

# 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】

## 1. 概要

平成 29 年度予算の成立に伴い、雇用保険法に基づく各種助成金について、制度の見直しや新設等を行うもの。見直しや新設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。

### I. 雇用保険法施行規則の一部改正

1. 労働移動支援助成金
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. トライアル雇用奨励金
5. 地域雇用開発助成金
6. 両立支援等助成金
7. 人材確保等支援助成金
8. キャリアアップ助成金（人材育成コースを除く。）
9. 障害者雇用促進等助成金
10. 生涯現役起業支援助成金
11. 人事評価改善等助成金
12. 人材開発支援助成金
13. キャリアアップ助成金（人材育成コース）
14. 指定試験機関費補助金
15. 障害者職業能力開発助成金
16. 認定訓練助成事業費補助金

### 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

1. 建設労働者確保育成助成金

## 2. 根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項並びに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）第 9 条

## 3. 施行期日等

平成 29 年 3 月 予算成立後 公布（予定）

平成 29 年 4 月 施行（予定）

## I. 雇用保険法施行規則の一部改正

### 1. 労働移動支援助成金

#### (1) 助成金の整理統合

- ・ 再就職支援奨励金を再就職支援コース奨励金と改正
- ・ 受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援）を早期雇入れ支援コース奨励金、受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）を人材育成支援コース奨励金と改正
- ・ キャリア希望実現支援助成金（生涯現役移籍受入れ支援）は廃止し、キャリア希望実現支援助成金（移籍人材育成支援）を移籍人材育成支援コース奨励金と改正
- ・ 中途採用拡大コース奨励金を新規に追加

#### (2) 生産性要件の設定

- ・ 移籍人材育成支援コース奨励金に割増助成の要件の一部として、中途採用拡大コース奨励金に支給要件の一部として生産性要件（※）を設定

※ 事業所の労働生産性の向上に関する要件。以下同じ。

移籍人材育成試験コース奨励金の支給要件に該当する事業主に、(3)③の表に掲げる額（生産性要件を含む割増助成の要件に該当する場合、同表の「優遇助成」の欄に掲げる額）を支給

#### (3) 各コースの改正概要

- ① 再就職支援奨励金の見直し
  - 早期再就職に係るインセンティブを強化するため、休暇付与支援について、対象労働者が離職後1か月以内に再就職を実現した場合の助成措置を講じる。（1人当たり10万円上乘せ）
  - ※ 再就職支援分、職業訓練実施支援分については改正なし。

【現行制度の概要】

- 再就職援助計画対象者等について、再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に費用を負担して委託した事業主に対して、当該委託に要する費用の一部として次のとおり助成（1人当たり上限60万円）

① 再就職支援に要した委託費用（一の事業主につき、最大500人まで支給）

			助成率	
			中小企業事業主以外	中小企業事業主
再就職 支援分 (※1)	ア再就職支援 委託時		—	10万円
	イ再就 職実現 後	通常	委託総額の 1/4 (1/3)	委託総額の1/2 (2/3) からアの額を引いた額
		(※2) 特例	委託総額の 1/3 (2/5)	委託総額の2/3 (4/5) からアの額を引いた額
職業訓練（1人当たり上限30万円）			訓練実施に係る費用の2/3	
グループワーク			3回以上実施で1万円を上乗せ	

※1 ( ) は45歳以上の場合

※2 職業安定局長が定める条件に該当する再就職が実現した場合

② 再就職援助計画対象者等について、求職活動のための休暇を与える場合（一の事業主につき、最大500人まで支給）

休暇付与支援分	中小企業事業主以外	中小企業事業主
	5,000円/日	8,000円/日

③ 再就職援助計画対象者等について、再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した場合（一の事業主につき、最大500人まで支給）

職業訓練実施支援 (1人当たり上限30万円)	訓練実施に係る費用の2/3
---------------------------	---------------

② 受入れ人材育成支援奨励金の見直し

- 成長企業による転職者受入れの促進を図るため、早期雇入れ支援コース奨励金及び人材育成支援コース奨励金において、優遇助成に該当する場合であって、雇入れの1年後に賃金を一定程度上昇させた事業主に対して助成額を割増する。(1人当たり20万円上乘せ)
- 人材育成支援コース奨励金において、優遇助成に該当する場合のOff-JT(経費助成)の上限額を30万円から40万円に引き上げ

○ 人材育成支援コース奨励金

		現行の支給額		見直し後の支給額		
		通常助成	優遇助成	通常助成	優遇助成	優遇助成 (採用一年後に賃金をアップした場合)
OJT 賃金助成		800 円/時	900 円/時	800 円/時	900 円/時	1,000 円/時
Off-JT	賃金助成	900 円/時	1,000 円/時	900 円/時	1,000 円/時	1,100 円/時
	経費助成	上限 30 万円	優遇なし	上限 30 万円	上限 40 万円	上限 50 万円

【現行制度の概要】

・ 早期雇入れ支援

再就職援助計画対象者等を離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇用した事業主に対し、1人当たり30万円(生産性向上を図る成長企業において、事業再編等を行う事業主からの離職者を雇い入れた場合は80万円)を助成(1の事業主につき、最大500人まで支給)

・ 人材育成支援

再就職援助計画対象者等を期間の定めのない労働者として雇入れ、当該労働者に対し訓練を実施した事業主に対し、次のとおり助成

		通常助成	優遇助成 (※)
OJT 賃金助成 (680時間を限度)		800 円/時	900 円/時
Off-JT	賃金助成 (1,200時間を限度)	900 円/時	1,000 円/時
	経費助成	上限 30 万円	優遇なし

(※) 生産性向上を図る成長企業において、事業再編等を行う事業主からの離職者を雇い入れ、当該対象者に対して訓練を実施した場合

③ キャリア希望実現支援助成金の見直し

- キャリア希望実現支援助成金（生涯現役移籍受入れ支援）の廃止
- 移籍人材育成支援コース奨励金の見直し

移籍により受け入れた労働者に対して訓練を実施した場合の助成額を拡充するとともに、生産性向上を図る成長企業が、事業再編等を行う事業主から移籍により労働者を受け入れ、当該労働者に対して訓練を実施した場合の助成を優遇する。さらに、当該成長企業において、雇入れの1年後に賃金を一定程度上昇させた場合の助成額を割増する。

