

No.222
2025 年 10 月号

ヒューマンテラス通信

10 月号 目 次

1. 全都道府県で初の時給 1,000 円超 地域別最低賃金の答申が出揃いました …… 1
 2. 最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！ …… 1
 3. 10 月は「年次有給休暇取得促進期間」です …… 2
 4. 「こころの耳の相談窓口」がリニューアルされました …… 3
 5. 日本年金機構から公表された
19 歳以上 23 歳未満の被扶養者認定要件変更の案内と Q&A …… 4
 6. 出生後休業支援給付および育児時短就業給付の利用状況について …… 5
 7. 国税庁が「年末調整のしかた」を公表しました …… 6
 8. 「Gビズポータル(事業者ポータル)」のリリース準備が進められています …… 7
 9. 電子申請義務化の『その先』を考える …… 7
 10. 10 月の税務と労務の手続[提出先・納付先] …… 8
 11. 弊社業務のご案内 …… 9
 12. 今月のリーフレット： …… 9
- 厚生労働省、中小企業庁では、最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化 …… 9

発行者:ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)
E-mail:soudan@humanterrace.co.jp
URL:www.humanterrace.co.jp

1. 全都道府県で初の時給 1,000 円超 地域別最低賃金の答申が出揃いました

厚生労働省から、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和7年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)が公表されました。

これは、令和7年8月4日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたものです。

◆令和7年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- ・ 47 都道府県で、63 円～82 円の引上げ
(引上げ額が 82 円は1県、81 円は1県、80 円は1県、79 円は1県、78 円は3県、77 円は2県、76 円は1県、74 円は1県、73 円は2県、71 円は4県、70 円は1県、69 円は2県、66 円は2県、65 円は8道県、64 円は9府県、63 円は8都府県)
- ・ 改定額の全国加重平均額は 1,121 円(昨年度 1,055 円)
- ・ 全国加重平均額 66 円の引上げは、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ・ 最高額(1,226 円)に対する最低額(1,023 円)の比率は 83.4%(昨年度は 81.8%。なお、この比率は 11 年連続の改善)

今年度の最低賃金は、すべての都道府県で初めて 1,000 円を超えました。

答申された改定額は、令和7年 10 月1日から令和8年3月 31 日までの間に順次発効される予定です。なお、例年は大半が 10 月発効でしたが、2025 年度は 20 都道府県にとどまります。11 月が 13 府県、12 月が8県で、福島、徳島、熊本、大分は 2026 年1月、群馬と秋田は同3月に発効します。

【厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63030.html

2. 最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！

令和7年9月5日までに、最低賃金について、すべての都道府県の地方最低賃金審議会が答申が取りまとめられ、それらの結果、初めて全都道府県で 1,000 円を超え、全国加重平均は 1,121 円となりました(現在の 1,055 円から過去最大の 66 円引上げ)。

厚生労働省は、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者に対する支援策として、9月5日から「業務改善助成金」の拡充を行うことを発表しました。

◆業務改善助成金とは

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。

◆拡充内容1:申請可能な事業所が拡大

従来、事業場内最低賃金と改定前の地域別最低賃金の差額が 50 円以内の事業所が対象であったところを、事業場内最低賃金が「改定後の地域別最低賃金未満」までの事業所が対象となります。

◆拡充内容2:賃金引上げ計画の事前提出を省略可能に

従来、賃金引上げ後の申請は不可(申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる)であったところ、令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃上げ計画の事前提出が不要となります。

◆中小企業庁でも補助金拡充へ

中小企業庁においても、以下の補助金の拡充(対象の拡大、要件緩和等の措置)を行うこととしています。

- ① ものづくり補助金
- ② IT導入補助金
- ③ 中小企業省力化投資補助金(一般型)

【厚生労働省「9月5日から、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等を支援する「業務改善助成金」を拡充します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63127.html

【内閣官房「最低賃金の引上げに係る支援策について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/saiteichingin/index.html

3. 10 月は「年次有給休暇取得促進期間」です

厚生労働省は、毎年 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と位置づけ、労働者の年次有給休暇取得を促進するための広報・啓発活動を展開しています。

年次有給休暇は働く人の心身の健康保持や生活の質の向上にとって重要な制度であり、働き方改革を推進するうえでも欠かせないものです。取得率は約 65%にとどまっており、政府は 2028 年度までに 70%の達成を目指しています。企業においては、促進期間を一つの機会として、取得率向上に向けた取組みが求められます。

◆年次有給休暇の年5日取得義務の確実な履行

労働基準法の改正により、2019 年4月から使用者は年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者に対し、5日の年次有給休暇を取得させる義務を負っています(労働基準法第 39 条第7項)。

この義務は、雇用形態にかかわらず該当するすべての労働者が対象です。取得義務を果たしていない場合には、30 万円以下の罰金が科されることもあるため、法令を遵守した確実な管理が求められます。

