

!

わかりやすい 助成金 ガイドブック

2025年度版

ごあいさつ

少子高齢化の進行などにより労働者不足が深刻化する中で、従業員一人ひとりがモチベーションを持ちながら能力を発揮し、生産性を高めていくことが企業の喫緊の課題となっています。

その課題解決のためには、ライフイベントに応じた柔軟な勤務形態の導入や、学びなおしの機会の提供など、従業員が安心して仕事に取り組み、能力を高めていくことができる環境づくりが求められています。

こうした取り組みを支援するものとして、今年度は「仕事と育児・介護の両立支援」を中心として「多様な人材の活躍推進」に対応した助成金制度が拡充されています。

なお、「助成金」というと「我が社でも本当に受給できる助成金があるのか」と思われる経営者の方もいらっしゃるかもしれません。しかし、そのような心配はご無用です。そもそも、「助成金」は多種多様であり、その時代を反映した国が推し進める労働政策に基づいて新設・改定されています。したがって、何らかの助成金に該当する可能性が高く、条件に合致した雇用施策さえ行えば、どんな企業でも受給できる可能性を持っています。

また、「助成金」は金融機関の融資とは異なり、返済の必要がありません。実際に「助成金」を受給した企業は「気づいてよかったです」「受給できてありがとうございました」と感じています。

本書では、複雑で難解なイメージのある助成金をなるべく分かりやすい語句で理解しやすいように解説しました。本書で助成金の理解を深めていただければ幸いです。

目次

目次	1
助成金とは?	2
助成金の受給事例／2025年度の助成金のポイント	3
①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)	4  
②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))	5  
③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)	6  
④両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)	7  
⑤キャリアアップ助成金(正社員化コース)	8   
⑥キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)	9  
⑦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)	10  
⑧働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース)	11  
⑨人材開発支援助成金(人材育成支援コース)	12  
⑩人材開発支援助成金(事業展開等リスクリキング支援コース)	13  
⑪特定求職者雇用開発助成金(中高年層安定雇用支援コース)	14  
⑫65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)	15  
⑬トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)	16  
⑭障害者能力開発助成金	17  
⑮早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)	18  
⑯業務改善助成金	19  
取り扱い機関一覧	20

本ガイドブックに掲載している助成金以外にも、多数の助成金があります。助成金に興味をお持ちになった方は、裏表紙中面の「らくらく助成金診断」をご活用ください。

※次の記号は、それぞれ助成金の受給に際しポイントとなる要件を示しています



人の雇い入れ



制度の導入・必要な措置



職場環境や雇用管理の改善



能力開発



多様な人材の活躍推進

助成金とは？

下記のように一定の労働条件・職場環境の整備をすることにより、国から資金の助成を受けられる制度です

- 職場環境や待遇の改善を行った場合
- 育児や介護、治療と仕事の両立支援を行った場合
- 労働者の教育訓練を行った場合
- 高年齢者や障害者を雇用した場合 など

■助成金のメリット

国・金融機関からの融資返済義務があります
国からの助成金返済義務がありません

■会計・税務上の取り扱い

会計上雑収入として処理してください
税務上所得となりますが、消費税はかかりません
※助成金の会計・税務上の詳細な取り扱いについては、税務署や税理士にご確認ください

■大企業と中小企業では助成額が異なることがあります

中小企業の定義は以下の通りです

業種	労働者数または資本金・出資金額の基準
小売業(飲食店を含む)	労働者50人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
サービス業	労働者100人以下または資本金・出資金が5,000万円以下
卸売業	労働者100人以下または資本金・出資金が1億円以下
その他の業種	労働者300人以下または資本金・出資金が3億円以下

※この基準を超えると大企業となります ※中小企業のみ対象となる助成金もあります

■助成金を申請する前に注意しておくこと

- 書類の整備をしておきましょう
申請にあたり、就業規則や賃金台帳など法律で定められている書類の提出が求められる場合があります
- 事前に計画届などの書類の提出が必要な場合があります
「人材開発支援助成金」のように、事前に計画届などの書類の提出が必要な場合がありますのでご注意ください
- 事業主の都合による離職をさせている場合、助成金を受給できない場合があります
「特定求職者雇用開発助成金」のように、一定の期間の間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいる場合、助成金を受給できない場合があります
- 不正受給には罰則があります
不正受給が判明した場合には、不支給または返還することになる上、事業所名の公表、さらに悪質なものは刑事告発の対象となります
- 取り扱い機関や社会保険労務士に確認をしましょう
実際に助成金を受給するにあたり、取り扱い機関や社会保険労務士に事前に詳細を確認しておきましょう