		現行の支給額	見直し後の支給額		
		通常助成	通常助成	優遇助成	優遇助成 (採用一年後に賃金をアップした場合)
OJT 賃金助成		700 円/時	800 円/時	900 円/時	1,000 円/時
Off-JT	賃金助成	800 円/時	900 円/時	1,000 円/時	1,100 円/時
	経費助成	上限 30 万円	上限 30 万円	上限 40 万円	上限 50 万円

【現行制度の概要】

- ・ 生涯現役移籍受入支援  
生涯現役企業（65 歳を超えて働くことのできる企業）が自発的にキャリアチェンジを希望する 40 歳以上 60 歳未満の労働者を移籍により受け入れた場合に一人当たり 40 万円を助成（1 の事業主につき、最大 500 人まで支給）
- ・ 移籍人材育成支援  
移籍等により労働者を受け入れ、当該労働者に対し訓練を実施した事業主に対し、次のとおり助成

OJT 賃金助成 (680 時間を限度)		700 円/時
Off-JT	賃金助成 (1,200 時間を限度)	800 円/時
	経費助成	上限 30 万円

④ 中途採用拡大コース助成金の創設

- 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大（①中途採用率の向上又は②45歳以上を初めて雇用）し、生産性を向上させた事業主に対して助成

①中途採用割合を引き上げた場合（※）	②45歳以上の者を初めて中途採用した場合
50万円	60万円

（※）中途採用計画期間の初日の前日から3年をさかのぼった日から当該前日までの期間において、中途採用率（雇い入れた者に占める中途採用者の割合）が2分の1未満である事業主に限る。

2. 65歳超雇用推進助成金

(1) 助成金の整理統合

- ・ 現行の高年齢者雇用安定助成金を廃止し、65歳超雇用推進助成金へ統合する。

(2) 生産性要件の設定

- ・ 高年齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等を行った事業主への助成や、50歳以上の有期契約の高年齢者を無期雇用に転換した事業主への助成については、割増助成の要件として、生産性要件を設定

(3) 助成金の改正概要

- 1) 65歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、当該措置の内容、60歳以上の被保険者数、定年等の引上げ年数に応じて以下の助成額を助成する。

《助成対象事業主》

- ① 65歳への定年引上げを実施した事業主
- ② 66歳以上への定年引上げ又は定年の廃止を実施した事業主
- ③ 希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度を導入した事業主
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度を導入した事業主

《支給額》

60歳以上の被保険者数	定年又は継続雇用制度の上限年齢の引上げ年数(※)		定年の廃止
	1～4年 (③については1～3年)	5年以上 (③については4年)	
1～2人	①20万円 ②25万円 ③10万円 ④15万円	①30万円 ②40万円 ③20万円 ④25万円	②40万円
3～9人	①25万円 ②30万円 ③15万円 ④20万円	①100万円 ②120万円 ③60万円 ④80万円	②120万円
10人以上	①30万円 ②35万円 ③20万円 ④25万円	①120万円 ②145万円 ③75万円 ④95万円	②145万円

(※) ③、④の「引上げ年数」は、導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数とする。

(※) 平成29年4月30日までは、従前の支給額とする。

- 2) 高齢者向けの①機械設備の導入等や②雇用管理制度の構築等について、取組を実施した事業主に対して助成する。

※②については、導入経費を30万円とみなす。

《助成対象事業主》

高齢者の雇用環境整備を実施した事業主

《支給額》

下記の a,b により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

a) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額  
45%＜60%＞（中小企業事業主は60%＜75%＞）

B) 措置の対象となる60歳以上の被保険者数に28.5万円＜36万円＞を乗じた額

※＜＞内は生産性要件を満たした場合

- 3) 就業規則等に定められた制度に基づき、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に転換した事業主に対して助成する。

《助成対象事業主》

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に転換した事業主

《支給額》

対象労働者1人につき38万円＜48万円＞（中小企業事業主は48万円＜60万円＞）

※<>内は生産性要件を満たした場合

※1の年度につき、1適用事業所10人を上限

### 3. 特定求職者雇用開発助成金

#### (1) 助成金の整理統合

- ・ 特定就職困難者雇用開発助成金を特定就職困難者コース助成金と改正
- ・ 高年齢者雇用開発特別奨励金を生涯現役コース奨励金と改正
- ・ 生活保護受給者等雇用開発助成金を生活保護受給者等雇用開発コース助成金と改正
- ・ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金と改正し、障害者雇用促進等助成金から移動
- ・ 被災者雇用開発助成金を被災者雇用開発コース助成金と改正
- ・ 障害者初回雇用奨励金を障害者初回雇用コース奨励金と改正し、障害者雇用促進等助成金から移動
- ・ 三年以内既卒者等採用定着奨励金を三年以内既卒者等採用定着コース奨励金と改正し、人材確保等支援助成金から移動

#### (2) 各コースの改正概要

##### ① 長期不安定雇用者雇用開発コース助成金の創設

###### 【新規事業の概要】

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、長期にわたり不安定雇用を繰り返してきた者を通常の労働者（正規雇用労働者）として新たに雇い入れた事業主に対して、助成金を支給する。

###### 《助成対象事業主》

以下の（1）～（3）の要件をすべて満たす者を公共職業安定所等の紹介により、正規雇用労働者として新たに雇い入れた事業主

- （1） 35歳以上60歳未満の求職者
- （2） 雇入れの日の前日から起算して過去10年間に5回以上離転職を繰り返してきた者
- （3） 正規雇用労働者として雇用されることを希望している者

###### 《支給額》

中小企業事業主 : 60万円

中小企業事業主以外 : 50万円



② 三年以内既卒者等採用定着コース奨励金の見直し

○ 新卒採用は若者が安定した就職を実現するための重要な機会である中、既卒者や中退者（以下「既卒者等」という。）の応募機会の拡大や、応募を可としたにもかかわらず雇入れが進んでいない事業主に対する支援が必要であることから、平成 29 年 5 月 1 日以降に雇い入れた者を対象に、以下のとおり見直しを実施

- ・ 「既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を新たに行う」との要件を撤廃し、「既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を行い、既卒者等を新卒扱いで初めて採用した事業主」を支給対象とする。
- ・ 中小企業事業主についても、支給人数を一事業所当たり 1 人に絞り、支援の重点化を図る。

【現行制度の概要】

既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を平成 31 年 3 月 31 日までの間に新たに行い（学校等の卒業又は中退後、少なくとも 3 年間は応募可能である場合に限る。）、当該既卒者等を同年 4 月 30 日までの間に新卒扱いで採用し、その後一定期間定着させた事業主に対して、次の額を助成

