

# 労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための 雇用管理改善等を行う中小企業事業主の方等への給付金

「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」（以下「中小企業労働力確保法」といいます。）に基づく支援措置を受けるためには、改善計画（労働時間等の設定の改善、男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活の両立支援職場環境の改善、福利厚生の実施の充実、募集・採用の改善、教育訓練の実施の充実など雇用管理の改善について取り組むこととした計画）を作成し、都道府県知事の認定を受けた後、各助成金等ごとに具体的な申請をする必要があります。

## 改善計画について

中小企業労働力確保法に基づく助成金を利用するにあたっては、改善計画を作成し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受ける必要があります。（認定を受けた改善計画を以下、「認定計画」といいます。）

### 1 事業協同組合等の方

事業協同組合等は、傘下の構成中小企業者の労働力（生産性の向上に必要な労働力を含む）の確保を図るためのもの及び実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年（35歳未満の者をいいます。）にとって良好な雇用の機会の創出（以下「青少年雇用創出」といいます。）に資するものについての改善計画を作成することができます。改善計画の認定を受けた事業協同組合等を以下、「認定組合等」といいます。

なお、事業協同組合等の構成中小企業者が中小企業労働力確保法に基づく支援措置を受けるためには、事業協同組合等が改善計画の認定申請を行う際に、当該構成中小企業者が利用しようとする助成制度に関する事業の計画や、その事業の実施に必要な資金の調達方法に関する資料を作成する必要があります。

また、認定組合等の構成中小企業の事業主の方については、上記の資料を作成し、認定組合等の改善計画について認定組合等から変更の申請をしていただくか、下記の個別の中小企業の事業主の方の手続に沿って、個別に改善計画の認定を受ける必要があります。

### 2 個別の中小企業の事業主の方

個別の中小企業の事業主は、職業に必要な高度の技能・知識をもった人材（生産性の向上に必要な人材を含む）を確保する目的のもの、新分野進出等（創業又は異業種進出）に伴い新たに労働者を雇用する目的のもの及び青少年雇用創出に資するものについての改善計画を作成することができます。

新分野進出等に伴い新たに労働者を雇用する目的の改善計画を作成する事業主の場合は、創業又は異業種進出を始めてから6か月以内に改善計画を提出する必要があります。ここでいう創業とはいわゆる店舗等の開店日ではなく、個人企業の場合は事業の準備行為に着手した時点（例：事業所開設に当たっての賃貸借契約の締結、設備、備品の設置等）、法人企業の場合には法人登記をした時点をいいます。また、異業種進出を始めた日については、個人企業の創業の場合に準じます。

（※）事業協同組合等とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合及びその連合会で、政令で定めるもの並びに民法の規定により設立された社団法人で中小企業者を直接又は間接の構成員とするもののことです。

## 15-1 人材確保等支援助成金（中小企業人材確保推進事業助成金）

中小企業人材確保推進事業助成金は、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等が、構成中小企業者の人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業（以下「中小企業人材確保推進事業」といいます。）を行った場合に、事業協同組合等の規模に応じて1事業年度あたり600万円から1,000万円を上限とし、当該事業に要した費用の2/3を最大3年間助成するものです。

### 受給できる事業協同組合等

次の1から3のいずれにも該当する事業協同組合等が受給できます。

- 1 構成中小企業者の労働力の確保を図るための雇用管理の改善に関する事業についての計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その計画が適当である旨の認定を受けた事業協同組合等。
- 2 当該認定組合等の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定主務課長から中小企業人材確保推進事業の援助対象として指定を受けた事業協同組合等（以下「援助対象認定組合等」といいます。）。
- 3 過去において本助成金を受給した事業協同組合等にあつては、受給した本助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して3年を経過した事業協同組合等（従前の第1種中小企業人材確保推進事業助成金を受給した事業協同組合等にあつては、受給した第1種中小企業人材確保推進事業助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して7年を経過した事業協同組合等）。

### 支給の対象となる事業

支給の対象となる中小企業人材確保推進事業とは、次の1から4に該当するものをいいます。

ただし、当該助成金を受給するためには、1及び4の事業については必ず実施し、あわせて、少なくとも2又は3のいずれかの事業を実施する必要があります。

#### 1 年次計画策定・調査事業

認定計画に従って実施する中小企業人材確保推進事業のために必要な調査研究を行い、2から4の事業の各年度の実施計画を策定するとともに、構成中小企業者における事業の実施状況を調査し、事業の定着に向けた課題及び雇用管理の改善に継続的に取り組む上での課題を把握する事業

（例：雇用管理状況調査、従業員意識調査等）

#### 2 安定的雇用確保事業

構成中小企業者における労働者の安定的な雇用確保を推進するための労働者の安定的雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採用に係る諸問題の改善を図る事業

