



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

# 助成金通信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

特別号

4

2025

2025 年 4 月

## 令和 6 年度から令和 7 年度への雇用関係助成金の変更点

令和 7 年度の雇用関係助成金に関する改正省令案が公表され、雇用保険法や労働施策の総合的な推進に関する法律に基づく助成金においてさまざまな変更が行われる予定です。本記事では、令和 6 年度の制度と比較しながら、主要な助成金の改正点について詳しく解説します。



### 1. 早期再就職支援等助成金

令和 6 年度	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた労働者を雇い入れる事業主に対し、早期再就職を促すための助成が行われていました。また、雇入れ後の OJT や OFF-JT を含む教育訓練の実施に対しても追加の助成が提供されていました。
令和 7 年度 の変更点	「雇入れ支援コース」における受入れ人材育成型訓練への助成が廃止されます。これは、利用実績が少なく、人材開発支援助成金の各種コースの利用が可能であることが背景にあります。

### 2. 65 歳超雇用推進助成金

令和 6 年度	65 歳以上の雇用促進を目的として、企業が 65 歳以上の継続雇用や定年の引き上げを実施した場合に助成されていました。コースとして定年年齢の延長や廃止を目的とした「65 歳超継続雇用促進コース」、高齢者向けの雇用管理制度や健康管理制度の導入を目的とした「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」、50 歳以上の有期雇用労働者の無期雇用転換を促進する「高齢者無期雇用転換コース」があります。
令和 7 年度 の変更点	「65 歳超継続雇用促進コース」において、支給対象事業主の要件に含まれていた、「高齢者雇用安定法の遵守期間」の要件が削除され、申請手続きが簡素化されます。 具体的には、高齢者雇用安定法を 6 か月以上遵守していなければ、申請できなかったものが、高齢者雇用安定法違反の就業規則（例えば、65 歳までの継続雇用が明記されていない就業規則）でも、計画申請または支給申請の時に同時に高齢者雇用安定法を遵守する形に改定すれば支給申請できます。

### 3. 特定求職者雇用開発助成金

令和 6 年度	特定求職者（高齢者・障害者・生活保護受給者など）を雇用する事業主に対し、雇用継続を促すための助成が行われていました。
令和 7 年度 の変更点	<ul style="list-style-type: none"> <li>「生活保護受給者等雇用開発コース」の申請手続きの簡素化が図られました。</li> <li>「就職氷河期世代安定雇用実現コース」助成金が廃止されました。</li> <li>「中高年層安定雇用支援コース助成金（仮称）」の新設（35 歳以上 60 歳未満の不安定就労者を対象にした支援制度）。支給金額は中小企業 60 万円（大企業 50 万円）になります。</li> </ul>

### 4. トライアル雇用助成金

令和 6 年度	職業経験の不足などから就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用を行う企業に対する助成金です。原則 3 か月のトライアル雇用期間を設けた求人ハローワーク等出して、採用する必要があります。
令和 7 年度 の変更点	支給年齢の上限が 60 歳未満に見直しされました。