助成金の受給事例

健康のための制度導入で助成金を受給！

製造業(部品加工メーカー)の事業者(従業員数:26名)の事例

助成金の種類:

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)

受給額:約20万円



Before

長年の経験で培われた職人技が現場を支えている一方で、経験豊富なベテラン社員の高齢化に伴い健康面の不安も生じている。事業を継続していくために、ベテラン社員が引き続き健康に働き続けられる環境づくりが急務となっていた。

【助成金受給の施策】

定期健康診断制度に加えて、年1回のがん検診など法定外の検診制度を導入

検査結果によっては個別に面談を行い、業務上の配慮を行うことができる体制を整えた

After

法定を超えて定期的に健康を振り返る制度の導入によって、従業員の健康意識を高めることができた。また、長く健康に働ける環境があると若手社員にも示せたことで、副次的に社員のモチベーションが向上し、職場内コミュニケーションが活性化するなど、制度導入の有効性を感じている。

2025年度の助成金のポイント

本年度は、企業の持続的な成長に向け、「仕事と育児・介護との両立支援」をはじめとした「多様な人材の活躍」に関連する助成金に注目が集まっています

本年度は、政府が掲げる「持続的な経済成長」を支える基盤づくりとして、改正育児・介護休業法の段階的施行をはじめ、多様な人材が安心して働くような職場環境の整備に対する支援策が数多く打ち出されています。

この流れを受け、育児・介護と仕事との両立支援や、中高年労働者や障害を持った労働者らの安定雇用に向けた助成金にも注目が集まっています。企業としてこのような取り組みを推進される際には、ぜひ助成金の活用を検討なさってください。

①仕事と育児の両立支援

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))…P5

両立支援等助成金(不妊治療・女性の健康課題対応両立支援コース)…P6

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)…P7

②多様な人材の活躍

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)…P4

特定求職者雇用開発助成金(中高年層安定雇用支援コース)…P14

障害者能力開発助成金…P17

次ページから個別の助成金の案内となります。なお、本紙記載の受給要件等につきましては、簡易的な記載しておりますので、あらかじめご了承ください。

1

制度導入の助成

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)

労働者の労働環境の向上を図るために、雇用管理改善につながる制度等を導入・実施し、離職率の低下に取り組む場合に受給できます。



制度導入の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 次の雇用管理制度の導入を内容とする「雇用管理制度整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
 - ①賃金規定制度
 - ②諸手当等制度
 - ③人事評価制度
 - ④職場活性化制度(メンター制度、従業員調査(エンゲージメントサーベイ)、1on1ミーティング)
 - ⑤健康づくり制度

2. 認定された「雇用管理制度整備計画」に基づき、当該「雇用管理制度整備計画」の実施期間内に、雇用管理制度または業務負担軽減機器等を導入すること

3. 「雇用管理制度整備計画」期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率が、「雇用管理制度整備計画」を提出する前1年間の離職率よりも1%ポイント以上に低下していること

※事業所の雇用保険一般被保険者数が9人以下の事業主の場合は、雇用管理制度等整備計画を提出する前1年間の離職率を上回らないこと



いくら助成されますか？

	助成額	上限額(※3)	
		40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
雇用管理制度	賃金規定制度(※1)	40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
	諸手当等制度		
	人事評価制度		
	職場活性化制度(※2)	20万円 (25万円)	150万円 (187万5,000円)
	健康づくり制度	対象経費の1/2 (62.5/100)	
雇用環境整備			150万円 (187万5,000円)

※()内は加算要件を満たした場合の額

※1:中小企業が受給対象です

※2:施策の導入数に関わらず一律で20万円(25万円)が助成されます

※3:上限額は複数の雇用管理制度または業務負担軽減機器等を導入した際の助成上限をいいます

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知っトク情報

●対象となる経費は以下のとおりです

機器・設備等の購入費用(購入価格)の他、設定費用、社員等に対する研修費用、機器・設備等の設置・撤去等の費用、リース契約およびライセンス契約等に係る費用



2

制度導入の助成

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))

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、実際に育児休業を取得させた場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 育児・介護休業法に定める育児休業制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約または就業規則に規定していること
2. 一般事業主行動計画を策定し、労働局の認定を受け、それを労働者に周知させるための措置を講じていること

