資料 No.1-2

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．人材確保等支援助成金
５．障害者雇用促進等助成金
６．生涯現役起業支援助成金
７．人材開発支援助成金
８．地域雇用開発助成金

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条及び第 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）	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			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	<u>①10 万円</u> <u>②15 万円</u> <u>③5 万円</u> <u>④10 万円</u>	<u>①15 万円</u> <u>②20 万円</u> <u>③10 万円</u> <u>④15 万円</u>	<u>②20 万円</u>
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	<u>①150 万円</u> <u>②160 万円</u> <u>③80 万円</u> <u>④100 万円</u>	<u>②160 万円</u>

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．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（上乗せ助成）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）。

５．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、50 万円（中小企業は 70 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	【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】 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) 【上記以外の障害者】 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	【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】 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） 【上記以外の障害者】 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ところ、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	・支援時間が４時間以上の日 ･･･16,000 円 ・支援時間が４時間未満の日 ･･･8,000 円 ※助成対象期間の上限は１年８か月	同左
	精神障害者	・支援時間が４時間以上の日 ･･･16,000 円 ・支援時間が４時間未満の日 ･･･8,000 円 ※助成対象期間の上限は２年８か月	・支援時間が３時間以上の日 ･･･16,000 円 ・支援時間が３時間未満の日 ･･･8,000 円 ※助成対象期間の上限は２年８か月

<table>
<tr><td colspan="4">企業在籍型職場適応援助者</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>精神
障害者
以外</td><td rowspan="2">１人当たり月額６万円
（中小企業の場合は８万円）
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</td><td>同左</td></tr>
<tr><td>精神
障害者</td><td>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</td></tr>
</table>

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助成金」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
Ⅰ　環境整備助成 以下の２つを新たに行った場合。 ・　両立支援制度の導入 ・　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	＜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）
Ⅱ　制度活用助成 （※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。 ・　両立支援制度の労働者への適用 ・　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	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

６．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】

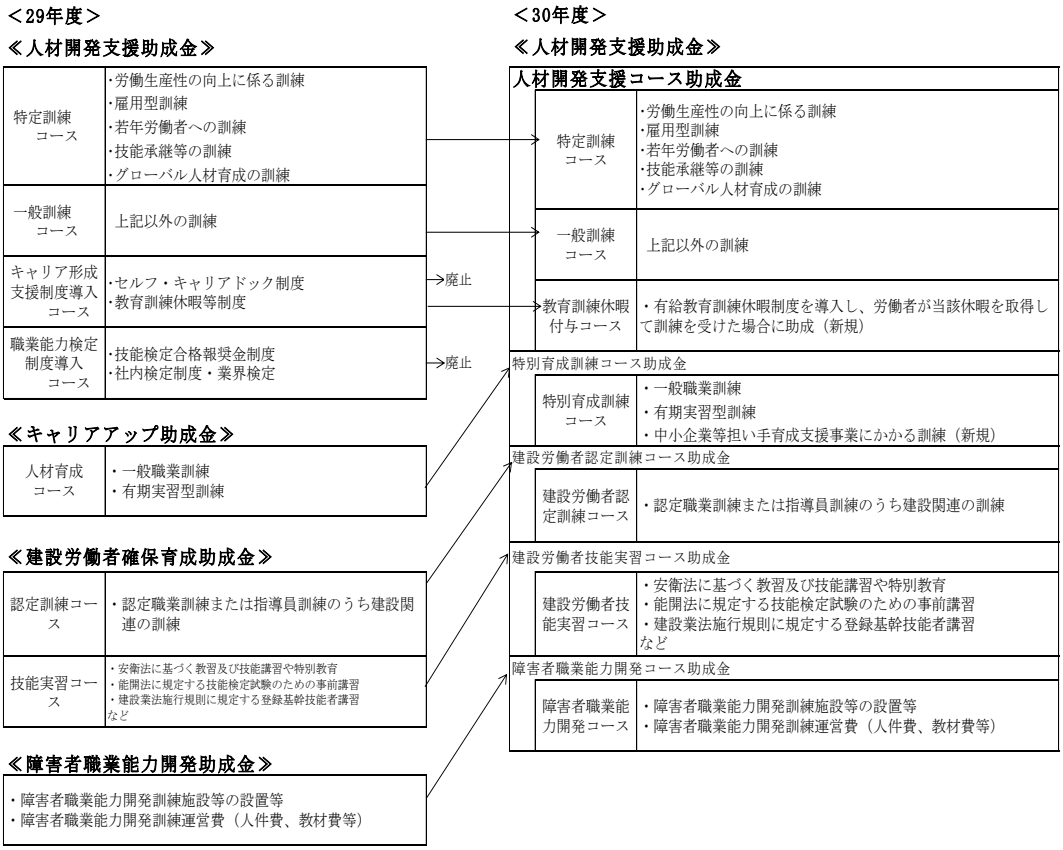
中高年齢者（40 歳以上の者）が起業する際に必要となる、労働者の募集・採用に要する経費や教育訓練を実施するための経費などの一部を助成することにより、中高年齢者の起業と労働者の雇用機会の創出を図るもの。

- 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〕

7．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、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、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とする。



