

平成25年度 雇用関係助成金のご案内 (簡略版)

平成25年度の雇用関係の助成金についてご紹介します。
雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、
ぜひ、ご活用ください。

詳しくは「雇用関係助成金」で検索してください

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/>

雇用関係助成金

検索

受給対象となる事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の現地調査に応じる。

助成金を受給できない事業主

- 不正受給をしてから3年以内に申請をした事業主
または、申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
※不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない給付金を受け、
または受けようとすることをいいます。
- 支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
- 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 暴力団と関わりのある事業主
- 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主



支給申請期間

助成金の支給申請期間は、申請が可能となった日から2カ月以内とします。

中小企業事業主の範囲

雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりとします。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

<中小企業労働環境向上助成金（団体助成コース）>

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	または	900人以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

<中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金>

業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず、常時雇用する労働者の数が300人以下

<助成金申請に当たってのご注意>

- 不正受給を行った事業主は、助成金の返還を求められることがあります。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

実際に助成金を受給するためには、上記の要件と併せて、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。詳しくはお近くの都道府県労働局・ハローワーク・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構にお問い合わせください。

- ・都道府県労働局、公共職業安定所（ハローワーク）
- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
地域障害者職業センター雇用支援課等（都道府県高齢・障害者雇用支援センター）

このパンフレットの内容は平成25年5月16日現在のものです。

「雇用関係助成金」検索表

雇用関係助成金一覧(7~12頁)の各助成金の番号です。

【区分】	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【番号】	
労働者の雇用維持を図る	経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する		雇用調整助成金	1	
離職する労働者の再就職支援を行う	企業規模縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託する	中小企業	労働移動支援助成金 (再就職支援奨励金)	2	
新たに労働者を雇い入れる	就職困難者を雇い入れる	他企業の定年退職予定者	高齢者雇用安定助成金 (Ⅱ 高齢者労働移動支援コース)	4-II	
		高齢者 60~64歳	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	3-I	
		65歳以上	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅱ 高齢者雇用開発特別奨励金)	3-II	
		身体障害者	中小企業が障害者をはじめとして雇い入れた場合	特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	3-I
				障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	6
				中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	7
		知的障害者 重度	中小企業が施設整備をして障害者を10人以上雇い入れた場合	精神障害者等雇用安定奨励金 (Ⅱ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金)	9-II
		精神障害者		精神障害者等雇用安定奨励金 (Ⅰ 精神障害者雇用安定奨励金)	9-I
		発達障害者	職場支援員(※1)を配置した場合 雇用支援措置(※2)を実施した場合	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	8
		難治性疾患患者			
		母子家庭の母等		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者雇用開発助成金)	3-I
		被災離職者等		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅲ 被災者雇用開発助成金)	3-III
		雇用情勢が特に厳しい地域に居住する者を雇い入れる	事業所の設置・整備をした場合	地域雇用開発助成金 (Ⅰ 地域雇用開発奨励金)	18-I
				地域雇用開発助成金 (Ⅱ 沖縄若年者雇用促進奨励金)	18-II
		試行的・段階的に雇い入れる	安定就業を希望する未経験者等	トライアル雇用奨励金	17
障害者	障害者トライアル雇用奨励金		5		
短時間労働の精神障害者、発達障害者					

【区分】	【助成の対象】		【主な要件】	【助成金名】	【番号】
労働者の処遇や職場環境の改善を図る	評価・処遇制度や研修体系を整備する		→ 中小企業	→ 中小企業労働環境向上助成金 (I 個別中小企業助成コース)	19-I
	人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する		→ 事業協同組合等が構成中小企業のために実施した場合	→ 中小企業労働環境向上助成金 (II 団体助成コース)	19-II
	対象者 有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	正規雇用等へ転換または直接雇用する	→ 35歳未満の若年者を対象に、職業訓練を行った上で正規雇用し定着を図る	→ 若年者人材育成・定着支援奨励金 (若者チャレンジ奨励金)	26
		賃金水準の向上を図る		→ キャリアアップ助成金 (I 正規雇用等転換コース)	23-I
		健康診断制度を導入する		→ キャリアアップ助成金 (III 処遇改善コース)	23-III
		短時間労働者の所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長する		→ キャリアアップ助成金 (IV 健康管理コース)	23-IV
	高齢者	高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する		→ キャリアアップ助成金 (VI 短時間労働者の週所定労働時間延長コース)	23-VI
	介護労働者	健康づくり制度の導入、介護福祉機器の導入等により雇用管理の改善を図る	→ 中小企業の介護関連事業主	→ 高齢者雇用安定助成金 (I 高齢者活用促進コース)	4-I
	建設労働者	雇用管理改善制度の導入、魅力ある職場づくりをする	→ 建設業の事業主または事業主団体	→ 中小企業労働環境向上助成金 (I 個別中小企業助成コース)	19-I
	季節労働者	通年雇用をする	→ 積雪寒冷地域の林業・建設業・水産食料品製造業等	→ 建設労働者確保育成助成金	20
			→ 通年雇用奨励金	21	
障害者が働き続けられるよう支援する	作業施設整備	障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する		→ 障害者作業施設設置等助成金	10
	福祉施設整備	障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	→ 事業主団体も可	→ 障害者福祉施設設置等助成金	11
	介助措置	障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等(※3)を実施する		→ 障害者介助等助成金	12
	職場適応援助者の配置	障害者の援助を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置する	→ 職場適応援助者を配置して援助措置を行う企業も可	→ 職場適応援助者助成金	13
	通勤措置	障害者の通勤を容易にするための措置(※4)を実施する	→ 一部、事業主団体も可	→ 重度障害者等通勤対策助成金	14
	事業施設整備等	障害者を多数継続雇用する事業施設の整備等を実施する		→ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	15
仕事と家庭の両立支援やワーク・ライフ・バランスに取り組む	有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	短時間正社員への転換や雇入れを行う		→ キャリアアップ助成金 (V 短時間正社員コース)	23-V