対象者	1 人目			2 人目		
	1 年目	2 年目	3 年目	1 年目	2 年目	3 年目
既卒者等 (高校中退者を除く。)	50 万※ <sup>3</sup> (中小企業事業主以外 35 万※ <sup>2, 3</sup> )	10 万	10 万	15 万 ※ <sup>3</sup>	10 万	10 万
高校中退者 ※ <sup>1</sup>	60 万※ <sup>3</sup> (中小企業事業主以外 40 万※ <sup>2, 3</sup> )	10 万	10 万	25 万 ※ <sup>3</sup>	10 万	10 万

※<sup>1</sup> 高校中退者を新規高卒枠で採用した場合に限る。

※<sup>2</sup> 中小企業事業主以外の事業主については 1 人目の 1 年目のみ支給

※<sup>3</sup> ユースエール認定企業については 10 万円加算

#### 4. トライアル雇用奨励金

##### (1) 奨励金の整理統合

- ・ トライアル雇用奨励金を一般トライアルコース奨励金と改正
- ・ 障害者トライアル雇用奨励金を障害者トライアルコース奨励金と改正し、障害者雇用促進等助成金から移動

#### 5. 地域雇用開発助成金

##### (1) 助成金の整理統合

- ・ 地域雇用開発奨励金を地域雇用開発コース奨励金と改正
- ・ 沖縄若年者雇用促進奨励金を沖縄若年者雇用促進コース奨励金と改正

##### (2) 地域雇用開発コース奨励金の見直し

有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法（平成 28 年法律第 33 号）に基づく特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島については、雇用情勢にかかわらず、当該奨励金の対象地域とする。

##### 【現行制度の概要（地域雇用開発奨励金）】

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、地域求職者等を雇い入れる事業主に対して、設置・整備費用及び増加した労働者数等に応じて一定額を助成する。

#### 6. 両立支援等助成金

##### (1) 助成金の整理統合

- ・ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金を事業所内保育施設コース助成金と改正
- ・ 出生時両立支援助成金を出生時両立支援コース助成金と改正
- ・ 介護離職防止支援助成金を介護離職防止支援コース助成金と改正
- ・ 中小企業両立支援助成金のうち、代替要員確保コース、育休復帰支援プランコースを整理統合し、を育児休業等支援コース助成金と改正
- ・ 再雇用者評価処遇コース助成金を新設
- ・ 女性活躍加速化助成金を女性活躍加速化コース助成金と改正

##### (2) 生産性要件の設定

- ① 出生時両立支援コース助成金に割増助成の要件として、生産性要件を設定  
雇用する男性被保険者に初めて 14 日以上（中小企業事業主は 5 日以上）の育児休業を取得させた事業主に、28.5 万円（生産性要件に該当する場合、36 万円）（中小企業事業主は 57 万円（生産性要件に該当する場合、72 万円））を支給

- ② 介護離職防止支援コース助成金に割増助成の要件として、生産性要件を設定
- ・ 雇用する被保険者について介護支援計画を策定し、当該計画に基づく措置を講じ、当該被保険者が1箇月以上介護休業を取得した事業主又は介護休業をした日数を合算した日数が30日以上である事業主に、38万円（生産性要件に該当する場合、48万円）（中小企業事業主は57万円（生産性要件に該当する場合、72万円））を支給

※無期契約労働者、有期契約労働者それぞれ1人まで支給

- ・ 雇用する被保険者について介護支援計画を策定し、当該計画に基づく措置を講じ、当該被保険者が仕事と介護の両立に資する勤務制度を利用した期間が3箇月以上又は勤務制度を利用した日数の合計が90日以上である事業主に、19.5万円（生産性要件に該当する場合、24万円）（中小企業事業主は28.5万円（生産性要件に該当する場合、36万円））を支給

### (3) 各コースの改正概要

- ① 出生時両立支援コース助成金の改正支給要件に係る育児休業の定義を見直し、引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者に対して講ずる育児・介護休業法に規定する育児休業に準ずる休業を対象に追加
- ② 育児休業等支援コース助成金の改正
- ・ 育児休業の円滑な取得、職場復帰のための育休復帰支援プランの作成や代替要員の確保に取り組む中小企業事業主に対して支給
  - ・ 育児休業取得者の代替要員を雇用せずに、現に雇用する従業員が業務を代替する場合の職場マネジメントを行った中小企業事業主に対して、当該育児休業取得者の職場復帰時に加算措置を新設

	支給額	
①育休取得時	28.5万円【36万円】	
②職場復帰時	28.5万円【36万円】	<u>職場支援加算（新設）</u> 左記に加え、 19万円【24万円】
③代替要員確保時 （1人あたり）	47.5万円【60万円】	有期契約労働者加算 左記に加え、 9.5万円【12万円】

※1 ①②はそれぞれ1事業主2人まで（期間の定めのない労働契約を締結している者・有期契約労働者1人ずつ）支給

- ※2 ③は1人目の対象者が生じてから5年間、1年度10人まで支給
- ※3 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給
- ※4 職場支援加算は、①業務の見直し・効率化を行い、②他の従業員の増加する業務に対応する手当を支給、③所定労働時間が増加していないなどの条件のもと、育児休業取得者が原職等復帰をした場合に支給
- ※5 有期契約労働者加算は、育児休業等支援コース助成金の対象労働者が有期契約労働者である場合に支給

### ③ 再雇用者評価処遇コース助成金の新設

#### 【新規事業の概要】

妊娠、出産、育児や介護により退職した者が、就業が可能になったときに、退職前の勤務経験や退職後の就業経験等を適切に評価し、復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

#### 《助成対象事業主》

以下の要件を満たす事業主

- ① 再雇用制度の導入
- ② 対象労働者を期間の定めのない雇用契約により再雇用

#### 《支給額》

再雇用した被保険者1人について、6か月以上継続雇用した場合（1回目）、1年以上継続した場合（2回目）にそれぞれ次の額を支給

- ① 再雇用者1人目  
各回 14.25万円【18万円】（中小企業事業主 19万円【24万円】）
- ② 再雇用者2人目から5人目まで  
1人あたり各回 9.5万円【12万円】（中小企業事業主 14.25万円【18万円】）
- ※1 1事業主5人まで支給
- ※2 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

