

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 (概要)

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

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、令和 2 年度分に係る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等であり、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. 65 歳超雇用推進助成金
2. 特定求職者雇用開発助成金
3. 中途採用等支援助成金
4. 地域雇用開発助成金
5. 人材確保等支援助成金
6. 障害者雇用安定助成金
7. 不安定就労者再チャレンジ支援事業

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. 人材確保等支援助成金（再掲）
2. 人材開発支援助成金（再掲）

- その他所要の規定の整備を行うこと。

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

公布日 令和 2 年 3 月下旬（予定）

施行期日 令和 2 年 4 月 1 日（予定）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 65歳超雇用推進助成金

(1) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの改正概要

【現行制度の概要】

高年齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に対して次のとおり助成する。

《対象経費》

雇用管理制度の導入等に要した経費

《支給額》

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、次の助成率を乗じた額

	中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外 の助成率
生産性要件を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※ 雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り 30 万円とみなす。2 回目以降の申請は、30 万円を上限とする経費の実費を対象経費とする。

【改正後の概要】

高年齢者の雇用管理制度の導入等に要した経費の上限額を次のとおり見直す。

	現行の経費	見直し後の経費
初回の申請	30 万円とみなす	50 万円とみなす
2 回目以降の申請	30 万円を上限とする	50 万円を上限とする

2. 特定求職者雇用開発助成金

(1) 各コースの改正概要

① 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の見直し

【現行制度の対象労働者】

次のいずれかに該当する者。

- ① 地方公共団体がハローワークに支援要請を行った生活保護受給者又は地方公共団体が実施する被保護者就労支援事業の対象者であり、ハローワーク又は被保護者就労支援事業による支援を通算して 3 ヶ月を超えて受けた者。
- ② 地方公共団体がハローワークに支援要請を行った生活困窮者又は地方公共団体が実施する生活困窮者自立相談支援事業（就労の支援に関する相談及び情報提供等に係る事業に限る。以下「生活困窮者自立相談支援事業」という。）の対象者であり、ハローワーク又は生活困窮者自立相談支援事業による支援を通算して 3 ヶ月を超えて受けた者。

【改正後の内容】

対象労働者に次の者を追加する。

- ・ ①又は②に該当しない生活保護受給者又は生活困窮者であり、ハローワーク、被保護者就労支援事業又は生活困窮者自立相談支援事業を通算して 3 ヶ月を超えて受けた者。

3. 中途採用等支援助成金

(1) 各コースの改正概要

① 中途採用拡大コース奨励金の見直し

中途採用率の拡大を図った場合の助成において、

- ・ 支給対象事業主について、中途採用計画期間前3年間の中途採用率に係る要件を「50%未満」から「60%未満」に緩和
- ・ 中途採用率の向上度合いに応じた助成額とするとともに、これまで中途採用を行ったことのない事業所の事業主に対する上乗せ助成を創設

【現行制度の概要】

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拡大（**①**中途採用率の拡大又は**②**45歳以上の者を初めて採用）を図った事業主に対して次のとおり助成する。

	① 中途採用率の拡大を図った場合 ※20%ポイント以上向上	② 45歳以上の者を初めて採用した場合 (60歳以上の者を初めて採用した場合)
助成額	50万円	60万円 (70万円)
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

※ **①**は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が50%未満の事業主を対象とする。

【改正後の内容】

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拡大（**①**中途採用率の拡大又は**②**45歳以上の者を初めて採用）を図った事業主に対して次のとおり助成する。

		①中途採用率の拡大を図った場合		②45 歳以上の者を初めて採用した場合 (60 歳以上の者を初めて採用した場合)
		20%ポイント以上 40%ポイント未満向上	40%ポイント以上向上	
助成額		50 万円	70 万円	60 万円 (70 万円)
うち期間前の中途採用率が 0 %であった場合		上記に加えて 10 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

※ **①**は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業主を対象とする。

4. 地域雇用開発助成金

(1) 地域雇用開発コース奨励金の見直し

まち・ひと・しごと創生寄附活用事業（地域的な雇用構造の改善を図る事業に限る。）に関連する寄附をし、当該事業が実施される地方公共団体の区域において、事業所を設置・整備し、地域求職者を雇い入れる事業主についても対象とする。

【現行制度の概要】

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、地域求職者等を雇い入れる事業主に対して、設置・整備費用及び増加した労働者数に応じて一定額を助成する。

