

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】

1. 概要

○ 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労推法」という。）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. 早期再就職支援等助成金
2. 65 歳超雇用推進助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金
4. トライアル雇用助成金
5. 両立支援等助成金
6. 人材確保等支援助成金
7. キャリアアップ助成金
8. 人材開発支援助成金
9. 2028 年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助
10. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
11. 通年雇用助成金

II. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労推則」という。）の一部改正関係

1. 就職促進手当

III. 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
- 労推法第 18 条及び第 19 条
- 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 3 月下旬（予定）

- 施行期日 令和7年4月1日(予定)(別紙I.5.(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))

【現行制度の概要】

65歳超継続雇用促進コースについては、支給対象事業主の要件として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第8条又は第9条第1項の遵守に係る期間を「労働協約又は就業規則により65歳への定年引上げ等の措置を講じた日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施を要件として定めている。

- ア 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- イ 作業施設及び作業方法の改善
- ウ 健康管理及び安全衛生の配慮
- エ 職域の拡大
- オ 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進
- カ 賃金体系の見直し
- キ 勤務時間制度の弾力化

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

（2）高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。（雇保則第104条第1号ロ）

【現行制度の概要】

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第8条又は第9条第1項の遵守期間を「雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

（3）高年齢者無期雇用転換コースの見直し

- 高年齢者無期雇用転換コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。（雇保則第104条第1号ハ）

【現行制度の概要】

高年齢者無期雇用転換コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第8条又は第9条第1項の遵守期間を「無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施及び実施状況を明らかにする書類の整備を要件として定めている。

- | | |
|---|-------------------------|
| ア | 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 |
| イ | 作業施設及び作業方法の改善 |
| ウ | 健康管理及び安全衛生の配慮 |
| エ | 職域の拡大 |
| オ | 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進 |
| カ | 賃金体系の見直し |
| キ | 勤務時間制度の弾力化 |

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

3. 特定求職者雇用開発助成金

(1) 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の見直し

- 申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の申請手続の見直しを行う。(雇保則第 110 条第 7 項)

【現行制度の概要】

ハローワーク又は地方公共団体において、通算して3ヶ月を超えて支援を受けている生活保護受給者や生活困窮者を、ハローワーク等の紹介により、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しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- ・ 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、ハローワークによる定期的な事業所訪問による職場定着指導の中で把握することが可能であるため、削除する。

(2) 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の廃止

- 就職氷河期世代を含めた中高年層を広く支援するため、就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金については令和6年度をもって廃止する。(雇保則第 110 条第 9 項)

【現行制度の概要】

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する。

(3) 中高年層安定雇用支援コース助成金(仮称)の新設

- 就職氷河期世代を含めた中高年層を広く支援するため、「就職氷河期世代安定雇用実現コース」から対象を拡大し、中高年層安定雇用支援コース助成金(仮称)を新設する。(雇保則第 110 条第 9 項)

【新制度の概要】

不安定な就労状況にある中高年層などの就職が特に困難な者(35歳以上60歳未満の者に限る。)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等の紹介により、正規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。

(支給額)

50万円(中小企業事業主は60万円)

- ※ 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

(4) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の見直し

- 発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、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ものであるところ、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申請手続の見直し等を行う。(雇保則第 110 条第 10 項)

【現行制度の概要】

発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる、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に対して助成しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- ・ 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。

4. トライアル雇用助成金

- 一般トライアルコース助成金の見直し

就職期の雇用情勢如何によらず、不安定な就労をしている者の安定雇用を支援するため、支給年齢の見直しを行う。(雇保則第 110 条の 3 第 2 項)

【現行制度の概要】

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等(昭和 43 年 4 月 2 日以後に生まれた者に限る。)を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成する。

【見直しの内容】

- ・ 支給年齢を 60 歳未満とする。

5. 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15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（仮称）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（仮称）」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。

6. 人材確保等支援助成金

(1) 中小企業団体助成コースの見直し

- 事業主の申請手続の負担軽減等のため、事業の実施に関する計画に係る認定を不要とする。(雇保則第118条第2項第1号イ)

