

令和9年度厚生労働省予算概算要求における重点要求

創薬・先端医療を始めとする戦略分野を中心とした官民連携の国内投資を徹底するとともに、国内投資を全国に拡げ、投資と賃上げの好循環を加速させていくため、賃上げ環境整備・労働市場改革・人材育成等の分野横断的な課題に対応する必要がある。

また、成長型経済に合わせて物価・賃金上昇を適切に反映する中で必要な医療・介護等の提供体制を確保するとともに、安全・安心の確保、包摂的な地域共生社会の実現等を図る必要がある。

このため、以下を柱に重点的な要求を行う。（Ⅰ・Ⅱについては、創設された『「強く豊かな日本」投資枠』を積極的に活用）

Ⅰ. 戦略分野を中心とした官民連携の国内投資の徹底

<1. 創薬・先端医療>

- 革新的医薬品の創薬環境整備
- 感染症危機対応医薬品等の確保支援等
- バイオ医薬品・再生医療等製品等の開発・製造体制の整備
- 革新的デバイスを活用した先端医療の推進
- ライフログデータ等の利用基盤整備等

<2. デジタル・サイバーセキュリティ>

- 医療情報システムのクラウドネイティブ化とサイバーセキュリティ強化、病院DXの推進、全国的なデータ連携基盤の整備

<3. AI・半導体>

- 医療、介護、障害福祉分野におけるテクノロジー導入等への支援

<4. 防災・国土強靱化など>

- 老朽化・災害対策を含む施設・設備の計画的な整備

国内投資を
起点に
成長軌道へ

Ⅱ. 賃上げ環境整備・労働市場改革等の 分野横断的な課題への対応

<1. 賃上げ環境整備>

- 業務改善助成金等の「賃上げ」支援助成金パッケージ等

<2. 労働市場改革>

- 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や生産性向上
- 「労働市場の見える化」等による外部労働市場の機能強化・労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進
- 多様な人材の労働参加の促進
- 中小企業を始めとした企業の人材マネジメントへの支援

<3. 人材育成>

- 医療・介護・福祉等分野の必要なエッセンシャルワーカーの確保

<4. 金融>

- 資産運用立国の取組の発展

人材力の強化と
国内投資拡大の
環境整備

強く豊かで
持続可能な経済社会
の実現

国民の命と健康、生活を守り、安心して働き、活躍し、挑戦できる基盤の整備
経済・物価動向等の的確な反映による医療・介護等の提供体制の確保

Ⅲ. 持続可能な社会保障制度の構築、安全・安心の確保、包摂的な地域共生社会の実現等

<地域医療・介護の提供体制の確保>

- 将来の医療需要等を見据えた医療提供体制の整備・強化
- 救急・災害医療提供体制等の確保、小児・周産期医療提供体制の充実
- 地域包括ケアシステムの更なる深化・推進
- 地域特性を踏まえた人口減少の要因分析及び人口減少対策の効果検証の推進

<攻めの予防医療と疾病対策等>

<感染症対策の体制強化、国際保健の推進>

<安定的で持続可能な医療保険制度・介護保険制度の運営確保>

<地域共生社会の実現等>

- 生活保護制度の着実な推進
- 生活困窮者自立支援等の推進、包括的な支援体制の整備
- 障害者支援の促進、依存症対策の推進
- 新しい成年後見制度を見据えた地域の権利擁護支援体制の確保、身寄りのない高齢者等の支援の推進
- 自殺総合対策、ひきこもり支援の推進、困難な問題を抱える女性への支援の推進

<安心できる年金制度の確立>

<戦没者の慰霊・戦没者遺族等の援護の推進>

<被災者・被災施設の支援等>

※ 薬価改定等、実際の経済・物価の動向が令和8年度診療報酬改定時の見通しから大きく変動し、医療機関等の経営状況に支障が生じた場合の診療報酬の調整、介護報酬改定、障害福祉報酬改定、生活保護基準の見直し等への対応及びその他重要政策については、予算編成過程において検討する。

※ 「第1次国土強靱化実施中期計画」における推進が特に必要な施策については、予算編成過程において検討する。

令和9年度概算要求額 12億円 + 事項要求（12億円）（）内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額 62億円

1 事業の目的

うち投資枠 事項要求 「第1次国土強靱化実施中期計画」における推進が特に必要な施策については、予算編成過程において検討する。

- 高齢者施設等の防災・減災・国土強靱化対策を推進するため、都道府県や市町村が作成する整備計画に基づく、施設・設備等の整備事業について支援し、利用者の安全・安心を確保する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 既存の小規模高齢者施設等のスプリンクラー設備等整備事業

