実務情報
Series 2025 7

2025年6月25日発行（毎月1回25日発行）
企業実務 第64巻 第8号 通巻第903号付録

2025年度版

「助成金」
受給＆活用マニュアル

はじめに

国の雇用政策として、若者、女性、高年齢者、障害者など働く意欲のあるすべての人々が、能力を発揮し、安心して働き、安定した生活を送ることができる社会の実現が推し進められています。誰もが「出番」と「居場所」のある社会の実現を目指しています。

この雇用政策を達成するための手段のひとつが、雇用保険の助成金です。

雇用・労働分野の助成金は大きく分けて「雇用関係助成金」と「労働条件等関係助成金」があります。前者は雇用の安定、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などを対象にしています。一方、後者は職場環境の改善、生産性向上に向けた取組みなどを対象としています。

本冊子では、これらの助成金のうち、中小企業にお勧めのものを中心に解説しています。

なお、助成金の詳細な要件については、個別に都道府県労働局やハローワークへ問い合わせて確認してください。

［執筆］
社会保険労務士
ファイナンシャルプランナー
（CFP、１級FP技能士）
望月　厚子

もちづき　あつこ
望月FP社会保険労務士事務所所長。年金・資産運用等の個人相談業務、新聞・雑誌等への執筆、各種セミナー講師も務める。

実務情報 Series CONTENTS

2025年度版
「助成金」受給＆活用マニュアル

1　2025年度の助成金について …… 3
2　共通する受給要件 …… 4
3　助成金の情報収集方法 …… 6
4　中小企業にお勧めの助成金 …… 7

1 2025年度の助成金について

今年度の助成金キーワードは、「賃金の引上げ」「育児・介護と仕事の両立支援」「人材開発・リスキリングの推進」です。

物価高騰が続くなか、生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動を通じて労働市場全体の「賃上げ」を支援するため、「賃上げ」支援助成金パッケージが整備されています。

育児・介護と仕事の両立支援としては、労働者の雇用環境整備などを行なう事業主に対して、助成金が支給されます。

両立支援等助成金は、「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」「介護離職防止支援コース」「育児休業等支援コース」などの７コースです。雇用環境を整備して仕事と育児の両立を支援する「柔軟な働き方選択制度等支援コース」や、新設された「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」などがあります。

人材開発・リスキリングの推進としては、人材育成やスキルアップ、学び直しなどを促進するため、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」で高度デジタル人材の育成や大学院での訓練に対して助成金が支給されます。

また、産業雇用安定助成金の「スキルアップ支援コース」では、「在籍型出向」というかたちで自社にない実践での経験による新たなスキルの習得を目指し、出向復帰後の賃金アップを目的として助成金が支給されます。

それでは2025年度の助成金の傾向について解説します。

●雇用の安定

「雇用調整助成金」は、景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた多くの企業で活用されています。具体的には、休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成が行なわれます。

なお、2024年に発生した能登半島地震および豪雨に係る新たな特例措置が、2025年１月より実施されています。この特例措置は2025年の１年間に限られます。詳細は、厚生労働省ホームページ等で確認してください。

●雇用環境の改善

雇用環境の整備関係等に関する助成金としては「人材確保等支援助成金」や「65歳超雇用推進助成金」「キャリアアップ助成金」などがあります。

また、2025年度から新たに「賃上げ」支援助成金パッケージが始まり、特に中小企業で働く労働者の賃金引上げを後押しする支援となっています。

賃上げ支援策の対象として活用できる助成金は、「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金（正社員化コース、賃金規定等改定コース）」「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）」などです。

●従業員の能力向上

人材開発支援助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識や技能の普及に対して助成する制度です。

「人材育成支援コース」や「教育訓練休暇等付与コース」「事業展開等リスキリング支援コース」など６つのコースから構成されています。

2 共通する受給要件

雇用関係助成金については、受給対象となる事業主に関して、要件の一部が共通化されています。実際に助成金を受給するには、以下の共通化された要件と併せて、各助成金で設定している個別の要件を満たす必要があります。

●受給対象となる事業主

① 雇用保険適用事業所の事業主

支給申請日および支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること

② 申請期間内に申請を行なう事業主

③ 支給のための審査に協力する事業主

●助成金を受給できない事業主

① 雇用関係助成金を申請し、不正受給による不支給決定または支給決定の取消しを受け、不支給決定日または支給決定取消日から５年（2019年３月31日以前の支給申請の場合は３年）を経過していない場合

ただし、支給決定取消日から５年を経過した場合であっても、不正受給による請求金を納付していない事業主は、全額納付するまで申請できません（時効が完成している場合を除く）。

