

参考資料

厚生労働省

- 1**

成長企業における転職受入れ助成の拡大

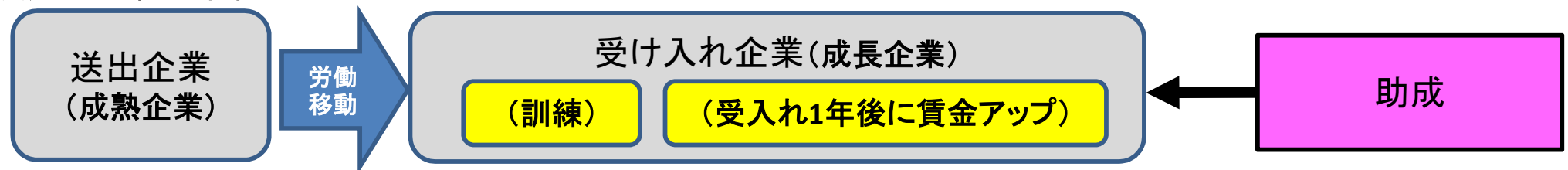
～労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金・キャリア希望実現支援助成金）の拡充～

平成29年度予算額 69億円(74億円)

労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金・キャリア希望実現支援助成金）の拡充により、成熟企業から、賃金アップを図る成長企業への労働移動を促進する。

受入れ人材育成支援奨励金 ^(注1)	「再就職援助計画」の対象者を早期雇入れ又は雇入れ後訓練を行った場合の助成
キャリア希望実現支援助成金 ^(注2)	労働者を移籍で受け入れて訓練を行った場合の助成

＜両助成金の基本的な仕組み＞



助成対象	助成単価		通常	成熟企業から 成長企業へ 移動した場合	受入れ1年後に賃金アップ させた場合 新
早期 (離職後3カ月以内)雇入れ	1人当たり		30万円	80万円(40万円×2)	100万円(40万円+60万円)
雇い入れ・移籍後訓練	OJT	1人・時あたり 助成単価	800円	900円	1000円
	Off-JT	1人・時あたり 助成単価	900円	1000円	1100円
		訓練経費助成上限	30万円	40万円	50万円

(注1) 平成29年度から、「早期雇入れ支援コース」及び「人材育成支援コース」に名称変更

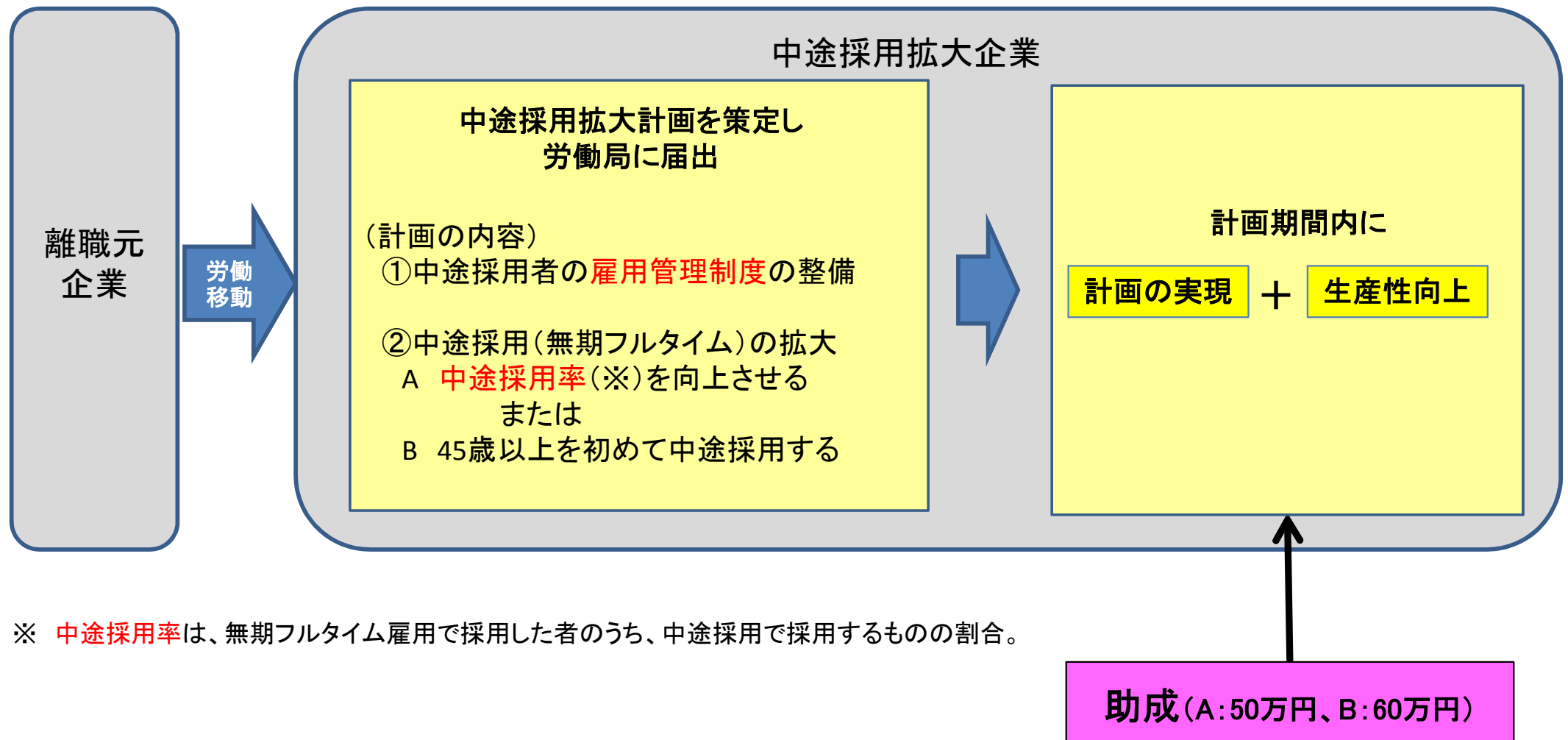
(注2) 平成29年度から、「移籍人材育成支援コース」に名称変更

生産性向上に資する人材を計画的に中途採用する企業への助成

～「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」の新設～

平成29年度予算額 5.8(0)億円

これまで学卒採用中心であった企業が、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、生産性を向上させた場合に助成を行う。



