

事務所だより

第188号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

令和7年度のキャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。令和7年4月以後の取り組みに対する助成等が変更されていますので、お知らせいたします。

キャリアアップ計画書は届出制に

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計画書（キャリアアップ計画書）は、これまで労働局長の認定が必要でしたが、令和7年度からは届出のみとなりました。提出期限はこれまでと変わりありません。

正社員化コースが大幅変更

「正社員化コース」の変更は、次のとおりです。

【支給対象・助成額の見直し】
変更前は雇用形態（有期→正規、無期→正規）によって助成額が決められていましたが、令和7年度からは「重点支援対象者」が否かで助成額が異なります。（図1参照）

【新規学卒者の支給対象除外（明確化）】

新規学卒者（※）で、雇入れから1年未満の者は支給対象外と明記されました。

新規学卒者が、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年以上経過していれば、支給対象になり得ます。

賃金規程等改定コースも変更

「賃金規程等改定コース」の変更は、次のとおりです。

【区分の細分化・助成額の拡充】
賃上げ引上げ区分が従来の2

（図1）

（ ）は大企業

変更前・令和6年度	
有期→正規80万円（60万円） 無期→正規40万円（30万円） 【加算措置／加算額】 ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合28.5万円 ・母子家庭の母等又は父子家庭の父9.5万円（有期→正規の場合） ・人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換9.5万円（一部11万円）（有期→正規の場合）等	
変更後・令和7年度	
【重点支援対象者】 有期→正規80万円（60万円） 無期→正規40万円（30万円） 【重点支援対象者以外】 有期→正規40万円（30万円） 無期→正規20万円（15万円） 「重点支援対象者」とは・・・ 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訓練（人材材育成支援コース、事業展開等リスキリング支援コース、人への投資促進コース等）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されます。	

（図2）

（ ）は大企業

変更前・令和6年度			
3%以上5%未満		5%以上	
5万円（3.3万円）		6.5万円（4.3万円）	
変更後・令和7年度			
3%以上4%未満	4%以上5%未満	5%以上6%未満	6%以上
4万円（2.6万円）	5万円（3.3万円）	6.5万円（4.3万円）	7万円（4.6万円）

区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。（図2）さらに、有期雇用労働者等の昇給制度を新設した場合、1事業所当たり1回のみ20万円（15万円）が加算

されます。
（※）新規学卒者とは・・・
学校等（高卒・専門・短大・大学・大学院など）を卒業・修了後、初めて正社員以外で新たに卒業しようとする者及び卒業年度の3月31日まで

に内定を得た者をいいます。

カスタマーハラスメント対策企業マニュアルの公表

厚生労働省は、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の対策の一環として、カスタマーハラスメント対策に関心を持つ業界団体等が業界内の実態を踏まえ、業界共通の対応方針等を策定・発信するまでの取組支援をモデル事業として実施しています。今回は、「業種別カスタマー

ハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」及び周知啓発ポスター、研修動画を作成し、これらが公表されました。

マニュアルには、本事業の一環で実施したスーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態調査や業界企業へのヒアリングを踏まえ、カス

タマーハラスメントに対する業界団体等の傘下の企業の共通の方針や企業が取り組むべき対策



Q 4月から介護休業制度の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」が見直されたと聞きました。見直された点などを教えてください。

介護休業制度「要介護状態」の判断基準

A 従前の判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されていたため、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合の適用が難しく、判断が曖昧になるとの指摘がありました。

今回の見直し点は、次のとおりです。

《対象範囲の明確化》

障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合も、要件を満たせば介護休業等を利用できることが明示されました。ただし、乳幼児の通常の成育過程で必要な世話は対象外です。

《判断基準（項目）表現の見直し》

項目⑧、⑩、⑪の表現が見直され、障害特性への対応が強化されました。

⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注6）

⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8）

⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理
なお、従来の2つの基準に変更はありません。

（注6）「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

（注8）「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。

が、具体的に記載されています。また、研修動画では、マニュアルの内容及びカスタマーハラスメントに対応するための取組方法等が解説されています。

厚生労働省が運営するハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、これらのマニュアル・ポスター・研修動画のほか、マニュアルの策定手順例も掲載されています。厚生労働省では、業界団体傘下の企業をはじめ、多くの企業でカスタマーハラスメントへの取組が進むよう取り組んでいくこととしています。

5月の労務手続 「提出先・納付先」

12日
○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」
6月1日
○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
○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」

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>

編集後記

「今日は道東・道北で雪が降ります。」との天気予報を聞いて、ついカレンダーを見てしまいました。飛び石連休中とは思えないほどの寒暖差です。

（きん）