

2 労働移動支援助成金

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の再就職援助のための措置等を講じる事業主に対して助成するものであり、当該労働者の早期再就職を目的としています。

本助成金は次の5つのコースに分けられます。

- I 再就職援助計画対象者等の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援コース」
- II 再就職援助計画対象者等を雇い入れる事業主に助成を行う「早期雇入れ支援コース」
- III 再就職援助計画対象者等を雇い入れ、訓練を行う事業主に助成を行う「人材育成支援コース」
- IV 移籍等により労働者を受け入れ、訓練を行う事業主に助成を行う「移籍人材育成支援コース」
- V 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大する事業主に助成を行う「中途採用拡大コース」

I 再就職支援コース

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、その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等して行う事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

なお、再就職支援コースは、「委託開始申請分」「再就職実現申請分」から構成されるほか、支給対象措置によって次のように区分されます。

委託開始申請分	離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した際に支給申請を行う分（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成）
再就職実現申請分	離職する労働者の再就職が実現した際に支給申請を行う分
再就職支援	（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成（委託開始申請分を除く））
訓練	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われた訓練に係る上乗せ助成）
グループワーク	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われたグループワークに係る上乗せ助成）
休暇付与支援	（離職が決定している労働者に対して、事業主が求職活動のための休暇を与えた場合の助成）
職業訓練実施支援	（離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託を行い、訓練を実施した場合に訓練費用の一部を助成）

対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者に対して2～5の措置を実施した場合にそれぞれ受給することができます。2～5については、そのすべてを実施することも可能ですし、「2と3」、「4」又は「5」の措置のみを実施することも可能です。なおこれらの措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、次の（1）～（7）のすべてに該当する労働者です。

(1) 事業主の作成する「再就職援助計画」(※1)、または「求職活動支援書」(※2)の対象者

※1 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

<「再就職援助計画」の対象者>

「再就職援助計画」は、勤務していた事業所における事業規模の縮小等(事業活動の縮小、事業の転換または廃止を含む)を原因として、解雇、勧奨退職、希望退職応募等により離職が決定した者が対象となり、「事業規模の縮小等」を伴わずに離職するに至った者については対象となりません。

「再就職援助計画」は「常用労働者」が対象となりますが、雇用期間の定めのない週20時間以上のパート労働者や、3年以上引き続き雇用されて本人が更新を希望したにもかかわらず雇止めとなった有期雇用労働者などもこれに含まれます。

<労働契約の終了に関するルール>

解雇等の労働契約の終了に関するルールについては、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「事業主の方へ」> 「労働契約の終了に関するルール」のページをご覧ください。

※2 「求職活動支援書」とは、「高年齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。また、本コースを受けるためには、求職活動支援書を作成・交付する前に、対象者に共通して講じようとする再就職援助の内容等を記載する「求職活動支援基本計画書」を作成し、管轄の労働局に提出する必要があります。

(2) 申請事業主に雇用保険の一般被保険者として継続して雇用された期間が1年以上(※3)であること

※3 再就職支援の委託契約日、休暇付与支援の休暇初日、教育訓練施設等への委託契約日の前日時点でそれぞれ1年以上であることが必要です。

(3) 申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

(4) 再就職先が未定であること、またはこれに準ずる状況にあること

(5) 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないこと

(6) 申請事業主によって退職強要(※4)を受けたと受け止めている者でないこと

※4 事業主が労働者に対して行う退職勧奨が退職強要に当たるか否かについては、司法によって認定されるべきですが、本助成金における「退職強要」とは、支給対象者が、申請事業主から退職勧奨(解雇の場合を含まない)を受けて退職することとなった過程において、退職の意思がないのにも関わらず、多数回・長期に及ぶ退職勧奨が行われたり、退職や著しい処遇低下以外の選択肢を与えられないなど、自由な意思決定が妨げられる状況に置かれて退職の合意を求められることをいいます。

(7) 職業紹介事業者に対する委託により行われる再就職支援を受けている者の場合は、当該職業紹介事業者の行う再就職支援を受けることについて承諾している者であること

2 委託開始申請分の対象となる措置

本コースのうち「委託開始申請分」は、次の(1)と(2)に該当する措置をとった場合に対象となります。(中小企業事業主のみ対象となります)

(1) 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出

次の①または②を行うこと

① 再就職援助計画の認定

次のア～エのすべてに該当すること

- ア 再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること
- イ 再就職援助計画に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- ウ 再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること
- エ 再就職援助計画について、雇用対策法24条第3項または第25条第1項の規定によりハローワーク所長の認定を受けること

② 求職活動支援基本計画書の提出

次のア～オのすべてに該当すること

- ア 再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること
- イ 求職活動支援基本計画書に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- ウ 求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること
- エ 求職活動支援基本計画書について、管轄の労働局に提出すること
- オ 求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の対象労働者に対して求職活動支援書を作成して交付すること

(2) 支給対象者の希望を踏まえた職業紹介事業者への再就職支援の委託と費用負担

再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出の後に、雇用する支給対象者の再就職支援の実施について①または②の方法により選定した(①、②を併用することも可能です)職業紹介事業者(※5)との間で委託契約を締結し、当該委託に要する費用を負担すること

- ① 申請事業主と労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法
- ② 利用確認券(※)を用いて支給対象者の希望に応じて職業紹介事業者を選定する方法

(※) 利用確認券とは、申請事業主が選定した職業紹介事業者が、支給対象者が希望した職業紹介会社であることを確認するためのものです。

【利用確認券発行の流れ】

ア 委託の申し入れ

申請事業主は、支給対象者が希望する職業紹介事業者を聴取し、その職業紹介事業者(申請事業主が提示した委託料以下である場合に限る)に対して委託の申し入れを行います。

イ 利用確認券の発行申請

委託契約が締結できた場合、委託契約日の翌日から1か月以内に、管轄労働局長に対して、「再就職支援計画届」の提出と共に利用確認券発行の申請を行います。

ウ 利用確認券の発行

管轄労働局から証明印を押印した利用確認券が発行されますので、支給対象者に手交し、再就職支援開始時に職業紹介事業者へ提出するよう伝えてください。

エ 支給申請

職業紹介事業者より、支給対象者が再就職支援開始時に提出した利用確認券及び委託料の請求書が、申請事業主に対して送付されるので、支給対象者に係る支給申請時に添付してください。

なお、①の方法を選んだ場合でも、対象者本人がそれ以外の職業紹介事業者を希望する場合には、その職業紹介事業者と契約を締結するよう努めて下さい。

※5 職業安定法第32条の3第1項に規定する有料職業紹介事業者であり、本コースの支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限りません。該当事業者については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「雇用関係助成金」> 「雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者等」に掲げた一覧表をご覧ください。

3 再就職実現申請分（再就職支援）の対象となる措置

本コースのうち「再就職実現申請分（再就職支援）」は、次の（1）①～③の措置をとった場合に対象となります。なお、（1）の全ての措置をとった場合は、【特例区分】の対象となります。

また、次の（1）の措置をとった上で、（2）か（3）のいずれか一つまたは両方の措置をとった場合、（2）については訓練加算、（3）についてはグループワーク加算の対象となります。

（1）委託による再就職支援

- ① 上記「2 委託開始申請分の対象となる措置」を行っていること
- ② 委託に基づいて職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を行わせたこと
- ③ 再就職の実現（支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）（以下「助成対象期限」という）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること（※6））

※6 支給対象者の再就職先は、委託を受けた民間の職業紹介事業者によって紹介された事業所でなくても差し支えありません。

④ 特例区分の対象となる委託契約と再就職の実現

次のア及びイに該当すること。

ア 申請事業主が支給対象者にかかる再就職支援を委託する職業紹介事業者との契約が、次のa～cに全て該当すること。

- a 申請事業主が職業紹介事業者に支払う委託料について、委託開始時の支払い額が委託料の2分の1未満であること。
- b 職業紹介事業者が支給対象者に対して、訓練を実施した場合に、その経費の全部又は一部を負担するものであること。
- c 支給対象者の再就職が実現した場合の条件として、当該支給対象者の雇用形態が期間の定めのないもの（パートタイムを除く）であり、かつ、賃金変化率（※7）が8割以上である場合に、当該支給対象者に係る委託料について5%以上を多く支払うものであること。