② 前述①の事業主の役員等として、不正受給に関与した役員等がいる場合

③ 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない場合（支給申請日の翌日から起算して２か月以内に当該労働保険料を納付した事業主を除く）

④ 支給申請日の前日から過去１年間に、労働関係法令の違反があった場合

⑤ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれら営業の一部を受託する営業を行なう場合（これらの営業を行なっていても、接待業務等に従事しない労働者雇入れの助成金や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合など、受給が認められることがある）

⑥ 事業主または役員等が暴力団と関わりのある場合

⑦ 事業主または役員等が、破壊活動防止法４条に規定する暴力主義的破壊活動を行なった、または行なう恐れのある団体に属している場合

⑧ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合

⑨ 労働局長が審査に必要な事項についての確認を行なう際に協力すること、助成金の不正受給を行なった場合に、労働局が事業主名等を公表することおよび労働局から請求される金額を返還することについて、承諾していない場合

⑩ 「役員等一覧」を提出していない場合

⑪ 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない場合

⑫ 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行なった事業主

●支給申請期間

助成金の支給申請期間は、原則、各助成金の支給要領に定める日の翌日から２か月以内です。申請期日の末日が行政機関の休日にあたる場合は、その翌開庁日が期日となります（郵送で提出する場合は、支給申請期間内に到達していることが必要）。

なお、助成金の財源は雇用保険料で、助成金の対象事業主数は国の予算に制約されるため、申請期間中に受付を締め切る場合があり

ます。

●企業規模の判定基準

助成金を申請する場合、中小企業かそれ以外かで、支給される率や支給される額が異なることがあります。

判定基準は業種、資本金の額・出資の総額や、常時雇用する労働者の数です（**図表１**）。

ただし、「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）」の場合は、図表１に加えて、**図表２**の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当します。

●助成金を申請するにあたっての主な留意点

「支給要件確認申立書」は申請の都度、提出する必要があります。原則として、提出された書類で審査が行なわれるので、書類の不備には注意してください。

また、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料の写しなどは、支給決定の翌日から５年間保存しなければなりません。支給決定後、都道府県労働局から書類の提出を求められた際に提出できないと、受給した助成金の返還を求められる場合があります。

同一の雇入れ・訓練を対象に２つ以上の助成金を同時申請した場合や、同一の経費負担を軽減するために２つ以上の助成金を同時に申請した場合には、双方の要件を満たしていても、一方しか支給されません。

なお、雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

申請書類を郵送する場合は、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付し、申請期限までに到達することが必要です。

●不正受給の場合の措置

支給前に不正が発覚した場合は不支給になります。支給後に不正が発覚した場合は、請求金（不正受給した額に年３％の割合で計算した延滞金その他を加算した額）の納付が必要です。

不正の発覚が支給前でも後でも、不正受給の処分決定日から５年間は、すべての雇用関係助成金を受給できなくなります。

なお、不正受給が発覚した場合、原則として事業主名等が公表されます。これにあらかじめ同意しない事業主には、雇用関係助成金は支給されません。

■図表１　雇用関係助成金における中小企業の範囲

業種	規模
小売業（飲食店を含む）	常時雇用する労働者50人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
サービス業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下
卸売業	常時雇用する労働者100人以下、または資本金・出資の総額１億円以下
その他の業種	常時雇用する労働者300人以下、または資本金・出資の総額３億円以下

＊医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「常時雇用する労働者の数」または「資本金・出資の総額」で判定する

■図表２　人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）における中小事業者　＊例外業種部分

業種	規模
ゴム製品製造業※	常時雇用する労働者900人以下、または資本金・出資の総額３億円以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	常時雇用する労働者300人以下、または資本金・出資の総額３億円以下
旅館業	常時雇用する労働者200人以下、または資本金・出資の総額5,000万円以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業は除く

3 助成金の情報収集方法

厚生労働省が取り扱っている助成金は雇用の安定・確保、労働者の能力向上といった国の政策を実現することを目的に支給されます。そのため、政策の軌道修正を受けて、その年度の途中で助成金の支給要件等が見直されることや、新たな助成金が新設されることもあります。

厚生労働省のホームページや、都道府県労働局、ハローワークなどで配布しているリーフレットで最新の助成金情報をチェックしましょう（**図表３**）。

●厚生労働省発行の助成金冊子

厚生労働省で作成している助成金の冊子に「雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」があります。図表３①や④のアドレスからダウンロードが可能です。

●厚生労働省ホームページ関係

厚生労働省関係の各種新着情報（１日２回配信）や、「人事労務マガジン」が配信（原則毎月１回発行するほか、随時情報配信）されており、助成金の最新情報や資料を入手することができます（図表３②と③）。

