

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について

1. 概要

平成 28 年度予算の成立に伴い、雇用保険法に基づく雇用保険二事業について、支給額等の見直し等を行うもの。見直し等の対象となるのは以下の助成金であり、見直し等の内容の詳細は別紙のとおり。

1. 労働移動支援助成金
2. 高年齢者雇用安定助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）
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. 障害者トライアル雇用奨励金
9. 生涯現役起業支援助成金
10. キャリア形成促進助成金
11. 認定訓練助成事業費補助金
12. 通年雇用奨励金
13. 建設労働者確保育成助成金

2. 根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 2 項

3. 施行期日等

平成 28 年 4 月 1 日 公布・施行（予定）

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】

I. 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改正

1. 労働移動支援助成金

(1) 再就職支援奨励金の見直し

- 休暇付与支援の日額について中小企業は7,000円から8,000円に、大企業は4,000円から5,000円に引き上げるとともに、支給日数の上限を90日から180日に延長する。

【現行制度の概要】

再就職援助計画の対象者等について、再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に費用を負担して委託し、又は求職活動のための休暇を付与し、その休暇日に通常支払う賃金額以上を支払った事業主に対して、当該委託に要する費用の一部や休暇付与に係る賃金の一部として次のとおり助成

- ① 再就職支援に要した委託費用（1の事業主につき、最大500人まで支給）

		助成率	
		中小企業事業主以外 (うち45歳以上の対象者)	中小企業事業主 (うち45歳以上の対象者)
通常分 (上限 60万 円)	ア再就職支援 委託時	10万円	10万円
	イ再就職 実現後	委託総額からアの額を 引いた額の1/2(2/3)	委託総額からアの額を 引いた額の2/3(4/5)
職業訓練(上限18万円)		6万円/月(最大で3か月分)を上乗せ	
グループワーク		3回以上実施で1万円を上乗せ	

- ② 再就職活動のための休暇付与に係る賃金額

	中小企業事業主以外	中小企業事業主
休暇付与(上限90日分)	4,000円/日	7,000円/日

(2) 受入れ人材育成支援奨励金の見直し

① 早期雇入れ支援

- 離職を余儀なくされた労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた場合の支給額を一人当たり30万円から40万円に引き上げる。

【現行制度の概要】

再就職援助計画の対象者等を離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇用した事業主に対し、一人当たり30万円を助成（1の事業主につき、最大500人まで支給）

② 人材育成支援

- 対象者を移籍等により受け入れ、訓練を実施した場合の助成については、新設するキャリア希望実現支援助成金へ移管する。

【現行制度の概要】

再就職援助計画対象者等を期間の定めのない労働者として、雇入れ又は移籍等により受け入れて、当該労働者に対し訓練（Off-JT又はOff-JT+OJT）を実施した事業主に対し、次のとおり助成

- ・Off-JTに対する助成：訓練に係る賃金及び経費相当分を支給
1 訓練コース当たり1人につき、賃金助成として1時間800円（1200時間を限度）、経費助成として30万円を上限に支給
- ・OJTに対する助成：訓練に係る実施費用相当分を支給
1 訓練コース当たり1人につき、1時間700円（680時間を限度）

（3）キャリア希望実現支援助成金の新設

① 生涯現役移籍受入支援

- 生涯現役企業（65歳を超えて働くことのできる企業）が自発的にキャリアチェンジを希望する40歳以上60歳未満の労働者を移籍により受け入れた場合に一人当たり40万円を助成する（1の事業主につき、最大500人まで支給）。

② 移籍人材育成支援

- 受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）より移管する。

2. 高年齢者雇用安定助成金

（1）高年齢者活用促進コースの見直し

- 助成対象に健康診断を実施するための制度の導入を追加する（制度導入に要した経費を30万円とみなす。）。
- 65歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主又は高年齢者の生産性を向上させるために必要な機械設備、作業方法、作業環境の導入等を実施した事業主にあつては、60歳以上の被保険者1人当たりの上限額を現行の20万円から30万円に引き上げる。

- 66歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は66歳以上の継続雇用制度の導入（この場合において、定年は65歳以上）の措置を実施した場合、措置に要した経費を100万円とみなす。