８．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】

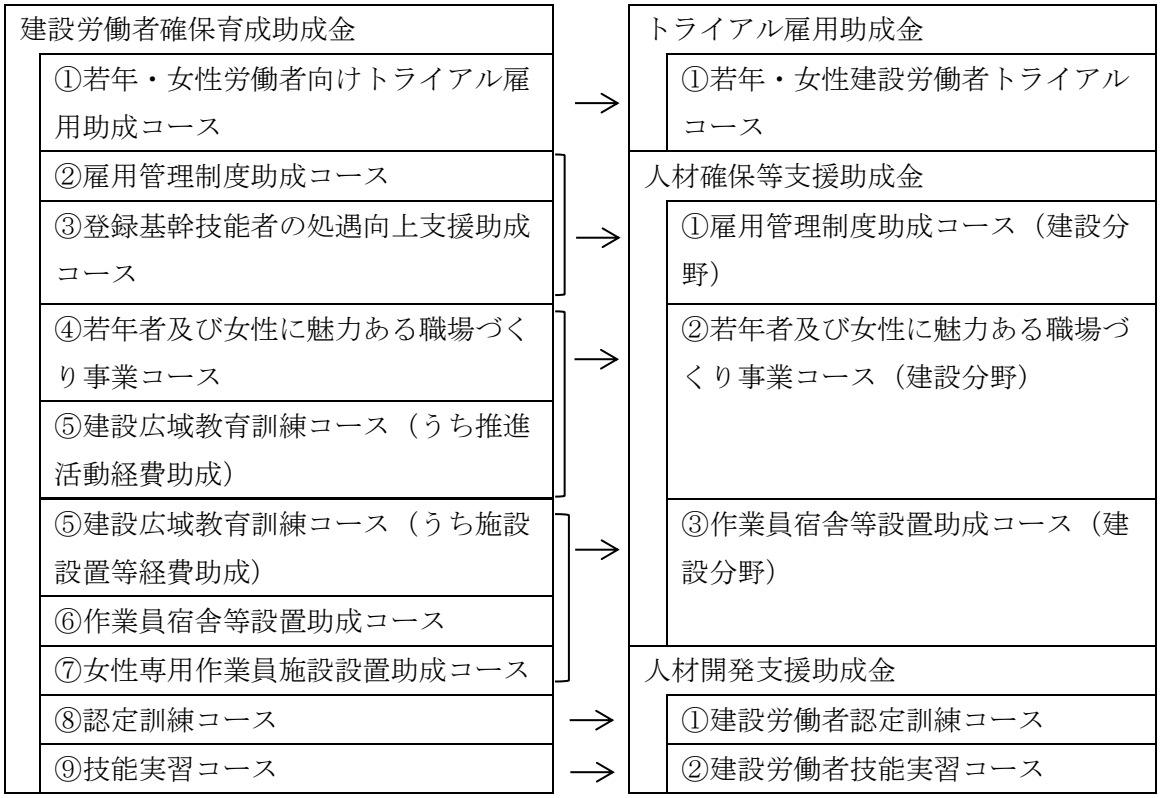
平成 28 年熊本地震発生後に、熊本県において事業所を設置・整備し、求職者等を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用及び増加した労働者数等に応じて一定額を助成する（事業主が平成 30 年３月 31 日の間に計画を提出した場合に適用）。

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。

<table>
<tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">技能実習の対象者</th><th colspan="2">現行の助成率</th><th colspan="2">見直し後</th></tr>
<tr><th>生産性要件を満たした場合の助成率</th><th>生産性要件を満たさなかった場合の助成率</th><th>生産性要件を満たした場合の助成率</th><th>生産性要件を満たさなかった場合の助成率</th></tr>
<tr><td rowspan="2">中小建設事業主（※）（被保険者数２０人以下を除く。）</td><td>３５歳未満</td><td rowspan="2">７５％</td><td rowspan="2">６０％</td><td>８５％</td><td>７０％</td></tr>
<tr><td>３５歳以上</td><td>６０％</td><td>４５％</td></tr>
<tr><td>建設事業主（中小建設事業主を除く）</td><td>女性</td><td>６０％</td><td>４５％</td><td>７５％</td><td>６０％</td></tr>
<tr><td>建設事業主団体（中小建設事業主団体を除く）</td><td>女性</td><td colspan="2">５０％</td><td colspan="2">６７％</td></tr>
</table>

※ 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））。

参考資料

労働移動支援助成金の概要

平成30年度予算額　6,263,808（9,665,326）千円

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について、職業紹介会社への委託、休暇付与等によって行う事業主に対して助成。
○ 事業規模の縮小等により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事業主に対して助成。
○ 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事業主に対して助成。

送り出し企業 ＜再就職支援コース＞

再就職支援に要した費用の一部を助成

支給要件

・事業規模の縮小等（事業転換・再編を含む）により離職を余儀なくされる労働者について作成した「再就職援助計画※」を労働局に提出

・離職後６か月（45歳以上の場合は９か月）以内に再就職を実現

委託 → 職業紹介会社（民間人材ビジネス）

※再就職援助計画
事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職援助のため、事業主が作成し、労働組合等の同意を得た上で、ハローワークの認定を受ける。

再就職援助の実施

○ 求人の紹介
○ 訓練、グループワーク
・キャリアカウンセリング
・就職支援セミナー　等

離職 → 就職活動 → 受け入れ → 再就職

助成

助成

受け入れ企業 ＜早期雇入れ支援コース＞

早期雇入れに対する助成

支給要件

・再就職援助計画等の対象労働者を離職後3ヶ月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ

・早期に雇い入れた後にOff-JT・OJTによる訓練を実施

都道府県労働局

助成

転職

離職元企業

受け入れ企業 ＜中途採用拡大コース＞

中途採用拡大に取り組む事業主への助成

支給要件

中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整備し、①中途採用率の向上又は②45歳以上の者を初めて中途採用し、生産性向上。