### ④ 女性活躍加速化コース助成金の見直し

常時雇用する労働者300人以下の事業主については、管理職に占める女性労働者の割合が雇用均等・児童家庭局長が定める基準値以上となった場合に増額する。

常時雇用する労働者301人以上の事業主については、管理職に占める女性労働者の割合が雇用均等・児童家庭局長が定める基準値以上となった場合にのみ支給することとする。

	支給額		
	取組目標達成時	数値目標達成時	女性管理職の割合が基準以上(新設)
常時雇用する労働者 300人以下の事業主	28.5万円 【36万円】	28.5万円 【36万円】	左記に加え、 19万円 【24万円】
常時雇用する労働者 301人以上の事業主	—	—	28.5万円 【36万円】

※ 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

#### 【現行制度の概要】

事業主が①自社における女性の活躍に関する現状把握及び女性の活躍推進の課題（阻害要因）の分析を行い、②課題解決に向けた取組目標と数値目標を設定した上で取組を実施し、③女性の活躍推進に向けた取組目標及び数値目標を達成した場合に次の額を助成

	取組目標達成時	数値目標達成時
常時雇用する労働者 300 人以下の事業主	30 万円	30 万円
常時雇用する労働者 301 人以上の事業主	—	30 万円

### 7. 人材確保等支援助成金

#### ○ 職場定着支援助成金の見直し

##### (1) 生産性要件の設定

- ・ 雇用管理制度助成コース、保育労働者雇用管理制度助成コース及び介護労働者雇用管理制度助成コースに、目標達成助成の要件の一部として、生産性要件を設定
- ・ 雇用管理制度助成コースの目標達成助成の要件に該当する事業主に 57 万円（生産性要件に該当する場合、72 万円）を支給
- ・ 保育労働者雇用管理制度助成コースの目標達成助成（第 1 回）の要件に該当する事業主に 57 万円（生産性要件に該当する場合、72 万円）、目標達成助成（第 2 回）の要件に該当する事業主に 85.5 万円（生産性要件に該当する場合、108 万円）を支給

- ・ 介護労働者雇用管理制度助成コースの目標達成助成（第1回）の要件に該当する事業主に57万円（生産性要件に該当する場合、72万円）、目標達成助成（第2回）の要件に該当する事業主に85.5万円（生産性要件に該当する場合、108万円）を支給

## （2） 各コースの改正概要

- ・ 介護福祉機器助成コースについて、助成率及び上限額を見直すとともに、目標達成助成を創設  
介護事業主が、介護福祉機器を導入した場合に、導入に要した費用の25%（上限150万円）を助成する。  
また、介護福祉機器導入の効果として、計画期間終了から一年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合には、介護福祉機器の導入等に要した費用の20%（生産性要件を満たす場合35%）（上限150万円）を助成する。

## 【現行制度の概要】

### 職場定着支援助成金（個別企業助成コース）

「魅力ある職場づくり」に向けて、事業主が雇用管理改善につながる雇用管理制度を導入した場合、介護事業主が介護福祉機器等を導入した場合や、保育事業主及び介護事業主が賃金制度を整備した場合に助成する。

- 雇用管理制度導入助成
  - ・ 事業主が導入した制度に応じて、以下の合計額を支給
    - 評価・処遇制度 10万円
    - 研修制度 10万円
    - 健康づくり制度 10万円
    - メンター制度 10万円
    - 短時間正社員制度（保育事業主のみ） 10万円
  - ・ 制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に60万円を追加で支給
- 介護福祉機器等助成  
介護事業主が、介護福祉機器の導入等に要した費用の1/2を支給（上限300万円）
- 保育労働者雇用管理制度助成
  - ・ 保育事業主が、賃金制度の整備をした場合に50万円支給
  - ・ また、計画期間終了後の離職率に係る目標の設定を義務付け、計画期間1年経過後の離職率に係る当該目標を達成できた場合には、60万円を追加で支給し、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合には、さらに90万円を支給する。
- 介護労働者雇用管理制度助成（平成33年3月31日まで）
  - ・ 介護事業主が、賃金制度の整備をした場合に50万円支給
  - ・ また、計画期間終了後の離職率に係る目標の設定を義務付け、計画期間1年経過後の離職率に係る当該目標を達成できた場合には、60万円を追加で支給し、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合には、さらに90万円を支給する。

## 8. キャリアアップ助成金(人材育成コースを除く。)

### (1) 助成金の整理統合

- ・ キャリアアップ助成金内に以下のとおりコースを設定
  - ・ 正社員化コース助成金
  - ・ 賃金規定等改定コース助成金
  - ・ 健康診断制度コース助成金
  - ・ 賃金規定等共通化コース助成金
  - ・ 諸手当制度共通化コース助成金（新設）
  - ・ 短時間労働者労働時間延長コース助成金
  - ・ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金（新設、平成31年度までの暫定措置）

### (2) 生産性要件の設定

キャリアアップ助成金の各コースに割増助成の要件として、生産性要件を設定する。  
(要件の見直しを含むコースについては(3)にまとめて掲載。)

#### ① 賃金規定等改定コース助成金

生産性要件の設定に伴い、支給額を以下のとおりとする。

ア：全ての賃金規定等改定

対象労働者数が

1人～3人：9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)

4人～6人：19万円〈24万円〉(14.25万円〈18万円〉)

7人～10人：28.5万円〈36万円〉(19万円〈24万円〉)

11人～100人：2.85万円〈3.6万円〉(1.9万円〈2.4万円〉) × 人数

イ：雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定

対象労働者数が

1人～3人：4.75万円〈6万円〉(3.325万円〈4.2万円〉)

4人～6人：9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)

7人～10人：14.25万円〈18万円〉(9.5万円〈12万円〉)

11人～100人：1.425万円〈1.8万円〉(0.95万円〈1.2万円〉) × 人数

※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、

1事業所当たり19万円〈24万円〉(14.25万円〈18万円〉)加算

※ ()内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ <内は生産性の向上が認められる場合の額



② 健康診断制度コース助成金の見直し

生産性要件の設定に伴い、支給額を以下のとおりとする。

1事業所当たり 38万円〈48万円〉(28.5万円〈36万円〉)

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主の場合

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

③ 賃金規定等共通化コース助成金の見直し

生産性要件の設定に伴い、支給額を以下のとおりとする。

1事業所当たり 57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

(3) 各コースの改正概要

① 正社員化コース助成金の見直し

- ・ 割増助成の要件として、生産性要件を設定する。
- ・ 従来の「正規雇用労働者」に多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）を含めることとし、多様な正社員への転換等の区分を廃止する。

