

## 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. 改正の趣旨

- 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 6 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、改正の概要は別紙のとおり。

#### 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. 雇用調整助成金
2. 労働移動支援助成金
3. 六十五歳超雇用推進助成金
4. 中途採用等支援助成金
5. 両立支援等助成金
6. 人材確保等支援助成金
7. 認定訓練助成事業費補助金
8. 人材開発支援助成金
9. 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業の改正

#### 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

- その他所要の改正を行う。

### 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
- 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）第 24 条第 1 項
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

### 3. 施行期日等

- 公布日：令和 6 年 3 月 29 日（予定）
- 施行期日：令和 6 年 4 月 1 日

## I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

## 1. 雇用調整助成金

## (1) 休業等に係る助成率の見直し

- 休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう、以下のとおり助成率等の見直しを行う。(雇用保険法施行規則(以下「雇保則」という。)第102条の3第2項)

## 【現行制度の概要】

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練等により、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する。

## (支給額)

休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当相当額(教育訓練を実施した場合、賃金相当額)に1/2(中小企業事業主は2/3)を乗じた額。

## 【見直しの内容】

- ・ 支給日数が30日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間における教育訓練実施率が支給日数の1/10未満の事業主については、休業手当等相当額の1/4(中小企業事業主は1/2)の助成率を適用する。

## (2) クーリング期間に係る起算日の変更

- 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主の場合、雇用調整助成金の支給を受けることができないクーリング期間(1年)に係る起算日について、以下のとおり変更を行う。(雇保則第102条の3第1項)

## 【現行制度の概要】

直前の対象期間の満了の日の翌日から起算する。

## 【見直しの内容】

- ・ 直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた直前の判定基礎期間(休業、教育訓練の場合)又は支給対象期間(出向の場合)の末日のいずれか遅い日の翌日から起算する。

## 2. 労働移動支援助成金

### (1) 早期再就職支援等助成金の新設（中途採用等支援助成金との統合）

- 事業主にとってより分かりやすく、かつ、より助成内容に沿った名称とするため、労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金を統合し、助成金の名称を早期再就職支援等助成金に変更するとともに、早期雇入れ支援コースの名称を雇入れ支援コースに変更する。（雇保則第 102 条の 5 及び第 110 条の 4）

それに伴い、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）の様式第 1 号について所要の改正を行う。

#### 【具体的な内容】

<令和 5 年度>

	コース名	支給対象措置
労働移動支援助成金	再就職支援コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>再就職支援</li> <li>休暇付与支援</li> <li>職業訓練実施支援</li> </ul>
	早期雇入れ支援コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期雇入れ支援</li> <li>人材育成支援</li> </ul>
中途採用等支援助成金	中途採用拡大コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>中途採用率の拡大</li> <li>45 歳以上の中途採用率の拡大</li> </ul>
	U I J ターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施



<令和 6 年度>

	コース名	支給対象措置
早期再就職支援等助成金	再就職支援コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>再就職支援</li> <li>休暇付与支援</li> <li>職業訓練実施支援</li> </ul>
	雇入れ支援コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期雇入れ支援</li> <li>人材育成支援</li> </ul>
	中途採用拡大コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>中途採用率の拡大</li> <li>45 歳以上の中途採用率の拡大</li> </ul>
	U I J ターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施

(2) 再就職支援コース奨励金の見直し

- 離職を余儀なくされる労働者の早期再就職のため、離職前の訓練を実施する事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定するとともに、職業訓練実施支援に実施助成を新設する。(雇保則第 102 条の 5 第 2 項、第 3 項及び第 6 項)

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、再就職支援（民間の職業紹介事業者への委託）、休暇付与支援（求職活動のための休暇付与）又は職業訓練実施支援（再就職に資する職業訓練の実施）のいずれかにより、再就職を実現させた事業主に対して助成を行う。

(支給額)

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	【通常】 $1/2 < 1/4 >$ (45歳以上の場合 $2/3 < 1/3 >$ ) 【特例区分】 $2/3 < 1/3 >$ (45歳以上の場合 $4/5 < 2/5 >$ )
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額 (上限 30 万円)
②グループワーク加算	3回以上実施で1万円
休暇付与支援	8,000円 (※3) $< 5,000円 (※3) >$ /日 (上限 180 日分)
職業訓練実施支援	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額 (上限 30 万円)

