

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）の申請にあたって

＜就職困難者に人材育成等を行う事業主＞

高年齢者、障害者、就職氷河期世代の者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)若しくは地方運輸局(以下「運輸局」という。)又は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い入れ、人材育成や処遇改善に取り組んだ事業主の方に対して、当該労働者に支払った賃金に相当する額の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

1. 受給できる事業主の方→(以下のすべてに該当する事業主の方です。)

□(1) 対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金の他のコースの「申請にあたって」リーフレット中、「1. 受給できる事業主の方」に掲げられたすべての要件に該当する事業主であること
※ 本リーフレット後述「3. 対象労働者」の表参照。

□(2) 対象労働者を、一定の職業能力を必要とする業務。具体的には、次の①又は②のいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練(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)、成長分野等人材促進(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。)に関連した業務であること。

① 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月以上の場合が対象となる。

② ①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であれば1コースの実訓練時間数等が 50 時間未満の訓練でも可

□(3) 「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き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き上げを行うことができない場合は除く。).

なお、次の①から⑤のいずれかに該当する場合は、毎月決まって支払われる賃金額の引き上げが行われたものとして認められません。

① 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

② 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

③ 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。)

④ 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

⑤ 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を契機に行われるものである場合

□(4) 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、対象労働者の雇入れ後の毎月決まって支払われる賃金の引上げに関する「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。

☆ 受給するための要件

上記に該当する事業主であって、対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金の他のコースの「申請にあたって」リーフレット中、「☆ 受給するための要件」に掲げられたいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。該当する場合は、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)は支給されません。

2. 受給のための手続

(1) 対象労働者を雇い入れた日(賃金締切日が定められている場合は雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日。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。))から6か月(第1期支給対象期)経過したあと2か月以内に必要書類を添えて「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書」を、管轄労働局長あて提出してください。なお、提出は、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して行うことができる場合があります。

支給申請期限を過ぎると、申請しても原則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)は支給できません。

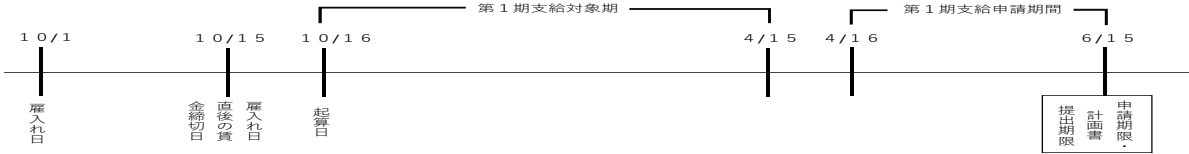
※ 第1期支給申請の際には、支給申請書にあわせて「対象労働者雇用状況等申立書」、「支払方法・受取人住所届」(既に提出している場合を除きます。)及び「賃金引上げ計画書」の提出が必要です。第2期以降の支給申請についても、それぞれ定められた支給申請期間内に申請書を提出してください。

※ 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。))の提出があった後に、対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給額と、4の受給額との差額(以下「差額分」という。))を支給します。

※ 支給申請期限内に成長コース助成分関係書類を提出できない場合は、当該書類の提出があった後に差額分を支給します。

(2) 第1期支給対象期の経過後から6か月ごとに区切られた、各支給対象期の経過後2か月以内に必要書類を添えて「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書」を、事業所の所在地を管轄する労働局長あて提出してください。なお、提出は、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(例)計画書提出期限、第1期支給対象期及び支給申請期限(雇入れ日が10月1日・賃金締切日が毎月15日の場合)



