

## 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】 (雇用環境・均等分科会関係)

### 1. 概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和 4 年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。(雇用環境・均等分科会関係は下線関係)

#### I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 65 歳超雇用推進助成金
2. 中途採用等支援助成金
3. 両立支援等助成金
4. キャリアアップ助成金
5. 人材開発支援助成金
6. 通年雇用助成金
7. 認定訓練助成事業費補助金

#### II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

### 2. 根拠法令

雇用保険法第 62 条第 2 項及び第 63 条第 2 項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

### 3. 施行期日等

公布日 令和 4 年 3 月 31 日（予定）

施行期日 令和 4 年 4 月 1 日（別紙 I 3 (1) の一部の規定は令和 4 年 10 月 1 日施行）

## I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

### 3. 両立支援等助成金

#### (1) 出生時両立支援コース助成金の見直し

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

#### 【現行制度の概要】

男性被保険者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業事業主は連続5日）以上の育児休業等を男性被保険者に取得させた事業主に次のとおり助成金を支給する。（i、ii）

また、子の出生後に育児目的休暇の導入を行い、当該休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、導入した育児目的休暇制度を、男性被保険者に子の出生前6週間又は出生後8週間以内に合計して8日（中小企業事業主は5日）以上取得させた事業主についても助成金を支給する。（iii）

		中小企業事業主	中小企業事業主以外
i	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
ii	2人目以降の育休取得	5日以上：14.25万円<18万円> 14日以上：23.75万円<30万円> 1ヶ月以上：33.25万円<42万円>	14日以上：14.25万円<18万円> 1ヶ月以上：23.75万円<30万円> 2ヶ月以上：33.25万円<42万円>
	個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
iii	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ iは当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

iとiiを合わせて1事業主当たり1年度につき10人まで支給。

iiiは1事業主当たり1回限り。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 「個別支援加算」は、育児休業を取得した男性被保険者について、その育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組を行った事業主に対して助成。

#### 【改正後の内容】

次の各要件に該当する中小企業事業主に、下の表のとおり助成金を支給する

第1種：次の要件を全て満たす中小事業主。

1. 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※1）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っていること。
2. 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置（※2）のうちいずれか2以上の措置（育児休業、介護休業等育児又は

家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第9条の3第4項の規定（令和4年10月1日施行）に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、3以上の措置。（この要件は令和4年10月1日から施行）を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

3. その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）を開始する連続した5日間以上の育児休業を取得させていること。
4. 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であること。（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第15条の2の規定により認定されたものを除く。）
  - (※1) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第24条第1項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。
  - (※2) 雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。
    - a. その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
    - b. 育児休業に関する相談体制の整備
    - c. その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
    - d. その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

第2種：次の要件を全て満たす中小事業主。

1. 第1種助成金の支給を受けていること。
2. 第1種助成金の1、2及び4の要件を満たしていること。
3. 第1種助成金の申請をした日の属する事業年度の翌事業年度以降3事業年度以内における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの

数の割合が、第1種申請年度における当該割合よりも30%以上増加していること。

4. 第1種助成金の申請日以降に1日以上の育児休業を取得した男性被保険者が2人以上いること。

第1種	育児休業取得		20万円
	代替要員加算		20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇を達成するまでに要した期間	1事業年度以内	60万円<75万円>
		2事業年度以内	40万円<65万円>
		3事業年度以内	20万円<35万円>

※ 第1種、第2種ともに1事業主当たり1回まで支給

※ 「代替要員加算」は、男性被保険者が5日以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に、その人数に応じて加算して助成。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

- (2) 介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）の延長  
介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和4年度末まで延長する。

**【現行制度の概要】**

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間における i の有給休暇について、i に該当する中小企業事業主に対して、ii に定める額を支給するもの。

- i その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第24条第2項の規定により、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第16条の5第1項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が20日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して5日以上取得させたもの
- ii 次の i に該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が5を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して5人までの支給に限る。）
  - イ 10日未満 被保険者1人につき20万円
  - ロ 10日以上 被保険者1人につき35万円

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

- ・ 育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合の助成について、代替要員の新規雇用等を行った場合の現行の助成のほかに、以下の1～5の要件を満たした場合についても助成することとする。
  1. その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施する事業所の中小企業事業主であること。
  2. 育児休業をする被保険者の当該育児休業をする期間が3か月以上（当該被保険者に産前産後休業期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあっては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間が3か月以上。）あること。
  3. 当該被保険者の育児休業期間中の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じ、育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用したこと。
  4. 1から3の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であって、育児休業等支援コース助成金（1から3の原職等復帰措置に係るものに限る。）の支給の対象となる最初の被保険者が生じた日から起算して5年の期間を経過していないこと。
  5. 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であること。
  