平成30年度　労働移動支援助成金の見直し

再就職支援コース

離職を余儀なくされる者に対する再就職援助を講じる事業主への助成

1　再就職支援（職業紹介事業者に再就職支援を委託した場合の助成）

【助成額】

		助成率	
		中小企業事業主以外	中小企業事業主
①再就職支援委託時		ー	10万円
②再就職実現時	通常	委託総額の1/4（1/3）	委託総額の1/2（2/3） **ー①を引いた額**
	特例	委託総額の1/3（2/5）	委託総額の2/3（4/5） **ー①を引いた額**

※「特例」は、再就職先の雇用形態や賃金が一定の要件に該当する場合

2　休暇付与支援（求職活動のための休暇を付与した場合）

【助成額】

中小企業：8,000円/人日、中小企業以外：5,000円/人日（上限180日）

離職後1か月以内に再就職が実現した場合　10万円/人を上乗せ

3　職業訓練実施支援（送出企業が民間教育訓練機関への委託により訓練を実施した場合

【助成額】 委託費用の3分の2（上限30万円）

1　再就職支援（職業紹介事業者に再就職支援を委託した場合の助成）

【助成額】

		助成率	
		中小企業事業主以外	中小企業事業主
①再就職支援委託時		ー	**廃止**
②再就職実現時	通常	委託総額の 1/4（1/3）	委託総額の **1/2（2/3）**
	特例	委託総額の 1/3（2/5）	委託総額の **2/3（4/5）**

※「特例」は、再就職先の雇用形態や賃金が一定の要件に該当する場合

2　休暇付与支援（求職活動のための休暇を付与した場合）

【助成額】

中小企業：8,000円/人日、中小企業以外：5,000円/人日（上限180日）

離職後1か月以内に再就職が実現した場合　10万円/人を上乗せ

3　職業訓練実施支援（送出企業が民間教育訓練機関への委託により訓練を実施した場合

【助成額】 委託費用の3分の2（上限30万円）

早期雇入れ支援コース

再就職援助計画対象者を離職後3か月以内に雇い入れた事業主への助成

【助成額】

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

（※1）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）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

【助成額】

1　早期雇入れ支援（早期雇入れに対する助成）

	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

2　人材育成支援（1の対象者に訓練を実施した場合に上乗せ）

		通常助成	優遇助成	優遇助成 （賃金上昇区分）（※2）
OJT賃金助成		800円/時	900円/時	1,000円/時
Off-JT	賃金助成	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

人材育成支援コース

再就職援助計画対象者を受け入れ、訓練を実施した事業主に対する助成

【助成額】

		通常助成	優遇助成	優遇助成（賃金上昇区分）
OJT賃金助成		800円/時	900円/時	1,000円/時
Off-JT	賃金助成	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

廃止

（注）再就職援助計画対象者に対する人材育成は、
早期雇入れ支援コースの上乗せ助成として措置

移籍人材育成支援コース

移籍により労働者を受け入れ、訓練を実施した事業主に対する助成

【助成額】

		通常助成	優遇助成	優遇助成（賃金上昇区分）
OJT賃金助成		800円/時	900円/時	1,000円/時
Off-JT	賃金助成	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

廃止

中途採用拡大コース

雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った企業への助成

【支給要件】

生産性要件を満たす事業所が、中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（中途採用率の向上又は45歳以上の者を初めて中途採用）を図った場合に助成

【助成額】

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

【支給要件】

① 中途採用拡大助成

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（中途採用率の向上又は45歳以上の者を初めて中途採用）を図った場合に助成する。

② 生産性向上助成

①の支給を受ける際に提出した中途採用計画の開始日の前年度から3年後に、生産性要件を満たしていた場合に助成する。

【助成額】

	中途採用割合を引き上げた場合	45歳以上の者を初めて中途採用した場合
~~①中途採用拡大助成~~	~~50万円~~	~~60万円~~
②生産性向上助成	**25万円**	**30万円**

65歳超雇用推進助成金の概要

平成30年度予算額　4,368,394（2,591,166）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して支援を実施することにより、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

※赤字下線部は平成30年度改正による変更箇所

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の廃止、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し、高年齢者雇用推進者の選任及び、高年齢者雇用管理の措置（※）を講じた事業主に対して助成する　（※）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

●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の廃止

60歳以上被保険者数 ＼ 措置内容（引上げ年齢）	65歳		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 ↓ 10万円	30万円 ↓ 15万円	25万円 ↓ 15万円	40万円 ↓ 20万円	40万円 ↓ 20万円
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 ↓ 150万円	35万円	145万円 ↓ 160万円	145万円 ↓ 160万円

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
1～2人	10万円 ↓ 5万円	20万円 ↓ 10万円	15万円 ↓ 10万円	25万円 ↓ 15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円 ↓ 80万円	25万円	95万円 ↓ 100万円

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、当該取組の6箇月後の実施状況を提出する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、法定外の健康管理制度の導入等）

●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、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）　生産性要件満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