3. 次の①②に該当すること

- ①育児休業の前日までに、雇用環境整備の措置を複数行うとともに、育児休業取得者の業務を代替する体制を整え、連続した5日以上の育児休業を取得させること
- ②①の取り組み後3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること、または2年連続70%以上になったこと



いくら助成されますか？

		助成額
①男性労働者の出生時育児休業取得	1人目	20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合:30万円
	2人目・3人目	10万円
育児休業等に関する情報公表加算		2万円
②男性労働者の育児休業取得率上昇等	以下のいずれかの場合 1. 育児休業取得率が前年度より30%以上上昇し、50%以上となった場合等 2. 2年連続して育休対象の男性が5人未満、かつ、育児休業取得率が70%以上の場合	60万円
プラチナくるみん認定加算		15万円

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)



知ったく情報

●雇用環境整備の措置は次のいずれかとなります

- ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ・育児休業に関する相談体制の整備
- ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
- ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分または人員の配置に係る必要な措置



3

制度導入の助成

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)

女性の健康課題に対応するための両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、労働者の相談に対応しながら、それに対応する両立支援制度を取得、利用する場合に受給できます。



制度導入の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する適用事業所の中小企業事業主

4. 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任していること

1. 不妊治療のための両立支援制度、月経に起因する症状への対応のため支援制度、更年期における心身の不調への対応のための支援制度について、次に示す各制度を1つ以上導入すること

- ①休暇制度
- 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在宅勤務等

2. 1の各制度および制度利用の手続きや賃金の取り扱い等を労働協約または就業規則に規定し、規定する範囲内で運用していること

3. 1の支援制度のうち、いずれかの制度または各制度を組み合わせて、対象労働者に当該制度利用開始日から1年以内に合計して5日(回)以上利用させること



いくら助成されますか？

利用する制度	支給額
不妊治療への対応	30万円(※)
月経に起因する症状への対応	
更年期に起因する症状への対応	

※それぞれの制度利用において、1事業主あたり1回限り

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)

知ったく情報

●各制度について、利用対象者を以下のように設定することが必要です

- ・「不妊治療のための両立支援制度」：性別を問わず利用できること
- ・「月経に起因する症状への対応のための支援制度」：女性が利用できること
- ・「更年期における心身の不調への対応のための支援制度」：少なくとも女性が利用できること（望ましい制度としては全ての労働者が利用できること）



4

制度導入の助成

両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

労働者に介護休業を取得させる場合または介護のための両立支援制度を利用する場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 次のいずれかに該当すること(介護休業)

- ①要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計5日以上の介護休業を取得させること
- ②①の対象介護休業取得者を原則として現職等に復帰させ、雇用保険被保険者として3ヵ月以上継続雇用していること

2. 要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、所定の両立支援制度を導入した上で、同一の対象家族について合計20日間以上利用されること(介護両立支援制度利用時)

3. 介護休業を取得する従業員の業務を代替するため、次のいずれかの措置を実施すること(業務代替支援)

①新規雇用

- a. 対象労働者(介護休業取得者)の代替要員を、新たな雇い入れまたは新たな派遣受け入れにより確保すること
- b. aの労働者について、所定労働時間が対象労働者の1/2以上、かつ業務代替期間が介護休業期間の8割以上であること

②手当支給等

- a. 対象労働者(介護休業取得者)の業務を、雇用する労働者(業務代替者)に代替させること
- b. 替代業務に対応した賃金制度の規定および業務代替者の賃金の増額について、労働協約または就業規則に規定していること



いくら助成されますか？



種別	支給額	環境整備加算
介護休業	40万円(60万円)	
介護両立支援制度(※1)	制度を1つ導入 : 20万円(30万円) 制度を2つ以上導入 : 25万円(40万円)	
業務代替支援(※2)	新規雇用	20万円(30万円)
	手当支給等	介護休業 : 5万円(10万円) 短時間勤務 : 3万円
		10万円(※3)

※各助成区分について1中小企業あたり1年度5人まで

※1:()内は合計60日以上の休業の場合

※2:()内は連続15日以上の休業の場合

※3:1事業主あたり1回に限り加算

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)



知ったく情報

●所定の両立支援制度とは次のものを指します

- ・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
- ・介護のための在宅勤務制度
- ・法を上回る介護休暇制度
- ・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



