



資料 1

厚生労働省発職第 0320001 号

労働政策審議会

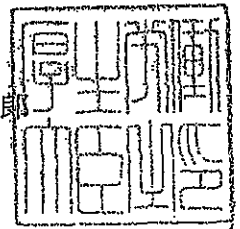
会長 菅野 和夫 殿

別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成18年3月20日

厚生労働大臣

川崎 二郎



雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱(案)

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 雇用保険の被保険者に関する届出に係る手続の簡素化

雇用保険被保険者資格取得届等雇用保険の被保険者に関する届出の際に、雇用保険被保険者証の提出を不要とする等手続を簡素化すること。

二 助成金に関する各種届出等に係る手続の改正

公共職業安定所に対する助成金に係る各種届出等について、都道府県労働局に対しても提出することを可能とするため所要の改正を行うこと。

三 労働移動支援助成金制度の改正

(一) 求職活動等支援給付金について、求職活動等のための休暇中に行われた教育訓練及び再就職相談室設置事業等に係る費用に対する助成を廃止するとともに、再就職援助計画及び求職活動支援書等の対象となる被保険者に職場体験講習を受講させること及び職場体験講習の受講者を雇い入れること等に對して新たに助成するものとする。

(二) 再就職支援給付金について、再就職援助計画及び求職活動支援書等の対象となる被保険者が四十五歳以上のものである場合の助成に係る要件を緩和するとともに、新規・成長分野に係る事業を行う事業所への再就職を実現した事業主に対する助成額を引き上げるものとする事。

(三) 定着講習支援給付金について、計画対象労働者又は支援書等対象労働者が四十五歳以上のものである場合の助成に係る要件を緩和するものとする事。

(四) 平成十九年三月三十一日までの間、労働移動支援助成金として、建設業労働移動円滑化支援助成金を支給するものとする事。

(五) 建設業労働移動円滑化支援助成金のうち建設業労働移動支援能力開発給付金を廃止するものとする事。

#### 四 継続雇用定着促進助成金制度の改正

(一) 継続雇用定着促進助成金として雇用確保措置導入支援助成金を創設するものとする事。

(二) 継続雇用制度奨励金について、労働協約又は就業規則により、六十五歳以上の年齢までの定年の引上げ等により労働者を六十五歳以上まで継続して雇用する制度の導入を行った事業主に対し、当該事

業主が講じた措置の内容、雇用する被保険者の数等に応じて十五万円から三百万円を支給することとするとともに、当該事業主が、短時間労働を希望でき、かつ、賃金その他の労働条件が従前と同様である制度を設けた場合の加算措置を、雇用する被保険者の数に依りて五万円から四十万円とするものとする。

(三) 多数継続雇用助成金について、確保措置義務年齢（平成十八年度は六十二歳、平成十九年度から平成二十一年度までは六十三歳、平成二十二年度から平成二十四年度までは六十四歳）以上六十五歳未満の被保険者の数を支給額の算定対象とするものとする。

(四) 雇用確保措置導入支援助成金について、確保措置義務年齢を超える年齢までの定年の引上げ等を行った事業主が、当該措置を講じた日の翌日から起算して一年以内に、当該事業主が雇用する五十五歳以上六十五歳未満の被保険者に対し、雇用の機会の確保、職業生活の充実等に資する研修等を他の事業主に委託して行った場合に、当該研修等に要した費用の四分の一（その額が研修等の対象となる被保険者の数に五万円を乗じて得た額を超える場合は、当該乗じて得た額（その額が五百万円を超える場合は五百万円））を支給するものとする。