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30年度予算額
1,133,446（1,074,012）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促進することを目的とし、事業主に対して、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、最大3か月（精神障害者に対しては月額８万円を３か月、月額４万円を３か月の最大６か月））を支給する。

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30年度予算額
29,766（29,460）千円

○ 精神障害、発達障害といった障害特性により、***直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者***については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
○ トライアル雇用期間中に、事業主と対象障害者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
○ トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。

精神障害者等

●心身が疲れやすい。
●緊張しやすい。
●判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
●コミュニケーション能力に困難がある。
●直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

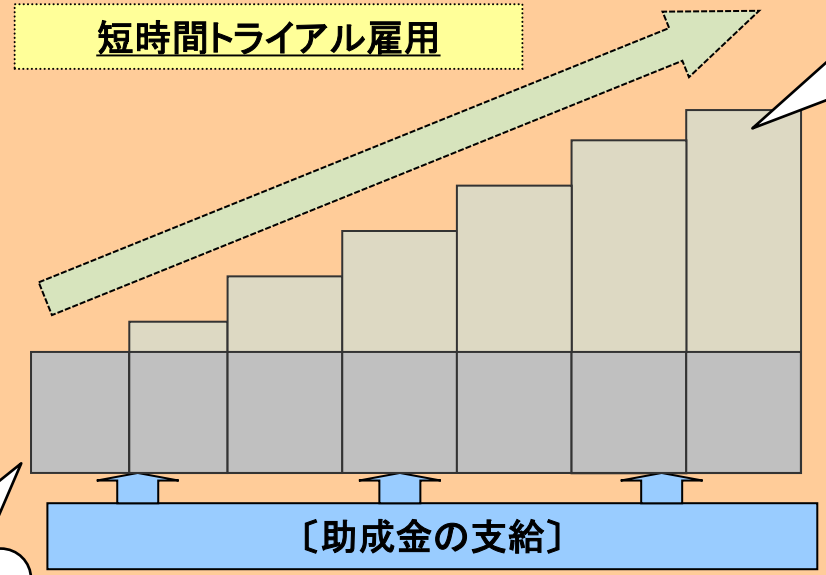
事業所

●精神障害等についての知識がない。

●精神障害者等の受入れに不安がある。

●精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

短時間トライアル雇用



〔助成金の支給〕

当初は
週10時間以上
20時間未満から
スタート

事業主と対象障害者の合意により、労働時間の延長も可能

常用雇用

○期間等
・3ヶ月～12ヶ月
・1週間の労働時間は10時間以上20時間未満から開始
・ハローワークの職業紹介により雇入れ
・事業主と対象精神障害者等との間で有期　雇用契約を締結

○ 助成金の額
事業主に対し、対象障害者 1人につき、月4万円を支給
（最長12ヶ月）

事業所と精神障害者等の相互理解

・雇用経験や知識の取得、不安の除去
・障害特性や職場適応の見極め等

人材確保等支援助成金（仮称）

趣　旨

平成30年度予算額　17,593,008千円（ 14,704,406千円）（※１）

○人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、平成28年の有効求人倍率が1.36倍となるなど、全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。
○人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、職場定着の促進等を図る。

事業の概要

（平成29年度）

職場定着支援助成金

中小企業団体助成コース
中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2／3を支給

雇用管理制度助成コース
（1）制度導入助成：各10万円（5制度）
（2）目標達成助成：離職率低下57万円【72万円】

介護福祉機器助成コース
（1）機器導入助成：導入費用25%（上限150万円）
（2）目標達成助成：離職率低下　導入費用20%【35%】（上限150万円）

保育労働者雇用管理制度助成コース
（1）制度整備助成：賃金制度整備50万円
（2）目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】
（3）目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】

介護労働者雇用管理制度助成コース
（1）制度整備助成：賃金制度整備50万円
（2）目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】
（3）目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】

人事評価改善等助成金
（1）制度整備助成；制度整備、賃金アップ実施等50万円
（2）目標達成助成：離職率低下、賃金アップ、計画終了1年後に生産性要件達成80万円（制度実施1年後から過去3年との比較）

※2【　】は生産性要件を満たした場合の額

建設労働者確保育成助成金
（1）雇用管理制度助成コース
（2）若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース
（3）作業員宿舎等設置助成コース
他3コース

（変更なし）
（見直し）
制度導入助成を廃止
（変更なし）
（統合）
コース統合
制度変更なし
（見直し）
目標達成助成の支給・生産性要件算定時期変更
創設
（整理統合）

（平成30年度）

人材確保等支援助成金（仮称）

中小企業団体助成コース
中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2／3を支給

雇用管理制度助成コース
（1）目標達成助成：離職率低下57万円【72万円】

介護福祉機器助成コース
（1）機器導入助成：導入費用25%（上限150万円）
（2）目標達成助成：離職率低下　導入費用20%【35%】（上限150万円）

介護・保育労働者雇用管理制度助成コース
（1）制度整備助成：賃金制度整備50万円
（2）目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】
（3）目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】

人事評価改善等助成コース
（1）制度整備助成：制度整備及び賃金アップ実施等50万円
（2）目標達成助成：離職率低下、賃金アップ、計画認定申請3年後に生産要件達成80万円（申請から3年後との比較）

※制度創設　**設備改善等支援コース（仮称）〈新規〉**

雇用管理の改善を図る事業主が、「雇用管理改善計画」（以下「計画」という。）を作成し、当該計画に係る設備投資を行い、計画開始前と比べて、一定の雇用管理改善及び生産性の向上を達成した場合に一定額を助成する。