（例：募集・採用ガイドブック、共同会社説明会の開催、ポスターの作成・配付等）

#### 3 職場定着事業

構成中小企業者における労働者の職場定着を推進するための労働者の職場定着に向けた労働条件等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業及び構成中小企業事業主が雇用する労働者に対し職業相談を行う事業

（例：雇用環境チェックリスト、キャリア・コンサルタントの配置等）

#### 4 モデル事業普及活動事業

援助対象認定組合等の構成中小企業者において、中小企業人材確保推進事業の効果についての実情把握を行い、中小企業人材確保推進事業の実施に関する成果、ノウハウ等を他の事業所へ普及、活用等を図る事業

(例：援助対象認定組合等傘下のモデル事業所見学会の実施、雇用管理担当者のレベルアップセミナーの開催等)

## 受給できる額

1事業年度につき、認定組合等が行う中小企業人材確保推進事業の実施に要した費用の額の3分の2に相当する額を最大3年間受給できます。

ただし、1事業年度につき受給できる限度額は、事業協同組合等の規模に応じて以下のとおりとなっています。

事業協同組合等の規模	限度額
大規模認定組合等 (構成中小企業者数500以上)	1,000万円
中規模認定組合等 (同100以上500未満)	800万円
小規模認定組合等 (同100未満)	600万円

## 受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 7月末日(受給資格認定申請が第2年度目以降の場合は、4月末日)までに認定組合等の主たる事務所(通常本社をいいます。)が所在する都道府県を業務担当区域とする独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター(以下「担当センター」といいます。)に「中小企業人材確保推進事業助成金受給資格認定申請書」を提出し、認定を受けること。
- 受給資格の認定を受けた日から当該年度の9月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請は、当該年度の10月末日まで。そして、当該年度の10月1日から3月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請については当該年度の3月末日までに「中小企業人材確保推進事業助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

が必要です。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

**お電話でのお問い合わせ 0570-001154**

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます(ただし、携帯電話・PHSはご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

**ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)**

### 注意事項

- 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った事業協同組合等の事業実態や費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めたり、現地調査等を行うことがあります。

審査にご協力いただけない場合、また支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。

- 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。

## 15-2 人材確保等支援助成金（中小企業人材能力発揮奨励金）

中小企業人材能力発揮奨励金は生産性向上が特に必要な認定中小企業者等が、認定計画に基づき雇用環境の高度化を図るための設備の設置又は整備を行い、併せて、奨励金の対象となる労働者の雇い入れを新たに行った場合に、当該設備の設置に要した費用の一部を助成するものです。

### 受給できる事業主

次の1から7のいずれにも該当する事業主が受給できます。

- 1 改善計画申請書の提出日の属する事業年度の前年度の末日において、雇用保険の適用事業主となっていること。
- 2 生産性向上改善計画の提出日において2期（1期を事業年度の初日から末日までとする）以上の決算を実施した認定中小企業者等であって、認定計画に基づき、雇用環境高度化計画期間内に設備の設置又は整備を行い、併せて継続して6ヶ月以上1人以上の対象労働者を雇い入れる事業主であること。
- 3 生産性向上認定計画の提出日の属する事業年度の前年度末時点の労働生産性が、全国平均以下であること。

#### ※労働生産性

従業員1人あたりの付加価値額であり、以下の計算式により算出します。

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{付加価値額（※1）}}{\text{従業員数（※2）}}$$

※1 付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却費

※2 雇用保険被保険者数（日雇労働被保険者を除く。）

- 4 雇用環境高度化計画申請書を提出した日から完了日までの間に生産性向上に資するための設備の設置または整備に要する費用を100万円以上負担する事業主であること

※完了日：認定計画に基づき実施計画に定める雇用環境の高度化の目標を達成（設備の設置を完了し、かつ実際にその支払いを完了することとし、かつ、対象労働者を雇入れた日をいいます。

- 5 完了日において当該認定中小企業者における常用労働者数が減少していないこと。。
- 6 風営法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でないこと。
- 7 損益計算書、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、担当センターの要請により提出する事業主であること。
- 8 担当センターによる種々の審査のほか公共職業安定機関による調査等に協力的な事業主であること。

## 支給の対象となる設備投資

支給の対象となる設備投資とは、生産性の向上に資する設備であって、雇用環境の高度化を図るものです。  
(例：産業用ロボット、自動縫製装置、自動搬出入装置、PC、POSシステム、高精度小型NC旋盤、三次元CAD等。)

## 助成の対象となる労働者の要件

- 1 雇用環境高度化計画期間内に雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れる者であること
- 2 奨励金支給後も生産性向上に取り組む部署において引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
- 3 過去3年間で申請事業主の企業で勤務した者でないこと。