※1 再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は 60 万円が上限。

※2  $< >$ 内の助成率は中小企業事業主以外

※3 労働日に通常支払われる賃金の額が 8,000 円又は 5,000 円に満たない場合は、当該額

【見直し後の制度の概要】

(支給額)

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	(変更なし)
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額 (訓練時間数に応じた上限あり) $\left( \begin{array}{ll} \underline{10時間以上 100時間未満} & \underline{上限 15万円 < 10万円 >} \\ \underline{100時間以上 200時間未満} & \underline{上限 30万円 < 20万円 >} \\ \underline{200時間以上} & \underline{上限 50万円 < 30万円 >} \end{array} \right)$
②グループワーク加算	(変更なし)
休暇付与支援	(変更なし)
職業訓練実施支援	【経費助成】 訓練実施にかかる委託費用× $3/4$ の額 (訓練時間数に応じた上限あり) $\left( \begin{array}{ll} \underline{10時間以上 100時間未満} & \underline{上限 15万円 < 10万円 >} \\ \underline{100時間以上 200時間未満} & \underline{上限 30万円 < 20万円 >} \\ \underline{200時間以上} & \underline{上限 50万円 < 30万円 >} \end{array} \right)$ 【実施助成】 $960円 < 480円 >$ /時間

※1 再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は 60 万円 (中小企業事業主であって、①訓練加算の訓練時間数が 200 時間以上の場合は、80 万円) が上限。

※2  $< >$ 内の助成額・助成率は中小企業事業主以外

### (3) 早期雇入れ支援コース奨励金の見直し

- 事業主の賃上げへの行動変容を促し賃金上昇を伴う円滑な労働移動を促進していくため、賃金上昇させた場合の加算要件を必須要件に改めるとともに、早期再就職を促進するため、本コースの対象となる労働者に特定受給資格者（雇用保険法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者をいう。）を追加する。

あわせて、事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定する。（雇保則第 102 条の 5 第 7 項から第 10 項まで）

#### 【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後 3 か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行うとともに、雇入れ前の賃金と比して 5 % 以上上昇させた場合に加算を行う。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部について上乘せ助成を行う。

(支給額)

早期雇入れ支援（雇入れ助成）		30 万円（※ 1、※ 2）
人材育成支援 （訓練加算）	OJT 実施助成	800 円／時間（※ 3、※ 4）
	OFF- 実施助成	900 円／時間（※ 3、※ 4）
	JT 経費助成	実費（上限 30 万円（※ 1、※ 5））

※ 1 生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合（優遇助成）の加算（+10 万円）

※ 2 雇入れ前の賃金から雇入れ後 6 か月間の各月の賃金を 5 % 以上上昇させた場合の加算（+20 万円）

※ 3 優遇助成における訓練加算（+100 円／時間）

※ 4 優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（+200 円／時間）

※ 5 優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（+20 万円）

#### 【見直し後の制度の概要】

(支給額)

早期雇入れ支援（雇入れ助成（※ 6））		30 万円（※ 1）					
人材育成支援 （訓練加算）	OJT 実施助成	20 万円 < 11 万円 >					
	OFF- JT	実施助成	960 円 < 480 円 > / 時間（※ 3）				
		経費助成	実費（訓練時間数に応じた上限あり（※ 1）） <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="border: 1px solid black;">10 時間以上 100 時間未満</td> <td style="border: 1px solid black;">上限 15 万円 &lt; 10 万円 &gt;</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black;">100 時間以上 200 時間未満</td> <td style="border: 1px solid black;">上限 30 万円 &lt; 20 万円 &gt;</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black;">200 時間以上</td> <td style="border: 1px solid black;">上限 50 万円 &lt; 30 万円 &gt;</td> </tr> </table>	10 時間以上 100 時間未満	上限 15 万円 < 10 万円 >	100 時間以上 200 時間未満	上限 30 万円 < 20 万円 >
10 時間以上 100 時間未満	上限 15 万円 < 10 万円 >						
100 時間以上 200 時間未満	上限 30 万円 < 20 万円 >						
200 時間以上	上限 50 万円 < 30 万円 >						

※ 6 雇入れ前の賃金から雇入れ後 6 か月間の各月の賃金を 5 % 以上上昇させる

※ 7 < > 内の助成額は中小企業事業主以外

### 3. 六十五歳超雇用推進助成金

#### ○ 高年齢者無期雇用転換コースの見直し

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成するものであるところ、本コースを創設してから 10 年弱が経過すること等を踏まえ、現在の該当年齢における有期契約労働者及び無期雇用労働者の平均賃金に基づき、支給額の見直しを行う。(雇保則第 104 条)