## 5. 両立支援等助成金



<p><b>令和6年度</b></p>	<p>仕事と育児・介護の両立のための職場環境整備や休業の取得等を促進する企業に行われる助成です。 令和6年12月の補正予算により「出生時両立支援コース」が第2種だけ申請可能に変更、「育休中等業務代替支援コース」が拡充されました。</p>																																	
<p><b>令和7年度 の変更点</b></p>	<p>・「介護離職防止支援コース」の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✔ 介護休業の助成要件が「合計5日以上」から「連続5日以上」に変更されました。</li> <li>✔ 助成金の支給タイミングを「休業取得時と職場復帰時の分割」から「職場復帰時の一括」に変更されました。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="320 510 1417 1003"> <tr> <td data-bbox="320 510 379 593">①</td> <td data-bbox="379 510 619 593">介護休業 (※1,2)</td> <td colspan="2" data-bbox="619 510 1417 593">40万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は60万円）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 593 379 795" rowspan="2">②</td> <td data-bbox="379 593 619 676">介護両立支援制度 (※3,4)</td> <td data-bbox="619 593 938 676">制度を1つ導入し、被保険者が当該制度を利用</td> <td data-bbox="938 593 1417 676">20万円（制度利用日数が60日以上の場合は30万円）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 676 619 795"></td> <td data-bbox="619 676 938 795">制度を2つ以上導入し、被保険者がいずれかを1つ以上の制度を利用</td> <td data-bbox="938 676 1417 795">25万円（制度別の利用日数が60日以上のものである場合は40万円）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 795 379 920" rowspan="2">③</td> <td data-bbox="379 795 619 878">手当支給等 (※5)</td> <td data-bbox="619 795 938 878">介護休業</td> <td data-bbox="938 795 1417 878">5万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は10万円）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 878 619 920"></td> <td data-bbox="619 878 938 920">介護短時間勤務（※6）</td> <td data-bbox="938 878 1417 920">3万円</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 920 379 1003"></td> <td data-bbox="379 920 619 1003">新規雇用(派遣の受入含む（※5））</td> <td data-bbox="619 920 938 1003">介護休業</td> <td data-bbox="938 920 1417 1003">20万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は30万円）</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">（休業取得/制度利用者1人当たり）※別途加算要件あり</p> <p>注 同一事業主について、①②③でそれぞれ5回までの支給。          ※1 同一の被保険者の同一の対象家族に係る介護休業の取得について、1回限りの支給。          ※2 被保険者に連続5日以上介護休業を取得させ、原職等に復帰後3か月以上継続雇用するという要件あり          ※3 同一の被保険者の同一の両立支援制度の利用について、1回限りの支給。また、同一の被保険者が同一の対象家族について異なる介護両立支援制度を利用した場合は、2回までの支給。          ※4 介護両立支援制度の利用終了後、一定期間（支給要領で1か月以上と規定）継続雇用するという要件あり。          ※5 同一の被保険者の同一の対象家族について、「手当支給等（介護休業）」又は「新規雇用」及び「手当支給等（介護短時間勤務）」のそれぞれ1回限りの支給。          ※6 介護短時間勤務の利用日数が合計15日以上の場合に限る。</p> <p>・「柔軟な働き方選択制度等支援コース」の改正</p> <p>現行では柔軟な働き方選択制度等を2つ以上導入した場合に支給していたところ、令和7年10月の育児・介護休業法改正法の施行に伴い、柔軟な働き方選択制度等を3つ以上導入した場合に支給することとされました。また、子の看護等休暇の有給化支援の独立した助成金が設けられました。</p> <table border="1" data-bbox="320 1570 1417 1816"> <tr> <td data-bbox="320 1570 379 1668">①</td> <td data-bbox="379 1570 1193 1668">事業主が柔軟な働き方選択制度等を3つ導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）</td> <td data-bbox="1193 1570 1417 1668">20万円</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1668 379 1767"></td> <td data-bbox="379 1668 1193 1767">事業主が柔軟な働き方選択制度等を4つ以上導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）</td> <td data-bbox="1193 1668 1417 1767">25万円</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1767 379 1816">②</td> <td data-bbox="379 1767 1193 1816">子の看護等休暇制度有給化（※3）</td> <td data-bbox="1193 1767 1417 1816">30万円</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>※1 同一事業主について、5回までの支給。</li> <li>※2 同一の被保険者の同一の子に係る同一の制度の利用について、1回限りの支給。</li> <li>※3 同一事業主について、1回限りの支給。</li> </ul> <p>（加算要件）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○柔軟な働き方選択制度等及び有給の子の看護等休暇を中学校修了前の子を養育する被保険者について利用できる措置とした中小企業事業主に、20万円を支給するものとする。</li> <li>○支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度における育児休業取得率等を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合に、追加で2万円を支給するものとする。（1事業主当たり1回までの支給に限る。）</li> </ul>			①	介護休業 (※1,2)	40万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は60万円）		②	介護両立支援制度 (※3,4)	制度を1つ導入し、被保険者が当該制度を利用	20万円（制度利用日数が60日以上の場合は30万円）		制度を2つ以上導入し、被保険者がいずれかを1つ以上の制度を利用	25万円（制度別の利用日数が60日以上のものである場合は40万円）	③	手当支給等 (※5)	介護休業	5万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は10万円）		介護短時間勤務（※6）	3万円		新規雇用(派遣の受入含む（※5））	介護休業	20万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は30万円）	①	事業主が柔軟な働き方選択制度等を3つ導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）	20万円		事業主が柔軟な働き方選択制度等を4つ以上導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）	25万円	②	子の看護等休暇制度有給化（※3）	30万円
①	介護休業 (※1,2)	40万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は60万円）																																
②	介護両立支援制度 (※3,4)	制度を1つ導入し、被保険者が当該制度を利用	20万円（制度利用日数が60日以上の場合は30万円）																															
		制度を2つ以上導入し、被保険者がいずれかを1つ以上の制度を利用	25万円（制度別の利用日数が60日以上のものである場合は40万円）																															
③	手当支給等 (※5)	介護休業	5万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は10万円）																															
		介護短時間勤務（※6）	3万円																															
	新規雇用(派遣の受入含む（※5））	介護休業	20万円（介護休業取得期間が連続15日以上の場合は30万円）																															
①	事業主が柔軟な働き方選択制度等を3つ導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）	20万円																																
	事業主が柔軟な働き方選択制度等を4つ以上導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1, 2）	25万円																																
②	子の看護等休暇制度有給化（※3）	30万円																																