【現行制度の概要】

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、助成を行う。中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた認定組合等であることを要件としている。

【見直しの内容】

- ・ 中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとの要件に改める。

(2) 雇用管理制度助成コースの見直し

- 人口減少社会における労働供給制約による人手不足問題の解消を図るため、事業趣旨が共通する人事評価改善等助成コースを統合し、支給対象となる雇用管理制度を見直すとともに、複数制度の導入を促すため、支給額の見直しを行う。

さらに、働く環境を整備する観点から、従業員の作業負担を軽減するための機器・設備等の導入についても支給対象とする見直しを行い、コース名称を「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」に変更した上で、申請受付を再開する。(雇保則第118条第2項第1号ロ)

【現行制度の概要】

事業主が雇用管理制度の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

| 助成対象（雇用管理制度の整備） | 助成額 |
|------------------------|--------------------------------|
| a) 諸手当等制度 | 57万円 (雇用管理制度の導入数に関わらず定額で支給) |
| b) 研修制度 | |
| c) 健康づくり制度 | |
| d) メンター制度 | |
| e) 短時間正社員制度（保育事業主に限る。） | |

【見直しの内容】

- ・ 事業主が雇用管理制度又は雇用管理改善機器等の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

あわせて、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合に支給額を加算する。

| 助成対象 | 助成額・助成率 | 上限額 |
|-----------|---------|-----|
| a) 賃金規定制度 | 40万円 | |

| | | | |
|----------------|------------|---------------------------------|----------------------|
| A 雇用管理制度の整備 | b) 諸手当等制度 | (50 万円) | 80 万円 (100 万円) |
| | c) 人事評価制度 | | |
| | d) 職場活性化制度 | 20 万円 | 150 万円 (187.5 万円) |
| | e) 健康づくり制度 | (25 万円) | |
| B 雇用管理改善機器等の導入 | | 導入に要した 費用の 1/2 (625/1000) | |

- ※1 賃金規定制度は賃金表を整備する中小企業事業主を対象（支給要領において規定）
- ※2 職場活性化制度は現行のメンター制度に従業員調査等を追加（支給要領において規定）
- ※3 上限額は、複数の雇用管理制度の導入又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限
- ※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（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合の支給額
- ※5 雇用管理改善機器等とは、従業員の作業負担を軽減することにより雇用管理の改善に資する機器又は設備であり、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（対象となる機器又は設備は支給要領において規定）。

(3) 人事評価改善等助成コースの廃止

- 人事評価改善等助成コースを廃止する（上記（2）に再編）。（雇保則第118条第2項第1号ハ）

【現行制度の概要】

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、生産性向上を図り、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成を行う。

(4) テレワークコースの見直し

- 申請手続の負担軽減及び審査の効率化の観点から、事前の計画認定を廃止するとともに、支給対象及び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するとともに、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）

(5) 外国人労働者就労環境整備コースの見直し

- 外国人労働者数は、令和6年10月時点で約230.3万人となっており、過去最多を更新した。
- 外国人材の就労環境の整備を図るため、対象事業主の要件及び支給額を改正する。（雇保則第118条第2項）

【現行制度の概要】

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあることから、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成する。

(対象事業主)

- ・ 外国人労働者に対する就労環境整備措置（以下の1及び2の措置に加え、3～5のいずれかの措置を選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施していること
 - 1 雇用労務責任者の選任
 - 2 就業規則等の社内規程の多言語化
 - 3 苦情・相談体制の整備
 - 4 一時帰国のための休暇制度の整備
 - 5 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ・ 就労環境整備計画期間終了後の1年後における離職率が職業安定局長が定める目標値を達成していること

(支給額)

- ・ 支給対象経費の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）

【見直しの内容】

(対象事業主)

- ・ 多言語化の範囲について、母国語に加えて平易な日本語を対象とする。
- ・ 日本人労働者の離職率の算定を廃止し、外国人労働者の離職率の算定期間を就労環境整備計画期間終了後の1年後から就労環境整備措置実施後の6ヶ月後に短縮するとともに、職業安定局長が定める証明書を提出し、かつ就労環境整備措置実施日の前日から6ヶ月前までに外国人労働者を解雇していない事業主については、当該要件は要しないこととする。