## 五 自立就業支援助成金制度の改正

- (一) 受給資格者創業支援助成金について、受給資格者である失業者が地域雇用開発促進法に基づく雇用機会増大促進地域において法人等を設立した場合における当該助成金の助成率及び支給上限額を引き上げるものとする。
- (二) (一)の受給資格者が当該法人等の設立に当たって居住地から移動した場合に、当該移動に係る費用の一部を助成するものとする。
- (三) 平成二十一年三月三十一日までの間、自立就業支援助成金として、子育て女性起業支援助成金を支給するものとする。
- (四) 子育て女性起業支援助成金について、有効求人倍率が全国平均を下回る都道府県の区域内に住所を有する女性であつて、被保険者であつた期間が五年以上であり、かつ、十二歳以下の子を有するものが、法人等を設立し、かつ、当該法人等の設立の日から一年以内に、継続して雇用する労働者を雇い入れている事業主である場合に、当該法人等の設立に要した費用と当該法人等の設立から起算して三箇月の期間について支払った当該法人等の運営に要した費用の額との合計額（人件費を除く。）の三

分の一に相当する額（その額が二百万円を超えるときは、二百万円）を支給するものとする。

#### 六 試行雇用奨励金制度の改正

四十五歳以上六十五歳未満の対象者について、離職後一定期間を経過したこととする要件を廃止するものとする。

#### 七 育児・介護雇用安定等助成金制度の改正

(一) 事業所内託児施設助成金、育児・介護費用等助成金、育児休業代替要員確保等助成金、育児両立支援奨励金、男性労働者育児参加促進給付金及び育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金を統合して育児・介護雇用安定等助成金とするものとする。

(二) 平成二十三年三月三十一日までの間、育児・介護雇用安定等助成金として、中小企業子育て支援助成金を支給するものとする。

(三) 中小企業子育て支援助成金について、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主であつて、次世代育成支援対策推進法の規定により厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出ているものが、育児休業又は短時間勤務の制度を設け、かつ、その雇用する被保険者に初めて育児休業を取

得させ、又は短時間勤務の制度を利用させた場合に、一人目については百万円を上限として、二人目については六十万円を上限として支給するものとする事。

#### 八 人材確保等支援助成金制度の創設等

- (一) 介護雇用管理支援助成金、中小企業人材確保支援助成金、看護師等雇用管理研修助成金及び独立行政法人雇用・能力開発機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第二十条に規定する建設雇用改善助成金を統合して人材確保等支援助成金とし、人材確保等支援助成金として中小企業職業相談委託助成金を創設するとともに、中小企業人材確保支援助成金のうち中小企業雇用管理改善助成金及び介護雇用管理支援助成金のうち介護能力開発給付金を廃止するものとする事。

- (二) 人材確保等支援助成金は、中小企業職業相談委託助成金、中小企業基盤人材確保助成金、介護基盤人材確保助成金、介護雇用管理助成金、建設雇用改善助成金、中小企業人材確保推進事業助成金及び看護師等雇用管理研修助成金とするものとする事。

- (三) 中小企業職業相談委託助成金について、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律における認定計画に基づき、労働者の職業に関する相

談に係る業務を外部に委託する認定組合等の構成中小企業者又は認定中小企業者に対し、当該委託に係る費用の一部を支給するものとする。

(四) 中小企業基盤人材確保助成金について、認定中小企業者が地域雇用開発促進法に基づく雇用機会増大促進地域において新分野進出等を行った場合、当該助成金の支給上限額を引き上げるものとする。

(五) 介護基盤人材確保助成金について、次のように改めるものとする。

1 介護労働者雇用管理責任者（介護労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）の選任と、当該選任についての事業所内での周知を助成要件に加えるものとする。

2 事業主が、異なるサービスの提供等に伴って雇い入れる特定労働者に対する助成対象人数の上限を五人から三人にするとともに、一般労働者に対する助成を廃止するものとする。

3 助成対象期間を一年から六月にするものとする。

4 支給限度額を、特定労働者一人につき百四十万円から七十万円とするものとする。

(六) 介護雇用管理助成金について、介護労働者雇用管理責任者の選任及び当該選任についての事業所内



での周知を助成要件に加えるとともに、助成の対象となる介護雇用管理改善事業に、異なるサービスの提供等に伴い必要となる教育訓練を労働者に受けさせること等を加えるものとする。