※ 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用するものの割合。

65歳超雇用推進助成金の概要

[676,000]
平成29年度予算額 2,591,166 (0) 千円

趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業に対する支援を拡充することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

各コース概要

1 65歳超継続雇用促進コース

●助成内容

65歳以上への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

●助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

①定年引上げ又は定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)		66歳以上		定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1～2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		66～69歳		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上
1～2人	10万円	20万円	15万円	25万円	15万円	25万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円	25万円	95万円

※平成29年4月30日までは以下の額を支給

- ①65歳への定年引上げ：100万円 ②66歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止：120万円 ③希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入：60万円
④希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入：80万円

2 高年齢者雇用環境整備支援コース

●助成内容

高年齢者向けの機械設備の導入や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

- ①機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高年齢者の雇用の機会の増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）
②高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外健康管理システムの導入等）

●助成額

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
生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額
生産性要件を満たした場合：36万円
生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

※②に係るコンサルタント経費等に要した費用については、30万円とみなす

3 高年齢者無期雇用転換コース

●助成内容

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へ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、以下の額を支給 ※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円） 生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

平成29年度予算額 662億円（729億円）

厚生労働省

■ 概要

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)
重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)	40万円 × 6期 (33万円 × 3期) ※第3期の支給額は34万円			

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう

※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定

※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

■ 対象労働者

高年齢者（60歳以上の者）、母子家庭の母等、父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者）

身体障害者、知的障害者、精神障害者 等

※ 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る。

■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所。

※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

平成29年度予算額 85億円（81億円）

厚生労働省

■ 概要

65歳以上の離職者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
短時間労働者以外	70万円 (60万円)	1年 (1年)	35万円 × 2期 (30万円 × 2期)
短時間労働者	50万円 (40万円)	1年 (1年)	25万円 × 2期 (20万円 × 2期)

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう

※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定

※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

■ 対象労働者

雇入れ日における満年齢が65歳以上の者であって、紹介日現在、被保険者（1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）でない者。

■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所。

※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)

1 趣 旨

平成29年度予算額 1,433,778千円(0千円)

生活保護受給者等の多くは、傷病、精神疾患や家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。このため、雇入れ事業主の雇入れ時の経費負担軽減を行うことにより、これらの者の就職を促進する。

2 内 容

(1) 対象事業主

生活保護受給者等(地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者)を、公共職業安定所や特定地方公共団体、一定の要件を満たした民間職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年

(3) 支給金額

短時間労働者以外の者 : 30万円(25万円)^{※1} × 2^{※2}
短時間労働者 : 20万円(15万円) × 2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

平成29年度予算額503,100(449,738)千円

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月～))

※2 雇入れ後6か月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）

平成29年度予算額 0.3億円（2億円）

厚生労働省

■ 概要

東日本大震災による被災離職者等を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、1年以上継続して雇用することが見込まれる労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
短時間労働者以外	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう

※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定

※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

■ 対象労働者

東日本大震災発生時に原発事故に伴う警戒区域等（計画的避難区域、緊急避難準備区域等を含む）に居住していた者であって、次の（1）又は（2）に該当する者

（1）被災離職者

東日本大震災発生時に被災地域（災害救助法適用地域（東京都除く））で就業していた者で、震災により離職を余儀なくされ、離職後、安定した職業についたことのない者

（2）被災地求職者

震災後、安定した職業についたことのない者

■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上雇用することが見込まれる雇用保険適用事業所。

※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)

平成29年度予算額 300,000千円(300,000千円)

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約3分の2を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる**50人～300人規模**の中小企業)の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 **120万円**支給

- ・ 法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）の創設

平成29年度予算額 534,950千円（新規要求）

- 就職氷河期に正社員就職の機会を逃したこと等により離転職を繰り返してきた者
⇒正社員として安定した雇用に就くことが困難。
- 長期にわたり不安定雇用を繰り返す者を正社員として新たに雇い入れた事業主に対して助成金を支給し、これらの者の正規雇用化を支援する。

1. 対象労働者：以下のいずれにも該当する者
 - ①35歳以上60歳未満の者
 - ②雇入れの日から直近10年間に5回以上離転職を繰り返してきた者
 - ③安定した雇用を希望している者
2. 対象事業主：対象労働者を正規雇用で雇い入れた事業主
3. 支給額：対象労働者の正社員としての雇入れから6か月定着後に30(25)万円、1年定着後に30(25)万円
 - * 括弧内は中小企業以外
 - * 支給対象労働者が安易に離職をしないよう、「就職氷河期世代等正社員就職実現プラン」において
 - ・ 支給対象労働者に対して就職支援ナビゲーター等が採用から定着まで一貫した支援を実施
 - ・ 支給申請に併せて支給対象労働者の定着に対する取組状況等報告書を提出

<支援の流れ>



正社員就職後6月経過

第1回支給申請
(定着に対する取組状況
等報告書も提出)

正社員就職後1年経過

第2回支給申請
(定着に対する取組状況
等報告書も提出)

就職支援ナビゲーターによる定着支援

特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）の充実

平成29年度予算額 1,828,173千円(226,189千円)

新卒採用は若者が安定した就職を実現する数少ない機会である中、既卒者や中退者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となる。

このため、平成29年度は支給対象事業主及び支給対象上限人数について見直し等を行い、事業主への更なる支援の拡充を図る(平成30年度までの事業)。

- ① 対象者 : 既卒者及び中退者で安定した職業に就いていない者
- ② 支給対象事業主 : 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、初めて既卒者等を新卒扱いで採用した事業主
➡ 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していた要件を撤廃
- ③ 支給上限人数 : 1人 ➡ 2人から1人に絞り、事業主への支援の重点化、効率化を図る

④ 支給額

	中小企業			大企業
対象者	1年目	2年目	3年目	1年目
既卒者、中退者 (高校中退者除く)	50万※	10万	10万	35万※
高校中退者	60万※	10万	10万	40万※

※若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業については1年目に10万円を加算

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）について

平成29年度予算額:3,784,650千円
(平成28年度予算額:4,065,900千円)

職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者について、正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を、常用雇用へ移行することを目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成

