

# 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 30 年度予算の成立に伴い、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）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関係

1. 労働移動支援助成金
2. 65 歳超雇用推進助成金
3. トライアル雇用助成金
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(人材育成コースを除く。)
7. 障害者雇用促進等助成金
8. 生涯現役起業支援助成金
9. 人材開発支援助成金
10. キャリア支援企業創出促進事業
11. 地域雇用開発助成金
12. 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関係

1. 建設労働者確保育成助成金

## 2. 根拠法令

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 47 条

## 3. 施行期日等

平成 30 年 3 月 予算成立後 公布（予定）

平成 30 年 4 月 1 日 施行（予定）

## I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

### 1. 労働移動支援助成金

#### (1) 助成金の整理統合

- ① 人材育成支援コース奨励金及び移籍人材育成コース奨励金は廃止する。
- ② 廃止した人材育成支援コース奨励金は早期雇入れ支援コース奨励金の上乗せ助成として統合する。

#### (2) 各コースの改正概要

##### ① 再就職支援コース奨励金の見直し

現行の再就職支援コースにおける再就職支援委託時の助成を廃止する。

※再就職実現時の助成内容は変更しない。

【現行制度の概要】

(ア) 再就職援助計画対象者等についての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する場合(1人当たり上限60万円)(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 時	通常	委託総額の 1/4 (1/3)
		(※2) 特 例	委託総額の 1/3 (2/5)
職業訓練		訓練実施に係る費用の2/3(1人当たり上限30万円)	
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

(イ) 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、1人当たり最大180日分、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
早期再就職加算(※3)	1人当たり10万円を上乗せ	

※3 離職後1か月以内に再就職が実現した場合に1人当たり10万円を上乗せ助成

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

【改正後の内容】

(ア) 再就職援助計画対象者等についての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する場合（1人当たり上限60万円）（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（再 就職実現時） （※1）	通常	委託総額の 1/4（1/3）	委託総額の 1/2（2/3）
	（※2） 特例	委託総額の 1/3（2/5）	委託総額の 2/3（4/5）
職業訓練		訓練実施に係る費用の2/3 （1人当たり上限30万円）	
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

(イ) 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、1人当たり最大180日分、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
早期再就職加算 （※3）	1人当たり10万円を上乗せ	

※3 離職後1か月以内に再就職が実現した場合に1人当たり10万円を上乗せ助成

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

② 早期雇入れ支援コース奨励金の見直し

現行の人材育成支援コース奨励金の内容を、早期雇入れ支援コース奨励金の上乗  
せ助成として統合する。

※早期雇入れ支援コース奨励金本体の助成内容は変更しない。

**【現行制度の概要】**

(ア) 早期雇入れ支援コース奨励金

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、次のとおり助成する。

	通常助成	優遇助成 (※1)	優遇助成 (賃金上昇区分) (※2)
支給額	30万円/人	80万円/人	100万円/人

※1 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に支給

※2 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、当該対象者の雇入れから1年後の賃金を一定程度上昇させた場合に支給

(イ) 人材育成支援コース奨励金

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、次のとおり助成する。

		通常助成	優遇助成 (※1)	優遇助成 (賃金上昇区分) (※2)
OJT 賃金助成 (680時間を限度)		800円/時	900円/時	1,000円/時
Off-JT	賃金助成 (1,200時間を 限度)	900円/時	1,000円/時	1,100円/時
	経費助成	上限30万円	上限40万円	上限50万円

※1 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

※2 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、当該対象者の雇入れから1年後の賃金を一定程度上昇させた場合

<改正後の内容>

(ア) 早期雇入れ支援分

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（以下「支給対象者」）として雇用した事業主に対し、次のとおり助成する。

	通常助成	優遇助成 (※1)	優遇助成 (賃金上昇区分) (※2)
支給額	30万円/人	80万円/人	100万円/人

(イ) 人材育成支援分

支給対象者に対して職業訓練を実施した場合は、早期雇入れ支援分に上乗せして次のとおり助成する。

		通常助成	優遇助成 (※1)	優遇助成 (賃金上昇区分) (※2)
OJT 賃金助成 (340 時間を限度)		800 円/時	900 円/時	1,000 円/時
Off-JT	賃金助成 (600 時間を限度)	900 円/時	1,000 円/時	1,100 円/時
	経費助成	上限 30 万円	上限 40 万円	上限 50 万円

※1 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に支給

※2 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、当該対象者の雇入れから1年後の賃金を一定程度上昇させた場合に支給

③ 中途採用拡大コース奨励金

現行は、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を行っている。

これについて、支給申請時点の生産性の向上を支給要件から除外し、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した場合に助成を行うこととする。

さらに、当該助成を受けた事業主が、生産性要件(厚生労働省職業安定局長、雇用環境・均等局長及び人材開発統括官が定める、事業所の労働生産性の向上に関する要件。以下同じ)に該当した場合に、追加で一定額を支給することとする。

<改正後の内容>

	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
助成額	50万円	60万円
生産性要件を満たした場合の上乗せ助成額	25万円	30万円

