

**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について**

1. 概要

平成 28 年度予算の成立に伴い、雇用保険法に基づく雇用保険二事業について、支給額等の見直し等を行うもの。見直し等の対象となるのは以下の助成金であり、見直し等の内容の詳細は別紙のとおり。

1. 労働移動支援助成金
2. 高年齢者雇用安定助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）
4. 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進奨励金）
5. 人材確保等支援助成金（職場定着支援助成金）
6. キャリアアップ助成金
7. 障害者雇用促進等助成金（障害者トライアル雇用奨励金）
8. 生涯現役起業支援助成金
9. 通年雇用奨励金
10. 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

3. 施行期日等

平成 28 年 4 月 1 日 公布・施行（予定）

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】

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) 再就職支援奨励金の見直し

- 休暇付与支援の日額について中小企業は 7,000 円から 8,000 円に、大企業は 4,000 円から 5,000 円に引き上げるとともに、支給日数の上限を 90 日から 180 日に延長する。

【現行制度の概要】

再就職援助計画の対象者等について、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、又は求職活動のための休暇を付与し、その休暇日に通常支払う賃金額以上を支払った事業主に対して、当該委託に要する費用の一部や休暇付与に係る賃金の一部として次のとおり助成

① 再就職支援に要した委託費用（1 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 (うち 45 歳以上の対象者)	中小企業事業主 (うち 45 歳以上の対象者)
通常分 (上限 60 万 円)	ア再就職支援 委託時	10 万円	10 万円
	イ再就職 実現後	委託総額からアの額を 引いた額の 1/2 (2/3)	委託総額からアの額を 引いた額の 2/3 (4/5)
職業訓練 (上限 18 万円)		6 万円/月 (最大で 3 か月分) を上乗せ	
グループワーク		3 回以上実施で 1 万円を上乗せ	

② 再就職活動のための休暇付与に係る賃金額

	中小企業事業主以外	中小企業事業主
休暇付与 (上限 90 日分)	4,000 円/日	7,000 円/日

(2) 受入れ人材育成支援奨励金の見直し

① 早期雇入れ支援

- 離職を余儀なくされた労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた場合の支給額を一人当たり 30 万円から 40 万円に引き上げる。

【現行制度の概要】

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に対し、一人当たり 30 万円を助成（1 の事業主につき、最大 500 人まで支給）

② 人材育成支援

- 対象者を移籍等により受け入れ、訓練を実施した場合の助成については、新設するキャリア希望実現支援助成金へ移管する。

【現行制度の概要】

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、雇入れ又は移籍等により受け入れて、当該労働者に対し訓練（Off-JT 又は Off-JT+OJT）を実施した事業主に対し、次のとおり助成

- ・ Off-JT に対する助成：訓練に係る賃金及び経費相当分を支給
1 訓練コース当たり 1 人につき、賃金助成として 1 時間 800 円（1200 時間を限度）、経費助成として 30 万円を上限に支給
- ・ OJT に対する助成：訓練に係る実施費用相当分を支給
1 訓練コース当たり 1 人につき、1 時間 700 円（680 時間を限度）

（3）キャリア希望実現支援助成金の新設

① 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 万円を助成する（1 の事業主につき、最大 500 人まで支給）。

② 移籍人材育成支援

- 受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）より移管する。

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

- 助成対象に健康診断を実施するための制度の導入を追加する（制度導入に要した経費を 30 万円とみなす。）。
- 65 歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が 4 %以上の事業主又は高年齢者の生産性を向上させるために必要な機械設備、作業方法、作業環境の導入等を実施した事業主にあつては、60 歳以上の被保険者 1 人当たりの上限額を現行の 20 万円から 30 万円に引き上げる。

- 66 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は 66 歳以上の継続雇用制度の導入（この場合において、定年は 65 歳以上）の措置を実施した場合、措置に要した経費を 100 万円とみなす。

【現行制度の概要】

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、高年齢者の作業を容易にするために必要な機械設備、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、要した費用の 2 分の 1（中小企業事業主は 3 分の 2）を助成する。

ただし、60 歳以上の被保険者 1 人当たり 20 万円（労働力の確保を図る必要がある分野に係る事業を営む事業主にあつては、30 万円）を上限（上限 1,000 万円）とする。

また、70 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は 70 歳以上の継続雇用制度の導入（この場合において、定年は 65 歳以上）の措置を実施した場合、措置に要した経費を 100 万円とみなす。

（2）高年齢者無期雇用転換コースの創設

- 50 歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換した場合に対象労働者 1 人（上限 10 人）につき 40 万円（中小企業事業主は 50 万円）を助成する。

3. 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）

高年齢者雇用開発特別奨励金の見直し

- 高年齢者雇用開発特別奨励金の支給額を次のとおり拡充する。

※（）内は中小企業事業主以外

対象労働者	現行の支給額	拡充後の支給額
短時間労働者以外	60 万円（50 万円）	<u>70 万円（60 万円）</u>
短時間労働者	40 万円（30 万円）	<u>50 万円（40 万円）</u>

4. 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進奨励金）

沖縄若年者雇用促進奨励金の見直し

- 対象事業所の事業主に係る 2 年目の支給要件について、次の点を追加する。
- ・ 対象期間に雇い入れた沖縄若年求職者のうち、一定割合以上のものについて、
 - ア 期間の定めのない労働契約を締結
 - イ 一週間の所定労働時間を通常の労働者と同一とする
 - ウ 通常の労働者と同一の労働協約又は就業規則等に定める賃金制度を適用

- 助成金の2年目の支給額について、賃金の額に相当する額の1/4（中小企業事業主は1/3）を1/3（中小企業事業主は1/2）に引き上げる。

【現行制度の概要】

沖縄県の区域内において300万円以上の事業所を設置又は整備し、県内に居住する35歳未満の求職者を3人以上雇い入れその定着を図る事業主に対し、支払った賃金の額に相当する額の1/4（中小企業事業主は1/3）を1年間助成する。また、雇い入れた求職者等の定着の状況が特に優良であると認められる場合は2年間助成する。

5. 人材確保等支援助成金（職場定着支援助成金）

職場定着支援助成金の見直し

① 中小企業団体助成コースの見直し

- 助成対象となる事業主団体の範囲を、重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等から重点分野等以外にも拡充する（分野限定の廃止）。

【現行制度の概要】

重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等の事業を営む中小企業を構成員とする事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対し、1年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の2/3を助成（年2回）

※助成金の支給対象期間は、1年間の延長が可能

② 個別企業助成コースの見直し

- 雇用管理制度助成の見直し
 - ・ 助成対象となる事業主の範囲を、重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等から重点分野等以外にも拡充する（分野限定の廃止）。
 - ・ 介護分野を除き、雇用管理責任者（雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応等を担当する者）の選任に関する要件を廃止する。
- 介護労働者雇用管理制度助成の創設
 - ・ 平成33年3月31日までの間、介護事業主が、雇用管理責任者を選任し、労働協約又は就業規則を変更することにより賃金制度の整備（賃金テーブルの設定等）をした場合に50万円を助成する（制度整備助成）。
 - ・ また、制度整備助成を受け、計画期間の終了から1年経過後の離職率に係る目標を達成できた場合には60万円を助成し、計画期間の終了から3年経過後に離職率が上昇しなかった場合には、さらに90万円を助成する。

【現行制度の概要】

○雇用管理制度助成

重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等の事業主が、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）の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む場合に、次のとおり助成する。

