

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース） 雇用管理制度整備計画（変更）書

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画（変更）書の認定を受けたいので以下のとおり申請します。

なお、本申請時点において、雇用保険被保険者資格取得届及び雇用保険被保険者資格喪失届について、届出漏れがないことを申し添えます。

労働局長 殿

事業主 住所 〒  
又は 名称  
代理人 氏名

年 月 日

代理人が申請する場合は、上欄に代理人の氏名等を、下欄に人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給に係る事業主（計画者）の氏名等を記載し、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則第16条の3に規定する事務代理者たる社会保険労務士が申請する場合は、上欄に事業主（計画者）の氏名等を、下欄に社会保険労務士の氏名等を記載して下さい。

事業主又は  
社会保険労務士  
(提出代行者・事務代理者) 住所 〒  
名称  
氏名

① 申請事業主	(1) 事業主の主たる事業所の雇用保険適用事業所番号	- -	(2) 主たる事業	
	(3) 常時雇用する労働者数	人	(4) 資本の額又は出資の総額	円
	(5)-1 制度導入の事業所における、本計画書提出日の12か月前の日の属する月の初日の雇用保険一般被保険者数			人
	(5)-2 制度導入の事業所における、本計画提出日の12か月前の日の属する月の初日から本計画提出日の属する月の前月末までの期間に離職した雇用保険一般被保険者数			人
	(5)-3 うち、定年退職又は重責解雇した者等を除いた数			人
② 雇用管理制度整備計画期間		年 月 日 ~ 年 月 日		
③ 申請予定額	<input type="checkbox"/> 目標達成助成 57万円(生産性要件に係る申請の場合は72万円)			
④ 国等からの補助金等（本助成金を含む）の受給の有無		有（ ）・無		
⑤ 計画時離職率 (①(5)-3 / ①(5)-1 × 100) ※100%を超えた場合は100%と記載すること。	%	⑥ 離職率の低下目標	%	⑦ 目標離職率 (⑤ - ⑥・上限30%)
⑧ 労働安全衛生規則第43条、第44条等に基づく定期健康診断等の実施の有無				<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施
⑨ 申請書作成担当者		電話番号		
社会保険労務士記載欄	作成年月日、提出代行・事務代理者の表示	氏名	電話番号	



【提出上の注意】

- 1 この用紙を計画の認定のために使用する場合は、標題中「（変更）」を抹消して下さい。また、変更申請の場合は、標題の（変更）を○で囲んで下さい。
- 2 この計画書は、事業主（企業単位）の主たる事業所（通常、本社となります。）の所在地を業務担当区域とする都道府県労働局職業安定部に提出して下さい。なお、その労働局の管轄下にある公共職業安定所（ハローワーク）に提出できる場合がありますので、管轄労働局にお問い合わせ下さい。
- 3 この計画書は、4に掲げる書類と共に最初に雇用管理制度を導入する月の初日の6か月前の日から1か月前の日の前日までに提出して下さい。
- 4 この計画書を提出する場合は、次の書類を添付して下さい。
  - 導入する雇用管理制度に応じた次に掲げる書類
  - 導入する評価・処遇制度の概要票（様式 a-1 別紙 1）
  - 導入する研修制度の概要票（様式 a-1 別紙 2）
  - 導入する健康づくり制度の概要票（様式 a-1 別紙 3）
  - 導入するメンター制度の概要票（様式 a-1 別紙 4）
  - 導入する短時間正社員制度の概要票（様式 a-1 別紙 5）
    - ※短時間正社員制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画の認定申請の場合は、以下の書類を添付して下さい。
      - 保育事業を行っている事業主であることを確認できる書類（事業に係る自治体の許可・届出の書類の写しの他、園児募集に係るリーフレット・HPの写しでも可）
    - ※主たる事業が保育事業以外の事業主の場合、以下の書類を添付してください。ただし、短時間正社員制度を含む複数の雇用管理区分の導入を行う場合で、かつ法人全体（保育事業を提供する事業所以外を含む）で雇用管理制度を導入する場合については不要です。
      - 計画時離職率算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第 a-1 別紙 6）
  - 対象労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 7）
  - 事業所確認票（様式第 a-2 号）
  - 現行の労働協約又は就業規則
  - 雇用管理制度を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案
  - 本計画書提出日の12か月前の日の属する月の初日から本計画書提出日の属する月の前月末までの雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）
  - 事業主が、法令で定める健康診断を実施していることが分かる書類（医療機関等との健康診断実施にかかる契約書、領収書等）
  - 事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（貸金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限り。）
  - 対象労働者が「通常の労働者」の要件を満たすことが確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）
  - その他管轄労働局長が必要と認める書類
- 5 導入する雇用管理制度の内容等、当該計画の内容に変更が生じるときは、計画の変更を申請しなければなりません。変更の際は、この用紙を計画変更書として使用します。詳細な手続き、記入方法については、あらかじめ労働局にお問い合わせ下さい。変更の申請は、変更の内容に応じて提出期限が異なりますので、あらかじめ労働局にお問い合わせ下さい。なお、変更の申請がなされず認定された計画との違いがある場合、支給決定されないことがあります。
- 6 その他、この計画について労働局が立ち入り検査等を行うことがありますので、ご協力下さい。
- 7 支給申請するときは、必要な書類の整備又は提出が必要です。