《支給額》

ア 有期→正規： 1人当たり 57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

イ 有期→無期： 1人当たり 28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

ウ 無期→正規： 1人当たり 28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、

ア、ウ：1人当たり 28.5万円〈36万円〉(中小企業事業主以外も同額)加算

※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、

ア：1人当たり 9.5万円〈12万円〉(中小企業事業主以外も同額)、

イ、ウ：1人当たり 4.75万円〈6万円〉(中小企業事業主以外も同額)加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、

ア、ウ：1事業所当たり 9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)加算

※多様な正社員から従来の「正規雇用労働者」に転換する場合の区分は、廃止する。

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

**【現行制度の概要】**

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成。

《支給額》

(転換区分)	(支給額：1人当たり)
ア 有期→正規	: 60万円 (45万円)
イ 有期→無期	: 30万円 (22.5万円)
ウ 無期→正規	: 30万円 (22.5万円)
エ 有期→多様な正社員	: 40万円 (30万円)
オ 無期→多様な正社員	: 10万円 (7.5万円)
カ 多様な正社員→正規	: 20万円 (15万円)

※ ()内は中小企業事業主以外の事業主の額

※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、

ア、ウ：1人当たり30万円、エ、オ：1人当たり15万円加算

※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、ア：1人当たり10万円、イ～カ：1人当たり5万円加算

※勤務地限定正社員制度・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、

エ、オ：1事業所当たり10万円(7.5万円)加算

② 諸手当制度共通化コース助成金の新設

現行制度では、共通処遇制度として「健康診断制度」と「賃金規定等」を助成対象としているが、その中間的な位置づけとなる諸手当について新たに助成対象とする。

**【新規コースの概要】**

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定し、適用した場合等に助成

《支給額》

1事業所当たり 38万円〈48万円〉(28.5万円〈36万円〉)

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈 〉 内は生産性の向上が認められる場合の額

③ 短時間労働者労働時間延長コースの見直し

- ・ 割増助成の要件として、生産性要件を設定する。
- ・ 平成 32 年 3 月 31 日までの間の暫定措置について、週の所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長するとともに④の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施することにより有期契約労働者等の処遇の改善を図り、当該有期契約労働者等が新たに社会保険の被保険者となった場合にも、以下のとおり助成を行う。

《支給額》

- ・ 有期契約労働者の週所定労働時間を 5 時間以上延長し、社会保険を適用した場合

1 人当たり 19 万円 〈24 万円〉 (14.25 万円 〈18 万円〉)

- ・ 週の所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長するとともに賃金規定等改定コース又は④の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施することにより有期契約労働者等の処遇の改善を図り、当該有期契約労働者等が新たに社会保険の被保険者となった場合、以下のとおり助成

1 時間以上 2 時間未満： 3.8 万円 〈4.8 万円〉 (2.85 万円 〈3.6 万円〉)

2 時間以上 3 時間未満： 7.6 万円 〈9.6 万円〉 (5.7 万円 〈7.2 万円〉)

3 時間以上 4 時間未満： 11.4 万円 〈14.4 万円〉 (8.55 万円 〈10.8 万円〉)

4 時間以上 5 時間未満： 15.2 万円 〈19.2 万円〉 (11.4 万円 〈14.4 万円〉)

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈 〉 内は生産性の向上が認められる場合の額

【現行制度の概要】

- ・ 有期契約労働者の週所定労働時間を 5 時間以上延長し、社会保険を適用した場合、助成。
- ・ 平成 32 年 3 月 31 日までの間の暫定措置として、週の所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長するとともに賃金規定等改定コースを実施することにより有期契約労働者等の処遇の改善を図り、当該有期契約労働者等が新たに社会保険の被保険者となった場合にも助成。

#### ④ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金の新設

平成 29 年 4 月 1 日より、500 人以下の企業について、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用拡大が可能となる。この適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の上げを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主を支援するため、以下コースを新設する。

##### 【新規コースの概要】

社会保険の選択的適用拡大の導入に伴い、新たに適用対象となる全ての短時間労働者について、賃金を一定の割合以上で増額した場合に助成（平成 31 年度までの暫定措置）。

##### 《支給額》

対象者 1 人当たり次の額を助成する。

賃金増額の割合	中小企業事業主	中小企業以外の事業主
3%以上5%未満	1.9万円〈2.4万円〉	1.425万円〈1.8万円〉
5%以上7%未満	3.8万円〈4.8万円〉	2.85万円〈3.6万円〉
7%以上10%未満	4.75万円〈6万円〉	3.325万円〈4.2万円〉
10%以上14%未満	7.6万円〈9.6万円〉	5.7万円〈7.2万円〉
14%以上	9.5万円〈12万円〉	7.125万円〈9万円〉

※ 〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

## 9. 障害者雇用促進等助成金

### (1) 助成金の整理統合

- ・ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金と改正し、特定求職者雇用開発助成金へ移動
- ・ 障害者トライアル雇用奨励金を障害者トライアルコース奨励金と改正し、トライアル雇用奨励金へ移動
- ・ 障害者初回雇用奨励金を障害者初回雇用コース奨励金と改正し、特定求職者雇用開発助成金へ移動
- ・ 障害者職場復帰支援助成金を障害者雇用安定奨励金に統合

※ 障害者雇用安定奨励金は、障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース、障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースとする

※ 障害者職場適応援助コースについては、変更なし

## (2) 各助成金の改正概要

### ① 障害者雇用安定奨励金の見直し

- 事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合の助成金（障害者職場定着支援コース）を新たに創設する。

項目	支給額
柔軟な休暇取得・時間管理	対象者1人当たり 8万円（6万円）
短時間労働者の所定労働時間延長	<p>【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】</p> <p>20時間未満→30時間以上 1人当たり 54万円（40万円）</p> <p>20時間未満→20時間以上30時間未満 1人当たり 27万円（20万円）</p> <p>20時間以上30時間未満→30時間以上 1人当たり 27万円（20万円）</p> <p>【上記以外の障害者】</p> <p>20時間未満→30時間以上 1人当たり 40万円（30万円）</p> <p>20時間未満→20時間以上30時間未満 1人当たり 20万円（15万円）</p> <p>20時間以上30時間未満→30時間以上 1人当たり 20万円（15万円）</p>
正規・無期転換	<p>【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】</p> <p>有期→正規 1人当たり 120万円（90万円）</p> <p>有期→無期 1人当たり 60万円（45万円）</p> <p>無期→正規 1人当たり 60万円（45万円）</p> <p>【上記以外の障害者】</p> <p>有期→正規 1人当たり 90万円（67.5万円）</p> <p>有期→無期 1人当たり 45万円（33万円）</p> <p>無期→正規 1人当たり 45万円（33万円）</p>
職場支援員の配置	対象者1人当たり月4万円（3万円）
職場復帰の支援	対象者1人当たり月6万円（4.5万円）
社内理解の促進	講習に要した経費に応じた額に応じて支給 5万円以上10万円未満 3万円（2万円）