- ・導入する制度に応じて、以下の合計額を助成

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

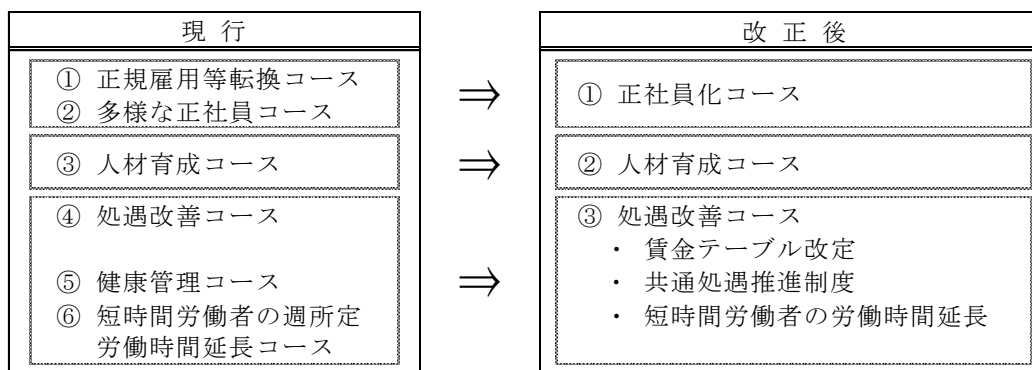
メンター制度 10 万円

- ・計画期間 1 年経過後の目標を達成できた場合に 60 万円を追加で助成

6. キャリアアップ助成金

（1）コース区分の見直し

- 現行の 6 コースを正社員化コース、人材育成コース及び処遇改善コースの 3 コースに整理統合



（2）正社員化コース

- 正規雇用等転換コースと多様な正社員コースを正社員化コースとして統合

※ 支給額及び加算額については、変更なし

※ （参考）正社員コースの支給額等

<転換区分>	<支給額：1 人当たり>	※括弧内は大企業の額
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）	

- 正規雇用労働者の短時間正社員への転換又は短時間正社員の新規雇入れを実施した場合の助成の廃止
- 有期契約労働者の無期契約労働者への転換又は直接雇用を実施した場合に助成対象者となる通算雇用期間を3年未満から4年未満に見直し
- 助成額等の拡充について、平成28年3月31日までの暫定措置としていたものを恒久化
- コース区分の見直しに伴い、支給上限人数を1年度1事業所当たり15人とするともに、常時雇用する労働者の数のみにより判定する中小・大規模事業主の区分をやめ、資本金の額又は常時雇用する労働者の数により判定する中小・大企業事業主の区分に統一

【現行制度の概要】

- 正規雇用等転換コース
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
 ≪支給額：1人当たり≫ ※括弧内は大企業の額
 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）
 ※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり15人
- 多様な正社員コース
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多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）に転換若しくは直接雇用した場合及び多様な正社員を正規雇用労働者に転換した場合又は正規雇用労働者を短時間正社員に転換若しくは新たに短時間正社員として雇い入れた場合に助成
 ≪支給額：1人当たり≫ ※括弧内は大規模事業主の額
 ア. 有期→多様な正社員 40万円（30万円）
 イ. 無期→多様な正社員 10万円（7.5万円）
 ウ. 多様な正社員→正規 20万円（15万円）
 エ. 正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 20万円（15万円）
 ※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり10人

（3）処遇改善コース

① 賃金テーブル改定

- 小規模事業主における取組を促進するため、対象人数が11人未満の場合について、定額化と併せて助成額を拡充

＜全ての賃金テーブル改定＞

※括弧内は大企業の額

1人以上 4人未満	10万円（7.5万円）
4人以上 7人未満	20万円（15万円）
7人以上 11人未満	30万円（20万円）
11人以上	1人当たり 3万円（2万円）

＜一部（雇用形態別又は職種別等）の賃金テーブル改定＞

1人以上 4人未満	5万円（3.5万円）
4人以上 7人未満	10万円（7.5万円）
7人以上 11人未満	15万円（10万円）
11人以上	1人当たり 1.5万円（1万円）

【現行制度の概要】

全て又は一部の有期契約労働者等の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

- ・全ての賃金テーブル改定 1人当たり 3万円（2万円）
- ・一部の賃金テーブル改定 1人当たり 1.5万円（1万円）

② 共通処遇推進制度

- 健康診断制度の助成に加えて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との共通の賃金テーブルを導入・適用した場合に1事業所当たり60万円（大企業は45万円）を助成

【現行制度の概要】

法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上の有期契約労働者等を実施した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

1事業所当たり 40万円（30万円）

③ 短時間労働者の労働時間延長

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、平成31年度末までの暫定措置として、支給額等を1人当たり20万円（大企業は15万円）を助成（1年度1事業所当たり15人が上限）

【現行制度の概要】

有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し、社会保険を適用した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

1人当たり 10万円（7.5万円）

※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり10人

7. 障害者雇用促進等助成金（障害者トライアル雇用奨励金）

障害者トライアル雇用奨励金の見直し

- 精神障害者を初めて雇い入れる事業主については、雇入れ1人当たりの支給額を現行の4万円から8万円に引き上げる。

【現行制度の概要】

障害者について、継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定期間試行雇用した事業主に対して1人当たり月額4万円（最長3か月）助成

8. 生涯現役起業支援助成金

- 中高年齢者等の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を推進するためには、既存の企業に対する雇用機会の確保だけでなく、多様な形態で、雇用機会の確保を図っていくため、生涯現役起業支援助成金を創設する。
- 中高年齢者等が起業（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、計画期間内に事業に必要となる中高年齢者等を一定数以上新たに雇い入れる事業主に対し、募集及び採用並びに教育訓練に係る経費（人件費を除く。）の一部について次のとおり助成する。
 - ・ 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]

9. 通年雇用奨励金

通年雇用奨励金の暫定措置の延長

- 季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、平成28年中を期限とする各暫定措置の期間を3年間延長する。

【現行制度の概要】

北海道、青森県等（13道県）の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して以下の助成を行う。

- ・ 平成28年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- ・ 平成28年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の1／3を助成。
- ・ 平成28年3月31日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の助成率を1／3から1／2へ引上げ

10. 建設労働者確保育成助成金

(1) 技能実習（経費助成）コースの見直し

- 円滑な技能継承のため、技能の指導方法の改善に係る訓練を助成対象に追加する。
- 女性技能者の建設技能の訓練について、助成対象に中小建設事業主以外も追加する（助成率は実施経費の1/2）。

【現行制度の概要】

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（自ら実施した場合9割、委託した場合8割）。

(2) 雇用管理制度コースの見直し等

- 中小建設事業主が登録基幹技能者に係る所定労働時間労働した場合の賃金又は手当に関し、一定額増額改定等を行い、労働者に適用した場合の助成を創設する。
- 職場定着支援助成金の助成対象の拡大に伴い、助成メニューを整理する（雇用管理制度導入助成及び離職率目標達成助成については、職場定着支援助成金によるものとし、入職率達成助成のみ建設労働者確保育成助成金によるものとする。）。

【現行制度の概要】

[制度導入助成]

雇用管理制度を導入・適用した場合、導入・適用した雇用管理制度に応じて以下の合計額を助成する。

- ① 評価・処遇制度 10万円
- ② 研修体系制度 10万円
- ③ 健康づくり制度 10万円
- ④ メンター制度 10万円

[目標達成助成]

制度導入助成の支給を受けた建設事業主が計画期間終了から1年経過後に、離職状況が改善した場合には60万円、離職状況及び入職状況ともに改善した場合には120万円を助成する。

(3) 作業員宿舎等設置コースの見直し

- 中小建設事業主が建設現場において女性が働きやすい環境（トイレ、更衣室、シャワー室等）の整備に要した経費の2/3を助成する。

【現行制度の概要】

中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舎、賃貸住宅を貸借した場合、実施経費の2/3を助成する。

Ⅱ．施行期日等

- 1．この省令は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 2．この省令の施行の日前にこの省令による改正前の雇用保険法施行規則又は建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則に基づく措置を講じ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。
- 3．その他所要の規定の整備を行う。