年次有給休暇の取得促進には、計画的な業務運営や休暇の分散化に役立つ「年休の計画的付与制度」や、働く人の事情に応じた柔軟な休み方を可能にする「時間単位年休」の活用も考えられます。

◆取得しやすい職場環境の整備を進める

取得を促進するためには、計画的付与制度の活用や繁忙期を避けた時期の調整、管理職への周知などが有効です。また、業務の割振りや職場内の雰囲気づくりといった面からも、取得しやすい環境を整備していく必要があります。

こうした取組みは、働く人の健康維持にとどまらず、モチベーションの向上や職場の定着率の改善にもつながるものと考えられます。

企業は、制度の趣旨を踏まえ、年次有給休暇の取得が円滑に進むような体制づくりを進めることが求められます。

【厚生労働省「年次有給休暇取得促進特設サイト」】
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

4. 「こころの耳の相談窓口」がリニューアルされました

◆電話、SNS、メールでの相談が利用可能に

厚生労働省は「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」の「こころの耳の相談窓口」をリニューアルし、電話、SNS、メールでの相談が利用できるようになりました。「こころの耳の相談窓口」は、働く人やその家族、企業の人事労務担当者を対象に、メンタルヘルス不調やストレスチェック制度、過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、悩みなどを相談することができます。

各相談窓口の特徴について紹介していきます。

◆働く人の「こころの耳電話相談」

電話相談は、平日 17 時～22 時、土曜日・日曜日 10 時～16 時(祝日、振替休日、年末年始(12 月 29 日～1 月 3 日)を除く)に実施しています。それ以外の時間は、自動応答メッセージが流れます。

◆働く人の「こころの耳SNS相談」

「電話ではうまく話せない」「電話で相談することが難しい状況」などの場合、SNSで相談できます。相談にはLINEアプリの当相談窓口のアカウントへの「友だち登録」が必要です。受付は、電話相談の 30 分前までとなっています。

◆働く人の「こころの耳メール相談」

相談内容を文章にしてまとめて伝えたいなどの場合には、メールで相談することができます。「ご相談の前に」・「利用規約」の同意のチェックボックスにチェックをして、メール相談専用フォームに入力することができます。メールは 24 時間受け付けていますが、祝日、年末年始は対応を行っていません。

◆相談する際の注意事項

各相談窓口を利用する前には利用規約を読み、同意する必要があります。また、医療の是非の判断などの医療行為にあたる内容や法律や税務等の専門的知識を必要とする相談、公的扶助や社会保険、各種給付金などの適用や処遇などについては対応できませんのでご注意ください。

各相談窓口の詳しい利用方法については以下のサイトをご確認ください。

【厚生労働省「こころの耳 相談窓口」】
<https://kokoro.mhlw.go.jp/soudan/>

5. 日本年金機構から公表された 19 歳以上 23 歳未満の被扶養者 認定要件変更の案内とQ&A

◆被扶養者認定における年間収入要件の変更

令和7年度税制改正において、19 歳以上 23 歳未満の親族等を扶養する場合における特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。これを踏まえ、扶養認定を受ける者（被保険者の配偶者を除く）が 19 歳以上 23 歳未満である場合の年間収入要件の取扱いが変わり、日本年金機構のホームページでは、変更内容の案内やQ&Aを公表しています。

◆19 歳以上 23 歳未満の年間収入要件が「150 万円未満」に

扶養認定日が令和7年 10 月1日以降で、扶養認定を受ける者が 19 歳以上 23 歳未満の場合は、現行の要件である「年間収入 130 万円未満」が「年間収入 150 万円未満」に変更になります。「年間収入要件」以外の要件に変更はありません。

年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）は、扶養認定日が属する年の 12 月 31 日時点の年齢で判定されます。

◆Q&A

日本年金機構のQ&Aでは、以下のようなことが示されています。

- ・あくまで年齢によって判断され、学生であることの要件は求めない。
- ・年間収入が 150 万円未満かどうかの判定は、従来と同様の年間収入の考え方により判定される。具体的には、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入を見込むこととなる。

- ・ 令和7年 10 月1日以降の届出で、令和7年 10 月1日より前の期間について認定する場合、19 歳以上 23 歳未満の被扶養者にかかる年間収入の要件は 130 万円未満で判定する。

同内容は従業員への周知も必要になりますので、よく確認しておきましょう。

【日本年金機構「19 歳以上 23 歳未満の方の被扶養者認定における年間収入要件が変わります」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2025/202508/0819.html>

6. 出生後休業支援給付および育児時短就業給付の利用状況について

厚生労働省から「雇用保険制度の主要指標」が公開され、雇用保険法の改正により令和7年4月から新設された出生後休業支援給付および育児時短就業給付の受給者数と支給金額が明らかとなりました。