	10万円以上 20万円未満	6万円 (4.5万円)
	20万円以上	12万円 (9万円)

※ ( ) 内は中小企業事業主以外の事業主

※ 職場支援員の配置における支給対象期間は、変更なし

- 「がん対策推進基本計画」(平成24年6月8日閣議決定)、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)等に基づき、治療と仕事の両立支援の推進を図る必要があることから、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主の支援を行うための助成金を新たに創設する。

**【新規事業の概要】**

労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度の導入について計画を作成し、当該計画に基づき就業規則等を改正し、労働者に適用した事業主に対して、助成金を支給する。

《助成対象事業主》

両立支援制度(雇用する障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者の治療と仕事の両立の支援に資する一定の就業上の措置※)の導入を新たに行い、雇用する障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者に実際に適用した事業主

※ 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇(取得条件や取得中の処遇(賃金の支払いの有無等)は問わない)などの休暇制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)、試し出勤制度などの勤務制度など。

《支給額》

10万円

② 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の見直し

- 重度身体障害者、知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。）、精神障害者（以下「対象障害者」）を新たに5人以上雇い入れ、かつ、継続して雇用している対象障害者と合わせて10人以上雇用し、
  - 対象障害者の全常用労働者に占める割合が2/10以上
- であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出した中小企業事業主（常時雇用する労働者300人以下）に対して、対象障害者のための事業施設等に要した費用の一部として、以下の額を支給する。

対象障害者数	初年度	2, 3年目	総額	対象費用下限額
5人以上新規雇用 かつ 10人以上継続雇用	500万円 (720万円)	250万円 (90万円)	1,000万円 (900万円)	1,500万円
うち 10人以上 新規雇用	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	3,000万円
うち 15人以上 新規雇用	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)	4,500万円

※事業主の希望により、( )内の支給額を選択することも可能とする。



【現行制度の概要】

対象障害者を、

- ① 常用労働者として、新規に 10 人以上雇用し、
- ② 対象障害者の全常用労働者に占める割合が 2 / 10 以上

であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出した中小企業事業主（常時雇用する労働者 300 人以下）に対して、対象障害者のための事業施設等に要した費用の一部を助成

<支給額>

対象障害者数	初年度	2、3年目	総額	対象費用 下限額
10人以上	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	3,000万円
うち 15人以上	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)	4,500万円

※事業主の希望により、( ) 内の支給額を選択することも可能とする。

## 10. 生涯現役起業支援助成金

### ○ 生涯現役起業支援助成金の要件の緩和

計画期間内に雇い入れる対象労働者数の要件について、60歳以上の対象労働者2人以上を1人以上に、40歳以上60歳未満の対象労働者3人以上を2人以上に緩和し、更に、40歳未満の対象労働者を3人（40歳以上の対象労働者を1人新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる場合にあつては2人）以上雇い入れる事業主に対しても助成することとする。

#### 【現行制度の概要】

中高年齢者が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）を行い、雇用創出のための募集及び採用並びに教育訓練に関する計画を提出し、その認定を受け、計画期間内に60歳以上の対象労働者を2人以上又は40歳以上60歳未満の対象労働者を3人以上（60歳以上の対象労働者を1人雇い入れる場合は、40歳以上60歳未満の対象労働者を2人）雇い入れた場合に助成する。

- ・ 起業者が高年齢者（60歳以上の者）〔助成率2/3、上限200万円〕
- ・ 起業者が高年齢者以外の者（40歳以上60歳未満の者）〔助成率1/2、上限150万円〕

## 11. 人事評価改善等助成金

### ○ 人事評価改善等助成金の創設

生産性の向上と人材不足の解消のため、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて生産性向上を図り、賃金アップ及び離職率の低下を実現した事業主に対し、助成を行う。

- ・ 生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度（人事評価制度等）を整備した場合、50万円を助成
- ・ 人事評価制度等の整備から1年経過後に、生産性向上、賃金引上げ及び離職率低下の目標を達成した場合、更に80万円を助成

## 12. 人材開発支援助成金

### (1) 助成金の名称変更

- キャリア形成促進助成金を人材開発支援助成金と改正

### (2) 助成メニューの整理統合

<28年度>

《キャリア形成促進助成金》

重点訓練コース	
若年人材育成訓練	→注1 →注2 →注3
成長分野等・グローバル人材育成訓練	
熟練技能育成・承継訓練	
中長期的キャリア形成訓練	
育休中・復職後等人材育成訓練	

雇用型訓練コース	
特定分野認定実習併用職業訓練	→注4
認定実習併用職業訓練	
中高年齢者雇用型訓練	

一般型訓練コース	
一般企業型訓練	→注4
一般団体型訓練	

制度導入コース	
教育訓練・職業能力評価制度	→注5
セルフ・キャリアドック制度	
技能検定合格報奨金制度	
教育訓練休暇等制度	
社内検定制度	
事業主団体助成	→注6

<29年度>

《人材開発支援助成金》

訓練助成	
特定訓練コース	・労働生産性の向上に直結する訓練(新規) ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練
一般訓練コース	上記以外の訓練

制度導入助成	
キャリア形成支援制度導入コース	・セルフ・キャリアドック制度 ・教育訓練休暇等制度
職業能力検定制度導入コース	・技能検定合格報奨金制度 ・社内検定制度・業界検定

- 注1) 成長分野等の訓練は訓練助成の各コースで対応  
 注2) 労働生産性の向上に直結する訓練として整理  
 注3) 育児休業者等への訓練は訓練助成の各コースで対応  
 注4) 事業主団体による訓練は訓練助成の各コースで対応  
 注5) 廃止  
 注6) 業界検定を除く教育訓練制度等については廃止

