### 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】

### 1. 概要

### 一、各種助成金の見直し

雇用保険法(昭和49年法律第116号)に基づく各種助成金について、平成31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. 労働移動支援助成金
- 2.65 歳超雇用推進助成金
- 3. 特定求職者雇用開発助成金
- 4. トライアル雇用助成金
- 5. 中途採用等支援助成金
- 6. 人材確保等支援助成金
- 7. 障害者雇用安定助成金
- 8. 生涯現役起業支援助成金
- 9. 人材開発支援助成金
- 10. 地域雇用開発助成金
- 11. 地域雇用活性化推進事業
- 12. 戦略産業雇用創造プロジェクト
- 13. 通年雇用助成金

### 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(再揭)
- 2. 人材開発支援助成金 (再掲)

#### Ⅲ.地域雇用開発促進法施行規則の一部改正関係

IV. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部 改正関係

### 二、雇用関係助成金の不正受給対策の強化(雇用保険法施行規則等の一部改正関係)

不正受給対策の強化のため以下の措置を講ずる。内容の詳細は別紙のとおり。

- 1. 不正受給の抑止強化
- 2. 不支給期間の延長・対象の拡大
- 3. 不正を行った社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者への対応

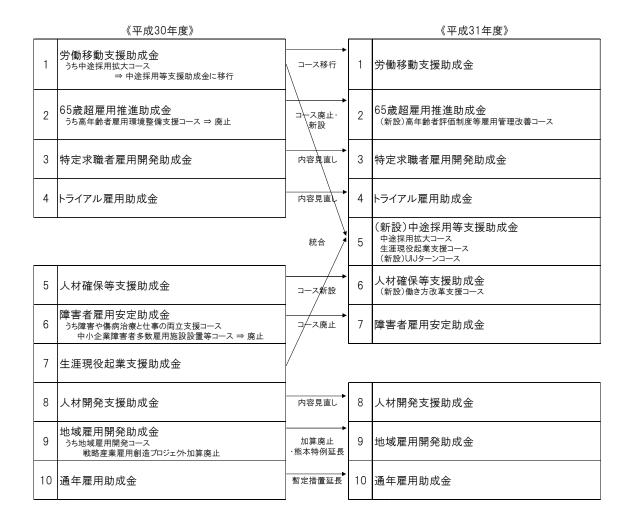
### 2. 根拠法令

雇用保険法第62条第1項第6号及び第2項、第63条第1項第8号及び第2項並びに第82条、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47条、地域雇用開発促進法(昭和62年法律第23号)第10条並びに職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)第19条

### 3. 施行期日等

公布日 平成 31 年 3 月 29 日 (金) (予定) 施行期日 平成 31 年 4 月 1 日 (月) (予定)

### 助成金見直し対比表



### 一、各種助成金の見直し

### I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

### 1. 労働移動支援助成金

(1) 助成金の整理統合

中途採用拡大コース奨励金について、新設する「中途採用等支援助成金」の1 コースとして移行する。

### 2.65 歳超雇用推進助成金

- (1) 各コースの改正概要
  - ① 高年齢者雇用環境整備支援コースの廃止 高年齢者雇用環境整備支援コースについては、平成30年度限りで廃止する。

#### 【現行制度の概要】

高年齢者の雇用の推進を図ることを目的に、次の取組を実施した事業主に対して一 定額を助成する。

- 機械設備又は作業方法・作業環境の導入・改善
- 高年齢者の雇用管理制度の整備
  - ② 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの新設 高年齢者の雇用管理制度の導入等に要した経費の一部を助成する高年齢者評価 制度等雇用管理改善コースを新設する。

### 【新設制度の概要】

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	中小企業事業主以外
	の助成率	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。

### 3. 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

### 【現行制度の概要】

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に限る。)を、ハローワーク等の紹介により、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に対し、次のとおり助成する。

#### 《一人当たり支給額》

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
短時間労働者以外の者	60 万円	50 万円
短時間労働者	40 万円	30 万円

<sup>※</sup>対象期間は1年間

### 【改正後の内容】

- (ア)対象となる労働者について、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生活保護受給者等だけでなく、地方公共団体の就労支援のみで就職した次の者を追加する(※)。
  - ・生活保護受給者であって、被保護者就労支援事業の対象である者
  - ・生活困窮者であって、生活困窮者自立相談支援事業における就労支援の対象である 者
  - ※ ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として、新たに雇い入れられたものであるという要件は、従前どおり。
- (イ)対象となる労働者については、**①**地方公共団体の支援若しくはハローワークの支援 のいずれかを3か月以上受けている者又は**②**地方公共団体及びハローワークの支援を 合計3か月以上受けている者に限ることとする。

### 4. トライアル雇用助成金

- (1) 各コースの改正概要
  - ① 一般トライアルコース助成金の見直し 平成30年6月に実施された行政事業レビュー(公開プロセス)における指摘を 踏まえ、対象労働者の見直しを行う。

#### 【現行制度の対象労働者】

次のいずれかに該当する者

- 動 就労経験のない職業に就くことを希望する者
- ② 学校を卒業した日から3年以内であり、卒業後に安定した職業に就いていない者
- ❸ 過去2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者
- ❹ 直近において離職している期間が1年を超えている者
- ❺ 妊娠、出産又は育児を理由として離職し、安定した職業に就いていない期間が1年 を超えている者
- ❸ その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する者として厚生労働大臣が定める者

