

4 特定求職者雇用開発助成金

(5) 成長分野等人材確保・育成コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第3号及び第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条及び附則第15条の5の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち成長分野等人材確保・育成コース助成金（以下「成長コース」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100 趣旨	0402b 紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録
0101 趣旨	0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
0200 支給要件	0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知
0201 支給対象事業主	0400c 有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
0202 対象労働者	0401c 概要
0203 支給対象期	0402c 対象労働者の範囲
0204 助成対象期間	0403c 雇入登録届の提出
0205 不支給要件	0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
0300 支給額	0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知
0301 支給額の算定方法	0500 制度周知文・非該当案内の送付
0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合	0501 概要
0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合	0502 支給対象事業主の把握
0400 雇入登録	0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
0401a 対象労働者の職業紹介及び雇入登録	0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内
0402a 対象労働者であることの確認	0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の
0403a 職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認	0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知
0404a 管轄労働局への通知	0600 支給申請
0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0601 支給申請書の提出
0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点把握等	0602 添付書類等

- 0700 支給要件の確認
 - 0701 概要
 - 0702 対象事業主に該当することの確認
 - 0703 不支給要件に該当しないことの確認
 - 0704 支給額の算定に係る事項等の確認
 - 0705 対象労働者に該当することの確認
 - 0706 システムへの入力

- 0800 支給決定
 - 0801 概要
 - 0802 支給額の算定
 - 0803 支給決定に係る事務処理

- 0900 雑則
 - 0901 財源区分

- 1000 委任
 - 1001 安定所長への業務の委任

- 1100 附則
 - 1101 施行期日
 - 1102 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

高年齢者、障害者、安定雇用への支援が必要な中高年層などの就職が特に困難な者（以下「就職困難者」という。）のデジタルやグリーンなどの成長分野への労働移動を実現するためには、公共職業訓練の実施や企業内等で実施される訓練の促進のほか、雇入れを行う事業主に対する支援が必要となる。

また、就職困難者への「人への投資」を加速するためには、賃金引上げを伴う一定の技能を必要とする職業・業務への労働移動等の実現を図る必要があるが、一般的に当該業務について未経験の就職困難者の雇入れ決定の判断は、事業主にとって慎重になるものと考えられることから、当該事業主に対して、より強い支援が必要となる。

このため、就職困難者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、人材育成や職場定着、処遇改善に取り組む事業主に対する助成を行う。

0200 支給要件

0201 支給対象事業主

成長コースは、いずれかの特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（以下「特困コース」という。）、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース（以下「発難コース」という。）、中高年層安定雇用支援コース（以下「中高年層コース」という。）、生活保護受給者等雇用開発コース（以下「生開コース」という。））（第2 各助成金別要領の5 特定求職者雇用開発助成金の(1)～(4)の各コースをいう。以下「特開金基本4コース」と総称する。）支給要領「0201 支給対象事業主」に該当する事業主のうち、次のイからへまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ 0202に該当する対象労働者を、以下のいずれかに該当する業務に従事させる事業主であること。

(イ) デジタル化関係業務（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表（以下「職業分類表」という。）の「情報処理・通信技術者」等に該当する業務に限る。）

(ロ) グリーン、カーボンニュートラル化関係業務（職業分類表の「研究・技術の職業」に該当する業務に限る。）

(ハ) 一定の職業能力を必要とする業務（(イ)及び(ロ)以外の業務を含む。）。具体的には、次のa又はbのいずれかの人材開発支援助成金（第2 各助成金別要領の13 人材開発支援助成金をいう。以下同じ。）を活用した訓練（人材育成支援コースのうち人材育成訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、教育訓練休暇等付与コースのうち教育訓練休暇制度、人への投資促進コースのうち高度デジタル人材訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、成長分野等人材訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、定額制訓練、自発的職業能力開発訓練、長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度及び事業展開等リスキリング支援コース（定額制サービスによる訓練及び育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）を除く。）と関連した業務であること。

a 1コースの実訓練時間数等が50時間以上の訓練。なお、eラーニングによる訓練及び通信制による訓練の場合には、標準学習時間が50時間以上又は標準学習期間が3月以上の訓練であること。

b a以外の訓練であって、次の(a)から(d)のいずれかに該当する訓練

(a) 人材育成支援コースのうち有期実習型訓練

(b) 人への投資促進コースのうち高度デジタル人材等訓練

(c) 事業展開等リスキリング支援コース

(d) 雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準（厚生労働省告示第237号）により一般教育訓練、特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練として厚生労働大臣の指定を受けている講座のうち公的職業資格の養成課程を活用した教育訓練

