

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案関連資料

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

加算措置の廃止

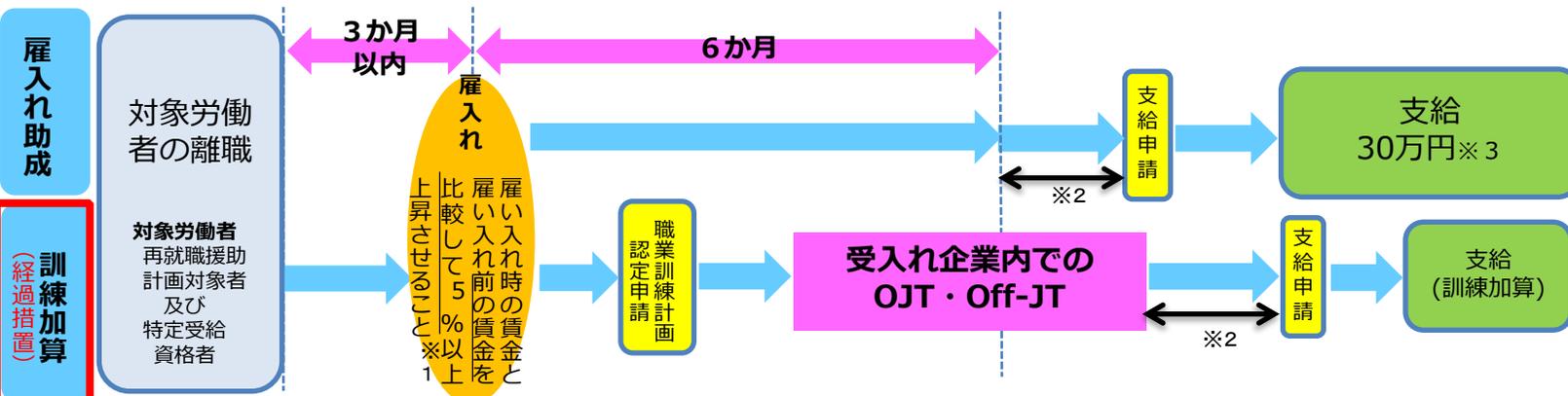
令和7年度当初予算案 34億円（89億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成（経過措置）。 令和5年度実績（支給対象者数）：1,389人

2 事業の概要・スキーム



※1 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する

※2 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）

※3 優遇助成（生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、再就職援助計画対象企業のうち事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成）は40万円

【助成額】

雇入れ助成		通常の助成		優遇助成※3		
		30万円		40万円		
訓練加算 (経過措置)	OJT実施助成		20万円(11万円)			
	Off-JT	実施助成	960円(480円)/時		1,060円(580円)/時	
		経費助成	上限	10～99h 15(10)万円 100～199h 30(20)万円 200h～ 50(30)万円	上限	10～99h 25(20)万円 100～199h 40(30)万円 200h～ 60(40)万円

※ 括弧内の数値は、中小企業以外

令和7年度改正内容（案）

利用実績が少ないこと、類似の助成金制度の利用が可能であることから、本コースにおける訓練加算を令和6年度限りで廃止する（令和6年度中に提出された職業訓練計画に基づく訓練加算は、経過措置として支給）。

65歳超雇用推進助成金

令和7年度概算要求額 23億円 (26億円) ※ ()内は前年度当初予算額

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。

・各コースにおける高齢法遵守期間（定年引上げ等の措置を講じた日等から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの期間）の定めに係る記載を削除する。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

① 定年引上げ又は定年の定めを廃止

② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への 引き上げ	66～69歳への 引き上げ		70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ	定年(70歳未 満に限る)の 定めを廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
支給額 (上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額

- 60%（中小企業以外は45%）

3 高年齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

- 30万円（中小企業以外は23万円）

特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

要件の見直し

令和7年度当初予算案 53百万円（70百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

生活保護受給者等には、就労経験が乏しいことや家庭の事情等、就労に当たって複合的な阻害要因を抱えている者がおり、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。

このため、生活保護受給者及び生活困窮者を雇い入れる事業主に助成金（特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース））の支給を行うことにより、これらの者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

(1) 対象事業主

生活保護受給者又は生活困窮者（※）を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

※地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者又は地方公共団体が就労支援を行った者であって、支援期間が通算して3か月を超える者