【区分】	【助成の対象】		【主要要件】	【助成金名】	【番号】	
仕事と家庭の両立支援やワーク・ライフ・バランスに取り組む	事業所内保育施設	事業所内保育施設を設置・運営・増築する		両立支援助成金 (Ⅰ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金)	22-I	
	子育て期の短時間勤務制度	育児のための短時間勤務制度を整備し、利用させる		両立支援助成金 (Ⅱ 子育て期短時間勤務支援助成金)	22-II	
	育児休業代替要員確保	育児休業代替要員を確保する	→ 中小企業	両立支援助成金 (Ⅲ 中小企業両立支援助成金代替要員確保コース)	22-III	
	育児・介護休業中の能力向上	育児・介護休業者に、休業後の再就業を円滑化するための講習を受講させる	→ 中小企業	両立支援助成金 (Ⅳ 中小企業両立支援助成金休業中能力アップコース)	22-IV	
	育児休業者の継続就業支援	育児休業者を原職等に復帰させる	→ 労働者数100人以下の企業	両立支援助成金 (Ⅴ 中小企業両立支援助成金継続就業支援コース)	22-V	
		有期雇用の育児休業者を原職等に復帰させる	→ 中小企業	両立支援助成金 (Ⅵ 中小企業両立支援助成金期間雇用者継続就業支援コース)	22-VI	
従業員等の職業能力の向上を図る	正規雇用労働者に対する訓練		→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (*) (Ⅶ 一般型訓練)	24-VII	
			→ 健康・環境・農林漁業分野等	日本再生人材育成支援事業 (Ⅱ 正規雇用労働者育成支援奨励金)	25-II	
			→ 健康・環境・農林漁業分野の中小企業	キャリア形成促進助成金 (Ⅱ 政策課題対応型訓練成長分野等人材育成コース)	24-II	
	若年人材	採用5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を行う	→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (Ⅰ 政策課題対応型訓練若年人材育成コース)	24-I	
	熟練技能の育成・継承	熟練技能者による指導者養成や若年者技能継承のための職業訓練を行う	→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (Ⅳ 政策課題対応型訓練熟練技能育成・継承コース)	24-IV	
	認定実習併用職業訓練	労働者に対してOJTとOff-JTを組み合わせ合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を行う	→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (*) (Ⅴ 政策課題対応型訓練認定実習併用職業訓練コース)	24-V	
	グローバル人材	国内で育成	国内において海外事業拠点での事業展開などのための訓練を行う	→ 中小企業	キャリア形成促進助成金 (Ⅲ 政策課題対応型訓練グローバル人材育成コース)	24-III
		海外で育成	海外への留学や出向による職業訓練を行う	→ 健康・環境・農林漁業分野等	日本再生人材育成支援事業 (Ⅲ 海外進出支援奨励金)	25-III
	事業主都合離職者	事業主都合離職者を正規雇用で雇い入れて、職業訓練を行う	→ 健康・環境・農林漁業分野等	日本再生人材育成支援事業 (Ⅴ 人材育成型労働移動支援奨励金再就職コース)	25-V	
	出向受入れ者	移籍出向・在籍出向によって受け入れた者に対して、職業訓練を行う	→ 健康・環境・農林漁業分野等	日本再生人材育成支援事業 (Ⅵ 人材育成型労働移動支援奨励金出向コース)	25-VI	
	有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)に対する訓練	35歳未満の若年者を対象に、職業訓練を行った上で正規雇用として雇用し定着を図る		→ 健康・環境・農林漁業分野等	若年者人材育成・定着支援奨励金 (若者チャレンジ奨励金)	26
人材育成を図る		→ 健康・環境・農林漁業分野等	日本再生人材育成支援事業 (Ⅰ 非正規雇用労働者育成支援奨励金)	25-I		
			キャリアアップ助成金 (Ⅱ 人材育成コース)	23-II		

【区分】	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【番号】
労働者等の 職業能力の 向上を図る	建設労働者に対する訓練	建設労働者の人材育成を行う	→ 建設業の事業主 または事業主団体 →	建設労働者確保育成助成金 20
	震災地の復興に資する訓練 (※6)	震災による被災者を新規雇用または再雇用し職業訓練を行う	→ 震災による災害救助法適用地域の事業所 →	震災関連人材育成支援奨励金 27
		被災地の復興に必要な建設関係人材の育成・確保を図る	→ 震災被災3県の建設業 →	日本再生人材育成支援事業 (IV 被災地復興建設労働者育成支援奨励金) 25-IV
	障害者に対する訓練	障害者に対して、職業訓練を受講させるなどの能力開発訓練事業(※5)を行う	→ 障害者を雇用する事業主、事業主団体、社会福祉法人等 →	障害者能力開発助成金 16
自発的職業能力開発	労働者の自発的な職業能力開発に係る支援を行う	→ 中小企業 →	キャリア形成促進助成金 (*) (VI 政策課題対応型訓練自発的職業能力開発コース) 24-VI	

※1 対象労働者に対して業務遂行に必要な援助・指導を行う専門家

※2 ①精神障害者支援専門家を雇い入れ・委嘱する、②労働者に精神障害者支援専門家の養成課程を履修させ、精神障害者の雇用管理に従事させる、③労働者に、精神障害者の支援に関する講習を受講させる、④精神障害者である労働者に、雇い入れた精神障害者に係る支援業務に従事させる、⑤休職した精神障害者の代替要員を確保する

※3 ①中途障害者の職場復帰を促進するための職場適応措置を実施する、②職場介助者を配置・委嘱する、③手話通訳担当者を委嘱する、④障害者のための健康相談医師を委嘱する、⑤障害者の雇用管理のためのコンサルタントを配置・委嘱する、⑥在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行う在宅勤務コーディネーターを配置・委嘱する