イ 支給対象者について、次のa及びbの条件にも該当する再就職を実現させたこと。

- a 支給対象者の再就職先における雇用形態について、期間の定めのない雇用（パートタイム労働者を除く）であること。
- b 再就職先において、再就職先の賃金変化率（※7）が8割以上であること。

※7 再就職実現時の賃金変化率とは、支給対象者が、「申請事業主により雇用されていた一定期間における平均賃金額」に対する、当該支給対象者の「再就職実現時の賃金額」の割合をいいます。

なお、「申請事業主に雇用されていた一定期間における平均賃金額」の算出方法については、離職票に基づき算定される雇用保険受給資格決定の対象となる平均賃金と同様です。具体的には、支給対象者が離職前に申請事業主に雇用されていた6か月に支払われた賃金（毎月決まって支払われる基本給、扶養手当、通勤手当、超過勤務手当、住宅手当等を含み、臨時に支払われる業績手当や、3か月を超える期間ごとに支払われる賞与を除く）の総額を6で割った額となります。

また、「再就職実現時の賃金額」の算出方法は、雇用保険被保険者資格取得届において記載すべき雇入れ時の賃金額と同様です。具体的には、基本給、扶養手当、通勤手当、住宅手当等毎月きまって支払われる金額をいいます。ただし、雇入れ時であるため超過勤務手当は含まれません。

注意 当該支給対象者の再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者、または当該職業紹介事業者の関連会社に雇入れられた場合は、以下のア～ウのすべてを満たす場合を除き、支給対象となりません。

ア 期間の定めのない雇用契約、または反復更新されることが見込まれる6か月以上の雇用期間を定めた雇用契約により雇入れられたものであること

イ フルタイム労働者であること

ウ 派遣労働者として就業するものでないこと

(2) 訓練

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たす訓練を行わせること

① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者または当該職業紹介事業者からの再委託によって実施される訓練であること

② 訓練内容が、次のア～エのすべてを満たす、支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えありません。）

ア 次のaのみ、またはaとbの組み合わせにより実施される訓練であること

a 支給対象者の再就職先での職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、将来設計・独立起業に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

イ aとbの組み合わせにより訓練を行う場合、aとbの訓練の時間数の合計に占めるbの時間数の割合が5割以下であること

ウ 趣味教養と区別がつかないもの、再就職に必要な能力の開発・向上に関連しないもの、安定した雇用に結びつくことが期待しがたいと認められるもの、就職活動のノウハウに係るものではないこと

エ 通信教育・eラーニングによるものでないこと

③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に10時間以上実施される訓練であり、そのうち支給対象者が8割以上受講すること。なお、支給対象者の就職の内定等により予定されていた訓練が受講できなかった場合は、当該受講の最終日までの期間において8割以上受講していること

④ 訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。

⑤ 委託契約書に、訓練の実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること

⑥ 職業紹介事業者が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

(3) グループワーク

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たすグループワークを行わせること

① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者によって実施される、支給対象者の再就職の実現に資するものであること

② 支給対象者を含む、職業紹介事業者による再就職支援を受けている2人以上の求職者同士で、就職活動に資する意見交換・情報交換等を行い、相互の交流を深めるものであること（テーマ例：就職活動を進めるに当たっての悩み・課題、業界研究等）

- ③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に、3回以上（各1回あたり1時間以上）実施されるものであること
- ④ 実施費用について、申請事業主が全額負担していること。ただし、費用の総額が1万円を超える場合においては、1万円以上を申請事業主が負担していること（後記、支給額の1（2）③を参照）
- ⑤ 委託契約書にグループワークの実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること
- ⑥ 職業紹介事業者がグループワークの適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、実施時間、実施した内容等）について証明を行うものであること

4 再就職実現申請分（休暇付与支援）の対象となる措置

本コースのうち「再就職実現申請分（休暇付与支援）」は、次の①～③のすべての措置をとった場合に対象となります。

- ① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出
2（1）と同じ。ただし、2（1）①イおよび②イの要件については、再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に、対象者に在職中から円滑な求職活動が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を記載することとします。
- ② 休暇付与
支給対象者に対して、在職中から円滑な求職活動が行うことに活用できる1日以上（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く）を与え、当該休暇の日について、労働日に通常支払われる賃金の額以上の額を支払っていること
- ③ 再就職の実現
支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること

5 再就職実現申請分（職業訓練実施支援）の対象となる措置

本コースのうち「再就職実現申請分（職業訓練実施支援）」は、次の①～③のすべての措置をとった場合に対象となります。

- ① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出
2（1）と同じ。ただし、2（1）①イおよび②イの要件については、再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に、教育訓練施設等（※8）に委託し訓練を実施する旨を記載することとします。
※8 教育訓練施設等とは、公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等です。
- ② 職業訓練の実施
委託先の教育訓練施設等に、3（2）②～⑤のすべてを満たす訓練を行わせること。
- ③ 再就職の実現
支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること

対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～10ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です（ただし、Bの要件のうち6は問いません。）。

注意 1 「再就職実現申請分（再就職支援）」および「再就職実現申請分（休暇付与支援）」の支給を受ける場合、支給対象者の再就職の日の前日から起算して1年前の日から当該再就職の日の前日までの間において、支給対象者の再就職先との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある場合は、支給対象にはなりません。

2 再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（関連事業主を含む）から、支給対象者の離職日の前日から1年前の日以後（ただし、委託契約日が平成28年4月30日以前の場合は同年4月1日以後）、当該支給対象者に係る再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を公共職業安定所に申請又は提出した日までの間に、退職コンサルティング（※9）を受けた場合は、支給対象にはなりません。

※9 ここでいう退職コンサルティングとは再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となる退職者が具体的に決定し当該再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を公共職業安定所に申請又は提出する日以前に、再就職支援を受託する職業紹介事業者が又は職業紹介事業者と連携した会社等が申請事業主に対して行う働きかけであって、解雇・退職勧奨・希望退職募集等の人員削減に関して、①その実施を提案すること、②制度設計の支援（対象者の選定基準の設定を含む）をすること、③実施方法（対象者との面接方法を含む）のコンサルティング（相談・助言・研修・マニュアル・参考資料の提供等）をすることをいいます。それが法令違反に該当するか否か、有料であるか否か、契約を交わしているか否か、人員削減方針やその公表があるか否か、人員削減の具体的方法が決定しているか否か、申請事業主からの依頼があったか否かを問いません。

なお、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となる退職者が具体的に決定する前の接触であっても、人員削減の働きかけを伴わない形で行われる、本助成金の対象者となる退職者が具体的に決定した後に行うこととなる再就職支援サービスや本助成金の内容の説明・情報提供は退職コンサルティングに含まれません。

3 申請事業主が、退職コンサルティングを受けていた会社等と、委託契約を締結した職業紹介事業者との間が連携（※10）していたことを承知していた場合は、支給対象にはなりません。

※10 申請事業主から再就職支援業務を受託する職業紹介事業者と、申請事業主に対して退職コンサルティングを実施する会社等（職業紹介事業者の関連会社であるか否かを問わず、弁護士や社会保険労務士など個人を含む。）との間で退職コンサルティングの受託やその実施に係る情報の交換、または再就職支援業務の受託やその対象者の増加に係る情報の交換が行われることをいいます。なお、その情報の交換は、文書、電話、メール等の手段のいずれかを問いません。

4 人員削減を行う組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれでも差し支えない）において、次の①または②に該当する事業主であること。