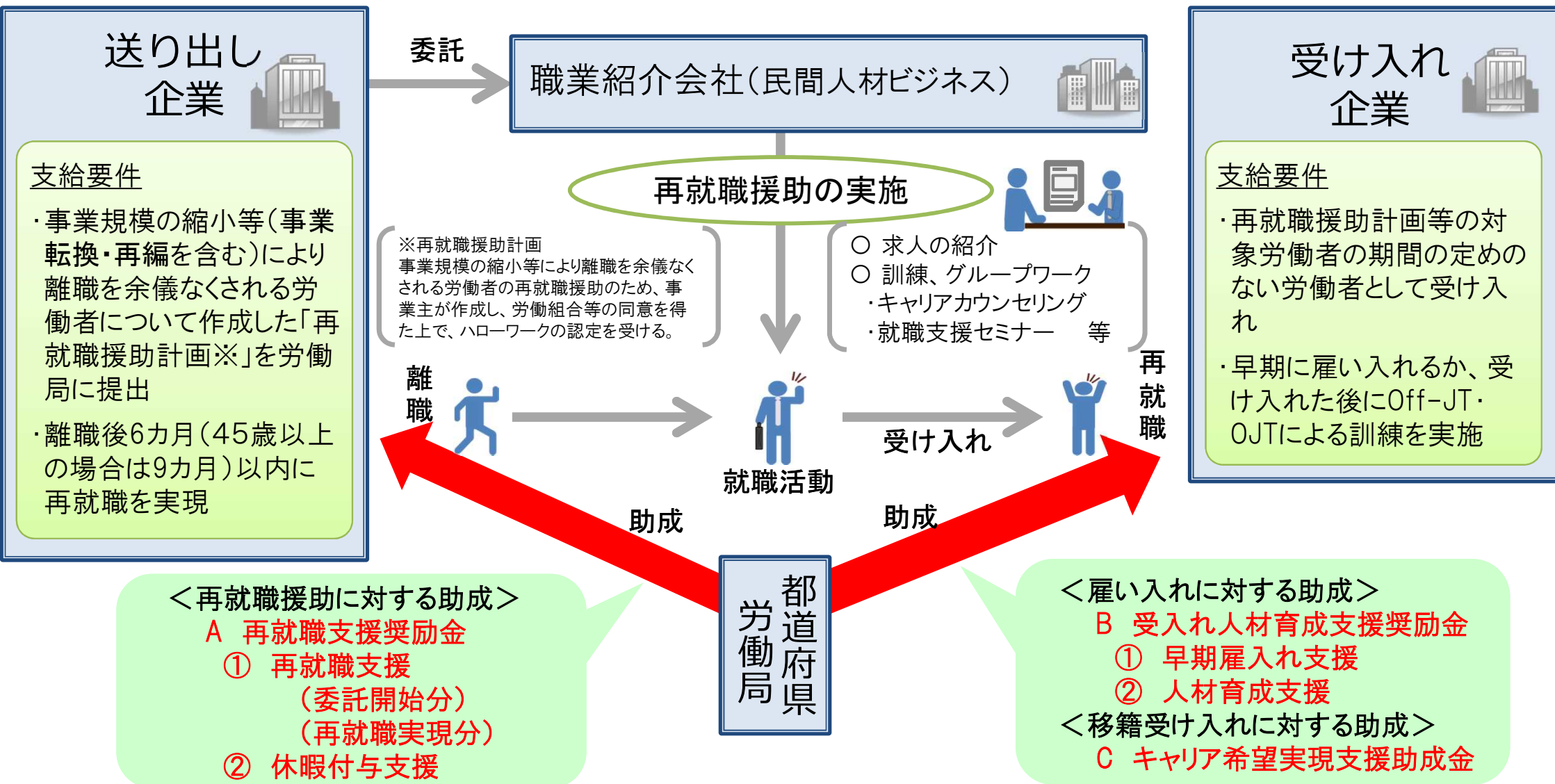
参考資料

労働移動支援助成金の概要

平成28年度予定額 132億円(349.4億円)

厚生労働省

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託や、休暇付与によって行う事業主に対して、その費用の一部を助成。また、離職を余儀なくされた労働者を、期間の定めのない労働者として雇い入れたり移籍で受け入れる事業主に対して助成。



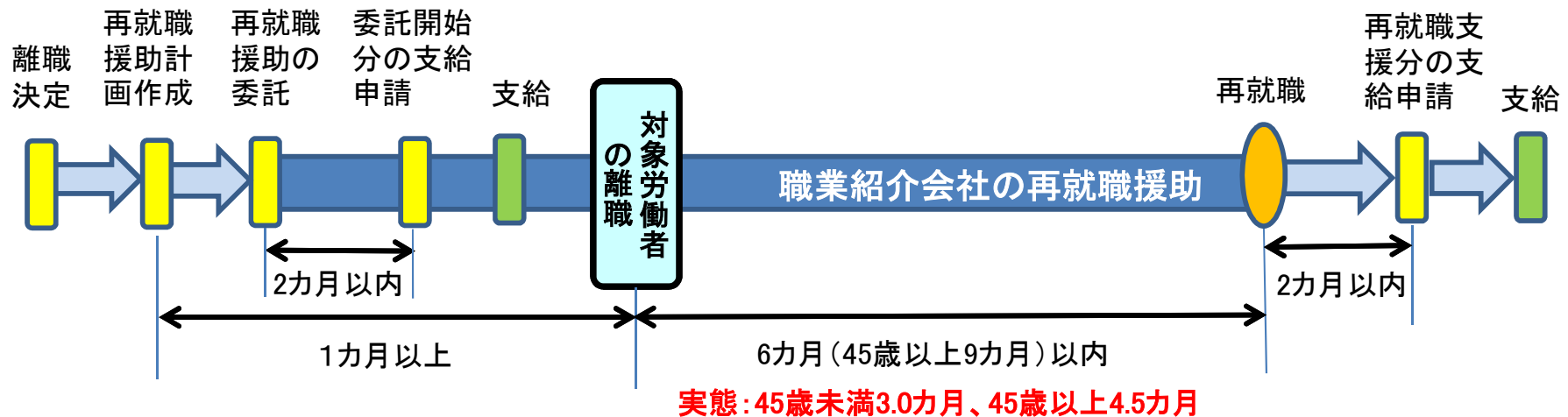
A 再就職支援奨励金の概要

平成28年度予定額 43.8億円(84.3億円)

厚生労働省

①再就職支援

- 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部(中小企業:45歳以上4/5、45歳未満2/3、大企業:45歳以上2/3、45歳未満1/2)を助成。
- ・助成額のうち職業紹介会社との委託契約時に委託開始分として10万円、再就職できた時点で再就職実現分としてその残額を支給。
 - ・訓練を行った場合は月6万円(上限3月)上乘せ
 - ・グループワークを行った場合は1万円上乘せ



②休暇付与支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部(中小企業:1日7000円→8000円に拡充、大企業:1日4000円→5000円に拡充。上限90日分(3ヵ月分)→180日分(6ヵ月分)に拡充。)を助成。

労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)の主な支給要件

1. 対象労働者に関する要件

- リストラ(＝事業規模の縮小、事業活動の縮小、事業活動の転換、事業の廃止)による離職者であること
(リストラによらず能力不足のみを理由とする離職者は対象とならない)
- 離職元事業主に雇用保険一般被保険者として1年以上雇用されていた者であること

2. 対象事業主に関する要件

- 対象労働者の氏名と、本人に対して行う再就職支援の内容を記載した「再就職援助計画」を作成し、労働組合等の合意を得た上で、ハローワークへ提出すること
- 対象者に対する再就職の支援を、再就職支援会社(職業紹介会社)へ委託すること

3. 支給の時期に関する要件と支給額

- 労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)は、対象事業主が対象者に対する再就職の支援を再就職支援会社(職業紹介会社)へ委託した時点で支給される「委託開始時分」と、対象者が再就職した時点で支給される「再就職実現時分」からなり、それぞれの要件と支給額は以下のとおり。

	委託開始時分	再就職実現時分		
45歳未満	10万円	6か月以内に 再就職(※)した場合	大企業	委託費用×1/2－10万円
			中小企業	委託費用×2/3－10万円
45歳以上		9か月以内に 再就職(※)した場合	大企業	委託費用×2/3－10万円
			中小企業	委託費用×4/5－10万円