雇用関係助成金の検索ツールも用意されています（図表３⑨）。

●助成金の問合せ・申請窓口

雇用関係の各種助成金の問合せ先は、最寄りの都道府県労働局あるいはハローワークになります（図表３⑤⑥）。

また、労働条件等関係助成金の問合せ先は都道府県労働局のほか、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構になります。

■図表３　助成金の情報と申請窓口はホームページでチェック

媒体名等	ホームページアドレス
厚生労働省	①事業主の方のための雇用関係助成金 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
	②人事労務マガジン https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga_00.html
	③新着情報配信サービス http://www.mhlw.go.jp/mailmagazine/shinchaku.html
令和７年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）	④https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf
各種助成金の問合せ先	⑤都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html ⑥全国ハローワークの所在案内 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html
助成金のお問い合せ先・申請先	⑦https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	⑧https://www.jeed.go.jp/
雇用関係助成金検索ツール	⑨https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

4 中小企業にお勧めの助成金

それでは2025年度の政府の政策と合致し、拡充・新設された助成金を中心に説明していきます。

助成金を受給できる事業主の主な要件は一部のみを記載していますので、申請にあたっては自社が受給要件を満たしているかどうか必ず厚生労働省ホームページなどで確認してください。

【雇用維持関係】

雇用調整助成金

【概要】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものです。

労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

【主な受給要件】

雇用調整助成金を受給するには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

⑴　生産指標の減少（生産量要件）

売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近３か月間の月平均値が、前年同期に比べ10％以上減少している

⑵　労働者数が増加していない（雇用量要件）

雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近３か月間の月平均値が、前年同期と比べ、中小企業の場合は10％を超えてかつ４人以上、中小企業以外の場合は５％を超えてかつ６人以上増加していない

⑶　クーリング期間制度を満たしている

過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して１年を超えている

⑷　雇用調整が一定の基準を満たす

実施する雇用調整（休業、教育訓練、出向）が一定の基準を満たすものである（以下、一部を抜粋）

①　休業

労使間の協定（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者との間で書面により行なう必要がある）で、所定労働日の全１日にわたるもの、または所定労働時間内に当該事業所の対象労働者全員に一斉に１時間以上行なわれるもの（短時間休業）である

②　教育訓練

上記①と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とし、教育訓練の受講日に受講者を業務に就かせる（午前中教育訓練、午後業務など）ことは可能だが、教育訓練の実施中に、電話対応などの教育訓練以外の業務を行なわせない

③　出向

対象期間内に開始し、３か月以上１年以内に出向元事業所に復帰するものである

⑸　休業規模要件を満たしている

判定基礎期間（賃金の締切日の翌日からその次の締切日までの期間）における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の20分の１（中小企業以外は15分の１以上）である

⑹　教育訓練の要件

事業主が実施する事業所内訓練、助成金を申請する事業主以外が実施する事業所外訓練

ともに、受講者の所定労働時間の全１日または短時間（２時間以上で所定労働時間未満）にわたり行なわれるものである

なお、助成対象とならない教育訓練の判断基準には次のようなものがあります（一部を抜粋）。

① 職業に関する知識、技能または技術の習得または向上を目的としないもの
② 職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの（法令遵守のために必要な知識の習得を目的とするものは除く）
③ 通常の生産・事業活動と区別がつかないもの
④ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
⑤ 再就職の準備のためのもの
⑥ 法令で講習の実施が義務付けられているもの
⑦ 教育訓練の実施状況が確認できないもの（講師不在のまま行なわれる自習やビデオ等の視聴等）

【支給額】

事業主が支払った休業手当等負担額の相当額に、**図表４**表①のアの助成率を乗じた額が支給されます。休業・教育訓練の支給限度日数は、その初日から１年間に最大100日分、３年間で最大150日分（上限日数）です。出向の場合は、最長１年の出向期間中について受給できます。

【在籍型出向支援関係等】

産業雇用安定助成金

【概要】

「スキルアップ支援コース」と「産業連携人材確保等支援コース」、2024年12月に新設された「災害特例人材確保支援コース」の３つがあり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

スキルアップ支援コースは、労働者のスキルアップを目的に在籍型出向を行ない、出向から復帰後の賃金を出向前と比較して５％以上上昇させた出向元事業主に対して助成を行

■図表４　雇用調整助成金の支給額

①休業・教育訓練の場合の支給額
- 休業を実施した場合の休業手当（教育訓練を実施した場合の賃金）相当額に下表①のアを乗じた額
- 上限額は、１人１日あたりの雇用保険の基本手当日額の最高額（2024年８月１日時点で8,635円）＊
- 教育訓練を実施した場合は、下表①のイを加算（加算分は上限額の計算に含まれない）