《助 成 額》 1人当たり月額4万円（※）（最長3か月）

※1 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり月額5万円

※2 若者認定企業の事業主が若年者（35歳未満）を試行雇用した場合、1人当たり月額5万円

※3 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父などの場合、特定求職者雇用開発助成金の第2期の併用が可能

主な対象者の例（※1）

ニート、フリーター
学卒未就職者
育児等でキャリアブランク
のある者
母子家庭の母等
生活保護受給者
日雇労働者
ホームレス
など

ハローワーク

職業紹介事業者や大学等（※2）

紹介

トライアル雇用

常用雇用へ移行

企業（求人者）

※1 障害者は、障害者トライアルコースを活用

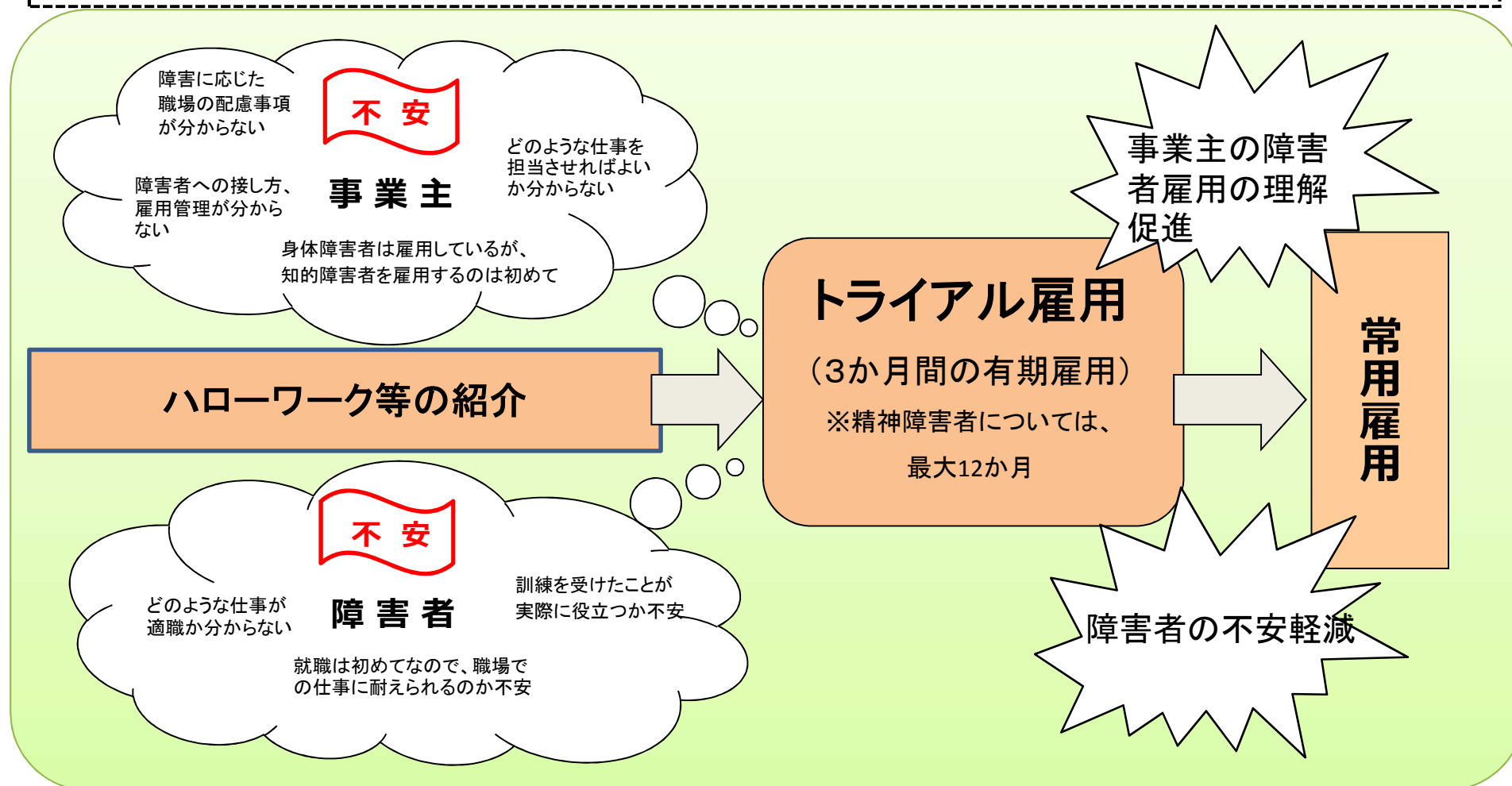
※2 助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)の概要

平成29年度予算額
1,074,012(1,030,202)千円

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（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、試用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。