ロ 対象労働者について、以下のいずれかに該当する雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施等する事業主であること（対象労働者をイ(イ)又は(ロ)のいずれかの業務（以下「成長分野の業務」という。）に従事させる事業主に限る。）。

(イ) 雇用管理改善

a 諸手当制度

b 研修制度

c 健康づくり制度

d メンター制度

e 短時間正社員制度

- f 人事評価制度
 - g 賃金表の作成
 - h テレワーク環境の整備
 - i その他雇用管理改善に資する制度
 - (ロ) 職業能力開発
 - a 事業主による職業訓練の実施
 - b 他社が実施する教育訓練の受講機会の提供
 - c 職業能力検定の受検機会の提供
 - d 実習併用職業訓練の実施
 - e キャリアコンサルティング機会の提供
 - f 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇の付与
 - g 事業内職業能力開発計画の作成
 - h 事業内職業能力開発推進者の設置
 - i 熟練技能等の習得の促進
 - j その他職業能力開発に資する取組の実施
 - ハ 雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に対し、対象労働者に従事させた成長分野の業務の内容並びに対象労働者に適用及び実施した雇用管理改善又は職業能力開発の取組内容に関する「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）実施結果報告書（様式第15号成）」（以下「実施結果報告書」という。）を支給申請時に提出する事業主であること（対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に限る。）。
 - ニ 管轄労働局長に対し、対象労働者の雇入れ後の毎月決まって支払われる賃金（第2 各助成金別要領の7人材確保等支援助成金(3)人事評価改善等助成コースで定めるものをいう。以下同じ。）の引上げに関する「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）賃金引上げ計画書（様式第16号成）」（以下「賃金引上げ計画書」という。）及び当該計画書の取組結果等に関する「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）賃金引上げ結果報告書（様式第17号成）」（以下「賃金引上げ報告書」という。）を支給申請時等に提出する事業主であること（対象労働者をイ(ハ)の業務に従事させる事業主に限る。）。
- なお、賃金引上げ計画書に記載する計画期間については、雇入れ日から起算して3年以内とする。
- ホ 人材育成計画（0204の助成対象期間中又は雇入れ日から雇入れ日の直後の賃金締め切り日までの期間(以下「訓練実施期間」という。)に対象労働者に対して実行したものに限る。)を作成する事業主又は雇用管理責任者（訓練実施期間に対象労働者の技能の向上に関することを処理した者に限る。）を選任する事業主であること（対象労働者をイ(ハ)の業務に従事させる事業主に限る。）。
 - ヘ 毎月決まって支払われる賃金について、雇入れ日から起算して3年以内に、当該雇入れの日の当該賃金の額（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日の当該賃金の額）と比べて5パーセント以上の引上げが行われる者として雇い入れる事業主であること（雇入れ日から起算して3年を経過した日において、天災等のやむを得ない理由がある場合や対象労働者の責めに帰すべき理由等があり、5パーセント以上の引上げを行うことができない場合は除く。）（対象労働者をイ(ハ)の業務に従事させる事業主に限る。）。
- なお、次の(イ)から(ホ)のいずれかに該当する場合には、毎月決まって支払われる賃金の額の引上げが行われたものとして認められないこと。

- (イ) 職務の内容が同一であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれる事業主が雇用する他の労働者と比べ、合理的な理由なく、雇入れ日（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日）時点の毎月決まって支払われる賃金の額が低い場合
 - (ロ) 賃金引上げ計画書に記載する計画期間の終了日より後に、合理的な理由なく、毎月決まって支払われる賃金の額を引き下げる場合
 - (ハ) 賃金引上げ計画書に記載される計画期間中又は当該計画期間の終了日より後に、合理的な理由なく、対象労働者が離職している場合（対象労働者の都合による退職等を除く。）
 - (ニ) 合理的な理由なく、毎月決まって支払われる賃金以外の賃金の額を引き下げ、毎月決まって支払われる賃金の額を引き上げる場合
 - (ホ) 毎月決まって支払われる賃金の額の引上げが、主に最低賃金の改定等を契機に行われるものである場合
- ト 0201イ(ハ)に定める業務に係る教育訓練及び0201ロ(ロ)に定める職業能力開発について、要する経費をすべて負担した事業主であること。

