

生活困窮者自立支援法の見直しについて

1. これまでの経過

- 生活困窮者自立支援法(平成27年4月施行)附則に定める施行3年後の検討規定、「経済・財政再生計画改革工程表」を踏まえ、検討を開始。
- 昨年10月から「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理のための検討会」を開催。

○生活困窮者自立支援法 (平成二十五年法律第五号)附則 (検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、生活困窮者に対する自立の支援に関する措置の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

○経済・財政再生計画 改革工程表(抄)

平成29(2017)年度の次期生活保護制度の在り方の検討に合わせ、第2のセーフティネットとしての生活困窮者自立支援制度の在り方について、関係審議会等において検討し、検討の結果に基づいて必要な措置を講ずる(法改正を要するものに係る2018年通常国会への法案提出を含む)。

2. 論点整理検討会の構成

※五十音順、敬称略

相澤 照代	川崎市健康福祉局生活保護・自立支援室長
朝比奈 ミカ	市川市生活サポートセンターそら 主任相談支援員
大津 和夫	読売新聞東京本社編集局社会保障部次長
奥田 知志	認定NPO法人抱樸(ほうぼく) 理事長
菊池 馨実	早稲田大学大学院法学研究科長
櫛部 武俊	一般社団法人釧路社会的企業創造協議会 副代表
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
生水 裕美	野洲市市民部市民生活相談課 課長補佐
新保 美香	明治学院大学社会学部 教授
田中 弘訓	高知市福祉事務所長
長岡 芳美	山形市社会福祉協議会 事務局長
西岡 正次	A'ワーク創造館 就労支援室長
野溝 守	埼玉県老人福祉施設協議会 副会長
前神 有里	一般財団法人地域活性化センター クリエイティブ事業室長
(座長) 宮本 太郎	中央大学法学部 教授
森脇 俊二	氷見市社会福祉協議会 事務局次長
山本 英紀	長野県健康福祉部長
渡辺 由美子	NPO法人キッズドア 理事長
渡辺 ゆりか	一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト 代表理事
和田 敏明	ルーテル学院大学 名誉教授

地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律(ハローワークに係る地方分権について)の概要

概要

ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築する。

職業安定法の改正

地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和

- ① 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の届出を廃止。民間事業者と同列に課されている規制(職業紹介責任者の選任等)や国の監督(事業停止命令等)の廃止。
- ② 法律上、地方公共団体が行う無料職業紹介を独立した章に位置づけ。
- ③ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人情報及び求職情報のオンライン提供を法定化。

雇用対策法の改正

国と地方公共団体の連携を強化するため、雇用対策協定や地方公共団体の要請を法定化

- ① 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する旨を法律に明記。
- ② 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。
 ※ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。
 ※ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

施行日: 公布の日から起算して3月を経過した日(平成28年8月20日)

職業安定法の改正について

地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和し、地方公共団体が地域事情に応じた創意工夫により無料職業紹介を実施できる体制を整備する。

現 行

【職業安定法】

- 地方公共団体が無料職業紹介を行う場合、職業紹介事業者として以下の規制が課される。
 - ① 事業開始・廃止の届出
 - ② その他各種規制
 - a) 国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査
 - b) 事業停止命令
 - c) 改善命令
 - d) 職業紹介責任者の選任
 - e) 帳簿の備え付け
 - f) 事業報告書の提出
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止
 - i) 労働条件等の明示
 - J) 個人情報の適正管理
 - k) 適格紹介
 - l) 労働争議への不介入
 - m) 取扱職種等の範囲等の明示
 - n) 守秘義務

【閣議決定】

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」(平成25年12月20日)
 「平成26年の地方からの提案等に対する対応方針」(平成27年1月30日)

- ハローワークの求人情報のオンライン提供(平成26年より実施)
- ハローワークの求職情報のオンライン提供(平成28年3月より実施予定)