広域型
小規模

- 高齢者施設等については、火災発生時に自力で避難することが困難な方が多く入所しているため、消防法令の改正に伴い、新たにスプリンクラー設備等の整備が必要となる施設に対して、その設置を支援

② 認知症高齢者グループホーム等防災改修等支援事業

小規模

- 施設の老朽化に伴う大規模修繕を支援
- 耐震化改修、水害対策に伴う改修等、非常用自家発電設備の整備を支援

③ 社会福祉連携推進法人や生産性向上、中山間・人口減少地域で連携・協働に取り組む法人等に係る高齢者施設等の大規模修繕等支援事業

広域型

- 社会福祉連携推進法人の社員等、生産性向上、中山間・人口減少地域で連携・協働に取り組む法人の老朽化した広域型施設の大規模修繕等を支援（下線部拡充）

④ 高齢者施設等の非常用自家発電設備・給水設備整備事業・水害対策強化事業

広域型
小規模※

- 災害による停電・断水時にも、施設機能を維持するための電力や水の確保を自力でできるよう、非常用自家発電設備（燃料タンクを含む）の整備や水害対策に伴う改修等を支援
- ・ 給水設備（受水槽・地下水利用給水設備）の整備を支援（※広域型施設・小規模施設も対象）

⑤ 高齢者施設等のブロック塀等改修整備事業・換気設備整備事業

広域型
小規模

- 災害によるブロック塀の倒壊事故等を防ぐため、安全上対策が必要なブロック塀等の改修を支援
- 感染リスクの低減のため、換気設備の設置等を支援

令和9年度補助基準単価等の見直し

- 近年の建設費の高騰等を踏まえた所要の経費を確保するとともに、事業の実施状況等を踏まえた単価の引上げ等を行う。
（参考）令和8年度 7.7%引き上げ
- 中山間・人口減少地域等の支援の充実のため、地域医療介護総合確保基金と同様に、離島・豪雪地帯等の単価に8%を加算することを可能とする

3 実施主体等



注）青字は「第1次国土強靱化実施中期計画」（令和7年6月6日閣議決定）第4章「推進が特に必要となる施策」に掲げる事業

94

令和9年度概算要求額 543億円（21億円）（）内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額 352億円

うち投資枠 543億円

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

賃金
引上げ

+

設備投資等

➡

設備投資等に要した
費用の一部を助成

【対象事業場】

事業場内最低賃金が、令和9年度地域別最低賃金未満であること

【見直し内容】

- ・ 90円コースの助成上限額の引上げを検討。
- ・ 最低賃金別助成率の区分を「1,100円未満（5分の4）」「1,100円以上（4分の3）」に見直す。
- ・ 申請期間の拡充を検討。

【助成上限額（現行）】

（単位：万円）

引き上げる 労働者数	引上げ額		
	50円	70円	90円
1人	30(40)	40(50)	90(100)
2～3人	40(70)	50(100)	150(240)
4～5人	70	130	270
6～7人	90	180	360
8人以上	110	230	450
10人以上（※）	130	300	600

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

※2 「引上げ額」欄の（ ）は事業場規模30人未満

【助成率】

事業場内最低賃金 1,100円未満	事業場内最低賃金 1,100円以上
4/5	3/4

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）



中小企業等

4 事業実績

◆ 支給件数：18,515件

※ 令和7年度実績

令和9年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R9要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【543億円(21億円)】 拡充

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

➢ 助成率の区分を見直し、一部コースの助成上限額を引上げ、申請期間を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円(101億円)】 拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 交付申請前の事業年度内に行った賃金引上げも支給要件として認める

人材開発支援助成金（訓練実施コース）【596億円(533億円)】 拡充

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職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ ①訓練終了後に賃上げ等した場合に経費助成率及び賃金助成額を引き上げ、②事業展開に資する訓練を実施し、訓練終了後に賃上げ等した場合に、事業展開に資する機器・設備等の導入費用の一部を助成（中小企業のみ対象）

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）
【19億円(18億円)】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ ①対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合に加算、②雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合に高額加算、③雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合に加算

非正規雇用労働者の処遇改善

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）
【583億円(554億円)】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【6.4億円(9.5億円)】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円(10億円)】

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成
➢ 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【80百万円(1.0億円)】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

96

新規

投資枠

生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業

健康・生活衛生局生活衛生課
(内線2431)

