所も受けられます。

(13) エイジフレンドリー補助金 総合対策コース（6月より新設）

3コースの「健康向けの助成金」エイジフレンドリー補助金に、もう1つコースが加わります。補助率は4/5です。対象は専門家による高齢労働者等のリスクアセスメントに要した経費が対象です。経費の内容はリスクアセスメント（企業内調査）結果を踏まえた、労災の起こりやすさ度の優先順位の高い対策に要した（機器等の導入・工事の施工等）ものです。

(14) 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（7月より復活）

以前の短時間労働者労働時間延長コースが名前を変えて復活します。一昨年度からある社会保険適用時処遇改善コースは106万円の壁（厚生年金の加入）ですが、こちらは130円の壁（被扶養者になるかどうか）を気にせず働くための社保負担補填の助成金です。令和7年7月1日から復活します。

■ 2. 著者が特に注目する助成金5選

(1) キャリアアップ助成金 正社員化コース

非正規社員を正社員に昇格させた場合の助成金です。就業規則に正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、実際に有期契約労働者等（有期）を正規雇用に変換し、一定期間雇用した場合に助成されます。「重点支援対象者※」が転換すると助成額が増えます。

	一般対象者		重点支援対象者		1年度1事業所 当たり20人ま で。同一対象者 の2回目の申請 を除く
	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
有期→正規	40万円	30万円	80万円	60万円	
無期→正規	20万円	15万円	40万円	30万円	

加算額

	中小企業	大企業
派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合	40万円	30万円
新たに正社員転換制度の導入に取り組み、制度を規定し、当該雇用区分に変換等した場合	20万円	15万円

○受給のポイント

もっとも重要なのは正規・非正規の定義を就業規則に定め、賃金を3%アップすることです。新規学卒者で雇い入れから1年経過していない者については支給対象外です。

正社員の定義	「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限られます。また正社員に試用期間があると、その期間は正社員でないとみなされます。
非正規社員の定義	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けている、つまり非正規社員就業規則の適用が必須になります。また具体的な契約期間の定めが必要になります。

※重点支援対象者とは

- ・雇入れから3年以上、または過去5年、1年間に正規契約労働者であった期間が短かった方。
- ・派遣労働者、母子家庭の母または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者。

(2) 両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

法定の育児休業のさらに上の福利を与える制度創設への助成金です。働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、子が3歳以降小学校就学前までの労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度の利用者を支援する取り組みを行った中小企業事業主に対して支給されます。

中小事業主のみ受給可です。

受給要件	金額	上限人数
2つの制度利用者	1人当たり20万円	1中小企業事業主当たり、支給要件を満たし、かつ制度の利用開始日から起算して6か月を経過した労働者について、5人が上限。
3つ以上の制度を導入	1人当たり25万円	
育児休業等に関する情報公表加算1事業主当たり2万円（同一事業主について1回限り）		

○受給のポイント

次の5つの制度のうち、最低2つ以上導入すれば助成金額が増額されます。その制度は厚生労働省の定める基準に達していることが必要です。子が3歳以降小学校3年生までの労働者が利用できるものが共通項（例外一部あり）です。

①始業時刻等の変更…利用実績20日間以上

フレックスタイム制度か時差出勤制度を設けること。

②育児のためのテレワーク等…利用実績20日間以上

週又は月当たりの勤務日の半数以上、所定労働時間を変更することなく利用できる 等

③短時間勤務制度…利用実績20日間以上

1日の所定労働時間を平均1時間以上短縮するものについて
 1日の所定労働時間を原則6時間とする制度及びそれ以外の勤務時間等

④保育サービスの手配及び費用補助…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

開始から起算して6か月の間に、労働者が負担した料金の5割に相当する額程度または10万円以上の額を補助したこと 等

⑤子を養育するための有給休暇制度…利用開始日から起算して6か月の間に、20時間以上であること

子の養育を容易にするための休暇制度、法を上回る子の看護休暇制度 等

(3) 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

介護離職の可能性のある対象者が出た場合の助成金です。対象者は外部の力を借りて介護できる体制をつくり、企業が仕事と介護との両立の推進に資する職場環境を整備し、介護休業を取得・職場復帰をした労働者や介護のための所定外労働の制限制度等の利用者が生じた場合に、支給される助成金です。介護休業は従業員に給付金がありますが、この助成金は社内の体制を整えた会社に対して支給されます。