表①

企業規模	ア　助成率	イ　教育訓練を行なった場合の加算額
中小企業	2/3	１人１日あたり1,200円
中小企業以外	1/2	

- 支給を受けた日数が計30日に達した判定基礎期間の次の判定基礎期間からは、当該判定基礎期間における教育訓練実施率に応じて、下表②の助成率および加算額が適用される

表②

教育訓練実施率	企業規模	ア　助成率	イ　教育訓練を行なった場合の加算額
1/10未満	中小企業	1/2	１人１日あたり1,200円
	中小企業以外	1/4	
1/10以上1/5未満	中小企業	2/3	１人１日あたり1,200円
	中小企業以外	1/2	
1/5以上	中小企業	2/3	１人１日あたり1,800円
	中小企業以外	1/2	

②出向の場合の支給額
- 出向元事業主の負担額（出向前の通常賃金の1/2が上限）に上表①のアを乗じた額
- 上限額は、１人１日あたりの雇用保険の基本手当日額の最高額＊に330日／365日および支給対象期の日数を乗じた額

＊2024年８月１日時点で8,635円。雇用保険の基本手当日額は、毎年８月１日に変更される（以下同様）

ないます。

産業連携人材確保等支援コースは、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組み等を行ない、それに必要な人材を新たに雇い入れた際に助成金が支給されます。

災害特例人材確保支援コースは、令和６年能登半島地震の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により従業員の雇用を維持する場合に助成金が支給されます。

ここでは、スキルアップ支援コースについて紹介します。

【スキルアップ支援コースの主な要件】

助成対象となる出向は、一定の要件を満たすものです（以下、一部抜粋）。

① 労働者のスキルアップを目的として実施する

② 出向中の労働者に、出向前に支払っていた額以上の賃金を支払う

③ 出向期間（１か月以上２年以内）修了後は、元の事業所に戻って働くことを前提とする

④ 出向元事業主が、出向中の労働者の賃金の全部または一部を負担している

出向開始から起算して１年までを支給対象期間として、**図表５**の額が支給されます。

■図表５　スキルアップ支援コースの支給額

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額	次の①と②のいずれか低い額に助成率を乗じた額（最長１年まで） ① 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元事業主が負担する額 ② 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	
上限額	１人１日あたり雇用保険の基本手当日額の最高額（2024年８月１日時点で8,635円） ※１事業所１年度あたり1,000万円が上限	

【再就職支援関係・転職・再就職拡大支援関係】

早期再就職支援等助成金

【概要】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援のための措置等を講じる、中途採用者の雇用管理制度を整備して中途採用者の採用拡大等を図った事業主に対して助成金が支給されます。

再就職支援として「再就職支援コース」「雇入れ支援コース」、転職・再就職拡大支援として「中途採用拡大コース」「ＵＩＪターンコース」の４コースがあります。ここでは、再就職支援コースを紹介します。

【再就職支援コースの主な受給要件】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇付与や再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した事業主に対して助成金が支給されます。

図表６の⑴～⑶については、それぞれ訓練やグループワークなどの基準等が設けられていますので、厚生労働省のホームページ等で詳細を確認してください。

支給対象となる労働者（以下、「支給対象者」）は、次の①～⑦のすべてに該当する者

■図表６　再就職支援コースの支給区分

⑴再就職支援		離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して再就職を実現させた場合の助成
	訓練	再就職支援の一部として訓練を実施した場合に助成金を上乗せ
	グループワーク	再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合に助成金を上乗せ
⑵休暇付与支援		離職が決定している労働者に対して、事業主が求職活動のための休暇を与えた場合の助成
⑶職業訓練実施支援		離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託して訓練を実施する場合に訓練費用の一部を助成

です。

① 申請事業主の作成する「再就職援助計画」または「求職活動支援基本計画書」の対象者である

② 申請事業主に雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として継続して雇用された期間が１年以上ある

③ 申請事業主の事業所への復帰の見込みがない

④ 再就職先が未定である、またはこれに準ずる状況にある

⑤ 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でない

⑥ 申請事業主によって退職強要を受けたと受け止めている者でない

⑦ 申請事業主が職業紹介事業者に委託して行なう再就職支援を受けることを承諾している

本コースを受給できるのは、次の(1)と(2)に該当する事業主です。

(1) 人員削減を行なう組織（事業部門、事業所、事業部、企業等）において、次の①または②に該当する事業主である

① 生産量（額）、販売量（額）または売上高等の事業活動を示す指標が、直近３か月平均で対前年比10％以上減少している（直近１年間の平均や、今後３年以内に対前年比10％以上減少となる見込みでも構わない）