① 生産量（額）、販売量（額）又は売上高等の事業活動を示す指標が、対前年比10%以上減少していること。（※11）

※11 なお、この対前年比10%以上減少は、再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書が提出された日付を基準として、その直前3ヶ月の平均でみることを原則としますが、直近1年間の平均でみることや、今後3年以内に対前年10%以上減少の傾向となる見込みであっても差し支えありません。

② 直近の決算における経常利益が赤字であること。（※12）

※12 なお、今後3年以内に、赤字となる見込みである場合であっても差し支えありません。

5 中小企業以外の事業主の場合、職業紹介事業者への委託による再就職支援の対象者（再就職援助計画の対象者又は求職活動支援書の対象者）の数が30人以上である事業主であること。

支給額

1 本コースは、実施した措置並びに支給対象者の年齢（再就職援助計画の認定日または求職活動支援基本計画書の提出時点の年齢）および企業規模に応じ、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。（1年度1事業所当たり500人分を上限とします。）なお、委託に係る契約金額の総額を以下「委託総額」といいます。

(1) 委託開始申請分

中小企業事業主	中小企業事業主以外
10万円（委託総額が20万円に満たない場合は委託総額×1/2）	なし

(2) 再就職実現申請分（再就職支援）

再就職実現申請分（再就職支援）の支給額は、次の①～③の合計額から、「(1) 委託開始申請分」によって支給された額を控除した額です。

なお、①～③の合計額については、委託総額または60万円のいずれか低い方を上限とします。

① 再就職支援（通常）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
（委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額） × 1/2（45歳以上の場合2/3）	（委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額） × 1/4（45歳以上の場合1/3）

再就職支援（特例区分）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
（委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額） × 2/3（45歳以上の場合4/5）	（委託総額－②訓練実施にかかる委託費用 －③グループワーク加算の額） × 1/3（45歳以上の場合2/5）

② 訓練加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
訓練実施に係る委託費用×2/3の額（上限30万円）	

③ グループワーク加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
3回以上実施で1万円	

(3) 再就職実現申請分（休暇付与支援）

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
休暇付与支援	休暇付与1日あたり8,000円 （上限180日分）	休暇付与1日あたり5,000円 （上限180日分）
早期再就職加算（※）	1人につき10万円	

なお、労働日に通常支払われる賃金の額が8,000円または5,000円に満たない場合は、当該額が休暇付与1日あたりの支給額になります。

（※）支給対象者の離職の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間に、支給対象者の再就職を実現させた場合、対象者1人につき10万円を上乗せします。

(4) 再就職実現申請分（職業訓練実施支援）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
訓練実施に係る委託費用×2/3の額（上限30万円）	

受給手続

本コースを受給しようとする事業主は、次の1の期間中に「再就職支援計画届」を、2～4の支給申請期間中に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※13）、管轄の労働局（※14）へ支給申請してください。なお、支給申請日までに、申請事業主が負担する委託に要する費用が確定し、その支払いを終えていることが必要です。

1 「再就職支援計画届」の提出

① 職業紹介事業者に委託して再就職支援を行う場合

ア 申請事業主が、労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法をとった場合、委託契約日の翌日から2か月以内

イ 申請事業主が、利用確認券を利用する場合、委託契約日の翌日から1か月以内（この場合、利用確認券の発行の申請も兼ねることになります）

② 教育訓練施設等に委託して訓練を実施する場合

訓練に係る委託契約締結日（委託契約によらない場合は、訓練の申込み日）の翌日から2か月以内

2 「委託開始申請分」のみを支給申請する場合の支給申請期間

「委託開始申請分」は、支給対象者の「委託の契約締結日」（※15）以降その翌日から起算して2か月以内

3 「再就職実現申請分」のみ支給申請する場合

「再就職実現申請分」は、支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※15）の翌日から起算して2か月以内

4 「委託開始申請分」と「再就職実現申請分」をまとめて支給申請する場合の支給申請期間

支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※15）の翌日から起算して2か月以内

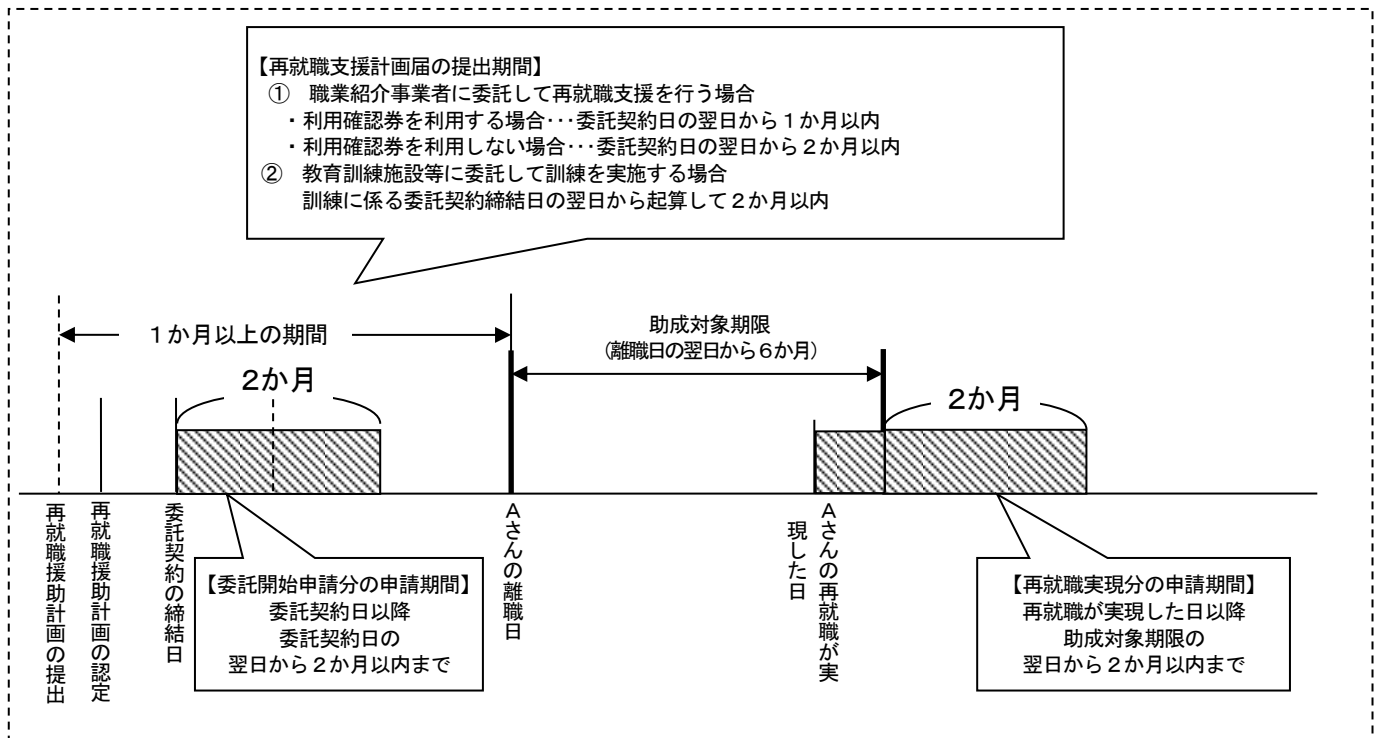
※13 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※14 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※15 複数の支給対象者がいる場合、最後の支給対象者の「委託の契約締結日」または「助成対象期限」とします。

当該期限までに複数名分をまとめて申請してください。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本コース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、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成29年4月1日以降に提出された再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に適用されるものです。支給申請にかかる様式も改正されます。それ以前の支給額、要件等については最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 早期雇入れ支援コース

ハローワーク所長の認定を受けた再就職援助計画等の対象となった労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、(1)～(3)のすべてに該当する労働者です。