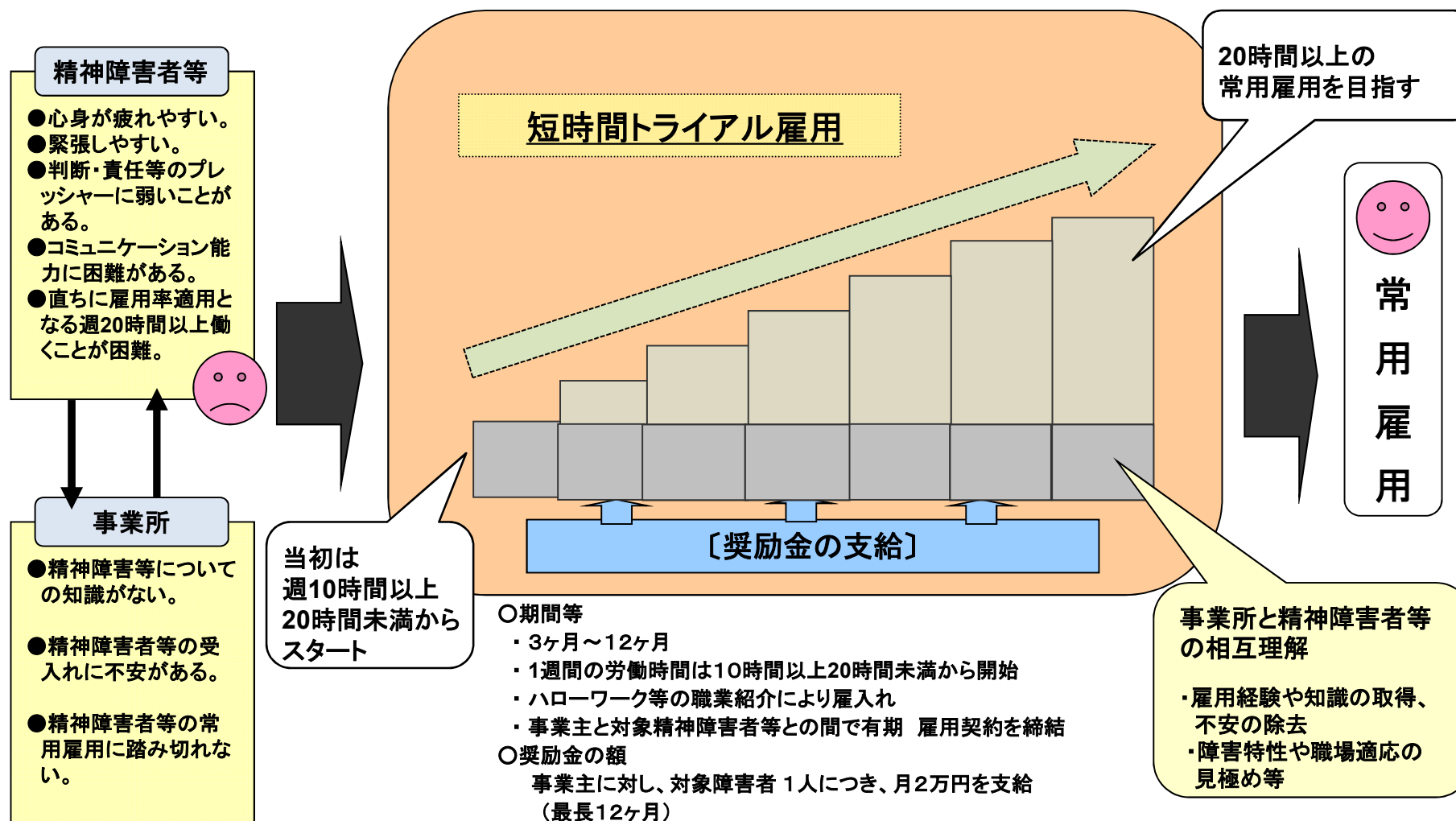
また、事業主に対しては、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）（月額4万円（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円）、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。



トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)の概要

平成29年度予算額
29,460(49,920)千円

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間(3~12か月)をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。



地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)

【H29予算額:33.9億円】
(H28予算額:33.2億円)

地域雇用開発促進法に基づき、地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められる地域(同意雇用開発促進地域)等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、対象労働者の増加数及び設置・整備費用等に応じて一定額を助成(1年ごとに3回の助成)

対象地域

雇用開発促進・改善地域メニュー	○ 同意雇用開発促進地域(下記全ての要件を満たし、かつ厚生労働大臣が同意をした地域) (1)「最近3年間の有効求職者数／労働力人口」が全国平均以上 (2)「最近3年間の有効求人倍率」又は「最近1年間の有効求人倍率」が全国平均の2／3以下 ただし、全国平均の2／3が1以上の場合は1.0.67未満の場合は0.67以下 ○ 最近1年間の有効求人倍率が1倍未満の過疎・離島地域等であって、厚生労働大臣が指定する地域
特定有人国境離島地域等メニュー	○ 関係法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
熊本地震特例メニュー	○ 熊本県全域 (平成28年10月19日～平成29年10月18日の間の特例措置)

助成内容

対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、次表の額を助成(※)

(単位:万円)

設置・整備 費用(万円)	対象労働者の増加数(人)			
	3[2]～4	5～9	10～19	20～
300～1,000	48、60 (50)	76、96 (80)	143、180 (150)	285、360 (300)
1,000～3,000	57、72 (60)	95、120 (100)	190、240 (200)	380、480 (400)
3,000～5,000	86、108 (90)	143、180 (150)	285、360 (300)	570、720 (600)
5,000～	114、144 (120)	190、240 (200)	380、480 (400)	760、960 (800)

※1 生産性の向上が認められない場合は左側の、認められる場合は右側の額を支給

※2 中小企業の場合は、初回の支給時にこれらの額の1／2の額を上乗せ
ただし、創業の場合はこれにかかわらず、労働者の増加数2名から対象とするとともに、初回の支給時に()内の額の倍額を支給

※3 「熊本地震特例メニュー」については、※1・2にかかわらず、対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、100～800万円を支給

※4 地域活性化雇用創造プロジェクト等に参画する事業主の場合は、初回の支給時に対象労働者1人当たり50万円を上乗せ

※5 同意雇用開発促進地域において、対象労働者の増加数が100人以上かつ設置・整備に要した費用が50億円以上の場合は、大規模雇用開発計画に係る特例として、※1～4にかかわらず、増加数が100人～199人の場合は0.95(生産性の向上が認められる場合は1.2)億円を、200人～の場合は1.9(同2.4)億円を支給

地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進コース)

【H29予算額:2.4億円】
 (H28予算額:2.8億円)

沖縄県内に事業所を設置又は整備し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を3名以上、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して支給

助成の内容

○支給対象事業主

沖縄県において、300万円以上の事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者(新規学卒者を除く。)を3名以上、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主

○支給対象期間

完了日(事業所の設置・整備及び雇入れが完了し、完了届を提出した日)から起算して1年間
 対象労働者の2/3以上が①～③すべてを満たす事業主(優良事業主)については2年間
 ①無期雇用、②フルタイム、③通常の労働者との賃金制度適用

