

雇用保険法施行規則及び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を改正する省令案について【概要】

1. 概要

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく各種助成金等について、令和2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等であり、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. 65歳超雇用推進助成金
2. 特定求職者雇用開発助成金
3. 中途採用等支援助成金
4. 地域雇用開発助成金
5. 両立支援等助成金
6. 人材確保等支援助成金
7. キャリアアップ助成金
8. 障害者雇用安定助成金
9. 人材開発支援助成金
10. 認定訓練助成事業費補助金
11. 不安定就労者再チャレンジ支援事業
12. 短期資格等習得コース事業
13. 雇用調整助成金

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（再掲）
 2. 人材開発支援助成金（再掲）
- その他所要の規定の整備を行うこと。

2. 根拠法令

雇用保険法第62条第1項及び第2項並びに第63条第1項及び第2項並びに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9条及び第47条

3. 施行期日等

公布日 令和2年3月下旬（予定）

施行期日 令和2年4月1日（予定）

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 高年齢者の雇用の推進のため、「高年齢者雇用管理整備の措置」を記載した、実施期間が1年以内である「雇用管理整備計画書」を作成し、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し認定を受けること
- (3) 高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しまたは導入および医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入で、55歳以上の高年齢者を対象とした次の①～⑦のいずれかの措置を労働協約または就業規則に定めて実施すること
 - ① 高年齢者の意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組みおよびこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入または改善
 - ② 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入または改善
 - ③ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
 - ④ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要となる知識を付与するための研修制度の導入または改善
 - ⑤ 高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
 - ⑥ 高年齢者に対して、医師または歯科医師による人間ドックまたは生活習慣病予防検診の制度で検診費用の半額以上を事業主が負担する制度の導入
 - ⑦ 上記以外の高年齢者の雇用の機会を増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入または改善
- (4) 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者であって、雇用管理整備計画の終了日の翌日から6ヶ月以上継続して雇用されている者が1人以上いること
- (5) 高年齢者雇用管理整備の措置の実施状況やそれに要する費用を負担した状況を明らかにする書類等を整備・保管し機構から提出を求められた

ときに応じること

- (6) 高年齢者雇用管理整備の措置の実施に要した経費を支払っていること
- (7) 雇用管理整備計画書を提出した日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働協約または就業規則において、60歳以上の定年を定めていることまたは65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていること

受給できる額

改正前 30万円

() は大企業の場合

受給額	雇用管理制度の整備等の実施に要した経費の60% (45%) <75% (60%) >
-----	--

※ < > は生産性要件を満たしたとき。

※ 1回目は50万円の費用を要したものとみなし、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。

受給のための手続

いつ	認定申請	雇用管理整備計画書の開始日から起算して6ヶ月前の日から3ヶ月前の日まで
	支給申請	雇用管理整備計画書の終了日の翌日から起算して6ヶ月後の翌日から2ヶ月以内
どこに	高齡・障害・求職者雇用支援機構	
なにを	認定申請	雇用管理整備計画書、必要書類
	支給申請	支給申請書、添付書類

ワンポイントアドバイス

雇用管理制度の整備等の実施に要した経費とは、高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しまたは導入および医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費で、人件費は除かれます。事業主とその配偶者、1親等以内の親族、従業員等との間の取引に要した経費は支給対象となりません。

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

2. 特定求職者雇用開発助成金

① 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の見直し

【現行制度の対象労働者】

次のいずれかに該当する者。

- ① 地方公共団体がハローワークに支援要請を行った生活保護受給者又は地方公共団体が実施する被保護者就労支援事業の対象者であり、ハローワーク又は被保護者就労支援事業による支援を通算して3ヶ月を超えて受けた者。
- ② 地方公共団体がハローワークに支援要請を行った生活困窮者又は地方公共団体が実施する生活困窮者自立相談支援事業（就労の支援に関する相談及び情報提供等に係る事業に限る。以下「生活困窮者自立相談支援事業」という。）の対象者であり、ハローワーク又は生活困窮者自立相談支援事業による支援を通算して3ヶ月を超えて受けた者

【改正後の内容】

対象労働者に次の者を追加する。

- ・ ①又は②に該当しない生活保護受給者又は生活困窮者であり、ハローワーク、被保護者就労支援事業又は生活困窮者自立相談支援事業を通算して3ヶ月を超えて受けた者。

② 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

《対象労働者》

次のいずれにも該当する者

- ① 35歳以上 55歳未満の者
- ② 「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」
- ③ 職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」
- ④ 安定した雇用を希望している者

【改正後の内容】

- (ア) 制度について、所管を人材開発統括官から職業安定局へ移管することに伴い、規定の整備を行う。
- (イ) ③の「職業紹介事業所等」に新たに11の短期資格等習得コース受託者を含めるための規定の整備を行う。

3. 中途採用等支援助成金

(1) 各コースの改正概要

① 中途採用拡大コース奨励金の見直し

中途採用率の拡大を図った場合の助成において、

- ・ 支給対象事業主について、中途採用計画期間前3年間の中途採用率に係る要件を「50%未満」から「60%未満」に緩和
- ・ 中途採用率の向上度合いに応じた助成額とするとともに、これまで中途採用を行ったことのない事業所の事業主に対する上乗せ助成を創設

【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。

	①中途採用率の拡大を図った場合 ※20ポイント以上向上	②45歳以上の者を初めて採用した場合（60歳以上の者を初めて採用した場合）
助成額	50万円	60万円（70万円）
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

※ ①は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が50%未満の事業主を対象とする。

【改正後の内容】

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。

	①中途採用率の拡大を図った場合		②45歳以上の者を初めて採用した場合（60歳以上の者を初めて採用した場合）
	20ポイント以上 40ポイント未満 向上	40ポイント以上 向上	
助成額	50万円	70万円	60万円 (70万円)
うち期間前の中途採用率（70万円）が0%であった場合	上記に加えて10万円		
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

※ ①は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業主を対象とする。

10

《地域雇用開発助成金》地域雇用開発コース

雇用機会が特に不足している地域において、雇用機会を創出し、人を採用したとき

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 雇用機会が特に不足している地域(※1)で管轄の労働局長に計画書(最長18ヶ月間)を提出し、事業所の設置・整備(雇用保険の適用事業所の設置が義務)を行い、ハローワーク等(※2)の紹介により労働者を雇い入れる事業主
- (3) 事業所の設置・整備費用(※3)として、300万円以上計上していること
- (4) 計画日の前日と完了日を比較して雇用保険一般被保険者の人数が3人以上増加していること。創業のときは2人以上
- (5) 計画日から支給申請完了日までに雇用する被保険者を解雇等していないこと
- (6) 地域の雇用構造の改善に資すること
- (7) 2回目および3回目を受給するためには、
 - ①雇用保険一般被保険者数の維持、②支給対象者数の維持、③支給対象者の職場定着のすべての要件を満たすこと

