特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
事業主向けＱ＆Ａ（令和７年４月１日公表）

問１　正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。

答　正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。

ただし、第１期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象となりません。

問２　対象労働者を、支給対象期間中に同一の事業主の他の事業所へ転勤等をさせることは可能ですか。

答　同一の事業主の他の事業所へ転勤等をすることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。

なお、この場合、転勤日を含む支給対象期及びその後の支給対象期については、転勤後の事業所から管轄の労働局に申請を行うことが必要です。

問３　本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。

答　お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介し、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。

問４　有期雇用契約（更新条件あり）の求人で職業紹介を受けた者について、面接等の結果、正規雇用など助成金の要件を満たす雇用形態で雇い入れることとなった場合、助成対象となりますか。

答　当該労働者が本コースの対象労働者であることを前提に雇入れを決定したこと及び雇用契約書等から正規雇用などの雇用形態で雇入れされたことが確認できるものであれば、助成対象となり得るものです。

なお、この場合、ハローワーク等にお問い合わせください。

問５　求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。

答　助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行うものです。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

※　特定地方公共団体、職業紹介事業者は、雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行っている場合に限ります。

（取扱事業者一覧）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/joseijigyousya.html

※　職業紹介とは「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」をいい、職業紹介によらない求人サイトを利用した雇入れや直接募集による雇入れなどは助成対象となりません。

問６　求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的に職業紹介を受ければ、助成対象となりますか。

答　特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であるため、お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も同様に助成対象となりません。

問７　雇用形態は有期雇用ですが、本人が望む限り更新します。助成対象となりますか。

答　特定求職者雇用開発助成金は、継続雇用することが確実である者として雇い入れることを要件としています。有期雇用の場合は、自動更新（本人が望む限り更新できること）のみを支給対象としています。自動更新の確認は、雇用契約書により行うため、雇用契約書には自動更新であることの記載が必要です。

また、雇用契約書に自動更新と記載されている場合であっても、更新の条件として就業規則の解雇要件（※）を超えるものが付されている場合は助成対象となりません。

（※）客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。

問８　職業紹介を受けたＡ事業主とは別のＢ事業主に雇い入れられた場合、助成対象となりますか。

答　特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、また、ハローワーク等の職業紹介により雇い入れる場合に助成を行うものであるため、Ａ事業主及びＢ事業主とも、支給対象事業主には該当せず助成対象となりません。

問９　不支給要件として、「雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を行っていないこと」とありますが、具体的にどのような訓練・実習等が該当しますか。

答　「訓練・実習等」には、雇用関係に入る前に、雇入れに係る事業所において訓練や実習などの名称や実施形態の如何を問わず、作業等に従事させるものが該当します（ただし、「特別支援学校が実施する職場実習」及び「生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業等」は除きます。）。

なお、訓練・実習等の実施日初日から終了日までの週平均実施日数が３日以上となる訓練・実習等のみが該当します。

問 10　ハローワーク等の職業紹介後に、採用又は不採用の判断をすることを目的に職場実習等を行った場合も助成対象となりますか。

答　雇入れ前の職場実習等が、実質的には雇用関係の下に実施されたものと判断される場合には、助成対象となりません。

また、雇用関係にない状況下での職場実習等の実施が「通算して３ヶ月」を超える場合には、助成対象となりません（問９参照）。

問 11　求人票には就業場所をＡ事業所と記載していましたが、職業紹介後の対象労働者との面接により、より通勤に便利な同一事業主のＢ事業所において就業することにしました。求人票の記載と異なる内容での採用ですが、この場合、本助成金の対象となりますか。

答　本人との合意の上で、Ｂ事業所で就業することは直ちに否定されるものではありません。

ただし、ハローワーク等の職業紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出がハローワーク等にあった場合には、助成対象となりません。