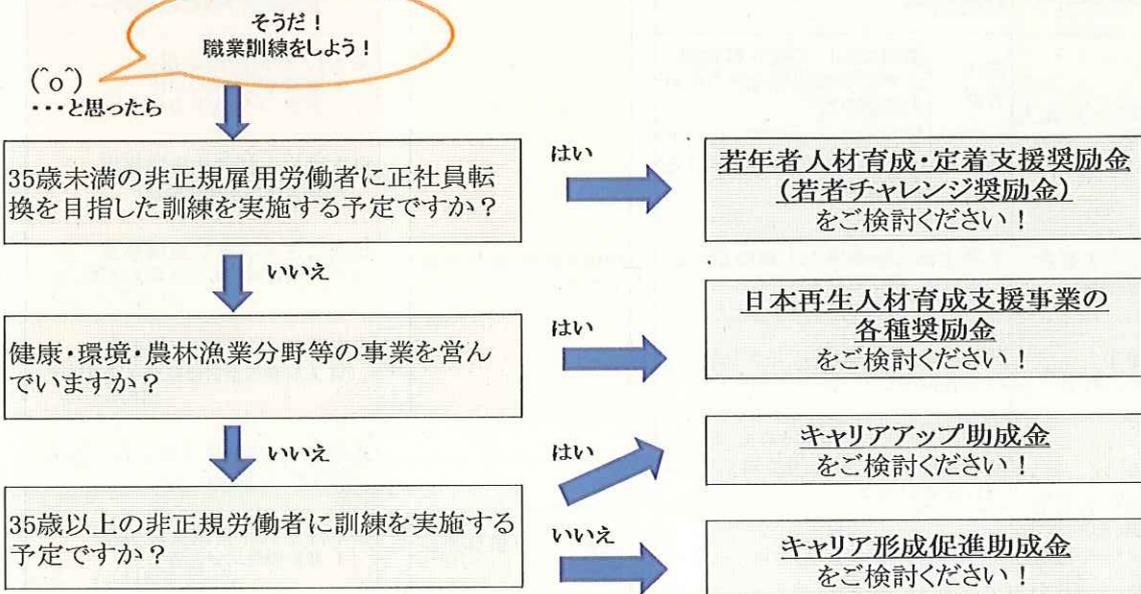
※4 ①重度障害者等用社宅を新築・増築・改築等する、②重度障害者等用社宅を賃借する、③社宅に入居した障害者に対して指導・援助を行う指導員を配置する、④障害者に対して住宅手当を支給する、⑤通勤用バスを購入する、⑥通勤用バス運転手を委嘱する、⑦通勤援助者を委嘱する、⑧自動車通勤のための駐車場を賃借する、⑨通勤用自動車を購入する

※5 ①訓練施設等を設置、整備する、②訓練事業を運営する、③障害者に訓練を受けさせる、④グループ就労訓練を実施する

※6 震災被災3県の事業所においては、(*)の助成金について助成内容の上乗せ措置あり

職業訓練関係助成金の利用をお考えの方へ～おすすめの助成金をご案内します～

事業主の皆様が、雇用する労働者の方々に職業訓練を行う場合、訓練中の労働者の賃金や、訓練の実施経費について、助成を受けられることがあります。そのようなときに活用できる助成金には、以下のようなものがあります。皆様のニーズに合わせて、是非、活用をご検討ください。



※建設労働者への訓練を検討されている方は、建設労働者確保育成助成金をご検討ください。

雇用関係助成金一覧

A. 雇用維持関係の助成金

(問い合わせ先)
 【労働局】都道府県労働局またはハローワーク
 【機構】(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県高齢・障害者雇用支援セン

1 雇用調整助成金

【労働局】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成
 (※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等
 (※2)3か月以上1年以内の出向に限る

【休業・教育訓練の場合】
 休業手当等の一部助成1/2(中小企業は2/3)
 教育訓練を行った場合は下記の教育訓練費を加算
 事業所内訓練 大企業:1人1日あたり1,000円 中小企業:1人1日あたり1,500円
 事業所外訓練 大企業:1人1日あたり2,000円 中小企業:1人1日あたり3,000円
 【出向の場合】
 出向元事業主の負担額の一部助成1/2(中小企業は2/3)

B. 再就職支援関係の助成金

2 労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)

【労働局】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う(※)中小企業事業主に対して助成
 (※)求職活動等のための休暇を1日以上与え、当該休暇の日について、通常賃金の額以上の額を支払うこと

委託費用の1/2(対象被保険者が45歳以上の場合は2/3)
 1人あたり上限40万円、同一の計画について上限300人

C. 高年齢者・障害者等関係の助成金

3 特定求職者雇用開発助成金

【労働局】

I 特定就職困難者雇用開発助成金(☆)

高年齢者(60歳以上65歳未満)や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の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雇い入れた(※)事業主に対して、賃金の一部を助成
 (※)継続して雇用する雇用保険一般被保険者として雇い入れ、本助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実と認められること

【高年齢者(60~64歳)、母子家庭の母等】
 1人あたり50万円(中小企業は90万円)
 短時間労働者(※)は30万円(中小企業は60万円)
 【身体・知的障害者(重度以外)】
 1人あたり50万円(中小企業は135万円)
 短時間労働者(※)は30万円(中小企業は90万円)
 【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】
 1人あたり100万円(中小企業は240万円)
 短時間労働者(※)は30万円(中小企業は90万円)
 (※)1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者(以下同じ)

II 高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して、賃金の一部を助成
 (※)1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められること

1人あたり50万円(中小企業は90万円)
 短時間労働者は30万円(中小企業は60万円)

III 被災者雇用開発助成金

東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上雇用されることが見込まれる労働者として雇い入れた(※)事業主に対して、賃金の一部を助成
 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが見込まれること

1人あたり50万円(中小企業は90万円)
 短時間労働者は30万円(中小企業は60万円)

4 高年齢者雇用安定助成金

【機構】

I 高年齢者活用促進コース

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置(※)を実施する事業主に対して助成
 (※)次の①~③のいずれかの措置
 ①新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出
 ②機械設備、作業方法または作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高年齢者の就労機会の拡大
 ③高年齢者の就労機会を拡大するための雇用管理制度の見直しまたは導入等

支給対象経費の1/2(中小企業2/3)
 60歳以上雇用保険被保険者1人あたり上限20万円(上限500万円)

II 高年齢者労働移動支援コース

定年を控えた高年齢者で、その知識経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、民間の職業紹介事業者の紹介により雇い入れる(※)事業主に対して助成
 (※)雇い入れた対象労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること

1人あたり70万円
 短時間労働者は40万円

5 障害者トライアル雇用奨励金☆ 【労働局】	
I 障害者トライアル雇用奨励金	
障害者の雇入れ経験がない事業主等が、就職が困難な障害者を、ハローワークの紹介により、一定期間試用雇用を行う場合に助成	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)
II 障害者短時間トライアル雇用奨励金	
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試用雇用を行う場合に助成	1人あたり月額最大2万円(最長12か月間)
6 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金) 【労働局】	
障害者雇用の経験のない中小企業(※1)において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合(※2)に助成 (※1)障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50~300人の中小企業 (※2)1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後までの間に、雇い入れた対象労働者の数が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること	対象となる措置のすべてを満たした場合、120万円
7 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金 【労働局】	
中小企業である事業主が、地域の障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10人以上等多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合に、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成	支給対象者数と施設整備に要した費用に応じて、総額2,000~3,000万円(3年間)
8 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 【労働局】	
発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成	1人あたり50万円(中小企業は135万円) 短時間労働者は30万円(中小企業は90万円)
9 精神障害者等雇用安定奨励金 【労働局】	
I 精神障害者雇用安定奨励金	
精神障害者を雇い入れるとともに、カウンセリング体制の整備等の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して助成	支給対象経費の1/2(上限100万円) (ただし、一部メニューは支給額の上限を設定)
II 重度知的・精神障害者職場支援奨励金	
重度知的障害者または精神障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員(※)を配置する事業主に対して助成 (※)職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限	1人あたり月額3万円(中小企業は月額4万円) 短時間労働者は、月額1万5千円(中小企業は月額2万円)
10 障害者作業施設設置等助成金★ 【機構】	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3
11 障害者福祉施設設置等助成金★ 【機構】	
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1/3
12 障害者介助等助成金★ 【機構】	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主を対象に助成	【重度中途障害者等の職場適応】 1人あたり月額3万円(短時間労働者は2万円) 【職場介助者、職業コンサルタント、在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱】 支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3 【手話通訳担当者、健康相談医師の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4
13 職場適応援助者助成金★ 【機構】	
職場適応援助者(※)による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による援助を行う事業主等に対して助成 (※)ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細やかな支援をする担当者	【第1号職場適応援助者助成金】 援助事業の実施日数×14,200円等 【第2号職場適応援助者助成金】 支給対象費用の3/4

14 重度障害者等通勤対策助成金★ 【機構】	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主を対象として助成	支給対象費用の3/4
15 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★ 【機	
対象障害者を多数雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成 (※)対象障害者を、1年以上の期間、10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること	支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)
16 障害者能力開発助成金★ 【機構】	
障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成	【施設設置費】支給対象費用の4/5 【運営費、グループ就労訓練】支給対象費用の3/4または4/5等 【受講】支給対象費用の3/4

D. 雇入れ関係のその他の助成金

17 トライアル雇用奨励金(☆) 【労働局】	
職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者(※)について、ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用した場合に助成 (※)次の①～④のいずれかに該当する者 ① これまでに就労経験のない職種または業務を希望する者 ② 離転職を繰り返している者 ③ 直近で1年を超えて離職している者 ④ その他の就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する以下の者 ア 母子家庭の母、イ 父子家庭の父、ウ 生活保護受給者、エ 季節労働者、オ 中国残留邦人等永住帰国者、カ 日雇労働者、キ 住居喪失不安定就労者、ク ホームレス、ケ その他トライアル雇用の活用が必要と認められる者	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)

18 地域雇用開発助成金 【労働局】	
I 地域雇用開発奨励金	
同意雇用開発促進地域(※1)または過疎等雇用改善地域(※2)において、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者の雇入れを行った場合に助成 (※1)求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している、「地域雇用開発促進法」第7条に規定する地域 (※2)若年層・壮年層の流出が著しい、「雇用保険施行規則」第112条に基づき厚生労働大臣が指定する地域	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、50～800万円を支給(最大3年間(3回)支給) 創業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ
II 沖縄若年者雇用促進奨励金	
沖縄県の区域内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れ(※)を行った場合に助成 (※)新規学卒者でない者を3人以上雇い入れること	支払った賃金の1/4(中小企業は1/3) 助成対象期間は1年間(定着状況が特に優秀な場合は2年間) 新規学卒者に支払った賃金の1/3(助成対象期間は1年間)(※) (※)3人以上の支給対象者の雇い入れのほかに、沖縄県内に居住する新規学卒者を雇い入れた中小企業

E. 雇用環境の整備関係等の助成金

19 中小企業労働環境向上助成金 【労働局】	
I 個別中小企業助成コース	
雇用管理制度の導入等を行う健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業事業主に対して助成	評価・処遇制度 40万円 研修体系制度 30万円 健康づくり制度(介護事業所) 30万円 介護福祉機器等(介護事業所) 支給対象費用の1/2(上限300万円)
II 団体助成コース	
健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小事業者を構成員として含む事業主団体が、その構成員である中小企業に対して労働環境の向上を図るための事業を行う場合に助成	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上) 上限 1,000万円 中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限 800万円 小規模認定組合等(同100未満) 上限 600万円

20 建設労働者確保育成助成金 【労働局】	
建設労働者の雇用の改善、技能の向上を行う中小建設事業主等に対して助成	<p>【認定訓練】経費助成：1人あたり月額4,400円など 賃金助成：1人あたり日額4,000円</p> <p>【技能実習】経費助成：支給対象費用の9/10(委託の場合7/10) 賃金助成：1人あたり日額7,000円</p> <p>【雇用管理制度】評価・処遇制度40万円、研修体系制度30万円、健康づくり制度30万円</p> <p>【若年者に魅力ある職場づくり事業】支給対象経費の2/3</p> <p>【建設広域教育訓練】推進活動経費助成：支給対象経費の2/3 施設設置等経費助成：支給対象経費の1/2</p> <p>【新分野教育訓練】(新分野教育訓練終了後、新分野事業進出後それぞれ) 経費助成：支給対象経費の1/3 賃金助成：1人あたり日額3,500円</p> <p>【作業員宿舍等設置】支給対象費用の2/3</p>

21 通年雇用奨励金 【労働局】	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	<p>【事業所内就業、事業所外就業】支払った賃金の2/3(第1回目)、支払った賃金の1/2(第2~3回目)</p> <p>【休業】休業手当と賃金の1/2(第1回目)、1/3(第2回目)</p> <p>【業務転換】支払った賃金の1/3</p> <p>【訓練】支給対象経費の1/2(季節的業務)、2/3(季節的業務以外)</p> <p>【新分野進出】支給対象経費の1/10</p> <p>【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2(減額あり)</p>