[創業の要件]

- ① 新たに法人の設立または個人事業を開業する中小企業の事業主
- ② 創業当初からその業務に専ら従事する事業主
- ③ 創業から2ヶ月を経過するまでに計画書を労働局長に届け出ること
- ④ 親会社、子会社等関連会社が存在しないこと
- ⑤ 過去3年以内に法人の代表者または個人事業主でないこと
- ⑥ 取締役会等の構成員の過半数が他の事業主の取締役会等の構成員でないこと、または構成員であった者でないこと

※1 同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域(対象地域は厚労省HPを参照)。

※2 「ハローワーク等」とは、公共職業安定所、地方運

輸局、雇用関係給付金取扱職業紹介事業者等をいう。

※3 工事費用、購入費用、賃借費用等が対象となるが、土地購入費や1契約あたり20万円未満のもの等は対象とならない。また、事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引も対象と認められない。

受給のための手続

いつ	実施計画	事業所の設置・整備およびそれに伴う雇入れをする前(創業のときは創業後2ヶ月以内)
	支給申請	(1回目の支給申請) 計画日から起算して20ヶ月以内 (2回目・3回目の支給申請) 完了日の1年後(3回目は2年後)の日の翌日から起算して2ヶ月以内
どこに	ハローワークまたは労働局	
なにを	実施計画	計画書(創業の場合、認定申請書)、添付書類(状況申立書、その他)
	支給申請	(1回目)完了届、支給要件確認申立書、添付書類 (2回目・3回目)支給申請書、支給要件確認申立書、添付書類

ワンポイントアドバイス

同意雇用開発促進地域における大規模雇用開発を行う事業主、地域活性化雇用創造プロジェクト参加事業主に対する特例措置として、受給額の増額等があります。また、新たに、まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域寄附事業主に対する特例が新設されました。

受給できる額

設置・整備費用	支給対象者の増加数(カッコ内は創業の場合)			
	3(2)~4人	5~9人	10~19人	20人以上
300万円以上1,000万円未満	48万円/60万円 (50万円)	76万円/96万円 (80万円)	143万円/180万円 (150万円)	285万円/360万円 (300万円)
1,000万円以上3,000万円未満	57万円/72万円 (60万円)	95万円/120万円 (100万円)	190万円/240万円 (200万円)	380万円/480万円 (400万円)
3,000万円以上5,000万円未満	86万円/108万円 (90万円)	143万円/180万円 (150万円)	285万円/360万円 (300万円)	570万円/720万円 (600万円)
5,000万円以上	114万円/144万円 (120万円)	190万円/240万円 (200万円)	380万円/480万円 (400万円)	760万円/960万円 (800万円)

※ 上記の額の左側が基本額、右側が生産性要件を満たした事業主に支給される。

※ 創業する事業主の1回目の支給については、生産性要件を設定せず、上表カッコ内の金額が支給される。

※ 中小企業事業主と認められる場合には、支給額の2分の1相当額が第1回目に上乗せ支給される。また、創業と認められる場合には、さらに支給額の2分の1相当額が上乗せされる。

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組みを行ったこと
- (3) 女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍推進に関する数値目標および数値目標達成のための取組（以下、「取組目標」という）等を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長への届出、労働者への周知を行っていること（※）
- (4) 策定した行動計画を「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること
- (5) 自社の女性活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に公表すること
- (6) 行動計画に基づいて、行動計画期間内に取組目標を実施したこと。なお、複数の取組目標を設けた場合は、そのうち少なくとも1項目以上の取組目標を実施したこと
- (7) 取組目標を達成した日（複数の取組目標を設けた場合は、いずれかの取組目標を達成した日）の翌日から3年以内に行動計画に定められた数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続していること。なお、複数の数値目標を設けた場合には、そのうち少なくとも1項目以上の目標を達成したこと

- (8) 数値目標を達成した旨を「女性の活躍推進企業データベース」に掲載し公表していること
- (9) 職業家庭両立推進者を選任していること

※ 支給対象となる数値目標および取組目標の内容は、以下の内容に関するものである。

- ① 採用者に占める女性比率女性の積極採用に関する取組み・目標
- ② 女性の配置・育成・教育訓練に関する取組み・目標
- ③ 女性の就業継続に関する取組み・目標
- ④ 女性の積極登用・評価・昇進に関する取組み・目標
- ⑤ 多様なキャリアコースに関する取組み・目標（「通常の労働者」を対象としたものに限る）

受給できる額

47.5万円<60万円>

※ < >は生産性要件を満たしたとき。

受給のための手続

いつ	取組目標達成日の翌日から2ヶ月以内
どこに	都道府県労働局
なにを	支給申請書、添付書類

MEMO

- ① 女性活躍加速化コース助成金の見直し
 - ・ 取組目標達成時の助成を廃止する。
 - ・ 数値目標達成時の助成額を変更する。
 - ・ 女性管理職比率達成時の加算を廃止する。

22

《両立支援等助成金》 出生時両立支援コース

男性の育児休業等の取得推進に取り組み、育児休業等を利用させたとき

受給できる事業主

〈男性労働者の育児取得〉

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること
- (3) 平成28年4月1日以後に、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組み（※1）を行っていること。なお、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに行っていること（ただし、1人目の対象育児休業取得者について、すでに支給決定を受けている事業主を除く）
- (4) 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者に、連続した5日以上（大企業にあっては14日以上）の育児休業（※2）を取得させたこと。ただし、当該育児休業は、当該育児休業の対象となった子の出生後8週間以内に開始している必要があること
 また、同一の子に係る育児休業を複数回取得している場合であっても、支給対象となるのは、当該育児休業のうちいずれか1回のみであること
- (5) 育児・介護休業法に定める育児休業の制度、所定労働時間の短縮措置等について、労働協約または就業規則に規定していること

※1 「男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組」とは、例えば次のような取組みをいう。

- ① 男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修の実施
- ② 男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料配布等
- ③ 男性の育児休業取得促進について企業トップ等から社内呼びかけおよび厚生労働省のイクメンプロジェクトサイト内の「イクボス宣言」や「イクメン企業宣言」による外部への発信
- ④ 育児休業を取得した男性労働者の事例収集および社内周知

