

職業安定分科会(第 212 回)	資料3-2
令和7年3月 31 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案概要（予算成立後施行分）

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】【予算成立後施行分】

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 7 年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。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（職業安定分科会関係は下線部分）。また、その他所要の改正を行う。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）の一部改正関係

- 1. 65 歳超雇用推進助成金
- 2. 特定求職者雇用開発助成金
- 3. トライアル雇用助成金
- 4. 両立支援等助成金
- 5. 人材確保等支援助成金
- 6. キャリアアップ助成金
- 7. 人材開発支援助成金
- 8. 2028 年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助
- 9. 通年雇用助成金

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号。以下「建労則」という。）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. 根拠条項

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

- 公布日 令和 7 年 4 月（予定）
- 施行期日 公布の日（別紙 I. 4.（2）については、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「育児・介護休業法改正法」という。）附則第 1 条第 2 号に掲げる規定の施行の日（令和 7 年 10 月 1 日）（予定））

I. 雇保則の一部改正関係

1. 65 歳超雇用推進助成金

65 歳超雇用推進助成金の各コースについて、申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の支給要件の見直しを行う。

(1) 65 歳超継続雇用促進コースの見直し

- 65 歳超継続雇用促進コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第 104 条第 1 号イ)

【現行制度の概要】

65 歳超継続雇用促進コースについては、支給対象事業主の要件として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢法」という。）第 8 条又は第 9 条第 1 項の遵守に係る期間を「労働協約又は就業規則により 65 歳への定年引上げ等の措置を講じた日から起算して 6 か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施を要件として定めている。

- ア 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- イ 作業施設及び作業方法の改善
- ウ 健康管理及び安全衛生の配慮
- エ 職域の拡大
- オ 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進
- カ 賃金体系の見直し
- キ 勤務時間制度の弾力化

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第 104 条第 1 号ロ)

【現行制度の概要】

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第 8 条又は第 9 条第 1 項の遵守期間を「雇用管理整備計画書提出日から起算して 6 か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

(3) 高年齢者無期雇用転換コースの見直し

- 高年齢者無期雇用転換コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第104条第1号ハ)

【現行制度の概要】

高年齢者無期雇用転換コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第8条又は第9条第1項の遵守期間を「無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施及び実施状況を明らかにする書類の整備を要件として定めている。

- ア 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- イ 作業施設及び作業方法の改善
- ウ 健康管理及び安全衛生の配慮
- エ 職域の拡大
- オ 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進
- カ 賃金体系の見直し
- キ 勤務時間制度の弾力化

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

2. 特定求職者雇用開発助成金

(1) 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の見直し

- 申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の申請手続の見直しを行う。(雇保則第 110 条第 7 項)

【現行制度の概要】

ハローワーク又は地方公共団体において、通算して3ヶ月を超えて支援を受けている生活保護受給者や生活困窮者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- ・ これまで対象事業主に求めていた「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握」の添付書類について、ハローワークによる定期的な事業所訪問による職場定着指導の中で把握することが可能であるため、削除する。

(2) 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の見直し

- 就職氷河期世代を含めた中高年層を広く支援するため、「就職氷河期世代安定雇用実現コース」から対象を拡大し、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とする。(雇保則第 110 条第 9 項)

【現行制度の概要】

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する。

【見直しの内容】

- ・ 不安定な就労状況にある中高年層などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、対象者を35歳以上60歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とする。
- ※ 就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡大するにあたって、「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定は削除する。

(3) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の見直し

- 発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであるところ、申請項目や添付書類の簡素化等の観点から対象事業主の申請手続の見直し等を行う。(雇保則第 110 条第 10 項)

【現行制度の概要】

発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主に対して助成しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- ・ これまで対象事業主に求めている「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握」の添付書類について、難病患者就職サポーター等の拡充により、助成金を受給しているかによらず把握することが可能であるため、削除する。

3. トライアル雇用助成金

- 一般トライアルコース助成金の見直し

就職期の雇用情勢如何によらず、不安定な就労をしている者の安定雇用を支援するため、支給年齢の見直しを行う。(雇保則第 110 条の 3 第 2 項)

【現行制度の概要】

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等(昭和 43 年 4 月 2 日以後に生まれた者に限る。)を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成する。

【見直しの内容】

- ・ 支給年齢を 60 歳未満とする。

5. 人材確保等支援助成金

(1) 中小企業団体助成コースの見直し

- 事業主の申請手続の負担軽減等のため、事業の実施に関する計画に係る認定を不要とする。(雇保則第118条第2項第1号イ)

【現行制度の概要】

事業協同組合等が、その構成員の中小企業者における労働力の確保及び職場への定着に資する雇用管理の改善に関する事業等を行った場合に、助成を行う。中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた認定組合等であることを要件としている。

【見直しの内容】

- ・ 中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとの要件に改める。

(2) 雇用管理制度助成コースの見直し

- 人口減少社会における労働供給制約による人手不足問題の解消を図るため、事業趣旨が共通する人事評価改善等助成コースを統合し、支給対象となる雇用管理制度を見直すとともに、複数制度の導入を促すため、支給額の見直しを行う。

さらに、働く環境を整備する観点から、従業員の作業負担を軽減するための機器・設備等の導入についても支給対象とする見直しを行い、コース名称を「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」に変更した上で、申請受付を再開する。(雇保則第118条第2項第1号ロ)

