

2025 年
8月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOP
I
X

今からでも申請できる！2025 年度版・中小企業におすすめの助成金

テーマ1 助成金の重要性と令和 7 年度のトレンド

テーマ2 中小企業におすすめの助成金

テーマ3 事例で学ぶ！助成金活用 成功&失敗パターン

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

企業が持続的に成長するには、採用や人材育成、働きやすい職場づくり、設備や制度の見直しなど、多岐にわたる取り組みが必要ですが、それらの実現には資金面でのハードルがつきものです。そんなときに活用したいのが「助成金」。2025 年度（令和 7 年度）も、中小企業向けに多様な助成制度が継続・新設されており、7 月 1 日にはキャリアアップ助成金に短時間労働者労働時間延長支援コースが新設されました。

そこで今月号では、令和 7 年度の助成金トレンドとおすすめの制度をわかりやすくご説明します。

テーマ 1 助成金の重要性と 令和 7 年度のトレンド

中小企業が直面する経営課題は、人材の確保・育成から職場環境の改善、さらには新たな事業展開まで多岐にわたります。こうした前向きな取り組みを支援する公的制度が「助成金」です。助成金は返済不要の資金であり、上手に活用することでコストを抑えつつ企業の競争力や組織力を高める“経営戦略ツール”として機能します。自社の方向性と国の支援方針を照らし合わせながら、積極的に活用していきましょう。

■2025 年の注目キーワードは「賃上げ」「人材確保」「DX」

令和 7 年度は、「持続可能な賃上げ」「労働力不足対策」「地域経済の活性化」といった社会的テーマに基づいて、助成制度が数多く整備・拡充され

ています。なかでも注目すべきは次の 3 つのトレンドです。

【トレンド 1：賃上げ支援の強化→“人材確保につながる”】

- キャリアアップ助成金では、非正規雇用から正社員化した際の支給額に加え、「昇給制度」新設などにも加算が新設。7 月 1 日から新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」も。
- 業務改善助成金では、最低賃金の引き上げに伴う支援額が増加。最低賃金引き上げ額・引き上げ労働者数に応じて、最大 600 万円までの支給が可能です。
- 賃上げ実施企業には、他の助成金・補助金でも「加算特例」が適用されるケースが増えています。

【トレンド 2：多様な人材の活躍と働き方の支援→“離職率の低下に貢献”】

- 両立支援等助成金では、育児・介護だけでなく、PMS、更年期など女性特有の健康課題への対応も支援対象に追加されています。
- 外国人雇用支援や中高年層の安定雇用支援では、書類要件や離職率基準が緩和され、利用ハードルが下がりました。
- 高齢者の雇用推進や、テレワーク助成による多様な働き方に対しても引き続き支援が行われています。

【トレンド 3：DX 対応を後押し→“スキルと業

務効率の両面を強化”】

- 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）では、高度デジタル人材育成（A I ・ I o T ・ D X スキル）や定額制研修、大学院講座などが対象となっています。
- 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）では、D X 化や新規事業展開に必要な知識・技能を学ぶO F F ー J T が対象。O J T 助成もあり。講師謝礼やI T ツール導入費なども経費対象。年間最大1億円支給枠も。事業展開等コースは年3回までの訓練回数制限。
- オンライン学習（eラーニング、双方向研修など）や定額制研修にも対応するなど訓練対象の拡大、賃金助成上限が大幅アップし、中小企業負担がより軽減される改正が実施。

助成金の申請が通るかは、「どれだけ制度を理解し、準備ができているか」で大きく左右されます。特に申請には、GビズI Dプライムの取得、申請計画書の事前作成など、時間と手間を要する作業が多いため、戦略的な準備と早期の着手が必要です。早い段階から情報収集と各種手続きを進めるようにしましょう。

テーマ2 中小企業におすすめの助成金

中小企業の持続的な発展には、“人材の確保”と“職場環境の整備”が欠かせません。近年は、採用難に加え、働き方や価値観の多様化も進み、企業には柔軟かつ実効性のある労務施策が求められています。こうした取り組みを経済的に支援するため、厚生労働省を中心に、令和7年度もさまざまな助成金が用意されています。テーマ2では、中小企業におすすめの助成金を4つご紹介します。

■1. キャリアアップ助成金(非正規雇用からの処遇改善支援)

キャリアアップ助成金は、有期雇用やパートタ

イム労働者といった非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善を後押しする代表的な助成金です。

2025年度は制度改正により、「キャリアアップ計画」の事前認定が廃止され、届出（計画書の提出）のみで申請可能となりました。手続きの簡素化により、導入へのハードルが大きく下がっています。