※ 賃金締切日が求人票と異なる場合は、支給申請期間が変わりますので支給申請期間前にハローワーク又は労働局に早めにご連絡をお願いします。

3. 対象労働者

以下の(1)及び(2)のいずれにも該当する者であること。

(1) 特開金の以下のコースのいずれかの対象労働者であること。

対象労働者種別が同一のコース	対象労働者種別	
特定就職困難者コース	・60歳以上の者	・認定駐留軍関係離職者(45 歳以上)
	・身体障害者	・沖縄失業者求職手帳所持者(45 歳以上)
	・知的障害者	・漁業離職者求職手帳所持者(45 歳以上)
	・精神障害者	・手帳所持者である漁業離職者等(45 歳以上)
	・母子家庭の母等	・一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者(45 歳以上)
	・父子家庭の父(児童扶養手当を受給している方に限る)	・認定港湾運送事業離職者(45 歳以上)
	・北朝鮮帰国被害者等	・その他就職困難者(アイヌの人々;北海道に居住している 45 歳以上の者であり、かつハローワークの紹介による場合に限りです。)
	・中国残留邦人等永住帰国者	・ウクライナ避難民
	・北朝鮮帰国被害者等	
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者	・難治性疾患患者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者	・生活困窮者
中高年層安定雇用支援コース	・就職氷河期世代を含む中高年層の不安定雇用者	
就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置)	・就職氷河期世代不安定雇用者	

※ 「雇用給付金取扱職業紹介事業者の標識を掲げる有料無料職業紹介事業者等」の紹介による場合は上記の「その他就職困難者」に該当する者以外の者を雇い入れた場合に対象となります。

(2) 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。

※ 「雇用給付金取扱職業紹介事業者の標識を掲げる有料無料職業紹介事業者等」の紹介による場合は上記の「その他就職困難者」に該当する者以外の者を雇い入れた場合に対象となります。

4. 受給できる額

対象労働者別の支給額は次の表のとおりです。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期(第1期～第6期)といい、支給対象期に分けて支給します。

	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 歳以上の者、母子家庭の母等、就職氷河期世代不安定雇用者、中高年齢者(35 歳以上 60 歳未満の者)、生活保護受給者 等	90(75)万円	1年	45 万円 × 2期(37.5 万円 × 2期)
	身体・知的障害者、発達障害者、難治性疾患患者	180(75)万円	2年(1年)	45 万円 × 4期(37.5 万円 × 2期)
	重度障害者等(重度障害者、45 歳以上の障害者、精神障害者)	360(150)万円	3年(1年6か月)	60 万円 × 6期(50 万円 × 3期)
短時間労働者	60 歳以上の者、母子家庭の母等、生活保護受給者 等	60(45)万円	1年	30 万円 × 2期(22.5 万円 × 2期)
	障害者、発達障害者、難治性疾患患者	120(45)万円	2年(1年)	30 万円 × 4期(22.5 万円 × 2期)

※ 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20 時間以上 30 時間未満である者をいいます。

対象労働者の区分は、雇入れ日において決定します。ただし、途中で短時間労働者以外から短時間労働者になった場合、一般被保険者または高年齢被保険者でなくなった場合は、支給額を減額します。

※ ()内は中小企業(裏面参照)以外の企業に対する助成額及び助成期間です。

※ 支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額が、中小企業への支給額を下回る場合は支給されません。

ただし、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、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に助成率を乗じた額(前表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)となります。

・助成率: 重度障害者等 3/4(中小企業事業主以外 1/2)、重度障害者等以外: 1/2(中小企業事業主以外 3/8)

※ 対象労働者の実労働時間が、雇用契約で定めた所定労働時間に満たない場合には、以下の①又は②により支給額を算定します。

また、第 1 期支給対象期の初日から起算して 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。

① 支給対象期6か月間の平均実労働時間(6か月間に実際に働いた時間を1週間で平均したもの)が、最低基準(対象労働者区分が「短時間労働者以外」の場合 24 時間、「短時間労働者」の場合 16 時間)以上の場合は、支給額満額を支給(ただし、短時間労働者以外の者であっても週当たりの賃金額が「最低賃金×30 時間」を下回る場合、月ごとの平均実労働時間により支給額を算定して支給)

② 支給対象期6か月間の平均実労働時間が、最低基準に満たない場合は、月ごとの平均実労働時間により支給額を算定して支給

※ 本リーフレット中「1. 受給できる事業主の方」に掲げられた要件のうち、(2)、(3)または(4)のいずれかの要件のみ満たさない場合は、対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金の他のコースの金額で支給します。

注 意

(1) 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受け、又は受けようとした場合は、不支給決定又は支給決定の取消しを行います。この場合、すでに支給した助成金については全額返還していただくとともに、不支給決定又は 支給決定の取消しを受けた日以後5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、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪等により刑罰に処される場合があります。