(2) 助成対象期間 1年

(3) 支給金額

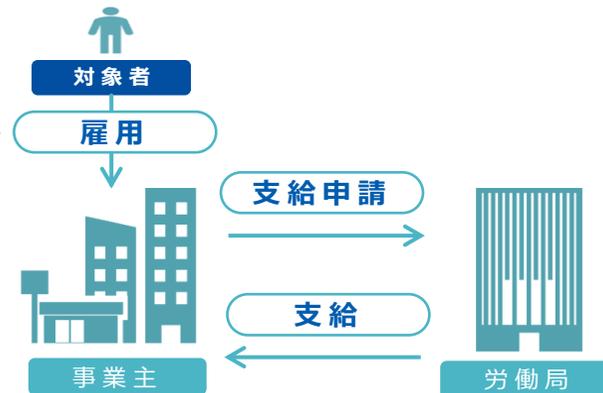
短時間労働者以外の者：30万円（25万円）※1×2※2

短時間労働者：20万円（15万円）×2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

(4) 支給実績 令和5年度：126件



令和7年度改正内容（案）

対象事業主の要件中、「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」を削除する。

○具体的には、支給要領で規定する支給要件として、対象となる事業主から雇用管理事項（対象労働者の雇用管理にあたって課題となる事項や事業所での配慮事項）の報告を求めていたが、当該報告を廃止する（※）。

※対象となる事業主に対しては、ハローワークが定期的に事業所訪問による職場定着指導を実施しており、指導の中で雇用管理事項を把握の上、定着に向けた課題への対応方法について助言等を行う。

特定求職者雇用開発助成金

要件の見直し

(特定就職困難者コース・中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置))

令和7年度当初予算案 468億円 (469億円) ※()内は前年度当初予算額
特定就職困難者コース 440億円 (410億円)
中高年層安定雇用支援コース(仮称) 9億円 (0億円)
就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置) 20億円 (22億円)
昨年度限りの経費 0億円 (37億円)

1 事業の目的

60歳以上の高齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、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、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、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制度。

2 事業の概要

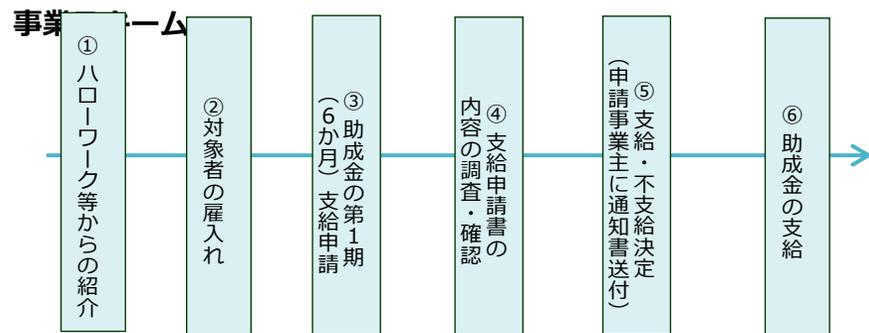
助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高齢者(60歳以上) ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1~3年	30~240万円 (2~6期に分けて支給)
中高年層安定雇用支援コース	35歳以上60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30~60万円 (2期に分けて支給)

- ※ 対象を就職氷河期世代から35歳以上60歳未満に拡大。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は「中高年層安定雇用支援コース」に改める。(経過措置分のみ要求)
- ※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
- ※ 支給額は、支給対象期(6か月)ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

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し、その他の要件等は「就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金」と同様

3 実施主体等

実施主体：国
事業実績：支給決定件数(令和5年度)
・特定就職困難者コース：140,657件
・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,419件



※第2~6期支給申請も同様の手続きが必要

特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

令和7年度概算要求額 6.1億円（5.8億円）※（）内は前年度当初予算額

要件の見直し

1 事業の目的

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。また、難病患者は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。このため、発達障害者及び難病患者の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用する事業主に対する助成を行う。

2 事業の概要、事業実績等

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病患者※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年（中小企業2年）

(3) 支給金額

50万円（中小企業の場合 120万円）※2

(4) 事業実績

①87.2%

対象労働者のうち6か月継続雇用された労働者の割合
（6か月間継続雇用者数／対象労働者数（令和5年度上半期））

②1,374件

対象労働者の雇入れ件数（令和5年度）

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者（障害者総合支援法の対象疾病を基に設定）

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過ごとに2回（中小企業の場合は4回）に分けて支給する。



令和7年度改正内容（案）

申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、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、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。