5

制度導入の助成

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1. 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、キャリアアップ計画を作成し、労働局の認定を受けること
2. 有期契約労働者等を、正規雇用労働者に転換または直接雇用する制度を、労働協約または就業規則に規定していること

3.2により転換または直接雇用される労働者は、継続または通算して6ヵ月以上雇用または受け入れされた方であること

4.2により転換または直接雇用された労働者を6ヵ月以上の間継続雇用し、かつ転換前6ヵ月と転換後6ヵ月を比較して3%以上増額した賃金を支給していること

Q いくら助成されますか？

	有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者(※1)	1人あたり80万円(60万円)	1人あたり40万円(30万円)
上記以外	1人あたり40万円(30万円)	1人あたり20万円(15万円)

※1:次のいずれかに該当する者

- ①雇い入れから3年以上の有期雇用労働者
- ②雇い入れから3年未満で、次のいずれにも該当する有期雇用労働者
 - (a)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
 - (b)過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- ③派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

※()内は大企業に対する助成額

※有期、無期を合わせて、1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は20人まで

※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されます

※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます

※新規学卒者で雇い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

【加算措置】

- ・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事業所あたり20万円(15万円) ※1事業所あたり1回のみ
 - ・多様な正社員制度(※2)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合
 - 1事業所あたり40万円(30万円) ※1事業所あたり1回のみ
- ※2:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知っトク情報

- 正社員化後、12ヵ月以上継続雇用していた場合、2期目の申請ができるようになりました
(上述の支給額は1、2期分の合算額となります)



6

制度導入・賃金の助成

キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

すべて、または一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給させる場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成していること
2. すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給させたこと

3. 増額改定前の賃金規定等を3ヵ月以上運用していたこと

4. 増額改定後の賃金規定等を6ヵ月以上運用し、かつ、対象労働者について、定額で支給されている諸手当を増額改定前と比較して減額していない事業主であること

5. その他、一定の条件を満たしていること



いくら助成されますか？

賃金引上率	3%以上4%未満	4%以上5%未満	5%以上6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6万5,000円	7万円
大企業	2万6,000円	3万3,000円	4万3,000円	4万6,000円

※対象労働者1人あたりの金額

※同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所あたり合計100人までとなります
(支給申請を取り下げたものを除く)



取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)



知ったく情報

●以下の加算措置を実施した場合、受給額が加算されます

①有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象とした職務評価を経て、賃金規程等の改定をすること：20万円(15万円)

②雇用するすべての有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定すること：20万円(15万円)
※()内は中小企業以外の加算額



7

制度導入の助成

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)

働き方改革の推進と共に、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む場合に受給できます。

Q どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

1. 次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと
 - ①労務管理担当者に対する研修
 - ②労働者に対する研修、周知・啓発
 - ③外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)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り組み
 - ⑥労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ⑦労務管理用機器の導入・更新

- ⑧デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
- ⑨労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

2. ①の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から③のうち1つ以上選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること
 - ①月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること
 - 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、別途規定された特別休暇の規程を1つ以上新たに導入すること

Q いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

- (1)成果目標の①から③の上限額および賃金加算額の合計額
- (2)対象経費の合計額×補助率3／4 ※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑨を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4／5

〈(1)の上限額〉

- ・成果目標①の上限額

事業実施後の設定	助成額	
	事業実施前の設定が月80時間超	事業実施前の設定が月60時間超
月60時間以下	150万円	100万円
月60時間を超え、月80時間以下	50万円	—

・成果目標②達成時の上限額：25万円 　・成果目標③達成時の上限額：25万円

〈(1)の賃金加算額〉

引き上げ人数	助成額			
	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
常用労働者数 30人超	3%引き上げ	6万円	12万円	20万円
	5%引き上げ	24万円	48万円	80万円
	7%引き上げ	36万円	72万円	120万円
常用労働者数 30人以下	3%引き上げ	12万円	24万円	40万円
	5%引き上げ	48万円	96万円	160万円
	7%引き上げ	72万円	144万円	240万円

1人あたり2万円(上限60万円)
1人あたり8万円(上限240万円)
1人あたり12万円(上限360万円)
1人あたり4万円(上限120万円)
1人あたり16万円(上限480万円)
1人あたり24万円(上限720万円)

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)

知ったトク情報

●この助成金の申請の受付は2025年11月28日までとなります



働き方改革推進支援助成金 (業種別課題対応コース)

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組んだ場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次の1～3に該当する労働者災害補償保険の適用事業所の中小企業事業主