### 【改正後の対象労働者】

次のいずれかに該当する者

- 過去2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者
- 2 直近において離職している期間が1年を超えている者
- ❸ 妊娠、出産又は育児を理由として離職し、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
- ◆ 45 歳未満の安定した職業に就いていない者であって、ハローワーク又は職業紹介事業者等において就労に向けた支援として職業安定局長が定めるものを受けている者
- ❺ その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する者として厚生労働大臣が定める者

### 5. 中途採用等支援助成金

### (1) 助成金の整理統合

現行の労働移動支援助成金(中途採用拡大コース奨励金)及び生涯現役起業支援助成金について、新たに「中途採用等支援助成金」として統合するとともに、 UIJターンコース奨励金(仮称)を新設する。

#### (2) 各コースの改正概要

① 中途採用拡大コース奨励金の拡充 中途採用計画期間前過去5年を遡った日以降初めて45歳以上の者を採用した場 合の助成額について、60歳以上の者を初めて採用した場合は70万円とする。

### 【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②45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。

	❶中途採用率の拡大を	❷45 歳以上の者を
	図った場合	初めて採用した場合
助成額	50 万円	60 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

### 【改正後の内容】

	●中途採用率の拡大を	245 歳以上の者を
	図った場合	初めて採用した場合
助成額	50 万円	60万円又は70万円(60歳
		以上の者を初めて採用した
		場合)
生産性要件を満たした	25 万円	30 万円
場合の上乗せ助成額	100 /3   1	30 /3   1

② UIJターンコース奨励金(仮称)の創設

内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を 利用してUIJターンをした者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費 の一部を助成する。

【助成率】1/3 (上限100万円) ※中小企業事業主は、1/2

③ 生涯現役起業支援コース奨励金の創設 生涯現役起業支援助成金の内容を中途採用等支援助成金の生涯現役起業支援コース奨励金として規定する(内容に変更なし)。

### 6. 人材確保等支援助成金

- (1) 各コースの改正概要
  - ① 働き方改革支援コースの新設

#### 【新設制度の概要】

時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース及び職場意識改善コースに限る。)の支給を受けた中小企業事業主であって、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、及び人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ事業主に対して、次のとおり助成する。

#### 《支給額》

雇い入れた労働者1人当たり60万円(短時間労働者の場合は、40万円) ※10人分を上限とする。

※生産性要件を満たした場合、追加的に雇い入れた労働者1人当たり15万円(短時間労働者の場合は、10万円)

② 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コースの見直し 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を参照。

### 7. 障害者雇用安定助成金

(1) 助成金の整理統合

障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金及び中小企業障害者多数雇用施設 設置等コース助成金は、平成30年度限りで廃止する。

### 8. 生涯現役起業支援助成金

(1) 助成金の整理統合

生涯現役起業支援助成金について、新設する「中途採用等支援助成金」の1コースとして移行する。

### 9. 人材開発支援助成金

(1) 各コースの改正概要

- ① 建設労働者認定訓練コース助成金の見直し
  - 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を参照。
- ② 建設労働者技能実習コース助成金の見直し
  - 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を参照。

### 10. 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

戦略産業雇用創造プロジェクトの廃止に伴い、戦略産業雇用創造プロジェクト に参加する事業主に対する助成を廃止する。

#### 【現行制度の概要】

戦略産業雇用創造プロジェクトに参加し、戦略産業雇用創造プロジェクトが実施される都道府県の区域において、事業所を設置・整備し、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。

(2) 地域雇用開発コース奨励金の暫定措置の延長

地域雇用開発コース奨励金の暫定措置については、平成31年3月31日までの間に熊本労働局に事業所の設置・整備及び雇入れに関する計画を提出した事業主が対象となっている。

今般、熊本県の状況等を踏まえ、所要の見直し(※)を行った上で、当該計画の提出期限を平成32年3月31日まで延長する措置を講ずる。

※ 助成額を通常の1.5倍とする暫定措置については、有効求人倍率が震災前の 水準を上回るなど雇用情勢が改善していることから、通常の助成額に引き下げ る。

#### 【現行制度の概要】

平成28年熊本地震発生後に、熊本県において事業所を設置・整備し、求職者等を 雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用及び増加した労働者数等に応じて一定額 を助成する(事業主が平成31年3月31日までの間に計画を提出した場合に適用)。

#### 11. 地域雇用活性化推進事業

(1) 地域雇用活性化推進事業(仮称)の創設

平成29年度財務省予算執行調査において、「廃止も含めて事業の在り方を抜本的に検討すべき」との指摘を受けたことを踏まえ、実践型地域雇用創造事業を廃止し、地域雇用活性化推進事業(仮称)を創設する。

### 【新規事業の概要】

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等の市町村、経済団体等から構成される協議会が地域の課題や実情を踏まえ提案する自主性・創意工夫ある事業について、地域の魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保、地域の活性化等が期待できるものを選抜・委託し、実施する。