緩和

改 正 後

【職業安定法】

- 民間の職業紹介事業者とは異なる位置づけ・公的な主体として無料職業紹介を実施できる。
 - ① 届出の廃止(通知のみ)
 - ② その他各種規制の見直し
 - a) 廃止(※)
 - b) 廃止(※)
 - c) 廃止(※)
 - d) 廃止
 - e) 廃止
 - f) 廃止
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止
 - i) 労働条件等の明示
 - J) 個人情報の適正管理
 - k) 適格紹介
 - l) 労働争議への不介入
 - m) 取扱職種等の範囲等の明示
 - n) 守秘義務
- ※ 地方公共団体の行う無料職業紹介に法令上の問題が生じた際には、地方自治法に基づく是正の要求等の国の関与で対応。
- 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインで提供する。

法定化

施行通知の概要（職業安定法関係）（その1）

（平成28年8月19日付け職発0819第2号）

- 1 特定地方公共団体（無料の職業紹介事業を行う地方公共団体）が無料の職業紹介事業を行う場合の厚生労働大臣への届出義務は廃止されて通知義務となるが、当該事業を開始した後に通知することも認められる。
- 2 公共職業安定所は、特定地方公共団体が求人又は求職に関する情報を適切に取り扱うことができない恐れがあると認めるときは、求人又は求職の情報提供を停止することができることとしており、具体的には、求人情報及び求職情報のオンライン提供に係る利用規約に違反する場合等が該当する。
- 3 厚生労働大臣が職業安定法に基づき特定地方公共団体に対する行政指導等を行うことはないが、必要に応じ、地方自治法第245条の4に基づく資料の提出の要求、同法第245条の5の規定に基づく是正の要求等を行うこととなる。
- 4 特定地方公共団体は、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」の規定内容について適切に対応していただくようお願いしたい。
 - ※ 適切な対応を求める事項
 - ・ 均等待遇に関するもの
 - ・ 労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示に関するもの
 - ・ 求職者等の個人情報の取扱いに関するもの
 - ・ 職業紹介事業者の責務に関するもの 等
- 5 特定地方公共団体は、次の事項についても十分に留意するようお願いしたい。
 - ・ 苦情処理に関すること
 - ・ 個人情報（求人者の担当者の個人情報等求職者以外の個人情報を含む）の取扱いに関すること
 - ・ 他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはならないこと
 - ・ 職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所であることを明記すること
 - ・ 外部会場を利用した就職面接会等での無料の職業紹介の実施を認めるが、少なくとも一つの事業所は有していなければならないこと 等

施行通知の概要（職業安定法関係）（その2）

（平成28年8月19日付け職発0819第2号）

- 6 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）」は特定地方公共団体も対象であることに留意をお願いしたい。
- 7 公共職業安定所による特定地方公共団体への協力等として、特定地方公共団体の希望等に応じて、
 - ① 職業紹介事業に係る研修資料の提供、研修への講師派遣、人事交流への協力等の支援を行うこと
 - ② 特定地方公共団体が自ら受理した求人について、公共職業安定所において提供を受け、当該求人者に連絡をした上で、求人を受理し、ともに充足に努めること
- 8 特定地方公共団体が無料の職業紹介を実施する施設において、雇用保険法第15条の規定による雇用保険の失業の認定に係る業務、雇用保険受給資格者に公共職業訓練等の受講を指示する業務、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第12条の規定による職業訓練の受講支援に係る業務、各種雇用関係助成金の支給等に係る手続の実施を希望する場合には、管轄労働局として対応の在り方を個別に検討し、調整するため、管轄労働局に連絡をお願いしたい。
- 9 特定地方公共団体は職業紹介責任者講習会の受講義務はないが、積極的なご活用をお願いしたい。
- 10 地方公共団体が民間の職業紹介事業者等に職業紹介事業の実施を委託するときは、民間職業紹介事業者に係る職業安定法上の各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となる。
また、指定管理者制度により特定地方公共団体が職業紹介事業者に委託して職業紹介事業を行う施設の管理を指定管理者に行わせる場合、当該職業紹介事業者には職業安定法上の各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となる。
- 11 特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業（職業紹介の全部又は一部を民間職業紹介事業者等に委託して実施する場合を除く。）については、公共職業安定所の愛称である「ハローワーク」の文言を名称に用いても差し支えないが、その場合には必ず、公共職業安定所と誤認されない名称（「〇〇県版ハローワーク」等）となるようお願いしたい。
- 12 特定地方公共団体においても、地方自治法第245条の4第1項の規定に基づく資料の提出の要求として、職業紹介事業報告書の提出をお願いしたい。