対象事業主が雇用する雇用保険被保険者

利用する制度	支給額		支給人数
介護休業制度を利用する	連続して5日以上取得し復帰した場合1人あたり取得時40万円	休業日数が連続15日以上の場合 は60万円。	1事業主5人まで
介護両立支援制度を利用する	所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限等を合算して20日以上	1つ利用した場合は1人あたり20万円。利用日数が60日以上の場合 は30万円の支給。2つ利用した場合は25万円、 利用日数が60日以上の場合 は40万円の支給。	
業務代替支援を利用する	新規雇用：20万円。ただし、休業日数が連続15日以上の場合 は30万円の支給。 手当支給等：介護休業：5万円。ただし、休業日数が連続15日以上の場合 は10万円の支給 手当支給等：短時間勤務：3万円		
環境整備加算：10万円 1事業主あたり1回に限り加算			

○受給のポイント

まず、対象となる方とその介護が必要な方が、要介護者であることの証明を持っているかどうかを確認する必要があります。もし証明書を持っていれば、休業し職場復帰に加えて仕事と介護の両立の職場環境整備の取り組みを手順とおりに行えるかどうかを確認します。その取り組みは介護支援プラン（厚労省 HP よりダウンロード可能）を作成して行います。

①介護休業制度

I 休業取得時

介護休業の制度及び所定労働時間の短縮等の措置について法定とおりの規定、周知します。その後介護支援プランを作成し、上司または担当者が1回以上面談し、介護休業の開始日前日までに業務の引き継ぎ等を実施します。そして対象者が介護休業を合計5日以上取得します。その翌日から2か月以内に支給申請できます。

II 職場復帰時

原則として介護休業から復帰する際は、元の仕事に戻ることが必要です。介護休業終了後1か月以内に、上司などとのフォローアップのための面談を行います。対象者を雇用保険の被保険者として3か月以上継続雇用してから2か月以内に支給申請できます。

②介護両立支援制度

介護支援プランを行うことを社内に周知し、対象者が制度の利用開始前日までに、上司などと面談を実施しておくことが必要です。その後プランを作成し、制度などを労働協約または就業規則に定め、対象者が次のいずれかの勤務制度を6週間以上（分割利用時は合計20日以上）利用することが必要になります。

勤務制度

・「所定外労働の制限制度（所定労働時間を超えて労働させない制度）」・「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」・「介護休暇制度（年休とは別）」・「介護のためのフレックスタイム制度」・「介護サービス費用補助制度」

制度は合計42日の制度利用期間終了から1か月以内に、上司等とのフォロー面談を実施します。「介護休暇制度（年休とは別）」「介護サービス費用補助制度」は6か月利用した後も、引き続き1か月以上雇用し、支給申請日に雇用していること。

③業務代替支援

介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について次のいずれかの要件を満たすとき支給します。

- I 介護休業期間中に代替する労働者（代替要員）を新規雇用（労働者派遣を含む）で確保した場合（新規雇用）。
- II 代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の労働者により対象労働者の業務をカバーした場合（手当支給等）。

④個別周知・環境整備加算

介護休業を取得または介護両立支援制度を利用した対象労働者に対し、制度等の個別周知の取り組みを行った上で、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取り組みを行った場合に、助成金を加算して支給します。わかりやすく資料を用いて対象者に説明することと、具体的な雇用環境の整備の両方が必要です。さまざまな取り組みがあります。

(4) 業務改善助成金

中小企業の設備投資などにかかる賃上げ助成金です。中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資

（IT, AI、DX 機器等の機械設備、POS システム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する、経費助成のものです。

引き上げる元の企業内の最低賃金と、引き上げる幅、また人数によっても違ってきます。

最低賃金	助成率	引き上げ額	上限額：引き上げる人数、特例事業者かどうかによります
1,000 円未満	4/5	30 円以上	30～130 万円
1,000 円以上	3/4	45 円以上	45～180 万円
		60 円以上	60～300 万円
		90 円以上	90～600 万円

