



- ①令和7年度労働保険の年度更新期間について
- ②令和7年度「業務改善助成金」のご案内
- ③その他「賃上げ」支援助成金のご案内

発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介いたします。お役立ち情報をお載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 令和7年度労働保険の年度更新期間について

安心して働きたい!

令和7年度
労働保険の年度更新
(労災保険・雇用保険)

申告と納付はお早めに

6.2.月 ~ 7.10.木

- 年度更新申告書は5月末頃に送付する予定です。●口座振替による納付が便利です。
- 電子申請は時間帯を問わず、いつでも申請が可能です。是非ご利用ください。

厚生労働省年度更新お知らせページ [年度更新](#) [お知らせ](#) [検索](#)



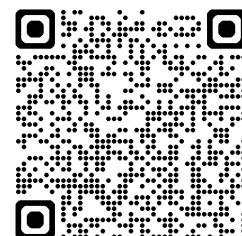
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所・(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

※年度更新申告書は、群馬労働局労働保険徴収室・管轄の労働基準監督署へ郵送または「電子申請」でも受け付けています。

※労働保険年度更新の詳細は、[こちら](#)→

厚生労働省 **群馬労働局 雇用環境・均等室**



各種保険率について

○労災保険率は、令和6年から変更ありません。

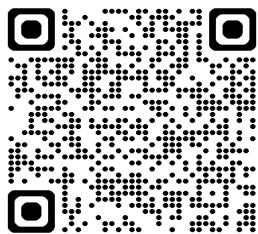
○雇用保険料率については、

1. 失業等給付等の保険料率は、労働者負担、事業主負担とも5.5/1000に変更となります。（農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は6.5/1000に変更となります。）
2. 雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、昨年と同様となります。

※「労災保険率」、「労務費率」及び「第2種特別加入保険料率」の詳細



※「雇用保険料率」の詳細



電子申請

年度更新申告は「**電子政府の総合窓口（e-Gov）**」から手続きを行う事ができます。ご自宅やオフィスのパソコンで**24時間申告・納付が可能**ですのご活用ください。

詳しくは、事業主あて5月末までに到着予定の年度更新申告書の封筒に「労働保険 年度更新申告書の書き方」を同封しましたので、ご確認ください。

※電子申請の詳細は、こちら



年度更新申告書の作成方法のお問い合わせ先

1. 年度更新に係るコールセンター

(電話番号) **0120-256-376** (フリーダイヤル)

(受付期間) 令和7年5月29日(木)～7月18日(金)

(受付時間) 平日 9時～17時(土・日・祝日を除く)

2. 厚生労働省HP内に下記コンテンツがございますのでご活用ください。

①年度更新申告書の書き方の厚生労働省動画チャンネルにおける動画配信

②労働保険制度の質問に自動で応答するチャットボットサービス

③申告書の計算を行う際の参考となる「年度更新申告書計算支援ツール」

年度更新申告書審査業務の外部委託

年度更新申告書の審査業務について、民間業者に外部委託をしています。以下の外部委託業者からお問い合わせをさせていただくことがありますのでご了承ください。

○審査担当事業者名：株式会社アセンサ

○主な問い合わせ内容：申告書の記載内容の確認

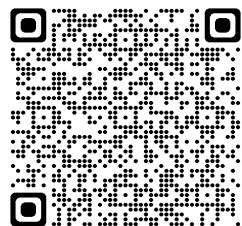
一括有期事業のメリット制対象事業の労災保険率等

メリット制が適用される一括有期事業の年度更新申告については、一括有期事業総括表作成に際し、「令和6年度メリット適用増減率」に基づいて計算していただくようお願いいたします。昨年度に通知した『令和6年度労災保険率決定通知書』をご確認ください。

労働保険料の口座振替

労働保険料の納付は、金融機関において納付するほか、口座振替と電子納付があります。口座振替は、金融機関の窓口に行く手間が解消され、引き落としに最大2か月のゆとりができますので、ご活用ください。

※口座振替の詳細は、こちら



※留意点

局労働保険徴収室及び各労働基準監督署において、労働保険料を納付する場合、お釣りの用意が無いため、納付金額にお釣りが発生しないようご協力をお願いします。

伊勢崎庁舎では、保険料を領収していないため、金融機関での納付をお願いします。

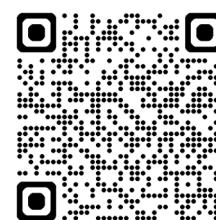
②令和7年度「業務改善助成金」のご案内

令和7年度の業務改善助成金についてのお知らせです。
令和7年度も引き続き助成金の受付がございますが、一部変更点がございます。

変更点

- ・申請期間と賃金引き上げ期間について、複数の期間を設定します。
- ・生産性要件を廃止し、引き上げ前の事業場の最低賃金額に応じて設定されている助成率の区分が3段階から2段階となります。
- ・事業主単位での申請上限600万円までとなります。
- ・大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となります。
- ・基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」となります。
- ・事業完了期限が、2026年（令和8年）1月31日となります。