- 1.「建設業」「運送業」「病院等」「砂糖製造業」「情報通信業」「宿泊業」を営んでいること
- 2.次の①から⑨のいずれかの取り組みを行うこと
 - ①労務管理担当者に対する研修
 - ②労働者に対する研修、周知・啓発
 - ③外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)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
 - ⑥労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ⑦労務管理用機器の導入・更新

- ⑧デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
- ⑨労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- 3.2の取り組みに対し、以下の「成果目標」の①から⑥のうち1つ以上を選択し、全ての対象事業場において、その達成を目指して実施すること
 - ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること
 - 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、および特別休暇(病気休暇等、教育訓練休暇等)の規定のいずれか1つ以上を新たに導入すること
 - ④9時間以上の勤務間インターバル制度の規定を新たに導入すること
 - ⑤4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させること(建設業)
 - ⑥所定の「労務管理体制の構築等」「医師の労働時間の実態把握と管理」を実施すること(病院等)
 - ⑦3直3交代制等の勤務割表を整備すること(※砂糖製造業)



いくら助成されますか？

以下いずれかの低い額

(1)成果目標の①から⑥の上限額および賃金加算額の合計額

(2)対象経費の合計額×補助率3／4

※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑨を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4／5

〈(1)の上限額〉

成果目標	助成額		
	事業実施後の設定	事業実施前の設定が月80時間超	事業実施前の設定が月60時間超
①	月60時間以下	250万円	200万円
	月60時間超、月80時間以下	150万円	—
		25万円	
④	建設業および砂糖製造業	新規導入	120万円～150万円
		適用範囲の拡大または時間延長	60万円～75万円
	運送業	新規導入	150万円～170万円
		適用範囲の拡大または時間延長	75万円～85万円
	病院等	新規導入	120万円～170万円
		適用範囲の拡大または時間延長	60万円～85万円
⑤	1日増加ごとに25万円(最大で100万円まで)		
⑥	50万円		
⑦	350万円		

〈(1)に加え賃金引き上げを行った場合の加算額〉

企業規模、引き上げ率、引き上げ人数に応じて6万円～720万円

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)



制度導入の助成



知
ったク情報

●この助成金の申請の受付は2025年11月28日までとなります



9

能力開発の助成

人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)

年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練等を受けさせる場合に受給できます。



能力開発の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

- 1.次のいずれかの訓練を実施すること
 - ①人材育成訓練…職務に関連した知識・技能を習得させるための10時間以上の訓練
 - ②認定実習併用職業訓練…厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練
 - ③有期実習型訓練…有期契約労働者等に対し、正規雇用労働者等に転換するための訓練
- 2.事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内

- 容を雇用する労働者に対して周知していること
- 3.職業能力開発推進者を選任していること
- 4.職業訓練実施計画届を労働局に提出していること
- 5.従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
- 6.職業訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと



いくら助成されますか？

支給対象となる訓練		経費助成		賃金助成 要件を満たす場合	OJT実施助成	
		要件を満たす場合			要件を満たす場合	
人材育成 訓練	雇用保険被保険者	45%(30%)	+15%(+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	-
	有期	70%	+15%			20万円(11万円) +5万円(+3万円)
	有期→正規等	70%	+15%			10万円(9万円) +3万円(+3万円)
認定実習併用訓練		45%(30%)	+15%(+15%)			
有期実習型 訓練	有期	70%	+15%			
	有期→正規等	75%	+25%			

※()内は中小企業以外の助成額・助成率

※「要件を満たす場合」とは、全ての対象労働者に対して、要件を満たす賃金または資格等手当を支払った場合を指します。

〈支給限度額〉

・経費助成限度額　※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

企業規模	10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上
中小企業事業主・事業主団体等	15万円	30万円	50万円
中小企業以外の事業主	10万円	20万円	30万円

・賃金助成限度額…1,200時間(専門実践教育訓練の場合1,600時間)　・支給に関する制限…1労働者1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知っトク情報

- OFF-JTを在宅・サテライトオフィス等においてeラーニング、通信制または同時双方向型の通信訓練により実施することも可能です。この場合、テレワーク勤務を制度として導入し、当該制度を労働協約、就業規則等に規定していることがわかる書類の提出が必要になります



10

能力開発の助成

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)

新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合等に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業主

1.次のいずれかの訓練を実施すること

- ①事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- ②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