#### 【現行制度の概要】

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成する。

(支給額)

無期雇用労働者に転換した労働者 1 人あたり 48 万円 (中小企業事業主以外は 38 万円)

#### 【見直しの内容】

(支給額)

無期雇用労働者に転換した労働者 1 人あたり 30 万円 (中小企業事業主以外は 23 万円)

### 4. 中途採用等支援助成金

#### ○ 早期再就職支援等助成金の新設 (労働移動支援助成金との統合)

2 (1) 参照。

## 5. 両立支援等助成金

子の年齢に応じて両立支援に対するニーズは変化し、特に子が3歳に到達して以降は、短時間勤務だけでなく、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズも増していく。これらのニーズに応えることが、男女が共に育児・家事を分担しつつ、キャリア形成も可能とするために必要であり、事業主に対して柔軟な働き方を可能とする取組を求めるべきであることから、働き続けながら子育て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を支援する両立支援等助成金について、以下の見直しを行う。

### (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、以下のとおり拡充及び加算措置の新設を行う。(雇保則第116条第3項及び第5項(新設))

#### 【現行制度の概要】

##### ① 第1種助成金

###### ・育児休業取得

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。)を複数(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。

###### <育児休業等に関する情報公表加算>

「育児休業取得」の支給を受けた事業主について、申請前の直前年度に係る育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に、支給する。

##### ② 第2種助成金

第1種助成金を受給した事業主において、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。

- ・第1種助成金を申請した事業年度(以下「第1種申請年度」という。)の翌事業年度以降3事業年度以内に30%以上上昇している場合
- ・第1種申請年度において、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%以上の場合に、第1種申請年度の翌事業年度以降3事業年度以内に2事業年度連続70%以上となった場合

(支給額)

第1種 (※1)	育児休業取得	20万円(※2)	
	育児休業等に関する 情報公表加算(※3)	2万円	
	育児休業取得率が30%以上 上昇した場合	1事業年度以内	60万円
		2事業年度以内	40万円

第2種 (※1、 4)		3事業年度以内	20万円
	育児休業取得率が2事業年度 連続70%以上となった場合	2事業年度目	40万円
		3事業年度目	20万円

※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。

※3 1回限り加算。

※4 第1種を受給した事業主が対象。

#### 【見直しの内容】

##### ○ 第1種助成金の拡充

- ・第1種助成金の要件の1つである雇用環境の整備措置を複数（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は、3つ以上）実施することについて、現行制度において4つの選択肢から事業主が選択することとしているところ、5つ目の措置内容として新たに「育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置」を追加する。
- ・現行制度においては、第1種助成金の対象となるのは、中小企業事業主において要件を満たす最初の被保険者のみであるところ、以下の場合にそれぞれ10万円を支給することとする。
  - ①当該中小企業事業主において要件を満たす2人目の被保険者については雇用環境の整備措置を3つ以上（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は、4つ以上）実施し、かつ、10日以上の子育て休業を取得させた場合
  - ②当該中小企業事業主において要件を満たす3人目の被保険者については雇用環境の整備措置を4つ以上（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は、5つ全て）実施し、かつ、14日以上の子育て休業を取得させた場合
- ・中小企業事業主において第1種助成金の要件を満たす最初の被保険者に対して、雇用環境の整備措置を4つ以上実施した場合に、第1種助成金に10万円を加算して支給することとする。

##### ○ 第2種助成金への加算措置の新設

中小企業事業主において第1種助成金の要件を満たす最初の被保険者が、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終えるまでに、当該中小企業事業主がプラチナくるみん認定を受けていた場合であって、当該中小企業事業主が第2種助成金の要件を満たしたときに、第2種助成金に15万円を加算して支給することとする。



## (2) 育児休業等支援コース助成金の見直し

- 育児休業等支援コース助成金における職場復帰後支援を廃止し（雇保則第 116 条第 8 項）、新設する「柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金（仮称）」に再編する。

### 【現行制度の概要】

#### ① 育休取得時・職場復帰時

- ・ 育休復帰支援計画を作成し、同計画に基づく措置を講ずること。
- ・ 育休復帰支援計画の対象労働者が同計画に沿って 3 か月以上の育児休業を取得したこと。

#### ② 職場復帰後支援

- ・ 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」又は「B：保育サービス費用補助制度」を導入すること。
- ・ 1 か月以上の育児休業を取得した対象労働者が、復帰後 6 か月以内に一定の利用実績（A の場合は 10 時間以上の取得、B の場合は 3 万円以上の補助）があること。