令和9年度概算要求額 6.2億円（-）（内は前年度当初予算額 令和7年度補正予算額 5.8億円）

うち投資枠 6.2億円

1 事業の目的

生活衛生関係営業者は国民生活に密接に関わるサービスを提供し、地域経済・雇用の基盤となっているが、大半が中小零細事業者である。物価高騰、賃上げ等への対応のみならず、現下の情勢に機動的に対応する必要がある中で、依然として厳しい経営状況が続いている。そのため、本事業では、業種ごとの価格転嫁や既存商品・サービスのブランド化の取組や、経営課題の解決に向けた専門家による伴走型支援を行うことにより、生産性向上の取組の推進、経営状況の改善、衛生水準の適切な確保や賃上げ等に向けた生活衛生関係営業者の取組を推進する。

2 事業の概要

(1) 生活衛生関係営業物価高騰等対応支援事業

生活衛生関係営業の業界として物価高騰や賃金引上げ等に対応するため、消費者・利用者に価格転嫁を受け入れてもらえるよう、全国生活衛生同業組合連合会による業種ごとの特性を踏まえた自主的な取組を支援する。

(2) 生活衛生関係営業経営支援事業

生活衛生関係営業者の経営状況を改善して地域活性化を図るため、中小企業診断士による経営診断や事業再構築・省エネ等に向けた補助金の活用及び融資実行の際の返済計画等の作成や借換・条件変更等のための相談支援、税理士による税制優遇措置等の相談支援など、生活衛生関係営業者に対する専門家による多様な現場のニーズに応じた伴走型の支援を実施する。

3 実施主体等・スキーム



97

独立行政法人国立病院機構が提供する医療体制基盤維持強化事業

令和9年度概算要求額 151億円（-）（内は前年度当初予算額）

うち投資枠 151億円

1 事業の目的

独立行政法人国立病院機構は、地域ニーズに適合した医療の提供に加え、重症心身障害、筋ジストロフィー等の他の医療機関では対応が困難な専門的医療（国のセーフティネット医療）の提供や、震災等の危機的状況における医療の提供といった役割を担っている。

新型コロナウイルス感染症の影響や、昨今の物価高騰の影響等もあり、毎年度の医業収支の赤字が300億円（R7は439億円の赤字）を超える中、ダウンサイジングや再編・統合等を含む徹底した経営改善に取り組んでいるが、法人努力としての人件費抑制や投資抑制は限界を迎えている状況。

国直属の公的医療機関として、我が国の医療のセーフティネット機能や、危機的状況への対応機能を引き続き担っていくため、医療従事者の処遇改善や人材確保、育成等を図ることにより、医療提供体制の基盤を強化していく。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

国立病院機構の役割

地域ニーズに合わせた5疾病6事業の提供

- 5疾病（がん77病院、急性心筋梗塞53病院、脳卒中69病院、糖尿病63病院、精神49病院）
- 6事業（救急113病院、災害70病院、へき地9病院、周産期47病院、小児77病院、新興感染症140病院）

（令和8年3月現在）

セーフティネット医療の提供（他の設置主体では体制整備や採算面での対応が困難な専門的医療の確実な提供）

- 心身喪失者等医療観察法への対応 全国（856床）の48.5%（415床）
- 筋ジストロフィーへの対応 全国（2,507床）の93.7%（2,349床）
- 重症心身障害への対応 全国（22,452床）の36.2%（8,138床）
- 結核への対応 全国（3,508床）の28.7%（1,008床）

（令和8年4月現在）

国等の要請に基づく危機的状況への対応

- 新型コロナウイルス対応
・ダイヤモンドプリンス号 船内での診療対応
・厚労大臣からの要請に基づく病床確保、医療人材派遣対応
- H28.4 熊本地震やR6.1 能登地震をはじめ、R8.7 熊本地震においても発災直後から医療班を継続派遣等



補助内容

○ NHO病院が担う、国のセーフティネット医療（重症、筋ジス、結核等）や、危機的な状況での医療が、今後も安定的に継続して提供されるよう、医療提供体制の基盤強化に必要な経費を補助

- ・ 医療従事者等の処遇改善
- ・ 特定行為看護師等の育成
- ・ 専門的知見を有する人材の採用
- ・ 頻発する災害への対応人員強化 等

- 新型コロナウイルス感染症の影響や、昨今の物価高騰の影響等もあり、毎年度の医業収支は300億円（R7：439億円）を超える赤字。

ダウンサイジングや再編・統合等を含む徹底した経営改善に取り組んでいるが、法人努力としての人件費抑制や投資抑制は限界を迎えている状況。

- 我が国の医療のセーフティネット機能、危機対応機能の維持・強化を行うことが急務。

98

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン
～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～