【現行制度の概要】

高年齢者の活用促進のための環境整備として、新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出、高年齢者の作業を容易にするために必要な機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善、雇用管理制度の整備、定年の引上げ等の措置を実施した事業主に対して、要した費用の2分の1（中小企業事業主は3分の2）を助成する。

ただし、60歳以上の被保険者1人当たり20万円（労働力の確保を図る必要がある分野に係る事業を営む事業主にあつては、30万円）を上限（上限1,000万円）とする。

また、70歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は70歳以上の継続雇用制度の導入（この場合において、定年は65歳以上）の措置を実施した場合、措置に要した経費を100万円とみなす。

（2）高年齢者無期雇用転換コースの創設

50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換した場合に対象労働者1人（上限10人）につき40万円（中小企業事業主は50万円）を助成する。

3. 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）

高年齢者雇用開発特別奨励金の見直し

- 高年齢者雇用開発特別奨励金の支給額を次のとおり拡充する。

※（）内は中小企業事業主以外

対象労働者	現行の支給額	拡充後の支給額
短時間労働者以外	60万円（50万円）	70万円（60万円）
短時間労働者	40万円（30万円）	50万円（40万円）

4. 地域雇用開発助成金

沖縄若年者雇用促進奨励金の見直し

- 対象事業所の事業主に係る2年目の支給要件について、次の点を追加する。
 - ・ 対象期間に雇い入れた沖縄若年求職者のうち、一定割合以上のものについて、
 - ア 期間の定めのない労働契約を締結
 - イ 一週間の所定労働時間を通常の労働者と同一とする
 - ウ 通常の労働者と同一の労働協約又は就業規則等に定める賃金制度を適用

- 助成金の2年目の支給額について、賃金の額に相当する額の1/4（中小企業事業主は1/3）を1/3（中小企業事業主は1/2）に引き上げる。

【現行制度の概要】

沖縄県の区域内において300万円以上の事業所を設置又は整備し、県内に居住する35歳未満の求職者を3人以上雇い入れその定着を図る事業主に対し、支払った賃金の額に相当する額の1/4（中小企業事業主は1/3）を1年間助成する。また、雇い入れた求職者等の定着の状況が特に優良であると認められる場合は2年間助成する。

5. 両立支援等助成金

(1) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の見直し

- 平成28年度においては、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始予定であることを踏まえ、当助成金の新規受付を停止する（既に運営費を受給中の施設については、これまでどおり運営費の支給を行う。）。
- 運営費の支給期間を5年から10年に延長する。

【現行制度の概要】

一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築若しくは建て替えを行った事業主又は事業主団体に対して、その費用の一部を助成する。

《限度額》

- ・設置費、増築費（建替え） 1,500万円（中小企業2,300万円）
- ・増築費（増築） 750万円（中小企業1,150万円）
- ・運営費 1,360万円（中小企業1,800万円）

体調不良児を預かる場合、165万円を加算

- ※1 設置費及び増築費については、2回（初年度及び3年度目から5年度目までのいずれかの年度）に分けて支給
- ※2 運営費については、運営開始後5年間支給

(2) 出生時両立支援助成金の創設

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ、配偶者の出産後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に次のように支給する。

- ・職場風土作りに取り組み、初めて育児休業取得者が発生した場合
 - 大企業 30万円
 - 中小企業 60万円

- ・ 2人目以降の育児休業取得者が発生した場合に 15 万円

- ※ 1 支給回数 1 年度につき 1 回

- ※ 2 支給対象期間 平成 33 年 3 月 31 日まで

(3) 介護支援取組助成金の創設

仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に 60 万円支給（※）する。

- ※ 1 事業主につき 1 回限り支給

(4) 中小企業両立支援助成金の見直し

① 代替要員確保コースの見直し

- 支給単価を 1 人当たり 30 万円から 50 万円に引き上げる。

- 育児休業を取得した期間雇用者が期間の定めのない労働者として復職した場合に 10 万円加算する。

【現行制度の概要】

育児休業取得者が、育児休業終了後、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を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に 30 万円（※ 3）支給する。