## 2. 65歳超雇用推進助成金

### (1) 各コースの改正概要

#### ① 65歳超継続雇用促進コース

##### (ア) 支給要件の追加

高年齢者雇用推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理の措置（※）を講じた事業主であることを支給要件に追加する。

※ 職業能力の向上等のための教育訓練、作業方法等の改善、健康管理・安全衛生の配慮、知識や経験等を活用できる配置や処遇の見直し、勤務時間の弾力化など

##### (イ) 支給額の改正

65歳以降への定年延長など助成金の支給対象となる就業規則の改正措置（※1）を行い、当該措置後の就業規則の適用を受ける60歳以上の被保険者数が2人以下の場合及び10人以上の場合の支給額を改正する。改正後の措置内容に応じた支給額は以下の通り（下線部は改正による変更箇所）。

※1 ① 65歳への定年引上げ

② 66歳以上への定年引上げ又は定年の廃止

③ 希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入

④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入

※2 下記表中の①～④は※1の①～④の措置内容に応じた支給額

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
	5年未満 （③については4年未満）	5年以上 （③については4年以上）	
1～2人	①10万円 ②15万円 ③5万円 ④10万円	①15万円 ②20万円 ③10万円 ④15万円	②20万円
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	①150万円 ②160万円 ③80万円 ④100万円	②160万円

② 高年齢者雇用環境整備支援コース

(ア) 雇用環境整備計画に基づく措置の実施状況の確認対象期間の変更

雇用環境整備計画に基づく措置の実施状況及び雇用環境整備計画の終了日の翌日から起算して6か月を経過する日までの期間における当該措置の実施後の状況を明らかにする書類提出を要件とする。

これに伴い、支給申請期間を雇用環境整備計画の終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日からその2か月後の日までの間とする。

**【現行制度の概要】**

雇用環境整備計画に基づく措置の実施状況を明らかにする書類提出を要件。

支給申請期間は、雇用環境整備計画の終了日の翌日から起算して2か月以内。



### 3. トライアル雇用助成金

#### (1) 障害者トライアルコース助成金の見直し

精神障害者等の雇用の拡大及び雇用の安定のため、障害者トライアルコース助成金及び障害者短時間トライアルコース助成金において、精神障害者等について、一人あたりの支給額の割増等を行う。

		現行の支給額	見直し後の支給額
障害者トライアルコース助成金	精神障害者以外	月額4万円 (最大3か月)	月額4万円 (最大3か月)
	精神障害者	同上 ただし精神障害者を初めて雇用する場合は月額8万円(最大3か月)	1～3か月目：月額8万円 4～6か月目：月額4万円 (最大6か月) ※2人目以降の精神障害者を雇用する場合も同様
障害者短時間トライアルコース助成金	精神障害者等	月額2万円 (最大12か月)	月額4万円 (最大12か月)

#### (2) 建設労働者確保育成助成金の一部のトライアル雇用助成金への統合

建設労働者確保育成助成金のうち若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コースを、トライアル雇用助成金に統合する(内容に変更なし)。

#### 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

- ① 企業における男性の育児休業取得の取組が継続、定着するよう、助成金の支給要件のうち、過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないことという要件をなくすとともに、育児休業取得者に対する助成を1年度に10人まで（ただし、既に育児休業取得実績のある企業においては、初年度は9人まで）支給することとし、2人目以降の育児休業取得者については、育児休業期間に応じて以下のように助成額を増額する。

##### 2人目以降の育児休業取得者に対する助成額

	育児休業取得日数・支給額		
中小企業	5日以上14日未満	14日以上1か月未満	1か月以上
中小企業以外	14日以上1か月未満	1か月以上2か月未満	2か月以上
支給額	14.25万円 〈18万円〉	23.75万円 〈30万円〉	33.25万円 〈42万円〉

※ 〈〉内は生産性要件に該当する場合

##### 【現行制度の概要】

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主に支給する。

##### 〈助成対象事業主〉

以下すべての要件を満たす事業主

- ① 男性労働者の育児休業の取得を推進する取組を行っている。
- ② 男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得させている。

※ その育児休業の開始前3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上（中小企業は連続5日以上））がいる事業主は除く。

- ③ 一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、労働者に周知している。

〈支給額〉※ 支給は1年度につき、1人まで。

はじめて上記②に該当する育児休業取得者が生じた場合

中小企業 : 57万円〈72万円〉

中小企業以外 : 28.5万円〈36万円〉

上記②に該当する2人目以降の育児休業取得者が生じた場合

14.25万円〈18万円〉

※ 〈〉内は生産性要件に該当する場合の額

## ② 育児目的休暇制度助成の創設

### 【新規事業の概要】

平成 29 年 10 月施行の改正育児・介護休業法において、育児を目的とした休暇制度の導入が努力義務として定められたことを受け、企業における男性の育児参加に資する育児目的休暇の導入・運用を支援するための助成措置を設ける。

