

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案 説明資料

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和7年度当初予算案 **358億円**（**181億円**） ※（）内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース	4,366件	労働特区				子育て特区	一般
育児休業等支援コース	13,168件	労災	雇用	徴収	育休	会計	
介護離職防止支援コース	1,788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、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

出生時両立支援コース
33.8億円（41.5億円）
 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始
 ※第2種は第1種未受給でも申請可能

育児休業等支援コース
33.6億円（40.2億円）
 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース
266.3億円（87.8億円）
 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施
 ※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

柔軟な働き方選択制度等支援コース
12.1億円（3.7億円）
 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース
11.9億円（5.1億円）
 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

育児休業

育児期の働き方

介護との両立

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）
①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円
 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始
2～3人目 10万円
②第2種（男性育休取得率の上昇等） 60万円
 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

①育休取得時 30万円 ※無期雇用者、
②職場復帰時 30万円 有期雇用労働者各1人限り

①育児休業中の手当支給 最大140万円
 （「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
 ・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）
 ・業務代替手当：支給額の3/4
 ※上限計10万円/月、12か月まで
②育短勤務中の手当支給 最大128万円
 （「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）
 ・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）
 ・業務代替手当：支給額の3/4
 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
 代替期間に応じ以下の額を支給
 ・最短：7日以上：9万円
 ・最長：6か月以上：67.5万円
③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円
 ※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 **制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円**
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用 20万円 **制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円**
 （※）柔軟な働き方を実現するための措置
・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時 30万円
①介護休業 取得・復帰：40万円（※5日以上。15日以上取得・復帰で60万円）
②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 20万円（30万円）
制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ以上利用 25万円（40万円）
③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等 20万円（30万円）
介護休業中の手当支給等 5万円（10万円）
短時間勤務中の手当支給等3万円（※15日以上利用の場合のみ）

※中小企業事業主のみ対象（育休中等業務代替支援コースを除く）。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
 ※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.8億円（2.3億円）を計上

加算措置／加算額
<出生時両立支援コース>
①第1種
 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 **10万円**加算
②第2種
 第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円**加算
<育休中等業務代替支援コース>
 プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。
①育児休業中の手当支給
 業務代替手当の支給額を4/5に割増
③育児休業中の新規雇用
 代替期間に応じた支給額を割増
最大82.5万円
 ・最短：7日以上：**11万円**
 ・最長：6か月以上：**82.5万円**
 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
 ①～③に**10万円**加算（1か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円加算

<各コース共通>
育児休業等に関する情報公表加算
 申請前の直近年度に係る下記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、**2万円**加算
 対象の情報：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
 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

環境整備加算 10万円加算
 > 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

令和7年度当初予算案 84百万円（93百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

不妊治療、月経関連の症状や更年期障害等の問題により「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員のうち約6割が「正社員として働くこと」をあきらめなくてはならないと感じたことがある、という結果が出ており、実効性の高い支援を充実させることが急務である。このため、現在行っている不妊治療と仕事の両立支援に加え、月経、更年期といった女性の健康課題も含め支援の対象とし、これらに取り組む中小企業事業主に対して助成を行うことにより、職場環境の整備を進め離職防止を図る。（現「不妊治療両立支援コース」は経過措置とする。）

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、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度（①休暇制度（特定目的・多目的とも可。労働基準法第39条の年次有給休暇及び同法第68条の生理休暇を除く。ただし、有給の生理休暇は対象とする。）、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在宅勤務等（テレワークを含む））を利用しやすい環境整備に取り組み、健康課題への対応等に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する休暇制度・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

- ア 不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定すること
- イ 不妊治療と仕事との両立支援、健康課題対応支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者を選任すること
- ウ 労働協約又は就業規則に基づき、不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（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）不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）

上記（1）の不妊治療に関する休暇取得者も含め、不妊治療に関する休暇制度を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、それぞれに関する最初の制度利用者が合計5日（回）以上利用した場合
1事業主当たり 各1回限り 30万円（①不妊治療、②月経に関する課題の解決、③更年期に関する課題の解決）

（2）不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）

上記2（2）により不妊治療に関する休暇制度を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（（1）の不妊治療に関する休暇取得者が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

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和5年度）：168件

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和7年度当初予算案 1.3億円（2.2億円） ※（）内は令和6年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入し、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。

2 事業の概要

○令和7年度は制度導入助成及び目標達成助成に重点化

制度導入助成 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

支給要件	支給額
【新規導入企業】 ○テレワーク制度導入要件 ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）に一定回数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 【テレワーク導入済み企業】 ○テレワークの実施拡大に関する要件 ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加	20万円

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

支給要件	支給額
・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等	10万円＜※15万円＞ ※左記に加え賃上要件達成時

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

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

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

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）

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。



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）

有期→正規：

【重点支援対象者※】

80万円（60万円）

【左記以外】

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

➤ 新規卒卒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

正社員化
支援

処遇改善
支援

年収の壁・
支援強化
パッケージ