・「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の新設

【具体的な内容】

○ 不妊治療と仕事との両立又は女性の健康課題である月経に起因する症状（PMS（月経前症候群）を含む。以下、同じ。）への対応若しくは更年期における心身の不調への対応（以下「女性の健康課題への対応」という。）と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題への対応を図るために利用可能な休暇制度等を導入し、利用させた中小企業事業主に対して助成金を支給する。

<対象事業主>

不妊治療と仕事との両立に関する相談又は女性の健康課題への対応と仕事の両立に関する相談への対応を行う担当者を選任するとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題への対応のために利用可能な休暇制度等(\*)を設け、休暇制度等を合計5日以上被保険者に利用させた中小企業事業主。

(\*)不妊治療のため又は女性の健康課題への対応のために利用可能な休暇制度（特定目的・多目的とも可。年次有給休暇及び生理休暇を除く。）、所定外労働制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務等（テレワークを含む。)

(支給額)

①	不妊治療のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計5日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30万円
②	月経に起因する症状への対応のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計5日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30万円
③	更年期における心身の不調への対応のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計5日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30万円

※ それぞれ1回限り支給。



6. 人材確保等支援助成金

**令和6年度** 雇用管理改善や労働環境の向上を目的にした助成金。「雇用管理制度助成コース」は令和6年度まで新規の計画申請が受付停止されていました。

**令和7年度の変更点**

- ・「雇用管理制度助成コース」を「人事評価改善等助成コース」と統合し、コース名称を「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」に変更した上で、申請受付が再開されます。
- ・従業員の作業負担軽減のための機器・設備等の導入が助成対象に追加

【見直しの内容】

- ・ 事業主が雇用管理制度又は雇用管理改善機器等の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。  
あわせて、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合に支給額を加算する。

助成対象		助成額・助成率	上限額
A 雇用管理制度の整備	a) 賃金規定制度	40万円	80万円 (100万円)
	b) 諸手当等制度	(50万円)	
	c) 人事評価制度		
	d) 職場活性化制度	20万円	150万円 (187.5万円)
	e) 健康づくり制度	(25万円)	
B 雇用管理改善機器等の導入		導入に要した費用の1/2 (625/1000)	