② 直近の決算における経常利益が赤字である、または今後３年以内に赤字となる見込みがある

(2) 中小企業以外の事業主の場合、職業紹介事業者への委託による再就職支援の対象者（再就職援助計画または求職活動支援基本計画書の対象者）が30人以上である

なお、再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（関連事業主を含

■図表７　再就職支援コースの支給額（支給対象者１人あたり）

		中小企業	中小企業以外
①再就職支援	通常	（委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額）×1/2（45歳以上は2/3）	（委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額）×1/4（45歳以上は1/3）
	特例区分（注１）	（委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額）×2/3（45歳以上は4/5）	（委託総額－②の対象となる訓練実施に係る委託費用－③グループワーク加算の額）×1/3（45歳以上は2/5）
②訓練加算		訓練実施に係る委託費用×2/3の額 （訓練時間数に応じて上限額あり） 10時間以上100時間未満…上限15万円 100時間以上200時間未満…上限30万円 200時間以上…上限50万円	訓練実施に係る委託費用×2/3の額 （訓練時間数に応じて上限額あり） 10時間以上100時間未満…上限10万円 100時間以上200時間未満…上限20万円 200時間以上…上限30万円
③グループワーク加算		３回以上実施で１万円	
休暇付与支援		休暇付与１日あたり8,000円 （上限180日分）	休暇付与１日あたり5,000円 （上限180日分）
早期再就職加算（注２）		１人につき10万円	
職業訓練実施支援	経費助成	訓練実施に係る委託費用×3/4の額 （訓練時間数に応じて上限あり） 10時間以上100時間未満…15万円 100時間以上200時間未満…30万円 200時間以上…50万円	訓練実施に係る委託費用×3/4の額 （訓練時間数に応じて上限あり） 10時間以上100時間未満…10万円 100時間以上200時間未満…20万円 200時間以上…30万円
	賃金助成	１時間あたり960円	１時間あたり480円

注１　特例区分の対象者は、別途対象要件あり
注２　離職日の翌日から１か月以内に再就職させた場合
＊再就職支援の支給額（①～③の合計額）の上限は、委託総額または60万円（中小企業であって、訓練加算の訓練時間数が200時間以上の場合は80万円）のいずれか低い額

む）から、支給対象者の離職日の前日から１年前の日以後、当該支給対象者の再就職援助計画の認定をハローワークに申請、または求職活動支援基本計画書を労働局に提出した日までの間に、退職コンサルティングを受けた事業主、退職コンサルティングを受けていた会社等と委託契約を締結した職業紹介事業者とが連携していたことを承知していた事業主には支給されません。

【支給額】

離職日の翌日から６か月以内（45歳以上は９か月以内）に、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として再就職を実現した場合に、１年度１事業所あたり500人分を限度に**図表７**の額が支給されます。

【雇用環境の整備関係等】

65歳超雇用推進助成金

【概要】

この助成金は、定年廃止や65歳以上への定年引上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期雇用契約者を無期雇用契約者に転換した事業主等に対して助成するもので、高年齢者雇用の推進を図ることを目的としています。「65歳超継続雇用促進コース」「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」「高年齢者無期雇用転換コース」の３コースがあります（**図表８**）。

この助成金を受給できるのは、一定の要件を満たす高年齢者雇用管理の措置を１つ以上実施している事業主に限られます。

■図表８　65歳超雇用推進助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	助成率および支給される額
65歳超継続雇用促進コース	**①定年引上げまたは定年の廃止・継続雇用制度の導入** 65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入のいずれかの措置を実施した事業主に助成 **②他社による継続雇用制度の導入** 他社による継続雇用制度を導入する送出し側事業主が、受入れ先事業主の就業規則改正等に必要な経費をすべて負担した場合、送出し事業主に助成	①措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給 ※2020年度までに支給申請し本コースを受給した事業主が一定要件を満たした場合、2025年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 65歳への定年の引上げ：15万円～30万円 66歳～69歳への定年の引上げ：20万円～105万円 70歳未満から70歳以上への定年の引上げ：30万円～105万円 定年（70歳未満に限る）の定めの廃止：40万円～160万円 希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度の導入：15万円～60万円 希望者全員（70歳未満に限る）を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度の導入：30万円～100万円 ②実施措置の内容に応じて上限あり（10万円・15万円） 他社による継続雇用制度の導入：支給対象経費の1/2
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高年齢者の雇用環境を整備した事業主に助成	支給対象経費（上限額50万円）の60%（中小企業以外45%） ※１事業主につき、最初の支給に限り50万円の経費を要したとみなす
高年齢者無期雇用転換コース	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転換した事業主に助成	対象労働者１人あたり30万円（中小企業以外23万円）