- (1) 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画」、または「求職活動支援書」の対象者であること（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業所に雇用保険の一般被保険者として雇用されたことがないこと）
- (2) 「再就職援助計画」、または「求職活動支援書」の対象者として雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと
- (3) 雇入れ日以後、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者であること

2 雇入れ

- (1) 1に該当する対象労働者を、離職日の翌日から起算して3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること
なお、有期雇用契約で雇入れた場合、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えた場合、紹介予定派遣後に雇入れた場合は支給対象になりません
- (2) 対象労働者を、雇入れ日から起算して6か月後の日（第1回支給基準日）に引き続き雇用していること。さらに、優遇助成（「支給額」参照）を受けようとする場合、雇入れ日から起算して6か月後の日（第1回支給基準日）から起算して6か月後の日（第2回支給基準日）においても対象労働者を引き続き雇用していること

注意 支給決定までに事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、支給されません。

対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～10ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 支給対象者の雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合
- 2 支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）
- 3 再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者、又は雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該再就職の日の前日までの間において当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係のある事業主

- 4 支給対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合
- 5 支給対象者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※1）により、支給申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※1 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

支給額

本コースは、助成区分に応じて、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。（1年度1事業所当たり500人分を上限とします。）

通常助成	優遇助成		優遇助成（賃金上昇区分）（※2）	
	第1回申請分	第2回申請分	第1回申請分	第2回申請分
30万円	40万円	40万円	40万円	60万円

優遇助成とは

○ 一定の成長性が認められる事業所（注1）の事業主が、地域経済活性化支援機構（REVIC）の再生支援等、一定の要件を満たした事業所等から離職した方（注2）を雇い入れた場合の助成をいいます。

（注1）①～③のいずれかに該当する事業所をいいます。

- ① 支給申請を行う年度の直近年度の売上高が、その3年度前と比較して5%以上伸びていること
- ② ローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「B」以上であること
- ③ 支給申請を行う年度の直近年度と、その3年度前の生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びていること。かつ、同期間中に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（退職勧奨を含む）をしていないこと。

（※）①～③に該当しない場合であっても、③の生産性の伸び率が3年で1%以上6%未満であり、申請事業主の承諾の上で金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に、当該企業の成長性・将来性が見込まれるものと労働局が判断した場合には、成長性が認められる事業所と見なします。

【ローカルベンチマークとは】

ローカルベンチマークとは、経済産業省がインターネット上において提供する企業の経営状態を把握するためのツールのことです。具体的には、売上増加率、営業利益率等の6つの財務指標を入力することにより、AからDの4段階で評価されます。

（注2）ハローワークが発行する「再就職援助計画対象労働者証明書」等に「特例対象者」と記載されている方です。

次のいずれかに該当する事業主が再就職援助計画を提出した場合に、当該計画対象者の方が「特例対象者」と認定されます。

- ① REVIC、中小企業再生支援協議会等の事業再生・再構築・転廃業の支援を受けていること
- ② 事業再生・再構築・転廃業を行うことについて、特定調停（裁判所手続）を受けていること
- ③ 営業利益と減価償却費の合計（EBITDA）が直近の事業年度でマイナスであること
- ④ ローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「C」評価以下であること
- ⑤ 再就職援助計画を提出した年度の直近の事業年度の売上高が、その3年度前と比較して20%以上減少していること

※2 対象者の雇入れから一年後の賃金の上昇率が2%以上である場合に対象となります。賃金上昇率は下記の式で算出します。なお、ここで言う「賃金」とは、時間外手当・休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給及び諸手当を指します。

$$\text{賃金上昇率 (\%)} = \frac{\text{対象者の雇入れから1年経過後に、初めて支払われる賃金} - \text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}}{\text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}} \times 100$$

受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、雇入れ日から起算して6か月後の日の翌日から2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて(※3)、管轄の労働局(※4)へ支給申請してください。

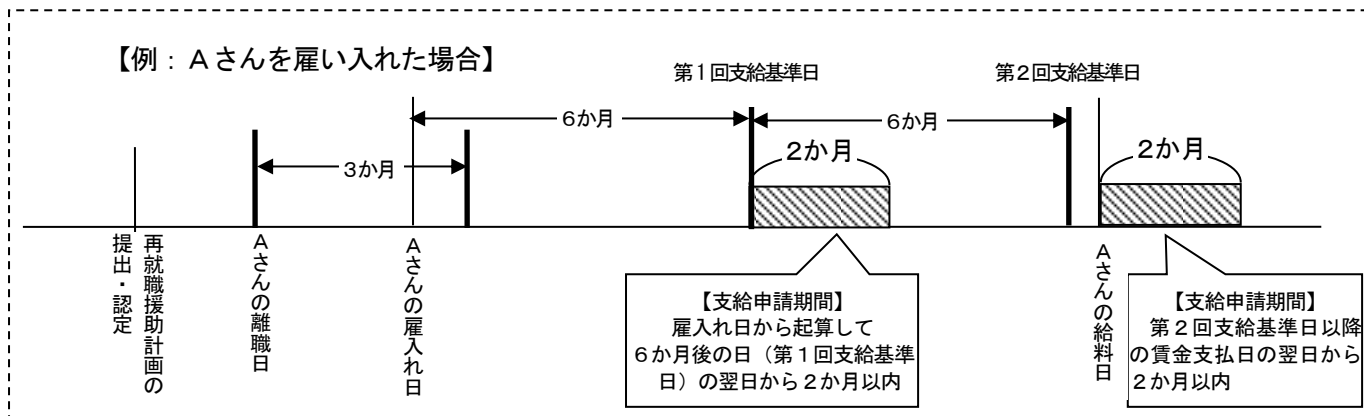
※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

なお、優遇助成の要件(P30「優遇助成とは」(注1))の①～③に該当しないものの、生産性の伸び率が3年で1%以上6%未満であって、優遇助成の受給を希望する場合(P30(注1)(※))、労働局から金融機関に意見照会を行うこと及び意見照会先が与信取引の状況等を回答することを承諾するための書面(様式)を併せて提出して下さい。

また、承諾書に記載する意見照会先(金融機関)は、申請事業主のメインバンク(与信取引がある等)として下さい。

※4 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



※ 第2回申請分は、「優遇助成」又は「優遇助成(賃金上昇区分)」に該当する場合のみです。

利用にあたっての注意点

- 1 本コース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、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成29年4月1日以降の雇入れから適用されるものです。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

Ⅲ 人材育成支援コース

ハローワーク所長の認定を受けた再就職援助計画等の対象となった労働者を雇い入れ、その労働者に対して Off-JT のみ、または Off-JT および OJT を行った事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2と3の措置を実施した場合に受給することができます。なお2と3の措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、次の（１）～（４）のすべてに該当する労働者です。

（１） 次の①と②に該当すること

- ① 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画」（※１）（または「求職活動支援書」（※２））の対象者となっていること（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業所に雇用保険の一般被保険者として雇用されたことがないこと）
- ② 雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

（２） 申請事業主が作成した訓練の計画（以下「職業訓練計画」という。）に基づいて訓練を受講すること

- （３） 本コースの助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講していること（職業訓練計画が Off-JT と OJT を組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつ Off-JT と OJT それぞれで8割以上受講していることを要する。）

（４） 訓練の開始日以降、雇用保険の一般被保険者であること

※１ 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

※２ 「求職活動支援書」とは、「高年齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。

2 雇入れ

次の（１）～（３）のいずれかを満たすこと

- （１） 1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること
- （２） 1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内に、紹介予定派遣（※３）の期間を経て、期間の定めのない労働者として雇い入れること

※３ 労働者派遣法第2条第6号の紹介予定派遣であって、労働者派遣のうち派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行い、当該派遣労働者が派遣先に期間の定めのない労働者として雇用されるものをいいます。なお、派遣期間は6か月以内とします。

- （３） 1（１）に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内、かつ、支給申請に係る訓練修了以前に、

