

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案参考資料 (雇用環境・均等分科会関係)

両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和4年度予算案（令和3年度予算額）：106(119)億円

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5) 億円

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の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

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

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	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース 2.2(2.7) 億円

「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、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*)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等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

育児休業等支援コース 38.2(43.0) 億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主(①~④は中小企業事業主)に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む) ※47.5万円<60万円> イ 手当支給等 ※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

【経過措置】 4.2(6.0) 億円

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：4.7億円（4.7億円）

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも14.3人に1人（2019年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）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（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合
1事業主当たり、28.5万円<36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合
1事業主当たり1人まで、28.5万円<36万円>加算
（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

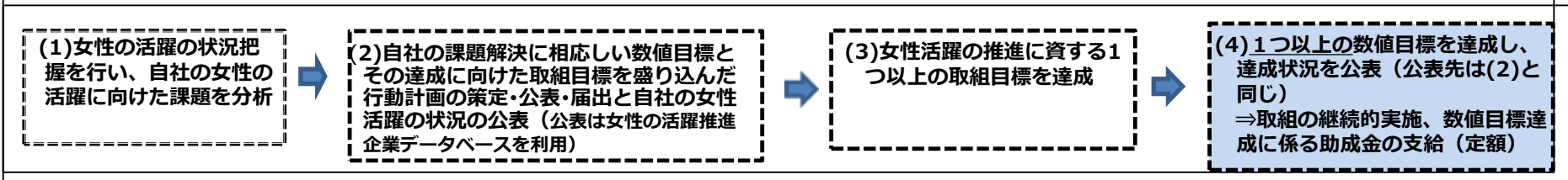
4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

趣旨・背景

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」（以下「女活法」という。）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（以下「行動計画」という。）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、数値目標を達成した場合に助成金を支給する。

現在、女活法においては、常時雇用する労働者数301人以上の事業主が、行動計画の策定等を義務付けられているが、同法の改正により、令和4年4月から義務企業が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、行動計画策定のスキームを持たない中小企業にとっては、行動計画策定に係る事務負担を理由に行動計画策定自体を躊躇する傾向にあるので、本助成金によって策定及び取組を促すことにより、中小企業における女性活躍への取組の推進に資する。



支給対象となる目標・助成額

【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。（現状把握時及び一定の基準よりも高い目標値が必要）
- ⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職員を対象とする研修等の実施 等）

【助成額】

※経過措置分（令和2年3月末までに行動計画を策定した事業主に適用）

	中小企業
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	38万円<48万円>
②数値目標達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率の基準値を達成した場合 (管理職に占める女性の割合が行動計画策定時よりも上昇し、かつ、15%以上となっていること)	47.5万円<60万円>

※中小企業：常時雇用する労働者数が300人以下の事業主
生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

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り休業する妊婦のための助成制度

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額） 4.4（9.3）億円

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り、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に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

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制度導入助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額） 1.4（3.2）億円（労災勘定）

- 支給対象となる事業主
 - ・ 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、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含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主
- 支給額
15万円（1回限り）
- 対象期間等（改正後）
 - ・ **令和4年4月1日～令和5年3月31日**（注）

注：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告示の適用期間
改正前は令和3年4月1日から令和4年3月31日まで

両立支援等助成金（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）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額） 3.0（6.1）億円（雇用勘定）

- 支給対象となる事業主
 - ・ 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、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含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主
- 対象となる労働者
 - ・ 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（雇用保険被保険者に限る）
- 支給額
対象労働者1人当たり 28.5万円
※1事業所当たり人数上限：5人まで
- 対象期間等（改正後）
 - ・ **令和2年5月7日～令和5年3月31日**（注）

注：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告示の適用期間
改正前は令和4年3月31日まで

小学校休業等対応助成金の改正内容(案)

【現行の制度概要】

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等^(※)に通う子ども
※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② 小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10（日額上限あり、下記参照）

※**個人申請**：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

○改正内容

令和4年4月～6月の小学校休業等対応助成金の日額上限額を、雇用調整助成金の日額上限額の変更に合わせて下表のとおりとする。

		令和4年3月	令和4年4月	令和4年5月	令和4年6月
小学校休業等 対応助成金 (日額上限額)	原則的な措置	9,000円			9,000円
	特例(※)	15,000円			15,000円

(※) 緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

令和4年度キャリアアップ助成金事業改正事項について

正社員化コース

■ 助成区分の一部廃止

- ①有期→正規 1人当たり 57万円
- ②有期→無期 **廃止**
- ③無期→正規 1人当たり 28.5万円

賃金規定等共通化コース

■ 加算措置の廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算 20,000円を廃止

賞与・退職金制度導入コース (旧) 諸手当制度等共通化コース

■ 支給対象となる手当の対象範囲等についての見直し

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止

➡ **賞与、退職金の制度新設への助成**へと見直し

■ 加算措置の廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算 15,000円を廃止

短時間労働者 労働時間延長コース

■ 延長すべき週所定労働時間の短縮

「週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険に適用させた事業主」
→「週所定労働時間を**3時間**以上延長し、社会保険に適用させた事業主」

■ 時限措置の延長

令和4年9月末までとしている助成額の増額等の時限措置を**令和6年9月末まで延長**する。

(注：時限措置の内容)

- ・ 助成額の増額（例：中小企業・生産性要件なしの事業所で1人当たり9.5万円を22.5万円へ増額）
- ・ 労働者の手取り収入が減少しないように基本給を増額させ労働時間を延長した場合の助成
（「3時間以上4時間未満」「4時間以上5時間未満」の区分は廃止）
- ・ 支給申請上限人数の引上げ（10人→45人）

※助成額は全て「中小企業・生産性要件非該当」の額

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案額（令和3年度補正後予算額）：839億円（989億円）

- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内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包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※ <> は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 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 1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース (令和4年9月末まで)	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満：11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）