5. 人材確保等支援助成金

(1) 外国人労働者就労環境整備助成コースの新設

【新設制度の概要】

外国人労働者を雇用する事業主であって、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備のために新たに就業規則等の多言語化等を行うための計画を策定・実施し、外国人労働者の職場定着の促進を図った事業主に対して、次のとおり助成する。

《支給額》

支給対象経費の1／2（生産性要件を満たした場合は2／3）

※ 目標達成助成（外国人労働者の離職率を1割以下にすること等）

※ 57万円を上限とする（生産性要件を満たした場合は72万円）。

6. 障害者雇用安定助成金

(1) 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見直し

職場復帰支援又は中高年障害者への雇用継続支援の措置を講じる事業主に対して、現行の助成に加え、職務転換後の職務遂行に必要な基本的な知識及び技術を習得するための研修を実施した場合に、その実施に要した経費に応じて助成することとする。

【現行制度の概要】

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じた事業主に対し、次のとおり助成する。

《対象事業主》

① 職場復帰の支援の措置を講じた事業主

② 中高年障害者の雇用継続支援の措置を講じた事業主

※ この他、柔軟な時間管理・休暇取得、短時間労働者の勤務時間延長、正規・無期転換、職場支援員の配置、社内理解の促進の措置を講じた事業主を対象とした助成がある。

《支給額》

❶ 一人あたり月額 4.5 万円（中小企業事業主は月額 6 万円）

※ 対象者一人につき 12 か月までの支給に限る。

❷ 一人あたり 50 万円（中小企業事業主は 70 万円）

【改正後の内容】

上記の措置に加え、職務転換後の職務遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施した場合に、次に掲げる職場定着支援計画の初日から 6 か月ごとに区分した各期間における当該研修の実施に要した費用の区分に応じて 2 万円から 9 万円まで（中小企業事業主の場合は、3 万円から 12 万円まで）を支給するものとする。

- (1) 一の期間において 5 万円以上 10 万円未満 一人につき 2 万円（中小企業事業主は 3 万円）
- (2) 一の期間において 10 万円以上 20 万円未満 一人につき 4 万 5 千円（中小企業事業主は、6 万円）
- (3) 一の期間において 20 万円以上 一人につき 9 万円（中小企業事業主は、12 万円）

7. 不安定就労者再チャレンジ支援事業

(1) 不安定就労者再チャレンジ支援事業（仮称）の創設

特に不安定な就労状態にある方の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる「不安定就労者再チャレンジ支援事業（仮称）」について、職業訓練受講給付金の給付対象とするため、雇用保険法上の職業講習に位置付ける。

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．人材確保等支援助成金

(1) 建設分野雇用管理制度助成コース助成金の改正概要

【現行制度の概要】

中小建設事業主が、雇用する登録基幹技能者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。

【改正後の内容】

中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者又は職業安定局長が登録基幹技能者と同等と認めた者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。一定の額及び助成額について、次のように見直す。

一定の額	助成額
5 万円以上 10 万円未満 (生産性要件に該当する場合)	33,200 円 42,000 円
10 万円以上 (生産性要件に該当する場合)	66,500 円 84,000 円

2．人材開発支援助成金

(1) 建設労働者技能実習コース助成金の延長

技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている者として職業安定局長が定めるものである場合の賃金助成措置について、令和3年3月31日まで延長する。

【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、技能実習受講中に支払われた給与の一部を助成する。

參考資料

65歳超雇用推進助成金

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、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢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。

1 65歳超継続雇用促進コース

●助成内容

65歳以上の年齢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)			定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	66歳以上	
1～2人	10万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	160万円	160万円

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	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	80万円	25万円	100万円

2 高齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

●助成内容

高齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高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）を実施した事業主に対して助成する。

●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

4 高齢者評価面制度等雇用管理改善コース

●助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

●助成額

下記により算定した額を支給
雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、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%）

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

を

※雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り50万円とみなす。
2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。

生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置 (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)の支給)

令和2年度予定額 171,500(126,000)千円

1 趣 旨

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。

9

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及び地方公共団体が支援を行った者)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

