

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第90回）	資料1 - 2
令和8年3月26日	

雇用環境・均等局部分抜粋

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を
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等について、令和8年度分に係る制度の見直し、新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

I. 雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の一部改正関係

1. 産業雇用安定助成金
2. 早期再就職支援等助成金
3. 65歳超雇用推進助成金
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

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）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

- その他、上記の制度の見直し、新設等に伴う所要の規定の整備を行う。

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8年度予算成立後速やかに
施行期日 公布日（予定）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

4. 両立支援等助成金

(1) 出生時両立支援コース助成金の見直し

- 出生時両立支援コース助成金について、以下のとおり対象事業主の範囲を拡大する。
(雇保則第 116 条第 3 項から第 5 項まで)

【現行制度の概要】

(対象事業主)

中小企業事業主（範囲は次の表のとおり。以下同じ。）

	資本金の額又は出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む。）	5,000 万円以下	又は	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下		100 人以下
卸売業	1 億円以下		100 人以下
その他の業種	3 億円以下		300 人以下

(助成金の種類)

① 男性の育児休業取得（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（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。以下「育児・介護休業法」という。）に係るものに限る。以下同じ。）を 2 つ以上（育児・介護休業法第 9 条の 3 第 4 項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主（以下「出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主」という。）は、3 つ以上）実施するとともに、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労働協約等の規定に基づく業務体制整備等を行い、男性労働者について、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。

② 男性育休取得率の上昇等（第 2 種）

①に記載する雇用環境の整備措置や業務体制整備等を行った上で、育児休業を取得している男性労働者の割合が以下のいずれかの場合に支給する。

- ・ 男性労働者の育児休業取得率が申請前事業年度から 30%以上上昇し、50%以上となっている場合
- ・ 申請前事業年度の直前の事業年度において、配偶者が出産した男性労働者が 5 人未満であり、当該年度における男性労働者の育児休業取得率が 70%以上の場合、申請前事業年度の直前の 2 事業年度連続で 70%以上である場合

(支給額)	
	支給額
男性の育児休業取得 (※1)	1人目：20万円(※2) (加算) 雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合、30万円 2人目・3人目：10万円(※2)
男性育休取得率の上 昇等(※1)	60万円 (加算) 申請時にプラチナくるみん認定事業主であれば15万円加算
育児休業等に関する情報公表加算：2万円 ※第1種(1～3人目のいずれか)又は第2種のいずれか1回限り加算	
※1 同一事業主について、第1種・第2種とも、それぞれ1回限りの支給	
※2 育児休業をした労働者1人当たりの額	

【見直しの内容】

- 「男性育休取得率の上昇等」に係る助成金の支給対象となる事業主の労働者数要件について、業種にかかわらず常時雇用する労働者が300人以下の事業主に変更するとともに、男性育休取得率の算定に当たり、事実婚状態にある男性労働者の育児休業も含まれることを明記する。

(2) 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、以下のように制度の内容を見直す。(雇保則第116条第6項から第8項(新設)まで)

<p>【現行制度の概要】</p> <p>(対象事業主) 中小企業事業主</p> <p>(助成金の種類)</p> <p>① 介護休業</p> <p>次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護支援プラン(※)を策定し、同プランに基づき対象被保険者が連続5日以上介護休業を取得したこと等の要件を満たすこと。 ※ 労働者の介護休業取得・職場復帰を円滑にするため、労働者ごとに事業主が作成する実施計画 ・ 上記の休業取得後、対象被保険者を同プランに沿って原職等に復職させ、3か月以上継続雇用したこと。
--

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）のうちいずれかについて、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（合計20日以上の利用等）を満たした中小企業事業主に支給。

＜制度メニュー一覧＞		
①所定外労働の制限制度	②深夜業の制限制度	③短時間勤務制度
④フレックスタイム制度	⑤時差出勤制度	
⑥介護サービス費用補助制度		
⑦在宅勤務制度	⑧法を上回る介護休暇制度（有給で取得可）	

③ 業務代替支援

- 介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員への新規雇用（派遣を含む。）又は業務を代替する他の労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に支給。

（支給額）※休業取得／制度利用者1人当たり

①	介護休業 （※1）	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 （※2、3）	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 （制度利用日数が60日以上の場合は40万円）
③	業務代替支援 （※4、5）	新規雇用 （派遣の受入れを含む。）	20万円 （介護休業取得期間が連続15日以上の場合は30万円）
		手当支給等	
		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	3万円

