

令和4年5月14日（土）

令和4年度各種助成金等の 変更点について

いしわ社会保険労務士事務所

所長・社会保険労務士

石和 信人

目次：

1. 65歳超雇用推進助成金
2. 中途採用等支援助成金
3. 両立支援等助成金
 - ※働くパパママ育休取得応援奨励金（東京都）
4. 人材確保等支援助成金
5. キャリアアップ助成金
6. 人材開発支援助成金
7. 通年雇用助成金
8. 認定訓練助成事業費補助金
9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

1-1. 65歳超雇用推進助成金

【改正後の内容】

⇒措置を講じた日から起算して、**6か月前の日から支給申請日の前日までの間に**、労働協約又は就業規則において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条又は第9条第1項の規定と**異なる定めをしていないこと**を支給要件として追加

1-1. 65歳超雇用推進助成金

【改正後の内容】

申請受付期間

※ 令和4年度より、申請受付期間の考え方が変わりました。

- A~Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から5開庁日（行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日）は除く）までに、「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「機構」という。）に支給申請してください。
- なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

1-2. 65歳超継続雇用促進コース

【改正後の内容】

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

60歳以上 被保険者数	措置内容	65歳	66~69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
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

1-3. 65歳超継続雇用促進コース

【改正後の内容】

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

60歳以上 被保険者数	措置内容	66～69歳	70歳以上
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

1-4. 65歳超継続雇用促進コース

【改正後の内容】

【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

2. 中途採用等支援助成金

【改正後の内容】

生涯現役起業支援コース

⇒**令和3年度限りで廃止**

(令和4年度は経過措置分のみ実施)

3-1. 両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

3-1. 両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

3-1. 両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

I 男性労働者が育児休業を取得した場合

男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合に対する助成を見直します。

	変更前(育児休業取得)	変更後(第1種) <i>New</i>
主な要件	<ul style="list-style-type: none"> ・男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと。 ・男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。 <p>※対象の男性労働者に対して、育児休業の取得を個別に後押しする取組を行った場合、加算して支給(個別支援加算)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。 ・男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。 <p>※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)。</p>
対象	大企業、中小企業	中小企業のみ
助成額	人数、育児休業取得期間に応じて変動	20万円(1事業主1回限り) ※代替要員加算:20万円(代替要員が3人以上の場合45万円)

3-1. 両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

Ⅱ 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合 New

上記第1種の支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成（第2種）を新設します。

	変更前	変更後
主な要件	(新設)	<ul style="list-style-type: none">・第1種の支給を受けていること。・育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。・育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。・男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。・育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること。
対象	(新設)	中小企業のみ
助成額	(新設)	育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから <ul style="list-style-type: none">・1年以内:60万円<75万円>・2年以内:40万円<65万円>・3年以内:20万円<35万円> ※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

3-1. 両立支援等助成金（子育てパパ支援助成金）

Ⅲ 男性労働者が育児目的休暇を取得した場合

育児目的休暇を取得した場合に対する助成は廃止します。

3-2. 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

- ①育児取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

3-2. 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス 感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

3-2. 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

【改正後の内容】

育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合の助成について育児休業中の被保険者の業務の代替要員を確保せず、業務の効率化、周囲の労働者等により当該業務をカバーした場合の**加算（職場支援加算）を廃止**

※働くパパママ育休取得応援奨励金（東京都）

働くパパ
コース

育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、男性従業員に育児休業を取得させた都内企業等対象（企業・法人規模不問）

育児休業15日取得 **25万円支給**
15日取得以降15日ごとに25万円加算 **上限300万円**（一事業者1回のみ）

特例措置 従業員数300名以下の中小企業等には、条件により特例措置あり

働くママ
コース

就業継続しやすい職場環境を整備し、女性従業員に育児休業を取得させた都内中小企業等対象（従業員数300名以下の企業・法人）

125万円支給（一事業者1回のみ）

※働くパパママ育休取得応援奨励金（東京都）



奨励の対象となる従業員、育児休業取得要件

都内在勤の男性従業員（雇用保険被保険者）が、子が2歳に達するまでに15日以上の育児休業を取得し、復帰後3か月以上継続雇用されていること

環境整備要件 次のいずれかの取組を行ったこと

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）
- ③従業員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④従業員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

中小企業等を対象とする特例措置

- ①子の出生後8週の期間に30日以上の育児休業を取得した場合、奨励額に一律20万円を加算
- ②子の出生後8週の期間に初回の育児休業を取得した場合、2回目の育児休業期間を初回の育児休業期間と合算して申請可能（合算可能な2回目の育児休業は令和4年9月30日までに開始したものに限り）