(3) 支給金額

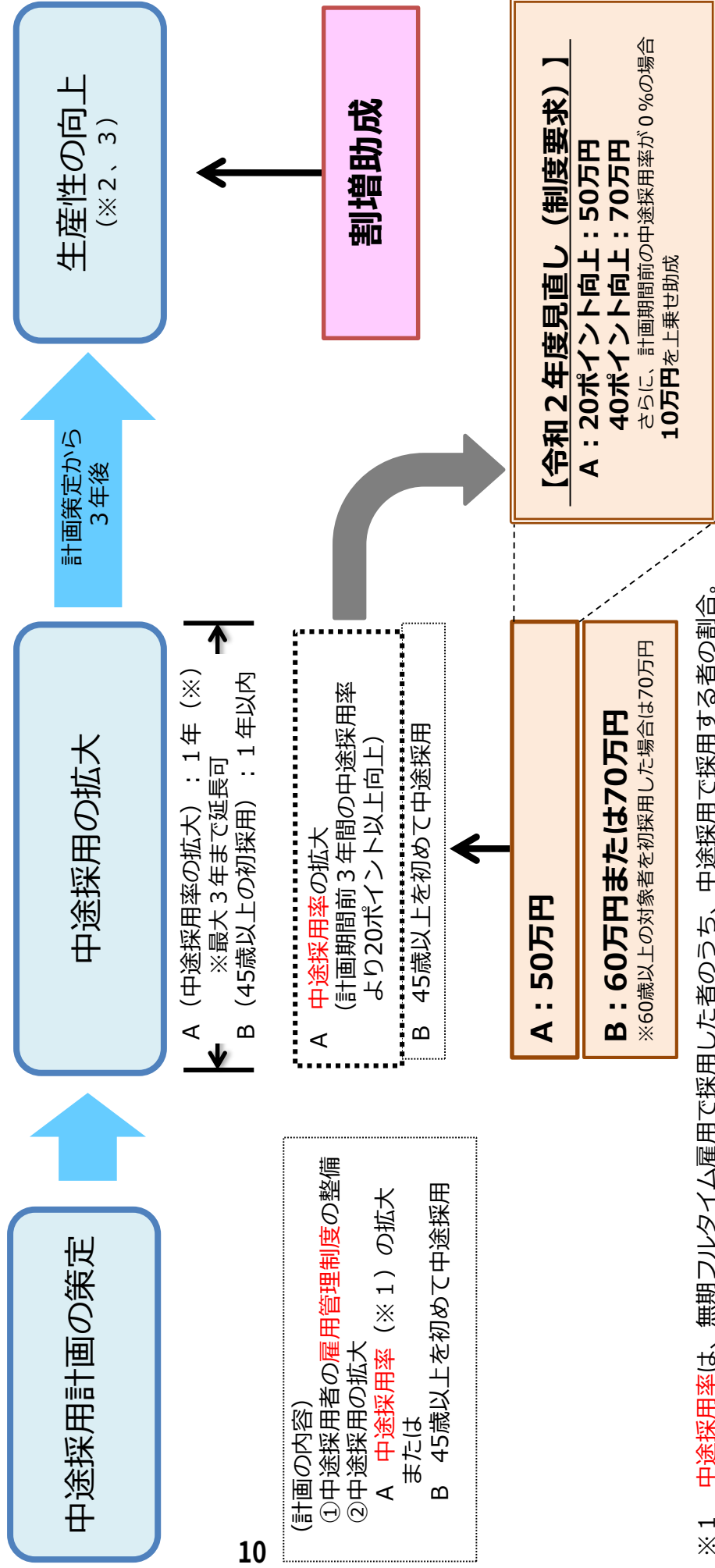
短時間労働者以外の者	:	30万円(25万円)※ ¹ × 2※ ²	※ ¹ 括弧内は中小企業以外に対する支給額
短時間労働者	:	20万円(15万円) × 2	※ ² 6か月ごとに2回支給

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の概要

令和2年度予定額 22.8（22.8）億円

厚生労働省

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た場合に助成を行う。



- ※1 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者の割合。
計画前3年間の中途採用率の平均が50%未満（令和2年度以降は60%未満）の企業が対象。
- ※2 生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。
- ※3 3年後に、中途採用計画期間に採用した者の定着率が一定割合以上であることが必要。

地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

令和2年度予定額 24.7億円
(令和元年度予算額 30.0億円)

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
特定有人国境離島地域等メニュー	○ 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
	○ 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（計画届の提出期限は令和2年3月31日まで）

助成内容

対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、下表の額を助成
(単位:万円)