厚生労働省要求額 1,194億円

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一貫通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援

- ・ 内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準（必要なスキルの整理）の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備（0.9億円→1.2億円）

- ・ ①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援（1.6億円）【新規】

- ・ 技能検定や団体検定の創設等により、業界で求められるスキルの習熟度の可視化を推進 ※創設等を目指す団体に対する必要経費の補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発

- ・ 大学等において、産学官連携による短期実践型のリ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援

- ・ 持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成

- ・ 成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が働しながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化

- ・ 将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への訓練プログラムの開発支援等（539億円→602億円）

- ・ 業界団体等によるプログラム開発経費の支援 ※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を行う場合、当該経費も助成対象

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供（4.5億円→7.1億円）

- ・ スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

○デジタル人材スキルプラットフォーム

- ・ 戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な能力開発への支援（558億円→582億円）

- ・ 労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金等の支援（539億円→602億円）（再掲）

- ・ 業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、訓練中の賃金助成の支援
- ・ 大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練休暇を提供した場合の賃金助成

個別分野で活用される場合のイメージ

【創薬・先端医療分野で求められる人材】

（例）バイオ医薬品等の製造人材：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づくリ・スキリングプログラム開発＋受講支援（人材開発支援助成金等の活用も想定）

＜隣接施策との連携による相乗効果も追求＞

【例】

- ・ DXに資する最新の設備機器等の導入への補助（経産省）と、導入した設備機器を活用したスキルアップ研修への助成（厚労省）により、設備投資と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進

設備投資×人材育成

99

人材開発支援助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189、5251）

令和9年度概算要求額 602億円 (539億円) (内は前年度当初予算額)

労働特会			子育特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、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職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

コース名 ※1は一事業所あたり1年度の上乗額			貸金助成額	資金要件等 達成※1	経費助成率	資金要件等 達成※1	OJT 実施助成額 ※1はOJT訓練時間	資金要件等 達成※1	設備投資加算 ※2	新規雇用助成 職務代行助成 ※3
訓練 実施 コース	一般訓練 【1000万円】	一般訓練	—	—	—	—	—	—	50%(—)	—
		認定実習併用職業訓練等	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)	60% (45%)	【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円)	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円)	—	—
	特定訓練 【1500万円】	非正規雇用労働者	1,000円 (500円)	—	75% (60%) ※5	—	【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円) ※6	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円) ※6	—	—
		中核人材※4			60% (45%)	—	—	—	—	
	団体訓練 【全体1億円】 【スキル可視化500万円・スキル標準化500万円 ・訓練プログラム開発1000万円×3回まで】	800円 (400円)	1,000円 (500円)	75% ・ 45% (30%) ※7	—	—	—	—	—	
休暇 制度 導入 コース	教育訓練休暇制度	教育訓練休暇制度	—	—	30万円 (30万円)	36万円 (36万円)	—	—	—	—
		長期教育訓練休暇制度	1,000円 (500円)	—	20万円 (20万円)	24万円 (24万円)	—	—	—	新規雇用助成: 27・45・67.5万円(—) 職務代行助成: 75%(—)
		教育訓練短時間勤務等制度	—	—	—	—	—	—	—	



- ※1 訓練終了後に訓練受講者に係る資金定前後の資金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払が就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の資金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を計算する事業期間に関する訓練の場合で、訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同様でなく、事業期間に資する機器・設備等を購入し、訓練受講者全員を一定割合以上訓練に協力した場合（中小企業のみ対象）
- ※2 休暇取得者によって代替て業務を行う職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用主とは派遣入社した場合（助成、中小企業のみ対象）
- ※3 高度デジタル人材の育成のための訓練または大学、大学院での訓練が助成対象
- ※4 有期契約労働者等や正規雇用労働者等への転換等した場合の助成率（転換しない場合は60%（中小企業以外は45%）助成）
- ※5 OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練の実施に場合に応じた助成
- ※6 訓練プログラムの開発経費、スキルの標準化、視覚化に係る経費については75%助成。訓練実施に係る経費については45%（中小企業以外は30%）助成

102

教育訓練給付金、教育訓練休暇給付金、リ・スキリング等教育訓練支援融資

職業安定局雇用保険課
(内線5135.5757.5336)