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例①

自治体名	運営方法	取組内容
大阪府 豊中市	直営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成18年度から無料職業紹介事業を実施。独自に市内等の事業所にアプローチし、相談者の状況に応じた求人開拓を実施。 ○ 就労準備支援事業による就労体験を民間事業所の協力を得て実施。民間事業所は「自社で働けるか」の視点で支援を行い、就労の可否を素早く判断。可能であれば無料職業紹介事業を活用して、当該事業所における一般就労につなげている。 ○ また、一般の求人条件に応募できない就職困難者に対しては、本人の状況に応じて、就業時間の調整（1日8時間の求人を、障害者2人で4時間の求人にする、高齢者と障害者でそれぞれ6時間と2時間の求人にする等）、年齢条件を緩和、給与の支払い方法の調整（週払いや日払い等にする）をした上でマッチングを実施。 ○ 地域の事業所に対して、切り出せる業務を具体的に提案しつつ、求職者の紹介をすることで、求職者と事業所の相互の満足につながっている。
鳥取県 北栄町	直営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年春に無料職業紹介事業を開始。商工会や農作業人材紹介センターと連携して職業紹介ができる体制を整備。 ○ 県と連携して、就労訓練事業を通じて実施する地域づくりに対する補助事業を実施。同事業の対象となった農作業をメインにした事業所が認定就労訓練事業所となり、同事業所に対し雇用型での訓練へのあっせんを実施。
北海道 釧路市	委託 (釧路社会的企業創造協議会)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年10月から無料職業紹介事業を開始。 ○ 地域の事業所とも連携し、軽作業（就労準備支援事業による内職作業）・企業見学・就労体験・企業実習・短時間就労・一般就労という段階的な就労支援の仕組みを構築。 ○ 年齢や社会経験の乏しさ等が原因でハローワークの職業紹介だけでは就労することが困難な者については、企業実習・就労体験等の段階的な就労支援を行う中で、事業所と関係を構築し、当該事業所での一般就労を目指すといった支援を行っている。

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例②

自治体名	運営方法	取組内容
愛知県 名古屋市	委託 (市社協等のJV)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年4月から無料職業紹介事業を開始。ハローワークの求人情報等をもとに求人や就労体験先を開拓。 ○ 求人開拓では、本人にあった環境の職場を探し、まずは就労体験先や認定就労訓練事業所として協力してもらい、職場見学や就労体験等を通じて一般就労につなげていく。
神奈川県 川崎市	委託 (株)パナソニック	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成26年5月から就労意欲は高いが採用されにくくなってしまっている高齢者・生活困窮者等に対して、条件を緩和した求人を開拓して、マッチングを実施。 ○ 具体的には、ハローワークの求人情報等をもとに、週5日フルタイムの仕事の勤務時間を少し短くする、保証人がいない人も受け入れを可能とする、給料を週払いにする、年齢条件を緩和する等の調整を、電話や訪問等により実施。本人の意欲を上げて、企業の条件を下げることで、マッチングゾーンを広げる。 ○ 例えば、高齢者の場合、面接の約束ができれば健康な状態であることを伝えるよう工夫することで就職につながりやすくなる。また、仕事のブランクがある人、健康状態が不安な人は、まずトレーニングやボランティアから入って、仕事ができるかどうかを見極めてもらうよう工夫することで就職につながりやすくなる。
東京都 大田区	委託 (やまて福祉会)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年11月から無料職業紹介事業を開始。 ○ 求人開拓担当者が地場産業を含む区内の事業所を回り、安定就労ができる求人を見つけてきたり、求人の切り出し等の調整作業を担っている。 ○ 求職中の相談者に対しては、多くの求人の中から日払いや住み込みをはじめ、その人にあった仕事を探し、直ちに企業への打診を行い、履歴書や面接指導を行うことでスムーズな就労につなげている。