注目の支給コース：

- 正社員化コース：有期契約社員を正社員に転換した場合、1人当たり57万円（中小企業）、重点支援対象者（雇用から一定年数経過など）なら最大80万円（加算含む）が加算され、最大2期分まで支給対象です。
- 賃金規定等改定コース：昇給額に応じて最大7万円（6%以上昇給時）を支給。さらに、「昇給制度の新設」で20万円／事業所が加算されます。
- 短時間労働者労働時間延長支援コース：「年収の壁対策」として創設。事業主が短時間労働者を新たに社会保険に加入させ、かつ収入増加の取り組み（週所定労働時間の延長と賃金増額など）を行うことで、労働者1人につき最大75万円が助成されます。
- 勤務地限定・短時間正社員制度導入：特定の雇用区分を新たに制度化した場合、中小企業で40万円／事業所が加算支給されるなど、多様な働き方への対応も評価されます。

キャリアアップ助成金は、採用後の定着・育成まで一貫して支援できる制度として、戦略的な人材投資を進めたい中小企業にとって大きな助けとなります。

▶こんな企業に： 非正規雇用の割合が高く、定着率の向上を図りたい企業

■2. 両立支援等助成金(ライフイベントと仕事の両立支援)

育児、介護、不妊治療など、ライフステージに合わせた働き方の支援が重要視される中、「両立支援等助成金」は特に注目される制度です。令和7年度は以下のように支援対象が拡充されていま

す。

主なコースのポイント：

- 育児休業等支援コース：対象者 1 人につき「①育休取得時 30 万円＋②職場復帰時 30 万円」で、最大 60 万円支給されます（※①②とも 1 事業主 2 人まで（無期・有期 1 人ずつ））。
- 介護離職防止支援コース：介護休業取得&職場復帰や、両立支援制度の導入&利用実績に応じて、最大 65 万円が支給されます（1 事業主 5 人まで）。業務代替要員の確保にも加算あり。
- 不妊治療及び女性特有の健康問題対応支援コース：2025 年度より新設された注目のコース。PMS（月経困難症）や更年期障害などに対応した休暇制度等の導入&利用により、30 万円を支給（1 事業主当たり 1 回限り）。

これらの制度は、単なる人事制度の整備だけでなく、職場内での理解促進や風土づくりにも繋がります。企業価値の向上にも寄与します。

▶こんな企業に： 女性社員や育児・介護世代の定着を重視したい企業

■3. 働き方改革推進支援助成金(労働時間の短縮・休暇取得支援)

「長時間労働の是正」や「年次有給休暇の取得促進」は、働き方改革の柱とされてきました。これを支援するのが、働き方改革推進支援助成金です。

代表的なコース：

- 労働時間短縮・年休促進支援コース：時間外労働の削減や有給取得促進に加え、一定の賃金引き上げ（3%～7%以上）を行った場合、従業員数に応じて最大 720 万円までの加算を受けられる制度設計になっています。
- 勤務間インターバル導入コース：終業から次の始業まで 9 時間以上の休息時間を設ける制度を導入した場合、最大 120 万円（11 時間以上）。小規模企業には補助率優遇あり。加えて、賃上げも実施すれば、最大 720 万円の

加算も可能です。

この助成金は、業種や規模を問わず申請可能であり、「就業規則の見直し」「労務管理体制の整備」といった改革初期段階から活用できるのが特徴です。

▶こんな企業に： 働き方改革にこれから本格的に取り組みたい企業

■4. 人材開発支援助成金(人材育成を通じた企業変革支援)

「人材開発支援助成金」は、職業訓練やスキルアップに取り組む企業を支援する制度で、採用難・人材不足に悩む中小企業にとって重要な人材投資策のひとつです。

(1) 人への投資促進コース（2022～2026 年度の期間限定）

中小企業の成長や生産性向上に資する訓練を幅広く支援する特別枠。DXや脱炭素などの社会的課題にも対応しうる訓練内容が対象です。以下のような訓練形態が用意されており、業態やニーズに応じた柔軟な活用が可能です。

- 定額制訓練（eラーニングなど）：一定の教育サービスを受講した場合、受講費用の最大 75%（中小企業）を助成。
- 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練：IT・AI・データ活用など、高度分野への対応力を育てる研修を支援。
- 長期教育訓練休暇等制度：教育訓練のための休暇制度や職場外研修に取り組んだ企業へ支援あり。

▶こんな企業に：DX対応や業務の高付加価値化を目指したい企業、人材定着と育成の両立を図りたい企業

(2) 事業展開等リスクリリング支援コース（2024 年度新設）

新分野進出や業態転換など、「攻めの事業展開」に向けたリスクリリングを重点的に支援するコース。社内人材の再教育を通じて事業変革を目指す

企業に最適です。

- 訓練費用の最大 75%（中小企業）を助成
- 訓練期間中の賃金も最大 1,000 円／時間（中小企業）助成
- ▶こんな企業に：新事業への進出、新商品開発やデジタル化などを進めたい企業