- 企業内における人材育成を効果的に推進し、労働生産性の向上に資する訓練に重点化するため、助成メニューを4類型（特定訓練コース・一般訓練コース・キャリア形成支援制度導入コース・職業能力検定制度導入コース）に整理統合する。
- 個々の労働者が生み出す付加価値を高めていく観点から、労働生産性の向上に直結する訓練について、新たに特定訓練コースの助成対象に追加する。  
例：職業能力開発促進法に規定する高度職業訓練、中小企業等経営強化法に規定する事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練
- 制度導入助成について、助成対象を中小企業事業主に限定するとともに、教育訓練・職業能力評価制度導入助成等については、平成28年度限りで廃止する。

(3) 生産性要件の設定

- 特定訓練コース、一般訓練コース、キャリア形成支援制度導入コース、職業能力検定制度導入コースに割増助成の要件として生産性要件を設定

(4) 特定訓練コースにおける助成対象時間の要件緩和及び支給限度額の上限額の引き上げ

- 生産性の向上に係る訓練実施を促進するため、訓練効果が高い訓練内容の特定訓練コースについて、助成対象訓練時間の下限を20時間以上から10時間以上に引き下げる。
- 雇用型訓練を実施する事業主以外の事業主に対する支給限度額を500万円としていたところ、特定訓練コース（雇用型訓練以外の訓練を含む）を実施する事業主について支給限度額を引き上げる。（500万円から1,000万円）

【現行制度の概要】

《助成対象訓練時間（下限）》

OFF-JT 20時間以上

《支給限度額》

1事業所が1年度に受給できる助成額は最大で500万円（雇用型訓練コース・認定職業訓練が含まれる場合は1,000万円）

(5) 事業主団体等が実施する助成対象訓練の拡充

- 事業主団体等による構成事業主の雇用する労働者に対する訓練の実施を促進するため、全ての訓練を助成対象とする。(助成率は訓練の内容(特定訓練コース又は一般訓練コース)に応じる。)

【現行制度の概要】

《一般団体型訓練》

事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者に対して以下の訓練を実施した場合、事業主団体等に訓練経費を助成する。

- ・ 若年労働者を対象とする訓練、熟練技能の育成・承継のための訓練、中小企業等経営強化法において事業分野別経営力向上推進機関として認定された事業主団体等が行う訓練

経費助成 1 / 2

- ・ 育休中・復職後・再就職後の者を対象とする訓練

経費助成 2 / 3

(6) 東日本大震災に伴う特例措置の延長

- 特定被災区域内の事業主を対象とする特例措置について、平成30年3月31日まで延長する。

《特例措置》

( ) 内は中小企業事業主以外

	経費助成	貸金助成	OJT実施助成
一般訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	-
認定実習併用職業訓練 (特定訓練コース)	1/2 (1/3)	800 (400) 円	700 (600) 円

(参考)

《平成29年度原則》

( ) 内は中小企業事業主以外

	経費助成	貸金助成	OJT実施助成
一般訓練	30/100	380円	-
認定実習併用職業訓練	45/100 (30/100)	760 (380) 円	665 (380) 円

《特例措置》 ( ) 内は中小企業事業主以外			
	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	-
認定実習併用職業訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	700 (600) 円

  

《平成28年度原則》 ( ) 内は中小企業事業主以外			
	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般訓練	1/2	800円	-
認定実習併用職業訓練	1/2(1/3)	800 (400) 円	700 (400) 円

《人材開発支援助成金 助成率・助成額一覧表》

支給対象となる訓練	助成率・助成額 注：( ) 内は中小企業事業主以外	
		生産性要件を満たす場合
<b>訓練助成</b>		
特定訓練コース	OFF-JT 経費助成：45 (30) % 【60 (45) % ※1】 賃金助成：760 (380) 円  OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665 (380) 円	OFF-JT 経費助成：60 (45) % 【75 (60) % ※1】 賃金助成：960 (480) 円  OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：840 (480) 円
一般訓練コース	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円
<b>制度導入助成</b>		
・キャリア形成支援制度導入コース	制度導入助成 47.5万円	制度導入助成 60万円
・職業能力検定制度導入コース		

※1

- ・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野（特定分野）の場合
- ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック導入企業の場合

※2 業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等（経費助成2/3）

【現行制度の助成率・助成額一覧表】

支給対象となる訓練	助成率・助成額等 注：（ ）内は中小企業事業主以外
<b>雇用型訓練コース</b>	
特定分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT 経費助成：1/2 (1/3) 【※1 2/3(1/2)】 賃金助成：800 (400) 円
認定実習併用職業訓練	
中高年齢者雇用型訓練	OJT 実施助成：700 (400) 円
<b>重点訓練コース</b>	
若年人材育成訓練	OFF-JT 経費助成：1/2 (1/3) 【※2 2/3 (1/2)】 賃金助成：800 (400) 円
熟練技能育成・承継訓練	
成長分野等・グローバル人材育成訓練	
中長期的キャリア形成訓練	
育休中・復職後等人材育成訓練	
<b>一般訓練コース</b>	
一般企業型訓練	OFF-JT 経費助成：1/3 賃金助成：400円
一般団体型訓練	1/2 【育休中等に係る訓練の場合は2/3】
<b>制度導入コース</b>	
教育訓練・職業能力評価制度	制度導入助成 50 (25) 万円 【※3 2/3】
セルフ・キャリアドック制度	
技能検定合格報奨金制度	
教育訓練休暇等制度	
社内検定制度	
事業主団体助成	

※1 特定分野認定実習併用職業訓練の場合

※2 育休中・復職後等人材育成訓練の場合

※3 事業主団体の制度導入助成の助成率は導入の支援に要した費用の2/3

13. キャリアアップ助成金（人材育成コース）

（１） 生産性要件の導入

コース名・内容		助成額 ※＜ ＞は生産性要件を満たす場合、（ ）は中小企業事業主以外		
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施	OFF-JT		
	○一般職業訓練 (OFF-JT)	賃金助成：1 h 当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度		
			一般職業訓練 有期実習型訓練	有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合
		100 h 未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)
	100 h 以上 200 h 未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)	
	200 h 以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)	
	○有期実習型訓練 (OFF-JT+0JT)	0JT 実施助成：1 h 当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）		