※働くパパママ育休取得応援奨励金（東京都）



ママコース



奨励の対象となる従業員、育児休業取得要件

都内在勤の女性従業員（雇用保険被保険者）が、子が1歳に達するまでに育児休業を開始し、1年以上取得した後、復帰後3か月以上継続雇用されていること



環境整備要件

- 復帰するまでの間に復帰支援として面談を1回以上かつ復帰に向けた社内情報・資料の提供を定期的に行ったこと
- 育児・介護休業法に定める制度を上回る取組について、令和4年4月1日以降、いずれかを就業規則に整備したこと
 - ① 育児休業期間の延長
 - ② 育児休業延長期間の延長
 - ③ 看護休暇の取得日数の上乘せ
 - ④ 中抜けありの時間単位の看護休暇導入
 - ⑤ 育児による短時間勤務制度の利用年数の延長

※働くパパママ育休取得応援奨励金（東京都）

申請期間

育児休業から復帰後3か月経過した翌日から2か月以内または令和5年3月31日のいずれか早い日まで ※ただし、予算の全額が執行されると終了となります

過去に「働くパパママ育休取得応援奨励金」を受給していない企業が申請できます！

※申請コースが異なる場合は申請可能

3-3. 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

【改正後の内容】

- ・対象事業主の要件に不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を示し労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であることを追加
- ・長期休暇の加算に係る助成金の支給について、1事業主あたり1人までの支給に限ること

3-4. 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

【改正後の内容】

介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症
対応特例）については、令和4年度末まで延長

3-5. 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース助成金）

【改正後の内容】

女性活躍加速化コース助成金については、令和3年度限りで廃止
(令和4年度は経過措置分のみ実施)

3-6. 両立支援等助成金

【改正後の内容】

- へ) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による
休暇取得支援コース助成金の期限延長
⇒対象期間を、令和5年3月31日まで延長

4-1. 人材確保等支援助成金

【改正後の内容】

建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の新設

【新制度の概要】

若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手確保・育成や魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備を図ることを目的として、建設事業主団体がその構成員等を対象に建設キャリアアップシステム等の普及促進に向けた事業を実施した場合に助成。

《対象となる事業》

- ・建設キャリアアップシステムの技能者登録料等の全部又は一部の補助
- ・建設キャリアアップシステム登録等に係る申請手続の支援
- ・就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

4 - 1. 人材確保等支援助成金

【改正後の内容】

建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の新設

《支給額》

事業に要した経費の額の2分の1（中小建設事業主団体は3分の2）

4 - 2. 人材確保等支援助成金

【改正後の内容】

建設分野雇用管理制度助成コース

⇒ **令和3年度限りで廃止**

5-1. キャリアアップ助成金（正社員化コース）

【改正後の内容】

有期契約労働者及び派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止

一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

【変更前】

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円 **（廃止）**
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

【変更後】

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

拡充

人材開発支援助成金における特定の訓練の修了後に正社員化した場合の加算の対象となる訓練に「人への投資促進コース」の対象となる訓練（情報技術分野実習併用職業訓練を除く。）を追加します。

5-2. キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）

【改正後の内容】

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を廃止します。

5-3. キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

【改正後の内容】

支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。

旧制度	
助成対象制度	① 賞与
	② 家族手当 （廃止）
	③ 住宅手当 （廃止）
	④ 退職金
	⑤ 健康診断制度 （廃止）

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須
（同額または同一の算定方法）



新設制度	
①	賞与
②	退職金

※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可
（正社員との共通化は必須ではない）

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

5-3. キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

【改正後の内容】

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

■ 支給額

1事業所当たり38万円<48万円>（28万5,000円<36万円>）

<1事業所当たり1回のみ>

■ 加算措置

同時に導入した場合

1事業所当たり16万円<19万2,000円>（12万円<14万4,000円>）

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合

⇒ 1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合

⇒ 1事業所当たり54万円<67.2万円>（40.5万円<50.4万円>）

5-4. キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）

【改正後の内容】

支給要件の緩和および時限措置の延長

社会保険の適用拡大を更に進めるため、以下の措置を取ります。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和（週5時間以上 → **週3時間以上**）
- 助成額の増額措置等を**延長**（令和4年9月末 → **令和6年9月末**（予定））

・ 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合⇒ **3時間以上5時間未満延長した場合の加算を廃止**