#### < 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育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に支給する。

(支給額)

①	育休取得時	30 万円 (※ 1)	
	職場復帰時	30 万円 (※ 1)	
②	職場復帰後支援	制度導入 30 万円 (※ 2)	A 子の看護休暇制度 1,000 円×時間 (※ 3) B 保育サービス費用 実支出額の 2 / 3 補助 (※ 3)
育児休業等に関する 情報公表加算 (※ 4)		①・②いずれかへの加算として 2 万円	

※ 1 1 企業当たり各 2 人まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者 各 1 人）。

※ 2 制度導入については A 又は B の導入時いずれか 1 回のみ支給。導入のみの申請は不可。

※ 3 制度利用については最初の支給申請日から 3 年以内に 5 人まで支給。

さらに、1 企業当たり A は 200 時間、B は 20 万円が上限。

※ 4 1 回限り加算。

### 【見直しの内容】

育児休業等支援コース助成金のうち、②職場復帰後支援を廃止する。

※新設する「柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金（仮称）」に一部再編。

### (3) 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金（仮称）の新設

- 既存の「育児休業等支援コース助成金」の職場復帰後支援を見直し、「柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金（仮称）」を新設する。（雇保則第 116 条第 14 項及び第 15 項（新設））

#### 【具体的な内容】

- 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 a) から e) までの制度（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一定以上利用させた中小企業事業主を対象とする。

- a) 始業時刻等の変更
- b) テレワーク等
- c) 所定労働時間の短縮措置
- d) 小学校就学前の子に係る保育サービスの手配・費用補助
- e) 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（子の看護休暇を含む。）の付与

（※） a)、b)、d)、e) 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。

#### < 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育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に支給する。

#### （支給額）

①	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 つの制度を利用（※ 1）	20 万円
②	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 つの制度を利用（※ 1）	25 万円
③	育児休業等に関する情報公表加算（※ 2）	2 万円

※ 1 対象被保険者 1 人当たりの額。1 年度に 5 人まで。なお、対象被保険者には、3 歳未満の子を養育する被保険者も含む（所定外労働時間の短縮措置については、3 歳未満の子を養育する労働者について措置義務となっていることから、3 歳未満の子を養育する被保険者については選択肢から除外する）。

※ 2 1 回限り加算。

(4) 介護離職防止支援コース助成金及び育児休業等支援コース助成金における新型コロナウイルス感染症対応特例の廃止

- 介護離職防止支援コース助成金及び育児休業等支援コース助成金における新型コロナウイルス感染症対応特例を廃止する。（雇保則附則第 17 条の 2 の 2 及び第 17 条の 2 の 4）

**【現行制度の概要】**

- ・介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）

令和 2 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの間において、i に該当する中小企業事業主に対して、ii に定める額を支給するもの。

- i その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第 24 条第 2 項の規定により、育児・介護休業法第 2 条第 2 号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第 16 条の 5 第 1 項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して 5 日以上取得させたもの

- ii 被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、イ又はロの額（それぞれ 5 人までの支給に限る。）

イ 10 日未満 被保険者 1 人につき 20 万円

ロ 10 日以上 被保険者 1 人につき 35 万円

- ・育児休業等支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度（ベビーシッターやテレワーク、フレックスタイム制等、学校休業等があっても勤務継続できる制度）を導入し、当該特別休暇を令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの間に取得させた事業主に対し、当該特別休暇の取得者 1 人当たり 10 万円を支給するもの。

※ 1 事業主 10 人まで（上限 100 万円）

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの廃止

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金を廃止する。  
(雇保則附則第 17 条の 2 の 6)

**【現行制度の概要】**

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の 6 割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を社内に周知し、当該休暇を合計 20 日以上労働者に取得させるとともに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について、就業規則等に規定し、周知した事業主に対し、助成金を支給する。

(対象労働者)

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として医師等の指導により休業が必要な妊娠中の女性労働者

(対象期間)

令和 5 年 9 月 30 日まで

(支給額)

対象労働者 1 人当たり 20 万円（1 事業主につき 5 人まで）

## 6. 人材確保等支援助成金

### (1) 人事評価改善等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、人事評価改善等助成コースの申請受付を再開するとともに、対象事業主に係る要件を改正する。(雇保則第 118 条第 2 項)

