

## 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案（仮称）について【概要】

### 1. 改正の趣旨

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和 3 年 11 月 19 日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、「3 年間で 4,000 億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる」こととされた。
- 当該パッケージの実現に当たっては、民間から御意見を募集し、制度設計を行うこととしており、今般、民間からいただいた御意見を踏まえ、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、所要の改正を行う。  
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。（人材開発分科会関係は下線関係）

1. 特定求職者雇用開発助成金
2. キャリアアップ助成金
3. 人材開発支援助成金

### 2. 根拠法令

雇用保険法第 62 条第 2 項及び第 63 条第 2 項

### 3. 施行期日等

公布日 令和 4 年 3 月 31 日（予定）

施行期日 令和 4 年 4 月 1 日

## 3. 人材開発支援助成金

人への投資促進コースの新設

- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和4年度から令和6年度までの間、人材開発支援助成金に新たな助成コース「人への投資促進コース」を設ける。(雇保則附則第34条)

**【人への投資促進コースの各訓練等の概要】**

民間のご意見を踏まえてメニュー化した次の(1)から(5)までの訓練等を実施した事業主への助成の新設

## (1) 定額制訓練

定額制訓練(サブスクリプション)による訓練への助成の新設

## &lt;対象事業主&gt;

- ・ 人材開発支援助成金(一般訓練コース)に規定する要件を満たした事業主であること(就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。)
- ・ 年間職業能力開発計画(職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリアコンサルティングその他の職業能力開発に関する計画であって1年ごとに定めるものをいう。以下同じ。)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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発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。)以外の事業主であること
- ・ 定額制訓練(一定期間当たり定額で受講回数を定めないものをいう。)を受けさせる事業主であること

## &lt;対象労働者&gt;

雇用保険法第4条に規定する被保険者

## &lt;助成額・助成率&gt;

対象事業主	経費助成率	賃金助成額	OJT 実施助成額
中小企業事業主以外	30% (45%)	—	—
中小企業事業主	45% (60%)	—	—

※ ( ) は生産性要件を満たした場合

## &lt;1人当たりの経費助成限度額&gt;

無し

(2) 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練の費用を負担する事業主への助成の新設

<対象事業主>

- ・ 人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（年間職業能力開発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事業主であること及び就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）。
- ・ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、自発的職業能力開発訓練に要する経費を負担する制度を整備し、被保険者が行う自発的職業能力開発訓練に対して、当該制度に基づき一定の経費の負担をしている事業主であること
- ・ 年間職業能力開発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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発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。）以外の事業主であること

<対象労働者>

雇用保険法第4条に規定する被保険者

<助成額・助成率>

経費助成率	賃金助成額	OJT 実施助成額
30% (45%)	—	—

※ ( ) は生産性要件を満たした場合

<1人当たりの経費助成限度額>

- ① 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学又は同法第97条に規定する大学院（海外の大学院は除く。）で実施される訓練の場合  
大学・大学院一年度1人当たり60万円
- ② 海外の大学院で実施される訓練の場合  
一年度1人当たり200万円
- ③ ①及び②以外の場合

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり。

20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
7万円	15万円	20万円

<年間限度額>

一の年度において、一の事業所当たり 200 万円

(3) 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

高度デジタルや成長分野等の高度人材育成のための訓練を行う事業主への助成の新設  
＜対象事業主＞

① 高度デジタル人材訓練

- ・ 人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）
- ・ 雇用する被保険者に高度デジタル人材訓練（高度な情報技術の利用のための能力及び知識経験を向上させる訓練（学校教育法第 97 条に規定する大学院（海外の大学院を含む。）で実施されるものを除く。）をいう。）を受けさせる事業主であること
- ・ 年間職業能力開発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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発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。）以外の事業主であること
- ・ 次のいずれかに該当すること。

イ 情報通信業（日本標準産業分類に掲げる情報通信業をいう。以下同じ。）を主たる事業とする事業主であること

ロ 情報処理の促進に関する法律（昭和 45 年法律第 90 号）第 31 条の認定を受けた事業主であること

ハ 最新の情報処理技術の変化による影響を踏まえた観点から、企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性の検討を行い、その結果に基づいて事業内職業能力開発計画（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 11 条第 1 項に規定する計画をいう。以下同じ。）を作成した事業主であること

② 成長分野等人材訓練

- ・ 人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）
- ・ 雇用する被保険者に成長分野等人材訓練（将来において成長発展が期待される分野に関連する訓練をいう。）をはじめとする高度な訓練（学校教育法第 97 条に規定する大学院（海外の大学院を含む。）において実施されるものをいう。）を受けさせる事業主であること

- ・ 年間職業能力開発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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発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。）以外の事業主であること

<対象労働者>

① 高度デジタル人材訓練

雇用保険法第4条に規定する被保険者

② 成長分野等人材訓練

雇用保険法第4条に規定する被保険者

<助成率・助成額>

① 高度デジタル人材訓練

対象事業主	経費助成率(※1)	賃金助成額(※2) 1人1時間当たり	OJT 実施助成額
中小企業事業主以外	60%	480円	—
中小企業事業主	75%	960円	—

※1 資格試験の受験料を含む。

※2 学校教育法第83条に規定する大学における訓練又は雇保則第101条の2の7第2号に規定する専門実践教育訓練の場合には1600時間を限度とし、それ以外で実施される訓練の場合には1200時間を限度とする。