#### 〈助成対象事業主〉

以下すべての要件を満たす事業主

- ① 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の取得の推進に関する取組を行っている。
- ② 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を新たに導入し、出生前 6 週間又は出生後 8 週間以内に 8 日以上（中小企業は 5 日以上）の利用実績がある。
- ③ 一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、労働者に周知している。

#### 〈支給額〉

中小企業 : 28.5 万円〈36 万円〉

中小企業以外 : 14.25 万円〈18 万円〉

※ 支給は 1 事業主につき、1 回まで。

※ 〈 〉内は生産性要件に該当する場合の額

(2) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

- ① 労働者に介護休業を取得させるとともに、当該労働者を復帰させた事業主に対する助成金の支給要件について、介護休業期間を現行の1か月以上（分割取得の場合は30日以上）から、2週間以上（分割取得の場合は14日以上）に緩和する。
- ② 労働者に介護のための両立支援制度を利用させた事業主に対する助成金の支給要件について、制度利用期間を現行の3か月以上（複数回利用の場合は合計90日以上）から、6週間以上（複数回利用の場合は合計42日以上）に緩和する。

【現行制度の概要】

厚生労働省が策定した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組により仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者や介護のための両立支援制度（所定外労働の制限制度等）の利用者が生じた事業主に助成する。

《助成対象事業主》

- ① 対象労働者が介護休業を1か月以上（分割取得の場合は30日以上）取得し復帰した事業主
- ② 対象労働者が介護のための両立支援制度（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務）を3か月以上（複数回利用の場合は合計90日以上）利用した事業主

《支給額》

上記① 中小企業：57万円〈72万円〉 中小企業以外：38万円〈48万円〉

上記② 中小企業：28.5万円〈36万円〉 中小企業以外：19万円〈24万円〉

※ 支給はいずれも1事業主につき、2人まで（無期契約労働者及び有期契約労働者それぞれ1人まで）。

※ 〈〉内は生産性要件に該当する場合の額

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期を支援するための休暇制度等を導入、運用した事業主に対する助成措置を設ける。

【新規事業の概要】

育児休業からの復帰後、ならし保育、子どもの発熱等による急な保育所へのお迎えなどに対応できるよう、仕事と育児の両立が特に困難な時期に、法律を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入・運用した中小企業事業主に助成する。

《助成対象事業主》

次のいずれかの制度を就業規則等に規定し、対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む。）から復帰した後6か月以内に、以下の基準以上の利用実績（※）がある中小企業事業主

※ 実績については、1人の労働者の実績が基準を上回る必要がある。ただし、当該労働者とその配偶者が同じ事業主に雇用されている場合は、①については合計して20時間以上とする。

① 子の看護休暇制度

子の看護等のため、小学校就学前の子につき、時間単位の利用ができ、かつ、有給の休暇制度を導入し、20時間以上の利用実績がある事業主

② 保育サービス費用補助制度

小学校就学前の子に係る臨時・一時的な保育サービス（保育所等による恒常的な保育を除く。）の費用の一部を労働者に補助する制度を導入し3万円以上の補助実績がある事業主

《支給額》

上記制度を導入した事業主 28.5万円〈36万円〉

※ 支給は1事業主につき、上記①、②のいずれか1回限り。ただし、以下の助成は併給可能。

上記① 休暇1時間当たりの賃金×利用時間数

※ 1時間当たりの賃金は、1事業主1,000円〈1,200円〉が上限

※ 利用時間は、1事業主につき、1年度200時間〈240時間〉が上限

※ 支給は最初の支給申請日から3年以内の期間において5人まで。

上記② 事業主の実支出額の2/3

※ 1事業主につき、1年度20万円〈24万円〉が上限

※ 支給は最初の支給申請日から3年以内の期間において5人まで。

※ 〈 〉内は生産性要件に該当する場合の額

## 5. 人材確保等支援助成金

### (1) 助成金の整理統合

現行の職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部を人材確保等支援助成金に統合する。

### (2) 各コースの改正概要

#### ① 雇用管理制度助成コース

職場定着支援助成金の雇用管理制度助成コースを人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コースとして規定する。あわせて、当該コースの制度導入助成(※)を削除する。

※ 評価・処遇制度等を導入した場合に助成するもの。

#### ② 人事評価改善等助成コース

人事評価改善等助成金の内容を人材確保等支援助成金の人事評価改善等助成コースとして規定する。あわせて、制度整備助成を受けた事業主が、生産性要件等(※)に該当した場合に目標達成助成を追加的に支給することとする。

※ このほか、従来の人事評価改善等支援助成金の目標達成助成の要件を満たす必要がある。

### 【現行制度の概要】

#### <職場定着支援助成金(雇用管理制度助成コース)>

事業主が、雇用管理改善につながるよう、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入した場合に助成金を支給する。

#### (1) 制度導入助成

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成する。また、保育事業主においては⑤短時間正社員制度を導入した場合に10万円を助成する。