- ※ 1 1 事業主当たり 5 年間、1 年度延べ 10 人まで

- ※ 2 くるみん取得企業においては、1 事業主当たり平成 37 年 3 月 31 日までの間に延べ 50 人まで

- ※ 3 育児休業取得者が期間雇用者の場合は 10 万円加算

② 期間雇用者継続就業支援コースの廃止

- 期間雇用者継続就業支援コースを廃止する。

③ 育休復帰支援プランコースの見直し

- 特に支援を必要としている事業主に対し、集中的に育休復帰プランナーによる支援を実施するという観点から、一律に要件として課している、育休復帰プランナーによる育休復帰プランの策定支援を要件から廃止する。

- 対象労働者に区分（※）を設け、それぞれ育休を取得した場合及び育休から復帰した場合に、それぞれの区分で 30 万円支給する。

- ※ 期間の定めのない労働者及び期間雇用者

【現行制度の概要】

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した中小企業事業主に 30 万円（※）支給する。

※ 1 事業主当たり 2 回まで

1 回目：プランを策定し、育休取得した時

2 回目：育休者が職場復帰した時

(5) 女性活躍加速化助成金の見直し

- 常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主については、従前の支給要件に加え、女性活躍推進法第 9 条に基づく認定を受けたこと又は行動計画に定める女性の活躍の推進に関する取組を実施し、女性管理職比率が業界平均値以上となったことを支給要件とする。

【現行制度の概要】

企業が女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した場合及び「数値目標」を達成した場合に次のように助成する。

- ・ 取組目標の達成 1 事業主当たり 30 万円（常時雇用する労働者が 300 人以下の企業のみ）
- ・ 数値目標の達成 1 事業主当たり 30 万円

6. 人材確保等支援助成金

職場定着支援助成金の見直し

① 中小企業団体助成コースの見直し

- 助成対象となる事業主団体の範囲を、重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等から重点分野等以外にも拡充する（分野限定の廃止）。

【現行制度の概要】

重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等の事業を営む中小企業を構成員とする事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対し、1 年間の労働環境向上事業の実施に要した経費の 2 / 3 を助成（年 2 回）

※ 助成金の支給対象期間は、1 年間の延長が可能

② 個別企業助成コースの見直し

- 雇用管理制度助成の見直し
 - ・ 助成対象となる事業主の範囲を、重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等から重点分野等以外にも拡充する（分野限定の廃止）。
 - ・ 介護分野を除き、雇用管理責任者（雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応等を担当する者）の選任に関する要件を廃止する。
- 介護労働者雇用管理制度助成の創設
 - ・ 平成33年3月31日までの間、介護事業主が、雇用管理責任者を選任し、労働協約又は就業規則を変更することにより賃金制度の整備（賃金テーブルの設定等）をした場合に50万円を助成する（制度整備助成）。
 - ・ また、制度整備助成を受け、計画期間の終了から1年経過後の離職率に係る目標を達成できた場合には60万円を助成し、計画期間の終了から3年経過後に離職率が上昇しなかった場合には、さらに90万円を助成する。

【現行制度の概要】

○雇用管理制度助成

重点分野（健康・環境・農林漁業分野）等の事業主が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む場合に、次のとおり助成する。