※2 同育児休業には育介法に規定する育児休業のほか、継続雇用期間が1年未満の有期契約労働者が、育介法の育児休業に準じて、事業主が就業規則等に規定した制度に基づき取得した休業も対象となる。

〈育児目的休暇の導入・利用〉

- (1) 男性労働者が、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる育児目的休暇の制度を新たに導入し、労働協約又は就業規則に規定していること（平成30年4月1日以降に当該制度を導入した場合が対象）。
- (2) 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組みを行っていること（職場風土作りの取組内容は※1と同様）
- (3) 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、子の出生前6週間又は出生後8週間以内（誕生日を含む）に、当該男性労働者1人につき合計5日以上（大企業は8日以上）の所定労働日に対する育児目的休暇を取得したこと（既に育児休業に入っている労働者が当該休暇制度を利用した場合は、対象とならない）。

受給できる額

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育児取得	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
個別支援加算	10万円 <12万円>	5万円 <6万円>
② 2人目以降の育児取得	・5日以上 14日未満 14.25万円 <18万円>	・14日以上 1ヶ月未満 14.25万円 <18万円>
※ 育児取得期間に応じ、右欄の額を支給	・14日以上 1ヶ月未満 23.75万円 <30万円>	・1ヶ月以上 2ヶ月未満 23.75万円 <30万円>
個別支援加算	5万円 <6万円>	2.5万円 <3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 <36万円>	14.25万円 <18万円>

※ < > は生産性要件を満たした場合

※ ①は初めて生じた男性育児休業取得者を対象として1回に限り支給。

※ ②は1年度10人まで支給（①に該当する労働者が生じた場合、当該年度の②の支給は9人まで）。過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。

※ ①②に加え、対象男性労働者の育児休業取得前に以下の取組みをいずれも行った場合に「個別支援加算」を支給。

- (1) 育児休業に関連する制度等をメール等または書面で対象男性労働者に通知すること
- (2) 対象男性労働者に育児休業を促すための個別面談を実施すること
- (3) 対象男性労働者の上司に対し、対象男性労働者に育児休業取得を促している旨の説明を実施すること
- (4) 上司に対し、対象男性労働者に明示した(1)の書面等を明示すること

※ ③は1事業主あたり1回に限り支給。

※ 育児休業期間が5日以上～14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていること

受給のための手続

いつ	支給申請	<p>〈育児休業〉 育児休業開始日から起算して5日（大企業にあっては14日）を経過する日の翌日から2ヶ月以内等</p> <p>〈育児目的休暇〉 子の出生前6週間又は出生後8週間以内に取得した育児目的休暇であって、当該休暇の取得日数が合計5日（大企業にあっては8日）の制度利用の最終日の翌日から2ヶ月以内</p>
	どこに	都道府県労働局
なにを	支給申請	交付申請書、添付書類

ワンポイントアドバイス ❶

- (1) この助成金の目的は、男性労働者が育児休業・育児目的休暇を取得しやすい職場風土の形成であるため、育児休業からの復帰については要件とされていませんが、育介法などの重大な法違反が認められた場合などは不支給となります。
- (2) 本助成金は、令和2年度（2020年度）までの時限措置の予定です。
- (3) 育児休業等支援コース（育児休業時・職場復帰時）との併給はできません。

MEMO

受給できる事業主

雇用保険の適用事業の中小企業事業主で、各々次のいずれにも該当する事業主。

〈介護休業〉

- (1) 労働者の円滑な介護休業の取得および職場復帰の支援制度を就業規則等に規定し、介護休業の終了日までに労働者へ周知していること
- (2) 家族の要介護の事実について把握後、上司等と1回以上の面談を実施した上で結果を記録し、面談結果を踏まえてプランを作成すること
- (3) 介護支援プランに引き継ぎ等に関する措置を定め、それに基づいて業務の整理、引き継ぎ等を実施し、合計5日以上介護休業を取得させていること
- (4) 雇用保険被保険者として雇用していること
- (5) 介護休業期間が2週間以上の場合、介護休業終了前に、上司又は人事労務担当者との面談を実施し、結果について記録すること
- (6) 原職等に復帰後、支給申請日までの間、雇用保険被保険者として3ヶ月以上継続雇用していること

〈介護両立支援制度〉

- (7) 介護両立支援制度を就業規則等に規定し、介護両立支援制度の終了日までに労働者へ周知していること
- (8) 家族の要介護の事実について把握後、上司等と1回以上の面談を実施した上で結果を記録し、面談結果を踏まえてプランを作成すること
- (9) 次の①～⑧のいずれか1つ以上の制度を導入し合計20日以上利用させること。
 - ① 所定労働時間を超えて労働させない制度、
 - ② 時差出勤制度(所定労働時間を変更することなく始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度)、
 - ③ 午後10時から午前5時までの間において労働させない制度、
 - ④ 1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度、
 - ⑤ ICTを活用して在宅勤務を利用できる制度、
 - ⑥ 年次有給休暇とは別に、対象家族の介護等のために有給かつ時間単位で休暇を取得できる制度、
 - ⑦ 労働者の申出によりフレックスタイムを利用できる制度、
 - ⑧ 労働者が利用する介護サービスの費用の一部

を事業主が補助する制度

- (10) 制度利用者を、利用開始時および合計20日間の制度利用終了後(⑥または⑧の場合は制度利用開始日から6ヶ月間後)から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること

受給できる額

	介護休業	介護両立支援制度
1人あたり	取得時 28.5万円 <36万円> 復帰時 28.5万円 <36万円>	28.5万円 <36万円>

※ 1事業主あたり1年度各5人まで。< >は生産性要件を満たした場合。

受給のための手続

いつ	介護休業	支給申請 休業取得時:介護休業期間が合計して5日を経過する日の翌日から起算して2ヶ月以内 職場復帰時:介護休業終了日の翌日から起算して3ヶ月が経過する日の翌日から起算して2ヶ月以内	改正前 14日
	介護両立支援制度	支給申請 支援制度の利用が合計20日を経過する日の翌日から起算して1ヶ月が経過する日(介護休暇制度または介護サービス費用補助制度の場合は、制度利用期間が6ヶ月を満たす日の翌日から起算して1ヶ月が経過する日)の翌日から起算して2ヶ月以内	改正前 42日
どこに	労働局雇用環境・均等部(室)		
なにを	支給申請	支給申請書、添付書類	