【現行制度の概要】

事業主が雇用管理制度の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

助成対象（雇用管理制度の整備）	助成額
a) 諸手当等制度	57 万円 (雇用管理制度の導入数に関わらず定額で支給)
b) 研修制度	
c) 健康づくり制度	
d) メンター制度	
e) 短時間正社員制度（保育事業主に限る。）	

【見直しの内容】

- ・ 事業主が雇用管理制度又は雇用管理改善機器等の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

あわせて、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合に支給額を加算する。

助成対象		助成額・助成率	上限額
	a) 賃金規定制度	40 万円	

A 雇用管理制度の整備	b) 諸手当等制度	(50 万円)	80 万円 (100 万円)
	c) 人事評価制度		
	d) 職場活性化制度	20 万円	
	e) 健康づくり制度	(25 万円)	
B 雇用管理改善機器等の導入		導入に要した 費用の 1/2 (625/1000)	150 万円 (187.5 万円)

- ※1 賃金規定制度は賃金表を整備する中小企業事業主を対象（支給要領において規定）
- ※2 職場活性化制度は現行のメンター制度に従業員調査等を追加（支給要領において規定）
- ※3 上限額は、複数の雇用管理制度の導入又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限
- ※4 括弧内の金額は、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合の支給額
- ※5 雇用管理改善機器等とは、従業員の作業負担を軽減することにより雇用管理の改善に資する機器又は設備であり、例えば、フォークリフト（運搬作業の軽減）、介護ソフト（介護記録の入力作業の軽減）や食器洗浄機（洗浄作業の軽減）等が対象となる（対象となる機器又は設備は支給要領において規定）。

（3）外国人労働者就労環境整備コースの見直し

- 外国人労働者数は、令和6年10月時点で約230.3万人となっており、過去最多を更新した。
- 外国人材の就労環境の整備を図るため、対象事業主の要件及び支給額を改正する。（雇保則第118条第2項）

【現行制度の概要】

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあることから、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成する。

（対象事業主）

- ・ 外国人労働者に対する就労環境整備措置（以下の1及び2の措置に加え、3～5のいずれかの措置を選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施していること
 - 1 雇用労務責任者の選任
 - 2 就業規則等の社内規程の多言語化
 - 3 苦情・相談体制の整備
 - 4 一時帰国のための休暇制度の整備
 - 5 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ・ 就労環境整備計画期間終了後の1年後における離職率が職業安定局長が定める目標値を達成していること

(支給額)

- ・ 支給対象経費の 1 / 2 上限額57万円 (賃金要件を満たす場合 2 / 3 上限額72万円)

【見直しの内容】

(対象事業主)

- ・ 多言語化の範囲について、母国語に加えて平易な日本語を対象とする。
- ・ 日本人労働者の離職率の算定を廃止し、外国人労働者の離職率の算定期間を就労環境整備計画期間終了後の1年後から就労環境整備措置実施後の6ヶ月後に短縮するとともに、職業安定局長が定める証明書を提出し、かつ就労環境整備措置実施日の前日から6ヶ月前までに外国人労働者を解雇していない事業主については、当該要件は要しないこととする。

(支給額)

- ・ 定率助成から定額助成に変更
上記措置を1つ講じることにつき 20 万円 (上限 80 万円)

6. キャリアアップ助成金

(4) 障害者正社員化コース助成金の見直し

- ・ 申請手続の負担軽減及び審査の効率化の観点から、キャリアアップ計画について、都道府県労働局長の認定を不要とする。(雇保則第 118 条の 2 第 11 項)

【現行制度の概要】

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。）又は無期雇用労働者に転換する措置、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合に助成金を支給する。キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主であることを要件としている。

【見直しの内容】

- ・ キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長に提出した事業主であることとの要件に改める。

9. 通年雇用助成金

○ 通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を3年間延長する。（雇保則附則第16条、第17条及び第17条の2）

【現行制度の概要】

北海道、青森県等（13道県）の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- ・ 令和7年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- ・ 令和7年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の一部を助成
- ・ 令和7年3月31日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6か月間に支払った賃金の助成率を1／3から1／2へ引き上げ

Ⅱ．建労則の一部改正関係

1．人材確保等支援助成金

○ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金の新設

(建労則第7条の2第2項)

【新制度の概要】

建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した雇用管理改善及びCCUSの普及促進を図るために以下を実施する。

① 雇用管理改善促進事業（新設）

技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主がその雇用する全ての建設技能者をCCUSに登録し、能力評価の段階が昇格した建設技能者の賃金を一定の割合（支給要領において5%以上と規定。以下同じ。）以上で増額させた場合に助成。

《支給額》

一の事業年度において、能力評価の段階が昇格し、賃金を一定の割合以上で増額させた建設技能者の数に16万円を乗じて得た額（その額が160万円を超えるときは、160万円）

② 普及促進事業（継続）

建設事業主団体がCCUS等の登録又は申請に必要な費用の全部又は一部を補助する事業を行った場合に助成（建労則第7条の2第2項第1号イに掲げる事業への助成のみ令和7年度限りの措置として継続）。

《支給額》

事業に要した経費の額の2分の1（中小建設事業主団体等は3分の2）

2．人材開発支援助成金

○ 建設労働者技能実習コース助成金の見直し

建設キャリアアップシステムの普及促進のため、賃金助成の割増措置を1年間延長する。（建労則附則第2項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和7年3月31日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和8年3月31日まで延長する。