F. 仕事と家庭の両立支援関係の助成金

22 両立支援助成金 【労働局】	
I 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	
労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築などを行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成	<p>設置費用の1/3(中小企業は2/3)</p> <p>設置費用：上限1,500万円(中小企業は2,300万円)</p> <p>運営費用の1~5年目1/2(中小企業は2/3)</p> <p>増築又は建替え費用の1/3(中小企業は1/2)</p> <p>増築：上限750万円(中小企業は1,150万円)</p> <p>建替え：上限1,500万円(中小企業は2,300万円)</p>
II 子育て期短時間勤務支援助成金	
就業規則等により子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に対して助成	<p>1人目30万円、2~10人目10万円</p> <p>(中小企業は、1人目40万円、2~5人目15万円)</p>
III 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)	
育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成	<p>1人あたり15万円、1年度の上限10人</p> <p>「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1事業主あたり5万円を加算</p>
IV 中小企業両立支援助成金(休業中能力アップコース)	
育児休業または介護休業中の労働者に対して、能力の開発および向上に関する措置を講じた事業主等に対して助成	<p>【在宅講習】1月あたり9,000円(上限12か月)</p> <p>【職場環境適応講習】1日あたり4,000円(各月1日、上限12日)</p> <p>【職場復帰直前講習】1日あたり5,000円(上限12日)</p> <p>【職場復帰直後講習】1日あたり5,000円(上限12日)</p> <p>以上を1つ以上実施した場合、職場復帰プログラム開発作成費として、1人あたり13,000円</p> <p>(【休業中の労働者への情報提供】の措置も行った場合20,000円)</p> <p>以上の措置について、1人あたり上限21万円、1年度の上限20人</p> <p>「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1事業主あたり5万円を加算</p>
V 中小企業両立支援助成金(継続就業支援コース)	
育児休業取得者を育児休業終了後原職復帰させ、あわせて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して助成(平成25年3月31日までの育児休業終了者を対象)	<p>1人目40万円、2~5人目15万円</p>
VI 中小企業両立支援助成金(期間雇用者継続就業支援コース)	
有期契約労働者(期間雇用者)について、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて育児休業終了後原職復帰させ、あわせて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して助成	<p>1人目40万円、2~5人目15万円</p> <p>「通常の労働者として復帰させた場合の加算」に該当した場合、1人目10万円、2~5人目5万円を加算</p> <p>「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1事業主あたり5万円を加算</p>

G. キャリアアップ・人材育成関係の助成

23 キャリアアップ助成金		【労働局】
I 正規雇用等転換コース		
有期契約労働者等の正規雇用等への転換または派遣労働者の直接雇用化を行った事業主に対して助成	有期契約労働者→正規雇用 1人あたり30万円(中小企業は40万円) 有期契約労働者→無期雇用 1人あたり15万円(中小企業は20万円) 無期雇用労働者→正規雇用 1人あたり15万円(中小企業は20万円)	
II 人材育成コース		
有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成	Off-JT 賃金助成 1時間あたり500円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額 上限15万円(中小企業は20万円) OJT 訓練実施助成 1時間あたり700円(中小企業は700円)	
III 処遇改善コース		
有期契約労働者等の賃金水準の向上(※)を図った事業主に対して助成 (※)賃金テーブルを3%以上増額改定	1人あたり7,500円(中小企業は1万円) 職務評価を活用の場合、1事業所あたり75,000円を加算(中小企業は10万円)	
IV 健康管理コース		
有期契約労働者等に対して法定外の健康診断制度を導入した事業主に対して助成	1事業所あたり30万円(中小企業は40万円)	
V 短時間正社員コース		
短時間正社員への転換や新たな雇入れ(※)を行った事業主に対して助成 (※)ワーク・ライフ・バランスの観点から、正規雇用労働者が短時間正社員に転換するケースなどを想定	1人あたり15万円(常時雇用する労働者が300人を超えない中小規模企業の場合20万円)	
VI 短時間労働者の週所定労働時間延長コース		
短時間労働者の週所定労働時間の延長(※)を行った事業主に対して助成 (※)対象労働者の週所定労働時間を30時間以上に延長し社会保険を適用	1人あたり75,000円(中小企業は10万円)	

24 キャリア形成促進助成金		【労働局】
I 政策課題対応型訓練(若年人材育成コース)		
採用後5年以内かつ35歳未満の若年者に対する職業訓練を助成	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2	
II 政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース)		
成長分野等に関連する職業訓練を助成	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2	
III 政策課題対応型訓練(グローバル人材育成コース)		
海外関連業務担当者の国内での育成を助成	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2	
IV 政策課題対応型訓練(熟練技能育成・継承コース)		
熟練技能者の指導力強化や技能継承のための職業訓練、認定職業訓練を助成	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2	
V 政策課題対応型訓練(認定実習併用職業訓練コース)		
OJTとOff-JTを組み合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を助成	Off-JT 賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2 OJT 訓練実施助成 1時間あたり600円	
VI 政策課題対応型訓練(自発的職業能力開発コース)		
雇用する労働者の自発的な職業訓練に対して支援をした場合に助成	賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額の1/2	
VII 一般型訓練		
雇用する労働者に対する政策課題対応型訓練以外の職業訓練を助成	賃金助成 1時間あたり400円 訓練経費助成 実費相当額の1/3	

25 日本再生人材育成支援事業☆		【労働局】
I 非正規雇用労働者育成支援奨励金		
健康、環境、農林漁業分野等に該当する事業を行う事業主が、非正規雇用労働者に対して職業訓練を実施した場合に助成	Off-JT 賃金助成 1時間あたり500円(中小企業は800円) 訓練経費助成 実費相当額 上限20万円(中小企業は30万円) OJT 訓練実施助成 1時間あたり700円(中小企業は700円) 1年度1事業所あたり上限500万円	
II 正規雇用労働者育成支援奨励金		
健康、環境、農林漁業分野等に該当する事業を行う事業主が、雇用期間の定めのない労働者に対して職業訓練を実施した場合に助成	Off-JTによる訓練経費の実費相当額 1訓練コース1人あたり上限20万円 1年度1事業所あたり上限500万円	
III 海外進出支援奨励金		
健康、環境、農林漁業分野等に該当する事業を行う事業主が、雇用期間の定めのない労働者に対して、国外への留学または国内企業の海外の子会社等への出向を実施した場合に、訓練に要した経費を助成	【留学】 入学金・受講料等の実費相当額(1人あたり年間上限100万円) 住居費、交通費の実費相当額の2/3(1人あたり年間上限75万円) 1年度1事業所あたり上限500万円 【送り出し】 指導料、教材費等の実費相当額(1人あたり上限20万円) 住居費、交通費の実費相当額の2/3(1人あたり年間上限75万円) 1年度1事業所あたり上限500万円	
IV 被災地復興建設労働者育成支援奨励金		
東日本大震災被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する建設事業主が、雇用する労働者に対して、被災地の復興に必要な建設技術・技能の取得に資する訓練をOff-JTで行った場合に助成	Off-JTによる訓練経費の実費相当額 1訓練コース1人あたり上限20万円 宿泊費の2/3(1人あたり1泊上限5,800円(一部地域は5,200円)、 1年度上限10万円) 1年度1事業所あたり上限500万円	
V 人材育成型労働移動支援奨励金(再就職コース)		
健康、環境、農林漁業分野等に該当する事業を行う事業主が、直近の離職の離職理由が事業主都合である雇用期間の定めのない労働者に対して、Off-JTまたはOff-JT+OJTを実施した場合に助成	Off-JT 賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額 上限30万円 OJT 訓練実施助成 1時間あたり700円 1年度1事業所あたり上限500万円	
VI 人材育成型労働移動支援奨励金(出向コース)		
健康、環境、農林漁業分野等に該当する事業を行う事業主が、出向または移籍により受け入れた労働者に対して、Off-JTまたはOff-JT+OJTを実施した場合に助成	Off-JT 賃金助成 1時間あたり800円 訓練経費助成 実費相当額 上限30万円 OJT 訓練実施助成 1時間あたり700円 1年度1事業所あたり上限500万円	