令和7年度当初予算案 3.1億円（3.6億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要・スキーム

【対象労働者】

- 2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者
- 離職している期間が1年超の者
- 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者
- **60歳未満**で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者
- 特別の配慮を要する者（生活保護受給者、ウクライナ避難民等）

【支給額】

月額4万円（最大3か月）

- ※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。
- ※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。
- ※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期から受給が可能。
- ※ 令和4年5月30日から、ウクライナ避難民も助成対象に加えている。

3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和5年度）

- ・ 支給人数：2,154人
- ・ 支給決定額：2.3億円
- ・ トライアル雇用開始者数：2,914人
- ・ 常用雇用移行率：70.0%

【助成のイメージ】

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結

トライアル雇用
有期雇用契約（原則3か月）

期間の定めのない雇用
（常用）

賃金の一部を助成

人材確保等支援助成金について

(1) 中小企業団体助成コース

要件の見直し

令和7年度当初予算案 62百万円（68百万円）※（ ）内は前年度当初予算額

事業の概要

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、実施に要した費用の3分の2を助成する。

令和7年度改正内容（案）

- 申請手続きの負担軽減等のため、中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る都道府県労働局長の認定を不要とし、同計画の都道府県労働局長への提出とする。

(2) 雇用管理制度助成コース

要件の見直し

（事業の概要・令和7年度改正内容（案）は次頁を参照）

(3) 人事評価改善等助成コース

廃止

事業の概要

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度を同時に整備し、実施することを通じて、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成（80万円）する。

令和7年度改正内容（案）

- 事業趣旨が共通する人材確保等支援助成金（上記（2）のコース）と統合するため、令和6年度限りで廃止。

令和7年度当初予算案 制度要求（※）

（※）現在新規受付を停止中。令和7年4月から一部見直しの上、受付を再開する。
過年度計画認定分に係る予算案として4億円を計上。

1 事業の目的

人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、人材を確保するためには、「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着等を高めることが必要であるため、雇用管理改善等に取り組む事業主への助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

2 事業の概要・スキーム

＜助成内容＞

- 雇用管理制度を導入・実施し、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成するとともに、複数制度の導入を促すための助成額の見直しや賃上げに取り組む場合の加算措置を講じる。また、事業趣旨が共通する人事評価改善等助成コースをメニュー化する。
- 従業員の作業負担を軽減する機器・設備を導入し、従業員がその能力を十分に発揮できるよう、雇用環境の整備を行い、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成する。

助成対象	助成額*	上限額
A 雇用管理制度		
①賃金規定制度（※1）	40万円（50万円）（※4）	80万円（100万円）
②諸手当等制度	40万円（50万円）	
③人事評価制度（人事評価改善等助成コースの統合）	40万円（50万円）	
④職場活性化制度（※2）	20万円（25万円）	
⑤健康づくり制度	20万円（25万円）	
B 雇用環境整備 （従業員の作業負担を軽減する機器・設備）（※3）	経費の1/2（625/1,000）	150万円（187.5万円）

（注）研修制度、短時間正社員制度（保育事業主）への助成は、他の助成金等も考慮し、廃止する。 （*）現行は雇用管理制度の導入数に関わらず、一律57万円

- （※1）賃金テーブルの新たな整備（中小事業主を対象）を助成対象とする。
- （※2）現行の「メンター制度」に従業員調査（エンゲージメントサーベイ）等を追加する。
- （※3）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。
- （※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（5%）以上に増額した場合の助成額及び上限額

＜主な支給要件（※）＞

- 離職率（計画期間終了から1年後）の目標を達成した場合に助成

（※）その他、雇用管理責任者（労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）の選任及び周知について、介護事業主に限らず全事業主が実施することを支給要件化

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

令和7年度当初予算案 7百万円（8百万円）※（）内は前年度当初予算額

外国人特有の事情に配慮した事業主の就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着を図る事業主に対して助成する制度。

対象事業主

現行

○多言語化の範囲
外国人労働者の母国語その他当該外国人労働者が使用する言語

○就労環境整備計画（以下「計画」という。）期間の末日の翌日から起算して1年を経過する日までの期間における離職者数を計画期間の末日の翌日における労働者数で除した得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主