設置・整備費用	対象労働者の増加人数(人)					
	3[2(創業)]～4		5～9		10～19	
	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇
300以上	48	60	76	96	143	180
1,000未満	(50)		(80)		(150)	(300)
1,000以上	57	72	95	120	190	240
3,000未満	(60)		(100)		(200)	(400)
3,000以上	86	108	143	180	285	360
5,000未満	(90)		(150)		(300)	(600)
5,000以上	114	144	190	240	380	480
	(120)		(200)		(400)	(800)

※1 生産性要件を満たさない場合は「基本」、満たす場合は「優遇」の額を支給

※2 中小企業事業主は、初回支給時、助成額の1/2の額を上乗せして支給

※3 創業の場合は、初回支給時に()内の額の倍額を、2回目以降は生産性要件を満たすか否かに応じた額(※1)を支給

※4 「地域活性化雇用創造プロジェクト」参画事業主が助成対象となる措置を講じた場合は助成金の対象とするともに、初回支給時、対象労働者1人あたり50万円を上乗せして支給

※5 「地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)」寄附事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象として支給

※6 「熊本地震特例メニュー」は、()内の額を支給

※7 大規模雇用開発計画に係る特例に該当する場合、対象労働者の増加人数に応じて、最高2.4億円を支給

趣旨・目的

○ **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を通じて、外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「雇用労務責任者の選任」を行い、「就業規則等の社内規程の多言語化」に取り組んだ上で以下の**選択メニュー**のいずれかの措置を導入・実施。

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 社内マニュアル等の社内文書の多言語化
- 一時帰国を希望した場合に休暇が取得できる制度の導入

助成額

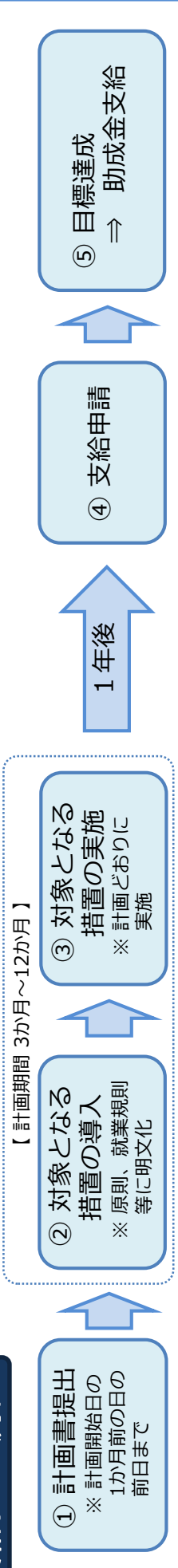
【目標達成助成】 支給対象経費の1／2（生産性要件を満たした場合は2／3）

<支給対象経費等> 翻訳料、通訳費、翻訳機器導入費、施設改修費、弁護士・社労士などへの委託料（上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円））

<目標> ① 計画期間終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率を1割以下**にすること。
ただし、外国人労働者が2人以上10人以下の事業所は、対象期間内の離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて計画期間終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していないこと。**