26 若年者人材育成・定着支援奨励金(若者チャレンジ奨励金)☆		【労働局】
I 訓練奨励金		
35歳未満の非正規雇用の若者を自社の正社員として雇用することを前提に訓練を実施した事業主に対して助成	1人1月あたり15万円	
II 正社員雇用奨励金		
訓練奨励金の対象となった訓練の修了者を正社員に転換し定着させた事業主に対して助成	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合、 1人あたり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円(計100万円)	

27 震災関連人材育成支援奨励金☆		【労働局】
I 総合訓練コース		
東日本大震災による被災者を新規雇用または再雇用して、Off-JTとOJTによる職業訓練を行う中小企業事業主に対して助成	1訓練コース1人あたり以下の額(1人あたり3コースまで) Off-JT 訓練経費助成 実費相当額 上限20万円 OJT 訓練実施助成 1時間あたり600円	
II Off-JTコース		
東日本大震災による被災者を新規雇用または再雇用して、Off-JTによる職業訓練を行う中小企業事業主に対して助成	1訓練コース1人あたり以下の額(コース数の制限なし) Off-JT 訓練経費助成 実費相当額 上限20万円	

(注)助成金の財源は事業主提出の雇用保険二事業です。★が付されたものは障害者納付金制度、☆が付されたものは一般会計を財源とします。(☆)が付されたものは、財源の一部が一般会計です。)

建設労働者確保育成助成金

別添6

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

助成コース・助成額一覧

コース		概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主等が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	対象の建設労働者1人1ヵ月当たり4,400円など（訓練の課程等によって助成額が異なります）
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	対象の建設労働者1人1日当たり4,000円
技能実習	経費助成	中小建設事業主等が雇用する建設労働者に技能実習を行う場合、登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の9割（委託費は7割）。ただし1つの技能実習について、1人当たり20万円を上限
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、賃金の一部を助成	1つの技能実習について1人1日当たり7,000円かつ20日分を上限
雇用管理制度	整備助成	中小建設事業主が雇用管理制度を導入・適用した場合、経費の一部を助成	導入・適用した雇用管理制度に応じて定額30万円または40万円
若年者に魅力ある職場づくり事業	経費助成(事業主)	中小建設事業主が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ200万円を上限
	経費助成(事業主団体)	中小建設事業主団体が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1,000万円または2,000万円を上限
建設広域教育訓練	推進活動経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ4,500万円～9,000万円を上限
	施設設置等経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の1/2かつ3億円を上限
新分野教育訓練	経費助成	中小建設事業主が建設労働者を継続して雇用しつつ建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を行う場合、経費の一部を助成	実施経費の1/3 新分野進出後さらに1/3 (新分野教育訓練終了後および新分野事業進出後それぞれ、1人当たり20万円かつ1対象教育訓練当たり200万円を上限)
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	訓練終了後、新分野進出後それぞれ、1人1日当たり3,500円かつ40日分を上限
作業員宿舍等設置	経費助成	中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舍等を貸借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1事業年度当たり200万円を上限

建設労働者確保育成助成金の活用事例

【事例1】 一般建設・土木労働従事者に対して認定訓練を実施

＜助成メニュー＞ 認定訓練（賃金助成）

（注）キャリア形成促進助成金又はキャリアアップ助成金の支給を受けていることが必要です

例えば・・・ 月給35万円の若年労働者2人に30日間（1日8時間）の認定訓練（受講料10万円）を受講させた場合に雇用する企業にかかる費用

＜賃金総額＞ 35万円 × 2人 = 70万円

＜経費総額＞ 10万円 × 2人 = 20万円

➡ 合計 90万円

【企業に対する賃金助成】

①「キャリア形成促進助成金（若年人材育成コース・賃金助成）」

1人1時間800円 × 1日8時間 × 2人 × 30日間 = 38.4万円

②建設労働者確保育成助成金（認定訓練（賃金助成））

1日4,000円 × 2人 × 30日 = 24万円

【企業に対する経費（受講料等）助成】

③「キャリア形成促進助成金（若年人材育成コース・経費助成）」

10万円 × 2人 × 1/2（助成率） = 10万円

➡ ①～③合計 72.4万円（自社負担 17.6万円）

【事例2】 玉掛け技能、小型移動式クレーン運転技能等の資格の取得

＜助成メニュー＞ 技能実習（経費助成・賃金助成）

例えば・・・ 労働者5人に登録教習機関で小型移動式クレーンの技能講習を受講させた場合

講習料金：3万円 × 5人 = 15万円

（注）講習期間：3日間、1人あたり講習料金：3万円とする

【企業に対する経費（入学料、受講料等）助成】

15万円 × 0.7（助成率） = 10.5万円

【企業に対する賃金助成】 7,000円 × 5人 × 3日 = 10.5万円

【事例3】 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動の実施（現場見学会、体験学習会、求人合同説明会 等）

＜助成メニュー＞

若年者に魅力ある職場づくり事業（事業主・事業主団体）

例えば・・・ 高校生、専門学校生を対象に出前講座を実施した場合

出前講座の実施経費（講師謝金、旅費、教材費等）：15万円

（注）経費によっては、助成金の支給対象とならない場合もあります

【助成額】 15万円 × 2/3 = 10万円

1 若年技能者人材育成支援等事業の概要

現状・課題

現状：若者のものづくり離れ・技能離れ
 課題：若者が進んで技能者を目指す環境の整備、産業の基礎となる高度な技能を有する技能者の育成など

対応

- 「ものづくりマイスター」制度の創設
 マスターが、技能競技大会の競技課題等を活用しながら、広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う。
- 地域における技能振興
 技能士のスキルアップを図るとともに、技能士を活用した意識啓発事業を行うことにより、地域関係者の創意工夫による技能尊重気運の醸成を図る。