①評価・処遇制度：10万円

②研修制度：10万円

③健康づくり制度：10万円

④メンター制度：10万円

⑤短時間正社員制度(保育事業主のみ)：10万円

#### (2) 目標達成助成

制度導入前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標の設定を義務づけ、当該目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)を助成する。

<人事評価改善等助成金>

能力評価制度を含む人事評価制度と賃金制度を整備・実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

《助成対象事業主》

以下に掲げる人事評価制度等の整備・実施を行った事業主：制度整備助成 50 万円を助成。

- ・生産性向上に資する人事評価制度の整備
- ・賃金制度の整備

《支給額》

1 年後、以下の項目に関する目標を達成した事業主：目標達成助成 80 万円を助成。

- ・生産性向上
- ・引き続き、整備した人事評価制度等に基づく賃金アップ
- ・離職率低下

③ 設備改善等支援コース

人材確保等支援助成金に設備改善等支援コースを新設する。

【新規事業の概要】

事業主が雇用管理改善計画を定め、当該計画に係る設備投資により生産性を向上させ、雇用管理改善を実現した場合に助成を行う。なお、本コースは設備投資費用や企業規模等に応じて助成内容が異なる。

1 設備改善等支援コース<Aタイプ> (仮称)

※ 雇用管理改善に資する 175 万円以上 1,000 万円未満の設備投資を行った中小企業が対象

- (1) 「雇用管理改善計画」の開始から 1 年後に計画開始前と比べて、雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に 50 万円を支給。
- (2) 「雇用管理改善計画」の開始から 3 年後に計画開始前と比べて、雇用管理改善に関する目標等及び生産性の向上を達成していた場合に 80 万円 (上乘せ助成) を支給。

2 設備改善等支援コース<Bタイプ> (仮称)

(1) 計画達成助成 (1 回目)

- ・「雇用管理改善計画」の開始から 1 年後に計画開始前と比べて、生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に一定額 (※) を支給。

(2) 計画達成助成（2回目）

- ・「雇用管理改善計画」の開始から2年後に計画開始前と比べて、生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に一定額（※）を支給。

(3) 目標達成時助成

- ・「雇用管理改善計画」の開始から3年後（計画の終期）に計画開始前と比べて、当該計画に定められた生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成していた場合、目標達成時助成として一定額（※）を支給。

※ 設備投資額と計画目標の達成に応じて定額を助成。

- ・設備投資費用が240万円以上5,000万円未満の場合（中小企業の場合のみ）  
：(1)50万円、(2)50万円、(3)80万円
- ・設備投資費用が5,000万円以上1億円未満の場合  
：(1)50万円、(2)75万円、(3)100万円
- ・設備投資費用が1億円以上の場合  
：(1)100万円、(2)150万円、(3)200万円

④ 雇用管理制度助成コース（建設分野）

建設労働者確保育成助成金の雇用管理制度助成コース及び登録基幹技能者の処遇向上支援助成コースを、人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース（建設分野）として規定する。

※ 助成額の見直しについては、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を参照

⑤ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

建設労働者確保育成助成金の若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース及び建設広域教育訓練コース（うち推進活動経費助成）を、人材確保等支援助成金の若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）として規定する（内容に変更なし）。

⑥ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

建設労働者確保育成助成金の建設広域教育訓練コース（うち施設設置等経費助成）、作業員宿舎等設置助成コース及び女性専用作業員施設設置助成コースを、人材確保等支援助成金の作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）として規定する（内容に変更なし）。



## 6. キャリアアップ助成金(人材育成コースを除く。)

### (1) 正社員化コース助成金の見直し

- ① 以下の現行制度の概要に示すア又はイの場合、対象となる有期契約労働者について、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が3年以下のものに限ることを、支給要件に追加する。
- ② 以下の現行制度の概要に示すア又はウの場合、対象となる労働者について、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（5%）以上増額したのものに限ることを、支給要件に追加する。
- ③ 対象となる措置を講じた労働者の上限人数を一事業所当たり20人に拡大する。

#### 【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

※母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合又は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

※イの場合、対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が4年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（5%）以上増額したのものに限る。

※対象となる措置を講じた労働者の上限人数は一事業所当たり15人

※ ( ) 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) 賃金規定等共通化コース助成金の見直し

- ① 正規雇用労働者と共通の賃金規定等を適用した有期契約労働者等の人数に応じた加算措置を設ける。

対象労働者1人当たり 2万円〈2.4万円〉(1.5万円〈1.8万円〉)

※ ( ) 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】**

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成する。

≪支給額≫

一事業所当たり 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) 諸手当制度共通化コース助成金の見直し

- ① 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じた加算措置を設ける。

対象労働者1人当たり 1.5万円〈1.8万円〉(1.2万円〈1.4万円〉)

- ② 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当の数に応じた加算措置を設ける。

2つ目以降の手当1つにつき 16万円〈19.2万円〉(12万円〈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・適用した場合に助成する。

≪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

## 7. 障害者雇用促進等助成金

### (1) 助成金の整理統合

障害者雇用促進等助成金を障害者雇用安定助成金と改正する。また、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を移動し、中小企業障害者多数雇用施設設置等コース助成金と改正する。