支給までの流れ



障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

令和2年度予算額 761,773(1,109,679)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

内容

要件

金額

①

柔軟な休暇取得・
時間管理

・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

合理的配慮の提供の手続きを経ていること
等

②

短時間労働者の
勤務時間延長

・20時間未満→20～30時間未満
・20～30時間未満→30時間以上
・20時間未満→30時間以上の延長

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

③

正規・
無期転換

・有期→無期
・有期→正規
・無期→正規

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

④

職場支援員
の配置

職場支援員の配置による定着支援

職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること
等

⑤

職場復帰
の支援

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
・職務転換のための研修の実施

「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること
等

⑥

中高年障害者の
雇用継続支援

・職務開発等
・職務転換のための研修の実施

45歳以上の障害者(勤続10年以上)であること
等

⑦

社内理解の
促進

職場の同僚などに対する講習の実施

専門的知識を有する者による講習であること
等

講習に要した経費に応じた額

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

注1:()内は中小企業以外の事業主に対する支給額及び支給対象期間

注2:⑦社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合のみ助成

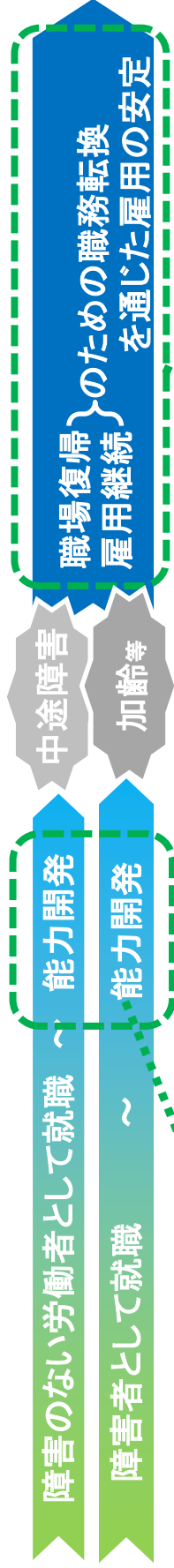
注3:下線部は来年度変更予定の部分。

注4:「研修に要した経費に応じた額」は、⑦の助成額を参考に検討。

(経費5～10万円→3(2)万円、経費10～20万円→6(4.5)万円、経費20万円～→12(9)万円)

障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の助成対象の追加について

- 現行の障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）では、職場復帰の支援や、中高年障害者の継続雇用支援のために時間的配慮や職務開発等を行った場合の助成メニューを設けている。
- これらの措置により職務転換を行った場合、新たに担当する業務に係る基本的な知識・技術を習得するための研修が必要となることが想定されるため、当該措置を新たに助成対象とする。



人材開発支援助成金 （一般訓練コース等）

【助成対象】

- 労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、現に従事している職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画的に実施

※ 合計20時間（特定訓練コースは10時間）未満のもの、一般教育訓練給付指定講座以外の通信制によるもの、職業または職務に間接的に必要となる知識・技能等を習得させるためなど、訓練等の実施目的が専門的な能力開発のためとは解されないものは対象外

《活用例》

- ① 介護福祉士国家資格を受験するための、介護福祉士実務者研修
- ② システム開発の全体像をつかみ、システム開発業務の基礎を理解するためのIT技術者養成コース
- ③ フォークリフトの技術向上を目指す電動フォークリフト制御研修
- ④ 技術系営業のレベルアップのための営業交渉術研修
- ⑤ 効率的な配車業務を行うための輸配送効率化研修

障害者雇用安定助成金 （職場定着支援コース）

【助成対象】

- 中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対する、職場復帰のための時間的配慮、職務開発
- 加齢に伴う体力の低下等により雇用継続が困難となった中高年障害者に対する時間的配慮、職務開発等

職務転換に伴い必要となる研修の措置が想定されていない

現行の「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」の措置の見直し

→ 転換後の職務の遂行に必要となる基本的な知識・技術を習得するための比較的簡易な研修を、障害特性に応じた形式で実施した場合の助成を追加

《活用例》

- ① 職務転換により、新たに接客を行うことになった者に対する接客・マナー研修や、パソコンを使用することになった者に対するWord・Excel基礎研修
- ② 新たに担当する業務の研修資料について、視覚障害に配慮しての点字化や、知的障害に配慮して図・写真を盛り込んだものの作成
- ③ 中途の視覚障害者が事務作業に従事するための、文章読み上げソフトの基本的操作を習得する訓練

民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援

令和2年度予算案 13.0(0)億円

- 就職氷河期世代の多種多様な課題に対応するとともに、今後3年程度で集中的に支援し、安定就職の流れを加速化させるためには、国だけでなく、民間事業者による創意工夫を活かした支援も併せて活用することが重要である。
- このため、特に不安定就労者の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定就労者の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業の創設を検討する。