0202 対象労働者

次のイ及びロのいずれにも該当する者であること。

- イ 特開金基本4コースのいずれかの支給要領「0202対象労働者」に該当する者であること。
- ロ 就労の経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。以下同じ。）に就くことを希望する者（雇入れの日の前日から起算して過去5年間に、当該職業に係る業務の就労経験が通算1年以上ある者を除く。この場合、学校在学中を含めパート・アルバイト等の経験は就労経験がないものとして扱う。ただし、パート・アルバイトであっても正規雇用労働者と同様以上の職業能力が必要と考えられる業務に従事していた期間は就労経験に含むこととする。）であること。なお、雇入れ日の前日から起算して過去10年間に当該業務において通算5年以上正規雇用労働者として就労経験がある者は除く。

0203 支給対象期

成長コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（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た場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期と以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期という。

0204 助成対象期間

イ 原則

成長コースの助成の対象になる期間は、（表-1）に掲げる(イ)から(ホ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める期間とする。

なお、対象労働者の区分は、雇入れ日時点の対象労働者の状態及び労働条件により判断することとし、支給対象期間の途中でこれらに変更が生じた場合でも、雇入れ日時点において判断した対象労働者の区分での助成対象期間及び支給額を上限として支給する。

また、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、対象労働者の区分のうち、短時間労働者又は短時間労働者以外の者であるかの判断に限っては、継続雇用移行日時点の労働条件により判断す

ることとし、トライアル雇用を実施する期間を含む支給対象期については、助成対象とはしない。

(表-1)

対象労働者の区分		企業規模	助成対象期間
短時間労働者以外の者	(イ) 特困コースの対象労働者のうち(ロ)(ハ)以外の者、中高年層コースの対象労働者、生開コースの対象労働者		起算日から1年間
	(ロ) 特困コースの対象労働者のうち(ハ)以外の身体障害者及び知的障害者、発難コースの対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		②中小企業事業主	起算日から2年間
	(ハ) 特困コースの対象労働者のうち重度障害者等	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年6か月間
②中小企業事業主		起算日から3年間	
短時間労働者	(ニ) 特困コースの対象労働者のうち(ホ)以外の者、生開コースの対象労働者		起算日から1年間
	(ホ) 特困コースの対象労働者のうち身体障害者・知的障害者・精神障害者、発難コースの対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		②中小企業事業主	起算日から2年間

※ 「短時間労働者」とは、雇保則第110条第3項に規定する、1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比し短く、かつ20時間以上であって雇保法第38条第1項第2号の厚生労働大臣の定める時間数未満（30時間未満）である者をいう。以下同じ。

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

(イ) 次のaからdまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を、以下「離職日」という。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）。

- a 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（事業主からの申出（各支給対象期間の支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1ヶ月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものを含む。）
- b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）
- c 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇
- d 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型事業所において、A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から

1か月以内に、A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主を除く）に一般被保険者として雇用されること。）である場合（対象労働者が特困コース又は生開コースに係る者に限る。）

(ロ) (イ) の a から d まで以外の理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期の成長コースを支給しない。

また、対象労働者が特困コースに係る者で、かつ、(イ) の a から d まで並びに以下の a 及び b 以外の理由により当該支給対象期に係る支給決定までに対象労働者を雇用しなくなった場合も、当該支給対象期の成長コースを支給しない。

a 対象労働者の都合による退職

b 雇用契約期間が2年以上（ただし0204イ(ニ)の者にあつては3年以上）継続した場合で、契約期間の満了による離職（当該離職日において、対象労働者の年齢が65歳以上に達している場合に限る。）

0205 不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの各支給要領「0205 不支給要件」のいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して成長コースを支給しない。

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

成長コースの支給額は、助成対象期間において対象労働者が行った労働に対する賃金（臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の一部に相当する額として、対象労働者の区分毎にロに定める額とし、支給対象期ごとに支給する（ホに該当する場合を除く。）。

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕により算出した支給対象期を平均した1週間当たりの実労働時間（※）（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間の8割の時間をいう。以下同じ。）又は短時間労働者の実労働時間の最低基準（短時間労働者の週所定労働時間の最低基準である20時間の8割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱うものとし、事業主が対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下同じ。）第7条の許可を受けている場合にはニにより取り扱う。

なお、対象労働者が中高年層コースに係る者である場合を除き、短時間労働者以外の者であって、実労働時間の最低基準を満たしている場合であっても、実労働時間が30時間未満であって、〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕により算出した支給対象期を平均した一週間当たりの賃金額（以下「平均賃金額」という。）が、最低賃金法第4条の最低賃金額（支給対象期の途中で最低賃金額の変更があった場合は、変更後の最低賃金額）に短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間を乗じて得た額（以下「賃金額の最低基準」という。）を下回る場合には、ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