24

《両立支援等助成金》育児休業等支援コース

育児休業の取得、職場復帰および育児休業取得者の代替要員の確保に取り組むとき

受給できる事業主

以下 (1)～(3) 等に該当する事業主が、次の (4) (5) を実施した場合に育児休業等支援コース（育休取得時）を、次の (4)～(7) すべてを実施した場合に育児休業等支援コース（職場復帰時）を受給することができる（また (8)～(9) を満たした場合、職場支援加算の対象となる場合あり）。

また (10)～(12) のすべてを実施した場合に育児休業等支援コース（代替要員確保時）を受給することができる。

- (1) 雇用保険の適用事業の中小企業事業主
- (2) 育児休業法に基づく育児休業制度および育児短時間勤務制度について、就業規則等に規定していること
- (3) 一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること

【育児休業等支援コース（育休取得時／職場復帰時）】

- (4) 以下の育休復帰プランによる労働者の円滑な育児休業の取得および職場復帰支援の取組みが実施された場合
 - ① 育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得および職場復帰を支援する措置を実施する方針をあらかじめ規定し、労働者に周知していること
 - ② 上司等と対象労働者が1回以上の面談を実施し、結果を記録し、結果を踏まえて育休復帰プランを作成すること
 - ③ 作成した育休復帰プランに基づき、対象労働者の育休の開始日までに業務の引継ぎを実施させていること
- (5) 就業規則等に基づく3ヶ月以上の育児休業であり、対象労働者が育児休業を開始する日において、雇用保険被保険者として雇用されていた者であること
- (6) 育休支援プランによる労働者の職場復帰支援として、次のすべてを満たす取組みがされた場合
 - ① 育休復帰支援プランに基づく措置を実施し、対象労働者が職場復帰するまでに、対象労働者の育児休業中の職務や業務内容に関する情報および資料を提供していること
 - ② 対象労働者の育児休業終了前に、上司等と面談を実施し、結果を記録していること
 - ③ 対象労働者を、育児休業終了後、上記面談結果を踏まえ、原則として原職または原職相当職

に復帰させていること

- (7) 職場復帰後の継続雇用として、支給申請日までの間、雇用保険被保険者として6ヶ月以上雇用していること

【職場支援加算の適用要件】

また (4)～(7) に加え、対象となる育児休業期間中に次の (8)、(9) いずれにも該当する場合、職場復帰時の助成金に加算額が支給される（ただし、後述する代替要員確保時の支給を受ける場合には加算額は対象とならず）。

- (8) 対象労働者の従事する業務を他の雇用保険被保険者（業務代替者）に代替させていること（業務代替期間は連続1ヶ月以上の期間が合計3ヶ月以上）
- (9) 対象労働者または業務代替者の従来からの業務について、以下の見直し・効率化を検討し、業務の一部の休止・廃止、手順・行程の見直し等による効率化・業務量の減少、またはマニュアル等の作成による業務・作業手順の効率化のいずれかの結果が確認できること

- ① 育児休業中の業務分担を明確にし、上司等が業務代替者に代替業務の内容、賃金について、面談により説明していること
- ② 業務代替者に対して、代替業務に対応した賃金制度（業務代替手当など。職務内容、業務内容を評価するものに限る）を就業規則等に規定していること
- ③ 前記賃金制度に基づき、業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されていること 等

【育児休業等支援コース（代替要員確保時）】

- (10) 育児休業取得者を育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを就業規則等に規定していること
- (11) 前記 (5) で定める育児休業を取得させ、その間、以下すべてを満たす育児休業取得者の代替要員を確保すること
 - ① 育児休業取得者の職務を代替する者であること
 - ② 育児休業取得者と同一の事業所および部署で勤務していること
 - ③ 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること
 - ④ 新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者であること
 - ⑤ 確保の時期が、対象労働者（またはその配偶者）の妊娠の事実等について事業主が知り得た日以降であること 等

(12) 前記(10)に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として6ヶ月以上雇用すること

【育児休業等支援コース(職場復帰後支援 子の看護休業)】

(13) 労働協約または就業規則に定めるところにより、雇用する被保険者について、小学校就学の始期に達するまでの子の看護等のための休暇制度を整備していること(平成30年4月1日以降に新規または改正が対象。法を上回る措置としての制度に限る)

(14) 育児休業を1ヶ月以上取得した労働者に、育児休業から原職等への復帰後6ヶ月以内に(13)の制度に基づき、当該休暇制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者1人につき10時間以上取得させたこと(ただし当該労働者の配偶者が同一事業主に雇用され、休暇を取得している場合は、配偶者と合算した10時間以上であること)。

(15) 対象育児休業取得者を原職等復帰後、支給申請日までの間、雇用保険被保険者として6ヶ月以上継続雇用していること 等

【育児休業等支援コース(職場復帰後支援 保育サービス費用補助制度)】

(16) 労働協約または就業規則に定めるところにより、雇用する被保険者について、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービスの費用の一部を補助するための制度を整備していること(平成30年4月1日以降に新規または改正が対象)

(17) (育児休業を1ヶ月以上取得した労働者に、育児休業から原職等への復帰後6ヶ月以内に(16)の制度に基づき、当該費用補助制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者1人につき3万円以上補助したこと

(18) 「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」(内閣府)を受給していないこと

(19) 対象育児休業取得者を原職等復帰後、支給申請日までの間、雇用保険被保険者として6ヶ月以上継続雇用していること

※1 1事業主あたり延べ2人限り(有期契約労働者1人、期間の定めのない労働者1人)。< >は生産性要件を満たした場合。

※2 職場復帰時助成金は、育休取得時と同一の支給対象者の場合に支給。また、職場支援加算の支給額は1人19万円<24万円>。

③ 育児休業等支援コース(代替要員確保時)	
1人あたり	47.5万円<60万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合。支給対象者が有期契約労働者の場合、9.5万円<12万円>が加算。

改正前 20時間

④ 育児休業等支援コース(職場復帰後支援)	
制度導入	28.5万円<36万円>
制度利用	A: 看護休暇制度 1,000円<1,200円> ×時間 B: 保育サービス費用補助制度 実費の 2/3

※ < >は生産性要件を満たした場合。
※ 制度導入のみの申請は不可。AまたはBの制度いずれかについて1回のみ。

※ 制度利用は、3年以内5人まで。1企業当たりの上限は、A:200時間<240時間>、B:20万円<24万円>まで。

受給のための手続

いつ	① 育児休業等支援コース(育休取得時)	支給申請	育児休業開始日から起算して3ヶ月を経過する日の翌日から2ヶ月以内
	② 育児休業等支援コース(職場復帰時・代替要員確保時・職場復帰後支援)	支給申請	育児休業終了日の翌日から起算して6ヶ月を経過する日の翌日から2ヶ月以内
どこに	労働局雇用環境・均等部(室)		
なにを	支給申請	支給申請書、添付資料	