※ 雇用保険の一般被保険者(週20時間以上・31日以上雇用見込み)として再就職した場合

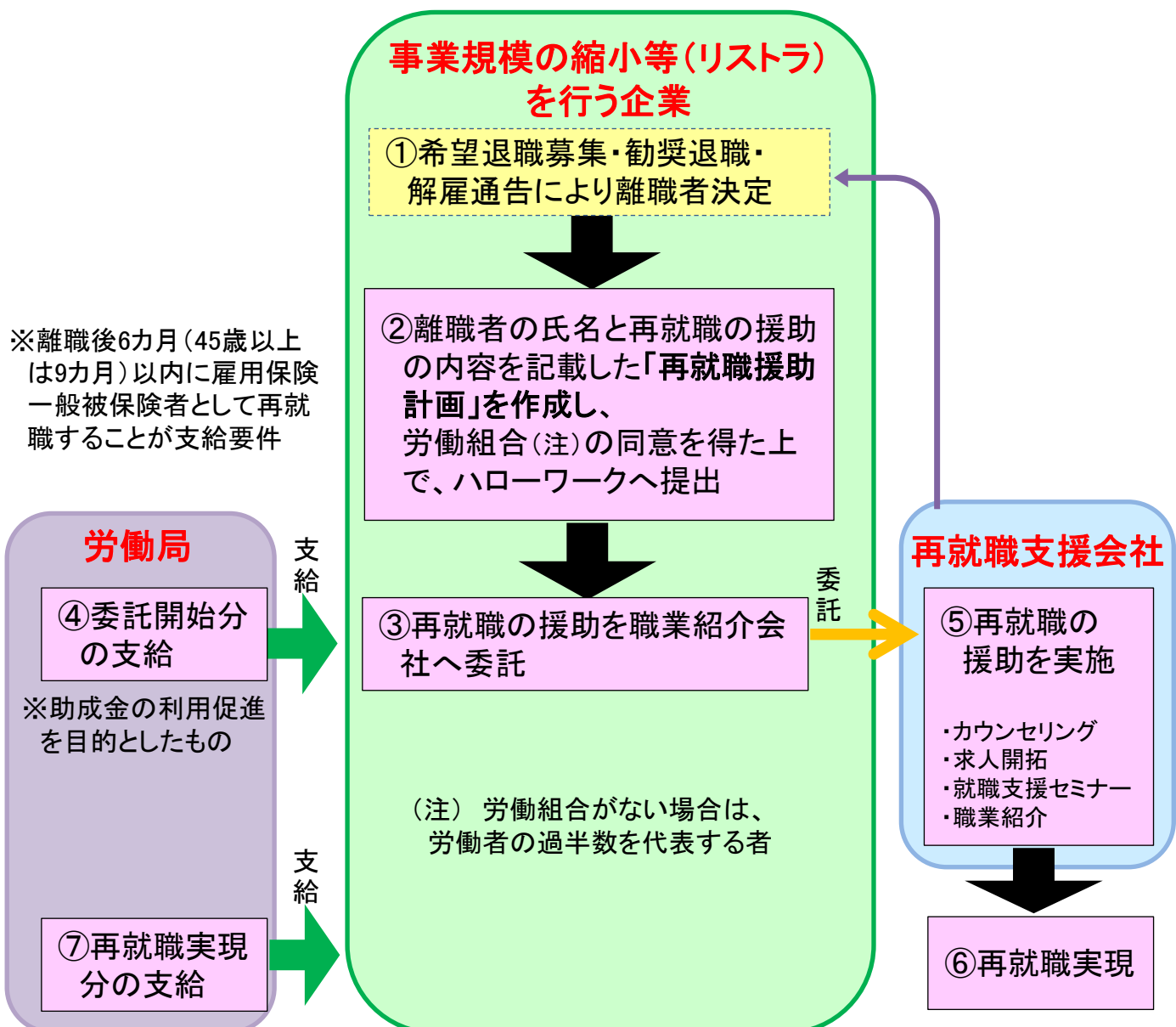
労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)の概要

<概要>

- 事業規模の縮小等(リストラ)を行う企業は、離職者に対して再就職の援助を行う努力義務がある(雇用対策法第6条)。
- 「労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)」は、その再就職の援助を職業紹介会社に委託して行った場合の委託経費の一部を助成するもの。
- 事業規模の縮小等(リストラ)によって離職を余儀なくされる者の再就職促進が目的。

<平成28年度からの不支給要件(要領改正事項)>

- 事業主が、再就職支援サービスを委託した再就職支援会社から退職コンサルティングを受けていたか否かを確認し、該当すれば申請全体を支給対象外とする。
- 本人確認欄において、①従来から行っていた再就職支援会社から直接退職勧奨を受けていた場合の確認に加え、②事業主から退職強要を受けたと感じた場合についても確認し、該当者について支給対象外とする。



1 平成26年度に労働移動支援助成金による再就職支援を受けた方(※1)の再就職者数と再就職先での雇用形態

		平成26年度末時点		平成28年2月末時点	
再就職支援の対象者(※2)		3304人	—	3304人	100.0%
(うち再就職者)				(2730人)	(82.6%)
(うち未就職者)				(574人)	(17.4%)
再就職者のうち、労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)の支給申請があった方		651人	100.0%	1584人	100.0%
再就職先での雇用形態	①フルタイム労働者(期間の定めなし)	(468人)	(71.9%)	(930人)	(58.7%)
	②フルタイム労働者(6カ月以上の有期雇用契約)	(47人)	(7.2%)	(301人)	(19.0%)
	③フルタイム労働者(6カ月未満の有期雇用契約)	(4人)	(0.6%)	(10人)	(0.6%)
	④パートタイム労働者	(7人)	(1.1%)	(20人)	(1.3%)
	⑤派遣労働者	(2人)	(0.3%)	(9人)	(0.6%)
	⑥その他	(0人)	(0.0%)	(2人)	(0.1%)
	⑦不明(※3)	(123人)	(18.9%)	(312人)	(19.7%)

※1 労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)のうち、平成26年度に「委託開始分」の支給決定がなされたもの。

※2 雇用保険被保険者資格取得データに基づき算出。

※3 雇用形態の記載欄がない、旧様式の支給申請書で申請されたもの。

2 離職前の賃金額に対する再就職先の賃金額の割合

平成26年度中の再就職支援の対象者であって再就職した者 (※4)	74.70%
-------------------------------------	--------

※4 平成26年度末時点で再就職した651人のうち、雇用保険失業給付の手続きを行っていた者(531人)

3 離職から再就職までの期間

平成26年度中の再就職支援の対象者であって 再就職した者(※5)	2.8カ月
-------------------------------------	-------

※5 平成26年度末時点で再就職した651人

B 受入れ人材育成支援奨励金の概要

平成28年度予定額 64.3億円(265.2億円)