また、以下のいずれの方法により支給額を算出する場合であっても、当該支給額が、各々の支給対象期（0302又は0303イ若しくはロに該当する場合は当該支給対象となる期間）における労働に対する賃金の総額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（※）「実労働時間」とは、対象労働者が実際に労働した時間をいい、所定内労働時間はもとより、時間外労働や休日労働などの所定外労働時間も全て含む。なお、年次有給休暇や就業規則等に規定される有給の特別休暇を取得した日は、所定労働日において所定労働時間分の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働時間を含めるものとする。以下同じ。

〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕

$$\begin{array}{l} \text{支給対象期を平均した} \\ \text{1週間当たりの実労働時間} \end{array} = \begin{array}{l} \text{支給対象期における} \\ \text{対象労働者の実労働時間} \end{array} \times \frac{7 \text{ 日}}{\text{支給対象期の暦日数}}$$

〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕

$$\begin{array}{l} \text{支給対象期を平均した} \\ \text{1週間当たりの賃金額} \end{array} = \begin{array}{l} \text{支給対象期における} \\ \text{対象労働者の賃金額} \end{array} \times \frac{7 \text{ 日}}{\text{支給対象期の暦日数}}$$

ロ 原則

成長コースの支給額は、0204イの（表-1）に掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれ（イ）から（ト）に定める額を（表-2）のとおり支給する。

また、トライアル雇用を実施する期間を含む支給対象期については、助成対象としない。

(表-2)

対象労働者の区分		企業規模	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	第5期 支給額	第6期 支給額	支給 総額	支給 回数
短時間労働者以外の者	(表-1)の(イ)	①中小企業事業主以外の事業主	37.5万円	37.5万円					75万円	2回
		②中小企業事業主	45万円	45万円					90万円	2回
	(表-1)の(ロ)	①中小企業事業主以外の事業主	37.5万円	37.5万円					75万円	2回
		②中小企業事業主	45万円	45万円	45万円	45万円			180万円	4回
	(表-1)の(ハ)	①中小企業事業主以外の事業主	50万円	50万円	50万円				150万円	3回
		②中小企業事業主	60万円	60万円	60万円	60万円	60万円	60万円	360万円	6回
短時間労働者	(表-1)の(ニ)	①中小企業事業主以外の事業主	22.5万円	22.5万円					45万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円					60万円	2回
	(表-1)の(ホ)	①中小企業事業主以外の事業主	22.5万円	22.5万円					45万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円			120万円	4回

ハ 対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合

(イ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

短時間労働者以外の者について、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、[算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から1か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者以外の者の区分の支給額を適用の上、[算出式4（支給額の算定）]により当該月の支給額を算定する。

さらに、上記の算定対象となった月以外の月であって、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月がある場合には、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、[算出式4（支給額の算定）]により当該月の支給額を算定し、短時間労働者以外の者の区分により算定した月毎の支給額と合算して支給対象期における支給額を算定する。

[算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]

$$\frac{\text{支給対象期を構成する月を平均した1週間当たりの実労働時間}}{\text{支給対象期を構成する月における対象労働者の実労働時間(※)}} \times \frac{7\text{日}}{\text{支給対象期を構成する月の暦日数}}$$

(※) 月の実労働時間に1時間未満の端数が生じる場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるものとする。

[算出式4 (支給額の算定)]

$$\text{支給額 (円未満切り捨て)} = \frac{\text{0301ロに定める対象労働者の区分毎の支給額}}{\text{区分毎の支給額}} \times \frac{\text{平均実労働時間が対象労働者の区分毎の実労働時間の最低基準以上となる月数}}{6 \text{ 月}}$$

(ロ) 短時間労働者の支給額の算定

短時間労働者について、平均実労働時間が、短時間労働者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、[算出式3 (支給対象期を構成する月における平均実労働時間の算出)]により、支給対象期を構成する月毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、[算出式4 (支給額の算定)]により当該月の支給額を算定し、支給対象期における支給額を算定する。

なお、上記の過程において、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月があっても、当該月の支給額の算定は短時間労働者の額を適用して計算するものとする。

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金(0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降(「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。)の対象労働者の労働に対する賃金)が、(表-2)に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額(0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数(「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。)を6で除した数を乗じた額)を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金(0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間(「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。)に限る。)を支給しない。

ニ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率(表-3)を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該支給額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする(対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする)。

(表-3)

対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	②中小企業事業主
(表-1)の(ニ)以外の者	3/8	1/2
(表-1)の(ニ)の者	1/2	3/4

ホ 対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主の取扱い

対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、0602添付書類等の人材開発支援助成金の支給申請書(写し)又は支給決定通知書(写し)及び賃金引上げ報告書(以下「成長コース助成分関係書類」という。)の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、特開金基本4コース