### 12. 戦略産業雇用創造プロジェクト

(1) 戦略産業雇用創造プロジェクトの廃止

平成28年度採択分の事業実施期間(最大3年間)の終了に伴い、戦略産業雇用 創造プロジェクトを廃止する。

### 13. 通年雇用助成金

(1) 通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を3年間延長する。

### 【現行制度の概要】

北海道、青森県等(13 道県)の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者 の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- ・ 平成31年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、 住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に 相当する額を助成
- ・ 平成31年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的 に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の1/3を助成
- ・ 平成31年3月31日までの暫定措置として、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か月間に支払った賃金の助成率を1/3から1/ 2へ引き上げ

#### 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) 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の改正概要

#### 【現行制度の概要】

建設事業主団体等が、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や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合、その実施に要した実費相当額の一部を助成する。

### 【改正後の内容】

全国的な建設事業主団体等に対する助成額の上限額を、次のように見直す。 助成率は、1/2 (構成員である建設事業主のうちに占める中小建設事業主(※)の割合が3分の2以上の建設事業主団体等の場合にあっては、2/3)で変更はない。

	現行の上限額	見直し後
全国的な建設事業主団体等	2,000 万円	3,000 万円
都道府県単位の建設事業主団体等	2,000 万円	2,000 万円
地域の建設事業主団体等	1 000 玉田	1 000 元Ⅲ
(上記以外の建設事業主団体等)	1,000 万円	1,000 万円

<sup>※</sup> 建設事業主のうち資本金の額が3億円以下又は常時雇用する労働者が300人以下であるもの

### 2. 人材開発支援助成金

- (1) 各コースの改正概要
  - ① 建設労働者認定訓練コースの見直し

#### 【現行制度の概要】

中小建設事業主等が、その雇用する建設労働者に対して、職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設の訓練を実施した場合、実施に要した実費相当額の一部を助成する。

#### 【改正後の内容】

賃金助成について、助成額が中小建設事業主の賃金負担の実態に即した水準となるよう、次のように助成額を見直す。

現行の助成額		見直し後	
生産性要件を満た	生産性要件を満た	生産性要件を満た	生産性要件を満た
さなかった場合の	した場合の助成額	さなかった場合の	した場合の助成額
助成額		助成額	
4,750 円/人・日	6,000円/人・日	3,800 円/人・目	4,800 円/人・日

### ② 建設労働者技能実習コースの見直し

### 【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、実施に要した実費相当額の一部を助成する。(女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象(経費助成のみ)。)

### 【改正後の内容】

賃金助成について、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(建設キャリアアップシステムの登録者。以下「システム登録者」という。)である場合、平成31年4月1日から平成32年3月31日までに技能実習を開始した場合に限り、次のように助成額を見直す。

また、当該助成を受けた中小建設事業主が、生産性要件を満たした場合、追加で一定額を支給することとする。

			助成額	見直し後	の助成額
		生産性要件	生産性要件	生産性要件	生産性要件
		を満たさな	を満たした	を満たさな	を満たした
		かった場合	場合の助成	かった場合	場合の助成
		の助成額	額	の助成額	額
中小建設事業主	システム登			8,360円/	10,360円
(被保険者数 20	録者	7,600円/	9,600円/	人・日	/人・日
人以下)	システム登	人・日	人・日	7,600円/	9,600 円/
	録者以外			人・日	人・日
中小建設事業主	システム登			7,315 円/	9,065 円/
(被保険者数 21	録者	6,650円/	8,400 円/	人・日	人・日
人以上)	システム登	人・日	人・日	6,650 円/	8,400円/
	録者以外			人・日	人・日

### Ⅲ. 地域雇用開発促進法施行規則の一部改正関係

Iの11の実践型地域雇用創造事業の廃止及び地域雇用活性化推進事業(仮称)の 創設に伴い、規定の整備を行う。

### IV. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部改 正関係

Iの11の実践型地域雇用創造事業の廃止、地域雇用活性化推進事業(仮称)の創設及びIの12の戦略産業雇用創造プロジェクトの廃止に伴い、規定の整備を行う。

### 二、雇用関係助成金の不正受給対策の強化(雇用保険法施行規則の一部改正、労働施策 の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規 則の一部改正、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. 不正受給の抑止強化