有期雇用契約に基づく雇用期間の後、引き続いて期間の定めのない労働者として雇い入れること

3 職業訓練の実施

次の(1)～(5)のすべてを満たすこと

(1) 次の①～④のすべてを満たす職業訓練計画を作成すること

なお、同一の支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められません。

- ① 実施期間が1年以内であること
- ② 訓練の開始日が、職業訓練計画を管轄の労働局に提出した日から6か月以内であること
- ③ 支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）
- ④ 訓練の内容が4の「支給対象訓練」を満たすものであること

(2) (1)の職業訓練計画を含め、本コースの支給要件を満たすことの認定に必要な申請書類を管轄の労働局に提出し、訓練開始前にその認定（以下「受給資格認定」という。）を受けること

(3) 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条第1項に規定する者）を選任していること

(4) 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、当該支給対象者の雇入れの日（※4）から起算して1年以内の間に、支給対象者に対する訓練を開始すること

※4 紹介予定派遣の期間後に申請事業主に雇い入れられた場合は、紹介予定派遣の期間後の申請事業主に雇い入れられた日をいいます。有期雇用契約に基づく雇用に引き続き期間の定めのない労働者として雇い入れられた場合は、有期雇用契約に基づき雇い入れられた日をいいます。

(5) 訓練実施時間中の支給対象者に対する賃金を支払うこと

4 支給対象訓練

次の(1)～(5)のすべてを満たす訓練であること

(1) Off-JT、またはOff-JTとOJTを組み合わせたものであり、Off-JTについては次の①に、OJTについては②に該当するものであること。

① Off-JTについては、次のアとイ、またはいずれかによって行うものであること

なお、一つの支給対象訓練中のOff-JTを事業外訓練として外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼することや、複数の「訓練コース」（たとえば簿記、ビジナスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同様。）から構成することとしても差し支えない。

ア 事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。なお、訓練は、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者またはこれらと同等以上の能力を有する者により実施される必要がある。

イ 事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

② OJTについては、次のア～ウのすべてに該当するものであること

ア 訓練時間が、支給対象訓練の総時間数の9割以下であること

イ 訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識または技能を有する者により行われるものであること

ウ 訓練の成果に係る評価が行われるものであること

- (2) 訓練内容は、次の①～③のすべてに該当するものであること
- ① 職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JTについては次のアに、OJTについてはイに該当するものであること
 - ア Off-JTについては、次のaのみ、またはaとbの組み合わせによるものであること
 - a 支給対象者の職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）
 - b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）
 - イ OJTについては、訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務や、Off-JTの訓練内容と相互に密接な関連を有するものであること
 - ② 趣味教養と区別のつかないものではないこと
 - ③ 通信教育・eラーニングによるものではないこと
- (3) 一つの支給対象訓練あたりのOff-JT（Off-JTとOJTの組み合わせの場合はそのうちのOff-JT）の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の①～③については、訓練時間数から除くものとする。
- ① 合計1時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション
 - ② 昼食等の食事を伴う休憩時間
 - ③ 1日1時間を超える小休止
- (4) 申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担するものであること
- (5) 申請事業主が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

注意 次の場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費を負担していない場合
- 2 支給申請時までに訓練に係る経費の支払いが完了していない場合
- 3 訓練を開始した支給対象者が総訓練時間の8割以上（Off-JTとOJTを組み合わせた訓練では、それぞれ8割以上）を受講していない、または修了していない場合

対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～10ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合
- 2 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 3 支給対象者の雇入れの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

支給額

1 本コースは、訓練の種類に応じて、1つの職業訓練計画について支給対象者1人あたり下表の額の合計が支給されます。(ただし、1年度1事業所当たり5,000万円を上限とします。)

訓練の種類	助成対象	支給額		
		通常助成	優遇助成 (※6)	優遇助成(賃金上昇区 分)(※7)
Off-JT	賃金助成 (上限 1,200 時間)	1時間あたり 900円	1時間あたり 1,000円	1時間あたり 1,100円
	訓練経費助成 (※8)	実費相当額 上限30万円	実費相当額 上限40万円	実費相当額 上限50万円
OJT	訓練実施助成 (上限 680 時間)	1時間あたり 800円	1時間あたり 900円	1時間あたり 1,000円

※6 優遇助成については、「労働移動支援助成金(Ⅱ 早期雇入れ支援コース)」P30の「優遇助成とは」を参照。

※7 対象者の雇入れから一年後の賃金の上昇率が2%以上である場合に対象となります。賃金上昇率は下記の式で算出します。ここで言う「賃金」とは、時間外手当・休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給及び諸手当を指します。

なお、雇入れから1年経過後の時点において、職業訓練計画の実施期間が終了していない場合、職業訓練計画の実施期間の終了後に初めて到来する賃金支払い日に支払われる賃金と比較します。

$$\text{賃金上昇率 (\%)} = \frac{\text{対象者の雇入れから1年経過後に、初めて支払われる賃金} - \text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}}{\text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}} \times 100$$

※8 事業主が負担したOff-JT経費のうち次の経費が対象となります。

- ① 事業内訓練：外部講師の謝金・手当(1時間当たり3万円が上限)、施設・設備の借上費、教科書・教材費
- ② 事業外訓練：受講に際して必要となる入学科、受講料、教科書代など

受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 職業訓練計画と受給資格の認定申請

「職業訓練計画」を策定し、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前までに、これに「受給資格認定申請書」と必要な書類を添えて(※9)、管轄の労働局(※10)へ認定申請をしてください。

2 支給申請

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※9)、管轄の労働局(※10)へ支給申請してください。(※11)

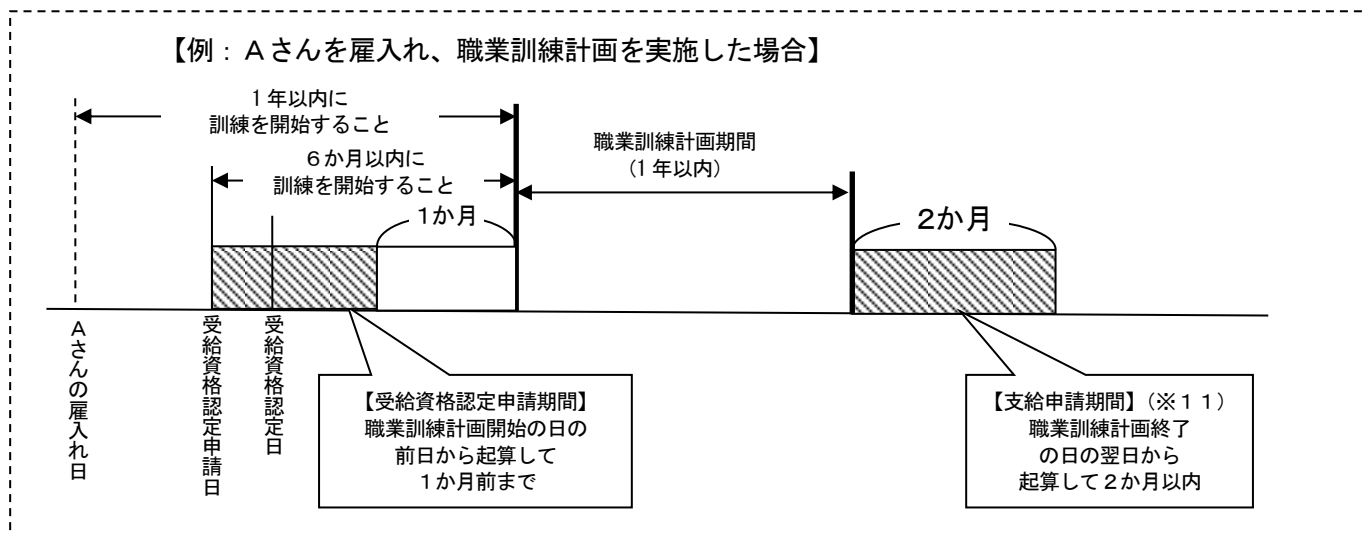
※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※11 優遇助成(賃金上昇区分)の対象者を含む支給申請については、申請期限が①又は②となります。