雇用対策法の改正について

国と地方公共団体が連携して雇用対策を講じるための「雇用対策協定」、国と地方公共団体が一体となってサービスを提供する一体的実施により、国と地方公共団体の連携を強化する。首長が職業の安定に必要な措置を国に要請できる仕組みも定める。

現 行

【雇用対策法】

- 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。
- 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

連携策
の
具体化

改 正 後

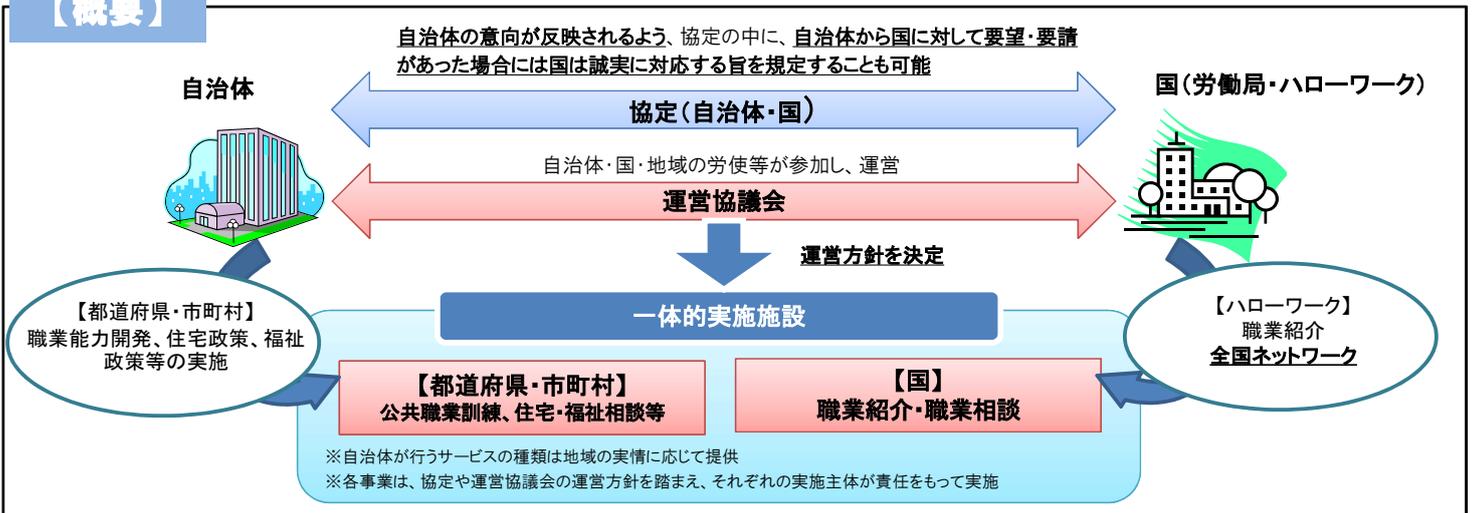
【雇用対策法】

- 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する。
- 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。
 - ・ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。
 - ・ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

一体的実施事業について

- 希望する自治体において、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と自治体が行う相談業務等を一体的に実施。
- 一体的実施は、
 - ① 自治体の提案に基づき、国と自治体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと
 - ② 利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置すること
 など、自治体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が可能な事業。
- 平成27年度末時点で、159自治体(33道府県126市区町)で実施中。うち生活保護受給者等を主な対象とする取組は96自治体。