不正受給の返還に際し、現在、元本と延滞金を請求しているところ、新たに不正受 給額の20%に相当する額以下の金額納付を命ずることができることとする。

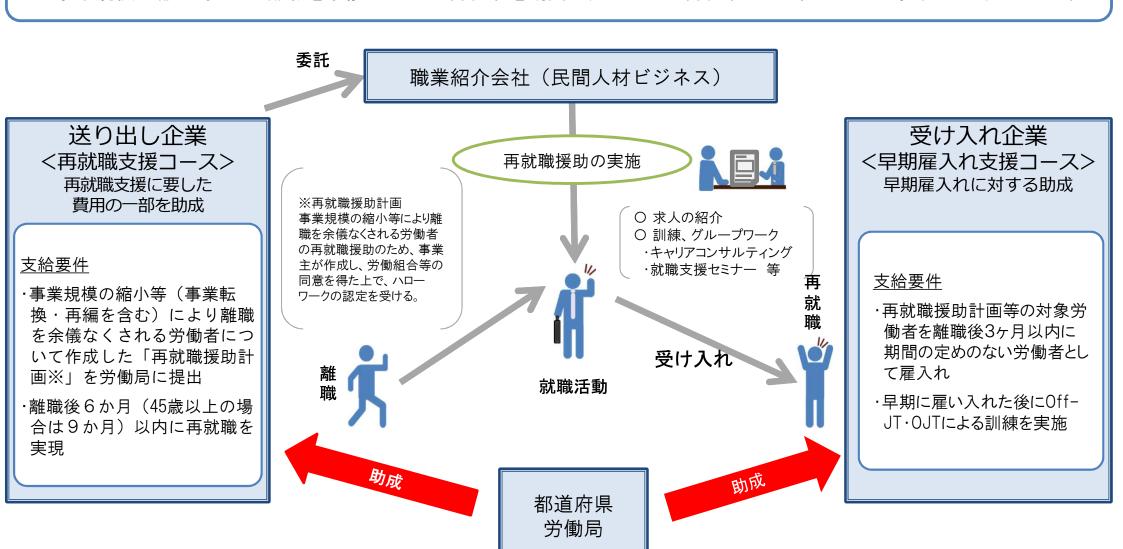
### 2. 不支給期間の延長・対象の拡大

現在3年間としている不正受給を行った事業主に対する不支給期間を5年間に延長するとともに、不正受給を行った事業主の役員等(不正受給に関与した者に限る。)が他の事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主に対しても、5年間雇用関係助成金を支給しないこととする。

- 3. 不正を行った社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者への対応
  - ・ 現在は不正受給を行った事業主に対してのみ返還請求できるところ、不正に関与 した社会保険労務士、代理人又は職業訓練実施者を連帯債務者として設定し、返還 請求を行う。
  - ・ 雇用関係助成金について、過去5年以内に不正に関与した社会保険労務士又は代理人により申請された場合は、支給対象外とする。
  - ・ 雇用関係助成金について、過去5年以内に不正に関与した職業訓練実施者により 訓練を実施された場合は、支給対象外とする。
  - ・ 不正に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者については公表を行う。

参考資料

- 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について、職業紹介会社への委託、休暇付与 等によって行う事業主に対して助成。
- 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた労働者を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。



### 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の廃止、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の廃止

措置内容 (引上げ年齢)	65	歳	66歳	以上	定年の定め
被保険者数	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	の廃止
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	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 (雇用延長年齢)	66^	6~69歳 70歳以		以上
60歳以上 被保険者数	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 高年齢者雇用環境整備支援コース(経過措置)

#### ●助成内容

高年齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善(高年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

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

### 4 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース (仮称)

### ●助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備(短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・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 生産性悪性も満たした場合、750%(中小へ業以及は600%)

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)

平成31年度予算案額 126,000(736,487)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意が必要となる。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。

# 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)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

# 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 見直し

# 1 現状の課題

- ① 現行では、自治体から公共職業安定所に対して支援要請がなされた者を対象としているが、自治体自らが支援し自治体の無料職業紹介を通じて就職する者もいることから、公共職業安定所への支援要請の有無で不公平が生じていること。
- ② 生活保護の受給期間が長期にわたっている者など、自治体の支援を受けて間もない者以上に、特に支援を必要とする者がいること。

# 2 助成金の見直し内容

# <u>(1) 対象者の追加</u>

現行 生活保護受給者又は生活困窮者のうち生活保護受給者等就労自立促進事業へ支援要請している者 見直し後

生活保護受給者又は生活困窮者のうち生活保護受給者等就労自立促進事業へ支援要請している者 及び

被保護者就労支援事業又は自立相談事業の支援対象者

# <u>(2)対象者要件の見直し</u>

現行 生活保護受給者又は生活困窮者であること

見直し後 <u>自治体の支援あるいはハローワークの支援を3ヶ月以上受けている</u>生活保護受給者又は生活困窮者

# トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

平成31年度予算案額 1,081,320 (2,364,643) 千円 厚生労働省

# **■ 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
〇フリーターやニート等で45歳未満の者 〇2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 〇離職している期間が1年超の者 〇育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 〇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。

# ■ 予算及び実績

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
予算額	118.9億円	89.6億円	40.7億円	37.8億円	23.6億円
実績	36.7億円	32.3億円	28.3億円	22.5億円	_

# 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)(仮称)の概要

平成31年度予算案額 2,277,100(1,811,100)千円

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、生産性を向上させ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 ( % 2 , 3 )

A (中途採用率の拡大):1年(※) ※最大3年まで延長可

B(45歳以上の初採用):1年以内

(計画の内容)

- ①中途採用者の雇用管理制度の整備
- ②中途採用の拡大
  - A 中途採用率(※1)の向上 または
  - B 45歳以上を初めて中途採用

A 中途採用率の向上

(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) または

B 45歳以上を初めて中途採用



# 助成

(A:50万円、B:60万円)

(B:採用時の年齢が60歳以上の者の場合は 10万円を上乗せ助成)