### (2) 各コースの改正概要

#### ① 障害者職場定着支援コース助成金の拡充

事業主に対して、中高年齢層の障害者がこれまで培ってきた能力等を考慮した職域に従事できるようにするための配慮を促すため、障害者職場定着支援コース助成金の一つとして、中高齢障害者を職場で継続的に雇用するための職務内容や職場環境の整備を行った場合に、70万円（中小企業以外は50万円）の助成を行う措置を新たに設置する。

#### 【現行制度の概要】

事業所が、その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に、以下のとおり助成を行う。

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	<b>【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】</b>
	20時間未満→30時間以上 1人当たり 54万円(40万円)
	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)
	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)
	<b>【上記以外の障害者】</b>
	20時間未満→30時間以上 1人当たり 40万円(30万円)
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)	
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)	

正規・無期転換	<b>【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】</b> 有期→正規 1人当たり 120万円（90万円） 有期→無期 1人当たり 60万円（45万円） 無期→正規 1人当たり 60万円（45万円） <b>【上記以外の障害者】</b> 有期→正規 1人当たり 90万円（67.5万円） 有期→無期 1人当たり 45万円（33万円） 無期→正規 1人当たり 45万円（33万円）
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

② 障害者職場適応援助コース助成金の見直し

平成30年度からの障害者雇用率の引上げにより、精神障害者の雇用が増加すると予想されることから、精神障害者は、より難易度が高い支援が必要となることから、精神障害者に対する支援を行う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
訪問型職場適応援助者		
精神障害者以外	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援時間が4時間以上の日 ・・・16,000円</li> <li>支援時間が4時間未満の日 ・・・8,000円</li> </ul> ※助成対象期間の上限は1年8か月	同左
精神障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援時間が4時間以上の日 ・・・16,000円</li> <li>支援時間が4時間未満の日 ・・・8,000円</li> </ul> ※助成対象期間の上限は2年8か月	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援時間が3時間以上の日 ・・・16,000円</li> <li>支援時間が3時間未満の日 ・・・8,000円</li> </ul> ※助成対象期間の上限は2年8か月

企業在籍型職場適応援助者		
精神 障害者 以外	1人当たり月額6万円 (中小企業の場合は8万円)	同左
精神 障害者	短時間労働者の場合は月額3万円 (中小企業の場合は4万円) ※助成対象期間の上限は6か月	1人当たり月額9万円 (中小企業の場合は12万円) 短時間労働者の場合は月額5万円 (中小企業の場合は6万円) ※助成対象期間の上限は6か月

③ 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース助成金の見直し

障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者が、障害や傷病の治療と就労とを両立できるための環境整備を促進するため、障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース助成金を障害や傷病治療と仕事の両立支援コースに改正し、環境整備を行った場合と、両立支援制度を活用した場合について、それぞれ助成する。

対象措置	助成額
<b>I 環境整備助成</b> 以下の2つを新たに行った場合。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援制度の導入</li> <li>・ 企業在籍型職場適応援助者(①)又は両立支援コーディネーター(②)の配置</li> </ul>	<①の場合> 30万円(事業主当たり1回のみ) <②の場合> 20万円(事業主当たり1回のみ)
<b>II 制度活用助成</b> (※治療と仕事の両立支援のみ) 以下の2つの条件を満たした場合。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援制度の労働者への適用</li> <li>・ 適用した労働者の6か月以上の雇用維持及び両立支援計画の期間内の一定日数以上の勤務</li> </ul>	労働者1人当たり20万円 (事業主当たり有期契約労働者1人及び雇用期間の定めのない労働者1人の計2人まで)