(支給額)

- ・ 定率助成から定額助成に変更
上記措置を1つ講じることにつき20万円(上限80万円)

(6) 派遣元特例コースの廃止

- 派遣元特例コースは、令和6年度適用のハローワーク別地域指数の訂正に対応し、同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主が令和6年度内に実施した賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するために、令和7年3月末までの時限措置として創設した助成金であるところ、今般、その期限が到来することから、派遣元特例コースを廃止する。(雇保則附則第17条の2の4)

【現行制度の概要】

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。

(具体的内容)

- ・ 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(※)を実施した場合を対象とする(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ものとする。
- ・ 整備に係る基本経費(定額5万円)に、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)を加えた額(これを超える額を支払う場合は当該額)を支給する。

7. 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、「新規学卒者については、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) |

(4) 障害者正社員化コース助成金の見直し

- 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。(雇保則第 118 条の 2 第 11 項)

【現行制度の概要】

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。）又は無期雇用労働者に転換する措置、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合に助成金を支給する。キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主であることを要件としている。

【見直しの内容】

- キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長に提出した事業主であることとの要件に改める。

8. 人材開発支援助成金

(1) 人材育成支援コース、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コースの拡充

- 昨今の賃金上昇を踏まえ、訓練終了後に賃上げした場合を含め、賃金助成額を引き上げる。(雇保則第 125 条第 2 項、附則第 34 条第 2 項及び附則第 35 条第 2 項)

【現行制度の概要】

① 人材育成支援コース

10 時間以上の OFF-JT による訓練、新卒者等のために実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練、又は有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練を行う事業主等を支援するコース。

| 企業規模 | 賃金助成額 1 人 1 時間当たり | |
|-----------|----------------------|----------|
| | | 賃上げに係る要件 |
| 中小企業事業主以外 | 380 円 | 480 円 |
| 中小企業事業主 | 760 円 | 960 円 |

② 人への投資促進コース

「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご意見を踏まえてメニュー化した高度デジタル人材育成のための訓練等を行う事業主を支援するコース。(令和 4 年度から令和 8 年度までの暫定措置)

| 対象訓練・助成内容 | 企業規模 | 賃金助成額 1 人 1 時間当たり | |
|------------------|-----------|----------------------|----------|
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 高度デジタル人材訓練 | 中小企業事業主以外 | 480 円 | —※1 |
| | 中小企業事業主 | 960 円 | —※1 |
| 成長分野等人材訓練 | — | 960 円※2 | —※1 |
| 情報技術分野認定実習併用職業訓練 | 中小企業事業主以外 | 380 円 | 480 円 |

| | | | |
|----------------------|-----------|--------------------|--------------------|
| (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 中小企業事業主 | 760円 | 960円 |
| 長期教育訓練休暇制度 | 中小企業事業主以外 | 760円 ^{※3} | 960円 ^{※3} |
| | 中小企業事業主 | 960円 ^{※3} | — ^{※1} |

③ 事業展開等リスキリング支援コース

企業内における新たな事業の創出等の事業展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練を行う事業主を支援するコース。(令和4年度から令和8年度までの暫定措置)

| 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|-----------|-------------------|-----------------|
| | | 賃上げに係る要件 |
| 中小企業事業主以外 | 480円 | — ^{※1} |
| 中小企業事業主 | 960円 | — ^{※1} |

※1 訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※2 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※3 有給による休暇を取得した場合に対象。

【見直しの内容】

① 人材育成支援コース

| 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|-----------|-------------------|----------|
| | | 賃上げに係る要件 |
| 中小企業事業主以外 | 400円 | 500円 |
| 中小企業事業主 | 800円 | 1,000円 |

② 人への投資促進コース

| 対象訓練・助成内容 | 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|--|-----------|-------------------|----------|
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 高度デジタル人材訓練 | 中小企業事業主以外 | 500円 | — |
| | 中小企業事業主 | 1,000円 | — |
| 成長分野等人材訓練 | — | 1,000円 | — |
| 情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 中小企業事業主以外 | 400円 | 500円 |
| | 中小企業事業主 | 800円 | 1,000円 |
| 長期教育訓練休暇制度 | 中小企業事業主以外 | 800円 | 1,000円 |
| | 中小企業事業主 | 1,000円 | — |