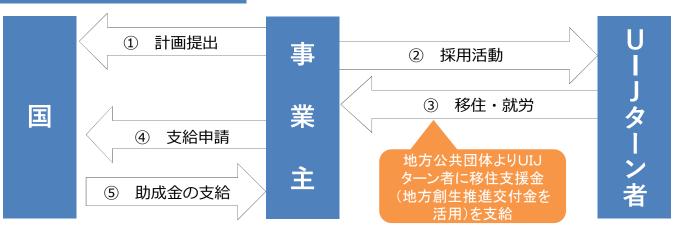
割増助成

- ※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年間の中途採用率の平均が50%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。

# 中途採用等支援助成金 UIJターンコース (仮称) 平成31年度予算案額 1.1億円 (新規)

- ○東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏(一定の要件を満たす地域)から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- ○このため、内閣府の地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用して地方公共団体が実施する移住 支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

# 支給までの流れ



④支給申請に当たっては、地方 公共団体が対象労働者に移住 支援金を支給したことを証明す る書類の提出を求める

# 助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域(※1)に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入 れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費 ② 募集・採用パンフレット等の作成経費(※2)
対象労働者	地方公共団体から移住支援金(※3)の支給を受けた労働者(新規学卒者を除く)
助成額	助成対象経費に1/2(※4)を乗じた額(上限100万円)

- ※1 過疎地域自立促進特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村(政令指定都市を除く)。
- ※2 地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。
- ※3 移住支援金は、地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用して創設されたものに限る。
- ※4 中小企業以外は1/3

# 中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コース)(仮称)について

厚生労働省

### 趣旨

<u> 平成31年度予定額 0.4</u>

0.4億円(0.8億円)

- 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。
- 〇 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)
- 〇 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

事業実績	平成28年度	平成29年度	平成30年度 (9月末時点)	平成31年度 (予定額)
予算額 (千円)	872, 039	347, 000	75, 200	42, 188
計画受理件数	15件	44件	22件	-
支給決定件数	0件	1件	5件	-
執行額(千円)	0	200	2, 280	-

# 働き方改革関連法の施行に伴い人員増した中小企業に対する助成について

- 働き方改革に取り組む事業主であって、雇用管理改善に努める者の中には、労働者一人当たりの労働時間の削減と同時に、新たに人員確保が必要となる企業もある。特に中小企業では人手不足感も強く、人員に余裕がないことが多い。このため、働き方改革法においては、中小企業における労働時間の上限規制に関する規定の施行時期を1年延期(平成32年4月)するとともに、中小企業への配慮に関する規定を設けているところ。
- 中小企業の中でも、労働時間の上限規制に対応するために強力な後押しを必要とする者など、実情に応じたきめ 細やかな対応が必要な者が存在することから、こうした者について働き方改革に取り組む企業の人材確保にかか る助成を行う。

### 対象事業主

- 時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース) の支給を受けた事業主であること
- 新たに労働者を雇い入れ、雇用管理改善のための計画を策定し、人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の 雇用管理の改善に取り組んだ事業主であること

### 助成額

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)※10名までの人員増を上限とする 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)助成する

# <支給のイメージ>



# 障害者雇用安定助成金(障害や傷病治療と仕事の両立支援コース)

- ○本助成金は、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるため、治療や通院のための柔軟な勤務制度や休暇制度(両立支援制度)を導入する事業主に対して助成するものであり、労働者の雇用維持を図ることを目的としています。
- ○助成金の支給対象は、行った措置の内容によって2つに区分されます。

# 環境整備助成

両立支援制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材を社内に配置した事業主に対して助成

# 支給対象措置 -

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

- ○両立支援制度(※)の導入
- ○専門人材(企業在籍型職場適応援助者又は両立支援コーディネーター)の配置

# 助成額

- ○企業在籍型職場適応援助者を配置した場合 30万円
- ○両立支援コーディネーターを配置した場合 **20万円**

# 制度活用助成

両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を労働者に適用した事業主に対して助成

# 支給対象措置 ——

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

- ○両立支援コーディネーターの活用
- ○両立支援制度(※)の労働者への適用

# 助成額・

○対象労働者が有期契約の場合

- 20万円
- ○対象労働者の雇用期間に定めのない場合
- 20万円

(※) 両立支援制度の例: 通院等に配慮した休暇制度、障害や傷病特性に配慮した短時間勤務制度、身体の負担に配慮した時差出勤制度等

# 人材開発支援助成金(平成31年度予定)

〇職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援 平成31年度予算案額 57,122,407 (43,130,258) 千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注:()内は中小企業事業主以外		
PATE OF GENTINE				生産性要件を満たす場合	
特定訓練コース	·事業主 ·事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1)	OFF-JT 経費助成:45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成:760(380)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成:60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成:960(480)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:840(480)円/時・人	
一般訓練コース	·事業主 ·事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:30% 賃金助成:380円/時·人	OFF-JT 経費助成: 45% 賃金助成: 480円/時·人	
特別育成訓練コース (※3)	▪事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:実費(※4) 賃金助成:760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成:760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成:実費(※4) 賃金助成:960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く〉 実施助成:960(840)円/時・人	
教育訓練休暇付与コース	- 車 类 十	・有給教育訓練休暇制度を導入し、 労働者が当該休暇を取得して訓練 を受けた場合に助成	定額助成:30万円	定額助成:36万円	
■・事業主		・事業主が長期の教育訓練休暇制 度を導入し、一定期間以上の休暇 取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額):20万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 6,000円/日・人	経費助成(定額):24万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 7,200円/日・人	

