

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等について【概要】

I. 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改正

1 労働移動支援助成金

(1) 受入れ人材育成支援奨励金の見直し

- 円滑な労働移動を促進するためには、離職を余儀なくされた労働者が早期に安定した再就職を実現することが重要であることから、新たに「早期雇入れ支援コース」を設置する。

【新規コースの概要】

再就職援助計画の対象者を早期に正規労働者として雇い入れた場合に、一定額を助成。

《助成金対象事業主》

- ・再就職援助計画の対象者等を離職後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。

《支給額》

- ・1人あたり30万円を助成

2 高年齢者雇用安定助成金

(1) 高年齢者活用促進コースの見直し

- 建設、製造、医療、保育又は介護の分野に係る事業を営む事業主にあつては、60歳以上の雇用者1人当たりについての上限額を現行の20万円から30万円上限に引き上げる。
- 上記事業主の場合は現行の70歳以上の定年の引上げ、継続雇用制度の導入の措置を実施した場合の100万の費用みなしについて、67歳以上へ要件緩和を行う。

【現行のコースの概要】

高年齢者の活用促進のための環境整備として、新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出、機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善、雇用管理制度の整備、定年の引上げ等の措置を実施した事業主に対して、助成金を支給する。

《助成金対象事業主》

- ・高年齢者の活用促進のため、雇用環境整備を実施した事業主

《支給額》

- ・要した費用の2分の1（中小企業は3分の2）
（60歳以上の被保険者1人あたり20万円を上限（上限1000万円））

(2) 高年齢者労働移動支援コースの廃止

- 高年齢者労働移動支援コースを廃止する。

3 トライアル雇用奨励金

(1) トライアル雇用奨励金の見直し

- 対象者が安定的な就職を促進する必要がある者として厚生労働大臣が定めるものである場合には助成額を拡充（1人当たり月額5万円）する。

【現行制度の概要】

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に一定期間試行雇用する事業主に対して助成

《助成金対象事業主》

- ・ ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、トライアル雇用を実施した事業主

《支給額》

- ・ 1人当たり月額4万円（最長3か月）

4 教育訓練受講者支援資金融資事業（補助事業）

(1) 教育訓練受講者支援資金融資事業（補助事業）の創設

【事業概要】

雇用保険法施行規則第101条の2の7第2号に規定する専門実践教育訓練を受けている者に対して、その訓練の受講を容易にするため、労働金庫が低利の資金の貸付けを行っている。

その信用保証を行う一般社団法人又は一般財団法人に対して、当該保証に要する経費の一部補助を行う。

5 人材確保等支援助成金

(1) 中小企業労働環境向上助成金の見直し

- 中小企業労働環境向上助成金を職場定着支援助成金に名称を変更。

① 団体助成コースの見直し

- 団体助成コースを中小企業団体コースに名称を変更。

【現行のコースの概要】

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」に向けた雇用管理改善の取組を推進するため、重点分野等の中小企業を含む中小企業団体が構成中小企業者のために労働環境向上事業を実施した場合に、当該事業に要した費用の一部を助成する。

《支給額》

- ・ 1年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の2/3を支給（年2回）

※助成金の支給対象期間は、さらに1年間の延長が可能。

② 個別中小企業助成コースの見直し

- 個別中小企業助成コースを個別企業助成コースに名称を変更。
- 助成対象事業主の中小企業以外への拡大
- 制度導入助成の対象にメンター制度を追加し、助成額を見直し
- 制度導入後の離職率の目標を達成した場合に、60万円の追加支給を行う目標達成助成を創設

【現行のコースの概要】

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」に向けた雇用管理改善の取組を推進するため、重点分野等の中小企業が雇用管理改善につながる雇用管理制度や介護福祉機器を導入し適用する場合に助成する。

《助成金対象事業主》

- ・健康、環境、農林漁業分野等の事業を営む中小企業事業主
- ・（介護福祉機器等助成については）介護関連事業主

《支給額》

- ・雇用管理制度助成

導入する制度に応じて、以下の合計額を支給

導入した制度	支給額
評価・処遇制度	40万円
研修体系制度	30万円
健康づくり制度	30万円

- ・介護福祉機器等助成

介護福祉機器等の導入に要した費用の1／2を支給（上限300万円）

6 キャリアアップ助成金

（1）正規雇用等転換コースの見直し

- 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用した場合の加算を拡充
1人当たり10万円→30万円

【現行のコースの概要】

就業規則等に定められた制度に基づき、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。

《助成金対象事業主》

- ・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事業主

《支給額》※カッコ内は大企業の額

ア. 有期→正規 1人当たり50万円（40万円）

イ. 有期→無期 1人当たり 20 万円 (15 万円)

ウ. 無期→正規 1人当たり 30 万円 (25 万円)