○設備投資額と計画目標の達成に応じて一定額を助成

※制度創設　雇用管理制度助成コース（建設分野）
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）
作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

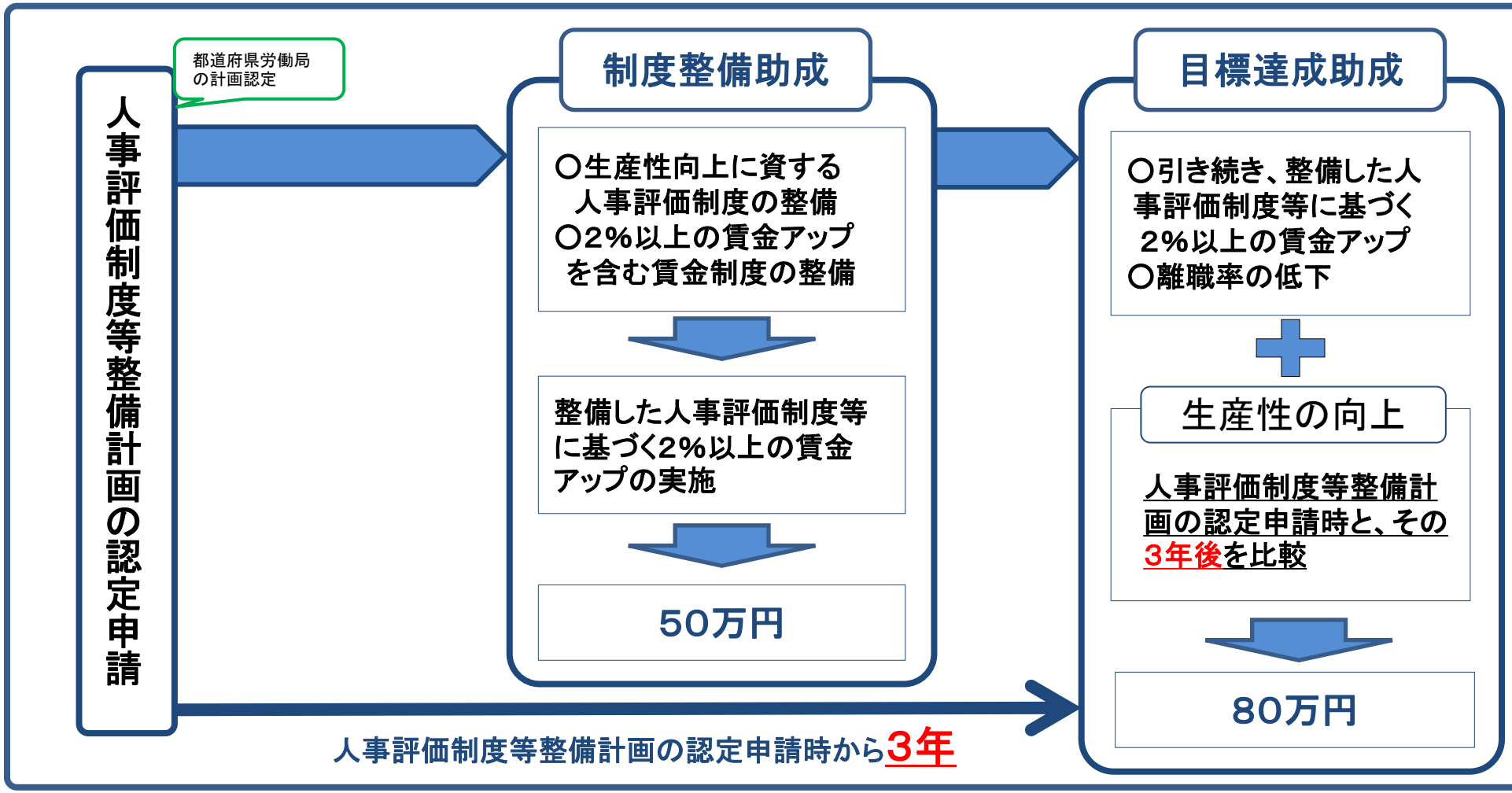
※1　平成29年度予算額には建設労働者確保育成助成金（以下「建労金」という。）を含めない。

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）（仮称）

平成30年度予算額　7,594,700 千円
（ 平成29年度予算額　3,908,500 千円 ）

概要

能力評価を含む人事評価制度を整備し、年功序列や定期昇給のみによらない賃金制度を設け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する。



人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（仮称）（新規）

【制度創設】

処遇改善等雇用管理改善を図るため、事業主がICT化、自動化装置等ハード面の整備により、事業所内の生産性の向上を図ることが考えられる。このような取組を促進するため、上記のような設備投資により生産性向上を図り、雇用管理を改善した事業主に対する助成制度を創設する。

雇用管理改善計画の策定【A計画期間1年】
- 事業所の特徴に応じた雇用管理の改善に関する目標【賃金上昇率等】

都道府県労働局の計画認定

雇用管理改善計画の開始から1年

計画達成助成（1回目）
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（賃金上昇率2%以上等）**を達成した場合、一定額を支給。（※）

2年後

上乗せ助成
計画の開始から3年後に計画開始前と比べて、**賃金上昇率6%以上等及び生産性の向上6%以上**を達成した場合、**上乗せ助成**として一定額を支給。（※）