受給できる額

()は大企業の場合

① 育児休業等支援コース(育休取得時)	
1人あたり	28.5万円<36万円>
② 育児休業等支援コース(職場復帰時) ※2	
1人あたり	28.5万円<36万円> (19万円<24万円>)

ワンポイントアドバイス

- (1) 育休取得時の助成金を受給していない事業主は、職場復帰時の助成金を受給することができません。
- (2) 職場復帰加算について、育児休業取得者の業務を代替する者は複数でも差し支えないとされています。

6. 人材確保等支援助成金

(1) 外国人労働者就労環境整備助成コースの新設

【新設制度の概要】

外国人労働者を雇用する事業主であって、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備のために新たに就業規則等の多言語化等を行うための計画を策定・実施し、外国人労働者の職場定着の促進を図った事業主に対して、次のとおり助成する。

《支給額》

支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）

※ 目標達成助成（外国人労働者の離職率を1割以下にすること等）

※ 57万円を上限とする（生産性要件を満たした場合は72万円）。

雇用調整助成金とキャリアアップ助成金は併給が可能か？

【質問】

当社では有期社員を採用し、6か月後に正社員に転換しています。転換後さらに6か月経てば「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」を申請できるので準備もしていましたが、新型コロナウイルスの影響で休業することになりその社員は全く勤務できていません。

このような場合でも6か月経過すればキャリアアップ助成金を申請することはできますか？ちなみにこの期間、給料100%分の休業手当を支払う予定です。

【回答】

キャリアアップ助成金は休業等で勤務した日が11日に満たない場合、1か月としてみなすことができません。したがって、勤務した日が11日以上ある月が6か月以上となるまでは申請はできません。しかし、今回のように100%の休業手当を支給する場合は、勤務した日に含まれますので申請することができます。なお支給要件の1つである「賃金の5%以上の増加」は求められますのでそのあたり注意が必要です。

【質問】

キャリアアップ助成金の正社員化コースの対象者が何人おり、まだ正社員転換後6か月を経過していない中で、対象社員には新型コロナウイルスの影響で休業してもらっています。休業中は雇用調整助成金も申請するのですが、いずれも対象になるでしょうか。

【回答】

いずれも対象になるが、休業手当の支払方法により申請が異なる。キャリアアップ助成金正社員化コースでは、正社員転換後6か月経過後の賃金支給日から2か月以内が申請期限となっております。そして、この正社員化後6か月間においては、単に在籍しているだけでなく、賃金の支給対象日が11日以上あることで、1か月間在籍していたとカウントされることになっています。この間に休業日が発生した場合、休業日の賃金を「通常の賃金を100%の賃金を支給した場合」に限り、キャリアアップ助成金上も賃金対象支給日にすることができます。この際に注しなければならないのは、通常の賃金を100%した場合以外は対象にならないということです。例えば、通常であれば支給される手当を支給から除外していたり、支給率が99%以下であった場合です。特に注意なのが、「平均賃金の100%」を支給している場合であり、平均賃金だと、過去3カ月の給与総額を「暦日数」で割って単価を算出するため、通常の賃金よりも低くなる可能性が高いです。この場合だと、上記には当たらず出勤日に含めることはできないこととなります。

通常の賃金を100%の賃金以外の支給だったとしても、単純にこの11日に含めることができないだけであり、休業終了後から11日以上、賃金支給日がある月が6カ月経過した時点での申請は可能です。(有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。)
尚、雇用調整助成金はキャリアアップ助成金の申請有無にかかわらず、申請することが可能です。

以下、本回答の根拠となるQ&Aの抜粋です。

新型コロナウイルス感染症の影響等に係るキャリアアップ助成金の手続きに関するQ&A
(令和2年4月7日現在)

「正社員等への転換等の取組後6ヶ月が経過していない間に、当該社員が新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響で休業した場合の取扱いはどうなるのか。」

原則として、取組後6ヶ月が経過していない間に、当該社員が新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響による休業をした場合、勤務した日が11日以上ある月の6ヶ月分の賃金を支給するまで申請できません。ただし、勤務していない月であっても、給与が満額支払われている場合には、勤務をした日に含めることも可能です。

新型コロナウイルス感染症の影響等に係るキャリアアップ助成金の手続きに関するQ&A（令和2年4月7日現在）

Q-1 新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響で定められた支給申請期間に申請できません。どのようにすればよいですか。

A 例えば正社員化コースの場合は、転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者としての賃金を6ヶ月支給した日（※）の翌日から起算して2ヶ月以内を支給申請期間としています。支給申請期間内に助成金の支給を申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由（今回でいえば新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響）のやんだ後、1ヶ月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

Q-2 正社員等への転換等の取組後6ヶ月が経過していない間に、当該社員が新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響で休業した場合の取扱いはどうなるのか。

A 原則として、取組後6ヶ月が経過していない間に、当該社員が新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響による休業をした場合、勤務した日が11日以上ある月の6ヶ月分の賃金を支給するまで申請できません。

ただし、勤務していない月であっても、給与が満額支払われている場合には、勤務をした日に含めることも可能です。

また、有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。（「キャリアアップ助成金に関するQ&A」P9、Q-3もご覧ください）

（※）就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6ヶ月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）転換日又は直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日又は直接雇用日以降の最初の賃金締切日後6ヶ月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。

Q-3 新型コロナウイルスへの感染若しくは感染予防の影響で、事業所が休業するなど対応に追われ、キャリアアップ計画書や変更届の提出ができません。どのようにすればよいですか。

A 本来、取組を行う前にキャリアアップ計画書や変更届を提出していただく必要がありますが、当該理由（今回でいえば新型コロナウイルスへの感染若し

くは感染予防の影響)のやんだ後、7日以内にその理由を記した書面を添えて提出することができます。

7 II-2 賃金規定等改定コース

○ すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成します。

支給額

< > は生産性の向上が認められる場合の額、() 内は大企業の額

① すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が	1人～3人：1事業所当たり	95,000円	<12万円>	(71,250円<90,000円>)
	4人～6人：1事業所当たり	19万円	<24万円>	(14万2,500円 <18万円>)
	7人～10人：1事業所当たり	28万5,000円	<36万円>	(19万円 <24万円>)
	11人～100人：1人当たり	28,500円	<36,000円>	(19,000円<24,000円>)