◆出生後休業支援給付金とは

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）14 日以上の育児休業を取得した場合に、最大 28 日間支給します。

支給額は、原則として休業開始時賃金日額の 13%相当額を、休業期間の日数分（28 日が上限）です。育休中は健康保険料・厚生年金保険料が免除され、育児休業給付金は非課税のため、出生時育児休業給付金または育児休業給付金で支給される休業開始時賃金日額の 67%と併せて手取り 10 割相当の給付となります。

◆育児時短就業給付金とは

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」といいます。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の 10%相当額です。

◆出生後休業支援給付の受給者数と支給金額

- ・4月： 125 人 / 2,941,000 円
- ・5月： 3,842 人 / 129,876,000 円
- ・6月： 11,379 人 / 411,681,000 円

◆育児時短就業給付の受給者数と支給金額

- ・4月： - / -
- ・5月： 840 人 / 11,144,000 円
- ・6月： 14,369 人 / 292,963,000 円

※育児時短就業給付については、初回の支給申請が令和7年5月以降に行われるため、令和7年4月の支給実績はありません。

申請する可能性がある場合に備え、制度の理解や書類の整備を進めておきましょう。

【厚生労働省「2025 年 4 月から「出生後休業支援給付金」を創設しました」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

【厚生労働省「2025 年 4 月から「育児時短就業給付金」を創設しました」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

【厚生労働省「雇用保険制度の主要指標」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001542938.pdf>

7. 国税庁が「年末調整のしかた」を公表しました

国税庁より「令和7年分 年末調整のしかた」(全 64 ページ、以下「パンフレット」という。)が公表されました。今年の年末調整には複数の変更点があります。企業においては早めの確認と実務への備えが大切です。パンフレットでは、「昨年と比べて変わった点」として、以下の3つが挙げられています。

◆年末調整のしかた～改正項目

1 所得税の基礎控除の見直し等

(1) 基礎控除の見直し:

合計所得金額に応じて基礎控除額が 58 万円～95 万円に

(2) 給与所得控除の見直し:

最低保障額が 65 万円に

(3) 特定親族特別控除の創設:

所得者と生計を一にする年齢 19 歳以上 23 歳未満の親族で合計所得金額が 58 万円超 123 万円以下の「特定親族」がいる場合、合計所得金額に応じて3万円～63 万円を控除

(4) 扶養親族等の所得要件の改正:

同一生計配偶者・扶養親族の合計所得金額の要件が 58 万円以下に

2 年末残高調書を用いた方式(調書方式)による住宅借入金等特別控除

3 令和8年分以後の給与の源泉徴収事務における留意事項

※上記のほか、パンフレットの表紙には「通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、年末調整での対応が必要となることがあります」との注意書きもあり。

誤りのない年末調整のためには、制度への従業員の理解が不可欠です。そのためにも、今回公表されたパンフレットや 10 月に公開予定の「年末調整がよくわかるページ」(国税庁)を確認し、改正点の周知に努めましょう。

【国税庁「令和7年分 年末調整のしかた」】
https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2025/pdf/nencho_all.pdf

8. 「G ビズポータル(事業者ポータル)」のリリース準備が進められています

◆「Gビズポータル(事業者ポータル)」とは？

事業者負担を軽減するため、政府は行政手続きの完全デジタル化を進めていますが、現状では e-Gov 電子申請や雇用関係助成金の「助成金ポータル」、労働保険の電子申請特設サイトなど様々なシステムがあります。

こうしたシステムの総合窓口として、「Gビズポータル(事業者ポータル)」のリリース準備が進められています。

◆どんな機能が提供される？

デジタル庁の資料によれば、GビズポータルにはGビズIDを使ってログインした後、連携先の各電子申請システムに繋がって手続きを進められるようにするとされています。

さらに、クラウド上でファイルの閲覧ややり取りができる「電子ロッカー機能」が提供され、手続きを代行する社会保険労務士等の士業者に渡す書類のやり取りが、紙の書類やメールの添付ファイルによらずに安心してできるようになるとされています。

◆リリース予定はいつ？

2026 年2月頃には基本機能を備えたアルファ版がリリースされ、機能改善などを行いながら2026 年9月に改善版、2027 年3月にベータ版をリリース予定とされています。

◆ビズIDも機能拡充予定

利便性アップのため、2025 年度中にGビズIDの機能拡充が行われる予定です。士業者に手続きを委任する場合、現状では事業者から委任を開始しなければなりませんが、士業者からでもできるようにし、担当者は自ら委任をしなくても済むようになります。

また、委任範囲を細かく設定できるようになり、手続きごとの設定もできるようになる予定です。

【デジタル庁「事業者のデジタル化等に係る関係省庁等連絡会議（第8回）」】

<https://www.digital.go.jp/councils/private-business-dx/578b4dd0-db54-44da-9850-d76a6248c27f>