**【現行制度の概要】**

以下の2つを行った場合、事業主当たり10万円を助成する。

- ・ 両立支援制度の導入
- ・ 両立支援制度の労働者への適用

## 8. 生涯現役起業支援助成金

### (1) 生涯現役起業支援助成金の上乗せ助成の新設

生涯現役起業支援助成金の支給を受けた事業主が新たに生産性要件に該当した場合、既に支給されている助成金額の25%の額を追加で支給することとする。

#### 【現行制度の概要】

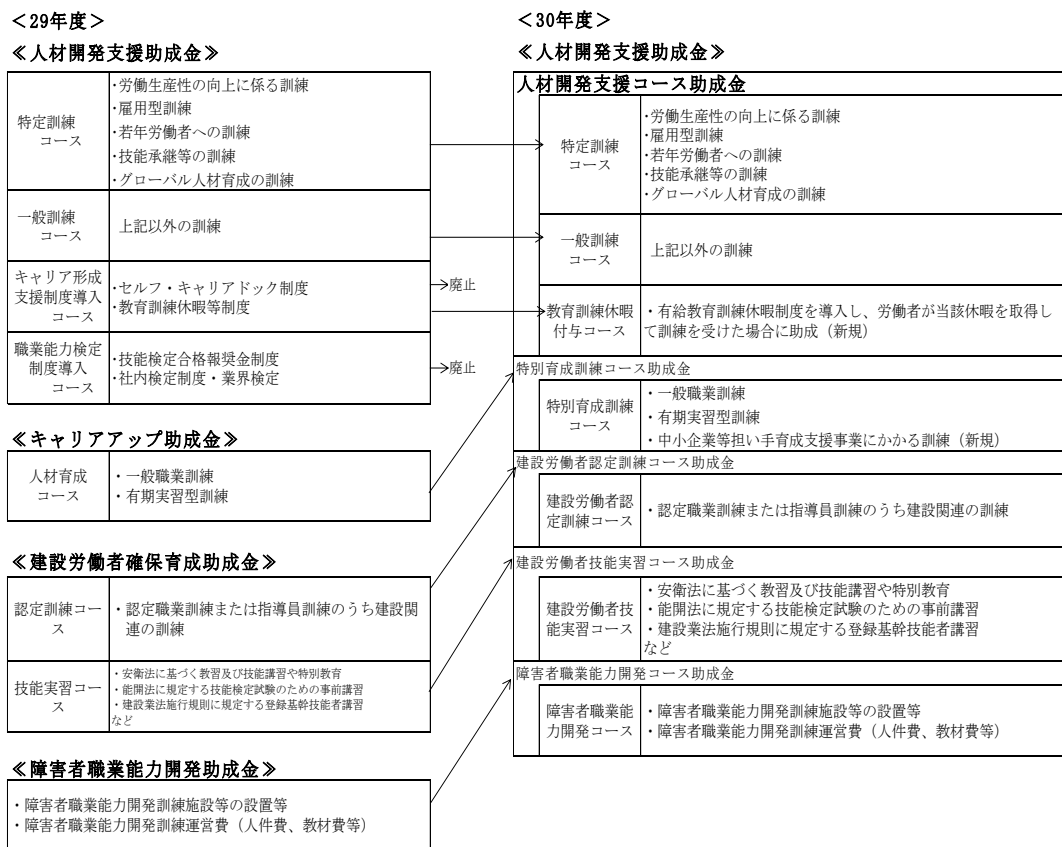
中高年齢者（40歳以上の者）が起業する際に必要となる、労働者の募集・採用に要する経費や教育訓練を実施するための経費などの一部を助成することにより、中高年齢者の起業と労働者の雇用機会の創出を図るもの。

- ・ 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〕

## 9. 人材開発支援助成金

### (1) 助成メニューの整理統合

助成メニューを目的別に集約することにより、人材育成を効果的に推進し、事業主の申請等の利便性を高め、助成金の活用促進を図るため、キャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース並びに障害者職業能力開発助成金を統合し、助成メニューを7類型（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース及び障害者職業能力開発コース）に整理統合する。



《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等	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業以外	
	生産性要件を満たす場合	
<b>人材開発支援コース助成金</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/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665（380）円/時・人	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/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
教育訓練休暇付与コース	定額助成：30万円	定額助成：36万円
<b>特別育成訓練コース助成金</b>		
特別育成訓練コース	OFF-JT 経費助成：実費（※2） 賃金助成：760（475）円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760（665）円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費（※2） 賃金助成：960（600）円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960（840）円/時・人
<b>建設労働者認定訓練コース助成金</b>		
建設労働者認定訓練コース	経費助成（訓練を実施した場合）： 広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成 事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成 により助成対象経費とされた額の1/6  賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させ た場合）：4,750円/日・人	賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場 合）：6,000円/日・人
<b>建設労働者技能実習コース助成金</b>		
建設労働者技能実習コース	経費助成 20人以下中小建設事業主：75% 21人以上中小建設事業主 35歳未満：70% 35歳以上：45% （女性建設労働者に対して技能実習を行った 場合）中小建設事業主を除く建設事業主： （60%）  賃金助成 20人以下：7,600円/日・人 21人以上：6,650円/日・人	経費助成 20人以下中小建設事業主：90% 21人以上中小建設事業主 35歳未満：85% 35歳以上：60% （女性建設労働者に対して技能実習を行った 場合）中小建設事業主を除く建設事業主：（75%）  賃金助成 20人以下企業：9,600円/日・人 21人以上企業：8,400円/日・人
<b>障害者職業能力開発コース助成金</b>		
障害者職業能力開発コース	（施設等） 3/4（上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万 円） （運営費） 4/5（上限額：1人当たり17万円）（※3）	

- ※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・キャリアドック制度導入企業の場合  
※2・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。  
※3・重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者以外は3/4（上限額16万円）、  
重度障害者等が就職した場合10万円を追加支給。



(2) 各コースの改正概要

① 人材開発支援コース

制度導入助成について、教育訓練休暇付与コースを新設するとともに、キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制度導入コースについては、平成 29 年度限りで廃止する。

【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 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 ※2		