【仕事と家庭の両立支援関係】

両立支援等助成金

【概要】

仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進に取り組む事業主を助成します。「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」「介護離職防止支援コース」「育休中等業務代替支援コース」「柔軟な働き方選択制度等支援コース」、今年度から新設された「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」などがあります（**図表９**）。

■図表９　両立支援等助成金の各コースの概要と支給額（一部コースを抜粋）

コース	概要	助成率および支給される額
出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	第１種：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ない、子の出生後８週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業に対して助成 第２種：男性労働者の育児休業取得率が、１事業年度で30ポイント以上上昇し50％以上を達成した中小企業や、一定の場合に２年連続70％以上となった中小企業に対して助成	第１種：１人目（連続５日以上の育児休業等を実施）　20万円 ※雇用環境整備措置を４つ以上実施の場合は10万円加算 ２人目（連続10日以上の育児休業等を実施）　10万円 ３人目（連続14日以上の育児休業等を実施）　10万円 ※支給は３人目まで 第２種：60万円〈75万円〉 ※１企業１回限り 育児休業等に関する情報公表加算　２万円　※１企業１回限り ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合
介護離職防止支援コース	以下の中小企業に対して助成 ①「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業取得・職場復帰者が生じた中小企業 ②「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき導入した仕事と介護の両立に対する制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業 ③介護休業（連続５日以上）や短時間勤務（合計15日以上）を行なう労働者の代替要員を新規雇用（派遣を含む）した、または業務を代替する労働者への手当支給等を行なった中小企業	①介護休業 連続５日以上の利用　40万円／連続15日以上の利用　60万円 ②介護両立支援制度 導入した制度が１つの場合　20万円（30万円） 導入した制度が２つの場合　25万円（40万円） ※（　）内は合計60日以上の制度利用の場合 ③業務代替支援 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） 手当支給等（短時間勤務）　３万円 ※（　）内は連続15日以上の休業の場合 環境整備加算　10万円　※１企業１回限り ※①～③はそれぞれ１企業５人まで
育休中等業務代替支援コース	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なった中小企業に助成 ※⑴⑵の手当支給等については労働者数300人以下の企業が支給対象	⑴手当支給等（育児休業）※①②の合計額 ①業務体制整備経費　６万円（育休１か月未満は２万円）［20万円］ ②業務代替手当　支給総額の3/4〈4/5〉 ※上限10万円/月、代替期間12か月までが対象 ⑵手当支給等（短時間勤務）※①②の合計額 ①業務体制整備経費　３万円［20万円］ ②業務代替手当　支給総額の3/4 ※上限３万円/月、子が３歳になるまでが対象 ⑶新規雇用（育児休業）※代替期間に応じた額を支給 最短：７日以上14日未満　９万円〈11万円〉 最長：６か月以上　67.5万円〈82.5万円〉 有期雇用労働者加算　10万円（代替期間１か月以上の場合） ※育休取得者・制度利用者が有期雇用労働者の場合 育児休業等に関する情報公表加算　２万円　※１企業１回限り ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合
柔軟な働き方選択制度等支援コース	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を複数導入し、制度利用者を支援する取組みを行なった中小企業に助成	導入した制度の数に応じて支給　※１事業年度５人まで • 制度を２つ導入し、利用者が生じた場合　20万円 • 制度を３つ以上導入し、利用者が生じた場合　25万円 育児休業等に関する情報公表加算　２万円　※１企業１回限り ※「両立支援のひろば」サイトで公表した場合

注１　〈　〉はプラチナくるみん認定事業主の場合
注２　育休中等業務代替支援コースの⑴⑵の［　］は、労務コンサルティングを外部の専門事業者に委託した場合

【雇用環境の整備関係等】

キャリアアップ助成金

【概要】

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事業主に対して助成するものです。なお、正社員には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。

正社員化支援の「正社員化コース」「障害者正社員化コース」、処遇改善支援の「賃金規定等改定コース」「賃金規定等共通化コース」「賞与・退職金制度導入コース」「社会保険適用時処遇改善コース」の６コースがあります（次ページ**図表10**）。

このうち社会保険適用時処遇改善コースは、2024年10月の社会保険適用拡大等により、新たに加入対象となる労働者に対して社会保険適用促進手当を支給する、週の所定労働時間を延長して当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし被保険者となった事業主に対して助成するもので、2026年３月31日までの暫定措置となっています。

【主な支給要件】

キャリアアップ助成金を受給するには、厚生労働省のガイドライン「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」に沿って、キャリアアップ計画を作成・提出する必要があります。