- ・ 導入する制度に応じて、以下の合計額を助成

評価・処遇制度 10万円

研修制度 10万円

健康づくり制度 10万円

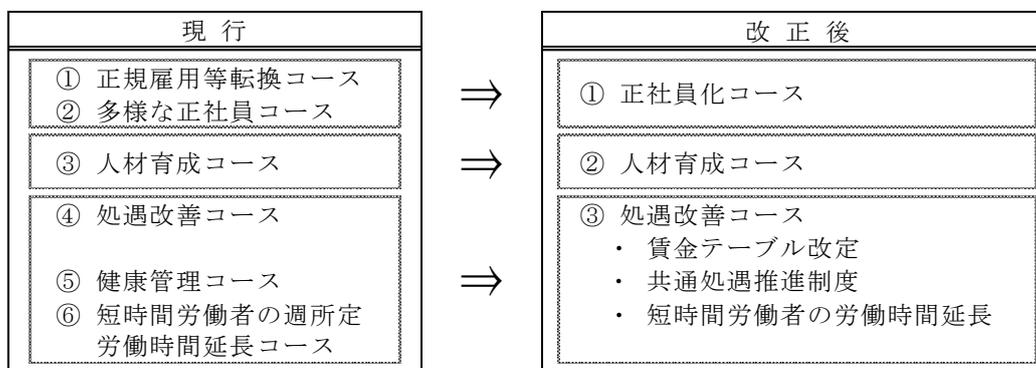
メンター制度 10万円

- ・ 計画期間1年経過後の目標を達成できた場合に60万円を追加で助成

7. キャリアアップ助成金

(1) コース区分の見直し

- 現行の6コースを正社員化コース、人材育成コース及び処遇改善コースの3コースに整理統合



(2) 正社員化コース

- 正規雇用等転換コースと多様な正社員コースを正社員化コースとして統合（支給額並びに派遣労働者の直接雇用、母子家庭の母等である労働者等の転換及び限定正社員制度の整備に係る加算については、変更なし）

<転換区分>	<支給額：1人当たり>	※括弧内は大企業の額
ア. 有期→正規	60万円	(45万円)
イ. 有期→無期	30万円	(22.5万円)
ウ. 無期→正規	30万円	(22.5万円)
エ. 有期→多様な正社員	40万円	(30万円)
オ. 無期→多様な正社員	10万円	(7.5万円)
カ. 多様な正社員→正規	20万円	(15万円)

- 正規雇用労働者の短時間正社員への転換又は短時間正社員の新規雇入れを実施した場合の助成の廃止
- 有期契約労働者の無期契約労働者への転換又は直接雇用を実施した場合に助成対象者となる通算雇用期間を3年未満から4年未満に見直し
- 助成額等の拡充について、平成28年3月31日までの暫定措置としていたものを恒久化
- コース区分の見直しに伴い、支給上限人数を1年度1事業所当たり15人とするとともに、常時雇用する労働者の数のみにより判定する中小・大規模事業主の区分をやめ、資本金の額又は常時雇用する労働者の数により判定する中小・大企業事業主の区分に統一

【現行制度の概要】

○ 正規雇用等転換コース

就業規則等に定められた制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成

〈支給額：1人当たり〉

※括弧内は大企業の額

- ア. 有期→正規 60万円 (45万円)
- イ. 有期→無期 30万円 (22.5万円)
- ウ. 無期→正規 30万円 (22.5万円)
- ※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり15人

○ 多様な正社員コース

就業規則等に定められた制度に基づき、有期契約労働者等を多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）に転換若しくは直接雇用した場合及び多様な正社員を正規雇用労働者に転換した場合又は正規雇用労働者を短時間正社員に転換若しくは新たに短時間正社員として雇い入れた場合に助成

〈支給額：1人当たり〉

※括弧内は大規模事業主の額

- ア. 有期→多様な正社員 40万円 (30万円)
- イ. 無期→多様な正社員 10万円 (7.5万円)
- ウ. 多様な正社員→正規 20万円 (15万円)
- エ. 正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 20万円 (15万円)
- ※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり10人

(3) 処遇改善コース

① 賃金テーブル改定

- 小規模事業主における取組を促進するため、対象人数が11人未満の場合について、定額化と併せて助成額を拡充

〈全ての賃金テーブル改定〉

※括弧内は大企業の額

- 1人以上 4人未満 10万円 (7.5万円)
- 4人以上 7人未満 20万円 (15万円)
- 7人以上 11人未満 30万円 (20万円)
- 11人以上 1人当たり3万円 (2万円)

〈一部（雇用形態別又は職種別等）の賃金テーブル改定〉

- 1人以上 4人未満 5万円 (3.5万円)
- 4人以上 7人未満 10万円 (7.5万円)
- 7人以上 11人未満 15万円 (10万円)
- 11人以上 1人当たり1.5万円 (1万円)

【現行制度の概要】

全て又は一部の有期契約労働者等の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

- ・全ての賃金テーブル改定 1人当たり 3万円（2万円）
- ・一部の賃金テーブル改定 1人当たり 1.5万円（1万円）

② 共通処遇推進制度

- 健康診断制度の助成に加えて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との共通の賃金テーブルを導入・適用した場合に1事業所当たり60万円（大企業は45万円）を助成

【現行制度の概要】

法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上の有期契約労働者等を実施した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