雇用管理改善計画の策定【B計画期間3年】
- 事業所の特徴に応じた雇用管理の改善に関する目標【賃金上昇率等】
- 事業所の生産性の向上に関する目標【3年間で6%以上】

都道府県労働局の計画認定

雇用管理改善計画の開始から1年

計画達成助成（1回目）
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（賃金上昇率2%以上等）及び生産性の向上0%以上**を達成した場合、一定額を支給。（※）

1年後

計画達成助成（2回目）
計画の開始から2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（賃金上昇率4%以上等）及び生産性の向上2%以上**を達成した場合、一定額を支給。（※）

1年後

目標達成時助成
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、当該計画の**雇用管理の改善に関する目標（賃金上昇率6%以上等）及び生産性の向上6%以上**を達成した場合、**目標達成時助成**として一定額を支給。（※）

金融機関からの融資（雇用管理改善計画に係るものを含む。）を受けた申請事業主が希望する場合は、労働局が金融機関に事業性評価を依頼、金融機関の事業性評価を1、2回目の計画達成状況の生産性向上についての審査の際に加味する。

（※）設備投資額と計画目標の達成に応じて定額を助成

計画期間	設備投資費用	1年後	2年後	目標達成時助成	総額
A　1年	175万円以上1,000万円未満	50万円	ー	80万円（上乗せ助成）	130万円
B　3年	240万円以上5,000万円未満	50万円	50万円	80万円	180万円
	5,000万円以上1億円未満	50万円	75万円	100万円	225万円
	1億円以上	100万円	150万円	200万円	450万円

（注）5,000万円未満については中小企業のみを対象

障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

平成30年度予算額
1,309,617（598,333）千円

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。

計画作成 → **計画確認** → **措置の実施** → **助成金支給**

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 中高年障害者の継続雇用支援	⑦ 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	45歳以上の障害者（勤続10年以上）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
	対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること						
金額	・対象者1人あたり 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	対象者1人あたり 70（50）万円	講習に要した経費に応じた額

＋

※⑦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

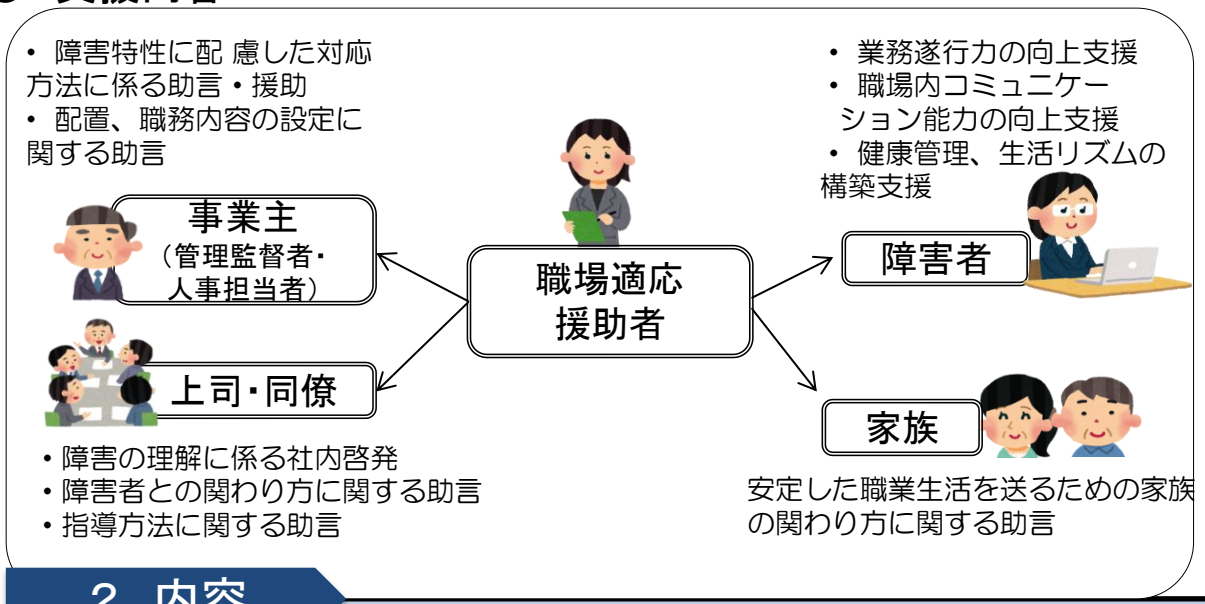
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