厚生労働省

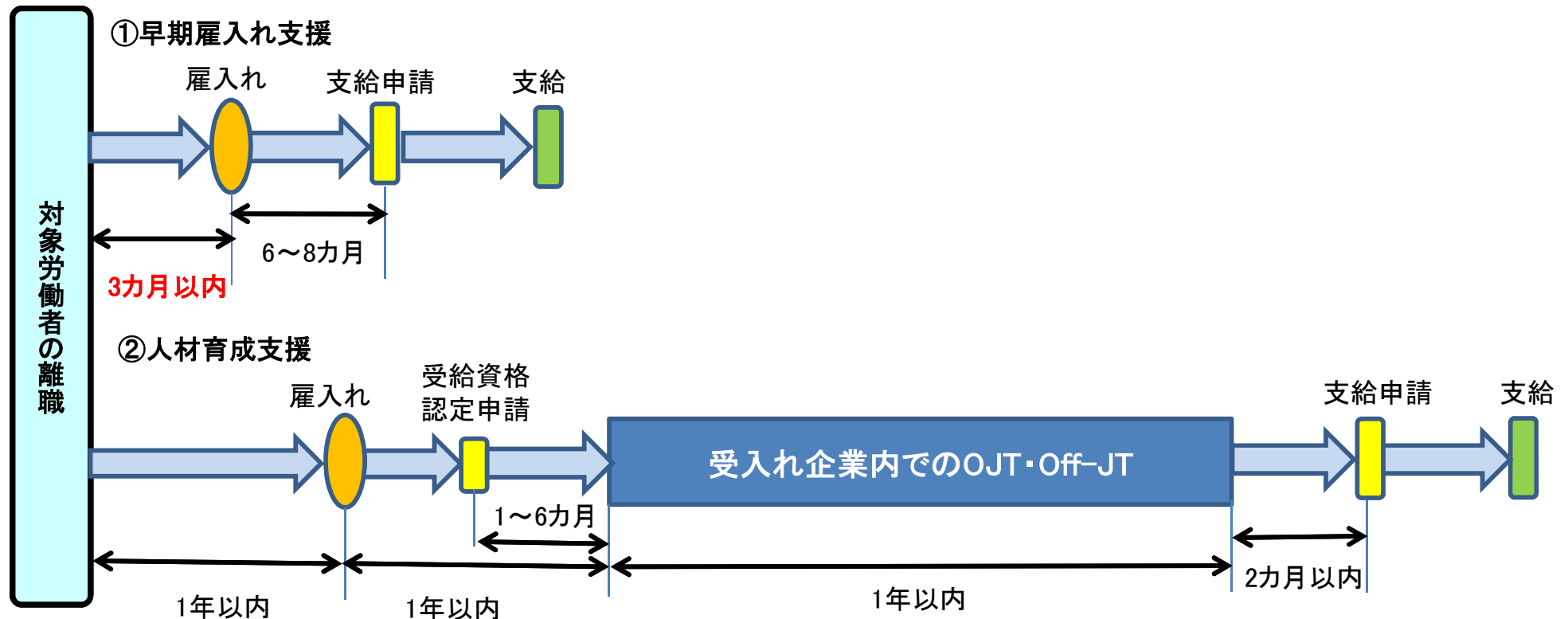
①早期雇入れ支援

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(30万円→40万円に拡充)。

②人材育成支援

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、期間の定めのない労働者として、雇入れ又は移籍(※)により受け入れて訓練を実施した事業主に対して、その費用の一部を助成(OJT:@700円/時・人、Off-JT: 800円/時・人+訓練実費上限30万円)。

※ 移籍については28年度から「キャリア希望実現支援助成金(仮称)」に移す予定。



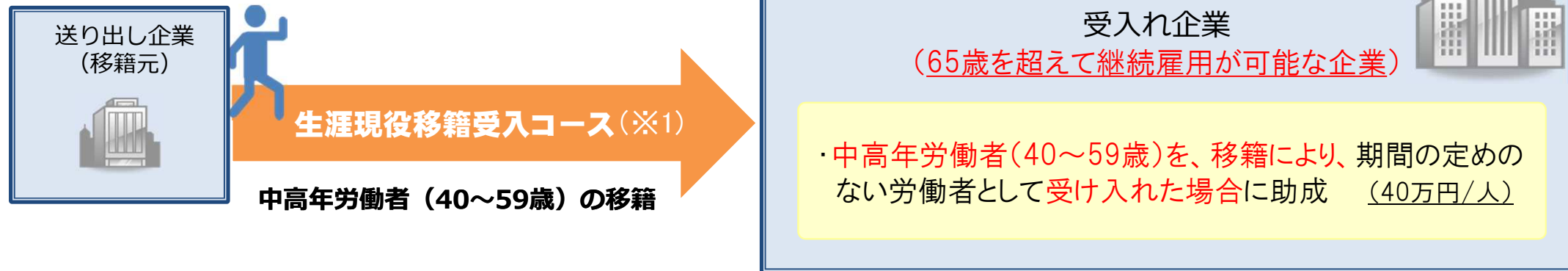
C キャリア希望実現支援助成金（仮称）の概要

平成28年度予定額 23.9億円(0円)

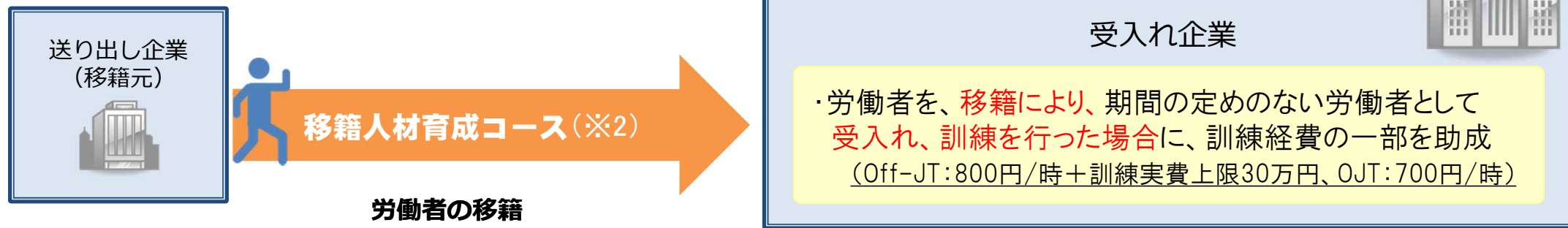
厚生労働省

労働者が職業生活全般を展望した職業生活設計を行っていく中で、65歳を超えても安定的な雇用機会を得ることができるよう、キャリアチェンジを希望する中高年人材の受入れや、受入れ後に訓練を実施する生涯現役企業(65歳を超えて継続雇用が可能な企業)等を支援する助成措置を平成28年度に創設。

① 生涯現役企業への受入れ支援



② 移籍人材育成企業への支援



(※1) 「生涯現役移籍受入コース」は「移籍人材育成支援コース」と併用可能

(※2) 「移籍人材育成コース」は「受入れ人材育成支援奨励金(人材育成支援)」より移管

高年齢者雇用安定助成金の概要

平成28年度予定額 31.7 (27.5) 億円

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高年齢者の雇用環境整備や、有期契約の高年齢者を定年後も安定した雇用形態に転換する事業主に対して助成することを通じて、高年齢者の雇用の安定を図る。

※ 2つのコースで構成（下線部は平成28年度より制度拡充）

1 高年齢者の雇用の環境整備支援

高年齢者活用促進コース

●助成内容

- ① 新たな事業分野への進出等（新たな事業分野への進出、職務の再設計等による職場又は職務の創出）
- ② 機械設備の導入等（機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善）
- ③ 高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発 等）
- ④ 健康管理制度の導入（制度導入をした場合、コンサルタントへの依頼等について30万円の費用を要したものとみなす）
- ⑤ 定年の引上げ等（66歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす）

●助成額

- ①～⑤に係る環境整備計画の実施に要した費用の額の2/3（大企業1/2）
 - ※ 60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限（上限1,000万円）
 - ※ ただし、以下のいずれかの事業主の場合は、60歳以上の雇用者1人当たり30万円上限
 - a 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
 - b 65歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主
 - c 高年齢者活用促進の措置のうち「高年齢者の生産性の向上に資する機械設備、作業方法や、高年齢者が安全に働ける作業環境の導入または改善等」を実施した事業主

2 有期契約の高年齢者に対する安定した雇用形態への転換促進

高年齢者無期雇用転換コース（新設）

●助成内容

50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する

●助成額

対象者1人につき50万円（中小企業以外は1人につき40万円）

高年齢者雇用開発特別奨励金の拡充

平成28年度予定額 特定求職者雇用開発助成金 81,833,425千円（86,403,373千円）
うち高年齢者雇用開発特別奨励金 8,077,790千円（6,085,795千円）

趣旨

少子・高齢化が進展する中、持続的な成長を実現させていくためには、年齢に関わりなく働くことができる「生涯現役社会」の実現を推進する必要がある。

このため、65歳以上の高年齢者を公共職業安定所等の紹介により雇い入れた企業に対して助成する高年齢者雇用開発特別奨励金について、次の理由によって平成28年度より拡充し、その雇い入れの促進を強化する。