1事業所当たり40万円（30万円）

③ 短時間労働者の労働時間延長

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、平成31年度末までの暫定措置として、支給額等を1人当たり20万円（大企業は15万円）を助成（1年度1事業所当たり15人が上限）

【現行制度の概要】

有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し、社会保険を適用した場合に助成

《支給額》

※括弧内は大企業の額

1人当たり10万円（7.5万円）

※ 支給上限人数：1年度1事業所当たり10人

8. 障害者トライアル雇用奨励金

障害者トライアル雇用奨励金の見直し

- 初めて精神障害者を雇い入れる事業主については、雇入れ1人当たりの支給額を現行の4万円から8万円に引き上げる。

【現行制度の概要】

障害者について、継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定期間試行雇用した事業主に対して1人当たり月額4万円（最長3か月）助成

9. 生涯現役起業支援助成金

- 中高年齢者等の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を推進するためには、既存の企業に対する雇用機会の確保だけでなく、多様な形態で、雇用機会の確保を図っていくため、生涯現役起業支援助成金を創設する。

- 中高年齢者等が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）を行い、雇用創出のための募集及び採用並びに教育訓練に関する計画を提出し、その認定を受け、計画期間内に事業に必要となる中高年齢者等を一定数以上新たに雇い入れる事業主に対し、募集及び採用並びに教育訓練に係る経費（人件費を除く。）の一部について次のとおり助成する。
 - ・ 起業者が高年齢者（60歳以上の者）[助成率2／3、上限200万円]
 - ・ 起業者が高年齢者以外の者（40歳以上60歳未満の者）[助成率1／2、上限150万円]

10. キャリア形成促進助成金

(1) 助成メニューの整理統合（重点訓練コース・雇用型訓練コース・一般型訓練コース・制度導入コースの創設）

- キャリア形成促進助成金の助成メニューを4類型（重点訓練コース・雇用型訓練コース・一般型訓練コース・制度導入コース）に整理統合するとともに、企業内人材育成推進助成金を統合し、制度導入コースの創設等を行う。

《キャリア形成促進助成金の変更点》

平成 27 年度

政策課題対応型訓練
若年人材育成訓練
成長分野等人材育成訓練
グローバル人材育成訓練
熟練技能育成・承継訓練
中長期的キャリア形成訓練
育休中・復職後等能力アップ訓練
認定実習併用職業訓練
自発的職業開発訓練

ものづくり人材育成訓練

一般型訓練
団体等実施型訓練

平成 28 年度

重点訓練コース
若年人材育成訓練
成長分野等・グローバル人材育成訓練
熟練技能育成・承継訓練
中長期的キャリア形成訓練
育休中・復職後等人材育成訓練

雇用型訓練コース
特定分野認定実習併用職業訓練（新規）
認定実習併用職業訓練
中高年齢者雇用型訓練（新規）

一般型訓練コース
一般企業型訓練
一般団体型訓練

《企業内人材育成推進助成金》

企業内人材育成推進助成金
教育訓練・職業能力評価制度
キャリアコンサルティング制度 キャリアコンサルタント育成
技能検定合格報奨金制度
事業主団体等助成

制度導入コース
教育訓練・職業能力評価制度
セルフ・キャリアドック制度（拡充）
技能検定合格報奨金制度
教育訓練休暇等制度（新規）
社内検定制度（新規）
事業主団体等助成（拡充）

(2) 雇用型訓練コースに特定分野認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練の創設

- 「ものづくり人材育成訓練」を改め、「特定分野認定実習併用職業訓練」を創設し、対象分野を製造業、建設業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野とする。

また、中高年齢者（45歳以上65歳未満の者）を対象に、人材不足分野での人材育成の課題を解決するため、「中高年齢者雇用型訓練」として新たな雇用型訓練を創設し次のとおり助成する。

() 内は中小企業以外

	賃金助成額	経費助成率	OJT実施助成
特定分野認定実習併用職業訓練	800円(400円) <上限>1,200時間	2/3(1/2) <上限>訓練時間ごとに 10・30・50万円 (10・20・30万円)	700円(400円) <上限> 476,000円 (272,000円)
中高年齢者雇用型訓練	800円(400円) <上限>1,200時間	1/2(1/3) <上限>訓練時間ごとに 10・30・50万円 (10・20・30万円)	700円(400円) <上限> 268,000円 (153,000円)