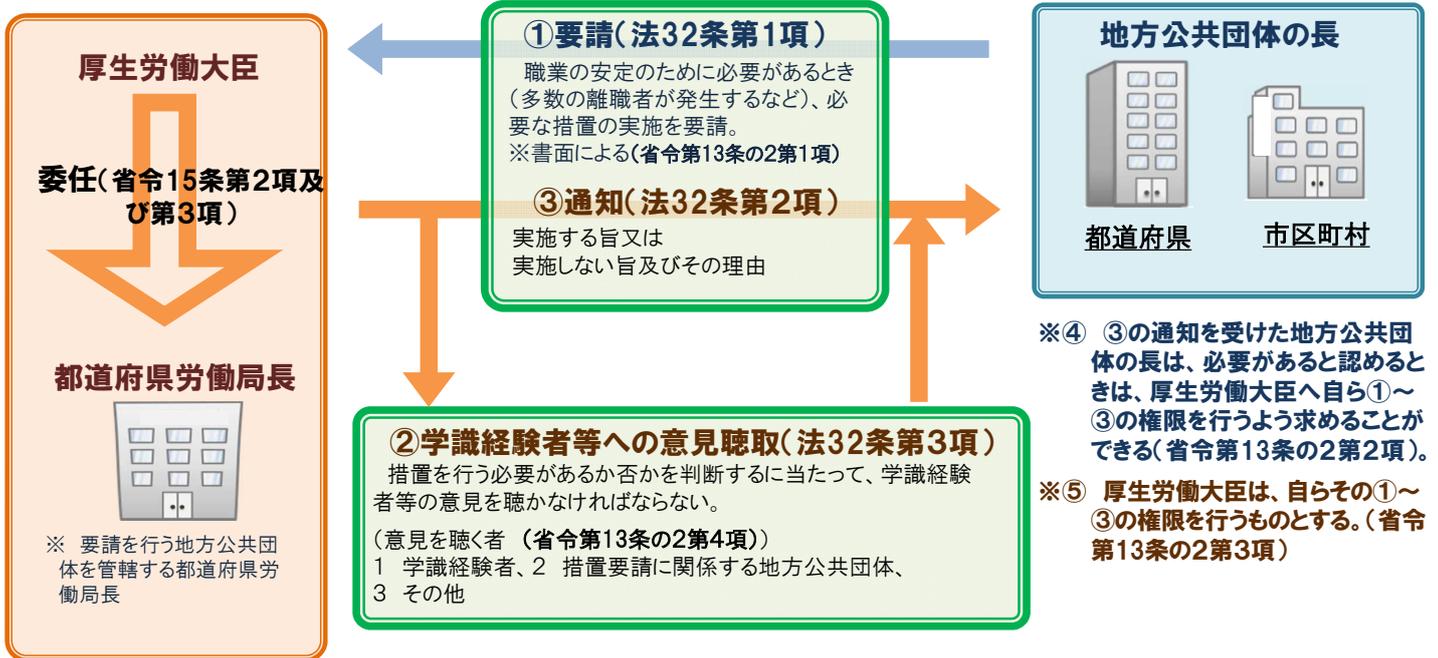
【概要】



雇用対策法に基づく地方公共団体から国への要請

第6次地方分権一括法の一部施行（平成28年8月20日施行）

雇用対策法の一部改正を含む第6次地方分権一括法（平成28年法律第47号）により、国と地方公共団体の連携を強化するため、地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請することができることとされた（法第32条第1項）。



雇用対策協定に基づき要請がなされた場合は、その内容が法令又は予算に違反する場合その他の要請の内容について管轄公共職業安定所の業務に反映させない合理的な理由がある場合を除き、業務に反映させるよう必要な措置を講ずるものとする。（省令第13条の3第2項）

施行通知の概要（雇用対策法関係）

（平成28年8月19日付け職発0819第4号）

- 改正雇用対策法施行前に各都道府県労働局長と地方公共団体の長との間で締結された雇用対策協定を改正雇用対策法に基づく協定とみなすものとする
- 公共職業安定所の業務に関する事項以外に都道府県労働局の管轄する業務に係る事項が盛り込まれた協定や、既に締結されている雇用対策協定であって、国の締結者が都道府県労働局長以外の者である協定について、改正雇用対策法に基づく協定に準じた取扱いとすること
- 雇用対策法第32条に規定する地方公共団体からの国に対する要請（以下「措置要請」という。）については、次のとおりとするものとする
 - 措置要請の対象となる「労働者の職業の安定に関し必要な措置」は、広く労働局又は公共職業安定所の実施する雇用対策を含むものであるとともに、当該地方公共団体を管轄する労働局長の管轄区域内で実施されるものに限られるものではないものとする
 - 措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たり学識経験者等の意見を聴くときは、原則として地方労働審議会において意見を聴くこと、その際、要請を行った地方公共団体の長等は地方労働審議会の場でヒアリング等を通じて意見を聴くことについて、要請地方公共団体の長の意見を聴くこととする
 - 地方公共団体が措置要請に係る措置を厚生労働大臣が自ら行うよう求めたときの学識経験者等の意見を聴くときは、労働政策審議会において意見を聴くことについて、要請地方公共団体の長の意見を聴くこととする
 - 都道府県労働局の既存の予算又は人員等で直ちに対応可能であるもの等については、必ずしも措置要請を行う必要はないものとする