- ① 一億総活躍社会の実現に向けて、第三の矢として「生涯現役社会」の実現が掲げられたことから、高年齢者が引き続きその経験等を生かして働き社会で活躍することへの支援を強化する必要がある。
- ② 65歳までの雇用確保措置の普及が進み、「生涯現役社会」の実現を推進するためには今後65歳以上の雇用の促進が重要課題となっている。
- ③ 65歳以上の高年齢者については、就業意欲も高く、就業希望者の数の伸びも著しいが実際の有業者の数の伸びはそれに対応した水準となっていない。（表1）
- ④ 65歳以上の高年齢者の就職率は、障害者や母子母に比べて著しく低く（表2）、助成額を上乗せすることに合理性がある。

（表1）有業者数・就業希望者数の伸び

（平成14年度を100としたときの24年度の水準）

	65歳以上	65歳未満
有業者	122	97
就業希望者数	130	81

（表2）類型別就職率（平成26年度）

	65歳以上	障害者	母子母
就職率	17.3%	48.1%	40.4%

支給額

	中小企業		大企業	
	短時間労働者以外	短時間労働者	短時間労働者以外	短時間労働者
現行	60万円	40万円	50万円	30万円
拡充予定	70万円	50万円	60万円	40万円

○地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進奨励金）の見直しについて

平成28年度予定額 5.8億円
(平成27年度予算額 2.8億円)

助成金の概要

沖縄県の雇用失業情勢の改善（雇用創出）を図るため、沖縄県内事業所の設置又は整備に伴い、県内に居住する35歳未満の若年求職者を3人以上雇い入れ、その定着を図る県内事業主に対し、賃金相当額の一定割合を助成するもの。

支給対象期間は1年（定着率が優良な事業主（優良事業主）については2年）

見直しの趣旨・目的

沖縄県の若年者の完全失業率や離職率は依然として高く、非正規労働者の割合が全国一高い水準であることを踏まえ、県内企業の若年者の雇用環境（雇用の質）の改善を促進することを目的に優良事業主の支給要件を雇用の質の改善を促す内容に見直すとともに、助成率の引き上げを行う。

見直しの概要（優良事業主要件見直し）

		現行	改正後
優良事業主	①支給対象労働者の定着要件(※)	減少率20%未満	減少率20%未満又は自己都合離職者1名以内
	②支給対象労働者の雇用要件	継続した雇用が見込まれること	支給対象労働者の2/3以上が①～③全て満たすこと ①無期雇用, ②フルタイム, ③通常の労働者と同一の賃金制度適用
賃金相当額に対する助成率		2年目 1／4 （中小企業 1／3） （1年目も同じ）	2年目 1／3 （中小企業 1／2） （1年目は現行と同じ）

※ 定着要件は、支給申請期間初日と、そこから1年経過後との比較。また、事業所の常用労働者数が減少していないことを含む。

職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）の概要

趣 旨

平成28年度予定額 135,372千円

（平成27年度予算額 170,050千円）

雇用管理改善の実施については、同業種ぐるみ、同地域ぐるみでの取組が有効である場合が多く、団体で取り組むことで、雇用管理改善のノウハウが会員企業に普及される効果が期待されることから、その構成員である中小企業に対して労働環境向上のための事業を実施する中小企業団体を支援し、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

改善計画(※1)の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために労働環境向上事業(※2)を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(事業期間は1年間、1回に限り延長可。上限額は団体の規模に応じて600万円～1,000万円)。

【対象事業主団体：重点分野(健康・環境・農林漁業分野)等の中小企業団体

→ **重点分野等以外の中小企業団体にも拡充!**

※1 改善計画

中小企業労働力確保法に基づき、事業協同組合等が雇用管理の改善に取り組むために策定する計画。助成金を受けるためには、都道府県知事から改善計画の認定を受けることが必要。

※2 労働環境向上事業

傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するため、労働環境の向上を目指して実施する1年間の事業。次の①から③に該当するものをいう。

- ① 計画策定・調査事業・・・事業に取り組む上での計画の策定、課題を把握するための事業
(例：雇用管理実態調査、従業員意識調査)
- ② 安定的雇用確保・職場定着事業・・・募集・採用などの人材確保、職場定着に係る諸問題の改善を図る事業
(例：募集・採用ガイドブック、合同説明会、募集採用ポスター、職業相談事業等)
- ③ モデル事業普及活動事業・・・②で実施した事業の効果を把握し、成果・ノウハウを他の事業所へ普及する事業
(例：モデル事業説明会、雇用管理担当者向けセミナー)

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の概要

平成28年度予定額 5,963,847千円

（平成27年度予算額 4,667,400千円）

趣 旨

- 全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護、飲食サービス業等の分野で人材不足が顕著となっており、これらの分野では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えている。
- 雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

事業主が、雇用管理改善につながる以下の事項について、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、介護福祉機器の導入を行った場合に助成金を支給する。また、介護関連事業主については、賃金制度を導入した場合に助成金を支給する。

1 雇用管理制度助成【対象事業主：重点分野等関連事業主→ 重点分野等以外の事業主にも拡充】

(1) 制度導入助成(最大40万円)

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成。

- | | |
|---------------|--------------|
| 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 |

(2) 目標達成助成(60万円)

事業実施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、60万円を助成する。

2 介護労働者雇用管理制度助成【対象事業主：介護関連事業主】

(1) 制度導入助成

賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合、**50万円**を助成。

(2) 目標達成助成

上記1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**60万円**を助成。また、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、さらに**90万円**を助成。

3 介護福祉機器等助成【対象事業主：介護関連事業主】

介護福祉機器等を導入した場合、導入費用の1/2を助成（上限300万円）

<離職率低下目標>

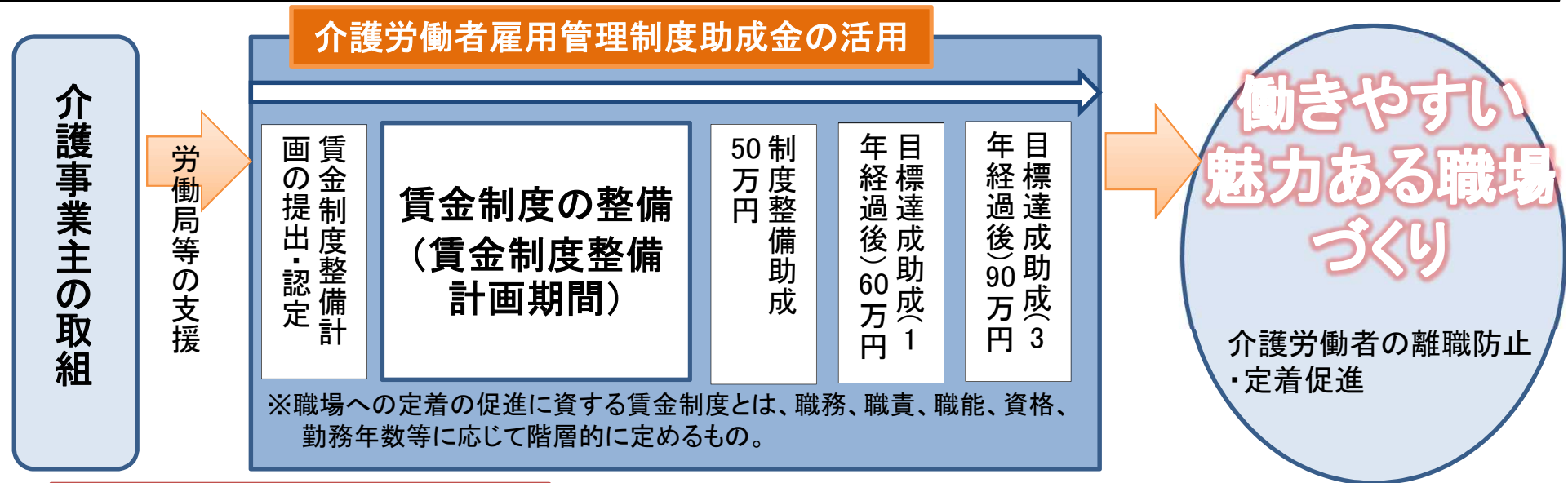
事業所規模 （雇用保険 一般被保険者数）	離職率 低下目標
1～9人	△15%ポイント
10～29人	△10%ポイント
30～99人	△7%ポイント
100～299人	△5%ポイント
300人～	△3%ポイント