問 12　対象労働者の入院や産休などの理由により、実際の労働時間が所定労働時間より短くなってしまった場合でも、助成対象となりますか。

答　実際の労働時間が所定労働時間より短くなってしまった場合でも、減額して支給されることもあります。以下の例１のような計算方法となります。

なお、所定労働時間が変更になった場合は、例２のような計算方法となりますので、ご参考にしてください。

詳細については、管轄の都道府県労働局または公共職業安定所にお問い合わせください。

【例１】

雇入れ日時点の所定労働時間が週 30 時間以上で、支給対象期間を平均した１週間あたりの「実際の労働時間」が 24 時間未満の場合（※所定労働時間は変更なし）、支給対象期の月ごとに実際の労働時間の平均（以下「平均実労働時間」）を計算のうえ、以下の支給額の合計額を支給します。

・平均実労働時間が 24 時間以上の月数÷６×短時間以外の支給額

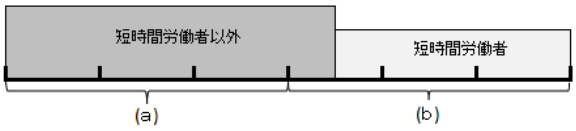
・平均実労働時間が 16 時間以上 24 時間未満の月数÷６×短時間の支給額

【例２】

雇入れ日時点の所定労働時間が週 30 時間以上で、支給対象期の途中から「所定労働時間」が週 20 時間以上 30 時間未満になった場合（図１参照）

・（ａ）の期間は短時間労働者以外、（ｂ）の期間は短時間労働者の支給額で算定します。

図１　週 30 時間以上　→　週 20 時間以上 30 時間未満



問 13　支給対象期の途中で 30 時間をまたぐ所定労働時間の変更が行われた場合の支給額の算定に係る取扱いを教えてください。

答　支給額が増額となるような労働条件の変更があったとしても支給額を増額することはせず、雇入れ日の支給要領（※）0301 ロに定める対象労働者の区分での支給額が原則となります。

ただし、支給額の適正化の観点から、労働条件の変更により当初の要件を満たさず、支給額が減額となる条件変更があった場合には、支給額を減額して支給をします。

なお、所定労働時間は変更しないが、常態として週あたりの実労働時間が 30 時間を切っている場合には、実態を踏まえ短時間労働者として取り扱うこともあります。

※　https://www.mhlw.go.jp/content/000714379.pdf

問 14　障害者トライアル雇用紹介により雇い入れた対象労働者を、トライアル雇用終了後も引き続き雇用する場合、障害者トライアル雇用助成金と本助成金の両方を受給することはできますか。

答　お尋ねのような場合、障害者トライアル雇用助成金の支給対象期間と重複するため、本助成金の第 1 期支給対象期分は受給できませんが、第 2 期支給対象期分から受給できます。

なお、本助成金の支給申請に当たっても、雇入れ日はトライアル雇用開始日となります。

問 15　特定求職者雇用開発助成金以外にも、他の助成金も受給する予定ですが、併給は可能ですか。

答　本助成金の支給対象期と重複する時期に、以下の助成金の受給を希望する場合、併給調整（※一方の助成金のみ支給すること）を行います。

また、この他の助成金についても併給調整を行うことがあります。助成金の支給を受けている（受ける予定の）場合は、支給申請書の「対象労働者について受給・申請（予定含む）している他の助成金の有無」欄に記入をお願いします。

【厚生労働省の雇用関係助成金】

・雇用調整助成金
・労働移動支援助成金
・中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45 歳以上初採用））
・地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）
・両立支援等助成金（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
・両立支援等助成金（育児休業等支援コース）※新型コロナウイルス感染症対応特例
・両立支援等助成金（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）
・人材開発支援助成金※賃金助成

【地方公共団体などの補助金等】

以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合を除き、併給調整が行われます。

（１）補助金等と趣旨や目的、助成内容等が明らかに異なる
（２）地方公共団体などの補助金等が、次の３つの条件を満たす
・特定求職者雇用開発助成金と財源が異なること。
・補助金等が特定求職者雇用開発助成金との併給を認めていること。
・特定求職者雇用開発助成金と補助金等の助成額の合計額が、事業主が負担した経費又は賃金の額を超えない見込みであること。