

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



# 雇用調整助成金

令和6年度当初予算案 53億円 (5,917億円) ※ ()内は前年度当初予算額

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、**労働者の雇用の維持**を図った場合に、**休業手当等の一部を助成する制度**。

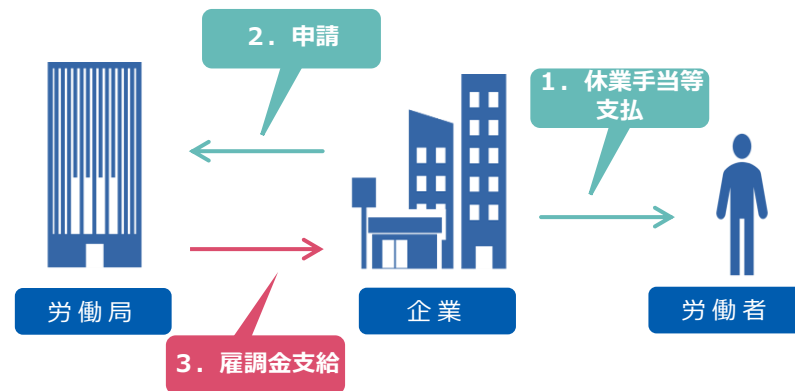
## 助成内容

支給日数が30日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間において

	助成率
大企業	1 / 2
中小企業	2 / 3



- ▣ 判定基礎期間における支給日数の  
 1 / 10以上教育訓練を実施した場合  
 大企業 1 / 2、中小企業 2 / 3  
 (従来の助成率を適用)
- ▣ 上記以外の場合  
 大企業 1 / 4、中小企業 1 / 2



※ 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、訓練費を支給  
 (1人1日当たり1,200円 (判定基礎期間における支給日数の1 / 5以上訓練を実施した場合は1,800円) )  
 (下線部分は、省令改正にあわせて支給要領改正により措置)

- 【支給対象事業主】** : 雇用保険適用事業所
- 【支給対象労働者】** : 雇用保険被保険者
- 【要件】** : 当該事業主の生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%以上低下 等
- 【支給限度日数】** : 1年100日、3年150日
- 【クーリング期間】** : 直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた直前の判定基礎期間 (休業、教育訓練の場合) 又は支給対象期間 (出向の場合) の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して、1年を超えなければ雇用調整助成金の支給を受けることができない。 ※現行は直前の対象期間の満了の日の翌日から起算

令和6年度当初予算案 19百万円（32百万円） ※（）内は前年度当初予算額

### 1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介業者へ委託、求職活動のための休暇付与、再就職に資する訓練の実施のいずれか（複数を組み合わせることも可能）により実施し、再就職を実現させた事業主に対して助成。

### 2 事業の概要・スキーム

#### 再就職支援

##### ○再就職支援（①）

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を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注1）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率

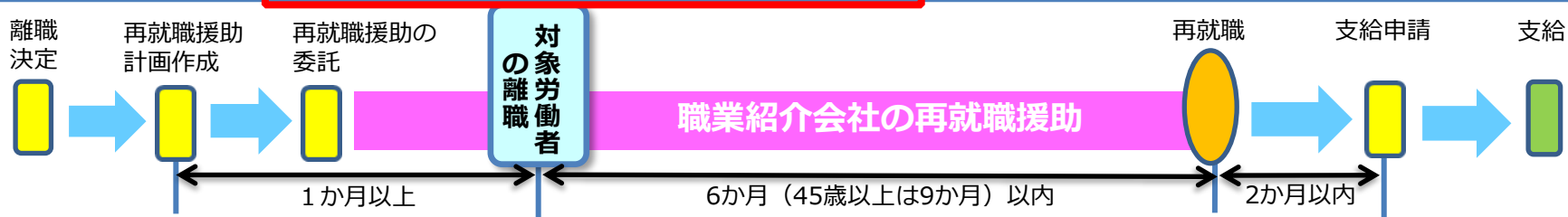
##### ○訓練加算（②）

再就職支援の一部として訓練を実施した場合、訓練実施に係る費用×2/3（上限10～50万円（訓練時間数、企業規模に応じて設定））を加算

##### ○グループワーク加算（③）

再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合、3回以上で1万円を加算

（注2）①～③の合計は60万円（中小企業事業主であって、②の訓練時間数が200時間以上の場合は80万円）が上限



#### 休暇付与支援

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を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8,000円、大企業：5,000円）を助成。  
また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