- ① 雇入れから1年経過後に初めて到来する賃金支払日が、職業訓練計画の実施期間の終了した日より後である場合
雇入れから1年経過後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内
- ② 雇入れから1年経過後に初めて到来する賃金支払日が、職業訓練計画の実施期間中である場合
職業訓練計画の実施期間の終了した日の翌日から起算して2か月以内

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本コース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、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成29年4月1日以降に職業訓練計画を提出した場合に適用されるものです。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

IV 移籍人材育成支援コース

他の事業主から移籍により労働者を受け入れ、その労働者に対して Off-JT のみ、または Off-JT および OJT を行った事業主に対して助成するものであり、移籍による労働者の円滑な労働移動を目的としています。

対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2と3の措置を実施した場合に受給することができます。なお2と3の措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

1 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、次の（１）～（４）のすべてに該当する労働者です。

（１）次の①と②に該当すること

① 申請事業主に移籍または在籍出向により受入れられる前の、移籍元事業主または在籍出向元事業主に
おいて、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること

② 移籍元事業主または在籍出向元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

（２）申請事業主が作成した訓練の計画（以下「職業訓練計画」という）に基づいて訓練を受講すること

（３）本コースの助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講していること（職業訓練計画が Off-JT
と OJT を組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつ Off-JT と OJT それぞれで8割以上受
講していることを要する）

（４）訓練の開始日以降、雇用保険の一般被保険者であること

2 受入れ

次の（１）～（２）のいずれかを満たすこと

（１） 1（１）①または②に該当する者を、移籍元事業主における離職日の翌日から起算して6か月以内に期
間の定めがない労働者として企業間の移籍（※1）により受け入れること

（２） 1（１）①または②に該当する者を、当初企業間在籍出向（※2）により受け入れた上で、当該受け入
れの日から起算して6か月以内に、移籍に切り換えて、期間の定めがない労働者として受け入れること

※1 移籍元事業主との労働契約関係を終了させて、これを完全に移籍先事業主に移行させることをいい、対象者が移
籍元事業主を離職する前に、移籍の対象となる労働者の同意を得たものであり、かつ、移籍先事業主と移籍元事業
主との間に移籍に係る合意があることが必要です。（ただし、会社の合併に伴う移籍の場合は労働関係を含めた全
ての権利義務が合併先会社に包括承継され労働者に不利益が生じる可能性がほぼ認められないこと、会社の分割に
伴う移籍の場合は労働契約承継法の適用による労働者の保護措置が講じられていることから、個別の労働者の同意
を得たものとみなします）

※2 労働者と出向元事業主との労働契約関係を維持したまま、出向先事業所との間にも労働契約関係を結んでその指
揮命令のもとに労務を提供することをいいます。在籍出向の状態から、※1の移籍により出向元事業主との労働契
約関係を終了させて、これを完全に出向先事業主に移行させることを「在籍出向から移籍への切り換え」といいま
す。

3 職業訓練の実施

次の（１）～（５）のすべてを満たすこと

（１） 次の①～④のすべてを満たす職業訓練計画を作成すること

なお、同一の支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められません。

① 実施期間が1年以内であること

- ② 訓練の開始日が、職業訓練計画を管轄の労働局に提出した日から6か月以内であること
 - ③ 支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）
 - ④ 訓練の内容が4の「支給対象訓練」を満たすものであること
- (2) (1)の職業訓練計画を含め、本コースの支給要件を満たすことの認定に必要な申請書類を管轄の労働局に提出し、訓練開始前にその認定（以下「受給資格認定」という。）を受けること
- (3) 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条第1項に規定する者）を選任していること
 - (4) 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、移籍による受入れの日または在籍出向による受入れの日から起算して1年以内の間に、支給対象者に対する訓練を開始すること
 - (5) 訓練実施時間中の支給対象者に対する賃金を支払うこと

4 支給対象訓練

次の(1)～(5)のすべてを満たす訓練であること

- (1) Off-JT、またはOff-JTとOJTを組み合わせたものであり、Off-JTについては次の①に、OJTについては②に該当するものであること

- ① Off-JTについては、次のアとイ、またはいずれかによって行うものであること

なお、一つの支給対象訓練中のOff-JTを事業外訓練として外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼することや、複数の「訓練コース」（たとえば簿記、ビジネスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同様。）から構成することとしても差し支えない。

ア 事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。なお、訓練は、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者またはこれらと同等以上の能力を有する者により実施される必要がある。

イ 事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

- ② OJTについては、次のア～ウのすべてに該当するものであること

ア 訓練時間が、支給対象訓練の総時間数の9割以下であること

イ 訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識または技能を有する者により行われるものであること

ウ 訓練の成果に係る評価が行われるものであること

- (2) 訓練内容は、次の①～③のすべてに該当するものであること

- ① 職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JTについては次のアに、OJTについてはイに該当するものであること

ア Off-JTについては、次のaのみ、またはaとbの組み合わせによるものであること

a 支給対象者の職務の遂行に必要な技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

イ OJTについては、訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務や、Off-JTの訓練内容と

相互に密接な関連を有するものであること

- ② 趣味教養と区別のつかないものではないこと
- ③ 通信教育・eラーニングによるものではないこと

(3) 一つの支給対象訓練あたりのOff-JT (Off-JT とOJTの組み合わせの場合はそのうちのOff-JT)の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の①～③については、訓練時間数から除くものとする。

- ① 合計1時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション
- ② 昼食等の食事を伴う休憩時間
- ③ 1日1時間を超える小休止

(4) 申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担するものであること

(5) 申請事業主が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況(各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等)について証明を行うものであること

注意 次の場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費を負担していない場合
- 2 支給申請時までに訓練に係る経費の支払いが完了していない場合
- 3 訓練を開始した支給対象者が総訓練時間の8割以上(Off-JT とOJTを組み合わせた訓練では、それぞれ8割以上)を受講していない、または修了していない場合

対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～10ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様)を事業主都合によって解雇(勧奨退職等を含む)している場合
- 2 受給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由(※3)により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※3 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由(事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む)をいいます。

- 3 支給対象者の移籍による受入れまたは在籍出向から移籍への切り換えの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

なお、申請事業主が実施した移籍(「対象となる措置」の2(1))、または在籍出向から移籍への切り換え(「対象となる措置」の2(2))が、産業競争力強化法に基づく「認定事業再編計画」に従って実施される事業再編、「認定特定事業再編計画」に従って実施される特定事業再編、「認定中小企業承継事業再生計画」に従って実施される中小企業承継事業再生のいずれかに伴うものであるときは、この要件は適用されません。その場合、受給資格認定の申請の際に、それぞれ、「認定事業再編計画」「認定特定事業再編計画」「認定中小企業承継事業再生計画」の写しを添付してください。

支給額

1 本コースは、訓練の種類に応じて、1つの職業訓練計画について支給対象者1人あたり下表の額の合計が支給されます。(ただし、1年度1事業所当たり5,000万円を上限とします。)

訓練の種類	助成対象	支給額		
		通常助成	優遇助成	優遇助成(賃金上昇区分)(※4)
Off-JT	賃金助成 (上限 1,200 時間)	1時間あたり 900円	1時間あたり 1,000円	1時間あたり 1,100円
	訓練経費助成 (※5)	実費相当額 上限30万円	実費相当額 上限40万円	実費相当額 上限50万円
OJT	訓練実施助成 (上限 680 時間)	1時間あたり 800円	1時間あたり 900円	1時間あたり 1,000円