【現行制度の概要】

○OFF-JT

賃金助成：1 h 当たり800円（500円）

経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて限度額あり

○0JT

実施助成：1 h 当たり800円（700円）

（２） 支給限度額の上限額引き上げ

- 非正規雇用労働者の待遇改善、正社員化を一層加速させる観点から、非正規雇用労働者に対して訓練を行う事業主に対する事業所ごとの支給限度額を500万円から1,000万円に引き上げる。



#### 14. 指定試験機関費補助金

##### (1) 指定試験機関費補助金の創設

- ・ 平成 29 年度から新規事業「若者の技能検定受検料減免措置」を実施するに当たり、受検料の減免を行う指定試験機関（業界団体）に対して交付する補助金を創設する。
  - ※ 技能検定は都道府県の実施する方式と、指定試験機関の実施する方式があり、受検料の減免を行う都道府県に対する補助金は第 136 条により既に設けられている。

#### 15. 障害者職業能力開発助成金

##### (1) 障害者職業能力開発助成金の見直し

- 既存の措置に加え、訓練を修了した又は就職、内定取得又は自営業者になったことを理由に訓練を中途退校した重度障害者等（重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者等をいう。以下同じ。）が雇用保険の被保険者（日雇労働被保険者は除く。）として就職した、内定を受けた又は雇用保険適用事業主となった場合、1 人当たり 10 万円を支給する。

##### 【現行制度の概要】

障害者雇用に取り組む中小企業等の人材ニーズに対応して、一定水準以上の長期間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、社会福祉法人等に対して、その経費を助成する。

##### ① 施設・設備の設置等に要する経費に対する助成

設置等に要する経費の 3/4（上限額：5,000 万円、更新の場合は 1,000 万円）

##### ② 運営費に対する助成

運営費（人件費、教材費等）の 4/5（上限額：1 人当たり月 17 万円）

\* 重度障害者等以外は 3/4（上限額 16 万円）

## 16. 認定訓練助成事業費補助金

- 東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについて、平成 30 年 3 月 31 日まで延長

### 【現行制度の概要】

平成 28 年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費、設備費についての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庫負担割合の上限を  $1/3$  から  $1/2$  に引き上げ。

- 熊本地震により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについて、平成 30 年 3 月 31 日まで延長

### 【現行制度の概要】

平成 28 年度までの暫定措置として、熊本地震により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費、設備費についての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庫負担割合の上限を  $1/3$  から  $1/2$  に引き上げ。

## 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

### 1. 建設労働者確保育成助成金

#### (1) 生産性要件の設定

○ 以下のコース（※事業主を対象とするものに限る）に割増助成の要件として、生産性要件を設定し、当該コースの支給要件に該当する事業主に対し、それぞれ以下の額を支給する。

- ◆ 認定訓練コース（賃金助成）（助成対象：中小建設事業主）  
…対象の建設労働者1人1日当たり4,750円（生産性要件に該当する場合、6,000円）
- ◆ 技能実習コース  
… 下記(2)①参照
- ◆ 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（助成対象：中小建設事業主）  
… 登録基幹技能者1人当たり年額9万5千円（生産性要件に該当する場合、12万円）
- ◆ 雇用管理制度助成コース  
… 下記(2)②参照
- ◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（助成対象：建設事業主）  
…◇中小建設事業主  
：実施経費の $\frac{3}{5}$ （生産性要件に該当する場合、 $\frac{3}{4}$ ）に相当する額（※）  
◇中小建設事業主以外の建設事業主  
：実施経費の $\frac{9}{20}$ （生産性要件に該当する場合、 $\frac{3}{5}$ ）に相当する額（※）  
※）雇用管理研修等の受講については、労働者1人1日当たり7,600円（生産性要件に該当する場合、9,600円）
- ◆ 女性専用作業員施設設置助成コース（助成対象：中小建設事業主）  
… 実施経費の $\frac{3}{5}$ （生産性要件に該当する場合、 $\frac{3}{4}$ ）に相当する額

(2) 各コース改正概要

① 技能実習コースの見直し

- 小規模零細事業主に配慮しつつ、執行額を抑制するため、次のように助成率等を見直す。

<事業主向け>

		現行の 助成率・額	見直し後	
			助成率・額	生産性要件に 該当する場合の 助成率・額
経費 助成	特定小規模建設事業主 (※1・2)	9 / 10	3 / 4	9 / 10
	中小建設事業主（特定 小規模建設事業主を除 く。）(※2)	(委託費は 4 / 5)	3 / 5	3 / 4
	上記以外の建設事業主	1 / 2	9 / 20	3 / 5
貸金 助成 (日額)	特定小規模建設事業主	8,000 円	7,600 円	9,600 円
	中小建設事業主（特定 小規模建設事業主を除 く。）		6,650 円	8,400 円

※1) 中小建設事業主のうち、雇用保険の被保険者の数が 20 人以下であるもの。以下この表において同じ。

※2) 被災 3 県（岩手県、宮城県、福島県）における助成率は、現行は 10 / 10、見直し後は、特定小規模建設事業主は 10 / 10、中小建設事業主（特定小規模建設事業主を除く。）は 4 / 5

<事業主団体向け>

		現行	見直し後
経費 助成	中小建設事業主団体	9 / 10 (委託費は 4 / 5)	4 / 5
	上記以外の建設事業 主団体	1 / 2	1 / 2

**【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、委託して登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した実費相当額の一部を助成する（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））。

② 雇用管理制度助成コースの見直し

- 若年及び女性労働者の入職・定着を促進するため、次の見直しを行う。
  - ・ 助成対象事業主を建設事業主から中小建設事業主とする。
  - ・ 現行の計画期間終了1年経過後の目標達成助成に加え、計画期間終了3年経過後の入職率等改善目標達成助成を新たに設け、それぞれ、助成額を以下のとおりとする。

	助成額	生産性要件に該当する場合の助成額
計画期間終了1年経過後	57万円	72万円
計画期間終了3年経過後	85万5千円	108万円

**【現行制度の概要】**

若年労働者の入職や定着を図るため、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入により離職率の改善目標を達成し職場定着支援助成金の支給を受けた建設事業主に対し、計画期間終了から1年経過後に若年労働者の入職状況が改善し目標を達成した場合に60万円を助成する。

③ 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コースの新設

- 中小建設事業主が就職困難なフリーターやニートなどの状況にある若年者（35歳未満）や女性を対象としてトライアル雇用を行い、トライアル雇用奨励金の支給を受けた中小建設事業主に対して、一人当たり月4万円を上乗せで助成する（最大3か月間）。