## 支給できる額

奨励金の支給額は、雇用環境高度化計画申請書の認定を受けた対象事業主において当該設備の設置又は整備に要した費用の額及び対象労働者の雇入れ数に応じて、次の規定に掲げる額を支給します。

- 1 雇い入れ人数が1人の場合、設備の設置又は整備に要した額の1/4（小規模事業者については1/3）
- 2 雇い入れ人数が2人以上の場合、設備の設置又は整備に要した額の1/3（小規模事業者については1/2）
- 3 上記（1）及び（2）について、1,000万円（小規模事業者については1,500万円）を上限として支給する。

## 支給のための手続

- 1 当該助成金を受給するために必要な手続
  - (1) 改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。
  - (2) 認定を受けた改善計画に基づく措置として、設備の設置又は整備の実施あるいは対象労働者の雇入れの前日までに「中小企業人材能力発揮奨励金実施計画（変更）認定申請書」を担当センターに提出し、認定を受けること。
  - (3) 実施計画申請書の提出後、確認日（完了日から6か月経過した日）の翌日から起算して1箇月以内に、中小企業人材能力発揮奨励金支給申請書を提出すること。

※申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます（ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。）。

ご利用時間 9:00~17:00（土・日・祝は休業）

## 注意事項

- 1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った企業の事業実態や労働者の雇用状況、費用負担（支払の完了）等の支給要件の充足を裏付ける資料（会計帳簿等）の提出を求めることや、現地調査及び労働者への聞き取り等を行うことがあります。  
また、一部支給要件について、公共職業安定機関へ確認します。  
審査にご協力いただけない場合、また支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。
- 3 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。

### 15-3 人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）

中小企業基盤人材確保助成金は、新分野進出等（創業、異業種への進出）若しくは生産性の向上を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受け、当該改善計画に基づき、新分野進出等若しくは生産性の向上に必要な中小企業者の経営基盤の強化に資する人材（以下「基盤人材」といいます。）の新たな雇入れ等を行い、又は、基盤人材の雇入れ等に伴い基盤人材以外の新分野進出等若しくは生産性の向上に必要な労働者（以下「一般労働者」といいます。）を新たに雇い入れる場合に、基盤人材1人あたり140万円（5人を上限とします。）、一般労働者1人あたり30万円（基盤人材の雇入れ等数と同数までを上限とします。）を助成するものです。また、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域（以下「特定地域」という。）において新分野進出等を目指す場合については、中小企業者の経営基盤の強化と併せ、当該地域における雇用の創出を図るために、助成額の引上げ措置を行います。なお、生産性の向上を目指す小規模事業所においても、助成額の引上げ措置を行います。

#### 受給できる事業主

次の1から8のいずれにも該当する事業主が受給できます。

- 1 雇用保険の適用事業主。（新分野進出等については、新分野進出等基盤人材確保実施計画（変更）認定申請書の提出時点において労働者を雇い入れていない事業主の方の場合には、支給申請書の提出日までに、労働者の雇入れに伴い、適用事業主となる必要があります。）ただし、生産性の向上については改善計画申請書の提出日の属する事業年度の前年度の末日において、雇用保険の適用事業主である必要があります。
- 2 新分野進出等若しくは生産性の向上に係る改善計画の認定を受けた個別の中小企業者であり、改善計画の認定日から1年以内に、認定された当該改善計画に基づき基盤人材又は当該基盤人材に伴い一般労働者（以下基盤人材と一般労働者を併せて「対象労働者」といいます。）を新たに雇い入れ等した事業主。
- 3 改善計画認定申請書における事業を開始した日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、新分野進出等に伴う事業の用に供するための施設又は設備等の設置・整備に要する費用を300万円以上負担する事業主。（特定地域において新分野進出等を目指す場合は250万円以上負担する事業主。生産性の向上については不用です。）
- 4 生産性向上に係る改善計画の提出日の属する事業年度の前年度の末日の労働生産性（中小企業人材能力発揮奨励金を参照）が、全国平均以下であること。
- 5 風営法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でないこと。
- 6 新分野進出等若しくは生産性の向上に伴う新たな雇入れ等が適正に行われていることについて、その労働者の過半数を代表する者が確認している事業主。
- 7 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター（以下「担当センター」といいます。）の要請により提出する事業主。
- 8 担当センターによる当該助成金の実施計画の認定、支給決定に係る調査のほか公共職業安定機関による調査等に協力できる事業主。

ただし、当該助成金を申請する事業主（以下「申請事業主」といいます。）が上記の要件を満たしていても、以下の(1)から(4)のいずれかの要件に該当する場合は当該助成金が支給されません。また、(5)に該当すると認められる場合は、当該助成金が支給されないことがあります。

