

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

令和5年度当初予算案 100億円 (106億円) ※()内は前年度当初予算額

令和3年度実績：出生時両立支援コース 10,840件
 介護離職防止支援コース 708件
 育児休業等支援コース 15,447件

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※下線部が新設・拡充部分

出生時両立支援コース (子育て/パパ支援助成金) 55.4億円(61.1億円)

【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日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

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種受給年度に育児対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

介護離職防止支援コース 2.9億円 (2.2億円)

「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

i) (①への加算) **業務代替支援加算**：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）また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

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)

ii) (①、②への加算) **個別周知・環境整備加算**：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合

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

育児休業等支援コース 38.7億円 (38.2億円)

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

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース(第1種)及び育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例以外)について、申請前の直近年度に係る以下①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、支給額を加算(各コース1回限り)。

①男性の育児休業等取得率 ②女性の育児休業取得率 ③男女別の平均育休取得日数

第1種	育児休業取得	20万円	※1回限り
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成:60万円 2年以内達成:40万円 3年以内達成:20万円	※1回限り

①介護休業	休業取得時	30万円	※1年度各5人まで
	職場復帰時	30万円	
i) (①への加算) 業務代替支援加算		新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度		30万円	※1年度5人まで
ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算		15万円	
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) ※1年度5人まで 5人以上10日未満 20万円 10人以上 35万円	

①育休取得時	30万円	※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	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用(派遣を含む)※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで	
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
		育児休業等に関する情報公表加算 ①~④いずれかへの加算として2万円 ※1回限り	
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり10万円 ※10人まで(上限100万円)		

【経過措置】事業所内保育施設コース 3.0億円 (4.2億円)

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金

令和2年度第1次補正予算	1,673億円	(一般会計: 408億円	労働保険特別会計雇用勘定: 1,265億円)
令和2年度第2次補正予算	46億円	(一般会計: 28億円	労働保険特別会計雇用勘定: 18億円)
令和3年度補正予算	55億円	(一般会計: 16億円	労働保険特別会計雇用勘定: 38億円)
令和4年度第2次補正予算	406億円	(一般会計: 47億円	労働保険特別会計雇用勘定: 360億円)

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の休職に伴う所得の減少に対応するため、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する助成金を支給するもの（小学校休業等対応助成金）。また、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援をする（小学校休業等対応支援金）。

●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（小学校休業等対応助成金）
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者（小学校休業等対応支援金）

●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、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 i)～iii)のいずれかに該当し、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（令和4年4月以降分）

- ・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（小学校休業等対応助成金）
日額上限・・・令和4年4月～9月：9,000円 令和4年10月～令和5年3月：8,355円
※令和4年4月～11月に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企業には特例あり
- ・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について、
令和4年4月～9月：1日当たり4,500円 令和4年10月～令和5年3月：1日当たり4,177円（定額）（小学校休業等対応支援金）
※令和4年4月～11月に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住所を有する方には特例あり

●適用日：令和2年2月27日～令和3年3月31日及び令和3年8月1日～令和5年3月31日の間に取得した休暇

◎個人申請：事業主が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。

【両立支援等助成金「新型コロナウイルス感染症対応特例」の概要】

●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、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 i)～iii)のいずれかに該当し、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

●支給要件

- ① 対象となる子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇を取得できる制度の規定化。

- ② 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み(テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など)の社内周知。

をどちらも講じた上で、労働者が特別有給休暇を取得したこと。

●支給額

1人あたり10万円、1事業主につき10人まで(上限100万円)

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和5年度当初予算案 1.2億円（4.7億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、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。

2 事業の概要・スキーム

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）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 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）を実施していること
- ④ 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」を選任していること
- ⑤ 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（改正後）

(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、**30万円**（生産性要件は廃止。改正前の支給額は28.5万円<36万円>※生産性要件を満たした場合<>内の額を支給）

(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、**30万円**（生産性要件は廃止。改正前の支給額は28.5万円<36万円>※生産性要件を満たした場合<>内の額を支給）

（（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

支給実績(令和3年度):26百万円(89件)

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5年度当初予算案 3.9億円（4.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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対し有給の休暇を取得させ、併せて、妊娠中の通勤緩和措置等のために、在宅勤務、短時間勤務等の制度整備をした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。

2 事業の概要・スキーム

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5年度当初予算案 1.4億円（1.4億円）（労災勘定）※経過措置分

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に支給する。

支給実績（令和3年度）：1.5億円（1,025件）

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5年度当初予算案 2.5億円（3.0億円）（雇用勘定）※経過措置分

<令和5年3月までの休暇分（制度見直し前）>

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に支給する。

<令和5年4月以降の休暇分（制度見直し後）>

●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）を設けるとともに、**母性健康管理措置として在宅勤務、短時間勤務等の制度を設け**、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と併せて社内に周知し、設立した休暇を合計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 **20万円（改正前の支給額は28.5万円）** ※1事業所当たり人数上限：5人まで

●対象期間等

令和5年4月1日～ ※対象期間の終期は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の終期

支給実績（令和3年度）：
3.9億円（1,213件）



1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※()は、大企業の場合の額。

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化（※）
※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前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

支給額（1人当たり）

①有期→正規： **57万円**（42.75万円）

②無期→正規： **28.5万円**（21.375万円）

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）

※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化

① **9.5万円**（大企業も同額）

② **4.75万円**（大企業も同額）



※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、
①**11万円**②**5.5万円**(大企業も同額)