令和9年度概算要求額 582億円（558億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特点			子特点	一般 会
労災	雇用	徴収	育休	
	①100/100 ②39/40 ③1/4			②1/ ③1/

1 事業の目的

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、経済社会の変化に対応した労働者個々人の主体的、自発的な学び・学び直しを支援する。

また、雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者が、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるようにするため、これらの者が自ら選択した教育訓練を受けるに当たって必要となる費用の融資を実施する。

2 事業の概要・スキーム

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	教育訓練休暇給付金 ＜社内制度に基づき、教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合、賃金的一定割合を支給＞	リ・スキリング等 教育訓練支援融資 ＜教育訓練を受けるに当たって必要となる教育訓練費用及び教育訓練期間中の生活費の融資を実施＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none">・<u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u>（6か月ごとに支給）・追加給付①：1年以内に資格取得・就職等⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u>・追加給付②：訓練前後で賃金5%以上上昇（※1）⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u>	<ul style="list-style-type: none">・<u>受講費用の40%（上限20万円）</u>・追加給付：1年以内に資格取得・就職等（※1）⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> <p>（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者が対象</p>	<ul style="list-style-type: none">・<u>受講費用の20%（上限10万円）</u>	<ul style="list-style-type: none">・教育訓練休暇を開始した日から原則1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、<u>離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額（※2）</u>を支給・<u>給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日</u> <p>（※2）休暇前の賃金・年齢に応じて、2,562～9,110円/日（令和8年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定）</p>	融資内容 貸付上限：240万円/年（最大2年間） 利率：年2% ※インセンティブ措置：教育訓練修了後に賃金が増加する等の条件を満たした場合、残債務の一部を免除
支給要件	<ul style="list-style-type: none">・<u>在職又は離職後1年以内</u>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者・<u>雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金は1年以上）</u>の者	<ul style="list-style-type: none">・雇用保険の一般被保険者である在職者・原則、<u>休暇開始前2年間にみない被保険者期間（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月）が12か月以上</u>の者・<u>休暇開始日前に雇用保険の被保険者期間が5年以上</u>あること	融資対象者 雇用保険被保険者以外の者（雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用されることを目指すフリーランス等）		

注) 専門実践教育訓練給付金の受給資格者のうち一定要件を満たした者が失業状態にある場合、教育訓練支援給付金として、基本手当日額の60%を訓練受講中に支給(2か月ごとに支給)

103

令和9年度概算要求額 12億円(9.2億円) ()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
約1/3	約2/3		

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

※日本成長戦略(令和8年7月21日閣議決定)に基づき、ハラスメント対策の更なる周知・啓発に取り組む必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 周知・啓発
- ポスターの作成・配布 ※一部新規
(国民一般向けカスタマーハラスメント防止啓発ポスター等の作成(外国語版も含む) ※新規)
 - 職場のハラスメント防止対策パンフレット等(事業主向け・労働者向け)の作成・配布
 - ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
 - X(旧ツイッター)、フェイスブック等を利用した広報
 - ハラスメント撲滅対策の全国集中実施(職場のハラスメント撲滅月間)・シンポジウムの開催等・月間ポスターや啓発動画の作成

- 企業等への支援
- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画の配信
 - 業種別オンラインワークショップの開催 ※新規
 - ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知 ※一部拡充

相談対応

- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応
※一部拡充(体制強化)

実施主体

実施主体: 国、都道府県労働局、委託事業(民間会社)

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数: 187,808件
(令和7年度)

令和9年度概算要求額 412億円(392億円) ()内は前年度当初予算額

令和7年度支給実績: 20,182 件

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
○			

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

※中小企業事業主が対象(ただし、出生時両立支援コースの支給額②及び育休中等業務代替支援コースの支給額③については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主が対象、育休中等業務代替支援コースの支給額②については全事業主が対象)。
※支給額・加算措置の太字・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1百万円(41百万円)を計上。