【現行制度の概要】

- ・ものづくり人材育成訓練

15歳以上45歳未満の雇用保険被保険者に対し、厚生労働大臣の認定を受けた、実習(OJT)と座学等(OFF-JT)を組み合わせた訓練(認定実習併用職業訓練)を実施する次の事業主又は事業主団体等に、次のように支給する。

※括弧内は中小企業以外

- ・経費助成 2/3(1/2)、事業主団体等 2/3
- ・賃金助成 800円(400円) ・OJT実施助成 700円(400円)

(3) 企業内人材育成推進助成金をキャリア形成促進助成金(制度導入コース)に統合

- 企業内人材育成推進助成金は平成27年度限りで廃止して、キャリア形成促進助成金に統合し、新たにキャリア形成促進助成金に制度導入コースを創設し、セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度、社内検定制度についても導入助成の対象とする。

また、今回の統合に併せて、業務簡素化の観点から企業内人材育成推進助成金において実施していた「制度導入助成」と「実施助成」を「制度導入・実施助成」とし、制度導入に係る費用負担額を踏まえ、以下の額を助成する。

さらに、事業主団体等助成については、新たに「業界検定」及び「教育訓練プログラム」の作成に関する経費も助成対象として追加する。

() 内は中小企業以外

キャリア形成促進助成金（制度導入コース）	導入実施助成
教育訓練・職業能力評価制度	50 万円 (25 万円)
セルフ・キャリアドック制度（拡充）	
技能検定合格報奨金制度	
教育訓練休暇等制度（新規）	
社内検定制度（新規）	
事業主団体等助成（拡充）	2/3 ※定率助成

【現行制度の概要】

○企業内人材育成推進助成金

雇用する労働者のキャリア形成促進のためのツールを活用し、企業内における人材育成を推進するための取組として、人材育成制度を導入・実施する事業主等に、次のように支給する。

※ 括弧内は中小企業以外 実施助成は 10 人を上限

・教育訓練・職業能力評価制度

制度導入助成 50 (25) 万円 実施助成 5 (2.5) 万円

・キャリアコンサルティング制度

制度導入助成 30 (15) 万円 実施助成 5 (2.5) 万円

キャリア・コンサルタント育成の場合 実施助成 15 (7.5) 万円

・技能検定合格報奨金制度

制度導入助成 20 (10) 万円 実施助成 5 (2.5) 万円

・事業主団体等助成 教育訓練等を構成事業主に実施させた場合に助成

助成割合 2 / 3

制度導入助成 50 (25) 万円 実施助成 5 (2.5) 万円

(4) 認定実習併用職業訓練の見直し

- 認定実習併用職業訓練について、中小企業のOJT実施助成額を引き上げるとともに、助成対象を中小企業以外にも拡充する。大学等と連携した認定実習併用職業訓練については、既に雇用している被保険者も対象とする。

() 内は中小企業以外

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
認定実習併用職業訓練 (雇用型訓練コース)	1/2(1/3)	800 (400)円	700 (400)円

【現行制度の概要】

厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練を実施する事業主に、次のように支給する。

- ・経費助成 1 / 2
- ・賃金助成 800 円
- ・OJT 実施助成 600 円

(5) 雇用型訓練コース及び重点訓練コースの見直し

- セルフ・キャリアドック導入企業及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第12条の認定を受けた企業を支援するため、該当する事業主がキャリア形成促進助成金の雇用型訓練コース又は重点訓練コースを利用する場合、その助成率について1/3（中小企業1/2）を1/2（中小企業2/3）に、1/2（中小企業2/3）を2/3にそれぞれ引き上げる。

(6) 一般企業型訓練の見直し

- セルフ・キャリアドック制度の促進を図る観点から、一般企業型訓練に対する助成については、以下のセルフ・キャリアドックの導入を要件とする。
 - ・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、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を規定していること。

