

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。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

4. 両立支援等助成金

(1) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

- 介護離職防止支援コース助成金について、育児・介護休業法改正法の施行に伴い制度の内容を見直す。(雇保則第 116 条第 6 項から第 8 項まで)

【現行制度の概要】

① 介護休業

- ・ 介護支援プランを策定し、プランに基づき対象被保険者が合計 5 日以上介護休業を取得したこと等の要件を満たした中小企業事業主に支給する。(休業取得時)
- ・ 上記の休業取得時の助成金を受給し、対象被保険者を同プランに沿って復職させ、3 か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給する。(職場復帰時)

② 介護両立支援制度

- ・ 以下に掲げる制度(介護両立支援制度)について、介護支援プランに沿って雇用環境・均等局長が定める要件以上利用(合計 20 日以上の利用等)させた中小企業事業主に支給する。

<制度のメニュー(支給要領で規定)>

- ① 所定外労働の制限制度 ② 時差出勤制度 ③ 深夜業の制限制度
- ④ 短時間勤務制度 ⑤ 介護のための在宅勤務制度
- ⑥ 法を上回る介護休暇制度(有給で取得可)
- ⑦ 介護のためのフレックスタイム制度 ⑧ 介護サービス費用補助制度

(支給額) ※休業取得／制度利用者 1 人当たり

①	介護休業(※1)	休業取得時	30 万円
		職場復帰時 (※2、3)	30 万円
②	介護両立支援制度 (※4、5)	30 万円	

注 同一年度においてそれぞれ 5 回までの支給。

※1 同一の被保険者の同一の対象家族に係る介護休業の取得について、1 回限りの支給であることを支給要領で規定。

※2 「休業取得時」と同一の被保険者のみ対象。

※3 被保険者が復職後 3 か月以上継続雇用するという要件あり。

※4 同一の被保険者の同一の介護両立支援制度の利用について 1 回限りの支給であること、同一の被保険者が同一の対象家族について異なる介護両立支援制度を利用した場合は 2 回までの支給であることを支給要領で規定。

※5 介護両立支援制度の利用終了後、1 か月以上継続雇用するという要件を支給要領で規定。

(加算要件)

- 介護休業をする被保険者の業務を処理するために代替要員の新規雇用（新たに労働者派遣を受けることを含む。）をした中小企業事業主に、「介護休業（職場復帰時）」の助成金に 20 万円を加算して支給する。
- 介護休業をする被保険者の業務を他の労働者が円滑に処理するための措置（手当支給等）を講じた中小企業事業主に、「介護休業（職場復帰時）」の助成金に 5 万円を加算して支給する。
- 対象労働者に対して介護休業、介護両立支援制度等に関する個別周知及び介護休業等の利用申出を円滑にするための雇用環境整備を行った中小企業事業主に、「介護休業」又は「介護両立支援制度」の助成金に 15 万円を加算して支給する。

【見直しの内容】

- 「介護休業」の助成金について、合計 5 日以上介護休業を取得したことを要件としていたところ、連続 5 日以上介護休業を取得したことを要件とすることとする。
- 「介護休業」の助成金について、休業取得時と職場復帰時に分割して支給していたところ、職場復帰時に一括で支給することとする。
- 「介護両立支援制度」の助成金について、制度導入数及び制度利用日数に応じた支給額とする。
- 被保険者が介護休業を取得した場合において、介護休業期間中に代替要員の新規雇用（派遣の受入れを含む。）又は介護休業期間中に業務を代替する労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に対して、現行では「介護休業（職場復帰時）」の加算措置として支給していたところ、独立して助成金を支給することとするとともに、短時間勤務制度利用期間中に業務を代替する労働者への手当支給等にも拡大する。
- 個別周知・環境整備に係る加算について、育児・介護休業法改正法の施行に伴い、個別周知の要件を廃止し所定の雇用環境整備の措置を全て講じた場合に加算することとする。

(支給額) ※休業取得／制度利用者 1 人当たり

①	介護休業 (※ 1、2)	40 万円 (介護休業取得期間が連続 15 日以上の場合は 60 万円)	
②	介護両立支援制度 (※ 3、4)	制度を 1 つ導入し、被保険者が当該制度を利用	20 万円 (制度利用日数が 60 日以上の場合は 30 万円)
		制度を 2 つ以上導入し、被保険者がいずれか 1 つ以上の制度を利用	25 万円 (制度別の利用日数が 60 日以上のあるものは 40 万円)
③	手当支給等 (※ 5)	介護休業	5 万円 (介護休業取得期間が連続 15 日以上の場合は 10 万円)