士公分会しかて訓练	<b>44</b>	마라마호	助成率·助成額	
支給対象となる訓練	対象	助成内容		生産性要件を満たす場合
建設労働者認定訓練コース (旧建設労働者確保育成助 成金)	・中小建設事業主 ・中小建設事業主団体(経費助成のみ)	・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ついて助成	経費助成(訓練を実施した場合): 補助対象経費の16.7% 賃金助成(雇用する建設労働者に 訓練を受講させた場合): 3,800円/日・人	賃金助成(雇用する建設労働者に 訓練を受講させた場合): 4,800円/日・人
建設労働者技能実習コース(旧建設労働者確保育成助成金)	・中主 ・中主 ・中主 ・中主 ・中主 ・中主 ・学 ・中主 ・学 ・中設 ・中設 ・中設 ・中設 ・中設 ・中設 ・中設 ・中設	・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 などを実施した場合について助成	1. 中小建設事業主 20人以下:経費助成 75% 賃金助成 7,600円/日・人 <8,360円/日・人>(※5) 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/日・人 <7,315円/日・人>(※5) 2. 中小以外の建設事業主: (経費助成 60%) 3. 中小建設事業主団体: (経費助成 80%) 4. 中小以外の建設事業主団体 (経費助成 66.7%)	1. 中小建設事業主 20人以下:経費助成 90% 賃金助成 9,600円/日・人 <10,360円/日・人>(※5) 21人以上:経費助成 35歳未満 85% 35歳以上 60% 賃金助成 8,400円/日・人 <9,065円/日・人>(※5) 2. 中小以外の建設事業主: (経費助成 75%)
障害者職業能力開発コース	・事業主又は 事業主団体	<ul><li>・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等</li><li>・障害者職業能力開発訓練運営費(人件費、教材費等)</li><li>に対する助成</li></ul>	(施設等) 3/4(上限額:5,000万円、更新の 場合は1,000万円) (運営費) 4/5(上限額:1人当たり17万円)(※6)	_

- ※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練
- ※2 雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
  - ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
- ※3 非正規雇用労働者が対象
- ※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)
- ※5 ・<>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の支給額。
- ※6・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)、重度障害者等が就職した場合10万円を追加支給。
- ※7 ·通信制(e-ラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

# 戦略産業雇用創造プロジェクトの概要

### 概要(要件等)

- 雇用情勢の厳しい都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により、産業政策と一体となった雇用創造効果が高いプラン(雇用創出目標等を設定)を選抜。プランを選抜された都道府県は、地域の関係者(自治体、企業、教育・研究機関等)で構成する協議会を設置した上で事業を実施(既存の協議会の活用等も可能)。
- 実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、ア~ウの費用の8割を補助(年間上限10億円)。
- 多くの都道府県で戦略的産業分野と位置付けられ、良質で安定的な雇用を生み出す製造業を中心に想定。
  - ◆提案主体に係る要件
  - (イ)有効求人倍率(常用又は一般)が1.0倍未満の地域(大都市圏※を除く)
  - (ロ)有効求人倍率(常用又は一般)が1.0倍未満かつ正社員有効求人倍率が全国平均値又は中央値以下の地域(大都市圏※に限る)
    - ※「雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する指針」において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ない地域として列挙されている都道府県

### 事業内容

プロジェクトの対象となる産業分野を指定し、以下の雇用対策事業を策定、実施。

### ア. 地域マネジメント強化メニュー

地域の関係者のネットワーク構築、地域の人材ニーズの把握、人材確保のための取組等、地域で雇用が創造されやすい環境を整える。

### イ. 事業主向け雇用拡大支援メニュー

新規創業、新分野への進出、研究開発等による事業の拡大など地域の雇用機会の拡大を図る取組を支援。

### ウ. 求職者向け人材育成メニュー

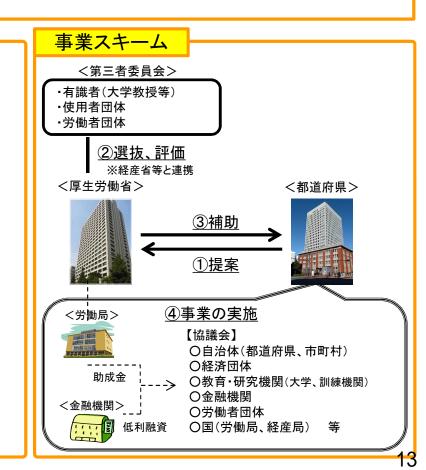
地域の人材ニーズを踏まえた人材育成等を実施し、地域の雇用につなげる。

### 工. 指定事業主雇入れ助成メニュー ※全額国が支給

指定する企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に、地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)に上乗せする形で労働局を通じて助成を行う。

※大都市圏においては本メニューは対象外とする。

- ※上記のほか、指定事業主に対しては金融機関からの低利融資を受けられる支援を実施。
- ※大都市圏については、正社員の雇用を創出するための事業の実施が必須。



# 地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)

平成31年度予算案額 30.0億円 (平成30年度予算額 34.1億円)