※派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用した場合、1人当たり 10 万円加算

※対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たりアは 10 万円、イとウはそれぞれ 5 万円加算

(2) 短時間正社員コースの見直し

- 「勤務地・職務限定正社員制度」の新規導入・適用した場合の助成を創設
1事業所当たり 40 万円 (30 万円) ※カッコ内は大規模事業主の額
- 有期契約労働者等から勤務地限定・職務限定正社員に転換又は直接雇用した場合に助成
有期・無期→多様な正社員 (勤務地限定、職務限定、短時間正社員)
1人当たり 30 万円 (25 万円) ※カッコ内は大規模事業主の額
- 派遣労働者を多様な正社員として直接雇用した場合の加算を創設
1人当たり 15 万円

【現行のコースの概要】

就業規則等に定められた制度に基づき、労働者を短時間正社員に転換又は新たに短時間正社員として雇い入れた場合に助成する。

《助成金対象事業主》

- ・労働者を短時間正社員に転換又は新たに短時間正社員として雇い入れた事業主

《支給額》※カッコ内は大規模事業主

- ・有期・無期→短時間正社員 1人当たり 30 万円 (25 万円)
- ・正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 1人当たり 20 万円 (15 万円)
- ※対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり 10 万円加算

(3) 処遇改善コースの見直し

- すべての賃金テーブル等を増額改定した場合の助成額を拡充
1人当たり 1 万円 (0.75 万円) → 3 万円 (2 万円) ※カッコ内は大企業の額
- 雇用形態別・職種別等の賃金テーブル等を増額改定した場合の助成を創設
1人当たり 1.5 万円 (1 万円) ※カッコ内は大企業の額

【現行のコースの概要】

すべての有期契約労働者等の賃金テーブルを 2%以上増額改定した場合に助成する。

《助成金対象事業主》

- ・すべての有期契約労働者等の賃金テーブルを増額改定した事業主

《支給額》※カッコ内は大企業の額

- ・1人当たり 1 万円 (0.75 万円)
- ※「職務評価」の手法を活用した場合、1事業所当たり 20 万円 (15 万円) 加算

7 障害者雇用促進助成金

(1) 精神障害者雇用安定奨励金の廃止

- 精神障害者雇用安定奨励金を廃止する。

(2) 重度知的・精神障害者職場支援奨励金の見直し

- 重度知的・精神障害者職場支援奨励金を障害者職場定着支援奨励金に名称変更。
- 障害種別によらず、障害者の雇用の促進・安定を図るため、対象労働者に関する障害種別を拡大するとともに、職場支援員の確保を容易にするため、業務委託・委嘱による職場支援員の確保も助成対象に追加する。
- 配置による確保の場合、1 か月あたり、対象労働者の数（ただし、職場支援員1名あたり障害者職場適応援助促進助成金（企業在籍型）の対象労働者とあわせて3名を上限とする。）に、下に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額を支給する。
- 業務委託による確保の場合、1 か月あたり、対象労働者の数に、下に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額を支給する。

	中小企業以外	中小企業
短時間労働者以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

- 委嘱による確保の場合、支援回数に10,000円を乗じて得た額を支給する。

【現行制度の概要】

精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等の雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対し、奨励金を支給する。

《助成金対象事業主》

- ・新たに重度知的障害者又は精神障害者を雇入れ、職場支援員を配置する事業主

《支給額》

- ・支給期間は2年間で、6か月の支給対象期ごとに支給（対象労働者が精神障害者の場合の支給期間は3年）
- ・1か月あたり、対象労働者の数（ただし、職場支援員1名当たり3名を上限とする。）に、下に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額を支給

	中小企業以外	中小企業
短時間労働者以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

(3) 障害者職場適応援助促進助成金（仮称）の創設

- 障害者職場適応援助促進助成金（仮称）を創設する。

【新規事業の概要】

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画（仮称）に基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主に対し、助成金を支給する。

《助成金対象事業主》

- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが作成又は承認した職場適応援助計画（仮称）に基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

《支給額》

- ・訪問型：支援実施1日あたり日額16,000円を支給
- ・企業在籍型：1か月あたり、対象労働者の数（ただし、職場適応援助者1名あたり障害者職場定着支援奨励金（配置により、職場支援員を確保した場合）の対象労働者とあわせて3名を上限とする。）に、下に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額を支給

	中小企業以外	中小企業
短時間労働者以外の者	6万円	8万円
短時間労働者	3万円	4万円

- ・職場適応援助者の研修修了者が、研修終了後6か月以内に支援を開始した場合は、事業主が負担した研修受講料の1/2を支給（事業主が受講料を全額負担した場合に限る。）