↓↓↓詳細は変更点をまとめたリーフレットをご確認ください



(変更リーフレット)

令和7年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ

申請期間と賃上げ期間について

中小企業の皆様にご活用いただけるよう、申請期間と賃金引き上げ期間について、複数の期間を設定する見直しを行いました。具体的な期間は以下のとおりです。

	申請期間	賃金引き上げ期間
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・賃金引き上げは、申請日より後に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、申請後から発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。
- ・引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません。

<第1期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例①	令和7年4月20日	令和7年5月1日	対象
例②	令和7年6月20日	令和7年5月1日	対象外

<第2期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例③	地域別最低賃金改定日前日	地域別最低賃金改定日前日	対象
例④	地域別最低賃金改定日当日	地域別最低賃金改定日当日	対象外



(R7.4)

助成率区分の変更と生産性要件の廃止

引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じて設定されている助成割合について見直しを行いました。具体的な見直しは以下のとおりです。

<R6>		<R7>	
900円未満	9/10	1,000円未満	4/5
900円以上 950円未満	4/5(9/10)	1,000円以上	3/4
950円以上	3/4(4/5)		

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

申請時の注意点

- ・申請前に行った賃金引き上げ、交付決定前に実施した助成対象経費の支払いは助成の対象となりません。
- ・交付決定前に助成対象設備の導入や助成対象となるコンサルティングなどを実施した場合も助成の対象となりません。

その他変更点

- ・事業主単位の年間申請上限額が600万円となりました。
- ・大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

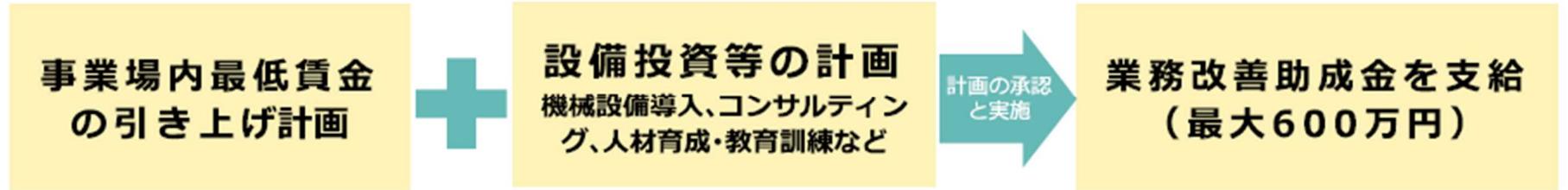


(R7.4)

※令和6年度内（令和7年(2025年)3月31日まで）にご申請いただいた場合は、本変更の適用対象外です。

制度概要

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。



注意

- ・事業場内最低賃金の引上げや設備投資等は、これから実施するものが助成の対象となります。
- ・労働者（従業員）の事業場内最低賃金を引き上げるための支援制度であるため、労働者（従業員）がいない場合は助成の対象となりません。

対象事業者

- ・中小企業・小規模事業者であること
 - ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
 - ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと
- ※現在、群馬県の最低賃金（地域別最低賃金）が985円であることから、事業場内最低賃金が1,035円までの事業場が対象となります。

助成対象経費

助成対象となる経費は「生産性向上・労働能率増進に資する設備投資等」です。具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ホームページに掲載されています。



（生産性向上のヒント集）

注意事項

- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- ・同一事業場の申請は年度内1回までです。
- ・必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。



（業務改善助成金）

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点等ございましたら、コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

申請先

業務改善助成金の申請・支給窓口は、**群馬労働局雇用環境・均等室**です。
〒371-8567 前橋市大手町2-3-1前橋地方合同庁舎 8階 電話番号：027-896-4739

③その他「賃上げ」支援助成金のご案内

群馬労働局では、業務改善助成金のほかにも、様々な助成金を取り扱っており、事業主の皆様の賃上げを包括的に支援しています。各助成金の目的や用途等を確認いただき、ぜひご活用ください。

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ)+設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント 職業訓練+経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

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)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)	活用のポイント	雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)	<ul style="list-style-type: none">雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能	
②諸手当等制度			
③人事評価制度			
④職場活性化制度	25万円 (20万円)		
⑤健康づくり制度			
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)		

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

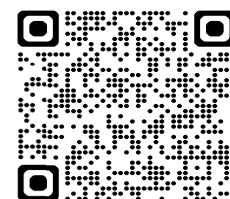
早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

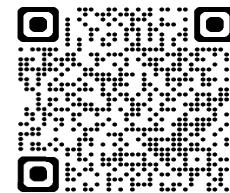
産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

上記の「賃上げ」支援助成金の詳細 ▶



厚生労働省賃金引き上げ特設ページ ▶



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!