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 ○ 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
特定有人国境離島地域等メニュー	〇 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	〇 熊本県全域 (計画届の提出期限は平成32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(※)

設置∙整備	対象労働者の増加数(人)			
費用(万円)	3[2]~4	5 <b>~</b> 9	10~19	20~
300~1,000	48、60	76、96	143、180	285、360
	(50)	(80)	(150)	(300)
1,000~3,000	57、72	95、120	190、240	380、480
	(60)	(100)	(200)	(400)
3,000~5,000	86、108	143、180	285、360	570、720
	(90)	(150)	(300)	(600)
5,000~	114、144	190、240	380、480	760、960
	(120)	(200)	(400)	(800)

- ※1 生産性の向上が認められない場合は左側の額、認められる場合は右側 の額を支給
- ※2 中小企業の場合は、初回の支給時にこれらの額の1/2の額を上乗せただし、創業の場合はこれに関わらず、労働者の増加数2名から対象とするとともに、初回の支給時に()内の額の倍額を支給
- ※3 地域活性化雇用創造プロジェクトに参画する事業主の場合は、初回の 支給時に対象労働者1人当たり50万円を上乗せ
- ※4 同意雇用開発促進地域において、対象労働者の増加数が100人以上かつ設置・整備に要した費用が50億円以上の場合は、大規模雇用開発計画に係る特例として、※1~3に関わらず、増加数が100人~199人の場合は0.95(生産性の向上が認められる場合は1.2)億円を、200人~の場合は1.9(同2.4)億円を支給
- ※5 「熊本地震特例メニューについては、※1・2関わらず、対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、50~800万円を支給

# 地域雇用活性化推進事業(仮称)

平成31年度予算案額 5.2億円 (平成30年度予算額 0億円)

- 雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等における地域の課題・実情を踏まえた自主性・ 創意工夫ある雇用や人材の維持・確保の取組を支援
- 地域振興施策との連携の下に、地域が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、「雇用や人材の維持・ 確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」を選抜・委託

対象地域	雇用機会不足地域:次の①又は②に該当する地域 ① 最近3年間又は最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均以下 ただし、全国の有効求人倍率が1を超える場合には1、0.67未満である場合には0.67以下 ② 最近3年間又は1年間の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少 過疎等地域:過疎地域自立促進特別措置法による過疎地域等
実施する取組	ア 事業主の魅力向上、事業拡大の取組           事業所等における人材育成・定着・雇用管理改善や事業化・事業拡大・事業継続・創業に関する 講習会の開催など           イ 人材育成の取組           人材確保・育成を図るための能力開発、人材育成に関する講習会の開催など           ウ 就職促進の取組           U I Jターン求職者を含めたマッチング支援など
実施期間等	実施期間:3年 委託費上限:4千万円/年 ※ 複数市町村の場合、1市町村につき2千万円を加算(加算上限1億円)
実施方法	市町村、地域経済団体等で構成される協議会が、地域の特性を生かした重点分野を設定した上で、当該重点 分野における雇用活性化に関する自主性・創意工夫ある取組を提案。 提案されたものから、雇用や人材の維持・確保、地域の活性化などが期待できるものを選抜し、当該協議会 に委託して実施。

# 雇用の場や人材の維持・確保

# 通年雇用助成金

平成31年度予算案額 58.3億円 (平成30年度予算額 59.2億円)

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】

- 〇 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)に支払った賃金の2/3(初回)、1/2(2、3回目) の額を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ヶ月間に支払った賃金の1/3の額

- 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)の額を2年間
- O 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
- O 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 <u>以 外</u>の事業主】

〇 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の額から試行雇用奨励金受給額を

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』

### 季節労働者



# 指定業種の事業主



### 道県労働局

- \* 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「造作材製造業(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」①農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く。)

# 人材開発支援助成金 建設労働者技能実習コース 見直し概要

- 「人生100年時代構想会議」の基本構想を踏まえた人材投資の促進
- 「建設キャリアアップシステム」の普及促進 以上の観点から、「人材開発支援助成金 建設労働者技能実習コース」に関して、制度の一部を見直しする。

### 建設労働者技能実習コースの概要

○雇用する建設労働者に技能実習を受講させた場合に、受講経費等や受講日数に応じた日額を助成。(経費助成及び賃金助成)

### 【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 検定に関する講習など

【助成対象、助成率・額】

1 中小建設事業主(※受講対象: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:7,600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:6,650円/人日

2 中小以外の建設事業主(※受講対象:女性労働者のみ)

①経費助成:60%

### 制度の一部見直し

### 平成30年度

○対象となる技能実習

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(**通学制のみ**) 等

○賃金助成単価

労働者数20人以下の中小建設事業主:7,600円/人日

労働者数21人以上の中小建設事業主:6,650円/人日

○生産性要件

支給申請を行う直近年度と3年度前を比較

### 平成31年度

○対象となる技能実習

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(通学制とeラーニング方式も含む通信制)等

○賃金助成単価

労働者数20人以下の中小建設事業主:7,600円/人日

<建設キャリアアップシステム技能者情報登録者については、8,360円/人日>

労働者数21人以上の中小建設事業主:6,650円/人日

<建設キャリアアップシステム技能者情報登録者については、7,315円/人日>

○生産性要件

要件適用を成果主義へ変更(3年後に支給)

