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４月８日
施行期日　公布日

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．産業雇用安定助成金

○　スキルアップ支援コースの見直し

現行は出向元事業主に対してのみ助成金を支給しているところ、在籍型出向を活用した労働者のスキルアップを促進するため、出向先事業主に対しても助成金を支給する。

加えて、出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情に係る賃金上昇確認期間（６か月間）の例外規定の設定等を行う。（雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 102 条の３の３）

【現行制度の概要】

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して５％以上上昇させ、その状態を６か月間継続した出向元事業主に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	２／３	１／２
助成額	出向元事業主　以下（１）（２）のうちいずれか低い額に助成率をかけた額 （１）出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額 （２）出向労働者の出向前の賃金の１／２の額	
上限額	8,870 円（※）／１人１日当たり （１事業主当たり 1,000 万円）	
支給対象期間	１か月～１年間	

※　雇用保険の基本手当日額の最高額（令和７年８月１日時点）

【見直しの内容】

- 在籍型出向により労働者を受け入れた出向先事業主を助成金の支給対象に追加し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。
- 出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情により、出向から復帰後の６か月の全ての月において賃金が支払われない場合の例外措置を規定する（具体的な内容は別途職業安定局長が定める。）。
- 出向元事業主及び出向先事業主が同一の出向労働者の出向期間の賃金に関し出向契約に基づいて負担した額について、次の表のとおり支給するものとする。

	中小企業	中小企業以外
助成率	２／３	１／２
助成額	イ　出向元事業主　出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額に助成率をかけた額 ロ　出向先事業主　出向労働者の出向期間の賃金のうち出向先事業主が負担した額に助成率をかけた額	
上限額	8,870 円（※）／１人１日当たり （１事業主当たり 1,000 万円）	
支給対象期間	１か月～１年間	

※　雇用保険の基本手当日額の最高額（令和７年８月１日時点）

２．早期再就職支援等助成金

（１）中途採用拡大コースの見直し

賃金上昇を伴う中途採用の拡大を促進するため、以下の改正を行う。（雇保則第 102 条の５第８項）

【見直しの内容】

- 中途採用者の採用人数要件及び中途採用率の要件を緩和する。
- 中途採用者の賃上げ（５％以上の上昇）を必須要件とする。
- 助成額について、１事業所当たりの定額から、雇い入れた中途採用者１人当たりの支給に見直す（１事業所当たりの上限は 20 人）。
- 成長要件（生産性等の向上、企業全体の平均賃金の上昇）を満たす事業主に対し、10 万円を加算する。
- 45 歳以上の者を中途採用する場合の優遇措置（Ｂコース）を廃止する。

	現行制度の内容		見直しの内容
支給要件	Ａコース（中途採用率の拡大）	Ｂコース（45 歳以上の中途採用率の拡大）	
中途採用者数（※１）	２名以上		１名以上
中途採用率	20 ポイント以上（※２）上昇	20 ポイント以上上昇 かつ 45 歳以上の中途採用者に限定した中途	５ポイント以上（※３）上昇 又は 計画期間中の中途採用率が 50%以上

		採用率 10 ポイント以上上昇	
賃金上昇要件	なし	45 歳以上の中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して５％以上上昇	中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して５％以上上昇（※４）
助成額	50 万円（１事業所当たり）	100 万円（１事業所当たり）	20 万円（１人当たり）
加算要件	なし	なし	以下のいずれかを満たす場合（※５） ①生産性等の向上 ②企業全体の平均賃金の上昇
加算額	なし	なし	10 万円（１人当たり）

※１　無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者。

※２　過去３年間の中途採用率との比較。

※３　計画期間に応じて過去１年間又は過去６か月間の中途採用率との比較（なお、当該比較対象期間と中途採用率の目標ポイントについては、別途職業安定局長が定める。）。

※４、５　この内容は、別途職業安定局長が定める。

３．65 歳超雇用推進助成金

65 歳超雇用推進助成金について、以下（１）～（３）の改正を行う。

（１）65 歳超継続雇用促進コースの見直し

○　65 歳超継続雇用促進コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件の見直し及び助成額の変更を行う。（雇保則第 104 条第１号イ及び第２号イ）