○日本人労働者の離職率

令和7年度改正案

○多言語化の範囲
外国人労働者の母国語その他当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語

○就労環境の整備を実施した日（以下「実施日」という。）の翌日から起算して6ヶ月を経過する日までの期間における離職者数を実施日の翌日における労働者数で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主。ただし、職業安定局長が定める証明書を提出した事業主かつ外国人労働者が離職していない事業主については要しない。）。

○廃止

支給額

現行

○上記就労環境整備措置の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)

令和7年度改正案

1 雇用労務責任者の選任	20万円	上限額80万円
2 就業規則等の多言語化	20万円	
3 苦情・相談体制の整備	20万円	
4 一時帰国のための休暇制度の整備	20万円	
5 社内マニュアル・標識類等の多言語化	20万円	

1 事業の目的

同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主に対し、賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するための助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

- 令和6年度に適用される賃金制度について、派遣元事業主が、訂正後の指数による一般賃金水準以上となるよう、労使協定を再締結するとともに、年度当初から協定再締結までの期間における差額（現行協定と訂正後の指数による一般賃金水準との差）を補う対応等（※）を実施した派遣元事業主に対し助成（令和6年度内に実施したものに限る。）。

※ 現行協定に基づく自社の賃金額が訂正後の指数による一般賃金水準以上ではあるものの、同水準に対する自社の賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行った場合も含む。

■ 助成額

- 整備に係る基本経費（定額5万円）+雇用する派遣労働者の人数に応じた定額（1人につき1万円）の合計額
※ 必要経費の合計が上記の合計額を超える場合は、当該経費の総額

令和7年度改正内容（案）

令和6年度末までの暫定措置として創設した助成金であるため、令和6年度限りで廃止。

令和7年度当初予算案 962億円 (1,106億円) ※()内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

1 事業の目的 うち雇用環境・均等局計上分 957億円 (1,101億円) うち職業安定局計上分 5億円 (5億円)

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、正社員転換、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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名/コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

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

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

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

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等
※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等

支給額（1人当たり）

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円 (60万円)	40万円 (30万円)
無期→正規：	40万円 (30万円)	20万円 (15万円)

- ※ 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修了者

- 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
- 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数：20人

- ①有期→正規： 90万円 (67.5万円)
- ②有期→無期： 45万円 (33万円)
- ③無期→正規： 45万円 (33万円)

- ①3%以上4%未満： 4万円 (2.6万円)
- ②4%以上5%未満： 5万円 (3.3万円)
- ③5%以上6%未満： 6.5万円 (4.3万円)
- ④6%以上： 7万円 (4.6万円)

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円 (45万円)

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円 (30万円)

1事業所当たり1回のみ

(1)手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1)

(2)労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円)

- ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額
※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円

加算措置等/加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円 (15万円)

- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円 (30万円)

令和7年度改正内容（案）

対象事業主の要件中、「キャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主」を「キャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出した事業主」に変更し、当該計画の認定を不要とする。

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円 (15万円)

- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円 (15万円)

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円)

※()は、大企業の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



令和6年度予算額 77百万円

1 事業の目的

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて取り組む事業主を支援する。

2 事業の概要・スキーム

<支給対象となる事業主>

- 雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主
 - ・ 高年齢労働者（※）の賃金規定等を改定し、時間当たりの所定内賃金を60歳時点の時間当たりの所定内賃金の75%以上に行っていること。
 - ※60歳～64歳までの一般被保険者であって、高年齢雇用継続基本給付金の受給者
 - ・ 当該事業所に雇用される労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の支給総額が減少していること。

3 実施主体等

- ◆ 実施主体：国
- ◆ 助成率：高年齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3（中小企業以外1/2）
 - ※当該事業所に雇用される労働者（申請対象期間の初日において雇用されている者に限る。）に係る賃金規定等改定前後において当該事業所における高年齢雇用継続基本給付金の支給総額を比較し、その減少額に上記の助成率を乗じた額を助成。
 - ※1回の申請の対象期間は6か月、最大4回（2年間）まで申請可能。