引き上げる人数は1人、2～3人、4～6人、7人以上、10人以上の5区分あります、10人以上は特例事業者のみの区分になります。

特例事業者は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。支給上限額が上がります。

- ①賃金要件：事業場内最低賃金 1,000 円未満の事業場
- ②物価高騰等要件：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等

の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%以上低下している事業者

○受給のポイント

事業場内の最低賃金の引き上げに関して、対策に要した経費の75～90%が助成金として支給されます。その対策が助成金の対象になるかどうかは重要であり、まず賃金と最低賃金法との差が50円以内かどうかは第一の要件で、次にその最低賃金を30円以上引き上げる意思があるかどうかポイントになります。

○対象経費は・・・

謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、原材料費、機械装置等、購入費、造作費、人材育成・教育訓練費、経営コンサルティング経費、委託費です。

単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン、自動車など、社会通念上当然に必要な経費は対象外となります。ただ物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。

(5) 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

事業主が、求職者や従業員にとって魅力ある職場をつくるため、新たに雇用管理制度や業務負担軽減機器等（直接的な作業負担を軽減する機器・設備等）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、取組内容に応じた額を支給するものです。

雇用管理制度や対象機器	支給額・率	上限額
賃金規定、諸手当等、人事評価制度	各40万円（賃金要件加算50万円）	80万円（賃金要件加算100万円）
職場活性化、健康づくり制度	各20万円（賃金要件加算25万円）	
雇用環境整備	経費の1/2（賃金要件加算62.5/100）	150万円（賃金要件加算187.5万円）

○受給のポイント

計画書に基づく、賃金に反映する雇用管理制度や雇用環境整備を1つまたは複数個選び約2年程度経過後に離職率をクリアしていれば、支給されます。

○どんな雇用管理制度が対象になるか？

賃金規定	すべての労働者を対象に「賃金規定」及び「賃金表」が完備されたもの。
諸手当等	全部か一部の労働者に対して一律の手当を除く、家族手当や退職

	金・賞与制度。
人事評価	賃金規定又は賃金表と連動し、平均的な評定を受け、賃金が増加する仕組みがある。
職場活性化	メンター、従業員調査（エンゲージメントサーベイ）、1 on 1 ミーティング制度を行うこと。
健康づくり	がん検診（胃、子宮、肺、乳、大腸）歯周疾患、骨粗鬆症、腰痛健診

○どんな業務負担軽減機器等が対象になるか？

10万円以上のもので、パソコン、タブレット端末、スマートフォン及びその周辺機器でなく、単一または複数で導入し、購入、リース契約、ライセンス契約及び既存の機器・設備等の変更を対象とする。

（例）建築用ソフトウェア、油圧ショベル、洋菓子製造機器、容器洗浄機、フォークリフト、電動アシスト台車、POSシステム、電動搬入・搬出カート、ロボット掃除機に、食器洗浄機、車いす昇降リフト、介護ソフト等

クリアすべき離職率は2年後に30%です。事業所が複数あっても、事業主単位で算定します。

■ 3. まとめ

多くの助成金がありますが、確実な傾向としては、前述のように小型の助成金が増えることや、手続きの電子化が進むことが挙げられます。令和7年度には主要な雇用関連の助成金に加え、高齢者や障害者関連の助成金も電子申請が可能になりました。

今後は、申請書類は事務簡略化のために省略、単純化され、電子化に対応していくと考えられます。複数の助成金を申請するには、電子化は不可欠な要素となります。

今年度は、小型助成金元年といえるかもしれません。それらの助成金を複数申請する手間を軽減する電子化元年ともいえます。企業は小型化した助成金の中からどれを選択するかマネジメントが重要になると考えられます。

【著者プロフィール】 深石 圭介（ふかいし けいすけ）

平成4年新潟大学法学部卒業。

同年出版社に入社。営業部に勤める。

令和7年度に新設・改正された雇用関係助成金のポイントとおすすめの助成金

以後、会計事務所に入所。さまざまな業種の企業で主として労務分野のコンサルティングを経験。
平成16年に開業。得意分野は雇用関連助成金の申請、それに引き続く中小企業のための実践的な労務管理の提案。
社会保険労務士として顧問先を持つほか、助成金申請にかかわる制度構築の実績はじめ、幅広く様々な労務関係の相談・申請に携わる。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