#### 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、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部を助成

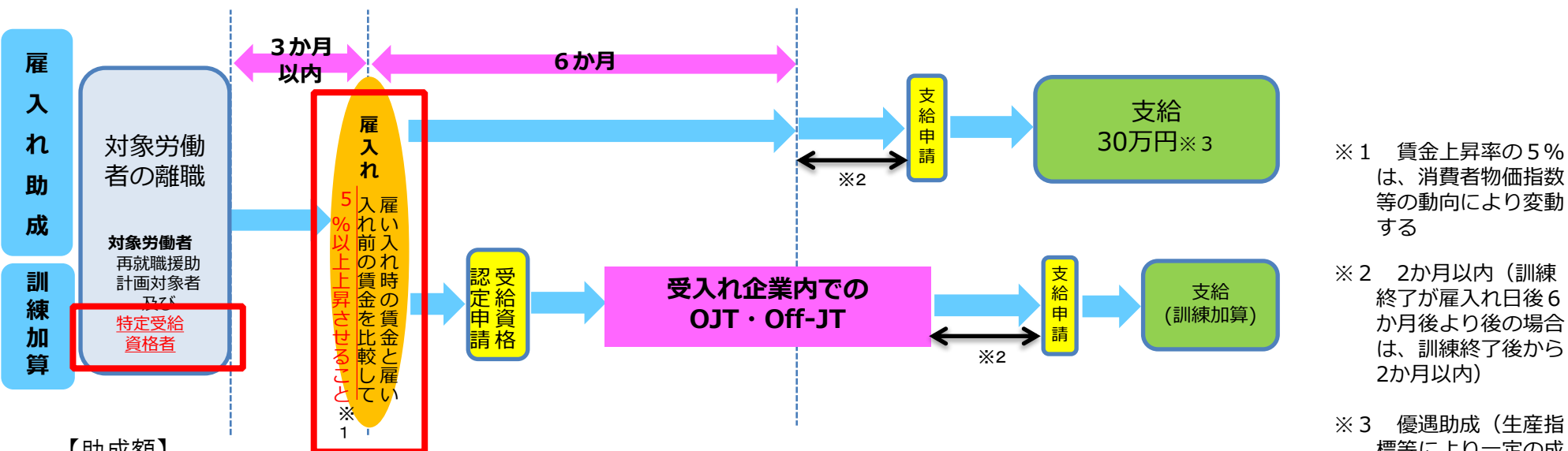
実施助成：960(480)円/h( )は中小企業以外(新設)、経費助成：3/4(上限10～50万円(訓練時間数、企業規模に応じて設定))を助成（拡充）。

令和6年度当初予算案 89億円（167億円） ※（）内は前年度当初予算額

### 1 事業の目的

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うえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させ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。

### 2 事業の概要・スキーム



#### 【助成額】

雇入れ助成		通常の助成		優遇助成※3		
		30万円		40万円		
訓練加算	OJT実施助成		20万円(11万円)			
	Off-JT	実施助成	960円(480円)/時		1,060円(580円)/時	
		経費助成	上限	10～99h 15(10)万円	100～199h 30(20)万円	200h～ 50(30)万円

※ 括弧内の数値は、中小企業以外

# 65歳超雇用推進助成金の概要

令和6年度当初予算案 26億円 (34億円) ※ ()内は前年度当初予算額

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歳への引上げ	66~69歳への引上げ		70歳未満から70歳以上への引上げ	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

措置内容 60歳以上被保険者数	66~69歳への引上げ	
	70歳未満から70歳以上への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
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

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66~69歳への引上げ	
	70歳未満から70歳以上への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
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

- ・ 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

- ・ 30万円（中小企業以外は23万円）
- （令和5年度は48万円（中小企業以外は38万円））

## 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

令和6年度当初予算案 11億円（9億円）※（）内は前年度当初予算額

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」という。）を同時に整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成する制度。