(2) 雇入れに係る事業主が、同一の事由により、他の助成金等の支給を受けた場合には、支給されません。(同じ対象者について、二重に助成は受けられません。)

(3) 高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告、又は、高年齢者就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けた場合、助成金を受けることができなくなることがあります。

(4) 国、地方公共団体、行政執行法人等(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。

(5) 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ることがあります。

(6) 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、検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、関係書類については、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。

支給申請書記載例

[4]欄は、対象労働者を雇い入れた日における事業主の全ての雇用保険適用事業所数を記載してください。

[5][6]欄は、対象労働者を雇い入れた日における申請事業主の資本の額又は出資の額及びすべての常時雇用する労働者(対象労働者を含む)の数を記載してください。

※「常時雇用する労働者」とは、2か月を超えて雇用されている者又は継続して2か月を超えて雇用されることが予定されている者であって、かつ、週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の従業員と概ね同等である者をいいます。
※「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の従業員と概ね同等」とは、現に企業における通常の従業員の週当たりの所定労働時間が 40 時間である場合は、概ね 40 時間である者をいいます。

[10][11]欄は、対象労働者を雇い入れた事業所における正規雇用労働者に適用される規定を記載して下さい。

[14]欄は、対象労働者を雇い入れた事業所で行う主たる事業を、日本産業分類の中分類のうち当てはまるものの事業名を記載してください。

[15]欄は、本支給申請に係る対象労働者の雇入れについて、他の助成金の支給申請を行っている場合又は支給を受けた場合、1を記入し、受給(申請)している他の助成金名称を記載してください。
※ 本支給申請に係る対象労働者の雇入れについて、他の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。

◎ 支給申請書の提出により支給決定した金額は、指定の金融機関口座に振り込まれますので、支給申請書にあわせて「支払方法・受取人住所届」を提出してください(既に第1期の支給申請の際に又は同一事業所における雇い入れに係る特定求職者雇用開発助成金の支給申請の際に提出している場合であって、記載内容に変更のない場合には提出の必要はありません。)。
なお、支給決定後に、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。

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 (R4.4改正)】									
受付日 年 月 日 ※ <u>本枠内のみ</u> 記入してください																			
1.申請コース 7 1:特定就職困難者コース 2:生涯現役コース 3:就労者雇用開発コース 4:発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 5:就労移行支援施設安定雇用開発コース 6:生活保護受給者等雇用開発コース 7:成長分野人材確保・育成コース										(バーコードシール貼付欄)									
2.助成金支給番号 0002-1234567-8										3.支給申請期 (第1～6期) 第1期									
4.事業所数 (雇用保険適用事業所数)										5.資本の額又は出資の総額 10000万円									
6.常時雇用する労働者の数 150人										7.主たる事業 4 1:小売業・飲食店 2:サービス業 3:卸売業 4:その他									
8.事業所番号 1301-123456-7										9.労働保険番号 13011234567-000									
10.定年制 1 1:有 2:無 3:一 4:定年 5:65歳										11.定年後の継続雇用制度 1 1:有 (1の場合) 2:無 3:一									
12.賃金締切日 2 1:有 (毎月末日) 2:有 (1以外) 3:無 毎月 20日										13.賃金支払日 2 1:毎月 2:翌月 15日									
14.産業分類 (中分類) (番号) 39 (事業内容) 情報サービス業																			
15.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 2 1:有 (有の場合) 2:無 → 助成金名称:																			
16.事務担当者 (職名) 総務部長 (氏名) 厚生 花子 (電話番号) 090-1234-5678																			
17.氏名 労働 太郎										18.性別 1 1:男 2:女									
19.生年月日 3 昭和 60年 11月 25日										20.雇入年月日 令和 4年 5月 1日									
21.被保険者番号 1301-012345-6										22.対象労働者種別 2 1:短時間労働者 2:長時間労働者以外									
23.支給対象となる期間の労働についての賃金の未払いの有無 2 1:有 2:無																			
24.対象労働者が離職している場合の離職日及び離職理由 年 月 日 (離職理由)																			
25. (成長分野人材確保・育成コースで申請する場合のみ) 支給に関する同意 ☒ 本コース特有の支給要件のみ満たさない場合、対象労働者種別が同一の他の特定求職者雇用開発助成金のコースとして申請したものととして助成金が支給されることについて同意します。																			
上記及び別紙「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書」の記載内容に誤りのないことを証明します。 また、裏面の注意事項及び「特定求職者雇用開発助成金の申請にあたって」の記載事項を確認の上、申請します。 なお、虚偽の申立があると労働局 (安定所) が判断した場合には、支給を受けた金額をすみやかに返還することに同意するとともに、上記対象労働者の雇用状況の確認を労働局 (安定所) が行う場合には協力します。										事業主 〒 112-8577 住所 東京都文京区後楽1-9-20 (TEL) 03-1234-5678 名称 株式会社 わくわく通信 氏名 安定 次郎 住所 (TEL) 名称 氏名									
令和 4 年 12 月 1 日 東京 飯田橋 (労働局長 殿 公共職業安定所長)										代理人 又は 社会保険労務士 (提出代行者・事務代理者の表示)									
※申請者が代理人、社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同規則第16条の3に規定する事務代理者の場合、右欄に助成金の支給に係る事業主の住所、名称及び氏名を記入し、右下欄に代理人、提出代行者又は事務代理者の住所、名称及び氏名を記入してください。																			
26.区分変更 1:有										27.支給対象期間の支払賃金額 円									
28.最低賃金減額特例 1:特別 2:特定変更										29.短時間労働者 1:短時間									
30.支給・不支給判定用 (38.39以外)										31.被保険者となった年月日 年 月 日									
32.企業規模 1:中小企業 2:大企業																			
33.備考																			
局長 部長 課長 課長補佐 係長 主任 担当										所長 部長・次長 課長・統括 主幹・係長 職業指導官 担当									
										(表面)									