③ 事業展開等リスクリング支援コース

| 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|-----------|-------------------|----------|
| | | 賃上げに係る要件 |
| 中小企業事業主以外 | 500円 | — |
| 中小企業事業主 | 1,000円 | — |

(2) 人材育成支援コースの見直し

- 人材育成訓練について、10時間以上という比較的短時間のOFF-JTによる訓練を助成対象としており、必ずしも正規雇用労働者等への転換等のインセンティブとなっていないと考えられることから、正規雇用労働者等への転換等を実施した場合の高率助成を廃止する。一方、有期契約労働者等に対する訓練機会の確保を図る観点から、有期契約労働者等に訓練を実施した場合の経費助成率(訓練終了後に賃上げした場合の経費助成率を含む)を引き上げる。
- 有期実習型訓練について、正規雇用労働者等への転換等を一層促進する観点から、助成メニューを正規雇用労働者等に転換等した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げる。(雇保則第125条第2項)

| 【現行制度の概要】 | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|----------|
| 対象訓練・助成内容 | | 経費助成率 | |
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 人材育成訓練 | 有期契約労働者等に訓練を実施した場合 [※] | 60% | 75% |
| | 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 | 70% | 100% |
| 有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 | 60% | 75% |
| | 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 | 70% | 100% |

※ 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業45%（中小企業以外30%）、訓練終了後賃上げを実施した場合は中小企業60%（中小企業以外45%）。

【見直しの内容】

| 対象訓練・助成内容 | | 経費助成率 | |
|-----------|---------------------------------|-------|----------|
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 人材育成訓練 | 有期契約労働者等に訓練を実施した場合 [※] | 70% | 85% |

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-----|------|
| 有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 正規雇用労働者等への 転換等を実施した場合 | 75% | 100% |
|---------------------------------|--------------------------|-----|------|

※ 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業 45%（中小企業以外 30%）、訓練修了後賃上げを実施した場合は中小企業 60%（中小企業以外 45%）。

9. 2028 年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助

- 2028 年技能五輪国際大会については、2023 年 11 月に厚生労働大臣が日本・愛知県への招致表明を行い、2024 年 9 月 10 日のワールドスキルズ・インターナショナル総会において日本・愛知県での開催が決定した。
- 技能五輪国際大会の日本での準備及び開催に当たっては、2007 年ユニバーサル技能五輪国際大会時と同様、財団法人の設立を予定しているところ。
- 当該法人が行う開催準備（競技運営及び国内関係団体への協力依頼）及び国内における開催機運の醸成に要する経費を補助するに当たり、その経費の補助を雇用保険法第 63 条第 1 項第 9 号の事業の一つとして位置づけるため、雇保則第 138 条の改正を行う。

【改正の内容】

- 雇保則第 138 条に「2028 年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこと。」を追加する。

10. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

○ 高年齢労働者処遇改善促進助成金の廃止

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るところ、今般、その期限が到来することから、高年齢労働者処遇改善促進助成金を廃止する。（雇保則附則第15条の4の5）

【現行制度の概要】

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歳までの高年齢被保険者の処遇改善に向けて、就業規則等の定めるところにより、当該高年齢被保険者に適用される賃金規定等の改定に取り組む事業主に対し、助成金を助成する。

（対象事業主）

その雇用する60歳から64歳の被保険者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給総額が賃金規定等改定前後において減少している事業主

（対象期間）

令和7年3月31日まで

（支給額）

当該事業所に雇用される被保険者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の受給総額の減少額に、 $\frac{2}{3}$ （中小企業事業主にあつては $\frac{4}{5}$ ）を乗じた額

※ 令和5年度以降は減少額に、 $\frac{1}{2}$ （中小企業事業主にあつては $\frac{2}{3}$ ）を乗じた額

※ 6か月に1度、最大4回（2年間）まで申請可能であり、2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用（支給要領で規定）。