【現行制度の概要】

65 歳超継続雇用促進コースの助成額については、事業主が実施した措置及び当該措置の対象となる 60 歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、10 万円～160 万円を支給している。

ただし、「他社による継続雇用制度」を導入した場合については、措置の実施に要した費用の２分の１に相当する額を支給するなど、定率の助成を実施している。

また、既に助成金の支給を受けた事業主については、再度の支給はできない取り扱いとしている。

【見直しの内容】

・　事業主が定年引上げ、継続雇用制度の導入などの高年齢者の雇用の推進に当たり、段階的に措置を講じた場合にも助成を受けられるよう、１事業主当たり１回限りの支給としていた取り扱いを廃止する。

・　助成額について、66 歳以上の年齢への定年引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の廃止の措置を実施した場合の事業主の助成額を 15 万円～240 万円に変更する。また、継続雇用制度の導入については、希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額して支給することとする。

・　「他社による継続雇用制度」の導入について、定率の助成から定額の助成に変更し、16 万円～105 万円を支給することとする。

（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、以下のとおり助成額を変更する。（雇保則第 104 条第２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の助成額については、高年齢者の雇用管理制度の整備を実施した事業主に対して、制度の導入に要した費用の 45％（中小企業事業主にあっては 60％）、上限額 30 万円を支給している。

【見直しの内容】

・　助成額について、事業主が実施した整備内容に応じて、以下のとおり変更する。

ⅰ　能力評価制度及び賃金体系の整備

：45 万円（中小企業事業主にあっては、60 万円）

ⅱ　能力評価制度及び賃金体系以外の整備

：23 万円（中小企業事業主にあっては、30 万円）

ⅲ　上記整備に当たり、雇用管理制度の見直し・導入や、健康診断を実施するための制度の導入に伴い機器等を導入した場合

：導入に要した費用の 45％（中小企業事業主にあっては 60％）、上限額 30 万円

（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、以下のとおり助成額を変更する。（雇保則第 104 条第２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、期間の定めのない労働契約を締結する労働者へ転換した有期契約労働者１人につき 23 万円（中小企業事業主にあっては、30 万円）を事業主に対して支給している。

【見直しの内容】

・　助成額を、対象となる有期契約労働者 1 人につき 30 万円（中小企業事業主にあっては、40 万円）に変更する。

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日以上の育児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%以上の場合で、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）

【現行制度の概要】

（対象事業主）
中小企業事業主

（助成金の種類）
① 介護休業
次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給。
・ 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日以上の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 介護短時間勤務	 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） 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	＜育児休業＞ ・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） ※　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 ・業務代替手当：支給額の３／４［４／５］ ※手当の対象人数によらず上限月 10 万円、12 か月まで ※[]内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増
		＜育児短時間勤務＞ ・業務体制整備経費：３万円 ※　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 ・業務代替手当：業務代替者に支給した手当総額の３／４ ※　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 ※　１か月以上の短時間勤務から対象

②	新規雇用 （派遣の受入れを含む。）	＜育児休業＞ ・代替期間に応じ以下の額を支給 ※［］内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増 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		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 ※　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
（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回限り

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

※　初回の支給から５年以内が対象

※　①と②の合計で１年度 10 人まで

※　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

※　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

※　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

【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。

５．人材確保等支援助成金

○　雇用管理制度・雇用環境整備助成コース助成金の見直し

賃上げは職場定着・離職防止に効果のある取組であることから、より高い賃上げにより事業主の雇用管理改善が促進されるよう、雇用環境整備に係る新たな加算要件を設ける見直しを行う。（雇保則第 118 条第２項第２号）

【現行制度の概要】

事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、雇用管理制度や従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等（以下「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に支給する。

<table>
<tr><th colspan="2">助成対象</th><th>助成額・助成率
（※２）</th><th>上限額（※３）</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Ａ 雇用管理制度の整備（※１）</td><td>a）賃金規定制度</td><td rowspan="3">40 万円
（50 万円）</td><td rowspan="5">80 万円
（100 万円）</td></tr>
<tr><td>b）諸手当等制度</td></tr>
<tr><td>c）人事評価制度</td></tr>
<tr><td>d）職場活性化制度</td><td>20 万円
（25 万円）</td></tr>
<tr><td>e）健康づくり制度</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ｂ 雇用管理改善機器等の導入</td><td>導入に要した費用の１／２（625／1000）</td><td>150 万円
（187.5 万円）</td></tr>
</table>