助成金を受給できる事業主の主な要件（全コース共通）は、次のとおりです。

① 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている（複数の事業所および労働者代表との兼任はできない）

② 雇用保険適用事業所ごとに対象労働者のキャリアアップ計画を作成し、管轄の労働局長の受給資格の認定を受けている

③ 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる

④ キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ

さらに、各コースごとに支給対象事業主の要件が設けられているので、申請にあたってはそれぞれのコースの支給要件を必ず確認してください。

【人材開発関係】

人材開発支援助成金

【概要】

人材開発支援助成金は、職業訓練を実施する事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成等するものです。

雇用する被保険者に職業訓練等を実施する事業主を支援する「人材育成支援コース」「建設労働者認定訓練コース」「建設労働者技能実習コース」、有給の教育訓練等制度の導入を支援する「教育訓練休暇等付与コース」、デジタル人材・高度人材の育成を支援する「人への投資促進コース」、新事業展開やDX推進等の人材育成を支援する「事業展開等リスキリング支援コース」の６コースがあります。

昨今の賃金上昇を踏まえ、今年度から「人材育成支援コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」において、賃金助成額が拡充されました。

また、有期契約労働者等の訓練機会の確保と正規雇用労働者への転換等を促進するため、「人材育成支援コース」における有期契約労働者等に対する助成メニューが整理・重点化され、経費助成率が見直されています。

15ページ**図表11**では、「人材育成支援コース」「教育訓練休暇等付与コース」「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」について紹介しています。

■図表10　キャリアアップ助成金の各コースの概要と支給額

コース	概要	支給額
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成。以下のいずれかに該当する者を「重点支援対象者」とする ⑴ 雇入れから３年以上の有期雇用労働者 ⑵ 雇入れから３年未満で次のアとイのいずれにも該当する有期雇用労働者 ア　過去５年間に正社員だった期間が１年以下 イ　過去１年間に正社員として雇用されていない ⑶ 派遣労働者、母子家庭の母、父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者 ※１事業所あたり１年度20人まで	①重点支援対象者 【有期→正規】１人あたり80万円（中小企業以外60万円） 【無期→正規】１人あたり40万円（中小企業以外30万円） ②重点支援対象者以外 【有期→正規】１人あたり40万円（中小企業以外30万円） 【無期→正規】１人あたり20万円（中小企業以外15万円） • 正社員転換制度を新たに規定し、正社員化した場合 20万円（中小企業以外15万円）加算 ※１事業所あたり１回限り • 多様な正社員制度を新たに規定し、正社員化した場合 40万円（中小企業以外30万円）加算 ※１事業所あたり１回限り
障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正社員等に転換した場合に助成 ※支給対象期間は１年	重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合 【有期→正規】１人あたり120万円（中小企業以外90万円） 【有期→無期】１人あたり60万円（中小企業以外45万円） 【無期→正規】１人あたり60万円（中小企業以外45万円） 重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された人の場合 【有期→正規】１人あたり90万円（中小企業以外67.5万円） 【有期→無期】１人あたり45万円（中小企業以外33万円） 【無期→正規】１人あたり45万円（中小企業以外33万円） ※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の賃金規定等を３％以上増額改定し、昇給を図った場合に助成 ※１事業所あたり１年度100人まで	【３％以上４％未満】１人あたり４万円（中小企業以外2.6万円） 【４％以上５％未満】１人あたり５万円（中小企業以外3.3万円） 【５％以上６％未満】１人あたり6.5万円（中小企業以外4.3万円） 【６％以上増額改定】１人あたり７万円（中小企業以外4.6万円） • 職務評価を活用して増額改定を行なった場合 20万円（中小企業以外15万円）加算 ※１事業所あたり１回限り • 昇給制度を新たに設けた場合 20万円（中小企業以外15万円）加算 ※１事業所あたり１回限り
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等に正社員と共通の賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成 ※１事業所あたり１回限り	１事業所あたり60万円（中小企業以外45万円）
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した場合に助成 ※１事業所あたり１回限り	１事業所あたり40万円（中小企業以外30万円） • 賞与および退職金制度を同時に設け、適用した場合 16.8万円（中小企業以外12.6万円）加算
社会保険適用時処遇改善コース ※2026年３月31日までの暫定措置	新たに社会保険の被保険者になった短時間労働者の賃金総額を引き上げたり、被保険者要件を満たすように週所定労働時間を４時間以上延長する等の取組みを行なった事業主を助成	⑴手当等支給メニュー ①１年目、②２年目の取組み（労働者負担分の社会保険料相当額の手当を支給または賃上げ）を行なった場合 １人あたり40万円（中小企業以外30万円） ③３年目の取組み（基本給の総支給額を18%以上増額）を行なった場合 １人あたり10万円（中小企業以外7.5万円） ⑵労働時間延長メニュー（週所定労働時間を４時間以上延長等） １人あたり30万円（中小企業以外22.5万円） ⑶併用メニュー 社会保険加入後、⑴①の取組みを行ない、２年目に⑵の取組みを行なった場合 １人あたり最大50万円（中小企業以外最大37.5万円）