・ 加えて1時間以上2時間未満及び2時間以上3時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額

5-4. キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）

【改正後の内容】

支給額の見直し

《支給額》

3時間以上 ⇒ 1人当たり22.5万円〈28.4万円〉（16.9万円〈21.3万円〉）

1時間以上2時間未満（10%以上昇給）

⇒ 1人当たり5.5万円〈7万円〉（4.1万円〈5.2万円〉）

2時間以上3時間未満（6%以上昇給）

⇒ 1人当たり11万円〈14万円〉（8.3万円〈10.5万円〉）

・本コースにおける全ての暫定措置を令和6年9月30日まで延長

※1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

非正規雇用労働者定義の変更

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

Q-3 正社員転換後6か月の間に、賞与や昇給の実績がないのですが、支給対象になりますか。

A-3 正社員に適用される就業規則等に「賞与または退職金制度」かつ「昇給」の規定を確認することができれば、支給対象となり得ます。ただし、就業規則等に沿った運用がなされていない場合（例：6月に賞与支給のはずが、当該月に支給されていないなど）、必要に応じて合理的な説明を求める場合があります。

5-1. キャリアアップ助成金（正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

＜非正規雇用労働者定義の変更について＞

Q-7 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」について、具体的に教えてください。

A-7 基本給、賞与、退職金、各種手当等については、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

なお、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）に転換する場合は、就業規則等上に「契約期間の定め（※）」が必要です。当該定めがない場合は、雇用契約書上有期雇用労働者であっても、無期雇用労働者と見做します（有期→正規の申請であっても、無期→正規として支給決定）。

※「契約期間の定め」の例

（就業規則上契約期間が定められているケース）

契約社員の雇用契約期間は1年とする。→○

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

Q-8 正社員と非正規社員の別が就業規則で明らかになっていません。この場合は支給対象になりますか。

A-8 正社員と非正規雇用労働者の別が明らかになっていない場合は、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」であることを確認することができないため、支給対象外となります。

例えば、「適用範囲」等の条文において、「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項については別に定める」と、非正規を別規定にしている場合や、正規・非正規で就業規則が一体となっていたとしても「雇用形態」等の条文において、「正社員」「契約社員」「パート」が区別して規定されている場合は、「正規」「非正規」で区別されているものと見做します。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

Q-9 就業規則には「個別の雇用契約書で定める」と記載し、各従業員と賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の雇用契約を締結している場合も支給対象になりますか。

A-9 就業規則等において、正社員と非正規雇用労働者との間の賃金の額または計算方法の違いを確認することができない場合は支給対象外となります。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

Q-10 令和4年6月1日に就業規則を改正し、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分」の契約社員就業規則を作成しました。令和4年3月1日雇い入れた契約社員を令和4年10月1日に正社員転換しました、支給対象になりますか。

A-10 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則」の適用を6か月以上受けて雇用してないため、支給対象外となります。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

Q-12 正社員転換後に一定期間試用期間を設けています。支給対象になりますか。

A-12 令和4年9月30日までの転換等の場合は、「正社員待遇が適用されていない（試用期間中は賃金が低いなど）正社員としての試用期間中の者」に限り、正社員とは見做さないこととしています。

しかし、令和4年10月1日以降に転換等を実施する場合は、正社員待遇の適用の有無に関わらず、正社員転換後に試用期間中を設けている場合は、当該期間は正社員と見做しません。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】正社員化コース(全体) について

Q-3 他の助成金により雇用した労働者を転換した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-3 たとえば、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）や、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価制度改善等助成コース）等のように、継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件となっている助成金や有期雇用労働者であっても一定の要件（1年の有期労働契約を反復更新しており事実上期間の定めなく雇用されている場合など）のもとで無期雇用労働者と同等とみなす助成金の支給対象となった労働者を転換する場合、仮に当該労働者が1年ごとの契約更新による有期雇用労働者であっても無期雇用労働者とみなすことから、無期雇用労働者から正規雇用労働者（多様な正社員を含みます。）へ転換する場合のみ支給対象となります。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】正社員化コース(全体) について

Q-5 正規雇用労働者への転換制度を規定し、就業規則等に転換の要件として「勤続1年以上」と規定しながら、勤続1年未満で所属長の推薦を受けて転換した場合は、本コースの正社員化コースの対象となるのでしょうか。なお、就業規則等に例外的な取扱いについての規定はありません。

A-5 就業規則等に例外的な取扱いについての規定がない場合は、客観的に確認可能な要件とは言えないことから、本コースの対象となりません。

5-5. キャリアアップ助成金（正社員・障害者正社員化コース）

【改正後の内容】正社員化コース(全体) について

Q-7 正規雇用労働者に転換後6か月の賃金を支給した日が、キャリアアップ計画期間を過ぎている場合でも支給を受けられるのでしょうか。

A-7 キャリアアップ計画期間内に正規雇用労働者に転換されたのであれば、支給対象となります。

6 - 1. 人材開発支援助成金（特定訓練コース）

【改正後の内容】

以下を対象事業主の要件として追加

- ・労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的
に実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保（セルフ
・キャリアドック）に係る措置を規定していること

※セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主に対する助成率を
引き上げる取扱いについては、令和3年度限りで廃止

6 - 1. 人材開発支援助成金（特定訓練コース）

【改正後の内容】

- ・ グローバル人材育成訓練に対する助成⇒令和3年度限りで廃止
- ・ 特定分野認定実習併用職業訓練に対する助成⇒令和3年度限りで廃止
- ・ 認定実習併用職業訓練におけるOJT実施助成額について、1人1時間当たりの助成額から1人1訓練当たりの助成額に改める

6 - 1. 人材開発支援助成金（特定訓練コース）

【改正後の内容】

	企業規模	OJT 実施助成額 (1人1訓練当たり)	
			生産性要件
認定実習併用職業訓練	中小企業事業主以外	11万円	14万円
	中小企業事業主	20万円	25万円

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

制度の追加

令和4年度から、休暇制度のほかに「教育訓練短時間勤務等制度」を新たに助成対象の制度に加えました

令和3年度

教育訓練休暇制度
(3年間5日以上 of 休暇)

長期教育休暇制度
(30日以上 of 休暇)



令和4年度

教育訓練休暇制度

長期教育休暇制度

教育訓練短時間勤務等制度 **NEW!!**

事業主以外が行う教育訓練等を受けるために必要な所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除（制度利用開始日の前日以前3か月間の1月の平均の所定外労働時間が15時間以上である者に対して、これを免除する場合に限る）を措置し、自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発および向上を促進する制度

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

教育訓練短時間勤務制度の「対象事業主」

- ・ 被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な教育訓練短時間勤務制度を新たに導入する事業主であること
- ・ 教育訓練短時間勤務制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること
- ・ 事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、教育訓練短時間勤務制度の導入及び適用に係る計画（以下「制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること
- ・ 制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

教育訓練短時間勤務制度の「対象事業主」（つづき①）

- ・ 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外であること

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

教育訓練短時間勤務制度の「対象事業主」（つづき②）

- ・ 制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第13条第3項に規定する特定理由離職者又は同法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められること。
- ・ 制度導入・適用画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該制度導入・適用計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備していること。
- ・ 能開法第12条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

- ・ 教育訓練短時間勤務制度

«支給額»

経費助成：20万円〈24万円〉

※ 〈〉 は生産性要件を満たした場合の金額

«対象労働者»

雇用保険法第4条に規定する被保険者（有期契約労働者等を含む）

6 - 2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

見直し

- ・ 教育訓練休暇付与コース内の各制度の適用労働者について、有期契約労働者等を追加
- ・ 教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度の適用労働者については雇用保険法第4条に規定する被保険者とする
- ・ 中小企業等担い手育成訓練に対する助成⇒**令和3年度限りで廃止**

6-2. 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

【改正後の内容】

長期教育訓練休暇制度の拡充

長期教育訓練休暇制度（30日以上）の助成メニューについては、令和3年度においても実施してきましたが、国民の方からのご提案をもとに、「人への投資促進コース」に新たに位置づけるとともに、助成内容を拡充しました。

令和3年度までの内容	人への投資促進コース（令和4年度～）
賃金助成 2人まで	賃金助成 人数制限を撤廃
新たに制度を導入した事業主のみ対象	既に制度を導入した事業主も、一定の要件で賃金助成の対象
休暇の取得開始から「1年以内」に30日以上 の休暇を付与することが必要	「1年以内」の要件撤廃

6-3. 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

【改正後の内容】

見直し

- ・有期実習型訓練におけるOJT実施助成額について、1人1時間当たりの助成額から1人1訓練当たりの助成額に改める。

	企業規模	OJT 実施助成額 (1人1訓練当たり)	
			生産性要件
有期実習型訓練	中小企業事業主以外	9万円	12万円
	中小企業事業主	10万円	13万円

6-4. 人材開発支援助成金（自発的職業能力開発訓練の創設）

【改正後の内容】

令和4年度から施行される「人への投資促進コース」において、新たに「**自発的職業能力開発訓練**」を創設しました。労働者が自発的に実施する訓練の経費に対する助成となります。

このため、例えば、教育訓練休暇制度などを導入し、訓練を実施した場合には、本パンフレットの助成メニューの制度導入助成・賃金助成と、「**自発的職業能力開発訓練**」の訓練経費に対する助成を併給できる場合があります

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成の新設(助成率30%)