※１　a～e の制度のいずれか１つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（２以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

※２　括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上）増額した場合のもの

※３　上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限（括弧内は雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上）増額した場合の上限）

【見直しの内容】

雇用管理改善機器等の導入に係る助成については、職業安定局長が定めるところにより、雇用する労働者に係る賃金を５％以上増額した場合にその導入に要した経費の１／８に相当する額を加算した額を支給することとしているところ、賃金を７％以上増額した場合には、当該経費の１／４に相当する額を加算した額を支給することとする（あわせて、賃金を７％以上増額した場合における助成額の上限額も定める。）

※　その他、雇用管理に困難を抱える事業主については、助成額の加算又は助成率の引上げに係る要件を緩和し、雇用する労働者に係る賃金を３％以上増額した場合に助成額の加算又は助成率の引上げの対象とする見直しも行う（この内容は、別途職業安定局長が定める）。

<table>
<tr><th colspan="2">助成対象</th><th>助成額・助成率</th><th>上限額（※６）</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Ａ 雇用管理制度の整備（※４）</td><td>a）賃金規定制度</td><td rowspan="3">40 万円
（50 万円）（※５）</td><td rowspan="5">80 万円
（100 万円）
（※５）</td></tr>
<tr><td>b）諸手当等制度</td></tr>
<tr><td>c）人事評価制度</td></tr>
<tr><td>d）職場活性化制度</td><td rowspan="2">20 万円
（25 万円）（※５）</td></tr>
<tr><td>e）健康づくり制度</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ｂ 雇用管理改善機器等の導入</td><td>導入に要した費用の１／２
（625／1000 又は 750／1000）（※７）</td><td>150 万円
（187.5 万円又は 225 万円）（※８）</td></tr>
</table>

※４　a～e の制度のいずれか１つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（２以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

※５　括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上（雇用管理に困難を抱える事業主は３％以上））増額した場合のもの

※６　上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限

※７　雇用する労働者に係る賃金を５％以上（雇用管理に困難を抱える事業主は３％以上）増額した場合は助成率を 625／1000 とし、７％以上増額した場合は 750／1000 とする。

※８　助成率を 625／1000 とした場合の上限額は 187.5 万円とし、750／1000 とした場合の上限額は 225 万円とする。

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⑵及び⑶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い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

７．人材開発支援助成金

（１）人材育成支援コースの拡充

○　中高年労働者の就業率が上昇している一方で、年齢が上がるにつれて職業訓練等の実施割合が低下していることから、中高年労働者の職業訓練の機会を確保するため、45 歳以上の労働者を対象とした訓練を助成対象に追加する。（雇保則第 125 条第２項）

【現行制度の概要】

助成対象となる訓練は、10 時間以上の OFF-JT による人材育成訓練、新卒者等のために実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた認定実習併用職業訓練、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 を組み合わせた有期実習型訓練としている。

対象訓練	助成率・助成額（通常分）※１			助成率・助成額（賃上げに係る要件）※１，２		
助成内容	OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
	経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成訓練	正規：			正規：	1000	

職務に関連した訓練を 10 時間以上実施した場合	45(30)％ 非正規：70％			60(45)％ 非正規：85％	(500)円／時・人	
認定実習併用職業訓練 (OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練) 新規学校卒業者等に訓練を実施した場合	45(30)％	800(400)円／時・人	20(11)万円／人	60(45)％		25(14)万円／人
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％		10(9)万円／人	100％		13(12)万円／人

※１　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※２　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。
　　または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

○　中高年齢者実習型訓練を新設し、45 歳以上の労働者に実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練を新たに助成する。

対象訓練	助成率・助成額（通常分）※３			助成率・助成額（賃上げに係る要件）※３，４		
助成内容	OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
	経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
中高年齢者実習型訓練 (OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練) ※５	60(45)％	800(400)円／時・人	10(9)万円／人	正規：75(60)％	1000(500)円／時・人	13(12)万円／人