		介護短時間勤務（※6）	3 万円
	新規雇用（派遣の 受入れを含む） （※5）	介護休業	20 万円 (介護休業取得期間が連続 1 5 日以上の場合は 30 万円)

注 同一事業主について、①②③でそれぞれ 5 回までの支給。

※1 同一の被保険者の同一の対象家族に係る介護休業の取得について、1 回限りの支給。

※2 被保険者に連続 5 日以上介護休業を取得させ、原職等に復帰後 3 か月以上継続雇用するという要件あり

※3 同一の被保険者の同一の両立支援制度の利用について、1 回限りの支給。また、同一の被保険者が同一の対象家族について異なる介護両立支援制度を利用した場合は、2 回までの支給。

※4 介護両立支援制度の利用終了後、一定期間（支給要領で 1 か月以上と規定）継続雇用するという要件あり。

※5 同一の被保険者の同一の対象家族について、「手当支給等（介護休業）」又は「新規雇用」及び「手当支給等（介護短時間勤務）」のそれぞれ 1 回限りの支給。

※6 介護短時間勤務の利用日数が合計 15 日以上の場合に限る。

（加算要件）

○ 介護休業等の利用申出を円滑にするための雇用環境整備の措置（※）を全て講じた中小企業事業主に、10 万円を加算して支給する。

※ ①介護休業等に係る研修の実施、②介護休業等に関する相談体制の整備、③介護休業等の取得又は利用に関する事例の収集及び当該事例の提供、④介護休業等に関する制度及び介護休業等の取得又は利用の促進に関する方針の周知。

（2）柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の見直し

○ 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金については、育児・介護休業法改正法の施行に伴い制度の内容を見直す他、当該コースの措置を中学校修了前の子を養育する被保険者について利用できる措置とした場合の加算を新設することとする。（雇保則第 116 条第 14 項）

【現行制度の概要】

○ 子が 3 歳以降小学校就学前の間において柔軟な働き方を可能とする以下に掲げる制度（以下「柔軟な働き方選択制度等」という。）を複数導入した上で、育児期の柔軟な働き方の選択及びその後のキャリア形成について支援する計画（「育児に係る柔軟な働き方支援計画」）を策定し、対象被保険者（※）に柔軟な働き方選択制度等を雇用環境・均等局長が定める要件以上利用（合計 20 日以上の利用等）させた中小企業事業主に支給する。

<制度のメニュー>

- ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等 ③所定労働時間の短縮措置
- ④小学校就学前の子に係る保育サービスの手配・費用補助
- ⑤被保険者が就業しつつ小学校就学前の子を養育することを容易にするための有給の休暇（子の看護等休暇を含む。）の付与

(※) ①②④⑤の利用実績については3歳未満の子を養育する被保険者も対象とする。

(支給額)

事業主が柔軟な働き方選択制度等を2つ導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用	20万円
事業主が柔軟な働き方選択制度等を3つ以上導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用	25万円

注 同一年度において5回までの支給。

注 同一の被保険者の同一の子に係る同一の制度の利用について、1回限りの支給であることを支給要領で規定。

(加算要件)

- 支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度における育児休業取得率等を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合に、追加で2万円を支給するものとする。(1事業主当たり1回までの支給に限る。)

【見直しの内容】

- 現行では柔軟な働き方選択制度等を2つ以上導入した場合に支給していたところ、育児・介護休業法改正法の施行に伴い、柔軟な働き方選択制度等を3つ以上導入した場合に支給することとする。
- 柔軟な働き方選択制度等の⑤（被保険者が就業しつつ小学校就学前の子を養育することを容易にするための有給の休暇の付与）の休暇から有給の子の看護等休暇を除外するとともに、「子の看護等休暇制度有給化支援」の独立した助成金を設ける。
- 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）の規定による制度をより充実させる措置として、柔軟な働き方選択制度等又は有給の子の看護等休暇を中学校修了前の子を養育する被保険者について利用できる措置とした場合に加算する措置を設ける。

(支給額)

①	事業主が柔軟な働き方選択制度等を3つ導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1、2）	20万円
	事業主が柔軟な働き方選択制度等を4つ以上導入し、被保険者がいずれか1つ以上の制度を利用（※1、2）	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化（※3）	30万円