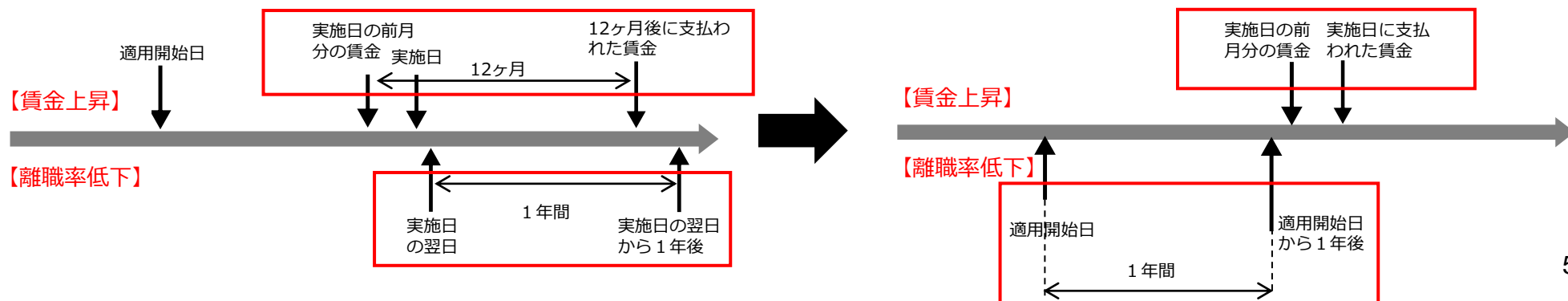
## 対象事業主

## 現行

- 人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下「実施日」という。）の属する月の前月から12ヶ月後に労働者に支払われた賃金の総額を、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主【賃金上昇】。
- 実施日の翌日から1年間における事業所の離職者数を、実施日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主【離職率低下】。

## 令和6年度改正内容（案）

- 実施日に支払われた賃金の総額と、その前月に支払われた賃金の総額を比較し、実施日に支払われた賃金の総額について、職業安定局長が定める目標値以上に増額した事業主【賃金上昇】。
- 人事評価制度等の適用開始日（以下単に「適用開始日」という。）から1年間における事業所の離職者数を、適用開始日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主【離職率低下】。



## 人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

令和5年度予算額 4.7億円

介護事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に助成を行う。

### 事業の概要

#### ■ 助成内容

##### 【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、導入費用の20%（貸金要件を満たした場合は35%）（上限150万円）を助成。

#### ■ 対象となる介護福祉機器

介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| 1. 移動・昇降用リフト（立位補助期、非装着型移乗介助機器を含む。） | 2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ） |
| 3. 体位変換支援機器                        | 4. 特殊浴槽             |

### 令和6年度改正内容（案）

近年の実績が低調であるとともに、地域医療介護総合確保基金等において介護福祉機器の導入の支援があるため、令和5年度限りで廃止。



# 人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）

廃止

## 1 事業の目的

令和5年度予算額 4.2億円

- 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。

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### 対象事業主

事業主又はその団体、社会福祉法人等

### 訓練対象者

- ①～⑥に該当する求職者で、ハローワーク所長が必要と認める者。  
①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者、④発達障害者、  
⑤高次脳機能障害者、⑥その他難病患者など