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 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。
- ※3 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。
- ※4 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。
- ※5 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。

【見直しの内容】

- 介護両立支援制度のうち「①所定外労働の制限制度」及び「②深夜業の制限制度」については、育児・介護休業法において既にすべての事業主に対して義務付けられているものであるため、両制度を制度メニューから削除する。
- これまで介護両立支援制度の制度メニューの1 つとして掲げていた介護休暇制度の有給化について、助成金の独立した類型とし、有給の介護休暇制度を導入した上で制度を利用した被保険者が生じたこと等の要件を満たす中小企業事業主に対し、1 回に限り 30 万円（一事業年度において介護休暇を年 10 日以上付与する制度として導入した場合、50 万円）を支給する。
- 介護休業及び介護両立支援制度について、休業取得者及び制度利用者が有期雇用労働者の場合、10 万円を加算することとする。

（3）育休中等業務代替支援コース助成金の見直し

- 育休中等業務代替支援コース助成金について、以下のように制度の内容を見直す。（雇保則第 116 条第 11 項から第 13 項まで）

【現行制度の概要】

（主な要件）

- 対象労働者が育児休業を取得するか、育児短時間勤務制度を利用する場合において、育児休業期間中・育児短時間勤務制度利用期間中に業務を代替する他の労働者への手当支給等を行うこと。または、対象労働者が育児休業を取得する場合において、育児休業期間中に代替要員の新規雇用（派遣の受入れを含む。）を行うこと。

(対象事業主)

- ・ 育児休業に伴う手当支給等：労働者の数が 300 人以下の事業主
- ・ 短時間勤務制度利用に伴う手当支給等：労働者の数が 300 人以下の事業主
- ・ 育児休業に伴う新規雇用（派遣の受入れを含む。）：中小企業事業主

(支給額) ※休業取得／制度利用者 1 人当たり

①	手当支給等	<p>< 育児休業 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務体制整備経費：6 万円（育児休業が 1 か月未満の場合は 2 万円） <p>※ 雇用環境・均等局長の定める要件（注 1）に該当する場合は 20 万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務代替手当：支給額の 3 / 4 [4 / 5] <p>※ 手当の対象人数によらず上限月 10 万円、12 か月まで</p> <p>※ [] 内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増</p>										
		<p>< 育児短時間勤務 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務体制整備経費：3 万円 <p>※ 雇用環境・均等局長の定める要件（注 1）に該当する場合は 20 万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務代替手当：業務代替者に支給した手当総額の 3 / 4 <p>※ 手当の対象人数によらず上限月 3 万円、子が 3 歳になるまで</p> <p>※ 1 か月以上の短時間勤務から対象</p>										
②	新規雇用 (派遣の受入れを含む。)	<p>< 育児休業 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 代替期間に応じ以下の額を支給 <p>※ [] 内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増</p> <table border="0"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">7 日以上 14 日未満</td> <td style="padding: 0 5px;">9 万円 [11 万円]</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">14 日以上 1 か月未満</td> <td style="padding: 0 5px;">13.5 万円 [16.5 万円]</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">1 か月以上 3 か月未満</td> <td style="padding: 0 5px;">27 万円 [33 万円]</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">3 か月以上 6 か月未満</td> <td style="padding: 0 5px;">45 万円 [55 万円]</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 5px;">6 か月以上</td> <td style="padding: 0 5px;">67.5 万円 [82.5 万円]</td> </tr> </table>	7 日以上 14 日未満	9 万円 [11 万円]	14 日以上 1 か月未満	13.5 万円 [16.5 万円]	1 か月以上 3 か月未満	27 万円 [33 万円]	3 か月以上 6 か月未満	45 万円 [55 万円]	6 か月以上	67.5 万円 [82.5 万円]
7 日以上 14 日未満	9 万円 [11 万円]											
14 日以上 1 か月未満	13.5 万円 [16.5 万円]											
1 か月以上 3 か月未満	27 万円 [33 万円]											
3 か月以上 6 か月未満	45 万円 [55 万円]											
6 か月以上	67.5 万円 [82.5 万円]											
	(加算措置) 有期雇用労働者加算	<p>育児休業取得者・育児短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合 10 万円加算</p> <p>※ 有期雇用労働者加算については代替期間 1 か月以上の場合にのみ支給</p>										
	(加算措置) 育児休業等に関する	<p>自社の育児休業等取得状況に関する情報の公表を行った場合 2 万円加算※ 1 回限り</p>										