② 成長分野等人材訓練

経費助成率(※1)	賃金助成額(※2) 1人1時間当たり	OJT 実施助成額
75%	960円	—

※賃金助成について、海外の大学院で実施される訓練は支給対象外

※1 資格試験の受験料を含む。

※2 1600時間を限度とする。

<1人当たりの経費助成限度額>

① 高度デジタル人材訓練

a 学校教育法第83条に規定する大学で実施される訓練の場合

対象事業主	一年度1人当たり
中小企業事業主以外	100万円
中小企業事業主	150万円

b a以外の場合

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

対象事業主	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業事業主以外	20 万円	25 万円	30 万円
中小企業事業主	30 万円	40 万円	50 万円

② 成長分野等人材訓練

a 学校教育法第 97 条に規定する大学院で実施される訓練の場合

一年度 1 人当たり 150 万円

b 海外の大学院で実施される訓練の場合

一年度 1 人当たり 500 万円

(4) 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT 未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する助成の新設

<対象事業主>

- ・ 人材開発支援助成金(一般訓練コース)に規定する要件を満たした事業主であること(就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。)
- ・ 雇用する被保険者に情報技術分野認定実習併用職業訓練(情報技術の利用のための能力又は知識経験を向上させる訓練をいう。以下同じ。)を受けさせる事業主であること
- ・ 雇用する被保険者に職業能力開発促進法第 26 条の 5 に規定する認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主であること
- ・ 年間職業能力開発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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発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。)以外の事業主であること
- ・ 年間職業能力開発計画に基づき、情報技術分野認定実習併用職業訓練の対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価を実施する事業主であること
- ・ 次のいずれかに該当すること

イ 情報通信業を主たる事業とする事業主であること

ロ 雇用する被保険者に情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を発揮することができると見込まれる事業主であること

<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除く。）のうち、情報技術の利用のための能力又は知識経験が十分でない者

<助成率・助成額>

対象事業主	経費助成率(※1)	賃金助成額(※2) 1人1時間当たり	OJT実施助成額 1人1訓練当たり
中小企業事業主以外	45% (60%)	380円 (480円)	11万円 (14万円)
中小企業事業主	60% (75%)	760円 (960円)	20万円 (25万円)

※ ( ) は生産性要件を満たした場合

※1 資格試験の受験料を含む。

※2 1200時間を限度とする。

<1人当たりの経費助成限度額>

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業事業主以外	10万円	20万円	30万円
中小企業事業主	15万円	30万円	50万円

#### (5) 教育訓練休暇制度等導入

労働者が働きながら教育訓練を受講するための休暇制度等を導入する事業主への助成の拡充

※ ただし、令和4年4月1日から令和7年3月31日までの間、雇用保険法施行規則第125条第2項第1号ニ(2)及び(3)並びに同項第2号ニ(2)及び(3)の規定は適用しないこととする。

<対象事業主>

##### ① 長期教育訓練休暇制度

- ・ 被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な長期教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主又は既に導入したもののうち一定の要件を満たす事業主であること
- ・ 長期教育訓練休暇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、長期教育訓練休暇制度の導入及び適用に係る計画（以下「休暇制度導入・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
- ・ 休暇制度導入・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
- ・ 休暇制度導入・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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下この①において「基準期間」という。）において、当該休暇制度

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。）以外の事業主であること

- ・ 休暇制度導入・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。以下同じ。）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
- ・ 休暇制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること
- ・ 職業能力開発促進法第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

② 教育訓練短時間勤務制度・時間外労働免除制度

- ・ 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及び時間外労働免除制度（以下「教育訓練短時間勤務等制度」という。）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等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等制度の導入及び適用に係る計画（以下「短時間勤務等制度導入・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
- ・ 短時間勤務等制度導入・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
- ・ 短時間勤務等制度導入・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への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日まで（以下この②において「基準期間」という。）において、当該短時間勤務等制度導入・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。）以外の事業主であること
- ・ 短時間勤務等制度導入・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
- ・ 短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること
- ・ 職業能力開発促進法第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

<対象労働者>

雇用保険法第4条に規定する被保険者



<助成率・助成額>

① 長期教育訓練休暇制度

経費助成額	賃金助成額 1人1日当たり	OJT 実施助成額
制度導入経費として 20万円(24万円)	6,000円 (7,200円)	—

※ ( ) は生産性要件を満たした場合

※ 既に長期教育訓練休暇制度を導入している場合、制度導入経費は支給対象外

※ 賃金助成について、支給対象人数の要件なし(被保険者1人につき、150日間を限度とする。)

② 教育訓練短時間勤務制度・時間外労働免除制度

経費助成額	賃金助成額	OJT 実施助成額
制度導入経費として 20万円(24万円)	—	—

※ ( ) は生産性要件を満たした場合

**【人への投資促進コースの一事業所当たりの限度額】**

① 人への投資促進コース(成長分野等人材訓練を除く。この①において同じ。)の一の年度における一の事業所の限度額は1,500万円とする(ただし、人への投資促進コースのうち自発的職業能力開発訓練については、その助成額が200万円を超えるときは、当該訓練の限度額は200万円とする。)

② 人への投資促進コース(成長分野等人材訓練に限る。)の一の年度における一の事業所の限度額は1,000万円とする。