- ※1 賃金規定制度は賃金表を整備する中小企業事業主を対象（支給要領において規定）
- ※2 職場活性化制度は現行のメンター制度に従業員調査等を追加（支給要領において規定）
- ※3 上限額は、複数の雇用管理制度の導入又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限
- ※4 括弧内の金額は、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合の支給額
- ※5 雇用管理改善機器等とは、従業員の作業負担を軽減することにより雇用管理の改善に資する機器又は設備であり、例えば、フォークリフト（運搬作業の軽減）、介護ソフト（介護記録の入力作業の軽減）や食器洗浄機（洗浄作業の軽減）等が対象となる（対象となる機器又は設備は支給要領において規定）。



## 7. キャリアアップ助成金 正社員化コース

<b>令和6年度</b>	非正規雇用労働者の正社員化を促進する助成金です。令和6年度の正社員化コースは全て申請時期が2期に分かれていました。令和6年度の内容は令和7年3月31日までの正社員転換に適用されます。															
<b>令和7年度 の変更点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給対象者の適正化が図られ、通算雇用期間や特定条件を満たす者を重点支援対象者として位置付けられました。また、重点支援対象者以外は減額され1期のみ申請となりました。</li> <li>新卒者は一定の期間は対象外となりました。</li> <li>重点支援対象者のうち不安定雇用者は雇入れから3年未満の人で過去5年間正規雇用労働者であった期間が1年以下の人であってかつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない人となります。</li> </ul> <p>【見直し後の制度の概要】</p> <p>&lt;支給額の見直し&gt;</p> <table border="1" data-bbox="148 443 778 568"> <thead> <tr> <th>正社員化前雇用形態 企業規模</th> <th>通算雇用期間が5年以下である 有期契約労働者</th> <th>無期契約労働者及び通算雇用 期間が5年を超える有期契約 労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業事業主</td> <td>80万円(40万円)</td> <td>40万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td>中小企業事業主以外</td> <td>60万円(30万円)</td> <td>30万円(15万円)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 上記金額は、重点支援対象者の場合の支給額。それ以外の者は( )内の金額を支給。</p> <p>※ 重点支援対象者は以下のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有期契約労働者について通算雇用期間が3年以上5年以下の者</li> <li>有期契約労働者について通算雇用期間が3年未満であって、雇保則第110条第9項第1号イ)及びロ)のいずれにも該当する者</li> <li>派遣労働者、母子家庭の母等若しくは父子家庭の父又は人材開発支援助成金の訓練修了者(有期契約労働者か無期契約労働者かは問わない。なお、人材開発支援助成金の訓練修了者については、令和9年3月31日まで重点支援対象者とする。)</li> </ul> <p>※ 支給対象者の適正化を図るため、有期契約労働者及び無期契約労働者について、支給対象者から、「新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇入れられた日から起算して一定の期間を経過していないもの」を除くこととする。</p> <p>※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名。</p> <p>&lt;加算措置の見直し&gt; (一人当たりの加算額)</p> <table border="1" data-bbox="802 443 1449 591"> <thead> <tr> <th>措置内容</th> <th>加算額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①正社員転換制度等を新たに導入し、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)</td> <td>20万円 (中小企業事業主以外15万円)</td> </tr> <tr> <td>②「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、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)</td> <td>40万円 (中小企業事業主以外30万円)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ ①については、無期契約労働者を正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。</p> <p>※ ②については、無期契約労働者を多様な正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。</p>	正社員化前雇用形態 企業規模	通算雇用期間が5年以下である 有期契約労働者	無期契約労働者及び通算雇用 期間が5年を超える有期契約 労働者	中小企業事業主	80万円(40万円)	40万円(20万円)	中小企業事業主以外	60万円(30万円)	30万円(15万円)	措置内容	加算額	①正社員転換制度等を新たに導入し、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 (中小企業事業主以外15万円)	②「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、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 (中小企業事業主以外30万円)
正社員化前雇用形態 企業規模	通算雇用期間が5年以下である 有期契約労働者	無期契約労働者及び通算雇用 期間が5年を超える有期契約 労働者														
中小企業事業主	80万円(40万円)	40万円(20万円)														
中小企業事業主以外	60万円(30万円)	30万円(15万円)														
措置内容	加算額															
①正社員転換制度等を新たに導入し、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 (中小企業事業主以外15万円)															
②「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、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 (中小企業事業主以外30万円)															