② 一部の有期雇用労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合

対象労働者数が	1人～3人：1事業所当たり	47,500円	<60,000円>	(33,250円<42,000円>)
	4人～6人：1事業所当たり	95,000円	<12万円>	(71,250円<90,000円>)
	7人～10人：1事業所当たり	14万2,500円	<18万円>	(95,000円 <12万円>)
	11人～100人：1人当たり	14,250円	<18,000円>	(9,500円<12,000円>)

< 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人まで、申請回数は1年度1回のみ >

※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定した場合に①または②の助成額に加えて以下の助成額を加算

- ・すべての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>
- ・一部の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>

※ 中小企業において5%以上増額改定した場合に①または②の助成額に加えて以下の助成額を加算

- ・すべての賃金規定等改定：1人当たり23,750円<30,000円>
- ・一部の賃金規定等改定：1人当たり12,350円<15,600円>

} 改正

※ 上記において、職務評価を実施し、その結果を踏まえて賃金規定等を増額改定した場合に助成額を加算
1事業所当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) <1事業所当たり1回のみ>

対象となる労働者

○ 次の①から⑥までのすべてに該当する労働者が対象です。

① 労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部^{※1}の有期雇用労働者等に適用される賃金に関する規定または賃金テーブル^{※2}を増額改定した日(賃金規定等の増額を適用した日)の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月^{※3}以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

※1 雇用形態別または職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。 ※2 以下「賃金規定等」という。

※3 勤務をした日数が11日未満の月は除く。

② 増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて2%以上^{※4}昇給している者(中小企業において3%以上増額改定し、助成額の加算の適用を受ける場合にあっては、3%^{※4}以上昇給している者、中小企業において5%以上増額改定し、助成額の加算の適用を受ける場合にあっては、5%^{※4}以上昇給している者)であること。

※4 最賃法第14条および第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない。

Ⅱ-6 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、雇用する有期雇用労働者等に対して、社会保険の制度概要や加入メリット等の説明・相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組を行い、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

支給額

< > は生産性の向上が認められる場合の額、() 内は大企業の額

★ 1事業所当たり 19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>)

< 1事業所当たり1回のみ >

※措置該当日以降に新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の基本給を一定の割合以上増額した場合、基本給の増額割合に応じて以下の助成額を加算

★ 2%以上3%未満	: 1人当たり	19,000円	<24,000円>	(14,000円<18,000円>)
(追加) 3%以上5%未満	: 1人当たり	29,000円	<36,000円>	(22,000円<27,000円>)
5%以上7%未満	: 1人当たり	47,000円	<60,000円>	(36,000円<45,000円>)
7%以上10%未満	: 1人当たり	66,000円	<83,000円>	(50,000円<63,000円>)
10%以上14%未満	: 1人当たり	94,000円	<11万9,000円>	(71,000円<89,000円>)
14%以上	: 1人当たり	13万2,000円	<16万6,000円>	(99,000円<12万5,000円>)

< 支給申請上限人数は45人まで >

★ ※措置該当日以降に有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に助成額を加算

・ 1事業所当たり100,000円 (75,000円)

< 1事業所当たり1回のみ >

(延長) ※令和3年3月31日までの暫定措置となります。

対象となる労働者

- 次の①から⑤までのすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること。
- ② 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した日（以下「措置該当日」という。）の前日から起算して過去3か月以上の期間継続して有期雇用労働者等として雇用されていた者であること。
- ③ 措置該当日の前日から起算して過去3か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であつて、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

8. 障害者雇用安定助成金

(1) 各コースの改正概要

- ① 障害者職場定着支援コース助成金の見直し職場復帰支援又は中高年障害者への雇用継続支援の措置を講じる事業主に対して、現行の助成に加え、職務転換後の職務遂行に必要となる基本的な知識及び技術を習得するための研修を実施した場合に、その実施に要した経費に応じて助成することとする。

【改正後の内容】

上記の措置に加え、職務転換後の職務遂行に必要となる基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施した場合に、次に掲げる職場定着支援計画の初日から6か月ごとに区分した各期間における当該研修の実施に要した費用の区分に応じて2万円から9万円まで（中小企業事業主の場合は、3万円から12万円まで）を支給するものとする。

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) 一の期間において5万円以上 10万円未満 | 一人につき2万円
(中小企業事業主は3万円) |
| (2) 一の期間において10万円以上 20万円未満 | 一人につき4万5千円
(中小企業事業主は、6万円) |
| (3) 一の期間において20万円以上 | 一人につき9万円
(中小企業事業主は、12万円) |

14

《障害者雇用安定助成金》 障害者職場定着支援コース

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じたとき

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 対象労働者とは、次のいずれかに該当する者
 - 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 難治性疾患のある者
 - ⑥ 高次脳機能障害のある者

※措置（コース）ごとに対象労働者が違います。
- (3) 対象労働者に対し、職場定着支援計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けたこと
- (4) 計画期間内に職場定着に係る措置に取り組んだこと
- (5) 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過する日までの間に、事業主都合による解雇等をしていない、または特定受給資格者となる離職者を6%超、かつ4人以上離職させていないこと
- (6) 対象労働者を職場定着支援計画の期間を超えて雇用し、かつ、継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること
- (7) 本助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であること
- (8) 支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇していない事業主であること
- (9) 職場定着に係る措置の開始日以降において、当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けていない事業主であること
- (10) 次の7つのうちいずれかの措置（コース）を講じること
 - ① 労働時間の調整や通院または入院のための特別な有給休暇の付与を継続的に講じる「柔軟な時間管理・休暇取得」
 - ② 週の所定労働時間を延長する「短時間労働者の勤務時間延長」
 - ③ 有期契約労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する「正規・無期転換」
 - ④ 業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する「職場支援員の配置」
 - ⑤ 職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる「職場復帰支援」
 - ⑥ 中高年障害者に対し職場適応の措置を行い雇用を継続する「中高年障害者の雇用継続支援」
 - ⑦ 障害者の支援に関する知識等を習得させるための講習を雇用する労働者に受講させる「社内理解の促進」