45 歳以上の労働者に訓練を実施した場合						

※3　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※4　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。

または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

※5　訓練は、以下の要件を満たしていることが必要。

- 相互に密接な関連のある実習と座学等とを効果的に組み合わせていること。
- ２か月以上実施するものであること。
- 総訓練時間が、６か月当たりの時間数に換算したときに 425 時間以上であること。
- 実習の割合が全体の１割～９割であること。
- 適正な能力評価を実施するものであること。
- 訓練指導と能力評価の担当者及び責任者が選任されていること。

（２）人への投資促進コースの拡充

○　長期教育訓練休暇制度の導入に係る助成について、制度の利用を促進する観点から、中小企業事業主等を対象に、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加する。（雇保則附則第 34 条第２項）

【現行制度の概要】

長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成している。

助成額（通常分）※１		助成額（賃上げに係る要件）※１，２	
制度導入・実施助成	賃金助成	制度導入・実施助成	賃金助成
20 万円	1000(800)円／時・人	24 万円	-(1000)円／時・人

※1　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※2　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。

または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

○　中小企業事業主を対象に、長期教育訓練休暇制度の導入や実施、有給の長期教育訓練休暇分の賃金に係る助成に加え、新規雇用又は派遣受入を行った場合や、有給の長期教

育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合には、以下の表のとおり上乗せして助成する。

助成内容	助成率・助成額
新規雇用又は派遣受入を行った場合	27 万円（30 日以上 90 日未満） 45 万円（90 日以上 180 日未満） 67 万 5 千円（180 日以上） ※有給の長期教育訓練休暇を取得した期間に応じて助成する
職務代行手当を支払った場合	職務代行手当の 75%

（３）事業展開等リスキリング支援コースの拡充

○　事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため、中小企業事業主を対象に、訓練修了後に導入した事業展開等に資する機器又は設備費用の一部を助成対象に追加する。（雇保則附則第 35 条第２項）

【現行制度の概要】
事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務に、雇用する被保険者を従事させることに伴い、その職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための訓練を行った場合に、OFF-JT による訓練経費の 75%（中小企業事業主以外 60%）及び１人１時間当たり 1,000 円（中小企業事業主以外 500 円）の賃金助成を行っている。

【見直しの内容】
中小企業事業主を対象に、訓練修了後に事業展開等に資する機器又は設備を導入し、訓練受講者全員の賃金を引き上げた場合（※１）に、購入費用の２分の１（※２）を助成する。

※１　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５%）以上増額している場合。
または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３%）以上増額させている場合。

※２　上限額は訓練受講者１人当たり 15 万円を乗じた額又は 150 万円のいずれか低い額

（４）事業展開等リスキリング支援コースの見直し等

○　事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練について、通常より高額な訓練費用の申請が増加しているなどといった課題があるため、適正な訓練費用の支給の観点から、助成額を見直す。（雇保則附則第 35 条第２項）

○　人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額については、人材開発統括官が定めているところ、事業展開等リスキリング支援コースと合わせて雇保則に明記する。（雇保則第 125 条第２項、雇保則附則第 34 条第２項）

【現行制度の概要】

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キリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額は、人材開発統括官の定めにより、訓練の実施時間数が 10 時間以上 100 時間未満の場合の上限額と同額と定めている（上限額は下記表のとおり）。

コース名	対象訓練	10 時間 100 時間未満の上限額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15 万円　※１	10 万円
	認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
	有期実習型訓練　※２	15 万円	10 万円
人への投資促進コース※３	自発的職業能力開発訓練	７万円	７万円
	高度デジタル人材訓練	30 万円	20 万円
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
事業展開等リスキリング支援コース		30 万円	20 万円

※１　事業主団体等も含む。

※２　e ラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。

※３　定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。

【見直しの内容】

事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の上限額について、中小企業の場合は 15 万円、大企業の場合は 10 万円に見直す。