の支給額とロの（表－２）の支給額との差額（以下「差額分」という。）は、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった後に支給する（ただし、人材開発支援助成金の支給申請書が提出された場合には、当該助成金の支給決定が行われた後に支給する。）。

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

次の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合（0204ロ(イ)に該当する場合）は、対象労働者を雇用しなくなった日の属する月の前月までを支給対象として、短時間労働者以外の者については0301ハ(イ)により、短時間労働者については0301ハ(ロ)により、事業主が対象労働者について最低賃金法第7条の許可を受けている場合は当該終了時までに対象労働者に対して支払った労働に対する賃金を基に0301ニにより、それぞれ支給額を算定する。

(イ) 0204ロ(イ)のaの対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

(ロ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(ハ) 0204ロ(イ)のcの天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

(ニ) 0204ロ(イ)dに該当する退職の場合

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について成長コースを支給しない。

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。ただし、対象労働者が中高年層コースに係る者の場合はハによる。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。

ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ハ 対象労働者が中高年層コースに係る者である場合で、支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなった場合

正規雇用労働者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ニ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0302の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。

0400 雇入登録

0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a 対象労働者の職業紹介及び雇入登録

イ 対象労働者の職業紹介時の留意点

求職者が0202ロの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。

また、職業紹介等において対象労働者が成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能性があることを安定所から事業主に伝えることについて、事前に当該対象労働者の同意を得ること。

なお、これらの確認等の結果については、ハローワークシステムに入力すること。

ロ 紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握すること。求人内容を踏まえ、対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に該当するものと判断される場合には、成長コースとして、それ以外の事業主の場合には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）」（以下「雇入登録票」という。）により、対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の場合は当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業所等（「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発0516第19号、能発0516第4号、雇児発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）により雇い入れられた対象労働者の場合は当該有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局をいう。以下同じ。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

ただし、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書（共通様式第2号）」（以下「報告書兼支給申請書」という。）により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、トライアル雇用労働者である旨及び継続雇用前のトライアル雇用期間を記載する。

また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により「障害者トライアル雇用等実施計画書（共通様式第1号）」（以下「障トラ計画書」という。）が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、事業主から提出される障トラ計画書の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。

なお、継続雇用移行日については、事業主からの申出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

0402a 対象労働者であることの確認

雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。

その際、職業紹介等において対象労働者が成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能

性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、対象労働者が0202口の要件に該当することを確認しているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a 職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第5条第1項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、成長コースの支給が行われないものであるため、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

0404a 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）対象者確認票（様式第12号中高）」（以下「対象者確認票」という。）（対象労働者が中高年層コースに係る者である場合に限る。以下同じ。）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点

- イ 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。
- ロ 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。
- ハ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。
- ニ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。
- ホ 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。
- ヘ 求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。
- ト 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。
- チ 求職者が0202ロの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。なお、確認結果については、雇入登録票の備考欄に記載すること。

0402b 紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）並びに対象者確認票を添付し、紹介地管轄労働局に送付する。送付先の紹介地管轄労働局においては、求人内容を踏まえ、対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に該当するものと判断される場合には、成長コースとして、それ以外の事業主の場合には対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

なお、事業主から紹介地以外の運輸局に採用の通知があった場合は、当該運輸局から紹介を行った運輸局へ連絡すること。

ただし、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される報告書兼支給申請書により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、トライアル雇用労働者である旨及び継続雇用前のトライアル雇用期間を記載する。

また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により雇入登録票等が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、運輸局から提出される雇入登録票等の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。

なお、継続雇用移行日については、事業主からの申し出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。

0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400c 有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401c 概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

求職者が0202ただし書きの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。なお、確認結果については、雇入登録届に記載すること。

0402c 対象労働者の範囲

0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうち、特困コース支給要領0202ヨに規定する者を除くものである。

0403c 雇入登録届の提出

イ 対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届及び「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」（「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」例示様式第11号）（対象労働者が中高年層コースに係る場合に限る。以下同じ。）を提出する。

ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。

ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った対象有料・無料職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ 対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。

ロ 対象労働者の確認

紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが対象有料・無料職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。

ハ 紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないこと

を確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、対象有料・無料職業紹介事業者等から提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行い、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、当該管轄労働局に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500 制度周知文・非該当案内の送付

0501 概要

対象労働者を雇い入れた事業主に対しては、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、成長コースの支給対象となる事業主であること及び支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付する。

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」をいう。以下同じ。）及び賃金引上げ計画書（対象労働者を0201(ハ)の業務に従事させる事業主に限る。）並びに実施結果報告書又は賃金引上げ報告書を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