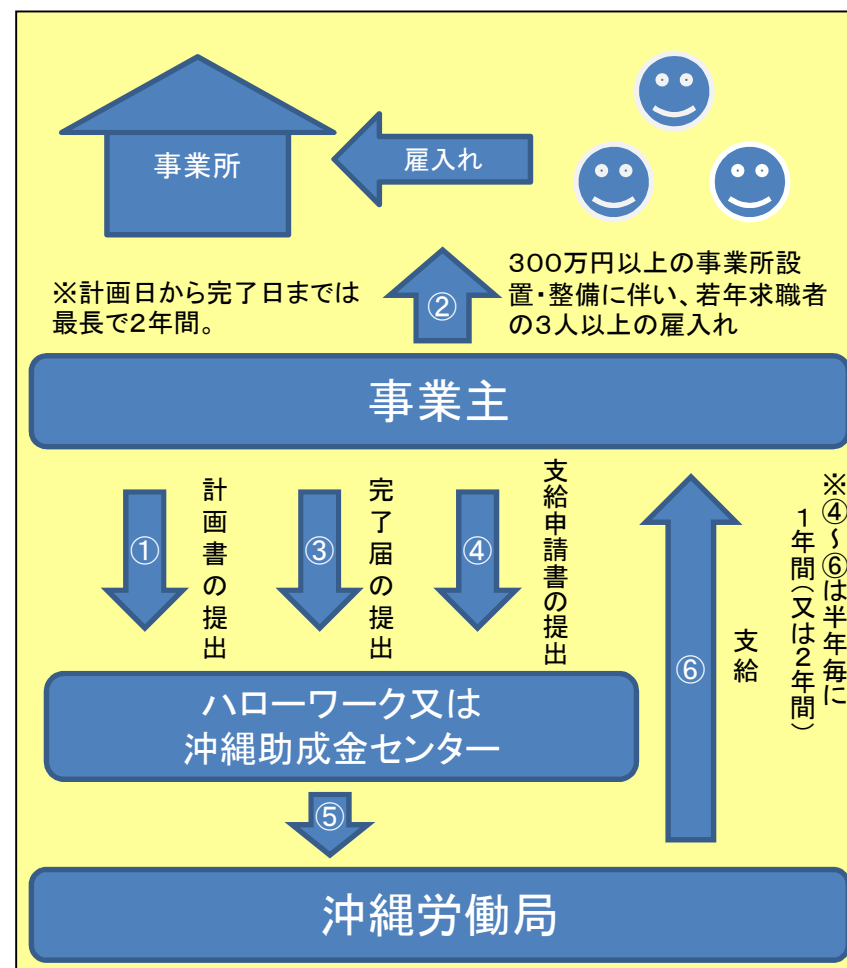
○助成額

完了日以後に支払った賃金相当額(※)の1/4
 (中小企業事業主については1/3)

※ 中小企業事業主については、若年求職者に加え、新規学卒者を雇い入れた場合、当該新規学卒者に支払った賃金相当額を含む。

優良事業主に対する、2年目の助成率は1/3(中小事業主については1/2)

支給までの流れ



通 年 雇 用 助 成 金

【H29予算額:59.2億円】
 (H28予算額:60.8億円)

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助成金を支給し、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

* なお、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場合には、交通費等の経費(往復)の合計額に対し、助成があります。

・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

・季節労働者を通年雇用したものの、当該労働者を休業させざるをえない場合

対象期間に支払った賃金(休業手当を除く)及び休業期間(1月から4月)について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

○ 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

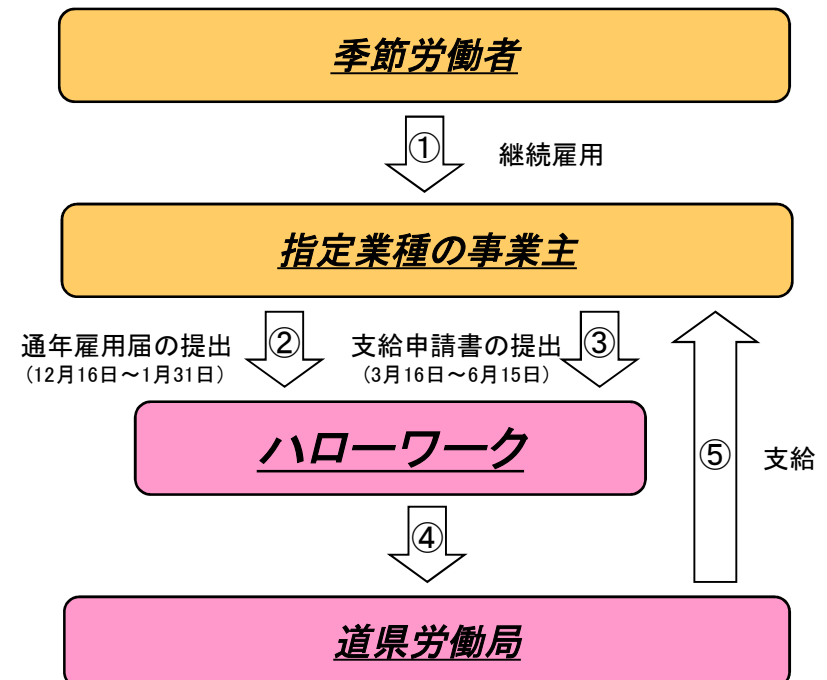
【 指 定 業 種 以 外 の 事 業 主 】

○ 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1/2の額からトライアル雇用助成金(一般トライアルコース)受給額を減額した額

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…①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業 ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業 ⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く。)の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造材製造業(建具を除く)」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」、「畳製造業」⑪農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く。)

職場定着支援助成金の概要（個別企業向け）

平成29年度予算額 10,729,600千円
(平成28年度予算額 5,963,840千円)

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した場合及び、介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給する。

1 雇用管理制度助成コース

(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。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。

- 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:10万円【保育事業主】

(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。

2 介護福祉機器助成コース【対象事業主:介護事業主】

(1) 機器導入助成

介護福祉機器を導入等した場合、**導入費用の25%**を助成(**上限150万円**)。

(2) 目標達成助成

機器導入前に策定する導入・運用計画において、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、(1)の助成に加え、**導入費用の20%(生産性要件を満たした場合は35%)**を助成(**上限150万円**)。

3 保育労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主:保育事業主】

(1) 制度整備助成

賃金制度を整備(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

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、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**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**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

4 介護労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主:介護事業主】

(1) 制度整備助成

賃金制度を整備(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

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、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**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**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

キャリアアップ助成金について

平成29年度予算額:67,007,503千円
(平成28年度予算額:41,045,208千円)

○ 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」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内で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