受給できる額

() は大企業の場合

措置	受給できる額
①	8万円(6万円)
②	【身体・知的障害者(重度)、精神障害者】 20時間未満→30時間以上：54万円(40万円) 20時間未満→20時間以上30時間未満：27万円(20万円) 20時間以上30時間未満→30時間以上：27万円(20万円)
	【上記以外の障害者】 20時間未満→30時間以上：40万円(30万円) 20時間未満→20時間以上30時間未満：20万円(15万円) 20時間以上30時間未満→30時間以上：20万円(15万円)
③	【身体・知的障害者(重度)、精神障害者】 有期契約→正規：120万円(90万円) 有期雇用→無期：60万円(45万円) 無期雇用→正規：60万円(45万円)
	【上記以外の障害者】 有期契約→正規：90万円(67.5万円) 有期雇用→無期：45万円(33万円) 無期雇用→正規：45万円(33万円)
④	短時間労働者以外の者 月4万円(3万円) 短時間労働者 月2万円(1.5万円)
⑤	対象者1人あたり月6万円(4.5万円)
⑥	70万円(50万円)
⑦	講習に要した経費に応じて支給 5万円以上10万円未満：3万円(2万円)など

受給のための手続

いつ	実施計画	最初の措置を開始する日の前日から起算して1ヶ月前まで
	支給申請	計画に基づいて措置を実施し、各措置に定められた要件を満たした日の翌日以降にくる支給申請期間中に
どこに	都道府県労働局	
なにを	実施計画	職場定着支援計画、添付書類
	支給申請	支給申請書、添付書類

10. 認定訓練助成事業費補助金

(1) 認定訓練助成事業費補助金の特例措置の延長

- 東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについて、令和3年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

令和元年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

- 令和元年台風第19号により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについて、令和3年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

令和元年度までの暫定措置として、令和元年台風第19号により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

- 建設又は介護事業に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置について、令和3年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

人手不足分野（建設・介護）の認定職業訓練について、国と都道府県の補助額の合計が、補助対象経費の2/3又は国の補助対象基準額により算定して得た額のいずれか低い額に満たない場合、その不足額を補助する。

1 1. 不安定就労者再チャレンジ支援事業

(1) 不安定就労者再チャレンジ支援事業の創設

特に不安定な就労状態にある方の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる「不安定就労者再チャレンジ支援事業」について、職業訓練受講給付金の給付対象とするため、雇用保険法上の職業講習に位置付ける。

<主な支援内容>

- ・就職支援のためのセミナー
- ・キャリアコンサルティング など



- ・適性や希望に応じた職業紹介



- ・就職後の定着支援

(別紙参照)

対象者、支援メニュー、申込方法については、各地域の実施機関にお問い合わせください。

不安定就労者再チャレンジ支援事業 問合せ先一覧

都道府県	実施機関	ホームページ	電話番号
北海道	キャリアバンク株式会社	https://www.career-bank.co.jp/h-saichare/	011-281-7050
宮城	キャリアバンク株式会社	https://www.career-bank.co.jp/m-saichare/	022-393-6020
福島	株式会社ワールドネクスト	https://wnext.co.jp/rechallenge/	0120-03-0652
埼玉	キャリアバンク株式会社	https://www.career-bank.co.jp/s-saichare/	048-711-2209
東京	アデコ株式会社	https://mid-rechallenge.tokyo/	0120-777-534
	株式会社クオリティ・オブ・ライフ	https://www.tokyo-seisyain.com/	080-2204-3287
新潟	株式会社エムエス・オフィス	https://re-challenge-n.jp/	0258-30-1230
静岡	株式会社東海道シグマ	https://www.sigma-jp.co.jp/	054-272-0206
愛知	ヒューマンアカデミー株式会社	https://aichi-chance.net/	0120-016-455
京都	株式会社東京リーガルマインド	https://public.lec-jp.com/reChallenge-kyoto/	075-276-6864
大阪	株式会社東京リーガルマインド	https://public.lec-jp.com/reChallenge-oosaka/	06-7223-8997
広島	株式会社東京リーガルマインド	https://public.lec-jp.com/reChallenge-hiroshima/	082-502-1118
福岡	ヒューマンアカデミー株式会社	https://fukuoka-scc.com/	092-721-9670

1 2. 短期資格等習得コース事業

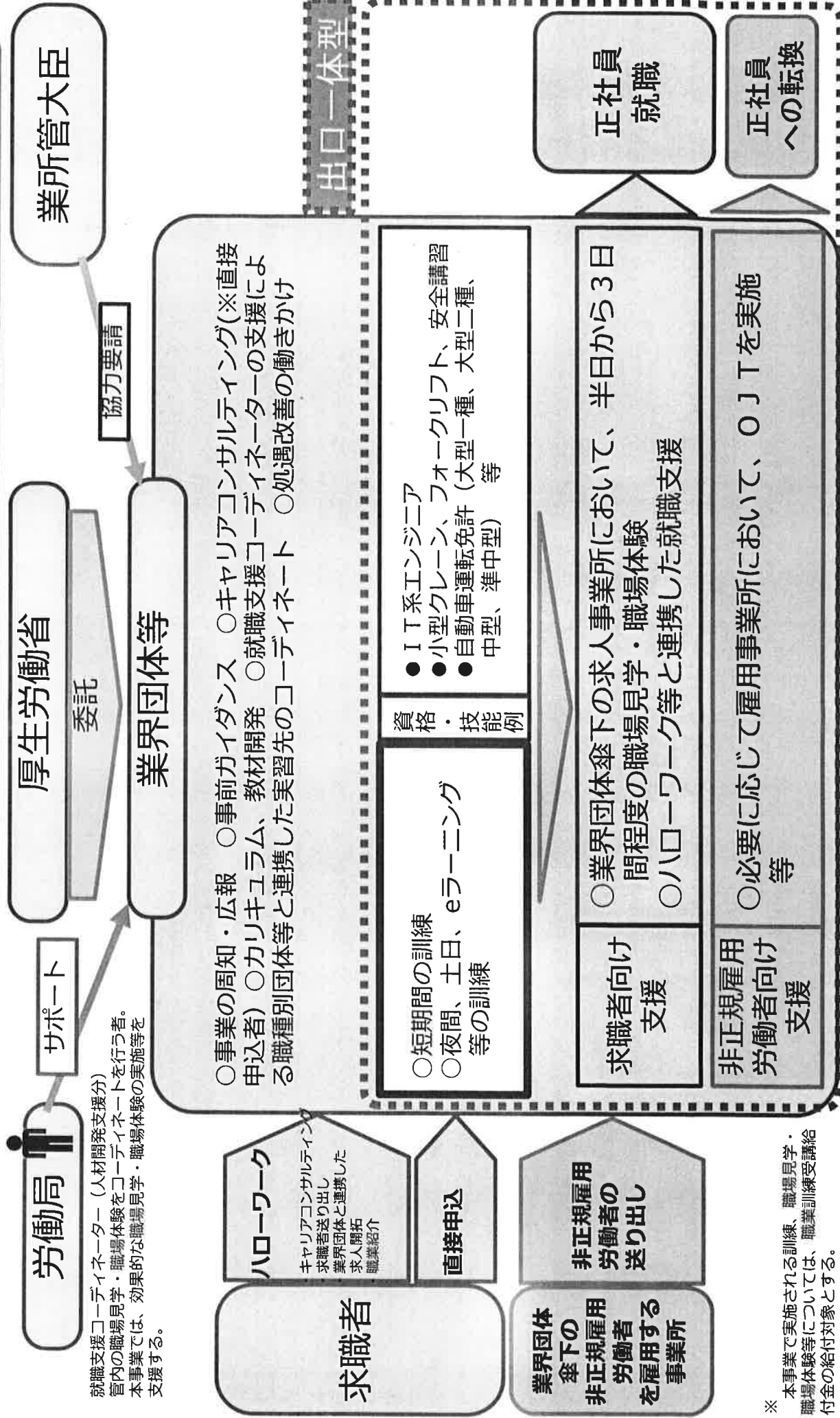
(1) 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業の創設