【現行制度の概要】

- ・一般企業型訓練（中小企業のみ）

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを計画に沿って実施する事業主に、次のように支給する。

 - ・経費助成 1 / 3
 - ・賃金助成 400 円

※定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保については、特段の要件なし

(7) 育休中・復職後等人材育成訓練の見直し

- 育休中や復職後であるといった訓練対象者の事情等を勘案し、助成に必要な訓練時間を「20時間以上」から「10時間以上」に緩和する。

【現行制度の概要】

- ・ 育休中・復職後等人材育成コース

育児休業取得者による育児休業中の訓練、復職後1年以内の訓練又は妊娠・育児などによる離職後、子どもが小学校入学までに再就職した労働者で再就職後3年以内に訓練を実施する事業主に、次のように支給する。

※括弧内は中小企業以外

経費助成 2/3 (1/2) 賃金助成 800 (400) 円

助成に必要な訓練時間：20 時間以上

(8) 東日本大震災に伴う特例措置の延長

- 特定被災区域内の事業主を対象とする特例措置について、雇成型訓練コース（認定実習併用職業訓練）における中小企業のOJT実施助成の助成額の引上げを平成29年3月31日まで延長する。

<平成28年度特例措置>

() 内は中小企業以外

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般企業型訓練	1/2(1/3)	800 (400)円	-
認定実習併用職業訓練	1/2(1/3)	800 (400)円	700 (600)円

【現行の特例措置の概要】 ※括弧内は中小企業以外

特定被災区域内で計画的に訓練を実施する事業主に、次のように支給する。

- ・ 一般型訓練

経費助成 1/2 (1/3) 賃金助成 800 (400) 円

- ・ 認定実習併用職業訓練

経費助成 1/2 (1/3) 賃金助成 800 (400) 円 OJT 実施助成 600 (600) 円

参考 <平成28年度原則

() 内は中小企業以外

>

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般企業型訓練	1/3	400 円	-
認定実習併用職業訓練	1/2(1/3)	800 (400)円	700 (400)円

11. 認定訓練助成事業費補助金

東日本大震災に伴う特例措置の延長

- 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、平成29年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

平成 27 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、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 に引上げ

12. 通年雇用奨励金

通年雇用奨励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、平成 28 年中を期限とする各暫定措置の期間を 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以下の助成を行う。

- ・平成 28 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 28 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 28 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 ヶ月間に支払った賃金の助成率を 1 / 3 から 1 / 2 へ引上げ

13. 建設労働者確保育成助成金

(1) 技能実習（経費助成）コースの見直し

- 円滑な技能継承のため、技能の指導方法の改善に係る訓練を助成対象に追加する。
- 女性技能者の建設技能の訓練について、助成対象に中小建設事業主以外も追加する（助成率は実施経費の 1 / 2）。

【現行制度の概要】

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（自ら実施した場合 9 割、委託した場合 8 割）。

(2) 雇用管理制度コースの見直し等

- 中小建設事業主が登録基幹技能者に係る所定労働時間労働した場合の賃金又は手当に関し、一定額増額改定等を行い、労働者に適用した場合の助成を創設する。

- 職場定着支援助成金の助成対象の拡大に伴い、助成メニューを整理する（雇用管理制度導入助成及び離職率目標達成助成については、職場定着支援助成金によるものとし、入職率達成助成のみ建設労働者確保育成助成金によるものとする。）。

【現行制度の概要】

[制度導入助成]

雇用管理制度を導入・適用した場合、導入・適用した雇用管理制度に応じて以下の合計額を助成する。

- ① 評価・処遇制度 10万円
- ② 研修体系制度 10万円
- ③ 健康づくり制度 10万円
- ④ メンター制度 10万円

[目標達成助成]

制度導入助成の支給を受けた建設事業主が計画期間終了から1年経過後に、離職状況が改善した場合には60万円、離職状況及び入職状況ともに改善した場合には120万円を助成する。

(3) 作業員宿舎等設置コースの見直し

- 中小建設事業主が建設現場において女性が働きやすい環境（トイレ、更衣室、シャワー室等）の整備に要した経費の2/3を助成する。

【現行制度の概要】

中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舎、賃貸住宅を貸借した場合、実施経費の2/3を助成する。

II. 施行期日等

1. この省令は、平成28年4月1日から施行する。
2. この省令の施行の日前にこの省令による改正前の雇用保険法施行規則又は建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則に基づく措置を講じた事業主に対する各助成金の支給については、なお従前の例によるものとする等必要な経過措置を定める。
3. その他所要の規定の整備を行う。