目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、 <u>下線は新規又は拡充部分</u>													
正社員化支援	正社員化コース	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	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※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28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） <u>（注）正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。</u> ※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28.5万円＜36万円＞（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9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（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、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算													
			OFF-JT 賃金助成：1h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><tr><td></td><td>100時間未満の場合</td><td>10万円（7万円）</td><td>（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）</td></tr><tr><td></td><td>100時間以上200時間未満の場合</td><td>20万円（15万円）</td><td>15万円（10万円）</td></tr><tr><td></td><td>200時間以上の場合</td><td>30万円（20万円）</td><td>30万円（20万円）</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>50万円（30万円）</td></tr></table> OJT 実施助成：1h当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）		100時間未満の場合	10万円（7万円）	（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）		100時間以上200時間未満の場合	20万円（15万円）	15万円（10万円）		200時間以上の場合	30万円（20万円）	30万円（20万円）	
	100時間未満の場合	10万円（7万円）	（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）													
	100時間以上200時間未満の場合	20万円（15万円）	15万円（10万円）													
	200時間以上の場合	30万円（20万円）	30万円（20万円）													
			50万円（30万円）													
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①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 ②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 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※「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													
	健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「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38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）													
	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞）													
	諸手当制度共通化（仮称）コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	<u>1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）</u>													
	選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	<u>1人当たり</u> <u>3%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.425万円＜1.8万円＞）</u> <u>5%以上：3.8万円＜4.8万円＞（2.85万円＜3.6万円＞）</u> <u>7%以上：4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞）</u> <u>10%以上：7.6万円＜9.6万円＞（5.7万円＜7.2万円＞）</u> <u>14%以上：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）</u>													
	短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 1時間以上5時間未満延長でも助成 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＞）													

キャリアアップ助成金の見直し①（諸手当制度共通化コースの新設）

現行

- 基本給と福利厚生（法定外健診）の有期契約労働者等と正規雇用労働者の間の共通化については、既に助成メニューがある。
 - ・**基本給**：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、助成。（賃金規定等共通化コース）
 - ・**福利厚生**：有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合、助成。（健康診断制度コース）
- 賞与や役職手当といった**諸手当制度**については、有期契約労働者等と正規雇用労働者との間で共通化した場合の**助成メニューはない**。

キャリアアップ助成金の見直し

有期契約労働者等のキャリアアップを一層推進するため、処遇改善に取り組む事業主に対する支援として、キャリアアップ助成金に「**諸手当制度共通化コース**」を新設。

対象要件

- ① **以下の諸手当制度**のいずれかについて、
〔 賞与、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当、
深夜・休日労働手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当 〕
- ② **正規雇用労働者に対する支給と同額又は同じ算定方法(※)に基づき有期契約労働者等への支給制度を就業規則又は労働協約に規定し、適用した場合**

※ 制度の適正な運用を確保するため、以下の下限額（1人当たり）を超えた場合のみ助成対象とする。

- ・賞与：6ヶ月で5万円
- ・役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当：毎月3,000円
（一括して支給する場合は、3,000円×対象月分）
- ・時間外労働手当、深夜・休日労働手当：法定割増率＋5%

支給額

1事業所当たり**38万円＜48万円＞**（中小企業以外の事業主は**28.5万円＜36万円＞**）

（注）＜＞は生産性の向上が認められる場合の額

キャリアアップ助成金の見直し②(選択的適用拡大導入時処遇改善コースの新設等)

背景

平成28年10月～

<501人以上の企業への適用拡大>

501人以上の企業において、①週20時間以上、②年収106万円以上、③勤務期間1年以上見込み、かつ④学生以外の者に適用。

⇒就業調整を防ぎ、社会保険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引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主に対し、取組への一時的支援を行う必要があり、キャリアアップ助成金を見直した。

平成29年4月～

<500人以下の企業でも適用拡大が可能に>

500人以下の企業でも、労使合意に基づき左の①～④を満たした者について社会保険の適用を拡大することが可能に

⇒積極的に社会保険の適用拡大を行う500人以下企業において、社会保険適用となる短時間労働者について、賃金を増額した事業主を支援するため、以下の通りキャリアアップ助成金を見直す。

キャリアアップ助成金の活用

① 選択的適用拡大導入時処遇改善コースの新設

労使合意に基づく適用拡大が円滑に進むよう、適用拡大導入時に新たに社会保険が適用され保険料負担が生じる労働者(週労働時間が20時間以上30時間未満の者)の賃金を一定の割合で引き上げた場合に、その割合に応じて助成する。

<助成額>

3%以上 : 1.9万円<2.4万円>(1.425万円<1.8万円>)

5%以上 : 3.8万円<4.8万円>(2.85万円<3.6万円>)

7%以上 : 4.75万円<6万円>(3.325万円<4.2万円>)

10%以上 : 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>)

② 短時間労働者労働時間延長コースの活用

短時間労働者が労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった場合にも、引き続き助成を行う。

○週労働時間を5時間以上延長し社会保険適用した場合 : 19万円<24万円>(14.25万円<18万円>)

○賃金規定等改定コース又は①のコースと併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合

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>)

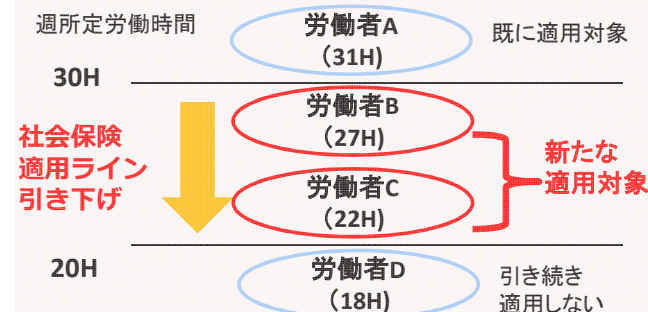
4時間以上5時間未満 : 15.2万円<19.2万円>(11.4万円<14.4万円>)

(参考)賃金規定等改定コース

全ての又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額した場合に助成。

助成金を受けることができるケース(例)

新たな適用対象者全員(下の例では労働者B、C)の賃金を引き上げた場合、引上げた割合に応じて助成を行う。



助成金を受けることができるケース(例)