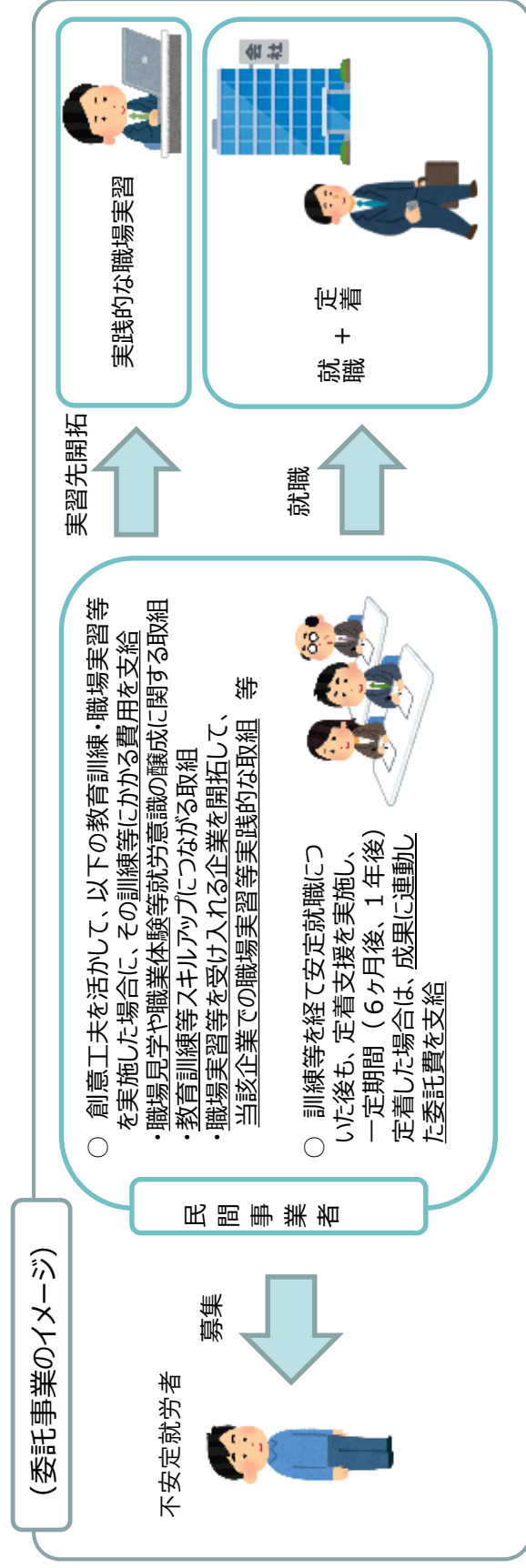
実施形式：就職氷河期世代の不安定就労者の多い全国16の都道府県労働局を選定して、委託事業（成果連動型）にて実施。

取組内容：①不安定就労者に対して、創意工夫を活かして、2ヶ月程度（最大3ヶ月）の教育訓練、職場実習等を

実施する場合に、その訓練等にかかる費用（10万円）を支給

②訓練等を経て安定就職し、一定期間（6ヶ月）定着した場合は、成果に連動した委託費（50万円）を支給

③さらに一定期間（6ヶ月、計1年間）定着した場合は、成果に連動した委託費（10万円）を支給



※ 同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

建設事業主等に対する助成金の概要

R2 予定額 6,177,572千円
(R1 予算額 5,902,092千円)

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、試用雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成

【助成額】	原則 1人あたり月4万円（3ヶ月）	一般・障害者トライアルコース助成金
	1人あたり月4万円（最大3ヶ月）	本コースの上乗せ助成

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

○能開法によ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】 ①経費助成 補助対象経費の16.7%
②賃金助成 3,800円/人日
③生産性向上助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

○若年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

【対象となる技能実習】
○能開法による教育、技能講習、特別教育
○能開法による技能検定試験のための事前講習
○教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習（「通学制」、「eラーニング方式も含む通信制」）など

【助成率・額】

- 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）
 - 労働者数20人以下
 - ①経費助成 75%
 - ②賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >
 - ③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日
 - 労働者数21人以上
 - ①経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%
 - ②賃金助成 6,650円/人日 < 7,315円/人日 >
 - ③生産性向上助成 ①の場合 35歳未満 15% 35歳以上 15%
- 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）
 - ①経費助成 60%
 - ②生産性向上助成 ①の場合 15% など

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）

○就業規則や労働協約の変更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】 ※人材確保等支援助成金のうち雇用管理制度助成コースに上乗せで助成

(1) 定着改善：計画終了後1年間の離職率改善目標達成 ⇒ 57万円	雇用管理制度助成コース
(2) 入職改善：計画終了後1年間の若年者・女性の入職率が目標を達成 ⇒ (1)に加え、57万円	本コースの上乗せ助成
(3) 入職改善：計画終了後3年間の若年者・女性の入職率が目標を達成 ⇒ (1)(2)に加え、85.5万円	

○就業規則や労働協約の変更により建設キャリアアップシステムにおけるレベル4相当に該当者の賃金テーブルを年間2%以上かつ5万円以上（資格手当の増額改定の場合は賃金テーブル引上げ同等額以上）引き上げ、実際に適用した場合に助成【拡充】

【助成額】 66,500円/人年を上限（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）

○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

【対象となる取組例】
現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力伝える取組 など

【助成率】 経費助成 中小建設事業主 60%
中小建設事業主以外 45% 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 60% など

※ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成 < 括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合（令和2年度まで延長）。

※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。