※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）

② 特別育成訓練コース

人手不足対策の一層の強化を図るため、中小企業等担い手育成支援事業にかかる訓練を特別育成訓練コースの助成対象訓練に追加する。

【現行制度の概要】

コース名	助成額 ※〈 〉は生産性の向上が認められる場合の額、( )は中小企業事業主以外の額												
キャリアアップ助成金 (人材育成コース)	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												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般職業訓練 有期実習型訓練</th> <th>有期実習型訓練後に 正規雇用等に転換された場合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円 (7万円)</td> <td>15万円 (10万円)</td> </tr> <tr> <td>100h以上 200h未満</td> <td>20万円 (15万円)</td> <td>30万円 (20万円)</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円 (20万円)</td> <td>50万円 (30万円)</td> </tr> </tbody> </table>		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	100h未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)	100h以上 200h未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	200h以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)
		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										
	100h未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)										
	100h以上 200h未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)										
200h以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)											
OJT 実施助成：1 h 当たり760円〈960円〉(665円〈840円〉)													

【新規事業の概要】

《助成対象事業主》

専門的な知識及び技能を有する事業主の団体又はその連合団体（いわゆる業界団体）と事業主とが共同して作成する訓練実施計画に基づき、その雇用する有期契約労働者等（短時間労働者及び派遣労働者を除く。）に中小企業等担い手育成訓練（※）を受けさせる事業主

※ 中小企業等担い手育成訓練の要件

- ・実習と座学等が効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること
- ・職業訓練の実施期間が3年以下であること
- ・実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が1割以上9割以下であること
- ・職業訓練を受ける有期契約労働者等に対して、適正な能力評価を実施すること
- ・職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること
- ・職業訓練を修了した有期契約労働者等の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること

《支給額》

※ 〈 〉は生産性要件に該当する場合の額、( )は中小企業事業主以外の額

OFF-JT

賃金助成：760円〈960円〉/時・人 (475円〈600円〉/時・人)

OJT

実施助成：760円〈960円〉/時・人 (665円〈840円〉/時・人)

③ 建設労働者技能実習コース

助成率の見直しについては、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を参照。

④ 東日本大震災に伴う特例措置の延長

人材開発支援コース助成金の岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業主を対象とする特例措置について、平成31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	賃金助成	OJT実施助成
一般訓練コース	1/2 (1/3)	800 (400) 円	—
特定訓練コースのうち認定実習併用職業訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	700 (600) 円

(参考)

《平成30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
一般訓練コース	30/100	380円	—
特定訓練コースのうち認定実習併用職業訓練	45/100 (30/100)	760 (380) 円	665 (380) 円

※助成率・助成額については平成29年度の内容から変更無し。

## 10. キャリア支援企業創出促進事業

### (1) キャリア支援企業創出促進事業の廃止

キャリア支援企業創出促進事業について、平成 29 年 6 月に実施された行政事業レビュー（公開プロセス）において、「事業全体の抜本的改善」の評価を受けたことを踏まえ、平成 29 年度をもって事業を廃止する。

平成 30 年度以降は、キャリアコンサルティングの導入支援の一部について「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」に継承し、これ以外のメニューについては、必要な見直しを行った上で、労働局に移管し、関連業務と一体的・効率的に運営する。

### 【現行制度の概要】

#### 1 趣旨・目的

企業内において、労働者のキャリア形成を促進するためには、事業主が労働者に対し、必要な情報の提供や相談の機会の確保の援助を行うことが重要である。

しかしながら、中小企業においては、人材育成のノウハウが乏しい傾向にあり、労働者の能力開発を通じた効果的なキャリア形成を行うことが難しい状況にある。このため、全国に職業能力開発サービスセンターを整備し、以下のキャリア形成支援に関する総合的な支援を行う。

#### 2 事業概要

##### (1) 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供の実施

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタント等を配置し、企業内のキャリア形成や職業能力開発に関する取組を促進させるため、事業内職業能力開発計画の作成支援をはじめ、企業訪問による情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。

##### (2) 非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施

職業能力開発サービスセンターにキャリアコンサルタントを配置し、業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

##### (3) 職業能力開発推進者講習等の実施

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

## 11. 地域雇用開発助成金

### (1) 地域雇用開発コース奨励金の暫定措置の延長

地域雇用開発コース奨励金の暫定措置については、平成 30 年 3 月 31 日までの間に熊本労働局に事業所の設置・整備及び雇入れに関する計画を提出した事業主が対象となっている。

今般、熊本県の状況等を踏まえ、所要の見直しを行った上で、当該計画の提出期限を平成 31 年 3 月 31 日まで延長する措置を講ずる。

#### 【現行制度の概要】

平成 28 年熊本地震発生後に、熊本県において事業所を設置・整備し、求職者等を雇い入れた事業主に対して、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（事業主が平成 30 年 3 月 31 日の間に計画を提出した場合に適用）。

## 12. 認定訓練助成事業費補助金

### (1) 認定訓練助成事業費補助金の特例措置の延長

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関する特例措置について、平成 31 年 3 月 31 日まで延長する。