■図表11　人材開発支援助成金の各コースの概要と支給額（一部コースを抜粋）

コース	概要	支給額
人材育成支援コース	雇用する労働者に対する次の①～③の訓練に助成 ①人材育成訓練（10時間以上のOFF-JT） ②認定実習併用職業訓練（中核人材育成のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた６か月以上２年以下の訓練） ③有期実習型訓練（有期雇用労働者等の正社員転換を目的とするOJTとOFF-JTを組み合わせた２か月以上の訓練） ※受講回数は１人につき１事業所あたり１年度３回まで（③は同一事業所が同一労働者に対して１回まで）。受給できる助成額は１事業所あたり１年度1,000万円まで	賃金助成：１人１時間あたり800円〈200円〉 （中小企業以外400円〈100円〉） 経費助成：※各訓練の支給限度額は、実施訓練時間数に応じる ①人材育成訓練 • 有期雇用労働者以外の被保険者 実費相当額の45%〈15%〉（中小企業以外30%〈15%〉） • 有期雇用労働者等　実費相当額の70%〈15%〉 ②認定実習併用職業訓練 実費相当額の45%〈15%〉（中小企業以外30%〈15%〉） ③有期実習型訓練 ※正社員化した場合 実費相当額の75%〈25%〉 OJT実施助成： ②認定実習併用職業訓練 １人１訓練あたり20万円〈５万円〉 （中小企業以外11万円〈３万円〉） ③有期実習型訓練 １人１訓練あたり10万円〈３万円〉 （中小企業以外９万円〈３万円〉）
教育訓練休暇等付与コース	有給の教育訓練休暇制度や短時間勤務制度を導入し、労働者が当該制度を利用して訓練を受けた場合に助成	①教育訓練休暇制度　30万円〈６万円〉 ②長期教育訓練休暇制度 経費助成　20万円〈４万円〉 賃金助成　１人１時間あたり1,000円、最大1,600時間分 （中小企業以外は同800円〈200円〉、最大1,200時間分） ③教育訓練短時間勤務制度　20万円〈４万円〉
人への投資促進コース ※2026年度まで	雇用する労働者が次の訓練を受けたり、制度を設けた場合に助成 ①高度デジタル人材訓練 ②成長分野等人材訓練（大学院での訓練） ③情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JT＋OJTを組み合わせた６か月以上のIT分野関連の訓練） ④定額制訓練（定額制サービスの訓練） ⑤自発的職業能力開発訓練（訓練費用を事業主が負担） ⑥長期教育訓練休暇等制度 ※１事業所あたり１年度2,500万円まで（ただし、②は1,000万円、⑤は300万円まで）	①経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%） 賃金助成：１人１時間あたり1,000円（中小企業以外500円） ②経費助成：実費相当額の75% 賃金助成：１人１時間あたり1,000円（国内の大学院のみ） ③経費助成：実費相当額の60%〈15%〉 （中小企業以外45%〈15%〉） 賃金助成：１人１時間あたり800円〈200円〉 （中小企業以外400円〈100円〉） OJT実施助成：１人１訓練あたり20万円〈５万円〉 （中小企業以外11万円〈３万円〉） ④経費助成：実費相当額の60%〈15%〉 （中小企業以外45%〈15%〉） ⑤経費助成：実費相当額の45%〈15%〉 ※各訓練の経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じる ⑥長期教育訓練休暇制度（30日以上の休暇取得） 制度導入経費：20万円〈４万円〉 賃金助成：１人１時間あたり1,000円 （中小企業以外800円〈200円〉） 所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度 制度導入経費：20万円〈４万円〉
事業展開等リスキリング支援コース ※2026年度まで	事業展開等に伴い新分野で必要な知識や技能習得のための訓練を実施した場合に助成 ※１事業所あたり１年度１億円まで	経費助成：実費相当額の75%（中小企業以外60%） ※支給限度額は、実施訓練時間数に応じる 賃金助成：１人１時間あたり1,000円（中小企業以外500円） ※１人１訓練あたり1,200時間が上限（専門実践教育訓練は1,600時間）

注　〈　〉は、賃金要件・資格等手当要件による助成が適用された場合の加算額