11. 通年雇用助成金

○ 通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を3年間延長する。(雇保則附則第16条、第17条及び第17条の2)

【現行制度の概要】

北海道、青森県等(13道県)の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- ・ 令和7年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- ・ 令和7年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の一部を助成
- ・ 令和7年3月31日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6か月間に支払った賃金の助成率を1/3から1/2へ引き上げ

Ⅱ. 労推則の一部改正関係

1. 就職促進手当

(1) 支給要件の見直し

- 所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）における税額控除に分配時調整外国税相当額控除（所得税法第 93 条）が加わったことを踏まえ、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当該規定を適用しない（分配時調整外国税相当額控除に相当する額については、所得税の額から控除しない）ものとする。（労推則第 1 条の 4）
- ※ 分配時調整外国税相当額控除とは、集団投資信託の収益の分配等の支払いを受ける場合に、その収益の分配等に係る一定の外国所得税額等の額があるときは、その年分の所得税及び復興特別所得税の額からその外国所得税額等の額が控除される制度。

【現行制度の概要】

労推法第 18 条第 1 号に掲げる給付金として、求職活動の促進とその生活の安定を図るため、所得税の額が一定額を超えない者に対し、就職促進手当を支給している。厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその者の所得の金額（配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）に所得があるときは、厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその配偶者の所得の金額を加えた金額）に対し、所得税法の規定により計算した所得税の額（この所得税の額を計算する場合には、同法第 72 条から第 82 条まで、第 83 条の 2、第 92 条及び第 95 条の規定を適用しないものとする。）が厚生労働省職業安定局長が定める額を超えない者であること等を助成の対象要件としている。

Ⅲ. 建労則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金

(1) 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金の新設

(建労則第7条の2第2項)

【新制度の概要】

建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した雇用管理改善及びCCUSの普及促進を図るために以下を実施する。

① 雇用管理改善促進事業（新設）

技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主がその雇用する全ての建設技能者をCCUSに登録し、能力評価の段階が昇格した建設技能者の賃金を一定の割合（支給要領において5%以上と規定。以下同じ。）以上で増額させた場合に助成。

《支給額》

一の事業年度において、能力評価の段階が昇格し、賃金を一定の割合以上で増額させた建設技能者の数に16万円を乗じて得た額（その額が160万円を超えるときは、160万円）

② 普及促進事業（継続）

建設事業主団体がCCUS等の登録又は申請に必要な費用の全部又は一部を補助する事業を行った場合に助成。

《支給額》

事業に要した経費の額の2分の1（中小建設事業主団体等は3分の2）

(2) 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の廃止

- 令和6年10月末時点でCCUSの技能者登録者数は154万人を越え、CCUS等の普及は一定程度進んだと考えられ、次の段階としてCCUS等を活用した雇用管理改善に対する支援へ移行するため、建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金については、令和6年度限りで廃止する（建労則第7条の2第2項第1号イに掲げる事業への助成のみ上記（1）において令和7年度限りの措置として継続）。（建労則第7条の2第2項）

【現行制度の概要】

若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手確保・育成や魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備を図ることを目的として、建設事業主団体がその構成員等を対象に建設キャリアアップシステム等の普及促進に向けた事業を実施した場合に助成。

(3) 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の一部変更

- 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金のうち、東日本大震災の被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を対象にした措置については、被災3県の復興関連工事がほぼ完了しており、3県に限って支援

する理由が乏しいこと、制度創設の一番の目的である作業員宿舍と賃貸住宅の利用実績が令和2年度以降ないことから、令和6年度限りで廃止する。(建労則第7条の2第4項第1号ロ)

【現行制度の概要】

被災3県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する工事現場において、①作業員宿舍、②賃貸住宅、③作業員施設の賃借を行った場合に助成。

2. 人材開発支援助成金

○ 建設労働者技能実習コース助成金の見直し

建設キャリアアップシステムの普及促進のため、賃金助成の割増措置を1年間延長する。(建労則附則第2項)

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和7年3月31日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和8年3月31日まで延長する。