



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」「受給できてありがたかった」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(事業展開等リスティング支援コース)	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   
⑫ 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)	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ける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、簡易的な記載としておりますので、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、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。

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

Q いくら助成されますか？

	助成額	上限額(※3)	
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)	
	健康づくり制度		
雇用環境整備		対象経費の1/2 (62.5/100)	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