また、対象労働者を雇い入れた事業主であっても、雇入れ日時点において成長コースの支給対象とならない事業主又は当該対象労働者に関して支給要件のいずれかに該当しないことが明らかとなっている事業主に対しては、必要に応じて非該当案内を送付する。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者の場合は、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、成長コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付するとともに、第1期支給対象期の支給が行われないことを周知する。

0502 支給対象事業主の把握

イ その管轄区域に所在する事業所に関して0400の雇入登録が行われた管轄労働局は、システムに照会すること又は関係書類の送付を受けることにより、これを把握する。

ロ また、事業所番号を取得していない事業所が対象労働者を雇い入れた旨の通知を受けた場合には、雇用保険担当部署と連携を図り、成長コースの対象となり得るものについて管轄労働局において雇入登録又は雇入登録届の入力を行う。

0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

雇入登録が行われた事業主について、制度周知文の送付に先立って、支給対象となる事業主に該当しないもの及びその時点で既に支給要件を満たさない事業主でないことを確認する。

具体的には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0503により確認する。

0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

0503に該当する事業主に対して制度周知文を送付し、支給申請書を交付する。また、0503に該当しない事業主に対しては、必要に応じて該当しない理由を記載した非該当案内を送付する。

制度周知文及び非該当案内は、原則として、0503の確認を行った際にシステムにより印字されるものを使用することにより送付することとし、「事業所宛名シール」を活用して行う。

0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法及び人材開発支援助成金の賃金助成額が支給されないこと（対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主に限る。）について周知するとともに、事前

に成長コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、成長コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース及び対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのもの）の申請にあたって」（リーフレット）及び「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）申請手続きの注意点」（対象労働者を0201イ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）を併せて送付すること等により行う。

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

- イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。
- ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の成長コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期、第3期、第4期又は第5期の成長コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

イ 原則

成長コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の成長コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「申請期限」という。）に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」（以下「第2期等支給申請書」という。）のいずれか及び0602の添付書類等を管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主においては、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類の提出があった場合等のみ差額分を支給するため、申請期限内に当該書類を提出できない場合には、申請期限内には第1期支給申請書又は第2期等支給申請書及び添付書類等（成長コース助成分関係書類を除く。）を提出することとし、成長コース助成分関係書類については、最終の支給対象期の申請期限又は当該書類を提出できることとなった日の翌日から2か月以内までに提出すること。なお、ここでいう「当該書類を提出できることとなった日」とは、0201イ(ハ)a又はbのいずれかに該当する人材開発支援助成金の支給決定日又は賃金引上げ計画書に記載される計画期間の終了日のいずれか遅い日をいう。

なお、成長コース又は対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限り第1期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。

ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り成長コースの支給を受けることができることとするが、この場合において成長コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、成長コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に成長コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ただし、対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し、及び、「対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び申立書を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び申立書は、賃金支払日が到達し、実際

に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

なお、対象労働者に係る初回の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、2回目以降の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。

イ 必須の添付書類

(イ) 共通して必要となる書類

対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0602イに規定する書類

(ロ) 実施結果報告書（対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に限る。）

(ハ) 対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主において提出が必要となる書類

a 人材開発支援助成金の支給申請書（写し）（成長コースの支給申請時点で、人材開発支援助成金の支給決定が行われている場合には支給決定通知書（写し））

b 賃金引上げ計画書（第1期支給申請書を提出する場合に限る。）

c （提出済みの賃金引上げ計画書の内容を変更した場合）変更後の内容を記載した賃金引上げ計画書

d 賃金引上げ報告書並びに当該報告書の1（5）⑤欄及び⑥欄の毎月決まって支払われる賃金を確認できる賃金台帳（又はその写し）等

ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類

(イ) いずれかの雇用管理改善又は職業能力開発の取組を対象労働者に適用したことが確認できる書類（例えば、就業規則、労働協約その他いずれかの雇用管理改善に係る制度又は職業能力開発に係る取組が導入等されていることが記載された書類等）

(ロ) 対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0602ロに規定する書類

(ハ) 対象労働者と職務の内容が同一であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれる事業主が雇用する他の労働者の賃金台帳（又はその写し）等

(ニ) 対象労働者が適用される賃金表（写し）、就業規則（写し）等

0700 支給要件の確認

0701 概要

支給申請書の提出を受けた管轄労働局においては、システムで支給申請書を受理し、特に、次の点に留意して支給要件の判定を行い、その結果をシステムに入力する。

支給要件の判定においては、支給申請書記載事項の確認、対象事業主に該当するか否か及び不支給要件に該当するか否かの判定並びに中小企業事業主に該当するか否か等の支給額の算定に係る事項の確認を行う。

