

令和7年度に雇用環境・均等室で担当している主な助成金は、次のとおりです。

(令和7年4月1日現在)

それぞれの助成金について、申請可能期間や、記載している以外にも詳細な要件がありますので、申請を予定されている場合は、事前に雇用環境・均等室あてお問い合わせください。

(TEL:077-523-1190)

仕事と育児の両立

■出生時両立支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

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った上で、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合や、男性の育児休業取得率が上昇した事業主に対して助成。

①第1種（男性労働者の育児休業取得）

男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に対して助成。

- 【支給額】・1人目（連続5日以上育児休業、雇用環境整備措置を2つ以上実施）：20万円
 ※措置を4つ以上実施した場合、30万円に増額
 ・2人目（連続10日以上育児休業、雇用環境整備措置を3つ以上実施）：10万円
 ・3人目（連続14日以上育児休業、雇用環境整備措置を4つ以上実施）：10万円

②第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇等）

男性労働者の育児休業取得率が、前事業年度から30ポイント以上上昇し、50%以上となった事業主、または、男性労働者の育児休業取得率が2年連続70%以上となった事業主に対して助成。

- 【支給額】60万円
 ※ブラチナくるみん認定事業主は15万円加算
 ※1事業主あたり1回限り

■育児休業等支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに沿って、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組んだ事業主に対して助成。

- ①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円（職場復帰時のみ支給は不可）
 ※1事業主あたり無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで助成

■育休中等業務代替支援コース（両立支援等助成金）

①②は常時雇用する労働者300人以下の事業主も対象
 ③中小企業事業主（★）のみ対象

育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働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や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を実施した事業主に対して助成。

- ①手当支給等（育児休業） A.業務体制整備経費：6万円（育休1か月未満 2万円）
 ※労務コンサルを外部の専門業者に委託した場合 20万円
 B.手当支給総額の3/4（上限10万/月、12カ月まで）
 ※ABの合計額を支給（最大140万円）
- ②手当支給等（短時間勤務） A.業務体制整備経費：3万円
 ※労務コンサルを外部の専門業者に委託した場合 20万円
 B.手当支給総額の3/4（上限3万/月、子が3歳になるまで）
 ※ABの合計額を支給（最大128万円）
- ③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
 最長：6カ月以上 67.5万円
- 有期雇用労働者加算 10万円

※①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給

■柔軟な働き方選択制度等支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した事業主に助成。

①制度を2つ導入し、対象者が制度利用：20万円

②制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用：25万円

※柔軟な働き方選択制度等→○フレックスタイム制/時差出勤制度

○育児のためのテレワーク等

○短時間勤務制度

○保育サービスの手配・費用補助制度

○子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度

※1事業主あたり1年度5人まで

＜育児休業等に関する情報公表加算＞

自社の育児休業等の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業等取得率、男女別の育児休業平均取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算（2万円）

出生時両立支援コース・育児休業等支援コース・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について、コースごと1回のみ加算

仕事と介護の両立

■介護離職防止支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

「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・復帰に取り組んだ場合、または仕事と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った事業主に助成。

①介護休業 連続5日以上 of 休業：40万円 連続15日以上 of 休業：60万円

②介護両立支援制度（※）

制度を1つ導入し、対象者が制度利用 20万円（合計60日以上 of 利用：30万円）

制度を2つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円（合計60日以上 of 利用：40万円）

（※）所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助

③業務代替支援：新規雇用 連続5日以上 of 休業：20万円 連続15日以上 of 休業：30万円
手当支給等（介護休業） 連続5日以上 of 休業：5万円 連続15日以上 of 休業：10万円
手当支給等（短時間勤務） 3万円

※①～③それぞれ1事業主あたり5人まで支給（過去の実績含む）

○環境整備加算 10万円

仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組を4つ講じた場合、支給額に加算

※1事業主あたり1回のみ加算

仕事と不妊治療等の両立

■不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（両立支援等助成金）

中小企業事業主（★）のみ対象

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む）、更年期に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康問題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した事業主に助成。※要件を満たせば性別を問わず全ての労働者が対象となります。

①不妊治療のための両立支援制度を5日（回）利用 30万円

②月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用 30万円

③更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日（回）利用 30万円

※それぞれ1事業主あたり1回限り

最低賃金引上げ

■業務改善助成金

※申請期限

第1期 令和7年4月14日～令和7年6月13日

第2期 令和7年6月14日～滋賀県地域別最低賃金改定日の前日

第3期以降は未定 HPにてお知らせ予定

(事業完了期限：令和8年1月31日)

中小企業事業主（★）のみ対象

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業所内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給
(1最大600万円)