- ・ 育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合の助成について、育児休業中の被保険者の業務の代替要員を確保せず、業務の効率化、周囲の労働者等により当該業務をカバーした場合の加算（職場支援加算）を廃止する。

**【現行制度の概要】**

事業主が、育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合（i）、育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合（ii）等に助成金を支給する。

i	育休取得時	28.5万円<36万円>	
	職場復帰時	28.5万円<36万円>	(職場支援加算) 19万円<24万円>
ii	代替要員確保時	1人あたり 47.5万円<60万円>	(有期雇用労働者加算)

		9.5万円<12万円>
--	--	-------------

※ i は1企業当たり2回まで。ii は1企業当たり1年度につき10人まで5年間支給。  
 ※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

i	育休取得時	28.5万円<36万円>	
	職場復帰時	28.5万円<36万円>	
ii	業務代替支援	(新規雇用(派遣を含む))	(手当支給等)
		1人あたり47.5万円<60万円>	1人あたり10万円<12万円>
有期雇用労働者加算：9.5万円<12万円>			

- ※ i は1事業主当たり各2回まで。ii は1事業主当たり1年度につき10人まで5年間支給。  
 ※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(4) 不妊治療両立支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給する。

《対象事業主》

不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(\*)を設けて労働者に周知するとともに、不妊治療と仕事との両立に関して労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定してプランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)以上労働者に利用させた中小企業事業主。

(\*)不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可)、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

《支給額》

28.5万円<36万円> ※< >は生産性要件を満たした場合の金額

(長期休暇の加算)

休暇を20日以上連続して取得させ、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合  
 : 対象労働者1人あたり28.5万円<36万円>(1事業主あたり5人まで)

### 【改正後の内容】

- ・対象事業主の要件に不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を示し、労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であることを追加する。
- ・長期休暇の加算に係る助成金の支給について、1事業主あたり1人までの支給に限ることとする。

### (5) 女性活躍加速化コース助成金の廃止

女性活躍加速化コース助成金については、令和3年度限りで廃止する（令和4年度は経過措置分のみ実施する）。

#### 【現行制度の概要】

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、課題解決に向けた取組を実施した結果、数値目標を達成し、かつ、女性の職業生活における活躍に関する情報を公表した中小企業事業主に支給する。

#### 《支給額》

47.5万円<60万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

### (6) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の期限延長

#### 【現行制度の概要】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

#### 《対象労働者》

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

#### 《対象期間》

令和4年3月31日まで

#### 《支給額》

対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業主につき5人まで）

## 【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の対象期間を、令和5年3月31日まで延長する。

### (7) 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の期限延長

#### 【現行制度の概要】

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間において、その雇用する被保険者が、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給するもの。

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給額は、対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額としている。

※ 令和4年3月1日から同月31日の間に取得させた対象有給休暇については、1日当たり9,000円を支給上限としている。ただし、当該事業主からの申請の対象期間において緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置がされた区域（以下「対象区域」という。）に所在する事業所を有する事業主においては、15,000円を支給上限としている。

#### 【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の対象有給休暇の期間を、令和4年6月30日まで延長することとし、支給上限については、令和4年3月1日から同月31日の間と同様の取扱いとする。

## 4. キャリアアップ助成金

### (1) 正社員化コース助成金の見直し

#### 【現行制度の概要】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する。

#### 《支給額》

ア 有期→正規： 1人当たり57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

イ 有期→無期： 1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

ウ 無期→正規： 1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、

ア、ウ：1人当たり28.5万円〈36万円〉(中小企業事業主以外も同額)加算



- ※ 有期契約労働者等が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合、  
ア：1人当たり9.5万円〈12万円〉（中小企業事業主以外も同額）、  
イ、ウ：1人当たり4.75万円〈6万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算
- ※ 人材開発支援助成金の対象となる訓練のうち雇用環境・均等局長が定める訓練を修了している場合  
ア：1人当たり9.5万円〈12万円〉（中小企業事業主以外も同額）、  
ウ：1人当たり4.75万円〈6万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算
- ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、  
ア、ウ：1事業所当たり9.5万円〈12万円〉（7.125万円〈9万円〉）加算
- ※ 対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が3年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（3%）以上増額したのものに限る。
- ※ 助成の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は1事業所当たり20人
- ※ （ ）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額
- ※ 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

**【改正後の内容】**

- ・有期契約労働者及び派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止する。

**（2） 賃金規定等共通化コース助成金の見直し**

**【現行制度の概要】**

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成する。

《支給額》

1事業所当たり57万円〈72万円〉（42.75万円〈54万円〉）

- ※ 共通化した対象労働者の人数に応じて、2人目以降の対象労働者1人当たり2万円〈2.4万円〉（1.5万円〈1.8万円〉）を加算（加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は1事業所当たり20人）
- ※ （ ）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額
- ※ 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