令和7年度改正内容（案）

- 高年齢労働者処遇改善促進助成金は、高年齢雇用継続給付の給付率の見直しの円滑な施行（令和7年4月）に向け、事業主による高年齢労働者の処遇改善の取組みを推進するために、令和7年3月までの時限措置として創設した助成金であり、今般、その期限が到来することから、廃止する。

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地(13道県)において、季節的業務に従事する季節労働者を通年雇用した事業主に対して通年雇用助成金を支給し、季節労働者の通年雇用化の促進を図る。

助成の内容

【指定業種の事業主】

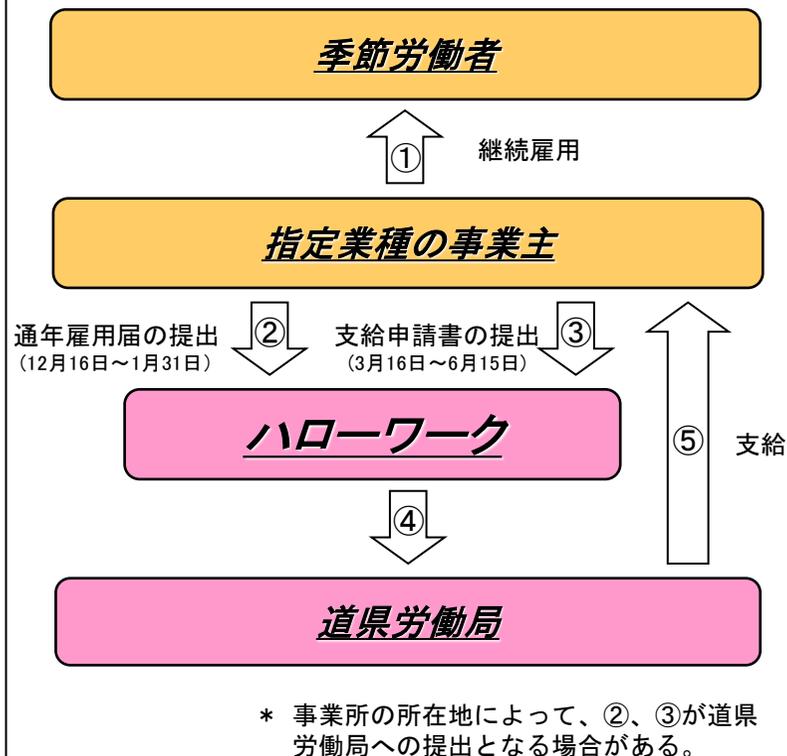
- 賃金助成(*)
 - ・季節労働者を通年雇用した場合
対象期間(12月16日～3月15日)について事業主が支払った賃金の2/3(初回)、1/2(2、3回目)の額(初回～3回目すべて上限あり)を3年間
* なお、対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(上限あり)
 - ・季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換させた場合
業務転換開始日から6ヶ月間について事業主が支払った賃金の1/3の額(上限あり)
 - ・季節労働者を通年雇用したものの、当該労働者を休業させざるをえない場合
対象期間について事業主が支払った賃金(休業手当を除く)及び1月から4月に支払った休業手当の合計額の1/2(初回)、1/3(2回目)の額(初回、2回目ともに上限あり)を2年間
- 新分野進出への助成
 - ・季節労働者3人以上を通年雇用するため、新分野の事業に進出した場合
事業所の設置・整備に要した費用の1/10の額(上限あり)を3年間
- 職業訓練への助成
 - ・季節労働者を通年雇用し、業務に必要な知識及び技能を習得させるために職業訓練を実施した場合
季節的業務の訓練……事業主が支払った費用の1/2の額(上限あり)
季節的業務以外の訓練……事業主が支払った費用の2/3の額(上限あり)

【指定業種以外の事業主】

- 季節労働者を試用雇用し、引き続き常用雇用した場合
常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の1/2の額からトライアル雇用助成金受給額を減額した額(※暫定措置がない場合1/3の額)

支給までの流れ

『季節労働者を通年雇用し、賃金助成を受ける場合』



※ 季節労働者…9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方
 ※ 13道県(指定地域)…北海道、青森、岩手及び秋田(全市町村) 宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜(一部の市町村)
 ※ 指定業種…①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食品製造業 ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業 ⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く。)の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業(建具を除く)」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」、「量製造業」⑪農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く。)