(4) 障害者職場復帰支援助成金（仮称）の創設

- 障害者職場復帰支援助成金（仮称）を創設する。

【新規事業の概要】

雇用する労働者が、難病の発症や事故による中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、その復帰にあたり雇用の継続のために必要な職場適応の措置を講じた事業主に対して、助成金を支給する。

《助成金対象事業主》

- ・雇用する労働者が、難病の発症や事故による中途障害等により3か月以上の休職を余儀なくされ、かつ、その復帰にあたり雇用の継続のために必要な職場適応の措置を講じた事業主であって、その労働者の雇用を継続した事業主

《支給額》

- ・対象労働者1名につき50万円（中小企業の場合は70万円）を支給

8 障害者職業能力開発助成金（仮称）

- 障害者職業能力開発助成金（仮称）を創設する。

【新規事業の概要】

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるため、障害者職業能力開発訓練事業を行うための施設若しくは設備の設置又は運営を行う事業主に対して経費の一部を助成する。

《助成金対象事業主》

- ・ 障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるため、障害者職業能力開発訓練事業を行うための施設若しくは設備の設置又は事業の運営を行う事業主

《支給額》

①能力開発訓練施設等助成金

- ・ 能力開発訓練施設又は設備の設置等に要する費用の3／4を助成

上限額 （i） 初回5,000万円

（ii） 2回目以降の支給については、総額1,000万円

②能力開発訓練運営費助成金

- ・ （i）又は（ii）より算出した合計額を助成

（i） 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者及び就職が特に困難であると安定所長が認める障害者

運営費の4／5（一人あたりの上限額 月17万円）

（ii）（i）以外の障害者

運営費の3／4（一人あたりの上限額 月16万円）

9 建設労働者確保育成助成金

(1) 認定訓練（賃金助成）コースの見直し

- 助成対象となるキャリア形成促進助成金のメニューの追加

【現行のコースの概要】

雇用する建設労働者に対して、有給で認定職業訓練（※）を受講させた場合、賃金の一部を助成

※キャリア形成促進助成金又はキャリアアップ助成金の支給を受けていることが必要。

《支給対象者》

- ・雇用する建設労働者に対して、有給で認定職業訓練を受講させた中小建設事業主

《支給額》

- ・認定訓練を受講した建設労働者1人1日当たり5,000円

(2) 雇用管理制度コースの見直し

- 制度導入助成の対象にメンター制度を追加し、助成額を見直し
- 制度導入後離職率及び入職率の目標を達成した場合に、それぞれ60万円の追加支給を行う目標達成助成を創設
- 助成対象に中小建設事業主以外も追加

【現行のコースの概要】

雇用管理制度を導入・適用した場合、経費の一部を助成する。

《支給対象者》

- ・雇用管理制度を導入・適用した中小建設事業主

《支給額》

- ・導入・適用した雇用管理制度に応じて以下の合計額を支給

- ① 評価・処遇制度（40万円）
- ② 研修体系制度（30万円）
- ③ 健康づくり制度（30万円）

(3) 若年者に魅力ある職場づくり事業コースの見直し

- 「女性の入職・定着」を促進するための対象メニューの追加
- 助成対象に中小建設事業主、中小建設事業主団体以外も追加
(助成率は実施経費の1/2)

【現行のコースの概要】

若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成する。

《支給対象者》

- ・若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った中小建設事業主
- ・若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った次の1と2を満たす事業主団体

1 中小建設事業主団体

2 事業の円滑な推進を図るため、事業推進委員会を設置するとともに事業推進員を置くこと

《支給額》

- ・中小建設事業主

実施経費の2／3かつ200万円を上限

- ・事業主団体

実施経費の2／3かつ1,000万円（全国的な団体等においては、2,000万円）を上限

（４） 建設広域教育訓練コースの見直し

- 広域的な職業訓練を実施する職業訓練法人への経費助成の拡充

【現行のコースの概要】

広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動を行った場合、経費の一部を助成する。

《支給対象者》

- ・広域的職業訓練を実施する職業訓練法人

《支給額》

（助成限度額）

年間9,000万円

（訓練規模：4万人日以上）

Ⅱ 雇用保険法施行規則第一百十条の三第一項第一号への規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件

I 3 (1) により、トライアル雇用奨励金の対象者が安定的な就職を促進する必要がある者として厚生労働大臣が定めるものである場合には助成額を拡充（1人当たり月額5万円）することとしているが、当該対象者を母子家庭の母等又は父子家庭の父と定めるもの。

Ⅲ 施行期日等

1. 平成27年度予算成立後に施行（ただし、I 2 (2)、I 7 (1) については平成27年4月1日から施行）するものとする。
2. この省令の施行前に改正前の各助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対する各助成金の支給については、なお従前の例によるものとする等必要な経過措置を定めるものとする。
3. その他所要の規定の整備を行うものとする。