**【改正後の内容】**

- ・共通化した対象労働者が2人以上いる場合の2人目以降の加算を廃止する。

**（3） 諸手当制度等共通化コース助成金の見直し**

**【現行制度の概要】**

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度（賞与、家族手当、住宅手当、退職金）を新たに規定・適用した、又は有期雇用労働者等を対象とする

「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施し、延べ4人以上実施した場合に助成する。

《支給額》

1 事業所当たり 38 万円〈48 万円〉(28.5 万円〈36 万円〉)

※ 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じて、2 人目以降の対象労働者 1 人当たり 1.5 万円〈1.8 万円〉(1.2 万円〈1.4 万円〉)を加算(加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は 1 事業所当たり 20 人)

※ 同時に 2 つ以上の諸手当を導入した場合に、2 つ目以降の手当 1 つにつき 16 万円〈19.2 万円〉(12 万円〈14.4 万円〉)を加算

※ ( ) は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

- ・ 正規雇用労働者と共通の諸手当制度のうち家族手当制度又は住宅手当制度を新たに規定・適用した場合及び「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施した場合に係る助成を廃止し、賞与又は退職金制度を新設した場合に助成することとする。
- ・ コース名を賞与・退職金制度導入コース助成金とする。
- ・ 共通化した対象労働者が 2 人以上いる場合の 2 人目以降の加算及び同時に 2 つ以上の諸手当を導入した場合の加算を廃止する。

《支給額》

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合：1 事業所当たり 38 万円〈48 万円〉(28.5 万円〈36 万円〉)

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合：1 事業所当たり 54 万円〈67.2 万円〉(40.5 万円〈50.4 万円〉)

(4) 短時間労働者労働時間延長コースの延長等の見直し

【現行制度の概要】

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を 5 時間以上(※)延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成する。(令和 4 年 9 月 30 日までの暫定措置として週所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長した場合も本助成金の対象とする。)

《支給額》

ア 短時間労働者の週所定労働時間を 5 時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合(令和 4 年 9 月 30 日までの間、支給額を増額している)：1 人当たり 22.5 万円〈28.4 万円〉(16.9 万円〈21.3 万円〉)

イ 令和 4 年 9 月 30 日までの暫定措置として、労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合

- 1 時間以上 2 時間未満：1 人当たり 4.5 万円 〈5.7 万円〉 (3.4 万円 〈4.3 万円〉)
- 2 時間以上 3 時間未満：1 人当たり 9 万円 〈11.4 万円〉 (6.8 万円 〈8.6 万円〉)
- 3 時間以上 4 時間未満：1 人当たり 13.5 万円 〈17 万円〉 (10.1 万円 〈12.8 万円〉)
- 4 時間以上 5 時間未満：1 人当たり 18 万円 〈22.7 万円〉 (13.5 万円 〈17 万円〉)
- ※ 延長後 6 か月の週所定労働時間と延長前 6 か月の週当たりの平均実労働時間の差が 5 時間以上である場合に加え、延長前後 6 か月の週所定労働時間の差が 5 時間以上であって、延長前後の平均労働時間の差が 5 時間以上である場合も含む。(1 時間以上 5 時間未満延長である場合も同様。)
- ※ イについては延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断する。
  - ・ 1 時間以上 2 時間未満：13%以上昇給
  - ・ 2 時間以上 3 時間未満：8%以上昇給
  - ・ 3 時間以上 4 時間未満：3%以上昇給
  - ・ 4 時間以上 5 時間未満：2%以上昇給
- ※ 令和 4 年 9 月 30 日までの間、支給上限人数を 10 人から 45 人まで緩和している。
- ※ ( ) は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額
- ※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

#### 【改正後の内容】

- ・ 短時間労働者の週所定労働時間を 5 時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合の助成について、延長すべき労働時間を 5 時間から 3 時間に緩和する。
- ・ 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合の助成について、3 時間以上 5 時間未満延長した場合の加算を廃止する。加えて 1 時間以上 2 時間未満及び 2 時間以上 3 時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額する。

#### 《支給額》

- 3 時間以上：1 人当たり 22.5 万円 〈28.4 万円〉 (16.9 万円 〈21.3 万円〉)
- 1 時間以上 2 時間未満 (10%以上昇給)：1 人当たり 5.5 万円 〈7 万円〉 (4.1 万円 〈5.2 万円〉)
- 2 時間以上 3 時間未満 (6%以上昇給)：1 人当たり 11 万円 〈14 万円〉 (8.3 万円 〈10.5 万円〉)

- ・ 本コースにおける全ての暫定措置を令和 6 年 9 月 30 日まで延長する。