※ 賃金規定等改定(既存。引き続き支援。)
又は①の措置(新設)を併せて実施することが必要

※支給額はすべて対象者一人当たりの額。()は中小企業以外の事業主の場合、<>は生産性の向上が認められる場合の額。

障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

平成29年度予算額
598,333(478,236)千円

概要

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に助成金を支給。

流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

措置の内容

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員の 配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 社内理解 の促進
内容	・通院等に配慮した休暇取得 ・障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定 ・通勤時間短縮のための勤務地の変更	・20時間未満→20～30時間 ・20～30時間→30時間以上 ・20時間未満→30時間以上への延長	・有期→無期 ・有期→正規 ・無期→正規	職場支援員の配置による定着支援	- いずれかの職場適応措置の実施 ・時間的配慮等 ・職務開発等	職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	+ 専門的知識を有する者による講習であること 等
金額	・個別助成 8(6)万円	・20時間未満→20～30時間への延長 - 対象者1人あたり20(15)万円 等	・有期→正規 - 対象者1人あたり 90(67.5)万円 等	対象者1人あたり 月4(3)万円	対象者1人あたり 月6(4.5)万円	講習に要した経費に応じた額

※⑥社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

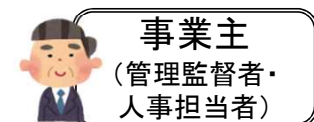
1 趣旨

平成29年度予算額358,967(303,832)千円

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、職場適応援助者による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した対応方法に係る助言・援助
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言



事業主
(管理監督者・人事担当者)



上司・同僚

- ・ 障害の理解に係る社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

職場適応援助者

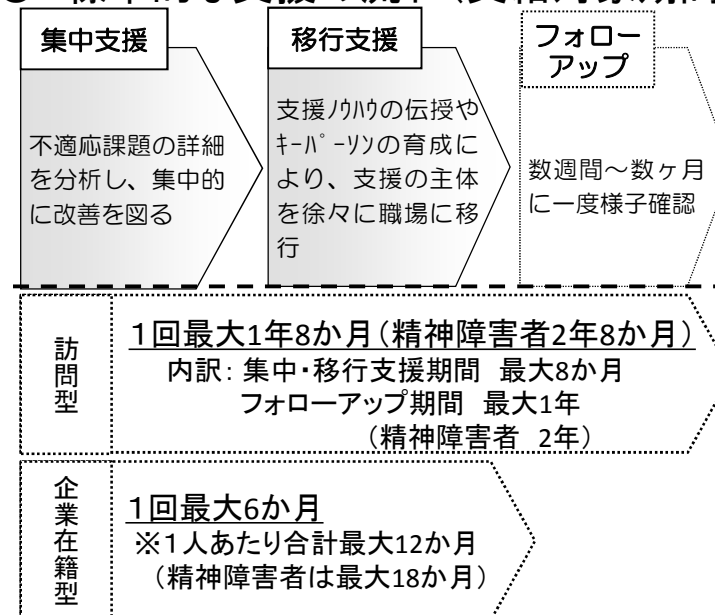
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援

障害者

家族

安定した職業生活を送るための
家族の関わり方に関する助言

◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



2 内容

1 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、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勧告して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

- 支援計画に基づいて支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日額/月額単価を掛けて算出された額
 - ・ 訪問型(日額) 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
4時間未満の日 8,000円
 - ・ 企業在籍型(月額) 大企業 6万円(対象労働者が短時間労働者の場合 3万円)
中小企業 8万円(対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

障害者雇用安定助成金（障害者等職業生活両立支援コース（仮称））

平成29年度予算額
75,441(0)千円

趣 旨

- 障害及びがんなどの反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える労働者が、それぞれの障害や疾病の特性等に応じて、最大限活躍できる環境を整備することが必要であり、職場定着支援、治療と職業生活の両立支援を推進していくことが重要である。
- このため、障害者及びがん患者などが、その特性に配慮した勤務時間管理や治療や通院のための休暇等を取得可能とする社内制度を事業主が整備することに対して助成することにより、障害や疾病にかかわらず職場で活躍できる社会の実現を目指す。

事業概要

対象措置

就業規則等を変更し、柔軟な休暇の取得や時間管理が可能となるような制度を導入し、労働者に適用する。

（例）

- ・ 通院等に配慮した休暇制度
- ・ 障害・疾病特性に配慮した勤務時間短縮
- ・ 身体の負担に配慮した時差出勤制度

等

助成額

10万円

支給手続きの流れ

「両立支援に係る制度整備計画（仮称）」を都道府県労働局に提出・認定



計画期間（3～12か月）中に、就業規則等を改正し、労働者に適用



計画期間の末日の翌日から2か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

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

平成29年度予算額 97,500千円（80,000千円）

1. 趣旨

障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援することにより、中小企業における障害者の一層の雇入れ促進を図る。

2. 内容

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、

① 常用労働者として、新規に5人以上雇用

（※当該雇入れ後に雇用している対象労働者が10人以上であること）

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（300人以下）に対して、雇入れ数及び対象障害者のための事業施設等に要した費用に応じて、当該費用の一部を助成。

【支給区分】

対象労働者数		初年度	2, 3年目	支給総額	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 (90万円)	1,000万円 (900万円)	1,500万円
	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
	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

※ 申請事業主は、下段（ ）内の支給額を選択することも可能とする。

支給までの流れ

受給資格認定申請書提出

→労働局にて認定



**支給対象障害者の雇入れ、
事業施設の設置等を完了**

受給資格認定日の翌日から
起算して1年以内



支給申請

各支給対象期間経過後、
2ヶ月以内に支給申請

【支給対象期間】

- ・初年度：雇入れ等完了日後6ヶ月
- ・2, 3年目：以後1年ごと

生涯現役起業支援助成金について

厚生労働省

平成29年度予算額 3.5億円 (8.7億円)

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、事業に必要となる者（高年齢者(60歳以上の者)の場合は1名以上、中高年齢者(40歳以上の者)の場合は2名以上、40歳未満の者の場合は3名以上（40歳以上の者を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は、2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

人事評価システムの改善を通じた生産性向上への助成

～「人事評価改善等助成金（仮）」の創設～

平成29年度予算額 3,908,500千円

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、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

○人事評価システムの改善

- ・生産性向上に資する人事評価制度の整備
- ・生産性向上に資する賃金制度の整備
(賃金アップを必須とする)

制度整備助成
50万円

1年後

○目標達成

- ・生産性向上
- ・賃金アップ
- ・離職率低下

目標達成助成
80万円

障害者職業能力開発助成金

平成29年度予算額634,740(629,040)千円

1 趣旨

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。

2 内容

実施主体: 事業主又はその団体、社会福祉法人等

訓練対象者: 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者等である求職者

教育訓練の内容:

