

# 改正女性活躍推進法等説明会

## 令和7年度 両立支援等助成金及びキャリアアップ助成金のご案内

令和8年1月27日

厚生労働省 山梨労働局

雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 2025(令和7年度)両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組みを行った中小企業事業主の皆様を応援します！

男性の育児休業取得促進

≫≫ 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

仕事と介護の両立支援

≫≫ 2 介護離職防止支援コース

円滑な育児休業取得支援

≫≫ 3 育児休業等支援コース

業務代替者への手当支給等

≫≫ 4 育休中等業務代替支援コース

育児期の柔軟な働き方整備

≫≫ 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

仕事と不妊治療等の両立支援

≫≫ 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)

詳細はこちらをご覧ください。



# 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

介護離職ゼロの実現のため、「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・復帰に取り組んだ中小企業事業主、仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主、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場合に助成金を支給する。

## A：介護休業

- 支給額 連続5日以上 **40万円**  
連続15日以上 **60万円**

### 【支給要件】

介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者に**連続5日以上**の介護休業を取得・**原職等に復帰させ、3か月間継続雇用**した場合



## B:介護両立支援制度

### ●支給額

- 制度1つ導入1つ利用 **20万円 (30万円)**
- 制度2つ以上導入1つ利用 **25万円 (40万円)**
- ※ ( ) の金額は合計60日以上の利用の場合

### 【支給要件】

以下に挙げる制度（介護両立支援制度）について、介護支援プランに沿って**一定要件以上利用（合計20日以上の利用等）**させた場合

<制度のメニュー>

- ①所定外労働制限制度 ②時差出勤制度 ③深夜業制限制度 ④短時間勤務制度 ⑤介護のための在宅勤務制度 ⑥法を上回る介護休暇制度（有給かつ時間単位取得可） ⑦介護のためのフレックスタイム制度 ⑧介護サービス費用補助制度

## C:業務代替支援

### ●支給額

- 新規雇用（介護休業） **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**
- ※ ( ) の金額は連続15日以上の実業の場合

### 【支給要件】

**介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行った場合**



**環境整備加算**：仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合に支給額を加算（10万円）

「介護支援プラン」により支援する旨について、労働者への周知

介護に直面する労働者の発生

介護支援プラン策定

※ABのみ

業務効率化の取組

※Cの手当支給等のみ

A:介護休業を取得した場合（連続5日以上の利用等）

B:介護両立支援制度の場合（合計20日以上の利用等）

C:業務代替支援の場合（連続5日、合計20日以上の利用等）

介護支援プランは、休業取得（又は制度利用）の同時作成でも可（業務代替支援は不要）

# 両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

育児休業や育児のための短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制整備により、円滑に制度を利用しやすい職場環境整備を行った中小企業事業主に助成金を支給する。

## ①手当支給等（育児休業）

※支給額は育児休業取得者/短時間勤務者1人あたり

実際に代替者に支給した手当額の3/4を助成。助成金の支給上限 育休取得者1人あたり10万円/月。最大12か月まで

さらに、業務体制整備（※）に係る経費として **6万円**（育休1か月未満の場合は2万円、**労務コンサルティングを外部の社労士に委託した場合は20万円**）を支給（**最大で140万円支給**）。育休期間が1か月以上の場合、業務体制整備経費と1か月分の手当支給分を先行申請可能。

（※）業務の棚卸しと代替者への割当てや手当制度の整備・運用等に要する経費を助成対象として想定。

## ②手当支給等（短時間勤務）

実際に代替者に支給した手当額の3/4を助成。助成金の支給上限 短時間勤務利用者1人あたり3万円/月。最大で子が3歳になるまで。1か月以上の制度利用が対象

さらに、業務体制整備に係る経費として **3万円**（**労務コンサルティングを外部の社労士に委託した場合は20万円**）を支給（**最大で128万円支給**）。業務体制整備経費と1か月分の手当支給分を先行申請可能。

