第百十八条の三第五項を同条第八項と、同条第六項を同条第九項とし、同条第四項の次に次の三項を加える。

5　前項第一号イに該当する雇入れ又は同項第三号に該当する雇用であつて、短時間労働者として雇入れ、又は雇用する場合における同項第四号イ又はハの規定の適用については、同号イ中「十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円）」とあるのは「九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）」と、同号イ(1)及び(3)中「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とあるのは「一万五千円（中小企業事業主にあつては、二万円）」と、同号ハ中「六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）」とあるのは「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とする。

6　第四項第二号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号に掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に訪問型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第四号ロに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

7　第四項第三号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号イに掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に企業在籍型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第四号ハに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

第百十八条の三に次の一項を加える。

10　障害者職場復帰支援助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　その雇用する被保険者のうち、その雇入れ後に、その障害により、三箇月以上の療養及びその職務開発、能力開発その他職場への適応を促進するための措置（以下この項において「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者若しくは精神障害者（発達障害のみを有するものを除く。）又は高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者又は精神障害者を除く。）に限る。以下この項において同じ。）に対する職場適応措置に関する計画を作成し、都道府県労働局長に対して提出し、当該計画が当該障害者の復職を促進するものであると認められる事業主であること。

ロ　休職期間中又は復職の日から三箇月以内に職場適応措置を実施し、当該措置に係る障害者を継続して雇用する事業主であること。

ハ　当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びイの復職に係る者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

二　職場適応措置の対象となる者一人につき、五十万円（中小企業事業主にあつては、七十万円）

第百二十条及び第百二十条の二中「第百十六条第二項から第五項まで」を「第百十六条第二項、第三項及び第五項」に、「第百十八条第二項」を「第百十八条第二項及び第三項」に、「第百十八条の三第二項及び第四項から第六項まで」を「第百十八条の三第二項、第四項及び第八項から第十項まで」に、「中小企業労働環境向上助成金」を「職場定着支援助成金」に、「精神障害者等雇用安定奨励金」を「障害者雇用安定奨励金」に、「及び障害者トライアル雇用奨励金」を「、障害者トライアル雇用奨励金及び障害者職場復帰支援助成金」に改める。

第百二十五条第一項第一号イ(1)中「以下この号」の下に「及び第百二十五条の四第一項第一号イ(3)」を加え、「(職業能力開発促進法第十条の三第一号の情報の提供、相談その他の援助をいう。ト(2)において同じ。)」を削り、同号イ(2)中「この(2)及び」を「この(2)」に改め、「ロからホまで」及び「イからホまで」の下に「、チ及びリ」を加え、同号イ中(4)を(8)とし、(3)を(7)とし、(2)の次に次のように加える。

(3)　年間職業能力開発計画を都道府県労働局長に対して提出している事業主であること。

(4)　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六箇月前の日から都道府県労働局長に対するキャリア形成促進助成金の受給についての申請書の提出日までの間（(5)において「基準期間」という。）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つ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。

(5)　年間職業能力開発計画に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていると認められる事業主であること。

(6)　年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該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。

第百二十五条第一項第一号ロ中「、(3)及び(4)」を「及び(3)から(7)まで」に改め、同号ハ及びニ中「(3)」を「(3)から(7)まで」に改め、同号ホ中「、(3)及び(4)」を「及び(3)から(7)まで」に改め、同号ヘ中「、(3)及び(4)」を「及び(3)から(8)まで」に改め、同号ト(1)中「、(3)及び(4)」を「及び(3)から(8)まで」に改め、同号チ中「(3)」を「(3)から(7)まで」に改め、同号リ中「(3)」を「(3)から(7)まで」に改め、同号ヌ中「事業主団体又は共同して訓練を実施する二以上の事業主（以下この項において「事業主団体等」という。）」を「事業主団体等」に改め、同号ヌに次のように加える。

(4)　育児休業中の者若しくは育児休業後において原職等に復帰した者又は妊娠、出産若しくは育児を理由とする離職後に再就職した者に対する業務に関連する訓練

第百二十五条第一項第一号中ヌをルとし、リの次に次のように加える。

ヌ　イ(1)及び(3)から(7)までに該当する事業主であつて次のいずれにも該当する事業主又は次のいずれにも該当する事業主団体若しくは共同して訓練を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）であること。

(1)　次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

(i)　年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者であつて、十五歳以上四十五歳未満のもの（以下この条において「対象被保険者」という。）に製造業又は建設業に関連する対象認定実習併用職業訓練（以下この条において「ものづくり人材育成訓練」という。）を受けさせる事業主（当該ものづくり人材育成訓練の期間、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

(ii)　対象被保険者について、次のいずれにも該当する出向をさせた事業主（以下この項において「出向元事業主」という。）と当該出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この項において「出向先事業主」という。）とが共同して作成する年間職業能力開発計画に基づき、当該対象被保険者にものづくり人材育成訓練を受けさせる出向元事業主（当該ものづくり人材育成訓練の期間（(ハ)の期間を除く。）、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）又は出向先事業主であること。

(イ)　出向をした日が、出向先事業主が当該対象被保険者にものづくり人材育成訓練を受けさせる日の前日までであること。

(ロ)　出向をした日から起算して二年を経過する日までの間に当該出向を終了し、当該対象被保険者が出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰するものであること。

(ハ)　出向元事業主と出向先事業主があらかじめ締結した出向に関する契約に基づき、出向先事業主の当該出向に係る事業所において行われる当該ものづくり人材育成訓練の期間、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額が支払われるものであること。

(ニ)　出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向先事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによつて行われるものであること。

(ホ)　出向をさせた者の同意を得たものであること。