#### 九 キャリア形成促進助成金制度の改正

(一) キャリア形成促進助成金のうち職業能力開発休暇給付金及び長期教育訓練休暇制度導入奨励金を廃止するとともに、キャリア形成促進助成金として職業能力開発支援促進給付金を創設するものとする。

(二) 訓練給付金について、対象若年者等を雇い入れ、当該対象若年者等に対して対象若年者職業訓練等を受けさせる事業主に対し、業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練が実施される期間に応じ支給するものとする。

(三) 職業能力開発支援促進給付金について、年間職業能力開発計画に基づき、労働協約等に定めるところにより、その雇用する被保険者であつて、教育訓練、職業能力検定又はキャリア・コンサルティング（以下「教育訓練等」という。）を受けるものに関し、当該被保険者の申出により教育訓練等を受けるために必要な経費を負担する又は必要な休暇を与える事業主に対して支給するものとする。

(四) 訓練給付金、職業能力評価推進給付金、地域人材高度化能力開発助成金及び中小企業雇用創出等能力開発助成金について、事業主が負担した賃金に係る助成の上限額を当該事業主の事業所における賃金日額により算定した額から所定時間数により算定した額に改めるものとする。

十 小規模事業被保険者福祉助成金制度の改正

小規模事業被保険者福祉助成金について、被保険者に関する届出の事務の処理の委託を一定数以上の小規模事業主から受けた労働保険事務組合に対して、新たに委託を受けた小規模事業主の数に応じて支給するものとする。

十一 短時間労働者雇用管理改善等助成金制度の改正

短時間労働者雇用管理改善等助成金について、能力又は職務の内容に応じた処遇についての通常の労働者と共通の制度の新設、通常の労働者への転換に係る制度の新設その他の雇用管理の改善等のための措置を実施する事業主に対して支給するものとする。

第二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正

一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とする育児休業に準ずる制度又は短時間

勤務制度を設けた事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金の支給額について十万円増額するものとする。

二 育児休業又は介護休業に係る被保険者について育児休業者職場復帰プログラム又は介護休業者職場復帰プログラムを実施する事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金の支給額について、当該プログラムと併せて労働者の復帰に資する情報の提供を行う場合に、五千元（中小企業事業主にあつては七千元）増額するものとする。

### 第三 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

介護雇用管理助成金について、介護雇用管理改善事業として労働安全衛生法において義務付けられているもの以外の健康診断を行った場合等に、その要した費用の三分の二を支給するものとする。

### 第四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

短時間労働者雇用管理改善等助成金について、通常の労働者との均衡を考慮して、能力又は職務の内容に応じた処遇について通常の労働者と共通の制度を整備する事業主に対して五十万円、通常の労働者への転換に係る制度の整備その他の雇用管理の改善等のための措置を実施する事業主に対して三十万円

を支給するものとする。

第五 独立行政法人雇用・能力開発機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令の一部改正

建設雇用改善助成金制度について、次のように改正するものとする。

一 建設教育訓練助成金の改正

(一) 第二種建設教育訓練助成金について、技能実習を行った場合の一日当たりの支給額を二十万円とするものとする。

(二) 第三種建設教育訓練助成金について、中小建設事業主が、その雇用する建設労働者に対し、職業訓練推進団体が実施する職業訓練を受講させるに当たり、当該職業訓練の受講に要する経費を負担した場合の支給額の上限を撤廃するものとする。

(三) 建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金を廃止するものとする。

二 雇用改善推進事業助成金の改正

(一) 第一種雇用改善推進事業助成金及び第二種雇用改善推進事業助成金を次のように改めるものとする

こと。

1 十五歳以上三十五歳未満の若年者である建設労働者の採用を促進するための助言等及び五十五歳以上の高年齢者である建設労働者の活躍を促進するための助言等を、助成率及び限度額の引き上げ対象となる重点項目に追加するものとする事。