- 2.事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成して、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること
- 3.職業能力開発推進者を選任していること
- 4.訓練実施計画届を労働局に提出していること
- 5.従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
- 6.訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合による解雇等(退職勧奨を含む)をしていないこと



いくら助成されますか？

経費助成	賃金助成
75%(60%)	1,000円(500円)

※()内は中小企業以外の助成額・助成率

〈支給限度額〉

・経費助成限度額 ※訓練の内容により時間区分が決定される場合があります。

企業規模	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業事業主	30万円	40万円	50万円
中小企業以外の事業主	20万円	25万円	30万円

※定額制サービスによる訓練の場合は、1人1月あたり2万円が上限

・賃金助成限度額…1,200時間が限度(専門実践教育訓練の場合1,600時間が限度)

・支給に関する制限…1労働者につき1年度で3回まで

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知 つ ト ク 情 報

●人材開発支援助成金には、他にも以下のコースがあります

- ①教育訓練休暇等付与コース ②人への投資促進コース ③建設労働者認定訓練コース
- ④建設労働者技能実習コース ⑤人材育成支援コース



11

賃金の助成

特定求職者雇用開発助成金 (中高年層安定雇用支援コース)

就職氷河期世代を含む中高年層のうち、就職の機会を逃したこと等により正規雇用に就くことが困難な方を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介によって正規雇用労働者として雇い入れる場合に受給できます。



中小企業

大企業

賃金の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 次のいずれにも該当する長期不安定労働者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者、かつ、雇用保険の一般被保険者として雇い入れること
 - ①雇い入れの日において35歳から60歳未満の方
 - ②雇い入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間(※1)を通算した期間が1年以下であり、雇い入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方(※2)
 - ③公共職業安定所または民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業している、または非正規雇用労働者である方でかつ、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方
 - ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している方
2. 対象者の雇用管理に関する事項を都道府県労働局長に報告すること

※1：自営業者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事していた期間を含む

※2：過去1年間に正規雇用労働者等として雇用された期間があっても事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象とする



いくら助成されますか？

助成額

1人あたり30万円×2期(25万円×2期)

※()内は大企業に対する助成額

※雇い入れ日から起算した最初の6ヵ月を第1期、以後の6ヵ月を第2期と区分し、それぞれの区分で一定額が支給されます

※支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額が上限となります

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)



知ったく情報

- 就職氷河期世代安定雇用実現コースの対象者として令和7年3月31日までに紹介され、雇い入れた場合、就職氷河期世代安定雇用実現コースの支給要件などが適用されます



12

制度導入の助成

65歳超雇用推進助成金 (高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)

高年齢者の活用促進のため、雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 高年齢者の雇用の推進のため「高年齢者雇用管理整備の措置」を記載した「雇用管理整備計画書」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出してその認定を受けること
2. 高年齢者の雇用の機会を増大するため、55歳以上の高年齢者を対象とした次のいずれかの措置を労働協約または就業規則に定めて実施すること
 - ①高年齢者の意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組みおよびこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入または改善を行うこと
 - ②短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入または改善を行うこと

- ③高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善を行うこと
- ④高年齢者が意欲と能力を発揮して働くために必要となる知識を付与するための研修制度の導入または改善を行うこと
- ⑤高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善を行うこと
- ⑥高年齢者に対して、医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を行うこと
- ⑦①から⑥に掲げるもののほか、高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入または改善を行うこと



いくら助成されますか？

助成額・率

支給対象経費(※1)の60%(45%)

※()内は大企業に対する助成額

※1:上記に記載された2の①から⑦の措置に必要となる経費のうち、次のいずれにも該当する経費

- (1)専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費
- (2)措置の実施に伴い必要となる機器、システムおよびソフトウェア等の導入に要した経費

※ただし、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とし、初回に限り合計で50万円とみなされます
2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費が支給対象経費となります。

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)



知ったく情報

- 専門家とは、社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、弁護士法人および昭和55年9月1日までに行政書士会に入会している行政書士をいいます



13

賃金の助成

トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な求職者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により、試行的に雇用する場合に受給できます。



中小企業

大企業

賃金の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 職業経験、技能、知識等から安定した職業に就くことが困難な求職者を、公共職業安定所または職業紹介事業者等の紹介により採用すること
2. 1の求職者はトライアル雇用による雇い入れを希望している者であり、次のいずれかに該当すること
 - ①紹介日前2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者
 - ②紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
 - ③妊娠、出産または育児を理由として離職したものであって、紹介日前において安定した職業についていない期間(離職前の期間は含めない)が1年を超えている者