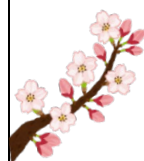
## 8. キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース

<b>令和7年度 の変更点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金引き上げ率の区分が2段階から4段階になり、6%以上の区分ができたことで金額の引き上げが図られました。</li> <li>新たに昇給制度を整備した事業主に対する加算措置が新設されました。</li> </ul> <p>【見直し後の制度の概要】</p> <p>&lt;支給額の拡充及び区分の新設&gt;</p> <table border="1" data-bbox="483 1133 1297 1263"> <thead> <tr> <th>賃金引き上げ率 企業規模</th> <th>3%以上 4%未満</th> <th>4%以上 5%未満</th> <th>5%以上 6%未満</th> <th>6%以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業事業主</td> <td>4万円</td> <td>5万円</td> <td>6万5,000円</td> <td>7万円</td> </tr> <tr> <td>中小企業事業主以外</td> <td>2万6,000円</td> <td>3万3,000円</td> <td>4万3,000円</td> <td>4万6,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数100名。</p> <p>&lt;加算措置の見直し&gt; (1事業所当たりの加算額)</p> <table border="1" data-bbox="483 1352 1297 1541"> <thead> <tr> <th>措置内容</th> <th>加算額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合(1事業所当たり1回のみ)</td> <td>20万円 (中小企業事業主以外15万円)</td> </tr> <tr> <td>②賃金引き上げを実施した労働者について、昇給制度を整備した場合(1事業所当たり1回のみ)(新設)</td> <td>20万円 (中小企業事業主以外15万円)</td> </tr> </tbody> </table>	賃金引き上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上	中小企業事業主	4万円	5万円	6万5,000円	7万円	中小企業事業主以外	2万6,000円	3万3,000円	4万3,000円	4万6,000円	措置内容	加算額	①職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合(1事業所当たり1回のみ)	20万円 (中小企業事業主以外15万円)	②賃金引き上げを実施した労働者について、昇給制度を整備した場合(1事業所当たり1回のみ)(新設)	20万円 (中小企業事業主以外15万円)
賃金引き上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上																		
中小企業事業主	4万円	5万円	6万5,000円	7万円																		
中小企業事業主以外	2万6,000円	3万3,000円	4万3,000円	4万6,000円																		
措置内容	加算額																					
①職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合(1事業所当たり1回のみ)	20万円 (中小企業事業主以外15万円)																					
②賃金引き上げを実施した労働者について、昇給制度を整備した場合(1事業所当たり1回のみ)(新設)	20万円 (中小企業事業主以外15万円)																					



## 9. 人材開発支援助成金

<b>令和6年度</b>	企業が従業員のスキルアップや職業訓練を実施した際に助成される制度です。
<b>令和7年度 の変更点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「人材育成支援コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスティング支援コース」の賃金助成額が引き上げられました。</li> <li>「人材育成支援コース」の有期雇用労働者に対する見直しが行われました。具体的には、人材育成訓練の正規雇用労働者等への転換等を実施した場合の高率助成が廃止され、有期契約労働者等に対する訓練機会の確保を図る観点から、有期契約労働者等に訓練を実施した場合の経費助成率(訓練終了後に賃上げした場合の経費助成率を含む)が70%(賃上げをした場合85%)に引き上げられました。</li> <li>有期実習型訓練について、正規雇用労働者等への転換等を一層促進する観点から、助成メニューを正規雇用労働者等に転換等した場合に限定した上で、経費助成率が75%(賃上げをした場合は100%)に引き上げられました。</li> </ul>



**まとめ** 令和7年度の助成金改正では、既存助成金の見直しや新たな助成制度の導入により、企業の雇用支援がより効果的に行われることが期待されます。助成金の活用を検討している事業主は、最新の要件を確認し、適切な申請を行うことが重要です。