2 1の各々の助言等を行った中小建設事業主の団体等に対して、当該事業に要した費用の額の三分の二に相当する額（全国的な中小建設事業主の団体又はその連合団体に対して支給されるべき場合にあっては、その額が四百万円を超えるときは、四百万円、その他の場合にあっては、その額が百万円を超えるときは、百万円）を支給するものとする事。

(二) 平成二十一年三月三十一日までの間、雇用改善推進事業助成金として、建設業需給調整機能強化促進助成金を支給するものとする事。

## 第六 施行期日等

- 一 この省令は、平成十八年四月一日から施行するものとする事。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする事。
- 三 その他所要の規定の整備を行うものとする事。

## 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について (キャリア形成促進助成金関係)

### 1 改正内容

#### (1) 職業能力開発支援促進給付金の創設等

事業主による労働者の自発的な職業能力開発の一層の促進を図るため、職業能力開発休暇給付金及び長期教育訓練休暇制度導入奨励金を廃止の上、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して金銭的、時間的配慮を行う事業主に対し助成を行う職業能力開発支援促進給付金を創設する。

(職業能力開発支援促進給付金の概要)

##### ① 支給要件

年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する労働者であって、教育訓練、職業能力検定又はキャリア・コンサルティング(以下「教育訓練等」という。)を受けるものに関し、当該労働者の申出により教育訓練等を受けるために必要な経費を負担する又は必要な休暇を与える事業主

##### ② 支給額

- ア 労働協約又は就業規則の改正等により、労働者が自発的に受ける教育訓練等に必要な経費負担又は休暇付与を行う制度を導入 15万円
- イ 事業主が負担した教育訓練等に係る経費の1/4(中小企業1/3)
- ウ 事業主が負担した休暇中の労働者の賃金の1/4(中小企業1/3)
- エ 制度導入後3年以内に、制度利用者1人につき5万円(20人を限度)
- オ エの対象期間経過後、1年当たりの過去最大の制度利用者数と比較して増加1名分につき2万円(1年間5人分を限度)

#### (2) 訓練給付金の助成内容の追加

若年者を雇い入れ、デュアル訓練を受けさせる事業主に対し、現行の賃金、訓練経費及びデュアル訓練計画策定費への助成に加え、OJT訓練について月額3万円(3ヶ月間を限度)を新たに助成する。

#### (3) キャリア形成促進助成金の賃金助成の1日単位から時間単位への変更

企業におけるより柔軟かつ機動的な職業能力開発を促進するため、キャリア形成促進助成金の賃金助成について、従来の1日単位の助成から時間単位の助成に改める。

### 2 施行日

施行日：平成18年4月1日

労働政策審議会建議「今後の職業能力開発施策の在り方について」

(平成17年12月21日) (抄)

## 2 制度見直しの方向性

### (1) 職業キャリア形成の支援措置の充実

#### ロ 職業キャリアの発展段階及び円熟段階における支援措置

職業キャリアの発展・円熟段階においては、技術革新の進展や企業間競争の激化等に伴い、職業生活の見通しがつきにくくなる中で、転職や配置転換といった職業生活の節目だけでなく、日頃から労働者が自らの職業生活設計に即して職業能力の開発や向上に取り組むことができるような環境の整備が必要となっている。

こうした中で、職業能力開発促進法における事業主の環境整備措置として、現行の有給教育訓練休暇等に加えて、

- ① 職業キャリアの発展段階においては、例えば企業に勤務しながら社会人大学等に通学するといったことが行いやすくなるよう、勤務時間について配慮すること、
- ② 職業キャリアの円熟段階においては、退職後の再就職・就業や地域活動等に向けた準備を行うための休暇制度の導入について配慮することといった規定を設け、その積極的な取組を促すことが考えられる。

同時に、国の支援策として、こうした事業主の取組を支援するための助成金制度について充実を図ることなどが必要である。

## キャリア形成促進助成金の概要

事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支給する助成金。

支給機関は、独立行政法人雇用・能力開発機構。

### 1 助成金の種類

- (1) 訓練給付金
- (2) 職業能力開発休暇給付金
- (3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金
- (4) 職業能力評価推進給付金
- (5) キャリア・コンサルティング推進給付金
- (6) 地域人材高度化能力開発助成金
- (7) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