※計画策定時点の離職率－離職率低下目標が0%ポイント未満の場合、離職率0%を達成目標とする。

職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成)の活用

平成28年度予定額 1,210百万円

- 介護労働者は、自身のキャリアパスに不安を持ち離職する労働者が多いため、賃金制度の整備(賃金テーブル、昇給・昇格等)が行われていない事業所におけるキャリアパスの整備に向けた取組の基盤として賃金制度の整備が求められる。
- このため職場定着支援助成金を拡充し、介護事業主が職場への定着の促進に資する賃金制度の整備を行った場合に助成を行う。



助成内訳(最大200万円)

- 介護事業主が、雇用管理責任者を選任し、就業規則・労働協約を変更することにより賃金制度の整備(賃金テーブルの設定等)を行った場合に50万円を支給する。
- 賃金制度の整備による効果として、計画期間終了後の離職率に係る目標の設定を義務づけ、計画期間1年経過後の目標を達成できた場合に60万円を支給する。
- また、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、さらに90万円を支給する。

キャリアアップ助成金について

平成28年度予定額：410億円（27年度予算額221億円）

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

コース名・内容		助成額（ ）額は大企業の額 ※下線は平成28年度における新規または拡充部分												
正社員化 コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・ 多様な正社員等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円） ※ 無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円） ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7.5万円） ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円） ※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）④⑤：15万円（大企業も同額）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、①：1人当たり10万円（大企業も同額）、 それ以外：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算												
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 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練 （「ジョブ・カード」を活用した OFF-JT+OJT） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※ 実費を限度 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>一般・有期実習型訓練</th><th>中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））</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> （注）有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合 OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円（700円）		一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））	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・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））												
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）												
処遇改善 コース	有期契約労働者等に次のいずれかの 取組を実施 ①全て又は一部の賃金テーブル （基本給）を改定し2%以上増額 ②正規雇用労働者との共通の処遇制 度を導入・適用 ③短時間労働者の週所定労働時間を 延長し、社会保険を適用	① 賃金テーブル改定 ・全ての賃金テーブル改定： 対象労働者数が $\frac{1人 \sim 3人：10万円（7.5万円）}{7人 \sim 10人：30万円（20万円）} \frac{4人 \sim 6人：20万円（15万円）}{11人 \sim 100人：3万円（2万円）} \times 人数$ ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： 対象労働者数が $\frac{1人 \sim 3人：5万円（3.5万円）}{7人 \sim 10人：15万円（10万円）} \frac{4人 \sim 6人：10万円（7.5万円）}{11人 \sim 100人：1.5万円（1万円）} \times 人数$ ※ 「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20万円（15万円）加算 ② 共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり40万円（30万円） ・共通の賃金テーブルの導入・適用：1事業所当たり60万円（45万円） ③ 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長 ：1人当たり20万円（15万円）												

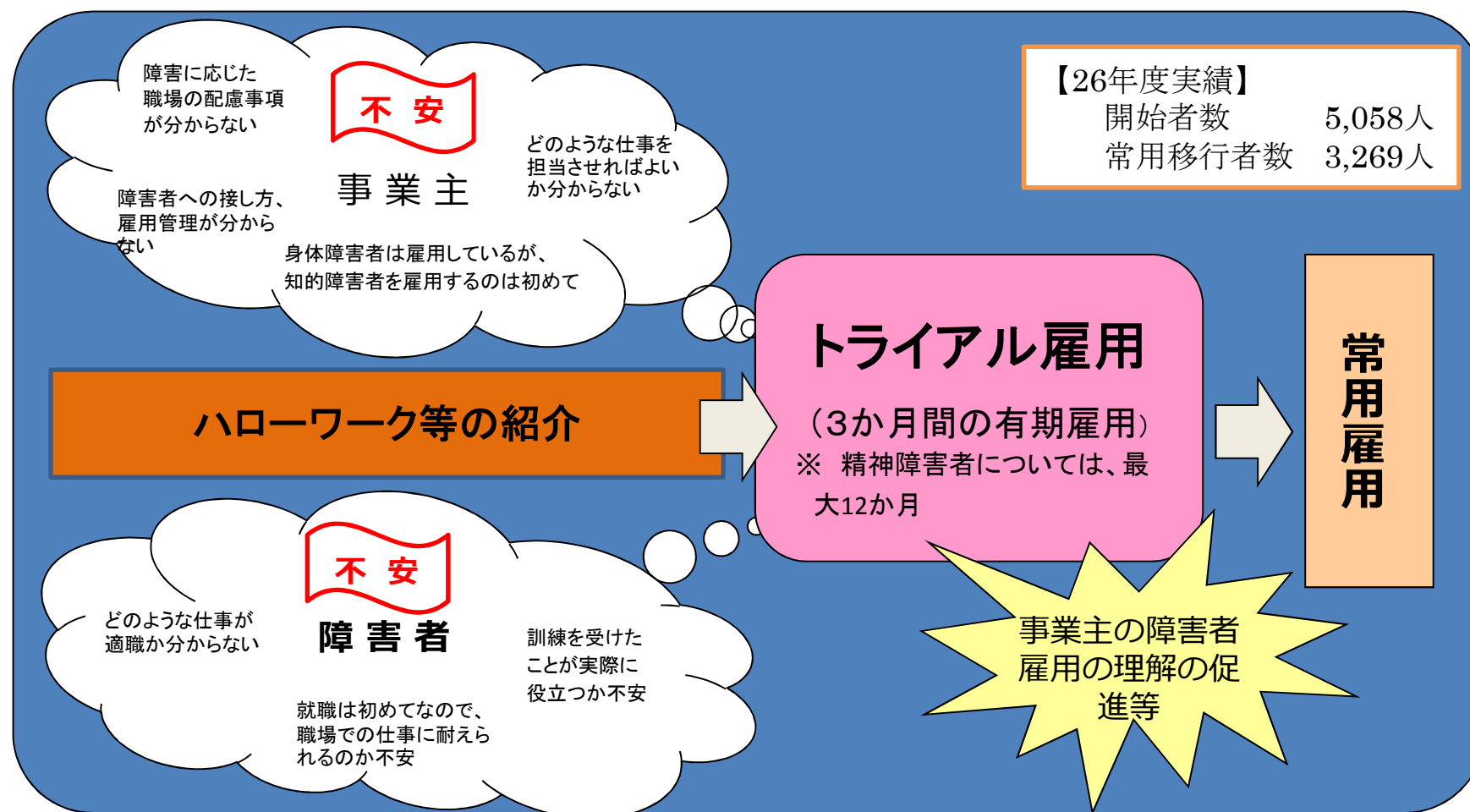
「トライアル雇用」による障害者雇用の推進 ～障害者トライアル雇用奨励金～

平成28年度予定額1,080,122千円

(平成27年度予算額2,043,427千円)

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金（月額4万円（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円）、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。



生涯現役起業支援助成金について（案）

厚生労働省

平成28年度予定額 8.7億円（新規）

趣 旨

- 少子・高齢化が進展する中、持続的な成長を実現させていくためには、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を推進する必要があるが、そのためには、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。
- このため、中高年齢者が、起業（いわゆるベンチャー企業の創業）する際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成することにより、中高年齢者の起業と雇用機会の創出を図る。

事業の概要

助成額

- 起業者の区分に応じて、計画期間内における募集・採用、教育訓練に要した経費（人件費等を除く）の一部を助成。

<起業者の区分>

- 高年齢者(60歳以上の者) [助成率 2/3、上限200万円]
- 高年齢者以外の者(40歳～59歳の者) [助成率 1/2、上限150万円]

