

雇用保険法施行規則等の一部を改正 する省令(案) (安定分科会関係)

関係資料

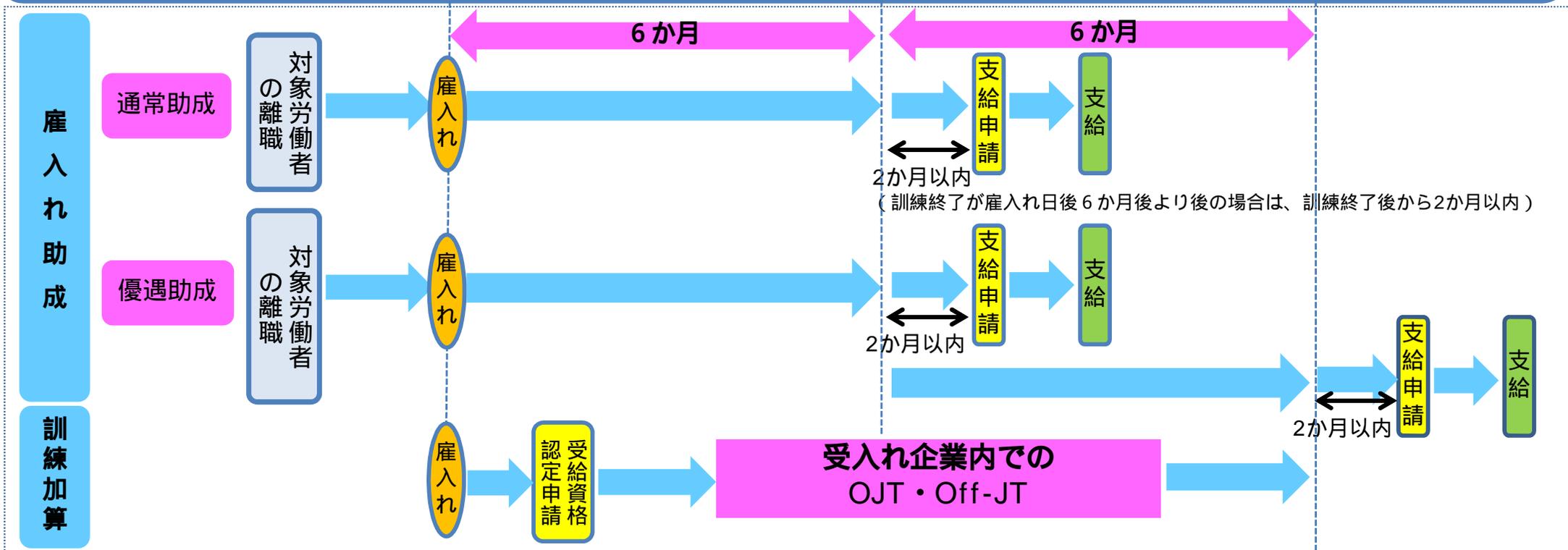
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の概要

令和3年度予定額 2,041,160（1,180,581）千円

厚生労働省

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。また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。

令和3年度要求においては、当面の間、優遇助成について、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に、助成額の加算を行うこととする。



【助成額】() 「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

雇入れ助成		通常の助成	優遇助成	優遇助成(賃金上昇)
		30万円	40万円	60万円(40万円+20万円)
		新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を 離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合は+40万円		
訓練加算	OJT実施助成	800円/時	900円/時	1,000円/時
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,100円/時
		経費助成	上限30万円	上限40万円

65歳超雇用推進助成金

令和3年度予定額 4,394,887 (3,996,509) 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、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。

他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成する。

また、60歳以上被保険者数の区分及び助成額を見直すとともに、過去に本コースを受給した事業主が、改正高年法の施行に伴い、70歳以上の雇用確保措置を導入した場合は、令和3年4月以降の助成額から既受給額を差し引いた額を助成する。

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

定年引上げ又は定年の定め廃止		66～69歳		定年の引上げ (70歳～)又は 定年の定め廃止
措置内容 (引上げ年齢)	65歳	5歳未満	5歳以上	
60歳以上 被保険者数				
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

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		66～69歳		70歳～
措置内容 (雇用延長年齢)	60歳以上 被保険者数	4歳未満	4歳	
10人未満		15万円	40万円	80万円
10人以上		20万円	60万円	100万円

