

参考資料 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案 (職業安定分科会関係)

65歳超雇用推進助成金について

令和4年度予算案 39億円
(令和3年度予算案 44億円)

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歳以上の年齢までの継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等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

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- ② 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
- ③ 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 等

● 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を廃止

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への 引き上げ	66～69歳への 引き上げ		70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ	定年(70歳未 満に限る)の 定めを廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	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 ③他社による継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
支給額 (上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 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

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）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労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

- ・ 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）

中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）について

廃止

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、中高年齢者等（40歳以上の者）が、起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、中高年齢者等の起業と雇用機会の創出を図る。

事業の概要

【助成内容】

（１）雇用創出措置助成

起業者の年齢区分に応じて、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。

- 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]

（２）生産性向上助成

上記（１）により支給された助成金額の1/4を別途支給

【雇用創出措置助成の対象経費】

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

【主な支給要件】

（１）雇用創出措置助成

- 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（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被保険者として雇い入れること 等

（２）生産性向上助成

- 上記（１）に係る計画書を提出した事業年度と、その3事業年度経過時の生産性を比較し、その生産性が6%以上向上していること 等

通年雇用助成金について

令和4年度予算案 45.9億円
(令和3年度予算案 51.2億円)

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】

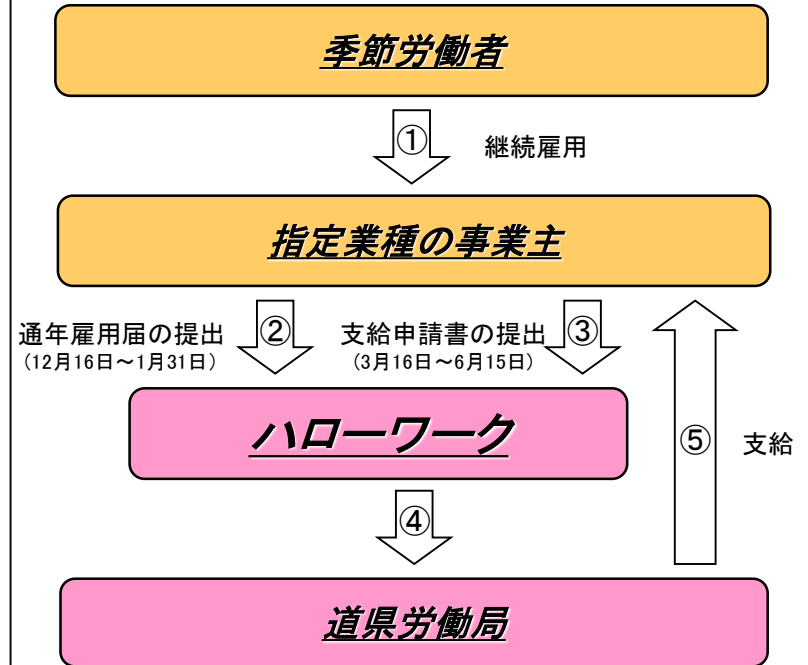
- 賃金助成(*)
 - ・季節労働者を通年雇用した場合
対象期間(12月16日～3月15日)について事業主が支払った賃金の2/3(初回)、
1/2(2、3回目)の額(初回～3回目すべて上限あり)を3年間
*** なお、対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を
事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(上限あり)**
 - ・季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換させた場合
業務転換開始日から6ヶ月間について事業主が支払った賃金の1/3の額(上限あり)
 - ・季節労働者を通年雇用したものの、当該労働者を休業させざるをえない場合
**対象期間について事業主が支払った賃金(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(すべて上限あり)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(上限あり)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(上限あり)
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(上限あり)

【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。)

人材確保等支援助成金 建設キャリアアップシステム等普及促進コースについて【新設】

趣旨

建設労働者の入職促進及び処遇改善を図るため、建設キャリアアップシステム（CCUS）や建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度を普及促進する事業を人材確保等支援助成金に新たなコースとして創設。

助成対象者

建設事業主団体（次の要件を全て満たす団体：任意団体も可）

- ① 構成員の数が10以上であって、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が50人以上であること
- ② 構成員のうちに占める建設事業主の割合が50%以上であること
- ③ 構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険に加入している建設事業主が50%以上のものであること
- ④ 代表者が置かれている団体であって、団体に関する規約・規則等を有し、会計経理の独立性が担保されているなど、財務及び活動の状況等からみて、事業を的確に遂行できると認められる団体であること

※ 助成金の活用にあたっては、事業推進委員会を設置し、同委員会において、最大1年間の事業年間計画を策定の上、実施した取組に対する効果検証を行うことが必要。

建設事業主団体
（構成員10以上、常時雇用労働者50人以上）

建設事業主 （建設労働者を「雇用」し「建設業」を営む者） 50%以上		建設事業主以外 （1人親方等） 50%以下
雇用保険 加入の 建設事業主 25%以上	雇用保険 未加入の 建設事業主 25%以下	

助成額

中小建設事業主団体：対象経費の2/3
上記以外の団体：対象経費の1/2

※中小建設事業主団体
構成員のうち中小建設事業主（資本金3億円以下
又は労働者数300人以下）の割合が2/3以上の団体

支給上限額

1団体につき1事業年度（4/1～3/31）の上限額

全国団体：3,000万円 都道府県団体：2,000万円 地域団体：1,000万円

対象事業及び対象経費

メニュー名	事業内容	対象経費	助成期間
1 CCUS等登録促進事業	建設事業主団体が、中小構成員等（注）に対し、事業者登録料、技能者登録料、レベル判定手数料、見える化評価手数料の全部又は一部を補助する事業	・事業者登録料（※1）・技能者登録料、レベル判定手数料、見える化評価手数料（※2）について中小構成員等に対し補助した額 ※1 事業者登録料については、原則として、技能者登録と一体で登録を行った場合に限り対象 ※2 見える化手数料は5万円が上限	補助の対象とする中小構成員等が異なれば複数年も可（1事業主において各登録料・手数料につき1回）
2 CCUS等登録手続支援事業	建設事業主団体が、中小構成員等（注）を対象に事業者登録、技能者登録、レベル判定、見える化評価の申請手続を支援する事業	・申請手続等を専任するアルバイト等の人件費、印刷製本費、消耗品費など ※一部費用に上限額あり。 ・申請手続等を行政書士等の外部機関へ委託する場合の委託費	各建設事業主団体につき1回限り（最長1年間）
3 就業履歴蓄積促進事業	建設事業主団体が、中小構成員等（注）におけるカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業	・カードリーダーなどの各種機器の購入費・リース料、アプリなどソフトウェア等の導入に係る契約費用（初期費用・月額利用料等）、機器設置費用、説明会開催費用など ※ 各費用に上限額あり。ランニング費用は事業計画期間内（最大1年間） ・上記費用について中小構成員等に対し補助した額	貸出・補助の対象とする構成員が異なれば複数年も可（1事業主につき1回）

（注）中小構成員等：構成員である中小建設事業主及び一人親方のほか、当該構成員と元下関係にあるなど直接関係のある中小建設事業主及び一人親方をいう。

建設事業主等に対する助成金の概要

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】① 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）

② コロナによる離職者を試行運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】

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

暫定措置を令和4年度まで延長

○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】

1 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）

（1）労働者数20人以下

①経費助成 75%

②賃金助成 8,550円/人日 < 9,405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

（2）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 7,600円/人日 < 8,360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%

②の場合 1,750円/人日

2 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

廃止

◆ 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

(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

本コースの上乗せ助成

○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

◆ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

○作業員宿舍等の確保（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。