令和7年度概算要求額 60百万円 (64百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

労働者がその有する能力に適した職業に就くことを容易にし、促進するため、労働市場における労働力需給の地域間、職種間、年齢間の不均衡に対処し、労働者に対する職業転換、地域間移動及び職場適応への援助等を目的として、給付金を支給する制度。

2 事業の概要・スキーム

就職促進手当に係る所得税の額の計算にあたって、他の税額控除と同様に分配時調整外国税相当額控除を適用しないものとする。

給付金の種類	支給対象者	給付内容
就職促進手当	○ 求職手帳所持者 中高年齢失業者等、沖特法離職者、漁業離職者、特定漁業離職者 等	4,024～5,820円/日
訓練手当	○ 45歳以上の求職者等 身体障害者、刑余者、社会的事情により就職が著しく阻害されている者	基本手当：3,530～4,310円/日 等
求職活動支援費 移転費 就業支度金	○ 認定駐留軍関係離職者 ○ 知的障害者 ○ 精神障害者	広域求職活動費：交通費(実費)、宿泊料 移転費：交通費(実費) 等
職場適応訓練費	○ 母子家庭の母等、父子家庭の父 等	一般職場適応訓練：月額24,000円 等
特定求職者雇用開発助成金		30万円～240万円

3 実施主体等

実施主体：

国・都道府県（訓練手当及び職場適応訓練の一部については都道府県が支給し、国が2分の1を負担する。）

予算：

令和元年度 10.7億円
令和2年度 5.3億円
令和3年度 2.9億円
令和4年度 0.8億円
令和5年度 0.6億円

事業実績：

令和元年度 0.3億円
令和2年度 0.2億円
令和3年度 0.2億円
令和4年度 0.2億円
令和5年度 0.1億円

令和7年度当初予算案 69億円 (72億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職歴経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試用雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成。

助成額	対象者1人あたり4万円/月（最大3か月）
-----	----------------------

人材確保等支援助成金

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成。

助成区分	助成率等
経費助成	中小建設事業主：60%
	中小建設事業主以外：45%

等（※1）

◆ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース【新規】

新規コースの創設

建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善を目的とし、以下の場合に助成。
 <雇用管理改善促進事業> 中小建設事業主が、昇格評定を受けた技能者の賃金を5%以上増加
 <普及促進事業> 建設事業主団体が普及促進に向けた事業を実施

事業名	助成区分	助成額・率等
雇用管理改善促進事業	経費助成	中小建設事業主：16万円/人年
		中小建設事業主団体：66.7%
普及促進事業	経費助成	中小建設事業主団体以外：50%

建設キャリアアップシステム等普及促進コースを廃止し、新たに、建設キャリアアップシステム等活用促進コースを創設

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

被災3県の措置の廃止

建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合や作業員宿舎等を確保（石川県）した場合に助成。

助成区分	助成率
経費助成	60%

等（※1）

東日本大震災の被災3県を対象とした措置について令和6年度限りで廃止

※1 上記の通常の助成率に加え、生産性向上助成及び賃金向上助成の上乗せ支給も実施。

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額	生産性向上助成 (上乗せ支給) (※2)	賃金向上助成・資格等手当助成 (上乗せ支給)
経費助成	16.7%	-	-
賃金助成	3,800円/人日	1,000円/人日	1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース 割増措置の延長

若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額等	生産性向上助成 (上乗せ支給) (※2)	賃金向上助成 ・資格等手当助成 (上乗せ支給)
経費助成	中小建設事業主（20人以下）：75%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳未満：70%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳以上：45%		
	中小以外の建設事業主（女性労働者のみ支給対象）：60%	15%	15%
賃金助成	中小建設事業主（20人以下）：(※3) 8,550円/人日 <9,405円/人日>	2,000円/人日	2,000円/人日
	中小建設事業主（21人以上）：(※3) 7,600円/人日 <8,360円/人日>	1,750円/人日	1,750円/人日

等

※2 令和4年度までの支給要領に基づき、当該コースの助成金を受給した建設事業主を対象とした経過措置。

※3 CCUS技能者情報登録者の場合は、賃金助成額（上乗せ支給分は除く）を1.1倍にして助成（令和7年度まで）。

○実施主体・スキーム：労働局（助成金の支給）→ 建設事業主等（助成対象の取組を実施）

○令和5年度支給実績（3助成金の合計）：5,984,684千円（128,297件）