他社による継続雇用制度の導入		66～69歳		70歳～
措置内容	支給額 (上限)	4歳未満	4歳	
	5万円	10万円	15万円	

令和3年度より助成対象に追加。

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が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

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）

4 高齢者評価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%）

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。

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4分の3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、ハローワーク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初めて身体・知的・精神障害者を雇用して法定雇用率を達成し、職場定着が図られた場合に、助成金を支給することにより、中小企業における障害者の雇用促進及び職場定着を図る。



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45.5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雇用保険被保険者として雇い入れ、一定期間、雇用継続した場合(6か月 12か月)
120万円支給

トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

概要

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

助成内容等

対象労働者	支給額
2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 離職している期間が1年超の者 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 フリーターやニート等で55歳未満の者() 特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

- 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定企業の事業主が若年者（35歳未満）を雇用する場合（ ）は、月額5万円となる。
- ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。
- 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

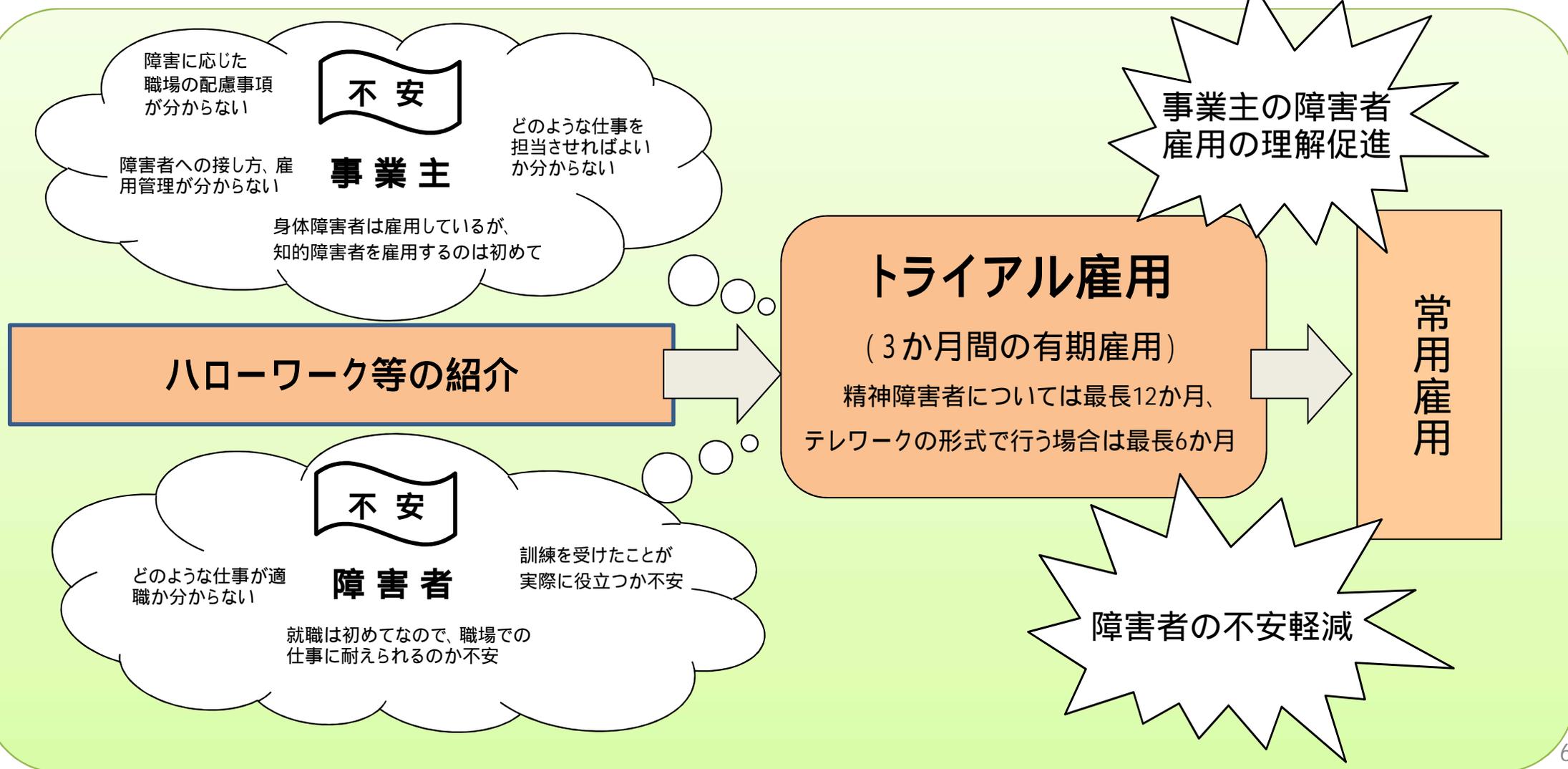
令和3年度より、若者認定企業の事業主が若年者を雇用する場合は月額5万円とする取扱いを廃止する予定。