9. 電子申請義務化の『その先』を考える

◆義務化対応から始める人事労務DXの第一歩

2025 年 1 月から、一定規模以上の事業所について労働安全衛生法関係書類の電子申請が義務化されましたが、対応状況はいかがですか？「とりあえず義務に対応すれば良い」という考えでは、大きなチャンスを逃しています。

電子申請は、人事労務業務全体をデジタル化する絶好の機会です。これまで紙ベースで管理していた従業員情報、勤怠データ、各種申請書類を統合的にデジタル化することで、業務効率は大幅に向上します。

その恩恵は、特に多忙を極める中間管理職層にとって、とても大きいはずです。よくわからないからといって後回しにしては、企業経営にとってマイナスにしかありません。

◆データ活用で実現する戦略的人材マネジメント

電子化の真の価値は、蓄積されたデータの活用にあります。勤怠パターン、休暇取得状況、各種申請の傾向等の分析によって、これまで見えなかった課題が明らかになります。

例えば、特定の部署で残業が集中している原因を数値で把握できれば、人員配置の最適化や業務フローの改善につながられます。

さらに、データを基に、従業員一人ひとりの成長支援プランを策定したり、組織全体の生産性向上施策を立案したりすることができます。

DXは「手段」であり「目的」ではありません。重要なのは、デジタル化によって得られた時間とデータを、いかに組織の成長に活用するかです。義務化を機に、人事労務業務の在り方を根本的に見直してみたいかがでしょうか。

ただし、個人情報保護法への対応やシステム選定など、専門的な知識が必要な部分は専門家のアドバイスを受けながら進めることをお勧めします。

10. 10月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■2. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師(人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL:03-6276-8922

FAX:03-6276-8933

Email:soudan@humanterrace.co.jp

URL:www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地:東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話:03-6276-8922



12. 今月のリーフレット:

**厚生労働省、中小企業庁では、
最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています**

記事 No. 2 「最低賃金引き上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！」で主に厚生労働省による助成金を主にご紹介しました。この他にも中小企業庁による支援があります。

厚生労働省および中小企業庁による賃金引き上げに関する支援をまとめたリーフレットが公表されましたので、添付します。内容をご確認ください。

▼ リーフレットの URL (中小企業庁)

<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/support/chinage.pdf>

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金、ものづくり補助金、 省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

詳しくは次のページで

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

拡充!

- 対象事業場を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを完了していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

<補助上限> 30万円～600万円 <助成率> 3/4 ～ 4/5

<助成対象経費の例> 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
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

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

<対象となる方>

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑦までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース |
| ⑦短時間労働者労働時間延長支援コース | |

<支援内容> ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満	4万円	5%以上6%未満	6万5,000円
4%以上5%未満	5万円	6%以上	7万円

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

※助成額は令和7年度の内容です

IT導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のための ITツール等の導入を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に
対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

詳しくはこちら



問合せ先 サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター:
0570-666-376

補助上限: 最大450万円
補助率: 1/2～4/5

中小企業省力化投資補助金(一般型) ものづくり補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する
加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大1億円 ※従業員数による
補助率: 1/3～2/3

詳しくはこちら



問合せ先

中小企業省力化投資補助
事業 コールセンター:
0570-099-660

生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する
加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大4,000万円
補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら



問合せ先

ものづくり補助金事務局サポート
センター: 050-3821-7013

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。

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	25～500万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

(※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)

詳しくはこちら



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。

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

※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。)

詳しくはこちら



人材確保等支援助成金

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
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、5%以上の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)。

詳しくはこちら



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)

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)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠

補助上限:50万円(賃金引上げ特例:150万上乘せ)

補助率:2/3(賃金引上げ特例:赤字事業者は3/4)

問合先

<一般型・通常枠>

商工会地区補助金事務局HP

商工会議所地区補助金事務局HP

電話番号:03-6634-9307

詳しくはこちら



商工会地区



商工会議所地区

適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(下請法)」や「価格交渉に関する講習会の案内、下請取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら



賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合】

全企業・中堅企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の最大35%を税額控除

中小企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の最大45%を税額控除

詳しくはこちら



成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指す中小企業の大膽な投資を支援します。

補助上限:最大5億円

補助率:1/2

要件:100億宣言を行っていること

投資額1億以上 他

詳しくはこちら



働き方改革や経営改善に向けた相談先

働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら



問合先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- ◆ 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。

問合先

詳しくはこちら

各都道府県のよろず支援拠点



下請かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- ◆ 相談無料
- ◆ 秘密厳守
- ◆ 匿名相談可能

問合先

詳しくはこちら

フリーダイヤル:0120-418-618
※お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