【記入上の注意】

- 1 ①(3)については、制度導入を行う事業所における2か月を超えて使用されている者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む）であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の正規の従業員と概ね同等である者の数を計上して下さい。
- 2 ①(5)については、目標達成助成に係る目標離職率の算定の基礎となりますので、正確に記入してください。また、①(5)-3にある「定年退職又は重責解雇した者等」とは、定年退職者、重責解雇者の他に、役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者を含む。
- 3 ②には、雇用管理制度整備計画の期間（最初に雇用管理制度を導入する月の初日を起算日とする3ヶ月以上1年以内の期間）を記載して下さい。なお、この期間内に新たな雇用管理制度の導入を行い、対象事業所における通常の労働者に実際に実施することが必要です。
- 4 この計画書の提出日において、国、特別の法律に基づいて設立された法人等からの補助金、助成金等（本助成金を含む。）を受給している（予定を含む。）場合は、この助成金（雇用管理制度助成コース）の支給対象とならない場合があります。④欄には、受給の有無及び受給している（予定を含む。）補助金等の

すべてについてその名称を記入して下さい。書ききれない場合は別紙に記入して添付して下さい。

- 5 ⑤欄には、以下の計算式により算出した離職率を記入して下さい。  
 なお、計算により得た数字が100%を超える場合の計画時離職率は100%となります。

制度導入の事業所における、本計画提出日までの12か月前の日の属する月の初日から  
 本計画提出日の属する月の前月末までの期間に離職した雇用保険一般被保険者数 (①(5)-3)

$$\text{計画時離職率} = \frac{\text{制度導入の事業所における、本計画提出日までの12か月前の日の属する月の初日から本計画提出日の属する月の前月末までの期間に離職した雇用保険一般被保険者数 (①(5)-3)}}{\text{制度導入の事業所における、本計画提出日の12か月前の日の属する月の初日における雇用保険一般被保険者数 (①(5)-1)}} \times 100$$

制度導入の事業所における、本計画提出日の12か月前の日の属する月の初日  
 における雇用保険一般被保険者数 (①(5)-1)

- 6 ⑥欄には、①(5)-1の雇用保険一般被保険者数の人数規模区分に応じて、該当する「低下させる離職率ポイント」を記入して下さい。

対象事業所における 雇用保険一般被保険 者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～ 299人	300人以上
低下させる離職率ポ イント	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

- 7 ⑦欄には、⑤計画時離職率から⑥離職率の低下目標を減じた数値を記入して下さい。  
 0%を下回る場合及び新規創業等により計画時離職率の算出できない場合は、「0%」と記入して下さい。  
 30%を超える場合は、「30%」と記入してください。  
 なお、本計画提出日時点の人数規模区分と、目標達成助成申請時に算出する評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分が異なる場合、目標離職率が変更となる場合がありますので、ご注意ください。
- 8 ⑧欄には、労働安全衛生規則第43条、第44条等に基づいて事業主の義務となっている定期健康診断等の実施について、法令に基づき実施をしている場合は、「 実施」にチェックを、実施していない場合は「 未実施」にチェックをしてください。なお、「未実施」の場合には、助成金の対象とならないことがあります。
- 9 ⑨欄には、この計画書の内容を了解している作成担当者を記入して下さい。労働局から記載内容について問い合わせることがあります。

#### 【書類等の保管】

本助成金（雇用管理制度助成コース）の支給を受けた事業主は、本助成金（雇用管理制度助成コース）の申請に当たって提出した書類等について、当該助成金（雇用管理制度助成コース）の最後の支給日の属する年度から起算して5年間整理保管することとされています。また、これらの書類等について都道府県労働局より提示又は提出を求められたときは、速やかに提示又は提出下さい。この求めに応じただけでない場合、雇用保険法の規定に基づき罰せられることがあります。

#### 【助成金（雇用管理制度助成コース）の支給を受けるためには、以下のような条件が定められています。（この他にも条件がございますので、お近くのハローワーク又は労働局にお尋ねください。）】

- 雇用管理制度整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から雇用管理制度助成コース／目標達成助成に係る支給申請期間の末日までの間に、3人を超え、かつ、雇用保険被保険者の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事業主でないこと。
- 計画開始日の前日から起算して6か月前から雇用管理制度整備計画期間の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。  
 なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、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以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。
- 過去3年以内にこの計画書と同じ雇用管理制度の区分を含む本助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給を受けた事業主でないこと。
- 過去3年以内にこの計画書と同じ雇用管理制度の区分を含む職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成及び目標達成助成）の支給を受けた事業主でないこと。
- 過去3年以内にこの計画書と同じ雇用管理制度の区分を含む中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース（雇用管理制度助成））の支給を受けた事業主でないこと。
- 過去3年以内にこの計画書と同じ雇用管理制度の区分を含む建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）の支給を受けた事業主でないこと。