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

令和3年度予定額 1,533,323(1,240,354)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、精神障害者の場合は最長12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。

令和3年度からテレワークの形式で行う場合に、最長6か月までトライアル雇用期間を延長を可能とする(月額4万円を3か月支給)。



中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の概要

令和3年度予定額 1,095,000（2,277,100）千円

厚生労働省

企業が、中途採用者の雇用管理制度の整備を行った上で、中途採用者の採用を拡大した場合に助成を行う。

中途採用計画の策定

中途採用の拡大

計画策定から
3年後

生産性の向上
(3)

割増助成

(中途採用計画の内容)
中途採用者の雇用管理制度の整備
中途採用の拡大
A 中途採用率(1)の拡大
または
B 45歳以上を初めて中途採用
C 情報公表・中途採用者数の拡大(2)

A (中途採用率の拡大) : 1年
← B (45歳以上の初採用) : 1年以内 →
C (情報公表・中途採用者数の拡大) : 1年以内

A 中途採用率の拡大
(計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上)

B 45歳以上を初めて中途採用

C 情報公表・中途採用者数の拡大

A : 50万円

(40ポイント向上の場合は70万円。初めて中途採用を行う場合は10万円を上乗せ助成)

B : 60万円または70万円

(60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円)

C : 30万円

(さらに、対象者が1年間定着した場合に20万円を上乗せ助成)

- 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60%未満の企業が対象。
- 2 中途採用計画の策定に加えて中途採用に係る定性及び任意の定量情報の公開を行うことを要件とする。
- 3 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年後に、中途採用者の定着率が一定割合以上であることが必要。

趣旨・目的

労働施策総合推進法の改正により、大企業の事業主に対して中途採用比率の公表を求めることで、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況の「見える化」を図り、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングの促進を行う。

大企業に対して様々な情報を総合的に公表しやすくするとともに、中小企業においても大企業に義務付ける項目と併せてその他有益な情報の公表が自主的に進むよう、助成金による支援を行うことで、労働者と企業のマッチングの促進を図る。

対象措置

【採用拡大助成】

中途採用率に加えて中途採用に係る定性及び任意の定量情報を公開した上で、中途採用者の雇用管理制度の整備を盛り込んだ1年以内の期間の計画を策定し、計画期間中に採用する中途採用者数のうち6か月定着した者の数がその前の1年間に採用した中途採用者数を上回ること。

【定着助成（上乘せ助成）】

採用拡大助成の対象となった中途採用者が、採用後1年間定着すること。

助成額

【採用拡大助成】 30万円

【定着助成（上乘せ助成）】 20万円

採用数拡大助成の対象となった事業主が生産性要件を満たした場合は15万円を支給する。

スキーム

【1年以内の計画期間】

情報公開及び雇用管理制度の整備を盛り込んだ中途採用計画届の提出

計画期間に中途採用者数を拡大＋6か月定着

6か月後

支給申請
【採用拡大助成】

6か月後

支給申請
【定着助成】

令和3年度 人材確保等支援助成金の変更

令和2年度

令和3年度

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース

評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度
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回目)：1年後離職率低下57万円【72万円】
(3) 目標達成助成(2回目)：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】

中小企業団体助成コース

中小企業団体が労働環境向上事業を実施した場合に、費用の2/3を支給(上限額は、団体の規模に応じて600～1,000万円)