優遇助成とは

○ 一定の成長性が認められる事業所(注1)の事業主が、地域経済活性化支援機構(REVIC)の再生支援等、一定の要件を満たした事業所等から労働者を移籍で受け入れた場合(注2)の助成をいいます。

(注1) ①~③のいずれかに該当する事業所をいいます。

- ① 支給申請を行う年度の直近年度の売上高が、その3年度前と比較して5%以上伸びていること
- ② ローカルベンチマークの財務分析結果(総合評価点)が「B」以上であること
- ③ 支給申請を行う年度の直近年度と、その3年度前の生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びていること。かつ、同期間中に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇(退職勧奨を含む)をしていないこと。

(※) ①~③に該当しない場合であっても、③の生産性の伸び率が3年で1%以上6%未満であり、申請事業主の承諾の上で金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に、当該企業の成長性・将来性が見込まれるものと労働局が判断した場合には、成長性が認められる事業所と見なします。

【ローカルベンチマークとは】

ローカルベンチマークとは、経済産業省がインターネット上において提供する企業の経営状態を把握するためのツールのことです。具体的には、売上増加率、営業利益率等の6つの財務指標を入力することにより、AからDの4段階で評価されます。

(注2) ①~⑤のいずれかに該当する事業所から、労働者を受け入れた場合に対象となります。

- ① REVIC、中小企業再生支援協議会等の事業再生・再構築・転廃業の支援を受けていること
- ② 事業再生・再構築・転廃業を行うことについて、特定調停(裁判所手続)を受けていること
- ③ 営業利益と減価償却費の合計(EBITDA)が直近の事業年度でマイナスであること
- ④ ローカルベンチマークの財務分析結果(総合評価点)が「C」評価以下であること
- ⑤ 再就職援助計画を提出した年度の直近の事業年度の売上高が、その3年度前と比較して20%以上減少していること

※4 対象者の雇入れから一年後の賃金の上昇率が2%以上である場合に対象となります。賃金上昇率は次の式で算出します。

ここで言う「賃金」とは、時間外手当・休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給及び諸手当を指します。

なお、雇入れから1年経過後の時点において、職業訓練計画の実施期間が終了していない場合、職業訓練計画の実施期間の終了後に初めて到来する賃金支払日に支払われる賃金と比較します。

$$\text{賃金上昇率 (\%)} = \frac{\text{対象者の雇入れから1年経過後に、初めて支払われる賃金} - \text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}}{\text{対象者の雇入れ後に、初めて支払われる賃金}} \times 100$$

※5 事業主が負担した Off-JT 経費のうち次の経費が対象となります。

- ① 事業内訓練：外部講師の謝金・手当（1時間当たり3万円が上限）、施設・設備の借上費、教科書・教材費
- ② 事業外訓練：受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など

受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

1 職業訓練計画と受給資格の認定申請

「職業訓練計画」を策定し、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前までに、これに「受給資格認定申請書」と必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局（※7）へ認定申請をしてください。

2 支給申請

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局（※7）へ支給申請してください。（※8）

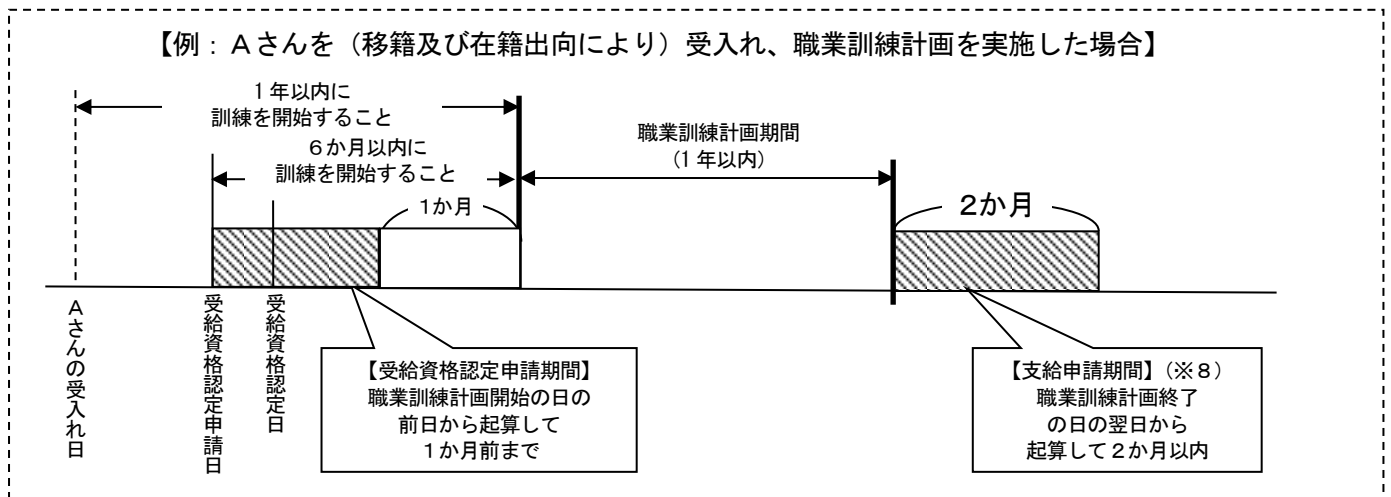
※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※8 優遇助成（賃金上昇区分）の対象者を含む支給申請については、申請期限が①又は②となります。

- ① 雇入れから1年経過後に初めて到来する賃金支払日が、職業訓練計画の実施期間の終了した日より後である場合
雇入れから1年経過後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内
- ② 雇入れから1年経過後に初めて到来する賃金支払日が、職業訓練計画の実施期間中である場合
職業訓練計画の実施期間の終了した日の翌日から起算して2か月以内

（参考）受給手続の流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本コース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、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 支給額、要件等は、平成29年4月1日以降に職業訓練計画を提出した場合に適用されるものです。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

V 中途採用拡大コース

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、次のAまたはBにより中途採用の拡大を図り、生産性を向上させた事業主に対して助成するものであり、成長企業への転職を支援することを目的としています。

対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、次のAまたはBに取り組み、2～4の措置を実施した場合に受給することができます。

- A 中途採用率を向上させる場合
- B 45歳以上の方を初めて中途採用した場合

1 対象労働者

【A、B共通の要件】

本コースにおける「対象労働者」は、次の（1）～（3）のすべてに該当する労働者です。

- （1）申請事業主に中途採用（※1）により雇い入れられた者であること。
（※1）本コースでは、新規学卒者および新規学卒者と同一の採用の枠組み以外で採用された方をいいます。
- （2）雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた方であること。
- （3）期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられた方であること。

【B 45歳以上の初採用】

- （1）雇入れ時の年齢が45歳以上であること。

2 中途採用計画の策定

【A、B共通の要件】

- （1）中途採用者の雇用管理制度を整備するものであり、中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度（※2）が、新規学卒者等に適用されるものと同じであること（※3）。
（※2）募集・採用を除く、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生などをいいます。
（※3）中途採用計画により採用を行う予定の職種が、中途採用者のみを対象とする場合等は除きます。
- （2）中途採用計画期間（以下「計画期間」といいます。）内の中途採用の拡大について計画（※4）していること。
（※4）採用予定職種、採用予定者数、採用予定時期、採用目的、採用部署・役職、採用時の評価方法、採用後のモデルキャリアを定めることが必要です。
- （3）計画期間内に採用した支給採用者を、支給申請日までに事業主都合により解雇（退職勧奨等を含む）していないこと。

注意

支給申請日の翌日から支給決定時までの間に、支給対象者を事業主都合により解雇（退職勧奨等を含む）をした場合も対象になりません。

【A 中途採用率の向上】

- （1）中途採用計画期間が、1年間であること。

【B 45歳以上の者の初採用】

- （1）中途採用計画期間が、1年以下で事業主が定める期間であること。

3 中途採用計画の実施

【A 中途採用率の向上】

- (1) 計画期間中に、1に該当する者を2人以上雇い入れること。
- (2) 計画期間中に、計画期間中の中途採用率（次の①により計算したもの）を、計画期間前の日から過去3年間の中途採用率（次の②により計算したもの）より20ポイント以上向上させること。