事業主欄には雇用保険適用事業主名を記載してください。

○申請書裏面の注意もご参照ください。

人材開発支援助成金(特定訓練コース・一般訓練コース) 支給申請書 (通常分 回・生産性割増分)					
別添申請額内訳及び必要書類を添					
1	訓練実施計画届の受付番号				
2	雇用保険適用事業所番号				
3	事業所の名称				
4	支給申請額				
5	申請に関する担当者 (代理人等の場合は代理人等)				
同じ訓練や同じ労働者について助成を受けた(予定を含む)国・地方公共団体・等の助成金・奨励金・補助金等の申請・受給の有無 有 ・ 無 有の場合はその名称 ()					

◎人材開発支援助成金のうち**賃金助成額分**は、特定求職者雇用開発助成金と併給調整がかかります。
人材開発支援助成金の経費助成と成長コースの賃金助成の受給を希望する場合は、人開金の支給申請書にも以下の通り記載してください。
記載例「特開金(成長コース)(対象者:●●)」

[7]欄は、事業主全体における「主たる事業」を記載してください。
※[14]欄とは異なる場合があります。

[12][13]欄は、対象労働者を雇い入れた日における賃金締切日及び賃金支払日を記載してください。
※ 賃金締切日により助成対象期間と支給申請期間を設定しています。賃金締切日が求人票と異なる場合は、支給申請期間が変わりますので支給申請期間前にハローワーク又は労働局に早めにご連絡をお願いします。

【中小企業】とは、業種ごとに以下に該当するものをいいます。

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

【大企業】とは、中小企業に該当しないものをいいます。
※ 公益法人等の資本金若しくは出資金のない事業主の場合は、常時雇用する労働者数により判定します。

(注意事項)
○ 支給対象期の途中で所定労働時間に係る取扱いの変更や最低賃金の減額の特例に係る取扱いの変更があった場合は、支給申請時に必ず申し出てください。
○ 支給申請の際には雇用契約書又は雇入れ通知書を提出してください。
なお、初回提出後、労働条件に変更がある場合は、変更後の労働条件が確認できる雇用契約書等の提出が必要です。
※ 労働基準法では、企業が従業員を雇い入れる際には、賃金や労働時間等の労働条件を明確に記載した書面を作成し、交付することが義務づけられています。
○ 支給申請は定められた支給申請期間内に行ってください。支給申請期限を過ぎると、本助成金の支給はできません。