人事評価改善等助成コース

(1) 制度整備助成：人事評価制度等を整備し、賃金アップの実施 50万円
(2) 目標達成助成：離職率低下、賃金アップを達成 80万円

設備改善等支援コース

(1) 計画達成助成(1回目)：計画開始から1年後、 50万円、 50万円、 100万円
(2) 計画達成助成(2回目)：計画開始から2年後、 50万円、 75万円、 150万円
(3) 目標達成時助成：計画開始から3年後、 80万円、 100万円、 200万円

働き方改革支援コース

雇入れた労働者一人当たり60万円(短時間労働者の場合40万円)
生産性要件を満たした場合、追加的に労働者一人あたり15万円
(短時間労働者の場合は10万円)

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース

評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度
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) 目標達成助成：離職率低下 導入費用20%【35%】(上限150万円)

中小企業団体助成コース

中小企業団体が労働環境向上事業を実施した場合に、費用の2/3を支給(上限額は、団体の規模に応じて600～1,000万円)

人事評価改善等助成コース

(1) 目標達成助成：人事評価制度等を整備し、離職率低下、賃金アップを達成 80万円

機器導入助成廃止

廃止

制度整備助成廃止

廃止

廃止

高年齢労働者処遇改善促進助成金（仮称）について

新設

令和3年度予定額 3,219,383千円（ 0千円）

厚生労働省

概要

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて取り組む事業主に対し支援を行う。

支給対象事業主

雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主

- ・ 60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を改定し、6か月以上適用していること。
- ・ 当該事業所に雇用される労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給額が一定割合（賃金規定等改定前後を比較して95%）以上減少していること。

助成内容等

当該事業所に雇用される労働者（申請対象期間の初日において雇用されている者に限る。）に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成

- ・ 大企業：2 / 3 中小企業：4 / 5

助成率は令和4年度までの率。令和5・6年度は、大企業：1 / 2、中小企業：2 / 3とする予定。

1回の申請の対象期間は6か月とし、最大4回（2年間）まで申請可能。2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用。

交付先

国 民間事業主

建設事業主等に対する助成金の概要

R 3 予定額 6,089,259千円
(R 2 予算額 6,177,572千円)

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、試行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等）に上乗せ助成

【助成額】 一般トライアルコース及び障害者トライアルコース
対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）
コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成（ ）
対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）
対象者一人あたり2.5万円/月（最大3ヶ月）（週20～30時間未満の場合）
令和2年1月24日以降に離職した者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者

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】

経費助成 補助対象経費の 16.7%
賃金助成 3,800円/人日
生産性向上助成 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】
安衛法による教習、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

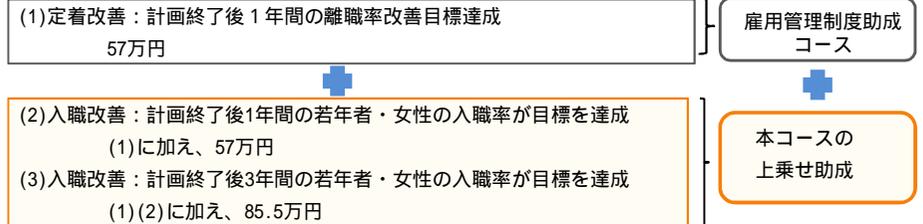
- 【助成率・額】
- 中小建設事業主（支給対象：男性・女性労働者） <> はシステム登録者
 - 労働者数20人以下
経費助成 75%
賃金助成 7,600円/人日 <8,360円/人日> **8,550円/人日 <9,405円/人日>**
生産性向上助成 の場合 15%、 の場合 2,000円/人日
 - 労働者数21人以上
経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%
賃金助成 6,650円/人日 <7,315円/人日> **7,600円/人日 <8,360円/人日>**
生産性向上助成 の場合 35歳未満 15% 35歳以上 15%
 の場合 1,750円/人日
 - 中小以外の建設事業主（支給対象：女性労働者）
経費助成 60%
生産性向上助成 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（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、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



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相当に該当する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

【助成額】 年10万円以上の処遇向上 66,500円/人年（最大3年間）
【助成額】 年5万円以上の処遇向上 33,200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）

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を伝える取組 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
経費助成のうち中小企業建設事業主の研修等の実施に関する事業に関する助成
について建設労働者1人つき1日7,600円（生産性要件を満たす場合9,600円）
8,550円（生産性要件を満たす場合10,550円）

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、建設技能者技能実習コース）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3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。