短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」について、職業訓練受講給付金の給付対象とするため、雇用保険法上の職業講習に位置付ける。

就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの創設

別添1

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。



就職支援コーディネーター (人材開発支援分) 管内の職場見学・職場体験をコーディネートを行う者。本事業では、効果的な職場見学・職場体験の実施等を支援する。

※ 本事業で実施される訓練、職場見学・職場体験等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

【実施団体】

No.	名称	業種	習得できる資格等	連絡先
1	(NPO 法人) 日本情報技術取引所	情報サービス業	プログラミング技能、ネットワーク・サーバ構築技能	0120-35-5522
2	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会	道路旅客運送業	普通自動車第二種運転免許	03-3239-1531
3	(公社) 日本バス協会	道路旅客運送業	大型自動車第二種運転免許	03-3216-4015
4	(一社) コンピュータソフトウェア協会	情報サービス業	IT検証技術者レベル1 情報ネットワーク・セキュリティ検定1級 等	03-3560-8440
5	(公社) 日本農業法人協会	農業	大型特殊自動車運転免許 等	03-6268-9500
6	全国油脂事業協同組合連合会	廃食油リサイクル業	エコ検定(環境社会検定試験)、 フォークリフト運転技能講習 等	03-6284-4977
7	(一社) 全国警備業協会	警備業	警備員検定	03-3342-5821
8	(公社) 全日本トラック協会	道路貨物運送業	大型自動車第一種運転免許 等	03-3354-1056
9	(一社) 徳島県設備業協会	設備工事業	CAD利用技術者試験 等	088-622-8241
10	(一社) 日本溶接協会	溶接(製造業全般)	JISに基づく溶接技能者資格	03-5823-6322
11	(一財) 建設業振興基金	建設業	小型移動式クレーン運転技能講習 等	03-5473-4595

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) 建設分野雇用管理制度助成コース助成金の改正概要

【現行制度の概要】

中小建設事業主が、雇用する登録基幹技能者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。

【改正後の内容】

中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者又は職業安定局長が登録基幹技能者と同等と認めた者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。一定の額及び助成額について、次のように見直す。

一定の額	助成額
5万円以上 10万円未満 (生産性要件に該当する場合)	33,200円 42,000円
10万円以上 (生産性要件に該当する場合)	66,500円 84,000円

2. 人材開発支援助成金

(1) 建設労働者技能実習コース助成金の延長

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である場合の賃金助成措置について、令和3年3月31日まで延長する。

【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、技能実習受講中に支払われた給与の一部を助成する。

各種助成金担当一覧（東京）

（令和2年4月1日現在）

助成金/奨励金種類	担 当	所在地・電話番号
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、三年以内既卒者等採用定着コース、障害者初回雇用コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース（旧安定雇用実現コース）、生活保護受給者等雇用開発コース） 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース） 労働移動支援助成金（再就職支援コース、早期雇入れ支援コース） 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、UIJターンコース、生涯現役起業支援コース） 地域雇用開発助成金 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース）	都内ハローワーク 又は 東京労働局 （ハローワーク助成金事務センター） 助成金第一係 （申請書受付はハローワーク） ※障害者雇用安定助成金のうち、障害者職場適応援助コースの申請受付は助成金事務センター ※中途採用等支援助成金のうち、UIJターンコース、生涯現役起業支援コースの申請受付は助成金事務センター	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎1階 ○特定求職者雇用開発助成金 03-5337-7413 ○トライアル雇用助成金 03-5337-7414 ○労働移動支援助成金 中途採用等支援助成金 03-5337-7415 ○障害者雇用安定助成金 03-5337-7417
雇用調整助成金	都内ハローワーク 又は 東京労働局 （ハローワーク助成金事務センター） 助成金第四係 （申請書受付はハローワーク）	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎1階 ○雇用調整助成金 03-5337-7418
人材確保等支援助成金 （旧：職場定着支援助成金） （旧：中小企業労働環境向上助成金（介護労働環境向上奨励金）） キャリアアップ助成金 人事評価改善等助成金（30.3.31まで）	都内ハローワーク 又は 東京労働局 （ハローワーク助成金事務センター） 助成金第二係 （申請書受付はハローワーク）	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎3階 ○キャリアアップ助成金 03-5332-6923 ○人材確保等支援助成金 03-5332-6924
人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） （特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース、障害者職業能力開発コース） 建設労働者確保育成助成金（30.3.31まで） 企業内人材育成推進助成金（28.3.31まで）	東京労働局 （ハローワーク助成金事務センター） 助成金第三係 （申請書受付は助成金事務センター）	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎2階 ○人材開発支援助成金 ・特定・一般訓練コース 03-5332-6925 ・特別育成訓練コース 03-6894-7072 ・旧制度導入コース 03-5332-6926 ・建設労働者関連コース 03-5332-6927
障害者雇用納付金制度に基づく助成金 65歳超雇用推進助成金	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部	墨田区江東橋2-19-12 03-5638-2284 （窓口サービス課）
両立支援等助成金 働き方改革推進支援助成金 （旧：時間外労働等改善助成金） 業務改善助成金	東京労働局雇用環境・均等部 企画課 （※）テレワークコースのみ テレワーク相談センターへ （0120-91-6479）	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階 03-6893-1100