雇用保険の適用拡大(雇用保険法、徴収法関係)

改正の趣旨

生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険を適用する。

- ・(役員を除く)65歳以上の雇用者数 : H14 153万人 → H26 320万人
- ・65歳以上の新規求職申込件数 : H2 84,204件 → H26 431,023件 (就職件数 : H2 9,011件 → H26 74,746件)

現行の内容

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者(高年齢継続被保険者)のみ、適用となり、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金(賃金の50~80%の最大50日分)が1度だけ支給
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



改正の内容【平成29年1月1日施行】

- 65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、**その都度、高年齢求職者給付金を支給**(支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。)
- さらに、**介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象**とする
- **雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収し、平成31年度分までの経過措置**を設ける。
※ 別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入。

○生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置の新設

1 趣旨

生活保護受給者等の多くは、傷病、精神疾患や家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。このため、雇入れ事業主の雇入れ時の経費負担軽減を行うことにより、これらの者の就職を促進する。

2 内容

(1) 対象事業主

生活保護受給者等(地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークの生活保護受給者等就労自立促進事業による支援の要請を行った者)を、公共職業安定所や特定地方公共団体、一定の要件を満たした民間職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年

(3) 支給金額

短時間労働者以外の者 : 30万円(25万円)※1 × 2※2
短時間労働者 : 20万円(15万円) × 2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

【平成28年10月現在】支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

生活保護受給者や生活困窮者の方を雇用する事業主をサポートします！！

特定求職者雇用開発助成金 (生活保護受給者等雇用開発コース)のご案内

自治体からハローワークに対し就労支援の要請があった生活保護受給者や生活困窮者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただくほか、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行い、職場定着を支援します。

<支給額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

- ※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
- ※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以下30時間未満の労働者をいいます。
- ※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL281019系001

支給申請を行う前にご確認ください！

<対象労働者>

以下の①～③のいずれにも該当する求職者です。

① 生活保護受給者 又は 生活困窮者

▶「生活保護受給者」とは、現に生活保護を受給中の方であって、生活保護の申請段階の方や過去に生活保護を受給していた方は含みません。「生活困窮者」とは、自治体が自立支援計画の作成を行った方であり、計画に記載された目標の達成時期が到来していない方に限ります。

② 自治体よりハローワークに対し就労支援の要請がなされている方

▶自治体が労働局・ハローワークと「生活保護受給者等就労自立促進事業」に係る協定を締結し、この協定に基づき就労支援の要請がなされた方が対象です。

③ 自治体とハローワークが連携して行う就労支援の期間内の方

▶自治体からの支援要請を受け、自治体とハローワークにおいて定める就労支援期間内の方が対象です。※雇入れ日において上記全ての項目を満たす必要があります。詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

<対象となる事業主>

以下のすべてに該当する事業主です。

- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 対象労働者（雇い入れた日現在における満年齢が65歳未満の方に限る）をハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること
- ③ 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）を行うが確定である*1と認められる事業主であること
※1 有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合は、継続して雇用することと確定であると認められず、支給対象となりません。
- ④ 対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること
- ⑤ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間（以下「基準期間」という）に事業主の都合による従業員の解雇（勤労退職を含む）をしていないこと
- ⑥ 基準期間に倒産や解雇など特定支給資格となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていない（特定支給資格となる離職理由の被保険者が3人以上の場合を除く）こと
- ⑦ 対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）を整備・保存し、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する。管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること
- ⑧ 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日より前日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
※2：「離職」とは、雇用保険被保険者の死亡（ただし、労働者本人の死亡を除く）、雇用保険被保険者の死亡以外の事由による死亡（労働者の死亡を除く）、同一事業所に継続して2年以上雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者（生活保護受給者等雇用開発コース、特定就職困難者、高齢者雇用促進事業のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる）の移行を指す。
- ⑨ 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間の末日の日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
※3：助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者として、確認日Bの日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑩ 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑪ 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Bが基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑫ 対象労働者の雇入れ日より前に高齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑬ 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が8人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと

<支給するための要件>

以下のいずれにも該当しないことが支給するための要件となります。

- ① ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合
- ② 職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者である者など失業などの状態にない者を雇い入れる場合（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く）
- ③ 助成金の支給対象期間の途中または支給決定までに、対象労働者を事業主の都合により離職（解雇、勤労退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合退職など）させた場合
- ④ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
- ⑤ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該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・実習等を受講したことがある者を雇い入れる場合
- ⑥ 雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことのある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資金的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
- ⑦ 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合
- ⑧ 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- ⑨ 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合（時間外手当、休日手当など基本給以外の手当を支払っていない場合を含む）
- ⑩ ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から入社条件が異なることについての申し出があった場合
- ⑪ 助成金の申請を行う際に、雇入れに係る事業所で成立する保険関係に基づき前年度より前月のいずれかの年度の労働保険料を滞納している場合
- ⑫ 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとしたことにより3年間にわたる不支給措置が取られている場合
- ⑬ 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- ⑭ 高齢者雇用確保措置を講ずべきこととの勧告を受けた場合
- ⑮ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行っており、接待業務などに従事する労働者として雇い入れる場合
- ⑯ 暴力団に関係している場合
- ⑰ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合

<支給申請の流れ>

① ハローワークに求人申込み

② 対象労働者の雇入れ

③ 助成金の第1期支給申請

④ ハローワークによる支給・不支給決定

⑤ 助成金の支給

トライアル雇用と併給はできません。また、支給要件がありますので、詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

雇い入れた労働者に対する配慮事項など雇用管理に関する事項を報告していただきます。
職場適応支援を行うため、第1期支給申請の時期に、ハローワーク職員が職場訪問を行います。

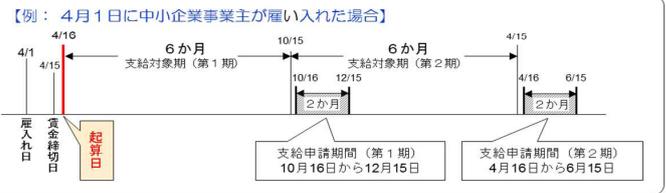
支給決定が行われてから事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでには、ある程度時間を要しますので、あらかじめご了承ください。

※第2期支給申請も同様の手続きが必要です
助成金の支給申請から支給決定までの間、および支給終了後において総勘定元帳などの帳簿の提示を求められることがあります。

<支給申請の手続き>

- 助成金は、支給対象期ごとに、2回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークで行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。
- 1回目の支給申請がなされていない場合でも、2回目以降の支給申請は行えます。（ただし、既に支給申請期間が終了した支給対象期の助成金は支給されません。）

- ※ 支給対象期は、**経算日**から6か月間ごとに区切った期間です。経算日は、
・ 賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日
・ 賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日）となります。



- ※ 対象労働者が支給対象期の途中で事業主の都合で離職した場合は、当該支給対象期については助成金の支給を受けることはできません。また、既に支給が行われた助成金についても返還を求めることがあります。
- ※ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金の支給を受けることはできません。

～ご注意～

- 他助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがありますのであらかじめご了承ください。検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日が属する年度の翌年度の初日から起算して5年間整理保存してください。
- 偽りその他の不正行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取消が行われます。この場合、すでに支給された助成金については全額を返還していただくとともに、不支給決定または支給決定の取消を受けた日以降3年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものは、公表する場合や詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。ご不明な点については、最寄りのハローワークまたは各都道府県労働局（職業安定部）へお問い合わせください。