#### 【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（以下「人事評価制度等」という。）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。

#### (対象事業主)

- ・ 人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下「実施日」という。）の属する月の前月から12か月後に労働者に支払われた賃金の総額を、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。
- ・ 実施日の翌日から1年間における事業所の離職者数を、実施日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

#### 【見直しの内容】

#### (対象事業主)

- ・ 実施日に支払われた賃金の総額と、その前月に支払われた賃金の総額を比較し、実施日に支払われた賃金の総額について、職業安定局長が定める目標値以上に増額した事業主であること。
- ・ 人事評価制度等の適用開始日（以下単に「適用開始日」という。）から1年間における事業所の離職者数を、適用開始日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

### (2) 介護福祉機器助成コースの廃止

- 介護福祉機器助成コースを廃止する。(雇保則第 118 条第 2 項)

#### 【現行制度の概要】

介護事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、介護福祉機器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助成を行う。

### (3) テレワークコースの見直し

○ テレワークコースについて、以下のとおり助成率を変更する。(雇保則第 118 条第 2 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、上乘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 30% 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 20% (賃上げ要件を満たした場合は 35%) 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】

(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)

## 7. 認定訓練助成事業費補助金

### ○ 認定訓練助成事業費補助金の特例の延長

令和6年能登半島地震により被災した施設の災害復旧に係る施設費等の補助率の引上げについて、令和7年3月31日まで延長する。(雇保則附則第17条の5の3)

#### 【現行制度の概要（令和6年2月下旬措置予定）】

令和5年度までの暫定措置として、令和6年能登半島地震により被災した認定職業訓練校の災害復旧に要する施設費及び設備費に係る都道府県への補助率を1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象経費全体に占める国の負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

## 8. 人材開発支援助成金

### (1) 障害者職業能力開発コース助成金の廃止

- 障害者職業能力開発コース助成金について、令和6年度より、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第49条第1項の規定に基づく障害者雇用納付金助成金において支給することとしているため、関係規定を削除する。（雇保則第125条第5項）

#### 【現行制度の概要】

障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主又は事業主団体に対してその費用を一部助成することにより、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図る。

### (2) 人への投資促進コース助成金の見直し

#### ① 長期教育訓練休暇制度の拡充

- 長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とし、中小企業事業主における1人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げる。（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、要件を満たす各被保険者に当該制度に基づく休暇を付与した事業主に対し、実際に当該被保険者が休暇の取得を行った場合に、所定の賃金等を助成するもの。

（支給額）

企業規模	1人当たり賃金助成 支給上限日数	賃金助成額 1人1日当たり	
			賃上げに係る要件
中小企業事業主以外	150日	6,000円	7,200円
中小企業事業主	150日	6,000円	7,200円

#### 【見直しの内容】

（支給額）

企業規模	1人当たり賃金助成 支給上限時間数	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	1,200時間 (150日相当)	760円 (1日当たり 6,000円相当)	960円 (1日当たり 8,000円相当)
中小企業事業主	1,600時間 (200日相当)	960円 (1日当たり 8,000円相当)	

#### ② 自発的職業能力開発訓練の拡充

- 自発的職業能力開発訓練の訓練時間の下限20時間の要件を10時間に引き下げるとともに、長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするため、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めることとする。（雇保則附則第34条第2項）



## 9. 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業の改正

### (1) 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業（雇保則附則第 17 条の 7 の 2 関係）の廃止

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資する講習を実施する学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部の補助を行う事業（以下「リカレント訓練」）を雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業として、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第 7 条に基づく職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第 17 条の 7 の 2）
- リカレント訓練が令和 5 年度末をもって終了するため、関係規定を削除する。

## 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) 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の見直し

- 建設現場の環境整備を通して女性建設労働者の入職・定着を促進するため、支給上限額を引き上げる。(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4項)

#### 【現行制度の概要】

##### ○女性専用作業員施設設置経費助成

助成金を申請する中小建設事業主が、自ら施工管理する建設工事現場に女性専用の作業員施設を賃借により整備した場合に、一事業年度につき、60万円を支給上限として当該賃借に要した経費の5分の3を助成する。

#### 【見直しの内容】

一事業年度当たりの支給上限額を60万円から90万円に引き上げる。

### 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

- 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6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7年3月31日まで延長する。