6-4. 人材開発支援助成金（自発的職業能力開発訓練の創設）

【改正後の内容】

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

7. 通年雇用助成金

- ・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

8. 認定訓練助成事業費補助金

- ・ 認定訓練助成事業費補助金の暫定措置の廃止

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係る施設費等の補助率の引上げについては、**令和3年度限りで廃止**

9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

デジタル・グリーン分野及びこれに関連する分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、高年齢者、母子家庭の母等、就職氷河期世代不安定雇用者、生活保護受給者、障害者などの方を対象労働者として継続して雇い入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合に、支給額が高額となる新コースを創設しました。



支給申請の手続き

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です。

申請には、対象労働者の従事する業務内容や雇用管理改善・職業能力開発への取り組み等を記載した計画書と報告書の提出が必要です。

このコースを受給する場合、対象労働者の雇入れ日から「**1か月以内**」に計画書を提出する必要があります。ただし、雇入れ日が**2022年5月31日まで**の場合、**2022年7月31日まで**計画書の提出が可能です。

9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

支給額

対象労働者	既存コースの支給額	新コースの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等 生活保護受給者等 等	30[20]万円×2期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×2期 (37.5[22.5]万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者	30万円×2期 (25万円×2期)	45万円×2期 (37.5万円×2期)
65歳以上の高年齢者	35[25]万円×2期 (30[20]万円×2期)	52.5[37.5]万円×2期 (45[30]万円×2期)
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	30[20]万円×4期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×4期 (37.5[22.5]万円×2期)
重度障害者等（重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者）	40[20]万円×6[4]期 (33[15]万円×3[2]期)	60[30]万円×6[4]期 (50[22.5]万円×3[2]期)

- ・ [] 内は短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）を雇い入れた場合の支給額です。
- ・ () 内は中小企業以外の企業に対する支給額です。
- ・ 助成金額が貸金総額を超える場合には、貸金総額が上限となります。

9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

「成長分野等の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野等の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務の内容で判断します。

デジタル、DX化やグリーン、カーボンニュートラル化に資する業務（以下、成長分野等の業務）に従事させる場合が対象です。該当・非該当の考え方は以下のとおりです。

該当する	<ul style="list-style-type: none">■ 「成長を新しく生み出す」 デジタル等の製品や技術を新たに生み出すために直接必要な業務 例：デジタル等の製品・技術の開発 製造等（ウェブ制作・ウェブデザインなどを含む）や これと一連の業務（実験、テストなど）■ 「成長に直接寄与する」 デジタル等の製品や技術を新たに生み出すものではないが、デジタル化等の拡大に資するものと評価できる業務 例：デジタル等の製品や技術のインフラ整備 メンテナンス、営業・販売等の業務
該当しない	<ul style="list-style-type: none">■ デジタル等の製品や技術を使用するが、主な業務内容が成長分野と関連性が低い等 →デジタル化等の拡大につながらないため該当しない 例：デジタル製品を使用した事務業務 デジタル製品や技術を扱う会社の警備・清掃業務 電気自動車を利用した配送業務等

9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

該当する代表的な業務例

デジタル化 DX化	ソフトウェア・アプリの設計開発業務 ネットワークの設定・デジタル機器の運用保守業務 自社デジタル製品の営業販売業務 自社業務のDX化業務 など
グリーン化 カーボンニュートラル化	次世代太陽光電池の技術開発業務 バイオマス素材製品の製造業務 ZEHの建設業務 電気自動車の販売業務 など

具体的な判断例

- 社内DXによって変革された経理システムを使用するだけの事務職員の業務
→単にDX化されたシステムを使用しているのみであり、行っている業務をデジタル化、DX化していなければ、該当しない。
- ソフトウェア開発業務を行うが事務作業も行うような場合
→対象労働者の主な業務内容がデジタル化等に資するものといえる場合は該当する。

9. 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

(イ) 雇用管理改善

- a 諸手当制度
- b 研修制度
- c 健康づくり制度
- d メンター制度
- e 短時間正社員制度
- f 人事評価制度
- g 賃金表の作成
- h テレワーク環境の整備
- i その他雇用管理改善に資する制度

(ロ) 職業能力開発

- a 事業主による職業訓練の実施
- b 他社が実施する教育訓練の受講機会の提供
- c 職業能力検定の受検機会の提供
- d 実習併用職業訓練の実施
- e キャリアコンサルティング機会の提供
- f 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇の付与
- g 事業内職業能力開発計画の作成
- h 事業内職業能力開発推進者の設置
- i 熟練技能等の習得の促進
- j その他職業能力開発に資する取組の実施

ご清聴ありがとうございました。