支給要件を満たすものと判断されたものについて、さらに成長コースを支給することが適切な事業主であるか否かを審査した上で、支給又は不支給の決定を行う。また、支給要件を満たさないものと判定されたものについては、これに基づいて不支給決定を行う。

なお、0201の各要件のいずれかを満たしていないものの、特開金基本4コースの支給要件をすべて満たしている場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこと。

また、対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、成長コース助成分関係書類の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、対象労働者が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこととし、差額は、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった場合等に審査した上で支給決定を行う。

0702 対象事業主に該当することの確認

イ 特開金基本4コースの支給対象事業主であることの確認

対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの支給要領「0702 対象事業主に該当することの確認」により確認する。

ロ 対象労働者を成長分野の業務に従事させていることの確認(0201イ(イ)及び(ロ)関係)

実施結果報告書、雇用契約書(又はその写し)又は雇入れ通知書(又はその写し)等により、対象労働者が支給対象期間中に成長分野の業務に従事させていたことを確認する。また、実施結果報告書により、対象労働者が支給対象期間中に従事した主たる業務内容が成長分野の業務であること及び支給対象期の概ね半分以上当該業務に従事していたことを確認する。

ハ 対象労働者について、雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施したことの確認(0201ロ関係)

実施結果報告書等により、支給対象期間に対象労働者についていずれかの雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施していることを確認する。

なお、実施結果報告書について、助成金受給を目的とした不適切な取扱いが疑われる場合には、0602ロ(イ)の書類を提出させること等により、追加の確認を行うこと。

ニ 対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させていることの確認(0201イ(ハ)関係)

ハローワークシステムにおいて、事業主の人材開発支援助成金の支給決定状況を確認するとともに、当該支給決定に係る関係書類を確認し、対象労働者の業務に関連した訓練が、訓練実施期間に実施される計画等であること及び当該期間内に0201イ(ハ)a又はbのいずれかの訓練コース等が開始されていることを確認する。

ホ 賃金引上げ計画書の確認(0201ニ関係)

賃金引上げ計画書の内容について、支給申請書の内容と比較して誤りがないか、計画期間について

雇入れ日から起算して3年以内となっているか、当該計画書の④欄の「賃金上昇率」が5%以上であるか、当該計画書の⑤欄にすべて同意しているか等の形式的な不備がないことの確認をしたうえで受理印を付して受ける。

へ 毎月決まって支払われる賃金の引上げ状況の確認（0201へ関係）

(イ) 賃金引上げ報告書及び賃金台帳等において、毎月決まって支払われる賃金の引上げ状況を確認し、賃金引上げ計画書に記載される計画期間終了時の対象労働者の毎月決まって支払われる賃金の額が、対象労働者の雇入れ日（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日）の毎月決まって支払われる賃金の額から5パーセント以上引き上がっていることを確認すること。

特に資格等手当の支給によって5%の賃金の引上げを行うとする計画書の場合、就業規則、労働協約又は労働契約等に規定されているか否か及び当該支給対象労働者の資格取得を確認の上、支給決定の判断を行うこと。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。

・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合

・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ資格等手当を支払っている場合

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較すること。

(ロ) 雇入れ日から起算して3年の経過した日において、当該引上げ割合に達していない場合には、賃金引上げ報告書に記載される理由を踏まえ、合理的な理由による内容か確認を行い、支給決定の判断を行うこと。

(ハ) 賃金引上げ報告書の内容について、助成金受給を目的とした不適切な取扱いが疑われる場合には、0602ロ(ロ)から(ニ)の書類を提出させること等により、追加の確認を行うこと。

0703 不支給要件に該当しないことの確認

対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの支給要領「0703 不支給要件に該当しないことの確認」により確認する。

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

イ 中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第1期支給申請書の事業主欄に記載された事項や登記情報連携システム（法務省が運営する、登記事項証明書を閲覧及び出力することができるサービスをいう。）等により、事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

なお、資本金等の額及び常時雇用する労働者の数については、「第1 共通要領」0502により確認することとする。

ロ 対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ～ハ関係）

雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）により、1週間の所定労働時間を確認し、対象労働者の区分が短時間労働者となっていないか等を確認する。この際、雇入れ時点の労働条件から、1週間の所定労働時間が変更されている可能性がある場合には、事業主に雇用契約が変更されているか否かを確認するため、必要に応じ事業主に関係書類を提出させ、1週間の所定労働時