中央 (民間団体に委託)

- 〈「ものづくりマイスター」の活用〉
- 業界団体等を参集したコンセンサスの形成
 - 技能競技大会の競技課題等を解説した取組マニュアル等の作成
 - 「ものづくりマイスター」のデータベースの構築
- 〈地域における技能振興(地域の支援)〉
- 「推進計画」を踏まえた各種教材の開発
 ex. 技能士の資質向上に資する教材
 (新技術に対応した講習メニュー・教材)
 (技能伝承DVD・冊子(暗黙知の形式知化))
 ・ものづくり体験教室や技能向上講習用教材
 - ポータルサイトによる技能士制度等の情報提供

連携・協力して実施

都道府県レベル (民間団体に委託)

- 地方公共団体、経済団体等との連携会議の設置
- 推進計画(実施計画)の策定
- 〈「ものづくりマイスター」の活用〉
- 若年技能者の人材育成に係る相談・援助
 - 「ものづくりマイスター」の派遣による技能競技大会の競技課題等を活用した実技指導の実施
- 〈地域における技能振興(団体の企画提案で実施)〉
- ex. ものづくり体験教室、熟練技能者の製作実演
 - ・技能士の資質向上に資する講習の実施
 - ・小中高校等学校の授業等へ熟練技能者を講師派遣
 - ・技能士が働く親子現場ツアー



〈企業・業界団体、教育訓練機関〉

若年技能者の人材育成・技能尊重気運の醸成等

2 「ものづくりマイスター」の認定要件・対象分野

ものづくりマイスターとは：ものづくりに関して一定の技能・経験を有する者

認定要件

認定の要件は、以下の①から③までのすべてに該当すること。

- ① ア 技能検定の特級・一級・単一等級の技能士、イ 左記アと同等の技能を有していると認められる者、ウ 技能五輪全国大会又は技能五輪国際大会レベルの技能競技大会の成績優秀者(上位第3位まで)のいずれかに該当する者
- ② 実務経験15年間以上
- ③ 技能の継承や後進者の育成に関して意欲を持って活動する意思及び能力がある者

対象分野

対象分野は、技能検定の職種及び技能五輪全国大会の競技職種のうち、建設業及び製造業に該当する職種(111職種)。
具体的には以下のとおり。

- ① 技能検定の職種のうち建設業及び製造業に該当する職種(105職種)
造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ、陶磁器製造、金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験、機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図、電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図、パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造、染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製、機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装、プラスチック成形、強化プラスチック成形、貴金属装身具製作、製版、印刷、製本、ロープ加工、情報配線施工、印象彫刻、義肢・装具製作
- ② 技能五輪全国大会の競技職種のうち建設業及び製造業に該当する職種(33職種)
メカトロニクス、電子機器組立て、電工、工場電気設備、ITネットワークシステム管理、情報ネットワーク施工、機械組立て、抜き型、精密機器組立て、機械製図、旋盤、フライス盤、木型、自動車工、構造物鉄工、電気溶接、自動車板金、曲げ板金、車体塗装、タイル張り、配管、石工、左官、家具、建具、建築大工、造園、冷凍空調技術、とび、貴金属装身具、洋裁、洋菓子製造、和裁

下線は同じ分野の職種(①(23職種)・②(27職種))

3 「ものづくりマイスター」の申請・認定・登録・派遣の流れ図

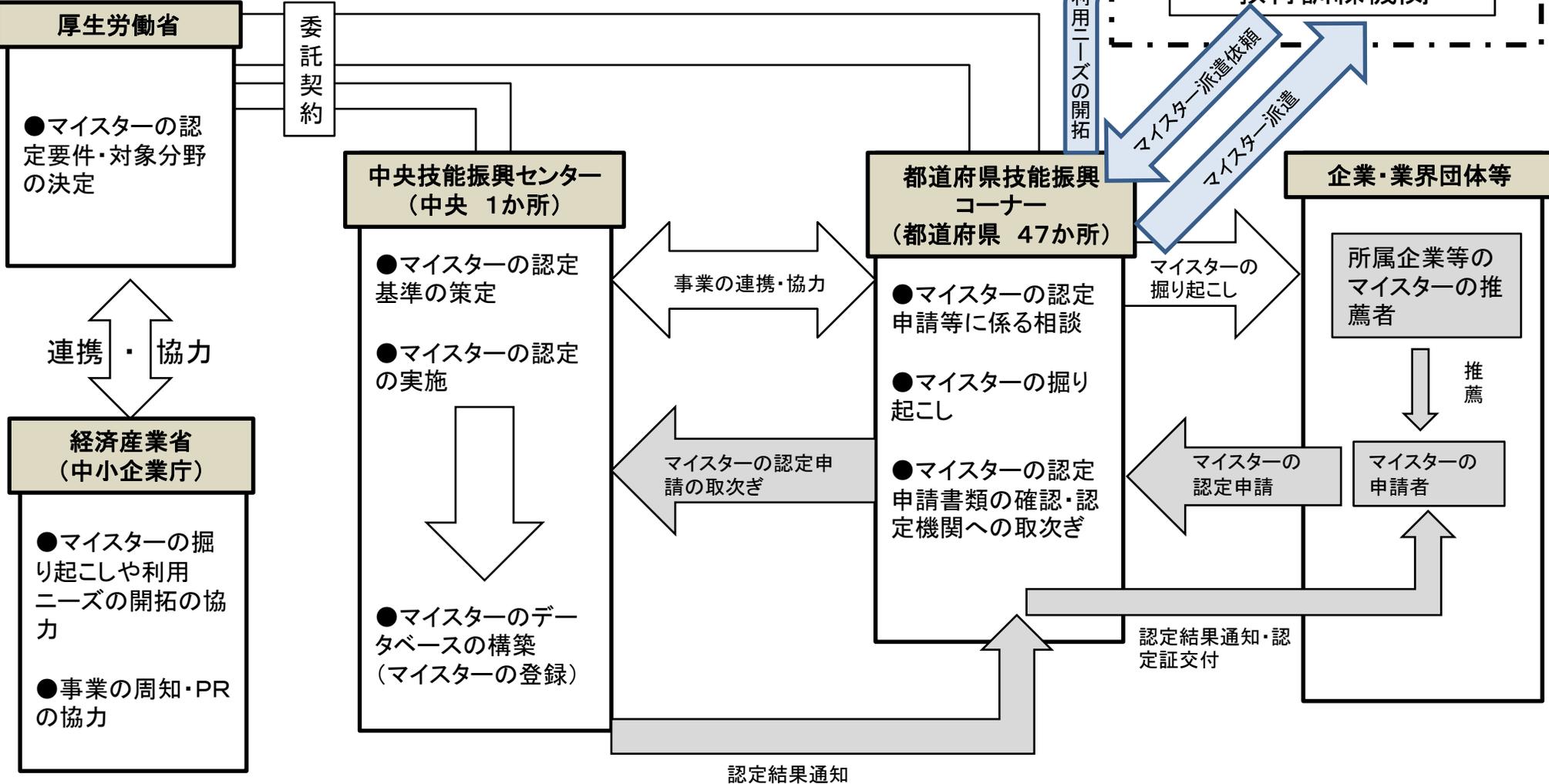
- ものづくりマイスターの申請は、都道府県技能振興コーナーが窓口となる。
- ものづくりマイスターの認定・登録は、中央技能振興センターが認定機関として実施する。