④60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者

⑤その他の就職援助を行うにあたって特別の配慮を要する者(※)

- 3.1の求職者を1週間の所定労働時間が30時間(日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレスは20時間)を下回らない条件で、原則3ヵ月のトライアル雇用をすること

※生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、出入国在留管理庁の認定を受けた補完的保護対象者(日本に避難を余儀なくされたウクライナ、アフガニスタン、シリア避難民など)



いくら助成されますか？

助成額

1人あたり月額最大4万円(最長3ヵ月)

※母子家庭の母等または父子家庭の父に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大5万円(最長3ヵ月)

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)

知っトク情報

- 他の助成金と一緒に活用できる場合があります

- ・トライアル雇用の活用により雇い入れた対象者(母子家庭の母等、父子家庭の父および中国残留邦人等永住帰国者)を、トライアル雇用終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合
- ・中小建設事業主が若年者(35歳未満)または女性を建設技能労働者等として、一定期間試行雇用しトライアル雇用助成金の支給を受けた場合



14

能力開発の助成

障害者能力開発助成金

障がい者の雇用促進や雇用の継続をはかるため、障がい者の職業に必要な能力を開発、向上を目的とした教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 障がい者の職業能力開発を目的に、次のいずれにも該当する訓練施設または設備の設置・更新を行うこと
 - ①能力開発訓練施設、管理施設、福祉施設、能力開発訓練施設用設備のいずれかである
 - ②事業主等自らが所有する訓練施設および設備である
 - ③訓練施設または設備の設置・整備または更新が、受給資格認定日の翌日から1年以内に完了するものである

2. 能力開発訓練施設等の設置・整備または更新を行った後、障がい者職業能力開発訓練を5年以上継続して行う事業主等であること
3. 実施する障がい者職業能力開発訓練において、就職支援責任者の配置を行う事業主等であること
4. 訓練対象障がい者の個人情報を取り扱う際に、訓練対象障がい者の権利利益を侵害することのないよう管理運営を行うものであること



いくら助成されますか？

〈施設または設備の設置・整備または更新〉要した費用の3／4

※初めて助成金の対象となる訓練科目ごとの施設または設備の設置・整備の場合は、上限5,000万円

※訓練科目ごとの施設または設備の更新の場合については、上限1,000万円

〈運営費〉

		対象となる訓練の受講時間	
		8割以上	8割未満
・重度身体・知的障がい者 ・精神障がい者 ・就職が特に困難な重度障がい者	助成率	1人あたりの運営費の4／5(上限額17万円／月)	
	計算式	×訓練受講人数	／訓練時間数 ×当該者の訓練受講時間数
・上記以外の障がい者	助成率	1人あたりの運営費の3／4(上限額16万円／月)	
	計算式	×訓練受講人数	／訓練時間数 ×当該者の訓練受講時間数
重度障がい者等の就職加算		10万円×就職した人数	

※対象となる就職

(1)訓練修了日または就職のための中退日の翌日から起算して90日以内に雇用保険の被保険者として内定を受けた者もしくは雇用された者または雇用保険適用事業主となった者

(2)障がい者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律における障がい福祉サービスの利用者として雇用される者でないこと

取り扱い機関

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(巻末参照)

知っトク情報

- 支給対象経費は、それぞれ次の通りとなっています

〈施設または設備の設置・整備または更新〉施設の増改築等に要する工事費、設備の設置・整備費

〈運営費〉職員給与、外部講師への謝金、旅費、庁費(教材費や消耗品費等)、土地建物借料など



15

賃金の助成

早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース)

離職を余儀なくされる方を、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れる場合に受給できます。



中小企業

大企業

賃金の助成



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 次のいずれにも該当する労働者を離職日の翌日から3ヶ月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れること

①直前の離職等の際に「再就職援助計画」または「求職活動支援書」の対象者、または雇用保険の特定受給資格者となっていること

②直前に雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

2. 対象労働者を、雇い入れ日から起算して6ヶ月後まで引き続き雇用していること

※優遇助成を受ける場合：直近年度の売上高が3年度前と比較して5%以上伸びている等、一定の成長性が認められる事業主が、地域経済活性化支援機構(REVIC)の再生支援等、一定の要件を満たした事業所等からの離職者を雇用すること

3. 当該労働者の雇い入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇い入れ前の毎月決まって支払われる賃金より5%以上上昇させていること