### 2 助成内容

#### 〔基本的要件〕

- 労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
- 職業能力開発推進者を選任していること。

#### (1) 訓練給付金

年間職業能力開発計画(以下「計画」という。)に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせる場合の助成

- 職業訓練に要した経費の1/4(中小企業1/3)
- 職業訓練期間中に支払った賃金の1/4(中小企業1/3)

※ 150日分限度

#### デュアルシステム導入に係る拡充措置

平成16年10月以降、事業主が、対象若年未就職者を雇用して、デュアル訓練実施計画を策定するとともに、デュアル訓練を実施した場合、当該デュアル訓練については次のとおり。

- ① 訓練訓練に要した経費及び職業訓練期間中に支払った賃金の高率助成  
大企業 1/4 → 1/3 (中小企業 1/3 → 1/2)
- ② デュアル訓練実施計画策定費の助成  
1事業所当たり15万円(1事業所1回限り)



## (2) 職業能力開発休暇給付金

従業員の申し出により、計画に基づく教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために休暇を与えた場合の助成

- 事業主が負担した入学料、受講料等の1/4(中小企業1/3)
- 休暇期間中に支払った賃金の1/4(中小企業1/3)

※ 150日分限度

## (3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金

連続1ヶ月以上の長期教育訓練休暇制度または5年以下の期間に1回以上の休暇(連続2週間以上)を与える制度を導入し、計画に基づき、その従業員に当該休暇を付与した場合の助成

- 連続1ヶ月以上の休暇制度の導入に対して、30万円
- 5年以下の期間に1回以上の休暇(連続2週間以上)を与える制度を導入に対して、15万円
- 休暇取得者1人につき5万円(20人分を限度)

## (4) 職業能力評価推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定の資格試験等を受けさせた場合の助成

- 受検料等の経費及び受検に要した期間中に支払った賃金の3/4(年間10万円を限度)

## (5) キャリア・コンサルティング推進給付金

計画に基づき、その従業員に、次のいずれかの一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合の助成(それぞれ各事業所一回限り)

- 外部機関への委託費等の1/2(上限額50万円)
- 一定の要件に該当するキャリア・コンサルタントを企業に配置してキャリア・コンサルティングを実施した場合 15万円

## (6) 地域人材高度化能力開発助成金

次の①又は②のいずれかに該当する事業主であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成

- ① 地域雇用開発促進法に定める「同意能力開発就職促進地域」内に所在する事業所の事業主であって、当該地域内の求職者を雇い入れた事業主
- ② 地域雇用開発促進法に定める「同意高度技能活用雇用安定地域」内に所在し、人材高度化支援計画の認定を受けた事業主団体を構成する

## 事業主

- 職業訓練に要した経費及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した経費の1/3（中小企業1/2）
  - 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/3（中小企業1/2）
- ※ 150日分限度

## (7) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律に基づく改善計画※の認定を受けた認定組合の構成中小企業者又は認定中小企業者であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成

- ※ 職業に必要な高度な技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るため必要となる職業訓練に関する事項又は新分野進出等に伴い必要となる職業訓練に関する事項を含む計画であって都道府県知事の認定を受けるもの
- 職業訓練に要した経費及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した経費の1/2
  - 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/2
- ※ 150日分限度

キャリア形成促進助成金の支給金額実績  
 (平成13年10月創設)(単位:百万円)

	平成14年度	平成15年度	平成16年度
訓練給付金	2,517	5,702	6,011
職業能力開発休暇給付金	2	15	22
長期教育訓練制度導入奨励金	9	7	5
職業能力評価推進給付金	25	63	75
キャリア・コンサルティング推進給付金	3	3	2
地域人材高度化能力開発助成金	703	112	96
中小企業雇用創出等能力開発助成金	553	237	230
合計	3,812	6,139	6,441