#### 【現行制度の概要】

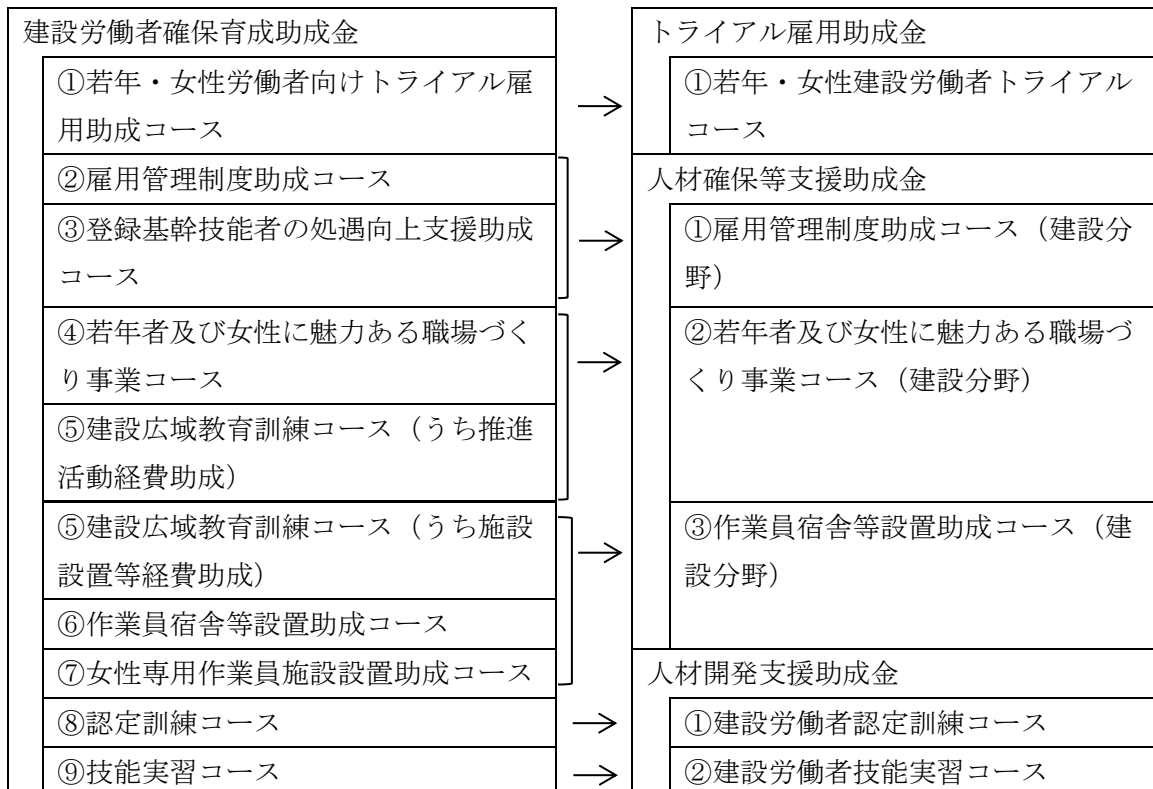
平成 29 年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を  $1/2$  から  $2/3$  に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を  $1/3$  から  $1/2$  に引き上げる。

## 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

### 1. 建設労働者確保育成助成金

#### (1) 助成メニューの整理統合（再掲）

助成メニューを目的別に集約することにより、建設事業主等の申請等の利便性を高め、助成金の活用促進を図るため、以下のとおりトライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金に整理統合する。



(2) 各コースの改正概要

① 雇用管理制度助成コース（建設分野）

より一層の助成金の活用促進を図るため、登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整理統合後は人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））の支給要件を緩和するとともに、次のように助成額を見直す。

現行の助成額 （登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を年間3%以上かつ15万円以上 引上げ）		見直し後 （登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を年間2%以上かつ10万円以上 引上げ）	
生産性要件を満たした 場合の助成額	生産性要件を満たさな かった場合の助成額	生産性要件を満たした 場合の助成額	生産性要件を満たさな かった場合の助成額
12万円	9.5万円	8.4万円	6.65万円

【現行制度の概要】

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより、登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を年間3%以上かつ15万円以上引上げ、実際に適用した場合に助成する。

② 建設労働者技能実習コース

若者や女性の建設業への入職や定着を促進するため、技能実習コース（整理統合後は人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）のうち経費助成について、次のように助成率を見直す。

	技能実習の対象者	現行の助成率		見直し後	
		生産性要件を満たした場合の助成率	生産性要件を満たさなかった場合の助成率	生産性要件を満たした場合の助成率	生産性要件を満たさなかった場合の助成率
中小建設事業主（※） （被保険者数20人以下を除く。）	35歳未満	75%	60%	85%	70%
	35歳以上			60%	45%
建設事業主 （中小建設事業主を除く）	女性	60%	45%	75%	60%
建設事業主 団体（中小建設事業主 団体を除く）	女性	50%		67%	

※ 建設事業主のうち資本金の額が3億円以下又は常時雇用する労働者が300人以下であるもの。

**【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））。