人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額について、雇保則に明記する。

コース名	対象訓練	e ラーニング及び通信制による訓練の助成額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15 万円　※１	10 万円
	認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
	有期実習型訓練　※２	15 万円	10 万円
	自発的職業能力開発訓練	７万円	７万円

人への投資促進コース※３	高度デジタル人材訓練	30 万円	20 万円
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
事業展開等リスキリング支援コース		15 万円	10 万円

※１　事業主団体等も含む。

※２　ｅラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。

※３　定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。

Ⅱ．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改正関係

１．人材確保等支援助成金

（１） 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の拡充及び賃金助成単価の見直し

○　人材確保及び技能向上を通じた定着を促すため、助成金の支給対象事業として、建設事業主が「建設業の魅力の発信から入職・定着」まで一体的に行う取組を追加し、当該取組により入職した者が職場に定着した場合には上乗せ助成を行う。

また、賃金助成における単価の見直しを行う。（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第７条の２第３項）

【現行制度の概要】

建設事業主及び建設事業主団体等が、若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組（※）を実施した場合に助成。

（※）取組の例としては以下のとおり。

① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
（現場見学会、加工技術等の体験会　等）

② 技能の向上を図るための活動等に関する事業
（入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会　等）

③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業
（雇用管理研修の受講　等）　等

【見直しの内容】

建設事業主が次の表の①の魅力発信に関する事業を実施し、③の雇用管理研修を雇用管理責任者等に受講させたうえで、①の事業に参加した者を雇用かつ入職後に②の教育訓練に関する事業を実施し、当該労働者を職業安定局長が定める期間（６か月）以上継続して雇用した場合、現行の助成額に加えて、定着した対象労働者１人当たり 42 万円の上乗せ助成を行う。

また、③の事業を実施した場合の賃金助成における単価を１日当たり 9,500 円（※）に引き上げる。

※　雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合（当該事業の終了後１年以内に５％）以上増額した場合は、１日当たり 11,500 円

事業内容	助成額（※１）	
	現行	見直し後

① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業（現場見学会、加工技術等の体験会　等）	（中小建設事業主） 支給対象費用の３／５ （中小建設事業主以外） 支給対象費用の９／20	（同左）
② 技能の向上を図るための活動等に関する事業（入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会　等）		
③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業（雇用管理研修の受講　等）	8,550 円／日 （５％以上賃上げした場合は 10,550 円／日（※２））	9,500 円／日 （５％以上賃上げした場合は 11,500 円／日（※２））
④ 入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業（上記①～③を一体的に実施した上で、入職者が職場に定着した場合。）	（新設）	（①～③の助成額への上乗せ助成） 42 万円／人（定着した対象労働者）

※１　助成額の上限（一事業年度当たり）

現行　　：①～③の合計 200 万円

見直し後：①～④の合計 200 万円（④の上乗せ助成の上限は 126 万円）

※２　別途職業安定局長が定めるもの。

２．人材開発支援助成金

（１）　建設労働者技能実習コース助成金の見直し

○　賃金助成額の見直し（建労則第７条の２第６項、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。（女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象（経費助成のみ）。）

【見直しの内容】

賃金助成について、以下のとおり単価の見直しを行う。

	現行の助成額	見直し後の助成額

		賃金要件（※１）を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額	賃金要件を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額
中小建設事業主（被保険者数 20 人以下）	CCUS 登録者（※２）	9,405 円／人・日	11,405 円／人・日	10,450 円／人・日	12,450 円／人・日
	CCUS 登録者以外	8,550 円／人・日	10,550 円／人・日	9,500 円／人・日	11,500 円／人・日
中小建設事業主（被保険者数 21 人以上）	CCUS 登録者	8,360 円／人・日	10,110 円／人・日	9,405 円／人・日	11,155 円／人・日
	CCUS 登録者以外	7,600 円／人・日	9,350 円／人・日	8,550 円／人・日	10,300 円／人・日

※１　雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合（５％）以上増額する場合。

または、建設労働者の有する資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる建設労働者に実際に支払い、賃金を職業安定局長が定める割合（３％）以上増額させている場合。

※２　CCUS（建設キャリアアップシステム）

：一般財団法人建設業振興基金が提供する、技能者の就業実績や資格等を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化等に活用するシステム。