- ① 6月以上2年以内の教育訓練
- ② 訓練を行う1単位の受講生おおむね10人
- ③ 障害者5人に1人の専任の訓練担当者の配置(訓練職種に関する専門知識・技術・技能、障害者支援の経験を有する者)
- ④ 生活面・健康面のサポートと就職支援までの一貫した支援
- ⑤ 障害特性、安全衛生に配慮した教育訓練施設

○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:5000万円、更新の場合は1000万円)

○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)

※就職率が2年連続で一定割合に満たない訓練科目は以後支給対象としない

※重度障害者等が就職した場合10万円を追加支給

○職域開発等に制約がある中小企業の人材ニーズに対応した人材育成

○重度視覚障害者等の職域の拡大

○知的障害者、精神障害者等の希望に応じた就職・職場定着の実現



建設労働者の雇用の改善、技能の向上を目指す中小事業主や中小建設事業主団体等を支援する制度

- ・建設事業主から附加徴収した雇用保険料（1／1，000）を財源として、業界全体での雇用改善・人材育成を推進するため、当該助成制度を実施
- ・平成29年度概算要求においては、行政事業レビュー公開プロセスにおける評価結果を踏まえ見直し

建設業 若年・女性労働者向けトライアル雇用の推進

新設

- 中小建設事業主が、建設業務の経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、トライアル雇用を行った場合の支援措置である助成金に上乗せを行う助成を創設し、若年及び女性の入職を促進

（支給要件）トライアル雇用の助成金の受給（現行の助成金（4万円）に上乗せ）

（支給額） 上乗せ額 月4万円/人（最長3ヶ月間）



雇用管理制度における若年及び女性の入職促進の強化

拡充

- 雇用管理制度助成コースについて計画期間終了3年経過後の目標達成助成（入職率改善）を導入するなど、若年及び女性労働者の入職・定着を促進 また、事業主の生産性向上に対する助成のメリット制（注）を導入

（注）生産性向上メリット制：3年間の生産性伸び率6%以上（年平均2%）を要件とし、達成した場合は助成率・額を引上げ、未達成の場合は引下げる

（助成対象事業主）建設事業主 → 中小建設事業主

（入職率目標の対象）若年労働者 → 若年労働者及び女性労働者

（支給額）入職率目標達成助成 1年後 60万円 → 1年後 $\left[\begin{array}{l} \text{生産性要件を満たした場合} \quad 72\text{万円} \\ \text{満たさなかった場合} \quad 57\text{万円} \end{array} \right] + 3\text{年後} \left[\begin{array}{l} \text{生産性要件を満たした場合} \quad 108\text{万円} \\ \text{満たさなかった場合} \quad 85.5\text{万円} \end{array} \right]$



技能実習コース助成率・額の見直し

- 小規模零細事業主に配慮した助成率・額の企業規模別の設定
また、事業主の生産性向上に対する助成のメリット制（注）を導入

20人以下の中小建設事業主

経費助成 9/10 → 生産性要件を満たした場合 9/10
満たさなかった場合 3/4

賃金助成8,000円 → 生産性要件を満たした場合9,600円
満たさなかった場合7,600円

中小建設事業主（20人以下建設事業主は除く）

経費助成 9/10 → 生産性要件を満たした場合 3/4
満たさなかった場合 3/5

賃金助成8,000円 → 生産性要件を満たした場合8,400円
満たさなかった場合6,650円

【行政事業レビュー公開プロセス（平成28年6月）の評価結果】

事業全体の抜本的改善

（主なりまとめコメント（要旨））

- ・技能向上支援助成について、助成内容をよりきめ細かく設定し直すことで予算額の抑制を図り、助成金全体として予算規模の適正化を図る事が必要
- ・建設労働者の雇用の安定や労働条件の改善の観点から、建設業を取り巻く環境変化や建設業界のニーズも踏まえ、若年者等の確保や生産性向上に資するメニューの重点化

労働関係助成金における生産性の判定について(概要図)

生産性要件 (※1)
(次のいずれかに該当)

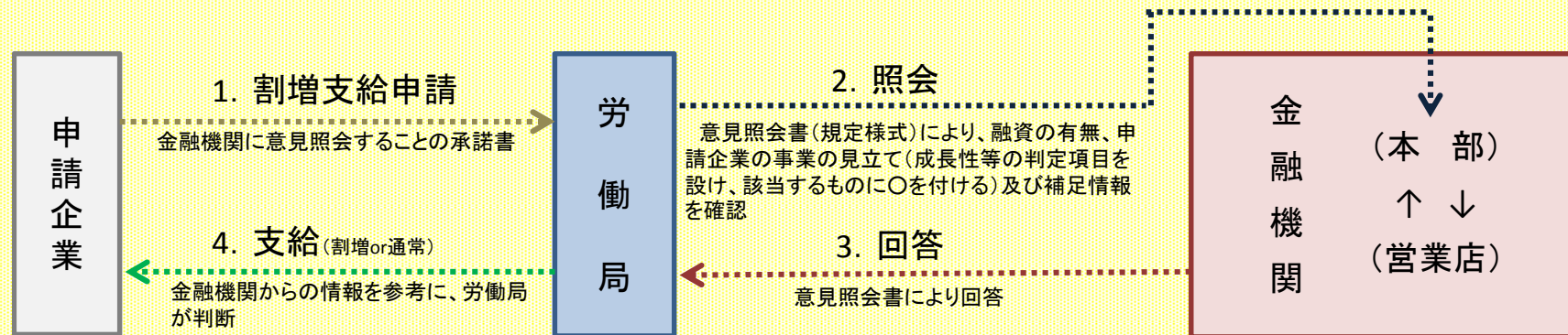
- ① 生産性が3年で6%以上増加していること
- ② 生産性が3年で1%以上であること
and
金融機関から一定の事業性評価を得ていること(※2)
(=生産性が今後伸びると見込まれること)

※1 「生産性要件」は、労働関係助成金の割増助成の要件として用いる。

※2 労働局から、事業所が融資を受けている金融機関に対して、「事業性評価」の結果について、簡単なチェック表を用いた照会を行う。

金融機関へ事業性評価を確認する方法

・申請企業が成長企業の要件②に該当する場合に限り、申請企業の成長性等に関して金融機関に照会。



注) 平成29年2月より施行されている労働移動支援助成金と手続きや書式は同一です。