平成30年度予算額　480,195（　358,967）千円

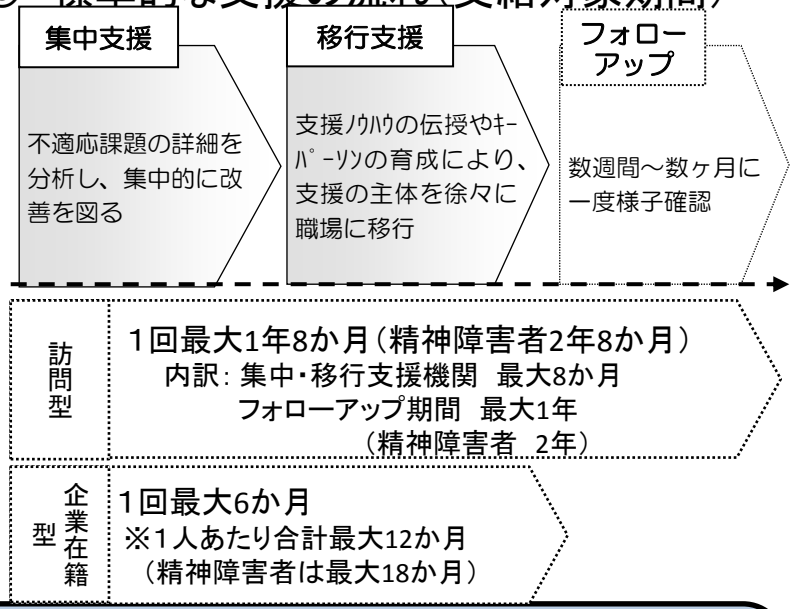
1　趣旨

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



◎　標準的な支援の流れ（支給対象期間）



2　内容

（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
  ※ただし、精神障害者を支援する場合は、３時間以上４時間未満16,000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）
  ※　ただし、精神障害者に対する支援を行う場合は大企業９万円（短時間５万円）
  中小企業12万円（短時間６万円）

○　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（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）（仮称）

平成30年度予算額
95,400（75,441）千円

趣 旨 等

＜趣旨＞

○　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、障害や治療方法、傷病の特徴に合わせて就業維持できるよう、その特徴に配慮した就業上の措置が行われる必要がある。

○　このため、事業主が勤務制度や治療、通院のための柔軟な休暇制度を導入し、両立支援に関する専門人材（企業在籍型ジョブコーチ又は両立支援コーディネーター）を社内に配置する企業に対して助成することにより、障害や傷病にかかわらず職場で活躍できる環境整備を促進する。

○　傷病は時間とともに症状等の変化が生じうるものであり、その都度臨機応変に対応する必要があり、導入した制度を最初に活用する場合には難しい状況も起こりうることから、社内の制度と両立支援コーディネーターを活用し、労働者が就労継続できるよう個々の労働者の傷病の状況やその変化に合わせて就業上の措置を継続して行った企業に対して助成することにより、導入した制度が活用されることを目指す。

＜変更理由＞

○　平成30年度からは両立支援が必要な労働者がいない企業においても両立支援が必要になった場合に備えて環境整備が行われるよう、環境整備することと初回に制度活用することに対し、それぞれ助成することとした。

＜平成29年度＞

対象措置	助成額
以下の２つを行った場合。 ○ 両立支援制度の導入 ○ 両立支援制度の労働者への適用	事業主あたり **１０万円** （１回のみ）

拡充変更

新設

＜平成30年度＞

対象措置	助成額
Ⅰ 環境整備助成（拡充） 以下の２つを行った場合。 ○ 両立支援制度の導入 ○ 企業在籍型ジョブコーチ（①）又は両立支援コーディネーター（②）の配置	＜①の場合＞ **３０万円** （事業主あたり１回のみ） ＜②の場合＞ **２０万円** （事業主あたり１回のみ）
Ⅱ 制度活用助成（新規） （※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 ○ 両立支援制度の労働者への適用 ○ 適用した労働者の６ヵ月以上の雇用維持及び期間内の一定日数以上の勤務	労働者１人あたり **２０万円** （１事業主あたり有期契約労働者１人、雇用期間の定めのない労働者１人の計２人まで）

人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース（仮称））

平成30年度予算額125,880（　　0）千円

1　趣旨

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるため、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・運営を行う事業主又は事業主団体に対して、その経費を助成する。

2　内容

教育訓練の内容：
①6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

〇施設・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）

〇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、精神障害者以外の障害者の場合は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

生涯現役起業支援助成金について

平成30年度予算額　75,200千円（347,000千円）※事務費を除く

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]

○上乗せ分助成額　当初支給された助成金額の１／４の上乗せ支給【新規】

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）

○　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　等

上乗せ支給要件

○　起業後の初事業年度の生産性と、その後の事業４年度目の生産性を比較し、「生産性要件」を満たしていること　【新規】

地域雇用開発助成金（熊本地震特例）

平成30年度予算額
3,405,303（ 3,394,620 ）千円の内数

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の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

地域雇用開発助成金 （地域雇用開発コース）	○ 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 ○ 過去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、奄美群島及び小笠原諸島
熊本地震特例	○ 熊本県全域（*平成31年3月31日まで特例措置の適用期間を延長*）

助成金の内容

対象労働者の増加数及び設置・設備費用に応じて助成

＜地域雇用開発助成金＞ （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）

※ 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
※ 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関わらず、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

＜熊本地震特例＞ （万円）

設置・整備費用（万円）（注）	対象労働者の増加数（人）			
	3[2]～4	5～9	10～19	20～
300～1,000	75	120	225	300
1,000～3,000	90	150	300	400
3,000～5,000	135	225	450	600
5,000～	180	300	600	800

注：復旧のために行った修理・修繕に要した経費も含む

建設事業主等に対する助成金の概要

H30予算額　5,326,625千円
（H29予算額　4,959,674千円）

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職業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、一定期間試行雇用を行った場合の支援措置であるトライアル雇用助成金（一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース）に上乗せ助成