いくら助成されますか？

助成額	
通常助成	優遇助成
30万円	40万円

※1年度1事業所あたり500人分が上限

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)(巻末参照)



知ったく情報

- 雇い入れる労働者について正社員に限らず、雇用保険の被保険者となる労働条件であり、かつ無期雇用で雇用する場合は支給対象となります



16

賃金の助成

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(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場合に受給できます。



どのような場合に助成されますか？

次のいずれにも該当する中小企業事業主

1. 「業務改善計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる旨を就業規則等に規定し、実際にその賃金を支払うこと

3. 生産性向上のための機器・設備などを導入することなどにより業務改善を行い、その費用を支払うこと

4. 解雇・賃金引き下げ等の不交付事由がないこと



いくら助成されますか？

事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成の上限額
30円以上	1人	30万円(60万円)
	2~3人	50万円(90万円)
	4~6人	70万円(100万円)
	7人以上	100万円(120万円)
	10人以上(※1)	120万円(130万円)
45円以上	1人	45万円(80万円)
	2~3人	70万円(110万円)
	4~6人	100万円(140万円)
	7人以上	150万円(160万円)
	10人以上(※1)	180万円

事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成の上限額
60円以上	1人	60万円(110万円)
	2~3人	90万円(160万円)
	4~6人	150万円(190万円)
	7人以上	230万円
	10人以上(※1)	300万円
90円以上	1人	90万円(170万円)
	2~3人	150万円(240万円)
	4~6人	270万円(290万円)
	7人以上	450万円
	10人以上(※1)	600万円

※助成対象事業場：次のいずれの要件にも該当する事業場

- (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) 中小企業・小規模事業者であること

※助成率

- (1) 事業場内最低賃金が1,000円未満:4／5
- (2) 事業場内最低賃金が1,000円以上:3／4

※()内の上限額は、事業場規模30人未満の事業者のみ対象

※1:10人以上の限度額区分は、次のいずれかに該当する特例事業者が対象となります

- (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(賃金要件)
- (2) 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ヵ月間のうち任意の1月の利益率(売上高総利益率または売上高営業利益率)が3%ポイント以上低下している事業者(特価高騰等要件)

取り扱い機関

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)(巻末参照)

知っトク情報

●助成対象経費の拡大

特例事業者のうち、物価高騰等要件に該当する場合は、通常、助成対象経費として認められていない経費も対象となります



取り扱い機関一覧

●公共職業安定所(ハローワーク)

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

●労働局

本部 厚生労働省 職業安定局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

●労働局 雇用環境・均等部(室)

本部 厚生労働省 雇用環境・均等局 TEL:03-5253-1111
ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

●(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

本部 高齢者助成部 TEL:043-297-9535
ホームページ <https://www.jeed.go.jp/>

わかりやすい助成金ガイドブック

2025年度版

監修 中小企業福祉事業団
〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5
上野イーストビル2階
TEL 03(5806)0294
<https://www.chukidan.jp/>

転写・複製厳禁

(注)本書記載内容は2025年6月1日現在のものです。

『らくらく助成金診断』

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、「YES」「NO」のどちらかでお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

1. 労働保険(雇用保険・労災保険)に加入していますか	YES	NO
2. 従業員(雇用保険被保険者)がいますか	YES	NO
3. パート・アルバイト・契約社員等の非正規雇用の従業員がいますか	YES	NO
4. 60歳以上の従業員(勤続1年以上)がいますか	YES	NO
5. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO
6. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES	NO
7. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES	NO
8. 中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES	NO
9. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受け入れの予定がありますか	YES	NO
10. 障害者を雇い入れる予定がありますか	YES	NO
11. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES	NO
12. 従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか	YES	NO
13. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES	NO
14. 保育または介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES	NO
15. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか	YES	NO
16. 障害者のために職場環境を充実する予定がありますか	YES	NO
17. 事業の縮小または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか	YES	NO
18. 再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO
19. 顧問契約をしている社会保険労務士がいますか	YES	NO

貴社名 :	業 種 :
従業員数 :	(うちパート・アルバイト・契約社員等人数 名) (うち60歳以上の従業員数 名)
ご担当者名 :	ご所属 :
TEL :	FAX :
備考 :	



社会保険労務士法人
小柳労務コンサルティング

〒957-0067
新潟県新発田市中曾根町2-9-15
TEL 0254-26-5854 FAX 0254-23-5087
e-mail info@srkoyanagi.com