※1 同一事業主について、5回までの支給。

※2 同一の被保険者の同一の子に係る同一の制度の利用について、1回限りの支給。

※3 同一事業主について、1回限りの支給。

(加算要件)

- 柔軟な働き方選択制度等及び有給の子の看護等休暇を中学校修了前の子を養育する被保険者について利用できる措置とした中小企業事業主に、20 万円を支給するものとする。
- 支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度における育児休業取得率等を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合に、追加で2万円を支給するものとする。（1事業主当たり1回までの支給に限る。）

（３）不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金の新設

- 既存の「不妊治療両立支援コース助成金」の支給対象事業主及び支給要件を見直し、「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金」を新設する。（雇保則第 116 条第 16 項）

【具体的な内容】

- 不妊治療と仕事との両立又は女性の健康課題である月経に起因する症状（PMS（月経前症候群）を含む。以下、同じ。）への対応若しくは更年期における心身の不調への対応（以下「女性の健康課題への対応」という。）と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題への対応を図るために利用可能な休暇制度等を導入し、利用させた中小企業事業主に対して助成金を支給する。

＜対象事業主＞

不妊治療と仕事との両立に関する相談又は女性の健康課題への対応と仕事の両立に関する相談への対応を行う担当者を選任するとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題への対応のために利用可能な休暇制度等(*)を設け、休暇制度等を合計 5 日以上被保険者に利用させた中小企業事業主。

(*) 不妊治療のため又は女性の健康課題への対応のために利用可能な休暇制度（特定目的・多目的とも可。年次有給休暇及び生理休暇を除く。）、所定外労働制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務等（テレワークを含む。）

（支給額）

①	不妊治療のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計 5 日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30 万円
②	月経に起因する症状への対応のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計 5 日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30 万円
③	更年期における心身の不調への対応のための休暇制度等の導入等を行い、被保険者に合計 5 日以上、休暇制度等を利用させた事業主	30 万円

※ それぞれ 1 回限り支給。

5. 人材確保等支援助成金

(4) テレワークコースの見直し

- テレワーク用通信機器を導入した場合について支給対象から除外することとし、これに伴い、申請手続の負担軽減及び審査の効率化の観点から、事前の計画認定を廃止するとともに、助成額の見直しを行う。(雇保則第118条第2項第1号ニ及び第2号ニ並びに第3項)

【現行制度の概要】

就業規則等によりテレワーク制度を整備した中小企業事業主であって、都道府県労働局から認定を受けたテレワーク勤務の実施に係る計画に基づき、テレワーク用通信機器の導入等を行い、かつ、評価期間における対象労働者のテレワークの実績が一定の要件を満たした事業主に対し、機器等導入助成を支給する。さらに、評価期間後1年間の離職率及び評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間におけるテレワークの実績が一定の要件を満たした中小企業事業主に対し、上乗せで目標達成助成を支給する。

(支給額)

A 機器等導入助成

- ・ 1企業当たり、テレワークを可能とする措置に要した費用の50%に相当する額（上限：対象労働者数×20万円又は100万円のいずれか低い額）

B 目標達成助成

- ・ 1企業当たり、テレワークを可能とする措置に要した費用の15%（賃上げ要件を満たした場合は25%）に相当する額（上限：対象労働者数×20万円又は100万円のいずれか低い額）

【見直しの内容】

テレワーク用通信機器を導入した場合について支給対象から除外するとともに、テレワーク勤務の実施に係る計画について都道府県労働局長の認定を不要とし、助成額は以下のとおりとする。

A 制度導入助成

- ・ 1企業当たり、20万円

B 目標達成助成

- ・ 1企業当たり、10万円（賃上げ要件を満たした場合は15万円）

6. キャリアアップ助成金

(1) キャリアアップ計画の見直し

- 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。

(2) 正社員化コース助成金の見直し

- 本コースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主に対して助成するもの。
(雇保則第 118 条の 2 第 2 項)
- また、本コースにおいては、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員をいう。以下同じ。）への転換制度の導入等の特定の要件を満たした事業主に対して、加算措置を講じているところである。（雇保則第 118 条の 2 第 3 項から第 5 項まで及び附則第 17 条の 2 の 8）
- 今般、支給対象者の重点化・適正化を図るため、以下のとおり見直しを行うこととする。