※本資料中の助成率・額は、生産性要件を達成しなかった場合 17



# **建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価制度の構築**

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・ 蓄積する仕組み
- 〇システムの構築に向け官民(参加団体:日建連、全建、建専連、全建総連等)で検討を進め、平成31年1月以降システム を利用できる現場を限った「限定運用」を開始し、平成31年度より「本運用」を開始予定
- ○運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者(330万人)の登録を目標

### <システムの概要>

### ①技能者情報等の登録





【技能者情報】

·本人情報

·保有資格

### 【事業者情報】

- ・商号
- ·所在地
- ·建設業許可情報 等·社会保険加入状況等
- 【現場情報】
- ·現場名
- ・工事の内容等

<能力評価の

# ②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り





〇カードの色分け

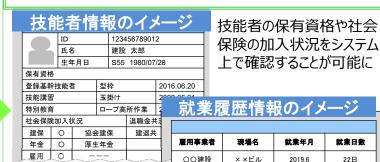
(キャリアパスの提示や

技能の対外的 P R )

### ③システムによる就業履歴の蓄積

〇〇建設

○○建設



技能者の就業履歴 (いつ、どの現場で従事 したかの実績)が蓄積 される

※システム運営主体 (一財) 建設業振興基金

就業日數

蓄積された情報を活用し技能者の処遇改善が図られる環境を整備

【評価結果の活用例(処遇改善の実現)】

イメージン 経験

(就業日数)

知識•技能 (保有資格)

マネジメ ント能力

コミュニケーション能力 やる気、出来映えなど

システムにおいて 客観的に把握可能

建設技能者の 能力評価制度 の対象

登録基幹技能者講習や 職長経験により把握可能

> 技能者の客観的 かつ大まかな レベル分け (処遇改善の土台作り)



○専門丁事企業の施丁能力等 の見える化への連動

【見える化の対象項目 (イメージ)】 ➡・所属する技能者のレベル・人数 など

> 高いレベルの職人を育て、雇用する 企業が選ばれる環境を整備

〇レベル分けを参考とした 技能者の適切な処遇の実現

【活用イメージ】

□□住宅

国道△△号

登録基幹技能者に準じたレベルの 技能者のうち、現場で働きぶりが 優秀な者に対して手当支給

(参考)優良技能者認定制度(日建連) 登録基幹技能者のうち、現場での働き ぶりが優秀な者に対して、元請企業が 手当支給

- 〇平成30年3月に中間とりまとめを公表、平成30年夏頃までに制度 の枠組みを提示
- 〇能力評価制度による評価結果について、公共工事での活用を検討

# 建設事業主等に対する助成金の概要

### H31予算案額 5,902,043千円 (H30予算額 5,326,625千円)

### 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)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

〇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(制度要求)

### ◆ 建設労働者技能実習コース

〇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

【助成率·額】 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」【新規】)など

- 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 7,600円/人日 < 8,360円/人日 【新規】>
  - ③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2.000円/人日(制度要求)
- (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 6,650円/人日 < 7,315円/人日 【新規】>
  - 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(制度要求)

- 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% (制度要求)

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

(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登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手 当を年間2%以上かつ10万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成

【助成額】66,500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、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(建設技能者技能実習コース)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。(平成31年度限り)
- ※ 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19 の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。

# 雇用関係助成金の不正受給対策の強化について

◎ 平成29年8月に雇用保険二事業に係る各種助成金の不正受給(※)対策強化を行ったところであるが、不正受給対策の更なる強化策として、平成31年度より以下の対応を行う。

※「不正受給」とは、**偽りその他不正の行為**(詐欺、脅迫、贈賄等刑法に触れる行為のほか、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、**故意に**支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うこと。)**により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとすること。**したがって、故意性があることを要件としており、過失や重過失は該当しない。

# 違約金相当の新設

- 不正受給の返還に際し、現状では、元本と延滞金を請求しているところ、新たに<u>違約金に相当</u> **するもの**を課すこととする。
- 額は不正受給額の20%とする。

# 不支給期間の延長・対象の拡大

- 現状では、3年間、事業主に対して不支給としているところ、<u>5年間</u>に期間を延長する。 (なお、5年を経過しても、不正受給に係る返還金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、 返還日まで不支給期間を延長する。)
- 不正受給を行った事業主の<u>役員等(不正に関与した役員等に限る)</u>が他の事業主の役員等となっている場合は、役員等となっている他の事業主に対しても、同期間<u>(5年間)助成金を支給</u>しない。

# 不正を行った社会保険労務士、代理人及び訓練実施者への対応

- 現状では、不正受給を行った事業主に対してのみ返還請求できるところ、不正に関与した 社会保険労務士、代理人又は訓練実施者を**連帯債務者**として設定し、返還請求を行う。
- 不正に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者については**公表**を行う。
- 不正に関与した社会保険労務士又は代理人が行う**雇用関係助成金の申請**について、 事業主の不支給期間と同期間<u>(5年間)、受理しない</u>。
- 不正に関与した訓練実施者が行った訓練については、事業主の不支給期間と同期間(<u>5年間)、</u> 助成金の支給対象としない。