### 教育訓練等の内容

- 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

### ① 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：5,000万円、更新の場合は1,000万円）

### ② 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

- 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

- 重度視覚障害者等の職域の拡大

- 実績（令和4年度）  
訓練受講者数：306人  
訓練終了後3ヶ月時点の就職率 80.7%

## 令和6年度改正内容（案）

**廃止**の上、障害者雇用納付金を財源とした納付金助成金（障害者能力開発助成金）として措置することとする。

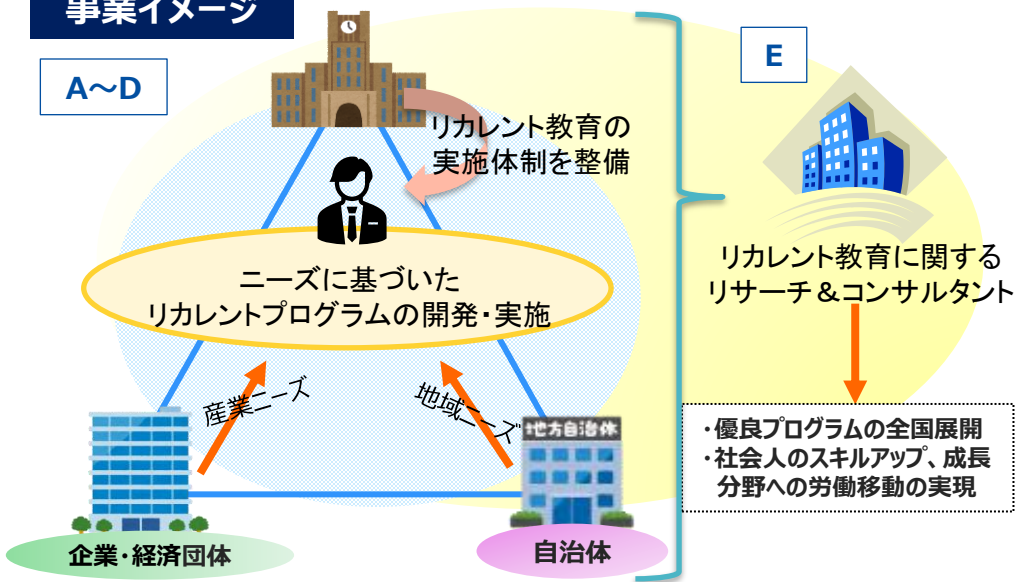
## 目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一體的に実施する体制整備を支援する。

大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
  - 企業の人的資本投資と生産性の向上
  - 発展し続ける社会を支える大学
- の好循環を構築

## 事業イメージ



## 実施内容

※補助率：2/3（A～D）

### A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 主に**就業者**が対象。DX分野に強い企業等と連携し、**応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる。**

### B. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスキル）

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。**

→ **当該プログラムが令和5年度末をもって終了するため、関係規定を削除する。**

### C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野の**ハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、**短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。

### D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 民間企業等との「組織」連携のもと、**大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

### E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

# 建設事業主等に対する助成金

令和6年度当初予算案 72億円 (76億円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体

### 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）に上乗せ助成

【助成額】 対象者1人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

### 人材確保等支援助成金

◆ 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

◆ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース

○建設キャリアアップシステム（CCUS）等の普及促進を図ることを目的とし、建設事業主団体が普及促進に向けた事業（最長1年間の計画的な事業）を実施した場合に助成

【対象となる事業】  
○構成員に対し、CCUSの技能者登録料等の全部又は一部の補助  
○CCUS登録等に係る申請手続支援  
○就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

【助成率】 経費助成 中小建設事業主団体 66.7%  
中小建設事業主団体以外 50%

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野） **支給上限額の引き上げ**

○作業員宿舎等の確保（岩手県、宮城県、福島県、石川県）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

**建設現場の女性専用トイレ・更衣室等を整備した場合、一事業年度あたりの支給上限額を60万円から90万円に引き上げ**

※ 人材確保等支援助成金の【助成率】は、賃金要件、生産性要件を満たさなかった場合の率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給（経過措置）。1年以内に賃金要件を達成した場合も上乗せ支給。

### 人材開 fejlesztungs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  
④賃金向上助成・資格等手当助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース **割増措置の延長**

○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】

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  
④賃金向上助成・資格等手当助成 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  
④賃金向上助成・資格等手当助成 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%  
③賃金向上助成・資格等手当助成 ①の場合 15%など

**訓練受講者が建設キャリアアップシステム技能者登録をしている場合に、賃金助成を割増（1.1倍）する措置を令和6年度まで延長**

※ 人材開発支援助成金について、令和5年度より成果主義の賃金向上助成・資格等手当助成を導入（1年以内に賃金要件または資格等手当要件を達成した場合に上乗せ支給）。生産性向上助成は経過措置として実施。

支給実績： 令和4年度 5,761,639,260円（136,378件）  
KPI： トライアル雇用助成金（受給事業所の常用雇用移行率80%以上）  
人材確保等支援助成金（受給事業所の定着率95%以上）  
人材開発支援助成金（受給事業所の定着率96%以上）