【現行制度の概要】

<支給額>

就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正社員化した場合に助成。

正社員化前雇用形態 企業規模	有期契約労働者	無期契約労働者
中小企業事業主	80 万円（40 万円）	40 万円
中小企業事業主以外	60 万円（30 万円）	30 万円

※（ ）内は通算雇用期間が 5 年超の場合。

※ 1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 20 名。

<加算額>（一人当たりの加算額）

措置内容	有期契約労働者	無期契約労働者
①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28 万 5,000 円	
②対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合	9 万 5,000 円	4 万 7,500 円
③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	9 万 5,000 円	4 万 7,500 円
うち、自発的職業能力開発訓練又は定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11 万円	5 万 5,000 円
④正社員転換制度等を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1 事業所当たり 1 回のみ）	20 万円 (中小企業事業主以外 15 万円)	
⑤「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1 事業所当たり 1 回のみ）	40 万円 (中小企業事業主以外 30 万円)	

※ ③の加算の対象となる訓練に該当する人材開発支援助成金のコースは、人材育成支援コース、事業展開等リスクリング支援コース及び人への投資促進コース。本加算は令和9年3月31日までの時限措置である。

※ ④については、無期契約労働者を正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

※ ⑤については、無期契約労働者を多様な正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

【見直し後の制度の概要】

<支給額の見直し>

正社員化前雇用形態 企業規模	通算雇用期間が5年以下である 有期契約労働者	無期契約労働者及び通算雇用 期間が5年を超える有期契約 労働者
中小企業事業主	80万円（40万円）	40万円（20万円）
中小企業事業主以外	60万円（30万円）	30万円（15万円）

※ 上記金額は、重点支援対象者の場合の支給額。それ以外の者は（ ）内の金額を支給。

※ 重点支援対象者は以下のいずれかに該当する者をいう。

- ・ 有期契約労働者について通算雇用期間が3年以上5年以下の者
- ・ 有期契約労働者について通算雇用期間が3年未満であって、雇保則第110条第9項第1号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する者
- ・ 派遣労働者、母子家庭の母等若しくは父子家庭の父又は人材開発支援助成金の訓練修了者（有期契約労働者か無期契約労働者かは問わない。なお、人材開発支援助成金の訓練修了者については、令和9年3月31日まで重点支援対象者とする。）

※ 支給対象者の適正化を図るため、有期契約労働者及び無期契約労働者について、支給対象者から、「新規卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して一定の期間を経過していないもの」を除くこととする。

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名。

<加算措置の見直し>（一人当たりの加算額）

措置内容	加算額
①正社員転換制度等を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円 （中小企業事業主以外15万円）
②「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	40万円 （中小企業事業主以外30万円）

※ ①については、無期契約労働者を正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

※ ②については、無期契約労働者を多様な正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

（３）賃金規定等改定コース助成金の見直し

- 本コースは、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、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合に助成する。（雇保則第 118 条の 2 第 6 項）
- また、本コースにおいては、職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた事業主に対して、加算措置を講じているところである。（雇保則第 118 条の 2 第 7 項）
- 今般、非正規雇用労働者の賃上げを積極的に行う事業主への支援を強化するため、以下のとおり拡充・新設を行うこととする。

【現行制度の概要】

<支給額>

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、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合に助成。

賃金引き上げ率 企業規模	3 %以上 5 %未満	5 %以上
中小企業事業主	5 万円	6 万 5,000 円
中小企業事業主以外	3 万 3,000 円	4 万 3,000 円

※ 1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 100 名。

<加算額>（1 事業所当たりの加算額）

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合（1 事業所当たり 1 回のみ）	20 万円 (中小企業事業主以外 15 万円)

【見直し後の制度の概要】

<支給額の拡充及び区分の新設>

賃金引き上げ率 企業規模	3 %以上 4 %未満	4 %以上 5 %未満	5 %以上 6 %未満	6 %以上
中小企業事業主	4 万円	5 万円	6 万 5,000 円	7 万円
中小企業事業主以外	2 万 6,000 円	3 万 3,000 円	4 万 3,000 円	4 万 6,000 円

※ 1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 100 名。

<加算措置の見直し>（1 事業所当たりの加算額）

措置内容	加算額
①職務評価の手法の活用により賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合（1 事業所当たり 1 回のみ）	20 万円 (中小企業事業主以外 15 万円)
②賃金引き上げを実施した労働者について、昇給制度を整備した場合（1 事業所当たり 1 回のみ）（新設）	20 万円 (中小企業事業主以外 15 万円)