情報公表加算	
<p>注1 雇用環境・均等局長の定める要件は、業務体制整備のために社会保険労務士等による労務コンサルティングを行い、就業規則の整備等を社会保険労務士等に委託すること</p> <p>※ 初回の支給から5年以内が対象</p> <p>※ ①と②の合計で1年度10人まで</p> <p>※ 育児休業取得者1人につき、手当支給等と新規雇用のいずれかのみ支給</p> <p>※ 同一労働者の同一の子について、手当支給等は育児休業・育児短時間勤務のそれぞれ1回まで支給</p> <p>※ 育休1か月以上の場合、育休取得者に原職復帰後3か月以上の継続雇用の要件あり</p>	

【見直しの内容】

- 「育児休業中の手当支給」及び「育児短時間勤務中の手当支給」の支給対象となる事業主の労働者数要件（常時雇用する労働者の数が300人以下であること）を撤廃する。また、「育児休業中の代替要員の新規雇用（派遣の受入れを含む。）」の支給対象となる事業主の労働者数要件（中小企業事業主であること）について、要件を緩和し、業種にかかわらず常時雇用する労働者が300人以下の事業主であることとする。
- 対象労働者の育児休業期間中に他の労働者が業務を代替した場合において支給する業務代替手当について、助成金の算定対象となる手当支給期間の上限を2年間に延長する。
- 新規雇用（派遣の受入れを含む。）において、業務を代替した期間に「1年以上」の区分を設け、当該区分に当てはまる事業主には81万円（プラチナくるみん認定事業主には99万円）を支給する。

（4）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、以下のように見直す。（雇保則第116条第14項から第16項（新設）まで）

【現行制度の概要】

- 柔軟な働き方選択制度等の導入

3歳から小学校就学前までの子を有する労働者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3つ以上導入した上で、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。

＜柔軟な働き方選択制度等のメニュー＞

- ①始業時刻等の変更 ②在宅勤務等措置 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。

○ 子の看護等休暇制度（有給）の導入

対象となる中小企業事業主が、子の看護等休暇であって有給休暇である制度を導入した中小企業事業主に支給する。

(支給額)

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
子の看護等休暇制度の有給化 (※3)	30万円
(加算措置) 育児休業等に関する情報公表加算 自社の育児休業等取得状況に関する情報の公表を行った場合 2万円加算 (1事業主当たり1回までの支給に限る。)	

※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、制度導入時1回限りの支給。

【見直しの内容】

- 障害のある子又は医療的ケア児を養育する対象被保険者について、柔軟な働き方選択制度等又は子の看護等休暇制度（有給）を利用することができる期間を子が18歳になる年度末等まで引き上げた場合、支給額を20万円加算することとする。
- 子の看護等休暇制度の有給化について、支給の要件として、当該制度を導入した上で、実際に制度を利用した被保険者が生じたこと等を求めることとする。

6. キャリアアップ助成金

(1) 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 4 項及び第 5 項）
- 今般、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた企業の自主的な情報公表の取組を促進する観点から、加算措置を新設することとする。

【現行制度の概要】

<支給額>

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。）

※ 1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 20 名。

<加算額>（1 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多様な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）

【見直しの内容】

- 正社員転換制度等の概要、正社員転換等をした有期契約労働者等の数等の情報公表を行った事業主に対して、1 事業所当たり 1 回に限り 20 万円（中小企業事業主以外は 15 万円）を加算して支給する。

<加算措置③の新設>（1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多様な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有期契約労働者等の情報公表加算（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）

※ ③については、以下の事項を自ら管理するウェブサイト又は厚生労働省のウェブサイトに公表した事業主に加算。

- ・ その雇用する有期契約労働者等の正社員若しくは多様な正社員への転換又は正社員若しくは多様な正社員としての雇入れを実施するための制度の概要
- ・ 当該事業主において直近の3事業年度に正社員若しくは多様な正社員に転換した又は正社員若しくは多様な正社員として雇入れられた有期契約労働者等の数
- ・ 当該事業主において直近の3事業年度に有期契約労働者等の正社員若しくは多様な正社員への転換又は正社員若しくは多様な正社員としての雇入れに要した期間の平均期間及び最短期間