■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円（大企業も同額）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父
① **9.5万円**（大企業も同額）
② **4.75万円**（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
1事業所当たり9.5万円（7.125万円）

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の手法の活用により実施 **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

■同時に導入した場合 **1事業所当たり 16.8万円**（12.6万円）

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

① **3%以上5%未満**： **5万円**（3.3万円）

② **5%以上**： **6.5万円**（4.3万円）

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

1事業所当たり 60万円（45万円）

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・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

1事業所当たり 40万円（30万円）

23.7万円（17.8万円）

なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。

1～2時間延長かつ10%以上昇給 **5.8万円**（4.3万円）
2～3時間延長かつ6%以上昇給 **11.7万円**（8.8万円）

※令和6年9月末までの金額

短時間労働者労働時間延長コース

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

	令和3年度実績	令和4年度実績 (1月末時点)	
正社員化コース	108,876人	87,292人	475.8億円
処遇改善関係コース	3,691件	2,934件	12.5億円
うち賃金規定等改定コース	486件・6192人	940件・13,713人	5.5億円

キャリアアップ助成金変更点

キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金の訓練を活用して正社員化する場合、加算の対象となる訓練が統合・拡充されます。

令和4年度補正後における加算対象訓練

正規向け※ ①特定訓練コースのうちITSSレベル2の訓練

└ 実践的情報通信技術資格の取得のための訓練

非正規向け ②特別育成訓練コース

└ 正社員化等を目指して実施される非正規雇用労働者向けの訓練

全労働者向け ③人への投資促進コース

└ 高度デジタル人材訓練やサブスクリプション型の訓練など

全労働者向け ④事業展開等リスキリング支援コース

└ 新規事業の立ち上げなどの事業展開等に必要の訓練

令和5年度における加算対象訓練

全労働者向け ①人材育成支援コース

└ 特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースを統合した、全労働者向けの訓練

※ITSSレベル2の訓練に加え、現行の特定訓練コースの全ての訓練などが加算の対象となります。

全労働者向け ②人への投資促進コース

全労働者向け ③事業展開等リスキリング支援コース

※無期雇用労働者も含まれるため、訓練後に正社員化した場合はキャリアアップ助成金で無期→正規の申請が可能です。

(参考) キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金の訓練を活用して正社員化する場合

図：訓練加算を受ける場合の取組の流れ



訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合に、キャリアアップ助成金において訓練加算分の支給を受けることができます。

図：訓練加算を受ける場合の助成額

キャリアアップ助成金		正社員化コースの1人当たりの助成額	
		転換前の雇用形態	
		有期雇用労働者	無期雇用労働者
企業規模	中小企業	57万円	28万5,000円
	大企業	42万7,500円	21万3,750円

キャリアアップ助成金

訓練加算分 9万5,000円 (自発的・定額制訓練の場合は、11万円)

※無期→正規の場合は半額

人材開発支援助成金の助成額 (訓練経費等)
(別途、人材開発支援助成金の申請が必要です)

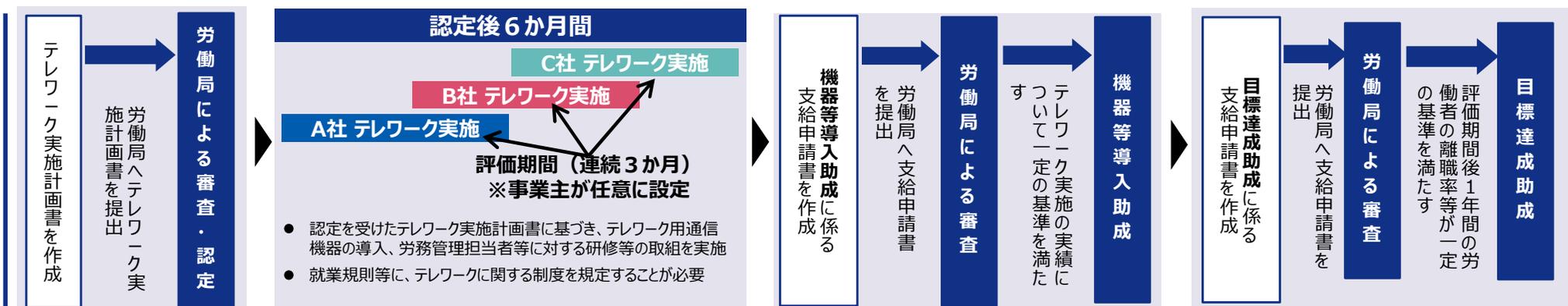
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和5年度当初予算案 4.2億円（18億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。（令和3年度補正予算（制度要求）により、テレワーク勤務を新規導入する場合のほか、「試行的に導入している又は導入していた場合」も助成対象とするとともに、助成対象となる取組におけるテレワーク用通信機器等の導入について「テレワーク用サービス利用料」を追加した。）

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、試行的に導入している又は導入していた事業主も助成対象）

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする 	<p>助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p>

目標達成助成 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上 	<p>助成率20%（35%） ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p>

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入
(テレワーク用サービス利用料も助成対象)
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

※令和3年度における支給決定件数：29件
支給決定額：4百万円

助成額