- (1) 実施計画申請書の提出日の6か月前の日から起算して、対象労働者の雇入れ日の翌日から起算して6

か月が経過する日までの間（以下「確認期間」といいます。）に、対象労働者の雇い入れ等を行う事業主（新分野進出等については、対象労働者を雇い入れる中小企業者が、他の企業が自らの事業の全部又は一部を継続しつつ、新たに設立した中小企業者である場合、設立元企業及び確認期間中に当該設立元企業が設立した当該対象労働者を雇い入れる中小企業者以外の企業を含む。）が、事業主都合による常用労働者（注）の離職、又は3人を超え、かつ、被保険者数の6%に相当する数を超えた特定受給資格者となる離職を出した場合。

（注）雇用保険の被保険者のうち、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除いた者をいいます。

- (2) 申請事業主が、支給申請書の提出日において労働保険料を2年間を超えて納入していない場合。
- (3) 申請事業主が、実施計画認定申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出日までの間に、不正受給を行った場合。
- (4) 過去に基盤人材5人について当該助成金を受給した事業主が、最後の基盤人材に係る助成金の支給決定日の翌日から起算して3年が経過していない時点で、当該助成金の支給を受けようとする場合。
- (5) 次のイからニまでの事項に該当し、良好な雇用機会の創出に資するとは認められない場合。
  - イ 賃金の支払が行われていない場合。
  - ロ 賃金等の条件が、助成金の支給を申請した事業所が所在する地域の他の事業所に比べて著しく低い場合
  - ハ 有期の事業等で、雇用関係が終了することが予測される場合
  - ニ その他適正な雇用管理を行っていない場合

### 助成の対象となる労働者の要件

次の1から4のいずれの要件にも該当する労働者が対象となります。

- 1 改善計画の実施計画期間内に雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れられる等の者であること。  
（アルバイト、パートタイマー、派遣等の名称の如何を問わず、既に雇い入れていた者を雇用保険の一般被保険者としても、助成金の対象となりません。）
- 2 申請事業主の新分野進出等若しくは生産性の向上に係る部署において、助成金の支給終了後も引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
- 3 過去3年間に申請事業主の企業で勤務した者でないこと。
- 4 原則として、資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、当該助成金の支給において、独立性を認めることが適当でないと判断される事業主と申請事業主の間で行われる雇入れではないこと。

### 受給できる額

- 1 対象労働者のそれぞれの雇入れの日から起算して1年の期間について、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期として、以下のとおり2期（以下「支給対象期」といいます。）に分けて受給できます。

- (1) 基盤人材を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ70万円。

ただし、特定地域事業主（注）における新分野進出等に係る基盤人材については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに105万円を限度とし、当該基盤人材の支給対象期の日数に応じて算定します。

また、小規模事業所における生産性の向上に係る基盤人材については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに90万円を限度とし、当該基盤人材の支給対象期の日数に応じて算定します。

（注）北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県又は沖縄県に

主たる事業所を設置し改善計画を提出した場合であって、支給申請書提出時までに雇用保険適用事業所となり、かつ、当該地域において基盤人材を雇い入れる事業主をいいます。

(2) 一般労働者を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ15万円。

ただし、特定地域事業主における新分野進出等に係る一般労働者及び小規模事業所における生産性の向上に係る一般労働者については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに20万円を限度とし、それぞれ当該一般労働者の支給対象期の日数に応じて算定します。

2 事業主が対象労働者を雇い入れた日から起算して支給決定日までの期間に、当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合、助成金は受給できません。すでに第1期分を受給している場合には受給した額を返還していただきます。なお、対象労働者を1人以上事業主都合により離職させた場合には、その日以降、他の対象労働者についても受給できません。

### 受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 1 新分野進出等の場合は、新分野進出等を開始して6か月以内に、改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。
- 2 改善計画の受理日から対象労働者の雇入れ等日の前日までに、「新分野進出等基盤人材確保実施計画（変更）認定申請書」若しくは「生産性向上基盤人材確保実施計画（変更）認定申請書」を担当センターに提出し、担当センター所長の認定を受けること。
- 3 2の申請書の提出後、支給対象期の末日から起算して1か月以内に、「中小企業基盤人材確保助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

が必要です。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

**お電話でのお問い合わせ 0570-001154**

**全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます（ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。）。**

**ご利用時間 9：00～17：00（土・日・祝は休業）**

### 注意事項

1 当該奨励金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った企業の事業実態や労働者の雇入れ、費用負担（支払の完了）等の支給要件の充足を裏付ける資料（会計帳簿等）の提出を求めることや、現地調査及び対象労働者への聞き取り等を行うことがあります。

また、一部支給要件について、公共職業安定機関へ確認します。

審査にご協力いただけない場合、また支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合には、奨励金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。

2 不正受給により奨励金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した奨励金については返還していただきます。

3 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。