テーマ 3 事例で学ぶ！助成金活用 成功&失敗パターン

助成金制度は、中小企業にとって人材育成や職場環境整備を進めるうえで心強い味方です。しかし、「申請したのに不支給だった」という声も少なくありません。実は、申請書のちょっとした不備や、要件の誤解が原因で“失敗”してしまうケースも多いのです。テーマ 3 では、業務改善助成金やキャリアアップ助成金など、代表的な助成金を取り上げながら、成功・失敗の事例をご説明します。

■成功事例 4 選

①【業務改善助成金】

「自社用機械の導入で、作業効率UP & 賃上げ達成」

最低賃金の引き上げに合わせて、従来手作業だった工程を自動化。自社用機械を導入し、生産性が 120%向上した。利用したコースは「30 円コース」、引上げ労働者数は「23 人」、事業場内最低賃金を 880 円から 910 円に引き上げられ、助成金を獲得。

②【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）】

「デジタル化による労働時間の短縮で、営業利益約 3%向上&賃上げ 5%達成」

納品書・請求書・領収書を手書きで作成して発行していたので、電子化して、業務を効率化することで労働時間を削減。取組後は社内全体では週 6 時間程度の労働時間が短縮。時間に余裕が生まれ、年次有給休暇の制度を拡充したことで、年休の取得日数が年間 5~6 日から 12~13 日まで増加

した。業務効率化により、営業利益が約 3%向上し、賃上げ 5%も達成。

③【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】

「有期雇用で見極め期間を設けながら、やる気のある社員を正社員化」

有期雇用で 5 名採用し、見極め期間を設ける。入社後 6 か月経過したタイミングで、“キャリア手当”などとして賃金を 3%以上増額した。くわえて、母子家庭の親の人（※重点支援対象者となる）を 2 名積極採用。重点支援対象者については 2 期（12 か月）分、助成を受けられた。3 名×40 万円 + 2 名×80 万円＝「280 万円」

④【人材開発支援助成金（人への投資促進コース）】

A I を活用した社内マーケティングプロジェクトを立ち上げたが、専門知識を持つ人材が不足。そこで、大学の社会人向け A I 講座に社員を参加させ、基礎から応用までを習得させた。この取り組みで助成金を受給。

■失敗ケース 5 選

①【キャリアアップ助成金】「正社員化したのに不支給。原因は“計画書未提出”」

有期契約のスタッフを正社員に転換したが、“転換日前日”までに「キャリアアップ計画書」を提出していなかった。計画書の提出は転換前に必須であり、後出しでは対象外と判断され不支給に。

②【キャリアアップ助成金】「支給申請の期限ミスで全額不支給」

正社員転換後、他業務に追われて支給申請を後回しに。提出期限を過ぎてしまい、転換実績があっても全額不支給となった。計画～支給まで、各段階に期限があることを理解していなかった。

③【キャリアアップ助成金】就業規則・賃金規程の運用変更が間に合わず行政から指摘 給与や休日、手当などの労働条件を変更する際

は、就業規則・賃金規程の改訂が必須。この事例では、就業規則・賃金規程を改定せずに助成金を申請したため、行政から不備の指摘。従業員が10名以上いる場合は、改定後の就業規則を労働基準監督署に届け出る必要あり。

④【業務改善助成金】「経費がすべて非対象に」

助成金の“交付決定前”に、賃金アップ・契約・設備導入等に着手してしまった。それにより、該当経費はすべて非対象となった。

⑤【人材開発支援助成金】「助成金対象外の訓練を受講してしまった」

経営改善を目的としたコンサルや、日常会話程度の習得を目的とする英語講習などを受講し、助成金の申請をしたところ、助成金対象外の訓練だったということを後から知って、不支給となった。

以上、代表的な助成金を取り上げながら成功・失敗のケースをご説明いたしました。助成金の申請に失敗しないためにも、気になる制度がありましたら、どうぞお気軽に当事務所までご相談ください。

事務所からの一言

今月は助成金についてでした。助成金とよく似たものに「補助金」がありますが、こちらは経済産業省管轄のものが多く、残念ながら弊所では取扱いはしておりません。厚生労働省管轄にも「補助金」と名の付くものもあり、ややこしいですが、基本的には「助成金」は取り扱っております。

「補助金」と「助成金」の違いはというと、「補助金」には採択率というものがあり、正しく申請をしたとしても採択されない場合があるということです。一方「助成金」は正しく申請すれば支給されます。この「正しく」というところのハードルをサポートするのが、私どもの仕事となります。

雇用環境の整備や、設備導入、従業員のキャリアアップやリスキリングなどのご予定がある事業所様は、お早めに(ここ大事)ご相談ください。
(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112 FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>