ただし、計画期間中に雇い入れた中途採用者の人数が50人以上である場合、計画期間中の中途採用率は、対象中途採用者が10人を超える分については、対象中途採用者1人を2人分に換算します。

<①計画期間の中途採用率の計算方法>

ア 計画期間中に雇い入れた者が50人未満である場合

$$\text{中途採用率} = \frac{\text{計画期間中の中途採用者の数}}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数} (\times 5)}$$

イ 計画期間中に雇い入れた者が50人以上の場合

$$\text{中途採用率} = \frac{10人 + [(中途採用者数 - 10人) \times 2]}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数} (\times 5)}$$

<②計画期間の中途採用率の計算方法>

$$\text{中途採用率} = \frac{\text{算定期間中の中途採用者の数}}{\text{算定期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数} (\times 5)}$$

(※5) 期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）に限ります。

- (3) 計画期間内に採用した中途採用者のうち、雇入れから起算して6か月を経過する日までに離職した者の割合が20%未満であること。

【B 45歳以上の者の初採用】

- (1) 計画期間中に、1に該当する者であって、45歳以上の者を1人以上採用すること。
- (2) 中途採用者のうち、雇入れ日から起算して6か月経過する日において、継続して雇用されている者が1人以上いること。

注意

支給決定時までの間に事業主が支給対象者を雇用しなくなった場合は支給対象となりません。

4 生産性が向上していること。

支給申請を行う年度の直前年度と、その3年度前の生産性を比較することによって算定した生産性の伸び率が6%以上伸びていること。かつ、同期間中に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（退職勧奨を含む）をしていないこと。

対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～10ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

【A、B共通の要件】

- 1 中途採用計画の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇等（勧奨退職等を含む）している場合
- 2 中途採用計画の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該受給資格認定申請書の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合
※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 3 支給対象者の雇入れの日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合
- 4 支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）。

【A 中途採用率の向上】

- 1 計画期間の初日の前日から過去3年間における中途採用率が50%以上である場合。
- 2 過去に【A中途採用率の向上】に取り組んだものとして、本コースの助成を受けたことがあること。

【B 45歳以上の者の初採用】

- 1 計画期間の初日の前日以前に、申請事業所において45歳以上の者を期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇用したことがある場合。（※6）

（※6）次のいずれかに該当する場合をいいます。

- ① 中途採用計画の初日現在で申請事業所に雇用されている労働者の中に、雇入れ日現在における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇入れられた者がいる場合。
- ② 申請事業所に雇用されていたが中途採用計画の初日現在で既に離職し、離職から5年経過していない者の中に、雇入れ日現在における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇入れられた者がいる場合。

支給額

- 1 本コースは、講じた措置ごとに、1事業所あたり下表の額の合計が支給されます。

【A 中途採用率の向上】 1事業所あたり50万円

【B 45歳以上の者の初採用】 1事業所あたり60万円

受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

- 1 中途採用計画の届出

「中途採用計画」を策定し、中途採用計画の初日の前日から起算して6か月前の日から中途採用計画の初日の前日までに、必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）へ届出をしてください。

2 支給申請

次の期限までに、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ支給申請してください。

【A 中途採用率の向上】

計画期間の終了日の6か月後の日の翌日から起算して2か月以内

【B 45歳以上の者の初採用】

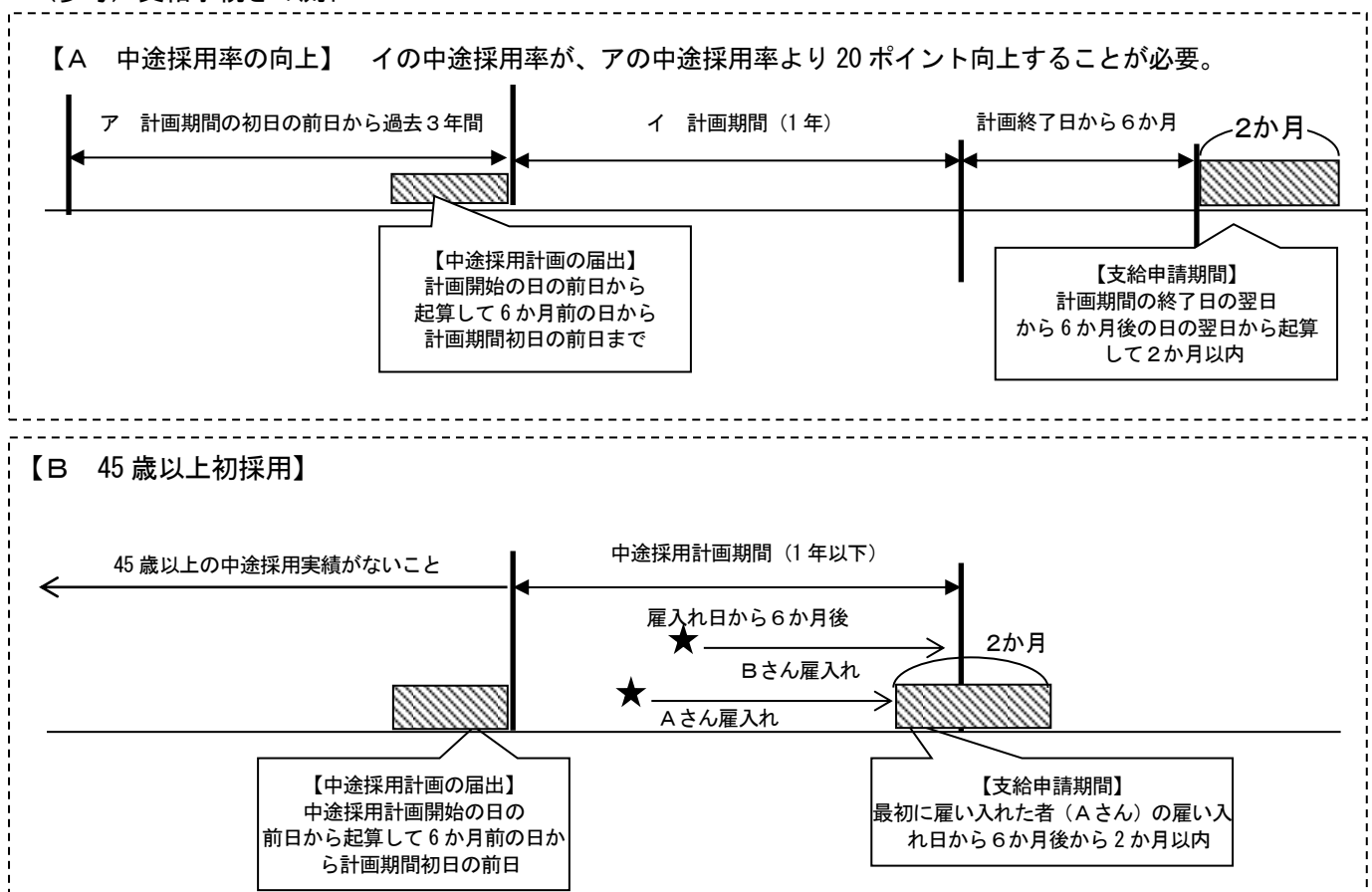
計画期間に雇入れた支給対象者(※9)の雇入れ日から6か月経過後の日の翌日から起算して2か月以内

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※9 計画期間内に雇入れた支給対象者が複数名の場合は、雇入れ日が最も早い支給対象者になります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 【A中途採用率の拡大】と【B45歳以上の者の初採用】について、計画期間に重複する期間がある場合には両方の助成を受けることは出来ません。(両方の申請があった場合、【B45歳以上の者の初採用】のみ支給します。)
- 2 本コース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、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。