【助成額】上乗せ額 1人あたり月4万円（最大 3ヶ月間）

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

【助成率・額】
（経費助成）補助対象経費の 1/6
（賃金助成）生産性要件を満たした場合 6,000円/日，満たさなかった場合 4,750円/日
※ 生産性要件：3年間の生産性伸び率6%以上（年平均2%）等を要件（以下同じ）

◆ 建設労働者技能実習コース

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成（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（経費のみ））

〇安衛法に基づく教習及び技能講習や特別教育
〇能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
〇建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習 など

【助成率・額】
20人以下の中小建設事業主
（経費助成） 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） 生産性要件を満たした場合 9,600円/日，満たさなかった場合 7,600円/日

中小建設事業主（20人以下建設事業主は除く） ※改正部分
（経費助成） 35歳未満
生産性要件を満たした場合 17/20，満たさなかった場合 7/10
35歳以上
生産性要件を満たした場合 3/5，満たさなかった場合 9/20
（賃金助成） 生産性要件を満たした場合 8,400円/日，満たさなかった場合 6,650円/日

中小建設事業主以外（女性労働者に対する技能実習） ※改正部分
（経費助成） 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（女性のみ） など

人材確保等支援助成金（仮称）

◆ 雇用管理制度助成コース（建設分野）

〇 若年及び女性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雇用管理改善につながる制度（①評価・処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度）を新たに導入し、目標を達成した場合に助成

【助成額】
(1) 定着改善：計画期間終了後１年間の離職率改善目標達成
⇒生産性要件を満たした場合　72万円
満たさなかった場合　57万円

(2) 入職改善：計画期間終了後1年間の若年及び女性の入職率が目標を達成
⇒(1)に加え、　生産要件を満たした場合　72万円
満たさなかった場合　57万円
(3) 入職改善：計画期間終了後3年間の若年及び女性の入職率が目標を達成
⇒(1)(2)に加え、生産要件を満たした場合　108万円
満たさなかった場合　85.5万円

雇用管理制度助成コース ＋ 雇用管理制度助成コース（建設分野）

〇 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または資格手当を年間２％以上かつ10万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成 ※改正部分

【助成額】
生産性要件を満たした場合 8.4万円/人年，満たさなかった場合 6.65万円/人年（最大3年間）

◆ 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）

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

（事業主向けメニュー）
〇 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組　など
（事業主団体向けメニュー）
〇 学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組　など

【助成率】
（経費助成）中小建設事業主
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
中小建設事業主以外
生産性要件を満たした場合 3/5，満たさなかった場合 9/20 など

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

作業員宿舎等の確保（被災三県のみ）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

【助成率】（経費助成）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　など

助成メニューの整理統合

平成29年度

建設労働者確保育成助成金

- ① 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース
- ② 雇用管理制度助成コース
- ③ 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース
- ④ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース
- ⑤ 建設広域教育訓練コース（うち推進活動経費助成）
- ⑤ 建設広域教育訓練コース（うち施設設置等経費助成）
- ⑥ 作業員宿舎等設置助成コース
- ⑦ 女性専用作業員施設設置助成コース
- ⑧ 認定訓練コース
- ⑨ 技能実習コース

平成30年度予定

建設事業主等に対する助成金

トライアル雇用助成金

- ① 若年・女性建設労働者トライアルコース

人材確保等支援助成金（仮称）

- ① 雇用管理制度助成コース（建設分野）
- ② 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）
- ③ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

人材開発支援助成金

- ① 建設労働者認定訓練コース
- ② 建設労働者技能実習コース

平成30年度　建設労働者確保育成助成金の見直し

建設分野では、これまでの長期にわたる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、東京オリンピック・パラリンピック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、**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。

また、若者が将来の道標（キャリアパス）に希望を感じ、「やる気と誇り」を持って働くことができる魅力ある職場づくりを促進するため、建設技能労働者の最上位である**登録基幹技能者の処遇向上**について、助成制度の活用を一層図り支援することも重要である。

建設労働者確保育成助成金の見直し

人材開発関係　技能実習

【現状】

1 中小建設事業主

※支給対象：男性・女性建設労働者

(1) 20人以下の中小建設事業主
- 生産性要件を満たした場合　90%
- 生産性要件を満たさない場合　75%

(2) 21人以上の中小建設事業主
- 生産性要件を満たした場合　75%
- 生産性要件を満たさない場合　60%

2 中小以外の建設事業主

※支給対象：女性建設労働者
- 生産性要件を満たした場合　60%
- 生産性要件を満たさない場合　45%

【見直し】

1 中小建設事業主

※支給対象：男性・女性建設労働者

(1) 20人以下の中小建設事業主
- 生産性要件を満たした場合　90%
- 生産性要件を満たさない場合　75%

(2) 21人以上の中小建設事業主

○35歳未満
- 生産性要件を満たした場合　85%
- 生産性要件を満たさない場合　70%

○35歳以上
- 生産性要件を満たした場合　60%
- 生産性要件を満たさない場合　45%

2 中小以外の建設事業主

※支給対象：女性建設労働者
- 生産性要件を満たした場合　75%
- 生産性要件を満たさない場合　60%

雇用環境整備等関係 雇用管理制度（登録基幹）

【現状】

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
15万以上増額させた場合（最大3年間）
- 生産性要件を満たした場合　12万
- 生産性要件を満たさない場合　9．5万

【見直し】

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
10万以上増額させた場合（最大3年間）
- 生産性要件を満たした場合　8．4万
- 生産性要件を満たさない場合　6．65万