ものづくりマイスターの実技指導

企業・業界団体
教育訓練機関

利用ニーズの開拓

マイスター派遣依頼
マイスター派遣



認定結果通知

建設業務労働者就業機会確保事業の概要①

- 建設業務に係る労働者派遣事業は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により禁止されている。
- 「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、事業主団体が、厚生労働大臣から実施計画の認定を受け、同団体を構成する事業主が、厚生労働大臣の許可を受けて建設業務労働者の就業機会確保事業を実施することが可能。

建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、

- ① 事業主団体が雇用管理の改善と労働力の需給調整を一体的に実施するための計画を作成
- ② 計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業(他の事業主へ一時的に送付)を実施

実施計画の策定(事業主団体)

次の改善措置を一体的に実施する計画(期間は3年以内)を策定

- ① 建設業務労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する措置
- ② 建設業務有料職業紹介事業又は構成事業主が行おうとする建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置

厚生労働大臣の認定

労働政策審議会の審議を経て、実施計画を認定するとともに、事業主団体の取組を支援

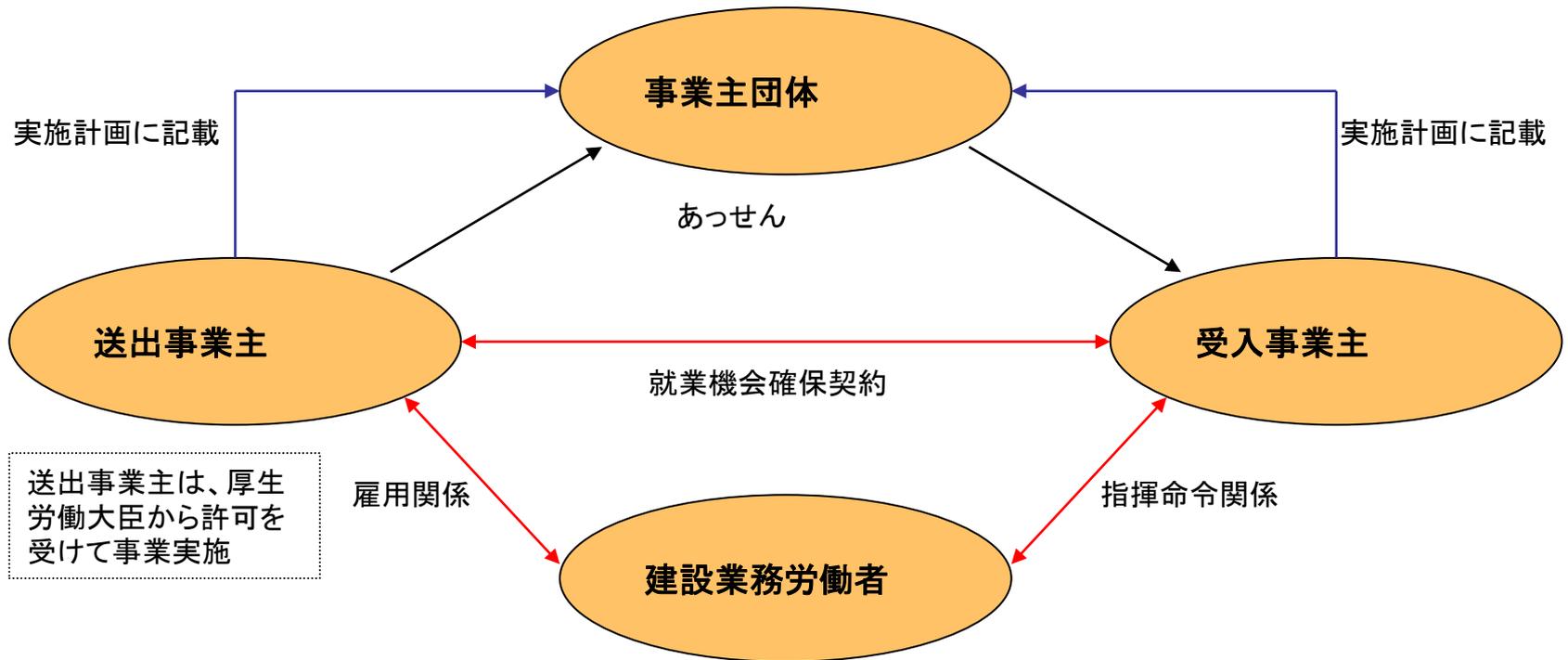
団体の構成事業主

厚生労働大臣の許可を受けて、建設業務労働者就業機会確保事業を実施

一時的に余剰となる労働力の需給調整

建設業務労働者就業機会確保事業の概要②

実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主のために建設業務に従事させるために、一時的に送出。(建設業務労働者を他の事業主に雇用させることとして送出することは不可。)



【実施内容・要件等】

- ① 事業主団体の実施計画に、送出事業主及び受入事業主の組合せごとに、送出人数等が記載されていることが必要。
- ② 送出人数は、送出事業主の雇用する労働者数の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。
- ③ 送出労働者は、社会保険(健康保険、厚生年金保険)・労働保険が適用されていることが必要。
(労災保険は、受入事業主の元請の保険を適用。)
- ④ 送出事業主は、雇用管理責任者、送出責任者を選任し、受入事業主は受入責任者を選任すること。 など