## ③新規雇用（育児休業）（新規の派遣受入を含む）

育休中に業務を代替した期間の長短に応じた額を支給

※<>はプラチナくるみん認定事業主への割増支給額

**7日以上…9万円<11万円>**

**14日以上…13.5万円<16.5万円>**

**1か月以上…27万円<33万円>**

**3か月以上…45万円<55万円>**

**6か月以上…67.5万円<82.5万円>**

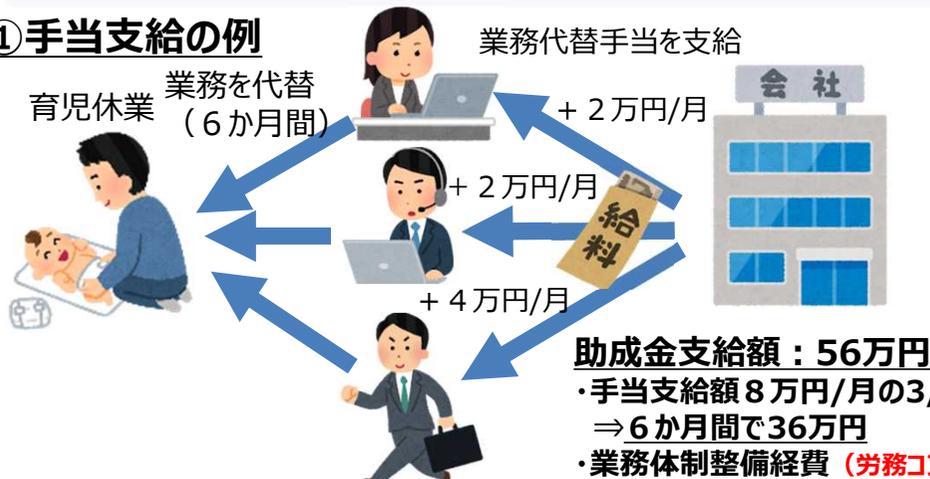
・有期雇用労働者加算：育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者で、業務代替期間が1か月以上の場合、①～③に**10万円加算**

・育児休業等に関する情報公表加算：自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、①～③に**2万円加算（1回限り）**

※1社あたり①～③の育休取得者/育児短時間勤務利用者の合計で年間10人まで、初回の支給から5年間対象。

※①の対象事業主がプラチナくるみん認定を受けている場合に助成額を割増（手当の3/4⇒4/5に引上げ）。

## ①手当支給の例



## ③新規雇用の例



# 「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員転換しませんか？

## ■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員転換した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

## ■ 助成金の金額 正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者（※）	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

- ※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者
  - a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
  - b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
    - ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
    - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
  - c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
- ※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします
- ※ 新規卒卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外です

年間約10万人が正社員化！



## ■ 助成金の加算額

正社員化コース1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

支給条件の詳細等については裏面へ

## ■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

### ① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画※」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

### ② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を就業規則などに規定していること。

### ③ 正社員転換

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より**3%以上増額**させていること。

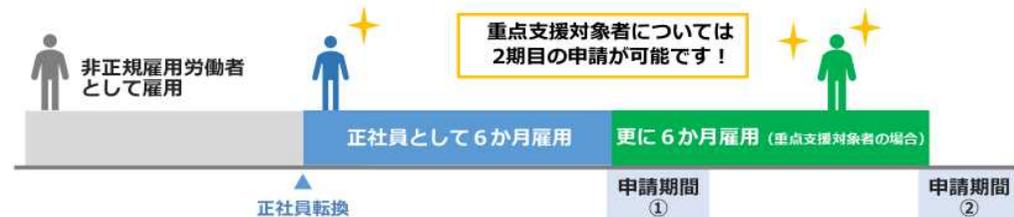
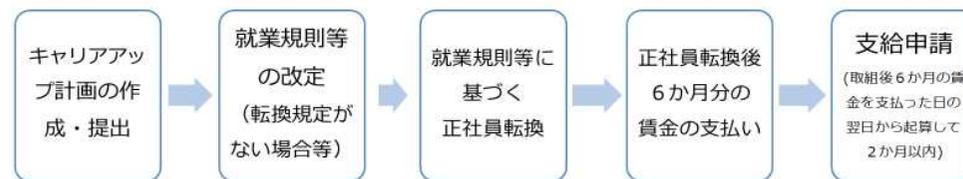
また、キャリアアップ助成金上の正規雇用労働者の定義は以下になります。

### 正規雇用労働者の定義

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が転換時点で適用されている者に限る。

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

## ■ 正社員転換から受給までの流れ



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、山梨労働局職業安定部職業対策課（電話番号：055-225-2858）までお問い合わせください。

# 「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※1の基本給を定める賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

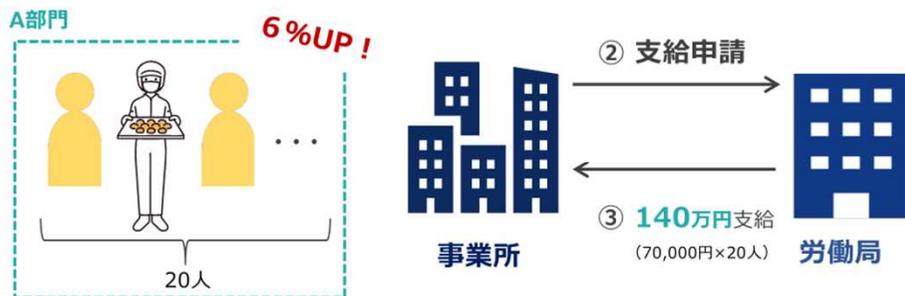
## 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	賃金引き上げ率			
	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

## 助成例 中小企業の非正規雇用労働者のうち、 A部門で働く※3パートタイマー20人の基本給を6%以上引き上げた場合

### ① 賃上げ



※1 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※3 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について  
(厚生労働省ウェブサイト)



支給条件の詳細等については裏面へ



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL071121 No.18

## 受給条件 以下の要件全てに当てはまる必要があります。

### 1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

### 2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

### 3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

## ? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

## 増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

賃金一覧表（時給換算の場合）

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上となるように改定し、実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、支給申請ができます

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定している必要があります。

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP!

## 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご注意ください。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、山梨労働局職業安定部職業対策課（電話番号：055-225-2858）までお問い合わせください。

LL071121 No.18