コース名/コース内容		支給額(休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
育児休業	出生時両立支援コース 52.6億円(48.2億円) 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週以内に育児開始	①男性労働者の育児休業取得 1人目 15万円(取得期間連続28日以上の場合 30万円) 2~3人目 10万円(取得期間連続28日以上の場合 20万円) ②男性労働者の育児休業取得率の上昇等 60万円 →申請年度の前年度と前々年度を比較し、男性育児取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等	＜出生時両立支援コース＞ ①男性労働者の育児休業取得 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男性労働者の育児休業取得率の上昇等 申請時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円 加算 取得率算定対象者のいずれもが1か月以上取得した場合 30万円 加算
	育児休業等支援コース 33.6億円(29.6億円) 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	①育休取得時 30万円 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り ②職場復帰時 30万円	＜育休中等業務代替支援コース＞ プラチナくるみ認定事業主は、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99万円 ・最長: 7日以上: 11万円 ・最長: 1年以上: 99万円 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)
	育休中等業務代替支援コース 278.5億円(277.7億円) 育児休業や育休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	①育児休業中の手当支給 最大260万円 (「休業取得時」30万円、「職場復帰時」まで230万円) ②育休短時間勤務中の手当支給 最大128万円 (「育休短時間勤務時」23万円、「子育て3歳未満時」まで105万円) ③育児休業中の新規雇用 最大81万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間	＜柔軟な働き方選択制度等支援コース＞ 25.6億円(17.5億円) 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」により制度利用者支援 ＜各コース共通＞ 育児休業等に関する情報公表加算 ※各コースごと1回限り 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 ①男性の育児休業取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育児取得日数
	柔軟な働き方選択制度等支援コース 25.6億円(17.5億円) 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」により制度利用者支援	柔軟な働き方を実現するための措置(1事業主5人まで) ・制度を3つ導入し、対象者が制度利用・・・20万円 ・制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用・・・25万円 子の看護等休暇制度有給化支援 制度を導入し利用 30万円	＜柔軟な働き方選択制度等支援コース＞ 障害や医療的ケアを要する子を対象に制度利用の年齢を18歳まで引き上げた場合 20万円 加算 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
育児期の働き方	介護職職防止支援コース 22.0億円(18.2億円) 「仕事と介護の両立支援プラン」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	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介護職職防止支援制度 ※20日以上利用。()は60日以上利用の場合 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つ利用・・・25万円(40万円) ③業務代替支援 ※5月以上取得・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) ④介護休暇制度有給化支援 制度を導入し利用 30万円(※10日以上の場合50万円)	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 有期雇用労働者加算 10万円 加算

令和9年度概算要求額 101億円（101億円）（内は前年度当初予算額）

○実施主体：都道府県労働局 ○令和7年度支給件数 3,228件

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に支援。

2 事業の概要・スキーム

※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業 ①～⑦の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③：25万円 ④：25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 ⑥：50万円（フレックスタイム制度） ⑦：100万円（1年単位の変形労働時間制度） ⑧：50万円
	自動車運転の業務 ①～⑥の何れかを1つ以上	
	医業に従事する医師 ①～⑥又は⑧の何れかを1つ以上	
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る） ①～⑥の何れかを1つ以上	
	その他長時間労働が認められる業種 ①～⑥の何れかを1つ以上	
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	①～④の何れかを1つ以上	①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円 ④：50万円（フレックスタイム制度） 100万円（1年単位の変形労働時間制度）
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に助成）	全労働者の1/4超の労働者について、9時間以上の勤務間インターバル制度の新規導入・適用範囲拡大・時間延長	・全労働者の1/2超を適用とする場合（9～11H：100万円、11H以上：150万円） ・全労働者の1/4超～1/2を適用とする場合（9～11H：50万円、11H以上：75万円）
取引環境改善コース （取引環境の改善に取り組む荷主や元請建設事業者等の集団に対し助成）	荷主や元請建設事業者等の集団が、構成員である運送事業者や下請建設事業者の労働時間の短縮に効果を上げること	上限額：100万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円

○加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）

<賃金引き上げ> 事業年度内に賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。

<割増賃金率引き上げ> ①1か月60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。

②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合に、助成金の上限額を最大100万円加算。

120

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線7915）

令和9年度概算要求額 1.1億円（1.1億円）（内は前年度当初予算額）

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

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルは労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

令和6年8月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2028年（令和10年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

○勤務間インターバル研修事業

産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○導入促進マニュアルの作成

企業に対して制度導入の意義や効果を伝え、実際の導入事例も参照しながら具体的な導入手順を理解できるよう、導入促進マニュアルを作成する。

※（令和7年度）導入促進マニュアルの作成部数 50,550部、働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○業種別ワークショップの開催

特定業種の事業主や企業の人事労務担当者を対象としたワークショップを開催し、業種別の現状や課題を踏まえて作成した業種別導入マニュアルを活用しながら、グループワークを通じて出席者の勤務間インターバルに対する理解の促進を図る。

○シンポジウムの開催

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。等



<導入マニュアル>

実施主体：民間団体（委託事業）

121