間を確認する。

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額を算定するものとする。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロ（対象労働者が中高年層コースに係る者で、支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなっていることを確認した場合には、0303ハ）の適用により支給額を算定するものとする。

ハ 対象労働者の労働時間の確認（0301ロ、0301ハ関係）

ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び被保険者であることを確認した後、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）、申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）などの書類から、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。

ニ 対象労働者の労働に対する賃金の確認（0301イ、0301ロ、0301ハ関係）

（イ）原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロ又はハにより算定した支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ（ロ）ただし書への該当の有無を確認する。

（ロ）労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合には、0301イまた書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合であって、0602ただし書の規定により、後日提出された申立書及び賃金台帳（又はその写し）がある場合は、当該賃金台帳に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。0301イなお書及び0301ハ（ロ）ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

ホ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者であるか等の確認（0301ニ関係）

該当の有無を申立書により確認するとともに、労働に対する賃金の額が低い者については、必要に応じて当該許可を受けた旨を示す書類を提出させて確認する。

なお、賃金の額の確認については、上記ニと同様に、支給対象期における労働に対する賃金により支給額を算定することとなる。

ヘ 対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表-1）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は対象労働者が特困コース若しくは生開コースに係る者の場合は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705 対象労働者に該当することの確認

就労の経験のない職業に就いていることを、実施結果報告書又は賃金引上げ報告書及び雇用契約書又は雇入れ通知書等により確認すること。

0706 システムへの入力

0702、0703、0704及び0705により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

0800 支給決定

0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、成長コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

なお、0201の各要件のいずれかを満たしていないものの、特開金基本4コースの支給要件をすべて満たしている場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこと。

また、対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、成長コース助成分関係書類の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこととし、差額分は、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった場合等に審査した上で支給決定を行う。

0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、成長コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）第1期支給決定通知書、第2期支給決定通知書、第3期支給決定通知書、第4期支給決定通知書、第5期支給決定通知書又は第6期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。なお、0801なお書きの場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る支給決定通知書により通知するものとする。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）返還通知書」（様式第10号成）により当該事業主に通知する。

0900 雑則

0901 財源区分

成長コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

1000 委任

1001 安定所長への業務の委任

当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400cに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0400a、0400c、0500、0600及び0700に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1100 附則

1101 施行期日

- イ 令和4年3月31日職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」は、令和4年4月1日から施行する。
- ロ 令和4年7月21日付け職発0721第15号、雇均発0721第3号、開発0721第5号「登記情報連携システムの利用に係る関係通達の改正について（通知）」による改正は、令和4年8月1日から施行する。
- ハ 令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」は、対象労働者の雇入れ日が令和4年12月2日以降であるものについて適用する。
- ニ 令和5年3月31日付け職発0331第14号、雇均発0331第2号、開発0331第2号「雇用安定事業の実施等について」は、対象労働者の雇入れ日が令和5年4月1日以降であるものについて適用する（ただし、支給額（0301）の取扱いについては、支給申請が令和5年4月1日以降であるものについて適用する）。
- ホ 令和5年6月23日付け職発0623第1号、雇均発0623第1号、開発0623第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年6月26日から施行する。
- ヘ 令和5年11月28日付け職発1128第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年12月1日から施行する。
- ト 令和6年3月29日付け職発0329第8号、雇均発0329第7号、開発0329第4号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年4月1日から施行する。
- チ 令和6年6月14日付け職発0614第8号、雇均発0614第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年6月17日から施行する。
- リ 令和6年9月18日付け職発0918第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年10月1日から施行する。
- ヌ 令和7年4月1日付け職発第0401第6号、雇均発0401第34号、開発0401第7号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和7年4月1日から施行する。

1102 経過措置

- イ 令和4年4月1日から令和4年5月31日までの雇入れに係る計画書等については、0404a、0404b及び0405cの規定に関わらず令和4年7月31日まで提出することができることとする。
- ロ 令和4年12月2日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給については、なお従前の例による。
- ハ 当分の間、令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。
- ニ 令和5年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者（特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース及び被災者雇用開発コース）の対象労働者を含む。）に係る支給については、なお従前の例による。
- ホ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。
- ヘ 当分の間、令和5年11月28日付け職発1128第2号「雇用安定事業の実施等について」によって

改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。

ト 令和6年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。

チ 令和6年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。

リ 令和7年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

- (a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）
- (b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）
- (c) 特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）
- (e) 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）
- (f) 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）返還通知書（様式第10号成）
- (g) 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）実施結果報告書（様式第15号成）
- (h) 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）賃金引上げ計画書（様式第16号成）
- (i) 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）賃金引上げ結果報告書（様式第17号成）