対象経費

経費の区分	経費の内容
対象労働者の募集・採用、教育訓練に要した経費	求人情報掲載経費、選考会等の参加経費、職場見学・職場体験（インターンシップ等）の実施経費、遠隔地採用に係る経費、資格取得費、講習及び研修受講費用 等

支給手続きの流れ

事業継続性の確認

「雇用創出等の措置に係る計画書」を都道府県労働局に提出

計画期間（12ヵ月以内）中に、雇用創出等（人材確保・教育訓練）の措置を実施

計画期間終了後、2ヵ月以内に支給申請書を労働局に提出

支給決定、助成金の支給

主な支給要件

- 新たな事業を開始するために法人を設立した事業主であって、当該法人の業務に専ら従事していること（個人事業主の場合は、新たな事業を開始したものであって、当該事業の業務に専ら従事していること）
- 事業継続性の確認を受けていること
- 計画期間開始前（事業開始から12ヵ月以内）に「雇用創出等の措置に係る計画書」を提出していること
- 計画期間（12ヵ月以内）内に、事業に必要となる中高年齢者（高年齢者(60歳以上の者)の場合は2名以上、又は中高年齢者(40歳以上の者)の場合は3名以上）を、継続して雇用する労働者かつ雇用保険の一般被保険者として雇い入れること（※39歳以下の者のみの雇入れは支給対象外。）
- 支給申請時点で、当該事業所における離職者等の人数が、雇い入れた対象労働者の人数を上回っていないこと

通 年 雇 用 奨 励 金

平成28年度予定額 60.8億円
(平成27年度予算額 53.3億円)

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地（13道県）において、季節的業務に従事する労働者を通年雇用した事業主に対して通年雇用奨励金を支給し、これらの者の通年雇用化の促進を図る。

助成の内容

【 指 定 業 種 の 事 業 主 】

○ 賃金助成

・季節労働者を通年雇用した場合

対象期間(12月16日～3月15日)に支払った賃金の2/3(初回)、1/2(2、3回目)の額を3年間

●移動就労経費助成

対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その季節労働者の移動に要する経費を事業主が負担した交通費等に対する助成 **(平成31年3月15日までの暫定措置)**

・季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換させた場合

業務転換開始日から6ヶ月間に支払った賃金の1/3の額

●通年雇用した季節労働者を休業させた場合

対象期間に支払った賃金(休業手当を除く)及び1月から4月に支払った休業手当の合計額の1/2(初回)、1/3(2回目)の額を2年間 **(平成31年4月30日までの暫定措置)**

○ 新分野進出への助成

・季節労働者3人以上を通年雇用するため、新分野の事業に進出した場合

事業所の設置・整備に要した費用の1/10の額を3年間

○ 職業訓練への助成

・季節労働者を通年雇用し、業務に必要な知識及び技能を習得させるために職業訓練を実施した場合

季節的業務の訓練………事業主が支払った費用の1/2の額

季節的業務以外の訓練……事業主が支払った費用の2/3の額

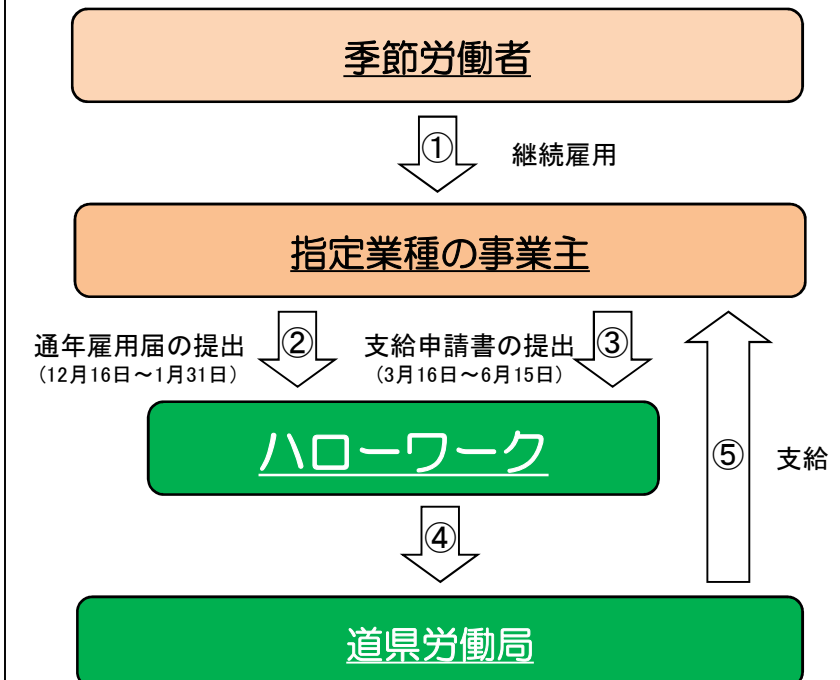
【 指 定 業 種 以 外 の 事 業 主 】

●季節労働者を試行雇用後も常用雇用した場合

常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金に助成率1/2を乗じた額から試行雇用奨励金受給額を減額した額(助成率:1/3から1/2への引上げ **平成31年3月31日までの暫定措置**)

支給までの流れ

『 季節労働者を通年雇用し、賃金助成を受ける場合 』



* 事業所の所在地によって、②、③が道県労働局への提出となる場合がある。

※ 季節労働者…9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方
※ 13道県(指定地域)…北海道、青森、岩手及び秋田(全市町村) 宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜(一部の市町村)
※ 指定業種…林業、建設業等積雪寒冷の影響を受ける11の業種

建設分野では、長期の建設投資の減少により若年入職者の減少と高齢化が急速に進展し、東京五輪や復興需要への対応、地域のインフラ整備や災害対策への影響が懸念され、将来の担い手の確保が喫緊の課題となっている。加えて、女性の活躍を推進する観点から、他産業に比べて活躍が進んでいない女性技能労働者の入職・定着を促進することが重要である。

「将来の担い手・技能労働者の確保育成」と「女性の活躍促進」を強力に推進するため、
建設労働者確保育成助成金の助成メニューを拡充

将来の担い手・技能労働者の確保・育成

○ 登録基幹技能者の処遇向上支援(整備助成)

若者にとって建設業を魅力ある職場にするため、将来の道標(＝キャリアパス)を見える化することが重要。

⇒ 技能労働者のキャリアパスの最上級に位置付けられている「**登録基幹技能者**」の賃金等の処遇を向上させた場合に助成

【支給額】

対象者一人当たり 30万円(1年目10万円、2年目10万円、3年目10万円)

○ 熟練技能の円滑な継承の支援(経費・賃金助成)

建設現場において、若年労働者等に対して、従来の「見て覚える」指導法ではなく、より分かりやすい指導技法の習得が必要

⇒ **建設技能の指導者養成のための訓練コース**に助成

女性の活躍促進

○ 女性専用の作業員施設等整備の支援(経費助成)

女性が建設業で活躍するには、建設工事現場における男女別のトイレや更衣室等の基本的な就労環境の整備が重要。

⇒ **建設現場において女性が働きやすい環境(＝女性専用の作業員施設)を賃借により整備した場合**に助成(助成率2/3)

【対象事業主】 中小企業の元請け建設事業主

【助成対象例】 トイレ、更衣室、シャワー室 等

○ 女性の技能習得・職域拡大の支援(経費助成)

女性が建設業で活躍するには、女性労働者の職域拡大やそのための建設技能習得が重要。

⇒ **女性労働者の人材育成を行う中小企業以外の建設事業主**を助成対象に追加(助成率1/2)

<その他>

○ 雇用管理制度コース(整備助成)のうち制度導入助成・目標達成助成(定着改善)について職場定着支援助成金(個別企業コース)と統合

※ 目標達成助成(入職改善)は現行どおり建設労働者確保育成助成金より支給

○ 新分野教育訓練コース(経費・賃金助成)の廃止