昨年度からの
主な変更点

- ・事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・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。

対象事業者

- ・中小企業・小規模事業者であること（申請は事業場ごと）
- ・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

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。

経費区分	対象経費の例 【一部の事業者については、助成対象経費拡充】
機器・設備の導入	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額		助成率
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者	
30円コース	30円以上	1人	30万	60万	【事業場内最低賃金1000円未満】 4/5
		2～3人	50万	90万	
		4～6人	70万	100万	
		7人以上	100万	120万	
		10人以上 ※	120万	130万	
45円コース	45円以上	1人	45万	80万	
		2～3人	70万	110万	
		4～6人	100万	140万	
		7人以上	150万	160万	
		10人以上 ※	180万	180万	
60円コース	60円以上	1人	60万	110万	【事業場内最低賃金1000円以上】 3/4
		2～3人	90万	160万	
		4～6人	150万	190万	
		7人以上	230万	230万	
		10人以上 ※	300万	300万	
90円コース	90円以上	1人	90万	170万	
		2～3人	150万	240万	
		4～6人	270万	290万	
		7人以上	450万	450万	
		10人以上 ※	600万	600万	

※ 10人以上の上限区分は、特例事業者が10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

特例事業者とは、物価高騰等要件 に該当する事業者です。

この要件に該当する特例事業者は、助成対象経費の拡充も受けられます。また通常は助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります。（パソコン等は新規導入に限ります。）

■働き方改革推進支援助成金

長時間労働の見直しのため、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進、労働時間などの設定改善推進等、以下の成果目標に取り組み中小企業事業主や傘下企業を支援する事業主団体に対し、その実施に要した費用の3/4(※上限額あり・団体推進コースは別途定めあり)を助成するものです。是非ご活用ください。

※新たに長時間労働が認められる業種(情報通信業・宿泊業)が対象となったほか、長時間労働恒常化要件に該当する事業主はパソコン・タブレット・スマートフォン、一部の自動車の購入費用等が助成対象となりました。

○業種別課題対応コース(助成上限額 合計 550万円) ※業種により助成上限額は異なります。

令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されている建設業・運送業・病院等・その他長時間労働が

認められる業種(情報通信業・宿泊業)の中小事業主が対象

- ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③時間単位の年次有給休暇制度を新規導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇のいずれか1つ以上の新規導入
- ④9時間以上(運送業は10時間以上)の勤務間インターバルの新規導入、適用範囲拡大、時間延長
- ⑤4週における所定休日を1日~4日以上増加(建設業のみ)
- ⑥医師の働き方改革の推進(労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施)(病院等のみ)

○労働時間短縮・年休促進支援コース(助成上限額 合計 200万円)

- ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③時間単位の年次有給休暇制度を新規導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇のいずれか1つ以上の新規導入

○勤務間インターバル導入コース(助成上限額 120万円)

9時間以上の勤務間インターバル制度の新規導入、適用範囲拡大、時間延長

※上記3コースは賃金引上げ加算制度あり(引上げ率、対象労働者数に応じて6万~720万円上限加算)

詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

○団体推進コース(助成上限額 原則 500万円)

中小企業の事業主団体又はその連合団体が、その傘下の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を行い、構成事業主の1/2以上に対してその取組または取組結果を活用する。

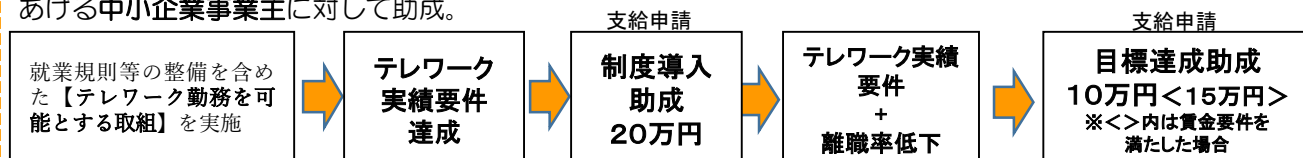
※各コースの交付要綱、支給要領、申請マニュアル、よくあるQ&A等は右QRコードから厚生労働省HPへ⇒



良質なテレワークの新規導入・実施

■人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主に対して助成。



※テレワークコースの支給要領、申請マニュアル、リーフレット等は右QRコードから厚生労働省HPへ⇒



★「中小企業事業主」とは…

「業種」に応じて(A)「資本金の額又は出資の総額」または(B)常時使用する企業全体の労働者数」のどちらかの要件を満たす事業主です。(B)の「常時雇用する労働者」とは、2ヶ月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいいます。