雇用関係助成金支給要領

(R3.2.5)

目次

第１　共通要領

第２　各助成金別要領

１　雇用調整助成金

１－２　産業雇用安定助成金

２　労働移動支援助成金
(1) 再就職支援コース
(2) 早期雇入れ支援コース

３　中途採用等支援助成金
(1) 中途採用拡大コース
(2) UIJターンコース
(3) 生涯現役起業支援コース

４　特定求職者雇用開発助成金
(1) 特定就職困難者コース
(2) 生涯現役コース
(3) 被災者雇用開発コース
(4) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
(5) 障害者初回雇用コース
(6) 就職氷河期世代安定雇用実現コース
(7) 生活保護受給者等雇用開発コース

５　トライアル雇用助成金
(1) 一般トライアルコース
(2) 障害者トライアルコース
(3) 障害者短時間トライアルコース
(4) 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース
(5) 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース
(6) 若年・女性建設労働者トライアルコース

６　地域雇用開発助成金
(1) 地域雇用開発コース

(R3.2.5)

(2) 沖縄若年者雇用促進コース

7　障害者雇用安定助成金
(1) 障害者職場定着支援コース
(2) 障害者職場適応援助コース

8　人材確保等支援助成金
(1) 雇用管理制度助成コース
(2) 介護福祉機器助成コース
(3) 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース
(4) 中小企業団体助成コース
(5) 人事評価改善等助成コース
(6) 設備改善等支援コース
(7) 働き方改革支援コース
(8) 雇用管理制度助成コース（建設分野）
(9) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）
(10) 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）
(11) 外国人労働者就労環境整備助成コース

9　通年雇用助成金

10　65歳超雇用推進助成金
(1) 65歳超継続雇用促進コース
(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
(3) 高年齢者無期雇用転換コース

11　キャリアアップ助成金
(1) 正社員化コース
(2) 賃金規定等改定コース
(3) 健康診断制度コース
(4) 賃金規定等共通化コース
(5) 諸手当制度共通化コース
(6) 選択的適用拡大導入時処遇改善コース
(7) 短時間労働者労働時間延長コース

12　両立支援等助成金
(1) 出生時両立支援コース
(2) 介護離職防止支援コース
(3) 育児休業等支援コース
(4) 再雇用者評価処遇コース

(R3.2.5)

(5) 女性活躍加速化コース
(6) 事業所内保育施設コース
(7) 新型コロナウィルス感染症小学校休業等対応コース
(8) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

13　人材開発支援助成金
(1) 特定訓練コース
(2) 一般訓練コース
(3) 教育訓練休暇付与コース
(4) 特別育成訓練コース
(5) 建設労働者認定訓練コース
(6) 建設労働者技能実習コース
(7) 障害者職業能力開発コース

14　その他（経過措置関係）
(1) 労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）
(2) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）

(R3.2.5)

第１　共通要領

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「雇保法」という。）第６２条及び第６３条並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）の規定に基づく助成金（「第２　各助成金別要領」に定めがあるものに限る。「第１　共通要領」において「助成金」という。）の支給については、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　事業主
　0202　中小企業事業主
　0203　常時雇用する労働者
　0204　実地調査
　0205　不正受給
　0206　生産性

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主等
　0302　生産性要件
　0303　不支給要件
　0304　国等に対する不支給
　0305　併給調整

0400　支給申請
　0401　支給申請期間
　0402　支給申請方法
　0403　支給申請の取下げ

0500　支給要件の確認
　0501　不支給要件に該当しないことの確認
　0502　中小企業事業主であることの確認
　0503　生産性要件を満たしていることの確認
　　0503a　生産性要件を満たしていることの確認（企業会計基準を用いている法人等場合）
　　0503b　生産性要件を満たしていることの確認（社会福祉法人の場合）
　　0503c　生産性要件を満たしていることの確認（医療法人の場合）
　　0503d　生産性要件を満たしていることの確認（公益法人の場合）
　　0503e　生産性要件を満たしていることの確認（ＮＰＯ法人の場合）
　　0503f　生産性要件を満たしていることの確認（学校法人の場合）
　　0503g　生産性要件を満たしていることの確認（個人事業主の場合）

0600　支給決定
　0601　支給決定
　0602　支給決定に係る事務処理
　0603　支給の方法
　0604　経理

0700　不正受給
　0701　不正受給した助成金の取扱い
　0702　不支給措置
　0703　事業主等への通知及び不服の申し出があった場合の対応
　0704　関係機関への情報提供
　0705　公表

0800　返還
　0801　返還
　0802　連帯債務

0900　雑則
　0901　代理人等の取扱い
　0902　社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合の申請に係る取扱い等

(R3.2.5)

0903　労働保険事務組合の取扱い

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任
1002　不支給とした場合又は支給を取り消した場合の取扱い

1100　附則
1101　施行期日

(R3.2.5)

0100　趣旨

0101　趣旨

助成金は雇用保険被保険者（以下「被保険者」という。）、被保険者であった者及び被保険者になろうとする者に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定、職業能力の開発や向上を図るため、一定の要件を満たした事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対して、必要な助成を行うものである。

0200　定義

0201　事業主

この要領において「事業主」とは、事業の経営の主体である個人又は法人若しくは法人格がない社団若しくは財団をいう。

0202　中小企業事業主

この要領において「中小企業事業主」とは、その資本金の額若しくは出資の総額（以下「資本金等の額」という。）が３億円（小売業（飲食店を含む。以下同じ。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については５，０００万円、卸売業を主たる事業とする事業主については１億円）を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が３００人（小売業を主たる事業とする事業主については５０人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については１００人）を常態として超えない事業主をいう。

主たる事業	資本金の額 又は出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

なお、小売業、サービス業、卸売業、その他の業種の具体的な内容は下表のとおりである（日本標準産業分類（平成２５年１０月３０日付け総務省告示第４０５号）による業種区分）。

業種	該当分類項目
小売業	大分類Ｉ（卸売業、小売業）のうち 中分類５６（各種商品小売業） 中分類５７（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類５８（飲食料品小売業） 中分類５９（機械器具小売業） 中分類６０（その他の小売業） 中分類６１（無店舗小売業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類７６（飲食店） 中分類７７（持ち帰り・配達飲食サービス業）

サービス業	大分類Ｇ（情報通信業）のうち 中分類３８（放送業） 中分類３９（情報サービス業） 小分類４１１（映像情報制作・配給業） 小分類４１２（音声情報制作業） 小分類４１５（広告制作業） 小分類４１６（映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業） 大分類Ｋ（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類６９３（駐車場業） 中分類７０（物品賃貸業） 大分類Ｌ（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類Ｍ（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類７５（宿泊業） 大分類Ｎ（生活関連サービス業、娯楽業） ただし、小分類７９１（旅行業）は除く 大分類Ｏ（教育、学習支援業）（中分類８１，８２） 大分類Ｐ（医療、福祉）（中分類８３～８５） 大分類Ｑ（複合サービス事業）（中分類８６，８７） 大分類Ｒ（サービス業〈他に分類されないもの〉）（中分類８８～９６）
卸売業	大分類Ｉ（卸売業、小売業）のうち 中分類５０（各種商品卸売業） 中分類５１（繊維・衣服等卸売業） 中分類５２（飲食料品卸売業） 中分類５３（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類５４（機械器具卸売業） 中分類５５（その他の卸売業）
製造業その他	上記以外のすべて

0203　常時雇用する労働者

この要領において「常時雇用する労働者」とは、２か月を超えて使用される者（実態として２か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び２か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の労働者の週当たりの所定労働時間が４０時間である場合は、概ね４０時間である者をいう。ただし、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）の特例として、所定労働時間がいまだ４０時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、概ね当該所定労働時間を指す。）である者をいう。

0204　実地調査

この要領において「実地調査」とは、次のイからハのいずれかに該当するものをいう。

イ　雇保法第７９条に基づく立入検査

ロ　助成金の支給に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。６５歳超雇用推進助成金については「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」（以下「機構」という。）と読み替えるものとする。以下同じ。）が事業主又は事業所の長

（支店長・工場長等。以下同じ。）の任意の協力の下に行う事業所訪問による調査

ハ　管轄労働局が社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者（助成金の支給要件として訓練の実施が要件となっている助成金に限る。なお、ここでいう訓練とは職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含む。ただし、事業主等が職業紹介事業者に委託する訓練や被保険者が自発的に行う訓練などで、事業主等が訓練を行う者を選択する余地のない訓練を除く。以下同じ。）の任意の協力の下に行う事務所等への訪問による調査

0205　不正受給

この要領において「不正受給」とは、偽りその他不正の行為（詐欺、脅迫、贈賄等刑法（明治４０年法律第４５号）各本条に触れる行為のほか、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことが該当する。ただし、支給申請書に事実に反する記載があった場合であっても、当該記載誤りが故意によらないものと認められる場合は不正の行為には該当しない。）により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとすることをいう。

0206　生産性

この要領において「生産性」とは、助成金申請事業所の財務諸表の勘定科目のうち「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、営業利益」に該当するものの額を合算することによって事業所が１年間に生み出した「付加価値額」を求め、それを「労働者数（雇用保険被保険者数）」で除すことによって求めたものをいう。

ただし、企業会計基準を用いることができない事業所（以下「企業外事業所」という。）においては、上記の勘定科目がそもそも存在しない場合もあるため、各々の会計基準に合わせる必要がある。

例えば、社会福祉法人の場合は、助成金申請事業所の財務諸表の勘定科目のうち「人件費、減価償却費（注1）、動産・不動産賃借料、租税公課、サービス活動増減差額（注2）」に該当するものの額を合算することにより、医療法人の場合は、「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、事業収益」に該当するものの額を合算し「事業費用」に該当する額を差し引くことにより、公益法人の場合は、「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、経常収益」に該当するものの額を合算し「経常費用」に該当する額を差し引くことにより、ＮＰＯ法人の場合は、「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、経常収益」に該当するものの額を合算し「経常費用」に該当する額を差し引くことにより、学校法人の場合は、「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、教育活動収支差額（注3）」に該当するものの額を合算することにより、個人事業主の場合は、「人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料、租税公課、青色申告特別控除前の所得金額（注4）」に該当するものの額を合算することにより、事業所が１年間に生み出した「付加価値額」を求める。

なお、企業外事業所（個人事業主を除く。）については、当分の間、労働者数（雇用保険被保険者数）は、申請の直近年度のもののみを用いることとする（実質的に「付加価値額」を比較することとする）。

注1：「減価償却費」には、控除項目としての国庫補助金等特別積立金取崩額を含む。

注2：「サービス活動増減差額」は、「サービス活動収益」から「サービス活動費用」を差し引いた差をいう。

注3：「教育活動収支差額」は、「教育活動収入」から「教育活動支出」を差し引いた差をいう。

注4：「青色申告特別控除前の所得金額」とは、青色申告決算書の「売上（収入）金額」から「売上原価」及び「経費」を差し引いた額に、「各種引当金・準備金等」の「繰戻額等（貸倒引当金）」から「繰入額等（専従者給与及び貸倒引当金）」を差し引いた額を合算した金額をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主等

助成金は、次のイからニまでのいずれにも該当する事業主等に対して支給する。

イ　雇用保険適用事業所の事業主（雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）

ロ　助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管している事業主等

ハ　助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局の長（以下「管轄労働局長」という。６５歳超雇用推進助成金については「機構の理事長」（以下「機構理事長」という。）と読み替えるものとする。以下同じ。）が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主等

ニ　「第２　各助成金別要領」に定めがある場合は、各助成金ごとに定める要件を満たす事業主等

0302　生産性要件

0206で求めた「生産性」について、支給申請を行う年度の直近年度とその３年度前の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。なお、0301のイにより、助成金は雇用保険適用事業所の事業主に支給するものであり、「第２　各助成金別要領」で別途定めがない限り、生産性を比較する３年度前の初日に雇用保険適用事業所の事業主である必要がある。また、生産性は0206のとおり、事業所が１年間に生み出した「付加価値」を求める必要があることから、「第２　各助成金別要領」で別途定めがない限り、会計期間の変更等により、会計年度が１年未満の期間がある場合は、当該期間分を除いた比較により算定を行う。

イ　生産性要件を課す助成金（※令和２年度予算）は、「第２　各助成金別要領」のうち次の(ｲ)から(ﾁ)とする。

(ｲ)　２　労働移動支援助成金　(⑵早期雇入れ支援コース)

(ﾛ)　３　中途採用等支援助成金（⑴中途採用拡大コース、⑶生涯現役起業支援コース）

(ﾊ)　６　地域雇用開発助成金　(⑴地域雇用開発コース)

(ﾆ)　８　人材確保等支援助成金（⑴雇用管理制度助成コース、⑵介護福祉機器助成コース、⑶介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、⑸人事評価改善等助成コース、⑹設備改善等支援コース、⑺働き方改革支援コース、⑻雇用管理制度助成コース（建設分野）、⑼若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、⑽作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）⑾外国人労働者就労環境整備助成コース）

(ﾎ)　１０　６５歳超雇用推進助成金（⑵高年齢者評価制度等雇用管理改善コース、⑶高年齢

者無期雇用転換コース）

(ﾍ)　１１　キャリアアップ助成金　（すべてのコース）

(ﾄ)　１２　両立支援等助成金　（(1)出生時両立支援コース、(2)介護離職防止支援コース、(3)育児休業等支援コース、(4)再雇用者評価処遇コース、(5)女性活躍加速化コース）

(ﾁ)　１３　人材開発支援助成金　（(1)特定訓練コース、(2)一般訓練コース、(3)教育訓練休暇付与コース、(4)特別育成訓練コース、(5)建設労働者認定訓練コース、(6)建設労働者技能実習コース）

ロ　生産性の算定対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間）について、雇用する被保険者（「雇保法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ハ　生産性要件を満たした場合の助成金の割増は「第２　各助成金別要領」において各助成金ごとに定める助成額を適用する。

0303　不支給要件

助成金は、0301の規定にかかわらず、次のイからルまでのいずれか（労働移動支援助成金（再就職支援コース）については、イからヌまでのうち、トを除く。加えてルのうち職業訓練実施支援に関する訓練に限る。）に該当する事業主等に対しては支給しない。

イ　偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとしたことにより、支給申請日又は支給決定日の時点で、0702に定める助成金の不支給措置がとられている事業主等（「第２　各助成金別要領」で定める助成金以外のものについて、0702に定める不支給措置と同様の措置がとられている事業主等を含む。）

ロ　助成金の支給に係る事業所において、支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和４４年法律第８４号。以下「徴収法」という。）第２条第４項に規定する「保険年度」をいう。以下同じ。）の労働保険料（同法第４１条により徴収する権利が消滅しているものを除く。以下同じ。）を納付していない事業主等（支給申請日の翌日から起算して２か月以内に納付を行った事業主を除く。）

ハ　助成金の支給に係る事業所において、支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。以下同じ。）を行った事業主等

ニ　風俗営業等関係事業主等（以下の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する者をいう。）

(ｲ)　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和２３年法律第１２２号）第２条第４項に規定する接待飲食等営業（同条第１項第１号に該当するものに限る。）、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業（同条第６項第１号、第２号若しくは第３号、第７項第１号、第９項又は第１０項に該当するものに限る。）等を行っている事業所において、①接待業務、②異性の客に接触する役務に係る業務、③性的な行為を表す場面若しくは衣服を脱い

だ人の姿態を見せる業務又は性的好奇心を満たすための交際・会話を希望する者に対する音声による会話の業務に従事する者を対象労働者として、次のa～cまでのいずれかの助成金の支給を受けようとする事業主等。

したがって、次のa～cの助成金について、①～③以外の業務（事務、清掃、送迎運転、調理など）に従事する者を対象労働者として助成金の支給を受けようとする事業主等は除く。

a　特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、障害者初回雇用コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）

b　トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース）

c　障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース）

(ﾛ)　助成金の支給に係る事業所において、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第２条第４項に規定する接待飲食等営業（同条第１項第１号に該当するものに限る。以下同じ。）、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業又は同条第１３項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業又は同条第６項に規定する店舗型性風俗特殊営業を営む者から委託を受けて当該営業の営業所において客に接する業務の一部を行うこと（当該業務の一部に従事する者が委託を受けた者及び当該営業を営む者の指揮命令を受ける場合を含む。）を内容とする営業に限る。）を行っている事業主等であって、(ｲ)のa～c以外の助成金の支給を受けようとするもの。

ただし、同条第４項に規定する接待飲食等営業又は同条第１３項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業）を行っている事業主等であって雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の支給を受けようとする場合や、接待飲食等営業であって許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合又は接待営業の規模が事業全体の一部である場合を除く。

ホ　暴力団関係事業主等（以下の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する者をいう。以下同じ。）

(ｲ)　暴力団が実質的に経営を支配する事業主等

事業主等又は事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は、役員又は支店若しくは営業所等の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。以下(ﾛ)、ヘ及び「0501のヘ」にて同じ。）が暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第77号）第２条第２号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員（同法第２条第６号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるとき。

(ﾛ)　暴力団が実質的に経営を支配する事業主等に準ずる事業主等

a　役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしている事業主等

b　役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与している事業主等

c　役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしている事業主等

d　役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している事業主等

ヘ　事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法（昭和２７年法律第２４０号）第４条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属しているとき。

ト　支給申請日又は支給決定日の時点で倒産（雇保則第３５条第１号に規定する倒産をいう。）している事業主等（再生手続開始の申立て（民事再生法（平成１１年法律第２２５号）第２１条に規定する再生手続開始の申立てをいう。以下同じ。）又は更生手続開始の申立て（会社更生法（平成１４年法律第１５４号）第１７条に規定する更生手続開始の申立てをいう。以下同じ。）を行った事業主であって、事業活動を継続する見込みがある者を除く。）

チ　管轄労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、助成金の不正受給が発覚した場合に0705によって行われる事業主名等の公表を行うこと及び0801による支給を受けた助成金の返還等について、承諾していない事業主等

リ　「支給要件確認申立書」（様式第１号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類を提出していない事業主等

ヌ　本支給要領に従うことについて、承諾していない事業主等

ル　訓練を行う者が申請事業主等の不正受給に関与していた場合は、不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して５年を経過するまで（ただし、支給を取り消した日から５年を経過しても、不正受給に係る請求金（①不正受給により返還を求めた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分（支給申請が行われた日が令和２年３月31日以前の場合は年５分）の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求めた額の２割に相当する額の合計額。以下同じ。）が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで）に、当該訓練を行う者が実施した訓練を行った事業主等（訓練を行う者が承諾書を提出している場合に限る。）。

なお、当該取扱いに係る訓練を行う者の承諾については、平成31年４月１日以降に提出された訓練計画に基づく申請（訓練計画がない場合は実施に基づく申請）から受理するものとし、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

0304　国等に対する不支給

国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和２７年法律第２９２号）第２条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く。）、独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第２条第４項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成１５年法律第１１８号）第２条第２項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、助成金は支給しない。

0305　併給調整

イ　同一の事業主等による同一の行為を根拠として、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。

ロ　同一の事業主等による同一の経費又は賃金の支出について、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。

ハ　助成金間の併給調整については、イ及びロの規定によるほか、原則として別紙１、別紙２及び別紙３に掲げるところによる。

ニ　事業主等が助成金以外の補助金等を受給している場合には、当該補助金等と支給申請する助

成金の支給する趣旨や目的、助成内容等が明らかに異なっているものや、以下の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当するものは併給調整を行わない。

(ｲ)　助成金と財源が異なるものであること

(ﾛ)　補助金等が助成金との調整を予定しておらず、併給を認めていること

(ﾊ)　助成金の助成対象について重複して助成を受けることが明確であって、当該助成を合算した額が自ら負担した経費又は賃金の額を超えることが見込まれるものでないこと

0400　支給申請

0401　支給申請期間

支給申請は、本支給要領の「第２　各助成金別要領」において各助成金ごとに定める日の翌日から起算して２か月以内に行わなければならない。ただし、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を支給申請期間の末日とみなす。また、天災その他支給申請期間内に助成金の支給を申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0402　支給申請方法

イ　助成金の支給を受けようとする事業主等は、支給申請書及び添付書類（「支給要件確認申立書」（様式第１号）を含む。）を管轄労働局長に対して提出しなければならない。当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所（以下「安定所」という。）の長（以下「安定所長」という。両立支援等助成金については「雇用環境・均等部（室）長」と読み替えるものとする。以下同じ。）を経由して行うことができる。

ロ　0302の適用を受けようとする事業主は、支給申請に当たって「生産性要件算定シート（様式第２号）」（以下「算定シート」という。）と算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）を管轄労働局長に対して提出しなければならない。

ハ　助成金の支払い先となる銀行等の口座（以下「支払先口座」という。）がハローワークシステム（助成金事務処理）（「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録されていない事業所の事業主等（６５歳超雇用推進助成金の支給を受けようとする事業主等を除く。）は、上記の添付書類に加えて、原則通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類を添えて支払方法・受取人住所届（帳票種別３２８５０）を提出しなければならない（なお、通帳の写し等については、口座番号に誤り等がないことが確認できれば、その場で返却して差し支えない。）。事業主等が当該届を記載するにあたっては、支払方法として振込を選択し、振込先の口座として事業主等が主に事業の用に供する口座を選択しなければならない。

支払先口座がハローワークシステム（助成金事務処理）（「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録されている事業所の事業主等は、記録済みの支払先口座以外の口座へ助成金の支払いを希望する場合、当該届を再度提出することにより、支払先口座を変更することができる。

当該届の提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

ニ　事業主等は、イからハの添付書類以外の書類であって、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を、管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。当該提出又は提示について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

ホ　事業主等は、イ、ロ、ハ又はニに基づいて提出又は提示した書類等の写し（「第２　各助成金別要領」に定めがある場合は原本）を、支給決定がされた時から５年間保存しなければならない。

ヘ　管轄労働局長は、支給申請書等が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該支給申請書等を受理する。なお、支給申請書等の提出において、郵送受理とする場合には、労働局への到達日が支給申請期間内でなければならないことに留意する。

(ｲ) 支給申請期間内に提出されていること

(ﾛ) 所要の事項が記載されていること

(ﾊ) 所要の添付書類が添付されていること

また、ハに基づいて、支払方法・受取人住所届の提出があった場合には、当該届の内容をハローワークシステム（助成金事務処理）（「31850支払方法・受取人住所届入力」又は「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録する。

ト　ヘ(ﾛ)又はヘ(ﾊ)の事項について不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該支給申請に係る助成金は支給しない。ただし、当該期限は支給申請期間末日の翌日以降に設定しなければならない。

チ　支給申請の前に計画届等の手続きが必要な助成金については、その手続きを「第２　各助成金別要領」において定める。

0403　支給申請の取下げ

イ　事業主等は、支給申請を取り下げるときは、支給決定又は不支給決定が行われるまでに、管轄労働局長にその旨を申し出なければならない。

ロ　管轄労働局長は、支給申請の取下げを申し出た事業主等に対して、取下げを認めないことができる。

ハ　管轄労働局長は、支給申請の取下げを申し出た事業主等に対して、提出された支給申請書等の書類を返却しないことができる。

0500　支給要件の確認

0501　不支給要件に該当しないことの確認

管轄労働局長は、支給申請を行った事業主等が0303で規定する不支給要件に該当しないことを、次のイからルまでに定める方法により確認する。

イ　偽りその他不正行為により助成金の不支給措置がとられている事業主等でないこと及び不支給措置がとられている事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は役員、団体である場合は代表者、理事等をいい、役員名簿等に記載がある者。ただし、偽

りその他不正行為に関与した者に限る。）が含まれていないことの確認

0702に定める不支給措置期間中に支給申請が行われたものでないこと及び支給申請後、支給決定日までに新たに不支給措置がとられたものでないことを「支給要件確認申立書」（様式第１号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び共働支援システム上の「不正受給事業主等・役員一覧表」により確認する。

ロ　助成金の支給に係る事業所において、労働保険料を滞納していないことの確認

支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度に係る労働保険料について、未納となっている事業主でないことを「支給要件確認申立書」（様式第１号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）（「31553特開金支給要件照会」もしくは「31620一般助成金支給要件照会」）又は労働保険適用徴収システムにより確認する。なお、二元適用事業主の場合は、労災保険料についても確認すること。

一括有期事業を行う事業主が労災保険料を滞納している場合は、一括されている事業全てについて労災保険料を滞納しているものとして取り扱う。継続事業の一括の認可を受けた事業主が労働保険料を滞納している場合は、一括されている事業全てについて労働保険料を滞納しているものとして取り扱う。

ハ　助成金の支給に係る事業所において、労働関係法令の違反を行った事業主等でないことの確認

支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間において以下の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する場合に、本不支給要件に該当するものとして取り扱う。これに該当する事業主等でないことを「支給要件確認申立書」（様式第１号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び労働基準部又は運輸局より提供を受けた「送検処分された事業所に係る情報」により確認する。

(ｲ)　都道府県労働局労働基準部（労働基準監督署を含む。）から送検処分された場合

(ﾛ)　都道府県労働局職業安定部若しくは需給調整事業部又は運輸局の告訴又は告発により捜査機関から送検処分された場合

(ﾊ)　(ｲ)及び(ﾛ)以外の者の告訴又は告発により捜査機関から送検処分されたことが明確な場合

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム(助成金事務処理)への記録は不要とする。）

ただし、上記に該当しない場合であっても、支給申請後、支給決定を行おうとする日までに新たに送検処分が行われた場合は、本不支給要件に該当するものとして取り扱う。

ニ　風俗営業等関係事業主等でないことの確認

「支給要件確認申立書」(様式第１号)及びハローワークシステム(助成金事務処理)（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）により確認するほか、必要に応じ、事業内容が確認できる書類（登記事項証明書、定款、開廃業届、会社概要パンフレット等）により確認する。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム(助成金事務処理)への記録は不要とする。）

ホ　暴力団関係事業主等でないことの確認

「支給要件確認申立書」(様式第１号)及びハローワークシステム(助成金事務処理)(「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」)により確認する。

管轄労働局又は安定所の窓口における対応、労働者からの内部通報等により暴力団関係事業主等でないことについて、疑義が生じた場合、管轄労働局は警視庁又は道府県警察本部に対して照会を行う。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム(助成金事務処理)への記録は不要とする。）

ヘ　事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法（昭和２７年法律第２４０号）第４条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属していないことの確認

「支給要件確認申立書」(様式第１号)及びハローワークシステム(助成金事務処理)(「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」)により確認する。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム(助成金事務処理)への記録は不要とする。）

ト　倒産した事業主等でないことの確認

支給申請日又は支給決定日の時点で倒産している事業主でないことを「支給要件確認申立書」（様式第１号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び「官報情報検索サービス」により確認する。

なお、再生手続開始又は更生手続開始の申立てを行った事業主について、事業活動を継続する見込みがあるか否かの確認は、再生計画（民事再生法第２条第３号に規定する再生計画をいう。）又は更生計画（会社更正法第２条第２号に規定する更生計画をいう。）の認可の決定が確定したことを示す書類（登記事項証明書又は裁判所が事業主の申請に応じて発行する認可確定証明書）により行う。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム(助成金事務処理)への記録は不要とする。）

チ　管轄労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、不正受給が発覚した際の事業主名等の公表を行うこと及び0801による支給を受けた助成金の返還等について、承諾している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第１号）により確認する。

リ　「支給要件確認申立書」（様式第１号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類を提出している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第１号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類の提出の有無により確認する。

ヌ　本支給要領に従うことについて、承諾している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第１号）により確認する。

ル　訓練を行う者が不正受給に関与していたかの確認

共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」により確認する。

なお、訓練を行う者が不正受給に関与していた場合は、不支給とした日又は支給決定を取り消した日の前日以前のいずれかの日に0303のルの事業主等が、訓練計画を提出済であった場合（訓練計画がない場合は実施済であった場合）は、不支給としない。

0502　中小企業事業主であることの確認

中小企業事業主の判定は、「第２　各助成金別要領」において各助成金ごとに定める日における、資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

ただし、会社（会社法（平成１７年法律第８６号）第２条第１号に規定する会社をいう。）又は士業を規定する法律に基づく法人（弁護士法（昭和２４年法律第２０５号）、税理士法（昭和２６年法律第２３７号）、社会保険労務士法（昭和４３年法律第８９号）その他士業を規定する法律の規定により設立される法人をいう。）以外の事業主等（例：個人、一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、労働組合、協同組合又は社会福祉法人）であって、資本金等を有しない事業主等にあっては、常時雇用する労働者の数により判定する。

資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数の確認は、以下により行う。

イ　資本金等の額の確認

(ｲ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」が0202に定める額を超えている場合は、ロにより常時雇用する労働者の数の確認を行い、各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」も0202に定める数を超えている場合は、中小企業事業主以外の事業主であると判定する。

(ﾛ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」が0202に定める額以下である場合は、登記事項証明書、定款、決算書（直近のもの）、会社概要パンフレット等、資本金等の額及び事業内容が確認できる資料を事業主に提出させて確認を行う。

(ﾊ) 常時雇用する労働者の数の確認により中小企業事業主であることが確認された場合は、資本金等の額については確認を要しない。

ロ　常時雇用する労働者の数の確認

(ｲ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数を超えている場合は、イにより資本金等の額の確認を行い、各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」も0202に定める額を超えている場合は、中小企業事業主以外の事業主であると判定する。

(ﾛ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数以下である場合であって、申請事業主の被保険者数が0202に定める数以下である場合は、中小企業事業主であると判定する。

各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数以下である場合であって、申請事業主の被保険者数が0202に定める数を超えている場合は、当該被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明された限度において、当該被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引いた人数が0202に定める数以下である場合に、中小企業事業主であると判定する。

なお、上記の被保険者数の確認は、雇用保険適用事業所台帳により行うが、申請事業主が

複数の事業所を有する場合は、事業主から全ての事業所の事業所番号を申告させた上で確認を行う。

(ﾊ) 資本金等の額の確認により中小企業事業主であることが確認された場合は、常時雇用する労働者の数については確認を要しない。

0503　生産性要件を満たしていることの確認

0503a　生産性要件を満たしていることの確認（企業会計基準を用いている法人等の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる企業名・支店名等」「申請事業所名」欄について次の(ｲ)、(ﾛ)を踏まえた記入となっていること。

(ｲ)　財務諸表が企業単位で作成されることから生産性も企業単位で算定されることになるが、助成金の支給申請は事業所単位で行うため、生産性は事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

(ﾛ)　具体的には、連結決算を採用している場合は連結前の個別企業単位の財務諸表、又は支店独立会計制度を採用している場合は支店単位の財務諸表から必要な勘定科目の額を抜き出して記入すること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において総勘定元帳の分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、財務諸表の作成単位（企業単位、支店単位）と同じ単位の組織の人数であること。なお、企業や支店の中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＡとＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※社会福祉法人、医療法人、公益法人、ＮＰＯ法人、学校法人が企業会計基準を用いている場合、当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、従業員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など

、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾆ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①人件費、②減価償却費、③動産・不動産賃借料、④租税公課、⑤営業利益」に該当する勘定科目は、財務諸表のうちの損益計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では損益計算書の内訳書又は総勘定元帳からその額が転記されていること。

(ﾛ)　製造業の場合、「営業費用」の中の「販売費及び一般管理費」のほか、「営業費用」の中の「売上原価」の中の「当期製品製造原価」の下位科目としても計上されているので、後者についてはその内訳書である「製造原価報告書（明細書）」又は総勘定元帳からその額が転記されていること。なお、これに該当する場合には算定シートに記載される勘定科目の名称の頭に「（製）」と付されること（例：「（製）減価償却費」）。

(ﾊ)　建設業の場合も上記(ﾛ)と同様に、「売上原価」の中の「完成工事原価報告書」又は総勘定元帳から転記されるが、建設業以外も兼業している場合は「兼業事業売上原価報告書」の中にも含まれているのでそこからも転記されていること。なお、これに該当する場合には算定シートに記載される勘定科目の名称の頭に「（工）」（兼業分は「（兼）」）と付されること（例：「（工）租税公課」）。

(ﾆ)　勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「①人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾎ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、従業員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）、「福利厚生費」であるが、臨時アルバイトなどの給与である「雑給」や、社内研修などの費用である「研修費」「教育訓練費」が特に設けられている場合はそれも含まれること。なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ)　従業員の「退職金」「退職慰労金」は、損益計算書上の「販売費及び一般管理費」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「特別損失」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料（「外注加工費」などの勘定科目で計上することが多い）は、人件費に該当しないものとすること。

(ﾎ)　製造原価報告書（明細書）や完成工事原価報告書に計上される人件費は、通常「労務費」としてまとめられているので、算定シート上でも「（製）労務費」「（工）労務費」としてまとめて計上することが可能であること（ただしその中に「労務外注費」が含まれている場合はそれを控除すること。なお「経費」としてまとめられている中に現場労働者以外の「人件費」が含まれる場合はそれを別途計上すること）。

チ　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該

会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を、申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503b　生産性要件を満たしていることの確認（社会福祉法人の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（法人）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

事業活動計算書などの証拠書類は、事業所（法人）単位で作成されることから、生産性は事業所単位で算定されることになるが、事業所単位で財務諸表を作成していない場合は、事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において、事業活動計算書などの分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、財務諸表の作成単位（法人単位など）と同じ単位の組織の人数であること。なお、法人などの中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＢの会計年度の末日現在の人数が記入され

るが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、職員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①サービス活動収益、②サービス活動費用、③人件費、④減価償却費等、⑤動産・不動産賃借料、⑥租税公課」に該当する勘定科目は、計算書類のうちの事業活動計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では事業活動計算書の附属明細書などからその額が転記されていること。

(ﾛ) 勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「③人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、職員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）であるが、「非常勤職員給与」、「福利厚生費」、「研修費」及び「教育訓練費」に類する科目が特に設けられている場合はそれも含まれること。

なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金、その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ)　職員の「退職給付費用（退職金）」は、事業活動計算書上の「サービス活動費用」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「サービス活動外費用」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料である「派遣職員費」は、人件費に該当しないものとすること。

チ　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込ま

れると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503c　生産性要件を満たしていることの確認（医療法人の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（病院）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

損益計算書などの財務諸表は、事業所（病院、診療所、介護老人保健施設）単位で作成されることから、生産性は、事業所単位で算定されることになるが、事業所単位で財務諸表を作成していない場合は、事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において、損益計算書などの分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、事業報告書等の作成単位（病院単位、診療所単位、介護老人保健施設単位）と同じ単位の組織の人数であること。なお、法人の中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、従業員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①事業収益、②事業費用、③人件費、④減価償却費、⑤動産・不動産賃借料、⑥租税公課」に該当する勘定科目は、財務諸表のうちの損益計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では損益計算書の内訳書などからその額が転記されていること。

(ﾛ) 勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「③人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、従業員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）が該当するが、「非常勤従業員給与」、「福利厚生費」、「研修費」及び「教育訓練費」に類する科目が特に設けられている場合はそれも含まれること。

　なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金、その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ)　従業員の「退職金」「退職給付費用」は、損益計算書上の「事業費用」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「事業外費用」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料（「外注加工費」などの勘定科目で計上することが多い）は、人件費に該当しないものとすること。

チ　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503d　生産性要件を満たしていることの確認（公益法人の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（法人）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

正味財産増減計算書などの財務諸表は、事業所（法人）単位で作成されることから、生産性は、事業所単位で算定されることになるが、事業所単位で財務諸表を作成していない場合は、事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において、正味財産増減計算書などの分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、財務諸表の作成単位（法人単位など）と同じ単位の組織の人数であること。なお、法人の中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、職員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①経常収益、②経常費用、③人件費、④減価償却費、⑤動産・不動産賃借料、⑥租税公課」に該当する勘定科目は、財務諸表のうちの正味財産増減計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では正味財産増減計算書の内訳書などからその額が転記されていること。

(ﾛ)　勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「③人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意

すること。

(ｲ) 基本的には、職員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）、「福利厚生費」であるが、「非常勤職員給与」、「研修費」及び「教育訓練費」に類する科目が特に設けられている場合はそれも含まれること。

なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金、その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ) 職員の「退職給付費用（退職金）」等は、正味財産増減計算書上の「経常費用」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「経常外費用」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ) 「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣職員に係る派遣手数料は、人件費に該当しないものとすること。

チ 生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※ 例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ 「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503e 生産性要件を満たしていることの確認（ＮＰＯ法人の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（法人）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

活動計算書などの財務諸表は、事業所（法人）単位で作成されることから、生産性は、事業所単位で算定されることになるが、事業所単位で財務諸表を作成していない場合は、事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において、活動計算書などの分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、財務諸表の作成単位（法人単位など）と同じ単位の組織の人数であること。なお、法人の中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、従業員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①経常収益、②経常費用、③人件費、④減価償却費、⑤動産・不動産賃借料、⑥租税公課」に該当する勘定科目は、財務諸表のうちの活動計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では活動計算書の内訳書などからその額が転記されていること。

(ﾛ) 勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「③人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、従業員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）、「福利厚生費」であるが、「非常勤従業員給与」、「研修費」及び「教育訓練費」に類する科目が特に設けられている場合はそれも含まれること。

なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金、その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ)　従業員の「退職金」等は、活動計算書上の「経常費用」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「経常外費用」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費

」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料は、人件費に該当しないものとすること。

チ　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503f　生産性要件を満たしていることの確認（学校法人の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからチにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、リに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（大学）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

事業活動収支計算書などの財務諸表は、事業所（大学）単位で作成されることから、生産性は、事業所単位で算定されることになるが、事業所単位で財務諸表を作成していない場合は、事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「勘定科目」欄は、財務諸表で用いられる勘定科目はさまざまであることから申請事業主において、事業活動収支計算書などの分類科目に使われている科目に修正されている場合があるので証拠書類と照合すること。

ニ　「雇用保険被保険者数」欄は、財務諸表の作成単位（法人単位など）と同じ単位の組織の人

数であること。なお、法人の中に複数の事業所がある場合は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが（※）、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

※当分の間、ＡとＢの雇用保険被保険者数は、Ｂの会計年度の末日現在の人数で固定化すること。

ホ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、教員及び職員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ヘ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①教育活動収入、②教育活動支出、③人件費、④減価償却費、⑤動産・不動産賃借料、⑥租税公課」に該当する勘定科目は、財務諸表のうちの事業活動収支計算書を構成する項目の下位科目であるので、通常では事業活動収支計算書の内訳書などからその額が転記されていること。

(ﾛ) 勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ト　ヘ(ｲ)の「③人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、教員及び職員の給料、諸手当、賞与に相当するもののほか、「法定福利費」（社会保険料など）が該当するが、「福利厚生費」（教職員に係るものに限り、学生生徒に係るものを除く。）、「非常勤職員給与」、「研修費」及び「教育訓練費」に類する科目が特に設けられている場合はそれも含めること。

なお、役員の報酬、賞与、法定福利費、退職慰労金、その他手当などは算定に含めないこと。

(ﾛ) 教員及び職員の「退職金」等は、事業活動収支計算書上の「教育活動支出」に計上されている場合は「人件費」として算定に含めるが、「教育活動外支出」又は「特別支出」等に計上されている場合は算定に含めないこと。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料は、人件費に該当しないものとすること。

チ　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　例えば会計期間の期首が４月当初で期末日が翌３月末の場合、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年４月から２０１９年３月

）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年４月から２０１６年３月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

リ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0503g　生産性要件を満たしていることの確認（個人事業主の場合）

管轄労働局長は0402ロにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、次のイからトにより生産性要件を満たしていることを確認すること。

ただし、次のイに定める要件を満たしていない場合であっても、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース）、６５歳超雇用推進助成金、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コースのうち長期教育訓練休暇制度、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）を除き、チに定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとする。

イ　「生産性の伸び」欄が６％以上であること。

ロ　「生産性の算定対象となる事業所（個人事業主）名等」「申請事業所名」欄について、以下を踏まえた記入となっていること。

青色申告決算書などの申告書等は、事業所（個人事業主）単位で作成されることから、生産性は、事業所単位で算定されることになる。事業所単位で青色申告決算書を作成していない場合（複数の店舗を合算している場合など）は、青色申告決算書ベースの事業所の単位に最も近い単位の組織について算定することとなること。

ハ　「雇用保険被保険者数」欄は、青色申告決算書の作成単位（個人事業主単位など）と同じ単位の組織の人数であること。なお、事業所単位で青色申告決算書を作成していない場合（複数の店舗を合算している場合など）は、その事業所の被保険者数を合算する人数となるので、その際には、雇用保険被保険者数の算定に含まれる雇用保険適用事業所の名称及び雇用保険適用事業所番号を記した書面（任意様式）の提出を求め、確認すること。また、当該人数は助成金申請事業主のＡとＢの会計年度の末日現在の人数が記入されるが、審査の過程で確認ができない場合にはハローワークシステム（雇用保険事務処理）（「10083事業所別被保険者台帳照会」）によって確認し補正すること。

ニ　「生産性の向上に効果があった事業主の取り組み」欄は、従業員の能力開発・意欲（働きがい）の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備・機器の導入など、具体的な内容が記入されているか確認すること。

ホ　「勘定科目」の確認の際には、次の(ｲ)から(ﾛ)について留意すること。

(ｲ)　「算定シート」の「①青色申告特別控除前の所得金額、②人件費、③減価償却費、④動産・不動産賃借料、⑤租税公課」に該当する勘定科目は、青色申告決算書の損益計算書を構成する項目であるので、その額が転記されていること。

(ﾛ) 勘定科目は、Ａ年度（直近年度の３年前年度）とＢ年度（直近年度）で共通である必要があるので、算定の対象期間の途中で科目が変更になった場合でも計上する対象の範囲が同一となること。

ヘ　ホ(ｲ)の「②人件費」に該当する勘定科目の選定の確認に当たっては次の(ｲ)から(ﾆ)に留意すること。

(ｲ)　基本的には、従業員及び専従者の給料、諸手当、賞与、法定福利費（社会保険料など）に相当するもののほか、「福利厚生費」が該当する。

(ﾛ)　従業員の「退職金」は、青色申告決算書上の「給与賃金」の一部として算定に含めるが、事業主及び専従者の「退職金」は、経費算入が認められていないため算定に含めない。

(ﾊ)　「通勤費」は諸手当の一種として人件費に該当するが、出張旅費などの「旅費交通費」（通勤費を「旅費交通費」の中に含めている場合を含む）は人件費に該当しないものとすること。

(ﾆ) 派遣労働者に係る派遣手数料は、人件費に該当しないものとすること。

ト　生産性の算定対象となる事業所において、支給申請を行った年度の直近の会計年度及び当該会計年度から３年度前の期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）（「31620一般助成金支給要件照会」）により確認すること。

※　会計期間の期首が１月当初で期末日が１２月末であるため、２０１９年１０月に支給申請を行った場合、直近の会計年度は２０１８年度（２０１８年1月から２０１８年１２月）、直近の会計年度から３年度前は２０１５年度（２０１５年1月から２０１５年１２月）となるため、２０１５年度から２０１８年度までの期間を確認することになる。

チ　「生産性の伸び」欄が１％以上６％未満である場合に、次の(ｲ)及び(ﾛ)により金融機関が行う与信取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(ｲ) 金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて承諾する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第３号）を申請事業主が提出していること。

(ﾛ) 管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第４号）により、様式第４号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。

0600　支給決定

0601　支給決定

イ　管轄労働局長は、支給申請を行った事業主等が支給対象事業主等に該当するか否か及び不支給要件に該当するか否かの判定を行う。

この判定は、事業主等が提出した支給申請書及び添付書類（必要に応じて提出させた書類を含む。）のほか、事業主等からの直接確認、事業所の実地調査等により確認した事項に基づいて行う。

ロ　管轄労働局長は、支給対象事業主等に該当し、かつ、不支給要件に該当しないと判定された事業主等について、支給額の算定を行った上で、支給決定を行う。また、支給対象事業主等に該当しない又は不支給要件に該当すると判定された事業主等については、不支給決定を行う。

0602　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、事業主等に対し、支給決定通知書又は不支給決定通知書により通知する。また、雇用関係助成金支給台帳（ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31600一般助成金支給記録」）の支給台帳を利用すること。）に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管する。

なお、事業所の移転により管轄労働局が変わった場合においては、当該支給申請書その他の関係書類を移転先の労働局に移管するとともに、移転先の労働局において支給決定情報をハローワークシステム（助成金事務処理）（「31600一般助成金支給記録」）に入力する。

0603　支給の方法

イ　助成金の支払いは、ハローワークシステム（助成金事務処理）に記録されている、事業主等の支払先口座（６５歳超雇用推進助成金の支払いについては、支給申請書等に記載されている事業主等が主に事業の用に供する口座）に対して行う。代理受領は原則として認められない。

ロ　助成率を設けている助成金の端数処理については、100円未満切り捨てとする。

0604　経理

イ　助成金（特定求職者雇用開発助成金及び６５歳超雇用推進助成金を除く。）の経理については、雇用安定等給付金経理要領（平成１５年２月１４日付け職発第0214002号、最終改正：平成３０年3月３０日付け職発０３３０第４９号「「雇用安定等給付金経理要領」」）によるものとする。

ロ　特定求職者雇用開発助成金及び６５歳超雇用推進助成金の経理については、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

0700　不正受給

0701　不正受給した助成金の取扱い

事業主等が助成金の不正受給を行った場合、当該不正受給に係る助成金については不支給とするか又は支給を取り消し、既に支給した助成金については0801により不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分（支給申請が行われた日が令和２年３月31日以前の場合は年５分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２割に相当する額の合計額の請求の手続きを行う。

また、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与していた場合（偽りその他不正の行為の指示やその事実を知りながら黙認していた場合を含む。以下同じ。）は、0802によ

り社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者に対しても不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分（支給申請が行われた日が令和２年３月31日以前の場合は年５分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２割に相当する額の合計額の請求の手続きを行う。

0702　不支給措置

不正受給を行った事業主等に対しては、0701により不正受給に係る助成金について不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して５年間（以下「不支給措置期間」という。）助成金を支給しない。

また、不正受給を行った事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は役員、団体である場合は代表者、理事等をいい、役員名簿等に記載がある者。ただし、偽りその他不正行為に関与した者に限る。）が他の事業主等の役員等となっている場合は、役員等となっている他の事業主等に対しても、同様に同期間助成金を支給しない。

なお、支給を取り消した日から５年を経過しても、不正受給に係る請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで不支給措置期間を延長する。

0703　事業主等への通知及び不服の申し出があった場合の対応

イ　事業主への通知

0701により不正受給に係る助成金について不支給とするか又は支給を取り消した場合は、当該不正受給を行った事業主等に対して不支給決定通知書又は支給決定取消通知書によりその旨を通知するとともに、不支給措置期間通知書により、不支給措置期間には当該事業主等に係る助成金を支給しないこと及び不支給措置期間を経過した後であっても当該不支給措置期間に申請が行われた助成金は支給しないこと並びに当該不支給措置期間に再び助成金を受けようと支給申請を行うことは不正行為に当たり得ることを通知する。

ロ　不服の申し出があった場合の対応

雇用関係助成金は支給申請者の申し込みに対する行政庁の承諾により成立する贈与契約であり、原則として民法が適用され、支給・不支給の決定、支給決定の取り消しについては、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）上の不服申立ての対象とならないが、不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しに対し、事業主等から不服の申し出があった場合は、適宜再調査を行うなど、必要な対応を図る。

0704　関係機関への情報提供

0701により不正受給に係る助成金について不支給とするか又は支給を取り消した場合は、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31831不正処分記録登録」）の不正処分記録に登録した上で、当該不正受給を行った事業主等の名称、法人番号、適用事業所名、適用事業所番号、不正受給に関与した役員等名（役職、性別及び生年月日を含む。）、不正受給に係る助成金名及び不支給措置期間を、社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合は、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）、所在地、氏名及び不正の内容を、訓練を行う者が不正受給に関与していた場合は、訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）、所在地、氏名

及び不正の内容を労働局内の助成金関係各部及び管下の公共職業安定所に情報提供するとともに、共働支援システム上の「不正受給事業主等・役員一覧表」や「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」に記入する。なお、一覧表を更新した際には、本省職業安定局雇用保険課助成金企画総括係に、更新した旨の連絡を行う。

0705　公表

イ　事業主等の行った不正受給（６５歳超雇用推進助成金の不正受給を除く。）が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、管轄労働局長は、次の(ｲ)から(ﾎ)までの事項を原則として公表する。なお、以下の(ﾎ)における訓練を行う者に対する公表に係る承諾事項については、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

(ｲ) 不正受給を行った事業主等の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る）の氏名

(ﾛ) 不正受給に係る事業所の名称、所在地及び事業概要

(ﾊ) 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定をした日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

(ﾆ) 事業主等が行った不正の内容

(ﾎ) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合は、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）、所在地、氏名及び不正の内容、訓練を行う者が不正受給に関与していた場合は、訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）、所在地、氏名及び不正の内容

ロ　公表は、イ(ｲ)から(ﾎ)までの事項を記者発表し、かつ、原則管轄労働局のホームページに掲載することにより行う。管轄労働局のホームページへの掲載は、不支給決定をした日又は支給を取り消した日から起算して５年が経過するまでの期間行うこととする。ただし、支給を取り消した日から５年を経過しても、不正受給に係る請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで掲載期間を延長する。

なお、(ﾎ)に係る事項に該当がある場合は、厚生労働省ホームページにも掲載を行うため、本省職業安定局雇用保険課助成金企画総括係まで、公表事項を報告する。

ハ　６５歳超雇用推進助成金の不正受給に係る公表については、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

0800　返還等

0801　返還

イ　管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主等が、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する場合は、当該事業主等に対して、支給決定取消通知書及び返還通知書により、当該(ｲ)から(ﾊ)までに掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行う。

(ｲ) 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合
　　支給した助成金の全部又は一部

(ﾛ) 助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合
　　当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額

(ﾊ) その他「第２　各助成金別要領」により各助成金ごとに定める場合

「第２　各助成金別要領」により各助成金ごとに定める額

ロ　助成金の支給を受けた事業主等が不正受給を行った場合、不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分（支給申請が行われた日が令和２年３月31日以前の場合は年５分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２割に相当する額の合計額を支払う義務を負う。

ハ　助成金（６５歳超雇用推進助成金を除く。）の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、債権管理事務・徴収関係事務取扱要領（平成２３年９月２６日付け職発第０９２６第３号）の第１章第５及び第２章第１により行う。

二　６５歳超雇用推進助成金の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

0802　連帯債務

イ　連帯債務

社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が、不正受給に関与していた場合は、申請事業主等と連帯して、不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分（支給申請が行われた日が令和２年３月31日以前の場合は年５分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２割に相当する額の合計額を支払う義務を負う。

ロ　連帯債務の承諾

(ｲ)　社会保険労務士又は代理人は、「支給要件確認申立書」（様式第１号）にて、不正受給に関与していた場合は、不正受給額の返還等に対して申請事業主等と連帯して債務を負うことを承諾する旨を記載する。

(ﾛ)　訓練を行う者の連帯債務の承諾については、「第２　各助成金別要領」にて別途定める。

0900　代理人等

0901　代理人等の取扱い

イ　事業主が会社の従業員等に提出行為を行わせる場合の取扱い

(ｲ)　従業員が、支給申請等に係る手続きのうち、提出行為のみ行う場合（意思決定の主体とならない場合）

支給申請事業主の事業所における従業員が、支給申請書の提出のみ行う場合、代理人ではなく、いわゆる使者であることから委任状の提出は不要である。

ただし、使者が行うことのできる手続きは、支給申請者である事業主の意思を伝達することに限られることに留意すること。

なお、支給申請書等を対面で受理する際は、当該使者が支給申請事業主の事業所の従業員であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること。（当該使者の承諾を得て写しを保管することが望ましい）

(ﾛ)　従業員に、支給申請等に係る手続きのうち、提出行為以外も行わせる場合（意思決定の主体となる場合）

支給申請事業主の事業所における従業員が、単に支給申請書等の提出を行うことだけで

なく、支給申請書等の内容面に係る修正を行う場合には、事業主が0901ロの(ｲ)のcに規定する手続きを行ったこと及び当該従業員が正当な権限のある代理人であることについて、0901ロの(ｲ)のcの規定により確認すること。

(ﾊ)　事業所の長が事業主の代理人として支給申請等に係る手続きを行う場合(上記(ﾛ)の例外)

事業主が法人である場合であって、当該法人の役員（代表者以外の者に限る。）又は当該支給申請事業所の長（支店長、工場長等営業所や支店の営業・事業の主任者であることを示す名称が付された者に限る。）が事業主の代理人として支給申請等に係る手続きを行う場合は、委任状の提出は不要である。

なお、支給申請書等を対面で受理する際は、当該代理人が当該法人の役員又は当該支給申請事業所の長であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

ロ　事業主が会社の従業員以外の者に提出代行等を行わせる場合の取扱い

(ｲ)　社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合

a　社会保険労務士が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合

社会保険労務士が、社会保険労務士法第２条第１項第１号の２又は第１号の３に基づき、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請書等の提出を行う場合には、支給申請書等に事業主の記載、社会保険労務士の住所及び連絡先番号を記載させることに加え、社会保険労務士法施行規則（昭和４３年厚生省・労働省令第１号）第１６条から第１６条の３までの規定に基づき、「提出代行者」又は「事務代理者」と表示し、かつ、社会保険労務士の名称を冠して記載しなければならない。なお、当該支給申請等に係る支給決定通知等については、社会保険労務士ではなく、支給申請者である事業主に直接通知すること。

b　弁護士が支給申請等に係る手続きを代理する場合

弁護士が支給申請等に係る手続きを代理する場合には、社会保険労務士法（昭和４３年法律第８９号）第２７条（業務の制限）の適用を受けずに、代理人として支給申請等に係る手続きを行うことが可能である。

c　支給申請事業主の事業所の従業員以外の代理人が支給申請等に係る手続きを代理する場合

事業主は、事業所の従業員以外の第三者を代理人として選任して、助成金の支給申請等を行わせることができる。

この場合、代理人は、支給申請書等に代理人の氏名、住所及び連絡先電話番号を記載するとともに、その代理する事業主の住所及び氏名（事業主が法人である場合には、主たる事業所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名）を記載するものとする。

支給申請書等の受理に当たっては、管轄労働局長は正当な権限のある代理人であるか否かを確認するため、委任状（原本）の提出を求めることとする（0901イ(ﾊ)の場合を除く）。

加えて、支給申請書等を対面で受理する際は、当該代理人（使者がいる場合は使者を含む。）が委任状に記載された代理人であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

支給申請書等を郵送受理し、郵送した当該代理人（使者がいる場合は使者を含む。）が委任状に記載された代理人であることを確認する必要がある場合、管轄労働局長は社員証等身分を証明できるものの提出又は提示を求めることができること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

また、当該支給申請書等に係る支給決定通知等については、代理人ではなく、支給申請者である事業主に直接通知すること。

なお、社会保険労務士法第２７条において、非社会保険労務士の業務の制限が設けられており、同条の適用除外となっている者（弁護士等）以外の者が、「他人の求めに応じ」、「報酬を得て」、かつ、「業として（反復継続して行うこと又は反復継続して行う意思をもって行うこと）」、支給申請等に係る手続きを行っている場合には、同条違反の可能性があることから、反復継続している例があれば必要に応じて、管轄労働局労働基準部監督課に疑義照会すること。あわせて、本省職業安定局雇用保険課助成金企画総括係に報告すること。

ハ　社会保険労務士又は代理人以外の者が支給申請等に係る手続きを代行又は代理しようとしている事案の取扱い

社会保険労務士又は代理人以外の者が支給申請等に係る手続きを代行又は代理することは、社会保険労務士法第２７条により認められておらず、上記法令違反となる可能性があることから、本省職業安定局雇用保険課助成金企画総括係に報告すること。

ニ　社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合の承諾

社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合は、平成31年４月１日以降の支給申請時に提出された「支給要件確認申立書」（様式第１号）の「社会保険労務士又は代理人記載欄」に関する事項に承諾していることを確認する。

当該事項に承諾がない場合は、社会保険労務士又は代理人が事業主等に代わって行う申請は受理できないこと。

0902　社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合の申請に係る取扱い等

社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合は、不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して５年間は雇用関係助成金に係る当該社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請又は当該代理人が行う申請を受理しない。

また、支給を取り消した日から５年を経過しても、不正受給に係る請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで当該社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請又は当該代理人が行う申請を受理しない。

不正受給に関与していた社会保険労務士又は代理人であるか否かの確認は、共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」により確認する。

0903　労働保険事務組合の取扱い

労働保険事務組合は、徴収法第３３条第１項の規定に基づき、事業主の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険料の納付その他の労働保険に関する事項を処理することができるが、当該事項には、助成金に係る事務手続等は含まれていないため、事業主は、労働保険事務組合に助成金

に関する申請等を委託することができない。

1000　その他

1001　安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0400、0500及び0700に係る業務（両立支援等助成金に係るものを除く。）の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長（６５歳超雇用推進助成金については「都道府県支部長」と読み替えることとする。）に行わせることができることとする。

1002　不支給とした場合又は支給を取り消した場合の取扱い

0700、0800及び0900に規定する取扱いは、不支給とした場合又は支給を取り消した場合であっても、継続して実施するものとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　雇用関係助成金支給要領は平成２５年５月１６日から施行する。

ロ　平成２５年９月３０日付け職発０９３０第２号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成２５年１０月１日から施行する。

ハ　平成２６年２月２８日付け職発０２２８第４号、能発０２２８第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２６年３月１日から施行する。

ニ　平成２６年３月３１日付け職発０３３１第１３号、能発０３３１第５号、雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２６年４月１日から施行する。

ホ　平成２７年１月３０日付け職発０１３０第４号、雇児発０１３０第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年２月１日から施行する。

ヘ　平成２７年３月３１日付け職発０３３１第２号、能発０３３１第１２号、雇児発０３３１第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１日から施行する。

ト　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する。

チ　平成２８年２月１０日付け職発０２１０第３号、能発０２１０第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年２月１０日から施行する。

リ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ヌ　平成２８年６月２３日付け職発０６２３第７号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年６月２３日から施行する。

ル　平成２８年１０月１９日付け職発１０１９第１号、能発１０１９第１号、雇児発１０１９第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年１０月１９日から施行する。

ヲ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ただし、0503リに定める規定の施行期日及び0305ハの併給調整に係る別紙１、別紙２については、追って通知する。

ワ　平成２９年４月２８日付け職発０４２８第９号「雇用安定事業の実施等について」による改

正は、平成２９年５月１日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙１、別紙２については、追って通知する。

カ　平成２９年８月３０日付け職発０８３０第６号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年１０月１日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙１、別紙２については、追って通知する。

ヨ　平成２９年９月１５日付け職発０９１５第４号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年９月１５日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙１、別紙２については、追って通知する。

タ　平成２９年１０月２０日付け職発１０２０第２７号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年１０月２３日から施行する。

レ　平成３０年1月１８日付け職発０１１８第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年1月１８日から施行する。

ソ　平成３０年3月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ただし、0305ハの併給調整に係る別紙１、別紙２については、追って通知する。

ツ　平成３０年８月２４日付け職発０８２４第４号、開発０８２４第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年１０月１日から施行する。

ネ　平成３１年3月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から実施する。

ナ　令和元年５月７日付け職発０５０７第１号、雇均発０５０７第１号、開発０５０７第５号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和元年５月７日から実施する。

なお、当分の間、平成３１年3月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第１号）でも受理するものとする。

ラ　令和元年９月２７日付け職発０９２７第１号、雇均発０９２７第１号、開発０９２７第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年１０月１日から施行する。

なお、当分の間、令和元年５月７日付け職発０５０７第１号、雇均発０５０７第１号、開発０５０７第５号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第１号）でも受理するものとする。

ム　令和２年２月１４日付け職発０２１４第４号、開発０２１４第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月１４日から施行する。

なお、当分の間、令和元年９月２７日付け職発０９２７第１号、雇均発０９２７第１号、開発０９２７第１号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第１号）でも受理するものとする。

ウ　令和２年３月１３日付け雇均発０３１３第２号「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の制定等について」による改正は、令和２年３月１３日から施行する。

ヰ　令和２年3月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９

号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

なお、当分の間、令和２年２月１４日付け職発０２１４第４号、開発０２１４第１号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第１号）でも受理するものとする。

ノ　令和２年６月12日付け雇均発0612第６号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の制定等について」による改正は、令和２年６月12日から施行する。

オ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第１　共通要領」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ク　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年２月５日から施行する。

なお、当分の間、令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第１号）でも受理するものとする。

雇用関係助成金併給調整記号解説表

記号	解説
○	双方の支給要件を満たせば併給可能。
ー	同時に双方の支給要件を満たすことはないため、併給調整の問題は生じない。
×	双方の支給要件を満たした場合であっても、どちらか一方しか支給できない。 （一方が既に支給済であった場合、もう一方の支給は不可。）
※	双方の支給要件を満たした場合であっても、一部併給できない部分がある。 別紙3を参照。

令和2年度（令和2年4月1日以降）雇用関係助成金併給調整表

| | 1 雇用調整助成金（休業・教育訓練） | 2 雇用調整助成金（出向） | 3 労働移動支援助成金（再就職支援コース） | 4 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース） | 5 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）（人材育成支援） | 6 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大）） | 7 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（４５歳以上初採用）） | 8 中途採用等支援助成金（Ｕ・Ｉターンコース） | 9 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース） | 10 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース） | 11 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者コース） | 12 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース） | 13 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース） | 14 特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース） | 15 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース） | 16 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース） | 17 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース） | 18 トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース） | 19 トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース） | 20 トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース） | 21 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース） | 22 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース） | 23 雇用保険法第六十二条第一項第二号に規定する教育訓練 | 24 雇用保険法第六十二条第一項第二号に規定する教育訓練（雇用保険法施行規則第百一条の二の二第一項第二号ロに規定する教育訓練） | 25 雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース） | 26 雇用安定助成金（障害者職場復帰支援コース） | 27 雇用安定助成金（障害者雇用安定支援コース） | 28 雇用安定助成金（障害者雇用相談援助コース） | 29 雇用安定助成金（障害者雇用安定支援コース）（障害者職場定着支援コース）（雇用保険法施行規則第百一条の二の二第一項第二号ロに規定する教育訓練） | 30 雇用安定助成金（障害者雇用安定支援コース）（障害者職場復帰支援コース）（雇用保険法施行規則第百一条の二の二第一項第二号ロに規定する教育訓練） | 31 雇用安定助成金（障害者雇用安定支援コース）（雇用保険法施行規則第百一条の二の二第一項第二号ロに規定する教育訓練） | 32 雇用安定助成金（障害者雇用安定支援コース）（雇用保険法施行規則第百一条の二の二第一項第二号ロに規定する教育訓練） | 33 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース） | 34 人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース） | 35 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース） | 36 人材確保等支援助成金（中小企業団体賃金制度共同助成コース） | 37 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース） | 38 人材確保等支援助成金（設備等支援コース） | 39 人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース） | 40 人材開発支援助成金（一般訓練コース） | 41 人材開発支援助成金（特定訓練コース） | 42 人材開発支援助成金（一般教育訓練コース） | 43 人材開発支援助成金（特別教育訓練コース） | 44 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース） | 45 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース） | 46 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース） | 47 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース） | 48 人材開発支援助成金（外国人労働者受入特別育成訓練コース） | 49 通年雇用助成金（一般コース（事業所内就業、休業・業務転換）） | 50 通年雇用助成金（一般コース（職業訓練）） | 51 通年雇用助成金（一般コース（新分野進出）） | 52 通年雇用助成金（季節トライアル雇用） | 53 65歳超雇用推進助成金（６５歳超雇用推進コース） | 54 65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース） | 55 65歳超雇用推進助成金（６５歳超継続雇用促進コース） | 56 キャリアアップ助成金（正社員化コース　※転換する場合） | 57 キャリアアップ助成金（正社員化コース（※派遣労働者を派遣労働者である場合）） | 58 キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース） | 59 キャリアアップ助成金（健康診断制度コース） | 60 キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース） | 61 キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース） | 62 キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース） | 63 キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース） | 64 両立支援等助成金（出生時両立支援コース） | 65 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース） | 66 両立支援等助成金（育児休業等支援コース） | 67 両立支援等助成金（両立支援等助成金（両立支援アドバンスコース）） | 68 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）（育児休業等支援コース）（育児休業等支援コース）

（別紙３）

併給調整に当たっての留意事項

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
雇用調整助成金（出向）	2-70	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、特定訓練コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、特定訓練コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-2		
雇用調整助成金（出向）	2-71	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、一般訓練コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、一般訓練コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-2		
雇用調整助成金（出向）	2-72	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、教育訓練休暇付与コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、教育訓練休暇付与コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-2		
雇用調整助成金（出向）	2-73	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、特別育成訓練コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、特別育成訓練コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-2		
労働移動支援助成金（再就職支援コース）	3-70	×	①同一の訓練が双方の助成金支給対象となる場合、当該訓練に対してはどちらか一方のみしか支給できない。 ②人材開発支援助成金特定訓練コースの賃金助成が支給された場合、当該訓練が行われた日については、労働移動支援助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について労働移動支援助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合、当該休暇中に当該労働者が行った訓練については、人材開発支援助成金特定訓練コースを支給しない。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-3		
労働移動支援助成金（再就職支援コース）	3-71	×	①同一の訓練が双方の助成金支給対象となる場合、当該訓練に対してはどちらか一方のみしか支給できない。 ②人材開発支援助成金一般訓練コースの賃金助成が支給された場合、当該訓練が行われた日については、労働移動支援助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について労働移動支援助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合、当該休暇中に当該労働者が行った訓練については、人材開発支援助成金一般訓練コースを支給しない。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-3		
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	4-70	※	早期雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-4		
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	4-71	※	早期雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-4		
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	4-73	※	早期雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-4		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-33	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-35	※	人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）の支給対象措置となる賃金制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-37	※	人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の支給対象措置となる人事評価制度等の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-40	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）を受給している場合は併給可。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※整備助成	40-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-42	※	人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成の支給対象措置となる評価・処遇制度等の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-48	※	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象措置となる就労環境整備措置（苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	48-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-54	※	65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給対象措置となる雇用管理制度（短時間勤務制度、賃金・人事処遇制度、健康管理制度等）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-67	※	両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）の支給対象措置となる再雇用制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	67-6		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	6-72	※	人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）の支給対象措置となる教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-6		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-33	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-35	※	人材確保等支援助成金（介護・保育雇用管理制度助成コース）の支給対象措置となる賃金制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-37	※	人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の支給対象措置となる人事評価制度等の整備の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-40	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）を受給している場合は併給可。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※整備助成	40-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-42	※	人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成の支給対象措置となる評価・処遇制度等の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-48	※	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象措置となる就労環境整備措置（苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	48-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-54	※	65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給対象措置となる雇用管理制度（短時間勤務制度、賃金・人事処遇制度、健康管理制度等）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-67	※	両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）の支給対象措置となる再雇用制度の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	67-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-70	※	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-71	※	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-72	※	人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）の支給対象措置となる教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む）の導入と、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-73	※	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-75	※	人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース）のいずれかを受給している場合は併給可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	75-7		
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））	7-77	※	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース（45歳以上初採用））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	77-7		
中途採用等支援助成金（UIJターンコース）	8-9	※	同一の採用活動経費（採用パンフレット等の作成、就職説明会等の実施等に要する費用）が双方の助成金支給対象となる場合、当該経費に対してはどちらか一方のみしか支給できない。
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-8		
中途採用等支援助成金（UIJターンコース）	8-36	※	同一の採用活動経費（採用パンフレット等の作成、就職説明会等の実施等に要する費用）が双方の助成金支給対象となる場合、当該経費に対してはどちらか一方のみしか支給できない。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-8		
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-48	※	同一の経費（就業規則等の作成・改正に要する費用）が双方の助成金支給対象となる場合、当該経費に対してはどちらか一方のみしか支給できない。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	48-9		
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-9		
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-70	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-9		
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-71	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-9		
中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）	9-73	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-9		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-17	※	母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者は併用可能。トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の一部（第２期支給対象期分）を受給することが可能。
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-18	※	障害者トライアル雇用を終了した事業主が、引き続き継続して雇用する労働者として当該者を雇用した場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-20	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）またはトライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）を受給している場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-10		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）の対象労働者となる場合は併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）の対象労働者となる場合は併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-36	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-42	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-43	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-44	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-56	○	それぞれ支給を受けることは可能だが、キャリアアップ助成金（正社員化コース）においては無期→正規への転換という取扱いとなる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-70	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-71	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-72	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-10		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	10-73	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-10		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-36	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-42	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-43	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-44	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-56	○	それぞれ支給を受けることは可能だが、キャリアアップ助成金（正社員化コース）においては無期→正規への転換という取扱いとなる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-70	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-71	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-72	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-11		
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	11-73	※	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-11		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-36	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-42	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-12		

助成金名	別紙2の番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-43	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-44	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-56	○	それぞれ支給を受けることは可能だが、キャリアアップ助成金（正社員化コース）においては無期→正規への転換という取扱いとなる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-70	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-71	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-72	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-12		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	12-73	※	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-12		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-18	※	障害者トライアル雇用を終了した事業主が、引き続き継続して雇用する労働者として当該者を雇用した場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-20	※	障害者トライアル雇用を終了した事業主が、引き続き継続して雇用する労働者として当該者を雇用した場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）の対象労働者となる場合は併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）の対象労働者となる場合は併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-36	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-42	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-43	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-44	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-70	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-71	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-72	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-13		
特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	13-73	※	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-13		
特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）	14-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-14		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-36	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-42	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-43	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-15		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-44	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-70	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-71	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-72	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-15		
特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）	15-73	※	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-15		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-26	※	職場支援員本人と、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の対象労働者が障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）の対象労働者となる場合は双方の要件を満たせば併給可。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-36	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-16		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	16-42	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-16		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	16-43	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-16		
特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）	16-44	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-70	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-71	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-72	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-16		
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）	16-73	※	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-16		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-36	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-42	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-43	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-44	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-70	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-71	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-73	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-74	※	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）の認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	74-17		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	17-76	※	人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	76-17		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-36	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-42	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-43	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-44	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-70	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（特定訓練コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-71	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（一般訓練コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-73	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-74	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	74-18		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	18-76	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	76-18		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-36	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-42	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-43	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-44	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-70	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（特定訓練コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-71	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（一般訓練コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-73	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-74	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	74-19		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	19-76	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	76-19		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-30	※	訪問型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-31	※	企業在籍型職場適応援助者本人と、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の対象労働者が同一である場合は、双方の支給対象期が重複する期間については併給できない。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-36	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-42	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-43	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-44	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-70	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-20		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-71	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-73	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-74	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	74-20		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	20-76	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	76-20		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	21-38	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可。
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-21		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	21-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-21		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-36	※	賃金助成部分については併給不可
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-42	※	賃金助成部分については併給不可
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主経費助成	42-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-43	※	賃金助成部分については併給不可
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-44	※	賃金助成部分については併給不可
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-70	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-71	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-72	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-22		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	22-73	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-22		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）①柔軟な時間管理・休暇取得	23-63	※	労働時間を延長させる場合にのみ併給調整の必要あり。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）	63-23		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長	24-70	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-24		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長	24-71	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-24		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長	24-72	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-24		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長	24-73	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）②短時間労働者の勤務時間延長支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-24		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換	25-70	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-25		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換	25-71	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-25		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換	25-72	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-25		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換	25-73	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）③正規・無期転換支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-25		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-70	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-26		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-71	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-26		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置	26-73	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）④職場支援員の配置支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-26		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援	27-70	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-27		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援	27-71	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-27		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援	27-73	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑤職場復帰支援支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-27		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑥中高年障害者の雇用継続支援	28-34	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可
人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）	34-28		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑥中高年障害者の雇用継続支援	28-38	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-28		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑦社内理解の促進	29-70	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-29		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑦社内理解の促進	29-71	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-29		
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）⑦社内理解の促進	29-73	※	訓練の経費助成部分について併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-29		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-70	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-30		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-71	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-30		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）①訪問型職場適応援助者	30-73	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-30		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-70	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-31		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-71	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-31		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-72	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-31		
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者	31-73	※	障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）②企業在籍型職場適応援助者支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-31		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-35	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）において、評価・処遇制度を含まない場合については併給可能であるが、評価・処遇制度を含む場合、かつ、評価時離職率算定期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コースは「評価時（第１回）離職率算定期間」、以下同じ）が重複する場合については、併給調整が必要となる（雇用管理制度助成コースは不支給とし、介護・保育労働者雇用管理制度助成コースが優先して支給されるものとする。）。雇用管理制度助成コースにおいて、評価・処遇制度を含む場合、かつ、評価時離職率算定期間が重複しない場合については、両コースにおける最後の支給決定日（介護・保育労働者雇用管理制度助成コースは制度整備助成に係る支給決定日）の翌日から起算して３年間経過していなければ、もう一方のコースの対象事業主とならない。
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-37	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）において、評価・処遇制度を含まない場合については併給可能であるが、評価・処遇制度を含む場合については、両コースにおける最後の支給決定日の翌日から起算して３年間経過していなければ、もう一方のコースの対象事業主とならない。
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-54	※	同一の雇用管理制度導入については両方を支給しない、どちらか一方のみ。
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-56	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合又は短時間正社員制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-57	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合又は短時間正社員制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※派遣労働者を直接雇用する場合	57-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-58	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	58-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-59	※	雇用管理制度助成コースのうち健康づくり制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（健康診断制度コース）	59-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-60	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-61	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-62	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合又は短時間正社員制度が含まれる場合については、趣旨目的・実施行為が重複しない場合等には併給調整はかからないが、趣旨目的・実施行為が重複する取組及び同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	62-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-63	※	雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度が含まれる場合又は短時間正社員制度が含まれる場合については、対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）	63-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-70	○	人材確保等支援助成金は制度導入に対する支給であり、人材開発支援助成金は訓練費用に対する支給であるため、趣旨目的が違うことから原則併給可能。ただし、研修制度導入前に一般訓練コース等で研修・訓練を行っていた場合、当該研修ないし訓練は新たな研修制度の導入とはならず、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（研修制度を導入した場合））の助成対象とならないので留意されたい。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-33		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-71	○	人材確保等支援助成金は制度導入に対する支給であり、人材開発支援助成金は訓練費用に対する支給であるため、趣旨目的が違うことから原則併給可能。ただし、研修制度導入前に一般訓練コース等で研修・訓練を行っていた場合、当該研修ないし訓練は新たな研修制度の導入とはならず、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（研修制度を導入した場合））の助成対象とならないので留意されたい。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-33		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	33-73	○	人材確保等支援助成金は制度導入に対する支給であり、人材開発支援助成金は訓練費用に対する支給であるため、趣旨目的が違うことから原則併給可能。ただし、研修制度導入前に一般訓練コース等で研修・訓練を行っていた場合、当該研修ないし訓練は新たな研修制度の導入とはならず、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（研修制度を導入した場合））の助成対象とならないので留意されたい。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-33		
人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）	34-38	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可。
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-34		
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-37	※	両コースにおける最後の制度整備助成に係る支給決定日の翌日から起算して３年間経過していなければ、もう一方のコースの対象事業主とならない。
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-35		
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-38	※	両コースにおける最後の支給決定日（介護・保育労働者雇用管理制度助成コースについては制度整備助成に係る支給決定日、設備改善等支援コースについては計画達成助成【１年タイプ】又は計画達成助成（１回目）【３年タイプ】に係る支給決定日）の翌日から起算して５年間経過していなければ、もう一方のコースの対象事業主とならない。
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-35		
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-54	※	同一の賃金制度導入については両方を支給しない、どちらか一方のみ。
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-35		
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-60	※	賃金規定等の内容や対象労働者に重複がない場合は併給可能であるが、一部重複がみられる場合には併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-35		
人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）	35-61	※	賃金規定等の内容や対象労働者に重複がない場合は併給可能であるが、一部重複がみられる場合には併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-35		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-39	※	賃金助成部分については併給不可
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-36		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-70	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-36		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-71	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-36		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-74	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	74-36		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	36-76	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	76-36		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-38	※	ただし、目標達成助成の離職率算定期間、雇用管理改善計画期間（1年タイプの場合は、雇用管理改善計画期間終了2年目）を経過している場合は計画提出可能。
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-54	※	同一の人事評価制度導入については両方を支給しない、どちらか一方のみ。
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-56	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。なお、併給可能となる場合には、無期→正規への転換という取扱となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-57	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。なお、併給可能となる場合には、無期→正規への転換という取扱となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※派遣労働者を直接雇用する場合	57-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-58	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	58-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-60	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-61	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-62	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	62-37		
人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	37-63	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）	63-37		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-47	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可。
人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成	47-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-48	※	同一の経費（翻訳機器の導入に要する費用）が双方の助成金支給対象となる場合、当該経費に対してはどちらか一方のみしか支給できない。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	48-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-56	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。なお、併給可能となる場合には、無期→正規への転換という取扱となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-57	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。なお、併給可能となる場合には、無期→正規への転換という取扱となる。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※派遣労働者を直接雇用する場合	57-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-58	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	58-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-60	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-61	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-38		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-62	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	62-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-63	※	対象者が重複しない場合には併給調整はかからないが、同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）	63-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-69	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可。
両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）	69-38		
人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）	38-78	×	ただし、同一の設備等以外の場合は併給可。
人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）①施設設置費	78-38		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-56	○	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	56-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-70	※	①②の両方に該当する場合は、人材開発支援助成金の賃金助成部分について併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から1年間に、特定訓練コースの訓練期間が重複した場合
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-71	※	①②の両方に該当する場合は、人材開発支援助成金の賃金助成部分について併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から１年間に、一般訓練コースの訓練期間が重複した場合
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-72	※	①②の両方に該当する場合は、人材開発支援助成金の賃金助成部分について併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から１年間に、長期教育訓練休暇制度の休暇取得期間が重複した場
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-73	※	①②の両方に該当する場合は、人材開発支援助成金の賃金助成部分について併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から１年間に、特別育成訓練コースの訓練期間が重複した場合
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-75	※	①②の両方に該当する場合は、併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から１年間に、建設労働者認定訓練コースの訓練期間が重複した場
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	75-39		
人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）	39-77	※	①②の両方に該当する場合は、併給不可。 ①　両コースの対象労働者が重複した場合 ②　働き方改革支援コースの対象労働者を雇用した日から１年間に、建設労働者技能実習コースの訓練期間が重複した場
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	77-39		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※登録基幹技能者処遇向上支援助成	41-58	※	同一の取組に対しては併給調整が必要であるため、本省助成金担当課室へ照会すること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	58-41		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※登録基幹技能者処遇向上支援助成	41-60	※	同一の取組に対しては併給調整が必要であるため、本省助成金担当課室へ照会すること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-41		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※登録基幹技能者処遇向上支援助成	41-61	※	同一の取組に対しては併給調整が必要であるため、本省助成金担当課室へ照会すること。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-41		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））※登録基幹技能者処遇向上支援助成	41-62	※	同一の取組に対しては併給調整が必要であるため、本省助成金担当課室へ照会すること。
キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	62-41		
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-70	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-43		
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※事業主団体経費助成	43-71	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-43		
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-70	※	人材開発支援助成金の事業主団体等に対する助成において、助成対象経費に一部重複が発生する可能性があるため。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-44		
人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））※推進活動経費助成	44-71	※	人材開発支援助成金の事業主団体等に対する助成において、助成対象経費に一部重複が発生する可能性があるため。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-44		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	49-70	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-49		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	49-71	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（一般訓練コース）	71-49		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	49-72	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-49		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	49-73	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-49		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	52-73	※	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	73-52		
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-58	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	58-54		
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-60	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	60-54		
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-61	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	61-54		
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	54-72	－	教育訓練休暇制度については、助成対象とならないため、同時に支給要件を満たさない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-54		
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	64-66	※	育児休業等支援コース（代替要員確保時）について、育児休業等支援コース（職場復帰時の職場支援加算）と同一労働者の同一の育児休業については併給不可。また、育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時）について、出生時両立支援コース（男性労働者の育児休業）と同一労働者の同一の育児休業について併給不可。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	66-64		

助成金名	別紙２の番号	記号	解説
人材開発支援助成金（特定訓練コース）	70-72	※	特定訓練コース（労働生産性向上訓練）の賃金助成について、有給の教育訓練休暇を与えて、被保険者が専門実践教育訓練または特定一般教育訓練を自発的に受講する場合は、長期教育訓練休暇制度における賃金助成と併給調整を要する場合がある。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	72-70		
人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）	72-73	※	特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練）の賃金助成について、有給の教育訓練休暇を与えて、被保険者が専門実践教育訓練を自発的に受講する場合は、長期教育訓練休暇制度における賃金助成と併給調整を要する。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）	73-72		

第２　各助成金別要領

１　雇用調整助成金

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「法」という。）第６２条第１項第１号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「規則」という。）第１０２条の２及び第１０２条の３の規定に基づく雇用調整助成金（以下「助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるほか、この要領の定めるところによる。

（令和３年３月５日）

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　休業
　0202　教育訓練
　0203　出向
　0204　所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等
　0205　労働日に通常支払われる賃金の額
　0206　時間外等割増賃金

0300　支給要件
　0300ａ　支給要件（共通）
　　0301ａ　支給対象事業主
　　0302ａ　対象期間
　　0303ａ　対象労働者
　　0304ａ　書類の整備等（共通）
　0300ｂ　支給要件（休業等）
　　0301ｂ　支給対象となる休業等
　　0302ｂ　書類の整備等（休業等）
　0300ｃ　支給要件（出向）
　　0301ｃ　支給対象となる出向
　　0302ｃ　書類の整備等（出向）

0400　支給額
　0400ａ　支給額（休業等）
　　0401ａ　支給額（休業等）
　　0402ａ　支給額の算定方法
　　0403ａ　支給限度日数
　0400ｂ　支給額（出向）
　　0401ｂ　支給額（出向）
　　0402ｂ　支給額算定上の留意事項
0500　計画届の提出
　0501　計画届の提出
　0502　計画届の受理
　0503　計画届の変更・取下げ

0600　計画届の確認
　0600ａ　計画届の確認（初回）
　　0601ａ　経済上の理由の確認
　　0602ａ　支給対象事業主であることの確認
　　0603ａ　生産指標の確認
　　0604ａ　雇用指標の確認
　　0605ａ　中小企業事業主であることの確認
　　0606ａ　対象期間の確認
　　0607ａ　判定基礎期間の確認（休業等）
　　0608ａ　労働組合等の確認
　　0609ａ　出向の計画についての確認（出向）
　0600ｂ　計画届の確認（初回を含む毎次）
　　0601ｂ　休業等についての確認
　　0602ｂ　出向についての確認

0700　支給申請
　0701　支給申請書の提出
　0702　支給申請書の受理
0800　支給要件の確認
　0800ａ　支給要件の確認方法（休業等）
　　0801ａ　休業等の実施状況の確認
　　0802ａ　休業等を実施した対象労働者の人数の確認
　　0803ａ　休業等の時期と期間の確認
　　0804ａ　休業等の規模の確認
　　0805ａ　手当又は賃金の支払い等についての確認
　　0806ａ　教育訓練の基準に合致することの確認
　　0807ａ　他の助成金等の支給対象者でないこと（併給調整）の確認
　　0808ａ　所定外労働等（残業相殺）の確認
　　0809ａ　支給限度日数の確認
　　0810ａ　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い
　0800ｂ　支給要件の確認方法（出向）
　　0801ｂ　出向の実施状況の確認
　　0802ｂ　出向労働者の人数の確認

（令和３年３月５日）

0803ｂ　出向の目的等の確認
0804ｂ　出向先との出向契約等の確認
0805ｂ　出向先事業所の確認
0806ｂ　出向の時期と期間の確認
0807ｂ　出向事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認
0808ｂ　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認

0900　支給決定
0901　支給決定通知
0902　出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡
0903　休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保管

1000　返還等
1001　返還
1002　連帯債務

1100　附則
1100ａ　附則
1101ａ　公共職業安定所長への業務の委任に係る暫定措置
1102ａ　各種様式及び事業主の独自様式の特例1104ａ　平成30年７月豪雨による災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（平成30年７月25日施行分）
1103ａ 令和元年台風第15号の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例
（令和元年10月21日施行分）
1104ａ 令和元年台風第19号等の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例
（令和元年10月21日施行･12月4日改定）
1105ａ 令和元年台風第19号等の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例
（令和元年10月30日施行･12月4日改定）
1106ａ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例
（令和２年２月14日施行・令和２年２月28日改定・令和２年４月10日改定・令和２年４月22日改定・令和２年６月12日改定・令和２年９月30日改定・令和２年12月28日改定・令和３年２月８日改定・令和３年２月22日改定）
1107ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和２年３月 10 日施行･令和２年４月 10 日改定･令和２年４月 22 日改定･令和２年６月 12 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定）
1108ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和２年４月 10 日改定･令和２年４月 22 日改定･令和２年５月 19 日改正・令和２年６月 12 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定・令和３年２月８日改定）
1109ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和２年５月 19 日施行・令和２年６月 12 日改定・令和２年８月 25 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定）
1110ａ　令和２年７月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和２年８月 25 日施行）
1111ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和３年１月21日施行・令和３年２月８日改定・令和３年２月22日改定・令和３年２月26日改定・令和３年３月５日改定）
1100ｂ　施行期日等
1101ｂ　施行期日
1102ｂ　経過措置

（令和３年３月５日）

0100　趣旨

0101　趣旨

助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業若しくは教育訓練（以下「休業等」という。）又は出向により雇用調整を行う事業主に対して助成及び援助を行うものである。

0102　適用単位

助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

ただし、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設として取り扱われている施設が、①従業員を他の事業所や施設に配転することが実態的に困難な状況にあること、②人事・経理・経営（又は業務）上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること、③施設としての持続性を有することから、実態として、雇用保険適用事業所に準じる機能を果たしていると認められる場合は、雇用調整助成金の支給においてこれを雇用保険の適用事業所とみなすことができる。

0200　定義

0201　休業

「休業」とは、労働者が、事業所において所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり労働することができない状態又は当該所定労働日の所定労働時間内において１時間以上労働することができない状態（以下「短時間休業」という。）をいう。

したがって、労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

0202　教育訓練

「教育訓練」とは、職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものをいう。

0203　出向

「出向」とは、労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（いわゆる在籍出向）又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して出向先事業所において勤務すること（いわゆる移籍出向）をいう。

0204　所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等

イ　「所定労働時間」とは、「法定労働時間」の範囲内で、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務すべきものとして定められた時間をいう。

ロ　「所定外労働時間」とは、「所定労働時間」を超える労働時間をいう。

（参考）

・「法定労働時間」とは、労働基準法（昭和２２年法律第４９号。以下「労働基準法」という。）第 32 条で定められた、１日 8 時間・１週 40 時間の労働時間をいう。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が 10 人未満の事業場は、特例として１週 44 時間とされており、これに該当する事業所においては、特に断りがない限り、「１週 40 時間」を「１週 44 時間」に読み替える。

・「法定外労働時間」とは、「法定労働時間」を超える労働時間をいう。

ハ　「所定休日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務を要さない日として定められた日をいう。

ニ　「所定労働日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等により労働すべき日とされた日をいう。

１所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の「所定労働時間」の長短にかかわらず一律に１所定労働日とする。また、昼夜三交代制等にみられるように連続する「所定労働時間」が２暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とする。

（参考）

（令和３年３月５日）

・「法定休日」とは、労働基準法第 35 条で定められた、毎週１日（又は４週で４日）の休日をいう。

ホ 以上を踏まえ、本要領において「所定外労働等」とは、所定外労働、法定外労働、所定休日労働、法定休日労働を総称する場合に用いる。

0205　労働日に通常支払われる賃金の額

「労働日に通常支払われる賃金の額」とは、事業所において、0303aの対象労働者（この要領において以下「対象労働者」という。）が出向を開始する日の前日における「0206の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たり賃金の額」に、当該対象労働者の「１日平均所定労働時間」（0607aの判定基礎期間（この要領において以下「判定基礎期間」という。）の「総所定労働時間数」を当該期間の「総所定労働日数」で除して得た数）を乗じて得た額をいう。

なお、当該事業所において 0206 の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、出向を開始する日の前日において労働基準法第３７条第５項及び労働基準法施行規則（昭和２２年厚生省令第２３号）第２１条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次のイからトにより算定した額に「１日平均所定労働時間数」を乗じて得た額を、「労働日に通常支払われる賃金の額」とする。

イ　時間によって定められた賃金

その額

ロ　日によって定められた賃金

その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、１週間における１日平均労働時間数）で除して得た金額

ハ　週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハ及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、１年間における１月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ　月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

イからニに準じて算定した金額

ヘ　出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって算定された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト　イからへの賃金の２以上からなる賃金

その部分についてイからへによってそれぞれ算定した金額の合計額

0206　時間外等割増賃金

「時間外等割増賃金」とは、労働基準法第 37 条に基づいて、「法定外労働時間」に係る労働に対して支払われるべき「時間外割増賃金」（25％以上（大企業については月 60 時間を超える分について 50％以上））、「法定休日」における労働に対して支払われるべき「休日割増賃金」

（35％以上）、及び深夜労働に対して支払われるべき「深夜割増賃金」（25％以上）の総称である。

（令和３年３月５日）

0300　支給要件

0300ａ　支給要件（共通）

0301ａ　支給対象事業主

イ　次の(ｲ)から(ﾆ)のいずれかに該当する事業主であって、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、当該事業所において事業活動の縮小を余儀なくされたものをいう。

(ｲ)　一般事業主

次のいずれにも該当する事業所の事業主

ａ　生産量（額）、販売量（額）又は売上高等事業活動を示す指標（以下「生産指標」という。）の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ１０％以上減少している事業所の事業主（生産量要件）

ｂ　雇用保険被保険者数及び当該事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標（以下「雇用指標」という。）の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ５％を超えかつ６名以上（中小企業事業主の場合は１０％を超えかつ４名以上）増加していない事業所の事業主（雇用量要件）

(ﾛ)　雇用維持等地域事業主

規則第１０２条の３第１項第１号ロに規定する雇用維持等地域（以下「雇用維持等地域」という。）内に所在する事業所の事業主であって、生産指標の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、法第４３条第１項に規定する日雇労働被保険者（以下「日雇労働被保険者」という。）以外の雇用保険被保険者数の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

(ﾊ)　大型倒産等事業主の関連事業主

相当程度、規則第１０２条の３第１項第１号ハ又はニに基づいて厚生労働大臣が指定する事業主（平成 14 年 10 月 1 日付け「大型倒産等事業主及び雇用維持等地域の機動的指定について」別添１に規定する指定基準のうち、指定基準１(1)に基づいて指定された事業主を「大型倒産事業主」、指定基準１(2)に基づいて指定された事業主を「大型生産激減事業主」といい、両者を総称して以下「大型倒産等事業主」という。）から委託を受けて製造、修理その他の行為を業として行う、又は大型倒産等事業主に対して製品又は役務を供給する関連事業主であって、生産指標の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しているものとして、都道府県労働局長が認定した事業主。

この場合において、「相当程度」とは、雇用調整の実施に係る事業所における倒産又はこれに準ずる状況が生じる直前１年間の全取引量に占める当該大型倒産等事業主との取引量が概ね４分の１以上であることをいうこと。

なお、「大型倒産事業主」の関連事業主を「大型倒産関連事業主」、「大型生産激減事業主」の関連事業主を「大型生産激減関連事業主」という。

(ﾆ)　港湾運送事業主

港湾運送事業法（昭和２６年法律第１６１号）第２条第１項第４号に規定する行為（港湾荷役）を行う事業所の事業主であって、本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和５６年法律第７２号）第２条第１号に規定する本州四国連絡橋の供用に伴い当該事業を行う事業所において当該事業に係る事業規模若しくは事

業活動の縮小又は当該事業の廃止を余儀なくされたものであるとして昭和６０年４月８日付け職発第１７８号、能発第８５号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第３（港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定）の規定に基づき「事業規模の縮小等の実施に関する計画」（以下「実施計画」という。）について公共職業安定所長の認定を受けたものであって、生産指標の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、日雇労働被保険者以外の雇用保険被保険者数の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

ロ　次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれかに該当する地域に所在している事業所の事業主であって、0302a の対象期間（この要領において以下「対象期間」という。）の初日が東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う警戒区域（原子力災害対策特別措置法第二十八条第二項の規定により読み替えて適用される災害対策基本法（昭和三十六年法律第二百二十三号）第六十三条第一項の規定による区域をいう。以下同じ。）等の区域設定が変更された日（以下「区域設定変更日」という。）から６か月の間にある事業主については、0301a イ(ｲ)a 中「最近３か月間の月平均値が前年同期と比べ１０％以上減少している事業所の事業主」とあるのは「最近１か月間の月平均値がその直前の１か月若しくは前年同期に比べ５％以上減少している事業所又は東日本大震災以前の直近１年の同期に比べ１０％以上減少している事業所の事業主」と、0301a イ(ｲ) b 中「前年同期」とあるのは「東日本大震災以前の直近１年の同期」に読み替えるものとする。さらに、「なお、この場合、区域設定変更日以降に事業を再開した日以後１か月間の生産指標の見込みを記載することも可能とし、支給申請時に当該期間の生産指標の確定値を記載した震災申請書を再度提出させ、事業活動の縮小を確認した上で支給することとする。」を加えた取り扱とする。ただし、次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれかに該当する地域に所在している事業主であっても、当該地域から移転済み若しくは移転準備をしている事業所であって、既に助成金の支給を受けた事業所又は平成２４年３月３１日まで計画的避難区域（計画的避難指示（事故に関して原子力災害対策特別措置法第二十条第二項の規定により原子力災害対策本部長が市町村長に対して行った避難のための計画的な立ち退きを行うことの指示をいう。）の対象区域。以下同じ。）の設定を受けていた地域に所在し、平成２３年５月１７日付けの原子力災害対策本部の通知に基づき例外的に事業活動の継続が認められていた事業所については、本特例は適用しないこととする。

(ｲ)　平成２４年３月３１日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成２４年４月１日以降に避難指示解除準備区域の設定を受けた地域

(ﾛ)　平成２４年３月３１日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成２４年４月１日以降に居住制限区域（事故に関して原子力災害対策特別措置法第二十条第二項の規定により原子力災害対策本部長が地方公共団体の長に対して行った指示により居住制限区域とされた区域をいう。）の設定を受けた地域

0302ａ　対象期間

イ　次の(ｲ)から(ﾆ)に掲げる支給対象事業主ごとに、それぞれに定める期間をいう。

(ｲ)　一般事業主　初回の 0501 の事前届出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から起算して１年間

(ﾛ)　雇用維持等地域事業主　雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算

（令和３年３月５日）

して１年間

(ﾊ)　大型倒産等事業主の関連事業主　大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して２年間

(ﾆ)　港湾運送事業主　0301a イ(ﾆ)に記載の実施要領の第３（港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定）の規定に基づき実施計画について公共職業安定所長の認定を受けた日から起算して２年間

ロ　一般事業主は、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合、指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間（一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。）の満了の日の翌日から起算して一年を超えていなければならない。

ハ　一般事業主の対象期間の初日は、初回の 0501 の事前届の提出日の翌日以降でなければならない。

0303ａ　対象労働者

助成金を受けようとする事業所における雇用保険の被保険者をいう。ただし、次のイからハまでのいずれかに該当する者を除く。

イ　休業等の日の属する判定基礎期間の初日の前日又は出向を開始する日の前日まで同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が６か月未満である者

ロ　解雇を予告された者、退職願を提出した者又は事業主による退職勧奨に応じた者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）

ハ　日雇労働被保険者

0304ａ　書類の整備等（共通）

雇用調整助成金の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ及びロの書類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ　確認書類(1)（労働組合等との協定に関する書類）

(ｲ)　雇用調整の実施について労働組合等との間で締結した協定書

休業と教育訓練の両方を実施する場合の書類名は「休業等協定書」として一つにまとめてもよい。

a　休業を実施する場合

「休業協定書」（0301bイ(ｲ)(ﾛ)(ﾊ)(ﾁ)に示す事項が盛り込まれていること）

b　教育訓練を実施する場合

「教育訓練協定書」（0301bイ(ｲ)から(ﾁ)に示す事項が盛り込まれていること）

c　出向を実施する場合

「出向協定書」（0301cハに示す事項が盛り込まれていること）

(ﾛ)　労働者代表の確認のための書類

労働組合等との協定書に署名又は記名した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表する者であることを確認するための書類。いずれも、作成年月日が協定の締結前のものであることが必要。

a　労働組合がある場合

組合員数を確認できる「組合員名簿」などの書類

（令和３年３月５日）

b　労働組合がない場合

「労働者代表選任書」、「委任状」などの書類（労働者代表及び労働者により署名又は記名されたもの。ただし「委任状」は、休業等の場合は支給申請書提出時までに提出すればよい。）

ロ　確認書類(2)（事業所の状況に関する書類）

(ｲ)　事業所の概況と中小企業に該当しているか否かの確認のための書類

a 又はbのいずれかの書類

a　事業内容と資本金を確認できる「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「法人税確定申告書」などの書類

b　常時雇用する労働者の人数を確認できる「労働者名簿」、「会社組織図」などの書類

(ﾛ)　生産指標の確認のための書類

最近３か月分及び前年同期３か月分の月ごとの売上高、生産高又は出荷高を確認できる「月次損益計算書」、「総勘定元帳」、「生産月報」などの書類

(ﾊ)　受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類(派遣労働者を受け入れている場合)

最近３か月分及び前年同期３か月分の月ごとのその人数を確認することができる「派遣先管理台帳」

(ﾆ)　所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認のための書類

a　事業所ごとに定められている、所定労働日・所定休日・所定労働時間等や、賃金締切日等の賃金制度の規定を確認できる「就業規則」、「給与規定」、「年間休日カレンダー」などの書類

b　休業等を実施する事業所であって、変形労働時間制、事業場みなし労働時間制又は裁量労働制をとっている場合は、aに加えて、そのことに関する労働組合等との協定書（企画業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議書）又はそれを監督署へ届け出た際の届出書の写し

0300ｂ　支給要件（休業等）

0301ｂ　支給対象となる休業等

助成金の対象となる休業等は、0301ａイの支給対象事業主の事業所で、対象期間内において、対象労働者について実施される休業又は教育訓練であって、かつ、次のイからトに該当するものとする。

イ　労働組合等との休業等協定

休業等の実施に関する次の(ｲ)から(ﾁ)の事項について、あらかじめ、事業主と労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者。以下「労働組合等」という。）との間に、書面による協定（以下「休業等協定」という。また休業に関する協定書面を「休業協定書」、教育訓練に関する協定書面を「教育訓練協定書」、それらの総称を「休業等協定書」という。）がなされ、当該休業等協定に定めるところによって行われるものであること。

(ｲ)　休業・教育訓練の実施予定時期・日数等

休業・教育訓練を実施する予定の時期（始期及び終期）、及びその間の休業・教育訓練別の日数等

(ﾛ)　休業・教育訓練の時間数

休業の場合は原則として一日の休業時間（又はその時間に対応する始業時刻と終業時刻）。教育訓練の場合は一日の訓練時間（又はその時間に対応する訓練開始時刻と終了時刻）。時間数が複数にわたる場合は別紙としてもよい。労働者１人当たりの時間数や、全労働者の延べ時間数の予定がある場合は付記する。

(ﾊ)　休業・教育訓練の対象となる労働者の範囲及び人数

休業・教育訓練の期間内において当該休業・教育訓練を実施する部門、工場等の別、及びそれぞれの部門等において休業・教育訓練の対象となる労働者の人数（確定していればその確定数、未確定であればその概数）

(ﾆ)　教育訓練の主体（教育訓練を実施する場合）

雇用調整を行う事業主自体が行う（外部講師を活用する場合を含む）「事業所内訓練」か、外部訓練機関へ委託して行う「事業所外訓練」かが分かるように記載する。

(ﾎ)　教育訓練の内容（教育訓練を実施する場合）

当該教育訓練（研修）の科目又はカリキュラム、及び学科・実技の別

(ﾍ)　教育訓練の実施施設（教育訓練を実施する場合）

実際に教育訓練を行う訓練施設や会議室等を特定できるように記載する。特に事業所の外にある場合はその名称及び所在地を記載する。

(ﾄ)　教育訓練の指導員（講師）の所属・役職・氏名（教育訓練を実施する場合）

(ﾁ)　休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準

（注：休業手当の額が、労働基準法第２６条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の６割以上であることが必要。また教育訓練中の賃金額を通常の賃金の100％未満とする場合は、労働契約又は就業規則において支給割合等の規定を行うものとする。ただし、休業させた日又は時間に対する休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率（割合）が 10 分の 10 を超えている場合、算定の際には、10 割を用いるものとする

（令和３年３月５日）

。）

ロ　休業等の期間

休業等の実施期間が「対象期間（１年間）」内にあること。

ハ　休業等の規模

判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数(短時間休業については、当該休業の時間数を当該休業の行われた日の所定労働時間数で除して得た数を休業の日数とし、半日の教育訓練については、０．５日として算定するものとする。）が、当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に１５分の１（中小企業事業主にあつては、２０分の１）を乗じて得た日数以上となるものであること。（休業等規模要件）

ニ　休業等の時間

(ｲ)　休業等は、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。

(ﾛ)　短時間休業にあっては、当該事業所における対象労働者全員について一時間以上、一斉に行われるものであること。

(ﾊ)　教育訓練にあっては、その実施形態ごとに、次のａ又はｂのいずれかに該当するものであること。

ａ　事業主が自ら実施主体として実施するものであり、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して、受講する対象労働者（以下「受講者」という。）の所定労働時間の全一日又は半日（所定労働時間の全一日より短く、３時間以上であるものをいう。以下同じ。）行われるものであって、かつ、その受講日において受講者を業務に就かせないものであること（以下「事業所内訓練」という）。

ｂ　上記 ａ 以外の教育訓練であり、受講者の所定労働時間の全一日又は半日行われるものであって、その受講日において受講者を業務に就かせないものであること（以下「事業所外訓練」という。）。

ホ　休業手当の額

休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第２６条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の６割以上であること。

ヘ　在籍出向者の休業等

出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者の休業等にあっては、当該出向について出向に係る雇用調整助成金（以下「雇用調整助成金（出向）」という。）を受給している者以外の者について、0301ａイ(ｲ)の支給対象事業主と同様の要件を満たしている出向先事業主の事業所において行われたものであること。

ト　教育訓練の判断基準

教育訓練にあっては、次の(ｲ)から(ｶ)のいずれにも該当しないものであること。

(ｲ)　職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの。
（例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅　等）

(ﾛ)　職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの。
（例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修　等）

(ﾊ)　趣味・教養を身につけることを目的とするもの。
（例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室　等）

(ﾆ)　実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの。

（令和３年３月５日）

（例：講演会、研究発表会、学会　等）

(ﾎ)　通常の事業活動として遂行されることが適当なもの。

（例：自社の商品知識研修、ＱＣサークル　等）

(ﾍ)　就業規則その他の文書又は当該事業所の経営慣行等に基づいて通常行われるもの。

（例：入社時研修、新任管理職研修、ＯＪＴ等）

(ﾄ)　通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るもの（ニの(ﾊ)の訓練の場合のみ。）。

(ﾁ)　法令で義務づけられているもの。

（例：労働安全衛生法関係の教育）

(ﾘ)　職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号）第２８条第２項に規定する職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われないもの。

(ﾇ)　指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む。）を行うもの。

(ﾙ)　転職や再就職の準備を目的とするもの。

(ﾇ)　過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。

(ﾜ)　海外で実施するもの。

(ｶ)　出入国管理及び難民認定法（昭和２６年政令第３１９号）第１の２の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの。

チ　労働組合等による休業等の実施状況の確認

労働組合等によって休業等の実施状況について確認を受けること。

0302ｂ　書類の整備等（休業等）

雇用調整助成金（休業等）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイからニの書類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して労働局等から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ　確認書類(3)（教育訓練の内容に関する書類）

(ｲ)　通常の教育訓練の確認のための書類

通常実施している教育訓練の内容を確認できる「就業規則」などの書類

(ﾛ)　雇用調整としての教育訓練の確認のための書類

雇用調整の方法として行う教育訓練の内容を確認できる書類。ただし、２回目以降の届出の場合は、前回の計画届（写）に代えることができる。

a　事業所内訓練の場合

(a) 教育訓練の計画内容（対象者、科目、講師、カリキュラム及び期間等）を確認できる書類

(b) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われることを確認できる書類

(c) 必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類

b　事業所外訓練の場合

(a) 実施主体、対象者、科目、カリキュラム及び期間を確認できる書類

（令和３年３月５日）

(b) 受講料の支払いを証明する書類（受講料が支払われない場合は除きます。）

ロ　確認書類(4)（労働保険料に関する書類）

(ｲ)　雇用保険料の算定の基礎となった賃金総額の確認のための書類

a　通常の場合

「労働保険確定保険料申告書」

b　労働保険関係業務を労働保険事務組合に委託している場合

「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」（組様式第4号）

ハ　確認書類(5)（労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類）

(ｲ)　労働日・休日及び休業・教育訓練の実績の確認のための書類

a　各対象労働者の労働日・休日及び休業・教育訓練の実績が、明確に区分され、日ごと又は時間ごとに確認できる「出勤簿」、「タイムカード」などの書類

b　シフト制、交替制又は変形労働時間制をとっている場合は、aに加えて、各労働者ごとの具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した「勤務カレンダー」、「シフト表」などの書類

(ﾛ)　休業手当・賃金及び労働時間の確認のための書類

休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金、休業・教育訓練が行われていなかった時の所定外労働等の時間数とその時間に対応した賃金（時間外等割増賃金を含む）の実績が確認できる、次の要件を満たす「賃金台帳」などの書類（判定基礎期間を含め前４か月分(賃金や手当の支払い方法が協定に定める方法と相違ないと確認できる場合は１か月分)）

・休業日に支払われた休業手当又は教育訓練受講日に支払われた賃金と、通常の労働日（時間）に支払われた賃金・手当等とが明確に区分されて表示されていること。ただし、休業日に支払われた休業手当等と、通常の労働日に支払われた賃金等が同額である場合は区分不要。

・対象労働者の所定外労働等（所定外労働及び休日労働）の時間数が表示されていること

・対象労働者の所定外労働等の時間数に係る賃金（時間外等割増賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金））の額が表示されていること

ニ　確認書類(6)（教育訓練の受講実績に関する書類）

(ｲ)　各受講者の受講を証明する書類

受講者本人が回答した「受講者アンケート」や受講者本人が作成した「受講者レポート」などの書類（「出勤簿」はこれに該当しない）

(ﾛ)　雇用調整助成金支給申請合意書（様式第13号）

訓練を支給対象事業主以外の者が実施する場合で、訓練実施者が不正受給に関与した場合の連帯債務等を記した合意文書

（令和３年３月５日）

0300ｃ　支給要件（出向）

0301ｃ　支給対象となる出向

助成金の対象となる出向は、0301ａイの支給対象事業主が、その事業所における対象労働者について対象期間に行う、次のイからチのいずれにも該当する出向とする。

イ　他の事業主の事業所（雇用保険の適用事業所に限る。）に出向させ、かつ、当該出向先事業所において就労することとなるものであること。

ロ　出向の目的等

(ｲ)　実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと。

(ﾛ)　出向に係る労働者（以下「出向労働者」という。）を交換しあうこととなるものではないこと。

ハ　労働組合等との出向協定

次の(ｲ)から(ﾆ)に掲げる事項について、あらかじめ、出向元事業所の事業主（以下「出向元事業主」という。）と労働組合等との間に書面による協定（以下「出向協定」という。また当該書面を「出向協定書」という。）がなされ、当該出向協定に定めるところによって行われるものであること。

(ｲ)　出向先の事業所の名称、所在地、事業の種類及び事業主の氏名（法人の場合は代表者の氏名）

(ﾛ)　出向実施予定時期・期間

出向を実施する予定の時期（始期及び終期）とその期間（年月数）について定める。

出向労働者が複数おり時期・期間のパターンが複数ある場合や、協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定であるなどの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅及びその範囲内での各出向労働者の予定期間（１年以内に限る）を定めることも可能。

(ﾊ)　出向期間中及び出向終了後の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中、休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれであるかを定める。

b　出向期間中の賃金

出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比べた水準、賃金の支払者等、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に係る事項を定める。

なお、出向元事業主と出向先事業主の間における賃金の負担・補助については、ホ(ﾆ)の４類型のいずれかに該当する必要があるが、出向労働者に直接関係がないため「出向協定書」に定めることは任意である。

c　出向期間中のその他の労働条件

d　出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。なお労災保険は原則として出向先事業所で適用される。

（令和３年３月５日）

e　出向終了後の処遇

出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。

(ﾆ)　出向労働者の範囲及び人数

出向労働者の範囲については、出向元事業所の労働者のうち出向労働者となりうる者の所属する部署・部門又は役職等を定める。また出向労働者の人数については、出向労働者が確定していればその確定数、未確定であればその概数を定める。

ニ　本人同意

各出向労働者本人が、出向することについて同意していること。

ホ　出向先との出向契約

次の(ｲ)から(ﾆ)に掲げる事項について、出向元事業主と出向先事業所の事業主（以下「出向先事業主」という。）との間であらかじめ締結された文書による契約（以下「出向契約」という。また当該文書を「出向契約書」という。）に定めるところにより実施されるものであること。

(ｲ)　出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地

(ﾛ)　出向労働者ごとの出向実施時期・期間

出向を実施する時期（開始日及び末日）とその期間（年月数）について、出向労働者ごとに定める。

(ﾊ)　出向中の処遇

a　出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれかであるかを明確化する。

b　出向期間中の賃金

賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項

c　出向期間中のその他の労働条件

d　出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。

(ﾆ)　出向元事業主及び出向先事業主の間の賃金の負担・補助

出向期間中の出向労働者の賃金については、下記チを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間で負担する必要があるが、当該負担の考え方、負担額の算定方法等について規定する。さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払いの方法・時期等について規定する。

なお、両事業主間の賃金の負担・補助は、次の４つの類型のいずれかに該当している必要がある。

a　出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【Ａ型】

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【Ｂ型】

b　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【C型】

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【D型】

ヘ　出向先事業主

(ｲ)　雇用保険適用事業主であること。

(ﾛ)　以下のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、雇用調整助成金（出向）の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われるものではないこと。

a　他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

b　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　出向先事業主が、出向労働者の出向開始日の前の日から起算して６か月前の日から１年を経過した日（支給対象事業主が対象労働者を 0402ｂイ(ｲ)から(ﾆ)に掲げるいずれかの理由により当該出向開始日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの間において、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職（雇用保険制度における喪失原因コード３に該当）させた事業主以外であること。

ト　出向の期間

(ｲ)　出向の実施期間が、対象期間（１年間）内にあること。

(ﾛ)　出向先事業所における出向期間が、ホの出向契約に基づき、３か月以上１年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。

(ﾊ)　出向元事業主が、その雇用保険の被保険者を出向させた場合（雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金が支給される場合に限る。）において、当該出向の終了後に当該被保険者を再度出向させるものではないこと。

ただし、当該再度の出向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して６か月を経過した日以後の日である場合には、この限りでない。

チ　出向中の賃金

(ｲ) 出向元事業主が、出向労働者の賃金の一部（全部を除く。）を負担していること。

具体的には、出向元事業主が、ホの出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか（全額補助を除く。以下同じ。）、又は出向労働者に対して直接賃金を支払うこと（出向先事業主が、出向労働者の賃金の一部について出向元事業主に対して補助を行うか、又は出向労働者に対して賃金の一部を支払う場合に限る。）。

(ﾛ) 出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。

リ　労働組合等による出向の実施状況の確認

労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。

（令和３年３月５日）

0302ｃ　書類の整備等（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ又はロの書類のうち出向元事業所に係るものについて整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。また出向先事業所に係るものについては出向先事業主に協力を求め、支給のための手続きに当たって必要となるものを管轄労働局へ提出する。

イ　確認書類(7)（出向契約に関する書類）

(ｲ)　出向の実施について出向先事業主との間で締結した出向契約書

「出向契約書」（0301cホに示す事項が盛り込まれていること）

(ﾛ)　出向労働者が出向に同意していることの確認のための書類

各出向労働者本人が出向することについて同意している旨を確認できる、様式任意の本人署名又は記名の「同意書」

(ﾊ)　出向先事業所の確認のための書類

出向先事業主の概況や、出向元事業主のとの間で資本的・経済的・組織的に独立していることが確認できる、出向先事業主の「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「定款」、「株主名簿」などの書類

ロ　確認書類(8)（出向の実績に関する書類）

(ｲ)　出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係及び雇用保険被保険者資格の確認のための書類

出向の形態と雇用関係に応じたaとbの両方の書類

a　出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していること、出向先での勤務状況、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係が確認できる、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」などの書類

b　雇用保険被保険者資格が確認できる書類

(a) 雇用保険の被保険者資格が出向先事業所に移る形態の出向の場合

出向先事業所の「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」

(b) 雇用保険の被保険者資格が出向元事業所に残る形態の出向の場合

出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「賃金台帳」などの書類

(ﾛ)　出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類

出向労働者の賃金の支払い方法に応じたaとbの両方の書類

a　出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることが確認できる書類

(a) 出向労働者の賃金を出向元事業主が支払っている場合（Ｂ型・Ｃ型・Ｄ型）

出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(b) 出向労働者の賃金を出向先事業主が支払っている場合（Ａ型・Ｂ型・Ｄ型）

出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 出向労働者の賃金について出向元事業主と出向先事業主の間で補助している場合（Ａ型・Ｂ型・Ｃ型）

「賃金補助額を証明する書類」（その額が証明されるものであれば書類の種類・名称・様式は問わない。出向元事業主・出向先事業主のいずれが作成したものでもよい

。ただし月ごとの額が確認できるもの）

b　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することを確認できる書類

(a)から(d)のすべての書類

(a) 各出向労働者に係る、出向開始日前１週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所の「就業規則」などの書類

(b) 各出向労働者に係る、出向開始日前日現在の労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 各出向労働者に係る、出向末日以前１週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向事業所又は出向先事業所の「就業規則」などの書類

(d) 各出向労働者に係る、0701 ロの「支給対象期」末日現在の労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所又は出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

0400　支給額

0400ａ　支給額（休業等）

0401ａ　支給額（休業等）

休業等に係る助成金の支給額は、判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の２分の１（中小企業事業主にあっては、３分の２）の額（その額を当該対象となる休業等の日数で除して得た額が法第１６条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額）と訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は０．５日として算定する。）に１，２００円を乗じて得た額）との合計額とする。

0402ａ　支給額の算定方法

イ　支給額

判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額は、ロに定める平均賃金額（１人１日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率（職種等により率が異なる場合は原則として加重平均による）を乗じて得た額を基準賃金額とし、これに助成率及び休業等延日数を乗じることにより得た額を支給額とする。なお、休業等協定における休業手当等の算定方法が、所定労働日数ではなく所定労働日数より大きな任意の日数や暦日数に基づいている場合、ロからニまでの「所定労働日数」を「暦日数」と読み替えて算定することとする。

ロ　平均賃金額

平均賃金額（１人１日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（４月１日から翌年３月３１日までをいう。以下同じ。）の前の年度（以下「前年度」という。）に雇用していた全ての被保険者（年度の中途に雇用保険に係る保険関係が成立し、又は消滅したものについては、その年度において、当該保険関係が成立していた期間に雇用していた全ての被保険者。以下同じ。）に係る賃金総額を前年度における１か月平均被保険者数で除して得た額を年間所定労働日数で除して１日分としたものである。

前年度に雇用していた全ての被保険者に係る賃金総額は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和４４年法律第８４号）第１０条第２項第１号に規定する一般保険料に係る同法第１９条第６項に規定する確定保険料の額（同法第１１条の２に規定する雇用保険率に応ずる部分の額に係るものに限る。）の算定に際し用いる同法第１１条の賃金総額であって、休業等の実施に係る事業所の前年度に係る確定保険料申告書（労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和４７年労働省令第８号）第３３条第２項に規定する確定保険料申告書をいう。）の保険料算定基礎額（同令第１１条第２号に規定する保険料算定基礎額をいい、雇用保険法適用者分に限る。以下同じ。）をいう。また、前年度に雇用していた全ての被保険者の当該年度における１か月平均被保険者数とは、対象労働者の雇入れに係る事業所の前年度における各月の月末被保険者数を平均したものをいう。年間所定労働日数は、助成金の申請に係る事業所における年間の所定労働日数であり、部署や雇用形態等ごとに異なる場合は、部署や雇用形態等ごとの年度末の人数に応じて加重平均して求める。

（令和３年３月５日）

なお、平均賃金額の算定に当たって、前年度に雇用していた全ての被保険者に係る賃金総額が確定していない場合は、前々年度に係る賃金総額、これに係る１か月平均被保険者数及び年間所定労働日数に基づき平均賃金額の算定を行うこととし、助成金の支給後当該前年度に係る賃金総額が確定した場合又は当該賃金総額若しくは１か月平均被保険者数が変更となった場合（前々年度の平均賃金額の算定に係る事実関係の修正に伴う場合を除く。）であっても、助成金の支給額の変更は行わない。

ハ　支給額の算定方法の特例

前年度において雇用保険に係る保険関係が成立していなかった場合その他のロの算定方法によらないことについてやむを得ないと認められる理由があるときは、次に定める平均賃金額（１人１日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額を基準賃金額とし、これに助成率及び休業等延日数を乗じることにより得た額を支給額とする。

平均賃金額（１人１日分）は、特例算定基準期間（0301ａイ(ｲ)a に定める生産指標の確認の際に用いる「最近３か月間」の直前３か月間をいう。）に雇用していた全ての被保険者に対して、特例算定基準期間に支払った雇用保険料の算定の基礎となる賃金総額を特例算定基準期間における１か月平均被保険者数及び特例算定基準期間における所定労働日数で除して１日分としたものとする。

ニ　雇用保険暫定任意適用事業の事業主に係る支給額の算定方法の特例

雇用保険暫定任意適用事業の事業主が任意加入の認可を受け、新たに支給対象事業主となった場合において、ロの算定方法によりがたい場合に限り、特例算定基準期間に雇用していた全ての者に対して支払った賃金総額を特例算定基準期間における１か月平均雇用者数及び特例算定基準期間における所定労働日数で除することにより、平均賃金額（１人１日分）を算定することとする。

ホ　直前の１年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱い

対象期間の所定労働日数が、合理的な理由なくその直前の１年間よりも増加している場合については、当該増加日数分に当該事業所の年間平均被保険者数を乗じて１２で除した数（端数切捨て）を、当該事業所の判定基礎期間ごとに休業等延日数から差し引くこととする。

ヘ　残業相殺

休業等を実施した事業所において、当該休業等を実施した対象労働者が、当該休業等を実施した判定基礎期間内において所定外労働等を行っていた場合は、当該期間中に係る対象労働者の所定外労働等の総時間数を当該事業所の代表的な所定労働時間で除して得た値を、休業等延べ日数から差し引くこととする。

0403ａ　支給限度日数

イ　休業等に係る助成金は、各事業所ごとに、それぞれの対象期間内において、助成金の支給の対象となった判定基礎期間における助成金の対象となる休業等の延日数を当該事業所の当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た日数の累積日数が１００日に達するまで支給するものとする。ただし、0301ａイ(ｲ)の一般事業主であって、過去に助成金の支給を受けたことがある事業主（現に支給を受けようとする当該助成金

に係る対象期間の初日から起算して過去３年以内に対象期間が開始され、その支給日数が本文の規定に基づき算定された助成金（以下「基準助成金」という。）の支給の対象となる休業等を実施した事業主をいう。）については、その現に受けようとする助成金の支給日数の上限は、本文の規定にかかわらず、１５０日から、基準助成金の対象期間の初日以降の支給日数の合計を減じた日数（１００日を超える場合にあっては、１００日）に達するまでとするものとする。

（令和３年３月５日）

0400ｂ　支給額（出向）

0401ｂ　支給額（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給額は、次のイの額とロの額のいずれか低い額に、２分の１（中小企業事業主にあっては３分の２）を乗じて求めた額とする。ただしその額がハによって求めた額を超える場合は、ハの額とする。

イ　出向労働者の賃金に対して出向元事業主が負担した額

出向元事業主と出向先事業主の間の賃金の負担・補助の関係（0301c ホ(ﾆ)）に応じて、Ａ型の場合は(ｲ)、Ｃ型又はＤ型の場合は(ﾛ)、Ｂ型の場合は(ｲ)と（ロ）の合計

(ｲ)　0301ｃにより出向元事業主が出向先事業主に対して補助した額（0807b ロ(ｲ)の(a)の額）のうち、0701 ロの支給対象期に係る出向労働者の出向先事業所における出向期間について当該出向労働者の賃金に補填された額（0807b ロ(ﾛ)の(b)の額）

(ﾛ)　0301ｃにより出向元事業主が 0701 ロの支給対象期における出向労働者の賃金として支払った額（0807b ハ(ｲ)の(c)の額）（賃金の一部について出向先事業主が出向元事業主に対して補助する場合には、その額（0807b ハ(ﾛ)の(d)の額）を控除した額（0807b ハ(ﾛ)の(e)の額））

ロ　出向前の通常賃金の２分の１の額

次の算式で求める。

$$\left[\left(\begin{array}{l}\text{当該出向労働者の出向開始日の前日における時間外等}\\ \text{割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額}\end{array}\right)\right.$$

$$\times \frac{\text{（当該出向開始日前１週間の総所定労働時間数）}}{\text{（当該出向開始日前１週間の総所定労働日数）}} \times \frac{３３０\text{日}}{３６５\text{日}}$$

$$\left.\times\text{（支給対象期の日数）}\right] \times \quad １／２$$

ハ　（雇用保険の基本手当の日額の最高額）× $\dfrac{３３０\text{日}}{３６５\text{日}}$ ×（支給対象期の日数）

0402ｂ　支給額算定上の留意事項

イ　自己都合退職等の取り扱い

雇用調整助成金（出向）は、次の(ｲ)から(ﾆ)のいずれかの理由により当該出向開始日から起算して３か月が経過する前に出向先事業所に出向しなくなった場合には、当該出向しなくなった日の前日までの期間について支給する。

(ｲ)　出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合

(ﾛ)　出向労働者が自己の都合により退職した場合

(ﾊ)　出向労働者が死亡した場合

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったため解雇又は出向の解消を行った場合

この場合における 0401b の規定の適用については、「支給対象期」とあるのは「支給対象期の初日から出向しなくなった日の前日までの間」とする。

（令和３年３月５日）

ロ　１年を超えて出向を継続した場合の取り扱い

0701 ロの支給対象期のうち第１期について雇用調整助成金（出向）の支給を受けた後、0301ｃハ(ﾛ)に反し、１年を超えて出向を継続した場合には、0701 ロの支給対象期のうち第２期については、雇用調整助成金（出向）は支給しない。

（令和３年３月５日）

0500　計画届の提出

0501　計画届の提出

イ　0301ａイの支給対象事業主であって助成金の受給を希望するものは、「雇用調整助成金休業等実施計画（変更）届」（様式第１号（１）（教育訓練を行う場合にあっては、様式第１号（３）を含む。）。以下「休業等実施計画届」という。）又は「雇用調整助成金出向実施計画（変更）届」（様式第２号（１）。以下「出向実施計画届」という。）（なお、「休業等実施計画届」と「出向実施計画届」を「計画届」と総称する。）を作成し、必要な書類を添付した上で、あらかじめ事業所の所在地を管轄する管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ　「休業等実施計画届」の提出

休業等に係る助成金を受けようとする事業主は、当該事業主の選択により、一の支給対象期間（判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間）ごとに、助成金の対象となる休業等の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日まで）に、「休業等実施計画届」に下記ニの(ｲ)から(ﾍ)の書類を添付して届け出なければならない。

ハ　「出向実施計画届」の提出

本助成金（出向）を受けようとする事業主は、0701 ロの支給対象期ごとに、当該支給対象期の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日まで）に、「出向実施計画届」に下記ニの(ｲ)(ﾛ)(ﾆ)(ﾎ)(ﾄ)の書類を添付して届け出なければならない。

ニ　計画届の添付書類

計画届に添付すべき書類は以下のとおりである。

(ｲ)　「事業活動の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第１号（２）及び様式第２号（２）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

ただし、大型倒産等事業主の関連事業主及び港湾運送事業主については、初回に「事業活動の状況に関する申出書」を提出してから１年以上を経過して最初の計画届の提出時にも提出しなければならない。

また、出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者が休業等する場合については、出向先事業所の「事業活動の状況に関する申出書」も併せて提出しなければならない。

(ﾛ)　「雇用指標の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」（様式第１号（４）及び様式２号（３）。以下「雇用指標の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

(ﾊ)「休業・教育訓練計画一覧表」（様式第１号（３））（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」や「変更届」の提出時において提出する。休業と教育訓練の両方を実施する場合において、休業に係る計画の分についても教育訓練の分と合わせて任意で提出

することができる。

(ニ) 0304a イに示す労働組合等との協定に関する確認書類

協定書の有効期間内で２回目以降の「計画届」の提出時には添付する必要がない。有効期限が失効した場合は、改めて締結したものを提出する。

(ホ) 0304a ロに示す事業所の状況に関する確認書類

初回の「計画届」の提出時のみでよい。

(ヘ) 0302b イに示す教育訓練の内容に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」の提出時において必要である。

(ト) 0302c イに示す出向契約に関する確認書類（出向を行う場合）

初回の「計画届」の提出時のみでよい。ただし、内容に変更があった場合は提出する。

これらの書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあるので、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

0502　計画届の受理

イ　管轄労働局長は、「計画届」が届け出られたときは、「計画届」に記載漏れがないか、次の(イ)から(ハ)に掲げる資料その他必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認するとともに、0601 a から 0602 b（0601 a から 0609 a は初回のみ）に掲げる事項に特に留意してこれを審査した上、受理するものとする。審査において、不備が発見された場合には、その補正を指導し、補正がなされたことを確認してから受理すること。

(イ)　生産指標及び雇用指標の数値を実証する資料

(ロ)　大型倒産等事業主の関連事業主である場合はその確認に必要な資料

(ハ) 第１共通要領の 0401 又は本要領 0501 ロ及びハに規定する災害時の取り扱いを希望する場合は当該手続きに要する書面

ロ　助成金の目的が失業の予防にある旨を事業主に指導すること。

ハ　助成金の支給の対象となるのは、0301 b 又は 0301 c に該当する休業等又は出向であって、当該「計画届」により届け出られた範囲内で実施されるものとなる旨を事業主に確認すること。

ニ　「計画届」に記された雇用調整の内容に応じて、「賃金台帳」に休業等について支払われる賃金等の額を基本賃金その他扶養手当等と区分して記載すること、対象労働者についての休業等又は出向の実施状況及び手当の支払状況又は賃金の負担割合を明らかにする書類を整備し、第１共通要領の 0402 のホに基づき５年間保存すること等について指導すること。

また、助成金に係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法にのっとって個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

ホ　「計画届」の記載内容に変更を生じたときは、遅滞なく 0503 により届け出るよう指導すること。

ヘ　届け出られた「計画届」については管轄労働局職業安定部職業安定主務課が保存すること。

また、「出向実施計画届」については、１部を出向先事業所を管轄する都道府県労働局に送付すること。

0503　計画届の変更・取下げ

イ　事業主は、「休業等実施計画届」のうち②欄から④欄に掲げる事項（③欄の（１）から（３）

の事項が計画の範囲内で減少する場合を除く。）及び様式第１号（３）に変更を生じたときは、遅滞なく、「休業等実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ　事業主は、「出向実施計画届」のうち②欄及び③欄に掲げる事項に変更（出向先事業所の名称及び他の事業主からの出向労働者の雇入れの状況以外の事項にあっては、②欄の（３）及び③欄の（１）の変更又は（５）が計画の範囲内で減少する場合を除く。）を生じたときは、遅滞なく、「出向実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ハ　事業主は、事前届出を取り下げるときは、やむを得ないと認められる場合を除き、第１回目の 0701 の「支給申請書」を提出する前までに、「計画届」により管轄労働局長にその旨を届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

（令和３年３月５日）

0600　計画届の確認

0600ａ　計画届の確認方法（初回）

0601ａ　経済上の理由の確認

イ　0301ａイの「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む。）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいい、次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小は、助成金の支給対象とはならない。（0301a イ関係）

(ｲ)　例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）

例：夏物、冬物等季節的な商品を取り扱っていることにより事業活動の減少を余儀なくされる場合

例：降雪地において冬季間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合

例：例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合

(ﾛ)　事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む。）

例：機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合

例：火事、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合

(ﾊ)　法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分により事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（事業主が自主的に行っている場合を含む。）

例：営業規制、安全規制、競争規制等の法令違反（その疑いを含む。）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

例：不法占拠、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む。）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

ロ　事業活動の縮小が「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」によるものであるか否かの判定は、「事業活動の状況に関する申出書」及び事情聴取等により行うこと。

ハ　次に掲げる例のような場合を含め前項によっても判定が困難な場合は、事業主の疎明によりイ(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由によるものではないことを確認すれば、経済上の理由によるものとして取り扱うこととして差し支えないこと。

例：企業恐喝、いたずら、風評被害による場合

例：贈収賄、横領等又はこれらの疑いにより社会的信用を失ったことによる場合

0602ａ　支給対象事業主であることの確認

イ　一般事業主の確認(0301a イ(ｲ)関係)

生産指標及び雇用指標の変動が、0301ａイ(ｲ)に規定する一般事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」「雇用指標の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601ａロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

（令和３年３月５日）

ロ　雇用維持等地域事業主の確認（0301a イ(ﾛ)関係）

事業所の所在地が 0301ａイ(ﾛ)の雇用維持等地域内にあること及び当該雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が定める期間内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301ａイ(ﾛ)に規定する支給対象事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601ａロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ただし、当該雇用維持等地域の指定理由が事故又は災害によるものとして別途通知する場合には、0601ａイ(ﾛ)の規定にかかわらず、当該事故又は災害を原因とする事業活動の縮小も支給対象とするものとする。

ハ　大型倒産等事業主の関連事業主の確認（0301a イ(ﾊ)関係）

0301ａイ(ﾊ)に規定する大型倒産等事業主との取引量が 0301ａイ(ﾊ)に規定する「相当程度」の要件を満たしていることを「大型倒産等事業主の関連事業主認定申請書」（様式第３号）及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、当該大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が定めた日から起算して２年以内にあることを確認すること。

要件に該当することを確認した場合は、「大型倒産等事業主の関連事業主認定通知書」（様式第４号）により通知することとし、この認定の有効期間は１年間とする。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301ａイ(ﾊ)に規定する大型倒産等事業主の関連事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601ａロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ニ　港湾運送事業主の確認（0301a イ(ﾆ)関係）

公共職業安定所長の認定を受けた実施計画により確認するとともに、当該実施計画の認定を受けた日から起算して２年以内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301ａイ(ﾆ)に規定する港湾運送事業主の要件を満たしていることを事業活動の状況に関する申出書及びこれを実証する添付書類により確認すること。

0603ａ　生産指標の確認

事業主が生産指標として届け出てきた数値が指標として適当であるか否かは、この要件の目的が生産指標の減少をもって（事業活動の縮小を余儀なくされ）雇用調整を実施せざるを得ないことを推定するものであることから雇用量の変動との相関がより高い指標であるか否か、かつ、多種多様な事業活動を一元的に示す指標として適切であるか否かをもって判断すること。

したがって、生産物品の生産量、販売物品の販売量又は売上高を用いることを原則とする。

しかし、生産量、販売量又は売上高によることが不適切又は困難であると認められる場合には、それぞれの事情に応じて最適と認められる指標を用いても差し支えない。（0301a イ(ｲ)a 関係）

0604ａ　雇用指標の確認

0301ａイ(ｲ)ｂの雇用指標については、事業所に対し「雇用指標の状況に関する申出書」の提出を求め、当該様式のＡ欄及びＢ欄により同項の要件を満たすか否かの確認を行う。

また、0301ａイ(ｲ)から(ﾆ)の雇用保険被保険者数については、日雇労働被保険者を除く数と

し、ハローワークシステムにより確認すること。(0301a イ(ｲ)b 関係)

0605ａ　中小企業事業主であることの確認

イ　「計画届」の①(1)(2)欄により第１共通要領の 0202 に規定する中小企業事業主であるか否かを確認すること。この場合において、原則として、常用雇用する労働者の数により確認することとし、それのみでは中小企業事業主であると見なせず、事業主が、なお対象期間の初日を含む判定基礎期間における資本の額又は出資の総額では中小起業事業主に該当すると申し立てた場合に限り、別途、その額を確認できる書類及び常用雇用する労働者の数に関する資料、事業内容等を示すパンフレット等の提出を求めること。

ロ　常時雇用する労働者の数は、次の(ｲ)及び(ﾛ)により確認すること。

(ｲ)　「計画届」に記載されている「常用雇用する労働者の数」（以下「常用労働者数」という。）が第１共通要領の 0202 に定める数（例えば、製造業にあっては、３００人）を超えているときは、確認行為は要しないこと。

(ﾛ)　常用労働者数が第１共通要領の 0202 に定める数以下である場合には、事業主から企業全体の被保険者数を申告させ、次のａ及びｂにより処理すること。ただし、常用労働者数が第１共通要領の 0202 に定める数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、この限りでない。

ａ　被保険者数について第１共通要領の 0202 に定める数を下回ることが確認される場合には、常用労働者数についての確認行為は要しないこと。この場合において、被保険者数についての確認は、「雇用保険適用事業所台帳」「雇用保険被保険者台帳」（他の公共職業安定所の管轄に係る部分については、「被保険者資格得喪の確認通知書」等の提示を求める。）等により行うこと。

ｂ　被保険者数が第１共通要領の 0202 に定める数を超えるときは、被保険者数と常用労働者数との差について事業主に疎明を求め、その疎明された限度において、当該被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引いた人数により常用労働者数を判定すること。

0606ａ　対象期間の確認

一般事業主は、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該事業主が指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間（一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。）の満了の日の翌日から起算して一年を超えていることを確認すること。（クーリング期間要件）(0302a 関係)

0607ａ　判定基礎期間の確認（休業等）

イ　判定基礎期間とは、暦月（賃金締切日として毎月一定の期日が定められている場合は、賃金締切期間（１暦月内に賃金締切日として２以上の期日が定められているときは、その最後の期日の翌日から１か月間））をいう。

ロ　イにかかわらず、次の(ｲ)及び(ﾛ)に掲げる場合は、それぞれに定める期間を判定基礎期間とすることができる。

(ｲ)　対象期間の初日が判定基礎期間の中途にある場合　当該判定基礎期間内の対象期間の初日以後の期間とこの期間後１か月間とを通算した期間

(ﾛ)　対象期間の末日が判定基礎期間の中途にある場合　当該判定基礎期間内の対象期間の

末日以前の期間とこの期間前１か月間とを通算した期間

ハ　「休業等実施計画届」の①（３）欄に記載された期間及び次の(ｲ)及び(ﾛ)の取り扱いにより判定基礎期間を確認し、「休業等実施計画届」の右肩の該当欄に記載すること。

(ｲ)　当該事業所の全ての対象労働者について同一の賃金締切日が定められている場合に限らず、当該事業所の対象労働者の過半数について同一の賃金締切日が定められている場合には、当該賃金締切日に係る賃金締切期間を当該事業所に係る全対象労働者についての判定基礎期間とすることとして取り扱い、これ以外の場合は当該事業所に係る全対象労働者について暦月を判定基礎期間とすること。

(ﾛ)　基本賃金の賃金締切日と時間外等割増賃金等の手当の賃金締切日とが異なるような場合は、休業手当の支払いについての賃金締切日によることとして取り扱うこと。この場合において、休業手当の支払いについての賃金締切日が明確でないときは、時間外等割増賃金等、労働日の勤務状況によって変化する賃金（手当）に係る賃金締切日によること。ただし、「休業等実施計画届」に記された雇用調整の内容において休業の実施より教育訓練の実施の方が多い場合には、教育訓練に係る賃金（手当）に係る賃金締切日によることとして取り扱うこと。

0608ａ　労働組合等の確認

イ　労働組合等の代表性の確認(0301b イ、0301c ハ関係)

(ｲ)　休業等協定又は出向協定を締結した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表するものであることを、次のａからｃのいずれかの方法により確認する。

ａ　労働組合がある場合は、「組合員名簿」等の組合員数を証明する書類

ｂ　労働組合がない場合は、「労働者代表選任書」「委任状」等の書類

ｃ　労働者の過半数に満たない労働組合がある場合等については、ａ及びｂの方法を併用することにより確認することとして差し支えない。

(ﾛ)　前項に定める書類については、特に期限の定めのない限り、一の対象期間内において有効である。したがって、労働者の退職等により、当該事業所における労働者の過半数を代表するという要件を満たさなくなった場合であっても、当該対象期間内において、書類を再提出させる必要はない。

(ﾊ)　協定が締結された場合は、特に対象者の範囲の定めのない限り、当該事業所における全ての対象労働者に対して、その効力が及ぶ。したがって、当該協定に反対する過半数に満たない労働組合等があっても、当該協定の対象となり得る。当該事例が生じた場合には、事業主に対して、当該労働組合等の労働者を休業等又は出向の対象とする場合は、当該労働組合等と交渉し理解を得た上で行うよう指導する。

(ﾆ)　(ｲ)b に定める労働者の「委任状」については、当該事業所における労働者の過半数の「委任状」をもって足りる。さらに、「労働者代表選任書」及び「委任状」等については初回計画届提出時に併せて提出する必要がある。

なお、平成２５年５月１６日以降当分の間、休業等に係る労働者の「委任状」については、「支給申請書（休業等）」の提出時までに提出することとして差し支えない。ただし、事業主に対して、当該期日までに提出しなかった場合は、助成金の支給対象とならない旨を説明する。

ロ　協定書の記載事項の確認(0301b イ、0301c ハ関係)

（令和３年３月５日）

(ｲ) 「休業等協定書」が、0301b イに定める必要な事項を定めていることを確認する。

(ﾛ) 「出向協定書」が、0301c ハに定める必要な事項を定めていることを確認する。

0609ａ　出向の計画についての確認（出向）

イ　出向の目的等（0301c ロ関係）

実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと、及び出向労働者を交換し合うことになるものではないことについて、事情聴取により確認する。

ロ　本人同意（0301c ニ関係）

各出向労働者本人が、出向することについて同意している旨を、本人署名又は記名の「同意書」によって確認する。

ハ　出向先との出向契約（0301c ホ関係）

出向先事業主との間で締結した「出向契約書」が、それぞれ 0301ｃホに定める必要な事項を定めているか否かを確認する。

ニ　出向の形態と雇用関係（0301c ハ(ﾊ)・0301c ホ(ﾊ)関係）

出向の形態と雇用関係が、出向先事業所に雇い入れられるものである場合はその旨、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ出向先事業所において勤務するものである場合は出向期間中出向元事業所において休職扱いとすることについて、「出向契約書」に定められていることを確認する。

ホ　出向先事業主（0301c ハ(ｲ)・ホ(ｲ)・ヘ関係）

(ｲ)　出向先事業所が雇用保険適用事業所であることについて、ハローワークシステムにより確認する。

(ﾛ)　資本的、経済的、組織的関連性等からみて、本助成金（出向）の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われる出向ではないことについて、「出向等計画届」の③(8)欄により確認する。必要に応じて、出向元事業所及び出向先事業所の「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「定款」、「株主名簿」等の資料により確認する。

(ﾊ)　出向先事業主が、出向開始（出向の実施予定期間の始期）の前の日から起算して６か月前の日以降に、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていないことを、「出向実施計画届」の③(6)欄及びハローワークシステムにより確認する。

（令和３年３月５日）

0600ｂ　計画届の確認（初回を含む毎次）

0601ｂ　休業等についての確認

イ　休業等の時期と期間（0301b ロ関係）

休業等の実施時期・期間が、「休業等協定書」の実施予定時期・期間と、「休業等実施計画」の③(1)欄の休業予定日・④(1)欄の教育訓練予定日と齟齬がなく、「対象期間（１年間）」内にあることを確認する。

ロ　教育訓練の基準（0301b ト関係）

実施しようとする教育訓練の科目・内容が 0301ｂトに該当する教育訓練であることについて、「休業等実施計画届」の記載内容及び 0302ｂニに定める書類により確認する。

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「休業等実施計画届」全体にわたり必要な補正を加えた上提出するよう指導する。

ハ　併給調整

休業等を実施する事業所において、第１共通要領 0305 ハの別表１、２及び３に規定する助成金等の併給調整の対象となるかどうかを確認する。これに該当する場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後これに該当することとなる予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ　実地調査

届け出られた休業等について、必要に応じ、その実施状況を実地調査すること。

ホ　補正

(ｲ)　「休業等協定書」の規定と「休業等実施計画届」の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ﾛ)　適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ﾊ)　事業主が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該「休業等実施計画届」に係る助成金は支給しない。

0602ｂ　出向についての確認

イ　出向労働者の人数（0301c ハ(ﾆ)、ホ(ﾛ)関係）

「出向実施計画届」の③(1)欄の「出向予定労働者氏名」欄の出向予定労働者の人数が、「出向協定書」に定められた出向労働者の人数と概ね一致しているとともに、「出向契約書」の出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間の事項に定められた出向労働者数の人数と一致していることを確認する。

ロ　出向の時期と期間（0301c ハ(ﾛ)・ホ(ﾛ)・ト関係）

(ｲ) 出向の開始日が、「出向協定書」の実施予定時期・期間、「出向契約書」の出向実施時期・期間、「出向実施計画」の③(5)欄の出向の実施予定期間と齟齬がなく、「対象期間（１年間）」内にあることを確認する。

(ﾛ) 「出向契約書」に定められた各出向労働者の出向期間が、

・(ｲ)の実施予定期間の範囲内にあること

（令和３年３月５日）

・「出向協定書」の出向予定の期間・時期と概ね一致しているかその範囲内にあること
・３ヶ月以上１年以内であり出向終了後に出向元事業主の事業所に戻ること
について確認する。

(ﾊ)　過去に出向させて雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金の対象となった雇用保険被保険者を、再度出向させるものではないこと（当該再度の出向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して６か月を経過した日以後の日である場合を除く。）を確認する。

ハ　併給調整

(ｲ)出向元事業所において、第１共通要領 0304 ホの別表１、２及び３に規定する助成金等の支給対象となる労働者をあっせん若しくは出向により、現在雇い入れていないこと、又は今後雇い入れる予定がないことを、「出向実施計画届」の②(4)欄により確認する。

第１共通要領 0305 ハの別表１、２及び３により併給調整の必要がある場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後雇い入れを行う予定がある場合には、第１共通要領 0304 ホの別表１、２及び３により併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ﾛ)　出向先事業所において、本助成金（出向）又は通年雇用助成金の支給対象となる出向を行っていないこと、又は今後行う予定がないことを「出向実施計画届」の③(7)欄により確認する。

また、今後出向を行う予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ　実地調査

届け出られた出向について、必要に応じ、実地状況を調査すること。この場合において、管轄労働局長は、必要に応じ、出向先事業所を管轄する都道府県労働局に実地調査を依頼するものとする。

ホ　補正

(ｲ)　「出向協定書」、「出向契約書」の規定と「出向実施計画届」の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ﾛ)　適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ﾊ)　事業主が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該「出向実施計画届」に係る助成金は支給しない。

（令和３年３月５日）

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

イ　支給申請書（休業等）の提出

休業等に係る助成金の支給を受けようとする事業主は、事業主の指定する支給対象期間ごとに、当該支給対象期間分について、当該支給対象期間の末日の翌日（0607ａロ(ﾛ)に定める期間を判定基礎期間とした場合にあっては、当該判定基礎期間の初日から２か月後の日）から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

当該支給申請は、対象となる休業等が 0301ｂイの休業等協定に定めるところによって行われたものであることについて当該休業等協定をした労働組合等の確認を得て、「雇用調整助成金（休業等）支給申請書」（様式第５号（１）。以下「支給申請書（休業等）」という。）に以下の(ｲ)から(ﾄ)の書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

なお、賃金締切日から２か月近く遅れて賃金支払日が設けられており、実際に支給申請のできる期間が極端に短くなる事業主であって、当該判定基礎期間の末日の翌日から２か月以内に当該判定基礎期間に係る賃金等を支払ったものについては、当該判定基礎期間に係る賃金支払日以後７日以内に提出することができる。

(ｲ)　「助成額算定書」（様式第５号（２））

(ﾛ)　「休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書」（様式第５号（３）。以下「休業・教育訓練実施状況申出書」という。）

(ﾊ)　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

(ﾆ)　0302b ロに示す労働保険料に関する確認書類

初回の支給申請の時のみでよい（変更のある場合を除く。）。

(ﾎ)　0302b ハに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類

(ﾍ)　0302b ニに示す教育訓練の実績に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

(ﾄ)　雇用調整助成金支給申請合意書（訓練実施者）（様式第 13 号）（訓練を行う場合）

ロ　支給申請書（出向）の提出

本助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、当該出向労働者の最初の出向先事業所における出向期間を出向開始の日から６か月ごとに区分して、それぞれ第１期及び第２期とした各期（当該期の途中で出向期間が満了する場合は、当該期の初日からその出向期間が満了する日までの期間を当該期とする。なお、当該出向労働者の出向先事業所における出向期間が６か月を超えて７か月以下である場合は、第１期と第２期を合わせて第１期として一の支給対象期とすることができる。以下「支給対象期」という。）が経過するごとに、当該支給対象期分について、当該支給対象期の末日の翌日から２か月以内に支給申請を行わなければならない。

当該支給申請は、当該出向が「出向協定書」に定めるところによって行われたものであることについての当該出向協定をした労働組合等の確認、及び当該出向が「出向契約書」に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認を得て、「雇用調整助成金（出向）支給申請書」（様式第６号（１）。以下「支給申請書（出向）」という。）に以下の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。な

お、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

また、添付書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあり、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

(ｲ) 様式第６号

出向元事業主と出向先事業主による賃金の支払方法及び両者の間の賃金補助・負担関係が 0301c ホ(ﾆ)に示す４つの類型のいずれかに該当するかに応じて、次の様式の書類を提出させる。

なお、「出向先事業所別調書」（様式第６号（２）。以下「出向先調書」又は「様式第6号(2)」という。）は、出向労働者の賃金の負担（出向先事業主に対する賃金補助又は出向労働者に対する賃金支払い)の状況を､出向先事業所ごとに確認するための書面であり、「出向元事業所賃金補填額・負担額調書」（様式第６号（４）。以下「補填額・負担額調書」又は「様式第6号(4)」という。)は、これを出向労働者ごとに確認するための書面である。また、「雇用調整助成金 出向に関する確認書」（様式第６号（３）。以下「確認書」又は「様式第6号(3)」という。）については、出向の内容について、出向先事業主による確認を求めるための書面である。

a　出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a)　出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【Ａ型】

・様式第6号(2)-1
・様式第6号(3)　(④から⑦欄の記載は不要)
・様式第6号(4)-1

(b)　出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【Ｂ型】

・様式第6号(2)-1
・様式第6号(2)-2
・様式第6号(3)　(④から⑦欄の記載は不要)
・様式第6号(4)-1
・様式第6号(4)-2

b　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a)　出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【Ｃ型】

・様式第6号(2)-2
・様式第6号(3)
・様式第6号(4)-2

(b)　出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【Ｄ型】

・様式第6号(2)-2
・様式第6号(3)　(④から⑦欄の記載は不要)
・様式第6号(4)-2

(ﾛ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

（令和３年３月５日）

(ハ) 0302c ロに示す出向の実績に関する確認書類

0702　支給申請書の受理

イ　支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」が提出されたときは、その記載内容について事業主に確認の上受理し、0800 及び第１共通要領の 0300 の各事項に留意して、これを審査するものとする。

ロ　支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」について内容を確認したときは、当該「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」の処理欄及び「雇用調整助成金（休業等）支給判定・決定台帳」（様式第８号）又は「雇用調整助成金（出向）支給判定・決定台帳」（様式第９号）（以下「支給台帳」という。）に所要事項を記載するとともに、当該「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」その他の関係書類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、0901 ハ参照。

（令和３年３月５日）

0800　支給要件の確認

0800ａ　支給要件の確認方法（休業等）

0801ａ　休業等の実施状況の確認

イ　休業等の実施状況の確認

休業等の実施状況について、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び「出勤簿」、「タイムカード」等により確認する。

ロ　教育訓練実施状況等の確認特に教育訓練の実施状況については、0302ｂニに定める書類により、それぞれの教育訓練等の科目、内容等が適切に行われていることについて確認する。

ハ　休業等の時間の確認

(ｲ)　休業等の各日の実施時間が、所定労働日の所定労働時間内にあることを確認する。（0301b ニ(ｲ)関係）

(ﾛ)　短時間休業については、対象労働者全員について一斉に行われたことを確認する。（0301b ニ(ﾛ)関係）

(ﾊ)　教育訓練については、事業所内訓練か事業所外訓練の別により 0301b ニ(ﾊ)に示す時間数以上が実施されていることを確認する。（0301b ニ(ﾊ)関係）

ニ　労働組合等による休業等の実施状況の確認の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」において、休業等協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認し、当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請を行うよう指導する。（0301b チ関係）

0802ａ　休業等を実施した対象労働者数の人数の確認

「支給申請書（休業等）」の①(6)欄に記載された対象労働者数については、「雇用保険適用事業所台帳」、「雇用保険被保険者台帳」、「被保険者資格得喪の確認通知書」等により確認を行う。

0803ａ　休業等の時期と期間の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の④欄に記載された休業等実施日が、「休業等実施計画届」に記載された休業等予定日の範囲内であることを確認する。その期間外の休業は、助成金の対象とはならないので、「支給申請書（休業等）」全体にわたり必要な修正を加えた上提出するよう指導する。（0301b ロ関係）

0804ａ　休業等の規模の確認

0301ｂハに基づき、「支給申請書（休業等）」の②(6)欄に記載された数値が１５分の１（中小企業事業主にあつては、２０分の１）以上となることを確認する。（0301bハ関係）

0805ａ　手当又は賃金の支払い等についての確認

休業等の対象労働者、休業等日数及び休業等時間数並びに休業等に係る手当又は賃金の支払額の確認については、必要に応じ、「雇用保険被保険者台帳」、「賃金台帳」、「出勤簿」等により確認する。（0302b ハ関係）

また、手当の支払いが、労働基準法第２６条の規定に違反していることが明らかとなった場合は、その違反に係る休業は助成金の対象とはならないので、これに留意して審査を行う。

（令和３年３月５日）

0806ａ　教育訓練の基準に合致することの確認

実施した教育訓練の科目・内容が 0301ｂトに該当する教育訓練であることについて、「休業等実施計画届」、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び 0302ｂニに定める書類により確認する。（0301b トに関係）

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「支給申請書（休業等）」全体にわたり必要な補正を加えた上提出するよう指導する。

0807ａ　他の助成金等の支給対象者でないこと（併給調整）の確認

支給申請に係る判定基礎期間において、第１共通要領 0305 ハの別表１、２及び３の他の助成金等の支給を受け、又は受けることができる事業主から「支給申請書（休業等）」が提出された場合には併給調整の必要性の有無を確認し、併給調整の必要がある場合には、当該他の助成金等の支給に係る労働者について、「支給申請書（休業等）」の①(6)欄に記載された対象労働者数、「休業・教育訓練実施状況申出書」の①欄に記載された休業等対象労働者氏名等から除外されていることを確認する。

0808ａ　所定外労働等（残業相殺）の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の⑫欄に記載された所定外労働等の実施状況の内訳及び添付された賃金台帳等により休業等対象者の所定外労働等について確認を行い、所定外労働等が認められる場合は、0402a へに基づき算定した日数を休業等延べ日数から差し引く。（0402a へ関係）

0809ａ　支給限度日数の確認

イ　0403ａイの支給限度日数の取り扱いは、次の(ｲ)から(ﾊ)のとおりとする。（0403a イ関係）

(ｲ)　１判定基礎期間において、助成金の対象となる休業等の延日数を当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た数（小数点第２位以下切捨て）を支給日数とする。

(ﾛ)　対象期間内の１判定基礎期間において、当該対象期間の初日から起算して過去３年以内に開始された対象期間内の支給日数の合計を１５０日から差し引いた残りの日数（１００日を超える場合にあっては、１００日）から、当該対象期間内の当該判定基礎期間の末日までの支給日数の合計を差し引いた日数を残日数とする。

(ﾊ)　１判定基礎期間において、(ｲ)及び(ﾛ)の方法により算定した残日数が負となる場合は、当該判定基礎期間の支給日数を差し引く前の残日数に当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数を乗じて得た日数分（端数がある場合は端数切り捨て）を支給するとともに、当該判定基礎期間が含まれる対象期間において以後の助成金は支給しない。

0810ａ　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い

訓練（支給対象事業主以外の者が行う訓練）を行う者が不正受給に関与していた場合の取り扱いは「第１共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領 0303 ル、0705 イ及び 0802 ロ（ﾛ）に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成 31 年４月１日以降に提出された休業等実施計画届に基づく支給申請について、様式第 13 号により得るものとする。

（令和３年３月５日）

ただし、教育訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、雇用調整助成金支給申請合意書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、各受講者の受講を証明する書類等から総合的に判断すること。

0800ｂ　支給要件の確認方法（出向）

0801b　出向の実施状況の確認

イ　出向の実施状況の確認

出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していることについて、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」等により確認する。

ロ　労働組合等による出向の実施状況の確認の確認

「出向先調書」の下部確認欄において、出向協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認する。当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。（0301c リ関係）

0802b　出向者労働者の人数の確認

「支給申請書（出向）」の①(5)欄に記載された人数が、「出向先調書」の⑤欄の合計、「確認書」の①欄に掲げられた出向労働者の人数の合計、及び「補填額・負担額調書」の②欄の合計に一致していることを確認する。

0803ｂ　出向の目的等の確認

イ　出向の目的が雇用調整を目的としたものであることについて、事業主からの事情聴取、及び「確認書」により確認する。（0301c ロ(ｲ)関係）

ロ　労働者を交換し合うこととなる出向でないことについて、事業主からの事情聴取、他の都道府県労働局から送付された「出向実施計画届」及び「支給申請書（出向）」、「確認書」等により確認する。（0301c ロ(ﾛ)関係）

0804ｂ　出向先との出向契約等の確認

イ　出向労働者が出向契約の定めるところにより出向したものであること、出向先事業所に実際に出向していること、及び出向労働者の出向の形態と雇用関係について、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。（0301c ホ（(ﾊ)a）関係）

ロ　雇用保険被保険者資格が出向元事業所・出向先事業所のいずれにあるかについて次によって確認する。（0301c ホ（(ﾊ)d）関係）

(ｲ)　雇用保険の被保険者資格が出向先事業所に移る形態の出向

0701 ロ(ﾆ) a の出向先事業所に係る「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」により確認する。

(ﾛ)　雇用保険の被保険者資格が出向元事業所に残る形態の出向

出向先事業所の「出勤簿」、「労働者名簿」及び「賃金台帳」により確認する。

0805ｂ　出向先事業所の確認

イ　出向元事業主と出向先事業主の間の独立性について、「確認書」により確認する。（0301

c へ(ﾛ)関係）

ロ　出向先事業所が出向労働者を受け入れる前後６か月間において、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させたことがないことについて、「確認書」及びハローワークシステムにより確認する。（0301c へ(ﾊ)関係）

ハ　出向先事業所において、本助成金の支給対象期に、本助成金（出向）又は通年雇用奨励金の対象となる出向を行っていないことについて、「確認書」により確認する。（0303c ロ関係）

0806ｂ　出向の時期と期間の確認

イ　「補填額負担額調書」の⑤欄に記載された出向開始年月日が、「出向実施計画届」の①(4)欄の「対象期間」及び③(5)欄の「出向実施予定時期」の初日から末日までの間の日であることを確認する。なお、その範囲外の出向労働者については、本助成金（出向）は支給しないこととなる。（0301 ｃト(ｲ)関係）

ロ　「補填額・負担額調書」の⑤・⑥欄及び「確認書」により、出向先事業所における出向予定期間が３か月以上１年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであることを確認する。（0301 ｃト(ﾛ)関係）

ハ　「補填額・負担額調書」の⑦欄で、対象労働者について出向を開始する日の前日が本助成金（出向）、通年雇用奨励金の対象となる出向の終了の日の翌日から起算して６か月を経過する日以前でないことを確認する。（0301 ｃト(ﾊ)関係）

0807ｂ　出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認（0301c チ(ｲ)関係）

イ　出向労働者の賃金についての補助又は支払が出向契約の定めるところにより行われたものであること、及びそれが 0301c ホ(ﾆ)のＡ型からＤ型のどの類型に該当するかについて、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。「確認書」について、出向先事業主の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。

ロ　出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向（Ａ型及びＢ型）の場合、

(ｲ)　出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助した額(a)について、「出向先調書」の⑥欄の額が、0302c ロ(ﾛ)の「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾛ)　出向労働者の支給対象期における賃金に補填された額(b)について、「出向先調書」の⑧欄の額が、「補填額・負担額調書」の⑩欄の額、出向先事業主の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。

ハ　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向（Ｂ型、Ｃ型及びＤ型）の場合、

(ｲ)　出向元事業主の支払った賃金額(c)について、「出向先調書」の⑥欄の額が、「確認書」の④欄の額（Ｃ型の場合のみ）、出向元事業所の「賃金台帳」から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾛ)　(ｲ)の賃金額のうちの出向先事業主の負担額(d)について、「出向先調書」の⑧欄の額が、「確認書」の⑤欄の額（Ｃ型の場合のみ）、「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する（又は、出向元事業主の負担額(e)について、「出向先調書」の⑨の額が、「補填額・負担額調書」の⑩欄の額、「確認書」の⑥欄の額（Ｃ

型の場合のみ）、出向元事業所の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。）。

ニ　「支給申請書（出向）」の①(6)欄に記載された「賃金補填（補助）額」(f)が、「補填額・負担額調書」の⑬欄の合計と一致していることを確認する。

0808b　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認（0301c チ(ﾛ)関係）

イ　「補填額・負担額調書」の⑧イからハ欄に、それぞれ次によって求められた、出向前の賃金額、出向中の賃金額及び前者に対する後者の割合が記載されていることを確認する。

(ｲ)　出向前の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向開始日前１週間の総所定労働時間数」を「出向開始日前１週間の総所定労働日数」で除して１日の平均労働時間数を求め、これに出向開始日前日現在の「労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金額」を乗じて求める（１日の平均賃金額）

(ﾛ)　出向中の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向末日以前１週間の総所定労働時間数」を「出向末日以前１週間の総所定労働日数」で除した１日の平均労働時間数を求め、これに支給対象期の末日現在の「労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金額」を乗じて求める（１日の平均賃金額）

(ﾊ)　(ｲ)に対する(ﾛ)の割合

このため(ｲ)及び(ﾛ)を算定するための賃金額､所定労働時間数､所定労働日数について、出向元事業所及び出向先事業所の「就業規則」「賃金台帳」等の提出又は提示を求めて確認する。ロ　「補填額・負担額調書」の⑧ハ欄に記載された数値（上記イ③の値）が８５以上１１５以下であるときは、出向労働者に対して出向期間中の労働日に通常支払われる賃金の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であるとして差し支えない。

なお、当該数値が１１５を超える場合にあっては、事業所から事情を聴取し、ベースアップの実施等合理的な理由のある場合は上記と同様に取り扱って差し支えない。

（令和３年３月５日）

0900　支給決定

0901　支給決定通知

イ　管轄労働局長は、第１共通要領の 0302 の各事項について審査した上で、助成金の支給・不支給を決定するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「雇用調整助成金支給決定通知書」（様式第１０号。以下「支給決定通知書」という。）により支給申請をした事業主に通知する。

ハ　管轄労働局長は、0702 ロにより保存した支給台帳に所要事項を記載するとともに、支給決定通知書の写しを一緒に綴じ、保存する。

ニ　上記ハにより保存する文書は、雇用調整助成金の支給事務を行ううえで、必要な記録を残すための重要な書類であるため、編綴、保存及び廃棄に当たっては、以下の点を踏まえ紛失や誤廃棄することがないよう留意すること。

(イ)文書の保存年限

雇用調整助成金の支給に係る文書の保存年限は、支給決定日の属する年度の翌年度の４月１日から起算して５年であること。

(ロ)同一事業所について年度をまたいで支給している場合

誤って前年度の支給決定に係る文書と合わせて廃棄することの無いよう、インデックスを挿入する等により、年度の区分を明確にすること。

(ハ)保存文書の廃棄

保存年限満了後であっても、内閣府より文書廃棄について同意を得られたことが確認できるまでは文書を廃棄してはならないこと。

(ニ)保存文書の利用

業務上の必要により保存文書を利用する必要がある場合は、写しを利用することとし、原本は写しを取った後、速やかに元に戻すこと。

0902　出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡

管轄労働局長は、0901 により支給・不支給をしたときは、通知した支給決定通知書の写しを、出向先事業所を管轄する都道府県労働局長へ送付する。

0903　休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保存

管轄労働局長は、助成金の支給の決定又はその取消しを行ったときは、その後、休業等台帳又は出向台帳に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）その他の関係書類を保存するものとする。

（令和３年３月５日）

1000　返還等

1001　返還

イ　管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかに該当する場合には、「雇用調整助成金支給決定取消通知書」（様式第１１号）により、当該事業主に対して、(ｲ)から(ﾊ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。また、第１共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「雇用調整助成金不支給措置期間通知書」（様式第１２号）により通知するものとする。

(ｲ)　偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合　支給した助成金の全部又は一部（不正発生日を含む判定基礎期間（出向の場合は支給対象期）以降に支給した額）及び必要に応じて当該事業主以外の事業主に支給した助成金の全部又は一部

(ﾛ)　助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合　当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額

(ﾊ)　労働基準法第２６条の規定に違反して支払った手当について助成金の支給を受けた場合　助成金のうち当該違反して支払った手当に係る部分の額

ロ　助成金の支給を受けた事業主が不正受給を行った場合、上記イ(ｲ)の返還額に加え、当該返還額の２割に相当する額を支払う義務を負う。

1002　連帯債務

「第１共通要領」の 0802 の定めによる。

（令和３年３月５日）

1100　附則

1100ａ　附則

1101ａ　公共職業安定所長への業務の委任

当分の間、管轄労働局長は、0502、0600、0702、0800 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1102ａ　各種様式及び事業主の独自様式の特例

助成金の事務に係る様式は、別添の様式のとおりとする。

なお、次に掲げる様式以外の様式については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、事業主が作成した任意の様式を用いて差し支えない。

・様式第１号（１）
・様式第２号（１）
・様式第３号（１）
・様式第５号（１）
・様式第６号（１）

1103ａ　令和元年台風第 15 号の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和元年 10 月 21 日施行分）

イ　生産量要件の特例

令和元年台風第 15 号の災害に伴う「経済上の理由」（その具体的な範囲の考え方については、平成 28 年９月 23 日付け雇発企 0923 第１号「平成 28 年８月 16 日から９月１日までの間の暴風雨及び豪雨による災害に伴う雇用調整助成金の「経済上の理由」の取り扱いについて」によること。以下、同じ）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主については、対象期間の初日が令和元年９月９日から令和２年３月８日までにある場合、0301ａイ（ｲ）ａ中「３か月間」とあるのは、「１か月間」とする。

なお、事業所を設置して１年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301ａイ（ｲ）ａ中「最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ」を「最近１か月間の値が令和元年台風第 15 号前の１か月に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和元年台風第 15 号より後に事業所を設置した場合は特例の対象とならないので留意すること。

ただし、この場合の助成金等に係る事務手続きについては、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第１号（２）及び様式第２号（２）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」を「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（令和元年台風第 15 号用）」（様式特第１号）」に、0601ａロ及び 0602ａイ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「令和元年台風第 15 号用申出書」に読み替えることとする。

ロ　雇用量要件の特例

令和元年台風第 15 号に伴う「経済上の理由」により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主については、0301ａイ（ｲ）ｂの規定は適用しないこととする。

1104ａ　令和元年台風第 19 号等の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和元年 10 月 21 日施行･12 月 4 日改定）

（令和３年３月５日）

イ　生産量要件の特例

令和元年台風第 19 号、第 20 号及び第 21 号（以下、「令和元年台風第 19 号等」という）の災害に伴う「経済上の理由」（その具体的な範囲の考え方については、平成 28 年９月 23 日付け雇発企 0923 第１号「平成 28 年８月 16 日から９月１日までの間の暴風雨及び豪雨による災害に伴う雇用調整助成金の「経済上の理由」の取り扱いについて」によること。以下、同じ）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主については、対象期間の初日が令和元年 10 月 12 日から令和２年４月 11 日までにある場合、0301ａイ（ｲ）ａ中「３か月間」とあるのは、「１か月間」とする。

なお、事業所を設置して１年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301ａイ（ｲ）ａ中「最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ」を「最近１か月間の値が令和元年台風第 19 号等前の１か月に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和元年台風第 19 号等より後に事業所を設置した場合は特例の対象とならないので留意すること。

ただし、この場合の助成金等に係る事務手続きについては、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第１号（２）及び様式第２号（２）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び 0601ａロ及び 0602ａイ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（令和元年台風第 19 号等用）」（様式特第２号）」に、読み替えることとする。

ロ　雇用量要件の特例

令和元年台風第 19 号等に伴う「経済上の理由」により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主については、0301ａイ（ｲ）ｂの規定は適用しないこととする。

1105ａ　令和元年台風第 19 号等の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和元年 10 月 30 日施行・12 月 4 日改定）

イ　支給限度日数の特例

対象期間の初日が令和元年 10 月 12 日から令和２年４月 11 日までにある令和元年台風第 19 号等の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下、この 1105ａにおいて「特例事業主」という。）が実施した休業等の日数は、0403a の但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ロ　対象被保険者の特例

特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ハ　クーリング期間の特例

特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ニ　助成率の特例

岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県又は静岡県の区域内に事業所が所在する特例事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率については、0401a に規定する「２分の１（中小企業にあっては、３分の２）」とあるのは、「３分の２（中小企業にあっては、５分の４）」に読み替えるものとし、対象期間中の休業は本助成率を適用するものとする。

（令和３年３月５日）

ホ　支給限度日数の引き上げの特例

岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県又は静岡県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業等については、0403a のイに規定する「100 日」とあるのは「300 日」に読み替えることとする。

ヘ　事務手続き

「1108ａ　令和元年台風第 19 号等の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和元年 10 月 21 日施行･12 月 4 日改定）」に係る事務手続きについては、「雇用調整助成金（休業等）支給申請書」（様式第５号（１））中に記載のある「様式第５号（２）」（雇用調整助成金助成額算定書）とあるのは「様式特第３号」（雇用調整助成金助成額算定書（令和元年台風第 19 号等用））に読み替えて事務処理を行うこととする。

ト　書類の整備等について

雇用調整助成金の支給要件として、0302b 及び 0302c において、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和元年台風第 19 号等の災害に伴い、これが困難である場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501 及び 0701 において、計画届、支給申請書の提出時に添付を求めている書類についても提出が困難である場合には、事業主の疎明書（任意様式）により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求めることとする。

1106ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和２年２月 14 日施行・令和２年２月 28 日改定・令和２年４月 10 日改定・令和２年４月 22 日改定・令和２年６月 12 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定・令和３年２月８日改定・令和３年２月 22 日改定）

イ　生産量要件の特例

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「特例事業主」という。）については、対象期間の初日が令和２年１月 24 日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日（緊急事態解除宣言が令和３年２月中にされた場合にあっては、同年４月 30 日。以下同じ。）までにある場合、0301ａイ（ｲ）ａ中「３か月間」とあるのは、「１か月間」とする。

生産量要件の比較については、原則、計画届の提出日の属する月の前月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

ただし、生産指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合（雇用保険適用事業所の設置日から１年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合等も含む。）は、0301ａイ（ｲ）ａ中「最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ」の比較に用いる月（以下、「比較月」という。）について、以下のとおり読み替えることができるものとする。

①「最近１か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が前々年同期１か月分（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

（令和３年３月５日）

上記、①によっても比較月に売上がないなど、要件を満たさない場合のみ、以下の読み替えもできるものとする。

②「最近１か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の比較月（ただし、計画届の提出日の属する月の前々月から直近１年間の指標とする。）を用いることが適切だと認められる１か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

また、雇用保険適用事業所の設置後１年未満の事業主等に係る平均賃金額の算定方法については、0402a ロの規定によらず、0402a ハ、ニのほか比較月の月次の実績を確認できる書類を提出してもらい、年換算による算定をするものとする。

ただし、設置から１年未満の事業所の算定については、令和２年４月 22 日付け改正後、支給決定まで事業主から、特段の希望があった場合には、0402a ロについて、設置後から令和元年 12 月までの月次の実績等から年換算による算定もできるものとする。

この場合の助成金等に係る事務手続きについては、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第１号（２）及び様式第２号（２）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び 0601 a ロ及び 0602 a イ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第４号）」に、読み替えることとする。

ロ　雇用量要件の特例

イの対象事業主については、0301 a イ（ｲ）b の規定は適用しないこととする。

ハ　支給限度日数の特例

対象期間の初日が令和２年１月 24 日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までにある新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主が実施した休業等の日数は、0403a の但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ニ　対象被保険者の特例

特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ホ　クーリング期間の特例

特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ヘ　短時間休業の特例

新型コロナウイルス感染症に伴う特例期間においては、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（ここの労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

①　部門ごとの短時間休業を可能とする

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

②　常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

（令和３年３月５日）

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

③　同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

（例：8 時間 3 交代制を 6 時間 4 交代制にして 2 時間分を短時間休業と扱う）

ト　休業規模要件の特例

0301b ハ及び 0804a に関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 15 分の１（中小企業事業主にあっては、20 分の１）を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 30 分の１（中小企業事業主にあっては、40 分の１）を乗じて得た日数以上」とする。

なお、休業規模要件の確認対象となる対象労働者については、①助成金で定める対象労働者のみにより確認するものとするが、例外として②緊急雇用安定助成金で定める対象労働者で要件を満たしていればよいものとする。

チ　残業相殺の特例

特例事業主については、0402a ヘ及び 0808a の規定は適用しないこととする。

リ　直前の１年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いについて

特例事業主については、0402a ホの規定は適用しないこととする。

ヌ　簡素化の特例

(ｲ)　休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、新型コロナウイルス感染症の影響によって労働組合等との協定を締結することが困難である事業主については、労働組合等との確約書等による代替可能とする。

なお、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は休業等実績一覧表等所定の様式への代表者による署名又は記名により代替可能とする。

(ﾛ)　賃金台帳等の、休業手当等の額を確認する書類の簡素化について、現在、0302b ハにおいて、賃金台帳及び対象労働者に対し支払われた手当等の額が明らかにされた書類を事業所から労働局等へ提出することとしている。当該書類については、休業等の日又は時間に支払われた手当又は賃金（以下「休業手当等」という。）が、労働日又は労働時間について支払われた基本賃金、扶養手当その他の賃金と明確に区分されて記載されていることが必要であるところ、新型コロナウイルス感染症の影響により助成金を利用する事業主に限り、休業手当等の額が賃金の額と同額である場合には、休業手当等の額を区分しないことを認める。

(ﾊ)　対象期間における２回目以降の申請時において、重複する添付書類を省略することができるものとする。

(ﾆ)　0605 の中小企業事業主であることの確認について、人数要件を満たす場合は他の書類の添付を省略できるものとする。

(ﾎ)　休業等支給申請書及び助成額算定書について、自動計算等ができる様式を作成したので、積極的に活用を促すこと。ただし、事業主において、従前の様式を希望する場合には、通常時の様式によって受理することもできるものとする。

(ﾍ)　緊急雇用安定助成金と同時に申請があった場合に、重複する書類及び記載事項は、省略可能とする。

（令和３年３月５日）

(ト)　計画届について、２回目以降の届出について省略できるものとする。

ル　対象期間の特例

対象期間の初日が令和２年１月 24 日から令和２年６月 30 日までの間にある特例事業主については、0302ａイの規定にかかわらず、対象期間を令和３年６月 30 日までとする。

その際、対象期間の初日から１年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、事業主から対象期間の初日及び確認書類を提示して企業規模の変更に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、0605ａに準じて、当該判定基礎期間における常時雇用する労働者の数、資本の額等により中小企業事業主であることを再確認すること。再確認結果については、支給申請書の企業規模記載欄下に対象期間の初日と共に記載し、当該判定基礎期間以降、再確認結果に基づき助成金の支給を行うこととする。

1107ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急特定地域（北海道））（令和２年３月 10 日施行・令和２年４月 10 日改定・令和２年４月 22 日改定・令和２年６月 12 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定）

イ　支給限度日数の特例

対象期間の初日が令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までにある、新型コロナウイルス感染症に際し厚生労働大臣の指定する地域の区域内に事業所が所在する特例事業主(以下「緊急特定地域の特例事業主」という。）が実施した休業等の日数は、0403a の但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ロ　対象被保険者の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ハ　クーリング期間の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ニ　助成率の特例

緊急特定地域の特例事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率については、令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までの期間（以下、「緊急特定地域の特例期間」という。）中、0401a に規定する「２分の１（中小企業にあっては、３分の２）」とあるのは、「３分の２（中小企業にあっては、５分の４）」に読み替えるものとし、緊急特定地域の特例期間中の休業は本助成率を適用するものとする。（※助成率については、令和２年３月 31 日までは当該規程により、令和２年４月１日からは 1108ａのハによるものとする）

ホ　生産量要件の特例

緊急特定地域の特例事業主については、令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までの期間、0301ａイ（ｲ）ａの規定を満たすものとして取り扱う。なお、本特例が適用された事業主について、令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までの期間の後、引き続き助成金を受けようとする場合は、厚生労働大臣が定める期間後に始まる最初の判定基礎期間について「事業活動の状況に関する申出書」を提出し、管轄労働局長は 0301ａイ（ｲ）ａの規定を満たすか

確認を行うものとするが、0301ａイ（ｲ）ａ中「10%以上減少」とあるのは「５%以上減少」と読み替えて確認できるとする。

ヘ　風俗営業等関係事業主に関する特例

令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までの期間中、雇用調整助成金においては、第１ 共通要領 0303 ニ（ロ）は適用しないものとする。

1108ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和２年４月 10 日施行・令和２年４月 22 日改定・令和２年５月 19 日改定・令和２年６月 12 日改定・令和２年９月 30 日改定・令和２年 12 月 28 日改定・令和３年２月８日改定）

イ　生産量要件の特例

令和２年４月１日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日（以下「緊急対応期間」という。）に対象期間の初日がある特例事業主の場合、0301ａイ（ｲ）ａ中「10%以上減少」とあるのは、「５%以上減少」とする。

なお、1107ａのホに関して、緊急特定地域（北海道）は、令和２年２月 28 日から令和２年４月２日までの期間において従前の例による。

ロ　支給限度日数の緊急対応期間特例

判定基礎期間に緊急対応期間を１日でも含む場合、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(既に休業等を実施している特例事業主を含む。)が実施した休業等の日数は、当該判定基礎期間のすべての休業等の実施日に 0403a ただし書きの規定は適用せず、当該休業等の日数については、限度日数である 100 日とは別に使用できるものとする。

ハ　上限額の特例

緊急対応期間を１日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が実施した休業等（出向を含まない）に係る日額の最高額については、0401a において、「法第１６条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「１万５千円を超えるときは、１万５千円に当該日数を乗じて得た額」、「当該最高額」を「当該額」と読み替えるものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

ニ　助成率の特例

緊急対応期間を１日でも含む判定基礎期間において、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）の休業等（出向を含まない）に係る助成率については、0401a に規定する「２分の１（中小企業にあっては、３分の２）」とあるのは、「３分の２（中小企業にあっては、５分の４）」に読み替えるものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

ただし、緊急対応期間を１日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が、１判定基礎期間毎に、以下の【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「２分の１（中小企業にあっては、３分の２）」を「４分の３（中小企業にあっては、10 分の 10）」に読み替えるものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。（上乗せ助成の特例）

【雇用維持要件】

次の１及び２の要件を満たすこと。

（令和３年３月５日）

1　１判定基礎期間の末日において、特例事業主に雇用されている労働者（雇用保険未加入者を含む）及び派遣労働者として当該事業主の事業所に役務の提供を行っている者（以下「事業所労働者」という。）の数が、令和２年１月 24 日から判定基礎期間の末日まで（以下、「比較期間」という。）の各月末の事業所労働者数の平均の５分の４以上であること。但し、業界特有の理由等により、例年特定の季節において事業所労働者の数の増減がやむえない事情等である場合には、要件を満たすものとすることができる。

2　比較期間中に、次に掲げる解雇等（解雇予告を含む。以下同じ。）を行わないこと。なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。

①　事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること

②　事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、中途契約解除等により事業主都合による離職をさせること

③　対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

事業所労働者数が、判定基礎期間の末日において、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の５分の４以上であることを以下により確認する。

①　原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第６号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。

②　ただし、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均については、ハローワークシステムを用いて雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳によって雇用調整助成金の対象労働者が５分の４以上であることを確認することとする。

③　判定基礎期間の末日の事業所労働者数の確認についても上記②と同様とする。

解雇等のないことについては、以下により確認する。

①　原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第６号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。

②　比較期間中に、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ　教育訓練の緊急対応期間特例

緊急対応期間中、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）については、0301b のニ（ハ）の規定に関わらず、その教育訓練の受講日において受講者を業務に就かせることができるものとする（ただし、業務中に訓練を実施することはできないものとする）。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であ

（令和３年３月５日）

ることに鑑み、0301b トにおいて、従前認めていなかった以下の教育訓練を緊急対応期間においては認めるものとする。

・ 自宅などで行う学習形態の訓練（サテライトオフィス等も認める）（この場合、0301b ト（ﾛ）、（ﾍ）、（ﾘ）、（ﾇ）及び（ﾇ）を緩和できるものとする）

・ 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練（この場合、0301b ト（ﾛ）及び（ﾇ）を緩和できるものとする）

・ 繰り返しの教育訓練が必要なものについて、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する訓練（※同一の対象期間における再訓練は認めない）について、緊急対応期間中においては、認めるものとする。（0301ｂト（ﾇ）を緩和できるものとする）

・ 自宅等で実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練も認めるものとする。(この場合､0301b ト（ﾍ）、（ﾇ）及び（ﾇ）を緩和できるものとする。ただし、OJT は引き続き不可とする)

・ 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるものとする。（この場合、0301b ト（ﾘ）及び（ﾇ）を緩和できるものとする）

・ 経営上・事業上の理由により技能実習を行わせることが困難となったため、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構に提出した事業主については、外国人技能実習生に対する訓練を認めるものとする。（この場合、0301b ト(ｶ)を緩和できるものとする）

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。但し、訓練実績については、従前のとおり、カリキュラムを提出させ、当該教育訓練が、全日か半日か確認することとし、訓練実施後には、レポート等習熟度が把握できるものを提出させることとする。（特に、自宅等で実施した訓練については、具体的にレポートを記載させること）

また、緊急対応期間中に訓練を実施した特例事業所については、0401a に規定する「訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は 0.5 日として計算する。）に 1,200 円を乗じて得た額）」とあるのは、「訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は 0.5 日として計算する。）に 1,800 円（中小企業にあっては、2,400 円）を乗じて得た額」に読み替えることとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

本特例の実施に伴い、自宅などで行う学習形態の訓練の場合など、必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類など、証明が不要となる書類の整備については、不要とする。

ヘ　風俗営業等関係事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第１　共通要領 0303 ニ（ロ）は適用しないものとする。

ト　労働保険料を納付していない事業主等に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第１　共通要領 0303 ロは適用しないものと

する。

チ　労働関係法令違反事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第１　共通要領 0303 ハは適用しないものとする。その際、緊急対応期間中に雇用調整助成金を受給した期間を不支給期間に追加する。

なお、不支給期間については緊急対応期間終了後、直ちにその終了日の翌日より設定する。

リ　不正受給に係る不支給措置がとられている事業主に関する特例

第１　共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主（第１　共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、緊急対応期間内にある判定基礎期間に限り、特例として、第１　共通要領 0303 イは適用しないものとする。

本特例を適用した場合は、緊急対応期間に雇用調整助成金を受給した期間（平成 31 年４月１日以降に支給申請した助成金の不正受給により不支給措置がとられている事業主の場合であって、本特例により緊急対応期間に受給した雇用保険の適用事業所が複数ある場合は、これらの事業所が受給した期間のうち最も長くなる受給期間。以下「受給期間」という。）を不支給措置期間に追加する。なお、不支給措置期間については緊急対応期間終了後、直ちにその終了日の翌日より設定する。また、この「受給期間」とは緊急対応期間中に設定し、助成を受けた又は受けようとした判定基礎期間の累計日数をいう。

本特例を適用して行った支給申請について不正受給を行った場合、第１　共通要領 0702 の不支給措置がとられるとともに、受給期間を不支給措置期間に追加する。この場合、第１　共通要領 0801 ﾛに定める「返還を求めた額の２割に相当する額」は「返還を求めた額の 20 割に相当する額」と読み替える。

ヌ　出向に関する特例

特例事業主は、0301c ト（ﾛ）において、緊急対応期間中に開始する出向については、「３か月以上１年以内」とあるのは、「１か月以上１年以内」と読み替えるものとする。

1109ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和２年５月 19 日施行・令和２年６月 12 日改定・令和２年８月 25 日改定・令和２年 12 月 28 日改定）

イ　小規模事業所の事業主に対する支給額

特例事業主のうち小規模事業所の事業主（常時雇用する労働者が概ね 20 人以下の事業主のことをいう。以下、「小規模事業主」という。）が実施した休業等に係る助成金の支給額は、0401a 及び 0402a イの「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」を「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下、「休業手当等総額」という。）」に、0402a イの「ロに定める平均賃金額（１人１日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額を基準賃金額とし、これに助成率及び休業等延日数を乗じることにより得た額」を「休業手当等総額に助成率を乗じることにより

（令和３年３月５日）

得た額」に読み替えることができることとし、当該事業主がいずれかの算定方法を選択できることとする。

ロ　小規模事業所の事業主の休業規模要件の確認

小規模事業主による、休業規模要件の確認について、1106ａチに関わらず、対象労働者２人あたり１日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする。

ハ　支給額の算定方法

特例事業主が実施した休業等に係る助成金の支給額の算定方法に係る平均賃金額（１人１日分）は、0402a ロ、ハ又はニの規定のほか、次の方法により算定することができるものとする。

なお、次の(ｲ)の方法により算定した場合は、原則として、所得税法施行規則（昭和 40 年大蔵省令第 11 号）第 80 条及び第 104 条並びに平成 20 年６月 23 日付け課法８－３ほか２課共同「源泉所得税の納付書兼所得税徴収高の計算書の様式について」（事務運営指針）に規定する別紙３「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（一般用）の様式」又は別紙４「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納期特例分）の様式」（以下「所得税徴収高計算書」という。）を支給申請の際に添付することとする。

(ｲ)　平均賃金額

平均賃金額（１人１日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（４月１日から３月 31 日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）の任意の月に提出した給与所得･退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」を同欄の「人員」及び当該計算書を提出した月が属する年度の任意の１か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数で除して１日分としたものである。

(ﾛ)　「所定労働日数」（年間での算定）（確定保険料申告書を活用して算定する場合）

年間所定労働日数は、前年度の任意の１か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数に 12 を乗じた日数により算定することができるほか、次のａ～ｃのいずれかにより算定することができることとする。

なお、週休１日制や週休３日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

ａ　週休２日制（国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）第２条に規定する祝日等（以下、「祝日等」という。）が**労働日**である場合）が大多数を占める場合は、年間 261 日

ｂ　週休２日制（祝日等が**休日**である場合）が大多数を占める場合は、年間 240 日

ｃ　雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例）正社員：週休２日（祝日勤務）10 人

→ 上記ａにより 261 日が正社員の年間所定労働日数

パート：年間 160 日勤務　４人、年間 180 日勤務　６人

（令和３年３月５日）

→ 最も人数の多い年間 180 日がパートの年間所定労働日数

〔261 日×10 人（正社員）＋180 日×10 人（パート）〕÷20 人（全員）

＝220.5（切り捨て）

よって、年間所定労働日数は 220 日とすることができる。

(ﾊ) 「所定労働日数」（月間での算定）（所得税徴収高計算書を活用する場合等、１か月単位で算定する場合）

月間所定労働日数は、対象労働者数及び所定労働日数の加重平均により算定することができるほか、次のａ～ｃのいずれかにより算定できることとする。

なお、週休１日制や週休３日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

ａ　週休２日制（祝日等が**労働日**である場合）が大多数を占める場合は、月 22 日

ｂ　週休２日制（祝日等が**休日**である場合）が大多数を占める場合は、月 20 日

ｃ　雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例１）正社員：週休２日（祝日勤務）20 人

→ 上記ａにより 22 日が正社員の月間所定労働日数

パート：月 15 日勤務　４人、月 16 日勤務　10 人、月 17 日勤務　６人

→ 最も人数の多い月 16 日がパートの月間所定労働日数

〔22 日×20 人（正社員）＋16 日×20 人（パート）〕÷40 人（全員）

＝19

よって、月間所定労働日数は 19 日とすることができる。

例２）正社員：週休２日（祝日勤務）10 人

→ 上記ａにより 22 日が正社員の月間所定労働日数

パート：週３日勤務　６人、週４日勤務　４人

→ 最も人数の多い週３日（月 13 日）がパートの月間所定労働日数

（週３日×52 週÷12 月＝13　（月 13 日））

〔22 日×10 人（正社員）＋13 日×10 人（パート）〕÷20 人（全員）

＝17.5　（切り捨て）

よって、月間所定労働日数は 17 日とすることができる。

ニ　複数の休業手当支払い率に係る算定方法

同一の判定基礎期間において、休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率(以下、「支払い率」という。)が労働者により異なっている場合、特例事業主は原則として、当該支払率が適用される労働者数が最も多い支払い率により支給申請をすることとする。

ただし、複数の支払い率の単純平均又は複数の支払い率及び当該支払い率が適用される労働者数による加重平均によって算定した支払い率により支給申請を行うこともできることとする。

例）支払い率　60％の労働者　５人

（令和３年３月５日）

支払い率　80％の労働者　２人

支払い率　100％の労働者　３人

原則：適用される労働者が最も多い60％が支払い率

このほか、単純平均（（60＋80＋100）÷３＝80）80％が支払い率

加重平均（60×５＋80×２＋100×３÷10＝76）76％が支払い率

のいずれかを用いることもできる。

ホ　休業等実施計画届（様式第１号（１））の提出を不要とすること

休業等に係る助成金を受けようとする特例事業主は、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。

ただし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

また、この場合における生産量要件の確認については、1106ａイ中「計画届の提出月の属する月の前月」を「初回の判定基礎期間（複数の判定基礎期間がある場合にはいずれかの判定基礎期間）の初日が属する月（1109ａにおいて「判定月」という。）又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月」と「計画届の提出月の属する月の前々月」を「判定月の前月」と読み替えることとする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701 に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、２か月以内に支給申請するものとする。

1110ａ　令和２年７月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和２年８月 25 日施行）

イ　本特例の対象となる事業主及び休業等

本特例の対象となる事業主（以下、特例対象事業主という。）は、令和２年７月豪雨の災害に伴う「経済上の理由」（その具体的な範囲の考え方については、平成 28 年９月 23 日付け雇発企 0923 第１号「平成 28 年８月 16 日から９月１日までの間の暴風雨及び豪雨による災害に伴う雇用調整助成金の「経済上の理由」の取り扱いについて」によること。以下、同じ。）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主とし、対象となる休業等については、対象期間の初日が令和２年７月４日から令和３年１月３日までにあるものとする。

ロ　生産量要件の特例

特例対象事業主については、0301ａイ（ｲ）ａ中「３か月間」とあるのは、「１か月間」とする。

なお、事業所を設置して１年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301ａイ（ｲ）ａ中「最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ」を「最近１か月間の値が令和２年７月豪雨前の１か月に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和２年７月豪雨より前に比較対象となる１か月がない場合、令和２年７月豪雨より後に事業所を設置した場合は当然特例の対象とならないので留意すること。

ハ　雇用量要件の特例

特例対象事業主については、0301ａイ（ｲ）ｂの規定は適用しないこととする。

ニ　支給限度日数の特例

特例対象事業主が実施した休業等の日数については、0403a の但し書きの規定は適用しな

（令和３年３月５日）

いこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ホ　対象被保険者の特例

特例対象事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ヘ　クーリング期間の特例

特例対象事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ト　助成率の特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率については、0401a に規定する「２分の１（中小企業にあっては、３分の２）」とあるのは、「３分の２（中小企業にあっては、５分の４）」に読み替えるものとし、対象期間中の休業は本助成率を適用するものとする。

チ　支給限度日数の引き上げの特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業等については、0403a のイに規定する「100 日」とあるのは「300 日」に読み替えることとする。

リ　事務手続き

(ｲ)　本特例に係る事務手続きについては、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。ただし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

これにより、ロの「最近１か月」とは、初回の支給申請から見て最近の１か月（歴月または賃金締切期間）となる。

支給申請については、0701 及び 1106ａハまた書きの規定は適用せず、令和２年７月４日から令和２年７月 31 日までに判定基礎期間の初日がある休業等については、令和２年 10 月 31 日まで申請ができるものとする。

また、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第１号（２）及び様式第２号（２）。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び 0601ａロ及び 0602ａイ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「「雇用調整助成金（休業等）支給申請書 兼 雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式特第 13 号）」に、読み替えることとする。

(ﾛ)　休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。

ヌ　書類の整備等

雇用調整助成金の支給要件として、0302b 及び 0302c において、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和２年７月豪雨の災害に伴い、これが困難である場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501 及び 0701 において、支給申請書の提出時に添付を求めている書

（令和３年３月５日）

類についても提出が困難である場合には、事業主の疎明書（任意様式）により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求めることとする。

1111ａ　新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和３年１月 21 日施行・令和３年２月８日改定・令和３年２月 22 日改定・令和３年２月 26 日改定・令和３年３月５日改定）

イ　助成率に関する特例

（ｲ）　本特例の対象となる事業主

次のａ、ｂ又はｃのいずれかに該当する特例事業主

ａ　新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）（以下「特措法」という。）第 32 条第１項に基づく緊急事態宣言に伴い、緊急事態措置の対象区域に属する都道府県（以下「特定都道府県」という。）の知事による、特措法第 18 条に規定する基本的対処方針（以下「基本的対処方針」という。）に沿った要請又は特措法に基づかない働きかけ（特定都道府県の知事が独自に実施したもの）（以下「要請等」という。）を受けて、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第 11 条に定める施設（※１。ただし、感染防止策の徹底のみの要請対象施設は除く。以下同じ。）の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設（※２）において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることに協力する大企業事業主

（※１　特措法施行令第 11 条に定める施設）

（三から十四に掲げる施設にあっては、その建設物の床面積の合計が 1000 平方メートルを超えるものに限る。）

一　学校（三に掲げるものを除く。）

二　保育所、介護老人保健施設その他これらに類する通所又は短期間の入所により利用される福祉サービス又は保健医療サービスを提供する施設（通所又は短期間の入所の用に供する部分に限る。）

三　学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する大学、同法第百二十四条に規定する専修学校（同法第百二十五条第一項に規定する高等課程を除く。）、同法第百三十四条第一項に規定する各種学校その他これらに類する教育施設

四　劇場、観覧場、映画館又は演芸場

五　集会場又は公会堂

六　展示場

七　百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗（食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。）

八　ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）

（令和３年３月５日）

九　体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場

十　博物館、美術館又は図書館

十一　キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設

十二　理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗

十三　自動車教習所、学習塾その他これらに類する学習支援業を営む施設

十四　飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（十一に該当するものを除く。）

十五　三から十四までに掲げる施設であって、その建築物の床面積の合計が1000平方メートルを超えないもののうち、新型インフルエンザ等緊急事態において、新型インフルエンザ等の発生の状況、動向若しくは原因又は社会状況を踏まえ、新型インフルエンザ等のまん延を防止するため特措法第45条第２項の規定による要請を行うことが特に必要なものとして厚生労働大臣が定めて公示するもの

（※２　要請等の対象施設）

【要請対象】

①　キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設の内食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けている飲食店（宿泊を目的とした利用が相当程度見込まれるネットカフェ・マンガ喫茶等の施設を除く。）

②　飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（①に該当するものを除く。）

【働きかけ対象】

③　劇場、観覧場、映画館又は演芸場

④　集会場又は公会堂

⑤　展示場

⑥　百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗（食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。）

⑦　ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）

⑧　体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場

⑨　博物館、美術館又は図書館

⑩　理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗

（①から⑤、⑦から⑩の施設については床面積の合計が1000平方メートルを超えないものも対象となる。）

b　特措法第 31 条の４第１項に基づくまん延防止等重点措置の公示に伴い、まん延防止等重点措置の対象区域のうち職業安定局長が別途定める区域（以下「重点区域」という。）に属する都道府県の知事による基本的対処方針に沿った要請等を受けて、まん延防止等重点措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第 11 条に定める

（令和３年３月５日）

施設の内、重点区域内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることに協力する、要請等の対象となる業態に属する事業を行う大企業事業主

c　下記（ハ）ｃの３か月間の生産指標の月平均値が前年又は前々年同期に比べ 30％以上減少している全国の大企業事業主

(ﾛ)　本特例の対象となる休業等

次のａ、ｂ及びｃに掲げる事業主ごとに、それぞれに定める休業等

a　上記（ｲ）ａに規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、特定都道府県内に所在する施設（上記（ｲ）ａ※２）に関し、実施した休業等（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者（当該施設において、当該施設に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者（上記同様、当該催物に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者の休業等に限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

b　上記（ｲ）ｂに規定する事業主

まん延防止等重点措置を実施すべき期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日（当該期間の末日の属する月の翌月の末日よりも緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日が前にあるときは、緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日。以下同じ。）までの期間において、重点区域内に所在する施設に関し、要請等の対象となる業態に関する労働者に対して実施した休業等（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者の休業等に限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

c　上記（ｲ）ｃに規定する事業主

令和３年１月８日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間において実施した休業等

(ﾊ)　本特例に係る確認書類

本特例の対象となる事業主及び休業等であることの確認については、次のａ、ｂ及びｃに掲げる事業主ごとに、それぞれの方法により行う。

（令和３年３月５日）

a　上記（ｲ）ａに規定する事業主

対象施設（施設の所在地が特定都道府県内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて営業時間の変更等に協力することについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び緊急事態措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、特定都道府県において、緊急事態措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

b　上記（ｲ）ｂに規定する事業主

対象施設（施設の所在地が重点区域内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者であって要請等の対象となる業態に従事するもの等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、まん延防止等重点措置を実施すべき期間を通じて営業時間の変更等に協力すること、要請等の対象となる業態に属する事業を営むことについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及びまん延防止等重点措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、重点区域において、まん延防止等重点措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

c　上記（ｲ）ｃに規定する事業主

上記（ｲ）ｃに規定する事業主であることの確認については、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書　緊急事態宣言等対応特例（業況）（様式新特第

（令和３年３月５日）

４号（２））」により、経済上の理由については0601ａ、生産指標については0603ａの規定のとおり確認することとする。この際、生産量要件の比較については、原則、令和３年１月（売上が確定していない等の理由により当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って３か月間の実績により行うものとするが、新たに本特例の適用を受けようとする事業主の判定基礎期間の初日が令和３年２月１日以降にある場合においては、当該判定基礎期間の初日が属する月から遡って３か月間の実績により行うものとする。

なお、新たに助成金を受給しようとする事業主が上記申出書を提出する場合にあっては、1106ａイの「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第４号）」の提出を省略することができることとし、上記（ｲ）ｃに規定する事業主であることの確認をもって、特例事業主としての生産指標を満たすものと取り扱って差し支えない。

(ﾆ)　適用される助成率

上記（ﾛ）に係る休業等については、0401aに規定する「２分の１」とあるのは「５分の４」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、次のａ、ｂ及びｃに掲げる事業主ごとに、それぞれに定める期間を１日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108ａニの【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「２分の１」を「10 分の 10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

a　上記（ｲ）ａに規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b　上記（ｲ）ｂに規定する事業主

まん延防止等重点措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

c　上記（ｲ）ｃに規定する事業主

令和３年１月８日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間

ロ　雇用維持要件に関する特例

上記イ(ｲ)に規定する事業主及び中小企業事業主であって特例事業主であるものの1108ａニに定める雇用維持要件については、次のａ、ｂ、ｃ及びｄに掲げる事業主ごとにそれぞれに定める期間を１日でも含む判定基礎期間において、２の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和３年１月８日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うことする。

a　上記（ｲ）ａに規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b　上記（ｲ）ｂに規定する事業主

まん延防止等重点措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

（令和３年３月５日）

c　上記（ｲ）ｃに規定する事業主

令和３年１月８日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間

d　中小企業事業主であって特例事業主であるもの

令和３年１月８日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間

ハ　上記イ又はロの特例に係る支給申請手続き

上記イ又はロの特例に係る支給申請であって、令和３年３月 31 日までに判定基礎期間の末日があるものについては、0701 及び 1109ａホの規定にかかわらず、同年５月 31 日まで支給申請ができるものとする。

（令和３年３月５日）

1100ｂ　施行期日等

1101ｂ　施行期日

イ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号、雇均発 0329 第 6 号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ロ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

ハ　令和元年 10 月 21 日付け職発 1021 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1103ａ関連）は、令和元年 10 月 21 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和２年１月 20 日までの間である場合は、0501 の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年９月９日以降に開始された休業等について、遡及して適用する。

ニ　令和元年 10 月 21 日付け職発 1021 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1104ａ関連）は、令和元年 10 月 21 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和２年１月 20 日までの間である場合は、0501 の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年 10 月 12 日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ホ　令和元年 10 月 30 日職発 1030 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1105ａ関連）は、令和元年 10 月 30 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和２年１月 20 日までの間である場合は、0501 の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和元年 10 月 12 日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ヘ　令和２年２月 14 日付け職発 0214 第１号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1106ａ関連）は、令和２年２月 14 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

ト　令和２年２月 28 日付け職発０２２８第 23 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1106ａ改正関連）は、令和２年２月 28 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

チ　令和２年３月 10 日付け職発 0310 第２号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107ａ改正関連）は、令和２年３月 10 日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

リ　令和２年４月 10 日付け職発 0410 第１号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107ａ、1108ａ改正関連）は、令和２年４月 10 日から施行し、令和２年４月１日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108ａのロ、ハ、ニについては、既に実施している休業についても適用する。

なお、1106ａについては、令和２年１月 24 日に遡及して適用するものとする。

ヌ　令和２年４月 22 日付け職発 0422 第８号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成

金特例）」による改正（1107ａ、1108ａ改正関連）は、令和２年４月 22 日から施行し、令和２年４月１日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108ａのロ、ハ、ニについては初回の計画届の提出日に関わらず、既に実施している休業についても適用する。

なお、1106ａについては、令和２年１月 24 日に遡及して適用するものとする。

ル　令和２年５月 19 日付け職発 0519 第５号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1109ａ改正関連）は、令和２年５月 19 日から施行し、同日以降に提出される支給申請について適用する。

ヲ　令和２年６月 12 日付け職発 0612 第２号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106ａ改正、1107ａ改正、1108ａ改正、1109ａ改正）は、令和２年６月 12 日から施行し、令和２年４月１日に遡及して適用するものとする。

ワ　令和２年８月 25 日付け職発 0825 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年８月 25 日から施行し、1110a については令和２年７月４日に遡及して適用するものとする。

カ　令和２年９月 30 日付け職発 0930 第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106ａ改正、1107ａ改正、1108ａ改正、1109ａ改正）は、令和２年９月 30 日から施行し、適用するものとする。

ヨ　令和２年 12 月 28 日付け職発 1228 第５号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正（1106ａ改正、1107ａ改正、1108ａ改正、1109ａ改正）は、令和２年 12 月 28 日から施行し、適用するものとする。

タ　令和３年１月 21 日付け職発 0121 第２号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111ａ施行）は、令和３年１月 21 日から施行し、同年１月８日に遡及して適用するものとする。

レ　令和３年２月８日付け職発 0208 第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106ａ改正、1108ａ改正、1111ａ改正）は、令和３年２月８日から施行し、同年１月８日に遡及して適用するものとする。

ソ　令和３年２月 22 日付け職発 0222 第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106ａ改正、1111ａ改正）は、令和３年２月 22 日から施行し、1111ａについては同年１月８日を含む判定基礎期間の支給申請から遡及して適用するものとする。

ツ　令和３年２月 26 日付け職発 0226 第 13 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111ａ改正）は、令和３年２月 26 日から施行し、適用するものとする。

ネ　令和３年３月５日付け職発 0305 第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111ａ改正）は、令和３年３月５日から施行し、適用するものとする。

1102ｂ　経過措置

イ　平成 31 年３月 29 日改正による経過措置

平成 31 年４月１日より前に、判定基礎期間の初日又は 0701 のロの支給対象期の初日を

迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のとおりとする。

ロ　令和元年９月 27 日改正による経過措置

令和元年 10 月１日より前に、判定基礎期間の初日又は 0701 のロの支給対象期の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のとおりとする。

ハ　令和元年10月21日改正（1103ａおよび1104ａ関連）に係る経過措置

令和元年10月21日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　令和元年10月30日改正（1105ａ関連）に係る経過措置

令和元年10月30日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　令和２年２月14日改正（1106ａ関連）に係る経過措置

令和２年２月14日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　令和２年２月28日改正（1106ａ関連）に係る経過措置

令和２年２月28日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　令和２年６月12日改正に係る経過措置

管轄労働局長は改正後の要領1108ａハ及びニを令和２年４月1日から適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

改正後の要領1108ａハ及びニを令和２年４月１日から適用することに伴い、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主が、0301bイ（ﾊ）に定める休業の対象となる労働者の範囲及び人数又は0301bイ(ﾁ)に定める休業手当等の額を変更し、遡って休業等協定を適用した場合には、当該特例事業主は、令和２年４月１日から令和２年９月30日を含む判定基礎期間に限り、所定の再申請様式を用いて改めて支給申請することができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

申請を行う特例事業主は、令和２年９月30日までに、次の（ｲ）から（ﾍ）の書類を管轄労働局へ提出しなければならない。

(ｲ)　再申請様式

(ﾛ)　再申請をする既に支給決定を受けた判定基礎期間の支給決定通知書（やむを得ない場合には除く。）

(ﾊ) 変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等がわかる書類

(ﾆ) 支給要件確認申立書

（令和３年３月５日）

(ﾎ) 判定基礎期間における対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間がわかる書類

(ﾍ) その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、(ｲ)から(ﾍ)の書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

なお、令和２年６月12日付け職発0612第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

チ　令和２年８月25日改正（1110ａ）に係る経過措置

令和２年７月４日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

リ　令和２年12月28日改正に係る経過措置

令和２年12月28日付け職発1228第５号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ヌ　令和３年２月８日改正に係る経過措置

令和３年２月８日付け職発0208第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ル　令和３年１月21日、同年２月８日及び同月22日改正に係る経過措置

令和３年２月22日付け職発0222第１号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

管轄労働局長は改正後の要領1111ａを遡及して適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

その際、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主は、所定の様式を用いて追加支給申請ができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。追加支給申請を行う次の（ｲ）、（ﾛ）及び（ﾊ）に掲げる事業主は、それぞれに定める書類を、令和３年５月31日、又は、改正前の要領に基づく支給決定日の翌日から２か月以内のうち、最も遅い日付までに事業所管轄労働局へ提出しなければならない。

(ｲ)　1111ａイ(ｲ)ａ及びｂに規定する事業主　次のａからｋまでの書類

ａ　様式追第１号

ｂ　様式新特第７号（2）

ｃ　様式新特第８号（3）

ｄ　様式新特第９号（2）

ｅ　要請等対象施設の所在地及び当該施設に係る対象労働者を確認できる書類

ｆ　追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書

（令和３年３月５日）

g　様式新特第６号（2）

h　当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書

i　当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者を休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類

j　要請等対象施設以外の施設において休業等を実施した場合には、様式新特第８号（2）及び様式新特第９号

k　その他必要に応じて審査に必要となる書類

(ﾛ)　1111ａイ(ｲ)ｃに規定する事業主　次のａからｈまでの書類

a　様式追第１号

b　様式新特第４号（2）

c　生産指標の確認のための書類

d　追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書

e　様式新特第６号（2）

f　当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書

g　当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類

h　その他必要に応じて審査に必要となる書類

(ﾊ)　1111ａロに規定する中小企業事業主　次のａからｆまでの書類

a　様式追第１号

b　追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書

c　様式新特第６号（2）

d　当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書

e　当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類

f　その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、上記書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

ヲ　令和３年２月26日改正に係る経過措置

令和３年２月26日付け職発0226第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ワ　令和３年３月５日改正に係る経過措置

令和３年３月５日付け職発0305第１号「雇用安定事業の実施等について（新コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

（令和３年３月５日）

第２　各助成金別要領

１－２　産業雇用安定助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第62条第１項第１号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「規則」という。）第102条の２及び附則15条の７の規定に基づく産業雇用安定助成金（以下「助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　出向
- 0202　部分出向
- 0203　所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等
- 0204　労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額
- 0205　時間外等割増賃金
- 0206　大分類

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主
- 0302　対象期間
- 0303　対象労働者
- 0304　支給対象となる出向
- 0305　書類の整備等

0400　支給額
- 0401　支給額
- 0402　出向運営経費（賃金を除く）
- 0403　出向先事業所における訓練（Off-JT）
- 0404　Off-JTの訓練実費相当額に係る対象経費
- 0405　支給額算定上の留意事項
- 0406　出向初期経費
- 0407　支給限度日数等

0500　計画届の提出
- 0501　計画届の提出
- 0502　計画届の受理
- 0503　計画届の変更・取下げ

0600　計画届の確認
- 0601　経済上の理由の確認
- 0602　支給対象事業主であることの確認
- 0603　生産指標の確認
- 0604　雇用指標の確認
- 0605　事業所の状況の確認
- 0606　判定基礎期間の確認
- 0607　労働組合等の確認
- 0608　出向の計画についての確認
- 0609　出向についての確認

0700　支給申請
- 0701　支給申請書の提出
- 0702　支給申請書の受理

0800　支給要件の確認
- 0801　出向の実施状況の確認
- 0802　出向労働者の人数の確認
- 0803　出向の目的等の確認
- 0804　出向元事業主と出向先事業主との出向契約等の確認
- 0805　出向先事業所の確認
- 0806　出向の時期と期間の確認
- 0807　出向元事業主が出向労働者の賃金の一部等を負担していること及びその額の確認
- 0808　出向先事業主が出向労働者の賃金の一部

（令和３年２月５日）

等を負担していること及びその額の確認
0809　支給額の確認
0810　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認
0811　部分出向を行う場合の確認

0900　支給決定
0901　支給決定通知
0902　出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡
0903　支給台帳への記入及び書類の保存

1000　返還等
1001　返還
1002　連帯債務

1100　附則
1101　公共職業安定所長への業務の委任
1102　各種様式及び任意の様式の特例
1103　施行期日
1104　経過措置

（令和３年２月５日）

0100　趣旨

0101　趣旨

新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症（COVID-19に限る。））に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、労働者の雇用を在籍出向により維持するため、労働者を送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して助成及び援助を行うものである。

0102　適用単位

助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

0200　定義

0201　出向

「出向」とは、労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（いわゆる在籍出向）をいう。

0202　部分出向

「部分出向」とは、出向のうち、出向期間内に出向元事業所と出向先事業所の両方で勤務することをいう。

ただし、出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所においても勤務を行うもの及び出向期間中の１か月ごとの出向先事業所で勤務する日数が出向元事業所において出向を行う前の原則１か月の所定労働日数の半分未満であるものは、本助成金の対象とする部分出向に含まない。

0203　所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等

イ　「所定労働時間」とは、「法定労働時間」の範囲内で、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務すべきものとして定められた時間をいう。

ロ　「所定外労働時間」とは、「所定労働時間」を超える労働時間をいう。

（参考）

・「法定労働時間」とは、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労働基準法」という。）第 32 条で定められた、１日８時間・１週 40 時間の労働時間をいう。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が 10 人未満の事業場は、特例として１週 44 時間とされており、これに該当する事業所においては、特に断りがない限り、「１週 40 時間」を「１週 44 時間」に読み替える。

・「法定外労働時間」とは、「法定労働時間」を超える労働時間をいう。

ハ　「所定休日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務を要さない日として定められた日をいう。

ニ　「所定労働日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等により労働すべき日とされた日をいう。

１所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の「所定労働時間」の長短にかかわ

らず一律に１所定労働日とする。また、昼夜三交代制等にみられるように連続する「所定労働時間」が２暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とする。

（参考）

・「法定休日」とは、労働基準法第 35 条で定められた、毎週１日（又は４週で４日）の休日をいう。

ホ 以上を踏まえ、本要領において「所定外労働等」とは、所定外労働、法定外労働、所定休日労働、法定休日労働を総称する場合に用いる。

0204　労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額

「労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額」とは、事業所において、0303の対象労働者（この要領において以下「対象労働者」という。）の「0205の時間外等割増賃金の算定の基礎となる１時間当たり賃金の額」をいう。

なお、当該事業所において 0205 の時間外等割増賃金の算定の基礎となる１時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、労働基準法第 37 条第５項及び労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 21 条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次のイからトにより算定した額を、「労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額」とする。

イ　時間によって定められた賃金

その額

ロ　日によって定められた賃金

その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、１週間における１日平均労働時間数）で除して得た金額

ハ　週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハ及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、１年間における１月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ　月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

イからニに準じて算定した金額

ヘ　出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって算定された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト　イからへの賃金の２以上からなる賃金

その部分についてイからへによってそれぞれ算定した金額の合計額

0205　時間外等割増賃金

（令和３年２月５日）

「時間外等割増賃金」とは、労働基準法第 37 条に基づいて、「法定外労働時間」に係る労働に対して支払われるべき「時間外割増賃金」（25％以上（大企業については月 60 時間を超える分について 50％以上））、「法定休日」における労働に対して支払われるべき「休日割増賃金」（35％以上）、及び深夜労働に対して支払われるべき「深夜割増賃金」（25％以上）の総称である。

0206　大分類

日本標準産業分類（平成25年10月30日付け総務省告示第405号）における大分類をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

助成金の対象となる事業主は、対象労働者を出向により送り出す事業主（以下「出向元事業主」という。）及び当該対象労働者を出向により受け入れる事業主（以下「出向先事業主」という。）であり、「第１　共通要領」0300（0302 を除く）を満たすことのほか、出向元事業主についてはイ、出向先事業主についてはロの要件を満たす事業主とする。

イ　出向元事業主

次の(ｲ)、(ﾛ)及び(ﾊ)のすべての要件を満たす事業主

(ｲ)　新型コロナウイルス感染症の影響により、生産量（額）、販売量（額）又は売上高等事業活動を示す指標（以下「生産指標」という。）の最近１か月間の値が前年同期に比べ５％以上減少している事業所の事業主（生産量要件）

生産量要件の比較については、原則、「出向実施計画（変更）届（出向元事業主）」（様式第１号）（以下「計画届（出向元）」という。また、「出向実施計画（変更）届（出向先事業主）」（様式第２号）（以下「計画届（出向先）」という）と併せて「計画届」という。）の提出日の属する月の前月の実績と、前年同月との比較により行うものとするが、生産指標について前年同月と比較することが適当ではないと認められる場合（雇用保険適用事業所の設置日から１年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合等も含む。）は、「最近１か月間の値が前年同期に比べ」の値を算定する月数及び比較に用いる月（以下「比較月」という。）について、次のとおり読み替えることができるものとする。

①　「最近１か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が前々年同期１か月分（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えることができるものとする。

上記、①によっても比較月に売上がないなど、要件を満たさない場合のみ、次の読み替えもできるものとする。

②　「最近１か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の比較月（ただし、計画届の提出日の属する月の前々月から直近１年間の指標とする。）を用いることが適切だと認められる１か月分（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えることができるものとする。

(ﾛ)　次のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、助成金の支給において出向先事業主との独立性を認めることが適当でないと判断される事業主でないこと。

（令和３年２月５日）

a　他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

b　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　本助成金の支給対象となる期間において、出向元事業所において他の事業所に係る雇用保険被保険者を出向により受け入れ、当該出向について当該他の事業所の事業主が本助成金、雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金の支給を受けていないこと又は受けようとしていないこと。

ﾛ　出向先事業主

次の(ｲ)、(ﾛ)、(ﾊ)及び(ﾆ)のすべての要件を満たす事業主

(ｲ)　次のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、助成金の支給において出向元事業主との独立性を認めることが適当でないと判断される事業主でないこと。

a　他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

b　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾛ)　出向期間の開始日の前日から起算して６か月前の日から支給申請を行う 0701 イの支給対象期（判定基礎期間又は二から六の連続する判定基礎期間）の末日までの間において、対象労働者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職（雇用保険制度における喪失原因コード３に該当）させた事業主以外であること。

(ﾊ)　雇用保険被保険者数及び当該事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標（以下「　雇用指標」という。）の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ５％を超えかつ６名以上（中小企業事業主の場合は10％を超えかつ４名以上）減少していない事業所の事業主（雇用量要件）

雇用量要件の比較については、原則、計画届の提出日の属する月の前月から前々々月の３月平均値と、前年同期との比較により行うものとするが、雇用指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合（雇用保険適用事業所の設置日から１年に満たず、雇用指標について前年同期と比較できない場合に限る。）は、「最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ」の値を算定する月数及び比較に用いる月（以下、「比較月等」という。）について、次の①のとおり読み替えることができるものとする。

①　「最近１か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の比較月等（ただし、計画届の提出日の属する月の前々月から直近１年間の指標とする。）を用いることが適切だと認められる１か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えることができるものとする。

(ﾆ)　本助成金の支給対象となる期間において、出向先事業所において自己の労働者について自己を出向元事業所とする出向を行い、出向元事業主として本助成金、雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金の支給を受けていないこと又は受けようとしていないこと。

（令和３年２月５日）

0302　対象期間

一の出向元事業所において対象労働者の出向を実施する期間をいい、複数の出向先事業所に対象労働者の出向を実施する場合は、出向期間の初日が最も早い出向先事業所に係る当該日から出向期間の末日が最も遅い出向先事業所に係る当該日までの期間をいう。

0303　対象労働者

「対象労働者」とは、助成金を受けようとする出向元事業所において雇用する本助成金の支給対象となる出向の対象となりうる雇用保険の被保険者である者をいう。ただし、次のイからハまでのいずれかに該当する者を除く。

イ　対象期間中の初回の出向を開始する日の前日まで出向元事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が６か月未満である者

ロ　解雇を予告された者、退職願を提出した者又は事業主による退職勧奨に応じた者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）

ハ　日雇労働被保険者

0304　支給対象となる出向

助成金の対象となる出向は、0301 の出向元事業主と出向先事業主の間で、その出向元事業所における対象労働者について対象期間に行う、次のイからヌ（リは該当する場合）のいずれにも該当する出向とする。

イ　出向元事業所から出向先事業所（雇用保険の適用事業所に限る。）に出向させ、かつ、当該出向先事業所において就労することとなるものであること。

ロ　出向の目的等

次の（㈠）及び（㈡）のいずれかを目的とする出向でないこと。

㈠　実施する出向の目的が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものである。

㈡　労働者を交換しあうこととなるものである。

ハ　労働組合等との出向協定

次の㈠から㈢に掲げる事項について、あらかじめ、出向元事業主と労働組合等との間に書面による協定（以下「出向協定」という。また当該書面を「出向協定書」という。）がなされ、当該出向協定に定めるところによって行われるものであること。

㈠　出向先事業所の名称、所在地、事業の種類及び事業主の氏名（法人の場合は代表者の氏名）

㈡　出向実施予定時期・期間

出向を実施する予定の時期（始期及び終期）とその期間（年月数）について定める。

出向に係る労働者（以下「出向労働者」という。）が複数おり時期・期間のパターンが複数ある場合や、協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定であるなどの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅及びその範囲内での各出向労働者の出向実施予定期間（２年以内に限る）を定めることも可能。

㈢　出向期間中及び出向終了後の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（そ

の場合、出向元事業所においては出向期間中、休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く。）に限る。）であることを定める。

b　出向期間中の賃金

出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比べた水準、賃金の支払者等、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に係る事項を定める。

なお、出向元事業主と出向先事業主の間における賃金の負担・補助については、ホ(ﾆ)の７類型のいずれかに該当する必要があるが、出向労働者に直接関係がないため「出向協定書」に定めることは任意である。

c　出向期間中のその他の労働条件

d　出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを定める。なお労災保険は原則として出向先事業所で適用される。

e　出向終了後の処遇

出向終了後に出向労働者が出向元事業所に復帰（連続して他の事業所に出向した後に復帰する場合も含む。以下同じ）する予定であること及び出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。

(ﾆ)　出向労働者の範囲及び人数

出向労働者の範囲については、出向元事業所の労働者のうち出向労働者となりうる者の所属する部署・部門又は役職等を定める。また出向労働者の人数については、出向労働者が確定していればその確定数、未確定であればその概数を定める。

ニ　本人同意

各出向労働者本人が、出向することについて同意していること。

ホ　出向元事業主と出向先事業主との出向契約

次の(ｲ)から(ﾆ)に掲げる事項について、出向元事業主と出向先事業主との間であらかじめ締結された文書による契約（以下「出向契約」という。また当該文書を「出向契約書」という。）に定めるところにより実施されるものであること。

(ｲ)　出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地

(ﾛ)　出向労働者ごとの出向実施時期・期間

出向を実施する時期（開始日及び末日）とその期間（年月数）について、出向労働者ごとに定める。

(ﾊ)　出向中の処遇

a　出向の形態と雇用関係

出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く。）に限る。）であることを明確化する。

b　出向期間中の賃金

賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項

c　出向期間中のその他の労働条件

d　出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで

行うかを規定する。

㈡　出向元事業主及び出向先事業主の間の賃金の負担・補助

出向期間中の出向労働者の賃金については、下記トを前提とする必要があるが、当該負担の考え方、負担額の算定方法等について規定する。さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払いの方法・時期等について規定する。

なお、両事業主間の賃金の負担・補助は、次の７つの類型のいずれかに該当している必要がある。これは、両事業主の間のいずれの出向労働者についても原則として同様の類型とすること。

a　出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の全部又は一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【A型】

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【B型】

b　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の全部又は一部の補助を受ける【C型】

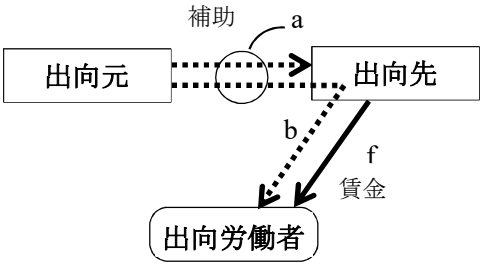
(b) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受け、出向先事業主が賃金を支払う。【D型】

(c) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【E型】

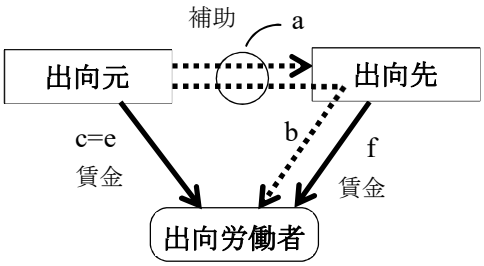
(d) 出向元事業主が出向労働者に対して全額賃金を支払う【F型】

c　出向先事業主が出向労働者に対して全額賃金を支払う【G型】

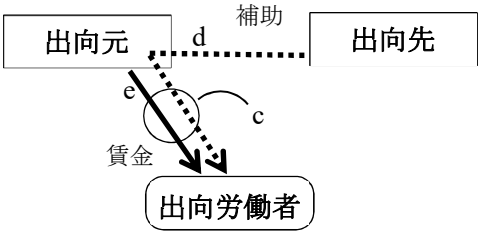
【A型】



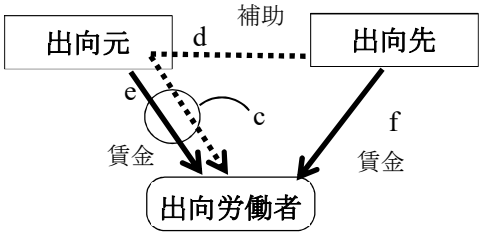
【B型】



【C型】

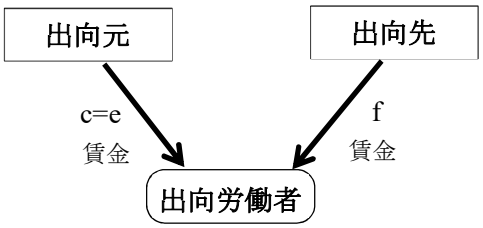


【D型】

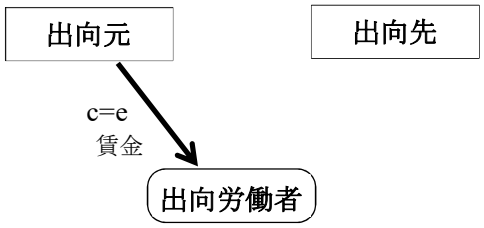


（令和３年２月５日）

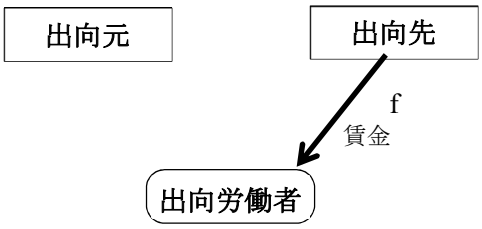
【Ｅ型】



【Ｆ型】



【Ｇ型】



ａ　＝　出向元事業主が出向先事業主に対して補助した（する）額

ｂ　＝　出向先事業主が出向元事業主から補助を受けた（受ける）額のうち 0701 イの支給対象期における出向労働者の賃金に補填した（する）額

ｃ　＝　出向元事業主が労働者に支払った額

ｄ　＝　出向先事業主が出向元事業主に対して補助した（する）額

ｅ　＝　出向元事業主が労働者に支払った額（Ｃ型、Ｄ型についてはうち、出向先業主から補助を受けた（受ける）額のうち 0701 イの支給対象期における出向労働者の賃金に補填した（する）額を除いた額）

ｆ　＝　出向先事業主が労働者に支払った額（Ａ型、Ｂ型についてはうち、出向元業主から補助を受けた（受ける）額のうち 0701 イの支給対象期における出向労働者の賃金に補填した（する）額を除いた額）

なお、両事業主の間での賃金補助（a 及び d）については、当該出向労働者の最後の 0701 の支給対象期の支給申請を行うまでに両事業主間で支払いが行われる必要がある。

ヘ　出向の期間

(ｲ)　出向先事業所ごとの出向期間が、対象期間内にあること。

(ﾛ)　出向先事業所における出向労働者ごとの出向期間が、ホの出向契約に基づき、１か月以上２年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。

(ﾊ)　同一の出向労働者について、同一の出向期間内に異なる２以上の出向先事業所への出向を行うものでないこと。

ト　出向中の賃金

(ｲ) 出向元事業主が、ホの出向契約に基づき、出向労働者の賃金を負担する場合は、出向先事業主に対して補助するか、又は出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。

(ﾛ) 出向先事業主が、ホの出向契約に基づき、出向労働者の賃金を負担する場合は、出向元事業主に対して補助するか、又は出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。

（令和３年２月５日）

(ハ) 出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。

チ　労働組合等による出向の実施状況の確認

労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。

リ　部分出向

部分出向を行う場合は、次の(イ)及び(ロ)を満たすこと。

(イ) 出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所において勤務を行わないこと。

(ロ) 出向期間中における１か月ごとの出向先事業所で勤務する予定の日数が出向元事業所において出向を行う前の原則１か月の所定労働日数の半分以上であること。

ヌ　出向元事業主及び出向先事業主の双方が支給要件を満たすこと

助成金の支給対象となるのは出向元事業主に係る要件をいずれも満たし、かつ出向先事業主に係る要件をいずれも満たす出向に限られること

ただし、出向先事業主が「第１　共通要領」0304 の国等である場合においては、出向労働者の受け入れにあたり、公正な選考をはじめとする関係法令の遵守、出向労働者の任用形態、賃金の負担割合等を勘案し、出向元事業主に限り助成金の支給対象とするか否かを判断すること。

0305　書類の整備等

助成金の支給を受けようとする出向元事業主及び出向先事業主は、その事業所において、次のイ～ホの書類及び出向元事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という。）の長が必要と認める書類について整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを出向元事業主が出向先事業主に係るものを含めて管轄労働局等へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出すること。

イ　確認書類(1)（労働組合等との協定に関する書類）

(イ)　出向の実施について労働組合等との間で締結した協定書

「出向協定書」（0304ハに示す事項が盛り込まれていること）

(ロ)　労働者代表の確認のための書類

出向協定書に氏名等を記載した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表する者であることを確認するための次のa又はbの書類。いずれも、作成年月日が協定の締結前のものであることが必要。

a　労働組合がある場合

組合員数を確認できる「組合員名簿」などの書類

b　労働組合がない場合

「労働者代表選任書」、「委任状」などの書類（労働者代表及び労働者により氏名等が記載されたもの）

ロ　確認書類(2)（事業所の状況に関する書類）

(イ)　事業所の業種の大分類及び中小企業事業主に該当しているか否かの確認のための書類

a 及びbの書類

a　事業内容と資本金を確認できる「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「法人税確定申告書」などの書類

（令和３年２月５日）

b　常時雇用する労働者の人数を確認できる「労働者名簿」、「会社組織図」などの書類

(ﾛ)　生産指標の確認のための書類（出向元事業主のみ）

生産量要件を比較する期間及び0401ハ(ｲ)bにおいて比較する期間（0401ハの出向初期経費の上乗せに該当する場合のみ）の、月ごとの売上高、生産高又は出荷高を確認できる「月次損益計算書」、「総勘定元帳」、「生産月報」などの書類

(ﾊ)　0301ロ（ﾊ）の雇用量要件の確認のため、受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類(派遣労働者を受け入れている場合)（出向先事業主のみ）

最近３か月分及び前年同期３か月（0301ロ(ﾊ)①の規定により比較月等を読み替えた場合は、当該比較月等）分の月ごとのその人数を確認することができる「派遣先管理台帳」

(ﾆ)　所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認のための書類

事業所ごとに定められている、所定労働日・所定休日・所定労働時間等や、賃金締切日等の賃金制度の規定を確認できる「就業規則」、「給与規定」、「年間休日カレンダー」などの書類

(ﾎ)　出向先事業主との間で資本的・経済的・組織的に独立していることの確認のための書類

出向先事業主との間で資本的・経済的・組織的に独立していることが確認できる、出向元事業主の「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「定款」、「株主名簿」などの書類

ハ　確認書類(3)（出向契約に関する書類）

(ｲ)　出向の実施について出向元事業主と出向先事業主との間で締結した出向契約書

「出向契約書」（0304ホに示す事項が盛り込まれていること）

(ﾛ)　出向先事業所の独立性の確認のための書類

出向先事業主の概況や、出向元事業主との間で資本的・経済的・組織的に独立していることが確認できる、出向先事業主の「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「定款」、「株主名簿」などの書類

ニ　確認書類(4)（出向の実績に関する書類）

(ｲ)　出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係の確認のための書類

出向労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していること、出向先事業所での勤務状況、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係が確認できる、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」などの書類

(ﾛ)　出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類

出向労働者の賃金の支払い方法に応じたaとbの両方の書類

a　出向元事業主又は出向先事業主が出向労働者の賃金の全部又は一部を負担していることが確認できる書類（部分出向を行う場合の出向元事業所の書類は、出向先事業所で勤務を行う日に係る出向労働者の賃金に対して出向元事業主が負担した額を確認できるものに限る。）

(a) 出向労働者の賃金を出向元事業主が支払っている場合（Ｂ型・Ｃ型・Ｄ型・Ｅ型・Ｆ型）

出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(b) 出向労働者の賃金を出向先事業主が支払っている場合（Ａ型・Ｂ型・Ｄ型・Ｅ型・Ｇ

型）

出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 出向労働者の賃金について出向元事業主と出向先事業主の間で補助している場合（A型・B型・C型・D型）

「賃金補助額を証明する書類」（その額が証明されるものであれば書類の種類・名称・様式は問わない。出向元事業主・出向先事業主のいずれが作成したものでもよい。ただし月ごとの額が確認できるもの）

b　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することを確認できる書類

(a)から(d)のすべての書類

(a) 各出向労働者に係る、出向開始日前1週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所の「就業規則」などの書類

(b) 各出向労働者に係る、出向開始日前日現在の労働日に通常支払われる1時間当たりの賃金の額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 各出向労働者に係る、0701イの「支給対象期」末日以前1週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所又は出向先事業所の「就業規則」などの書類

(d) 各出向労働者に係る、0701イの「支給対象期」末日現在の労働日に通常支払われる1時間当たりの賃金の額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所又は出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

(ハ)　0402の出向運営経費（賃金を除く）を確認できる書類

(a) Off-JT以外の場合

0402イ、ロ、ハ、ニの0701イの「支給対象期」ごとの出向運営経費の対象となる措置が確認できる書類（支給対象期ごとの出向労働者ごとの額が証明されるものであれば書類の種類・名称・様式は問わない）及び経費の支払いを確認できる領収書（写）等の書類

(b) Off-JTを事業所内訓練で実施した場合

事業所内訓練でのOff-JTの実施に要した経費等を確認するための以下の書類

- 外部講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額）を支払ったことを確認するための書類（講師の略歴書等及び領収書又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書）
- 施設・設備の借上費を支払ったことを確認するための書類（領収書（写）（施設・設備借上費のわかるもの）又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書）
- 学科又は実技の訓練を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費を支払ったことを確認するための書類（領収書（品名、単価、数量を明記したもの）又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書）

（令和３年２月５日）

・　訓練のカリキュラム及び実施日時、実施場所及び実施日時ごとの受講者を確認するための書類（訓練の受講者名簿（訓練の実施日時及び受講者の氏名、所属が明記されたもの））

(c) Off-JT を事業所外訓練で実施した場合

事業所外訓練での Off-JT の実施に要した経費等を確認するための以下の書類

・　産業雇用安定助成金支給申請合意書（訓練実施者）（様式第８号）（以下「訓練実施者合意書」という）

・　受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代等を支払ったことを確認するための書類（領収書又は振込通知書（写）及び受講料の案内（一般的に配布されているもの）。なお、領収書若しくは振込通知書の金額が講習案内等と異なるとき又は領収書若しくは振込通知書で内訳が確認できないときは請求内訳書）

・　訓練のカリキュラム及び実施日時、実施場所及び実施日時ごとの受講者を確認するための書類（訓練の受講者名簿（訓練の実施日時及び受講者の氏名、所属の事業所名が明記されたもの））

ホ　確認書類５（0401 イの雇用維持要件の確認）

受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類(派遣労働者を受け入れている場合)（出向元事業主のみ）

0401イの雇用維持要件の確認のために必要となる期間における月ごとのその人数を確認することができる「派遣先管理台帳」

0400　支給額

0401　支給額

助成金の支給額はイ（ロに該当する場合はロ）の額（出向運営経費）及びハの額（出向初期経費）の合計である。

イ　出向元事業主については(ｲ)の額及び(ﾊ)の額(うち出向元事業主が支払ったものに限る)、出向先事業主については(ﾛ)の額及び(ﾊ)の額（うち出向先事業主が支払ったものに限る）にそれぞれ３分の２（中小企業事業主にあっては５分の４）を乗じて求めた額とする。

ただし、一の支給対象期において、以下の【雇用維持要件】をいずれも満たす場合は、上記「それぞれ３分の２（中小企業事業主にあっては５分の４）」を「それぞれ４分の３（中小企業事業主にあっては 10 分の９）」に読み替えるものとする。

また、(ｲ)の額及び(ﾛ)の額の計（出向運営経費（賃金部分））が【計算式１】によって求めた額を上回る場合は、(ｲ)の額は【計算式２】により、(ﾛ)の額は【計算式３】により、それぞれ求める額とする。

なお、賃金については臨時に支払われた賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除くものであることに留意すること（0304 ト(ﾊ)）。

【雇用維持要件】

１　支給対象期の末日において、出向元事業主に雇用されている労働者（雇用保険被保険者に限る）及び派遣労働者として当該事業主の事業所に役務の提供を行っている者（以下 0401 イ及び 0809 ハにおいて「事業所労働者」という。）の数が、対象期間の初日の

前日の属する月から遡った６か月間の各月末の事業所労働者数の平均の５分の４以上であること。但し、業界特有の理由等により、例年特定の季節において事業所労働者数の増減がある等、やむをえない事情のある場合には、要件を満たすものとすることができる。

２　対象期間の初日の前日から起算して６か月前から当該支給対象期の末日まで（以下、0809 ハにおいて「比較期間」という。）に、次の①～③に掲げる解雇（解雇予告を含む。以下 0401 イ及び 0809 ハにおいて同じ。）等を行わないこと。

なお、次の①～③については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。

①　事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること

②　事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、中途契約解除等により事業主都合による離職をさせること

③　対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

(ｲ)　出向労働者の賃金に対して出向元事業主が負担した額（出向元事業主への支給額）

出向元事業主と出向先事業主の間の賃金の負担・補助の関係（0304 ホ(ﾆ)）に応じて、Ａ型の場合はｂの額、Ｂ型の場合はｂの額と c=e の額の和、Ｃ型・Ｄ型の場合はｅの額、Ｅ型・Ｆ型の場合は c=e の額。ただし、部分出向の場合はＡ～Ｇ型のいずれの場合も、出向先事業所で勤務を行う日に係る出向労働者の賃金に対するものに限る。

a　0304 により出向元事業主が出向先事業主に対して補助した（する）額（0807 ロ(ｲ)の(a)の額）のうち、0701 イの支給対象期に係る出向労働者の出向先事業所における出向期間について当該出向労働者の賃金に補填された（する）額（0807 ロ(ﾛ)の(b)の額）

b　0304 により出向元事業主が 0701 イの支給対象期における出向労働者の賃金として支払った額（0807 ハ(ﾊ)の(c=e)の額）（賃金の一部について出向先事業主が出向元事業主に対して補助する場合には、その額（0807 ハ(ﾛ)の(c-e)の額）を控除した額（0807 ハ(ﾛ)の(e)の額））

(ﾛ)　出向労働者の賃金に対して出向先事業主が負担した額（出向先事業主への支給額）

出向元事業主と出向先事業主の間の賃金の負担・補助の関係（0304 ホ(ﾆ)）に応じて、Ａ型・Ｂ型・Ｅ型・Ｇ型の場合はｆの額、Ｃ型の場合は c-e の額、Ｄ型の場合は c-e の額とｆの額の和。

a　0304 により出向先事業主が出向元事業主に対して補助した（する）額（0808 ハ(ｲ)の(d)の額）のうち、0701 イの支給対象期に係る出向労働者の出向先事業所における出向期間について当該出向労働者の賃金に補填された（する）額（0808 ハ(ﾛ)の c-e の額）

b　0304 により出向先事業主が 0701 イの支給対象期における出向労働者の賃金として支払った額（0808 ロ(ﾊ)又は(ﾆ)の(f)の額）

（令和３年２月５日）

【計算式１】

（当該出向労働者の出向開始日の前日における労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金の額）

× （当該出向開始日前１週間の総所定労働時間数）／（当該出向開始日前１週間の総所定労働日数） × 支給対象期の出向先事業所における実労働日数（※）

（※）出向労働者が実際に労働した日数をいい、所定労働日における労働はもとより、法定休日にも労働をしていれば実労働日数に含む。なお、年次有給休暇を取得した日は、所定労働日に所定労働時間分の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働日数に含めるものとする。

（※）１実労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の実際の労働時間の長短にかかわらず一律に１実労働日とする。また、昼夜三交代制等にみられるように連続する「所定労働時間」が２暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とし、当該「所定労働時間」中に労働をしていれば、これを１実労働日とする。

【計算式２】

【計算式１】によって求めた額 × 0401 イ(ｲ)の額／（0401 イ(ｲ)の額＋0401 イ(ﾛ)の額）

【計算式３】

【計算式１】によって求めた額 × 0401 イ(ﾛ)の額／（0401 イ(ｲ)の額＋0401 イ(ﾛ)の額）

(ﾊ)　支給対象期において、出向元事業主又は出向先事業主が出向の運営に要した 0402 に規定する経費（出向運営経費（賃金を除く））

ロ　イによって求めた出向元事業主への支給額及び出向先事業主への支給額の合計の額が１万２千円に支給対象期の出向先事業所における実労働日数を乗じて得た額を上回る場合は、次により求める額

【出向元事業主への支給額】

１万２千円に支給対象期の出向先事業所における実労働日数を乗じて得た額 × 0401 イ(ｲ)の額＋0401 イ(ﾊ)の出向元事業主負担分／（0401 イ(ｲ)の額＋0401 イ(ﾛ)の額＋0401 イ(ﾊ)）

（令和３年２月５日）

【出向先事業主への支給額】

$$\text{1万2千円に支給対象期の出向先事業所における実労働日数を乗じて得た額} \times \frac{\text{0401イ(ロ)の額＋0401イ(ハ)の出向先事業主負担分}}{\text{0401イ(イ)の額＋0401イ(ロ)の額＋0401イ(ハ)}}$$

ハ　0406 に規定する出向初期経費について、出向労働者（当該出向労働者の出向にあたって 0406 に規定する出向初期経費を要する措置が行われた者に限る。また、既に当該事業主への出向初期経費の助成の対象となったことのある者は除く。）１人あたり出向元事業主（0406 に規定する出向初期経費を要する措置を行った出向元事業主に限る）と出向先事業主（0406 に規定する出向初期経費を要する措置を行った出向先事業主に限る）にそれぞれ 10 万円を支給する。

ただし、出向元事業主が(イ)の要件を満たす場合は出向元事業主に 15 万円を、出向先事業主が(ロ)の要件を満たす場合は出向先事業主に 15 万円を支給する（出向初期経費の上乗せ）。

(イ)　出向元事業所の要件

次の a 又は b のいずれかに該当すること。

a　出向元事業所の業種が次の(a)～(c)のいずれかであること。

(a)　生活関連サービス業、娯楽業（大分類N）

(b)　宿泊業、飲食サービス業（大分類M）

(c)　運輸業、郵便業（大分類H）

b　次の要件に該当すること。

生産指標の最近３か月間の月平均値が前年同期に比べ 20%以上減少している事業所の事業主。

生産指標の比較については、計画届の提出日の属する月の前月から前々々月の月平均値と、前年同期との比較により行うものとする。

(ロ)　出向先事業所の要件

出向先事業所が出向元事業所と異なる大分類の業種であること。

0402　出向運営経費（賃金を除く）

支給対象となる出向運営経費（賃金を除く）は、出向期間中において出向元事業所又は出向先事業所が出向に要した次のイ～ニのいずれかに該当し、かつ、0406 の出向初期経費に該当しない経費（事業所の人件費（社会保険料を含む。）を除く）である。

イ　出向労働者の労務管理、人事評価に要する経費

ロ　出向先事業所又は出向労働者から出向元事業所への報告、面談に要する経費

ハ　出向先事業主が負担した出向先事業所における教育訓練（Off-JT）に要する経費

ニ　イ～ハの他、出向期間中における出向の運営に要すると認められる経費

0403　出向先事業所における訓練（Off-JT）

0402 ハの出向先事業所における訓練（Off-JT）は、次のイ～ハのいずれにも該当する訓練であること。

（令和３年２月５日）

なお、外部に委託・依頼して実施する場合であって、当該訓練実施機関が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、「第１　共通要領」0303 ル、0705 イ及び 0802 ロ(ﾛ)に規定する「訓練を行う者の承諾」については、0701 の支給申請時に訓練実施者合意書を提出させることにより得るものとする。

ただし、教育訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、産業雇用安定助成金支給申請合意書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、各受講者の受講を証明する書類等から総合的に判断すること。

イ　次の(ｲ)、(ﾛ)のいずれか又は両方によって行う Off-JT であること。

なお、一の出向期間の Off-JT について、事業所外訓練の実施を外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼すること、複数の「訓練群」（たとえば簿記など習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。）から構成することとしても差し支えない。

(ｲ) 事業所内訓練

出向先事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

外部講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、出向先事業主が企画し主催したものは事業所内訓練とする。

(ﾛ) 事業所外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

ロ　訓練内容が、次の(ｲ)～(ﾁ)のいずれにも該当するものであること。

(ｲ) 出向先事業所における職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には出向労働者の出向先事業所における職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること。（例：出向先事業所で必要となる技能・ビジネススキル習得に係る訓練等）

(ﾛ) 趣味教養と区別のつかないものではないこと。

(ﾊ) 通信教育・ｅラーニングによるものではないこと。

(ﾆ) 職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものでないこと。

（例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修　等）

(ﾎ) 海外で実施するものでないこと。

(ﾍ) 指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む。）を行うものでないこと。

(ﾄ) 通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るものでないこと（イの(ｲ)の訓練の場合のみ。）。

(ﾁ) 専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者又はこれらと同等以上の能力を有する者により実施されるものであること。

ハ　イ(ｲ)～(ﾛ)については、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であることに鑑み、以下の取り扱いを認めるものとする。

（令和３年２月５日）

・ 自宅などで行う学習形態の訓練（サテライトオフィス等も認める）（この場合、ロ(ﾍ)及び(ﾁ)を緩和できるものとする）

・ 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるものとする。（この場合、ロ(ﾁ)を緩和できるものとする）

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。但し、訓練実績については、カリキュラムを提出させ、訓練実施後には、習熟度が把握できるレポート等を提出させることとする。（特に、自宅等で実施した訓練については、出向労働者に具体的にレポートを記載させること）

0404　Off-JT の訓練実費相当額に係る対象経費

Off-JT の実費相当額（職業訓練を行うための施設設備の整備に要する費用、繰り返し活用できる教材等で既に他の助成金の支給対象とされたことのあるもの及び職業訓練以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用いうるもの等に係る経費を除く。）については、次のイ及びロによって算定した額（支給申請までに支払いが終了しているものに限る。）とする。

なお、出向労働者が立替払いをした分について、支給申請までに全額を当該出向労働者に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合についても、支給対象とする。

イ 事業所内訓練の場合

次の(ｲ)～(ﾊ)の合計額を、支給対象期における総受講者数(出向労働者でない者を含む。)の値で除して１人当たりの額を算出する。

(ｲ) 外部講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額）に係る実費。ただし、１時間当たり３万円を限度とする。

また、外部講師の旅費、車代、食費及び宿泊費並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するものは対象とならない。

(ﾛ) 施設・設備の借上費に係る実費

教室、実習室、ホテルの研修室の会場使用料及びマイク、ＯＨＰ、ビデオ、スクリーン等訓練で使用する備品の借料であって、出向に係る訓練のみに使用したことが確認できるもの。

(ﾊ) 教科書・教材費に係る実費

学科若しくは実技の訓練を行う場合に購入したもの又は出向に係る訓練のみで使用するものとして作成したもの

ロ 事業所外訓練の場合

入学料、受講料、受験料、教科書代等に係る実費。ただし、あらかじめ受講案内等で定められており、受講に際して必要となる経費に限る。なお、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料及び認定訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている場合の当該認定訓練の受講料は対象とならない。

0405　支給額算定上の留意事項

自己都合退職等の取り扱い

助成金は、次のイからニのいずれかの理由により出向開始日から起算して１か月が経過

する前に出向労働者が出向先事業所に出向しなくなった場合には、当該出向しなくなった日の前日までの期間に係る 0401 の支給額のうちイ（ロに該当する場合はロ）及び 0401 の支給額のうちハを支給する。

イ　出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合

ロ　出向労働者が自己の都合により退職した場合

ハ　出向労働者が死亡した場合

ニ　天災その他やむを得ない理由により継続が不可能となったために出向の解消を行った場合

この場合における 0401 の規定の適用については、「支給対象期」とあるのは「支給対象期の初日から出向しなくなった日の前日までの間」とする。

0406　出向初期経費

0401ハの出向初期経費の支給対象となる事業主は、令和３年１月１日以降、出向期間の初日までに次のイ～チのいずれかの経費を要する措置を行った事業主である。

なお、へにおける教育訓練の範囲については、出向元事業所が実施するものについては0403の規定のうち「出向先事業主」を「出向元事業主」に、「出向先事業所」を「出向元事業所」に読み替えて（ロ(ｲ)に係るものを除く）適用し、出向先事業所が実施するものについては0403の規定を適用すること。

イ　出向先事業主の負担する、出向先事業所における出向労働者に係る什器・ＯＡ環境整備費用、被服費等の初度調弁費用にあたる経費（事務用消耗品（各種用紙、文房具等でその性質が長期の使用に適しないもの）を除く）

ロ　出向元事業所及び出向先事業所の職場見学、業務説明会の実施に要する経費

ハ　出向元事業所と出向先事業所の間で行われる出向労働者の労働条件、スケジュールの調整に要する経費

ニ　出向元事業所及び出向先事業所の就業規則等の整備・改正に要する経費

ホ　出向元事業所及び出向先事業所の出向契約書の作成・締結に要する経費

ヘ　出向元事業所及び出向先事業所における教育訓練に要する経費

ト　出向労働者の転居に係る経費（事業主がその全部または一部を負担する場合に限る）

チ　イ～トの他、出向の成立に要すると認められる経費

0407　支給限度日数等

一の事業主に雇用された同一の労働者に対する助成金の支給は 12 か月（365 日）（当該日数は、一の事業主に雇用された同一の労働者について支給決定を受けた出向期間の日数（実労働日以外の日を含む）を算定の対象とします。）を限度とする。

また、同一の雇用保険適用事業所につき一の年度（支給申請年月日を基準として、同年度４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）に出向労働者 500 人分（当該年度における最初の出向の開始日の前日において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が 500 人未満の場合は、その人数分。ただし、その数が 10 人未満の場合は 10 人分とする）（当該人数は、一の雇用保険適用事業所につき一の年度中に支給決定を受けた出向労働者の人数を算定の対象とする。）を上限とする。

0500　計画届の提出

0501　計画届の提出

（令和３年２月５日）

イ　計画届の提出

出向元事業主及び出向先事業主が本助成金の支給を受けようとする場合は、出向元事業主が対象期間の初日の前日（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日）までに、計画届及び別紙に下記ロの(ｲ)～(ﾍ)の書類及びその他管轄労働局長が必要と認める書類を添付して届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ　計画届の添付書類

計画届に添付すべき書類は次のとおりである。

(ｲ)「事業活動の状況に関する申出書」

「出向元事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第３号。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）

(ﾛ)「雇用指標の状況に関する申出書」

「出向先事業所の雇用指標の状況に関する申出書」（様式第４号。以下「雇用指標の状況に関する申出書」という。）

(ﾊ)「出向に係る本人同意書」

「産業雇用安定助成金　出向に係る本人同意書」（様式第５号。以下「出向に係る本人同意書」という。）

(ﾆ) 0305 イに示す労働組合等との協定に関する確認書類

協定書の有効期間内であること。有効期限が失効した場合は、改めて締結したものを提出する。

(ﾎ) 0305 ロに示す事業所の状況に関する確認書類

(ﾍ) 0305 ハに示す出向契約に関する確認書類

ハ　計画届及び添付書類の作成及び提出に関する留意事項

計画届、別紙及び添付書類の作成及び提出に当たっては、それぞれ次に留意すること。

また、管轄労働局長は、出向先事業主が出向元事業主に対して提出する書類に個人情報が記載されている場合は、出向先事業主は本人に対して、出向元事業主に個人情報を含む書類を提出することの同意を得るよう指導すること。

(ｲ)　計画届及び計画届（出向元）別紙１～２、計画届（出向先）別紙

計画届（出向元）及び計画届（出向元）別紙１～２の作成は、出向元事業主が行うこと。また、本書類は出向元事業主が計画届（出向元）別紙１～２、計画届（出向先）別紙及び(ﾛ)～(ﾍ)と併せて管轄労働局長（管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる場合は、計画届を提出する事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長。以下 0501 において同じ。）へ提出すること。

計画届（出向先）及び計画届（出向先）別紙の作成は、出向先事業主が行うこと。また、本書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が計画届（出向元）、計画届（出向元）別紙１～２及び(ﾛ)～(ﾍ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾛ)　出向に係る本人同意書

出向に係る本人同意書の作成は出向元事業主が行い、本人確認欄については対象労働

者が記入すること。また、本書類は出向元事業主が(ｲ)及び(ﾊ)～(ﾍ)と併せて管轄労働局長へ提出すること。

(ﾊ)　事業活動の状況に関する申出書

本書類の作成は、出向元事業主が行うこと。また、本書類は出向元事業主が(ｲ)、(ﾛ)及び(ﾆ)～(ﾍ)と併せて管轄労働局長へ提出すること。

(ﾆ)　雇用指標の状況に関する申出書

本書類の作成は、出向先事業主が行うこと。また、本書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が(ｲ)～(ﾊ)、(ﾎ)及び(ﾍ)と併せて管轄労働局長へ提出すること。

(ﾎ)　0305 イに示す労働組合等との協定に関する確認書類

本書類の作成は、出向元事業主が行うこと。また、本書類は出向元事業主が(ｲ)～(ﾆ)及び(ﾍ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾍ)　0305 ロに示す事業所の状況に関する確認書類

本書類の作成は、出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ行うこと。また、本書類のうち出向先事業主が作成した書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が、出向元事業主が作成した書類及び(ｲ)～(ﾎ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

0502　計画届の受理

イ　管轄労働局長は、計画届が届け出られたときは、計画届に記載漏れがないか、生産指標の数値を実証する資料その他必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認するとともに、0601 から 0609 に掲げる事項に特に留意してこれを審査した上、受理するものとする。審査において、不備が発見された場合には、その補正を指導し、補正がなされたことを確認してから受理すること。

ロ　助成金の目的が失業の予防にある旨を事業主に注意喚起すること。

ハ　助成金の支給の対象となるのは、0304 に該当する出向であって、当該計画届により届け出られた範囲内で実施されるものとなる旨を事業主に確認すること。

ニ　計画届に記された出向の内容に応じて、対象労働者についての出向の実施状況及び手当の支払状況又は賃金の負担割合を明らかにする書類を整備し、第１共通要領の 0402 のホに基づき５年間保存すること等について指導すること。

また、助成金に係る提出書類（0700 に規定する申請書類を含む）には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第２条第５項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

ホ　計画届の記載内容に変更を生じたときは、遅滞なく 0503 により届け出るよう指導すること。

ヘ　届け出られた計画届については管轄労働局において保存すること。

なお、出向先事業所の所在地を管轄する労働局が管轄労働局と異なる場合は、写しを出向先事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に送付し、双方で保存すること。

0503　計画届の変更・取下げ

イ　事業主は、計画届のうち、出向先事業所の増加・変更、出向労働者の変更、出向労働者数の

増加、出向期間の延長、賃金類型及び支給申請頻度に変更が生じたときは、変更の生じる前日（天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月が経過する日）までに、計画届により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ　0301 イ(ｲ)の生産量要件の確認は、変更により対象期間を延長する出向元事業所について行い、0301 ロ(ﾊ)の雇用量要件の確認は、変更により出向期間を延長する出向先事業所について行う。

ハ　0401 ハ(ｲ)b の出向初期経費の上乗せに係る業種及び生産指標の確認は、変更により出向労働者が追加される場合に、当該出向労働者に係る出向初期経費の上乗せに対して行い、変更より前に既に計画届に記載された出向労働者に係る出向初期経費の上乗せに対しては行わない。

ニ　事業主は、計画届を取り下げるときは、やむを得ないと認められる場合を除き、支給申請ごとに 0701 の支給申請書を提出する前までに、計画届により管轄労働局長にその旨を届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

0600　計画届の確認

0601　経済上の理由の確認

イ　0301 イの「新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由」とは、新型コロナウイルス感染症に伴う景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む。）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいい、次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小は、助成金の支給対象とはならない。（0301 イ関係）

(ｲ)　例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）

例：夏物、冬物等季節的な商品を取り扱っていることにより事業活動の減少を余儀なくされる場合

例：降雪地において冬季間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合

例：例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合

(ﾛ)　事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む。）

例：機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合

例：火事、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合

(ﾊ)　法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分により事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（事業主が自主的に行っている場合を含む。）

例：営業規制、安全規制、競争規制等の法令違反（その疑いを含む。）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

例：不法占拠、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む。）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

（令和３年２月５日）

ロ　事業活動の縮小が「新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由」によるものであるか否かの判定は、「事業活動の状況に関する申出書」及び事情聴取等により行うこと。

ハ　次に掲げる例のような場合を含め前項によっても判定が困難な場合は、事業主の疎明によりイ(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由によるものではないことを確認すれば、経済上の理由によるものとして取り扱うこととして差し支えないこと。

例：企業恐喝、いたずら、風評被害による場合

例：贈収賄、横領等又はこれらの疑いにより社会的信用を失ったことによる場合

0602　支給対象事業主であることの確認

出向元事業主については、生産指標の変動が、0301 イ(ｲ)に規定する要件を満たしていることを 0601 及び 0603 に基づき「事業活動の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により、また、出向先事業主については、雇用指標の変動が、0301 ロ(ﾊ) に規定する要件を満たしていることを 0604 に基づき「雇用指標の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認すること。

0603　生産指標の確認

出向元事業主が生産指標として届け出てきた数値が指標として適当であるか否かは、この要件の目的が生産指標の減少をもって（事業活動の縮小を余儀なくされ）雇用調整を実施せざるを得ないことを推定するものであることから雇用量の変動との相関がより高い指標であるか否か、かつ、多種多様な事業活動を一元的に示す指標として適切であるか否かをもって判断すること。

したがって、生産物品の生産量、販売物品の販売量又は売上高を用いることを原則とする。

しかし、生産量、販売量又は売上高によることが不適切又は困難であると認められる場合には、それぞれの事情に応じて最適と認められる指標を用いても差し支えない。(0301 イ(ｲ)関係)

0604　雇用指標の確認

出向先事業主については､雇用指標の状況に関する申出書のＡ欄及びＢ欄により 0301 ロ(ﾊ)の要件を満たすか否かの確認を行う。

また､雇用保険被保険者数については、日雇労働被保険者を除く数とし、ハローワークシステムにより確認し､派遣労働者数については派遣先管理台帳により確認すること。(0301 ロ(ﾊ)関係)

0605　事業所の状況の確認

イ　出向元事業主については計画届（出向元）の①(4)欄により、また、出向先事業主については、計画届（出向先）の①(4)欄により、それぞれ第１共通要領の 0202 に規定する中小企業事業主であるか否かを確認すること。この場合において、原則として、常時雇用する労働者の数（以下「常用労働者数」という。）により確認することとし、それのみでは中小企業事業主であると見なせず、事業主が、なお対象期間の初日を含む判定基礎期間における資本の額又は出資の総額では中小企業事業主に該当すると申し立てた場合に限り、別途、その額を確認できる書類及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容等を示すパンフレット等の提出を求めること。

ロ　常時雇用する労働者の数は、次の(ｲ)及び(ﾛ)により確認すること。

（令和３年２月５日）

(ｲ)　出向元事業主については、計画届（出向元）に記載されている常用労働者数が、出向先事業主については計画届（出向先）に記載されている常用労働者数が第１共通要領の 0202 に定める数（例えば、製造業にあっては、300 人）を超えているときは、確認行為は要しないこと。

(ﾛ)　常用労働者数が第１共通要領の 0202 に定める数以下である場合には、事業主から企業全体の被保険者数を申告させ、次のａ及びｂにより処理すること。ただし、常用労働者数が第１共通要領の 0202 に定める数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、この限りでない。

ａ　被保険者数について第１共通要領の 0202 に定める数を下回ることが確認される場合には、常用労働者数についての確認行為は要しないこと。この場合において、被保険者数についての確認は、「雇用保険適用事業所台帳」「雇用保険被保険者台帳」（他の公共職業安定所の管轄に係る部分については、「被保険者資格得喪の確認通知書」等の提示を求める。）、ハローワークシステム等により行うこと。

ｂ　被保険者数が第１共通要領の 0202 に定める数を超えるときは、被保険者数と常用労働者数との差について事業主に疎明を求め、その疎明された限度において、当該被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引いた人数により常用労働者数を判定すること。

ハ　事業所の業種の大分類については、出向元事業所については計画届（出向元）①(3)欄、出向先事業所の業種大分類については計画届（出向先）①(3)欄、及び「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「法人税確定申告書」などの書類等により確認すること。

0606　判定基礎期間の確認

イ　判定基礎期間とは、暦月をいう。

ただし、Ｂ型、Ｃ型、Ｄ型、Ｅ型及びＦ型においては出向元事業主において出向労働者の賃金締切日として毎月一定の期日が定められている場合は、出向元事業主の賃金締切期間をいい、Ａ型及びＧ型においては出向先事業主において出向労働者の賃金締切日として毎月一定の期日が定められている場合は、出向先事業主の賃金締切期間をいう。

なお、１暦月内に賃金締切日として２以上の期日が定められているときは、その最後の期日の翌日から１か月間をいう。

ロ　イにかかわらず、次の(ｲ)及び(ﾛ)に掲げる場合は、それぞれに定める期間を判定基礎期間とすることができる。

(ｲ)　対象期間の初日が判定基礎期間の中途にある場合　当該判定基礎期間内の対象期間の初日以後の期間とこの期間後１か月間とを通算した期間

(ﾛ)　対象期間の末日が判定基礎期間の中途にある場合　当該判定基礎期間内の対象期間の末日以前の期間とこの期間前１か月間とを通算した期間

ハ　計画届（出向元）の②（１）欄に記載された期間及び次の(ｲ)及び(ﾛ)の取り扱いにより判定基礎期間を確認し、計画届の該当欄に記入すること。

(ｲ)　当該事業所の全ての出向労働者について同一の賃金締切日が定められている場合に限らず、当該事業所の出向労働者の過半数について同一の賃金締切日が定められている場合には、当該賃金締切日に係る賃金締切期間を当該事業所に係る全出向労働者についての判定基礎期間とすることとして取り扱い、これ以外の場合は当該事業所に係る全対象

労働者について暦月を判定基礎期間とすること。

(ﾛ) 基本賃金の賃金締切日と時間外等割増賃金等の手当の賃金締切日とが異なるような場合は、基本賃金の支払いについての賃金締切日によることとして取り扱うこと。この場合において、基本賃金の支払いについての賃金締切日が明確でないときは、時間外等割増賃金等、労働日の勤務状況によって変化する賃金（手当）に係る賃金締切日によること。

0607 労働組合等の確認

イ 労働組合等の代表性の確認(0304 ハ関係)

(ｲ) 出向協定を締結した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表するものであることを、次のａからｃのいずれかの方法により確認する。

ａ 労働組合がある場合は、「組合員名簿」等の組合員数を証明する書類

ｂ 労働組合がない場合は、「労働者代表選任書」「委任状」等の書類

ｃ 労働者の過半数に満たない労働組合がある場合等については、ａ及びｂの方法を併用することにより確認することとして差し支えない。

(ﾛ) 前項に定める書類については、特に期限の定めのない限り、一の対象期間内において有効である。したがって、労働者の退職等により、当該事業所における労働者の過半数を代表するという要件を満たさなくなった場合であっても、当該対象期間内において、書類を再提出させる必要はない。

(ﾊ) 協定が締結された場合は、特に対象者の範囲の定めのない限り、当該事業所における全ての対象労働者に対して、その効力が及ぶ。したがって、当該協定に反対する過半数に満たない労働組合等があっても、当該協定の対象となり得る。当該事例が生じた場合には、事業主に対して、当該労働組合等の労働者を出向の対象とする場合は、当該労働組合等と交渉し理解を得た上で行うよう指導する。

(ﾆ) (ｲ)ｂ に定める労働者の「委任状」については、当該事業所における労働者の過半数の「委任状」をもって足りる。さらに、「労働者代表選任書」及び「委任状」等については計画届提出時に併せて提出する必要がある。

ロ 協定書の記載事項の確認(0304 ハ関係)

「出向協定書」が、0304 ハに定める必要な事項を定めていることを確認する。

0608 出向の計画についての確認

イ 出向の目的等（0304 ロ関係）

実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと、及び労働者を交換し合うことになるものではないことについて、出向元事業主については計画届（出向元）別紙１の①(3)欄、出向先事業所については計画届（出向先）の①(7)欄により確認するとともに、出向元事業所について、他の都道府県労働局から送付されたものを含む計画届により、出向期間おいて他の事業所の計画届（出向先）において出向先事業所となっていないか確認する。

ロ 本人同意（0304 ニ関係）

(ｲ) 各出向労働者本人が、出向することについて同意している旨及び出向期間終了後、出向元事業所へ復帰することになっていること（以下「同意等」）を、出向に係る本人同意書

の本人確認欄によって確認する。

(ﾛ) さらにこの本人確認欄については、本人の意に反して事実と異なる記載を行わせられたものでないかどうかについて確認するために、次のａ及びｂにより確認を行う。

ａ 郵送による確認

出向に係る本人同意書の本人確認欄の内容に誤りがないか対象労働者に対して郵送による確認を行う。

(a) 対象労働者が郵送による確認に同意している場合

対象労働者の本人確認欄に記載された住所へ産業雇用安定助成金　確認調査票(様式第 13 号。以下「本人確認調査票」という。）を送付する。

調査票を送付した日から支給決定時までに返信があり、同意等を行っていなかった旨の申し出があった場合、当該対象労働者については不支給とする。調査票を送付した日から２週間を超えて返信がない場合は支給対象として差し支えない。

(b) 対象労働者が郵送による確認に同意しない場合

本人確認調査票の送付は行わず、支給対象として差し支えない。

ただし、支給決定までの間に対象労働者から対象労働者氏名住所を明記し対象労働者が特定できる書面（様式任意）により同意等を行っていなかった旨の申し出があった場合には、当該対象労働者については不支給とする。

なお電話でその旨の申し出があった場合は、証拠書類としての書面が必要であることから、改めて書面での申し出を求める。

ｂ 電話による確認

出向に係る本人同意書の本人確認欄に記載された電話番号（携帯電話番号に限る。）を利用して、対象労働者に対して電話による確認を行う。対象者数は、当面、申請事業主により申請された支給対象者のうち一定割合とする。電話による確認において、対象労働者から同意等を行っていなかった旨の申し出があった場合、a(a)により郵送による確認を行う。なお、対象労働者全員がａの郵送に同意し、本人確認調査票の返信があった場合は、同意等の有無の確認が完了しているため、電話による確認を行う必要はない。また、出向に係る本人同意書の電話番号が不記載の場合や、電話連絡をしたものの連絡が取れない等により、対象労働者に対する一定割合の確認ができなかった場合は、支給対象として差し支えない。

ハ 出向元事業主と出向先事業主との出向契約（0304 ホ関係）

出向元事業主と出向先事業主との間で締結した「出向契約書」が、それぞれ 0304 ホに定める必要な事項を定めているか否かを確認する。

ニ 出向の形態と雇用関係（0304 ハ(ﾊ)・0304 ホ(ﾊ)関係）

出向の形態と雇用関係が、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ出向先事業所において勤務するものであり、出向期間中出向元事業所において休職扱いとすること（部分出向である場合を除く）について、「出向契約書」に定められていることを確認する。

ホ 出向先事業主（0301 ロ・0304 ハ(ｲ)・ホ(ｲ)関係）

(ｲ) 出向先事業所が雇用保険適用事業所であることについて、ハローワークシステムにより確認する。

(ﾛ) 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、本助成金の支給において独立性を認めるこ

とが適当でないと判断される事業主間で行われる出向ではないことについて、計画届（出向元）別紙１の①(4)欄及び計画届（出向先）の①(8)欄により確認する。必要に応じて、出向元事業所及び出向先事業所の「会社案内パンフレット」、「登記事項証明書」、「定款」、「株主名簿」等の資料により確認する。

(ﾊ)　出向先事業主が、出向期間の開始日の前日から起算して６か月前の日までに、出向労働者の受入れに際しその雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていないことを、計画届（出向先）の①(5)欄及びハローワークシステムにより確認する。

0609　出向についての確認

イ　出向労働者の人数（0304 ハ(ﾆ)、ホ(ﾛ)関係）

計画届の出向予定労働者欄に記載された人数が、「出向協定書」に定められた出向労働者の人数を上回らないことを確認するとともに、「出向契約書」の出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間の事項に定められた出向労働者数の人数と一致していることを確認する。

ロ　出向の時期と期間（0304 ハ(ﾛ) ・ホ(ﾛ)・ヘ関係）

(ｲ) 出向の開始日が、「出向協定書」の実施予定時期・期間、「出向契約書」の出向実施時期・期間、計画届（出向元）別紙１の①(2)欄の出向の実施予定期間と齟齬がなく、計画届（出向元）の②(1)欄の「対象期間」内にあることを確認する。

(ﾛ) 「出向契約書」に定められた各出向労働者の出向期間が、

・(ｲ)の実施予定期間の範囲内にあること

・「出向協定書」の出向予定の期間・時期と一致しているかその範囲内にあること

・１か月以上２年以内であること

について確認する。

(ﾊ) 出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であることを「出向契約書」及び本人同意書により確認する。

ハ　出向初期経費を要する措置の確認

計画届（出向元）別紙２、計画届（出向先）別紙により 0401 ハの出向初期経費を要する措置を行うことの確認を出向元事業所及び出向先事業所に対して行うこと（出向初期経費の支給を申請予定の場合）。

ニ　部分出向の確認

部分出向の場合は、次の(ｲ)及び(ﾛ)を満たすこと。

(ｲ) 出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所において勤務を行わない予定であることを、出向契約書、就業規則等により確認すること。

(ﾛ) 出向期間中における１か月ごとの出向先事業所で勤務する予定の日数が、出向元事業所において出向を行う前の原則１か月の所定労働日数の半分以上であることを、出向契約書、就業規則等で確認すること。

ホ　併給調整

(ｲ) 助成金は次の区分に応じて併給調整を行うこととする。

a　出向元事業主に支給する出向運営経費

同一の者の同一の期間について、雇用調整助成金、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者

コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース（5000 職場支援員の配置、6000 職場復帰支援、7000 中高年障害者の雇用継続支援））、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、中小企業団体助成コース、人事評価改善等助成コース、雇用管理制度助成コース（建設分野）、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）、外国人労働者就労環境整備助成コース）、通年雇用助成金、65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース、高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（0300c 新型コロナウイルス感染症対応特例）、育児休業等支援コース（代替要員確保時、職場復帰後支援（子の看護休暇制度））、事業所内保育施設コース、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース（賃金助成）、建設労働者技能実習コース（賃金助成））と同一の賃金又は経費に係る支給との併給は行わない（なお、経費又は賃金の支出について、重複しない限りにおいては支給可能となる場合がある。）。

また、同一の期間に係る措置に対して、地域雇用開発助成金との併給は行わない。

b　出向元事業主に支給する出向初期経費

同一の者の同一の期間に係る措置に対して、雇用調整助成金、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）、トライアル雇用助成金、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース（5000 職場支援員の配置、6000 職場復帰支援、7000 中高年障害者の雇用継続支援、8000 社内理解の促進）、障害者職場適応援助コース）、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、中小企業団体助成コース、人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース、雇用管理制度助成コース（建設分野）、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）、外国人労働者就労環境整備助成コース）、通年雇用助成金、65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース、高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（0300c 新型コロナウイルス感染症対応特例）、育児休業等支援コース（代替要員確保時、職場復帰後支援（子の看護休暇制度））、事業所内保育施設コース、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース（賃金助成）、建設労働者技能実習コース）と同一の賃金及び経費に係る支給との併給は行わない（なお、重複しない限りにおいては支給可能となる場合がある。）。

（令和３年２月５日）

また、同一の期間に係る措置に対して、地域雇用開発助成金との併給は行わない。

c　出向先事業主に支給する出向運営経費

同一の者の同一の期間について、雇用調整助成金、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース（5000 職場支援員の配置、6000 職場復帰支援、7000 中高年障害者の雇用継続支援）、障害者職場適応援助コース）、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、中小企業団体助成コース、設備改善等支援コース、雇用管理制度助成コース（建設分野）、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）、外国人労働者就労環境整備助成コース）、通年雇用助成金、65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース、高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（0300c 新型コロナウイルス感染症対応特例）、育児休業等支援コース（代替要員確保時、職場復帰後支援（子の看護休暇制度））、事業所内保育施設コース、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）、人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）と同一の賃金又は経費に係る支給との併給は行わない（なお、経費又は賃金の支出について、重複しない限りにおいては支給可能となる場合がある。）。

d　出向先事業主に支給する出向初期経費

同一の者の同一の期間に係る措置に対して、雇用調整助成金、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）、トライアル雇用助成金、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース（5000 職場支援員の配置、6000 職場復帰支援、7000 中高年障害者の雇用継続支援、8000 社内理解の促進）、障害者職場適応援助コース）、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、中小企業団体助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コース、雇用管理制度助成コース（建設分野）、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）、作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）、外国人労働者就労環境整備助成コース）、通年雇用助成金、65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース、高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（0300c 新型コロナウイルス感染症対応特例）、育児休業等支援コース（代替要員確保時、職場復帰後支援（子の看護休暇制度））、事業所内保育施設コース、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）と同一の賃金及び経費に係る支給との併給は行わない（なお、重複しない限りにおいては支給可能となる場合がある。）。

(ﾛ) 出向元事業所において、(ｲ)a 及びｂに規定する助成金等の支給対象となる労働者をあっせん若しくは出向により、現在雇い入れていないこと、又は今後雇い入れる予定がな

いことを、計画届（出向元）の①(6)欄により確認する。

併給調整の必要がある場合、同一の賃金又は経費について支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後雇い入れを行う予定がある場合には、(ｲ)ａ又はｂにより併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ﾊ) 出向先事業所において、(ｲ)ｃ又はｄに規定する助成金等の支給対象となる出向を行っていないこと、又は今後行う予定がないことを計画届（出向先）の①(6)欄により確認する。

併給調整の必要がある場合、同一の賃金又は経費について支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、出向を行う予定がある場合には、(ｲ)ｃ又はｄにより併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ﾛ) 出向元事業所において、(ｲ)に規定する助成金等の支給対象となる労働者をあっせん若しくは出向により、現在雇い入れていないこと、又は今後雇い入れる予定がないことを、計画届（出向元）の①(6)欄により確認する。

併給調整の必要がある場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後雇い入れを行う予定がある場合には、(ｲ)により併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ﾊ) 出向先事業所において、(ｲ)に規定する助成金等の支給対象となる出向を行っていないこと、又は今後行う予定がないことを計画届（出向先）の①(6)欄により確認する。

併給調整の必要がある場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、出向を行う予定がある場合には、(ｲ)により併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ﾍ　実地調査

届け出られた出向について、必要に応じ、出向元事業所及び出向先事業所の実地状況を調査すること。この場合において、管轄労働局長は、必要に応じ、出向先事業所を管轄する都道府県労働局に実地調査を依頼するものとする。

ﾄ　補正

(ｲ)　「出向協定書」、「出向契約書」の規定等と計画届の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ﾛ)　適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ﾊ)　事業主が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

0700　支給申請

（令和３年２月５日）

0701　支給申請書の提出

イ　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、一の支給対象期（判定基礎期間又は二から六の連続する判定基礎期間）ごとに、当該支給対象期分について、当該支給対象期の末日の翌日から２か月以内に支給申請を行わなければならない。

当該支給申請は、当該出向が「出向協定書」に定めるところによって行われたものであることについての当該出向協定をした労働組合等の確認、及び当該出向が「出向契約書」に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認を得て、「産業雇用安定助成金支給申請書」（様式第６号（１）。以下「支給申請書」という。）に次の(ｲ)から(ﾍ)に掲げる書類及びその他管轄労働局長が必要と認める書類を添付して、出向元事業主が管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

なお、出向初期経費については、原則として出向労働者の初回の支給対象期に支給申請を行うものとする。

(ｲ) 様式第６号(2)～(4)、別紙

出向元事業主と出向先事業主による賃金の支払方法及び両者の間の賃金補助・負担関係が 0304 ホ(ﾆ)に示す７つの類型のいずれに該当するかに応じて、次の様式の書類を提出させる。

なお、「出向元事業所賃金補填額・負担額等調書」（様式第６号（２）。以下「出向元調書」又は「様式第６号(2)」という。）は、出向労働者に係る出向元事業主の賃金の負担（出向先事業主に対する賃金補助又は出向労働者に対する賃金支払い）の状況を確認するための書面であり、「出向先事業所賃金補填額・負担額等調書」（様式第６号（３）。以下「出向先調書」又は「様式第６号(3)」という。)は、出向労働者に係る出向先事業主の賃金の負担の状況等確認するための書面である。また、「出向労働者別支給額算定調書」（様式第６号（４）。以下「算定調書」又は「様式第６号(4)」という。）については、出向労働者別に支給額を算定するための書面である。

a　出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の全部又は一部を補助する

(a)　出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【Ａ型】

・様式第６号(2)a
・様式第６号(3)ab
・様式第６号(4)

(b)　出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【Ｂ型】

・様式第６号(2)b
・様式第６号(3)ab
・様式第６号(4)

b　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a)　出向元事業主が出向先事業主から賃金の全部又は一部の補助を受ける【Ｃ型】

・様式第６号(2)ｃｄ
・様式第６号(3)ｃ
・様式第６号(4)

（令和３年２月５日）

(b) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受け、出向先事業主が賃金を支払う【D型】

・様式第６号(2)ｃｄ

・様式第６号(3)ｄ

・様式第６号(4)

(c)　出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【E型】

・様式第６号(2) efg

・様式第６号(3) efg

・様式第６号(4)

(d) 出向元事業主が出向労働者に対して全額賃金を支払う【F型】

・様式第６号(2) efg

・様式第６号(3) efg

・様式第６号(4)

c　出向先事業主のみが労働者に対して賃金を支払う【G型】

・様式第６号(2) efg

・様式第６号(3) efg

・様式第６号(4)

様式第６号別紙については、出向初期経費の支給を申請する場合に、a～c のいずれの類型の場合においても出向元事業所が出向初期経費の支給を申請する場合は出向元事業主から、出向先事業所が出向初期経費の支給を申請する場合は出向先事業主から提出を求める(なお、提出の手続は、出向元事業主が出向先事業主の分も取りまとめて行う。）。

(ﾛ) 支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）

支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）（様式第６号(５)。以下「支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）」という。）

(ﾊ) 雇用維持事業主申告書

雇用維持事業主申告書（様式第７号（１）。以下「雇用維持事業主申告書」という。）

(ﾆ) 労働者派遣契約に係る契約期間遵守証明書

契約期間遵守証明書（様式第７号（２）。以下「契約期間遵守証明書」という。）

(ﾎ) 0305 ニに示す出向の実績に関する確認書類

(ﾍ) 0305 ホに示す雇用維持要件の確認書類

ロ　支給申請書の作成及び提出に関する留意事項

支給申請書の作成及び提出に当たっては、それぞれ次に留意すること。

また、管轄労働局長は、出向先事業主が出向元事業主に対して提出する書類に個人情報が記載されている場合は、出向先事業主は本人に対して、出向元事業主に個人情報を含む書類を提出することの同意を得るよう指導すること。

(ｲ) 支給申請書（様式第６号(1)）

支給申請書の作成は、出向元事業主及び出向先事業主が行うこと。また、出向先事業主記載欄に出向先事業主が申請に当たって記載した内容については、これを出向元事業主を使者として、管轄労働局長（管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行

うことができる場合は、公共職業安定所長。以下 0701 において同じ。）に提出することになるものであること。出向元事業主は当該申請書の出向元事業主記載欄に記載の上で、当該申請書に(ﾛ)～(ﾄ)を併せて管轄労働局長へ提出すること。

(ﾛ) 様式第６号(2)～(4)及び別紙

本書類の作成は、出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ行うこと。また、本書類のうち出向先事業主が作成した書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が、出向元事業主が作成した書類、(ｲ)及び(ﾊ)～(ﾄ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾊ) 支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）

本書類の作成は、出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ行うこと。また、本書類のうち出向先事業主が作成した書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が、出向元事業主が作成した書類、(ｲ)、(ﾛ)及び(ﾆ)～(ﾄ) と併せて管轄局長へ提出すること。

(ﾆ) 雇用維持事業主申告書

本書類の作成は、0401 イにおける助成率の上乗せに該当する場合に、出向元事業主が行うこと。また、出向元事業主が、(ｲ)～(ﾊ)及び(ﾎ)～(ﾄ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾎ) 契約期間遵守証明書

本書類の作成は、0401 イにおける助成率の上乗せに該当する場合に、出向元事業主へ労働者を派遣する派遣元責任者が行うこと。また、出向元事業主が、(ｲ)～(ﾆ)及び(ﾍ)～(ﾄ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾍ) 0305 ニに示す出向の実績に関する確認書類

本書類の作成は、出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ行うこと。また、本書類のうち出向先事業主が作成した書類は出向先事業主が出向元事業主に提出し、出向元事業主を使者として、出向元事業主が、出向元事業主が作成した書類及び(ｲ)～(ﾎ)及び(ﾄ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

なお、0403 の訓練実施者合意書については、訓練実施者が作成し、出向元事業主が都道府県労働局長へ提出すること。

(ﾄ) 0305 ホに示す雇用維持要件の確認書類

本書類の作成は、0401 イにおける助成率の上乗せに該当する場合に、出向元事業主が行うこと。また、出向元事業主が、(ｲ)～(ﾍ)と併せて都道府県労働局長へ提出すること。

0702　支給申請書の受理

イ　支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、その記載内容について事業主に確認の上受理し、0800 及び第１共通要領の 0300 の各事項に留意して、これを審査するものとする。

ロ　支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、支給申請書について内容を確認したときは、当該支給申請書の処理欄及び「産業雇用安定助成金支給判定・決定台帳」（様式第 10 号）（以下「支給台」帳という。）に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書

類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、0901 ハ参照。

0800　支給要件の確認

0801　出向の実施状況の確認

イ　出向の実施状況の確認

出向元事業所に雇用されていた各出向労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していることについて、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」等により確認する。

ロ　労働組合等による出向の実施状況の確認

「出向元調書」の下部確認欄において、出向協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認する。当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。（0304 チ関係）

0802　出向労働者の人数の確認

「支給申請書」の①(5)欄に記載された人数が、「出向元調書」、「出向先調書」の「当該支給対象期の出向労働者人数」に記載された人数、及び「算定調書」の「当該出向先事業所への出向者数」に記載された人数と一致していることを確認する。

0803　出向の目的等の確認

イ　出向の目的が雇用調整を目的としたものであることについて、支給申請書及び必要に応じて出向元事業主からの事情聴取により確認する。（0304 ロ(ｲ)関係）

ロ　労働者を交換し合うこととなる出向でないことについて、他の都道府県労働局から送付されたものを含む計画届支給申請書及び必要に応じて出向元事業主からの事情聴取等により確認する。（0304 ロ(ﾛ)関係）

0804　出向元事業主と出向先事業主との出向契約等の確認

イ　出向元事業主の出向労働者が出向契約の定めるところにより出向したものであること、出向先事業所に実際に出向していること、及び出向労働者の出向の形態と雇用関係について、「出向契約書」、「出向元調書」、「出向先調書」、出勤簿、タイムカード等により確認する。（0304 ホ(ﾊ)関係）

ロ　雇用保険被保険者資格が出向元事業所・出向先事業所のいずれにあるかについて次によって確認する。（0304 ホ(ﾊ)d 関係）

(ｲ)　雇用保険の被保険者資格が出向先事業所に移る形態の出向

0305 ニ(ｲ)について、出向先事業所において被保険者資格を取得していることをハローワークシステム（助成金事務処理）等により確認する。

(ﾛ)　雇用保険の被保険者資格が出向元事業所に残る形態の出向

0305 ニ(ｲ)について、出向元事業所において被保険者資格を取得していることをハローワークシステム（助成金事務処理）等により確認する。

0805　出向先事業所の確認

イ　出向元事業主と出向先事業主の間の独立性について、支給申請書により確認する。(0301 ロ(ｲ)関係)

ロ　出向先事業所が出向期間の開始日の前の日から起算して６か月前の日以降から支給申請

を行う支給対象期の末日までの間において、出向労働者の受入れに際して、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させたことがないことについて、「出向先調書」及びハローワークシステムにより確認する。（0301 ロ(ﾛ)関係）

ハ　出向元事業所において、本助成金の支給対象期に、本助成金及び 0609 ホ(ｲ)に規定する助成金の対象となる出向の受入をを行っていないこと等について、支給申請書及びハローワークシステムにより確認する（0609 ホ(ﾛ)関係）。

ニ　出向先事業所において、本助成金の支給対象期に、本助成金及び 0609 ホ(ｲ)に規定する助成金の対象となる出向を行っていないこと等について、支給申請書及びハローワークシステムにより確認する。（0609 ホ(ﾊ)関係）

0806　出向の時期と期間の確認

イ　出向元調書の④欄及び出向先調書の②欄に記載された出向開始年月日が、計画届（出向元）別紙１②(3)及び(4)欄の出向実施予定時期の初日から末日までの間の日であることを確認する。その範囲外の労働者については、本助成金は支給しないこととなる。（0304 へ(ｲ)関係）

ロ　出向元調書の④・⑤欄及び出向先調書の②・③欄により、出向先事業所における出向労働者ごとの出向（予定）期間が１か月以上２年以内であることを確認する。（0304 へ(ﾛ)関係）

0807　出向元事業主が出向労働者の賃金の一部等を負担していること及びその額の確認

イ　出向労働者の賃金についての補助又は支払が出向契約の定めるところにより行われたものであること、及びそれが 0304 ホ(ﾆ)のＡ型からＧ型のどの類型に該当するかについて、計画届、出向契約書、出向元調書及び出向先調書により確認する。

ロ　出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向（Ａ型及びＢ型）の場合

(ｲ)　出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助した（する）額(a)について、出向元調書の⑦欄の額が、出向先調書の⑤欄及び 0305 ニ(ﾛ)の賃金補助額を証明する書類から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾛ)　出向労働者の支給対象期における賃金に補填された（する）額(b)について、出向元調書の⑨欄の額が、出向先調書の④－⑦欄の額、出向先事業主の賃金台帳や賃金補助額を証明する書類から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾊ)　出向元事業主が出向労働者の支給対象期における賃金とした支払った額(c)について、出向元調書の⑩欄の額が出向元事業主の賃金台帳と賃金補助額を証明する書類から確認できる額と一致していることを確認する(Ｂ型の場合のみ)。

(ﾆ)　出向元調書の⑧欄及び出向先調書の⑥欄の年月日が一致していること及び当該出向労働者の最後の支給対象期の支給申請期限を超えていないことを確認する。

ハ　出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向（Ｂ型、Ｃ型、Ｄ型、Ｅ型及びＦ型）の場合

(ｲ) 出向元事業主の支払った賃金額(c)について、出向元調書の⑦欄の額が、出向先調書の④の欄の額、出向元事業所の賃金台帳から確認できる額と一致していることを確認する（Ｃ型及びＤ型の場合のみ）。

（令和３年２月５日）

(ﾛ) (ｲ)の賃金額のうちの出向先事業主の負担額(c-e)について、出向元調書の⑦－⑩欄の額が、出向先調書の⑧欄の額、賃金補助額を証明する書類から確認できる額と一致していることを確認するとともに、出向元事業主の負担額(e)について、出向元調書の⑩の額が、出向先調書の⑦欄の額、出向元事業所の賃金台帳と賃金補助額を証明する書類から確認できる額と一致していることを確認する（C型及びD型の場合のみ）。

(ﾊ) 出向元事業主の支払った賃金額(c=e)について、出向元調書の⑩欄（B型）、⑦欄（E型、F型）の額が、出向元事業所の賃金台帳から確認できる額と一致していることを確認する（B型、E型及びF型の場合のみ）。

(ﾆ) 出向元調書の⑨欄及び出向先調書の⑥欄の年月日が一致していること及び当該出向労働者の最後の支給対象期の支給申請期限を超えていないことを確認する（C型及びD型の場合のみ）。

ニ　0402 の出向運営経費（賃金を除く）の額を出向元調書の「当該支給対象期における出向運営経費（賃金を除く）の額」、算定調書の「出向元事業主出向運営経費（賃金を除く）の額」欄及び添付書類により確認する。

なお、複数の支給対象期をまたぐ措置が行われた場合は、支給対象期ごとの措置が行われた日数等により所要経費を按分すること。

ホ　出向初期経費の支給が申請された場合は、0401 ハの出向初期経費を要する措置がなされていることを様式第 6 号別紙により確認するとともに、出向労働者ごとに出向初期経費の上乗せに該当する（0401 ハ(ｲ)の要件を満たす）か否かを計画届（出向元）、「事業活動の状況に関する申出書」、添付書類等により確認すること。

なお、計画の変更により出向労働者が追加された場合の当該出向労働者に係る出向初期経費の上乗せに係る出向元事業所の業種及び生産指標の確認は、当該計画の変更の時点について行うことに留意すること。

0808　出向先事業主が出向労働者の賃金の一部等を負担していること及びその額の確認

イ　出向労働者の賃金についての補助又は支払が出向契約の定めるところにより行われたものであること、及びそれが 0304 ホ(ﾆ)のA型からG型のどの類型に該当するかについて、「計画届」「出向契約書」、「出向元調書」及び「出向先調書」により確認する。

ロ　出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向（A型、B型、D型、E型及びG型）の場合

(ｲ)　出向先事業主の支払った賃金額(b＋f)について、「出向先調書」の④欄の額が、出向先事業所の「賃金台帳」から確認できる額と一致していることを確認する（A型及びB型の場合のみ）。

(ﾛ)　(ｲ)の賃金額のうちの出向元事業主の負担額(b)について、0807 ロ(ﾛ)により確認する（A型及びB型の場合のみ）。

(ﾊ)　出向先事業主の負担額(f)について、「出向先調書」の⑦欄の額が、(ｲ)により確認した b+f の額から(ﾛ)により確認した b の額を減じた額と一致していることを確認する(A型及びB型の場合のみ）。

(ﾆ)　出向先事業主の支払った賃金額(f)について、「出向先調書」の⑨欄（D型）、④欄（E型及びG型）の額が、出向先事業所の「賃金台帳」から確認できる額と一致していることを確認する（D型、E型及びG型の場合のみ）。

（令和３年２月５日）

(ﾎ) 出向元調書の⑧欄及び出向先調書の⑥欄の年月日が一致していること及び当該出向労働者の最後の支給対象期の支給申請期限を超えていないことを確認する（A型及びB型の場合のみ）。

ハ　出向先事業主が出向元事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向（C型及びD型）の場合

(ｲ)　出向先事業主が出向元事業主に対して出向労働者の賃金について補助した（する）額(d)について、「出向先調書」の⑤欄の額が、出向元調書の⑧欄の額及び 0305 ニ(ﾛ)の「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾛ)　出向元業主が出向労働者の支給対象期における賃金に補填した（する）額(c-e)について、「出向先調書」の⑧欄の額が、「出向元調書」の⑦－⑩欄の額、出向元事業主の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。

(ﾊ)　出向元調書の⑨欄及び出向先調書の⑥欄の年月日が当該出向労働者の最後の支給対象期の支給申請期限を超えていないことを確認する。

ニ　0402 の出向運営経費（賃金を除く）の額を出向先調書の「該当支給対象期における出向運営経費（賃金を除く）の額」欄、算定調書の「出向先事業主出向運営経費（賃金を除く）の額」欄の額及び添付書類により確認する。

なお、複数の支給対象期をまたぐ教育訓練等の措置が行われた場合は、支給対象期ごとの訓練実施日数等により所要経費を按分すること。

ホ　出向初期経費の支給が申請された場合は、0401 ハの出向初期経費を要する措置がなされていることを、様式第６号別紙により確認するとともに、出向労働者ごとに出向初期経費の上乗せに該当する（0401 ハ(ﾛ)の要件を満たす）か否かを計画届及び添付書類、支給申請書等により確認すること。

なお、計画の変更により出向労働者が追加された場合の当該出向労働者に係る出向初期経費の上乗せに係る出向元及び出向先事業所の業種の確認は、当該計画の変更の時点について行うことに留意すること。

0809　支給額の確認

イ　出向労働者別の支給額の確認について（0401 イ及びロ関係）

(ｲ) 算定調書の①の氏名、被保険者番号及び人数の計が、出向元調書及び出向先調書における当該支給対象期の出向者数と一致していることを確認する。

(ﾛ) 算定調書の③の額が、出向元調書の支給対象賃金補填額及び支給対象賃金負担額と一致していること及び④の額が出向先調書の支給対象賃金補填額及び支給対象賃金負担額と一致していること及び⑤の額が③と④の額の和であることを確認する。

(ﾊ) 算定調書の⑥の額に、当該出向労働者に係る、「出向開始日前１週間の総所定労働時間数」を「出向開始日前１週間の総所定労働日数」で除して得た１日の平均労働時間数を求め、これに出向開始日前日現在の「労働日に通常支払われる１時間あたりの賃金の額」を乗じて得た額（１日の平均賃金額）が記載されていることを確認する。「出向開始日前１週間の総所定労働時間数」、「出向開始日前１週間の総所定労働日数」及び「労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額」は、出向元事業所の「就業規則」「賃金台帳」等の提出を求めて確認する。

（令和３年２月５日）

(ニ) 算定調書の⑦の日数が、当該出向労働者が出向先事業所において勤務した日数であることを「出勤簿」等の提出又は提示を求めて確認し、⑧の額が⑥の額に⑦の日数を乗じて得た額であること確認する。

(ホ) ⑤と⑧の額の比較により以下のａ又はｂを確認する。

ａ ⑤の額が⑧の額を超えない場合は、③欄の額が⑨欄の額に、④欄の額が⑩欄の額に記載されていることを確認する。

ｂ ⑤の額の方が⑧の額を超える場合は、⑪欄の額が⑧の額に③の額を乗じて⑤の額で除した額であること及び⑫欄の額が⑧の額に④の額を乗じて⑤の額で除した額であることを確認する。

(ヘ) 出向運営経費（賃金を除く）の額について、以下のａ又はｂを確認する。

ａ 「出向運営経費（賃金を除く）の額」の⑬「出向元事業主」欄の額が、出向元調書の「当該支給対象期における出向運営経費（賃金を除く）の額」であることを確認する。

ｂ 「出向運営経費（賃金を除く）の額」の⑭「出向先事業主」欄の額が、出向先調書の「当該支給対象期における出向運営経費（賃金を除く）の額」欄の額であることを確認する。

(ト) ⑮欄及び⑯欄の額の確認

以下のａ又はｂを確認する。

a⑮の「出向元事業所」欄の額が⑨欄と⑬欄の額の和又は⑪欄と⑬欄の額の和に「助成率」を乗じて得た額であること、「助成率」欄が支給申請書安定所処理欄の出向元事業主の助成率であること及び両者を乗じた額が記載されていることを確認する。

ｂ ⑯欄の「出向先事業所」欄の額が⑩欄と⑬欄の額の和又は⑫欄と⑭欄の額の和に「助成率」を乗じて得た額であること、「助成率」欄が支給申請書安定所処理欄の出向先事業主の助成率であること及び両者を乗じた額が記載されていることを確認する。

(チ) ⑮＋⑯の額が 12,000×⑦の額を上回る場合は以下のａ又はｂを確認する。

ａ 「出向元助成金額（支給上限額）」欄の額が、12,000 円に⑦の額を乗じた額に、⑮の額を乗じて⑮の額と⑯の額の和で除した額であることを確認する。

ｂ 「出向先助成金額（支給上限額）」欄の額が、12,000 円に⑦の額を乗じた額に、⑯の額を乗じて⑮の額と⑯の額の和で除した額であることを確認する。

(リ) 「支給額」について、以下のａ及びｂを確認する。

ａ 「支給申請額」欄の「出向元事業所」欄の額が⑮の額（(チ)に該当する場合は「出向元助成金額（支給上限額）」）及び「出向初期経費助成」の「出向元事業所」欄の額の和であること。

ｂ 「支給申請額」欄の「出向先事業所」欄の額が⑯の額（(チ)に該当する場合は「出向先助成金額（支給上限額）」）及び「出向初期経費助成」の「出向先事業所」欄の額の和であること。

ロ 出向元事業所及び出向先事業所ごとの支給額について

支給申請書①(6)、②(6)及び算定調書⑰により確認すること。

ハ 出向元事業所における解雇等の確認について（0401 イ雇用維持要件関係）

(イ) 0401 イの助成率の上乗せに該当する場合は、事業所労働者数が、支給対象期の末日において、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の５分の４以上であることを次により確認する。

（令和３年２月５日）

a　原則、出向元事業主から解雇等のないことを出向元事業主が記載する雇用維持事業主申告書及び契約期間遵守証明書により、申告させるものとする。

b　ただし、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均については、ハローワークシステムを用いて雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳によって確認することとする。

c　支給対象期の末日の事業所労働者数の確認についても上記ｂと同様とする。

(ﾛ) 解雇等のないことについては、次により確認する。

a　原則、出向元事業主から解雇等のないことを出向元事業主が記載する雇用維持事業主申告書及び契約期間遵守証明書により、申告させるものとする。

b　ただし、比較期間中に、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ニ　出向期間の最後の支給申請に係る留意点

都道府県労働局長は出向元事業主から、出向労働者ごとの出向期間の最後の支給申請を受理した際は、次の点に留意すること。

出向期間の初回の支給申請に係る支給対象期から最後の支給申請に係る支給対象期までの申請書類に記載された、出向運営経費が支給申請書、出向元調書及び出向先調書に記載されたとおりに出向労働者に係る経費として支出されていること。支給申請のとおりとなっていない場合(出向元事業主及び出向先事業主の負担の割合が異なっている場合を含む)、その理由を聴取の上、適切でないと判断される場合には、不支給決定を行い、やむを得ないと判断される場合には、これまで支給している助成金の一部支給取消（回収）や追加支給を行う可能性がある旨を説明し、必要な対応を行うこと。

0810　出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認

イ　算定調書の②(1)及び(2)欄に、それぞれ次によって求められた、出向前の賃金額、出向中の賃金額及び前者に対する後者の割合が記入されていることを確認する。

(ｲ)　出向前の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向開始日前１週間の総所定労働時間数」を「出向開始日前１週間の総所定労働日数」で除して１日の平均労働時間数を求め、これに出向開始日の前日における「労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額」を乗じて求める（１日の平均賃金額）

(ﾛ)　出向中の賃金額

当該出向労働者に係る、「支給対象期末日以前１週間の総所定労働時間数」を「支給対象期末日以前１週間の総所定労働日数」で除して１日の平均労働時間数を求め、これに支給対象期の末日における「労働日に通常支払われる１時間当たりの賃金の額」を乗じて求める（１日の平均賃金額）

(ﾊ) (ｲ)に対する(ﾛ)の割合

(ｲ)及び(ﾛ)を算定するための賃金額、所定労働時間数、所定労働日数について、(ｲ)については出向元事業所の、(ﾛ)については出向元事業所及び出向先事業所の、「就業規則」「賃金台帳」等の提出又は提示を求めて確認する。

ロ　算定調書の②(3)欄に記載された数値（上記イ(ﾊ)の値）が 0.85 以上 1.15 以下であるときは、出向労働者に対して出向期間中の労働日に通常支払われる賃金の額が、概ね出向前

の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であり 0304 ト(ハ)の要件を満たすとして差し支えない。

なお、当該数値が 1.15 を超える場合にあっては、事業所から事情を聴取し、ベースアップの実施等合理的な理由のある場合は上記と同様に取り扱って差し支えない。

0811　部分出向を行う場合の確認

部分出向を行う場合は、次のイ及びロを満たすことを確認する。

イ　出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所において勤務を行っていないことを、出向契約書、出勤簿、タイムカード等により確認すること。

ロ　支給対象期における１か月ごとの出向先で勤務日数が、出向元事業所において出向を行う前の原則１か月の所定労働日数の半分以上であることを、出向契約書、就業規則、賃金台帳等で確認すること。

0900　支給決定

0901　支給決定通知

イ　管轄労働局長は、事業主から提出された支給申請書の内容を審査し、助成金の支給・不支給を決定するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「産業雇用安定助成金支給決定通知書」（様式第９号。以下「支給決定通知書」という。）により支給申請をした事業主に通知する。

ハ　管轄労働局長は、0702 ロにより保存した支給台帳への記入及び書類の保存を行うこと（0903）。

ニ　上記ハにより保存する文書は、産業雇用安定助成金の支給事務を行ううえで、必要な記録を残すための重要な書類であるため、編綴、保存及び廃棄に当たっては、次の点を踏まえ紛失や誤廃棄することがないよう留意すること。

(ｲ)文書の保存年限

産業雇用安定助成金の支給に係る文書の保存年限は、支給決定日の属する年度の翌年度の４月１日から起算して５年であること。

(ﾛ)同一事業所について年度をまたいで支給している場合

誤って前年度の支給決定に係る文書と合わせて廃棄することの無いよう、インデックスを挿入する等により、年度の区分を明確にすること。

(ﾊ)保存文書の廃棄

保存年限満了後であっても、内閣府より文書廃棄について同意を得られたことが確認できるまでは文書を廃棄してはならないこと。

(ﾆ)保存文書の利用

業務上の必要により保存文書を利用する必要がある場合は、写しを利用することとし、原本は写しを取った後、速やかに元に戻すこと。

0902　出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡

管轄労働局長は、0901 により支給・不支給をしたときは、通知した支給決定通知書の写を、出向先事業所を管轄する都道府県労働局長へ送付する。

0903　支給台帳への記入及び書類の保存

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その決定又は

取消し後、支給台帳に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写その他の関係書類を保管すること。

1000　返還等

1001　返還

イ　管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する場合には、「産業雇用安定助成金支給決定取消及び返還通知書」（様式第 11 号）により、当該事業主に対して、(ｲ)から(ﾛ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。また、第１共通要領 0702 に定める不支給措置期間の通知は、「産業雇用安定助成金不支給措置期間通知書」（様式第 12 号）により通知するものとする。

(ｲ)　偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合

支給した助成金の全部又は一部（不正発生日を含む支給対象期以降に支給した額）及び必要に応じて当該事業主以外の事業主に支給した助成金の全部又は一部

(ﾛ)　助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合

当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額

ロ　助成金の支給を受けた事業主が不正受給を行った場合、上記イ(ｲ)の返還額に加え、当該返還額の２割に相当する額を支払う義務を負う。

1002　連帯債務

「第１共通要領」の 0802 の定めによる。

1100　附則

1101　公共職業安定所長への業務の委任

当分の間、管轄労働局長は、0502、0600、0702、0800 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1102　各種様式及び任意の様式の特例

助成金の事務に係る様式は、別添の様式のとおりとする。

ただし、次に掲げる様式については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、任意の様式を用いて差し支えない。

・様式第６号（２）
・様式第６号（３）
・様式第６号（４）

1103　施行期日

イ　令和３年２月５日付け職発 0205 第２号、雇均発 0205 第１号、開発 0205 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年２月５日から施行する。

1104　経過措置

イ　本助成金の施行日前から本助成金の支給対象となる出向を開始していた場合については、遡っての計画届の提出及び支給申請を行うことができる。

この場合は、対象期間は本助成金の支給対象となる出向を開始した日（出向開始日）まで遡ることとなるが、出向開始日が令和３年１月１日より前である場合は、0304ﾍ(ｲ)の規定によらず対象期間の初日を令和３年１月１日とする。また、0401ﾊの出向初期経費は支給しない。

なお、本助成金の施行日より前に0701の支給申請を行わなければならない期間の初日を迎え

（令和３年２月５日）

た場合の支給申請を行わなければならない期間は、本助成金の施行日から２か月以内とする。

ロ　対象期間の初日が令和３年１月１日から令和３年４月５日までの計画届の提出については、0500の規定に関わらず令和３年４月５日まで（令和３年４月５日までに0700の支給申請を行う場合には、支給申請を行うより前まで（支給申請と同時を含む））に提出することができることとする。

また、0301イ(ｲ)及びロ(ﾊ)における「0301イ(ｲ)及びロ(ﾊ)」の「計画届の提出日の属する月の前月」を「出向開始日の属する月又はその前月若しくはその前々月」と読み替えることができることとするとともに、既に当該出向について「雇用調整助成金支給要領」0502の計画届の受理がなされ、当該受理された出向の内容から変更のない場合には、0305ロ(ﾛ)、0501ロ(ｲ)、0601、0602及び0603によらず0301イ(ｲ)の生産量要件を満たすもの取り扱うものとする。

（令和３年２月５日）

２　労働移動支援助成金

(1)　再就職支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第２号及び第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第102条の４及び第102条の５の規定に基づく労働移動支援助成金（再就職支援コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　計画対象被保険者
　0202　支援書対象被保険者
　0203　職業紹介事業者
　0204　再就職支援
　0205　退職コンサルティング
　0206　退職強要
　0207　再就職支援を実施する職業紹介事業者と退職コンサルティングを実施する会社等との連携
　0208　教育訓練施設等
　0209　申請事業主
　0210　所定労働日
　0211　労働日に通常支払われる賃金の額
　0212　労働組合等
　0213　再就職実現時の賃金変化率

0300　支給要件
　0301　支給対象者
　0302　支給対象措置（①再就職支援）
　0303　支給対象措置（②休暇付与支援）
　0304　支給対象措置（③職業訓練実施支援）
　0305　支給対象事業主

0400　支給額
　0401　支給額
　0402　支給額（①再就職支援）
　0403　支給額（②休暇付与支援）
　0404　支給額（③職業訓練実施支援）

0500　求職活動支援基本計画書の提出
　0501　求職活動支援基本計画書の提出
　0502　求職活動支援基本計画書の受理
　0503　求職活動支援基本計画変更書の受理

0600　支給申請
　0601　支給申請の期限
　0602　支給申請書等
　0603　支給申請書等の受理

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象者に該当することの確認
　0702　支給対象措置が「再就職支援」に該当することの確認
　0703　支給対象措置が「訓練」に該当することの確認
　0704　支給対象措置が「グループワーク」に該当することの確認
　0705　支給対象措置が「休暇付与支援」に該当することの確認
　0706　支給対象措置が「職業訓練実施支援」に該当することの確認
　0707　支給対象事業主に該当することの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定通知
　0802　支給決定取消通知
　0803　支給決定台帳への記入及び書類の保管

0900　委任
　0901　公共職業安定所長への業務の委任

1000　附則
　1001　施行期日
　1002　経過措置

(R2.12.25改正)

0100　趣旨

0101　趣旨

労働移動支援助成金（再就職支援コース）（以下「再就職支援コース」という。）は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するために、公共職業安定所長の認定を受けた再就職援助計画（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第24条第１項又は第25条第１項の規定により作成される再就職援助計画をいう。以下同じ。）又は都道府県労働局長に提出した求職活動支援基本計画書(雇用保険法施行規則第102条の５第２項第２号に規定する求職活動支援基本計画書をいう。以下同じ。）に基づいて、当該労働者の再就職援助のための措置を講ずる事業主に対して助成を行うものである。

なお、再就職支援コースは、支給対象措置によって次のように区分される。

再就職支援	職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成
訓練	職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われた訓練に係る上乗せ助成
グループワーク	職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われたグループワークに係る上乗せ助成
休暇付与支援	事業主が、離職が決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合の助成
職業訓練実施支援	事業主が、離職が決定している労働者に対して教育訓練施設等に委託し訓練を実施した場合に、訓練費用の一部を助成

0200　定義

0201　計画対象被保険者

本要領における「計画対象被保険者」とは、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者であって、事業主が作成し認定を受けた再就職援助計画の対象となる一般被保険者等（雇用保険法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者又は雇用保険法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）をいう。

なお、再就職援助計画の対象者は次の者である（平成13年9月12日付け職発第537号「雇用対策法に基づく再就職援助計画及び大量雇用変動の届出等に関する取組みについて」別添「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」Ⅱ第２の１（４）～（６）参照）。

①　常時雇用する労働者であること

臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者等（当該事業主に継続して６か月以上雇用されている者又は継続して６か月以上雇用されることが予定されているものを除く。）、１週の所定労働時間が20時間未満の者、船員、国家公務員、地方公務員はこれに該当しない。

②　事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者であること

イ　形式上自己都合による離職者とされているものであっても、当該事業規模の縮小等が実施されることに起因する事情により離職を余儀なくされるものと認められるときは、これに該当するものとして取り扱うこととして差し支えない。

ロ　期間を定めて雇用される者であって常時雇用する労働者に該当する者が、事業規模の縮小等に伴い、契約期間の満了前に解雇等の対象となる場合は当然にこれに該当する。

ハ　期間満了による雇止めについては、以下の場合にこれに該当する。

(ｲ)　期間の定めのある労働契約の更新により３年以上引き続き雇用されている労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

(ﾛ)　労働契約により更新又は延長されることが明示されている期間の定めのある常時雇用する労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

(ﾊ)　労働契約により更新又は延長される場合があることが明示されているが更新又は延長の確約がない期間の定めのある常時雇用する労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

0202　支援書対象被保険者

本要領における「支援書対象被保険者」とは、解雇等により離職することとなっている高年齢者等であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第17条第１項に基づく求職活動支援書の交付の対象となる雇用保険の一般被保険者をいう。

なお、求職活動支援書の交付の対象者は次の者であって、かつその交付を希望するものである（平成25年４月１日付け職発0401第３号「高年齢者雇用対策の推進について」記のⅡ１（２）イ参照）。

① 45 歳以上65 歳未満の常時雇用する労働者であること

日々又は期間を定めて雇用されている者（同一の事業主に６月を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。）、試みの使用期間中の者（同一の事業主に14 日を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。）及び常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者はこれに該当しない。

② 解雇等により離職することとなっている者であること

イ 事業主都合による解雇（人員整理、事業の休廃止等による解雇その他、他の項目に該当しない解雇）はこれに該当する。ただし、自己の責めに帰すべき理由によるものはこれに該当しない。

ロ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第３項の規定によりなおその効力を有することとされる同法による改正前の高齢法第９条第２項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかった場合はこれに該当する。

ハ 次の事業主の都合による退職はこれに該当する。

(ｲ) 事業主の勧奨等による任意退職

a 企業整備による人員整理等のため、事業主が希望退職を募り、労働者がこれに応じる場合

b 事業主の退職の勧奨に応じて退職する場合（実質的には労働者の都合による任意退職であるのに退職金等の関係から勧奨退職の形式をとる場合を除く。）

(ﾛ) 就業規則の解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当するとして継続雇用されなかった場合（解雇事由又は退職事由と同一内容である継続雇用しない事由に該当し継続雇用されなかった場合を含む。）

(ﾊ) その他社会通念上著しく妥当性を欠く理由その他の強制によって退職する場合

ニ 定年退職者はこれに該当しない。

0203 職業紹介事業者

本要領における「職業紹介事業者」とは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の３第１項に規定する有料職業紹介事業者であり、再就職支援コースの支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している事業者をいう。

0204 再就職支援

本要領における「再就職支援」とは、求職者に対して行われる職業相談、職業紹介、訓練（セミナーを含む。）、グループワーク等の再就職を促進するための支援をいい、再就職を実現させるための職業相談、職業紹介を行うものであることを必須とする。

なお、再就職支援の開始時等に行われるオリエンテーション、ガイダンス、再就職支援の進め方などに係る初回面談、再就職決定後における助言及び事務手続き等のための面談、電話等での事務連絡（来所日の連絡等）等は再就職支援に含まない。

0205 退職コンサルティング

本要領における「退職コンサルティング」とは、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となる退職者が具体的に決定し当該再就職援助計画の認定を公共職業安定所に申請又は当

該求職活動支援基本計画書を都道府県労働局に提出する日以前に、再就職支援を受託する職業紹介事業者又は0207によって当該事業者と連携した会社等が申請事業主に対して行う働きかけであって、解雇・退職勧奨・希望退職募集等の人員削減に関して、①その実施を提案すること、②制度設計の支援（対象者の選定基準の設定を含む。）をすること、③実施方法（対象者との面接方法を含む。）のコンサルティング（相談・助言・研修、マニュアル・参考資料の提供等）をすることをいう。それが法令違反に該当するか否か、有料であるか否か、契約を交わしているか否か、人員削減方針やその公表があるか否か、人員削減の具体的方法が決定しているか否か、申請事業主からの依頼があったか否かを問わない。

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

0206　退職強要

事業主が労働者に対して行う退職勧奨が退職強要に当たるか否かについては、司法により事実認定されるべきものであるが、本要領における「退職強要」とは、0301の支給対象者が、申請事業主から退職勧奨（解雇の場合を含まない。）を受けて退職することとなった過程において、退職の意思がないのにも関わらず、多数回・長期に及ぶ退職勧奨が行われたり、退職や著しい処遇低下以外の選択肢を与えられないなど、自由な意思決定が妨げられる状況に置かれて退職の合意を求められることをいう。

0207　再就職支援を実施する職業紹介事業者と退職コンサルティングを実施する会社等との連携

本要領における「再就職支援を実施する職業紹介事業者と退職コンサルティングを実施する会社等との連携」とは、0209の申請事業主から再就職支援業務を受託する職業紹介事業者と、申請事業主に対して0205の退職コンサルティングを実施する会社等（職業紹介事業者の関連会社であるか否かを問わず、弁護士や社会保険労務士など個人を含む。）との間で退職コンサルティングの受託やその実施に係る情報の交換又は再就職支援業務の受託やその対象者の増加に係る情報の交換が行われることをいう。なお、その情報の交換は、文書、電話、メール等の手段のいずれかを問わない。

0208　教育訓練施設等

本要領における教育訓練施設等とは、公共の職業能力開発施設、学校教育法（昭和22年法律第26号）上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主又は事業主団体等の設置する施設をいう。

0209　申請事業主

本要領における「申請事業主」とは、再就職支援コースの支給を受けるため、支給申請を行う雇用保険適用事業所の事業主をいう。

0210　所定労働日

本要領における「所定労働日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等により労働すべき日とされた日をいう。

１所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の所定労働時間の長短にかかわらず一律に１所定労働日とする。

なお、昼夜三交代制等にみられるように連続する所定労働時間が２暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を所定労働日とし、当該所定労働時間をその日の所定労働時間とする。

0211　労働日に通常支払われる賃金の額

本要領における「労働日に通常支払われる賃金の額」とは、事業所において、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者が求職活動等のために与えられた休暇期間の末日における時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に、当該計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の１日平均所定労働時間（当該休暇期間の総所定労働時間数を当該休暇期間の総所定労働日数で除して得た数）を乗じて得た額をいう。

ただし、当該休暇期間の中途において、ベースアップ、昇給等の実施に伴って賃金の額にかなりの変化が生じた場合には、当該変化の生じた日の前日における時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に、当該計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の１日平均所定労働時間数を乗じて得た額とするものとする。

なお、当該事業所において時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、当該休暇期間の末日（当該期間の中途においてベースアップ、昇給等の実施に伴って賃金の額にかなりの変化が生じた場合には、当該変化の生じた日の前日）において、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第５項及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第21条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次により算定した額に、１日平均所定労働時間数を乗じて得た額を、「労働日に通常支払われる賃金の額」とする。

イ　時間によって定められた賃金

その金額

ロ　日によって定められた賃金

その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、１週間における１日平均労働時間数）で除して得た金額

ハ　週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハ及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、１年間における１月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ　月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

前各号に準じて算定した金額

ヘ　出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト　前各号の賃金の２以上からなる賃金

その部分について前各号によってそれぞれ算定した金額の合計額

0212　労働組合等

本要領における「労働組合等」とは、当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者をいう。

0213　再就職実現時の賃金変化率

本要領における「再就職実現時の賃金変化率」とは、0301の支給対象者の「申請事業主により雇用されていた一定期間における平均賃金額」に対する「再就職実現時の賃金額」の割合をいう。

なお、「申請事業主に雇用されていた一定期間における平均賃金額」の算出方法については、離職票に基づき算定される雇用保険受給資格決定の対象となる平均賃金と同様とする。

具体的には、0301の支給対象者が離職前に申請事業主に雇用されていた６か月に支払われた賃金（毎月決まって支払われる基本給、扶養手当、通勤手当、超過勤務手当、住宅手当等を含み、臨時に支払われる業績手当や、３か月を超える期間ごとに支払われる賞与を除く。）の総額を６で割った額とする。

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

0300　支給要件

0301　支給対象者

再就職支援コースの支給対象とする者（以下「支給対象者」という。）は、次のイ～チのいずれにも該当する労働者とする。

イ　計画対象被保険者又は支援書対象被保険者のいずれかに該当する者であること。

ロ　事業主の行う次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれか、あるいは(ｲ)～(ﾊ)のいずれかを組み合わせた支援を受けた者であること。

(ｲ)　再就職支援

職業紹介事業者に対する委託によって行われる再就職支援

(ﾛ)　休暇付与支援

労働者が在職中から円滑な求職活動等が行える環境を整えるための休暇の付与（以下「休暇付与支援」という。）

(ﾊ)　職業訓練実施支援

労働者の再就職に資する職業訓練を教育訓練施設等に委託を行い実施（以下「職業訓練実施支援」という。）

ハ　次の(ｲ)～(ﾊ)の時点において、申請事業主に一般被保険者等として継続して雇用された期間が１年以上の者であること。

(ｲ)　ロ(ｲ)によって職業紹介事業者に対する委託によって行われる再就職支援を受ける者の場合は、当該委託の契約日の前日時点

(ﾛ)　ロ(ﾛ)によって休暇付与支援を受ける者の場合は、当該休暇の初日の前日時点

(ﾊ)　ロ(ﾊ)によって職業訓練実施支援を受ける者の場合は、当該委託の契約日（委託契約によらない場合は、教育訓練施設等への訓練の申込み日とする。以下同じ。）の前日時点

ニ　申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと。

ホ　次の(ｲ)～(ﾊ)の時点において、再就職先が未定であること又はこれに準ずる状況にある者であること。

(ｲ)　ロ(ｲ)によって職業紹介事業者に対する委託によって行われる再就職支援を受ける者の場合は、当該委託の契約日時点

(ﾛ)　ロ(ﾛ)によって休暇付与支援を受ける者の場合は、当該休暇の初日

(ﾊ)　ロ(ﾊ)によって職業訓練実施支援を受ける者の場合は、当該委託の契約日時点

ヘ　職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないこと。

ト　申請事業主によって0206の「退職強要」を受けたと受け止めている者でないこと。

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

0302　支給対象措置（①再就職支援）

再就職支援コース（再就職支援）は、次の（１）イ～ニのすべての措置をとった0305を満たす申請事業主に対して、支給するものとする。

なお、（１）のイ～ホのすべての措置をとった場合は、0402ロの支給額の特例区分の対象とな

るものとする。

また、次の（１）イ～ニ又はイ～ホの措置をとった上で、（２）と（３）のいずれか又は両方の措置をとった場合は、それぞれ訓練加算、グループワーク加算の対象となるものとする。

（１）委託による再就職支援

イ　再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書の提出

次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを行うこと。

(ｲ)　再就職援助計画の認定

次のａ～ｄのいずれにも該当すること。

ａ　計画対象被保険者の再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること。

ただし、当該再就職援助計画を作成するに至った事業規模の縮小等の理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの再就職援助計画に、計画対象被保険者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること。

ｃ　ａの再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたaの再就職援助計画について、労働施策総合推進法第24条第３項又は第25条第１項の規定により公共職業安定所長の認定を受けること。

(ﾛ)　求職活動支援基本計画書の提出

次のａ～ｅのいずれにも該当すること。

ａ　支援書対象被保険者に共通して講じようとする再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること。

ただし、当該求職活動支援基本計画書を提出した理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの求職活動支援基本計画書に、支援書対象被保険者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること。

ｃ　ａの求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたａの求職活動支援基本計画書について、0500 によって事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出すること。なお、当該提出については、当該管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ｅ　ｄの求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の支援書対象被保険者に対して求職活動支援書を作成して交付すること。

ロ　支給対象者の希望を踏まえた職業紹介事業者への再就職支援の委託と費用負担

イ(ｲ)dの再就職援助計画の認定又はイ(ﾛ)dの求職活動支援基本計画書の提出の後に、雇用する支給対象者の再就職支援の実施について次の(ｲ)又は(ﾛ)の方法により選定した職業紹介事業者との間で委託契約を締結し（以下この委託契約を単に「委託」という。）、当該委託

に要する費用を負担すること。なお、(ｲ)及び(ﾛ)の方法を併用することも可能である。

(ｲ)　申請事業主と労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法

(ﾛ)　支給対象者の希望に応じて職業紹介事業者を選定する方法

申請事業主は、再就職支援の対象となる支給対象者に対して、申請事業主が委託先として検討している複数の職業紹介事業者を伝えた上で、支給対象者の希望する職業紹介事業者がいずれであるかを聴取し、その職業紹介事業者に対して、委託の申し入れを行う。

ただし、支給対象者が希望する職業紹介事業者が行う再就職支援の委託料が、申請事業主が当初提示した委託料を超える金額である場合はこの限りでなく、申請事業主は支給対象者に対して、委託料が当該金額以下の職業紹介事業者から改めて選定するよう検討を求めることができる。

ハ　委託に基づいて職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を行わせたこと。

ニ　再就職の実現

支給対象者について、次の(ｲ)、(ﾛ)のいずれの条件にも該当する再就職を実現させたこと。

(ｲ)　委託に係る契約締結日の翌日以降、支給対象者の離職の日の翌日から起算して６か月（再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日において支給対象者が45歳以上であるときは９か月）を経過する日（以下「助成対象期限」という。）までの間に当該支給対象者の再就職を実現させたこと（当該支給対象者が助成対象期限までに一般被保険者等として雇い入れられた場合に限る。）。

ただし、委託に係る職業紹介事業者以外の紹介等により支給対象者の再就職が実現した場合であって、委託に係る契約締結日以降、再就職の日までの間に、委託に係る職業紹介事業者が0204の再就職支援を実施していない場合は、助成対象とならない。

また、委託に係る契約締結日以降支給対象者の再就職の日までに、委託に係る職業紹介事業者の再就職支援を実施した場合であっても、再就職支援の開始日より前に当該事業所の内定を得ていた場合には助成対象とならない。

(ﾛ)　当該支給対象者の再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者又は再就職の日から起算して１年前の日から当該再就職の日までの間において当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係のある事業主（0305ロ(ｲ)～(ﾊ)に示す関係と同じ。）によって雇い入れられたものでないこと。ただし、次のa～cのいずれにも該当する場合を除く。

a　期間の定めがない雇用契約又は反復更新されることが見込まれる６か月以上の雇用期間を定めた雇用契約により雇い入れられたものであること。

b　フルタイム労働者であること。

c　派遣労働者として就業するものでないこと。

ホ　特例区分の対象となる契約と再就職の実現

次の(ｲ)、(ﾛ)のいずれにも該当すること。

(ｲ)　申請事業主が支給対象者にかかる再就職支援を委託する職業紹介事業者との契約が、次のａ～ｃのいずれにも該当すること。

a　申請事業主が職業紹介事業者に支払う委託料について、委託契約時に支払うこととされている支払額が委託料の２分の１未満であること。

b　職業紹介事業者が支給対象者に対して訓練を実施した場合に、申請事業主がその経費の全部又は一部を負担するものであること。

c　支給対象者の再就職が実現した場合の条件として、当該支給対象者の雇用形態が期間の定めのないもの（パートタイムを除く。）であり、かつ、再就職実現時の賃金変化率が８割以上である場合に、当該支給対象者に係る委託料について５％以上を多く支払うものであること。

(ﾛ) 支給対象者について、次のａ、ｂのいずれの条件にも該当する再就職を実現させたこと。

a　支給対象者の再就職先における雇用形態について、期間の定めのない雇用（パートタイム労働者を除く。）であること。

b　再就職先において、再就職実現時の賃金変化率が８割以上であること。

（２）訓練

委託先の職業紹介事業者に、次のイ～へのいずれにも該当する訓練を行わせること。

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

なお、支給対象者が、申請事業主以外の事業主との間で雇用関係又は労働者派遣契約を締結した上で実施するものではないこと。

ロ　訓練内容が、次の(ｲ)～(ﾆ)のいずれも満たす支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えない。）。

(ｲ)　次のａのみ又はａとｂの組み合わせにより実施される訓練であること。

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

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

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

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

(ﾆ)　通信教育・eラーニングによるものでないこと。

ハ　委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に10時間以上実施されるものであり、そのうち支給対象者が８割以上受講すること。

なお、支給対象者の就職の内定等により予定されていた訓練が受講できなかった場合は、当該受講の最終日までの期間において８割以上受講していること。

ニ　訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。

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

と。

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

（３）グループワーク

委託先の職業紹介事業者に、次のイ～へのいずれにも該当するグループワークを行わせること。

イ　（１）ハの再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者によって実施される、支給対象者の再就職の実現に資するグループワークであること。

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

ハ　委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に、3回以上(各１回あたり１時間以上)実施されるものであること。

ニ　グループワークの実施費用について、申請事業主が全額負担していること。

ただし、グループワークの実施費用の総額が１万円を超える場合においては、１万円以上を申請事業主が負担していること。

ホ　委託契約書に、グループワークの実施及び申請事業主による費用の負担について明記されていること。

ヘ　職業紹介事業者がグループワークの適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（支給対象者ごとの実施日、実施時間、実施した内容等）について証明を行うものであること。

0303　支給対象措置（②休暇付与支援）

再就職支援コース（休暇付与支援）は、次のイ～ハのいずれにも該当する措置をとった0305イ、ロ及びホを満たす申請事業主に対して、支給するものとする。

イ　再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書の提出

次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを行うこと。

(ｲ)　再就職援助計画の認定

次のａ～ｄのいずれにも該当すること。

ａ　計画対象被保険者の再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること。

ただし、当該再就職援助計画を作成するに至った事業規模の縮小等の理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの再就職援助計画に、支給対象者に対して在職中から円滑な求職活動等が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を記載すること。

ｃ　ａの再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたａの再就職援助計画について、労働施策総合推進法第 24 条第３項又は第 25 条第１項の規定により公共職業安定所長の認定を受けること。

(ﾛ)　求職活動支援基本計画書の提出

次のａ～ｅのいずれにも該当すること。

ａ　支援書対象被保険者に共通して講じようとする再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること。

ただし、当該求職活動支援基本計画書を提出した理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの求職活動支援基本計画書に、支援書対象被保険者に対して在職中から円滑な求職活動等が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を記載すること。

ｃ　ａの求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたａの求職活動支援基本計画書について、0500によって管轄労働局長に提出すること。なお、当該提出については、当該管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ｅ　ｄの求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の支援書対象被保険者に対して求職活動支援書を作成して交付すること。

ロ　休暇付与

再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日以降、離職日までの期間の全部または一部において、支給対象者に対して次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当する休暇を付与すること。

(ｲ)　支給対象者が在職中から円滑な求職活動等を行うことに活用できる１日以上の休暇であること（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）。

(ﾛ)　当該休暇の日について、労働日に通常支払われる賃金の額以上の額が支払われていること。

ハ　再就職の実現

再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日以降、助成対象期限までの間に、当該支給対象者の再就職を実現させたこと（当該支給対象者が助成対象期限までに一般被保険者等として雇い入れられた場合に限る。）。

0304　支給対象措置(③職業訓練実施支援)

再就職支援コース（職業訓練実施支援）は、次のイ～ハのいずれにも該当する措置をとった0305イ、ロ及びホを満たす申請事業主に対して、支給するものとする。

なお、ロの職業訓練を実施する委託先の教育訓練施設等が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、「第１　共通要領」0303ル、0705イ及び0802ロ(ﾛ)に規定する「訓練を行う者の承諾」については、その実施期間の初日が平成31年４月１日以降の訓練について、0600の支給申請時に労働移動支援助成金（再就職支援コース）訓練実施者の不正関与に関する承諾書（様式第７号）（以下「訓練実施者承諾書（様式第７号）」という。）を提出させることにより得るものとする。

イ　再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書の提出

次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを行うこと。

(ｲ)　再就職援助計画の認定

次のａ～ｄのいずれにも該当すること。

ａ　計画対象被保険者の再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること。

ただし、当該再就職援助計画を作成するに至った事業規模の縮小等の理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの再就職援助計画に、支給対象者に対して、教育訓練施設等に委託し訓練を実施する旨を記載すること。

ｃ　ａの再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたａの再就職援助計画について、労働施策総合推進法第24条第３項又は第25条第１項の規定により公共職業安定所長の認定を受けること。

(ﾛ)　求職活動支援基本計画書の提出

次のａ～ｅのいずれにも該当すること。

ａ　支援書対象被保険者に共通して講じようとする再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること。

ただし、当該求職活動支援基本計画書を提出した理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）はこれに該当せず、支給対象とならない。

ｂ　ａの求職活動支援基本計画書に、支給対象者に対して、教育訓練施設等に委託し訓練を実施する旨を記載すること。

ｃ　ａの求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること。

ｄ　ｂ及びｃを満たしたａの求職活動支援基本計画書について、0500によって管轄労働局長に提出すること。なお、当該提出については、当該管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ｅ　ｄの求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の支援書対象被保険者に対して求職活動支援書を作成して交付すること。

ﾛ　職業訓練の実施

再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出の後に、雇用する支給対象者に係る訓練の実施について教育訓練施設等との間で委託契約を締結し、次の(ｲ)～(ﾎ)のいずれにも該当する訓練を実施すること。

(ｲ) 委託先の教育訓練施設等によって実施される訓練であること。

なお、支給対象者が、申請事業主以外の事業主との間で雇用関係又は労働者派遣契約を締結した上で実施するものではないこと。

(ﾛ) 訓練内容が、次のａ～ｄのいずれも満たす支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えない。）。

ａ　次の(a)のみ又は(a)と(b)の組み合わせにより実施される訓練であること。

(a)　支給対象者の再就職先での職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るもの

であること。（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

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

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

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

d　通信教育・ｅラーニングによるものでないこと。

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

なお、次のａ～ｃについては、訓練時間数から除くものとする。

a　合計１時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション

b　昼食等の食事を伴う休憩時間

c　１日１時間を超える小休止

(ﾆ) 訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。

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

ハ　再就職の実現

再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日以降、助成対象期限までの間に、当該支給対象者の再就職を実現させたこと（当該支給対象者が助成対象期限までに一般被保険者等として雇い入れられた場合に限る。）。

0305　支給対象事業主

再就職支援コースの支給対象とする事業主は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～へのいずれにも該当するものとする。ただし、「第１　共通要領」のうち0303ト（倒産等している事業主への不支給）の規定については、例外的に適用しないものとする。

イ　支給要件を満たしていることを証明する書類を整備していること。

ロ　支給対象者の再就職の日から起算して１年前の日から当該再就職の日までの間において、支給対象者の再就職先との関係が、次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれにも該当しないこと。

(ｲ)　両者が親会社と子会社又はその逆の関係にあること（注：ある事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する他の事業主を「親会社」、当該ある事業主を「子会社」とする。）。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、両者の代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　その他、資本的・経済的・組織的関連性等からみて両者が独立性を認められないものであること。

ハ　0302（１）ロの再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（職業紹介事業者との関係が上記ロの(ｲ)～(ﾊ)に該当する事業所を含む。）から、当該支給対象者の離職日の前日から１年前の日以後、当該支給対象者に係る再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を公共職業安定所に申請又は提出した日までの間に、0205の「退職コンサルティング」を受けた事業主でないこと。

ニ　委託契約を締結した職業紹介事業者が、0207の「再就職支援を実施する職業紹介事業者と退職コンサルティングを実施する会社等との連携」に該当していることを了知していないこと。

ホ　人員削減を行う組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれかのレベルでも差し支えない。）において、次のいずれかに該当すること。

(ｲ)　生産量（額）、販売量（額）又は売上高等の事業活動を示す指標（以下「生産指標」という。）が、対前年比10％以上減少していること。

なお、この対前年比10％以上減少は、再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書が提出された日付を基準として、その直前３か月の平均でみることを原則とするが、直近の決算年度の１年間の平均でみることや、今後３年以内に対前年10％以上減少の傾向となる見込みであっても差しつかえない。

(ﾛ)　直近の決算における経常利益が赤字であること。

なお、今後３年以内に、赤字となる見込みである場合であっても差し支えない。

ヘ　中小企業以外の事業主にあっては、0302（１）ハの委託に係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の数が30人以上であること。

0400　支給額

0401　支給額

イ　0302～0304の支給対象措置を実施した場合に支給する再就職支援コースの額は、0402～0404によって算定された額の合計額とする。

ロ　ただし、同一の雇用保険適用事業所につき一の年度に支給対象者500人分を上限とする。

0402　支給額（① 再就職支援）

0302（１）～（３）の支給対象措置を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、次のイ～ニの区分ごとに算定された額（100円未満切り捨て）を合計した額とする。

なお、委託総額からハの訓練加算の対象となる訓練実施にかかる委託費用及びニの金額を控除した額を以下「再就職支援基本額」という。

イ　再就職支援

0302（１）イ～ニの措置を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、次の(ｲ)から(ﾆ)の区分によって算定された額とする。

(ｲ)　申請事業主が中小企業事業主であり、支給対象者の年齢（再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日現在の年齢をいう。以下同じ。）が45歳以上の場合
再就職支援基本額に、３分の２を乗じた額

(ﾛ)　申請事業主が中小企業事業主であり、支給対象者の年齢が45歳未満の場合
再就職支援基本額に、２分の１を乗じた額

(ﾊ)　申請事業主が中小企業事業主以外であり、支給対象者の年齢が45歳以上の場合
再就職支援基本額に、３分の１を乗じた額

(ﾆ)　申請事業主が中小企業事業主以外であり、支給対象者の年齢が45歳未満の場合
再就職支援基本額に、４分の１を乗じた額

ロ　再就職支援（特例区分）

0302（１）イ～ホの措置を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、次の(ｲ)から(ﾆ)の区分によって算定された額とする。

(ｲ)　申請事業主が中小企業事業主であり、支給対象者の年齢（再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日現在の年齢をいう。以下同じ。）が45歳以上の場合
再就職支援基本額に、５分の４を乗じた額

(ﾛ)　申請事業主が中小企業事業主であり、支給対象者の年齢が45歳未満の場合
再就職支援基本額に、３分の２を乗じた額

(ﾊ)　申請事業主が中小企業事業主以外であり、支給対象者の年齢が45歳以上の場合
再就職支援基本額に、５分の２を乗じた額

(ﾆ)　申請事業主が中小企業事業主以外であり、支給対象者の年齢が45歳未満の場合
再就職支援基本額に、３分の１を乗じた額

ハ　訓練加算

0302（２）の訓練を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、訓練実施に係る委託費用の総額に、３分の２を乗じた額とする。

ただし、１人あたり30万円を上限とする。

ニ　グループワーク加算

0302（３）のグループワークを実施した場合の額は、支給対象者１人につき、１万円とする。

ホ　ただし、イ～ニの合計額について次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを超えるときは、そのいずれか低い方の額とする。

(ｲ)　委託総額

(ﾛ)　60万円

0403　支給額（②休暇付与支援）

0303の支給対象措置を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、次のイ又はロの区分によって算定された額とする。

イ　申請事業主が中小企業事業主である場合

労働日に通常支払われる賃金の額以上の額が支払われた休暇の日数を合計した数（180日分を上限とする。）に、8,000円を乗じた額

ただし、労働日に通常支払われる賃金の額が8,000円に満たない場合は、当該労働日に通常支払われる賃金の額を乗じて得た額（100円未満切り捨て）

ロ　申請事業主が中小企業事業主以外である場合

労働日に通常支払われる賃金の額以上の額が支払われた休暇の日数を合計した数（180日分を上限とする。）に、5,000円を乗じた額

ただし、労働日に通常支払われる賃金の額が5,000円に満たない場合は、当該労働日に通常支払われる賃金の額を乗じて得た額（100円未満切り捨て）

ハ　早期再就職加算

支給対象者の離職の日の翌日から起算して１か月を経過する日までの間に、支給対象者の再就職を実現させた事業主である場合、支給対象者１人につきイ又はロの額に10万円を加えた額

0404　支給額（③ 職業訓練実施支援）

0304の支給対象措置を実施した場合の額は、支給対象者１人につき、訓練実施に係る委託費用の総額に、３分の２を乗じた額とする。

ただし、１人あたり30万円を上限とする。

なお、支給対象となる経費は、入学料、受講料、受験料、教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められており、受講に際して必要となる経費に限る。）が対象となる。ただし、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料及び認定訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている場合の当該認定訓練の受講料は対象とならない。

【支給額】

0402　イ　再就職支援

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

0402　ロ　再就職支援（特例区分）

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

0402　ハ　訓練加算

	中小企業事業主以外	中小企業事業主
訓練	「訓練実施に係る委託費用」×２／３の額を上乗せ	

0402　ニ　グループワーク加算

	中小企業事業主以外	中小企業事業主
グループワーク	３回以上実施で１万円を上乗せ	

表によって算出された「イ、ハ、ニの合計額」又は「ロ～ニの合計額」を支給額とする。

なお、当該支給額については、①委託総額又は②60万円と比べ、いずれか低い方を上限とする。

0403　支給額（休暇付与支援）

		中小企業事業主以外	中小企業事業主
休暇付与		５千円／日 （上限180日分）	８千円／日 （上限180日分）
	早期再就職加算	１人につき10万円を上乗せ	

労働日に通常支払われる賃金の額が５千円又は８千円に満たない場合は、当該額を休暇付与１日あたりの支給額とする。

0404　支給額（職業訓練実施支援）

	中小企業事業主以外	中小企業事業主
訓練	「訓練実施に係る委託費用」×２／３の額	

（R2.12.25改正）

0500　求職活動支援基本計画書の提出

0501　求職活動支援基本計画書の提出

支援書対象被保険者に係る再就職支援コースの支給を受けようとする事業主は、求職活動支援書を作成する前に求職活動支援基本計画書（様式第１号）を作成し管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、当該管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

0502　求職活動支援基本計画書の受理

イ　管轄労働局長は、求職活動支援基本計画書（様式第１号）が提出されたときは、次に掲げる事項に留意して、その記載内容が適切であることを事業主に確認した後、管轄労働局の受理印を押印の上、その写しを事業主に交付するとともに、原本は管轄労働局で保管するものとする。

(ｲ)　再就職支援コースの受給を希望する場合、再就職援助のための措置欄に支援書対象被保険者の再就職に係る支援を委託する旨、休暇を付与する旨又は訓練を実施する旨が記載されていること

(ﾛ)　求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を受けていること

(ﾊ)　支援書対象被保険者が「早期雇入れ支援コース」支給要領 0203「特例対象者」に該当していることの確認

a　支援書対象被保険者の雇用されていた事業所が「早期雇入れ支援コース」支給要領 0203 「特例対象者」イ～ホ（注）のいずれかに該当していることを確認する。

b　該当している場合には、当該事業主に対して次の(a)～(e)の資料の提出を求めその事実を確認し、求職活動支援基本計画書の処理欄に「特例事業所」と記載又はスタンプ押印をする。

(a)「早期雇入れ支援コース」支給要領0203イに該当する場合、①から⑤のいずれか。

①　地域経済活性化支援機構（ＲＥＶＩＣ）の支援決定により当該事業主へ交付された「再生支援決定通知」（写）又は「特定支援決定通知」（写）

②　中小企業再生支援協議会より交付された再生支援対象企業である旨が確認できる文書（金融機関等債権者に通知した「金融支援のお願い」「計画成立のご案内」等）の写し

③　東日本大震災事業者再生支援機構の支援決定により交付された「支援決定通知書」（写）

④　産業復興機構の債権の買取りに係る「金銭消費貸借条件変更契約書（東日本大震災復興用）」（写）

⑤　事業再生ＡＤＲ制度による支援により交付された「特定認証紛争解決（事業再生ＡＤＲ）手続終了の通知書」（写）

(b)「早期雇入れ支援コース」支給要領0203ロに該当する場合

特定調停を裁判所に申し立てた際に通知される「特定調停事件受理票」（写）

(c)「早期雇入れ支援コース」支給要領0203ハに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度のローカルベンチマークの財務分析結果を示す書類（入力シート）及び損益計算書

(d)「早期雇入れ支援コース」支給要領0203ニに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度の損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書

(e)「早期雇入れ支援コース」支給要領0203ホに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度の損益計算書

c　当該事業主が作成した求職活動支援書に「特例対象者」と記載又はスタンプ押印をする。

d　「特例対象者」と記載又はスタンプ押印をされた求職活動支援書は、当該事業主経由で支援書対象被保険者に手交される。

e　なお、支援書対象被保険者は当該求職活動支援書を再就職先の事業主に提出することとなる。

(ニ)　その他記載漏れのないこと

ロ　イの事項について不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コースは支給しない。

（注）「早期雇入れ支援コース」支給要領（抜粋）

0203　特例対象者

本要領における「特例対象者」とは、0301に該当する支給対象者のうち、その雇用されていた事業所、所属部門、企業のいずれかの組織が次のイ～ホのいずれかに該当する者をいう。

イ　0205のＲＥＶＩＣ、0206の中小企業再生支援協議会、0207の東日本大震災事業者再生支援機構、0208の産業復興機構、0209の事業再生ＡＤＲ制度のいずれかから、事業再生・再構築・転廃業の支援を受けていること。

ロ　事業再生・再構築・転廃業を行うことについて0210の特定調停（裁判所手続）が行われていること。

ハ　ローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「Ｃ」評価以下であること。

ニ　営業利益及び減価償却費の合計（EBITDA（※））が、直近の事業年度でマイナスであること。

ホ　直近の事業年度の売上高が、その３年度前と比較して20％以上減少していること。

（※）EBITDA（イービッダー）とは、企業本業の収益性を見るための指標。「Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization」の略であり、金利、税、有形固定資産の減価償却費、無形固定資産の償却費を引く前の利益をいい、営業利益及び減価償却費の合計によって算出される。

0205　ＲＥＶＩＣ

本要領における「ＲＥＶＩＣ」とは、株式会社地域経済活性化支援機構法（平成21年法律第63号）に基づき設立された株式会社地域経済活性化支援機構をいう。同機構は、有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている中小企業者その他事業者であって、債権放棄等の金融支援を受けて事業再生を図ろうとするものに対して、再生支援等を通じた事業再生の支援等を行う官民ファンドである。

0206　中小企業再生支援協議会

本要領における「中小企業再生支援協議会」とは、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）に基づき、中小企業に対する再生支援業務を行う者として経済産業大臣の認定を受けた商工会議所等の認定支援機関（地域の金融機関、信用保証協会、都道府県中小企業支援センター、自治体等から構成される協議体をいう。同協議会は、事業再生に関する知識と経験とを有する専門家（金融機関出身者、公認会計士、税理士、弁護士、中小企業診断士等）を常駐させて、中小企業者に対する相談、助言や支援施策・支援機関の紹介、再生計画の策定支援等を行う。

0207　東日本大震災事業者再生支援機構

本要領における「東日本大震災事業者再生支援機構」とは、株式会社東日本大震災再生支援機構法（平成23年法律第113号）に基づき設立された株式会社東日本大震災事業者再生支援機構をいう。同機構は、東日本大震災による被害によって、過大な債務を負っており、被災地域で事業の再生を図ろうとする事業者に対して、金融機関等が有する債権の買取り等を通じ、債務の負担を軽減しつつ、その再生を支援することを目的とする。

0208　産業復興機構

本要領における「産業復興機構」とは、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）第140条第1号に規定する特定投資事業有限責任組合であって、東日本大震災の被災県ごとに県、地域金融機関、独立行政法人中小企業基盤整備機構との共同出資により設立され、経済産業大臣の認定を受けた機関をいう。

同機構は、東日本大震災による被害によって経営に支障が生じ、収益力に比して過大な債務を負っているものの、同機構が債権を金融機関から買取ることで関係金融機関からの新規融資が見込まれ、被災地域に設置された認定支援機関である「産業復興相談センター（再生支援協議会）」において再生可能性があると判断された事業者に対する再生支援を目的とする。

0209　事業再生ＡＤＲ制度

本要領における「事業再生ＡＤＲ制度」とは、過大な債務を負った事業者が、経済産業大臣の認定を受けた「特定認証紛争解決事業者」の関与により、法的整理手続によらずに債権者の協力を得ながら、自主的な整理手続きによって事業再生を図る制度をいう。

なお「特定認証紛争解決事業者」とは、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成16年法律第151号）に基づき法務大臣から認証を受けた民間の事業者（認証紛争解決事業者）のうち、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）により、事業再生に関する紛争を取り扱う事業者としての要件を満たし、経済産業大臣の認定を受けた事業者を言う。

0210　特定調停

本要領における「特定調停」とは、特定債務等の調整の促進のための特定調停に関する法律（平成11年法律第158条）に基づき、債務の返済ができなくなるおそれのある債務者の経済的再生を図るために、債務者が負っている金銭債務に係る利害関係の調整を行うことを目的として行われる裁判所の民事調停手続きをいう。

0503　求職活動支援基本計画変更書の受理

求職活動支援基本計画書の記載内容に変更が生じたときは、遅滞なく求職活動支援基本計画変

更書（様式第２号）を提出するよう事業主に指導するものとする。

なお、求職活動支援基本計画変更書（様式第２号）が事業主から提出された場合は、0502 により受理することとする。

0600　支給申請

0601　支給申請の期限

再就職支援コースの支給を受けようとする事業主は、同一の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となった支給対象者に係る再就職の日（複数の支給対象者に係る再就職の日が複数存在する場合はその最後の日。以下同じ。）以降、0302（１）ニ、0303ハ及び0304ハの助成対象期限（複数の支給対象者に係る助成対象期限が複数存在する場合はその最後の日。以下同じ。）の翌日から起算して２か月以内に、0602の支給申請書等を管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、支給申請は同一の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となった全ての支給対象者について一括して行うものとし、0302（１）ニ、0303ハ及び0304ハの助成対象期限内に再就職を実現していない者がいる場合は、当該助成対象期限の翌日以降、当該助成対象期限の翌日から起算して２か月以内に、0602の支給申請書等を管轄労働局長に提出するものとする。

なお、当該支給の申請日までに、申請事業主が負担する委託に要する費用が確定し、その支払いを終えていることを要する。

0602　支給申請書等

再就職支援コースの支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　共通して提出すべき書類

(ｲ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請書（様式第３－１号）（以下「支給申請書（様式第３－１号）」という。）

(ﾛ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）個別表（様式第４号）（以下「個別表（様式第４号）」という。）

(ﾊ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請額内訳（様式第８号）

(ﾆ)　人員削減を行う組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれかのレベルでも差し支えない。）における生産指標の減少又は経常利益の赤字（の見込み）を確認するための書類

(ﾎ)　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　0302（１）イ(ｲ)、0303イ(ｲ)、0304イ(ｲ)のいずれかの支給対象措置を実施した場合

(ｲ)　再就職援助計画認定通知書（写）

(ﾛ)　再就職援助計画（写）

(ﾊ)　事業規模の縮小等に関する資料（再就職援助計画別紙１）（写）

(ﾆ)　再就職援助計画に係る計画対象労働者に関する一覧（再就職援助計画別紙２）（写）

ハ　0302（１）イ(ﾛ)、0303イ(ﾛ)、0304イ(ﾛ)のいずれかの支給対象措置を実施した場合

(ｲ)　求職活動支援基本計画書（写）

(ﾛ)　支援書交付報告書（写）又は支援書対象被保険者に交付した求職活動支援書（写）

ニ　0402イによって算定された再就職支援に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請書・続紙（様式第３－２号）（以下「支給申請書・続紙(様式第３－２号)」という。）

(ﾛ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）再就職支援証明書（様式第５号）（以下「再就職支援証明書（様式第５号）」という。）

(ﾊ)　委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写し

(ﾆ)　中小企業事業主以外の事業主の場合、委託契約の対象者数を確認するための書類（委託契約書等委託契約に係る対象者数が確認できるもの）の写し

ホ　0402ロ（特例区分）によって算定された再就職支援（特例区分）に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　支給申請書・続紙（様式第３－２号）

(ﾛ)　再就職支援証明書（様式第５号）

(ﾊ)　委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写し

(ﾆ)　中小企業事業主以外の事業主の場合、委託契約の対象者数を確認するための書類（委託契約書等委託契約に係る対象者数が確認出来るもの）の写し

(ﾎ)　支給対象者の離職時の賃金月額の平均がわかる書類（離職証明書、該当期間の賃金台帳）の写し

(ﾍ)　支給対象者の再就職先での賃金月額、雇用形態がわかる書類（雇用契約書等）の写し

ヘ　0402ハによって算定された訓練加算に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　労働移動支援助成金（再就職支援コース）訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）（以下「訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）」という。）

(ﾛ)　訓練に要した費用及び当該費用を支払ったことを確認するための書類（委託契約書の写し及び領収書又は振込通知書の写し並びに受講料の案内（一般的に配布されているもの）。ただし、領収書若しくは振込通知書の金額が受講料の案内等と異なるとき又は領収書若しくは振込通知書で内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

(ﾊ)　訓練の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）

(ﾆ)　訓練の実施状況等（支給対象者ごとの受講した日、受講時間等）を確認するための書類

(ﾎ)　訓練を再委託によって行う場合は、当該再委託先の体制（会社概要、訓練の実施体制等）が明らかとなる書類

ト　0402ニによって算定されたグループワーク加算に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）

(ﾛ)　グループワークの実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）

(ﾊ)　グループワークの実施状況等（支給対象者ごとの実施した日、実施時間等）を確認するための書類

チ　0403によって算定された休暇付与支援に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　支給対象者の出勤状況及び求職活動等のための休暇の状況を明らかにする出勤簿等の写し

(ﾛ)　求職活動等のための休暇の期間について支払った賃金の額を明らかにする賃金台帳の写し

リ　0404によって算定された職業訓練実施支援に係る支給額を申請する場合

(ｲ)　訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）

(ﾛ)　受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等を支払ったことを確認するための書類（委託契約書（委託契約によらない場合、受講申込書等）の写し及び領収書又は振込通知書の写し並びに受講料の案内（一般的に配布されているもの）。ただし、領収書若しくは振込通知書の金額が受講料の案内等と異なるとき又は領収書若しくは振込通知書で内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

(ﾊ)　訓練の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）

(ﾆ)　訓練の実施状況等（支給対象者ごとの受講した日、受講時間等）を確認するための書類

(ﾎ)　訓練実施者承諾書（様式第７号）

ヌ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0603　支給申請書等の受理

管轄労働局長は、申請事業主から支給申請書等が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、0700の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること。

ロ　所要の事項が記載されていること。

ハ　所要の添付書類が添付されていること。

0700　支給要件の確認

0701　支給対象者に該当することの確認

イ　支給対象者が計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であることの確認（0301 イ関係）

支給対象者が計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であることについて、再就職援助計画に係る計画対象労働者に関する一覧（写）又は支援書交付報告書（写）若しくは求職活動支援書(写）により確認する。

また、再就職援助計画の対象者又は求職活動支援書の対象者に該当する者であったことについては、すでに再就職援助計画の作成または求職活動支援書の交付時に確認済みであるが、必要に応じて念のため確認する。

ロ　支給対象者が申請事業主に一般被保険者等として継続して雇用された期間の確認（0301 ハ関係）

支給対象者が、申請事業主に一般被保険者等として継続して雇用された期間が 0301 ハ(ｲ)～(ﾊ)に定める日までに１年以上であることについて、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

ハ　支給対象者が申請事業主の事業所への復帰の見込みがないことの確認（0301 ニ関係）

支給対象者が申請事業主の事業所への復帰の見込みがないことについて、個別表（様式第４号）の本人確認欄により確認する。復帰の有無の確認については、必要に応じて、申請事業主に疎明等を求めて確認する。

ニ　支給対象者の再就職先が未定であること等の確認（0301 ホ関係）

(ｲ)　0301 ロ(ｲ)「再就職支援」を受けた者の場合は、0702 ホにより職業紹介事業者に対して支給対象者の再就職に係る支援を委託したことを確認することをもって、再就職先が未定であること又はこれに準ずる状況にあることとして取り扱って差し支えない。

(ﾛ)　0301ロ(ﾛ)「休暇付与支援」を受けた者の場合は、個別表（様式第４号）の（４）2欄及び本人確認欄⑧により確認する。

(ﾊ)　0301ロ(ﾊ)「職業訓練実施支援」を受けた者の場合は、個別表（様式第４号）の（５）2欄及び本人確認欄⑨により確認する。

ホ　支給対象者が、職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないことの確認（0301へ関係）

支給対象者が、職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないことについては、個別表（様式第４号）の本人確認欄②により確認する。

ヘ　支給対象者が、申請事業主によって0206の「退職強要」を受けたと受け止めている者でないことの確認（0301ト関係）

(ｲ)　支給対象者が、申請事業主によって 0206 の「退職強要」を受けたと受け止めている者でないことについては、個別表（様式第４号）の本人確認欄③により確認する。

(ﾛ)　さらにこの本人確認欄の「退職強要」に係る確認項目については、申請事業主や職業紹介事業者等からの圧力を受けて、事実と異なる記載を行わせられたものでないかどうかについて確認するために、支給対象者全員（ただし解雇された者を除く。以下同じ。）について次のａ及びｂにより確認を行う。

なお、解雇された者であるか否かについては、個別表（様式第４号）の（１）6 欄の離

職理由によって確認する。

a　郵送による確認

個別表（様式第４号）の本人確認欄の内容に誤りがないか支給対象者に対して郵送による確認を行う。

(a) 支給対象者が郵送による確認に同意している場合

支給対象者の本人確認欄に記載された住所へ労働移動支援助成金（再就職支援コース）確認調査票(様式第 12 号)（以下「本人確認調査票（様式第 12 号）」という。」を送付する。

調査票を送付した日から支給決定時までに返信があり、退職強要があった旨の申し出があった場合、当該支給対象者については不支給とする。２週間を超えて返信がない場合は支給対象として差し支えない。

(b) 支給対象者が郵送による確認に同意しない場合

本人確認調査票の送付は行わず、支給対象として差し支えない。

ただし、支給決定までの間に支給対象者から支給対象者氏名住所を明記し支給対象者が特定できる書面（様式任意）により退職強要があった旨の申し出があった場合には、当該支給対象者については不支給とする。

なお電話でその旨の申し出があった場合は、証拠書類としての書面が必要であることから、改めて書面での申し出を求める。

b　電話による確認

個別表（様式第４号）の本人確認欄に記載された電話番号（携帯電話番号に限る。）を利用して、支給対象者に対して電話による確認を行う。対象者数は、当面、申請事業主により申請された支給対象者 10 人につき１人（申請者数が 10 人を下回るときは１人）とする。電話による確認において、支給対象者から退職強要があった旨の申し出があった場合、当該電話確認をもって当該支給対象者については不支給とし、個別表（様式第４号）にその旨を記録する。なお、支給対象者全員が a の郵送に同意し、本人確認調査票（様式第 12 号）の返信があった場合は、退職強要の有無の確認が完了しているため、電話による確認を行う必要はない。また、個別表（様式第４号）の電話番号が不記載の場合や、電話連絡をしたものの連絡が取れない等により、支給対象者に対する上記対象者数の確認ができなかった場合は、支給対象として差し支えない。

ト　支給対象者が、申請事業主が委託する職業紹介事業者の行う再就職支援を受けることについて承諾している者であることの確認(0301チ関係)

支給対象者が、申請事業主が委託する職業紹介事業者の行う再就職支援を受けることについて承諾している者であることについては、個別表（様式第４号）の本人確認欄⑤により確認する。

0702　支給対象措置が「再就職支援」に該当することの確認

申請事業主が実施した措置が、0302（１）の「再就職支援」の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　再就職援助計画の認定等の確認（0302（１）イ(ｲ)a・d、(ﾛ)a・d・e関係）

申請事業主が、0302（１）イ(ｲ)に該当する支給対象措置を実施した場合、再就職援助計画

を作成し公共職業安定所長の認定を受けていることについて、支給申請書（様式第３－１号）の5欄及び再就職援助計画認定通知書（写）により確認する。

申請事業主が、0302（１）イ(ﾛ)に該当する支給対象措置を実施した場合、求職活動支援基本計画書を管轄労働局長に提出していることについて、支給申請書（様式第３－１号）の5欄及び求職活動支援基本計画書（写）により確認する。また、個々の支援書対象被保険者に求職活動支援書が交付されていることについて、支援書交付報告書（写）又は交付した求職活動支援書（写）により確認する。

なお、再就職援助計画の作成や求職活動支援基本計画書の提出に至った理由が、法令違反若しくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分若しくは司法処分によって、事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによる場合（事業主が自主的に行うものを含む。）は支給対象とならないため、再就職援助計画の作成又は求職活動支援基本計画書の提出に至った理由が、事業規模の縮小等によるものかについて、事業規模の縮小等に関する資料（再就職援助計画別紙１）等により確認する。

ロ　再就職支援を委託する旨の記載の確認（0302（１）イ(ｲ)b、(ﾛ)b関係）

支給対象者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨が、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載されていることについて、再就職援助計画（写）の「再就職援助のための措置」の欄又は求職活動支援基本計画書（写）の「事業主が共通して講じようとする措置の具体的内容」の欄により確認する。

ハ　労働組合等の同意の確認（0302（１）イ(ｲ)c、(ﾛ)c関係）

再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ていることについて、再就職援助計画（写）又は求職活動支援基本計画書（写）の労働組合等の意見欄により確認する。

ニ　同意書の提出の確認（0203関係）

職業紹介事業者が雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を提出していることを確認する。

ホ　支給対象者の希望を踏まえた職業紹介事業者の選定の確認（0302（１）ロ関係）

(ｲ)　0302（１）ロ(ｲ)により、申請事業主と労働組合等との間で複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法をとる場合

支給申請書（様式第３－１号）の「労働組合等との確認欄」（11(3)欄）により確認する。

(ﾛ)　0302（１）ロ(ﾛ)により、支給対象者の希望に応じて職業紹介事業者を選定する方法をとる場合

個別表（様式第４号）の（２）の１欄及び本人確認欄（⑥欄）により確認する。

ヘ　職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を委託したことと委託費用の負担の確認（0302（１）ロ関係）

職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を委託し、その委託費用を負担したことについては、委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写しにより確認する。

ト　委託の契約締結日の確認（0302（１）ロ関係）

委託の契約締結日が、再就職援助計画の認定日以後又は求職活動支援基本計画書の提出日以後であることについて再就職援助計画認定通知書（写）又は求職活動支援基本計画書（写）及

び委託契約書の写しにより確認する。

なお、委託の契約締結日が、再就職援助計画の認定日前又は求職活動支援基本計画書の提出日前であっても、当該委託契約が基本的・包括的な委託条件に係る基本契約であり、かつ、再就職援助計画の認定日以後又は求職活動支援基本計画書の提出日以後に具体的な委託条件に係る個別契約が締結されている場合には、当該個別契約の締結日を委託の契約締結日として取り扱って差し支えない。

チ　再就職支援の実施の確認（0302（１）ハ関係）

職業紹介事業者が支給対象者の再就職支援を実施したことについては、再就職支援証明書（様式第５号）により確認する。

なお、再就職支援証明書（様式第５号）の「再就職経路」（12欄）が「A（再就職支援を受託した職業紹介事業者による職業紹介）」以外であって、「再就職支援の実施状況」（13(2)～(7)欄）において再就職支援の実施が確認できない場合は、助成対象とならない。

また、個別表（様式第４号）本人確認欄⑦の内定日が、再就職支援証明書（様式第５号）の13(1)欄に記載された再就職支援の開始日より前である場合は、再就職支援の実施状況について職業紹介事業者に確認を求めること。

リ　雇入れ日の確認（0302（１）ニ関係）

支給対象者が、助成対象期限までの間に、一般被保険者等としての再就職を実現したことについては、個別表（様式第４号）の（３）2欄及びハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

また、支給対象者の再就職支援を受託した職業紹介事業者又は職業紹介事業者と密接な関係にある事業主が当該支給対象者を雇い入れた場合は、再就職支援証明書（様式第５号）により雇用形態等を確認する。

ヌ　支給対象者の年齢の確認（0402イ、ロ関係）

再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日現在の支給対象者の年齢について、個別表（様式第４号）の（１）8欄及びハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

ル　支給対象者が、特例区分に該当することの確認（0302（１）ホ、0402 ロ関係）

(ｲ)　委託に係る契約が 0302（１）ホ(ｲ)に該当することについては、委託契約書の写し及び当該委託に要する費用額を明らかにする領収書等の写しにより確認する。

(ﾛ)　支給対象者の再就職先の雇用形態及び賃金額が 0302（１）ホ(ﾛ)に該当することについては、再就職支援証明書（様式第５号）及び証拠書類により確認する。

（証拠書類）

・離職時賃金額･･･支給対象者に係る離職証明書の写し、該当期間の賃金台帳

・再就職先の雇用形態、賃金額･･･支給対象者の雇用契約書（写）

なお、申請事業主が証拠書類を整えることができない場合、再就職先の雇用形態と賃金額については、雇用保険被保険者資格取得データによって確認することとしてもよい。

0703　支給対象措置が「訓練」に該当することの確認

申請事業主が実施した措置が、0302（２）の「訓練」の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　訓練の実施方法に関する確認（0302（２）イ・ホ関係）

訓練が、委託に係る再就職の支援と一体的なものとして、当該再就職の支援を受託した職業紹介事業者又は当該職業紹介事業者からの再委託によって実施されるものであることについて、個別表（様式第４号）の（２）5欄及び委託契約書の写しにより確認する。特に当該職業紹介事業者からの再委託によって実施されるものである場合は、再委託先の体制（会社概要、訓練の実施体制等）が明らかとなる書類についても確認する。

ロ　訓練の内容及び実施時間の確認（0302（２）ロ・ハ関係）

訓練内容及び訓練時間（0302（２）ロ(ﾛ)の割合を含む。）について、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及び訓練の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）により確認する。

ハ　訓練の実施状況の確認（0302（２）ハ関係）

訓練が適切に実施され、支給対象者が８割以上受講したことについて、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及び訓練の実施状況等（支給対象者ごとの受講した日、受講時間等）を確認するための書類により確認する。

ニ　事業主の費用負担の確認（0302（２）ニ・ホ関係）

訓練の実施費用の事業主による負担状況について、個別表（様式第４号）の（２）5欄、委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写しにより確認する。

0704　支給対象措置が「グループワーク」に該当することの確認

申請事業主が実施した措置が、0302（３）の「グループワーク」の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　グループワークの実施方法に関する確認（0302（３）イ・ホ関係）

グループワークが、委託に係る再就職の支援と一体的なものとして、当該再就職の支援を受託した職業紹介事業者によって実施されるものであることについて、個別表（様式第４号）の（２）6欄及び委託契約書の写しにより確認する。

ロ　グループワークの内容及び実施回数の確認（0302（３）ロ・ハ関係）

グループワークの内容及び実施回数について、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及びグループワークの実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）により確認する。

ハ　グループワークの実施状況の確認（0302（３）ハ関係）

グループワークが適切に３回以上（各１回あたり１時間以上）実施されたことについて、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及びグループワークの実施状況等（支給対象者ごとの実施した日、実施時間等）を確認するための書類により確認する。

ニ　事業主の費用負担の確認（0302（３）ニ・ホ関係）

グループワークの実施費用の事業主による負担状況について、個別表（様式第４号）の（２）6欄、委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写しにより確認する。

0705　支給対象措置が「休暇付与支援」に該当することの確認

申請事業主が実施した措置が、0303の「休暇付与支援」の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　再就職援助計画の認定等の確認（0303イ(ｲ)a・d、(ﾛ)a・d関係）

再就職援助計画の認定等について、0702イにより確認する。

ロ　支給対象者に対して求職活動等のための休暇を付与する旨の記載の確認（0303イ(ｲ)b、(ﾛ)b関係）

支給対象者に対して求職活動等のための休暇を付与する旨が、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載されていることについて、再就職援助計画（写）の「再就職援助のための措置」の欄又は求職活動支援基本計画書（写）の「事業主が共通して講じようとする措置の具体的内容」の欄により確認する。

ハ　労働組合等の同意の確認（0303イ(ｲ)c、(ﾛ)c関係）

労働組合等の同意について、0702ハにより確認する。

ニ　休暇付与の日の確認（0303ロ関係）

当該休暇の初日が再就職援助計画の認定日以後又は求職活動支援基本計画書の提出日以後であることについて、再就職援助計画認定通知書（写）又は求職活動支援基本計画書（写）及び出勤簿等の写しにより確認する。

ホ　求職活動等のための休暇であることの確認（0303ロ(ｲ)関係）

当該休暇が支給対象者の求職活動等のための１日以上の休暇であることについて、個別表（様式第４号）の（４）１欄、本人確認欄及び出勤簿等の写しにより確認する。

ヘ　休暇の期間における賃金の額の確認（0303ロ(ﾛ)関係）

当該休暇の日について、労働日に通常支払われる賃金の額以上の額が支払われていることについて、個別表（様式第４号）の（４）１欄、出勤簿の写し及び賃金台帳の写しにより確認する。労働日に通常支払われる賃金の額の確認については、必要に応じ、就業規則等の提出又は提示を求めて確認する。

ト　雇入れ日の確認（0303ハ関係）

雇入れ日の確認について、0702リにより行う。

チ　早期再就職加算の確認（0403ハ関係）

早期再就職加算に該当する場合、支給対象者が離職の日の翌日から起算して１か月までの間に、一般被保険者等として再就職を実現したことについて、個別表（様式第４号）の（３）２欄及びハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

0706　支給対象措置が「職業訓練実施支援」に該当することの確認

申請事業主が実施した措置が、0304の「職業訓練実施支援」の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　再就職援助計画の認定等の確認（0304イ(ｲ)a・d、(ﾛ)a・d関係）

再就職援助計画の認定等について、0702イにより確認する。

ロ　支給対象者に対して、教育訓練施設等に委託し訓練を実施する旨の記載の確認（0304イ

(ｲ)b、(ﾛ)b関係)

支給対象者に対して教育訓練施設等に委託し訓練を実施する旨が、再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載されていることについて、再就職援助計画（写）の「再就職援助のための措置」の欄又は求職活動支援基本計画書（写）の「事業主が共通して講じようとする措置の具体的内容」の欄により確認する。

ハ　労働組合等の同意の確認（0304イ(ｲ)c、(ﾛ)c関係）

労働組合等の同意について、0702ハにより確認する。

ニ　訓練の実施方法に関する確認（0304ロ(ｲ)関係）

訓練が委託先の教育訓練施設等によって実施されるものであることについて、個別表（様式第４号）の（５）及び委託契約書の写し等により確認する。

なお、「第１　共通要領」0501ルによる確認の結果、委託先の教育訓練施設等が共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」に掲載されている者であった場合、当該教育訓練施設等が不支給となった日又は支給決定を取り消された日の前日以前のいずれかの日に訓練が開始されていることについて、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）の６欄の初日により確認する。

ホ　訓練の内容及び実施時間の確認（0304ロ(ﾛ)・(ﾊ) 関係）

訓練内容及び訓練時間について、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及び訓練の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる資料（事前に支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）により確認する。

ヘ　訓練の実施状況の確認（0304ロ(ﾊ)関係）

訓練が適切に実施され、支給対象者が８割以上受講したことについて、訓練及びグループワーク実施証明書（様式第６号）及び訓練の実施状況等（支給対象者ごとの受講した日、受講時間等）を確認するための書類により確認する。

ト　事業主の費用負担の確認（0304ロ(ﾆ)・(ﾎ)関係）

訓練の実施費用の事業主による負担状況について、個別表（様式第４号）の（５）、委託契約書の写し及び当該委託に要する費用の額を明らかにする領収書等の写しにより確認する。

チ　雇入れ日の確認（0304ハ関係）

雇入れ日の確認について、0702リにより行う。

0707　支給対象事業主に該当することの確認

申請事業主が、0305の支給対象事業主の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　中小企業事業主の確認（0402イ・ロ、0403関係）

申請事業主が中小企業事業主に該当するか否かについては、再就職援助計画の認定日又は求職活動支援基本計画書の提出日時点の状況について、支給申請書（様式第３－１号）の10欄、再就職援助計画（写）又は求職活動支援基本計画書（写）及び「第１　共通要領」0502により確認する。

この場合において、必要があれば、事業主の各事業所の所在地、認定又は申請時点における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容等を示すパンフレット等の提出を求める。

ロ　再就職先事業主の確認（0305ロ関係）

支給対象者が、申請事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主に雇い入れられていないことについて、個別表（様式第４号）の（３）3欄により確認する。

ハ　支給対象者の再就職支援の実施について委託契約を締結した職業紹介事業者（0305のロの(ｲ)～(ﾊ)の関係に該当する事業所を含む。）から、0205の「退職コンサルティング」を受けていないことの確認（0305ハ関係）

支給申請書・続紙（様式第３－２号）により、再就職支援を委託した職業紹介事業者から0205の「退職コンサルティング」を受けていないこと、又は受けた場合はその時期が、当該支給対象者の離職日の前日から１年前の日以後、当該支給対象者に係る再就職援助計画の認定を公共職業安定所に申請又は当該支給対象者に係る求職活動支援基本計画書を管轄労働局に提出した日までの間にないことを確認する。

ニ　0207の「再就職支援を実施する職業紹介事業者と退職コンサルティングを実施する会社等との連携」に該当していることを了知していないことの確認（0305ニ関係）

支給申請書・続紙（様式第３－２号）の６欄③により確認する。

ホ 人員削減を行う組織等における生産指標の減少又は赤字の確認（0305ホ関係）

支給申請書（様式第３－１号）の14欄及び人員削減を行う組織等における生産指標の減少又は赤字であることを示す証拠書類により確認する。なお、赤字については損益計算書の経常利益が負になっていることによって確認する。

また、今後の減少又は赤字の見込みである場合は、申請事業主が作成した事業計画により、今後３年以内に生産指標が10％以上の減少となる、若しくは、今後３年以内に経常利益が赤字となるものであることを確認する。

さらに、申請事業主が事業計画を作成していない場合は、今後の減少又は赤字が見込まれる理由を記載した疎明書を提出させて確認する。

ヘ　0302（１）ロの委託に係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の数が30人以上であることの確認（0305ヘ関係）（中小企業以外の事業主に限る。）

0302（１）ロの委託に係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者数については、支給申請書（様式第３－１号）11(1)欄及び委託契約書（写）等（委託契約に係る対象者数が確認できるもの）により確認する。

ト　同一の雇用保険適用事業所に対する支給限度額の確認（0401ロ関係）

同一の雇用保険適用事業所につき一の年度の支給対象者が500人を超えないことについて労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給台帳（様式第11号）（以下「支給台帳(様式第11号)」という。）により確認する。

0800　支給決定

0801　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600 により支給・不支給を決定したときは、労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給（不支給）決定通知書（様式第９号）により支給申請をした事業主に通知すること。

0802　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0801により支給の取消しを行ったときは、労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給決定取消及び返還通知書（様式第10号）により事業主に通知すること。

0803　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その決定又は取消し後、支給台帳（様式第11号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

（R2.12.25改正）

0900　委任

0901　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0502、0503、0603、0700及び0800に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1000　附則

1001　施行期日

イ　平成26年３月31日付け職発0331第13号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年４月１日から施行する。

ロ　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年４月１日から施行する。

ハ　平成28年７月29日付け職発0729第６号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月１日から施行する。

ニ　平成28年10月19日付け職発1019第１号、能発1019第１号、雇児発1019第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年10月19日から施行する。

ホ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヘ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ト　平成29年７月10日付け職発0710第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月11日から施行する。

チ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

リ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ヌ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ル　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヲ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　２(1) 再就職支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1002　経過措置

イ　平成26年４月１日改正に係る経過措置

平成26年４月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再

就職支援奨励金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成28年８月１日改正に係る経過措置

平成28年８月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援奨励金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成28年10月19日改正に係る経過措置

平成28年10月19日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援奨励金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成29年１月１日改正に係る経過措置

平成29年１月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援奨励金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成29年４月１日改正に係る経過措置

平成29年４月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援奨励金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成30年４月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コースの支給については、なお従前の例による。

ト　平成31年４月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コースの支給については、なお従前の例による。

チ　令和元年10月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コースの支給については、なお従前の例による。

リ　令和２年４月１日より前に提出された再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コースの支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

様式第１号	**求職活動支援基本計画書**
様式第２号	**求職活動支援基本計画変更書**
様式第３－１号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請書**
様式第３－２号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請書・続紙**
様式第４号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）個別表**
様式第５号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）再就職支援証明書**
様式第６号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）訓練及びグループワーク実施証明書**
様式第７号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）訓練実施者の不正関与に関する承諾書**
様式第８号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給申請額内訳**
様式第９号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給（不支給）決定通知書**
様式第10号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給決定取消及び返還通知書**
様式第11号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給台帳**
様式第12号	**労働移動支援助成金（再就職支援コース）確認調査票**

２　労働移動支援助成金

(2)　早期雇入れ支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第２号及び第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第102条の４及び第102条の５の規定に基づく労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　計画対象被保険者
　0202　支援書対象被保険者
　0203　特例対象者
　0204　特例事業主
　0205　ＲＥＶＩＣ
　0206　中小企業再生支援協議会
　0207　東日本大震災事業者再生支援機構
　0208　産業復興機構
　0209　事業再生ＡＤＲ制度
　0210　特定調停
　0211　ローカルベンチマーク
　0212　申請事業主
　0213　毎月決まって支払われる賃金
　0214　賃金上昇率
　0215　Off-JT
　0216　OJT

0300　支給要件
　0301　支給対象者
　0302　支給対象措置
　0303　支給対象措置（人材育成支援）
　0304　支給対象事業主
　0305　職業訓練計画
　0306　支給対象訓練

0400　支給額
　0401　支給額
　0402　支給額（人材育成支援）
　0403　Off-JTの訓練実費相当額に係る対象経費
　0404　支給限度額等

0500　職業訓練計画認定申請
　0501　職業訓練計画認定申請の期限
　0502　職業訓練計画認定申請書等
　0503　職業訓練計画の認定

0600　職業訓練計画の確認
　0601　支給対象者に該当することの確認
　0602　支給対象措置に該当することの確認
　0603　支給対象事業主に該当することの確認
　0604　職業訓練計画及び支給対象訓練に該当することの確認
　0605　支給申請書様式の交付等

0700　支給申請
　0701　支給申請の期限
　0702　支給申請書等
　0703　支給申請書等（人材育成支援）
　0704　支給申請書の受理

0800　支給要件の確認
　0801　支給対象者に該当することの確認
　0802　人材育成支援支給対象者に該当することの確認
　0803　支給対象措置に該当することの確認
　0804　支給対象措置に該当することの確認（人材育成支援）

（R2.12.25 改正）

0805　支給対象事業主に該当することの確認
0806　支給対象訓練の実施に関する確認

0900　支給決定
0901　支給決定通知
0902　支給決定取消通知
0903　支給決定台帳への記入及び書類の保管

1000　委任
1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

（R2.12.25 改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）（以下「早期雇入れ支援コース」という。）は、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職による労働移動を実現するために、公共職業安定所長の認定を受けた再就職援助計画（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第24条第１項又は第25条第１項の規定により作成される再就職援助計画をいう。以下同じ。）の対象となった労働者又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第17条第１項に基づいて事業主から求職活動支援書の交付を受けた労働者の早期再就職を促進させるため、当該労働者を早期に雇い入れた事業主に対して助成を行うものである。

なお、早期雇入れ支援コースは、支給対象措置によって次のように区分される。

早期雇入れ支援	再就職援助計画の対象となった労働者及び求職活動支援書の交付を受けた労働者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成
人材育成支援	早期雇入れ支援の対象となる労働者に対してOff-JTのみ又はOff-JT及びOJTを行った事業主に対して追加助成

（R2.12.25 改正）

0200　定義

0201　計画対象被保険者

本要領における「計画対象被保険者」とは、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者であって、事業主が作成し認定を受けた再就職援助計画の対象となった一般被保険者等（雇用保険法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者又は雇用保険法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）をいう。

なお、再就職援助計画の対象者は次の者である（平成13年9月12日付け職発第537号「雇用対策法に基づく再就職援助計画及び大量雇用変動の届出等に関する取組みについて」別添「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」Ⅱ第２の１（４）～（６）参照）。

①　常時雇用する労働者であること

臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者等（当該事業主に継続して６か月以上雇用されている者又は継続して６か月以上雇用されることが予定されているものを除く。）、１週の所定労働時間が20時間未満の者、船員、国家公務員、地方公務員はこれに該当しない。

②　事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者であること

イ　形式上自己都合による離職者とされているものであっても、当該事業規模の縮小等が実施されることに起因する事情により離職を余儀なくされるものと認められるときは、これに該当するものとして取り扱うこととして差し支えない。

ロ　期間を定めて雇用される者であって常時雇用する労働者に該当する者が、事業規模の縮小等に伴い、契約期間の満了前に解雇等の対象となる場合は当然にこれに該当する。

ハ　期間満了による雇止めについては、以下の場合にこれに該当する。

(ｲ)　期間の定めのある労働契約の更新により３年以上引き続き雇用されている労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

(ﾛ)　労働契約により更新又は延長されることが明示されている期間の定めのある常時雇用する労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

(ﾊ)　労働契約により更新又は延長される場合があることが明示されているが更新又は延長の確約がない期間の定めのある常時雇用する労働者が、事業規模の縮小等に伴い、更新を希望したにもかかわらず当該労働契約が更新されないこととなった場合

0202　支援書対象被保険者

本要領における「支援書対象被保険者」とは、解雇等により離職することとなっている高年齢者等であって、高齢法第17条第１項に基づき事業主から求職活動支援書の交付を受けた雇用保険の一般被保険者をいう。

なお、求職活動支援書の交付の対象者は次の者であって、かつその交付を希望するものである（平成25年４月１日付け職発0401第３号「高年齢者雇用対策の推進について」記のⅡ１(2)イ参照）。

①　45 歳以上 65 歳未満の常時雇用する労働者であること

日々又は期間を定めて雇用されている者（同一の事業主に６月を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。）、試みの使用期間中の者（同一の事業主に14 日を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。）及び常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者はこれに該当しない。

② 解雇等により離職することとなっている者であること

イ 事業主都合による解雇（人員整理、事業の休廃止等による解雇、その他他の項目に該当しない解雇）はこれに該当する。ただし、自己の責めに帰すべき理由によるものはこれに該当しない。

ロ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第３項の規定によりなおその効力を有することとされる同法による改正前の高齢法第９条第２項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかった場合はこれに該当する。

ハ 次の事業主の都合による退職はこれに該当する。

(ｲ) 事業主の勧奨等による任意退職

a 企業整備による人員整理等のため、事業主が希望退職を募り、労働者がこれに応じる場合

b 事業主の退職の勧奨に応じて退職する場合（実質的には労働者の都合による任意退職であるのに退職金等の関係から勧奨退職の形式をとる場合を除く。）

(ﾛ) 就業規則の解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当するとして継続雇用されなかった場合（解雇事由又は退職事由と同一内容である継続雇用しない事由に該当し継続雇用されなかった場合を含む。）

(ﾊ) その他社会通念上著しく妥当性を欠く理由その他の強制によって退職する場合

ニ 定年退職者はこれに該当しない。

0203 特例対象者

本要領における「特例対象者」とは、0301に該当する支給対象者のうち、その雇用されていた事業所、所属部門、企業のいずれかの組織が次のイ～ホのいずれかに該当する者をいう。

イ 0205のＲＥＶＩＣ、0206の中小企業再生支援協議会、0207の東日本大震災事業者再生支援機構、0208の産業復興機構、0209の事業再生ＡＤＲ制度のいずれかから、事業再生・再構築・転廃業の支援を受けていること。

ロ 事業再生・再構築・転廃業を行うことについて0210の特定調停（裁判所手続）が行われていること。

ハ 0211のローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「Ｃ」評価以下であること。

ニ 営業利益及び減価償却費の合計（EBITDA（※））が、直近の事業年度でマイナスであること。

ホ 直近の事業年度の売上高が、その３年度前と比較して20％以上減少していること。

（※）EBITDA（イービッダー）とは、企業本業の収益性を見るための指標。「Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization」の略であり、金利、税、有形固定資産の減価償却費、無形固定資産の償却費を引く前の利益をいい、営業利益及び減価償却費の合計によって算出される。

0204　特例事業主

本要領における「特例事業主」とは、0304に該当する支給対象事業主であって0212の申請事業主に該当するもののうち、次のイ～ニのいずれかに該当する事業所の事業主をいう。

イ　支給申請を行う年度の直近の会計年度の売上高が、当該会計年度から３年度前の売上高と比較して５％以上伸びていること。

ロ　0211のローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「Ｂ」以上であること。

ハ　「第１　共通要領」0302 生産性要件の伸び率が６％以上であること。

ニ　イ～ハのいずれにも該当しないが、「第１　共通要領」0302　生産性要件の伸び率が１％以上６％未満であり、かつ、金融機関が行う与信取引（融資、融資枠又は支払承諾（保証）等の供与等）の状況及び企業の事業に関する見立てを参考に、当該企業の成長性・将来性が見込まれると0301に該当する支給対象者又は人材育成支援支給対象者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）が判定するものであること。

0205　ＲＥＶＩＣ

本要領における「ＲＥＶＩＣ」とは、株式会社地域経済活性化支援機構法（平成21年法律第63号）に基づき設立された株式会社地域経済活性化支援機構をいう。同機構は、有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている中小企業者その他事業者であって、債権放棄等の金融支援を受けて事業再生を図ろうとするものに対して、再生支援等を通じた事業再生の支援等を行う官民ファンドである。

0206　中小企業再生支援協議会

本要領における「中小企業再生支援協議会」とは、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）に基づき、中小企業に対する再生支援業務を行う者として経済産業大臣の認定を受けた商工会議所等の認定支援機関（地域の金融機関、信用保証協会、都道府県中小企業支援センター、自治体等から構成される協議体をいう。同協議会は、事業再生に関する知識と経験とを有する専門家（金融機関出身者、公認会計士、税理士、弁護士、中小企業診断士等）を常駐させて、中小企業者に対する相談、助言や支援施策・支援機関の紹介、再生計画の策定支援等を行う。

0207　東日本大震災事業者再生支援機構

本要領における「東日本大震災事業者再生支援機構」とは株式会社東日本大震災再生支援機構法（平成23年法律第113号）に基づき設立された株式会社東日本大震災事業者再生支援機構をいう。同機構は、東日本大震災による被害によって、過大な債務を負っており、被災地域で事業の再生を図ろうとする事業者に対して、金融機関等が有する債権の買取り等を通じ、債務の負担を軽減しつつ、その再生を支援することを目的とする。

0208　産業復興機構

本要領における「産業復興機構」とは、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）第140条第１号に規定する特定投資事業有限責任組合であって、東日本大震災の被災県ごとに県、地域金融機関、独立行政法人中小企業基盤整備機構との共同出資により設立され、経済産業大臣の認定を受けた機関をいう。

同機構は、東日本大震災による被害によって経営に支障が生じ、収益力に比して過大な債務を負っているものの、同機構が債権を金融機関から買取ることで関係金融機関からの新規融資が見

込まれ、被災地域に設置された認定支援機関である「産業復興相談センター（再生支援協議会）」において再生可能性があると判断された事業者に対する再生支援を目的とする。

0209　事業再生ＡＤＲ制度

本要領における「事業再生ＡＤＲ制度」とは、過大な債務を負った事業者が、経済産業大臣の認定を受けた「特定認証紛争解決事業者」の関与により、法的整理手続によらずに債権者の協力を得ながら、自主的な整理手続きによって事業再生を図る制度をいう。

なお「特定認証紛争解決事業者」とは、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成16年法律第151号）に基づき法務大臣から認証を受けた民間の事業者（認証紛争解決事業者）のうち、産業競争力強化法（平成25年法律第98号）により、事業再生に関する紛争を取り扱う事業者としての要件を満たし、経済産業大臣の認定を受けた事業者をいう。

0210　特定調停

本要領における「特定調停」とは、特定債務等の調整の促進のための特定調停に関する法律（平成11年法律第158号）に基づき、債務の返済ができなくなるおそれのある債務者の経済的再生を図るために、債務者が負っている金銭債務に係る利害関係の調整を行うことを目的として行われる裁判所の民事調停手続きをいう。

0211　ローカルベンチマーク

本要領における「ローカルベンチマーク」とは、経済産業省がインターネット上で提供する企業の経営状態の把握をするためのツールをいう。

0212　申請事業主

本要領における「申請事業主」とは、早期雇入れ支援コースの支給を受けるため、支給申請を行う雇用保険適用事業所の事業主をいう。

0213　毎月決まって支払われる賃金

本要領における「毎月決まって支払われる賃金」とは、時間外手当及び休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給及び諸手当をいう。

0214　賃金上昇率

本要領における「賃金上昇率」とは、次の式で算出した値をいう。

$$\text{賃金上昇率（\%）} = \frac{\text{B 対象者の雇入れ後に初めて到来する賃金支払日から1年経過する日の属する月の賃金支払日に支払われる毎月決まって支払われる賃金} - \text{A 対象者の雇入れ後に、初めて到来する賃金支払日に支払われる毎月決まって支払われる賃金}}{\text{A 対象者の雇入れ後に、初めて到来する賃金支払日に支払われる毎月決まって支払われる賃金}} \times 100$$

イ　「A 対象者の雇入れ後に、初めて到来する賃金支払日に支払われる毎月決まって支払われる賃金」については、雇入れ後に試用期間となる場合でも、一般被保険者等として雇い入れられた場合は対象とする。また、試用期間中の毎月決まって支払われる賃金が、試用期間

（R2.12.25 改正）

後の賃金よりも低く設定されている場合、試用期間終了後に初めて到来する試用期間後の労働条件による賃金支払日の毎月決まって支払われる賃金を対象とすること。

ロ　対象者の雇入れ後に、初めて到来する賃金支払日に支払われる毎月決まって支払われる賃金が、雇入れ日の関係により、所定労働日数よりも少ない日数分であった場合、通常の所定労働日数が対象となる賃金支払日における毎月決まって支払われる賃金を対象とすること。

ハ　対象者の賃金が時給や日給、出来高払い等でありその月ごとに賃金が変動する場合には、原則として、実際に支払われた賃金を比較すること。

ただし、雇入れ後に初めて到来する賃金支払日から１年経過する日の属する月の労働日数が著しく少ない等、比較を行うことが適切ではない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる諸手当（時間外手当及び休日手当を除く。）を足し合わせ毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較すること。

(ｲ)　労働日に通常支払われる賃金の額

該当月における時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に、対象者の１日所定労働時間（雇用契約書や就業規則上で定められた時間）を乗じて得た額をいう。

ただし、時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、該当月において、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第５項及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第21条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次により算定した額に、１日の「所定労働時間数」（雇用契約書や就業規則上で定められた時間）を乗じて得た額を、「労働日に通常支払われる賃金の額」とする。

ａ　時間によって定められた賃金

その金額

ｂ　日によって定められた賃金

その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、１週間における１日平均労働時間数）で除して得た金額

ｃ　週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ｄ　月によって定められた賃金（休日手当その他aからc及びeからgまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、１年間における１月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ｅ　月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

前各号に準じて算定した金額

ｆ　出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

g　前各号の賃金の２以上からなる賃金

その部分について前各号によってそれぞれ算定した金額の合計額

(ﾛ)　所定労働日数

該当月における雇用契約書や就業規則上で定められた所定労働日数をいう。

0215　Off-JT

本要領における「Off-JT」とは、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内又は事業外の）職業訓練をいう。

0216　OJT

本要領における「OJT」とは、適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象者

早期雇入れ支援コースの支給対象とする者（以下「支給対象者」という。）は、次のイ、ロのいずれも満たす労働者とする。また、早期雇入れ支援コースの追加助成である人材育成支援の支給対象とする者（以下「人材育成支援支給対象者」という。）はイ、ロに加えてハ、ニのいずれも満たす労働者とする。

イ　申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であったこと（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業主の事業所に一般被保険者等として雇用されたことがないこと。）。

ロ　計画対象被保険者又は支援書対象被保険者として雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと。

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

ニ　ハの職業訓練のうち人材育成支援の助成対象となる訓練の計画時間数の８割以上を受講したこと（職業訓練計画がOff-JTとOJTを組み合わせたものである場合は、Off-JTとOJTそれぞれで８割以上受講していることを要する。）。

0302　支給対象措置

早期雇入れ支援コースは、次のイ～ハのいずれにも該当する措置をとった、0304を満たす申請事業主に対して支給するものとする。また、0401ハ又は0402ハの優遇助成（賃金上昇区分）については、イ～ハに加えてニにも該当する措置をとった、0304を満たす申請事業主に対して支給するものとする。

イ　0301に該当する支給対象者を、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者として雇用されていた事業所から離職した日の翌日から起算して３か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること。

なお、有期雇用契約で雇い入れた場合、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えた場合及び紹介予定派遣後に雇い入れた場合は上記に該当しない。

ロ　0301に該当する支給対象者を一般被保険者等として雇い入れること。

ハ　イ及びロにより雇い入れた支給対象者を、雇入れ日から起算して６か月経過した日（以下「第１回支給基準日」という。）を超えて引き続き雇用していること。

さらに、0401ロ(ﾊ)の優遇助成又は0401ハ(ﾛ)若しくは(ﾆ)の優遇助成（賃金上昇区分）を受けようとする場合については、第１回支給基準日から起算して６か月経過した日（以下「第２回支給基準日」という。）においても、支給対象者を引き続き雇用していること。

ただし、第１回支給基準日及び第２回支給基準日経過後、それぞれの支給決定時までの間に、事業主都合による解雇等（退職勧奨を含む。）により事業主が支給対象者を雇用しなくなった場合は支給対象とならない。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである（以下0304ニ、0803イ(ﾊ)及びロ(ｲ)並びに0805イ(ﾆ)において同じ。）。

ニ　支給対象者の賃金上昇率を２％以上とすること。

0303　支給対象措置（人材育成支援）

人材育成支援は、0302に加えて次のイ～ホのいずれにも該当する措置をとった、0304を満たす申請事業主（以下「人材育成支援申請事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　人材育成支援支給対象者を、訓練終了日を超えて継続して雇用していること。

ロ　職業訓練計画を作成すること。

ハ　ロの職業訓練計画の認定を求めるための0502で定める各種申請書類を、人材育成支援支給対象者を雇い入れた事業所の管轄労働局長に提出し、訓練開始前にその認定（以下「職業訓練計画認定」という。）を受けていること。

ニ　職業能力開発推進者（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第12条に規定する職業能力開発推進者をいう。以下同じ。）を選任していること。

ホ　ハにより職業訓練計画認定を受けた職業訓練計画に基づき、 雇入れの日から起算して６か月以内の間に、人材育成支援支給対象者に対する訓練を開始すること。

0304　支給対象事業主

早期雇入れ支援コースの支給対象とする事業主（以下「支給対象事業主」という。）は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～へのいずれにも該当する申請事業主とする。

イ　支給対象者の雇入れ日から起算してその日以前１年間において、直前に支給対象者を雇用していた事業主との関係が、次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれにも該当しないこと。

(ｲ)　両者が親会社と子会社、又はその逆の関係にあること（注：ある事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する他の事業主を「親会社」、当該ある事業主を「子会社」とする。）。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、両者の代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　その他、資本的・経済的・組織的関連性等からみて両者が独立性を認められないものであること。

ロ　支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合は支給対象とする。）。

また、人材育成支援支給対象者の場合は訓練実施期間中の賃金を支払うこと。

ハ　再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者又は雇入れ日から起算して１年前の日から当該再就職の日までの間において当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係のある事業主（0304イ(ｲ)～(ﾊ)に示す関係と同じ）でないこと。

ニ　支給対象者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過した日までの間（以下「早期雇入れ支援基準期間」という。）に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。以下同じ。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

ホ　早期雇入れ支援基準期間に、雇用保険法第23条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格

の決定がなされたものの数が、支給対象者の雇入れ日における雇用保険被保険者数に対して６％を超える事業主でないこと。

なお、早期雇入れ支援基準期間に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合にはこの限りでない。

ヘ　事業所において、次の(ｲ)～(ﾊ)の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ)　支給対象者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ)　支給対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ)　離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0305　職業訓練計画

0303ハによって認定を受けることができる職業訓練計画は、次のイ～ニのいずれにも該当するものであること。なお、同一の人材育成支援支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められない。

イ　0306の支給対象訓練に該当する訓練を行うものであること。

ロ　実施期間が６か月以内であること。

ハ　訓練の開始日が、0303ハによって職業訓練計画を管轄労働局長に提出した日から６か月以内であること。

ニ　人材育成支援支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の人材育成支援支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）。

0306　支給対象訓練

人材育成支援の支給対象となる訓練（以下「人材育成支援支給対象訓練」という。）は、次のイ～ホのいずれにも該当する訓練であること。

なお、人材育成支援支給対象訓練のうちOff-JTを外部に委託・依頼して実施する場合であって、当該訓練実施機関が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、「第１　共通要領」0303ル、0705イ及び0802ロ(ﾛ)に規定する「訓練を行う者の承諾」については、平成31年４月１日以降に職業訓練計画が提出された訓練について、0703の人材育成支援の支給申請時に労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）訓練実施者の不正関与に関する承諾書（様式第４号）（以下「訓練実施者承諾書（様式第４号）」という。）を提出させることにより得るものとする。

イ　Off-JTのみ又はOff-JTとOJTを組み合わせたものであること。このうちOff-JTについては次の(ｲ)に該当することを要し、またOJTについては(ﾛ)に該当することを要する。

(ｲ)　Off-JTについては、次のa、bのいずれか又は両方によって行うものであること。

なお、一の人材育成支援支給対象訓練中のOff-JTについて、事業外訓練の実施を外部に

（R2.12.25 改正）

委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼すること、複数の「訓練分」（たとえば簿記、ビジナスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同じ。）から構成することとしても差し支えない。

a　事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

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

b　事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法（昭和22年法律第26号）上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

(ﾛ)　OJTについては、次のa～cのいずれにも該当することを要する。

a　訓練時間が、人材育成支援支給対象訓練の総時間数の９割以下であること。

b　人材育成支援支給対象者が従事する職務に関して専門的な知識又は技能を有する者により行われるものであって、その訓練内容がOff-JTの訓練内容や訓練の成果を活用したものであること。

c　訓練の成果に係る評価が行われるものであること。

ロ　訓練内容が、次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JTについては次のaに該当することを要し、またOJTについてはbに該当することを要する。

a　Off-JTについては、次の(a)のみ又は(a)と(b)の組み合わせによるものであること。

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

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

b　OJTについては、訓練の成果を活用して人材育成支援支給対象者が従事する職務や、Off-JTの訓練内容と相互に密接な関連を有するものであること。

(ﾛ)　趣味教養と区別のつかないものではないこと。

(ﾊ)　通信教育・ｅラーニングによるものではないこと。

ハ　一の人材育成支援支給対象訓練当たりのOff-JT（Off-JTとOJTの組み合わせの場合においてもそのうちのOff-JT）の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の(ｲ)～(ﾊ)については、訓練時間数から除くものとする。

(ｲ)　合計１時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション

(ﾛ)　昼食等の食事を伴う休憩時間

(ﾊ)　１日１時間を超える小休止

ニ　申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担していること。

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

（R2.12.25 改正）

0400　支給額

0401　支給額

イ　通常助成

申請事業主が、支給対象者を雇い入れた場合に支給する早期雇入れ支援の支給額は、１人につき30万円とし、次のとおり支給する。

(ｲ)第１回申請分･･･１人につき30万円

ロ　優遇助成

申請事業主のうち0204の「特例事業主」に該当するものが、支給対象者のうち0203の「特例対象者」に該当する者を雇い入れた場合に支給する早期雇入れ支援の支給額は、１人につき40万円とし、次のとおり支給する。

(ｲ)第１回申請分･･･１人につき40万円

ただし、平成29年４月１日から令和２年12月31日までの間においては、１人につき80万円とし、次のとおり支給する。

(ﾛ)第１回申請分･･･１人につき40万円

(ﾊ)第２回申請分･･･(ﾛ)の支給対象となった支給対象者に対して、１人につき40万円

ハ　優遇助成（賃金上昇区分）

申請事業主のうち0204の「特例事業主」に該当するものが、支給対象者のうち0203の「特例対象者」に該当する者を雇い入れ、さらに、当該支給対象者の賃金上昇率を２％以上とした場合に支給する早期雇入れ支援の支給額は、１人につき60万円とし、次のとおり支給する。

(ｲ)第１回申請分･･･１人につき40万円

(ﾛ)第２回申請分･･･(ｲ)の支給対象となった支給対象者に対して、１人につき20万円

ただし、平成29年４月１日から令和２年12月31日までの間においては、１人につき100万円とし、次のとおり支給する。

(ﾊ)第１回申請分･･･１人につき40万円

(ﾆ)第２回申請分･･･(ﾊ)の支給対象となった支給対象者に対して、１人につき60万円

0402　支給額（人材育成支援）

イ　通常助成

申請事業主が、人材育成支援支給対象者に対して訓練を行った場合に支給する人材育成支援の支給額は、次の(ｲ)及び(ﾛ)によって算定し管轄労働局長が認める額の合計額（100円未満切捨て）とする。

(ｲ)　Off-JTに対する支給額

a　賃金助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり900円を支給する。

b　経費助成

人材育成支援支給対象者１人につき一の職業訓練計画当たり0403によって算定した訓練実費相当額を支給する。ただし30万円を限度とする。

(ﾛ)　OJTに対する支給額

a　実施助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり800円を支給する。

（R2.12.25 改正）

ロ　優遇助成

申請事業主のうち、0204の「特例事業主」に該当するものが、人材育成支援支給対象者のうち0203の「特例対象者」に該当する者に対して訓練を行った場合に支給する人材育成支援の支給額は、次の(ｲ)及び(ﾛ)によって算定し管轄労働局長が認める額の合計額（100円未満切捨て）とする。

(ｲ)　Off-JTに対する支給額

a　賃金助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり1,000円を支給する。

b　経費助成

人材育成支援支給対象者１人につき一の職業訓練計画当たり0403によって算定した訓練実費相当額を支給する。ただし40万円を限度とする。

(ﾛ)　OJTに対する支給額

a　実施助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり900円を支給する。

ハ　優遇助成（賃金上昇区分）

申請事業主のうち、0204の「特例事業主」に該当するものが、人材育成支援支給対象者のうち0203の「特例対象者」に該当する者に対して訓練を行い、さらに、当該特例対象者の賃金上昇率を２％以上とした場合に支給する人材育成支援の支給額は、次の(ｲ)及び(ﾛ)によって算定し管轄労働局長が認める額の合計額（100円未満切捨て）とする。

(ｲ)　Off-JTに対する支給額

a　賃金助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり1,100円を支給する。

b　経費助成

人材育成支援支給対象者１人につき一の職業訓練計画当たり0403によって算定した訓練実費相当額を支給する。ただし50万円を限度とする。

(ﾛ)　OJTに対する支給額

a　実施助成

人材育成支援支給対象者１人につき１時間当たり1,000円を支給する。

0403　Off-JTの訓練実費相当額に係る対象経費

人材育成支援支給対象訓練のうちOff-JTの実費相当額（職業訓練を行うための施設設備の整備に要する費用、繰り返し活用できる教材等で既に他の助成金の支給対象とされたことのあるもの及び職業訓練以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用いうるもの等に係る経費を除く。）については、次のイ及びロによって算定した額（いずれも支給申請日までに支払いが終了しているものに限る。）とする。

なお、当該人材育成支援支給対象者が立替払いをした分について、支給申請までに全額を当該人材育成支援支給対象者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合についても、支給対象とする。

イ　事業内訓練の場合

以下の(ｲ)～(ﾊ)の合計額を、総受講者数（人材育成支援支給対象者でない者を含む。）の値で除して１人当たりの額を算出する（円未満切捨て）。

(ｲ)　外部講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額）に係る実費

ただし、１時間当たり３万円を限度とする。

また、外部講師の旅費、車代、食費及び宿泊費並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するものは対象とならない。

(ﾛ)　施設・設備の借上費に係る実費

教室、実習室、ホテルの研修室の会場使用料及びマイク、ＯＨＰ、ビデオ、スクリーン等訓練で使用する備品の借料であって、人材育成支援支給対象訓練のみに使用したことが確認できるもの

(ﾊ)　教科書・教材費に係る実費

学科若しくは実技の訓練を行う場合に購入したもの又は人材育成支援支給対象訓練のみで使用するものとして作成したもの

ロ　事業外訓練の場合

(ｲ)　入学料、受講料、受験料、教科書代等に係る実費

ただし、あらかじめ受講案内等で定められており、受講に際して必要となる経費に限る。

なお、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料及び認定訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている場合の当該認定訓練の受講料は対象とならない。

0404　支給限度額等

早期雇入れ支援コースの支給額については、イを上限とし、人材育成支援支給対象訓練を実施する場合はイに加えて、ロ～ニを限度とする。

イ　同一の雇用保険適用事業所につき一の年度（支給申請年月日を基準として、同年度４月１日から翌年３月31日までをいう。以下同じ。）に支給対象者（0203の特例対象者である者を含む。）500人分を上限とする。

ただし、0401ロ(ﾊ)、ハ(ﾛ)及びハ(ﾆ)に係る申請については上限人数に含めない。

ロ　同一の雇用保険適用事業所につき一の年度の人材育成支援の支給額の合計が5,000万円を超えるときは、5,000万円を限度とする。

ハ　１人当たりのOff-JTの賃金助成の対象とする時間数は、１人当たり600時間を限度とする。

ニ　１人当たりのOJTの実施助成の対象とする時間数は、１人当たり340時間を限度とする。

（R2.12.25 改正）

0500　職業訓練計画認定申請

0501　職業訓練計画認定申請の期限

0303ハの職業訓練計画認定を受けようとする事業主（以下「計画申請事業主」という。）は、雇用保険適用事業所ごとに、0502の書類を訓練計画開始の日の前日から起算して１か月前までに管轄労働局長に提出し、職業訓練開始日の前日までに職業訓練計画認定を受けなければならない。

ただし、訓練計画開始の日の前日から起算して１か月前の日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を0502の書類の提出期限とみなす。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

0502　職業訓練計画認定申請書等

職業訓練計画認定申請に必要な書類は以下のとおりである。ただし、人材育成支援支給対象者をまだ雇い入れていない場合等で職業訓練計画認定申請時に提出できない書類がある場合は、職業訓練開始日の前日までに提出すること。

イ　共通して提出すべき書類

(ｲ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定申請書（様式第１号）（以下「職業訓練計画認定申請書（様式第１号）」という。）

(ﾛ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画（様式第２号）（以下「職業訓練計画（様式第２号）」という。）

(ﾊ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練に関する確認書（様式第３号）（以下「職業訓練に関する確認書（様式第３号）」という。）

(ﾆ)　Off-JTの実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる書類（事前に人材育成支援支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）

ロ　Off-JTのうち事業内訓練を実施する場合

Off-JT担当講師の職業訓練指導員免許証（写）や経歴書等専門的な知識・技能を有することがわかる書類

ハ　OJTを実施する場合

(ｲ)　OJT担当講師の経歴書

(ﾛ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）OJT評価シート（様式第５号）（以下「OJT評価シート（様式第５号）」という。）

ニ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503　職業訓練計画の認定

イ　管轄労働局長は、計画申請事業主から職業訓練計画認定申請書等が提出されたときは、申請書類に不備がないか等を確認の上、0600により職業訓練計画認定の要件確認を行い、その結果を労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定通知書（様式第６号）（以下「職業訓練計画認定通知書（様式第６号）」という。）又は労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画不認定通知書（様式第７号）により、当該計画申請

事業主に通知するものとする。

ロ　また、職業訓練計画認定の要件確認に併せて、不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該計画申請事業主に通告するものとする。

ハ　なお、職業訓練計画の認定を受けた計画申請事業主は、認定を受けた職業訓練計画の内容の変更等により、職業訓練計画認定申請の内容に変更が生じるときは、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定変更申請書（様式第８号）により、その変更を申請しなければならない。

訓練内容を追加する場合や職業訓練開始日を変更する場合は職業訓練開始日の前日まで、訓練内容の追加以外での訓練内容、総訓練計画時間数、受講者数の変更が生じた場合は、変更が生じた日から職業訓練開始後７日以内に申請書を提出すること。

なお、上記提出期限経過後の受理はできないものであること。その他の変更が生じた場合は、支給申請日の前日までの間において、遅滞なく変更申請書を提出しなければならない。

ニ　職業訓練計画認定申請書（様式第１号）等の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該職業訓練計画認定申請に係る助成金は支給しない。

0600　訓練計画の確認

0601　支給対象者に該当することの確認

人材育成支援の対象者が人材育成支援支給対象者に該当する必要があることについて承知していることを職業訓練に関する確認書（様式第３号）によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

0602　支給対象措置に該当することの確認

計画申請事業主が実施した措置が0302及び0303の支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　雇入れの確認（0302イ関係）

人材育成支援支給対象者を、離職日の翌日から起算して３か月以内に雇い入れていることについて、雇用保険被保険者台帳等により確認し、期間の定めのない労働者として雇い入れることについて承知していることを職業訓練に関する確認書（様式第３号）により確認する。

ロ　一般被保険者等として雇い入れることの確認（0302ロ関係）

雇用保険被保険者台帳等により確認する。

ハ　職業訓練計画の作成の確認（0303ロ関係）

人材育成支援支給対象者を対象とした職業訓練計画を作成していることについて、職業訓練計画（様式第２号）により確認する。

ニ　職業能力開発推進者の選任の確認（0303ニ関係）

職業能力開発推進者を選任していることについて、職業訓練計画認定申請書（様式第１号）の６欄により確認する。

0603　支給対象事業主に該当することの確認

計画申請事業主が、0304の支給対象事業主の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　直前に人材育成支援対象者を雇用していた事業主との関係の確認（0304イ関係）

人材育成支援支給対象者の雇入れ日から起算して１年前の日から当該再就職の日までの間において、計画申請事業主と直前に人材育成支援支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にないことが必要であることについて承知していることを職業訓練に関する確認書（様式第３号）により確認する。

ロ　直前に人材育成支援対象者を雇用していた事業主から再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者との関係の確認（0304ハ関係）

計画申請事業主が、直前に人材育成支援支給対象者を雇用していた事業主から再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者又は雇入れの日から起算して１年前の日から当該雇入れ日までの間において、当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にないことが必要であることについて承知していることを職業訓練に関する確認書（様式第３号）により確認する。

ハ　事業主都合による解雇等をしていないことの確認（0304ニ・ホ関係）

人材育成支援支給対象者の雇入れをした事業所において、人材育成支援支給対象者の早期雇入れ支援基準期間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことが必要であることについて承知していることを職業訓練に関する確認書（様式第３号）により確認する。

0604　職業訓練計画及び支給対象訓練に該当することの確認

計画申請事業主の作成する職業訓練計画が0305の要件に該当し、これに基づいて行われる訓練が0306の人材育成支援支給対象訓練に該当していることについては、以下によって確認する。また、人材育成支援支給対象訓練のうちOff-JTを外部に委託・依頼して実施する場合であって、当該訓練実施機関が「第１　共通要領」0501ル「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」に掲載されている者であった場合（当該訓練実施機関が不支給となった日又は支給決定を取り消された日の前日以前のいずれかの日に職業訓練計画を提出していた場合を除く。）、当該職業訓練計画は不認定とする。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　訓練の実施期間の確認（0305ロ関係）

訓練の実施期間が６か月以内であることについて、職業訓練計画（様式第２号）の（２）4欄により確認する。

ロ　訓練の職業訓練計画上の開始日の確認（0303ホ、0305ハ関係）

訓練の開始日が人材育成支援支給対象者を雇い入れた日から６か月以内であること及び職業訓練計画の提出日から６か月以内であることについて、職業訓練計画（様式第２号）の（２）4欄により確認する。

また、訓練の開始日が人材育成支援支給対象者の雇入れ日から起算して６か月以内であることを職業訓練計画（様式第２号）で確認する。

ハ　人材育成支援支給対象者の確認（0305ニ関係）

職業訓練計画が人材育成支援支給対象者ごとに作成されていることについて、職業訓練計画（様式第２号）により確認する。

ニ　訓練の実施方法に関する確認（0306イ関係）

(ｲ)　訓練の実施内容（Off-JT・OJTの別、OJTの構成比、事業外・事業内訓練の別、実施場所、実施者など）について、職業訓練計画（様式第２号）の（２）2欄、5欄、8欄及び9欄により確認する。

また、Off-JTの実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる書類（事前に人材育成支援支給対象者に配布したもの等）やカリキュラム等）により確認する。

(ﾛ)　Off-JTのうち事業内訓練を実施する場合、Off-JTの講師が専門的な知識・技能を有する者であることについて、Off-JT担当講師の職業訓練指導員免許証（写）や経歴書等により確認する。

(ﾊ)　OJTを実施する場合、OJTの講師が専門的な知識・技能を有する者であることについて、OJT担当講師の経歴書により確認する。

(ﾆ)　OJTを実施する場合、当該OJTの成果に係る評価が行われるものであることについて、OJT評価シート（様式第５号）により確認する。

ホ　訓練の内容及び実施時間の確認（0306ロ・ハ関係）

訓練の内容及び訓練時間について、職業訓練計画（様式第２号）の（２）5欄及び9欄により確認する。

0605　支給申請書様式の交付等

管轄労働局長は、計画申請事業主に対して、職業訓練計画認定通知書（様式第６号）を通知する際に0703に示す支給申請書様式の交付を行うこと。

その際、人材育成支援の支給申請は、職業訓練計画の実施期間の終了した日に応じて早期雇入れ支援の第１回支給申請分又は第２回支給申請分と併せて行うものであること、管轄労働局長に対し、申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど、人材育成支援の支給申請について必要な説明を行うものとする。

さらに、再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）に「特例対象者」と記載されている場合には、計画申請事業主に対して0401ロ又はハ及び0402ロ又はハの優遇助成の対象となりうることを説明すること。

0700　支給申請

0701　支給申請の期限

早期雇入れ支援コースの支給を受けようとする事業主は、雇用保険適用事業所ごとに、0702又は0703で定めた書類を次の期限までに管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">助成内容</th><th colspan="2">申請時期</th></tr>
<tr><th>第１回支給申請分</th><th>第２回支給申請分</th></tr>
<tr><td colspan="2">(a)通常助成（0401イ）</td><td>第１回支給基準日の翌日から起算して２か月以内（本表(c)の場合を除く）</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">人材育成支援（0402イ）</td><td>(b)職業訓練計画が終了した日が第１回支給基準日以前の場合</td><td>同上（「早期雇入れ支援」の第１回支給申請分と併せて申請する）</td></tr>
<tr><td>(c)職業訓練計画の終了した日が第１回支給基準日の翌日以降の場合</td><td>「早期雇入れ支援」の支給申請と併せて、職業訓練計画が終了した日の翌日から起算して２か月以内</td></tr>
<tr><td colspan="2">(d)優遇助成（0401ロ）</td><td>第１回支給基準日の翌日から起算して２か月以内</td><td>第２回支給基準日の翌日以降に初めて到来する賃金支払日の翌日から起算して２か月以内</td></tr>
<tr><td rowspan="2">人材育成支援（0402ロ）</td><td>(e)職業訓練計画が終了した日が第１回支給基準日以前の場合</td><td>同上（「早期雇入れ支援」の第１回支給申請分と併せて申請する）</td><td></td></tr>
<tr><td>(f)職業訓練計画の終了した日が第１回支給基準日の翌日以降の場合</td><td></td><td>同上（「早期雇入れ支援」の第２回支給申請分と併せて申請する）</td></tr>
<tr><td colspan="2">(g)優遇助成（賃金上昇区分）（0401ハ）</td><td>第１回支給基準日の翌日から起算して２か月以内</td><td>第２回支給基準日の翌日以降に初めて到来する賃金支払日の翌日から起算して２か月以内</td></tr>
</table>

（R2.12.25 改正）

(h) 人材育成支援（0402ハ）		同上 （職業訓練計画の終了した日に関わらず、「早期雇入れ支援」の第２回支給申請分と併せて申請する） （注）

（注）0401ハ及び0402ハの優遇助成（賃金上昇区分）による申請を希望していたものの、支給申請後に通常助成に該当することが判明したことにより、申請期限までに人材育成支援分の申請を行うことができなかった場合、速やかにその旨を事業主宛て通知し、人材育成支援分と合わせて再提出させることで申請を受け付けることとしてよい。

なお、当該ケースで申請する場合、優遇助成（賃金上昇区分）による申請を希望していたため、人材育成支援分を当初申請しなかった旨を記載した疎明書を提出させること。

0702　支給申請書等

早期雇入れ支援コースの支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　0401イの通常助成を受けようとする場合（第１回申請分）

(ｲ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給申請書（様式第11号）（以下「早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）」という。）

(ﾛ)　0301の支給対象者ごとの次の書類

a　再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）

b　雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）等、雇入れ日と期間の定めのない労働者として雇用されていることがわかる書類

c　対象労働者雇用状況等申立書労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）［第１回申請分］（様式第９号）（以下「雇用状況等申立書（様式第９号）」という。）

(ﾊ)　0301の支給対象者にかかる次の書類

a　雇入れ日から支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し

b　雇入れ日の属する月の出勤簿等

(ﾆ)　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

(ﾎ)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

ロ　0401ロの優遇助成を受けようとする場合

(ｲ) 第１回申請分

a　イ(ｲ)～(ﾆ)で定められた書類

ただし、(ﾛ)a「再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）」については、「特例対象者」と記載されたものであること。

b　0204の特例事業主であることを確認するための書類

(a) 0204イに該当する場合

申請事業主の事業所における売上高について、支給申請日の属する年度の直近の会計年度と当該会計年度から３年度前の間で比較することのできる書類（写）

(b) 0204ロに該当する場合

ローカルベンチマークの財務分析結果を示す書類（写）及びローカルベンチマークの対象となった期間にかかる財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書等）

(c) 0204ハに該当する特例事業主

生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）

(d) 0204ニにより優遇助成を受けようとする場合

ⅰ　生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）

ⅱ　与信取引等に関する情報提供に係る承諾書（共通要領様式第３号）

c　その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾛ) 第２回申請分

a　早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）

b　支給対象者ごとの、対象労働者雇用状況等申立書労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）［第２回申請分］（様式第10号）（以下「雇用状況等申立書（様式第10号）」という。）

c　雇入れ日から支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し

d　第１回申請分にかかる支給決定通知書（写）

e　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

f　その他管轄労働局長が必要と認める書類

ハ　0401ハの優遇助成（賃金上昇区分）を受けようとする場合

(ｲ) 第１回申請分

ロ(ｲ)で定められた書類

(ﾛ) 第２回申請分

a　ロ(ﾛ)で定められた書類

b　賃金上昇率が確認できる書類

支給対象者の雇入れ後に、初めて到来する賃金支払日及び雇入れ後に初めて到来する賃金支払日から１年経過する日の属する月の賃金支払日に支払われる賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し

0703　支給申請書等（人材育成支援）

人材育成支援の支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　共通して提出すべき書類

(ｲ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練支給申請額内訳（様式第12号）（以下「支給申請額内訳（様式第12号）」という。）

(ﾛ)　職業訓練計画認定通知書（様式第６号）（写）及び職業訓練計画（様式第２号）（写）

(ﾊ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）Off-JT実施状況報告書（様式第13号）（以下「Off-JT実施状況報告書（様式第13号）」という。）

(ﾆ)　Off-JTの実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等のわかる書類（事前に人材育成支援支給対象者に配布したもの等）やカリキュ

ラム等）

ロ　Off-JTを事業内訓練で実施した場合

事業内訓練でのOff-JTの実施に要した経費等を確認するための以下の書類

(ｲ)　外部講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額）を支払ったことを確認するための書類（講師の略歴書等及び領収書又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

(ﾛ)　施設・設備の借上費を支払ったことを確認するための書類（領収書（写）（施設・設備借上費のわかるもの）又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

(ﾊ)　学科又は実技の訓練を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費を支払ったことを確認するための書類（領収書（品名、単価、数量を明記したもの）又は振込通知書（写）。なお、領収書又は振込通知書で具体的な内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

(ﾆ)　訓練の受講者数を確認するための書類（訓練の受講者名簿（受講者の氏名、所属の事業所名が明記されたもの））

ハ　Off-JTを事業外訓練で実施した場合

(ｲ)　訓練実施者承諾書（様式第４号）

(ﾛ)　事業外訓練でのOff-JTの実施に要した経費等を確認するための以下の書類

a　受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代等を支払ったことを確認するための書類（領収書又は振込通知書（写）及び受講料の案内（一般的に配布されているもの）。なお、領収書若しくは振込通知書の金額が講習案内等と異なるとき又は領収書若しくは振込通知書で内訳が確認できないときは請求内訳書の提出を求めること。）

b　訓練の受講者数を確認するための書類（訓練の受講者名簿（受講者の氏名、所属の事業所名が明記されたもの））

ニ　OJTを実施した場合

(ｲ)　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）OJT実施状況報告書（様式第14号）（以下「OJT実施状況報告書（様式第14号）」という。）

(ﾛ)　OJT評価シート（様式第５号）

ホ　人材育成支援支給対象者が立替え払いしている場合

人材育成支援支給対象者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが確認できる書類

0704　支給申請書の受理

管轄労働局長は、支給申請に必要な書類が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、0800の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること。

ロ　所要の事項が記載されていること。

ハ　所要の添付書類が添付されていること。

0800　支給要件の確認

0801　支給対象者に該当することの確認

労働者が支給対象者に該当することについて、第１回申請時において、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であったことの確認（0301イ関係）

労働者が申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であったことについて、再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）及びハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

ロ　計画対象被保険者又は支援書対象被保険者として雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないことの確認（0301ロ関係）

労働者が当該事業主の事業所への復帰の見込みがないことについて、雇用状況等申立書（様式第９号）の本人記載欄により確認する。

ハ　0203 の「特例対象者」に該当していることの確認（0203、0401 ロ・ハ関係）

労働者が 0203 の「特例対象者」に該当していることについて、労働者ごとに、再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）に「特例対象者」と記載されていることの確認を行う。

（注）

・　再就職援助計画対象労働者証明書（写）又は求職活動支援書（写）に「特例対象者」と記載する手続は、労働者を計画対象被保険者又は支援書対象被保険者として雇用していた事業所を管轄する安定所が行うものである。（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」Ⅰ第７の１及び３並びに「労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給要領」0502 を参照）。

・　具体的には、

①　当該事業所の事業主が当該安定所に対して再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書を提出する際に、当該安定所は当該事業主に対して 0203 イ～ホのいずれかに該当しているかを確認する。

②　該当している場合には、当該事業主に対して次の資料の提出を求めその事実を確認する。

a 0203 イに該当する場合

(a)　地域経済活性化支援機構（ＲＥＶＩＣ）の支援決定により「再生支援決定通知」（写）又は「特定支援決定通知」（写）

(b)　中小企業再生支援協議会より交付された再生支援対象企業である旨が確認できる文書（金融機関等債権者に通知した「金融支援のお願い」「計画成立のご案内」等）（写）

(c)　東日本大震災事業者再生支援機構の支援決定により交付された「支援決定通知」

(d)　産業復興機構による債権の買取りに係る「金銭消費貸借条件変更契約書

（東日本大震災復興用）」

(e)　事業再生ＡＤＲ制度の支援により交付された「特定認証紛争解決（事業再生 ADR）手続終了の通知書」

b 0203 ロに該当する場合

特定調停を裁判所に申し立てた際に通知される「特定調停事件受理票」（写）

c 0203 ハに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度のローカルベンチマークの財務分析結果を示す書類（入力シート）及び損益計算書

d 0203 ニに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度の損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書

e 0203 ホに該当する場合

再就職援助計画を提出した直近の事業年度及び３年度前の損益計算書

③　当該安定所が、当該事業主に対して返戻する再就職援助計画対象労働者証明書又は事業主が作成した求職活動支援書に、「特例対象者」と記載又はスタンプ押印をする。

④　この「特例対象者」と記載又はスタンプ押印をされた再就職援助計画対象労働者証明書又は求職活動支援書は、当該事業主経由で特例対象者本人（以下「本人」という。）に手交される。

⑤　本人はそれを申請事業主に雇い入れられた場合に申請事業主に提出する。

⑥　申請事業主はそれを早期雇入れ支援コースの支給申請において提出する。

・　なお、当該事業所が 0203 イ～ホのいずれかに該当している事実については、当該事業所の了承がない限り、申請事業主をはじめ第三者に対して漏らしてはならない。このため、その事実は、本人が申請事業主に対して提出する再就職援助計画対象労働者証明書又は求職活動支援書によって把握することを原則とし、その事実を了知している当該事業所を管轄する安定所から情報を得ること自体は差し支えないが、それを当該事業主の了解なしに申請事業主に提供することは適切でない。

0802　人材育成支援支給対象者に該当することの確認

労働者が人材育成支援支給対象者に該当していることについて、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　労働者が訓練の計画時間数の８割以上受講していることの確認（0301ハ・ニ関係）

労働者が訓練の計画時間数の８割以上受講していることについて、支給申請額内訳（様式第12号）、Off-JT実施状況報告書（様式第13号）及びOJT実施状況報告書（様式第14号）により確認する。

0803　支給対象措置に該当することの確認

支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出又は提示を求め、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、特に、当該事

業主の過去の雇用実績等から判断して支給対象者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、慎重な審査を行うものとする。

イ　第１回申請分

(ｲ)　離職日の翌日から起算して３か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れることの確認（0302イ関係）

支給対象者を、離職日の翌日から起算して３か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れたことについて、雇用状況等申立書（様式第９号）の（１）欄及び出勤簿（写）、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）により確認する。

(ﾛ)　一般被保険者等として雇い入れたことの確認（0302ロ関係）

雇用保険被保険者台帳等により確認する。

(ﾊ)　支給対象事業主に雇用されていることの確認（0302ハ関係）

支給対象者が、雇入れ日から支給決定時までの間、継続して雇用されていることをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

支給対象者が支給決定時までに離職している場合、それが事業主都合による解雇等（退職勧奨を含む。）でないことをハローワークシステム(助成金事務処理)により確認する。

ロ　第２回申請分

(ｲ)　支給対象事業主に雇用されていることの確認（0302ハ関係）

支給対象者が、雇入れ日から支給決定時までの間、継続して雇用されていることをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

支給対象者が支給決定時までに離職している場合、それが事業主都合による解雇等（退職勧奨を含む。）でないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

(ﾛ)　賃金上昇率の確認（0302ニ、0401ハ関係）

0401ハの優遇助成（賃金上昇区分）による申請がされた場合、雇用状況等申立書（様式第10号）の（１）９欄及び賃金台帳等により、支給対象者の賃金上昇率が、定期昇給・ベースアップによる変動を含め２％以上であることを確認する。

あわせて、雇入れから１年経過後に初めて到来する賃金支払い日の賃金が著しく上昇していないかを確認する。不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

0804　支給対象措置に該当することの確認（人材育成支援）

人材育成支援支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　人材育成支援支給対象者を継続して雇用していることの確認（0303イ関係）

人材育成支援支給対象者が、訓練終了日を超えて継続して雇用されていることを0803イ(ﾊ)により確認する。

ロ　職業訓練計画認定を受けていることの確認（0303ハ関係）

申請事業主が既に職業訓練計画認定を受けていることについて、職業訓練計画認定通知書（様式第６号）（写）により確認する。

ハ　訓練の開始日の確認（0303ホ関係）

訓練の開始日が人材育成支援支給対象者の雇入れの日から起算して６か月以内であることについて、Off-JT実施状況報告書（様式第13号）、OJT実施状況報告書（様式第14号）及び雇用状況申立書（様式第９号）の（１）５欄又は支給申請額内訳（様式第12号）の（１）３欄により確認する。

0805　支給対象事業主に該当することの確認

申請事業主が、0304の支給対象事業主の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　第１回申請分

(ｲ)　直前に支給対象者を雇用していた事業主との関係の確認（0304イ関係）

支給対象者の雇入れ日から起算してその日以前１年間において、申請事業主と直前に支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にないことについて、雇用状況等申立書（様式第９号）の（２）欄により確認する。

(ﾛ)　雇入れ以降、支給対象者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0304ロ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

また、人材育成支援の申請があった場合、人材育成支援支給対象者については支給申請時点において、訓練実施期間中の賃金が支払われていることを確認する。支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう申請事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

(ﾊ)　直前に支給対象者を雇用していた事業主から再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者との関係の確認（0304ハ関係）

申請事業主が、直前に支給対象者を雇用していた事業主から再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者又は雇入れの日から起算して１年前の日から当該雇入れ日までの間において当該職業紹介事業者と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主でないことについて、雇用状況等申立書（様式第９号）の（３）欄により確認する。

(ﾆ)　労働者を解雇等していないことの確認（0304ニ関係）

支給対象者の早期雇入れ支援基準期間に、被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を解雇等しなかったことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

(ﾎ)　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0304ホ関係）

支給対象者の早期雇入れ支援基準期間において、被保険者を、当該雇入れ日における被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）数の６％に相当する

数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。）事業主に該当しないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

(ﾍ)　支給対象者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0304ﾍ関係）

支給申請書を受理する際に行い、申請事業主に対して必要な指導を行う。

(ﾄ)　支給対象事業主が0204の「特例事業主」に該当していることの確認（0204、0401ﾛ、0402ﾛ関係）

早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）及び添付資料により、次のa～dのいずれかに該当することを確認する。

a　支給申請を行う年度の直近の会計年度の売上高が、当該会計年度から３年度前の売上高と比較して５％以上伸びていること。

b　0211のローカルベンチマークの財務分析結果（総合評価点）が「Ｂ」以上であること。

ローカルベンチマークの対象となった期間にかかる財務諸表（貸借対照表・損益計算書・キャッシュ・フロー計算書等）により「入力シート」の財務分析用入力情報の内容を確認すること。

c　「第１　共通要領」0302 生産性要件の伸び率が６％以上であること。

「第１　共通要領」0503により確認する。

d　「第１　共通要領」0302　生産性要件の伸び率が１％以上６％未満であり、かつ、「第１ 共通要領」0503aのﾘ、0503bのﾘ、0503cのﾘ、0503dのﾘ、0503eのﾘ、0503fのﾘ及び0503gのﾁにより、金融機関が行う与信取引状況及び企業の事業に関する見立てを参考に、申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

(a)　生産性要件の伸び率が１％以上６％未満であることは、「第１　共通要領」0503により確認する。

(b)　申請事業主の成長性・将来性が見込まれることの確認は、次により行うこと。

(1) 申請事業主が、金融機関との与信取引等に関する情報を管轄労働局長が金融機関に照会し、金融機関が当該情報を管轄労働局長に提供することについて同意する「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（共通要領様式第３号）が提出されていること。

(2)　管轄労働局長は、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（共通要領様式第３号）の写し及び「与信取引先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（共通要領様式第４号）により、「与信取引等に関する情報提供に係る承諾書」（共通要領様式第３号）に記載された意見照会先の金融機関の本部等あて郵送により照会を行うこと。

(ﾁ)　同一の雇用保険適用事業所に対する支給限度額の確認（0404関係）

同一の雇用保険適用事業所につき一の年度の支給対象者が500人を超えないことについては、早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）の６欄及び労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給台帳（様式第17号）（以下「支給台帳（様式第17号）」という。）により確認する。また、0303の人材育成支援の申請が併せてなされた場合は、同一の雇用保険適用事業所につき一の年度の人材育成支援の支給額が5,000万円を超えないことについて、早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）の６欄及び支給台帳（様式第17号）により確認する。

ロ　第２回申請分

(ｲ)　第１回支給基準日以降、支給対象者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0304ロ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

また、人材育成支援の申請があった場合、人材育成支援支給対象者については支給申請時点において、訓練実施期間中の賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう申請事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

(ﾛ)　支給対象者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0304ヘ関係）

支給申請書を受理する際に行い、申請事業主に対して必要な指導を行う。

(ﾊ)　同一の雇用保険適用事業所に対する支給限度額の確認（0404関係）

0303の人材育成支援の申請が併せてなされた場合は、同一の雇用保険適用事業所につき一の年度の人材育成支援の支給額が5,000万円を超えないことについて、早期雇入れ支援コース支給申請書（様式第11号）の６欄及び支給台帳（様式第17号）により確認する。

0806　支給対象訓練の実施に関する確認

申請事業主の行う訓練が適正に実施されたことについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　訓練の実際の開始日と適正実施の確認（0303ホ、0305ハ、0306関係）

(ｲ)　訓練が適正に実施されたこと（実際の開始日を含む。）について、Off-JT実施状況報告書（様式第13号）及びOJT実施状況報告書（様式第14号）により確認する。

(ﾛ)　OJTを実施した場合、当該OJTの成果に係る評価が行われたことについて、OJT評価シート（様式第５号）により確認する。

ロ　申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担していることの確認（0306ニ、0403関係）

申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担していることについて、0703ロ、ハ(ﾛ)及びホに掲げる書類により確認する。

ハ　１人当たりの訓練に係る助成の対象時間が限度内であることの確認（0404ハ・ニ関係）

１人当たりのOff-JT、OJTの助成の対象時間が限度内であることについて、Off-JT実施状況報告書（様式第13号）及びOJT実施状況報告書（様式第14号）により確認する。

（R2.12.25 改正）

0900　支給決定

0901　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600により支給・不支給を決定したときは、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給（不支給）決定通知書（様式第15号）により申請事業主に通知すること。

0902　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0801により支給の取消しを行ったときは、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給決定取消及び返還通知書（様式第16号）により支給決定を行った事業主に通知すること。

0903　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その決定又は取消し後、支給台帳（様式第17号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

（R2.12.25 改正）

1000　委任

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0700、0800（ただし、0805イ(ﾄ)dを除く）及び0900に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　本要領は、平成26年３月１日から施行する。

ロ　平成26年３月31日付け職発0331第13号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年４月１日から施行する。

ハ　平成26年５月15日付け職発0515第１号「「雇用関係助成金支給要領（労働移動支援助成金）」の一部改正について」による改正は、平成26年５月15日から施行する。

ニ　平成27年３月31日付け職発0331第２号、能発0331第12号、雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月１日から施行する。

ホ　平成27年４月10日付け職発0410第２号、能発0410第２号、雇児発0410第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月10日から施行する。

ヘ　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年４月１日から施行する。

ト　平成28年７月29日付け職発0729第６号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月１日から施行する。

チ　平成28年10月19日付け職発1019第１号、能発1019第１号、雇児発1019第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年10月19日から施行する。

リ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヌ　平成29年１月27日付け職発0127第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年２月１日から施行する。

ル　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ヲ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ワ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

カ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ヨ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

タ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225

第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　２(2) 早期雇入れ支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1102　経過措置

イ　平成26年４月１日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成26年５月15日付け職発0515第１号「「雇用関係助成金支給要領（労働移動支援助成金）」の一部改正について」による様式改正前に提出された様式については、なお従前の例による。

ハ　平成27年４月10日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援））の支給については、なお従前の例による。　ニ　平成28年４月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（早期雇入れ支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成28年４月１日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援））の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成28年８月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援））の支給については、なお従前の例による。また、平成28年８月１日以降に次のいずれかに該当する者の雇入れを行った事業主に対する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

(ｲ)　平成28年８月１日より前に認定を受けた再就職援助計画の対象となる者

(ﾛ)　平成28年８月１日より前に作成された求職活動支援書の対象となる者

ト　平成28年10月19日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（早期雇入れ支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

チ　平成28年10月19日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）の支給については、なお従前の例による。

リ　平成29年１月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援））の支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成29年１月１日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援））の支給については、なお従前の例による。

ヲ　平成29年２月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援））の支給については、なお従前の例による。

ワ　平成29年２月１日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援））の支給については、なお従前の例による。

カ　平成29年４月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金（早期雇入れ支援））の支給については、なお従前の例による。

ヨ　0303の規定は、平成30年４月１日より前の雇入れを行った事業主が、平成30年４月１日以降に0305に定める職業訓練計画を提出した場合についても適用する。

タ　平成31年４月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の支給については、なお従前の例による。

レ　令和元年10月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の支給については、なお従前の例による。

ソ　令和２年４月１日より前の雇入れに係る労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

様式第１号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定申請書
様式第２号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画
様式第３号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練に関する確認書
様式第４号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）訓練実施者の不正関与に関する承諾書
様式第５号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）OJT評価シート
様式第６号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定通知書
様式第７号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画不認定通知書
様式第８号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）職業訓練計画認定変更申請書
様式第９号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）対象労働者雇用状況申立書[第１回申請分]
様式第10号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）対象労働者雇用状況申立書[第２回申請分]
様式第11号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給申請書
様式第12号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給申請額内訳
様式第13号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）Off-JT実施状況報告書
様式第14号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）OJT実施状況報告書
様式第15号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給（不支給）決定通知書
様式第16号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給決定取消及び返還通知書
様式第17号　労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）支給台帳

３　中途採用等支援助成金

(1)　中途採用拡大コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第109条及び第110条の４の規定に基づく中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨

0200　定義
- 0201　申請事業主
- 0202　中途採用者
- 0203　中途採用率
- 0204　雇用管理制度

0300　支給要件（中途採用拡大助成）
- 0301a　支給対象者（共通）
- 0301c　支給対象者（45歳以上初採用）
- 0302a　支給対象措置（共通）
- 0302b　支給対象措置（中途採用率拡大）
- 0302c　支給対象措置（45歳以上初採用）
- 0303a　支給対象事業主（共通）
- 0303b　支給対象事業主（中途採用率拡大）
- 0303c　支給対象事業主（45歳以上初採用）
- 0304a　中途採用計画（共通）
- 0304b　中途採用計画（中途採用率拡大）
- 0304c　中途採用計画（45歳以上初採用）
- 0305　併給調整

0400　支給要件(生産性向上助成)
- 0401a　支給対象措置（共通）
- 0401b　支給対象措置（中途採用率拡大）
- 0401c　支給対象措置（45歳以上初採用）
- 0402a　支給対象事業主（生産性向上助成）

0500　支給額（中途採用拡大助成）
- 0501b　支給額（中途採用率拡大）
- 0501c　支給額（45歳以上初採用）

0600　支給額（生産性向上助成）
- 0601b　支給額（中途採用率拡大）
- 0601c　支給額（45歳以上初採用）

0700　中途採用計画届等の提出
- 0701　中途採用計画届等の提出期限（共通）
- 0702a　中途採用計画届等（共通）
- 0702b　中途採用計画届等（中途採用率拡大）
- 0703　中途採用計画届等の受理（共通）
- 0704　中途採用計画届等の変更・取下げ（共通）

0800　中途採用計画届等の確認
- 0801a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）
- 0801b　支給対象事業主に該当することの確認（中途採用率拡大）
- 0801c　支給対象事業主に該当することの確認（45歳以上初採用）
- 0802a　中途採用計画の確認（共通）
- 0802b　中途採用計画の確認（中途採用率拡大）
- 0802c　中途採用計画の確認（45歳以上初採用）

0900　支給申請（中途採用拡大助成）
- 0901b　支給申請の期限（中途採用率拡大）
- 0901c　支給申請の期限（45歳以上初採用）
- 0902a　支給申請書等（共通）

（R2.12.25 改正）

0902b　支給申請書等（中途採用率拡大）
0903　支給申請書の受理（共通）

1000　支給申請（生産性向上助成）
1001　支給申請の期限（共通）
1002　支給申請書等（共通）
1003　支給申請書の受理（共通）

1100　支給要件の確認（中途採用拡大助成）
1101a　支給対象者に確認することの確認（共通）
1101c　支給対象者に該当することの確認（45歳以上初採用）
1102a　支給対象措置に該当することの確認（共通）
1102b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）
1102c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）
1103a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

1200　支給要件の確認（生産性向上助成）
1201a　支給対象措置に該当することの確認（共通）
1201b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）
1201c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）
1202a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

1300　支給決定（中途採用拡大助成）
1301　支給決定通知
1302　支給決定取消通知
1303　支給決定台帳への記入及び書類の保管

1400　支給決定（生産性向上助成）
1401　支給決定通知
1402　支給決定取消通知
1403　支給決定台帳への記入及び書類の保管

1500　委任
1501　公共職業安定所長への業務の委任

1600　附則
1601　施行期日
1602　経過措置

※　a･･･「中途採用率拡大」及び「45歳以上初採用」のいずれにも共通の要件
　　b･･･「中途採用率拡大」にのみ適用される要件
　　c･･･「45歳以上初採用」にのみ適用される要件

（R2.12.25 改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）（以下「中途採用拡大コース」という。）は、これまで労働者の採用を新規学校卒業者中心に行ってきた事業主が、中途採用者の人事評価、賃金、処遇の制度を整備した上で、①採用者に占める中途採用者の割合の拡大（以下「中途採用率拡大」という。）又は②45歳以上の中高年労働者を初めて採用すること（以下「45歳以上初採用」という。）を通じて中途採用の拡大を図った場合に当該事業主に対して助成を行うとともに、中途採用の拡大を図った後、生産性向上が図られた場合に、当該事業主に対して助成を行うものである。

なお、中途採用拡大コースは、支給対象措置によって、次のように区分される。

中途採用拡大助成	中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（①中途採用率拡大又は②45歳以上初採用）を図った事業主に対する助成
生産性向上助成	中途採用拡大助成の支給を受けた事業主のうち、一定期間経過後に生産性が向上した事業主に対する助成

0200　定義

0201　申請事業主

本要領における「申請事業主」とは、中途採用拡大コースの支給を受けるため、支給申請を行う雇用保険適用事業所（以下「申請事業所」という。）の事業主をいう。

0202　中途採用者

本要領における「中途採用者」とは、申請事業主において、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第35条第２項に規定する新規学卒者又はこれに準ずる者（新規学卒者と同様の採用や採用後の研修・処遇の枠組みで採用された者）（以下「新規学卒者等」という。）以外で雇い入れられた者をいう。

0203　中途採用率

本要領における「中途採用率」とは、一定の期間内において一般被保険者等（雇用保険法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者又は雇用保険法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者のうち0301aの対象中途採用者の割合（以下「中途採用率（期間前）」という。）及び0304bに定める期間において一般被保険者等かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者のうち0301aの支給対象者の割合（以下「中途採用率（期間中）」という。）をいい、それぞれ以下の計算式により算定する。

イ　中途採用率（期間前）

$$\frac{\text{期間内に雇い入れた0301aの「対象中途採用者」数}}{\text{期間内に雇い入れた一般被保険者数＋高年齢被保険者数（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）}} \times 100$$

ロ　中途採用率（期間中）

0304bに定める期間に雇い入れた一般被保険者等（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）の人数が50人以上である場合、当該中途採用率（期間中）は、0301aの支給対象者が10人を超える分については、支給対象者１人を２人分に換算して算定する。

(ｲ)　期間中に雇い入れた者が50人未満である場合

$$\frac{\text{期間中に雇い入れた0301aの「支給対象者」数}}{\text{期間中に雇い入れた一般被保険者数＋高年齢被保険者数（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）}} \times 100$$

(ﾛ)　期間中に雇い入れた者が50人以上の場合

$$\frac{10\text{人}+[(\text{期間中に雇い入れた0301aの「支給対象者」数}-10\text{人})\times 2]}{\text{期間中に雇い入れた一般被保険者数}+\text{高年齢被保険者数}\ (\text{期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。})}\times 100$$

なお、「パートタイム労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者であって、雇用保険被保険者データにおける雇用形態が「３」（パートタイム）の者をいう。

0204　雇用管理制度

本要領における「雇用管理制度」とは、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度（人事評価、賃金、昇格、異動、転勤等の仕組みをいう。）等をいう。

0300　支給要件（中途採用拡大助成）

0301a　支給対象者（共通）

中途採用拡大コース（中途採用拡大助成）（以下「中途採用拡大助成」という。）の支給対象とする者（以下「支給対象者」という。）は、次のイ～ハのいずれにも該当する者（以下「対象中途採用者」という。）であって、0304b又は0304cに定める期間（以下「計画期間」という。）内に雇い入れられた、次のニ及びホに該当する者とする。

イ　申請事業所において、中途採用者として雇い入れられる者であること。

ロ　一般被保険者等として雇い入れられる者であること。

ハ　期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられる者であること。

なお、有期雇用契約で雇い入れられる者、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えられる者及び紹介予定派遣後に雇い入れられる者はこれに該当しない。

ニ　雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、雇用関係、出向、派遣又は請負により申請事業主の事業所において就労したことのない者であること。

ホ　雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、申請事業主との関係が次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれかに該当する事業主に雇用されていた者でないこと。

(ｲ)　両者が親会社と子会社又はその逆の関係にあること（注：ある事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する他の事業主を「親会社」、当該「ある事業主」を「子会社」とする。）。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、両者の代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　その他、資本的・経済的・組織的関連性等からみて両者が独立性を認められないものであること。

0301c　支給対象者（45歳以上初採用）

0301aに加え、雇入れ日における年齢が45歳以上の者であること。

0302a　支給対象措置（共通）

中途採用拡大助成は、次のイ～ニ及び中途採用率拡大については0302bの措置をとった0303a及び0303bを満たす事業主、45歳以上初採用については0302cの措置をとった0303a及び0303cを満たす事業主に対して支給するものとする。

イ　対象中途採用者に適用される雇用管理制度を整備するための計画を策定し、計画期間内に当該制度を整備すること。

ロ　中途採用者の採用拡大の取組に係る0304a及び0304b又は0304cを満たす計画（以下「中途採用計画」という。）を策定し、0304b又は0304cの計画期間内に達成すること。

ハ　中途採用計画に関するものを含め、中途採用拡大コースの支給要件を満たすことの確認を求めるための各種申請書類を、支給対象者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出していること。

ニ　支給対象者を、支給申請日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に退職勧奨等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである（以下0303aハ及び0401aロにおいて同じ。）。

また、支給対象者を、支給申請日の翌日以降支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）をしていた場合は支給対象とならない。

0302b　支給対象措置（中途採用率拡大）

次のイ～ハのいずれにも該当する措置を講じること。

イ　0304bの計画期間に、支給対象者を２人以上雇い入れること。

ロ　0304bの計画期間における0203ロの(ｲ)又は(ﾛ)により算定した中途採用率（期間中）から、計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該前日までの期間における0203イにより算定した中途採用率(期間前)を減じた値を20ポイント以上とすること。

ハ　支給対象者のうち、雇入れ日から起算して６か月を経過する日までに離職した者の割合が20％未満であること。

0302c　支給対象措置（45歳以上初採用）

次のイ及びロの措置を講じること。

イ　0304cに規定する計画期間に、雇入れ日において45歳以上の支給対象者を１人以上雇い入れること。

ロ　イにより雇い入れた支給対象者のうち、0901cの支給申請日時点で、雇入れ日から起算して６か月を経過し継続して雇用されている者が１人以上いること。

0303a　支給対象事業主（共通）

中途採用拡大コースの支給対象とする事業主（以下「支給対象事業主」という。）は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～ホのいずれにも該当する申請事業主とする。

イ　支給対象者の雇入れ日から支給申請日までの間において、支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること（支払期日を超えて支払っていない場合であっても、支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合は支給対象となる。）。

ロ　事業所において、次の(ｲ)～(ﾊ)の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ)　支給対象者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ)　支給対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ)　離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等

が明らかにされた労働者名簿等の書類

ハ　中途採用計画に係る0702a及び0702bの書類の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

ニ　基準期間に、雇用保険法第23条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数が、中途採用計画に係る0702a及び0702bの書類の提出日における雇用保険被保険者数に対して６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が３人以下である場合にはこの限りでない。

ホ　申請事業所が、0304b又は0304cに定める計画期間の初日の前日から起算して３年前の日において、雇用保険適用事業所であること。

0303b　支給対象事業主（中途採用率拡大）

次のイ、ロのいずれにも該当する申請事業主であること。なお、0501bロの支給対象となる事業主は、イ、ロに加えてハにも該当する申請事業主とする。

イ　0304bに定める計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該計画期間の初日の前日までの期間における0203イにより算定した中途採用率（期間前）が60％未満であること。

ロ　0304bに定める計画期間の初日の前日以前に、0302a及び0302bの措置を講じたものとして、中途採用拡大コースの支給（平成31年４月１日より前に提出された中途採用者の採用拡大に関する計画に係る労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の支給を含む。）を受けたことがないこと。

ハ　0304bに定める計画期間の初日の前日以前に、申請事業所で中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）を雇い入れたことがないこと。

具体的には、次の(ｲ)、(ﾛ)のいずれにも該当すること。

(ｲ)　中途採用計画の初日現在で申請事業所に雇用されている労働者の中に、中途採用者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいないこと。

(ﾛ)　計画期間の初日時点で既に申請事業所を離職し、当該計画期間の初日時点で離職から５年経過していない者の中に、中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）として雇い入れられた者がいないこと。

0303c　支給対象事業主（45歳以上初採用）

0304cに定める計画期間の初日の前日以前に、申請事業所で雇入れ日において45歳以上の中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）を雇い入れたことがない申請事業主であること。

具体的には、次のイ、ロのいずれにも該当すること。

イ　中途採用計画の初日現在で申請事業所に雇用されている労働者の中に、雇入れ日現在

における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいないこと。

ロ　計画期間の初日時点で既に申請事業所を離職し、当該計画期間の初日時点で離職から５年経過していない者の中に、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられ、雇入れ日における年齢が45歳以上であった者がいないこと。

0304a　中途採用計画（共通）

次のいずれにも該当する計画を定めるものであること。

イ　対象中途採用者に適用される0204の雇用管理制度を整備するものであり、当該雇用管理制度（募集・採用を除く。）が新規学卒者等に適用される制度と同一のものであること。

ただし、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する場合は要件を満たすものと取り扱う。

(ｲ)　対象中途採用者の採用時の職種が新規学卒者等が従事する職種と異なる場合

(ﾛ)　新規学卒者等に適用される雇用管理制度が複数ある場合であって、対象中途採用者に適用される雇用管理制度がそのいずれかと同一である場合（例えば、同一職種であっても、通常の社員と地域限定正社員で制度が異なる場合）

なお、計画期間の初日の前日以前に上記に該当する雇用管理制度が整備されている場合には、当該要件を満たすものと取り扱う。

ロ　計画期間における中途採用の拡大について、次の(ｲ)～(ﾄ)の内容を計画していること。

(ｲ)　採用予定職種

(ﾛ)　採用予定者数

(ﾊ)　採用予定時期

(ﾆ)　採用目的

(ﾎ)　配置予定部署・役職

(ﾍ)　採用時の評価方法

(ﾄ)　採用後のモデルキャリア

0304b　中途採用計画（中途採用率拡大）

中途採用計画の期間は、１年とする。

なお、計画終了時点までに0302bイ又はロを達成できないことが見込まれる場合、計画期間を延長し、２年又は３年に変更することができる。

ただし、0704イ(ｲ)のとおり、計画期間の変更は１回に限り行うことができるものとする。

0304c　中途採用計画（45歳以上初採用）

中途採用計画の期間は、１年以下であって事業主が定める期間とする。

なお、計画終了時点までに0302cイを達成できないことが見込まれる場合、0701aにより提出した当初の計画期間の初日から起算して１年を超えない範囲で、計画期間を変更することができる。

0305　併給調整

中途採用率拡大と45歳以上初採用のいずれの支給要件も満たす場合であっても、それぞ

れの中途採用計画に重複する期間がある場合、一方は支給しない。

（R2.12.25 改正）

0400　支給要件（生産性向上助成）

0401a　支給対象措置（共通）

中途採用拡大コース（生産性向上助成）（以下「生産性向上助成」という。）は、次のイ～ニ及び0401b又は0401cを満たす事業主に対して支給するものとする。

イ　0304b又は0304cの計画期間の初日が属する会計年度の前年度（以下「基準年度」という。）とその３年度後の会計年度との比較において、「第１　共通要領」0206の生産性の伸び率が６％以上であること。

ロ　生産性の算定対象となる事業所において、基準年度の初日から基準年度の３年度後の会計期間の末日までの間に、雇用する雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

ハ　0304b又は0304cの計画期間中に雇い入れた支給対象者を、1301の中途採用拡大助成の支給決定日以降、1401の生産性向上助成の支給申請の日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、支給対象者を、1001の支給申請の日の翌日以降支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）をしていた場合は支給対象とならない。

ニ　0304b又は0304cの計画期間中に雇い入れた支給対象者について、0302aイで整備した雇用管理制度を1001の支給申請日まで継続して適用していること。

0401b　支給対象措置（中途採用率拡大）

0302bにより雇い入れ、雇入れ日から起算して６か月を経過する日まで継続して雇用されていた支給対象者のうち、1001の支給申請の日までに離職した者の割合が20％未満であること。

0401c　支給対象措置（45歳以上初採用）

0302cにより雇い入れ、0901cの支給申請日においても継続して雇用され、かつ雇入れ日から起算して６か月を経過していた支給対象者のうち、1001の支給申請の日においても継続して雇用されている者が１人以上いること。

0402a　支給対象事業主（生産性向上助成）

支給対象事業主は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～ハのいずれにも該当する事業主とする。

イ　0300の中途採用拡大助成の支給を受けた事業主であること。

ロ　0900の中途採用拡大助成の支給申請日の翌日から1001の支給申請日までの間において、支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること（支払期日を超えて支払っていない場合であっても、支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合は支給対象となる。）。

ハ　事業所において、次の(ｲ)～(ﾊ)の書類を整備、保管している事業主であること（船員法において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 支給対象者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ) 支給対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類

(ハ) 離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

（R2.12.25 改正）

0500　支給額（中途採用拡大助成）

0501b　支給額（中途採用率拡大）

イ　0303a及び0303bイ、ロを満たす申請事業主が、0302a及び0302bの措置を講じた場合の助成は、50万円とする。

ただし、0304bの計画期間における0203ロの(ｲ)又は(ﾛ)により算定した中途採用率（期間中）から、計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該前日までの期間における0203イにより算定した中途採用率(期間前)を減じた値を40ポイント以上とした場合、70万円とする。

ロ　イの支給を受けた事業主であって、0304bに定める計画期間の初日の前日以前に申請事業所で中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）を雇い入れたことのない、0303bハに該当する事業主である場合は、イの額に加えて10万円を支給する。

0501c　支給額（45歳以上初採用）

0303a及び0303cを満たす申請事業主が、0302a及び0302cの措置を講じた場合の助成は、60万円とする。

ただし、0302cイにより雇い入れた支給対象者の中に、雇入れ日における年齢が60歳以上であって、支給申請日において継続して雇用されており、かつ雇入れ日から起算して６か月経過している者が含まれている場合には、70万円とする。

0600　支給額（生産性向上助成）

0601b　支給額（中途採用率拡大）

0402aを満たす申請事業主が、0401a及び0401bの措置を講じた場合の助成は、25万円とする。

0601c　支給額（45歳以上初採用）

0402aを満たす申請事業主が、0401a及び0401cの措置を講じた場合の助成は、30万円とする。

0700　中途採用計画届等の提出

0701a　中途採用計画届等の提出期限（共通）

中途採用拡大コースを受給しようとする事業主は、0304a及び0304b又は0304cを満たす中途採用計画を作成し、雇用保険適用事業所ごとに、0702a及び0702b（0302bの措置を講じる場合に限る。）の書類（以下「中途採用計画届等」という。）を、計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から計画期間の初日の前日までの間に、管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、計画期間の初日の前日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を中途採用計画届等の提出期限とみなす。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

0702a　中途採用計画届等（共通）

中途採用計画の届出に必要な書類は次のイ～ニのとおりである。

イ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届（様式第１号）（以下「中途採用計画（変更）届（様式第１号）」という。）

ロ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（様式第３号）（以下「中途採用計画書（様式第３号）」という。）

ハ　（計画期間の初日の前日以前に対象中途採用者に適用される雇用管理制度が整備されている場合）次の(ｲ)、(ﾛ)の書類

(ｲ)　対象中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規程等）

(ﾛ)　新規学卒者等に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規程等）（対象中途採用者に適用される雇用管理制度と異なる雇用管理制度である場合に限る。）

ニ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0702b　中途採用計画届等（中途採用率拡大）

事業主は、0702aに加え、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）（以下「中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）」という。）を添付しなければならない。

0703　中途採用計画届等の受理（共通）

イ　管轄労働局長は、中途採用計画届等が提出されたときは、提出された書類に記載漏れがないか、必要な資料が添付されているか等の形式的な不備のほか、0800の各事項について確認を行う。

ロ　中途採用計画届等の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該中途採用計画に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、0800の各事項の確認後、0303及び0304の要件を満たすと判断した場合は、中途採用計画（変更）届（様式第１号）に受理印を押印の上、受理番号を記入し、その写しを送付又は手交する。

ニ　管轄労働局長は、0800の確認後、0303及び0304の要件に該当しないと判断した場合は、計画を受理できない旨をその理由とともに中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース／中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届不受理通知書（様式第２号）（以下「中途採用計画届不受理通知書（様式第２号）」という。）により事業主に通知するものとし、中途採用計画（変更）届（様式第１号）の原本と併せて送付又は手交するとともに、中途採用計画届不受理通知書（様式第２号）及び中途採用計画（変更）届（様式第１号）の写しを保管する。

ホ　0704イのとおり、中途採用計画の内容に変更が生じたときは、遅滞なく中途採用計画（変更）届（様式第１号）により届け出るよう指導する。

0704　中途採用計画の変更・取下げ（共通）

イ　事業主は、中途採用計画（変更）届（様式第１号）又は中途採用計画書（様式第３号）に掲げる事項のうち、次の(ｲ)～(ﾆ)によりその内容に変更が生じたときは、遅滞なく中途採用計画（変更）届（様式第１号）及び中途採用計画書（様式第３号）、(ﾊ)の場合はこれに加えて中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

(ｲ)　0304bなお書きにより計画期間を変更する場合

ただし、変更前の計画期間終了日の前日から起算して３か月前までに届け出ることとし、再度の変更はできないものとする。

(ﾛ)　0304cなお書きにより計画期間を変更する場合

ただし、変更前の計画期間終了日の前日までに届け出ることとする。

(ﾊ)　0304a及び0304bを満たす中途採用計画に係る中途採用計画届等の提出日以降、計画期間の初日の前日までの間に、新たに雇入れを行ったことにより中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）に記載すべき対象労働者に変更が生じた場合

(ﾆ)　中途採用計画届等の提出時に提出した中途採用計画書（様式第３号）において、計画期間中に整備することとしていた雇用管理制度、各種規程について追加が生じた場合又は整備しなくなった場合

ロ　管轄労働局長は、記入事項について確認後不備がないと認められる場合には、中途採用計画（変更）届（様式第１号）に受理印を押印の上、その写しを送付又は手交し、計画の変更を受理した旨を事業主に通知する。

ハ　事業主は、対象中途採用者の雇入れを行わなくなった場合、採用が見込まれないなど中途採用計画の実施が困難になった場合等により中途採用計画届等を取り下げる際には、やむを得ないと認められる場合を除き、0900の支給申請を行う前までに中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届（様式第５号）により管轄労働局長に届け出なければならない。

なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

ニ　管轄労働局長は、取下げを行う理由の確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届受理通知書（様式第６号）により事業主に通知する。

（R2.12.25 改正）

0800　中途採用計画届等の確認

0801a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

イ　中途採用計画届等の提出日の前日から起算して６か月前の日から中途採用計画届等の提出日までの間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことの確認（0303aハ・ニ関係）

　中途採用計画（変更）届（様式第１号）の５欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

ロ　計画期間の初日の前日から起算して３年前の日において、雇用保険適用事業所であることの確認（0303aホ関係）

　ハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

0801b　支給対象事業主に該当することの確認（中途採用率拡大）

イ　計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該計画期間の初日の前日までの期間における0203イにより算定した中途採用率（期間前）が60％未満であることの確認（0303bイ関係）

　中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

　ただし、計画期間の初日の前日より前に中途採用計画届等を提出する場合は、計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該提出日までの期間について確認する。

　なお、対象中途採用者は、ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））であること及び中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）の「④採用区分」欄の「中途採用者（Ｂ）」に○が付されていることを確認する。

　また、雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））である場合であって、中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）の「④採用区分」欄の「新規学卒者等（Ａ）」に○が付されている場合は、新規学卒者等であることを確認できる書類（雇用契約書、応募書類等）の提出を求め、確認する。

　さらに、中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第４号）に記載された算定対象者について、ハローワークシステム（助成金事務処理）における雇用形態が「３」（パートタイム）である者がいる場合は、雇用契約書の提出を求める等により確認する 。

ロ　0302ａ及び0302bの措置を講じたものとして、中途採用拡大コースの支給（平成31年４月１日より前に提出された中途採用者の採用拡大に関する計画に係る労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の支給を含む。）を受けたことがないこと（0303bロ関係）

　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳（様式第17号）（以下「支給台帳（様式第17号）」という。）及び労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳（令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」別添３－３－15「労働移動支援助成金 （中途採用拡大

コース） 支給台帳」（様式第15号））により確認する。

ハ　0304bに定める計画期間の初日の前日以前に、申請事業所で中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）を雇い入れたことがないことの確認（0303bハ関係）

中途採用計画（変更）届（様式第１号）２(4)欄及びハローワークシステムにより、計画期間の初日の前日以前に、雇用形態が期間の定めのない労働者（雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））である者）がいないことを確認する。ただし、計画期間の初日の前日より前に中途採用計画届等を提出する場合は、提出日以前について確認する。

また、ハローワークシステムにより、計画期間の初日の前日以前において、中途採用者の雇入れの記録が確認された場合であって、申請事業主から、実際には雇用形態が「７」（その他）や取得原因が「２」（新規取得（その他））ではない等、0303bハの要件を満たす旨の申し出があった場合には、確認書類（雇用契約書、内定通知等）の提出を求め、確認する。

なお、雇入れ日が平成21年４月１日より前である等の理由から、ハローワークシステムにより雇用形態が確認できない者がいる場合であって、当該者以外に計画期間の初日の前日以前において雇用形態が期間の定めのない労働者に該当する者がいない場合は、事業主に当該者に係る確認書類（雇用契約書、内定通知等）の提出を求めることとし、保存年限の経過により当該確認書類が存在しない場合は事業主から疎明書を提出させて確認すること。

0801c　支給対象事業主に該当することの確認（45歳以上初採用）

計画期間の初日の前日以前に45歳以上の者を雇用したことがないこと（0303c関係）については、中途採用計画（変更）届（様式第１号）２(5)欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、計画期間の初日の前日以前に、雇入れ時の年齢が45歳以上かつ雇用形態が期間の定めのない労働者（雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））である者）がいないことを確認する。ただし、計画期間の初日の前日より前に中途採用計画届等を提出する場合は、提出日以前について確認する。

また、ハローワークシステム(助成金事務処理)により、計画期間の初日の前日以前において、雇入れ時の年齢が45歳以上の者の雇入れの記録が確認された場合であって、申請事業主から、実際には雇用形態が「７」（その他）や取得原因が「２」（新規取得（その他））ではない等、0303cの要件を満たす旨の申し出があった場合には、確認書類（雇用契約書、内定通知等）の提出を求め、確認する。

なお、雇入れ日が平成21年４月１日より前である等の理由から、ハローワークシステム（助成金事務処理）「31620　一般助成金支給要件照会」により雇用形態が確認できない者がいる場合であって、当該者以外に計画期間の初日の前日以前において雇入れ時の年齢が45歳以上かつ雇用形態が期間の定めのない労働者に該当する者がいない場合は、事業主に当該者に係る確認書類（雇用契約書、内定通知等）の提出を求めることとし、保存年限の経過により当該確認書類が存在しない場合は事業主から疎明書を提出させて確認すること。

0802a　中途採用計画の確認（共通）

イ　対象中途採用者に係る雇用管理制度を整備するものであることの確認（0304aイ関係）

対象中途採用者について、0204の雇用管理制度を整備するものであり、当該雇用管理制度（募集・採用を除く。）が新規学卒者等に適用される制度と同一のものであることについては、中途採用計画書（様式第３号）の３②及び３③欄により確認する。

なお、当該職種で採用された新規学卒者等がいる場合であって、中途採用計画書（様式第３号）の３③欄で「同じ雇用管理制度の適用を受ける新規学卒者等が在籍していない」が選択されている場合は、本要件を満たさないものと取り扱う。

また、中途採用計画届等の提出時点前に対象中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合は、0702ａハ、1102aイについても併せて確認する。

ロ　中途採用の拡大の取組に係る計画を策定していることの確認（0304ａロ関係）

中途採用計画（変更）届（様式第１号）及び中途採用計画書（様式第３号）により確認する。

なお、計画内容は次の(ｲ)及び(ﾛ)を踏まえて確認する。

(ｲ)　0304ａロ「(ﾍ)採用時の評価方法」は、対象者について、経験・能力・適性等を踏まえて評価する旨が記載されていることを確認する。

（例）・○○の資格、経験年数を踏まえて評価する。

(ﾛ)　0304ａロ「(ﾄ)採用後のモデルキャリア」は、中途採用者の採用後に辿る職歴等（モデルキャリア）が記載されていることを確認する。

（例）　○年後：店舗責任者、△年後：エリアマネージャー、□年後：統括責任者

0802b　中途採用計画の確認（中途採用率拡大）

計画期間（0304b関係）については、中途採用計画（変更）届（様式第１号）の２(2)欄により、その期間が１年であることを確認する。

0802c　中途採用計画の確認（45歳以上初採用）

計画期間（0304c関係）については、中途採用計画（変更）届（様式第１号）の２(2)欄により、その期間が１年以内であることを確認する。

0900　支給申請（中途採用拡大助成）

0901b　支給申請の期限（中途採用率拡大）

中途採用拡大助成のうち中途採用率拡大に係る助成を受給しようとする事業主は、雇用保険適用事業所ごとに、0902a及び0902bで定めた書類を、計画期間の終了日から起算して６か月経過する日の翌日から２か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

0901c　支給申請の期限（45歳以上初採用）

中途採用拡大助成のうち45歳以上初採用に係る助成を受給しようとする事業主は、雇用保険適用事業所ごとに、0902aで定めた書類を、支給対象者の雇入れ日（支給対象者が複数名の場合は、雇入れ日が最も早い者に係る雇入れ日）から起算して６か月経過する日の翌日から２か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

0902a　支給申請書等（共通）

中途採用拡大助成の支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給申請書（様式第７号）（以下「支給申請書（様式第７号）」という。）

ロ　（計画期間中に対象中途採用者の雇用管理制度を整備した場合）対象中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規程等）

ハ　0301の支給対象者ごとの次の書類

(ｲ)　雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）等、雇入れ日と期間の定めのない労働者として雇用されていることがわかる書類

(ﾛ)　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース／中途採用拡大助成）支給対象者雇用状況等申立書（様式第９号）（以下「雇用状況等申立書（様式第９号）」という。）

なお、中途採用拡大助成のうち45歳以上初採用に係る助成を受給しようとする事業主にあっては、支給申請日時点において雇入れ日から起算して６か月経過している全ての支給対象者について提出するものとする。

(ﾊ)　支給対象者の雇入れ日から支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し（支払い期日が到来していない月を除く。）

(ﾆ)　支給対象者の雇入れ日の属する月の出勤簿等

ニ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0902b　支給申請書等（中途採用率拡大）

0902aに加え、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象者一覧（計画期間）（様式第８号）（以下「中途採用率算定対象者一覧（計画期間）（様式第８号）」という。）を添付する。

0903　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、1100の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること。

ロ　所要の事項が記載されていること。

ハ　所要の添付書類が添付されていること。

（R2.12.25 改正）

1000　支給申請（生産性向上助成）

1001　支給申請の期限（共通）

生産性向上助成を受給しようとする事業主は、「第１　共通要領」0401の規定によらず、雇用保険適用事業所ごとに、1002で定めた書類を基準年度の３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、中途採用拡大助成のうち、0304bの計画期間を２年又は３年に延長した場合であって、上記の申請期限が0901bの支給申請の期限より前に到来する場合は、0900の支給申請と併せて0901bの期限までに管轄労働局長に提出すれば足りるものとする。

1002　支給申請書等（共通）

生産性向上助成の支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給申請書（様式第12号）（以下「支給申請書（様式第12号）」という。）

ロ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給対象者一覧（様式第13号）（以下「支給対象者一覧（様式第13号）」という。）

ハ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給（不支給）決定通知書（様式第10号）（以下「支給（不支給）決定通知書（様式第10号）」という。）の写し（1001ただし書きに該当する場合を除く。）

ニ　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給対象者雇用状況等申立書（以下「雇用状況等申立書（様式第14号）」という。）

ホ　0900の中途採用拡大助成の支給申請日の翌日から1001の支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し（支払い期日が到来していない月を除く。）

ヘ　対象中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規程等）

ト　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

チ　生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）

リ　チの算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ヌ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

1003　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、1200の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること。

ロ　所要の事項が記載されていること。

ハ　所要の添付書類が添付されていること。

1100　支給要件の確認（中途採用拡大助成）

1101a　支給対象者に該当することの確認（共通）

0301aイ～ホについては、以下により確認すること。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行うこと。

イ　中途採用者として雇い入れられた者であること（0301aイ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、「取得原因」が「２新規（その他）」であること及び雇用状況等申立書（様式第９号）の（１）７欄により確認する。

ロ　一般被保険者等として雇い入れられた者であること（0301aロ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ハ　期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者であること（0301aハ関係）

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により「雇用形態」が「７」（その他）であることを確認する。

ニ　雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、雇用関係、出向、派遣又は請負により申請事業主の事業所において就労したことのない者であることの確認（0301aニ関係）

雇用状況等申立書（様式第９号）の（２）１欄及び雇用保険データにより確認する。

ホ　雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に雇用されていた事業主と申請事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にないことの確認(0301aホ関係)

雇用状況等申立書（様式第９号）の（２）２欄により確認する。

1101c　支給対象者に該当することの確認（45歳以上初採用）

対象中途採用者の雇入れ時の年齢が45歳以上であることは、雇用状況等申立書（様式第９号）の（１）４欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102a　支給対象措置に該当することの確認（共通）

支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、特に、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して支給対象者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、慎重な審査を行うものとする。

イ　対象中途採用者に適用される雇用管理制度を整備するための計画を策定し、0304b又は0304cの計画期間内に当該制度を整備したことの確認（0302aイ関係）

対象中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、

賃金規程等）により確認する。

ロ　中途採用者の採用拡大に係る取組に係る計画を策定し、計画期間内に達成したことの確認（0302aロ関係）

支給申請書（様式第７号）により確認する。

ハ　中途採用計画届等を雇入れを行った事業所の所在地を管轄する管轄労働局長に提出していることの確認（0302aハ関係）

支給申請書（様式第７号）の「２(1)中途採用計画受理番号」欄により確認する。

ニ　計画期間中に雇い入れた支給対象者を、支給決定日までに事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む。）していないことの確認（0302aニ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）

イ　中途採用率が向上していることの確認（0302bイ・ロ関係）

支給対象者を２人以上雇用したこと及び中途採用率（期間中）と計画期間の初日の前日以前３年間の中途採用率（期間前）の差が20ポイント以上であることについては、中途採用率算定対象一覧（計画期間）（様式第８号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

なお、中途採用率算定対象一覧（計画期間）（様式第８号）に記載された算定対象者について、ハローワークシステムにおける雇用形態が「３」（パートタイム）である者がいる場合は、雇用契約書の提出を求める等により確認する（支給対象者以外の者については、雇用契約書の提出を求めた上で確認する。）。

ロ　支給対象者のうち、雇入れ日から起算して６か月を経過する日までに離職した者の割合が20％未満であることの確認（0302bハ関係）

中途採用率算定対象一覧（計画期間）（様式第８号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）

イ　計画期間中に、雇入れ日において45歳以上の支給対象者を１人以上雇い入れたことの確認（0302cイ、0501c関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」、支給申請書（様式第７号）、雇用状況等申立書（様式第９号）及び雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）により確認する。

また、当該支給対象者のうち雇入れ日時点の年齢が60歳以上の者の有無については、雇用状況等申立書（様式第９号）の（１）４欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ロ　支給申請日時点で、雇入れ日から起算して６か月を経過し継続して雇用されている支給対象者が１人以上いることの確認（0302cロ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。また、雇入れ日時点の年齢が60歳以上の支給対象者がいる場合であって、支給申請日において継続して雇用されており、かつ雇入れ日から起算して６か月を経過

している者がいることについては、雇用状況等申立書（様式第９号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1103a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

申請事業主が、0303aの支給対象事業主の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　支給対象者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0303aイ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ロ　中途採用計画を作成した事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0303aロ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

ハ　中途採用計画届等の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことの確認（0303aハ・ニ関係）

支給申請書（様式第７号）の６欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

1200　支給要件の確認（生産性向上助成）

1201a　支給対象措置に該当することの確認（共通）

支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。

イ　生産性の伸び率が６％以上であることの確認(0401aイ関係)

「第１　共通要領」0503及び支給申請書（様式第12号）により確認する。

ロ　生産性要件の算定期間において、支給申請日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと（0401aロ関係）

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）又はハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ハ　支給対象者を、中途採用拡大助成の支給決定日以降生産性向上助成の支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）してないことの確認（0401aハ関係）

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）又はハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ニ　支給対象者について、計画期間中に整備した雇用管理制度を1001の支給申請日まで継続して適用していることの確認（0401aニ関係）

支給対象者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規程等）により確認する。

1201b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）

雇入れ日から起算して６か月を経過する日まで継続雇用されていた支給対象者のうち、1001の支給申請日までに離職した者の割合が20%未満であることについては、支給対象者一覧（様式第13号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する（0401b関係）。

1201c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）

0901cの支給申請日時点で雇入れから起算して６か月を経過し継続して雇用されていた支給対象者のうち、1001の支給申請日において継続して雇用されている者が１人以上いることについては、支給対象者一覧（様式第13号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する（0401c関係）。

1202a　支給対象事業主に該当することの確認(共通)

イ　中途採用拡大助成の支給を受けた事業主であることの確認(0402aイ関係)

1301により通知した支給（不支給）決定通知書（様式第10号）の写しにより確認する。

ロ　支給対象者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0402aロ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで

支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ハ　申請事業所において、事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0402aハ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

（R2.12.25 改正）

1300　支給決定（中途採用拡大助成）

1301　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600により支給・不支給を決定したときは、支給（不支給）決定通知書（様式第10号）により申請事業主に通知すること。

1302　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0800により支給の取消しを行ったときは、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給決定取消及び返還通知書（様式第11号）により申請事業主に通知すること。

1303　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その決定又は取消し後、支給台帳（様式第17号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

1400　支給決定（生産性向上助成）

1401　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600により支給・不支給を決定したときは、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給（不支給）決定通知書（様式第15号）により申請事業主に通知すること。

1402　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0800により支給の取消しを行ったときは、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給決定取消及び返還通知書（様式第16号）により事業主に通知すること。

1403　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その決定又は取消し後、支給台帳（様式第17号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

（R2.12.25 改正）

1500　委任

1501　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0703及び0800～1400に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1600　附則

1601　施行期日

イ　本要領は、平成31年４月１日から施行する。

ロ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ハ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ニ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　３(1) 中途採用拡大コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1602　経過措置

イ　令和元年10月１日より前に提出された中途採用計画に係る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、なお従前の例による。

ロ　令和２年４月１日より前に提出された中途採用計画に係る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

様式第１号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届

様式第２号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース／中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届不受理通知書

様式第３号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画

様式第４号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間前）

様式第５号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届

様式第６号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届受理通知書

様式第７号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給申請書

様式第８号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間）

（R2.12.25 改正）

様式第９号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給対象者雇用状況等申立書
様式第10号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給（不支給）決定通知書
様式第11号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給決定取消及び返還通知書
様式第12号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給申請書
様式第13号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給対象者一覧
様式第14号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給対象者雇用状況等申立書
様式第15号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給（不支給）決定通知書
様式第16号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給決定取消及び返還通知書
様式第17号　中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳

（R2.12.25 改正）

３　中途採用等支援助成金

(2)　ＵＩＪターンコース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第62条第１項第６号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第110条の４第７項の規定に基づく中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）の支給については、「第１共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　認定地域再生計画
- 0202　交付金事業
- 0203　移住支援金
- 0204　移住者
- 0205　マッチングサイト
- 0206　移住支援金対象求人

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主
- 0302　対象労働者
- 0303　除外労働者
- 0304　助成対象経費
- 0305　助成対象とならない経費

0400　助成額
- 0401　助成額
- 0402　中小企業事業主

0500　計画書の提出
- 0501　計画書の提出
- 0502　計画書の受理・認定
- 0503　計画書の変更・取下げ

0600　計画書の確認
- 0601　雇用保険適用事業所であることの確認（0102関係）
- 0602　解雇等の有無の確認（0301ニ・ホ関係）
- 0603　計画期間の確認（0501ロ関係）
- 0604　他の計画書の有無の確認（0501ハ関係）

0700　支給申請
- 0701　支給申請書の提出
- 0702　支給申請書の受理

0800　支給要件の確認方法
- 0801　対象労働者の雇入れの確認
- 0802　除外労働者の確認
- 0803　マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載したことの確認（0301ハ関係）
- 0804　解雇等の有無の確認（0301ニ関係）
- 0805　特定受給資格者数の確認(0301ホ関係）
- 0806　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0301ヘ関係）
- 0807　当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0301ト関係）
- 0808　助成対象経費の確認（0304･0305関係）

0900　支給決定
- 0901　支給決定に係る事務処理

1000　不正受給対応
- 1001　不正受給対応

1100　委任
- 1101　公共職業安定所長への委任

1200　附則
　1201　施行期日
　1202　経過措置

(R2.12.25)

0100　趣旨

0101　趣旨

東京一極集中の是正を図るとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材確保を図るため、地方公共団体が実施する移住支援事業等に対して、地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）が交付されることとなったこと等を踏まえ、移住者の雇用機会の拡充及び雇用の安定を図るため、当該事業により移住した者を雇い入れた事業主に対して、その採用活動に要した経費の助成を行う。

0102　適用単位

中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）（以下「ＵＩＪコース」という。）の支給（中小企業事業主の判定を除く。）は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

また、雇入れに係る施設が事業所非該当施設（公共職業安定所長の承認を受けていない施設を含む。）である場合は適用しない。

0200　定義

0201　認定地域再生計画

本要領において「認定地域再生計画」とは、地域再生法（平成17年法律第24号）第８条第１項に規定する認定地域再生計画をいう。

0202　交付金事業

本要領において「交付金事業」とは、認定地域再生計画に記載されている地域再生法第５条第４項第１号イに規定する事業（同法第13条第１項の交付金（地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）に限る。）を充てて行う事業に限る。）をいう。

0203　移住支援金

本要領において「移住支援金」とは、交付金事業として地方公共団体が支給する移住に係る支援金をいう。

0204　移住者

本要領において「移住者」とは、移住支援金の受給者をいう。

ただし、新規学卒者（職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第35条第２項に規定する新規学卒者をいう。）又はこれに準ずる者を除く。

0205　マッチングサイト

本要領において「マッチングサイト」とは、交付金事業として地方公共団体が開設及び運営するマッチングサイトをいう。

0206　移住支援金対象求人

本要領において「移住支援金対象求人」とは、移住支援金の対象としてマッチングサイトに掲載された求人（0501の計画に係る事業所のものに限る。）をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

ＵＩＪコースは、次のイからトのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）計画書」（U様式第１号。以下「計画書」という。）を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に提出し、その認定を受けた事業主であること。

ロ　計画書に定める計画期間内に、１人以上の移住者を新たに継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主であること。

ハ　マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載した事業主であること。

ニ　計画書に定める計画期間の始期の前日から起算して６か月前の日から「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）支給申請書」（U様式第７号。以下「支給申請書」という。）の提出日（以下「支給申請日」という。）までの間（以下「基準期間」という。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を解雇等（次に掲げるものを除く。）していない事業主であること。

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

(ﾛ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ホ　基準期間に、当該雇入れに係る事業所において、法第23条第２項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数が、計画書に定める計画期間の始期における雇用保険被保険者数に対して６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合にはこの限りでない。

ヘ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第２項に基づき、当該確保確保措置を講ずべきことの勧告を受けている場合は、支給申請日までに是正していること。

ト　事業所において、次の(ｲ)から(ﾆ)までの書類を整備、保管している事業主であること。

(ｲ) 0302の対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 0302の対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

(ﾆ) 助成対象経費の支払及び支払の発生原因及び内容を確認できる契約書､納品書､領収書、預金通帳、総勘定元帳等の書類

0302　対象労働者

対象労働者とは、次のイからハまでのいずれにも該当する者をいう。

イ　移住者

ロ　マッチングサイトに掲載された移住支援金対象求人に応募し、計画書に定める計画期間中に雇い入れられた者

ハ　雇入れ当初より、一般被保険者等（法第60条の２第１項第１号の一般被保険者又は法第37条の２第１項の高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れられ、継続して雇用すること（対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して１年以上であることをいう。以下同じ。）が確実であると認められる者

0303　除外労働者

0302にかかわらず､次のイからへまでのいずれかに該当する場合､対象労働者に含まない。

イ　雇入れ日から６か月以内に離職した場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練をいい、短期の職場適応訓練を除く。以下同じ。）を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該者を雇用していた事業主と次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合

(ｲ) 雇入れ日において、発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が50％を超えるものであること（当該会社が関係会社を有する場合は、当該関係会社を含む。）。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　対象労働者の雇入れに係る事業所の代表者又は取締役の３親等以内の親族（民法第725条に定める親族をいう。以下同じ。）を雇い入れる場合

ヘ　計画期間中における対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請日までに当該賃金を支払った場合を除く。）

0304　助成対象経費

助成対象経費は、事業主が対象労働者の雇入れのため計画期間内に行った採用活動に要した費用とし、次のイからへに掲げる活動（以下「採用活動」という。）費用のうち、計画期間内に支払いの発生原因が生じ、支給申請日までに弁済期が到来し支払われた費用（振込の場合の振込手数料分、分割払の場合の分割払手数料分を含む。）を対象とする。

イ　募集・採用パンフレット等の作成・印刷費

ロ　自社ホームページの作成・改修費

ハ　就職説明会・面接会・出張面接等の実施費用（ブース出展費、会場借り上げ費等）

ニ　ハに要した費用のうち採用担当者が要した宿泊費（1人1泊8,700円を上限とする。）

ホ　ハに要した費用のうち採用担当者が要した交通費

国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）（以下「旅費法」という。）の以下に掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出し

た金額を上限とする。

(ｲ)　鉄道賃

運賃、急行料金及び座席指定料金（特別急行列車は片道 100 キロメートル以上、普通急行列車は片道 50 キロメートル以上のものに限る。座席指定料金は、特別急行列車又は普通急行列車で片道 100 キロメートル以上のものに限る。ただし、特別車両車利用料金は除く。東海道・山陽新幹線のぞみ号は、最も経済的な通常の経路及び方法である場合のみ使用可能。）

(ﾛ)　船賃

旅客運賃（運賃の等級を区分する船舶の場合は下級の運賃。）

(ﾊ)　航空賃

旅客運賃（ただし、プレミアムシート料金を除く。）

(ﾆ)　車賃

車賃の額は、1キロメートルあたり37円とするが、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は実費額（タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、採用活動のための利用で必要最小限度のものに限ること。）。

ヘ　外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）によるコンサルティング費用

採用活動や情報発信の方法の立案に係る費用、会社説明会・インターンシップ等の企画に係る費用、採用後の育成・定着戦略の立案に係る費用、求人広告掲載に係る記事の原稿の作成・編集料など。

0305　助成対象とならない経費

0304の規定にかかわらず、次のイからハまでに掲げる費用については、助成対象としない。

イ　除外する費目

(ｲ) 原材料、商品の購入費用

(ﾛ) 消耗品、備品の購入費用（採用活動のうち0304ハの活動に要する消耗品、備品の購入費用を除く。）

(ﾊ) リース、賃貸借に要する費用（採用活動に要する会場の借り上げ費用及びレンタカーを除く。）

(ﾆ) 各種保証金その他の返還が予定される費用

(ﾎ) 人件費（社会保険料を含む。）及び人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であって、支給対象事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く。）

(ﾍ) 保険料

(ﾄ) 各種税金（0304に該当する費用に係る消費税を除く。）その他の国又は地方公共団体に支払う費用

(ﾁ) 光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、インターネット利用料金等を含み、採用活動に要する切手代、宅配代を除く。）

(ﾘ) その他本コースの趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの

ロ　（表－１）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引により支払った費用

（表－１）

支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手
① 当該法人の代表者
② 当該法人の代表者が代表者の法人
③ 当該法人の代表者の配偶者
④ 当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人
⑤ 当該法人の代表者の３親等以内の親族
⑥ 当該法人の代表者の３親等以内の親族が代表者の法人
⑦ 当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員（以下「取締役等」という。）
⑧ 当該法人の取締役等が代表者の法人
⑨ 計画日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
⑩ 当該法人の親会社、子会社及び関連会社

ハ　地方公共団体が移住支援事業等において事業主に対する支援を行う場合、当該支援の対象経費

0400　助成額

0401　助成額

ＵＩＪコースは、0304に掲げる助成対象経費に３分の１（中小企業事業主にあっては、２分の１。以下「助成率」という。）を乗じた額(その額が100万円を超えるときは、100万円とする。)を支給する。

0402　中小企業事業主

支給申請日時点で「第１共通要領」0202に定める中小企業事業主は、0401における中小企業事業主として取り扱う。

また、確認については、「第１共通要領」0502に定める方法により行うこと。

0500　計画書の提出

0501　計画書の提出

イ　ＵＩＪコースの支給を受けようとする事業主は管轄労働局長に対して、計画書に次の書類を添付して提出しなければならない。

(ｲ) 事業所の事業概要がわかるもの（パンフレット、組織図等）。

(ﾛ) (ｲ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

ロ　事業主は計画書を提出する際、次の(ｲ)及び(ﾛ)により計画期間を設定しなければならない。

(ｲ) 計画期間の始期は、計画書を提出した日の翌日から３か月以内の範囲で設定するものとする。

(ﾛ) 計画期間の終期は、計画期間の始期から６か月以上12か月以内の範囲で設定するものとする。

ハ　事業主が計画書を提出した日から計画期間の終期まで、当該計画に係る事業所については、別に計画書を提出することは出来ない。

0502　計画書の受理・認定

イ　管轄労働局長は、計画書の提出時点で支給対象事業主の要件を満たさないことが明らかである事業主でないことを0600に掲げる事項を確認して受理するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合は、中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）認定・不認定通知書（U様式第２号。以下「認定・不認定通知書」という。）により計画を認定した旨を事業主に通知しなければならない。

ハ　管轄労働局長は、支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、計画を認定しない旨をその理由とともに認定・不認定通知書により事業主に通知しなければならない。

ニ　計画書の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求め、指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画書の認定は行わない。（受理前である場合は不受理とする。）

0503　計画書の変更・取下げ

イ　事業主は、計画書の次の(ｲ)から(ﾍ)の内容に変更が生じたときは、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）計画書変更届」（U様式第３号）により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。

(ｲ) 法人の合併があった場合

(ﾛ) 法人形態、法人名又は事業所名を変更した場合（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）

(ﾊ) 法人の代表者に変更があった場合

(ﾆ) 事業所の所在地に変更があった場合

(ﾎ) 計画期間に変更があった場合

(ﾍ) 採用活動に変更があった場合

ロ　管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）計画書変更届受理通知書」（U様式第４号）により事業主に通知

する。

ハ　事業主は、移住者の雇入れを行わなくなった場合等により計画書を取り下げる際には、支給申請書を提出する前までに「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）計画書取下げ届」（Ｕ様式第５号）により管轄労働局長に届け出ることができる。

ニ　管轄労働局長は、取下げを行う理由の確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）計画書取下げ届受理通知書」（Ｕ様式第６号）により事業主に通知する。

0600　計画書の確認

0601　雇用保険適用事業所であることの確認（0102関係）

ハローワークシステムにより確認する。

0602　解雇等の有無の確認（0301ニ・ホ関係）

計画書に定める計画期間の始期の前日から起算して６か月前の日から計画書の提出日までの間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことを、計画書及び雇用保険データにより確認する。

0603　計画期間の確認（0501ロ関係）

計画期間の始期が計画書提出日の翌日から３か月以内の範囲であり、計画期間の終期が計画期間の始期から６か月以上12か月以内の範囲であることを、計画書により確認する。

0604　他の計画書の有無の確認（0501ハ関係）

当該計画に係る事業所について、既にＵＩＪコースの支給を受けるための別の計画書を提出しているか確認する。既に別の計画書を提出している場合は、当該別の計画書の計画期間の終期が到来していることを確認し、当該終期が経過していないことが判明した場合は、計画書を受理しないこと。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

イ　ＵＩＪコースの支給を受けようとする支給対象事業主は、計画期間の終期（計画期間の終期にあって、最も早く雇い入れられた対象労働者の雇入れ日から６か月を経過していない場合は、当該雇入れ日から６か月を経過する日をいう。ロ(ﾊ)において同じ。）の翌日から２か月以内に支給申請書、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）助成額算定書」（U様式第８号）及び「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）対象労働者雇用状況等申立書」（U様式第９号。以下「申立書」という。）に以下のロに掲げる書類を添付した上で、管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　添付書類

(ｲ) 認定・不認定通知書

(ﾛ) マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載した事業主であることを証する書類（地方公共団体からの登録証書､求人が掲載されているマッチングサイトの画面のコピーなど）

(ﾊ) 対象労働者の雇入れを確認できる次のａからｃに掲げる書類

ａ　対象労働者の雇用契約書又は雇入通知書(写)

ｂ　対象労働者の雇入れ日から計画期間の終期までの間の賃金台帳（写）

ｃ　対象労働者の雇入れ日から計画期間の終期までの間の出勤簿等（写）

(ﾆ) 対象労働者の移住支援金の受給を証する書類（写）及び当該移住支援金の申請に際して事業主が作成した就業を証する書類（写）

(ﾎ) 採用活動について、助成対象経費の支払の発生原因及び支払を確認できる以下の書類の写し

ａ　契約書、見積書、請求書、納品書のうち対象経費の支払の発生原因が確認できる書類

ｂ　金融機関の振込明細書（振込による支払いの場合）、預金通帳の該当部分（インターネットバンキングによる振込の場合）、領収証（振込以外による支払いの場合）、総勘定元帳（該当部分）、預金通帳（該当部分）又は現金出納簿（該当部分）のうち対象経費の支払を確認できる書類

(ﾍ) 中小企業事業主としての助成率による算定を希望する場合、中小企業事業主の確認のための次のａ又はｂの書類

ａ　企業の資本金の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
登記簿謄本（登記事項証明書）（写）、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

ｂ　企業全体の常時雇用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

(a) 支給申請書に記載されている「常時雇用する労働者の数」が「第１共通要領」0202で定める数以下である場合であって申請事業主の被保険者数が「第１共通要領」0202で定める数を超えている場合
当該被保険者数と常時雇用する労働者数の差について疎明する書類

(b) 申請事業主が複数の事業所を有する場合
すべての事業所の雇用保険適用事業所番号を申告する書類

(ﾄ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

(ﾁ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0702　支給申請書の受理

管轄労働局長は、0701により支給申請書及び添付書類等が提出された場合は、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。支給申請書及び添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は「第１共通要領」0402 トに準じて取り扱うことができる。

0800　支給要件の確認方法

0801　対象労働者の雇入れの確認

イ　雇入れの日及び人数の確認（0301ロ関係）

管轄労働局は、計画期間内に、移住者を１人以上雇い入れたことについて、雇用保険被保険者台帳、雇用契約書及び雇用保険データにより確認すること。

ロ　移住者であることの確認（0302イ関係）

移住支援金の受給を証する書類（写）により確認すること。

ハ　マッチングサイトに掲載された移住支援金対象求人に応募し、雇い入れられる者であることの確認（0302ロ関係）

0701ロ(ニ)の書類及び雇用保険データにより確認すること。

ニ　一般被保険者等により雇い入れられる者であることの確認（0302ハ関係）

雇用保険データにより確認すること。

ホ　継続して雇用することが確実であることの確認（0302ハ関係）

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、雇用保険データ及び申立書により確認すること。

0802　除外労働者の確認

イ　雇入れ日から６か月以内に離職した場合でないことの確認（0303イ関係）

支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合でないことの確認（0303ロ関係）

申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

その上で、出勤簿等、労働者名簿、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類等又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、職場適応訓練を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0303ハ関係）

申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係がある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0303ニ関係）

申立書、登記簿謄本（登記事項証明書）（写）等の管轄労働局長が必要と認める書類、雇用保険データ又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ホ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0303ホ関係）

申立書により該当の有無を確認する。

ヘ　計画期間中に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合でないこと

の確認（0303へ関係）

支給申請に併せて提出される賃金台帳（写）により、支給申請時点において対象労働者の賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には当該労働者は対象労働者から除外する。

なお、支給申請時点で賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

0803　マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載したことの確認（0301ハ関係）

マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載した事業主であることを0701ロ(ﾛ)の書類により確認する。

0804　解雇等の有無の確認（0301ニ関係）

基準期間に、当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

0805　特定受給資格者数の確認（0301ホ関係）

基準期間に、当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における計画書に定める計画期間の始期における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

0806　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0301へ関係）

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0807　当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0301ト関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0808　助成対象経費の確認（0304・0305関係）

管轄労働局は、次の各号に留意し、0701 ロ(ﾎ)の契約書、納品書、領収書等の書類の写しにより助成対象経費を確認すること。また、疑義が生じた場合、事業主に対して当該書類の原本の提示を求めることにより確認すること。

イ　対象労働者の雇入れのため行われた採用活動に要した費用であること。

ロ　計画期間内に支払いの発生原因が生じたものであること。

ハ　支給申請日までに弁済期が到来したものであること。

ニ　支給申請日までに支給対象事業主が支払を完了していること。

0900　支給決定

0901　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給（不支給）決定を行ったときは、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）支給・不支給決定通知書」（Ｕ様式第10号）により通知すること。

1000　不正受給対応

1001　不正受給対応

不正受給に対する対応は「第１共通要領」0700番台のとおり行うこと。なお、「第１共通要領」0703の不支給決定通知書は、ＵＩＪコースにおいては、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）支給決定取消及び返還通知書」（Ｕ様式第11号）とする。

また、「第１共通要領」0703に定める不支給措置期間の通知は、「中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）不支給措置期間通知書」（Ｕ様式第12号）により通知するものとする。

1100　委任

1101　公共職業安定所長への委任

当分の間、管轄労働局長は、0502イ、0600、0702、0800に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができる。

(R2.12.25)

1200　附則

1201　施行期日

イ　本要領は、平成31年４月１日から施行する。

ロ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ハ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金支給要領　３(2) **中途採用等支援助成金（UIJターンコース）」**の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1202　経過措置

令和２年４月１日より前に提出された計画書に係る中途採用等支援助成金（UIJターンコース）の支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

Ｕ様式第１号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）計画書
Ｕ様式第２号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）認定・不認定通知書
Ｕ様式第３号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）計画書変更届
Ｕ様式第４号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）計画書変更届受理通知書
Ｕ様式第５号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）計画書取下げ届
Ｕ様式第６号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）計画書取下げ届受理通知書
Ｕ様式第７号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）支給申請書
Ｕ様式第８号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）助成額算定書
Ｕ様式第９号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）対象労働者雇用状況等申立書
Ｕ様式第10号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）支給・不支給決定通知書
Ｕ様式第11号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）支給決定取消及び返還通知書
Ｕ様式第12号　中途採用等支援助成金（UIJターンコース）不支給措置期間通知書

第２　各助成金別要領

３（３）　中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）

雇用保険法（昭和49年法律第116号。）第62条第1項第6号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。）第110条の４第４項の規定に基づく中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）（以下「本助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　起業
　0202　起業者
　0203　起業基準日
　0204　雇用創出措置
　0205　雇用創出措置の計画の期間
　0206　事業継続性
　0207　金融機関
　0208　認定経営革新等支援機関

0300　支給要件（雇用創出措置分）
　0301　支給対象事業主
　0302　対象労働者
　0303　除外労働者
　0304　助成対象経費
　0305　助成対象とならない経費
　0306　不支給要件

0400　支給要件（生産性向上分）
　0401　支給対象事業主
　0402　生産性要件
　0403　不支給要件

0500　助成額（雇用創出措置分）
　0501　助成額
　0502　交通費の算定
　0503　宿泊費の算定

0600　助成額（生産性向上分）
　0601　助成額

0700　「雇用創出措置に係る計画書」の提出
　0701　計画書の提出
　0702　計画書の受理
　0703　計画書の変更・取下げ
　0704　計画書の認定

0800　「雇用創出措置に係る計画書」の確認
　0801　新たな事業を開始していることの確認
　0802　支給対象事業主の確認
　0803　事業継続性の確認

0900　支給申請（雇用創出措置分）
　0901　支給申請書の提出
　0902　支給申請書の受理

1000　支給申請（生産性向上分）
　1001　支給申請書の提出
　1002　支給申請書の受理

1100　支給要件の確認方法（雇用創出措置分）
　1101　過去に本助成金を受給していないことの確認
　1102　起業者が専ら支給対象事業主の業務に従事することの確認
　1103　対象労働者の雇入れの確認
　1104　事業が継続されていることの確認
　1105　離職者の確認
　1106　営業譲渡等を受けていないことの確認
　1107　基準期間における解雇等の有無の確認
　1108　特定受給資格者数の確認
　1109　高年齢者雇用確保措置を講じていない

ことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認
1110　助成対象経費の確認
1111　職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習の確認
1112　講習を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い

1200　支給要件の確認方法（生産性向上分）
1201　雇用創出措置に係る助成金を受給していることの確認
1202　事業が継続されていることの確認
1203　生産性要件を満たしていることの確認
1204　基準期間２における雇い入れ事業所での解雇等の有無の確認
1205　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認

1300　支給決定
1301　支給決定に係る事務処理（雇用創出措置分）
1302　支給決定に係る事務処理（生産性向上分）

1400　返還
1401　返還

1500　委任
1501　公共職業安定所長への業務の委任

1600　附則
1601　各種様式及び事業主の独自様式の特例
1602　施行期日
1603　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

中高年齢者等の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を推進するためには、企業による雇用の拡大という施策だけでなく、多様な形態で就業機会を確保していくことが重要であることから、中高年齢者等が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者等）の雇入れに伴う雇用機会の創出について、雇用創出措置の実施に係る助成を行う。

また、上記助成金を受けた後、企業活動における生産性が一定程度向上した場合には、別途生産性向上に係る助成を行う。

0102　適用単位

助成金は、事業主（起業者）単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

0200　定義

0201　起業

新たな事業を開始するために法人を設立し、又は個人事業主が新たな事業を開始することをいう。なお、個人事業主にあっては、新たな事業（以下「当該事業」という。）を開始した際に、所轄税務署に開業届を届け出ているものに限る。

0202　起業者

起業した法人の代表者、又は個人事業主をいう。

0203　起業基準日

起業の始期をいう。法人にあっては「新たに法人を設立した日」とし、個人事業主にあっては「新たに事業を開始した日」とする。

0204　雇用創出措置

対象労働者の雇入れにあたり支給対象事業主が行うべき措置であって、次のイからハに掲げる募集及び採用並びに教育訓練に係るものをいう。

イ　次の(ｲ)から(ﾄ)に掲げる対象労働者の募集・採用にかかる取組、就業規則の策定及び職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組

(ｲ)　民間有料職業紹介事業の利用

(ﾛ)　求人情報誌、求人情報サイトへの掲載(自社ホームページへの掲載を含む。以下同じ。)

(ﾊ)　募集・採用パンフレット等の作成

(ﾆ)　就職説明会の実施

(ﾎ)　就業規則の策定、適性検査の実施、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度のことをいう。以下同じ。）の導入

(ﾍ)　対象労働者の移転（当該事業所に新たに就職するにあたり、住所又は居所の変更をすること。以下同じ。）に要する費用の支給

(ﾄ)　対象労働者が求職活動を行う際に係る交通費及び宿泊費の支給

ロ　対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修・講習、訓練（生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われるもの）等であって、次の(ｲ)及び(ﾛ)に掲げるもの。

(ｲ)　資格取得（資格を取得しなければ業務に従事することができない場合に限る。以下同じ。）に係る費用（受験料等）の支給

(ﾛ)　研修・講習、訓練等への参加・受講に係る費用（参加料、受講料等）の支給

ハ　次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる職場見学・職場体験（以下「インターンシップ」という。）の実施に係る取組

(ｲ)　インターンシップの実施

(ﾛ)　インターンシップの募集

(ﾊ)　インターンシップ参加者への交通費、宿泊費の支給

0205　雇用創出措置の計画の期間

雇用創出措置を実施するために、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）雇用創出措置に係る計画書」（様式第１号。以下「計画書」という。）において、12 か月以内の任意の期間で定める期間（以下「計画期間」という。）をいう。

なお、計画期間の始期は、計画書を提出した日から起算して 1 か月を経過した日から、2 か月以内の範囲で設定するものとする。

0206　事業継続性

起業者及び雇い入れた労働者の就業又は雇用の安定に資するよう、当該事業が将来にわたって安定的に継続し得るものであることの評価をいう。

具体的には、以下のイからニまでのいずれか２つ以上に該当することをもって当該事業の事業継続性の有無を確認する。

イ　起業者が、国、地方公共団体、独立行政法人、金融機関又は認定経営革新等支援機関が直接、又は第三者に委託して実施する創業支援を受けていること。

ロ　起業者自身が当該事業分野において通算 10 年以上の職務経験を有していること。

ハ　起業にあたって金融機関の融資を受けていること。

ニ　法人又は個人事業主の総資産額が 1,500 万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残額の総資産額に占める割合が 40 パーセント以上あること。

0207　金融機関

中小企業信用保険法施行令（昭和 25 年政令第 350 号）第１条の３に定める金融機関をいう。具体的には以下のとおり。

イ　銀行
ロ　株式会社商工組合中央金庫
ハ　株式会社日本政策投資銀行
ニ　信用金庫及び信用金庫連合会
ホ　労働金庫及び労働金庫連合会
ヘ　信用協同組合及び信用協同組合連合会
ト　農業協同組合及び農業協同組合連合会
チ　漁業協同組合及び漁業協同組合連合会
リ　農林中央金庫
ヌ　保険会社
ル　信託会社

0208　認定経営革新等支援機関

中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 21 条に基づき経営革新等支援業務を行う者として認定された経営支援機関をいう。

0300　支給要件（雇用創出措置分）

0301　支給対象事業主

本助成金は、次のイからルのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　過去に、本助成金の支給を受けたことのない起業者であること。

ロ　起業基準日における起業者の年齢が、40 歳以上である事業主であること。

ハ　起業者が法人の代表者である場合、当該法人の業務に専ら従事するものであること。また、起業者が個人事業主の場合、当該事業に専ら従事する事業主であること。

ニ　起業基準日から 12 か月以内に、計画書を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に提出し、雇用創出措置及び事業継続性について都道府県労働局長（以下「管轄藤堂局長」という。）の認定を受けた事業主であること（なお、認定手続に要する時間を勘案し、起業基準日から概ね 11 か月以内に計画書を提出するよう事業主に対して要請すること。）。

ホ　管轄労働局長の認定を受けた計画書（以下「認定計画」という。）に基づき、計画期間内に雇用創出措置を実施していること。

ヘ　計画期間内に、60 歳以上の対象労働者を１人以上又は 40 歳以上 60 歳未満の対象労働者を２人以上若しくは 40 歳未満の対象労働者を３人以上（40 歳以上の対象労働者を１人新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる場合にあっては２人）を雇い入れる事業主であること。

ト　支給申請時点において、認定計画に係る事業が継続されていること。

チ　支給申請時点において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職（離職理由を問わない）していないこと。

リ　起業基準日から起算して支給申請日までの間に、当該事業主の事業所において雇用される雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）の離職者の数が、計画期間内に当該事業主が雇い入れた対象労働者の数を超えていないこと。

ヌ　次の(ｲ)から(ﾆ)のいずれかに該当し営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人又は個人事業主であると判断されないこと。

(ｲ) 屋号が同一であること

(ﾛ) 取引先（顧客を含む。）が引き継がれていること

(ﾊ) 商品・メニュー等が同一であること

(ﾆ) 労働者が引き継がれていること

ル　事業所において、次の(ｲ)から(ﾆ)の書類を整備、保管している事業主であること。

(ｲ)　対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ)　対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類

(ﾊ)　当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

(ﾆ)　助成対象経費の支払及び支払の発生原因及び内容を確認できる契約書、納品書、領収書、預金通帳、総勘定元帳等の書類

0302　対象労働者

次のイからハのいずれにも該当する者をいう。

イ　計画期間内に新たに雇い入れられた者であること。

ロ　一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れられた者であること。

ハ　雇入れ後も継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して1年以上であること。）。

0303　除外労働者

0302にかかわらず、次のイからホのいずれかに該当する場合、対象労働者に含まない。

イ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（雇用対策法第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練をいう。以下同じ。）（短期の職場適応訓練を除く。）を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該者を雇用していた事業主と次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合

(ｲ)　雇入れ日において、発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が50パーセントを超えるものであること。（当該会社が関係会社を有する場合は、当該関係会社を含む。）

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ニ　0205の計画期間に0302の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）

ホ　法人の代表者又は個人事業主と3親等以内の親族を雇い入れる場合

0304　助成対象経費

助成対象経費は、計画期間内に行った雇用創出措置に要した費用とし、次のイからへに掲げる費用のうち、計画期間内に書面で契約を締結し、計画期間の初日から支給申請日までに弁済期が到来し支払った部分（振込の場合の振込手数料分、分割払の場合の分割払手数料分を含む。）のみを対象とする。

イ　対象労働者の募集・採用に要した費用

(ｲ)　民間有料職業紹介事業の利用料

(ﾛ)　求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用

(ﾊ)　募集・採用パンフレット等の作成費用

(ニ)　就職説明会の実施に係る費用

(ホ)　採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費（公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限る。また、宿泊費は、1人1泊8,700円を上限とする。）

(ヘ)　採用担当者が募集・採用のために要した交通費（国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）（以下「旅費法」という。）の以下に掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出した金額を上限とする。

a　鉄道賃

運賃、急行料金及び座席指定料金（特別急行列車は片道100キロメートル以上、普通急行列車は片道50キロメートル以上のものに限る。座席指定料金は、特別急行列車又は普通急行列車で片道100キロメートル以上のものに限る。ただし、特別車両車利用料金は除く。東海道・山陽新幹線のぞみ号は、最も経済的な通常の経路及び方法である場合のみ使用可能。）

b　船賃

旅客運賃（運賃の等級を区分する船舶の場合は下級の運賃。）

c　航空賃

旅客運賃（ただし、プレミアムシート料金を除く。）

d　車賃

車賃の額は、1キロメートルあたり37円とするが、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は実費額（タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、雇用創出措置のための利用で必要最小限度のものに限ること。）。

ロ　対象労働者に適用される就業規則の策定（労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条により就業規則の作成が義務づけられる場合を除く。）、職業適性検査の実施及び雇用管理の改善の取組みに要した費用

ハ　対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した次に掲げる費用（計画期間内に対象労働者又は対象労働者となる者に対し実施されたものに限る。）

(イ)　資格取得に係る費用（受験料等）

(ロ)　研修・講習、訓練等に係る費用（参加料、受講料等）

ニ　対象労働者が移転した際、次に掲げる経費を支給対象事業主が負担した場合の費用（同居している親族の移転に要する経費を含む。）

(イ)　引越費用

移転の距離に応じて以下の金額を上限とする。ただし、同居している親族を随伴しないで単独で移転する場合(独身者が移転する場合を含む。)は2分の1を上限とする。

移転の距離	上限額	移転の距離	上限額
50km未満	175,000円	500km以上1,000km未満	329,000円
50km以上100km未満	194,000円	1,000km以上1,500km未満	387,000円
100km以上300km未満	216,000円	1,500km以上2,000km未満	413,000円
300km以上500km未満	270,000円	2,000km以上	481,000円

(ロ)　交通費（0304イ(ヘ)のａからｄに掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金

を利用し旅費法に準じて算出した金額を上限とする。以下同じ。）

(ﾊ)　宿泊費（公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限る。また、宿泊費は、1人1泊8,700円を上限とする。以下同じ。）

ホ　対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、次に掲げる経費を支給対象事業主が負担した場合の費用

(ｲ)　交通費

(ﾛ)　宿泊費

ヘ　支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用

(ｲ)　インターンシップの導入のための費用

a　インターンシップ導入の相談に要した費用

(ﾛ)　インターンシップの募集に要する以下に掲げる費用

a　ホームページ掲載費用

b　募集広告の掲載に係る費用

c　インターンシップの斡旋に係る費用

(ﾊ)　インターンシップ参加者に支払った以下の費用

a　交通費

b　宿泊費

0305　助成対象とならない経費

次のイ及びロに該当する費用については、助成対象としない。

イ　0304 の規定にかかわらず、次の(ｲ)から(ﾚ)に掲げる費用については、支給対象事業主が支払ったものであっても助成対象経費としない。

(ｲ)　出資金、資本金等

(ﾛ)　不動産、株式、国債、社債等の購入費その他資産の運用に要する費用

(ﾊ)　原材料、商品の購入費用

(ﾆ)　消耗品、備品の購入費用

(ﾎ)　リース、賃貸借に要する費用（雇用創出措置に要する会場の借り上げ費用及びレンタカーを除く。）

(ﾍ)　福利厚生費用（雇用管理制度の導入に要する費用を除く。）

(ﾄ)　敷金、各種保証金その他の返還が予定される費用

(ﾁ)　人件費（社会保険料を含む。）及び人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であって、支給対象事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く。）

(ﾘ)　保険料

(ﾇ)　各種税金（0304 に該当する費用に係る消費税を除く。）その他の国又は地方公共団体に支払う費用

(ﾙ)　事業に必要な雇用創出措置に係るものか否かが明確でない費用

(ﾇ)　契約を締結した後に解約されたものに要する費用

(ﾜ)　光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、切手代、宅配代、インターネット利用料金等）

(ｶ)　起業者が私的目的のために要したと認められる費用

(ﾖ)　違法行為に係る費用

(ﾀ)　助成対象経費であることが添付書類等から明確に判断されないもの

(ﾚ)　その他助成金の趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの

ロ　資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関係にあると認められる次の(ｲ)から(ﾍ)のいずれかに該当する個人又は法人との取引に係る費用は助成対象経費としない。

(ｲ)　起業者本人

(ﾛ)　起業者と３親等以内の親族

(ﾊ)　起業者が設立した法人への出資者又は当該者と３親等以内の親族

(ﾆ)　起業者が他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する親会社、又は起業者が他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する子会社とする場合における親会社・子会社間の取引

(ﾎ)　前号以外の取引であって、総株主又は総社員の議決権の保有状況からみて、密接な関係にあると認められる事業主間の取引

(ﾍ)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物である又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めている事業主間の取引

0306　不支給要件

0301 の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからハのいずれかの要件に該当する場合には、本助成金を支給しない。

イ　計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から支給申請日までの間（以下「基準期間」という。）に、対象労働者の雇入れを行った全ての事業所において、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む。）した（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）事業主である場合

(ｲ)　当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ロ　基準期間に、当該雇入れに係る全ての事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第1項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置分））支給申請書」（様式第７号。以下「支給申請書」という。）提出日における被保険者数で除した割合が６パーセントを超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主である場合

ハ　高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない事業主である場合

0400　支給要件（生産性向上分）

0401　支給対象事業主

本助成金は、次のイからへのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　支給申請時点において、雇用創出措置助成が支給決定されており、助成金を受給している事業主であること。

ロ　支給申請時点において、認定計画に係る事業が継続されていること。

ハ　起業者が法人の代表者である場合、当該法人の業務に専ら従事するものであること。また、個人事業主の場合、当該事業に専ら従事する事業主であること。

ニ　0402 の生産性要件を満たしていること。

ホ　0402 に係る関係書類（財務諸表等）を整備、保管している事業主であること。

ヘ　高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために、高年齢者雇用安定法第 10 条第 2 項に基づく勧告を受けた場合に、支給申請日までにその是正がなされている事業主であること。

0402　生産性要件

認定計画の提出年月日の属する会計年度（当該会計期間が６か月未満の場合はその翌年度の会計年度）とその３年度後の会計年度の生産性（共通要領 0206 により算出するもの）を比較して、その伸び率が６％以上であること。

なお、会計初年度となる会計期間が６か月以上１２か月未満である場合の生産性の算出方法については、実期間中の生産性を算出した上、その値に１２（月）を乗じ、実期間の月数（端数日は切り捨て）で除すことにより、１年間の生産性値を算出するものとする。

0403　不支給要件

0401 の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下の要件に該当する場合には、本助成金を支給しない。

雇用創出措置助成の支給申請日の翌日から生産性向上助成の支給申請日までの間（以下「基準期間２」という。）に、対象労働者の雇い入れを行った全ての事業所において、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）した（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）事業主である場合

(ｲ) 当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

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

0500　助成額（雇用創出措置分）

0501　助成額

本助成金は、0304 に掲げる助成対象経費について、一の事業主に対し、費目ごとにイに定める額を助成対象経費の上限額とし、ロの額を助成する。なお、ロの助成率を乗じて得た額に 1 円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てることとする。

イ　0304 助成対象経費の費目ごとの上限額は、以下のとおりとする。

助成対象	上限額
「民間有料職業紹介事業の利用料」（0304 イ(ｲ)）	95 万円
「求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用」（0304 イ(ﾛ)） 「募集・採用パンフレット等の作成費用」（0304 イ(ﾊ)） の合計額	75 万円
「就職説明会の実施に係る費用」（0304 イ(ﾆ)） 「採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費」（0304 イ(ﾎ)） 「採用担当者が募集・採用のために要した交通費」（0304 イ(ﾍ)） 「支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用」（0304 ヘ） の合計額	35 万円
「就業規則の策定、職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組みに要した費用」（0304 ロ）	40 万円
「対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した費用」（0304 ハ）	10 万円
「対象労働者が移転した際、支給対象事業主が負担した場合の費用」（0304 ニ）	30 万円
「対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、支給対象事業主が負担した場合の費用」（0304 ホ）	15 万円

ロ　起業者の年齢区分に応じて次の(ｲ)又は(ﾛ)の額を助成する。

(ｲ)　起業者の起業基準日における年齢が 60 歳以上の場合

助成対象経費の合計額に３分の２を乗じた額（ただし、その額が 200 万円を超えるときは、200 万円を上限）とする。

(ﾛ)　起業者の起業基準日における年齢が 40 歳以上 60 歳未満の場合

助成対象経費の合計額に２分の１を乗じた額（ただし、その額が 150 万円を超えるときは、150 万円を上限）とする。

0502　交通費の算定

0304 イ(ﾍ)採用担当者が募集・採用のために要した交通費、ニ(ﾛ)交通費、ホ(ｲ)交通費及びヘ(ﾊ)a 交通費については、実際に支払った費用のうち、鉄道賃、船賃、航空賃及び車賃について、旅費法に準じて算出した金額を上限とする。また、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は、タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、雇用創出措置のための利用で必要最小限度のものに限ること。

0503　宿泊費の算定

0304 イ(ﾎ) 採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費、ニ(ﾊ)宿泊費、ホ(ﾛ)宿泊費及びヘ(ﾊ)b 宿泊費については、公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場

合のものについて、実際に支払った費用のうち１人１泊 8,700 円を上限とする。

0600　助成額（生産性向上分）

0601　助成額

本助成金は、0501 により助成された額の４分の１の額を助成する。なお、1 円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てることとする。

0700　「雇用創出措置に係る計画書」の提出

0701　計画書の提出

イ　支給対象事業主であって本助成金の支給を受けようとする者は、計画書を作成し、ロに掲げる書類を添付した上で、起業基準日から 11 か月以内に、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、計画書の提出は、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

ロ　添付書類

(ｲ)　起業を確認できる次のａ又はｂのいずれかの書類

ａ　事業主が法人である場合、法人の設立に関する登記事項証明書の写し

ｂ　事業主が個人である場合、開業届（所轄税務署の受付印があるものに限る）の写し

(ﾛ)　事業計画書等事業内容を確認できる書類

(ﾊ)　起業者の氏名、年齢及び住所が確認できるもの（運転免許証の写し等）

(ﾆ)　事業継続性を確認できる、次の書類

ａ　計画書⑤欄で「公的機関、金融機関又は認定経営革新等支援機関が直接、又は第三者に委託して実施する創業支援を受けた。」にチェックを付けた場合

創業支援の主催者が発行する受講証、受講料の領収証の写し又は「創業支援受講証明書」（様式 13 号）

ｂ　計画書⑤欄で「起業した分野と同じ産業分類に属する事業所において通算 10 年以上の職務経験を有している。」にチェックをつけた場合

「起業者経歴申告書」（様式 14 号）

ｃ　計画書⑤欄で「起業にあたって金融機関の融資を受けている。」にチェックを付けた場合

金融機関との間で締結した契約書等の写し

ｄ　計画書⑤欄で「法人又は個人事業主の総資産額が 1,500 万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残額の総資産額に占める割合が 40 パーセント以上ある。」にチェックを付けた場合

［法人の場合］

税務署に提出した法人設立届出書に添付した設立時貸借対照表の写し

［個人事業主の場合］

「設立時資産額等申告書」（様式 15 号）及びその記載内容を証明する書類（金融機関の発行する預金残高証明書、金融機関との間で締結した契約書等の写し及び地方公

共団体が発行する固定資産税評価額証明書等の写し）

ハ　一の事業主に複数の雇用保険適用事業所がある場合、計画書は主たる雇用保険適用事業所から提出することとする。

0702　計画書の受理

イ　計画書の提出を受けた管轄労働局長は、計画書に記載漏れがないか、必要な資料が添付されているかなど不備がないことについて確認して受理するものとする。

なお、確認時に不備が発見された場合には、その補正を指導し、補正がなされたことを確認してから受理する。

ロ　計画書の記載内容に変更等が生じたときは、遅滞なく 0703 の届出を行うよう指導する。

0703　計画書の変更・取下げ

イ　事業主は、計画書の内容に変更が生じたときは、遅滞なく「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）計画書変更届」（様式第３号）により、その旨を管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該届出は、安定所長を経由して行うことができる。

ロ　管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）計画書変更届受理通知書」（様式第４号）により事業主に通知する。

ハ　事業主は、対象労働者の雇入れを行わなくなった場合など雇用創出計画の実施が困難になったこと等により計画書を取り下げる際には、やむを得ないと認められる場合を除き支給申請書を提出する前までに「中途採用支援助成金（生涯現役起業支援コース）計画書取下げ届」（様式第５号）により管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該届出は、安定所長を経由して行うことができる。

ニ　管轄労働局長は、取下げを行う理由の確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）計画書取下げ届受理通知書」（様式第６号）により事業主に通知する。

0704　計画書の認定

イ　管轄労働局長は、次の 0801 から 0803 の規定により、事業主から提出された計画書等の書類を審査した上で、事業主より計画書の提出のあった日から１ヶ月以内（以下「認定期間」という。）に認定又は不認定を行わなければならない。

ロ　支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合には、認定期間が経過する前までに、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）計画認定・不認定通知書」（様式第２号。以下「計画認定・不認定通知書」という。）により計画を認定した旨を事業主に通知する。

ハ　支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、認定期間が経過する前までに、計画を認定できない旨及びその理由について、計画認定・不認定通知書により事業主に通知する。

0800　「雇用創出措置に係る計画書」の確認

0801　新たな事業を開始していることの確認

管轄労働局長は、事業を開始していることについて、登記事項証明書の写し又は開業届の写しにより確認する。また、当該事業が新たに開始したものであることを、計画書及び事業計画書等により確認するとともに、必要に応じ、事業所を訪問することにより確認する。

0802　支給対象事業主の確認

管轄労働局長は、起業者の起業基準日における年齢が 40 歳以上であることについて、運転免許証の写し等の本人を確認できる書類により確認する。

0803　事業継続性の確認

以下のイからニのいずれか２つ以上に該当することを確認する。

イ　起業者が公的機関、金融機関又は認定経営革新等支援機関の実施する創業支援を受けていること

創業支援の主催者が発行する受講証又は受講料の領収証等の受講を証明する書類の写しにより確認する。受講を証明する書類がない場合は「創業支援受講証明書」（様式 13 号）を創業支援の主催者に記入してもらうよう申請者に指示する。

ロ　起業者が事業分野において通算 10 年以上の職務経験を有していること

「起業者経歴申告書」（様式 14 号）を確認し、起業した事業の属する産業中分類と同じと思われる事業所に勤務した期間が通算 10 年以上あることを確認する。

ただし、起業した事業が産業中分類「32 その他の製造業」、「55 その他の卸売業」、「60 その他の小売業」、「61 無店舗小売業」、「72 専門サービス業(他に分類されないもの)」、「74 技術サービス業(他に分類されないもの)」、「79 その他の生活関連サービス業」、「82 その他の教育、学習支援業」、「87 協同組合(他に分類されないもの)」、「92 その他の事業サービス業」、「93 政治・経済・文化団体」、「95 その他のサービス業」のいずれかに該当する場合は、当該中分類コードの下位分類である小分類コードにより確認すること。

また、最も近い中分類コードが「99 分類不能の産業」である場合、小分類コードが「329 他に分類されない製造業」、「559 他に分類されない卸売業」、「609 他に分類されない小売業」、「619 その他の無店舗小売業」、「729 その他の専門サービス業」、「749 その他の技術サービス業」、「799 他に分類されない生活関連サービス業」、「829 他に分類されない教育、学習支援業」、「872 事業協同組合(他に分類されないもの)」、「929 他に分類されない事業サービス業」、「939 他に分類されない非営利団体」、「959 他に分類されないサービス業」のいずれかである場合は、「起業者経歴申告書」（様式 15 号）の④産業分類欄は空欄となるため（様式の裏面参照）、この場合においては、事業内容の詳細を事業主から聴取し、起業した事業分野と同じ産業に属するか否かについて最終的に判断すること。

なお、可能な限り、雇用保険被保険者データにより「起業者経歴申告書」の内容に誤りがないか確認し、「起業者経歴申告書」（様式 14 号）の内容が明らかに事実と相違する場合は再提出を指示すること。

ハ　当該事業が金融機関の融資を受けていること

金融機関との間で締結した契約書又は金融機関が発行する融資残高証明書の写しにより確認する。

ニ　法人又は個人事業主の総資産額が 1,500 万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残額の総資産額に占める割合が 40 パーセント以上あること

法人の場合は、法人設立時に税務署に提出する法人設立届出書に添付した設立時貸借対照表により、総資産額が 1,500 万円以上あること及び総資産額から負債額を引いた残額の総資産額に占める割合が 40 パーセント以上あることを確認する。

個人事業主の場合は、「設立時資産額等申告書」（様式 15 号）及び記載内容を証明する書類（金融機関の発行する預金残高証明書、金融機関との間で締結した契約書等及び地方公共団体が発行する固定資産税評価額証明書等の写し）により、総資産額が 1,500 万円以上あること及び総資産額から負債額を引いた残額の総資産額に占める割合が 40 パーセント以上あることを確認する。

0900　支給申請（雇用創出措置分）

0901　支給申請書の提出

イ　支給申請書の提出

(ｲ)　本助成金の支給を受けようとする支給対象事業主は、計画期間満了日の翌日から 2 か月以内に「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置分））支給申請書」（様式第 7 号。以下「支給申請書①」という。）に、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）助成額算定書」（様式第８号）、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置分））に関する申出書」（様式第９号。以下「申出書①」という。）及び以下の(ﾛ)に掲げる書類を添付した上で、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、安定所長を経由して行うことができる。

事業所の所在地の変更により、申請時の管轄労働局と計画書提出時の管轄労働局が異なる場合には、移転前の管轄労働局から計画書の労働局控えを送付させることにより、計画書の提出及び認定がされていることの確認を行うこと。

(ﾛ)　添付書類

a　対象労働者の雇入れを確認できる計画期間の初日から支給申請日までの間の次の(a)から(d)に掲げる書類

(a)　対象労働者の雇用契約書又は雇入通知書の写し

(b)　賃金台帳の写し

(c)　出勤簿等の写し

(d)　労働者名簿の写し

b　対象労働者の年齢及び氏名が確認できる運転免許証の写し等

c　事業実態を確認できる書類であって、次の(a)又は(b)に掲げる書類

(a)　計画期間の初日から支給申請日までの間の仕入れ及び売上げに係る伝票の写し

(b)　計画期間の初日から支給申請日までの間の次のⅰからⅲの書類いずれか１つ

ⅰ　損益計算書又は貸借対照表の写し

ⅱ　現金出納帳及び預金通帳の写し（現金出納帳を作成していない場合は預金通帳の

写しのみ）

iii　源泉所得税の領収証書の写し（所轄税務署等の領収印があるもの）

d　雇用創出措置について、助成対象経費の支払及び支払の発生原因を確認できる契約書、納品書、領収書等の書類の写し

e　支給対象事業主に雇用される労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習を行った場合は、その内容、講習を受けた対象労働者が分かる書類

f　0304 ニ、ホ及びへの費用について、対象労働者又はインターンシップ参加者の支払及び支給対象事業主から対象労働者又はインターンシップ参加者への支払を確認できる書類（引越費用の領収書、交通費の領収書、事業主の支払明細、対象労働者又はインターンシップ参加者が分かる書類等）。

g　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

h　中途採用等支援助成金（生涯現役コース）支給申請合意書（訓練実施者）（様式第 18 号）

i　その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾊ)　一の事業主に複数の雇用保険適用事業所がある場合、支給申請書①は主たる雇用保険適用事業所から提出することとする。

0902　支給申請書の受理

イ　支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、支給申請書①が提出されたときは、その記載内容について支給対象事業主に確認の上受理し、1101 から 1111 及び第 1 共通要領の 0300(0302 を除く)の各事項に留意して、これを審査するものとする。

ロ　支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、支給申請書①について内容を確認したときは、当該支給申請書処理欄及び支給台帳（任意様式）に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、1301 参照。

1000　支給申請（生産性向上分）

1001　支給申請書の提出

イ　支給申請書の提出

(ｲ)　本助成金の支給を受けようとする支給対象事業主は、共通要領 0401 の規定によらず、0402 にある「３年度後の会計年度」の末日の翌日から起算して５か月以内に「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース　（生産性向上分））支給申請書」（様式第 16 号。以下「支給申請書②」という。）に、「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号。以下「算定シート」という。）、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（生産性向上分））に関する申出書」（様式第 17 号。以下「申出書②」という。）及び以下の(ﾛ)に掲げる書類を添付した上で、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、安定所長を経由して行うことができる。

事業所の所在地の変更により、雇用創出措置助成と生産性向上助成の支給申請時の管轄労働局が異なる場合には、移転前の管轄労働局から雇用創出措置助成金の支給申請時の関係書類の控えを送付させることにより、その事実関係の確認を行うこと。

(ﾛ) 添付書類

a 「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置助成）） 支給決定通知書」（様式第 10 号）の写し

b 事業実態を確認できる書類であって、次の(a)又は(b)に掲げる書類

(a) 雇用創出措置助成の支給申請日から生産性向上助成の支給申請日までの間の仕入れ及び売上げに係る伝票の写し

(b) 雇用創出措置助成の支給申請日から生産性向上助成の支給申請日までの間の次のⅰからⅲの書類のいずれか１つ

ⅰ 損益計算書又は貸借対照表の写し

ⅱ 現金出納帳及び預金通帳の写し（現金出納帳を作成していない場合は預金通帳の写しのみ）

ⅲ 源泉所得税の領収証書の写し（所轄税務署等の領収印があるもの）

c 算定シートの内容を確認できる書類（損益計算書、貸借対照表等）

d 支給用件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

e その他管轄労働局が必要と認める書類

1002 支給申請書の受理

イ 支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、支給申請書②が提出されたときは、その記載内容について支給対象事業主に確認の上受理し、1201 から 1205 及び第 1 共通要領の 0300 の各事項に留意して、これを審査するものとする。

ロ 支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、支給申請書②について内容を確認したときは、当該支給申請書処理欄及び支給台帳（任意様式）に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、1302 参照。

1100 支給要件の確認方法（雇用創出措置分）

1101 過去に本助成金を受給していないことの確認

過去に本助成金を受けたことのない起業者であることを、申出書①及び支給台帳により確認すること。

なお、必要に応じて管轄労働局以外の労働局に照会することにより確認する。

1102 起業者が専ら支給対象事業主の業務に従事することの確認

起業者が専ら支給対象事業主の業務（当該事業主が個人である場合にあっては、当該個人の開始した事業に係る業務をいう。）に従事するものであることを、雇用保険データ及び申出書

①により確認する。

1103　対象労働者の雇入れの確認

イ　雇入れの日及び人数の確認

管轄労働局は、計画期間内に、60 歳以上の対象労働者を 1 人以上又は 40 歳以上 60 歳未満の対象労働者を 2 人以上若しくは 40 歳未満の対象労働者を 3 人以上（40 歳以上の対象労働者を 1 人新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる場合にあっては 2 人）雇い入れたことについて、雇用保険被保険者台帳、雇用契約書及び雇用保険データにより確認すること。なお、一の事業主において複数の事業所がある場合、同一事業主の事業所の対象労働者を合算することができる。

ロ　継続して雇用することが確実であることの確認

雇用保険被保険者として対象労働者の年齢が 65 歳以上に達するまで継続して雇用することが確実な労働条件かどうかを雇用契約書、雇入れ通知書及び雇用保険データにより確認すること。

ハ　雇入れ時点の年齢の確認

対象労働者の年齢について、住民票等の写しにより確認すること。

ニ　一の事業主において、複数の都道府県に雇用保険適用事業所がある場合は、雇用保険適用事業所を管轄する労働局に必要に応じて照会することにより対象労働者の雇入れを確認すること。

1104　事業が継続されていることの確認

事業が継続されていることについて 0901 イ(ﾛ)c に掲げる添付書類により確認する。

1105　離職者の確認

起業基準日から支給申請日までの間に、当該事業所における離職者等（雇用保険の被保険者資格を喪失した者を含む。）の人数が、計画期間内に雇い入れた対象労働者の人数を超えていないことを申出書及び雇用保険データにより確認すること。なお、一の事業主について、複数の都道府県に雇用保険適用事業所がある場合、雇用保険データにより、雇用保険適用事業所を管轄する労働局に照会することにより離職者を確認する。

1106　営業譲渡等を受けていないことの確認

営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人又は個人事業主でないことを申出書により確認する。

1107　基準期間における解雇等の有無の確認

基準期間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む。）させた事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

1108　特定受給資格者数の確認

基準期間に、事業主に係る全ての事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該全て事業所における計画日における被保険者数で除した割合が6パーセントを超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認すること。ただし、本取扱いは、次のイからホまでに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

イ　雇用保険法施行規則第34条第4号に定める者となる離職理由

ロ　同令第35条第1号に定める理由（災害等に限る。）

ハ　同令第35条第7号に定める理由（同令第35条第1号に定めるものを除く。）

ニ　同令第35条第7号の2に定める理由

ホ　同令附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇用保険法第33条第1項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が1A又は3Aであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

1109　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

1110　助成対象経費の確認

管轄労働局は、次の各号に留意し、0901イ(ﾛ)の契約書、納品書、領収書等の書類の写しにより助成対象経費を確認すること。また、疑義が生じた場合、起業者に対して当該書類の原本の提示を求めることにより確認するとともに、0901イ(ﾛ)cからｆの書類の追加提出（0901イ(ﾛ)cからｆに基づき既に写しが提出されているものにあっては、原本の提示）を求めることにより確認すること。

イ　雇用創出措置に要した費用であること

ロ　計画期間内に支払の発生原因が生じたものであること

ハ　支給対象事業主が支払を行ったものであること

ニ　支給申請日までに支払が完了していること

1111　職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習の確認

職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習の確認について、次のイからヌのいずれにも該当しないものであることを確認する。

イ　職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの。
（例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅　等）

ロ　職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの。
（例：接遇・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修　等）

ハ　趣味・教養を身につけることを目的とするもの。
（例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室　等）

ニ　実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの。
（例：講演会、研究発表会、学会　等）

ホ　通常の事業活動として遂行されることが適当なもの。
（例：自社の商品知識研修、ＱＣサークル、講習の成果物を販売するもの　等）

ヘ　法令において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習等を受講しなければ当該業務を実施できないもの（労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く）。
（例：労働安全衛生法関係の教育）

ト　職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 28 条第 2 項に規定する職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われないもの。

チ　講習を行う場所に専属の指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴、ネットワークを使用したものを含む。）を行うもの。

リ　海外で実施するもの。

ヌ　出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 1 の 2 の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの。

1112　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い

訓練（支給対象事業主以外の者が行う訓練）を行う者が不正受給に関与していた場合の取り扱いは「第 1 共通要領」も定める通りとし、当該共通要領 0303 ル、0705 イ及び 0802 ロ（ロ）に規定する訓練を行う者に係る承諾については、平成 31 年 4 月 1 日以降に提出された計画書に基づく支給申請について、様式第 18 号により得るものとする。

1200　支給要件の確認方法（生産性向上分）

1201　雇用創出措置に係る助成金を受給していることの確認

雇用創出措置に係る助成金を受給している事業主であることを、1301 により確認すること。

1202　事業が継続されていることの確認

事業が継続されていることについては、1001イ(ﾛ)bに掲げる添付書類により確認すること。

1203　生産性要件を満たしていることの確認

提出された算定シートについて、1001イ(ﾛ)cの書類により、その内容の整合性を確認すること。

1204　基準期間２における雇い入れ事業所での解雇等の有無の確認

1107に準じて確認すること。

1205　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認

1109 に準じて確認すること。

1300　支給決定

1301　支給決定に係る事務処理（雇用創出措置分）

イ　管轄労働局長は、第 1 共通要領の 0300(0302 を除く)の各事項について審査するとともに、0300 の支給要件に該当するか審査した上で、本助成金の支給・不支給を決定するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置助成・生産性向上助成））支給決定通知書」（様式第 10 号。以下「支給決定通知書」という。）により、表題中の「生産性向上助成」の文字を抹消した上で支給申請をした事業主に通知すること。

ハ　管轄労働局長は、0902 のロにより保管した支給台帳（任意様式）に所要事項を記載するとともに、支給決定通知書の写しを一緒に綴じ、保管すること。

1302　支給決定に係る事務処理（生産性向上分）

イ　管轄労働局長は、第 1 共通要領の 0300 の各事項について審査するとともに、0400 の支給要件に該当するか審査した上で、本助成金の支給・不支給を決定するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「支給決定通知書」により、表題中の「雇用創出措置助成」の文字を抹消した上で支給申請をした事業主に通知すること。

ハ　管轄労働局長は、1002 のロにより保管した支給台帳（任意様式）に所定の事項を記載するとともに、支給決定通知書の写しを一緒に綴じ、保管すること。

1400　返還

1401　返還

管轄労働局長は、本助成金の支給を受けた支給対象事業主が第 1 共通要領 0801 に該当する場合には、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置助成・生産性向上助成））支給決定取消及び返還通知書」（様式第 11 号）により、1300 の事務処理方法に倣いつつ、当該事業主に対して、第 1 共通要領 0801 イ(ｲ)から(ﾊ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。

また、第 1 共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）不支給措置期間通知書」（様式第 12 号）により通知するものとする。

1500　委任

1501　公共職業安定所長への業務の委任

当分の間、管轄労働局長は、0702、0800、0902、1002、1100、1200 に係る業務の全部又は一部を、安定所長に行わせることができる。

1600　附則

1601　各種様式及び事業主の独自様式の特例

本助成金の事務に係る様式は、別添の様式第１号から様式第 17 号のとおりとする。

なお、様式第８号、第９号、第 13 号、第 14 号、第 15 号および第 17 号については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、事業主が作成した任意の様式を用いて差し支えない。

1602　施行期日

イ　本要領は、平成 31 年４月１日から施行する。

ロ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号、雇均発 0329 第６号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ハ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業の実施について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

ニ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　３(3) 生涯現役起業支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1603　経過措置

イ　令和元年９月 27 日改正による経過措置

令和元年 10 月１日より前に計画書を提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

4　特定求職者雇用開発助成金

(1)　特定就職困難者コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者コース助成金並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第18条第６号、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令（昭和41年政令第262号。以下「労働施策総合推進法施行令」という。）第２条第２号及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第６条の２に基づく特定求職者雇用開発助成金（以下いずれも「特困コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件
　0206　一部法人に対する不支給

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401a　対象労働者の雇入登録
　0402a　対象労働者であることの確認
　0403a　就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認
　0404a　管轄労働局への通知
　0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点
　0402b　対象労働者の雇入登録
　0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
　0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知
　0400c　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401c　概要
　0402c　対象労働者の範囲
　0403c　雇入登録届の提出
　0404c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
　0405c　雇入登録及び管轄労働局への通知

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の

把握等
0507　第２期、第３期、第４期、第５期又は第６期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
0601　支給申請書の提出
0602　添付書類等

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

0800　支給決定
0801　概要
0802　支給額の算定
0803　支給決定に係る事務処理
0804　特困コースの経理

0900　雑則
0901　財源区分

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

高年齢者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

(R3.2.5)

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

特困コースは、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202イからヨまでのいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年５月16日付け職発0516第19号、能発0516第４号、雇児発0516第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下、「安定所等」と総称する。）による特困コースの対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の２に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上（ただし0204イ(ハ)の者にあっては３年以上）であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者（0202ホ若しくはヘ又はトに該当する対象労働者であって、トライアル雇用助成金（第２　各助成金別要領の５　トライアル雇用助成金の(1)一般トライアルコース及び同(5)新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースをいう。）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であって、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ継続雇用に移行した場合は、雇入れ日時点において継続雇用することが確実であったものとみなす。

ロ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ(ｲ) ａからｃまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ニ及びホ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702ヘにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ｲ) 当該労働者の責めに帰す理由による解雇

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

ハ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成30年10月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201ロの(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされ

る離職理由により、離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702へにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ　当該雇入れに係る事業所が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第６条の10に規定する就労継続支援Ａ型の事業を実施する事業所（以下「Ａ型事業所」という。）であって、対象労働者を平成29年５月１日以降に雇い入れている場合にあっては、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者（平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の特定就職困難者雇用開発助成金（以下「特困金」という。）の支給決定の対象となった者を含む。以下同じ。）のうち、雇入れ日から起算して１年を経過する日（以下「確認日Ａ」という。）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ａの時点で離職（喪失原因「１」の者は含まれない。以下0201へ及び0702トにおいて同じ。）している割合（以下「離職割合」という。）が25％（※）を超えていない事業主であること（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる対象労働者に係る特困コースの支給については、就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）。

（※）平成27年10月１日以降であって、平成29年４月30日までに就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対しては、「50％」と読み替えるものとする。（以下同じ。）

ただし、離職割合が25％を超える事業主であって、次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由による離職に該当する者（以下「特別の理由による離職者」という。）がいる場合にあっては、その者を離職した者から除外した上で離職割合を再計算し、その結果、離職割合が25％を超えていない場合は支給対象事業主とする（以下0201へにおいて同じ）。

(ｲ)　被保険者資格の喪失原因が「２」に該当する者であって、以下のいずれかに該当する理由により離職した者（受給資格決定処理がなされていない者を含む）

ａ　天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇

ｂ　対象労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇（解雇の形式を取らず、事業主の勧告等により依頼退職の形式を取った場合を含む）

ｃ　労働協約、就業規則等で定める規定（社会通念上妥当性のある理由（定年を除く）であるもの。）に基づく解雇又は退職（本人からの申出による場合、雇用契約期間が満了した場合を除く

ｄ　被保険者として取り扱われない取締役、役員等になったことにより被保険者資格を喪失した場合

ｅ　妊娠、出産、育児により離職した場合

ｆ　父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるとき、学校入学、訓練施設入校(所)、子弟教育等のために退職することはこの基準に該当する。

ｇ　配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合

ｈ　次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した場合

(a) 結婚に伴う住所の変更
(b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
(c) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
(d) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
(e) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

なお、この場合の通勤困難とは、次のいずれかの場合をいう。

・ 通常の交通機関を利用し、又は自動車、自転車を用いる等通常の方法により通勤するための往復所要時間（乗り継ぎ時間を含む。）がおおむね4時間以上であるとき

なお、往復所要時間が４時間未満である場合はこの基準に該当しないものの、離職理由が本人にとって通勤困難であることが認められた場合は、離職割合の算定から除外することとする。

・ 被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき

(ﾛ) 対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者であって、64歳までに当該雇入れに係る事業所に雇用された者のうち、同一事業所に継続して２年以上（ただし0204イ(ﾊ)の助成対象期間が３年間の者にあっては３年以上）雇用され、かつ65歳以上の年齢で離職した者（離職の理由は問わない。）

(ﾊ) 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型事業所において、A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から１か月以内に、A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主（0205ニ(ｲ)又は(ﾛ)参照）を除く）に一般被保険者として雇用されること。以下同じ。）である場合

ﾍ 当該雇入れに係る事業所がA型事業所の場合において、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者のうち、0204イの（表-２）に定める対象労働者の区分ごとの助成対象期間（途中で対象労働者を雇用しなくなった場合でも0204ロを適用しない助成対象期間とする。以下「規定の助成対象期間」という。）の末日の翌日から起算して１年を経過する日（ただし、規定の助成対象期間が３年間の者にあっては、規定の助成対象期間の末日の翌日とする。以下「確認日B」という。）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であること（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる対象労働者に係る特困コースの支給については、就労継続支援A型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）。

ﾄ 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和22年法律第100号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

(ｲ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

イ　60歳以上の者

雇入れ日現在の満年齢が60歳以上の者

ロ　身体障害者

(ｲ) 重度身体障害者（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第２条第３号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）

(ﾛ) 45歳以上の身体障害者（障害者雇用促進法第２条第２号に規定する身体障害者のうち重度身体障害者以外の者であって雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ﾊ) 障害者雇用促進法第２条第２号に規定する身体障害者であって上記(ｲ)及び(ﾛ)以外のもの

ハ　知的障害者

(ｲ) 重度知的障害者（障害者雇用促進法第２条第５号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）

具体的には、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第９条６項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第６条第１項に規定する精神保健福祉センター、精神保健福祉法第18条第１項に規定する精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条第１項に規定する障害者職業センターにより知的障害の程度が重いと判定された者をいう。

(ﾛ) 45歳以上の知的障害者（障害者雇用促進法第２条第４号に規定する知的障害者うち、重度知的障害者以外の者であって、雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ﾊ) 障害者雇用促進法第２条第４号に規定する知的障害者であって上記(ｲ)及び(ﾛ)以外のもの

ニ　精神障害者（障害者雇用促進法第２条第６号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）

ホ　母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号。以下「母子父子寡婦法」という。）第６条第１項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは（表-１）に定める障害がある状態にある子又は同項第５号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているもの。

（表-１）

①　視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。）が０．０７以下のもの又は視力の良い方の眼の視力が０．０８かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの
②　両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの
③　平衡機能に著しい障害を有するもの
④　そしゃく機能を欠くもの
⑤　音声又は言語機能に著しい障害を有するもの
⑥　両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの
⑦　両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの
⑧　一上肢の機能に著しい障害を有するもの
⑨　一上肢のすべての指を欠くもの

⑩　一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの
⑪　両下肢のすべての指を欠くもの
⑫　一下肢の機能に著しい障害を有するもの
⑬　一下肢を足関節以上で欠くもの
⑭　体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
⑮　前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
⑯　精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
⑰　傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの

ヘ　父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第４条第１項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第２号に規定する児童の父であるもの（以下「父子家庭の父」という。）

ト　中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成６年法律第30号。以下「中国残留邦人等支援法」という。）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等（以下「中国残留邦人等永住帰国者」という。）であって、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないもの

チ　北朝鮮帰国被害者等

北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律（平成14年法律第143号。以下「北朝鮮拉致被害者等支援法」という。）第２条第１項第５号に規定する帰国被害者等であって、本邦に永住する意思を決定したと認められる日から起算して10年を経過していないもの及び同項に規定する帰国した被害者であってその配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、子及び孫が北朝鮮内にとどまっていること等永住の意思を決定することにつき困難な事情があると認められるもの

リ　駐留軍関係離職者

駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和33年法律第158号。以下「駐留軍離職者法」という。）第10条の２第１項又は第２項の規定による認定を受けている者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヌ　沖縄失業者求職手帳所持者

沖縄振興特措法（平成14年法律第14号。以下「沖縄振興特措法」という。）第78条第１項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。）又は失効前の沖縄振興特措法（昭和46年法律第131号）第41条第１項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。以下「沖縄失業者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ル　漁業離職者求職手帳所持者

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和52年法律第94号。以下「漁臨法」という。）第４条第１項又は国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法施行規則（昭和52年労働省令第30号）第３条の２の規定による漁業離職者求職手帳（同法又は同規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「漁臨法漁業離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヲ　手帳所持者である漁業離職者等

労働施策総合推進法施行規則附則第３条第１項若しくは第４条第１項の規定による漁業離職者求職手帳（労働施策総合推進法施行規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「省令漁業離職者求職手帳」という。）の発給を受けている者又は労働施策総合推進法施行規則附則第６条に規定する者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ワ　一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者

本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和56年法律第72号。以下「本四連絡橋特措法」という。）第16条第１項若しくは第２項又は本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法に基づく就職指導等に関する省令（昭和56年労働省令第38号）第１条の規定による一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（同法又は同令の規定により効力を有しているものに限る。以下「一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（同法第５条第１項に規定する実施計画について同項の規定により認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。）

カ　港湾運送事業離職者

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第２条第１項第４号に規定する行為（沿岸荷役）を行う事業の事業主であって、本四連絡橋特措法第２条第１号に規定する本州四国連絡橋の供用に伴い当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止（以下このカにおいて「事業規模の縮小等」という。）を余儀なくされたもの（当該事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主に限る。）に雇用されていた労働者で、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされたもののうち、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの、すなわち昭和60年４月８日付け職発第178号、能発第85号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策の実施について」の別添２「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第５（港湾運送事業離職者に係る手帳の発給）の規定による港湾運送事業離職者求職手帳（実施要領の規定により効力を有しているものに限る。以下「港湾運送事業離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。）

ヨ　その他安定所長又は運輸局長が就職が著しく困難であると認める者（以下「その他の就職困難者」という。）

社会的事情により安定した職業に就いていない者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

0203　支給対象期

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

0204　助成対象期間

イ　原則

特困コースの助成の対象になる期間は、（表−２）に掲げる(ｲ)から(ﾎ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める期間とする。

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

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

（表−２）

対象労働者の区分		企業規模	助成対象期間
短時間労働者以外の者	(ｲ) (ﾛ)及び(ﾊ)以外の者		起算日から１年間
	(ﾛ) (ﾊ)以外の身体障害者及び知的障害者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
		②中小企業事業主	起算日から２年間
	(ﾊ) 重度障害者等	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年６か月間
		②中小企業事業主	起算日から３年間
短時間労働者	(ﾆ) (ﾎ)以外の者		起算日から１年間
	(ﾎ) 身体障害者・知的障害者・精神障害者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
		②中小企業事業主	起算日から２年間

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

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

ａ　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

ｄ　0201 ホ(ﾊ)に該当する退職の場合

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

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

ａ　対象労働者の都合による退職

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

に限る。）

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからチのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して特困コースを支給しない。

また、リ及びヌに該当する場合についても、特困コースを支給することが適切でないものとして特困コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　安定所等の紹介時点で被保険者（１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であった対象労働者（重度障害者等（重度身体障害者、身体障害者のうち45歳以上の者、重度知的障害者、知的障害者のうち45歳以上の者又は精神障害者。以下同じ。）及びチャレンジ雇用により雇用された者（平成19年４月18日職高発第0418001号「都道府県労働局における知的障害者の採用の促進について」における「チャレンジ雇用」により雇用されている者（内閣府設置法（平成11年法律第89号）に規定する内閣府の組織、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）に規定する国の行政機関及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第１条の３に規定する地方公共団体に雇用されている者を含む。）であって、短時間労働者以外の者として雇い入れられた者を除く。）を雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者（ただし、雇用安定事業の実施等について（平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第５号・雇児発 0331 第９号）の別紙６「障害者トライアル雇用事業実施要領」の第１の３の（1）のイ又はロに規定する障害者のうち 0202 ロからニまでのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後、引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合を除く。以下 0703 ロにおいて同じ。）

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所

においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策総合推進法第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト　支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

チ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

リ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

ヌ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第49条第１項若しくは第２項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第１項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合

0206　一部法人に対する不支給

対象労働者が、労働施策総合推進法第18条第１号又は第２号の給付金の支給を受け、又は受けることができるもの（以下「就職促進手当等支給対象者」という。0901参照）であるときは、「第１　共通要領」の0304に定めるもののほか、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（その資本金の全部又は大部分が国からの出資による法人及びその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金又は補助金によって得ている法人に限る。）に対しても、特困コースは支給しない。

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

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

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

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

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

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

ロ　原則

特困コースの支給額は、0204イの（表-２）に掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれ(ｲ)から(ﾎ)に定める額を（表-３）のとおり支給する。ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

また、対象労働者が0201イなお書きにより、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において、継続雇用することが確実であったとみなしたものである場合は、第１期は支給しない。

（表-３）

(R3.2.5)

対象労働者の区分		企業規模	第1期支給額	第2期支給額	第3期支給額	第4期支給額	第5期支給額	第6期支給額	支給総額	支給回数
短時間労働者以外の者	（表-２）の(ｲ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	２回
		②中小企業事業主	30万円	30万円					60万円	２回
	（表-２）の(ﾛ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	２回
		②中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円			120万円	４回
	（表-２）の(ﾊ)	①中小企業事業主以外の事業主	33万円	33万円	34万円				100万円	３回
		②中小企業事業主	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	240万円	６回
短時間労働者	（表-２）の(ﾆ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	２回
		②中小企業事業主	20万円	20万円					40万円	２回
	（表-２）の(ﾎ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	２回
		②中小企業事業主	20万円	20万円	20万円	20万円			80万円	４回

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

(ｲ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

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

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

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式４（支給額の算定）］

(R3.2.5)

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

(ﾛ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表-３）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を６で除した数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-４）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

(表-４)

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

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

(R3.2.5)

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

(ｲ) 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

(ﾆ) 0201ホ(ﾊ)に該当する退職の場合

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を６で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

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

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

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

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

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

0400　雇入登録

0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

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

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

0402a　対象労働者であることの確認

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

その際、職業紹介等において対象労働者が特困コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、特困コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a　就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認

イ　労働施策総合推進法施行規則第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、特困コースの支給が行われないものであるため（0205へ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

ロ　0901①から⑦までのいずれかに該当する者については、当該0901①から⑦までのそれぞれの右欄に定める期間における労働施策総合推進法施行規則第１条の４第１項に規定する就職促進手当（以下「就職促進手当」という。）又は労働施策総合推進法施行令第２条第１項に規定する訓練手当（以下「訓練手当」という。）の受給が可能であるため、対象労働者であることの確認に併せて、雇入れ日が当該期間に含まれるか否かにより就職促進手当等の受給の有無を確認し、その旨を雇入登録票に記載する。この確認は、求職票の記載内容に加え、中高年齢失業者等求職手帳等の記載内容により行う。

0404a　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点

イ　運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。

ロ　今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

ハ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

ニ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

ホ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

ヘ　求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

ト　対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

0402b　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

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

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

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

0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

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

0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

(R3.2.5)

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

0401c　概要

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

0402c　対象労働者の範囲

0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうちイからカまでに掲げるものである。

0403c　雇入登録届の提出

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

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

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

0404c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

ロ　対象労働者の確認

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

ハ　紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0405c　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

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

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第１期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第２・３・４・５・６期支給申請書（様式第４号困）」をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的には、システムにより、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

0205ロに規定する重度障害者等及びチャレンジ雇用により雇用された者であって、短時間労働者以外の者として雇入れられた者以外の対象労働者を雇い入れる事業主については、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201ロ及びハ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する（ただし、平成30年10月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被

保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと(0201ニ関係)

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ) 雇保則第35条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ) 雇保則第36条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ) 雇保則第36条第７号に定める理由（雇保則第36条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ) 雇保則第36条第７号の２に定める理由

(ﾎ) 雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第３３条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に特困コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、特困コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期、第３期、第４期、第５期又は第６期の支給申請期間の周知

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

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　原則

特困コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の特困コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第１期支給申請書（様式第３号困）」（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第２・３・４・５・６期支給申請書（様式第４号困）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限って第１期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り特困コースの支給を受けることができることとするが、この場合において特困コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、特困コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

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

ただし、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・生涯現役コース）勤務実態等申立書（様式第５号困（別紙））」（以下「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ)　対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し

(ﾛ)　雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し

(ﾊ)　雇入れ日において対象労働者であることを証明するための、（表-５）に掲げる書類

(ﾆ)　１週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ﾎ)「対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース）（様式第５号困）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書

(ﾍ)　（有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ﾛ) 就業規則、賃金規定等

(ﾊ) 最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾆ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ﾎ)「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第７号困１）」、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第７号困２）」、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）」

(ﾍ) 総勘定元帳

(ﾄ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

（表−５）

①60歳以上の者	官公署の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの（ただし、本人の申告のみに基づき作成されるものを除く。）。（住民票の写し、運転免許証の写し　等）
②身体障害者	身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号。以下同じ。）第15条第４項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第９号）」。 なお、身体障害者手帳を所持しない者は、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの イ　身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下同じ。）第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること ロ　イの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること
③重度身体障害者	身体障害者手帳（写）であって、対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第９号）」。なお、身体障害者手帳を所持しない者は「②身体障害者」と同様に取り扱う。
④知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入

	したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号。以下同じ。）第31条の２第14号に規定する療育手帳（写）（以下同じ。）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの
⑤重度知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は療育手帳（写）であって、対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの
⑥精神障害者	精神保健福祉法第45条第２項の規定に基づき、交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳（写）に限る。）。ただし、「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第９号）」をもって精神障害者保健福祉手帳（写）に代えることができるものとする。
⑦母子家庭の母等	以下のイからトのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び母子家庭の母等であることが確認できるもの。 イ 国民年金法（昭和34年法律第141号。以下同じ。）に基づき、遺族基礎年金の給付を受けている者が所持する国民年金証書（写） ロ 児童扶養手当法に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類（写） ハ 母子父子寡婦福祉法に基づき、母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書（写） ニ 日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下同じ。）第６条第２項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書（写） ホ 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写） ヘ 児童扶養手当法施行規則（(昭和36年厚生省令第51号。以下同じ。）第22条第１項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）及び母子家庭の母等申立書（様式第５号の２困）（上記イからホまでのいずれにもより難い場合に限る。） ト 住民票（世帯全員が記載されるもの）（写）及び母子家庭の母等申立書（様式第５号の２困）（上記イからへまでのいずれにもより難い場合に限る。）
⑧父子家庭の父	以下のイからホのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び父子家庭の父であることが確認できるもの イ 児童扶養手当法に基づき、児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類（写） ロ 日本国有鉄道改革法第６条第２項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき、市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書（写） ハ 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写

	）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（様式第５号の３困） ニ 児童扶養手当法施行規則第22条第１項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（様式第５号の３困）（上記イからハまでのいずれにもより難い場合に限る。） ホ 住民票（世帯全員が記載されるもの）（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（様式第５号の３困）（上記イからニまでのいずれにもより難い場合に限る。）
⑨中国残留邦人等永住帰国者	以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住帰国した日が確認できるもの ・厚生労働大臣による中国残留邦人等支援法第７条に規定する自立支度金の支給決定通知書（写） ・厚生労働省社会・援護局長による永住帰国者証明書（写） ・各都道府県援護主管課（部）長による中国残留邦人等永住帰国者に準ずる者であることの証明書（写）
⑩北朝鮮帰国被害者等	以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住する意思を決定した日が確認できるもの ・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第５条第１項に規定する拉致被害者等給付金の支給決定通知書（写） ・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第５条第２項に規定する滞在援助金の支給決定通知書（写）
⑪駐留軍関係離職者	駐留軍関係離職者等臨時措置法に基づく就職指導に関する省令第６条第１項に規定する就職指導票（写）であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑫沖縄失業者求職手帳所持者	沖縄失業者求職手帳（写）であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑬漁業離職者求職手帳所持者	漁臨法漁業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑭手帳所持者である漁業離職者等	省令漁業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑮一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑯港湾運送事業離職者	港湾運送事業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ニ　対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢被保険者として継続雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

そして、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

また、トライアル雇用労働者が継続雇用に移行した場合、移行後の労働条件等により確認を行うものとする。

ホ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ、0201ハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成30年10月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事

業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ヘ　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件判定照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ト　Ａ型事業所において支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者の雇入れ日よりも前に支給決定の対象となった者の離職割合の確認（0201ホ、0201ヘ関係）

(ｲ) 原則

ａ　当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Ａが基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ａの時点で離職している割合が25％を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ｂ　当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Ｂが基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ｂの時点で離職している割合が25％を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理により確認する。

(ﾛ) 特別の理由による離職者の除外

(ｲ)の確認の結果、(ｲ) ａ、ｂのいずれかにおいて離職割合が25％を超えていることを確認した場合には、特別の理由による離職者（0201ホ(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由により離職した者）を、離職割合算出における離職者から除外した上で、再確認を行うものとする。

0201ホ(ｲ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第７号困１）」（以下「除外申立書①」という。）、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第７号困２）」（以下「除外申立書②」という。）のいずれかにおいて確認する。

0201ホ(ﾛ)に該当する者の確認は、雇用保険データ又はシステムの支給要件判定照会処理において確認する。

0201ホ(ﾊ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）」（以下「除外申立書③」という。）によって確認する。

また、必要に応じて、事業所に対する事情聴取や、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類等により確認を行うこととするが、事業主より、予め、特別の理由による離職に該当する者がいない旨の確認が取れている場合については、改めてこれらの確認を行う必

要はない。

チ　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ト関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上で、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については､事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件判定照会により、これに該当しないことを確認する。

これに加え、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下ハにおいて同じ。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ニ関係）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205ホ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対

象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205ト関係）

(ｲ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては､具体的な労働条件を聴取し､これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ　障害者総合支援法に基づく勧告等を受けていないことの確認（0205ヌ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに障害者総合支援法に基づく勧告書等が発出されていないか確認する。なお、勧告書等が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告等の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて都道府県障害福祉サービス所管課等への確認等を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第１期支給申請書の事業主欄に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

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

ロ　対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

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

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

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301ロ、0301ハ関係）

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

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

(ｲ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロの（表-３）に該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ(ﾛ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロの（表-３）に定める支給額を下回っている場合には、0301ロただし書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

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

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表-２）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係

書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

0800　支給決定

0801　概要

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

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、特困コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第１期支給決定通知書、第２期支給決定通知書、第３期支給決定通知書、第４期支給決定通知書、第５期支給決定通知書又は第６期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書」（様式第10号困）により当該事業主に通知する。

0804　特困コースの経理

特困コースの経理については、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める経理要領によるものとする。

イ　就職促進手当等支給対象者

国が支給する職業転換給付金等経理要領（昭和56年６月８日付け職発第320号）

ロ　就職促進手当等支給対象者以外の者

雇用安定等給付金経理要領（平成15年２月14日付け職発第0214002号）

0900　雑則

0901　財源区分

安定所の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主に対して支給する特困コースの財源は、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める会計が負担する。また、運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介に係る特困コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

イ　就職促進手当等支給対象者

一般会計

ロ　就職促進手当等支給対象者以外の者

労働保険特別会計雇用勘定

この場合において「就職促進手当等支給対象者」とは、（表−６）の左欄に掲げる者であって、当該左欄の区分に応じてそれぞれ右欄に定める期間内にあるものとする。

ただし、雇保法第15条第１項に規定する受給資格者、同法第39条第２項に規定する特例受給資格者、同法第56条の３第１項第２号に規定する日雇受給資格者については、それぞれの受給資格を有する期間は、当該右欄に定める期間から除くものとする。

（表−６）

①　就職促進手当又は訓練手当の支給を受け又は受けることができる以下の者 ・60歳以上の者 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・中国残留邦人等永住帰国者 ・北朝鮮帰国被害者等 ・その他の就職困難者	○　中高年齢失業者等求職手帳（高年齢者雇用安定法第22条に規定する中高年齢失業者等求職手帳をいう。以下同じ。）の有効期間 ○　公共職業訓練（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第20条に規定する公共職業訓練をいう。以下同じ。）の受講指示日から指示された公共職業訓練が開始される日の前日までの期間又は安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
②　駐留軍関係離職者	○　駐留軍関係離職者等臨時措置法第10条の２第１項又は第２項の規定による認定を受けた日から当該認定が効力を失うまでの期間
③　沖縄失業者求職手帳所持者	○　沖縄失業者求職手帳の有効期間
④　漁業離職者求職手帳所持者	○　漁臨法第２条第２項の離職の日の翌日から起算して２年に当該離職した者に係る雇用保険法第22条第１項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇用保険法第10条第２項第１号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この④において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間 ○　公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公

	共職業訓練が開始される日の前日までの期間 ○　安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
⑤　手帳所持者である漁業離職者等	○　省令漁業離職者求職手帳の有効期間
⑥　一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	○　本四連絡橋特別措置法第２条第６号の離職の日の翌日から起算して２年に当該離職した者に係る雇保法第22条第１項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇用保険法第10条第２項第１号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この⑥において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間 ○　公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始される日までの期間 ○　安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
⑦　港湾運送事業離職者	○　労働施策総合推進法施行規則第１条の４第１項第６号の離職の日の翌日から起算して２年に当該離職した者に係る雇保法第22条第１項に規定する所定給付日数（同第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える基本手当の支給（以下この⑦において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付日数を加えた日数）を加えた期間 ○　公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始されるまでの期間 ○　安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間

(R3.2.5)

1000　委任

1001　安定所長への業務の委任

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

(R3.2.5)

1100　附則

1101　施行期日

イ　平成26年３月31日付け職発0331第13号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年４月１日から施行する。

ロ　平成26年９月12日付け職発0912第２号、能発0912第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年10月１日から施行する。

ハ　平成26年12月19日付け職発1219第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年１月１日から施行する。

ニ　平成27年３月31日付け職発0331第２号、能発0331第12号、雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月１日より施行する。

ホ　平成27年４月27日付け職発0427第17号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年５月１日から施行する。

ヘ　平成27年８月27日付け職発0827第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年10月１日から施行する。

ト　平成28年２月10日付け職発0210第３号、能発0210第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年２月10日から施行する。

チ　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年４月１日から施行する。

リ　平成28年８月19日付け職発0819第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月20日から施行する。

ヌ　平成28年12月５付け職発1205第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、同日から施行する。

ル　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヲ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ワ　平成29年７月10日付け職発0710第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月11日から施行する。

カ　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ヨ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

タ　平成30年６月26日付け職発0626第７号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年７月１日から施行する。

レ　平成30年８月24日付け職発0824第４号、開発0824第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

ソ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ツ　令和元年５月７日付け職発0507第１号、雇均発0507第１号、開発0507第５号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和

元年５月７日から施行する。

なお、今回の改正による改正前の様式については、当分の間、これを受理するものとする。

ネ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ナ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ラ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ム　令和２年10月１日付け職発1001第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年10月１日から施行する。

ウ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

ヰ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年２月５日から施行する。なお、様式第１号、第２号に係る改正は、第２　各助成金別要領の４　特定求職者雇用開発助成金の(2)生涯現役コース、同(3)被災者雇用開発コース、同(4)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、同(6)就職氷河期世代安定雇用実現コース、同(7)生活保護受給者等雇用開発コースについても同様とする。

1102　経過措置

イ　雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成26年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成26年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成27年１月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成27年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成27年５月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給（平成27年５月１日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301イ、0301ハ、0301ニ、0302イ（ただし書を除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。

ト　平成27年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成28年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成29年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成29年７月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給（必要に応じて支給申請書に添付する書類（0602ロ）を除く）については、なお従前の例による。

ル　平成30年10月１日より前に支給対象期（第１期）の初日を迎える対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ハ、0503ロ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ヲ　平成30年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ワ　支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日より前となる対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

カ　平成31年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ヨ　令和元年５月７日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

タ　令和元年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

レ　令和２年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和２年９月 30 日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

ソ　令和２年 10 月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ツ　当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　４　特定求職者雇用開発助成金　（１）特定就職困難者コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ネ　令和３年２月５日より前に紹介を受けた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）

(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）

(c) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第１期支給申請書（様式第３号困）

(d) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第２・３・４・５・６期支給申請書（様式第４号困）

(e) 対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース）（様式第５号困）

(f) 母子家庭の母等申立書（特定就職困難者コース）（様式第５号の２困）

(g) 父子家庭の父申立書（特定就職困難者コース）（様式第５号の３困）

(h) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第７号困１）

（i） 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第７号困２）

（j） 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）

(k) 障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第９号）

（l） 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書（様式第 10 号困）

4　特定求職者雇用開発助成金

(2)　生涯現役コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち生涯現役コース奨励金（以下「生現コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401a　対象労働者の雇入登録
　0402a　対象労働者であることの確認
　0403a　職場適応訓練の対象者であるか否かの確認
　0404a　管轄労働局への通知

　0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点
　0402b　対象労働者の雇入登録
　0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
　0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

　0400c　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401c　概要
　0402c　雇入登録届の提出
　0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
　0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類等

0700　支給要件の確認
　0701　概要
　0702　対象事業主に該当することの確認
　0703　不支給要件に該当しないことの確認
　0704　支給額の算定に係る事項等の確認

0705　システムへの入力

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

0900　雑則
0901　財源区分

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

（Ｒ２．１２．２５）

0100　趣旨

0101　趣旨

65歳以上の離職者が引き続きその経験等を活かして働き社会で活躍することへの支援を強化するため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、１年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

（Ｒ２．１２．２５）

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

生現コースは、次のイからホまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202 に該当する求職者（以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成 25 年５月 16 日付け職発 0516 第 19 号、能発 0516 第４号、雇児発 0516 第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下、「安定所等」と総称する。）による生現コースの対象労働者として明示した職業紹介により、高年齢被保険者（雇保法第 37 条の２に規定する高年齢被保険者（雇保法第 38 条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第 43 条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）をいう。以下同じ）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を１年以上継続して雇用（期間の定めのない雇用又は１年以上の契約期間の雇用）することが確実であると認められ、支給対象期（0203 参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

ロ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を 0204 ロ(ｲ)ａからｃまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下 0201 ニ、0503 ロ、0503 ハ、0702 ホ及び 0702 へにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ｲ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ハ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日よりも前に生現コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201 ロの(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第２３条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち、離職区分 1A 又は 3A とされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。以下 0503 ハ及び 0702 へにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和 22 年法律第 100 号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

(ｲ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第 67 条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて

記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

雇入れ日における満年齢が65歳以上の者であって、紹介日現在、被保険者（１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）でない者。

0203　支給対象期

生現コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期、以後の６か月を第２期という。

0204　助成対象期間

イ　原則

生現コースの助成の対象になる期間は、起算日から１年間とする。

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

ａ　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからトのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して生現コースを支給しない。

また、チに該当する場合についても、生現コースを支給することが適切でないものとして生現コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、

事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と、雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ニ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下 0703 ニにおいて同じ。）又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治 29 年法律第 89 号）第 725 条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ホ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 18 条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期の職場適応訓練を除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ヘ　支給対象期（0203 参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

ト　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

チ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第 10 条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

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

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

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

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

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

ロ　原則

生現コースの支給額は、（表－１）に掲げる(ｲ)又は(ﾛ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める額とする。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該

賃金の総額を上限額として支給する。

（表－１）

対象労働者の区分	企業規模	第１期 支給額	第２期 支給額	支給 総額	支給 回数
(ｲ) (ﾛ)以外の者	①中小企業事業主以外の事業主	30万円	30万円	60万円	２回
	②中小企業事業主	35万円	35万円	70万円	２回
(ﾛ) 短時間労働者	①中小企業事業主以外の事業主	20万円	20万円	40万円	２回
	②中小企業事業主	25万円	25万円	50万円	２回

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

なお、「対象労働者の区分」は、雇入れ日時点の対象労働者の労働条件により判断することとし、支給対象期の途中で労働条件に変更が生じた場合でも、雇入れ日時点に判断した「対象労働者の区分」での支給額及び助成対象期間を上限として支給する。

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

(ｲ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

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

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

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式４（支給額の算定）］

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

(ﾛ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表−１）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を６で除した数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に企業規模ごとに定まる助成率（表−２）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は 0302 の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（表−２）

企業規模	助成率
中小企業事業主以外の事業主	１／４
中小企業事業主	１／３

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

までに対象労働者に対して支払った労働に対する賃金を基に 0301 ニにより、それぞれ支給額を算出する。

(ｲ)　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301 ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した 0301 ロの支給額を６で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

ロ　支給対象期の途中で対象労働者が高年齢被保険者でなくなった場合

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

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

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

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

0400　雇入登録

0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者の１週間の所定労働時間及び雇用契約期間、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

0402a　対象労働者であることの確認

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

その際、職業紹介等において対象労働者が生現コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、生現コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a　職場適応訓練の対象者であるか否かの確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、助成金の支給が行われないものであるため（0205 ホ関係）、その旨を確認の上、雇入登録票に記載する。

0404a　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に、対象労働者に関する求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点

イ　運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。

ロ　今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

ハ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

ニ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

ホ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

ヘ　求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

ト　対象労働者であることを証明する書類は 0602 に掲げる書類とすること。

0402b　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者の１週間の所定労働時間及び雇用契約期間、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

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

0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

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

0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に、対象労働者に関する求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保

険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

（Ｒ２．１２．２５）

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

0401c　概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が 0202 に該当する者について紹介を行い、当該者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

0402c　雇入登録届の提出

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により 0202 に該当する者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

ロ　雇入登録届は、当該者が雇い入れられた日の後１か月以内に提出するものとする。

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

0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

ロ　対象労働者の確認

紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないこと及び雇入れ日現在の満年齢が 65 歳以上であることについて確認するとともに、対象労働者に関すること（0202 関係）が対象有料・無料職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。

ハ　紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出

することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

（Ｒ２．１２．２５）

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601 イに規定する第１期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第２期支給申請書（様式第４号高）」いう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的にはシステム又は関係書類により以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　対象労働者が紹介を受けた日に被保険者でなかったこと

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に生現コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと

0201 ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認すること。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ) 雇保則第 35 条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ) 雇保則第 36 条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ) 雇保則第 36 条第７号に定める理由（同令第 36 条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ) 雇保則第 36 条第７号の２に定める理由

(ﾎ) 雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇用保険法第 33 条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。また、被保険者とはならないが雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを、求職に係るデータ（写）により確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204 ロ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504 において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600 参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、生現コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、生現コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて、当該一覧を活用し申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期の支給申請期間の周知

第２期の生現コースの支給申請期間の周知は、第１期の生現コースの支給決定通知書の送付に合わせて行う。また、第１期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600　支給申請

0601　支給申請の提出

イ　原則

生現コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の生現コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第１期支給申請書（様式第３号高）」（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第２期支給申請書（様式第４号高）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、第１期支給申請書を提出することとする。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305 参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り生現コースの支給を受けることができることとするが、この場合において生現コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、生現コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

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

ただし、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）勤務実態等申立書（様式第５号高（別紙））」（以下「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ)　対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し

(ﾛ)　雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類又はその写し

(ﾊ)　官公署の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できる書類（ただし、本人の申告のみに基づき作成される書類を除く。）（住民票（写）又は運転免許証（写）等）

(ﾆ)　１週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第 32 条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ﾎ)「対象労働者雇用状況等申立書（生涯現役コース）（様式第５号高）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書

(ﾍ)（有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ﾛ) 就業規則、賃金規定等

(ﾊ) 最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾆ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ﾎ) 総勘定元帳

(ﾍ) その他の管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201 イ、0202 関係）

以下の(ｲ)及び(ﾛ)について、支給申請書と併せて提出又は提示された書類（0602 参照）等により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

(ｲ) 雇入れ日における満年齢が 65 歳以上であること（0202 関係）

住民票の写し又は運転免許証の写し等により確認する。

(ﾛ) 紹介日において被保険者でないこと（0202 関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201 イ、0400a、0400ｃ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ハ　高年齢被保険者として雇い入れたことの確認（0201 イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ニ　対象労働者を１年以上継続して雇用することが確実であること等の確認（0201 イ関係）

事業主が対象労働者を１年以上継続して雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

そして、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ホ　労働者を解雇等していないことの確認（0201 ロ、0201 ハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことを、システムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に生現コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成 30 年 10 月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確

認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ヘ　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201 ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件判定照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ト　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201 ホ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205 イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ハ関係）

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件判定照会により、これに該当しないことを確認する。

その上、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下ハにおいて同じ。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいず

れかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ハ関係）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205ニ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205 ヘ関係）

(ｲ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様の確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最後の支払期日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205 ト関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、必要なものについて申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205 チ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高

年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301 ロ関係）

第１期支給申請書の事業主欄に記載された事項により、事業主が中小企業事業主であるか否かの確認をする。

この場合において、必要があれば、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求める。

なお、資本金等の額及び常時雇用する労働者の数は「第１　共通要領」0502 により確認する。

ロ　対象労働者の区分の確認（0301 ロ、0303 イ、0303 ロ関係）

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

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303 イの適用により支給額の算定を行う。

また、支給対象期の途中で対象労働者が高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303 ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301 ロ、0301 ハ関係）

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

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

(ｲ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301 ロの(表−１)に該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳(又はその写し)及び出勤簿等(又はその写し)の書類により確認する。また、必要に応じて 0301 イなお書、0301 ハ(ﾛ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が 0301 ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が 0301 ロ（表−１）に定める支給額を下回っている場合には、0301 ロただし書の規定により、事業主が支払った支給対象期における労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が 0301 ロに定める支給額を下回っている場合であって、0602 ただし書の規定により、後日提出された別紙申立書及び賃金台帳（又はその写し）がある場合は、当該

賃金台帳に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。0301 イなお書及び 0301 ハ(ﾛ)ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204 ロ関係）

対象労働者の雇用の実績を賃金台帳等、出勤簿等及び申立書によって確認する。

対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、申立書により、離職理由について確認をする。ただし、確認が困難なときは、必要に応じて雇用の実績を確認できる書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

0800　支給決定

0801　概要

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

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、生現コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第１期支給決定通知書、第２期支給決定通知書又は第１期不支給決定通知書、第２期不支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）返還通知書」（様式第 11 号高）により当該事業主に通知する。

（Ｒ２．１２．２５）

0900　雑則

0901　財源区分

生現コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

1000　委任

1001　安定所長への業務の委任

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

（Ｒ２．１２．２５）

1100　附則

1101　施行期日

イ　平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第５号、能発 0331 第５号、雇児発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年４月１日から施行する。

ロ　平成 27 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、能発 0331 第 12 号、雇児発 0331 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年４月１日から施行する。

ハ　平成 27 年４月 27 日付け職発 0427 第 17 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年５月１日から施行する。

ニ　平成 27 年８月 27 日付け職発 0827 第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 10 月１日から施行する。

ホ　平成 28 年２月 10 日付け職発 0210 第３号、能発 0210 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年２月 10 日から施行する。

ヘ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年４月１日から施行する。

ト　平成 28 年８月 19 日付け職発 0819 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年８月 20 日から施行する。

チ　平成 28 年 12 月５付け職発 1205 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、同日から施行する。

リ　平成 28 年 12 月 27 日付け職発 1227 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年１月１日から施行する。

ヌ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号、能発 0331 第２号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年４月１日から施行する。

ル　平成 29 年７月 10 日付け職発 0710 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年７月 11 日から施行する。

ヲ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 10 月１日から施行する。

ワ　平成 30 年８月 24 日付け職発 0824 第４号、開発 0824 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 10 月１日から施行する。

カ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号、雇均発 0329 第６号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ヨ　令和元年５月７日付け職発 0507 第１号、雇均発 0507 第１号、開発 0507 第５号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和元年５月７日から施行する。

なお、今回の改正による改正前の様式については、当分の間、これを受理するものとする。

タ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

レ　令和２年２月 14 日付け職発 0214 第４号、開発 0214 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月 14 日から施行する。

ソ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ツ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

1102　経過措置

イ　雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 26 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成 27 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成 27 年５月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給（平成 27 年５月１日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301 イ、0301 ハ、0301 ニ、0302 イ（ただし書きは除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。

ホ　平成27年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成28年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成29年１月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成29年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る高奨金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成29年７月11日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成30年10月１日より前に支給対象期（第１期）の初日を迎える対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

　ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ハ、0503ロ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ル　支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日より前となる対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

ヲ　平成31年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

ワ　令和元年５月７日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

カ　令和元年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

ヨ　令和２年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生現コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和２年９月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

タ　当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　４　特定求職者雇用開発助成金　（２）生涯現役コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）

(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）

(c) 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第１期支給申請書（様式第３号高）

(d) 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）第２期支給申請書（様式第４号高）

(e) 対象労働者雇用状況等申立書（生涯現役コース）（様式第５号高）

(f) 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）返還通知書（様式第 11 号高）

４　特定求職者雇用開発助成金

(3)　被災者雇用開発コース

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

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401a　対象労働者の雇入登録
　　0402a　対象労働者であることの確認
　　0403a　職場適応訓練の対象者であるか否かの確認
　　0404a　管轄労働局への通知

　0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点
　　0402b　対象労働者の雇入登録
　　0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
　　0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

　0400c　有料･無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401c　概要
　　0402c　雇入登録届の提出
　　0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
　　0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類等

0700　支給要件の確認
　0701　概要
　0702　対象事業主に該当することの確認

0703　不支給要件に該当しないことの確認
0704　支給額の算定に係る事項等の確認
0705　システムへの入力
0706　上乗せ助成金に係る支給要件の判定

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

0900　雑則
0901　財源区分

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

（Ｒ２．１２．２５）

0100　趣旨

0101　趣旨

東日本大震災の被災地域における被災離職者等の再就職を支援するため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸局監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者（１年以上雇用されることが見込まれる者に限る。）として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

（Ｒ２．１２．２５）

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

被開コースは、次のイからホまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202 イ又はロいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が 65 歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成 25 年５月 16 日付け職発 0516 第 19 号、能発 0516 第４号、雇児発 0516 第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下「安定所等」と総称する。）による被開コースの対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第 60 条の２第１項第１号に規定する一般被保険者（雇保法第 37 条の２に規定する高年齢被保険者、雇保法第 38 条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第 43 条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ。）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で対象労働者を継続して雇用する労働者（１年以上雇用することが見込まれる者に限る。）であると認められ、支給対象期の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

ロ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を 0204 ロ(ｲ)a から c までのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下 0201 ニ、0503 イ、0503 ロ、0702 ホ及び 0702 へにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ｲ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ハ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日よりも前に被開コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇等をした場合に限る。また、0201 ロの(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇・雇止めを行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給者（雇保法第２３条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。以下同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和 22 年法律第 100 号。以下同じ。）において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

(ｲ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第 67 条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第 58 条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

被開コースの対象労働者は、次のイ又はロのいずれかに該当する者とする。

イ　以下のいずれにも該当する者

(ｲ) 東日本大震災（平成 23 年３月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震（平成 23 年３月 12 日に発生した長野県北部地震を含む。）及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。以下「震災」という。）に際し、災害救助法（昭和 22 年法律第 118 号）が適用された市町村の区域（東京都に属するものを除く。以下「被災地域」という。）において就業していた者

(ﾛ) 震災により離職を余儀なくされ、その後安定した職業についたことがない者（週所定労働時間 20 時間以上の労働者として６か月以上雇用されたことのない者をいう。）

(ﾊ) 次のａ又はｂのいずれかに該当する者

ａ　震災発生時に、次の(a)から(c)までのいずれかに掲げる区域を含む市町村に居住していた者

(a) 警戒区域その他の東日本大震災における原子力発電所の事故による災害に対処するための避難住民に係る事務処理の特例及び住所移転者に係る措置に関する法律（平成 23 年法律第 98 号。以下「原発避難者特例法」という。）第３条第１項の規定により同項第１号に掲げる指示の対象となった区域

(b) 屋内退避区域、計画的避難区域その他の原発避難者特例法第３条第１項の規定により同項第２号に掲げる指示の対象となった区域

(c) 緊急時避難準備区域その他の原発避難者特例法第３条第１項の規定により同項第３号に掲げる指示の対象となった区域

ｂ　ａに規定する者のほか、特定避難勧奨地点その他の平成 23 年３月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故に関して市町村長が行った当該事故に係る住民に対する避難の勧奨その他の行為の対象となった区域又は場所に震災の発生時に居住していた者であって、当該行為があった日から当該行為が解除された日までの間のいずれかの日において当該行為により当該区域又は場所以外の区域又は場所に避難している者

ロ　以下のいずれにも該当する者

(ｲ) 震災後安定した職業についたことがない者（週所定労働時間 20 時間以上の労働者として６か月以上雇用されたことのない者をいう。）

(ﾛ) イ(ﾊ)のａ又はｂのいずれかに該当する者

(ﾊ) 以下のいずれかに該当する者でない者

ａ　新規学卒者（職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 35 条第２項に規定する新規学卒者をいう。）であって、卒業した年又は卒業する予定の年の３月 31 日までに安定所等の紹介を受け、当該紹介により雇い入れられた者

ｂ　学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 134 条に規定する各種学校又は学校教育法以外の法律

で規定された学校において、専修学校に類する教育の課程を卒業した者又は卒業予定の者であって、卒業した年又は卒業する予定の年の３月 31 日までに安定所等の紹介を受け、当該紹介により雇い入れられた者

0203　支給対象期

被開コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れ日（以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期、以後の６か月を第２期という。

0204　助成対象期間

イ　原則

被開コースの助成の対象になる期間は、起算日から１年間とする。

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

ａ　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからトのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して被開コースを支給しない。

また、チに該当する場合についても、被開コースを支給することが適切でないものとして被開コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と、雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主又は当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のい

ずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

（ｲ）雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること

（ﾛ）取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること

ニ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ホ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 18 条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期の職場適応訓練を除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ヘ　支給対象期（0203 参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

ト　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

チ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第 10 条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

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

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

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

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

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

ロ　原則

被開コースの支給額は、（表−１）に掲げる(ｲ)又は(ﾛ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて、定める額とする。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（表−１）

対象労働者の区分	企業規模	第１期 支給額	第２期 支給額	支給 総額	支給 回数
(ｲ)　(ﾛ)以外の者	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円	50万円	2回
	②中小企業事業主	30万円	30万円	60万円	2回
(ﾛ)　短時間労働者	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円	30万円	2回
	②中小企業事業主	20万円	20万円	40万円	2回

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

なお、「対象労働者の区分」は、雇入れ日時点の対象労働者の状態及び労働条件により判断することとし、支給対象期の途中でこれらに変更が生じた場合でも、雇入れ日時点に判断した「対象労働者の区分」での支給額及び助成対象期間を上限として支給する。

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

(ｲ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

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

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

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式４（支給額の算定）］

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

（Ｒ２．１２．２５）

(ﾛ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表−１）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を６で除した数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について、最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に、対象労働者の区分ごとに定まる助成率（表−２）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は 0302 の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（表−２）

企業規模	助成率
中小企業事業主以外の事業主	１／４
中小企業事業主	１／３

ホ　上乗せ助成金

雇い入れた対象労働者（１年以上継続して雇用した者に限る。）10 人以上について、0800 に定める支給決定（第２期支給対象期に係る支給決定に限る。）が行われた場合、上記ロ及びハに定める額に加え、中小企業事業主については 60 万円、中小企業事業主以外の事業主にあっては 50 万円（以下「上乗せ助成金」という。）を支給する。

上乗せ助成金の支給回数については、支給対象事業主の雇用保険の適用事業所毎に１回とする。

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

(ｲ)　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301 ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した 0301 ロの支給額を６で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

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

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

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

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

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

0400　雇入登録

0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

0402a　対象労働者であることの確認

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

その際、職業紹介等において対象労働者が被開コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、被開コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a　職場適応訓練の対象者であるか否かの確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、助成金の支給が行われないものであるため（0205ホ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

0404a　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点

イ　運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。

ロ　今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

ハ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

ニ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

ホ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

ヘ　求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

ト　対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

0402b　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

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

0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

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

0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より

雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

（Ｒ２．１２．２５）

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

0401c　概要

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

0402c　雇入登録届の提出

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により 0202 に該当する者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

ロ　雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日の後１ヵ月以内に提出するものとする。

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

0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

ロ　対象労働者の確認

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

ハ　紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出

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

（Ｒ２．１２．２５）

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601 イに規定する第１期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号被）」をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的には、システムにより、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201 ロ及びハ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に被開コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ロ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと

0201 ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認すること。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ) 雇保則第 35 条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ) 雇保則第 36 条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ) 雇保則第 36 条第７号に定める理由（同令第 36 条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ) 雇保則第 36 条第７号の２に定める理由

(ﾎ) 雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第 33 条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ハ　対象労働者を再び雇用したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ニ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ホ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204 ロ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504 において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付す

べき書類（0600 参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に被開コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、被開コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムの「制度周知対象事業所及び非該当案内対象事業所の一覧」により制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて、当該一覧を活用し申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期の支給申請期間の周知

第２期の被開コースの支給申請期間の周知は、第１期の被開コースの支給決定通知書の送付に合わせて行う。また、第１期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　原則

被開コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の被開コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から（上乗せ助成金については、0301 ホに規定する要件を満たした日の翌日から）起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第１期支給申請書（様式第３号被）」（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号被）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、第１期支給申請書を提出することとする。

また、0301 ホに規定する上乗せ助成金の支給を受けようとする事業主は、特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）上乗せ助成金支給申請書（様式第６号）を管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305 参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り被開コースの支給を受けることができることとするが、この場合において被開コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、被開コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

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

ただし、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）勤務実態等申立書（様式第５号被（別紙））」（以下「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができるものとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し

(ﾛ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされ

た出勤簿等の書類又はその写し

(ﾊ) 雇入れ日に対象労働者であることを証明する書類

(ﾆ) １週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書の写し又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ﾎ) 「対象労働者雇用状況等申立書（被災者雇用開発コース）（様式第５号被）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書

(ﾍ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ﾛ) 就業規則、賃金規定等

(ﾊ) 最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾆ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ﾎ) 総勘定元帳

(ﾍ) その他の管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201 イ、0202 関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602 参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201 イ、0400a、0400ｃ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201 イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ニ　対象労働者を１年以上継続して雇用することが見込まれること等の確認（0201 イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢被保険者として１年以上継続して雇用することが見込まれるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

そして、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ホ　労働者を解雇等していないことの確認（0201 ロ及びハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に被開コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成 30 年 10 月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業

の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ヘ　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201 ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件判定照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ト　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201 ホ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205 イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ロ関係）

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて、訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件判定照会により、これに該当しないことを確認する。

その上、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下ハにおいて同じ。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに

該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ハ関係）

(ｲ) 雇入れ日において､他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前に、当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205 ニ関係）

申立書の記載により該当の有無の確認を行うものとし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取も行うこと。

ホ　支給対象期に対象労働者の労働に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205 ヘ関係）

(ｲ) 原則

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書により、支給申請時点において、対象労働者の労働に対する賃金が支払われていることを確認することとし、0602 ただし書に該当する場合には、不足書類の提出時点においても同様の確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合は、支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最後の支払期日から１か月以内に支払われない場合には、不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205 ト関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205 チ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301 ロ関係）

第１期支給申請書の事業主欄に記載された事項により、事業主が中小企業事業主であるか否かの確認をすることとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

なお、資本金等の額及び常時雇用する労働者の数は、「第１　共通要領」の 0502 により確認する。

ロ　対象労働者の区分の確認（0301 ロ、0303 イ、0303 ロ関係）

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

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303 イの適用により支給額の算定を行う。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303 ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301 ロ、0301 ハ関係）

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

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

(ｲ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301 ロの(表-1)に該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳(又はその写し)及び出勤簿等(又はその写し)の書類により確認する。また、必要に応じて 0301 イなお書、0301 ハ(ﾛ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が 0301 ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が 0301 ロ（表-1）に定める支給額を下回っている場合には、0301 ロただし書の規定により、事業主が支払った支給対象期における労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

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

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204 ロ関係）

対象労働者の雇用の実績並びに 0204 に定める助成対象期間が経過する日前に当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項又は申立書の記載によって確認する。

ただし、確認が困難なときは、賃金台帳等必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

0706　上乗せ助成金に係る支給要件の判定

申請書に記載された対象労働者について、第２期支給対象期に係る支給決定が行われており、かつ、0302 に定める理由により助成対象期間が支給対象期の途中で終了した者でないことを特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）上乗せ助成金支給申請書の記載事項（助成金支給番号及び対象労働者氏名）により確認する。

0800　支給決定

0801　概要

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

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、被開コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第１期支給決定通知書、第２期支給決定通知書又は第１期不支給決定通知書、第２期不支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする。

なお、上乗せ助成金に関しては、別途特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）上乗せ助成金支給決定通知書又は不支給決定通知書により通知するものとする。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）返還通知書」（様式第 11 号被）により当該事業主に通知する。

0900　雑則

0901　財源区分

被開コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

（Ｒ２．１２．２５）

1000　委任

1001　安定所長への業務の委任

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

（Ｒ２．１２．２５）

1100　附則

1101　施行期日

イ　平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第５号、能発 0331 第５号、雇児発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年４月１日から施行する。

ロ　平成 27 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、能発 0331 第 12 号、雇児発 0331 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年４月１日から施行する。

ハ　平成 27 年４月 27 日付け職発 0427 第 17 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年５月１日から施行する。

ニ　平成 27 年８月 27 日付け職発 0827 第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 10 月１日から施行する。

ホ　平成 28 年２月 10 日付け職発 0210 第３号、能発 0210 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年２月 10 日から施行する。

ヘ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年４月１日から施行する。

ト　平成 28 年８月 19 日付け職発 0819 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年８月 20 日から施行する。

チ　平成 28 年 12 月５日付け職発 1205 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、同日から施行する。

リ　平成 28 年 12 月 27 日付け職発第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年１月１日から施行する。

ヌ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号、能発 0331 第２号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年４月１日から施行する。

ル　平成 29 年７月 10 日付け職発 0710 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年７月 11 日から施行する。

ヲ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 10 月１日から施行する。

ワ　平成30年８月24日付け職発0824第４号、開発0824第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

カ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ヨ　令和元年５月７日付け職発0507第１号、雇均発0507第１号、開発0507第５号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和元年５月７日から施行する。

なお、今回の改正による改正前の様式については、当分の間、これを受理するものとする。

タ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

レ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ソ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ツ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1102　経過措置

イ　雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 26 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

ハ　平成 27 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

ニ　平成 27 年５月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給（平成 27 年５月１日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301 イ、0301 ハ、0301 ニ、0302 イ（ただし書きは除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。

ホ　平成27年５月１日より前に10人目の対象労働者を雇い入れた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成27年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

ト　平成27年10月１日より前に10人目の対象労働者を雇い入れられた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成29年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成29年４月１日より前に10人目の対象労働者を雇い入れられた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成30年７月11日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開金の支給については、なお従前の例による。

ル　平成30年７月11日より前に10人目の対象労働者を雇い入れられた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

ヲ　平成30年10月1日より前に支給対象期（第１期）の初日を迎える対象労働者に係る被開コースの支給及び平成30年10月1日より前に支給対象期（第１期）の初日を迎える10人目の対象労働者に係る0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ロ、0503イ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ワ　支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日より前となる対象労働者に係る被開コースの支給及び支給対象期(第１期)の初日が平成30年10月１日より前となる10人目の対象労働者に係る0301

ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

カ　平成31年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給及び平成31年４月１日より前に10人目の対象労働者を雇い入れられた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

ヨ　令和元年５月７日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給及び令和元年５月７日より前に10人目の対象労働者を雇い入れられた際の0301ホの上乗せ助成金の支給については、なお従前の例による。

タ　令和元年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

レ　令和２年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る被開コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和２年９月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

ソ　当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　４　特定求職者雇用開発助成金　（３）被災者雇用開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）

(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）

(c) 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第１期支給申請書（様式第３号被）

(d) 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号被）

(e) 対象労働者雇用状況等申立書（被災者雇用開発コース）（様式第５号被）

(f) 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）上乗せ助成金支給申請書（様式第６号）

(g) 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）返還通知書（様式第 11 号被）

４　特定求職者雇用開発助成金

（４）　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第６号及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金（以下「発難コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0401　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0402　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0403　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の送付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期、第３期又は第４期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類等

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

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

0900　雑則
　0901　財源区分
　0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

1000　委任
　1001　安定局長への業務の委任

1100　附則
　1101　施行期日
　1102　経過措置

（R2.12.25改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

自閉症、アスペルガー症候群、注意欠陥多動性症候群（ＡＤＨＤ）、学習障害（ＬＤ）等の発達障害者については、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、これらは仕事をする上で重要な能力であることから就職及び職場定着に至らない者が少なくない状況である。

また、難治性疾患患者、いわゆる難病のある人は、疾患が慢性化しており十分に働くことができる場合もあるにもかかわらず、就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

一方、事業主については、発達障害者及び難治性疾患患者の雇用経験が少なく、職務遂行上障害となる症状や雇用に当たって配慮すべき事項が明確になっていないことなどから、十分な雇用促進が図られていない状況がみられる。

こうした状況を踏まえ、発達障害者及び難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者又は難治性疾患患者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握し報告する事業主に対する助成を行う。

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

発難コースは、次のイからへまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202に該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年５月16日付け職発0516第19号、能発0516第４号、雇児発0516第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下「安定所等」と総称する。）による発難コースの対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の２に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ。）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

ロ　対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること。

ハ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過

（R2.12.25改正）

する日（支給対象事業主が対象労働者を0204のロ(ｲ)aからcまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ホ、0503ロ、0503ハ、0702ヘ及び0702トにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ｲ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ニ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に発難コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201 ハの(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ホ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702トにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ヘ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号。以下同じ。）において、整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）出勤状況が確認できる書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

次のイ又はロに掲げる者とする。ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第２条第２号に規定する身体障害者、同条第４号に規定する知的障害者又は同条第６号に規定する精神障害者である者を除く。

イ　発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第２条に規定する発達障害者

ロ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第１条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記URLを参照すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/hani/index.html

0203　支給対象期

発難コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れ日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期と、以後６か月ごとに第２期、第３期、第４期という。

0204　助成対象期間

イ　原則

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

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

（表１）

対象労働者	支給対象事業主	助成対象期間
短時間労働者以外の者	中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
	中小企業事業主	起算日から２年間
短時間労働者	中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
	中小企業事業主	起算日から２年間

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

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

a 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0205　不支給要件

（R2.12.25改正）

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからチまでのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して発難コースを支給しない。

また、リ及びヌに該当する場合についても、発難コースを支給することが適切でないものとして発難コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　安定所等の紹介時点で被保険者（１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であった対象労働者を雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇い入れに係る事業所が雇い入れる場合

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者（ただし、雇用安定事業の実施等について（平成26年３月31日付け職発0331第13号・能発0331第５号・雇児発0331第９号）の別添17「障害者トライアル雇用事業実施要領」の第１の３の(1)のイ又はロに規定する障害者のうち0302イ又はロのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後、引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合を除く。以下0703ロにおいて同じ。）

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト　支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

チ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

リ　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第９条に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

ヌ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第49条第１項又は第２項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第１項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

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

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

(※)「実労働時間」とは、対象労働者が実際に労働した時間をいい、所定内労働時間はもとより

、時間外労働や休日労働などの所定外労働時間も全て含む。なお、年次有給休暇をとった日は、所定労働日において所定労働時間分の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働時間に含めるものとする。以下同じ。

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

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

ロ　原則

対象労働者及び支給対象事業主の区分に応じて、（表２）のとおり支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（表２）

対象労働者	支給対象事業主	第１期支給額	第２期支給額	第３期支給額	第４期支給額	支給総額	支給回数
短時間労働者以外の者	中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円			50万円	２回
	中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円	120万円	４回
短時間労働者	中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円			30万円	２回
	中小企業事業主	20万円	20万円	20万円	20万円	80万円	４回

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

(ｲ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

短時間労働者以外の者について、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から１か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均

（R2.12.25改正）

実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者以外の者の区分の支給額を適用の上、［算出式４（支給額の算定）］により当該月の支給額を算定する。

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

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式４（支給額の算定）］

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

(ﾛ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

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

（R2.12.25改正）

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

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

（表３）

中小企業事業主以外の事業主	中小企業事業主
１／４	１／３

0302　助成金対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

(ｲ) 対象労働者の責めに帰すべき理由により解雇

(ﾛ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を６で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

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

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

ハ　支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金

の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0301の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

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

0400　雇入登録

0401　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票」（様式第１号）（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

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

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

ロ　対象労働者であることの確認

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

その際、職業紹介等において対象労働者が発難コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、発難コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

(ｲ) 0202 のイの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者であることの確認

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人から

あった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

(ﾛ) 0202 のロの難治性疾患患者であることの確認

難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第７条第４項により都道府県が交付する医療受給者証（以下「医療受給者証」という。）、障害者総合支援法第22条第８項により市町村が交付する障害福祉サービス受給者証（以下「障害福祉サービス受給者証」という。）、難治性疾患の病名が確認できる医師の診断書又は公的機関が発行する書類により確認を行うものとする。

ハ　職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、発難コースの支給が行われないものであるため（0205へ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

ニ　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対して、システムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できる資料（写）を送付する。

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

0402　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ　対象労働者の職業紹介時の留意点

(ｲ) 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職票に記録すること。

(ﾛ) 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

(ﾊ) 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

(ﾆ) 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

(ﾎ) 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

(ﾍ) 求職票に対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望する旨の記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が他の要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

(ﾄ) 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

ロ　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票並びに求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

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

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

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

ハ　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

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

(ｲ) 0202 イの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者であることの確認

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

(ﾛ) 0202 ロの難治性疾患患者であることの確認

医療受給者証、障害福祉サービス受給者証、難治性疾患の病名が確認できる医師の診断書又は公的機関が発行する書類により確認を行うものとする。

ニ　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対して、システムにより通知するとともに、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータを送付する。

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

0403　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ　概要

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

ロ　雇入登録届の提出

(ｲ) 対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

(ﾛ) 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日の後１か月以内に提出するものとする。

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

ハ　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

(ｲ) 対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

(ﾛ) 対象労働者の確認

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

(ﾊ) 紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

ニ　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。また、管轄労働局に対して、システムによりその旨通知する。

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

置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第１期支給申請書（様式第３号発）及び「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第２・３・４期支給申請書」（様式第４号発）をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的には、システムにより、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

対象労働者について、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201ハ及びニ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に発難コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する(ただし､平成30年10月１日以降に解雇･雇止め等をした場合に限る｡)。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるもの

の有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと（0201ホ関係）

0201ハの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ) 雇保則第35条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ) 雇保則第36条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ) 雇保則第36条第７号に定める理由（雇保則第36条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ) 雇保則第36条第７号の２に定める理由

(ﾎ) 雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第33条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の送付

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

該当案内を送付する。

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に発難コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、発難コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期、第３期又は第４期の支給申請期間の周知

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

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　原則

発難コースの支給を受けようとする事業主は、発難コースの支給の対象となる対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の発難コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第１期支給申請書」（様式第３号発）（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第２・３・４期支給申請書」（様式第４号発）のいずれかを管轄労働局長に提出しなければな

らない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限って第１期支給申請書を提出することとする。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り発難コースの支給を受けることができることとするが、この場合において発難コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、発難コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

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

ただし、イ(ﾊ)、(ﾁ)の書類に関しては、第１期支給申請時にのみ提出することとする。

また、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払いが完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）勤務実態等申立書（様式第５号発（別紙））」（以下、「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ)　対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し

(ﾛ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し

(ﾊ) 雇入れ日において対象労働者であることを証明する書類

a　対象労働者が0202イの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者である場合

医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害者であることが確認できるもの

b　対象労働者が0202ロの難治性疾患患者である場合

医療受給者証（写）、障害福祉サービス受給者証（写）、医師の診断書（原本又は写し）又は公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難治性疾患の病名が確認できるもの

(ﾆ)　１週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員

法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ﾎ) 「対象労働者雇用状況等申立書（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース））」（様式第５号発）（以下「申立書」という。）及び別紙申立書

(ﾍ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ) 「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

(ﾁ) 「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）雇用管理事項報告書」（様式第６号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ﾛ) 就業規則、賃金規定等

(ﾊ) 最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾆ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ﾎ) 総勘定元帳

(ﾍ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602イ(ﾊ)参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医

（R2.12.25改正）

療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400関係）

システムの支給要件照会処理により確認すること。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件照会処理により確認する。

ニ　対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢被保険者として継続雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ホ　対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であることの確認（0201ロ関係）

「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）雇用管理事項報告書」（様式第６号）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ヘ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ハ及びニ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に発難コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成30年10月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ト　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ホ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件照会処理により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

チ　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ヘ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上で、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件照会により、これに該当しないことを確認する。

これに加え、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下0703ハにおいて同じ。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205ホ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205ト関係）

(ｲ) 原則

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写しを含む。）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602但書に該当する場合は、不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ　障害者総合支援法に基づく勧告等を受けていないことの確認（0205ヌ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに障害者総合支援法に基づく勧告書等が発出されていないか確認する。なお、勧告書等が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告等の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて都道府県障害福祉サービス所管課等への確認等を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第１期支給申請書の「事業主」に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパ

ンフレット等の提出を求めるものとする。

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

ロ　対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

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

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額の算定を行う。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301イ、0301ロ関係）

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

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

(ｲ) 原則

支給額の算定にあたっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロの（表２）に該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ(ﾛ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロの（表２）に定める支給額を下回っている場合には、0301ロ但書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合であって、0602但書の規定により、後日提出された別紙申立書及び賃金台帳等(又はその写し)がある場合は、当該賃金台帳等に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。

0301イなお書及び0301ハ(ﾛ)ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204イ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表１）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対

象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項又は申立書の記載により確認する。

ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

0800　支給決定

0801　概要

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

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、発難コースの支給又は不支給を決定したときは、事業主に対し、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第１期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第２期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第３期支給決定通知書」又は「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第４期支給決定通知書」のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）返還通知書」（様式第７号発）により当該事業主に通知する。

0900　雑則

0901　財源区分

発難コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定において負担する。

0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労

働大臣が定める特殊の疾病」（平成27年厚生労働省告示第292号）が改正された場合、告示の適用日以後に雇い入れられた対象労働者から適用する。

1000　委任

1001　安定局長への業務の委任

紹介地管轄労働局長は、0401 及び 0403 に係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600 及び 0700 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　本要領は、平成 25 年５月 16 日より施行し、雇い入れ日が施行日以降にあるものから適用する。

ロ　平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第５号・雇児発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年４月１日から施行する。

ハ　平成26年12月19日付け職発1219第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年１月１日から施行する。

ニ　平成27年３月31日付け職発0331第２号・能発0331第12号・雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月１日から施行する。

ホ　平成27年４月27日付け職発0427第17号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年５月１日から施行する。

ヘ　平成27年６月29日付け職発0629第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年７月１日から施行する。

ト　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年４月１日から施行する。

チ　平成28年８月19日付け職発0819第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月20日から施行する。

リ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヌ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ル　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ヲ　平成30年３月31日付け職発第0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ワ　平成30年８月24日付け職発0824第４号、開発0824第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

カ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ヨ　令和元年６月28日付け職発0628第８号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開

発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、令和元年７月１日から施行する。

タ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年９月27日から施行する。

レ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ソ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ツ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「４　特定求職者雇用開発助成金（４）発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1102　経過措置

イ　平成 26 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（以下「発難金」という。）の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第５号・雇児発 0331 第９号）による改正前の規定を適用する。

ロ　平成27年１月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成26年12月19日付け職発1219第３号）による改正前の規定を適用する。

ハ　平成27年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成27年３月31日付け職発0331第２号・能発0331第12号・雇児発0331第１号）による改正前の規定を適用する。

ニ　平成27年５月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給（平成27年５月１日以後に第１期の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0401イ、0401ハ、0401ニ、0402イ（ただし書は除く）、0403、0702、0804）を除く）については、なお従前の例による。

ホ　平成27年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成27年６月29日付け職発0629第１号）による改正前の規定を適用する。

ヘ　平成28年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成29年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成29年７月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、

なお、従前の例による。

リ　平成30年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合等（0304ロ、0402、0403イ及びロ、0603へ、0804ロ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に支給対象期（第１期）の初日を迎える支給対象労働者に係る発難コースの支給について適用するものとする。

また、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0301ニ、0603ロ、0802へ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ヌ　支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日より前となる対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ル　平成31年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ヲ　令和元年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ワ　令和元年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

カ　令和２年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和２年９月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

（R2.12.25改正）

４　特定求職者雇用開発助成金

（５）　障害者初回雇用コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第６号及び雇保法施行規則附則第15条の５第６項の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）（以下「初回雇用コース」という。）の支給については、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　対象期間
　0204　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額

0400　支給申請
　0401　支給申請書の提出
　0402　添付書類等

0500　支給要件の確認
　0501　支給申請書の受理
　0502　不支給要件に該当するか否かの確認

0600　支給決定
　0601　支給決定通知
　0602　支給台帳への記入及び書類の保管

0700　附則
　0701　初回雇用コースの周知
　0702　施行期日
　0703　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

障害者雇用が着実に進展している中において中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向が見られ、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が相当数を占めている状況にある。

このため、障害者の雇用経験のない中小企業において、初めて身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用し、障害者雇用促進法第43条第１項に規定する法定雇用障害者数（以下「法定雇用障害者数」という。）以上となった場合に初回雇用コースを支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

初回雇用コースは、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　その雇用する常用労働者数（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第43条第１項に規定する労働者をいう。なお、除外率設定業種にあっては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とする。以下同じ。）が43.5人～300人の事業主であるもの。

ロ　0202に該当する求職者(以下「対象労働者」という。)を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下「地方運輸局」という。）又は特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者（初回雇用コースの支給に関し厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める条件に同意し、職業安定局長等が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示しているものに限る。以下「職業紹介事業者等」という。）の紹介により、雇用保険被保険者（雇保法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）として１人以上雇い入れ、１人目の対象労働者を雇用した日の翌日から起算して３か月後の日までの間に安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介により雇い入れた対象労働者の数（障害者雇用促進法第43条第３項に規定する短時間労働者（障害者雇用促進法第２条第３項に規定する重度身体障害者又は障害者雇用促進法第２条第５項に規定する重度知的障害者である者を除く。以下同じ。）として雇い入れる場合、１人を0.5人とみなし、重度身体障害者及び重度知的障害者（いずれも短時間労働者を除く。）の場合、１人を２人とみなす。さらに、令和５年３月31日までの５年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから３年以内の者である等の要件を満たす場合には、１人を１人とみなす。）が法定雇用障害者数以上となった事業主であり、かつ、当該対象労働者を初回雇用コースの支給後も継続して雇用（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上であることを言う。以下同じ。）することが確実であると認められる事業主であること。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者（トライアル雇用助成金（第２　各助成金別要領

の５ トライアル雇用助成金の(2)障害者トライアルコースをいう。）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であって、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ継続雇用に移行した場合は、雇入れ日時点において継続雇用することが確実であったものとみなす。

参考　常用労働者数ごとに必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
43.5～87.0人未満	１人	174.0～217.5人未満	４人
87.0～130.5人未満	２人	217.5～261.0人未満	５人
130.5～174.0人未満	３人	261.0～300.0人	６人

ハ　１人目の対象労働者の雇入れの日の前日から起算して過去３年間に、対象労働者について雇用実績のない事業主であること。

ニ　１人目の対象労働者を雇用した日の翌日から起算して３か月後の日までの間に雇い入れる対象労働者の数が障害者雇用促進法第43条第１項に規定する法定雇用障害者数以上となった日（以下「雇入れ完了日」という。）の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの期間（以下「基準期間」という。）において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。)以外の事業主であること。

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

(ﾛ)　当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ホ　基準期間において、雇用保険法第23条第１項に規定する特定受給資格者(以下「特定受給資格者」という。)となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該雇入れ完了日における被保険者数で除した割合が６％を超えている(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。)事業主以外の事業主であること。

ヘ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ)　対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ)　対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に規定する報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ)　離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

ト　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第６条の10第１項第１号に規定する就労継続支援Ａ型の事業を実施している事業主以外の事業主であること。

0202　対象労働者

イ　身体障害者

障害者雇用促進法第２条第２号に規定する身体障害者。

ロ　知的障害者

障害者雇用促進法第２条第４号に規定する知的障害者（昭和 48 年９月 27 日付け厚生省発児第 156 号厚生次官通知「療育手帳制度について」に基づき都道府県知事又は指定都市市長が児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害であると判定された者に対して交付する療育手帳（以下「療育手帳」という。）の交付を受けている者又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域障害者職業センターの判定（以下「児童相談所等による判定」という。）を受けている者）。

ハ　精神障害者

障害者雇用促進法第２条第６号に規定する精神障害者であって、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和 25 年法律第 123 号)第 45 条に規定する精神障害者保健福祉手帳（以下「精神障害者保健福祉手帳」という。）の交付を受けている者。

0203　対象期間

雇入れ完了日(賃金締切日が定められている場合は雇入れを完了した日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に法定雇用障害者数を満たした場合は雇入れを完了した日の翌日、賃金締切日の翌日に法定雇用障害者数を満たした場合は雇入れを完了した日)から起算した 12 か月を支給対象期とする。

ただし、支給対象期の末日より前に法定雇用障害者数を満たさなくなった場合又は対象労働者を解雇等事業主の都合で離職させた場合は、初回雇用コースの支給を受けることができない。

0204　不支給要件

0201 の支給対象事業主からの支給申請であっても、次のイからトまでのいずれかに該当する場合は、当該対象労働者に関して初回雇用コースを支給しない。

イ　安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合。

ロ　雇入れ完了日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ完了日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 18 条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練（短期の職場適応訓練を除く。）をいう。以下同じ。)を受け又は受けたことのある者に対して、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合。

ハ　雇入れ完了日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ完了日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある対象労働者を再び同一事業主が雇い入れる場合(「障害者トライアル雇用事業実施要領」（平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」別添 20）の第１の３の（１）に該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後引き続き被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を引き続き雇用することが確実であると認められる場合を除く。）。

ニ　雇入れ完了日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ完了日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主と以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇い入れられた者として初回雇用コースを支給することが適当でないと判断される事業主が雇い入れる場合。

(ｲ)　雇入れ完了日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ)　取締役会の構成員（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合(支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。)。

ヘ　安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合。

ト　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 10 条第２項に規定する高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合。

0300　支給額

0301　支給額

120 万円

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出

初回雇用コースの支給を受けようとする事業主は、雇入れ完了日から起算して12か月後の日の翌日から２か月以内に、特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）支給申請書（以下「支給申請書」という。）を対象労働者を雇い入れた事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。なお、支給申請書提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

0402　添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。なお、当該提出又は提示については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　必須の添付書類

(ｲ)　対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し

(ﾛ)　雇入れ完了日の属する月の出勤簿等及び勤務実態等申立書（様式第１号－（３））（以下「申立書②」という。）

ただし、対象労働者が２人以上になる場合は、対象労働者それぞれの申立書②

(ﾊ)　次の対象労働者ごとに掲げる雇入れ日に対象労働者であることを証明する書類

a　身体障害者

対象労働者に対して交付された身体障害者手帳(写)等であって対象労働者の氏名及び障害の程度が確認できるもの

b　知的障害者

対象労働者に対して交付された療育手帳(写)又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域障害者職業センターによる判定結果を示す判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）(写)であって対象労働者の氏名及び障害の程度が確認できるもの

c　精神障害者

対象労働者に対して交付された精神障害者保健福祉手帳(写)であって対象労働者の氏名が確認できるもの

(ﾆ)　雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面も含む。）

(ﾎ)　対象労働者雇用状況等申立書（様式第１号－（２））（以下「申立書」①という。）

ただし、対象労働者が２人以上になる場合は、対象労働者それぞれの申立書①

(ﾍ)　対象労働者の雇用実績の有無を確認する資料

例えば、過去安定所で受理された障害者雇用状況報告書（写）等

(ﾄ)　支給申請時点で、常用労働者数が43.5人～300人である事業主か否かを確認するための書類

例えば、常用労働者数等を記載した資料

(ﾁ) 職業紹介証明書（職業紹介事業者等の紹介による場合に限る。）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ)　対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ)　事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

(ﾊ)　就業規則、賃金規定等

(ﾆ)　最低賃金法（昭和34年法律第137号）第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾎ)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0500　支給要件の確認

0501　支給対象事業主に該当するか否かの確認

イ　常用労働者数が43.5人～300人の事業主であることの確認（0201イ、0402関係）

常用労働者数等が記載された資料のほか、雇用保険適用事業所台帳の内容等により確認する。

なお、常用労働者数は支給申請時点の数により判断することとし、過去に常用労働者数が43.5人を下回る、あるいは300人を上回ることがあったか否かは問わない。

ロ　対象労働者であることの確認（0201ロ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0402イ参照）により確認する。

ただし、支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

ハ　安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介による雇い入れであることの確認（0201ロ関係）

安定所による紹介である場合は、紹介記録により確認、地方運輸局による紹介である場合は、地方運輸局に紹介記録を照会することにより確認、職業紹介事業者等による場合は、職業紹介証明書により確認すること。

ニ　被保険者として雇い入れられたことの確認（0201ロ関係）

雇用保険被保険者台帳等により確認

ホ　当該雇入れにより法定雇用障害者数以上の雇入れを満たしていることの確認（0201ロ関係）

支給申請書の記載内容にて確認を行う。

ヘ　対象労働者の雇用継続の確認（0201ロ関係）

事業主が対象労働者を継続して被保険者として雇用することが確実であるか否かについて、事業主からの申立書の記載内容により確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ト　過去に対象労働者の雇用実績がないことの確認（0201ハ関係）

１人目の雇入れ日の前日から起算して、過去３年間の障害者雇用状況報告において、雇入れ実績がないことを確認する。ただし、報告年によって報告義務対象外であった場合は、支給申請書及び特定求職者雇用開発助成金等の障害者に係る支給記録をもって雇入れ実績がないことを確認する。

チ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ニ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをハローワークシステム（助成金事務処理）の一般助成金支給要件照会処理により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。

リ　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ホ関係）

基準期間において、被保険者を、当該雇入れ完了日における被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。）事業主に該当しないことをハローワークシステム（助成金事務処理）の一般助成金支給要件照会処理により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ヌ　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備､保管していることの確認(0201へ関係)

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0502　不支給要件に該当するか否かの確認

イ　安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認(0204 イ関係)

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立てを行わせ、必要に応じて管轄労働局及び安定所の関係部門間又は地方運輸局との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないか等を確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　雇入れ完了日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ完了日の前日までの間のいずれかの日に就労したことのある対象労働者を再び同一事業主が雇い入れる場合でないことの確認(0204 ハ関係)

事業主の提出した申立書の記載及びハローワークシステム（助成金事務処理）の一般助成金支給要件照会処理により、これに該当しないことを確認する。

その上、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ハ　雇入れ完了日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ完了日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇い入れられたものとして助成金を支給することが適当でないと判断される事業主が雇い入れる場合でないことの確認(0204 ニ関係)

申立書①に、雇入れ完了日の前日から起算して１年前に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等を記載させることにより確認する。

ニ　支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0204 ホ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。）及び申立書②により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ホ　安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認(0204 へ関係)

安定所は、申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合に必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

へ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0204 ト関係）

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

0600　支給決定

0601　支給決定通知

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、初回雇用コースの支給又は不支給を決定したときは、事業主に対し特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）支給決定通知書（様式第２号）又は特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）不支給決定通知書（様式第３号）を通知するものとする。

0602　支給台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、事業主から提出された支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項を特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）支給台帳（様式第４号）に記載し、支給申請書その他関係書類の写しを、初回雇用コースの支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。

0700　雑則

0701　初回雇用コースの周知

安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者等で対象労働者の職業紹介を行う際、紹介する求人の事業主が 0201 の支給対象事業主に該当する見込みがあれば、初回雇用コースについて周知することとする。

ただし、個々の要件を詳細に確認することにより、支給対象事業主に該当しないことが判明する可能性があることを併せて求人事業主に説明することとする。

0702　施行期日

イ　平成26年３月31日付け職発0331第13号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年４月１日から施行する。

ロ　平成27年３月31日付け職発0331第２号、能発0331第12号、雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月１日から施行する。

ハ　平成27年４月10日付け職発0410第２号、能発0410第２号、雇児発0410第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月10日から施行する。

ニ　平成28年８月19日付け職発0819第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月20日から施行する。

ホ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヘ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ト　平成29年７月10日付け職発0710第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月11日から施行する。

チ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

リ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ヌ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ル　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

ヲ　令和３年２月25日付け職発0225第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年３月１日から施行する。

0703　経過措置

イ　平成 26 年４月１日より前に雇入れ完了日を迎えた事業主に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 27 年４月１日より前に雇入れ完了日を迎えた事業主に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成27年４月10日より前に雇入れ完了日を迎えた事業主に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成 29 年１月１日より前に雇入れた対象労働者に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成 29 年４月１日より前に雇入れた対象労働者に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成 29 年７月 11 日より前に雇入れた対象労働者に対する、障害者初回雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成 30 年４月１日より前に雇入れた対象労働者に対する、初回雇用コースの支給については、なお従前の例による。

チ　令和２年４月１日より前に雇入れた対象労働者に対する、初回雇用コースの支給については、なお従前の例による。ただし、支給申請（0400）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする(令和２年９月 30 日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

リ　当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　４　特定求職者雇用開発助成金（５)障害者初回雇用コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ヌ　令和３年３月１日より前に雇入れた対象労働者に対する、初回雇用コースの支給については、なお従前の例による。

４　特定求職者雇用開発助成金

（６）　就職氷河期世代安定雇用実現コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「雇保法」という。）第６２条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１０９条及び第１１０条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち就職氷河期世代安定雇用実現コース（以下「氷河期コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401a　対象労働者の職業紹介時の留意点
　　0402a　対象労働者の雇入登録
　　0403a　職場適応訓練費の受給に係る対象者であるか否かの確認
　　0404a　管轄労働局への通知

　0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点
　　0402b　対象労働者の雇入登録
　　0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
　　0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

　0400c　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　　0401c　概要
　　0402c　雇入登録届の提出
　　0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
　　0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文･非該当案内の送付及び支給申請書の交付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類等

0700　支給要件の確認
　0701　概要
　0702　対象事業主に該当することの確認
　0703　不支給要件に該当しないことの確認
　0704　支給額の算定に係る事項等の確認

（Ｒ２．１２．２５）

0705　システムへの入力

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

0900　雑則
0901　財源区分

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者（就職氷河期世代長期不安定雇用者）の正規雇用労働者としての就職を強力に支援するため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は職業安定法（昭和２２年法律第１４１号）第２９条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体（以下「特定地方公共団体」という。）若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れ、継続して雇用する事業主に対する助成を行う。

（Ｒ２．１２．２５）

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

氷河期コースは、次のイからホまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202に該当する求職者（以下「対象労働者」という。）を、その属性を把握した上で、安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成２５年５月１６日付け職発第０５１６第１９号、能発０５１６第４号、雇児発０５１６第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下「安定所等」と総称する。）による氷河期コースの対象労働者として明示した職業紹介により、次の（ｲ）から(ﾊ)までのいずれにも該当する通常の労働者（以下「正規雇用労働者」という。）として、かつ、短時間労働者を除く一般被保険者（雇保法第６０条の２第１項第１号に規定する被保険者（雇保法第３８条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第４３条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）をいう。以下同じ。）として雇い入れる事業主であること。なお、正規雇用労働者について、就業規則等に規定されていることが必要である。

（ｲ）　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

（ﾛ）　所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。

（ﾊ）　同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

ロ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ(ｲ) ａからｃまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ハ及びニ、0503ロ、0503ハ、0702ヘ及び0702トにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

（ｲ）当該労働者の責めに帰す理由による解雇

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

ハ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に氷河期コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇等事業主の都合で離職させた事業主（0201ロの(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第２３条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除

く。以下0503ハ及び0702トにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和２２年法律第１００号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第６７条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第５８条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

次のイからニまでのいずれにも該当する者

イ　雇入れ日時点の満年齢が３５歳以上５５歳未満の者

ロ　雇入れの日の前日から起算して過去５年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が１年以下であり、かつ、雇入れの日の前日から起算して過去１年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない者

ハ　正規雇用労働者として雇用されることを希望している者

ニ　安定所等の紹介の日（以下「紹介日」という。）において安定した職業（期間の定めのない労働契約であって、１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間と同じであるものをいう。）に就いていない者であって、安定所・職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者

0203　支給対象期

氷河期コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期、以後の６か月を第２期という。

0204　助成対象期間

イ　原則

氷河期コースの助成の対象となる期間は、起算日から１年間とする。

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

ａ　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

(ﾛ) (ｲ) のａからｃまで以外の理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期については氷河期コースを支給しない。

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからトまで並びにリ及びヌのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して氷河期コースを支給しない。

また、チに該当する場合についても、氷河期コースを支給することが適切でないものとして氷河期コースを支給しない。

イ　紹介日前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に以下のいずれかに該当する対象労働者を雇い入れる場合

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ニ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治２９年法律第８９号）第７２５条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ホ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和４１年法律第１３２号）第１８条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ヘ　支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

ト　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

チ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和４６年法律第６８号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第１０条第２項に基づき、当該確保

措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

リ　0202に該当する者であることを予め把握せずに雇い入れる場合

ヌ　支給対象期の途中で対象労働者が定年に達する場合

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］により算出した支給対象期を平均した１週間当たりの実労働時間(※１)（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者（※２）以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である３０時間の８割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱うものとし、事業主が対象労働者について最低賃金法（昭和３４年法律第１３７号。以下同じ。）第７条の許可を受けている場合にはニにより取り扱う。

（※１）「実労働時間」とは、対象労働者が実際に労働した時間をいい、所定内労働時間はもとより、時間外労働や休日労働などの所定外労働時間も全て含む。なお、年次有給休暇をとった日は、所定労働日において所定労働時間分の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働時間に含めるものとする。以下同じ。

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

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

ロ　原則

氷河期コースの支給額は、（表-1）のとおり企業規模に応じて定める額を支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（表-1）

企業規模	第１期 支給額	第２期 支給額	支給 総額	支給 回数
①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円	50万円	２回
②中小企業事業主	30万円	30万円	60万円	２回

ハ　対象労働者の実労働時間がその実労働時間の最低基準に満たない場合

対象労働者について、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、［算出式２（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から１か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、［算出式３（支給額の算定）］により当該

月の支給額を算定する。

［算出式２（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式３（支給額の算定）］

$$\text{支給額（円未満切り捨て）} = \text{0301ロに定める支給額} \times \frac{\text{平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月数}}{\text{支給対象期の月数}}$$

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-2）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（表-2）

企業規模	助成率
中小企業事業主以外の事業主	１／４
中小企業事業主	１／３

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

(ｲ) 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、「短時間労働者以外の者」でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

ロ　支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者でなくなった場合

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

ハ　支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなった場合

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

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

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

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

0400　雇入登録

0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a　対象労働者の職業紹介時の留意点

安定所の職業相談において、求職者が対象労働者の要件に該当することの確認は、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）対象者確認票（様式第３号氷。以下「対象者確認票」という。）及び雇用保険システムの被保険者総合照会により確認を行うこと。

その際、職業紹介等において対象労働者が氷河期コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、氷河期コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、あわせて事業所へ告知した事実について、それぞれ確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0402a　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

0403a　職場適応訓練費の受給に係る対象者の雇入れであるか否かの確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和４１年労働省令第２３号）第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受け又は受けたことのある事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、氷河期コースの支給が行われないものであるため（0205ホ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

0404a　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る対象者確認票並びに求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点

イ　運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。

ロ　今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

ハ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

ニ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

ホ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

ヘ　求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

ト　対象労働者であることを証明する書類は0602イ(ハ)に掲げる書類とすること。

0402b　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）並びに対象者確認票を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。

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

0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

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

0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票を送付する。

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

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

0401c　概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地安定所の長を経由して行うことができる。

0402c　雇入登録届の提出

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

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

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

0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

ロ　対象労働者の確認

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

ハ　紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入れに係る事業所より

雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

（Ｒ２．１２．２５）

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）支給申請書（0601イに規定する第１期支給申請書及び特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第２期支給申請書）」（以下「支給申請書」という。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的には、システム等により、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　雇入れの日の前日から起算して過去５年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が１年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去１年間に正規雇用労働者として雇用されたことがないことの確認（0202ロ関係）

雇用保険データ及び対象者確認票により確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等の有無（0201ロ及びハ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日より前に氷河期コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇等していなかったことをシステムにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数の確認（0201ニ関係）

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇

入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ) 雇保則第３５条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ) 雇保則第３６条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ) 雇保則第３６条第７号に定める理由（雇保則第３６条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ) 雇保則第３６条第７号の２に定める理由

(ﾎ) 雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第３３条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないことの確認（0205ホ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から､当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して、１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に氷河期コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状

況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、氷河期コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法にのっとって個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期の支給申請期間の周知

第２期の氷河期コースの支給申請期間の周知は、第１期の氷河期コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第１期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　原則

氷河期コースの支給を受けようとする事業主は、氷河期コースの支給の対象となる対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の氷河期コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第１期支給申請書（様式第４号氷）」（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第２期支給申請書（様式第５号氷）」のいずれかを管轄労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、第１期支給申請書を提出することとする。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り氷河期コースの支給を受けることができることとするが、この場合において氷河期コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、氷河期コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。ただし、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）勤務実態等申立書（様式第６号氷（別紙））（以下、「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し

(ﾛ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し

(ﾊ) 官公署の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できる書類（ただし、本人の申告のみに基づき作成されるものを除く。）（住民票（写）又は運転免許証（写）等）

(ﾆ) １週間の所定労働時間及び正規雇用労働者として雇い入れられたことが確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第３２条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）、労働協約又は就業規則、賃金規定等の写し

(ﾎ) 「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）対象労働者雇用状況等申立書（様式第６号氷）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書(ﾍ)（有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ)　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ﾛ) 最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ﾊ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ﾆ) 総勘定元帳

(ﾎ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

（Ｒ２．１２．２５）

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ニ　正規雇用労働者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

雇用契約書又は雇入れ通知書の写し、労働協約又は就業規則、賃金規定等及び事業主からの申立書の記載内容により確認する。なお、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については、正規雇用労働者に関することが規定されている就業規則又はそれに準じるもの（従業員全員に周知されていることが従業員全員の連署などわかるもの）により確認する。

ホ　雇入れの日の前日から起算して過去５年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が１年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去１年間に正規雇用労働者として雇用されたことがないことの確認（0202ロ関係）

雇用保険データ及び対象者確認票により確認する。

ヘ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ及びハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に氷河期コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。

ト　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件判定照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

チ　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ホ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ロ関係）

(ｲ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件判定照会により、これに該当しないことを確認する。

その上、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。（以下 0703 ハにおいて同じ。）

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ハ関係）

(ｲ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から、当該雇入れ日の前日ま

での間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205ニ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205ヘ関係）

(ｲ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写しを含む。）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602但書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205ト関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合に必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205チ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ　支給対象期の途中で対象労働者が定年に達しないことの確認（0205ヌ関係）

雇入れに係る事業所が定年を定めている場合には、労働協約又は就業規則等により支給対象期の途中で対象労働者が定年に達しないことを確認する。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第１期支給申請書の「申請事業主」に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか

否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

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

ロ　対象労働者の区分の確認（0301ロ関係、0303イ関係、0303ロ関係、0303ハ関係）

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

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

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者でなくなっていること又は正規雇用労働者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロ又は0303ハの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301ロ関係、0301ハ関係）

上記ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び一般被保険者であることを確認した後、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）、別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）などの書類から、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。

ニ　対象労働者の労働に対する賃金の確認（0301ロ関係）

(ｲ) 原則

支給額の算定にあたっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロに該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合には、0301ロ但書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合であって、0602但書の規定により、後日提出された別紙申立書及び賃金台帳等（又はその写し）がある場合は、当該賃金台帳等に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項又は申立書の記載に

より確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

0800　支給決定

0801　概要

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

当該決定に当たり、0300により支給額の算定を行う。

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、氷河期コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第１期支給決定通知書又は第２期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）返還通知書（様式第７号氷）」により当該事業主に通知する。

0900　雑則

0901　財源区分

氷河期コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

（Ｒ２．１２．２５）

1000　委任

1001　安定所長への業務の委任

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

1100　附則

1101　施行期日

イ　本要領は、令和２年２月14日から施行する。

ロ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ハ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1102　経過措置

イ　紹介の日が令和２年４月１日より前となる対象労働者に係る氷河期コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和２年９月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

ロ　当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「**第２　各助成金別要領　４　特定求職者雇用開発助成金（５）就職氷河期世代安定雇用実現コース**」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）
(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）
(c) 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）対象者確認票（様式第３号氷）
(d) 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第１期支給申請書（様式第４号氷）
(e) 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）第２期支給申請書（様式第５号氷）
(f) 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）対象労働者雇用状況等申立書（様式第６号氷）及び別紙
(g) 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）返還通知書（様式第７号氷）

4　特定求職者雇用開発助成金

（7）　生活保護受給者等雇用開発コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給については、「第１共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400　雇入登録
　0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401a　対象労働者の雇入登録
　0402a　対象労働者であることの確認
　0403a　職場適応訓練費の受給に係る対象者であるか否かの確認
　0404a　管轄労働局への通知
　0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点
　0402b　対象労働者の雇入登録
　0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
　0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知
　0400c　有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0401c　概要
　0402c　雇入登録届の提出
　0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
　0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期の支給申請期間の周知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類等

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

0800　支給決定
　0801　概要

0802　支給額の算定
0803　支給決定に係る事務処理

0900　雑則
0901　財源区分

1000　委任
1001　安定所長への業務の委任

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

(R2.12.25)

0100　趣旨

0101　趣旨

地方公共団体または公共職業安定所（以下「安定所」という。）にて就労支援を受けている生活保護受給者、生活困窮者の多くは、傷病、精神疾患の疑い、家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、その結果、本人の能力や努力、行政機関等の各種支援施策を活用してもなお、あるいはそうした施策の狭間にあり施策の活用がままならず、生活が困窮した状況、ひいては生活保護に至った者である。これらの者については、日々の生活を立て直しつつの就職活動・就労を行うことから、採用する事業主にとって、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配意が必要となるが、具体的な雇用管理手法についてはまだ十分に確立されていない状況にあるため、就職が困難な状況にあり、雇入れ助成等の事業主に対するインセンティブが必要となっている。

こうした状況を踏まえ、生活保護受給者、生活困窮者の就職の促進を図るため、これらの者を安定所若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は職業安定法（昭和22年法律第141号）第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体（以下「特定地方公共団体」という。）若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、あわせて雇用管理に関する事項を把握し報告する事業主に対する助成を行う。

（R2.12.25）

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

生活保護受給者等雇用開発コース（以下「生開コース」という。）は、次のイからチまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ　0202に該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を、その属性を把握した上で、安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年５月16日付け職発第0516第19号、能発0516第４号、雇児発0516第９号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下「安定所等」と総称する。）による、生開コースの対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の２第１項第１号に規定する被保険者（雇保法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く）をいう。以下同じ。）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

ロ　対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「管轄労働局」という。)の長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること。

ハ　基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から起算して１年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ(ｲ) a から d までのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して６か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ホ及びヘ、0503ロ、0503ハ、0702ヘ及び0702トにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ｲ)　当該労働者の責めに帰す理由による解雇

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

ニ　当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に生開コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して３年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成30年10月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201ハ(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ホ　基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第１項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により、離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が３人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702トにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ヘ　当該雇入れに係る事業所が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第６条の10に規定する就労継続支援Ａ型の事業を実施する事業所（以下「Ａ型事業所」という。）であって、対象労働者を平成29年５月１日以降に雇い入れている場合にあっては、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して１年を経過する日（以下「確認日Ａ」という。）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ａの時点で離職（喪失原因「１」の者は含まれない。以下0201ト及び0702チにおいて同じ。）している割合（以下「離職割合」という。）が25％を超えていない事業主であること。（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる対象労働者に係る生開コースの支給については、就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）

（※）平成27年10月１日以降であって、平成29年４月30日までに就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対しては、「50％」と読み替えるものとする。（以下同じ。）

ただし、離職割合が25％を超える事業主であって、次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる理由による離職に該当する者（以下「特別の理由による離職者」という。）がいる場合にあっては、その者を離職した者から除外した上で離職割合を再計算し、その結果、離職割合が25％を超えていない場合は支給対象事業主とする（以下0201トにおいて同じ）。

(ｲ)　被保険者資格の喪失原因が「２」に該当する者であって、以下のいずれかに該当する理由により離職した者（受給資格決定処理がなされていない者を含む）

ａ　天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇

ｂ　対象労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇（解雇の形式を取らず、事業主の勧告等により依頼退職の形式を取った場合を含む）

ｃ　労働協約、就業規則等で定める規定（社会通念上妥当性のある理由（定年を除く）であるもの。）に基づく解雇又は退職（本人からの申出による場合、雇用契約期間が満了した場合を除く。）

ｄ　被保険者として取り扱われない取締役、役員等になったことにより被保険者資格を喪失した場合

ｅ　妊娠、出産、育児により離職した場合

ｆ　父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるとき、学校入学、訓練施設入校(所)、子弟教育等のために退職することはこの基準に該当する。

ｇ　配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合

ｈ　次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した場合

(a) 結婚に伴う住所の変更

(b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼

(c) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと

(d) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等

(e) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

なお、この場合の通勤困難とは、次のいずれかの場合をいう。

・　通常の交通機関を利用し、又は自動車、自転車を用いる等通常の方法により通勤するための往復所要時間（乗り継ぎ時間を含む。）がおおむね4時間以上であるとき

なお、往復所要時間が４時間未満である場合はこの基準に該当しないものの、離職理由が本人にとって通勤困難であることが認められた場合は、離職割合の算定から除外することとする。

・　被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき

(ﾛ)　対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者であって、64歳までに当該雇入れに係る事業所に雇用された者のうち、同一事業所に継続して２年以上雇用され、かつ65歳以上の年齢で離職した者（離職の理由は問わない。）

(ﾊ)　離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型事業所において、A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から１か月以内に、A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主（0205ニ(ｲ)又は(ﾛ)参照）を除く）に一般被保険者として雇用されること。以下同じ。）である場合

ト　当該雇入れに係る事業所がA型事業所の場合において、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者のうち、0204イの助成対象期間（途中で対象労働者を雇用しなくなった場合でも0204ロを適用しない助成対象期間とする。以下「規定の助成対象期間」という。）の末日の翌日から起算して１年を経過する日（以下「確認日Ｂ」という。）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ｂの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であること（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる対象労働者に係る生開コースの支給については、就労継続支援A型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）。

チ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ)　対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ)　対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ)　当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202　対象労働者

次のイからハのいずれかに該当する者（65歳未満の求職者かつ職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）受講求職者ではなく、かつ、支援期間中に雇用された者に限る。）

イ　生活保護法（昭和25年法律第144号）第６条第１項に規定する被保護者（ハにおいて「被保護者」という。）であって、次のいずれかに該当するもの

(ｲ)　都道府県、市（特別区を含む。）又は社会福祉法（昭和26年法律第45号）第14条第１項に規定する福祉に関する事務所を設置する町村（以下「都道府県等」という。）が、当該者の就労の支

援に関して、都道府県労働局又は安定所と締結した協定に基づく要請を行い、当該協定の定めるところによって安定所が一定期間職業紹介、職業指導等の支援（イ(ﾊ)、ロ(ﾊ)及びハにおいて「安定所の就労支援」という。）を行った者であって、当該安定所の就労支援を受けた期間が雇入れ日において３か月を超えるもの（ロ(ｲ)において「被就労支援者」という。）

(ﾛ) 生活保護法第55条の７第１項に規定する被保護者就労支援事業（以下「被保護者就労支援事業」という。）の対象者であって、当該支援を受けた期間が雇入れ日において３か月を超えるもの

(ﾊ) 雇入れ日において安定所の就労支援及び被保護者就労支援事業による支援を受けた期間が通算して３か月を超える者

ロ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第３条第１項に規定する生活困窮者（都道府県等が、生活困窮者自立支援法第３条第２項第３号に規定する計画の作成を行った者（生活困窮者自立支援法施行規則（平成27年厚生労働省令第16号）第１条の規定に基づき当該計画に記載された達成時期が到来していないものに限る。））（ハにおいて「生活困窮者」という。）であって、次のいずれかに該当するもの

(ｲ) 被就労支援者

(ﾛ) 生活困窮者自立支援法第３条第２項第１号に規定する事業（就労の支援に関し、必要な情報の提供及び助言を行う事業に限る。）の対象者であって、当該事業による支援を受けた期間が雇入れ日において３か月を超えるもの

(ﾊ) 雇入れ日において安定所の就労支援及びロ(ﾛ)の事業による支援を受けた期間が通算して３か月を超える者

ハ イ又はロに該当しない被保護者又は生活困窮者であって、安定所の就労支援、被保護者就労支援事業による支援又はロ(ﾛ)の事業による支援を受けた期間が雇入れ日において通算して３か月を超えるもの

0203 支給対象期

生開コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期、以後の６か月を第２期という。

0204 助成対象期間

イ 原則

生開コースの助成の対象となる期間は、起算日から１年間とする。

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

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

ａ 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

d　0201へ(ハ)に該当する退職の場合

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

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからチ及びヌのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して生開コースを支給しない。

また、リ及びルに該当する場合についても、生開コースを支給することが適切でないものとして生開コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ　安定所等の紹介時点で被保険者（１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であった対象労働者（重度障害者等（重度身体障害者、身体障害者のうち45歳以上の者、重度知的障害者、知的障害者のうち45歳以上の者又は精神障害者。以下同じ。）及びチャレンジ雇用により雇用された者（平成19年４月18日職高発第0418001号「都道府県労働局における知的障害者の採用の促進について」における「チャレンジ雇用」により雇用されている者（内閣府設置法（平成11年法律第89号）に規定する内閣府の組織、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）に規定する国の行政機関及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第１条の３に規定する地方公共団体に雇用されている者を含む。））であって、短時間労働者以外の者として雇い入れられた者を除く。）を雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に以下のいずれかに該当する対象労働者を、雇い入れる場合

(ｲ)　当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ)　当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(ｲ)　雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）

又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト　支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合

チ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

リ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

ヌ　0202に該当する者であることを予め把握せずに雇い入れる場合

ル　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第43条第２項の都道府県の条例で定める指定障害福祉サービスの事業の設備及び運営に関する基準又は同法第44条第２項の都道府県の条例で定める指定障害者支援施設等の設備及び運営に関する基準に適合していない場合であって、同法第49条第１項又は第２項に基づき、当該基準を遵守することについて勧告を受けた場合若しくは同法第50条第１項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

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

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］により算出した支給対象期を平均した１週間当たりの実労働時間(※１)（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者（※２）以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間の８割の時間をいう。以下同じ。）又は短時間労働者の実労働時間の最低基準（短時間労働者の週所定労働時間の最低基準である20時間の８割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱うものとし、事業主が対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第７条の許可を受けている場合にはニにより取り扱う。

なお、短時間労働者以外の者であって、実労働時間の最低基準を満たしている場合であっても、実労働時間が30時間未満であって、［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］により算出した支給対象期を平均した一週間当たりの賃金額（以下「平均賃金額」という。）が、最低賃金法第４条の最低賃金額（支給対象期の途中で最低賃金額の変更があった場合は、変更後の最低賃金額）に短時

間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間を乗じて得た額（以下「賃金額の最低基準」という。）を下回る場合には、ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

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

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

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

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

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

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

ロ　原則

生開コースの支給額は、（表-1）のとおり対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める額を支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（表-1）

対象労働者の区分	企業規模	第１期支給額	第２期支給額	支給総額	支給回数
(ｲ) 短時間労働者以外の者	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円	50万円	２回
	②中小企業事業主	30万円	30万円	60万円	２回
(ﾛ) 短時間労働者	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円	30万円	２回
	②中小企業事業主	20万円	20万円	40万円	２回

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

(ｲ)　短時間労働者以外の者の支給額の算定

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

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

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

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

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

［算出式４（支給額の算定）］

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

(ﾛ)　短時間労働者の支給額の算定

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

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

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表−１）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を６で割った数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-2）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302イの(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（R2.12.25）

（表-2）

企業規模	助成率
中小企業事業主以外の事業主	１／４
中小企業事業主	１／３

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

(ｲ)　対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

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

(ﾆ)　0201ヘ(ﾊ)に該当する退職の場合

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

0303　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ　原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を６で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

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

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

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

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

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

（R2.12.25）

0400　雇入登録

0400a　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

0402a　対象労働者であることの確認

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

その際、職業紹介等において対象労働者が生開コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、生開コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、あわせて事業所へ告知した事実について、それぞれ確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a　職場適応訓練費の受給に係る対象者の雇入れであるか否かの確認

推進則第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受け又は受けたことのある事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、生開コースの支給が行われないものであるため（0205へ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

0404a　管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

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

（R2.12.25）

0400b　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b　対象労働者の職業紹介時の留意点

イ　運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。

ロ　今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

ハ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

ニ　求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

ホ　職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

ヘ　求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

ト　対象労働者であることを証明する書類は0602イ(ハ)に定める書類とすること。

0402b　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）及び0602イ(ハ)に定める書類を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。

また、紹介地管轄労働局は提出された書類のうち、0602イ(ハ)に定める書類を、都道府県等から職業紹介、職業指導等を行うことについて支援要請を受けた安定所（以下「要請先安定所」という。）に送付する（なお、運輸局は、雇入登録票、求人及び求職に係るデータ（写）及び0602イ(ハ)に定める書類を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所（以下「紹介地安定所」という。）の長を経由して送付することができる。）。

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

0403b　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）及び0602イ(ハ)に定める書類により対象労働者であることの確認を行う。

0404b　紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）及び0602イ(ハ)に定める書類を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出す

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

(R2.12.25)

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

0401c　概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地安定所の長を経由して行うことができる。

0402c　雇入登録届の提出

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。

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

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

0403c　対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

イ　対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認

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

ロ　対象労働者の確認

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

ハ　紹介により就職したことの確認

紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0404c　雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

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

局において行う。

(R2.12.25)

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第１期支給申請書（様式第３号生）又は特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号生）をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502　支給対象事業主の把握

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

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

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

具体的には、システムにより、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

0205ロに規定する重度障害者等及びチャレンジ雇用により雇用された者であって、短時間労働者以外の者として雇入れられた者以外の対象労働者を雇い入れる事業主については、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201ハ及び0201ニ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する。（ただし、平成30年10月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、「解雇・雇止め等」とは、上記「解雇等」に加え、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものである（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇

用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと（0201ホ関係）

0201ハの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

ただし、本取扱いは、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(ｲ)　雇保則第35条第４号に定める者となる離職理由

(ﾛ)　雇保則第36条第１号に定める理由（災害等に限る。）

(ﾊ)　雇保則第36条第７号に定める理由（雇保則第36条第１号に定めるものを除く。）

(ﾆ)　雇保則第36条第７号の２に定める理由

(ﾎ)　雇保則附則第３条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第33条第１項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと（0205ヘ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ（ｲ）に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第１期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して１か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に生開コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、生開コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ　管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ　制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507　第２期の支給申請期間の周知

第２期の生開コースの支給申請期間の周知は、第１期の生開コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第１期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　原則

生開コースの支給を受けようとする事業主は、生開コースの支給の対象となる対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の生開コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第１期支給申請書（様式第３号生）」（以下「第１期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号生）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第１期の支給申請を行っていない事業主が、第２期の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、第１期支給申請書を提出することとする。

ロ　他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第１　共通要領」0305参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り生開コースの支給を受けることができることとするが、この場合において生開コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、生開コースの第１期の支給申請を行わなければならない。

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

0602　添付書類等

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

ただし、イ(ｲ)及び(ﾎ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）勤務実態等申立書（様式第５号（別紙））」（以下「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ)　対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し

(ﾛ)　雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し

(ﾊ)　当該対象労働者について、都道府県等から安定所に対し就労支援の要請がなされていることが確認できる書類（安定所が支援候補者を選定した場合は、安定所の支援候補者の選定に係る連絡書の写し）又は被保護者就労支援事業の対象者として支援を受けた者であることが確認できる書面（都道府県等の支援機関が発行する証明書）、若しくは0202ロ(ﾛ)の事業の対象者として

支援を受けた者であることが確認できる書類（都道府県等の支援機関が発行する証明書）等で、支援期間が３か月を超えることが確認できる書類。なお、当該対象労働者が0202イ(ハ)、ロ(ハ)又はハに該当する(場合には、支援期間が通算して３か月を超えることが確認できる書類。

(ニ)　１週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ホ)　「対象労働者雇用状況等申立書（生活保護受給者等雇用開発コース）（様式第５号生）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書

(ヘ)　（有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ト)　「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）雇用管理事項報告書（様式第７号生）」

(チ)　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(イ)　事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ロ)　就業規則、賃金規定等

(ハ)　最低賃金法第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ニ)　中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

(ホ)　「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第６号１生）」、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第６号２生）」「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号生）」

(ヘ)　総勘定元帳

(ト)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

(R2.12.25)

0700　支給要件の確認

0701　概要

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

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

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

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。対象労働者が生活困窮者の場合にあっては、当該雇入れ日が支援計画書に記載された支援期間内にあることを確認する。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

システムの支給要件照会処理により確認する。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件照会処理により確認する。

ニ　対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢継続被保険者として継続雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

そして、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ホ　対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であることの確認（0201ロ関係）

「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）雇用管理事項報告書（様式第７号生）」により確認する。

ヘ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ハ、0201ニ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成30年10月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会によ

（R2.12.25）

り確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、「解雇・雇止め等」とは、上記「解雇等」に加え、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ及び２Ｃと判断されるものである（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ト　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ホ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

チ　Ａ型事業所において支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日以降となる就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者の雇入れ日よりも前に支給決定の対象となった者の離職割合の確認（0201ヘ、0201ト関係）

(ｲ)　原則

a　当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Ａが基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ａの時点で離職している割合が25％を超えていない事業主であることを、システムの支給要件照会処理により確認する。

b　当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日よりも前に生開コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Ｂが基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ｂの時点で離職している割合が25％を超えていない事業主であることを、システムの支給要件照会処理により確認する。

(ﾛ)　特別の理由による離職者の除外

(ｲ)の確認の結果、(ｲ) a 、bのいずれかにおいて離職割合が25％を超えていることを確認した場合には、特別の理由による離職者（0201ヘ（ｲ）から（ﾊ）に掲げる理由により離職した者）を、離職割合算出における離職者から除外した上で、再確認を行うものとする。

0201ヘ(ｲ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第６号１生）」（以下「除外申立書①」という。）、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第６号２生）」（以下「除外申立書②」という。）、のいずれかにおいて確認する。

0201ヘ(ﾛ)に該当する者の確認は、雇用保険データ又はシステムの支給要件照会処理において確認する。

0201ヘ(ﾊ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）」（以下「除外申立書③」という。）によって確認する。

（R2.12.25）

また、必要に応じて、事業所に対する事情聴取や、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類等により確認を行うこととするが、事業主より、予め、特別の理由による離職に該当する者がいない旨の確認が取れている場合については、改めてこれらの確認を行う必要はない。

リ　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201チ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

(ｲ)　当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ﾛ)　当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件照会により、これに該当しないことを確認する。

その上で、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。（以下ハにおいて同じ。）

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(ｲ)　雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

（0205ホ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205ト関係）

(ｲ)　原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ)　労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合に必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して､雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

支給申請を行った事業主について､当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき､「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ　障害者総合支援法に基づく勧告等を受けていないことの確認（0205ル関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに障害者総合支援法に基づく勧告書等が発出されていないか確認する。なお、勧告書等が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な措置が講じられた場合､その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告等の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて都道府県障害福祉サービス所管課等への確認を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第１期支給申請書の事業主欄に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本

（R2.12.25）

の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

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

ロ　対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

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

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

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301イ、0301ロ関係）

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

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

(ｲ)　原則

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

(ﾛ)　労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合には、0301ロただし書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

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

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

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

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

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号）」の記載（必

要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705　システムへの入力

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

（R2.12.25）

0800　支給決定

0801　概要

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

当該決定に当たり、0300により支給額の算定を行う。

0802　支給額の算定

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

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、生開コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第１期支給決定通知書又は第２期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

また、管轄労働局は、0401cの対象有料・無料職業紹介事業者等の紹介により就職した対象労働者に係る支給申請については、提出された書類のうち、0602イ(ﾊ)に定める書類を、要請先安定所に送付する。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）返還通知書」（様式第９号生）により当該事業主に通知する。

0900　雑則

0901　財源区分

生開コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

(R2.12.25)

1000　委任

1001　安定所長への業務の委任

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

(R2.12.25)

1100 附則

1101 施行期日

イ　本要領は、平成28年10月19日から施行する。また、その施行の日の前に福祉事務所設置自治体が都道府県労働局又は安定所と協定を締結し、当該協定の定めるところによって安定所に対し職業紹介、職業指導等を行うことを要請した生活保護受給者、生活困窮者が、雇入れ時に当該要請に係る就労支援の期間内にある者については0202の対象労働者とみなし、これを雇い入れる事業主について適用する。

ロ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ハ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ニ　平成29年７月10日付け職発0710第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ホ　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月14日から施行する。

ヘ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ト　平成30年８月24日付け職発0824第４号、開発0824第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

チ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

リ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ヌ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ル　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヲ　令和２年10月１日付け職発1001第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年10月１日から施行する。

ワ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1102 経過措置

イ　平成 29 年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に対する生開コースの支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 29 年７月 10 日より前に雇い入れられた対象労働者に対する生開コースの支給については、なお従前の例による。

ハ　平成30年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に対する生開コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、解雇等事業主都合で離職させた場合(0201ニ、0503ロ、0702へ)の取扱いについては、平成30年10月１日以降に当該事業所における対象労働者を解雇等した場合について適用するものとする。

ニ　支給対象期（第１期）の初日が平成30年10月１日より前となる対象労働者に係る生開コースの支給については、なお従前の例による。

ホ　平成31年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に対する生開コースの支給については、なお従前の例による。

ヘ　令和元年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生開コースの支給については、なお従前の例による。

ト　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正について、令和２年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生開コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和２年４月１日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和2年9月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

チ　令和２年10月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る生開コースの支給については、なお従前の例による。

リ　当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金支給要領　４（７）生活保護受給者等雇用開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第１号）

(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第２号）

(c) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第１期支給申請書（様式第３号生）

(d) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）第２期支給申請書（様式第４号生）

(e) 対象労働者雇用状況等申立書（生活保護受給者等雇用開発コース）（様式第５号生）

(f) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書①（雇入れ１年後）（様式第６号１生）

(g) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）離職割合除外申立書②（助成期間１年後）（様式第６号２生）

(h) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）雇用管理事項報告書（様式第７号生）」

(i) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援Ａ型事業）（様式第８号生）

(j) 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）返還通知書（様式第９号生）

５　トライアル雇用助成金

（１）一般トライアルコース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の３の規定に基づくトライアル雇用助成金のうち一般トライアルコース（以下「助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　常用雇用
　0202　安定した職業
　0203　トライアル雇用
　0204　トライアル雇用期間
　0205　トライアル雇用労働者
　0206　職業紹介事業者等
　0207　若者雇用促進法に基づく認定事業主
　0208　基準期間
　0209　生活保護受給者
　0210　母子家庭の母等
　0211　父子家庭の父
　0212　日雇労働者
　0213　季節労働者
　0214　中国残留邦人等永住帰国者
　0215　ホームレス
　0216　住居喪失不安定就労者
　0217　生活困窮者

0300　トライアル雇用の内容
　0301　トライアル雇用の対象者

0400　支給要件
　0401　支給対象事業主
　0402　支給対象期間

0500　支給額
　0501　支給額

0600　支給申請
　0601　支給申請
　0602　添付書類

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象事業主に該当することの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定の通知
　0802　支給台帳への記入及び記録の保管

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置

（Ｒ３．２．５）

0100　趣旨

0101　趣旨

職業経験、技能、知識の不足等から安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものである。

0200　定義

0201　常用雇用

期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）の１週間の所定労働時間と同じ（30時間以上に限る。以下同じ。）であるものとして雇用されることをいう。

0202　安定した職業

期間の定めのない労働契約であって、１週間の所定労働時間が通常の労働者の１週間の所定労働時間と同等であるものをいう。

0203　トライアル雇用

常用雇用へ移行することを目的に、３か月以内の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

0204　トライアル雇用期間

トライアル雇用を実施する期間をいう。

0205　トライアル雇用労働者

トライアル雇用された対象者をいう。

0206　職業紹介事業者等

職業安定法（昭和22年法律第141号）第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、第32条の３第１項の有料職業紹介事業者、同法第33条第１項の厚生労働大臣の許可を受け若しくは同法第33条の２、第33条の３その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第１項の国土交通大臣の許可を受け若しくは同法第40条第１項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者であって、助成金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示しているものをいう。

0207　若者雇用促進法に基づく認定事業主

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）第15条の認定を受けた事業主をいう。

0208　基準期間

トライアル雇用を開始した日の前日から起算して６か月前の日からトライアル雇用を終了する日までの期間をいう。

0209　生活保護受給者

生活保護法（昭和25年法律第144号）第６条第１項に規定する被保護者をいう。

0210　母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第６条第１項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇保則別表第２に定める障害がある状態にある子又は同項第５号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養している者をいう。

0211　父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第４条第１項に規定する児童扶養手当を受けている同項に規定する児童の父である者をいう。

0212　日雇労働者

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第42条に規定する日雇労働者として雇用されることを常態とする者をいう。

0213　季節労働者

雇保則第113条第１項に規定する厚生労働大臣が指定する地域（以下「指定地域」という。）に所在する事業所において、同項に規定する厚生労働大臣が指定する業種（以下「指定業種」という。）に属する事業を行う事業主に季節的業務に従事する労働者として雇用されていた者のうち、当該雇用された年度の10月１日以降に離職し、かつ、雇用保険法第39条第２項に規定する特例受給資格者（当該受給資格に基づき特例一時金を受給した者を含む。）である者をいう。

0214　中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成６年法律第30号）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等であって、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないものをいう。

0215　ホームレス

ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法（平成14年法律第105号）第２条に基づくホームレスをいう。

0216　住居喪失不安定就労者

安定した居住の場所を有せず、喫茶店その他の施設を主として起居の場とし、安定した職業に就いていない者をいう。

0217　生活困窮者

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第３条第１項に規定する生活困窮者であって、都道府県、市（特別区を含む。）又は社会福祉法（昭和26年法律第45号）第14条第１項に規定する福祉に関する事務所を設置する町村が労働局又は公共職業安定所（以下「安定所」という。）と締結した協定に基づき、安定所に対し期間を定め職業紹介、職業指導等を行うことを要請した者であって、安定所が職業紹介、職業指導等を行ったもの（生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者であるものに限る。）をいう。

0300　トライアル雇用の内容

0301　トライアル雇用の対象者

トライアル雇用の対象となる者（以下「対象者」という。）は、次のイからニまでのいずれに

も該当するものであること。

イ　安定所、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下同じ。）又は職業紹介事業者等（以下「安定所・紹介事業者等」という。）に求職申込をしている者であること。

ロ　常用雇用による雇入れを希望している者であって、トライアル雇用制度を理解した上で、トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

ハ　安定所・紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当しない者であること。

(ｲ)　安定した職業に就いている者

(ﾛ)　自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、１週間当たりの実働時間が30時間以上のもの

(ﾊ)　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する学校（幼稚園及び小学校を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第27条第１項に規定する職業能力開発総合大学校（１年以上の課程に限る。）（以下「学校」という。）に在籍している者（当該卒業する日の属する年度の１月１日を経過している者であって卒業後の就職に係る内定がないものを除く。）

(ﾆ)　トライアル雇用期間中のトライアル雇用労働者及び新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース（第２　各助成金別要領の５　トライアル雇用助成金の(4)新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースをいう。以下同じ。）におけるトライアル雇用労働者

ニ　次の(ｲ)から(ﾎ)までのいずれかに該当する者であること。

(ｲ)　紹介日前２年以内に、２回以上離職又は転職を繰り返している（※１）者

※１　離職が２回以上又は転職が２回以上あることを指す。

(ﾛ)　紹介日前において離職している（※２）期間が１年を超えている者

※２　パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

(ﾊ)　妊娠、出産又は育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間（当該離職日の以前の期間は含めない。）が１年を超えている（※３）もの

※３　紹介日前の直近１年間において安定した職業に就いていないことを指す。

(ﾆ)　紹介日において、満55歳未満かつ安定した職業に就いていない者であって、安定所・紹介事業者等においてａ及びｂのいずれにも該当する支援を受けている者

ただし、当該支援の実施体制にない紹介事業者等においてはｃに該当すること

ａ　職業紹介窓口や就職氷河期世代専門窓口等において、より就職困難性が高いと認められる者に対し行われる支援であって、支援開始から支援終了まで１人又は複数人の担当者が行う個別支援（マンツーマンによる担当者制やチーム支援）であること。

ｂ　次の(a)から(h)のいずれかの支援を受けていること（個別支援）

(a)　就職の不安に対する相談対応

(b)　セミナー等の案内

(c)　就職に向けた本人の希望、経験や能力の把握

(d)　履歴書・職務経歴書の作成指導

(e)　ニーズにあった求人情報の提供

（Ｒ３．２．５）

(f)　模擬面接指導

(g)　応募・面接が不調に終わった場合のフォローアップ

(h)　その他、通常の支援と比較して特に手厚い支援

c　紹介事業者等において、個別支援を実施する体制にない場合であって、a及びbに照らし実質的に個別支援と同等の支援であること

(ホ)　紹介日において、その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する次のaからjまでのいずれかに該当する者

a　生活保護受給者

b　母子家庭の母等

c　父子家庭の父

d　日雇労働者

e　季節労働者

f　中国残留邦人等永住帰国者

g　ホームレス

h　住居喪失不安定就労者

i　生活困窮者

j　その他安定した職業に就くことが困難である者として職業安定局長が定める者

0400　支給要件

0401　支給対象事業主

次のイからタまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　安定所・紹介事業者等のトライアル雇用求人に職業紹介（以下「トライアル雇用紹介」という。）により、対象者をトライアル雇用した（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）事業主であること。

ロ　対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主であること。

ハ　トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主であること。

ニ　トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該トライアル雇用を開始した事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇い入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者を雇い入れるものでない事業主であること。

ホ　トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該トライアル雇用に係る対象者について職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練（短期の訓練を除く。）をいう。）を行ったことがない事業主であること。

ヘ　トライアル雇用期間について、トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主であること。

ト　トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去３年間に、当該トライアル雇用を行った事業所において、当該トライアル雇用以外にトライアル雇用を開始した対象者（平成26年３月１日以降にトライアル雇用を開始した者に限る。）、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースにおけるトライアル雇用（以下「新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用」という。）を開始した者及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース（第２　各助成金別要領の５　トライアル雇用助成金の(5)新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースをいう。以下同じ。）におけるトライアル雇用（以下「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用」という。）を開始した者のうち、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかった新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースにおけるトライアル雇用労働者（以下「新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者」という。）（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）（期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であるものとして雇用されることをいう。以下同じ。）へ移行しなかった新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースにおけるトライアル雇用労働者（以下「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者」という。）（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）の数にトライアル雇用を実施した後にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給申請書（共通様式第２号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）が提出されていないトライアル雇用労働者及び新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用（以下、両者を合わせて「新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等」という。）を実施した後に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等結果報告書兼トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）支給申請書（共通様式第２号）が提出されていない新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の数を加えた数が３人を超え、かつ、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行したトライアル雇用労働者、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行した新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）へ移行した新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者の数を上回っている事業主以外の者であること。

(ｲ)　トライアル雇用労働者又は新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者（以下、両者を合わせて「トライアル雇用等労働者」という。）の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　トライアル雇用等労働者の都合による離職

(ﾊ)　トライアル雇用等労働者の死亡

(ﾆ)　トライアル雇用期間又は新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間（以下、両者を合わせて「トライアル雇用等期間」という。）をもって離職（ただし、トライアル雇用

等労働者が希望した場合又はトライアル雇用実施計画書（共通様式第１号）（以下「計画書」という。）の「常用雇用に移行するための要件」を満たさなかった場合若しくは新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等実施計画書（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の「常用雇用又は常用雇用（短時間労働）に移行するための要件」を満たさなかった場合であってトライアル雇用等労働者が合意した場合に限る。）

(ﾎ)　トライアル雇用期間若しくは新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用以外の雇用形態による雇入れ又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用（短時間労働）以外の雇用形態による雇入れ（ただし、トライアル雇用等労働者が希望した場合に限る。）

チ　基準期間に、トライアル雇用を行った事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）以外の者であること。

(ｲ)　当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

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

リ　基準期間に、トライアル雇用に係る雇入れを行った事業所において、雇用保険法第23条第２項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格離職者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ヌ　トライアル雇用を開始した日の前日から起算して１年前の日から当該トライアル雇用開始の日の前日までの間において、当該トライアル雇用に係る対象者（日雇労働者を除く。）を雇用していた事業主との間において、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する等、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主（職業紹介事業者等が当該対象者を紹介した場合であって、当該職業紹介事業者等と密接な関係にある事業所の事業主を含む。）以外の者であること。

(ｲ)　トライアル雇用に係る雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。）が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ル　トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。以下同じ。）を支払った事業主であること。

ヲ　トライアル雇用を行った事業所において、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類を整備・保管している事業主であること。

(ｲ)　労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ)　労働基準法（昭和22年法律第49号）第107条に規定する労働者名簿（以下「労働者名簿」

という。）

(ﾊ)　労働基準法第108条に規定する賃金台帳（以下「賃金台帳」という。）

ワ　安定所・紹介事業者等の紹介時点と異なる条件によりトライアル雇用を行った事業主であって、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該者から求人条件と実際の労働条件が異なることについて安定所又は都道府県労働局（以下「労働局」という。）に申出があった事業主以外の者であること。

カ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主（勧告を受け、支給申請日までにその是正を図った者を含む。）であること。

ヨ　対象者のうち季節労働者に係るトライアル雇用を行った事業主にあっては、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の事業を行う者であること。

タ　0501のロの場合にあっては、トライアル雇用を開始した日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、トライアル雇用を開始した日に対象者が35歳未満であること。

また、支給申請日においても引き続き若者雇用促進法に基づく認定事業主であること。

0402　支給対象期間

支給対象期間は、トライアル雇用を開始した日から１か月間単位で最長３か月間とする。

ただし、次のイ又はロのいずれかに該当する場合は、それぞれに定める期間とする。

なお、トライアル雇用を開始した日、当該開始した日の翌月の応当日又は当該開始した日の翌々月の応当日をそれぞれ起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を１か月間とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とする。

また、トライアル雇用期間が１か月間の場合であって当該期間が31日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって１か月間とする。

イ　トライアル雇用労働者が、次の(ｲ)から(ﾆ)までの理由によりトライアル雇用期間の途中で離職した場合

トライアル雇用を開始した日からトライアル雇用期間の途中で離職した日までの期間とする。

(ｲ)　トライアル雇用労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　トライアル雇用労働者の都合による退職

(ﾊ)　トライアル雇用労働者の死亡

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ　トライアル雇用労働者が、トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行した場合

トライアル雇用を開始した日から常用雇用へ移行した日の前日までの期間とする。

0500　支給額

0501　支給額

トライアル雇用労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり４万円（次のイ又はロに掲げる場合にあっては、５万円）を支給する。

イ　トライアル雇用労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合

ロ　若者雇用促進法に基づく認定事業主がトライアル雇用（開始した日に対象者が35歳未満であるものに限る。）を実施する場合

また、次のハ又はニに該当する場合は、当該支給対象期間については、トライアル雇用労働者が就労を予定していた日数に対して実際に就労した日数の割合に応じて次に定める計算式で算出した額を支給する。

$$A = \frac{\text{トライアル雇用労働者が１か月間に実際に就労した日数}}{\text{トライアル雇用労働者が当該１か月間に就労を予定していた日数}}$$

（イ又はロ以外の場合）

割合	支給額
７５％≦Ａ	４万円
５０％≦Ａ＜７５％	３万円
２５％≦Ａ＜５０％	２万円
０％＜Ａ＜２５％	１万円
Ａ＝　０％	不支給

（イ又はロの場合）

割合	支給額
７５％≦Ａ	５万円
５０％≦Ａ＜７５％	3.75万円
２５％≦Ａ＜５０％	2.5万円
０％＜Ａ＜２５％	1.25万円
Ａ＝　０％	不支給

ハ　0402のイ又はロのいずれかに該当する場合であって、支給対象期間が１か月間に満たない月がある場合

ニ　支給対象期間中に、トライアル雇用労働者本人の都合による休暇（ただし、年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は事業主の都合による休業がある場合

0600　支給申請

0601　支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、トライアル雇用期間が終了した日（トライアル雇用労働者が、トライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、又はトライアル雇用期間の途中で常用雇用へ移行した場合は当該常用雇用移行日の前日）の翌日から起算して２か月以内に

報告書兼支給申請書（別添様式を含む。）をトライアル雇用を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

ただし、当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

0602　添付書類

報告書兼支給申請書を提出する事業主は、次のイからトまでに掲げる書類を添付しなければならない。

イ　安定所、地方運輸局、又は労働局の受理印のある計画書の写し

ロ　トライアル雇用労働者に係る出勤簿等トライアル雇用期間中の出勤状況が確認できる書類又はその写し

ハ　トライアル雇用労働者に対してトライアル雇用期間中に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる賃金台帳又はその写し

ニ　トライアル雇用労働者のトライアル雇用期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等トライアル雇用期間中の労働契約について確認できる書類又はその写し

ホ　トライアル雇用労働者が常用雇用へ移行した後の期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等当該労働者の常用雇用移行後の労働契約について確認できる書類又はその写し（トライアル雇用労働者がトライアル雇用期間後に常用雇用へ移行した場合に限る。）

ヘ　若者雇用促進法に基づく認定事業主に係る基準適合事業主認定通知書及び基準適合事業主認定申請書の写し（0501のロの場合に限る。）

ト　その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　支給対象事業主に該当することの確認

管轄労働局長は、事業主から申請書類等を受理した場合は、次のイからリまでにより確認を行う。

イ　0401のイに係る確認

計画書に受理印があること及び報告書兼支給申請書により確認する。

ロ　0401のロからホまでに係る確認

計画書及び報告書兼支給申請書により確認する。

ただし、0401のニについては、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等においても確認する。

ハ　0401のへからリまで及び雇用保険資格喪失の届出（0402のイの理由によりトライアル雇用労働者が支給対象期間中に離職した場合に限る。）に係る確認

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等により確認する。

ニ　0401のヌに係る確認

報告書兼支給申請書により確認する。

ホ　0401のル及びヲに係る確認

添付書類のうちトライアル雇用労働者の出勤状況が確認できる書類及び当該者に対して支払われた賃金について確認できる書類により確認する。

なお、支払期日までに支払われていない賃金がある場合には、支給要件判定を保留した上で、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、トライアル雇用終了日の属する月の賃金支払期日から１か月以内に当該賃金が支払われない場合には不支給要件に該当することとする。

ヘ　0401のワに係る確認

トライアル雇用労働者から紹介時点と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には、具体的な労働条件等を聴取するとともに、これに係る客観的な証拠の提示を求め、計画書及び求人票等と比較し確認する。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間、休日又は社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　0401のカに係る確認

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。

なお、当該勧告書が発出されていた場合であっても、支給申請時点において適切な確保措置が講じられている場合は不支給要件に該当しないため、当該勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門へ確認を行う。

チ　0401のヨに係る確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

リ　0401のタに係る確認

若者雇用促進法に基づく認定事業主に係る基準適合事業主認定通知書及び基準適合事業主認定申請書の写しにより確認する。

0800　支給決定

0801　支給決定の通知

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給決定を行い、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給決定通知書（支給様式第１号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）不支給決定通知書(支給様式第２号)により、当該事業主に通知する。

0802　支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をトライアル雇用助成金支給台帳（支給様式第３号）に記載し、報告書兼支給申請書その他関係書類は、助成金の支給決定日の属する年度の末日から５年間保管する。

0900　附則

0901　施行期日

イ　平成26年２月７日付け職発0207第３号「「雇用関係助成金支給要領（トライアル雇用奨励金）」の改正について」は平成26年３月１日から施行する。

ロ　平成26年３月31日付け職発0331第15号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成26年４月１日から施行する。

ハ　平成26年９月12日付け職発0912第２号、能発0912第１号「「雇用安定事業の実施等について」別添１「雇用関係助成金支給要領」の改正について」は平成26年10月１日から施行する。

ニ　平成27年３月31日付け職発0331第２号、能発0331第12号、雇児発0331第１号「「雇用安定事業の実施等について」別添１「雇用関係助成金支給要領」の改正について」は平成27年４月１日から施行する。

ホ　平成27年４月10日付け職発0410第２号、能発0410第２号、雇児発0410第２号「「雇用安定事業の実施等について」別添１「雇用関係助成金支給要領」の改正について」は平成27年４月10日から施行する。

ヘ　平成27年５月29日付け職発0529第８号、能発0529第７号、雇児発0529第３号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年５月29日から施行する。

ト　平成27年９月30日付け職発0930第30号、能発0930第25号「「雇用安定事業の実施等について」別添１「雇用関係助成金支給要領」の改正について」は平成27年10月１日から施行する。

チ　平成28年８月19日付け職発0819第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月20日から施行する。

リ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヌ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ル　平成29年７月10日付け職発0710第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月11日から施行する。

ヲ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ワ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

カ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ヨ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

タ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

レ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年２月５日から施行する。

0902　経過措置

イ　平成26年３月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成26年４月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成27年４月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成27年４月10日より前にトライアル雇用を開始した事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成27年５月29日より前の支給決定通知については、なお従前の例による。

ヘ　平成 27 年 10 月１日より前にトライアル雇用を開始した事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成 29 年１月１日より前にトライアル雇用を開始した事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成 29 年４月１日より前にトライアル雇用を開始した事業主に対するトライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成 29 年７月 11 日より前にトライアル雇用を開始した事業主に対するトライアル雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成 31 年４月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給については、なお従前の例による。

ル　令和元年 10 月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給については、なお従前の例による。

ヲ　令和２年２月 14 日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給については、なお従前の例による。

ワ　令和２年４月１日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給については、なお従前の例による。

カ　当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　５　トライアル雇用助成金　（１）一般トライアルコース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ヨ　令和３年２月５日より前にトライアル雇用紹介を受けた事業主に対するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給については、なお従前の例による。

（Ｒ３．２．５）

５　トライアル雇用助成金

(2)　障害者トライアルコース・(3)障害者短時間トライアルコース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第110条の３第３項の規定に基づくトライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）及びトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　継続雇用する労働者
　0202　障害者トライアル雇用
　0203　障害者短時間トライアル雇用
　0204　障害者トライアル雇用等期間
　0205　障害者トライアル雇用等労働者
　0206　職業紹介事業者等
　0207　基準期間

0300　障害者トライアル雇用等の内容
　0301　障害者トライアル雇用等の対象者

0400　支給要件
　0401　支給対象事業主
　0402　支給対象期間
　0403　併給調整

0500　支給額
　0501　支給額

0600　支給申請
　0601　支給申請
　0602　添付書類

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象事業主に該当することの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定の通知
　0802　支給台帳への記入及び記録の保管

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものである。

0200　定義

0201　継続雇用する労働者

一般被保険者等（雇保法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者、又は雇保法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。）となる者であって、一年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。

0202　障害者トライアル雇用

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

0203　障害者短時間トライアル雇用

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中に週の所定労働時間を20時間以上とすることを目指すものをいう。

0204　障害者トライアル雇用等期間

障害者トライアル雇用及び障害者短時間トライアル雇用（以下「障害者トライアル雇用等」という。）を実施する期間をいう。

0205　障害者トライアル雇用等労働者

障害者トライアル雇用等により雇用された対象者をいう。

0206　職業紹介事業者等

職業安定法（昭和22年法律第141号）第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、第32条の３第１項の有料職業紹介事業者、同法第33条第１項の厚生労働大臣の許可を受け若しくは同法第33条の２、第33条の３その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第１項の国土交通大臣の許可を受け若しくは同法第40条第１項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者であって、助成金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示しているものをいう。

0207　基準期間

障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して６か月前の日から障害者トライアル雇用等を終了する日までの期間をいう。

0300　障害者トライアル雇用等の内容

0301　障害者トライアル雇用等の対象者

イ　障害者トライアル雇用等の対象となる者は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法

律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第２条第１号に規定する障害者であって、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当するものであること。

(ｲ)　障害者トライアル雇用の対象者

障害者トライアル雇用の対象となる者は、次のａからdまでのいずれにも該当するものであること。

ａ　公共職業安定所（以下「安定所」という。）、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下同じ。）又は職業紹介事業者等（以下「安定所・紹介事業者等」という。）に求職申込をしている者であること。

ｂ　継続雇用する労働者として雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

ｃ　安定所・紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次の(a)から(d)までのいずれにも該当しない者であること。

(a) 継続雇用する労働者として雇用されている者（重度身体障害者（障害者雇用促進法第２条第３号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）及び重度知的障害者（同条第５号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）、45歳以上の身体障害者（同条第２号に規定する身体障害者をいう。以下同じ。）及び知的障害者（同条第４号に規定する知的障害者をいう。以下同じ。）、精神障害者（同２条第６号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）並びに障害者トライアル雇用等されるまでに継続雇用する労働者でなくなることが確実である者を除く。）

(b) 自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、１週間当たりの実働時間が30時間以上のもの

(c) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する学校（幼稚園及び小学校を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第27条第１項に規定する職業能力開発総合大学校（１年以上の課程に限る。）（以下「学校」という。）に在籍している者（当該在籍している学校を卒業する日の属する年度の１月１日を経過している者であって卒業後の就職に係る内定がないものを除く。）

(d) 障害者トライアル雇用等期間中の障害者トライアル雇用等労働者

ｄ　次の（a）又は（b）のいずれかに該当するものであること。

(a) 重度障害者（重度身体障害者及び重度知的障害者をいう。以下同じ。）及び精神障害者。

(b) (a)以外の者であって、次の①から③までのいずれかに該当する者であること。

①　紹介日において、就労(※１)の経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき厚生労働省職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。）に就くことを希望する者

※１　パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

②　紹介日前２年以内に、２回以上離職又は転職を繰り返している(※２)者

※２　離職が２回以上又は転職が２回以上あることを指す。

③ 紹介日前において離職している(※３)期間が６か月を超えている者

※３　パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

(ﾛ)　障害者短時間トライアル雇用の対象者

障害者短時間トライアル雇用の対象となる者は、次のaからcまでのいずれにも該当するものであること。

a　(ｲ)のa及びcのいずれにも該当する者であること。

b　継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

c　精神障害者又は発達障害者支援法（平成16年法律167号）第２条に規定する発達障害者（精神障害者除く。）に該当する障害者であること。

0400　支給要件

0401　支給対象事業主

次のイからヨまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　安定所・紹介事業者等の障害者トライアル雇用等に係る職業紹介により、対象者を障害者トライアル雇用等した（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行った障害者トライアル雇用等を除く。）事業主であること。

なお､障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)に基づく、就労継続支援事業（A型）を行う事業所における就労は、企業等での一般雇用に結びつかなかった者を対象としており、一般雇用とは区別して考えることとされていることから、同法に基づく就労継続支援事業（A型）を行う事業所は、対象事業主とはならないこと。（対象者を当該事業所の職員等利用者以外の者として雇い入れる場合を除く。）

ロ　対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主であること。

ハ　障害者トライアル雇用等を行った事業所の事業主又は取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主であること。

ニ　障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該障害者トライアル雇用等を開始した事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇い入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者を雇い入れるものでない事業主であること。

ホ　障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該障害者トライアル雇用等に係る対象者について職場適応訓練（雇用対策法（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練（短期の訓練を除く。）をいう。）を行ったことがない事業主であること。

ヘ　障害者トライアル雇用等期間について、障害者トライアル雇用等労働者（障害者短時間トライアル雇用労働者であって、週所定労働時間が20時間未満の者を除く。）に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主であること。

ト　障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間に、当該障害者トライアル雇用等を行った事業所において、当該障害者トライアル雇用等以外に障害者トライアル雇用等を開始した対象者のうち、障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者へ移行しなかった障害者トライアル雇用等労働者（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）の数に障害者トライアル雇用等を実施した後に障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書（共通様式第２号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）が提出されていない障害者トライアル雇用等労働者の数を加えた数が３人を超え、かつ、障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者へ移行した障害者トライアル雇用等労働者の数を上回っている事業主以外の者であること。

(ｲ)　障害者トライアル雇用等労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　障害者トライアル雇用等労働者の都合による離職

(ﾊ)　障害者トライアル雇用等労働者の死亡

(ﾆ)　障害者トライアル雇用等期間の終了をもっての離職（ただし、障害者トライアル雇用等労働者が希望した場合又は障害者トライアル雇用等実施計画書（共通様式第１号）（以下「計画書」という。）の「継続雇用する労働者に移行するための要件」を満たさなかった場合であって障害者トライアル雇用等労働者が合意した場合に限る。）

(ﾎ)　障害者トライアル雇用等期間終了後引き続き継続雇用する労働者以外の雇用形態による雇い入れ（ただし、障害者トライアル雇用等労働者が希望した場合に限る。）

チ　障害者トライアル雇用等を開始した日から当該障害者トライアル雇用等を終了する日までの期間に、当該障害者トライアル雇用等労働者を、解雇等事業主の都合により離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該障害者トライアル雇用等に係る対象者を離職させたものを除く。）以外のものであること。

(ｲ)　当該障害者トライアル雇用等に係る対象者の責めに帰すべき理由による解雇

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

リ　基準期間に、障害者トライアル雇用等を行った事業所において、雇用保険被保険者（雇保法第38 条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第 43 条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）を、解雇等事業主の都合により離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させたものを除く。）以外のものであること。

(ｲ)　当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ヌ　基準期間に、障害者トライアル雇用等に係る雇入れを行った事業所において、雇保法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格離職者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ル　障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して１年前の日から当該障害者トライアル雇用等開始の日の前日までの間において、当該障害者トライアル雇用等に係る対象者（日雇労働者を除く。）を雇用していた事業主との間において、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当す

る等、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主（職業紹介事業者等が当該対象者を紹介した場合であって、当該職業紹介事業者等と密接な関係にある事業所の事業主を含む。）以外の者であること。

(ｲ) 障害者トライアル雇用等に係る雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。）が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ヲ 障害者トライアル雇用等労働者に対して、障害者トライアル雇用等期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。以下同じ。）を支払った事業主であること。

ワ 障害者トライアル雇用等を行った事業所において、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類を整備・保管している事業主であること。

(ｲ) 労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ) 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 107 条に規定する労働者名簿（以下「労働者名簿」という。）

(ﾊ) 労働基準法第 108 条に規定する賃金台帳（以下「賃金台帳」という。）

カ 安定所・紹介事業者等の紹介時点と異なる条件により障害者トライアル雇用等を行った事業主であって、障害者トライアル雇用等労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該者から求人条件と実際の労働条件が異なることについて安定所又は都道府県労働局（以下「労働局」という。）に申出があった事業主以外の者であること。

ヨ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主（勧告を受け、支給申請日までにその是正を図った者を含む。）であること。

0402 支給対象期間

障害者トライアル雇用の支給対象期間は、障害者トライアル雇用を開始した日から１か月間単位で最長３か月間とする（精神障害者は最長６か月間とし、６か月を超えて障害者トライアル雇用する場合は当該６か月を超えた期間については支給対象期間とはしない。）。

また、障害者短時間トライアル雇用については障害者短時間トライアル雇用を開始した日から起算して、３か月以上１２か月以内とする。

ただし、次のイからハまでのいずれかに該当する場合は、それぞれに定める期間とする。

なお、障害者トライアル雇用等を開始した日、当該開始した日の翌月の応当日又は当該開始した日の翌々月の応当日をそれぞれ起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を１か月間とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とする。

また、障害者トライアル雇用等期間が１か月間の場合であって当該期間が31日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって１か月間とする。

イ 障害者トライアル雇用等労働者が、次の(ｲ)から(ﾆ)までの理由により障害者トライアル雇用等期間の途中で離職した場合

障害者トライアル雇用等を開始した日から障害者トライアル雇用等期間の途中で離職した日ま

での期間とする。

(ｲ)　障害者トライアル雇用等労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　障害者トライアル雇用等労働者の都合による退職

(ﾊ)　障害者トライアル雇用等労働者の死亡

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ　障害者トライアル雇用等労働者が、障害者トライアル雇用等期間中に継続雇用する労働者へ移行

した場合

障害者トライアル雇用等を開始した日から継続雇用する労働者へ移行した日の前日までの期間とする。

ハ　障害者トライアル雇用の対象労働者であって、障害者トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が20時間未満に変更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回ることは差し支えない。）された場合又は障害者短時間トライアル雇用の対象者であって、障害者短時間トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が10時間未満に変更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回ることは差し支えない。）された場合

障害者トライアル雇用等を開始した日から当該労働条件の変更が行われた日の前日までの期間とする。

0403　併給調整

同一の事由により、原子力災害対応雇用支援事業による助成、事業復興型雇用事業による助成、高年齢者雇用安定助成金（高年齢者労働移動支援コース）（経過措置分）、船員計画雇用促進助成金（国土交通省所管）、漁業担い手確保・育成対策事業に基づく新規就業者確保・育成支援事業費（水産庁所管）又は「緑の雇用」現場技能者育成対策事業に係る助成金（林野庁所管）の支給を受けた場合は、助成金を支給しない。

0500　支給額

0501　支給額

障害者トライアル雇用労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり４万円（次のイに掲げる場合にあっては、雇入れの日から起算して３か月の間は８万円）、障害者短時間トライアル雇用労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり４万円を支給する。

イ　精神障害者に対して障害者トライアル雇用を実施する場合

ただし、次のロ又はハに該当する場合は、当該支給対象期間については、障害者トライアル雇用等労働者が就労を予定していた日数に対して実際に就労した日数の割合に応じて次に定める計算式で算出した額を支給する。

$$A = \frac{\text{障害者トライアル雇用等労働者が１か月間に実際に就労した日数}}{\text{障害者トライアル雇用等労働者が当該１か月間に就労を予定していた日数}}$$

表１（表２以外の場合）

	障害者トライアル雇用 及び 障害者短時間トライアル雇用
割合	支給額（月額）
Ａ≧75%	４万円
75%＞Ａ≧50%	３万円
50%＞Ａ≧25%	２万円
25%＞Ａ＞０%	１万円
Ａ＝０%	不支給

表２（イのうち、雇入れから３か月間の場合）

	障害者 トライアル雇用
割合	支給額（月額）
Ａ≧75%	８万円
75%＞Ａ≧50%	６万円
50%＞Ａ≧25%	４万円
25%＞Ａ＞０%	２万円
Ａ＝０%	不支給

ロ　0402のイからハまでにいずれかに該当する場合であって、支給対象期間が１か月間に満たない月がある場合。

ハ　支給対象期間中に、障害者トライアル雇用等労働者本人の都合による休暇（ただし、年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は事業主の都合による休業がある場合。

0600　支給申請

0601　支給申請

イ　障害者トライアル雇用の場合

助成金の支給を受けようとする事業主は、障害者トライアル雇用期間が終了した日（対象者が精神障害者のトライアル雇用を実施した事業主はトライアル雇用を実施してから６か月経過後又はトライアル雇用終了後のいずれか早い日、障害者トライアル雇用労働者が、障害者トライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、又は障害者トライアル雇用期間の途中で継続雇用する労働者へ移行した場合は当該継続雇用する労働者への移行日の前日）の翌日から起算して２か月以内に報告書兼支給申請書（別添様式を含む。）、勤務実態等申出書（支給様式第４号）及び所定の添付書類を、障害者トライアル雇用等を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。ただし、当該提出につい

て、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

ロ　障害者短時間トライアル雇用の場合

助成金の支給を受けようとする事業主は、障害者短時間トライアル雇用を開始してから６か月経過後及び障害者短時間トライアル雇用期間が終了した日（障害者短時間トライアル雇用期間が６か月未満の場合は、障害者短時間トライアル雇用を終了した日、障害者短時間トライアル雇用労働者が、障害者短時間トライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、又は障害者短時間トライアル雇用期間の途中で継続雇用する労働者へ移行した場合は当該継続雇用する労働者への移行日の前日）の翌日から起算して２か月以内に報告書兼支給申請書（別添様式を含む。）を管轄労働局長に提出しなければならない。なお、障害者短時間トライアル雇用期間終了後に一括して申請しても差し支えない。ただし、当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

0602　添付書類

報告書兼支給申請書を提出する事業主は、報告書兼支給申請書の別添様式（障害者トライアル雇用期間勤務予定表又は障害者短時間トライアル雇用期間勤務予定表）及び勤務実態等申出書に加え、次のイからへまでに掲げる書類を添付しなければならない。

イ　安定所、地方運輸局又は都道府県労働局の受理印のある計画書の写し

ロ　障害者トライアル雇用等労働者に係る出勤簿等障害者トライアル雇用等期間中の出勤状況が確認できる書類又はその写し

ハ　障害者トライアル雇用等労働者に対して障害者トライアル雇用等期間中に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる賃金台帳又はその写し

ニ　障害者トライアル雇用等労働者の障害者トライアル雇用等期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等障害者トライアル雇用等期間中の労働契約について確認できる書類又はその写し

ホ　障害者トライアル雇用等労働者が継続雇用する労働者へ移行した後の期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等当該労働者の継続雇用する労働者への移行後の労働契約について確認できる書類又はその写し（障害者トライアル雇用等労働者が障害者トライアル雇用等期間後に継続雇用する労働者へ移行した場合に限る。）

へ　支給要件を確認するに当たってその他管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　支給対象事業主に該当することの確認

管轄労働局長は、事業主から申請書類等を受理した場合は、次のイからチまでにより確認を行う。

イ　0401 のイに係る確認

計画書に受理印があること及び報告書兼支給申請書により確認する。

ロ　0401 のロからホまでに係る確認

計画書及び報告書兼支給申請書により確認する。

ただし、0401 のニについては、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等においても確認する。

ハ　0401 のへからヌまで及び雇用保険資格喪失の届出（0402 のイの理由により障害者トライアル雇用等労働者が支給対象期間中に離職した場合に限る。）に係る確認

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等により確認する。

ニ　0401 のルに係る確認

報告書兼支給申請書により確認する。

ホ　0401 のヲ及びワに係る確認

添付書類のうち障害者トライアル雇用等労働者の出勤状況が確認できる書類及び当該者に対して支払われた賃金について確認できる書類により確認する。

なお、支払期日までに支払われていない賃金がある場合には、支給要件判定を保留した上で、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、トライアル雇用終了日の属する月の賃金支払期日から１か月以内に当該賃金が支払われない場合には不支給要件に該当することとする。

ヘ　0401 のカに係る確認

障害者トライアル雇用等労働者から紹介時点と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には、具体的な労働条件等を聴取するとともに、これに係る客観的な証拠の提示を求め、計画書及び求人票等と比較し確認する。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間、休日又は社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　0401 のヨに係る確認

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。

なお、当該勧告書が発出されていた場合であっても、支給申請時点において適切な確保措置が講じられている場合は不支給要件に該当しないため、当該勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門へ確認を行う。

0800　支給決定

0801　支給決定の通知

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給決定を行い、トライアル雇用助成金（障害者（短時間）トライアルコース）支給決定通知書（支給様式第１号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、トライアル雇用助成金（障害者（短時間）トライアルコース）不支給決定通知書(支給様式第２号)により、当該事業主に通知する。

0802　支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をトライアル雇用助成金（障害者

（短時間）トライアルコース）支給台帳（支給様式第３号）に記載し、報告書兼支給申請書その他関係書類は、助成金の支給決定日の属する年度の翌年度の初日から５年間保管する。

0900　附則

0901　施行期日

イ　本要領は、平成 26 年４月１日から施行する。

ロ　平成 27 年３月３１日付け職発 0331 第２号、能発 0331 第 12 号、雇児発 0331 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年４月１日から施行する。

ハ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年４月１日から施行する。

ニ　平成 28 年８月 19 日付け職発 0819 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年８月 20 日から施行する。

ホ　平成 28 年 12 月 27 日付け職発 1227 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年１月１日から施行する。

ヘ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号、能発 0331 第２号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年４月１日から施行する。

ト　平成 29 年７月 10 日付け職発 0710 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年７月 11 日から施行する。

チ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年４月１日から施行する。

リ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

ヌ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ル　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

0902　経過措置

イ　平成 27 年４月１日より前に障害者トライアル雇用等の紹介を受けた事業主に対する障害者トライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 28 年４月１日より前に障害者トライアル雇用等を開始した事業主に対する障害者トライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成 29 年４月１日より前に障害者トライアル雇用等を開始した事業主に対する障害者トライアル雇用奨励金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成 29 年７月 11 日より前に障害者トライアル雇用等を開始した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成 30 年４月１日より前に障害者トライアル雇用等を開始した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　令和２年４月１日より前に障害者トライアル雇用等を開始した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　５（２）障害者トライアルコース（３）障害者短時間トライアルコース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（R2.12.25）

５　トライアル雇用助成金

（4）新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・（5）新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第３号及び第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び附則第15条の６の規定に基づくトライアル雇用助成金のうち新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース（以下「助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　常用雇用
　0202　常用雇用（短時間労働）
　0203　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用
　0204　新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用
　0205　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間
　0206　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者
　0207　職業紹介事業者等
　0208　基準期間
　0209　母子家庭の母等
　0210　父子家庭の父
　0211　中国残留邦人等永住帰国者

0300　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の内容
　0301　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象者

0400　支給要件
　0401　支給対象事業主
　0402　支給対象期間
　0403　併給調整

0500　支給額
　0501　支給額

0600　支給申請
　0601　支給申請
　0602　添付書類

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象事業主に該当することの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定の通知
　0802　支給台帳への記入及び記録の保管

0900　附則
　0901　施行期日

（Ｒ３．２．５）

0100　趣旨

0101　趣旨

新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス(令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。)である感染症（0VID-19に限る。））の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が３か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者について、常用雇用又は**常用雇用（短時間労働）**へ移行することを目的に、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものである。

0200　定義

0201　常用雇用

期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、１週間の所定労働時間が30時間以上であるものとして雇用されることをいう。

0202　常用雇用（短時間労働）

期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であるものとして雇用されることをいう。

0203　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用

常用雇用へ移行することを目的に、３か月以内の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

0204　新型コロナウイルス感染症対応短時間**トライアル雇用**

常用雇用（短時間労働）へ移行することを目的に、３か月以内の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

0205　新型コロナウイルス感染症対応**トライアル雇用等期間**

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用（以下「新型コロナウイルス感染症対応**トライアル雇用等」という。**）を実施する期間をいう。

0206　新型コロナウイルス感染症対応**トライアル雇用等労働者**

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等により雇用された対象者をいう。

0207　職業紹介事業者等

職業安定法（昭和22年法律第141号）第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、第32条の３第１項の有料職業紹介事業者、同法第33条第１項の厚生労働大臣の許可を受け若しくは同法第33条の２、第33条の３その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第１項の国土交通大臣の許可を受け若しくは同法第40条第１項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者であって、助成金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示しているものをいう。

0208　基準期間

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して６か月前の日から新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を終了する日までの期間をいう。

0209　母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第６条第１項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇保則別表第２に定める障害がある状態にある子又は同項第５号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養している者をいう。

0210　父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第４条第１項に規定する児童扶養手当を受けている同項に規定する児童の父である者をいう。

0211　中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成６年法律第30号）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等であって、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないものをいう。

0300　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の内容

0301　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象者

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象となる者（以下「対象者」という。）は、次のイ又はロのいずれかに該当するものであること。

イ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象者

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象となる者は、次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　公共職業安定所（以下「安定所」という。）、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下同じ。）又は職業紹介事業者等（以下「安定所・紹介事業者等」という。）に求職申込をしている者であること。

(ﾛ)　常用雇用による雇入れを希望している者であって、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用制度を理解した上で、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

(ﾊ)　安定所・紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次のaからcまでのいずれにも該当しない者であること。

a　職業（※）に就いている者

※パート・アルバイト等を含めた一切の就労を指す。

b　自ら事業を営んでいる者又は役員等に就いている者

c　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する学校（幼稚園及び小学校を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第27条第１項に規定する職業能力開発総合大学校（１年

以上の課程に限る。）（以下「学校」という。）に在籍している者

(ﾆ)　次のaからcまでのいずれにも該当する者であること。

a　令和２年１月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職（※）を余儀なくされた者であること

※自ら事業を営んでいる者の廃業、役員等についている者の退任、新型コロナウイルス感染症の影響による自己都合による離職等を含む。学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

b　直近の離職の日の翌日から起算した離職期間が紹介日において３か月を超えていること

c　紹介日において、就労（※）の経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。）に就くことを希望する者

※ パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

ロ　新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象者

新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象となる者は、次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　イの(ｲ)、(ﾊ)及び(ﾆ)のいずれにも該当する者であること。

(ﾛ)　常用雇用（短時間労働）による雇入れを希望している者であって、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用制度を理解した上で、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

0400　支給要件

0401　支給対象事業主

次のイからカまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　安定所・紹介事業者等の新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る職業紹介により、対象者を新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等した（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行った新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を除く。）事業主であること。

ロ　対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主であること。

ハ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所の事業主又は取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主であること。

ニ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇い入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者を雇い入れるものでない事業主であること。

ホ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る対象者について職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練（短期の訓練を除く。）をいう。）を行ったことがない事業主であること。

ヘ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間について、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主であること。

ト　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去３年間に、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等以外に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した対象者、一般トライアルコース（第２　各助成金別支給要領の５　トライアル雇用助成金の⑴一般トライアルコースをいう。以下同じ。）におけるトライアル雇用（以下「一般トライアル雇用」という。）を開始した者のうち、一般トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかった一般トライアルコースにおけるトライアル雇用労働者（以下「一般トライアル雇用労働者」という。）（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかった新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）へ移行しなかった新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者（次の(ｲ)から(ﾎ)までに該当する者を除く。）の数に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を実施した後に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等結果報告書兼トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）支給申請書（共通様式第２号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）が提出されていない新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者及び一般トライアル雇用を実施した後にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給申請書（共通様式第２号）が提出されていない一般トライアル雇用労働者の数を加えた数が３人を超え、かつ、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行した新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）へ移行した新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者及び一般トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行したトライアル雇用労働者の数を上回っている事業主以外の者であること。

(ｲ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者又は一般トライアル雇用労働者（以下、両者を合わせて「トライアル雇用労働者」という。）の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　トライアル雇用労働者の都合による離職

(ﾊ)　トライアル雇用労働者の死亡

(ﾆ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間又は一般トライアル雇用期間（以下、両者を合わせて「トライアル雇用期間」という。）をもって離職（ただし、トライアル雇用労働者が希望した場合又は新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等実施計画書（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）（共通様式第１号）（以下「計画書」という。）の「常用雇用又は常用雇用（短時間労働）に移行するための要件」を満たさなかった場合若しくは一般トライアルコースにおけるトライアル雇用実施計画書（共通様式第１号）の「常用雇用に移行するための要件」を満たさなかった場合であってトライアル雇用労働者が合意した場合に限る。）

（Ｒ３．２．５）

(ﾎ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間若しくは一般トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用以外の雇用形態による雇入れ又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用（短時間労働）以外の雇用形態による雇入れ（ただし、トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）

チ　基準期間に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主（次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）以外の者であること。

(ｲ)　当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

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

リ　基準期間に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る雇入れを行った事業所において、雇用保険法第23条第２項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格離職者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ヌ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して１年前の日から当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等開始の日の前日までの間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る対象者を雇用していた事業主との間において、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する等、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主（職業紹介事業者等が当該対象者を紹介した場合であって、当該職業紹介事業者等と密接な関係にある事業所の事業主を含む。）以外の者であること。

(ｲ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。）が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ル　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対して、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。以下同じ。）を支払った事業主であること。

ヲ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類を整備・保管している事業主であること。

(ｲ)　労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ)　労働基準法（昭和22年法律第49号）第107条に規定する労働者名簿（以下「労働者名簿」という。）

(ﾊ)　労働基準法第108条に規定する賃金台帳（以下「賃金台帳」という。）

ワ　安定所・紹介事業者等の紹介時点と異なる条件により新型コロナウイルス感染症対応トライ

アル雇用等を行った事業主であって、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該者から求人条件と実際の労働条件が異なることについて安定所又は都道府県労働局（以下「労働局」という。）に申出があった事業主以外の者であること。

カ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主（勧告を受け、支給申請日までにその是正を図った者を含む。）であること。

0402　支給対象期間

支給対象期間は、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から１か月間単位で最長３か月間とする。

ただし、次のイからハのいずれかに該当する場合は、それぞれに定める期間とする。

なお、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日、当該開始した日の翌月の応当日又は当該開始した日の翌々月の応当日をそれぞれ起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を１か月間とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とする。

また、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間が１か月間の場合であって当該期間が31日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって１か月間とする。

イ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が、次の(ｲ)から(ﾆ)までの理由により新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した場合

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した日までの期間とする。

(ｲ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の都合による退職

(ﾊ)　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の死亡

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者が、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者が、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間中に常用雇用（短時間労働）へ移行した場合

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を開始した日から常用雇用へ移行又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を開始した日から常用雇用（短時間労働）へ移行した日の前日までの期間とする。

ハ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象労働者であって、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が30時間未満に変更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回ることは差し支えない。）された場合（ただし、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象労働者であって、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が20時間未満に変

更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回ることは差し支えない。）された場合（ただし、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から当該労働条件の変更が行われた日の前日までの期間とする。

0403　併給調整

本コースにおける、第１　共通要領0305ハの規定については、一般トライアルコースと同様の取扱いとする。

0500　支給額

0501　支給額

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり４万円、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり2.5万円を支給する。

ただし、次の（ｲ）又は（ﾛ）に該当する場合は、当該支給対象期間については、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が就労を予定していた日数に対して実際に就労した日数の割合に応じて次に定める計算式で算出した額を支給する。

なお、１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の雇用契約で新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を開始し、当該新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間の途中で１週間の所定労働時間が30時間以上の雇用契約に変更したとしても、当該契約変更後の期間も含め、１か月間当たりの支給額は最大で2.5万円とする。

$$A = \frac{\text{新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が１か月間に実際に就労した日数}}{\text{新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が当該１か月間に就労を予定していた日数}}$$

（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースの場合）

割合	支給額
７５％≦Ａ	４万円
５０％≦Ａ＜７５％	３万円
２５％≦Ａ＜５０％	２万円
０％＜Ａ＜２５％	１万円
Ａ＝　０％	不支給

（新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの場合）

割合	支給額
７５％≦Ａ	2.5万円
５０％≦Ａ＜７５％	1.87万円
２５％≦Ａ＜５０％	1.25万円
０％＜Ａ＜２５％	0.62万円
Ａ＝　０％	不支給

(ｲ)　0402のイからハのいずれかに該当する場合であって、支給対象期間が１か月間に満たない月がある場合

(ﾛ)　支給対象期間中に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者本人の都合による休暇（ただし、年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は事業主の都合による休業がある場合

0600　支給申請

0601　支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間が終了した日（新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した場合は当該離職日、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した場合は当該常用雇用又は常用雇用（短時間労働）移行日の前日、又は新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間の途中で１週間の所定労働時間が30時間未満に変更された場合若しくは新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間の途中で１週間の所定労働時間が20時間未満に変更された場合は当該労働条件の変更が行われた日の前日）の翌日から起算して２か月以内に報告書兼支給申請書（別添様式を含む。）を新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

ただし、当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

0602　添付書類

報告書兼支給申請書を提出する事業主は、次のイからへまでに掲げる書類を添付しなければならない。

イ　安定所、地方運輸局、又は労働局の受理印のある計画書の写し

ロ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に係る出勤簿等、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中の出勤状況が確認できる書類又はその写し

ハ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対して新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる賃金台帳又はその写し

ニ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等、新型コロナウイルス感染症対

応トライアル雇用等期間中の労働契約について確認できる書類又はその写し

ホ　新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した後の期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等、当該労働者の常用雇用又は常用雇用（短時間労働）移行後の労働契約について確認できる書類又はその写し（新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間後に常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した場合に限る。）

ヘ　その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　支給対象事業主に該当することの確認

管轄労働局長は、事業主から申請書類等を受理した場合は、次のイからリまでにより確認を行う。

イ　0401のイに係る確認

計画書に受理印があること及び報告書兼支給申請書により確認する。

ロ　0401のロからホまでに係る確認

計画書及び報告書兼支給申請書により確認する。

ただし、0401のニについては、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等においても確認する。

ハ　0401のへからリまで及び雇用保険資格喪失の届出（0402のイの理由により新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が支給対象期間中に離職した場合に限る。）に係る確認

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等により確認する。

ニ　0401のヌに係る確認

報告書兼支給申請書により確認する。

ホ　0401のル及びヲに係る確認

添付書類のうち新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の出勤状況が確認できる書類及び当該者に対して支払われた賃金について確認できる書類により確認する。

なお、支払期日までに支払われていない賃金がある場合には、支給要件判定を保留した上で、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等終了日の属する月の賃金支払期日から１か月以内に当該賃金が支払われない場合には不支給要件に該当することとする。

ヘ　0401のワに係る確認

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者から紹介時点と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には、具体的な労働条件等を聴取するとともに、これに係る客観的な証拠の提示を求め、計画書及び求人票等と比較し確認する。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間、休日又は社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　0401のカに係る確認

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。

なお、当該勧告書が発出されていた場合であっても、支給申請時点において適切な確保措置が講じられている場合は不支給要件に該当しないため、当該勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門へ確認を行う。

0800　支給決定

0801　支給決定の通知

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給決定を行い、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）支給決定通知書（支給様式第１号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）不支給決定通知書(支給様式第２号)により、当該事業主に通知する。

0802　支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をトライアル雇用助成金支給台帳（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）（支給様式第３号）に記載し、報告書兼支給申請書その他関係書類は、助成金の支給決定日の属する年度の末日から５年間保管する。

0900　附則

0901　施行期日

イ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和３年２月５日より施行する。

５　トライアル雇用助成金

(6)　若年・女性建設労働者トライアルコース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１０９条、第１１０条の３及び附則１５条の６に基づくトライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　中小建設事業主

0300　支給要件・支給額
　0301　支給対象者
　0302　支給対象とならない者
　0303　支給対象となる若年・女性建設労働者
　0304　支給対象期間
　0305　支給額
　0306　併給調整

0400　支給申請書の提出
　0401　支給申請書の提出
　0402　支給申請書の受理及び審査

0500　支給要件の確認
　0501　支給要件の確認

0600　支給決定
　0601　支給決定
　0602　支給決定に係る事務処理

0700　雑則
　0701　財源区分

0800　附則
　0801　施行期日
　0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における若年建設労働者及び女性建設労働者の確保を図り、もって建設労働者の雇用の安定に資するとともに、中小建設事業主に対して、建設労働者の雇用の安定を図るために必要な助成を行うものである。

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成２５年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　中小建設事業主

法第２条第５項に規定する建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイからハに該当するものをいう。

この場合、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている事業主

ロ　法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任している事業主

ハ　第１共通要領0202に規定する中小企業事業主

0300　支給要件・支給額

0301　支給対象者

雇保則第１１０条の３及び附則１５条６のトライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の支給決定を受けた中小建設事業主に対して支給する。

（留意点）トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）は支給対象外であること。

0302　支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治29年法律第89号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303　支給対象となる若年・女性建設労働者

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の支給対象となった労働者のうち、次のいずれの要件にも該当する者。

イ　トライアル雇用の開始日時点で３５歳未満の者又は女性

ロ　トライアル雇用期間に主として建設工事現場での現場作業（左官、大工、鉄筋工、配管工など）又は施工管理に従事する者

（留意点）主として設計、測量、経理、営業などに従事する者は対象とならない。また、建設工事現場の範囲については、別表２「建設業法における建設業の範囲」における「建設工事の例示」を参照のこと。

0304　支給対象期間

支給対象期間は、トライアル雇用を開始した日から１か月間単位で最長３か月間とする。

ただし、次のイ又はロのいずれかに該当する場合は、それぞれに定める期間とする。

なお、トライアル雇用を開始した日、当該開始した日の翌月の応当日又は当該開始した日の翌々月の応当日をそれぞれ起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を１か月間とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とする。

また、トライアル雇用期間が１か月間の場合であって当該期間が31日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって１か月間とする。

イ　トライアル雇用労働者が、次の(ｲ)から(ﾆ)までの理由によりトライアル雇用期間の途中で離職した場合

トライアル雇用を開始した日からトライアル雇用期間の途中で離職した日までの期間とする。

(ｲ)　トライアル雇用労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　トライアル雇用労働者の都合による退職

(ﾊ)　トライアル雇用労働者の死亡

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ　トライアル雇用労働者が、トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行した場合、または支給対象外職種に配置転換等された場合

トライアル雇用を開始した日から常用雇用へ移行した日または支給対象外職種に配置転換等された日の前日までの期間とする。

0305　支給額

支給対象となる若年・女性建設労働者１人につき、支給対象期間１か月間当たり４万円を支給する（「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース」の場合は２．５万円とする）。ただし、次のイ又はロに該当する場合は、当該支給対象期間については、トライアル雇用労働者が就労を予定していた日数に対して実際に就労した日数の割合に応じて次に定める計算式で算出した額を支給する。

$$A = \frac{\text{トライアル雇用労働者が１か月間に実際に就労した日数}}{\text{トライアル雇用労働者が当該１か月間に就労を予定していた日数}}$$

割合	支給額	
支給対象コース	・一般トライアルコース ・障害者トライアルコース ・新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース	・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース
７５％≦Ａ	４万円	２．５万円
５０％≦Ａ＜７５％	３万円	１．８７万円
２５％≦Ａ＜５０％	２万円	１．２５万円
０％＜Ａ＜２５％	１万円	０．６２万円
Ａ＝　０％	不支給	不支給

イ　次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する場合であって、支給対象期間が１か月間に満たない月がある場合

(ｲ) トライアル雇用労働者が､次のaからdまでの理由によりトライアル雇用期間の途中で離職した場合

トライアル雇用を開始した日からトライアル雇用期間の途中で離職した日までの期間とする。

a トライアル雇用労働者の責めに帰すべき理由による解雇

b トライアル雇用労働者の都合による退職

c トライアル雇用労働者の死亡

d 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

(ﾛ) トライアル雇用労働者が、トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行した場合、または支給対象外職種に配置転換等された場合

トライアル雇用を開始した日から常用雇用へ移行した日の前日または支給対象外職種に配置転換等された日の前日までの期間とする。

ロ　支給対象期間中に、トライアル雇用労働者本人の都合による休暇（ただし、年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は事業主の都合による休業がある場合

0306　併給調整

第１共通要領の0305の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0400　支給申請書の提出

0401　支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする中小建設事業主は、次の各号の定めるところにより、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄

労働局」という。）長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　提出先

トライアル雇用を実施した事業所の管轄労働局長

ロ　提出期間

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）と同じとする。

ハ　様式

支給申請書（建ト様式第１号）

ニ　添付書類

(ｲ)　「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書（一般トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）」（写し）、「障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアル雇用助成金支給申請書（障害者トライアルコース）」(写し)(各共通様式第２号)（トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間コース）又は（障害者トライアルコース）の支給申請と本コースの申請を同時に行う場合は不要）

(ﾛ)　労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写）又は労働保険料等納入通知書（写）

(ﾊ)　中小建設事業主であることを確認できる書類(建設業許可番号が記載された書類、定款、登記事項証明書（写）、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類等)

(ﾆ)　支給対象となる若年・女性建設労働者であることを明らかにする書類(求人票、雇用契約書、雇入通知書、作業員名簿、建設技能関連資格の免許証又は修了証の写し、建設技能関連の訓練の修了書の写し等)

(ﾎ)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0402　支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300の各事項に留意してこれを審査する。

0500　支給要件の確認

0501　支給要件の確認

イ　支給対象となりうる中小建設事業主であることの確認

(ｲ) 助成対象となる中小建設事業主であることの確認

支給申請書の「申請者」欄、「事業内容」欄、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写）によって確認し、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

ロ　助成対象となる若年・女性建設労働者であることの確認

「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書」（写し）（添付書類含む)、雇用保険被保険者台帳等により労働者の年齢、性別、職種等を確認すること。

また、必要に応じて求人票、作業員名簿、建設技能関連資格の免許証又は修了証の写し、建設技能関連の訓練の修了書の写し等により確認すること。

ハ　トライアル雇用助成金の支給決定を受けることの確認

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の支給申請に対する審査状況や支給決定の状況等によりトライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の支給を受けるものであることを確認すること。

0600　支給決定

0601　支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された中小建設事業主について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給決定通知書」（建ト様式第２号）により中小建設事業主に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された中小建設事業主については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）不支給決定通知書」（建ト様式第３号）により当該中小建設事業主に通知する。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給決定取消及び返還通知書」（建ト様式第４号）により当該中小建設事業主に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）不支給措置期間通知書」（建ト様式第５号）を当該中小建設事業主に通知するものとする。

0602　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年

月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0700　雑則

0701　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0800　附則

0801　施行期日

本助成金の要領は、トライアル雇用の開始日が令和３年２月５日以降であるものについて適用する。

0802　経過措置

イ　平成30年３月31日付け職発0331第２号雇均発0331第３号開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前にトライアル雇用を開始した者に対する平成29年３月31日付け職発0331第７号能発0331第２号雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」における「建設労働者確保育成助成金（若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース（整備助成））」の支給については、なお従前の例とする。

ロ　平成31年３月29日付け職発0329第２号雇均発0329第６号開発0329第58号 「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前にトライアル雇用を開始した者に対する職発0331第２号開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」における「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）」の支給については、なお従前の例とする。

ハ　令和２年３月31日付け職発0331第10号雇均発0331第６号開発0331第９号 「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前にトライアル雇用を開始した者に対する平成31年３月29日付け職発0329第２号雇均発0329第６号開発0329第58号 「雇用安定事業の実施等について」における「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）」の支給については、なお従前の例とする。

ニ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　５(4)若年・女性建設労働者トライアルコース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ホ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前にトライアル雇用を開始した者に対する令和２年３月31日付け職発0331第10号雇均発0331第６号開発0331第９号 「雇用安定事業の実施等について」におけ

る「トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）」の支給については、なお従前の例とする。

６　地域雇用開発助成金

(1)　地域雇用開発コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第４号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１１条及び第１１２条の規定に基づく地域雇用開発助成金のうち、地域雇用開発コースの支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　地域雇用開発助成金の趣旨
- 0102　適用単位

0200　地域区分
- 0201　同意雇用開発促進地域
- 0202　過疎等雇用改善地域
- 0203　特定有人国境離島等地域

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主
- 0302　設置・整備費用
- 0303　除外費用
- 0304　対象労働者
- 0305　除外労働者
- 0306　継続支給要件
- 0307　併給調整

0400　支給額
- 0401　支給額
- 0402　中小企業事業主
- 0403　創業
- 0404　個人事業の開始の日

0500　計画書の提出
- 0501　計画書の提出
- 0502　計画書の変更・取下げ
- 0503　計画書の受理

0600　計画書の確認方法
- 0601　雇用保険の適用の確認
- 0602　設置・整備及び対象労働者の内容の確認
- 0603　創業に該当することの確認
- 0604　国の補助金等の受給の有無の確認
- 0605　雇用調整助成金に係る計画の提出の有無の確認
- 0606　地域雇用開発助成金の受給状況の確認
- 0607　必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認
- 0608　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

0700　支給申請（第１回）
- 0701　完了届（第１回支給申請書）の提出
- 0702　添付書類等
- 0703　完了届（第１回支給申請書）の受理

0800　支給要件の確認（第１回）
- 0801　設置・整備費用の確認
- 0802　対象労働者の確認
- 0803　除外労働者の確認
- 0804　被保険者が増加していることの確認
- 0805　解雇等の有無の確認
- 0806　特定受給資格者数の確認
- 0807　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
- 0808　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
- 0809　第１共通要領上の支給要件等の確認

0900　支給決定（第１回）
- 0901　支給決定に係る事務処理

1000　支給申請（第２回及び第３回）
- 1001　第２回及び第３回支給申請書の提出
- 1002　添付書類等
- 1003　第２回及び第３回支給申請書の受理

1100　支給要件の確認（第２回及び第３回）
- 1101　解雇等の有無の確認
- 1102　特定受給資格者数の確認
- 1103　対象労働者（補充者含む）の確認
- 1104　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
- 1105　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
- 1106　第１共通要領上の支給要件等の確認

1107　被保険者数の維持
1108　対象労働者数の維持
1109　対象労働者の定着

1200　支給決定（第２回及び第３回）
1201　支給決定に係る事務処理

1300　雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続
1301　雇用調整を行う場合の手続
1302　新たな計画書を提出する場合の手続

1400　地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域指定事業主に対する特例
1401　支給要件
1402　支給額
1403　計画書の提出
1404　計画書の確認方法
1405　支給申請（第１回）
1406　支給要件の確認（第１回）
1407　支給決定（第１回）
1408　支給申請（第２回及び第３回）
1409　支給要件の確認（第２回及び第３回）
1410　支給決定（第２回及び第３回）
1411　雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

1500　まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域寄附事業主に対する特例
1501　支給要件
1502　支給額
1503　計画書の提出
1504　計画書の確認方法
1505　支給申請（第１回）
1506　支給要件の確認（第１回）
1507　支給決定（第１回）
1508　支給申請（第２回及び第３回）
1509　支給要件の確認（第２回及び第３回）
1510　支給決定（第２回及び第３回）
1511　雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

1600　大規模雇用開発計画に係る特別措置
1601　大規模雇用開発計画に係る特別措置

1700　支給要件（大規模助成金）
1701　支給対象事業主
1702　設置・整備費用
1703　除外費用
1704　対象労働者
1705　除外労働者
1706　継続支給要件
1707　併給調整
1708　支給額

1800　大規模雇用開発計画
1801　大規模雇用開発計画の作成及び申請
1802　大規模雇用開発計画の内容
1803　大規模雇用開発計画策定協議会
1804　大規模雇用開発計画の認定
1805　大規模雇用開発計画の変更等
1806　大規模雇用開発計画推進連絡会議
1807　大規模雇用開発計画に対する実施状況の報告等
1808　大規模雇用開発計画の認定の取消し

1900　大規模助成金の支給申請（第１回）
1901　第１回支給申請書（大規模）の提出
1902　第１回支給申請書（大規模）の受理

2000　大規模助成金の支給決定（第１回）
2001　事業所の設置に要した費用の確認
2002　事業所の設置に伴い雇い入れた労働者の確認
2003　その他の支給要件の確認
2004　支給決定にかかる事務処理

2100　大規模助成金の支給申請・支給決定（第２回及び第３回）
2101　第２回及び第３回支給申請書（大規模）の提出
2102　第２回及び第３回支給申請書（大規模）の受理
2103　大規模助成金の支給決定（第２回及び第３回）

2200　不正受給対応

2300　雑則
2301　返還に係る通知書の指定

2400　附則
　2401　施行期日
　2402　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

地域雇用開発助成金は、雇用情勢が厳しい地域等において、雇用開発に取り組む事業主を支援するために、当該地域に事業所を設置・整備し、それに伴い地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対して助成を行うものである。

地域雇用開発助成金は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）（以下「地開金」という。）、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）（以下「沖縄助成金」という。）とする。

地開金における雇用情勢が厳しい地域等とは、0201 における同意雇用開発促進地域、0202 における過疎等雇用改善地域及び 0203 における特定有人国境離島等地域とする。

沖縄助成金における雇用情勢が厳しい地域とは、沖縄県とする。

0102　適用単位

地開金の支給（中小企業事業主の判定を除く。）は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。ただし、設置・整備又は雇入れに係る施設が事業所非該当施設（公共職業安定所長の承認を受けていない施設を含む。）である場合は適用しない。

0200　地域区分

0201　同意雇用開発促進地域

地域雇用開発促進法（昭和６２年法律第２３号）第７条に規定する同意雇用開発促進地域をいう。

0202　過疎等雇用改善地域

人口の減少等に伴い事業所の設置又は整備が特に困難となっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域であって当該地域の人口動態等を考慮した場合に雇用機会を特に増大させる必要があると認められるものとして、雇保則第１１２条第２項第１号イ(2)に基づき厚生労働大臣が指定する地域をいう。

0203　特定有人国境離島等地域　　（注）現時点の省令の記載を引用。記載の変更があり次第修正する。

雇保則第１１２条第２項第１号イ(3)に規定する特定有人国境離島地域等（奄美群島振興開発特別措置法（昭和２９年法律第１８９号）第１条に規定する奄美群島、小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和４４年法律第７９号）第４条第１項に規定する小笠原諸島又は有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法（平成２８年法律第３３号）第２条第２項に規定する特定有人国境離島地域）をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

地開金の支給の対象となる者は、次のイからチのいずれにも該当する事業主とする。

イ　同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域において、計画日（0501 の計画書を都道府県労働局長に提出した日をいう。以下同じ。）から完了日（0701 の完了届（第１回支給申請書）を都道府県労働局長に提出した日（計画日から起算して１８か月を経過する日までに当該完了届（第１回支給申請書）を提出していない場合は、計画日から起算して１８か月を経過する日。）をいう。以下同じ。）までの間に、事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供する施設又は設備の設置・整備（その費用の合計額が 300 万円以上のものに限る。）を行う事業主であること。

ロ　イの設置・整備に伴い、0304 に定める対象労働者を、３人（創業の場合は２人）以上計画日から完了日までの間に雇い入れた事業主であること。

ハ　計画日の前日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）数から完了日における地開金の支給に係る事業所の

被保険者数が３人（創業の場合は２人）以上増えている事業主であること。

ニ　第１回は計画日から完了日、第２回は完了日の翌日から完了日の１年後の日、第３回は完了日の１年後の日の翌日から完了日の２年後の日までの間（以下「支給要件判定期間」という。）に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇（次に掲げるものを除く。）等事業主の都合で離職（以下「解雇等」という。）させていないこと。

(ｲ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ホ　支給要件判定期間に、雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第２３条第２項に規定する特定受給資格者であると認められた者の数が３人を超え、かつ、その数を当該支給要件判定期間の初日における地開金の支給に係る事業所の被保険者の数で除して得た値が６％を超えていないこと。

なお、次の(ｲ)から(ﾆ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者の数は除く。

(ｲ) 被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ) 被保険者の都合による退職

(ﾊ) 被保険者の死亡

(ﾆ) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ヘ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和４６年法律第６８号）第１０条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けている場合は、支給申請日までに是正していること。

ト　労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備に係る事業所（以下「設置・整備事業所」という。）に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であること。

チ　地開金の支給に係る事業所において、地域の雇用構造の改善に資するものと認められない事業主でないこと。

0302　設置・整備費用

イ　設置・整備費用の算定対象となる施設又は設備とは、雇用拡大のために必要な事業の用に供する不動産（土地を除く。）又は動産をいう。

動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機及び運搬器具等をいい、商品以外のものであれば減価償却資産であるか否かを問わず、原材料や消費財以外のものは設置・整備費用の算定対象とする。

原材料や消費財であるか否かの判断は、原則として、繰り返し使用されるものか否かによる。

ロ　設置・整備費用の算定対象はイの施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要したハの費用のうち、次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当する費用とする。

(ｲ) 計画日から完了日までの間に、工事又は購入の場合は引渡日が、賃借の場合は賃貸借期間の初日があること（契約締結日が計画日前のものを含む。）

(ﾛ) 計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用であること

ハ　施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用は次の(ｲ)から(ﾊ)の費用をいう。

(ｲ) １契約が 20 万円以上の工事費用（建築工事費及びこれに付随する土地造成費、設計・監理費、基礎工事費、外構工事費、電気工事費、各種設備工事費、内装工事費及び工事管理費のほか建物の解体費を含む。なお、地開金を申請する事業主名義で不動産登記している部分に限る。）

(ﾛ) 次の a 又は b のいずれかに該当する購入費用（購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を含める。）

a　不動産（土地を除く。）の購入であって、１契約あたりの購入費用として支払った金額が 20 万円以上のもの

b　動産の購入であって、１点あたりの購入費用として支払った金額が 20 万円以上のもの

(ハ) 次のａ又はｂのいずれかに該当するｃからｄにより算定した賃借費用（契約期間が１年以上であり、原則として、反復更新が見込まれるものに限る。）

ａ　不動産（土地を除く。）の賃借であって、１契約あたりの賃借費用（共益管理費を含む。）として支払った金額が 20 万円以上のもの（賃貸借契約をすることに伴い支払った敷金及び建設協力金、礼金並びに不動産仲介料は含めない。なお、賃貸借契約した不動産にかかる内装等の工事費用は算定対象に含める。）

ｂ　動産の賃借（リース契約を含む。）であって、１点あたりの賃借費用として支払った金額が 20 万円以上のもの（賃借に伴う取付費用・運搬費用等の諸費用を含め保守メンテナンス費用を除く。）

ｃ　計画日から完了日の間に支払った金額が賃借の契約期間の１年分を超える場合は、１年分の金額を賃借費用の上限とする。

ｄ　賃借の契約期間が１年を超えるもので、１年分の賃借費用が定められていない場合は、契約金額を契約年数で割って得た額を賃借費用とする。

ニ　前項にかかわらず、次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当する費用は設置・整備費用の算定対象としない。

(イ) 完了日後に支払われる予定の費用

(ロ) 賃借費用のうち支払期日が到来していない費用

(ハ) 分割払いにより支払われた費用のうち手数料等（利子分は除く。）

(ニ) 小切手、手形又はクレジットカードにより支払われた費用のうち、決済を完了していない費用

0303　除外費用

イ　0302 にかかわらず、次の(イ)から(ワ)のいずれかに該当する費用は、原則として、設置・整備費用の算定対象としない。

(イ) 賃貸用の施設又は設備（賃借人の居所とならないものを除く。）の新設、増設、購入又は賃借に要した費用

なお、当該施設が雇用拡大のための部分を含む場合は、ａ又はｂのとおり取り扱う。

ａ　雇用の拡大のための部分の費用と賃貸用の部分の費用が明確に分離できる場合は、雇用の拡大のための部分の費用を設置・整備費用の算定対象に含める。

ｂ　雇用の拡大のための部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は、それぞれの床面積に応じて按分して算定するものとする。

(ロ) 国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含む。以下「補助金等」という。）の交付又は交付決定を受けている施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用のうち補助金等の交付額

(ハ) 地方自治法第２４４条第１項に規定する公の施設（以下「公の施設」という。）の管理を行う場合、公の施設の増設又は賃借、若しくは公の施設に設置する設備の新設、購入又は賃借に要した費用

(ニ) 個人自宅等と一体となっている施設（申請事業主又は申請事業主以外が所有する建物の一部に、建物所有者（事業主の親族含む）の自宅又は倉庫（非事業用施設）がある場合をいう。）又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用

(ホ) 雇用の拡大を伴わない施設の建て替え又は設備の交換に要した費用

(ヘ) 既存設備の移設に要した費用

(ト) 従業員のための福利厚生用の施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借（ただし、従業員のための福利厚生用の施設又は設備が雇用の拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生用の施設又は設備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の１／３（過疎等雇用改善地域及び特定有人国境離島等地域内の事業所にあっては１／２。以下同じ。）以下であれば、設置・整備費用の算定対象に含める。）

に要した費用

(ﾁ) 無形固定資産（工業所有権（特許権、実用新案権、意匠権及び商標権）、専用権（電話加入権、側線専用権等）、借地権（地上権を含む）、営業権及びソフトウェアなどの権利）の取得に要した費用

(ﾘ) 消費税以外の税金及び保険料等の費用（リース料に含まれるものを除く）

(ﾇ) 駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用（ただし、設置・整備費用に車両が認められた場合は当該車両のための駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用を除く。）

(ﾙ) 光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用

(ｦ) 不動産登記の手数料

(ﾜ) フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費、保証金

ロ　0302 にかかわらず、次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかに該当する場合は設置・整備費用の算定対象としない。

(ｲ) 設置・整備事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）が当該設置・整備事業所に立ち入って行う現地調査において、その存在が確認できない場合

(ﾛ) 計画日から完了日までの間に解約又は売却等を行ったため、完了日において要件を満たさないこととなった場合

(ﾊ) 地域の雇用構造の改善に資すると認められないと管轄労働局長が判断した場合

ハ　0302 にかかわらず、（表－１）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引により支払った費用は設置・整備費用の算定対象としない。

（表－１）

支給対象事業主	支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手
法人（法人形態の事業体のすべてをいう。以下同じ。）	①　当該法人の代表者
	②　当該法人の代表者が代表者の法人
	③　当該法人の代表者の配偶者
	④　当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人
	⑤　当該法人の代表者の３親等以内の親族（民法第７２５条に定める親族をいう。以下同じ。）
	⑥　当該法人の代表者の３親等以内の親族が代表者の法人
	⑦　当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員（以下「取締役等」という。）
	⑧　当該法人の取締役等が代表者の法人
	⑨　計画日の前日から起算して１年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑩　当該法人の親会社、子会社及び関連会社
個人事業主	⑪　当該個人事業主
	⑫　当該個人事業主が代表者の法人
	⑬　当該個人事業主の配偶者
	⑭　当該個人事業主の配偶者が代表者の法人
	⑮　当該個人事業主の３親等以内の親族
	⑯　当該個人事業主の３親等以内の親族が代表者の法人
	⑰　計画日の前日から起算して１年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑱当該個人事業主の関連事業主

0304　対象労働者

対象労働者とは次のイ、ロ、ハのいずれかに該当する者とする。

イ　同意雇用開発促進地域においては、次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当する者であること。

(ｲ) 雇入れ当初より、一般被保険者等（雇用保険法第６０条の２第１項第１号に定める一般被保険者、又は雇用保険法第 37 条の 2 第 1 項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用すること（対象労働者の年齢が原則として６５歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該労働者の雇用期間が完了日から２年後の日以降まであることをいう。以下同じ。）が確実であると認められる者

(ﾛ) 公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸局監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）（以下「公共職業安定所等」という。）又は適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）（「雇用安定事業の実施等について」別添２「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成 25 年 5 月 16 日付け職発 0516 第 19 号・能発 0516 第 4 号・雇児発 0516 第 9 号）によるものをいう。以下同じ。）の紹介により計画日から完了日までの間に雇い入れられた者

(ﾊ) 設置・整備事業所の所在する同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「地域求職者」という。）

ロ　過疎等雇用改善地域においては、次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する者であること。

(ｲ) イの(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当し、設置・整備事業所の所在する過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管内に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「過疎等雇用改善地域求職者」という。）又は当該設置・整備事業所に就職するため当該過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管外から当該過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管内へ完了日までに住所を移転する求職者（以下「過疎等雇用改善地域移転求職者」という。）

(ﾛ) 次の a 及び b のいずれにも該当し、設置・整備事業所において行われる事業に従事させるため、当該設置・整備事業所を有する事業主の他の事業所、又は当該設置・整備事業所を有する事業主と親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主の過疎等雇用改善地域以外の事業所から配置転換等により計画日から完了日までの間に当該設置・整備事業所に転任させる一般被保険者等（以下「過疎等雇用改善地域転任者」という。）

a 助成金支給終了後も設置・整備事業所において引き続き雇用することが見込まれる者

b 当該転任の日まで当該企業において６か月以上継続して雇用されている者

ハ　特定有人国境離島等地域においては、次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する者であること。

(ｲ) イの(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当し、設置・整備事業所の所在する特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管内に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「特定有人国境離島等地域求職者」という。）又は当該設置・整備事業所に就職するため当該特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管外から当該特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管内へ完了日までに住所を移転する求職者（以下「特定有人国境離島等地域移転求職者」という。）

(ﾛ) 次の a 及び b のいずれにも該当し、設置・整備事業所において行われる事業に従事させるため、当該設置・整備事業所を有する事業主の他の事業所、又は当該設置・整備事業所を有する事業主と親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主の特定有人国境離島等地域以外の事業所から配置転換等により計画日から完了日までの間に当該設置・整備事業所に転任させる一般被保険者等（以下「特定有人国境離島等地域転任者」という。）

a 助成金支給終了後も設置・整備事業所において引き続き雇用することが見込まれる者

b 当該転任の日まで当該企業において６か月以上継続して雇用されている者

ニ　設置・整備事業所の所在地が同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域のうち複数にあたる場合は、0501 の計画書の提出時に選択したイからハのいずれかに該当する者のみを対象労働者とすること。

0305　除外労働者

0304 にかかわらず、次のイからリのいずれかに該当する場合（過疎等雇用改善地域転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。）、又はヌに該当する場合は対象労働者に含まない。

イ　公共職業安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第１８条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練をいう。以下同じ。）（短期の職場適応訓練を除く。）を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該者を雇用していた事業主と次の(ｲ)又は（ﾛ）のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合を含む。）

(ｲ) 雇入れ日において、発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が５０％を超えるものであること。（当該会社が関係会社を有する場合は、当該関係会社を含む。）

(ﾛ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ　公共職業安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

ヘ　0301 ニの支給要件判定期間に 0304 の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）

ト　法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族を雇い入れる場合

チ　対象労働者の数の１／３を超えて雇い入れられる新規学校卒業者（「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」（平成１３年４月２日付け職発第１９６号別添１）第１の２のハに規定する者（「定時制の課程」又は「通信制の課程」に在学する者又はこれらの課程を卒業した者を除く。）以下同じ。）である場合

リ　0303 ｲ(ﾊ)の公の施設の管理を行うために雇い入れられる者である場合

ヌ　地域の雇用構造の改善に資すると認められないと管轄労働局長が判断した場合

0306　継続支給要件

第２回及び第３回の支給申請に係る支給要件（以下「継続支給要件」という。）は、次のイからニのとおりとする。なお、第２回に継続支給要件を欠いた場合は、第３回についても地開金を支給しない。

イ　被保険者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数を、第２回又は第３回の支給基準日（第２回は完了日の１年後の日、第３回は完了日の２年後の日をいう。以下同じ。）における

当該事業所の被保険者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、対象労働者が地開金の支給にかかる事業所で就業しなくなったことにより完了日における被保険者数を下回る場合、ハにおける対象労働者の補充をすることにより、当該支給基準日における事業所の被保険者数の維持の要件を満たされれば支給する。

ロ　解雇等の未実施

支給要件判定期間に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇等（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。以下同じ。）させていないこと。

ハ　対象労働者数の維持

完了日における対象労働者数を、第２回又は第３回の支給基準日における対象労働者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、完了日から第２回又は第３回支給基準日までの間に、対象労働者が地開金の支給に係る事業所で就業しなくなった（解雇等によるものを除く。）場合、(ｲ)の方法により、当該就業しなくなった者（以下「被補充者」という。）に相当する対象労働者（以下「補充者」という。）を雇い入れていれば支給する。

(ｲ) 補充者の雇入れの方法

a　被補充者の就業しなくなった日の翌日（雇用保険被保険者資格の喪失日。以下同じ。）から起算して４か月を経過する日までの間に補充者を雇い入れること。

b　被補充者が就業しなくなることが予定されている場合は、被補充者の就業しなくなる日から起算して１か月前の日以降であれば補充者の雇入れを行うことができる。

c　既に対象労働者の要件を満たしていた者を補充者として扱えないこと。

d　過疎等雇用改善地域転任者又は特定有人国境離島等地域転任者を補充者とする場合は、a又はｂに定める期間に当該事業所に転任させること。

(ﾛ) 補充者

（表－２）の被補充者の欄に掲げる者に応じて、それぞれ補充者の欄に掲げる者とする。

（表－２）

被補充者	補充者
地域求職者	・地域求職者
過疎等雇用改善地域求職者	・過疎等雇用改善地域求職者 ・過疎等雇用改善地域移転求職者
過疎等雇用改善地域移転求職者	・過疎等雇用改善地域求職者 ・過疎等雇用改善地域移転求職者
過疎等雇用改善地域転任者	・過疎等雇用改善地域求職者 ・過疎等雇用改善地域移転求職者 ・過疎等雇用改善地域転任者
特定有人国境離島等地域求職者	・特定有人国境離島等地域求職者 ・特定有人国境離島等地域移転求職者
特定有人国境離島等地域移転求職者	・特定有人国境離島等地域求職者 ・特定有人国境離島等地域移転求職者
特定有人国境離島等地域転任者	・特定有人国境離島等地域求職者 ・特定有人国境離島等地域移転求職者 ・特定有人国境離島等地域転任者

※　計画日時点もしくは雇入れ日時点における同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域で判定をする。

ニ　対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第２回又は第３回の支給基準日までの間において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者の数の１／２を超え、かつ、４人以上となった場合は、補充者の雇入れにより対象労働者数を維持していたとしても、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

0307　併給調整

第１共通要領 0305 併給調整によるほか、地開金の支給を受けることができる事業主が、次に掲げられている助成金の支給を受けた場合には、地開金を支給しないものとする。

地域求職者雇用奨励金

0400　支給額

0401　支給額

イ　地開金は、0301 の支給対象事業主のうち、事業所の設置・整備（0302 の設置・整備費用が 300 万円以上）に伴い雇い入れた 0304 の対象労働者の人数が３人（創業の場合にあっては、２人）以上であるものに対して、事業所の設置・整備費用及び対象労働者の数に応じて、（表－３）に定める額を１年ごとに３回支給するものとする。

ロ　第１共通要領 0302 に定める生産性要件を満たさない事業主に対しては（表－３）に掲げる額の左側の額（基本額）を、満たした事業主に対しては（表－３）に掲げる額の右側の額を支給する。（例：設置・設備費用が 300 万円で対象労働者の数が 3 人の計画において生産性要件を満たさない場合は 48 万円、満たす場合は 60 万円を支給。）

なお、生産性要件を満たすか否かの判断は、それぞれの支給申請ごとに行うものとする。

ハ　中小企業事業主の場合は、第１回目の支給時に１回目の支給額の１／２を上乗せして支給する。

ニ　創業の場合は、第１回目の支給時に（表－３）の括弧内の金額に同額を上乗せして支給し、2 回目以降の支給時は（表－３）に掲げる生産性要件を満たすか否かに応じた額を支給する。（例：創業に該当する計画かつ設置・整備費用が 300 万円、対象労働者の数が 3 人計画においては、1 回目の支給額 100 万円、2 回目以降の支給額は生産性要件を満たすか否かに応じ、満たさない場合は 48 万円、満たす場合は 60 万円を支給する。）

ホ　計画日の前日と比較した完了日時点の被保険者の増加人数が、計画日から完了日までの間に雇い入れられた対象労働者の要件を満たす者の数よりも少ない場合は、計画日の前日と比較した完了日時点の被保険者の増加人数を対象労働者の数とする。

ヘ　フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、ホの「計画日の前日」を「直営店廃止日の３か月前の日」と読み替えること。

（表－３）

設置・整備費用	対象労働者の数			
	３（２）～４人	５～９人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	48万円／60万円 （50万円）	76万円／96万円 （80万円）	143万円／180万円 （150万円）	285万円／360万円 （300万円）
1,000万円以上 3,000万円未満	57万円／72万円 （60万円）	95万円／120万円 （100万円）	190万円／240万円 （200万円）	380万円／480万円 （400万円）
3,000万円以上 5,000万円未満	86万円／108万円 （90万円）	143万円／180万円 （150万円）	285万円／360万円 （300万円）	570万円／720万円 （600万円）

5，000万円以上	114万円／144万円 （120万円）	190万円／240万円 （200万円）	380万円／480万円 （400万円）	760万円／960万円 （800万円）

※（ ）内は創業の場合のみ適用

0402　中小企業事業主

完了日時点で第1共通要領0202に定める中小企業事業主は、0401における中小企業事業主として取り扱う。

また、確認については第1共通要領0502に定める方法で行うこと。

0403　創業

次のイからチのいずれにも該当する事業主は、0401 における創業の要件を満たす事業主として取り扱う。

イ　新たに法人の設立又は個人事業を開業し、雇用保険適用事業所設置年月日が完了日以前となっている事業主であること。

ロ　完了日時点において第1共通要領0202に定める中小企業事業主であること。

ハ　法人の設立日又は個人事業の開業をした日（以下「創業基準日」という。）の前日から起算して2か月前の日から、創業基準日から起算して2か月を経過する日までの間に 0501 の計画書を提出する事業主であること。

ニ　資本、資金、人事、取引等の状況からみて、親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が存在しないこと。

ホ　当該法人の代表者又は個人事業主が、創業基準日から過去3年以内に法人の代表者又は個人事業主であった者でないこと。

ヘ　当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数が他の事業主の取締役会その他これに準ずる機関の構成員でないこと、又は取締役会その他これに準ずる機関の構成員であった者でないこと。

ト　次のいずれかに該当し営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人又は開業された個人事業であると判断されないこと。

(ｲ) 屋号が同一であること

(ﾛ) 取引先（顧客を含む。）が引き継がれていること

(ﾊ) 商品・メニュー等が同一であること

(ﾆ) 労働者が引き継がれていること

チ　創業基準日から、当該法人の代表者又は個人事業主が専ら当該法人等の業務に従事するものであること。収入の多寡に関わらず、他の業務に従事している場合（名義の使用のみの場合を含む。）は専ら従事していないこととする。

0404　個人事業の開始の日

個人事業の開業の場合、創業基準日は、開業のあった日又は雇用保険の適用事業主となった日のいずれか早い方であり、税務署に開業届を届け出ているものに限る。

0500　計画書の提出

0501　計画書の提出

イ　地開金の支給を受けようとする事業主は、管轄労働局長に対して、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書」（以下「計画書」という。地様式第1号）を提出しなければならない。なお、同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内に計画書を管轄労働局長へしなければならない。

事業主は計画書を提出する場合、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれかの地域区分を選択しなければならない。

ロ　事業主が新たに企業を設立して、事業所の設置・整備及び雇入れを行おうとする場合には、

当該企業設立前に発起人その他事業主に相当する者が計画書を提出することができるものとする。ただし、雇用保険適用事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。

ハ　計画書を提出する事業主は、次の(ｲ)から(ﾎ)の計画書の受理・不受理に係る審査に必要な書類等を管轄労働局の求めに応じ提出しなければならない。

(ｲ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（以下「事業所状況等申立書」という。地様式第 12 号）

(ﾛ) 事業所の事業概要がわかるもの（パンフレット、組織図等）（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）

(ﾊ) （創業による追加助成を申請する事業主の場合）申請事業主の職歴書（創業）（以下「職歴書」という。地様式第３号）

(ﾆ) （国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合）当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）

(ﾎ) (ｲ)から(ﾆ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

ニ　創業による追加助成を申請する事業主は、創業基準日の前日から起算して２か月前の日から、創業基準日から起算して２か月を経過する日までの間に、計画書を提出する際に創業の確認のための書類等をあわせて提出しなければならない。

0502　計画書の変更・取下げ

イ　計画書の内容を次の(ｲ)から(ﾍ)のいずれかに該当する変更をする場合は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書変更届」（以下「変更届」という。地様式第４号）を完了予定日の前日までに管轄労働局長に提出しなければならない。

(ｲ) 法人の合併があった場合

(ﾛ) 法人形態、法人名又は事業所名を変更した場合（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）

(ﾊ) 法人の代表者に変更があった場合

(ﾆ) 申請事業主の住所又は事業所の所在地に変更があった場合

(ﾎ) 完了予定日を計画日から１８か月を経過した日以降に変更する場合

ただし、計画日についても、当該変更届の完了予定日の１８か月前の日の翌日から当該変更届の提出日までの間の任意の日（変更前の計画日以後の日に限る。）を事業主が選択し、変更しなければならない。

(ﾍ) (ｲ)から(ﾎ)以外で管轄労働局長が変更届を提出する必要があると認めた場合（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による変更は認めないこと）

ロ　計画書の内容を次の(ｲ)から(ﾍ)のいずれかに該当する変更をする場合は、既に提出済みの計画書を取下げ、新たに計画書を管轄労働局長に提出しなければならない（新たな計画書を提出した日に計画日も変更がなされる。）。

(ｲ) 0501 により選択した地域区分を変更する場合

(ﾛ) 法人の分割があった場合

(ﾊ) 事業所の分割又は統合があった場合

(ﾆ) 完了予定日を再度変更する場合

(ﾎ) 創業の追加助成を申請する事業主が計画書にて申告した創業基準日が計画日から起算して２か月を超えたために変更する場合

(ﾍ) (ｲ)から(ﾎ)以外で管轄労働局長が計画書の再提出をする必要があると認めた場合

ハ　管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書変更届受理通知書（以下「計画書変更届受理通知書」という。地様式第５号）により事業主に通知する。

ニ　計画書は、完了予定日の前日まで取り下げることができる。

計画書の取下げは、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届（以下「計画書取下げ届」という。地様式第６号）により行う。

管轄労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届受理通知書（以下「計画書取下げ届受理通知書」という。地様式第７号）により事業主に通知する。

0503　計画書の受理

イ　管轄労働局長は、計画書の提出時点で完了日において支給対象事業主の要件を満たさないことが明らかである事業主でないことを 0601-0608 までに掲げる事項で確認を行う。

ロ　当該事項について支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書受理・不受理通知書（以下「計画書受理・不受理通知書」という。地様式第２号）により計画を受理した旨を事業主に通知する。

ハ　当該事項について支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、計画を受理できない旨をその理由とともに計画書受理・不受理通知書により事業主に通知する。

ニ　計画書の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画書に係る助成金は支給しない。

0600　計画書の確認方法

0601　雇用保険の適用の確認

イ　設立中の会社又は新設の事業所の取扱い

設立中の会社又は新設の事業所に係る計画書を受理する場合は、雇用保険に係る保険関係が成立すると同時に雇用保険適用事業所設置届を提出するよう事業主に指導すること。

ただし、当該事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。

ロ　暫定任意適用事業の取扱い

暫定任意適用事業の事業主から計画書の提出があった場合は、暫定任意適用事業の事業主に任意加入の認可があった後又は暫定任意適用事業が適用事業になった後に雇い入れた者のみが助成金の対象となることを事業主に指導すること。

ハ　雇用保険の適用事業所となっていない事業所の取扱い

イ又はロ以外の事業所であって、雇用保険の適用事業所になっていない事業所に係る計画書は受理しない。

ただし、計画書の提出とともに当該事業所が適用事業所となるように手続をとったものは受理することとするので、その旨を事業主に説明し、雇用保険適用部門と連携を図ること。

0602　設置・整備及び対象労働者の内容の確認

当該設置・整備費用が 300 万円未満のものは計画書を受理しないこと。また、当該設置・整備に係る事業の内容が、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合は計画書を受理しないこと。

なお、計画書を提出する日以前に、事業主が管轄労働局長に提出した完了届（第１回支給申請書）又は第１回支給申請書（大規模）に係る設置・整備費用又は対象労働者と同一の設置・整備費用又は対象労働者が含まれている場合は計画書を受理しないこと。

0603　創業に該当することの確認

管轄労働局長は、計画書の提出時点で完了日において 0403 の創業の要件を満たさない事業主でないことを計画書等により確認を行うこと。

0604　国の補助金等の受給の有無の確認

事業所状況等申立書により、補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所であるかど

うかについて確認をする。補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所については、当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）を提出させ、当該補助金等の補助対象となっている施設又は設備及び補助金等の交付額を確認すること。当該施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用から補助金等の交付額を除いた費用を地開金の算定対象として認めるものとする。

0605　雇用調整助成金に係る計画書の提出の有無の確認

事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に雇用調整助成金に係る計画を提出しているかどうかについて確認をする。雇用調整助成金に係る計画を提出している場合は、当該計画に係る休業等が終了し、又は支給対象期間が経過しているかを確認し、当該休業等が終了し又は支給対象期間が経過していないことが判明した場合は、地開金に係る計画書は受理しないこと。

雇用調整助成金に係る計画を取り下げれば、その後は地開金に係る計画書を受理することができること。

0606　地域雇用開発助成金の受給状況の確認

事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に地域雇用開発助成金の支給を受けるための計画書を提出しているか、又は地域雇用開発助成金（沖縄助成金を除く。）の支給を受けている最中である場合は、新たな計画書は受理しないこと。

0607　必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備事業所に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であることを、事業所状況等申立書により確認する。事業主が必要な書類の提出及び実地調査に応じないという場合は、計画書を受理しないこと。

0608　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は計画書を受理しないこと。

0700　支給申請（第１回）

0701　完了届（第１回支給申請書）の提出

イ　地開金の支給を受けようとする事業主は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）完了届（第１回支給申請書）」（以下「完了届（第１回支給申請書）」という。地様式第８号）を計画日から起算して１８か月を経過する日までに管轄労働局長に提出しなければならない。この場合、完了届（第１回支給申請書）の提出日を完了日とする。

ロ　計画日から起算して１８か月を経過する日までに完了届（第１回支給申請書）の提出がない場合は、当該１８か月を経過する日の翌日から起算して２か月を経過する日までに完了届（第１回支給申請書）を提出しなければならない。ただし、完了日は当該１８か月を経過する日とする。なお、この期間に完了届（第１回支給申請書）の提出がない場合は、当該計画書は失効する。

0702　添付書類等

完了届（第１回支給申請書）を提出する事業主は、次のイからチの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を提出しなければならない。

イ　事業所状況等申立書

ロ　対象労働者の確認のための書類等

(ｲ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（以下「対象労働者申告書」という。地様式第 13 号）

(ﾛ) 対象労働者の氏名及び雇入れ時点の住所（過疎等雇用改善地域移転求職者又は特定有人国

境離島等地域移転求職者の場合は就職前後の住所）が確認できるもの（以下「住民票（写）等」という。以下同じ。）（過疎等雇用改善地域転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。）

(ﾊ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者雇用状況等申立書（以下「対象労働者雇用状況等申立書」という。地様式第 14 号）

(ﾆ) 雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（船員法第３２条の規定により船員に対して明示しなければならない書類を含む。）（写）

(ﾎ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）

(ﾍ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）

(ﾄ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

ハ　設置・整備費用の確認のための書類等

(ｲ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）設置・整備費用申告書（以下「設置・整備費用申告書」という。地様式第 16 号）

(ﾛ) 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写）、預金通帳（該当部分の写）又は現金出納簿（該当部分の写）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類

(ﾊ) （振込による支払いの場合）金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写

(ﾆ) （振込以外による支払いの場合）領収証（写）

(ﾎ) （不動産の工事又は購入をした場合）請負契約書（写）、登記事項証明書（写）、図面及び引渡書（写）

当該不動産に 0303 除外費用イ(ｲ)に定める賃貸用の施設又はイ（ﾄ）に定める福利厚生施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。

(ﾍ) （動産の購入をした場合）売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）、カタログなど価格が証明できるもの

(ﾄ) （不動産の賃借をした場合）賃貸借契約書（写）

(ﾁ) （動産の賃借（リースを含む。）をした場合）賃貸借（リースを含む。）契約書（写）及びカタログ

(ﾘ) （購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合）取付け又は運搬に係る納品書（写）

ニ　（中小企業事業主に対する追加助成を申請する事業主の場合）中小企業事業主の確認のための書類等

(ｲ) 企業の資本金の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記簿謄本（登記事項証明書）（写）、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

(ﾛ) 企業全体の常時雇用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（地様式第 12 号）

ホ　（創業による追加助成を申請する事業主の場合）創業の確認のための書類等

(ｲ) （法人設立の場合）登記簿謄本（登記事項証明書）（写）及び定款等法人の設立に必要な書類（写）

(ﾛ) （個人事業の開業の場合）開業届（所轄税務署に受け付けられたことがわかるものに限る）（写）

(ﾊ) （計画書提出後から変更がある場合）職歴書

ヘ　（フランチャイズ本部の直営店を買い取りフランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う事業主の場合）直営店廃止日の３か月前の被保険者数を確認するための書類（フランチャイズ本部が作成した被保険者数の申立書等）

ト　（生産性要件に係る申請をする事業主）算定シート、証拠書類（財務諸表、損益計算書、総

勘定元帳等）

チ　イからト以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

0703　完了届（第１回支給申請書）の受理

管轄労働局長は、0701 により完了届（第１回支給申請書）及び添付書類等が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。完了届（第１回支給申請書）及び添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第１共通要領 0402 トに準じて取り扱うことができる。ただし、当該期限は完了日の翌日から２か月を経過した日以降に設定しなければならない。（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による完了届（第１回支給申請書）及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと）

0800　支給要件の確認（第１回）

0801　設置・整備費用の確認

申告された設置・整備費用については、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿類、領収書等の原本を持参させることにより確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の実地調査により確認すること。

なお、0303 イ（ト）のとおり、福利厚生施設又は設備の設置・整備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の１／３以下の場合、福利厚生施設も算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用又は賃貸費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

0802　対象労働者の確認

イ　地域求職者、過疎等雇用改善地域求職者及び特定有人国境離島等地域求職者並びに過疎等雇用改善地域移転求職者及び特定有人国境離島等地域移転求職者の確認

(ｲ) 雇入れ日の確認

雇用保険の被保険者資格を取得した日が、当該事業所に係る計画日から完了日までの間にあることを、対象労働者雇用状況等申立書に記入された労働者ごとに、雇用保険データを用いて確認すること。

(ﾛ) 公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認

a　公共職業安定所の紹介により雇い入れられた者である場合は、職業紹介データを用いて内容を確認すること。必要に応じて紹介状（写）、公共職業安定所への照会等により確認をすること。

b　地方運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた者である場合、職業紹介証明書等により確認をすること。

(ﾊ) 就業場所の確認

主たる就業場所が当該設置・整備事業所であるか否かは、求人票、出勤簿等又は対象労働者雇用状況等申立書により確認をすること。

(ﾆ) 地域求職者等の確認

地域求職者、過疎等雇用改善地域求職者又は特定有人国境離島等地域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。

(ﾎ) 移転求職者の確認

過疎等雇用改善地域移転求職者又は特定有人国境離島等地域移転求職者に該当するか否かは、住民票（写）等を用いて就職前後の住所を確認すること。

(ﾍ) 継続して雇用することが確実であることの確認

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により無期雇用契約又は無期雇用契約と同視できる有期雇用契約であることを確認すること。

なお、無期雇用契約と同視できる有期雇用契約とは、次の a 及び b のいずれも満たしているもの

をいう。

a　本人が希望すれば、対象労働者の年齢が原則として 65 歳以上に達するまで契約更新ができること。

b　当該雇用契約の更新等により完了日から２年後の日以降まで雇用されるものであること。

ロ　地域転任者の確認

過疎等雇用改善地域転任者又は特定有人国境離島等地域転任者に該当するか否かは、対象労働者申告書、対象労働者雇用状況等申立書及び雇用保険データを用いて、当該事業所を有する企業の他の事業所に転任の日までに６か月以上継続して雇用されていること、及び当該転任の日が計画日から完了日までの間にあることを確認すること。

0803　除外労働者の確認

イ　職業紹介実施公共職業安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認

対象労働者雇用状況等申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、職業紹介実施公共職業安定所等と連携し職業紹介データ等により確認する。

その上で、必要に応じて、事業主及び対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

その上で、出勤簿等、労働者名簿、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類等又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係がある事業主が雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書、登記簿謄本（登記事項証明書）（写）若しくは定款等法人の設立に必要な書類等の管轄労働局長が必要と認める書類等、雇用保険データ又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ホ　公共職業安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合でないことの確認

公共職業安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合には、必要な調査を行うこととする。対象労働者雇用状況等申立書の対象労働者確認欄から判断し必要なものについて、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

労働条件が労働関係法令に違反するものであると確認された場合、当該労働者は対象労働者

から除外する。

ヘ　0301 ニの支給要件判定期間に 0304 の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合でないことの確認

支給申請に併せて提出される賃金台帳等（その写しを含む。）により、支給申請時点において 0304 の対象労働者の賃金（0301 ニの支給要件判定期間に限る）が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、計画日から起算して２０か月を経過する日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には当該労働者は対象労働者から除外する。

なお、支給申請時点で賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ト　当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者が当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族に該当しないことについて、対象労働者雇用状況等申立書により確認する。

チ　対象労働者の数の１／３を超えて雇い入れられる新規学校卒業者である場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載、職業紹介証明書及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

リ　公の施設の管理を行うために雇い入れられる者でないことの確認は、対象労働者雇用状況等申立書により行う。

ヌ　地域の雇用構造の改善に資すると認められないことの確認は、対象労働者雇用状況等申立書等により行う。

0804　被保険者が増加していることの確認等

イ　完了日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者数が計画日の前日における当該事業所の被保険者数を上回ることの確認は、次の(ｲ)及び(ﾛ)に留意し、雇用保険データにより行うこと。

(ｲ) 地開金の支給に係る事業所が新設の場合であって、計画日の前日において当該事業所が設置されていない場合には、計画日の前日における被保険者数は０人とする。

(ﾛ) 計画日の前日及び完了日における被保険者数の算定に当たっては、当日に「雇用保険の被保険者資格を取得した者」を含め、当日に「雇用保険の被保険者資格を喪失した者」を除く。

ロ　計画日から完了日の間に雇い入れられた対象労働者数の要件を満たす者の数が、計画日の前日と比較した完了日における被保険者の増加人数を上回る場合は、被保険者の増加人数を対象労働者の数の上限とする。

ハ　フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、ロの「計画日の前日」を「直営店廃止日の３か月前の日」と読み替えること。

0805　解雇等の有無の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを完了届（第１回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。

0806　特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における計画日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者

となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされた者の発生数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを完了届（第１回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、0301 ホ(ｲ)から(ﾆ)のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

0807　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0808　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0809　第１共通要領上の支給要件等の確認

第１共通要領 0501 に示す不支給要件に該当しないことの確認、第１共通要領 0304 国等に対する不支給、第１共通要領 0305 併給調整の確認及び第１共通要領 0503 に示す生産性要件を満たしていることの確認を行うこと。

併せて、本要領 0307 併給調整の確認も行うこと。

0900　支給決定（第１回）

0901　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、第１回支給（不支給）決定を行ったときは、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給・不支給決定通知書」（以下「支給・不支給決定通知書」という。地様式第９号）を通知すること。また、支給決定をした際には地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者認定通知書（以下「対象労働者認定通知書」という。地様式第 15 号）を添付して事業主に通知すること。

1000　支給申請（第２回及び第３回）

1001　第２回及び第３回支給申請書の提出

イ　第２回及び第３回の支給基準日に係る地開金を受けようとする事業主は、支給基準日が経過するごとに、支給基準日の翌日から起算して２か月以内に「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第２回及び第３回支給申請書」（以下「第２回及び第３回支給申請書」という。様式第 11 号）を管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　第２回支給申請を怠った者は、第３回支給申請をすることができない。

1002　添付書類等

第２回及び第３回支給申請書を提出する事業主は、次のイからトの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を提出しなければならない。

イ　対象労働者認定通知書

ロ　事業所状況等申立書

ハ　対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）

ニ　対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）

ホ　（当該支給申請に係り対象労働者の補充を行った場合）
雇入れた補充者の確認のための書類等

(ｲ) 対象労働者申告書
(ﾛ) 住民票（写）等（過疎等雇用改善転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。）
(ﾊ) 対象労働者雇用状況等申立書
(ﾆ) 雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（船員法第３２条の規定により船員に対して明示しなければならない書類を含む。）（写）
(ﾎ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書
ヘ （生産性要件に係る申請をする事業主）算定シート、証拠書類（財務諸表、損益計算書、総勘定元帳等）
ト イからヘ以外のその他管轄労働局長が必要と認めるもの

1003 第２回及び第３回支給申請書の受理

管轄労働局長は、第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等が提出されたときは、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。第２回及び第３回支給申請書並びに添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第１共通要領 0402 トのとおり取り扱うことができる。ただし、当該期限は支給基準日から起算して２か月を経過した日以降に設定しなければならない。（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第２回及び第３回支給申請書及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと）

1100 支給要件の確認（第２回及び第３回）

1101 解雇等の有無の確認

支給要件判定期間（第２回は完了日の翌日から完了日の１年後の日、第３回は完了日の１年後の日の翌日から完了日の２年後の日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

1102 特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間（第２回は完了日の翌日から完了日の１年後の日、第３回は完了日の１年後の日の翌日から完了日の２年後の日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における支給要件判定期間の初日（第２回は完了日の翌日、第３回は完了日の１年後の日の翌日）における当該事業所の被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされた者の発生数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、0301 ホ(ｲ)から(ﾆ)のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

1103 対象労働者（補充者含む）の確認

0802 対象労働者の確認及び 0803 除外労働者の確認を行う。

1104 高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

1105 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域における雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たして

いるのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

1106　第１共通要領上の支給要件等の確認

第１共通要領 0501 に示す不支給要件に該当しないことの確認、第１共通要領 0304 国等に対する不支給、第１共通要領 0305 併給調整の確認及び第１共通要領 0503 に示す生産性要件を満たしていることの確認を行うこと。

併せて、本要領 0307 併給調整の確認も行うこと。

1107　被保険者数の維持

イ　第２回又は第３回支給基準日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数が、完了日における当該事業所の被保険者数を維持していることを、第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

ロ　被保険者数の算定については、0804 イ(ﾛ)の規定に準じて取り扱う。

ハ　対象労働者が第２回又は第３回支給基準日において補充されることによって、被保険者数の維持がはかられる場合は、補充者が第２回又は第３回支給基準日に補充されたものとみなし、第２回又は第３回支給基準日時点で判断すること。

1108　対象労働者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の対象労働者数を、第２回又は第３回支給基準日において維持していることを、第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。この場合、補充者について 0802 及び 0803 と同様の確認を行うとともに、被補充者が就業しなくなった日から起算して１か月前の日から、被補充者が就業しなくなった日の翌日から起算して４か月を経過する日までの間に補充者の雇入れ日があることを確認し、要件を満たさない者は補充者とはしない。

なお、第２回及び第３回支給申請書提出日までに補充者を雇い入れていない場合は、支給決定を保留し、補充者の雇入れを確認した後、支給決定を行う。

対象労働者が出向、配置転換又は研修等により一時的に就業をしていない場合、就業していない期間が４か月以内であり、第２回又は第３回支給基準日において当該事業所に就業していれば対象労働者として取り扱うこと。

1109　対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第２回又は第３回の支給基準日において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者数の１／２を超え、かつ、4 人以上となっていないことを、第２回及び第３回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

1200　支給決定（第２回及び第３回）

1201　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給又は不支給を決定したときは、支給・不支給決定通知書により事業主に通知する。当該支給決定において対象労働者の補充が行われている場合は、補充者に係る対象労働者認定通知書を添付して事業主に通知すること。

1300　雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続

1301　雇用調整を行う場合の手続

イ　地開金は地域における雇用機会の開発を促進するため支給するものであることから、事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整助成金が支給されることとなる雇用調整を行う事業主に対して、地開金を支給することは適当でないものである。そのため、雇用調整助成金の計画を提出している事業所について地開金の計画書を提出できないこととしているが、既に計画書を提出した事業所においてその後雇用調整を行おうとする場合には、次の手順により雇用調整助成金の支給を受けることができることとする。

(ｲ) 完了日の前日までは、計画書を撤回する。

(ﾛ) 完了日以後であり、かつ、地開金の支給を受け終わっていない（地開金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）中止届」（以下「中止届」という。地様式第 17 号）を提出する。

ロ　管轄労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を受理し、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）中止届受理通知書」（以下「中止届受理通知書」という。地様式第 18 号）により事業主にその旨を通知する。

ハ　中止届を受理した日以降の支給基準日に係る地開金を支給しない。

ニ　中止届提出日以後は雇用調整助成金に係る「休業等計画届」若しくは「出向計画届」を提出することができる。この場合、これに中止届受理通知書を添付しなければならない。

1302　新たな計画書を提出する場合の手続

イ　完了日以後であり、かつ、地開金の支給を受け終わっていない（地開金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間に新たな計画書を提出しようとする場合には、中止届を提出することにより、新たな計画書を提出することができることとする。

ロ　管轄労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を受理し、中止届受理通知書により事業主にその旨を通知する。なお、支給要件を満たさないことを理由とした中止届については、当該計画の第３回目の支給申請期間の翌日までは受理を保留すること。

1400　地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域指定事業主に対する特例

1401　支給要件

イ　支給対象事業主

地開金の支給を受けようとする雇保則第１４０条の２第１項に規定する地域活性化雇用創造プロジェクトに参加する事業主（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府の区域内に事業所を設置し、又は整備する事業主を除く。）（以下「指定事業主」という。）については、0301 を準用する。この場合において、0301 イの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「地域活性化雇用創造プロジェクトが実施される区域（以下「地プロ対象区域」という。）」と、「を行う事業主であること。」を「を行う事業主であること。ただし、計画日から起算して１８か月を経過する前に地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間終了日が到来する場合、完了日は地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間の終了日とする。」と読み替えること。

ロ　設置・整備費用

0302 を適用すること。

ハ　除外費用

0303 を適用すること。

ニ　対象労働者

0304 イを準用する。この場合において、0304 イの「同意雇用開発促進地域においては」を「地プロ対象区域においては」と、0304 イ(ﾊ)の「同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域」を「地プロ対象区域を含む都道府県の区域」と、「地域求職者」を「地プロ対象区域求職者」と、0304 ニの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域」を「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域、地プロ対象区域」と、「イからハのいずれか」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

ホ　除外労働者

0305 を準用する。この場合において、0305 に規定するもののほか、短時間労働者（一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、雇用保険法第 38 条第１項第２号の厚生労働大臣の定める時間数未満である者をいう。以下同じ。）、期間の定めのある労働契約を締結する労働者、労働者派遣法第２条第２号に規定する派遣労働者及び労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた通常の労働者と同一の賃金制度を適用していない労働者に該当する場合は対象労働者に含まない。

ヘ　継続支給要件

0306 を準用する。この場合において、表－２を次の表のとおり読み替えること。

（表－２）

被補充者	補充者
地プロ対象区域求職者	地プロ対象区域求職者

ト　併給調整

0307 を適用すること。

1402　支給額

イ　支給額

0401（0401 ハ及び 0401 ニを除く。）を準用する。この場合において、表－３を次の表のとおり読み替えるとともに、地域活性化雇用創造プロジェクトを実施する都道府県が地域の関係者の参画を得て設置する協議会（以下「協議会」という。）により指定事業主ごとに認められた人数（ただし、対象労働者の数を上限とする。）（以下「上乗せ助成対象労働者数」という。）に応じ、読み替え後の表－３に掲げる支給額に第１回目の支給時に１人につき 50 万円を上乗せして支給する。

（表－３）

設置・整備費用	対象労働者の数			
	３（２）～４人	５～９人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	48 万円／60 万円	76 万円／96 万円	143 万円／180 万円	285 万円／360 万円
1,000万円以上 3,000万円未満	57 万円／72 万円	95 万円／120 万円	190 万円／240 万円	380 万円／480 万円
3,000万円以上 5,000万円未満	86 万円／108 万円	143 万円／180 万円	285 万円／360 万円	570 万円／720 万円
5,000万円以上	114 万円／144 万円	190 万円／240 万円	380 万円／480 万円	760 万円／960 万円

ロ　創業

0403 を準用する。この場合において、「ロ　完了日時点において第１共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。」を「ロ　完了日時点において第１共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。なお、確認については、第１共通要領 0502 に定める方法により行うこと。」と読み替えること。

ハ　個人事業の開始の日

0404 を適用すること。

1403　計画書の提出

イ　計画書の提出

0501 を準用する。0501 イの「同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内」を「地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間（都道府県が提案した一の事業期間（最大３カ年）と同一の期間となる。以下同じ。）内」と、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれか」を「地プロ対象区域」と読み替えるほか、0501 ハで規定するもののほか、協議会等から承認を受けた地域活性化雇用創造プロジェクト雇入れ及び上乗せ助成対象労働者数承認書・不承認書（写）（以下「地プロ承認書（写）」という。地様式第 20 号）を提出しなければならない。

ロ　計画書の変更・取下げ

0502 を適用すること。

ハ　計画書の受理

0503 を適用すること。

1404　計画書の確認方法

0601 から 0608 を準用する。この場合において、0602 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を、及び 0608 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えるほか、協議会から送付される地域活性化雇用創造プロジェクト指定事業主及び上乗せ助成対象労働者数一覧表（以下「地プロ一覧表」という。地様式第 21 号）と地プロ承認書（写）を突合し、指定事業主であること及び上乗せ助成対象労働者数についての確認を行うこと。なお、1402 イの上乗せ支給を活用せず、1402 の表－３に定める支給額のみの支給はできないこととするため、上乗せ助成対象者数が０の計画書は受理しないこと。

1405　支給申請（第１回）

イ　完了届（第１回支給申請書）の提出

0701 を準用する。この場合において、計画日から起算して１８か月を経過する前に地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間終了日が到来する場合、0701 イ及びロの「計画日から起算して１８か月を経過する日」及び「当該１８か月を経過する日」を「地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間の終了日」と読み替えること。

ロ　添付書類等

0702（0702 ニを除く）を準用する。この場合において、ホの「創業による追加助成を申請する事業主の場合」を「創業による対象労働者の要件緩和を申請する事業主の場合」と読み替えること。

ハ　完了届（第１回支給申請書）の受理

0703 を適用すること。

1406　支給要件の確認（第１回）

イ　設置・整備費用の確認

0801 を適用すること。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　雇入れ日の確認

0802 イ(ｲ)を適用すること。

(ﾛ)　公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認

0802 イ(ﾛ)を適用すること。

(ﾊ)　就業場所の確認

0802 イ(ハ)を適用すること。

(ニ)　地プロ対象区域求職者の確認

地プロ対象区域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。

(ホ)　継続して雇用することが確実であることの確認

0802 イ(ヘ)を適用すること。

ハ　除外労働者の確認

0803 を準用するほか、短時間労働者、期間の定めのある労働契約を締結する労働者、労働者派遣法第２条第２号に規定する派遣労働者及び労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた通常の労働者と同一の賃金制度を適用していない労働者に該当しないことの確認は、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により確認すること。

ニ　被保険者が増加していることの確認

0804 を適用すること。

ホ　解雇等の有無の確認

0805 を適用すること。

ヘ　特定受給資格者数の確認

0806 を適用すること。

ト　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

0807 を適用すること。

チ　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

0808 を準用すること。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

リ　第１共通要領上の支給要件等の確認

0809 を適用すること。

1407　支給決定（第１回）

管轄労働局は、1406 の支給審査において適正と認められる場合は、再度、地プロ一覧表により上乗せ助成対象労働者数について確認を行った上で、第１回目の支給時に上乗せ助成対象労働者数１人あたり５０万円の上乗せ助成を行うものとする。

第１回支給（不支給）決定を行ったときは、支給・不支給決定通知書を通知すること。また、支給決定をした際には、対象労働者認定通知書を添付して指定事業主に通知すること。

管轄労働局長は、指定事業主に対する支給決定を行ったときは、地プロ一覧表に支給決定年月日（１回目）、上乗せ助成支給決定人数及び上乗せ助成支給決定額を記載し、協議会に通知すること。

1408　支給申請（第２回及び第３回）

イ　第２回及び第３回支給申請書の提出

1001 を適用すること。

ロ　添付書類等

1002 を適用すること。

ハ　第２回及び第３回支給申請書の受理

1003 を適用すること。

1409　支給要件の確認（第２回及び第３回）

イ　解雇等の有無の確認

1101 を適用すること。

ロ　特定受給資格者数の確認

1102 を適用すること。

ハ　対象労働者（補充者含む）の確認

1406 ロ及び 1406 ハの確認を行うこと。

ニ　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

1104 を適用すること。

ホ　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

1105 を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

ヘ　第１共通要領上の支給要件等の確認

1106 を適用すること。

ト　被保険者の維持

1107 を適用すること。

チ　対象労働者の維持

1108 を準用する。この場合において、「0802 及び 0803」を「1406 ロ及び 1406 ハ」と読み替えること。

リ　対象労働者の定着

1109 を適用すること。

1410　支給決定（第２回及び第３回）

1201 を適用すること。

1411　雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

イ　雇用調整を行う場合の手続

1301 を適用すること。

ロ　新たな計画書を提出する場合の手続

1302 を適用すること。

1500　まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域寄附事業主に対する特例

1501　支給要件

イ　支給対象事業主

地開金の支給を受けようとする、地域再生法(平成 17 年法律第 24 号)第８条第１項に規定する認定地方公共団体（以下「認定地方公共団体」という。）が作成した同項に規定する認定地域再生計画に記載されている同法第５条第４項第２号に規定するまち・ひと・しごと創生寄附活用事業（同項第１号イに規定する事業であって地域的な雇用構造の改善を図る事業に限る。）（以下「まち・ひと・しごと創生寄附活用事業」という。）に関連する寄附をした事業主（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府の区域内に事業所を設置し、又は整備する事業主を除く。）については、0301 を準用する。この場合において、0301 イの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「寄付をしたまち・ひと・しごと創生寄附活用事業が実施される区域（以下「寄附活用対象区域」という。）」と読み替えること。

なお、本特例は１適用事業所あたり１回限りとする。

ロ　設置・整備費用

0302 を適用すること。

ハ　除外費用

0303 を適用すること。

ニ　対象労働者

0304 イを準用する。この場合において、0304 イの「同意雇用開発促進地域においては」を「寄附活用対象区域においては」と、0304 イ(ハ)の「同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域」を「寄附活用対象区域」と、「地域求職者」を「寄附活用対象区域求職者」と、0304 ニの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特

定有人国境離島等地域」を「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域、寄附活用対象区域」と、「イからハのいずれか」を「寄付活用対象区域」とそれぞれ読み替えること。

ホ　除外労働者

0305 を適用すること。

ヘ　継続支給要件

0306 を準用する。この場合において、表－２を次の表のとおり読み替えること。

（表－２）

被補充者	補充者
寄附活用対象区域求職者	寄附活用対象区域求職者

ト　併給調整

0307 を適用すること。

1502　支給額

イ　支給額

0401（0401 ニ及び 0401 へを除く）を準用する。この場合において、0401 イの「３人（創業の場合にあっては２人）」を「３人」と、表－３を次の表のとおり読み替えること。

（表－３）

設置・整備費用	対象労働者の数			
	３～４人	５～９人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	48 万円／60 万円	76 万円／96 万円	143 万円／180 万円	285 万円／360 万円
1,000万円以上 3,000万円未満	57 万円／72 万円	95 万円／120 万円	190 万円／240 万円	380 万円／480 万円
3,000万円以上 5,000万円未満	86 万円／108 万円	143 万円／180 万円	285 万円／360 万円	570 万円／720 万円
5,000万円以上	114 万円／144 万円	190 万円／240 万円	380 万円／480 万円	760 万円／960 万円

ロ　中小企業事業主

0402 を適用すること。

1503　計画書の提出

イ　計画書の提出

0501（0501 ロ及び 0501 二を除く）を準用する。この場合において、0501 イの「同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内」を、「まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施期間内（事業の最終年度については当該事業を実施する地方公共団体の出納整理期間後１月以内。以下同じ）」と、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれか」を「寄附活用対象区域」と、0501 ハ(ハ)の「（創業による追加助成を申請する事業主の場合）申請事業主の職歴書（創業）（以下「職歴書」という。地様式第３号）」を「認定地方公共団体が発行したまち・ひと・しごと創生寄附活用事業に係る受領

証（「事業名」、「寄附年月日」、「寄附金額」及び「地域雇用開発助成金の対象となる事業に対する寄附であること」が記載されているもの）（以下「受領証」という。）」と読み替えること。

ロ　計画書の変更・取下げ

0502（ただし、0501 ロ(ホ)は除く）を適用すること。

ハ　計画書の受理

0503 を準用する。この場合において、「0601-0608」を「0601、0602 及び 0604-0608」に読み替えること。

1504　計画書の確認方法

0601、0602 及び 0604 から 0608 を準用する。この場合において、0601 イの「設立中の会社又は新設の事業所」を「新設の事業所」と、0602 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」及び 0608 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えるほか、次のイからハの確認を行うこと。

イ　寄附活用対象区域であることの確認

寄附活用対象区域であることは、受領証により確認すること。

ロ　事業実施期間内であることの確認

計画日がまち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施期間内であることは、受領証により確認すること。

ハ　地開金の支給対象となる寄附であることの確認

寄附活用事業主が行う寄附が地開金の支給対象となる寄附であることは、受領証により確認すること。

1505　支給申請（第１回）

イ　完了届（第１回支給申請書）の提出

0701 を適用すること。

ロ　添付書類等

0702（0702 ホ及び 0702 へは除く）を適用すること。

ハ　完了届（第１回支給申請書）の受理

0703 を適用すること。

1506　支給要件の確認（第１回）

イ　設置・整備費用の確認

0801 を適用すること。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　雇入れ日の確認

0802 イ(ｲ)を適用すること。

(ﾛ)　公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認

0802 イ(ﾛ)を適用すること。

(ﾊ)　就業場所の確認

0802 イ(ﾊ)を適用すること。

(ﾆ)　寄附活用対象区域求職者の確認

寄附活用対象区域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。

(ﾎ)　継続して雇用することが確実であることの確認

0802 イ(ﾍ)を適用すること。

ハ　除外労働者の確認

0803 を適用すること。

ニ　被保険者が増加していることの確認
0804（0804 ハを除く）を適用すること。
ホ　解雇等の有無の確認
0805 を適用すること。
ヘ　特定受給資格者数の確認
0806 を適用すること。
ト　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
0807 を適用すること。
チ　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
0808 を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えること。
リ　第１共通要領上の支給要件等の確認
0809 を適用すること。

1507　支給決定（第１回）
0901 を適用すること。

1508　支給申請（第２回及び第３回）
イ　第２回及び第３回支給申請書の提出
1001 を適用すること。
ロ　添付書類等
1002 を適用すること。
ハ　第２回及び第３回支給申請書の受理
1003 を適用すること。

1509　支給要件の確認（第２回及び第３回）
イ　解雇等の有無の確認
1101 を適用すること。
ロ　特定受給資格者数の確認
1102 を適用すること。
ハ　対象労働者（補充者含む）の確認
1506 ロ及び 1506 ハの確認を行うこと。
ニ　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
1104 を適用すること。
ホ　地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
1105 を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えること。
ヘ　第１共通要領上の支給要件等の確認
1106 を適用すること。
ト　被保険者の維持
1107 を適用すること。
チ　対象労働者の維持
1108 を準用する。この場合において、「0802 及び 0803」を「1506 ロ及び 1506 ハ」と読み替えること。
リ　対象労働者の定着
1109 を適用すること。

1510　支給決定（第２回及び第３回）
1201 を適用すること。

1511　雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

イ　雇用調整を行う場合の手続

1301 を適用すること。

ロ　新たな計画書を提出する場合の手続

1302 を適用すること。

1600　大規模雇用開発計画に係る特別措置

1601　大規模雇用開発計画に係る特別措置

同意雇用開発促進地域における雇用機会の増大に関する計画であって、事業所の設置に伴い、相当数の労働者を雇い入れること等当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資すると認められるもの（以下「大規模雇用開発計画」という。）を作成し、厚生労働大臣の認定を受けた事業主に対して、地開金について、特別の措置を講ずるものとする。

1700　支給要件（大規模助成金）

1701　支給対象事業主

同意雇用開発促進地域における大規模雇用開発計画に係る特別措置としての地開金（以下「大規模助成金」という。）の支給の対象となる者は、次のいずれにも該当する事業主とする。

イ　雇用保険の適用事業の事業主であること。

ロ　同意雇用開発促進地域において、大規模雇用開発計画書を作成し、当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資すると認められるものとして厚生労働大臣の認定を受けた事業主（以下「計画認定事業主」という。）であること。

ハ　前号の認定を受けた大規模雇用開発計画（以下「認定計画」という。）の定めるところに従い、認定計画に定める雇用開発期間（事業所の設置及びそれに伴う雇入れを開始する日から完了する日までの期間。最大２年間。以下同じ。）内に事業所の設置（次の(ｲ)から(ﾊ)に定める費用を含め、その費用の合計額が５０億円以上のものに限る。）を行う事業主であること。

なお、大規模助成金の設置に係る費用に、施設の賃借費は含めないこととする。

(ｲ) 従業員の福祉の用に供する施設又は設備（労働者住宅、保健関係、給食関係、職業訓練関係の施設又は設備等従業員の福祉を増進するために必要な施設又は設備をいう。）の新設、購入又は設備の賃借に要した費用（全体の費用の３分の１以下に限る。）

(ﾛ) 認定計画において当該設置に係る事業所に付随する事業所として計画されている他の事業主の設置する事業所（0102 によらず雇用保険の事業所非該当施設を含む。）（以下「付随事業所」という。）が含まれている場合に行う付随事業所の設置（従業員の福祉の用に供するものを含む。）に要した費用（全体の費用の３分の１以下に限る。）

(ﾊ) 事業所の雇用拡大のために必要な事業の用（従業員の福祉の用を含む。）に供する無形固定資産（借地権及び営業権を除く。）の購入又は賃借に要した費用

ニ　ハの設置・整備に伴い、雇用開発期間内に 1704 の対象労働者を 100 人以上雇い入れ、かつ、雇用開発期間の末日の時点まで雇用維持している事業主

ホ　認定計画における当該設置に係る事業所について、地方公共団体からの助成（補助金、助成金、低利融資、税の減免措置等）を受けている事業主であること。

ヘ　0301 ニからチのいずれにも該当する事業主であること。

ト　次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当しない等ハの事業所の設置に伴う対象労働者の雇入れが当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資するものと認められる事業主であること。

(ｲ) 地域の労働市場の実情から判断して求人の充足が困難である、若しくは就職後の定着が危ぶまれる等、当該地域の雇用構造の改善につながる常用雇用の場の開発を促進するとは認められないこと。

(ﾛ) 地域の雇用の安定性を損なう等事業所の設置の内容が適切でないこと。

1702　設置・整備費用

次のイ及びロの取扱いを除き 0302 のとおりとする。

イ　不動産の賃借費用を設置・整備費用に算定できない。

ロ　代金支払日が認定計画に定める雇用開発期間内でなくとも、雇用開発期間内に引渡日又は賃貸借期間の初日があれば設置・整備費用に算定できる。

1703　除外費用

0303 イ(ﾁ)の取扱いを除き 0303 のとおりとする。なお、0303 イ(ﾁ) については「無形固定資産（借地権及び営業権）の取得に要した費用」と読み替える。

1704　対象労働者

イ　次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当する者であること。

(ｲ) 雇入れ当初より、一般被保険者等として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用することが確実であると認められる者

(ﾛ) 公共職業安定所等又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇用開発期間内に雇い入れられた者

(ﾊ) 次のａ又はｂのいずれかに該当する者

ａ　0304 イ(ﾊ)の地域求職者

ｂ　当該設置・整備事業所に就職するため当該同意雇用開発促進地域及び隣接する同意雇用開発促進地域外から当該同意雇用開発促進地域及び隣接する同意雇用開発促進地域内に住所を移転する求職者（以下「移転求職者（大規模助成金）」という。）

ロ　認定計画に付随事業所が含まれている場合において、当該付随事業所の設置に伴い、当該付随事業所において継続して雇用する労働者として雇い入れた対象労働者数も含めることができる。この場合、付随事業所における雇入れ人数は全体の雇入れ人数の３分の１以下としなければならない。

ハ　求職者には、いわゆる在籍出向（労働者が従前から勤務していた事業所（以下「出向元事業所」という。）の従業員たる地位を保有しつつ、即ち、休職という形のまま、他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること。）であれ、移籍出向（将来、出向元事業所に復帰することもあるということその他、人事上のつながりを持ちながら一旦出向元事業所を退職して失業することなく出向先事業所に雇用されることをいう。）であれ、当該出向により雇い入れられるものは含めない。

1705　除外労働者

短時間労働者及び 0305 のとおりとする。

1706　継続支給要件

第２回及び第３回の支給申請に係る支給要件は次のイからホのとおりとする。

なお、第２回に継続支給要件を欠いた場合は、第３回についても大規模助成金を支給しない。

イ　1808 により厚生労働大臣が認定計画の認定を取り消されていないこと

ロ　被保険者数の維持

雇用開発期間末日における被保険者数を、第２回又は第３回の支給基準日（第２回は雇用開発期間の末日の１年後の日、第３回は雇用開発期間の末日の２年後の日をいう。以下同じ。）における当該事業所の被保険者数が下回っていないこと

ハ　対象労働者数の維持

雇用開発期間末日における対象労働者数を、第２回、又は第３回の支給基準日における当該事業所の対象労働者数（ただし、雇用開発期間内に雇い入れた、又は雇用開発期間の末日の翌日以後当該支給基準日までに雇い入れた対象労働者であって、当該支給基準日において当該事業所に雇用している者の数に限る。）が下回っていないこと

なお、雇用開発期間の末日から第２回又は第３回支給基準日までの間に、対象労働者が地開

金の支給に係る事業所で就業しなくなった（解雇等（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）によるものを除く。）場合、0306 ハ(イ)の方法により、補充者を雇い入れていれば支給する。

ニ　対象労働者の定着

雇用開発期間の末日時点の対象労働者のうち、第２回又は第３回の支給基準日において就業しなくなった者の人数が、雇用開発期間末日時点の対象労働者の数の１／２を超えた場合は、補充者の雇入れにより対象労働者数を維持していたとしても、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ホ　付随事業所が含まれている場合は、付随事業所における対象労働者数が全体の対象労働者数の３分の１を超えていないこと

1707　併給調整

第１共通要領 0305 併給調整によるほか、大規模助成金の支給を受けることができる事業主が、次の各号に掲げられている助成金の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、地開金を支給しないものとする。

イ　地域求職者雇用奨励金

1708　支給額

イ　大規模助成金は、1701 の支給対象事業主のうち、雇用開発期間内に当該事業所の設置に伴い雇い入れた 1704 の対象労働者の人数が１００人以上（雇用開発期間の末日まで当該事業所に雇用している者であって、当該末日において対象労働者であるものの数に限る。）であるものに対して、事業所の設置に要した費用の額及び対象労働者の数に応じて１年ごとに３年間支給する。

ロ　大規模助成金の１回当たりの支給額は、継続して雇用する労働者として雇い入れた対象労働者の人数及び事業所の設置に要した費用の額に応じて次の（表－４）の額とし、第１共通要領 0302 に定める生産性要件を満たさない事業主に対しては、（表－４）に掲げる額の左側の額を、満たす事業主に対しては（表－４）に掲げる額の右側の額を支給する。（例：設置・整備費用が 50 億円以上で対象労働者の数が 100 人の計画において生産性要件を満たさない場合は 0.95 億円、満たす場合は 1.2 億円を支給。）

なお、生産性要件を満たすか否かの判断はそれぞれの支給申請ごとに行うものとする。

（表－４）

設置・整備費用	対象労働者の数	
	100～199人	200人以上
50億円以上	0.95億円／1.2億円	1.9億円／2.4億円

1800　大規模雇用開発計画

1801　大規模雇用開発計画の作成及び申請

イ　同意雇用開発促進地域内において、中長期的観点から地域にとって望ましい雇用開発を進めていくため、地域経済に大きな影響を与え、雇用構造の改善に資するような地域に根ざした大規模な雇用機会を開発する事業を自ら中心となって推進しようとする事業主は、1802 に掲げる事項を内容とする当該雇用開発のための取組みに関する大規模雇用開発計画を作成し、大規模雇用開発計画認定申請書（地様式第 22 号）により、管轄労働局長を経由して、厚生労働大臣に大規模雇用開発計画の認定を申請するものとする。

ロ　イの事業主は、大規模雇用開発計画の作成に当たっては、事前に管轄労働局長に申し出るも

のとする。

ハ　イの事業主は、大規模雇用開発計画の認定の申請に当たっては、1803 の大規模雇用開発計画策定協議会の意見書を添付しなければならないものとする。

ニ　管轄労働局長は申請のあった大規模雇用開発計画の厚生労働大臣への進達に当たっては、都道府県知事に対して次に掲げる事項について意見照会を行い、その意見書を添付するものとする。

(ｲ) 計画対象地域の経済、雇用の動向からみた当該大規模雇用開発計画の必要性（地域の経済、雇用構造への波及効果を含む。）

(ﾛ) 地域振興計画等との関連性

(ﾊ) 事業の安定性、成長性等の将来見通し

(ﾆ) 雇用機会の良質性

1802　大規模雇用開発計画の内容

イ　計画の概要

(ｲ) 事業所を設置する事業主の氏名又は名称、住所及び大規模雇用開発計画の名称、設置しようとする事業所の名称及び所在地（事業が第３セクター等共同出資で行われる場合は出資内容、付随事業所の設置が見込まれる場合は当該付随事業所を設置しようとする事業主の氏名又は名称及び住所並びに当該付随事業所の名称及び所在地を記入すること。）

(ﾛ) 事業所の事業内容及び中長期的な事業計画（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）

ロ　雇用開発期間

事業所の設置及びそれに伴う雇入れを開始する日から完了する日までの期間（最長２年）

ハ　事業所の設置に関する事項

事業所の設置に要する費用の合計額（見込み）及びその内訳（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）

ニ　労働者の雇入れに関する事項

(ｲ) 雇入れ予定労働者数及び雇用形態、職種（職務の内容）等（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）

(ﾛ) 雇入れ予定労働者の年齢別内訳、障害者雇用の予定の有無等

(ﾊ) 雇入れ予定労働者の確保の方法（雇入れルート及び地域別内訳を含む。）（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）

ホ　事業所内労働者の雇入れ後の能力開発に関する事項

ヘ　事業所内労働者の労働条件等

(ｲ) 労働条件（賃金水準、週休制等労働時間、定年制及び定年後の継続雇用制度の状況）等

(ﾛ) 福利厚生（社宅など福祉施設の設置状況、育児休業制度、財形、持家促進融資等の実施制度の状況等）

ト　地域の経済、雇用構造への波及効果に関する事項

(ｲ) 経済への波及効果の見込み

(ﾛ) 雇用・就業への波及効果の見込み

チ　地方公共団体からの助成に関する事項

1803　大規模雇用開発計画策定協議会

イ　労働局は、1801 のロの申し出を受けたときは、大規模雇用開発計画策定協議会を設置し、事業主による計画の策定について協議・指導を行うものとする。

ロ　大規模雇用開発計画策定協議会は、当該地域を管轄する労働局職業安定主管部、都道府県職業能力開発主管課及び労働・商工・地域振興関係部課等関係部局の職員、その他必要と認められる者等から構成するものとする。

1804　大規模雇用開発計画の認定

イ　厚生労働大臣は、1801 により認定を申請された大規模雇用開発計画について審査し、次の要件を満たすことにより当該地域の雇用構造の改善に特に資すると認められたときは、当該大規模雇用開発計画を認定し、大規模雇用開発計画認定証（地様式第 23 号）を事業主に交付するものとする。

(ｲ) 中長期的にみて景気変動等に左右されない良質な雇用機会の開発を促進し、地域活性化に資するとともに地域の雇用構造の改善を図ると見込まれるものであること。

(ﾛ) 事業所の設置及び雇入れが円滑に実施されるとともに継続的に事業が実施されると見込まれるものであること。

ロ　厚生労働大臣は、1801 により認定を申請された大規模雇用開発計画について認定をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を事業主に通知するものとする。

1805　大規模雇用開発計画の変更等

イ　計画認定事業主は、雇用開発期間を変更する等認定計画の内容を変更する必要が生じたときは、すみやかに大規模雇用開発認定計画変更申請書（地様式第 24 号）により労働局を経由して厚生労働大臣に申請するものとする。ただし、認定計画の内容の変更であっても、事業所を設置する事業主の住所の変更等軽微なものについては、この限りではなく、変更内容を大規模雇用開発認定計画変更届（地様式第 25 号）により厚生労働大臣に届け出ることで足りるものとする。

ロ　前項の申請、届け出及び認定については、1801 のロ及び 1804 に準じて行うものとする。

1806　大規模雇用開発計画推進連絡会議

イ　認定計画の実施を推進するため、当該地域を管轄する労働局安定主管部は、大規模雇用開発計画推進連絡会議を設置し、次に掲げる事項等について計画認定事業主への指導等を行うものとする。

(ｲ) 求職者の確保及び必要な能力開発の実施

(ﾛ) 雇入れ条件及び職業紹介

(ﾊ) 雇入れ後の能力開発、雇用管理、福利厚生等

ロ　大規模雇用開発計画推進連絡会議は、当該地域を管轄する労働局職業安定部、都道府県雇用開発主管課、関係公共職業安定所、関係公共職業能力開発施設、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県職業訓練支援センター、関係市町村の職員、計画認定事業主、その他必要と認められる者等により構成するものとする。

1807　大規模雇用開発計画に対する実施状況の報告等

イ　厚生労働大臣は、認定計画の実施状況等を把握する必要があると認められるときは、計画認定事業主に対し、認定計画の実施状況についての報告を求めることができるものとする。

ロ　厚生労働大臣は、認定計画の実施に関し必要があると認められるときは、計画認定事業主（付随事業所の事業主を含む。）に対し、適正な認定計画の推進を確保するために必要な指導及び助言をすることができるものとする。

1808　大規模雇用開発計画の認定の取消し

厚生労働大臣は、認定計画に関し、次のいずれかに該当すると判断したときには、「大規模雇用開発計画認定取消通知書」（地様式第 26 号）により計画の認定を取り消すことができるものとする。

イ　認定計画の内容の実現が著しく困難となったとき（1801 により申請された認定計画の変更により認定計画の内容が 1804 のイに掲げる要件を満たさなくなるときを含む。）。

ロ　1807 のロの厚生労働大臣の指導について計画認定事業主の協力が得られないとき。

ハ　計画認定事業主に労働関係法規の重大な違反があったとき。

1900　大規模助成金の支給申請（第１回）

1901　第１回支給申請書（大規模）の提出

イ　大規模助成金の支給を受けようとする計画認定事業主は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第１回支給申請書（大規模）（以下「第１回支給申請書（大規模）」という。（地様式第 27 号））」を雇用開発期間の末日の翌日から起算して２カ月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。この期間に第１回支給申請書（大規模）の提出がない場合は、当該認定計画は失効する。

ロ　添付書類等

第１回の支給申請は、次に掲げる書類を提出して行うものとする。

(ｲ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（大規模）（以下「事業所状況等申立書（大規模）」という。地様式第 28 号）

(ﾛ) 対象労働者の確認のための書類等

a 対象労働者申告書（地様式第 13 号）及び地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（大規模・付随事業所分）（以下「対象労働者申告書（付随事業所分）」という。（地様式第 31 号の 1））

付随事業所が複数ある場合はそれぞれの付随事業所ごとに対象労働者申告書（付随事業所分）を提出すること。なお、対象労働者がこの申告書に書ききれないときは続紙（地様式第 31 号の 2）に記入して提出すること。

b 住民票（写）等

c 雇用状況等申立書（地様式第 14 号）

d 雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（船員法第３２条の規定により船員に対して明示しなければならない書類を含む。）（写）

e 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）

f　対象労働者の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）

g （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾊ)　設置・整備費用の確認のための書類等

a 設置・整備費用申告書（地様式第 16 号）及び地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）設置・整備費用申告書（大規模・付随事業所分）（以下「設置・整備費用申告書（附随事業所分）」という。（地様式第 32 号））

b 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写）、預金通帳（該当部分の写）又は現金出納簿（該当部分の写）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類

c （振込による支払いの場合）金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写

d（振込以外による支払いの場合）領収証（写）

e （不動産の工事又は購入をした場合）請負契約書（写）、登記事項証明書（写）、図面及び引渡書（写）

当該不動産に 0303 除外費用イ(ｲ)に定める賃貸用の施設又はイ（ﾄ）に定める福利厚生施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。

f （動産の購入をした場合）売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）、カタログなど価格が証明できるもの

g （動産の賃借（リースを含む。）をした場合）賃貸借（リースを含む。）契約書（写）及びカタログ

h （購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合）取付け又は運搬に係

る納品書（写）

(ﾆ)　（生産性要件に係る申請をする事業主）算定シート、証拠書類（財務諸表、損益計算書、総勘定元帳等）

(ﾎ)　(ｲ)から(ﾆ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

1902　第１回支給申請書（大規模）の受理

管轄労働局長は、1901 により第１回支給申請書（大規模）及び添付資料が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。第１回支給申請書（大規模）及び添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第１共通要領 0402 トに準じて取り扱うことができる。ただし、当該期限は雇用開発期間の末日の翌日から起算して２か月を経過した日以降に設定しなければならない。（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第１回支給申請書（大規模）及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと）

2000　大規模助成金の支給決定（第１回）

2001　事業所の設置に要した費用の確認

申告された設置・整備費用については、1702 及び 1703 に留意し、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿類、領収書等の原本を持参させることにより確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の実地調査により確認すること。

なお、1701 ハ（イ）のとおり、従業員の福祉の用に供する施設又は設備の設置・整備に要した費用が総費用の３分の１以下の場合、算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

2002　事業所の設置に伴い雇い入れた労働者の確認

イ　地域求職者の確認

0802 イ(ｲ)から(ﾆ)及び 0803 のとおりとする。

ロ　移転求職者（大規模）の確認

0802 イ(ｲ)から(ﾊ)、(ﾎ)及び 0803 のとおりとする。

ハ　短時間労働者でないことの確認

雇用契約書（写）等により確認する。

ニ　付随事業所の対象労働者数の確認

付随事業所が含まれている場合は、付随事業所における対象労働者数が全体の対象労働者数の３分の１を超えていないことを確認すること。

2003　その他の支給要件の確認

イ　管轄労働局長は、0805 から 0809 までの確認を行う。なお、確認を行う際「支給要件判定期間」は、「雇用開発期間」と読み替えること。

ロ　申請事業主が地方自治体からの助成を受けていることについては、第１回支給申請書（大規模）及び当該助成にかかる交付決定通知書（写）などで確認すること。

ハ　第 1 共通要領 0503 により、生産性を満たしていることの確認を行うこと。

2004　支給決定にかかる事務処理

イ　管轄労働局長は、第１回の支給（不支給）を決定したときは、支給・不支給決定通知書（地様式第９号）及び対象労働者認定通知書（地様式第 15 号）により事業主に通知する。

ロ　計画認定証の返戻

管轄労働局長は、支給・不支給決定通知書等の送付と同時に、大規模雇用開発計画認定証を事業主に返戻するものとする。

2100　大規模助成金の支給申請・支給決定（第２回及び第３回）

2101　第２回及び第３回支給申請書（大規模）の提出

イ　第２回及び第３回の支給基準日に係る大規模助成金を受けようとする事業主は、支給基準日

が経過するごとに、支給基準日の翌日から起算して２ヵ月以内に「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第２回及び第３回支給申請書（以下「第２回及び第３回支給申請書（大規模）」という。（地様式第 29 号））」を管轄労働局長に提出しなければならない。

第２回支給申請を怠った者は、第３回支給申請することができない。

ロ　添付書類等

第２回及び第３回の支給申請は、次に掲げる書類を提出して行うものとする。

(ｲ) 対象労働者認定通知書（地様式第 15 号）

(ﾛ) 事業所状況等申立書（大規模）（地様式第 28 号）

(ﾊ) 対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳等（写）

(ﾆ) 対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）

(ﾎ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者離職等申告書（大規模）（以下「対象労働者離職等申告書」という。地様式第 30 号の１）

前回の支給申請時期において当該事業所で被保険者として雇い入れた対象労働者の人数として数えられた対象労働者であって、前回の支給基準日の翌日から当該支給基準日までの間において、離職し、又は他の事業所に配置転換した等により当該事業所に就業しなくなった者を記入して提出すること。なお、離職等した者がこの申告書に書ききれないときは続紙（地様式第 30 号の 2）に記入して提出すること。

(ﾍ)（当該支給申請に係り対象労働者の補充を行った場合）雇入れた補充者の確認のための書類等

a 対象労働者申告書（地様式第 13 号）及び対象労働者申告書（付随事業所分）（地様式第 31 号の 1）

b 住民票（写）等

c 対象労働者雇用状況等申立書（地様式第 14 号）

d 雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（船員法第３２条の規定により船員に対して明示しなければならない書類を含む。）（写）

e （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ)（生産性要件に係る申請をする事業主）算定シート、証拠書類（財務諸表、損益計算書、総勘定元帳等）

(ﾁ)（ｲ)から(ﾄ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

2102　第２回及び第３回支給申請書（大規模）の受理

管轄労働局長は、（大規模）支給申請書（第２回以降）等が提出されたときは、事業所の所在地、添付書類等を確認の上、これを受理すること。

2103　大規模助成金の支給決定（第２回及び第３回）

イ　支給の決定は、申請の都度次によって行う。

(ｲ) 管轄労働局長は、1101 から 1106、1108 及び 1109 までの確認を行う。なお、確認を行う際「支給要件判定期間」は「第２回は雇用開発期間末日の翌日から１年後の日、第３回は雇用開発期間の末日の１年後の翌日から２年後の日までの間」と読み替えること。なお、1706 のロについては第２回及び第３回支給申請書（大規模）、対象労働者申告書、対象労働者申告書（付随事業所分）及び対象労働者等離職等申告書の記載事項によって確認すること。

(ﾛ) 1706 のロの要件を満たしていないときは、支給決定を保留し、当該支給申請期間の末日までに対象労働者を被保険者として雇い入れ、要件を満たすものとなった場合には、その時点で支給決定を行う。この場合、新たに雇い入れた地域求職者等については、事業主から、対象労働者申告書等を提出させ、必要な確認、調査を行うこと。

(ﾊ) 第 1 共通要領 0503 により、生産性要件を満たしていることの確認を行うこと。

ロ　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給（不支給）を決定したときは、支給・不支給決定通知書及び対象労働者認定通知書により事業主に通知する。

ハ　地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給・不支給決定通知書等の返戻

管轄労働局長は、支給・不支給決定通知書等の送付と同時に第２回及び第３回支給申請書（大規模）に添付された支給・不支給決定通知書を事業主に返戻するものとする。

2200　不正受給対応

不正受給に対する対応は第１共通要領 0700 番台のとおり行うこと。なお、地開金においては、第１共通要領 0703 の不支給決定通知書は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給・不支給決定通知書（地様式第９号）とし、不支給措置期間通知書は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）不支給措置期間通知書（地様式第 33 号）とする。

2300　雑則

2301　返還に係る通知書の指定

第１共通要領 0801 の返還通知書は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給決定取消及び返還通知書（地様式第 10 号）とする。

2400　附則

2401　施行期日

イ　平成２６年３月３１日付け職発０３３１第１３号・能発０３３１第５号・雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は平成２６年４月１日から施行する。

ロ　平成２７年３月３１日付け職発０３３１第２号・能発０３３１第１２号・雇児発０３３１第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は平成２７年４月１日から施行する。

ハ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号・能発０４０１第１０号・雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は平成２８年４月１日から施行する。

ニ　平成２８年８月１９日付け職発０８１９第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は平成２８年８月２０日から施行する

ホ　平成２８年１０月１９日付け職発１０１９第１号・能発１０１９第１号・雇児発１０１９第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は平成２８年１０月１９日から施行する

ヘ　平成２８年１２月２７日付け職発１２２７第１１号、「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年１月１日から施行する。

ト　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

チ　平成２９年１０月１３日付け職発１０１３第４号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年１０月１３日から施行する。

リ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ヌ　平成３１年３月２９日付け職発0329第２号・雇均発0329第６号・開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ル　令和２年３月31日付け職発０３３１第１０号・雇均発０３３１第６号・開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヲ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

2402　経過措置

イ　平成２６年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、平成２６年３月３１日付け職発０３３１第１３号・能発０３３１第５号・雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ロ　平成２７年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、平成２７年３月３１日付け職発０３３１第２号・能発０３３１第１２号・雇児発０３３１第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ハ　平成２８年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前

の例による。

ニ　平成２８年４月１４日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成２９年１月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成２９年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成２９年１０月１３日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成３０年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成３１年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

ヌ　令和２年４月１日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。

ル　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　６　地域雇用開発助成金　(1) 地域雇用開発コース」の様式については、当分の間、当該改正前の様式でも受理するものとする。

６　地域雇用開発助成金

(2)　沖縄若年者雇用促進コース

雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「規則」という。）第１１１条及び第１１２条の規定に基づく地域雇用開発助成金の支給については、この要領に定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　概要
- 0102　適用単位

0200　支給要件
- 0201　支給対象事業主
- 0202　設置・整備
- 0203　沖縄助成金対象者
- 0204　支給対象期間
- 0205　不支給要件

0300　支給額
- 0301　支給額の算定方法
- 0302　支給限度額
- 0303　支給額算定の例外
- 0304　中小企業事業主

0400　計画書の提出
- 0401　計画書の提出
- 0402　計画書の失効
- 0403　計画書の変更・取下げ
- 0404　計画書の受理

0500　計画書の確認
- 0501　設置・整備等の内容の確認
- 0502　沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認
- 0503　沖縄助成金の受給状況の確認
- 0504　雇用調整助成金に係る計画書の提出の有無の確認
- 0505　対象外事業主について
- 0506　定着指導措置等の実施を証明する書類等の確認
- 0507　補助金等の受給の有無の確認
- 0508　必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

0600　完了届の提出
- 0601　完了届の提出
- 0602　添付書類等
- 0603　完了届の受理

0700　申請資格の確認
- 0701　設置・整備費用の確認
- 0702　沖縄助成金対象者の確認
- 0703　被保険者が増加していることの確認
- 0704　沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認
- 0705　申請資格の確認の通知

0800　支給申請（第１期及び第２期）
- 0801　第１期及び第２期における支給申請書の提出
- 0802　支給申請書の受理

0900　支給要件の確認（第１期及び第２期）
- 0901　第１期及び第２期における支給要件の確認
- 0902　解雇等の有無の確認
- 0903　特定受給資格者数の確認
- 0904　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
- 0905　第１共通要領上の支給要件等の確認

1000　支給決定（第１期及び第２期）
- 1001　支給決定通知書等

1100　支給申請（第３期及び第４期）
1101　第３期及び第４期における支給申請書の提出
1102　支給申請書の受理

1200　支給要件の確認（第３期及び第４期）
1201　第３期及び第４期における支給要件の確認
1202　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認
1203　第１共通要領上の支給要件等の確認

1300　支給決定（第３期及び第４期）
1301　支給決定通知書等

1400　雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続
1401　雇用調整を行う場合の手続
1402　新たな計画書を提出する場合の手続

1500　不正受給対応
1501　不正受給対応

1600　附則
1601　施行期日
1602　経過措置

0100　趣旨

0101　概要

沖縄県における若年者を対象とした雇用開発を促進し、沖縄県における雇用失業情勢の改善に資するため、沖縄県の地理的・自然的な特性や伝統文化・産業等の地域特性を活かした新規事業の展開等に向けて、沖縄県内に事業所を設置又は整備し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者（職場適応訓練受講求職者及び関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。（以下「沖縄若年求職者」という。））を、３人以上、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）（以下「沖縄助成金」という。）を支給する。

0102　適用単位

沖縄助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。ただし、設置・整備又は雇入れに係る施設が事業所非該当施設（公共職業安定所長の承認を受けていない施設を含む。）である場合は適用しない。

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

沖縄助成金の支給の対象となる者は、次のいずれにも該当する事業主とする。

イ　沖縄県内に事業所を設置又は整備する事業主であること。

ロ　沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断される事業主であること。

ハ　沖縄県において、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書」（沖様式第１号）（以下「計画書」という。）を沖縄労働局長に提出した日（以下「計画日」という。）から「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）完了届・申請資格確認申請書」（沖様式第８号）（以下「完了届」という。）を沖縄労働局長に提出した日（計画日から起算して24か月を経過する日（例えば、計画日が令和２年10月１日の場合は令和４年９月30日）までに完了届を提出していない場合は、計画日から起算して24か月を経過する日。以下「完了日」という。）までの間に300万円以上の事業所の設置・整備を行う事業主であること。

ニ　ハの設置･整備に伴い､沖縄若年求職者を３人以上継続して雇用する労働者として雇い入れ、その定着を図り、当該労働者を沖縄助成金支給終了後も引き続き雇用すること（当該労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用することをいう。以下同じ。）が認められる事業主であって、完了日における当該事業所の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）数が計画日の前日における当該事業所の被保険者数を上回る事業主であること。

ホ　労働関係帳簿類（出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働協約、労働者名簿等）及び会計関係帳簿類（総勘定元帳、現金出納簿、小切手帳、法人の預金通帳等）を備え、申請資格の確認及び支給決定並びに臨時の検査の際に労働関係帳簿類及び会計関係帳簿類を速やかに提出する事業主であること。

ヘ　雇い入れた求職者の職場定着を図るため、支給を受けようとする事業主は、計画日までに人事担当者等を定着指導責任者として任命すること。

なお、事業主自らが、定着指導責任者になることも可とする。併せて、完了届に雇い入れた労働者等に対する定着指導措置内容を記載し、支給申請書提出時に、「地域雇用開発助成金（

沖縄若年者雇用促進コース）支給申請書」（沖様式第14号）により、定着指導の状況報告を行うこと。

0202　設置・整備

イ　設置・整備費用の算定対象となる施設又は設備とは、雇用拡大のために必要な事業の用に供する不動産（土地を除く。）又は動産をいう。

動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機及び運搬器具等をいい、商品以外のものであれば減価償却資産であるか否かを問わず、原材料や消費財以外のものは設置・整備費用の算定対象とする。

原材料や消費財であるか否かの判断は、原則として、繰り返し使用されるものか否かによる。

ロ　設置・整備費用の算定対象はイの設置又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要したハの費用のうち、次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当する費用とする。

(ｲ)　計画日から完了日までの間に引渡日又は賃貸借期間の初日があること（契約締結日が計画日前のものを含む。）

(ﾛ)　計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用であること。

ハ　施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用は次の(ｲ)から(ﾊ)の費用をいう。

(ｲ)　１契約が20万円以上の工事費用（建築工事費及びこれに付随する土地造成費、設計・監理費、基礎工事費、外構工事費、電気工事費、各種設備工事費、内装工事費及び工事管理費のほか建物の解体費を含む。なお、沖縄助成金を申請する事業主名義で不動産登記している部分に限る。）

(ﾛ)　次のa又はbのいずれかに該当する購入費用（購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を含める。）

a 不動産（土地を除く。）の購入であって、１契約あたりの購入費用として支払った金額が20万円以上のもの

b 動産の購入であって、１点あたりの購入費用として支払った金額が20万円以上のもの

(ﾊ)　次のa又はbのいずれかに該当するcからdにより算定した賃借費用（契約期間が１年以上であり、原則として、反復更新が見込まれるものに限る。）

a 不動産（土地を除く。）の賃借であって、１契約あたりの賃借費用（共益管理費を含む。）として支払った金額が20万円以上のもの（賃貸借契約をすることに伴い支払った敷金及び建設協力金、礼金並びに不動産仲介料は含めない。なお、賃貸借契約した不動産にかかる内装等の工事費用は算定対象に含める。）

b 動産の賃借（リース契約を含む。）であって、１点あたりの賃借費用として支払った金額が20万円以上のもの（賃借に伴う取付費用・運搬費用等の諸費用を含め保守メンテナンス費用を除く。）

c 計画日から完了日の間に支払った金額が賃借の契約期間の１年分を超える場合は、１年分の金額を賃借費用の上限とする。

d 賃借の契約期間が１年を超えるもので、１年分の賃借費用が定められていない場合は、契約金額を契約年数で割って得た額を賃借費用とする。

ニ　前項にかかわらず、次の(ｲ)から(ﾆ)のいずれかに該当する費用は、設置・整備費用の算定対象としない。

(ｲ)　完了日後に支払われる予定の費用

(ﾛ)　賃借費用のうち支払期日が到来していない費用

(ﾊ)　分割払いにより支払われた費用のうち手数料等（利子分は除く。）

(ﾆ)　小切手、手形又はクレジットカードにより支払われた費用のうち、決済を完了していない費用

ホ　上記イからハにかかわらず、次の(ｲ)から(ﾜ)のいずれかに該当する費用は、原則として、設置・整備費用の算定の対象としない。

(ｲ)　賃貸用の施設又は設備（賃借人の居所とならないものを除く。）の新設、増設、購入又は賃借に要した費用

なお、当該施設が雇用拡大のための部分を含む場合は、a又はbのとおり取り扱う。

a 雇用の拡大のための部分の費用と賃貸用の部分の費用が明確に分離できる場合は､雇用の拡大のための部分の費用を設置・整備費用の算定対象に含める。

b 雇用拡大のための部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は､それぞれの床面積に応じて按分して算定するものとする。

(ﾛ)　国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含む。以下「補助金等」という。）の交付又は交付決定を受けている施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用のうち補助金等の交付額

(ﾊ)　地方自治法第２４４条第１項に規定する公の施設（以下「公の施設」という。）の管理を行う場合、公の施設の増設又は賃借、若しくは公の施設に設置する設備の新設、購入又は賃借に要した費用

(ﾆ)　個人自宅等と一体となっている施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用

(ﾎ)　雇用の拡大を伴わない施設の建て替え又は設備の交換に要した費用

(ﾍ)　雇用の拡大を伴わない施設の移転又は設備の移設に要した費用

(ﾄ)　従業員のための福利厚生用の施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借（ただし、従業員のための福利厚生用の施設又は設備が雇用の拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生用の施設又は設備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の１／３以下であれば、設置・整備費用の算定対象に含める。）に要した費用

(ﾁ)　無形固定資産（工業所有権（特許権、実用新案権、意匠権及び商標権）、専用権（電話加入権、側線専用権等）、借地権（地上権を含む。）、営業権及びソフトウェアなどの権利）の取得に要した費用

(ﾘ)　消費税以外の税金及び保険料等の費用（リース料に含まれるものを除く。）

(ﾇ)　駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用（ただし、設置・整備費用に車両が認められた場合は当該車両のための駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用を除く。）

(ﾙ)　光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用

(ﾇ)　不動産登記の手数料

(ﾜ)　フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費及び保証金

ヘ　上記イからハにかかわらず、次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかに該当する場合は、設置・整備費用の算定対象としない。

(ｲ)　沖縄労働局が当該設置・整備に係る事業所（以下「設置・整備事業所」という。）に立ち入って行う現地調査において、その存在が確認できない場合

(ﾛ)　計画日から完了日までの間に解約又は売却等を行ったため、完了日において要件を満たさないこととなった場合

(ﾊ)　地域の雇用構造の改善に資すると認められないと沖縄労働局長が判断した場合

ト　上記イからハにかかわらず、「表－１」の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引により支払った費用は設置・整備費用の算定対象としない。

「表－１」

支給対象事業主	支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手
法人（法人形態の事業体のすべてをいう。以下同じ。）	①　当該法人の代表者
	②　当該法人の代表者が代表者の法人
	③　当該法人の代表者の配偶者
	④　当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人
	⑤　当該法人の代表者の３親等以内の親族（民法第725条に定める親族をいう。以下同じ。）
	⑥　当該法人の代表者の３親等以内の親族が代表者の法人
	⑦　当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員（以下「取締役等」という。）
	⑧　当該法人の取締役等が代表者の法人
	⑨　計画日の前日から起算して１年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係にあった法人又は個人事業主
	⑩　当該法人の親会社、子会社及び関連会社
個人事業主	⑪　当該個人事業主
	⑫　当該個人事業主が代表者の法人
	⑬　当該個人事業主の配偶者
	⑭　当該個人事業主の配偶者が代表者の法人
	⑮　当該個人事業主の３親等以内の親族
	⑯　当該個人事業主の３親等以内の親族が代表者の法人
	⑰　計画日の前日から起算して１年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係にあった法人又は個人事業主
	⑱　当該個人事業主の関連事業主

0203　沖縄助成金対象者

イ　沖縄助成金の対象者

沖縄助成金は、事業所の設置・整備に伴い雇い入れられる者であって、以下の(ｲ)及び(ﾛ)の者を対象者（以下「沖縄助成金対象者」という。）とする。

(ｲ)　対象労働者

雇入れ当初より、一般被保険者（雇用保険法第６０条の２第１項第１号に定める一般被保険者をいう。）として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用することが確実であると認められる沖縄若年求職者（以下「対象労働者」という。）とする。

なお、次に掲げる者は、対象労働者に含まない。

a　就職により沖縄県内に居住することとなる県外からの就職者

b　雇い入れ日の時点で35歳以上である就職者

c　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていたことがある者

d　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において職場適応訓練(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第１８条第５号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練をいう。以下同じ。)（短期の職場適応訓練を除く。）を受けたことがある者

e　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該者を雇用していた事業主と次の(a)又は(b)のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合を含む。）

(a)　雇入れ日において、発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が50％を超えるものであること（当該会社が関係会社を有する場合は、当該関係会社を含む。）。

(b)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

f　新規学卒者（「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」（平成13年４月２日付け職発第１９６号別添１）第１の２のハに規定する者（「定時制の課程」又は「通信制の課程」に在学する者又はこれらの課程を卒業した者を除く。）以下同じ。）

g　縁故採用の者

h　法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族である者

i　0202ホ(ハ)の公の施設の管理を行うために雇い入れられる者

j　地域の雇用構造の改善に資すると認められないと沖縄労働局長が判断した場合

(ﾛ)　沖縄新規学卒者

上記(ｲ)の雇い入れを行う0304に規定する中小企業事業主に該当する支給対象事業主に雇い入れられる沖縄県内に居住する新規学卒者（沖縄県に居住していた者で、学業のために一時的に県外に居住していた者を含む。以下「沖縄新規学卒者」という。）

なお、沖縄新規学卒者に該当しない者は上記(ｲ)fを除き、対象労働者と同様とする。

0204　支給対象期間

沖縄助成金の支給対象期間は、完了日（賃金締切日（賃金締切日が１歴月に２回以上あるときは、その月末に最も近い賃金締切日とする。）が定められている場合は、完了日以後最初の賃金締切日の翌日。以下この0204において「起算日」という。）から起算して原則１年間、沖縄助成金対象者等の定着状況が特に優良であり、沖縄助成金対象者を適切に処遇している事業主で次のイからハのいずれにも該当するもの（以下「優良事業主」という。）については２年間とする。

ただし、優良事業主であっても、0203のイ(ﾛ)沖縄新規学卒者の支給対象期間は１年間とする。

イ　当該事業所の被保険者数について、初回の支給申請期間の初日と比較して、そこから１年経過後の支給申請期間の初日において、減少していないもの

ロ　対象労働者数について、初回の支給申請期間の初日から１年経過後の支給申請期間の初日において、その減少割合が20％未満又は対象労働者の自己都合による離職者がいない又は１名以内であるもの

ハ　対象労働者のうち以下(ｲ)～(ﾊ)の要件をすべて満たすもの（以下「沖縄正規雇用労働者」という。）の占める割合が３分の２以上であるもの

(ｲ)　期間の定めのない労働契約を締結している対象労働者であること。

(ﾛ)　1週間あたりの所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間と同一である対象労働者であること。

(ﾊ)　労働協約又は就業規則その他これに準じるものに、通常の労働者と同様の定期的な昇給、賃金の引上率等の賃金規定がある賃金制度が適用されている対象労働者であること。

また、創業間もない事業主で、通常の労働者がいない場合は、就業規則や労働条件通知書等により、賃金が一定の水準であること、定期的な昇給が行われていること、正規雇用労働者に相応しい各種手当が支給されていることなどから長期雇用を前提とした賃金体系となっているかどうかをもって判断する。

なお、起算日から起算して６か月ごとに区切った支給額を算定する期間（以下「算定期間」という。）の、第１期から第２期まで（支給対象期間が２年目の場合にあっては、第３期から第４期まで）を、それぞれの算定期間経過後に支給するものとする。

0205　不支給要件

次のいずれかに該当する場合は、沖縄助成金を支給しない。

イ　「計画日」から、「完了日から起算して６か月を経過する日」までの間に、当該事業所で雇用する被保険者を解雇（次の(ｲ)(ﾛ)に掲げるものを除く。）等事業主の都合で離職させていること。

(ｲ)　当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

ロ　「計画日」から、「完了日から起算して６か月を経過する日」までの間に、法第23条第２項に規定する特定受給資格者であると受給資格決定処理された者の数が３人を超え、かつ、その数を計画日における当該事業所の被保険者の数で除して得た値が６％を超えていること。

なお、次の(ｲ)から(ﾆ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者の数は除く。

(ｲ)　被保険者の責めに帰すべき理由による解雇

(ﾛ)　被保険者の都合による退職

(ﾊ)　被保険者の死亡

(ﾆ)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ハ　有期の事業で、通常、事業の終了とともに雇用関係が終了することが予測されること。

ニ　当初と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

ホ　計画日から支給対象期間（0204参照）の間に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）

ヘ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けている場合は、支給申請日までに是正していること。

ト　沖縄県の労働市場の実情から判断して求人の充足が困難である、若しくは就職後の定着が危ぶまれる等が見込まれること。

チ　当該事業所において、計画書提出時に、既に別の沖縄助成金の支給を受けるため計画書を提出していること又は沖縄助成金の申請資格の確認を受けていること。

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

沖縄助成金の支給額は、0200の支給要件を満たす事業主が、沖縄助成金対象者に対して支給対象期間内に支払った賃金の額に相当する額として、ロの方法により算定した額とし、0204の支給対象期間ごとに支給する。

ただし、支給額が申請に係る支給対象期間に実際に支払われた賃金を上回る場合は、当該支給対象期間に実際に支払われた賃金額を支給額とする。

ロ　沖縄助成金の支給額の算定

沖縄助成金対象者に対して算定期間の間に支払った賃金の額に相当する額として、 次の(ｲ)により算出した平均賃金額を「表-２ 基準賃金額算定等級表」（以下「等級表」という。）に属する等級に定められた額を基準賃金額とし、「表－３ 助成率表」に掲げる沖縄助成金対象者の賃金を助成する割合（以下「助成率」という。）を乗じて得た額とする。

(ｲ)　平均賃金額の算出

事業主が沖縄助成金対象者の雇入れに係る事業所において、完了日の属する年度（４月１日から翌年３月31日までをいう。）の前の年度（以下「前年度」という。）に雇用したすべての被保険者（年度の途中に雇用保険の保険関係が成立し、又は消滅したものについては､当該年度において､当該保険関係が成立していた期間に雇用したすべての被保険者。以下同じ。）に係る賃金総額（※１）を当該被保険者の前年度における１か月平均被保険者数（※２）で除して得た額を２で除して６か月分としたものを平均賃金額（６か月分）とする

※１　賃金総額

賃金総額は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。）第19条の一般保険料に係る確定保険料の額（雇用保険料に応ずる部分の額に係るものに限る。）の算定に際し用いる徴収法第11条の賃金総額の額であって、当該事業所の前年度に係る確定保険料申告書の保険料算定基礎額（雇用保険法適用者分）をいう。

※２　１か月の平均被保険者数

沖縄助成金対象者の雇入れに係る事業所の前年度における各月の月末保険被保険者数を平均したものをいう。

(ﾛ)　賃金総額が確定していない場合

前年度に雇用したすべての被保険者に係る賃金総額が確定していない場合は、前々年度

に係る賃金総額及び１か月平均被保険者数に基づき平均賃金額の算定を行う。この場合、沖縄助成金の支給後、当該前年度の賃金総額が確定し賃金総額及び１か月平均被保険者数が変更となった場合であっても、沖縄助成金の支給額の変更は行わない。

ハ　沖縄助成金の支給上限額

沖縄助成金対象者に対して算定期間の間に支払った賃金の額に相当する額が600,000円を超えるときは、600,000円とする。

「表－２　基準賃金額算定等級表」

等級	平均賃金額	基準賃金額
1	723,400 円未満	400,700 円
2	723,400 円以上　868,100 円未満	480,900 円
3	868,100 円以上　1,041,700 円未満	577,100 円
4	1,041,700 円以上　1,250,000 円未満	692,500 円
5	1,250,000 円以上　1,500,000 円未満	830,900 円
6	1,500,000 円以上　1,800,000 円未満	997,100 円
7	1,800,000 円以上　2,160,000 円未満	1,196,600 円
8	2,160,000 円以上　2,592,000 円未満	1,435,900 円
9	2,592,000 円以上　3,110,400 円未満	1,723,000 円
10	3,110,400 円以上　3,732,500 円未満	2,067,700 円
11	3,732,500 円以上　4,479,000 円未満	2,481,200 円
12	4,479,000 円以上　5,374,800 円未満	2,977,400 円
13	5,374,800 円以上　6,449,700 円未満	3,572,900 円
14	6,449,700 円以上　7,739,700 円未満	4,287,500 円
15	7,739,700 円以上　9,287,600 円未満	5,145,000 円
16	9,287,600 円以上　11,145,100 円未満	6,174,000 円
17	11,145,100 円以上　13,374,200 円未満	7,408,800 円
18	13,374,200 円以上　16,049,000 円未満	8,890,500 円
19	16,049,000 円以上	10,668,700 円

（表－３　助成率表）

	第１期・第２期の助成率	第３期・第４期の助成率（優良事業主）
中小企業事業主	３分の１	２分の１
中小企業事業主以外	４分の１	３分の１

0302　支給限度額

イ　0301により算定した額が算定期間の初日における雇用保険の基本手当の日額の最高額（以下この0302において「最高日額」という。）に165を乗じて得た額を超えるときは、最高日額に165

を乗じて得た額を支給額とする。

ロ　イにより算定した額が次の式により求められる額(a)を超えるときは、当該(a)を支給額とする。

$$(a) = \text{最高日額} \times \text{0204に規定する算定期間の日数} \times \frac{330}{365}$$

ハ　イ及びロのいずれにも該当しない場合は、沖縄助成金対象者ごとに0301により算定して得た額の合計額を支給額とする。

0303　支給額算定の例外

イ　創業間もない事業所の場合

当該事業所が創業間もない事業所であって、前年度に雇用したすべての被保険者に係る賃金総額が確定していない場合は、当該賃金総額及び雇用保険被保険者数が確定した後、これに基づき平均賃金額（６か月分）を算出すること。

この場合、当該事業所の沖縄助成金の支給申請書は当該賃金総額が確定した後、これを記載して提出させること。

ロ　継続一括に係る事業所の場合

その行う２以上の事業について成立している保険関係の全部又は一部を一の保険関係とすることにつき徴収法第９条の厚生労働大臣の認可を受けている事業主が、沖縄助成金対象者を当該認可に係る事業所において雇い入れる場合の平均賃金額（６か月分）の算定に当たっては、いずれの事業所において雇い入れる場合であっても、当該認可を受けた事業全体に係る賃金総額又は被保険者の数を用いて、0302の方法に準じて額を算出すること。

ハ　沖縄助成金対象者が最低賃金除外に係る者である場合

沖縄助成金対象者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第７条の最低賃金額の減額措置の特例許可を受けている場合は、0301、0302、0303イ及びロによらず、算定期間について対象労働者に支払った賃金（臨時に支払われた賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）に助成率を乗じることにより得た額を支給額とする。

0304　中小企業事業主

計画日時点で第１共通要領0202に定める中小企業事業主は、0301における中小企業事業主として取り扱う。

また、確認については第１共通要領0502に定める方法で行うこと。

0400　計画書の提出

0401　計画書の提出

イ　沖縄県内において沖縄の地域資源や地域特性を活かした新規事業の展開等のために300万円以上の事業所の設置・整備及びこれに伴う３人以上の沖縄若年求職者の雇い入れを行おうとする事業主であって、沖縄助成金を受けようとする場合は事業所の設置・整備及びこれに伴う沖縄若年求職者の雇い入れの前に、あらかじめ、沖縄労働局長に計画書を提出しなければならない。

ロ　計画書を提出する事業主は、次の(ｲ)から(ﾆ)の計画書の受理・不受理に係る審査に必要な書類等を沖縄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

(ｲ) 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）事業所状況等申立書」（以下「事業所

状況等申立書」という。沖様式第２号）

(ﾛ) 事業所の事業概要がわかるもの（パンフレット、組織図等）（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）

(ﾊ) （国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合）当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書(交付決定を受けている場合は、交付決定通知を含む。）（写）

(ﾆ)定着指導責任者の任命書（任意様式）

(ﾎ) (ｲ)から(ﾆ)以外で沖縄労働局長が必要と認めるもの

0402　計画書の失効

計画日から起算して24か月を経過する日の翌日から起算して２か月を経過する日（例：計画日が令和２年４月１日の場合は令和４年５月31日となる。）までに完了届の提出がない場合は、当該計画書は失効するものとする。

0403　計画書の変更・取下げ

イ　計画書の変更

法人の合併があった場合、法人名又は事業所名を変更した場合、完了予定日を計画日から24か月経過した日以降に変更する場合など、計画書の内容を変更するときには、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書変更届」（沖様式第４号）（以下「変更届」という。）を完了予定日の前日までに沖縄労働局長に提出しなければならない。

なお、この場合の計画日は、「当該変更届の完了予定日の24か月前の日の翌日」（例：完了予定日が令和５年12月31日の場合は、令和３年１月１日）から「当該変更届の提出日」までの間の任意の日（変更前の計画日以後の日に限る。）を、事業主が選択するものとする。

ただし、法人の分割、事業所の分割又は統合があった場合には、新たな事業所について計画書を出し直す必要がある。

沖縄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書変更届受理通知書」（沖様式第５号）により事業主に対して通知するものとする。

計画書の変更は、完了予定日の前日までに行うものとし、変更された完了予定日を再度変更することはできないものとする。

変更された完了予定日を再度変更したい場合は、計画書を取り下げ、新たに計画書を提出するものとする。

ロ　計画書の取下げ

計画書は、事業の完了予定日の前日までに取り下げることができるものとする。計画書の取下げは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書取下げ届」（沖様式第６号）（以下「取下げ届」という。）により行うものとする。

沖縄労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、取下げ届を受理した旨を「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書取下げ届受理通知書」（沖様式第７号）により事業主に対して通知するものとする。

0404　計画書の受理

イ　沖縄労働局長は、0500に掲げる事項について確認等を行い、当該事項について適正と判断さ

れた場合は、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書受理・不受理通知書（沖様式第３号）により計画書を受理した旨を事業主に通知すること。

なお、事業所の設置・整備について、その内容が新規事業の実施又は雇用環境の改善に資すると認められないものは、計画書を受理してはならない。

ロ　当該事項について適正と判断されなかった場合、計画を受理できない旨をその理由とともに地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書受理・不受理通知書により事業主に通知すること。

なお、その際には計画受理番号を記入しないものとする。

ハ　計画書の記入事項に不備があった場合、沖縄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わなかった場合、沖縄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第１　共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る沖縄助成金は支給しない。

ニ　労働者の雇入れ方法等の説明

対象期間、就業場所、研修、除外労働者及び新規学卒者等について必要な説明を事業主に対して行うこと。

ホ　書類の備付けの説明

沖縄労働局長は、沖縄助成金の支給を受けようとする事業主が賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等、現金出納簿、総勘定元帳等の法定帳簿類を備え付け、沖縄労働局の要請により提出しなければ沖縄助成金を支給しないことを、事業主に説明すること。

ヘ　地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）との関係についての説明

沖縄助成金の対象者と同一の者を対象者として地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）を支給することも可能であることから、沖縄労働局長は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）について、計画書を別途提出する必要があること、完了届の提出がない場合における計画日から計画が失効するまでの期間等要件がそれぞれ異なることを、事業主に説明すること。

ト　設立中の会社又は新設の事業所の取扱い

設立中の会社又は新設の事業所に係る計画書を受理する場合は、雇用保険に係る保険関係が成立すると同時に雇用保険適用事業所設置届を提出するよう事業主に指導すること。

ただし、当該事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。

チ　暫定任意適用事業の取扱い

暫定任意適用事業の事業主から計画書の提出があった場合は、暫定任意適用事業の事業主に任意加入の認可があった後又は暫定任意適用事業が適用事業になった後に雇入れた者のみが沖縄助成金の対象となることを事業主に指導すること。

リ　雇用保険の適用事業所となっていない事業所の取扱い

ト及びチ以外の事業所であって、雇用保険の適用事業所になっていない事業所に係る計画書は受理しない。

ただし、計画書の提出とともに当該事業所が適用事業所となるように手続をとったものは受理することとするので、その旨を事業主に説明し、雇用保険適用部門と連携を図ること。

0500　計画書の確認

0501　設置・整備等の内容の確認

原則として雇用の拡大のための施設又は設備以外のもの（従業員のための福利厚生施設等）は該当しないものとする。

ただし、福利厚生施設が、雇用の拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生施設の占める費用の割合が一体となって設置・整備された費用の３分の１以下のものであれば福利厚生施設を含めて認めることとする。

当該設置･整備に要する費用が300万円未満及び沖縄若年求職者の雇入れ予定人数が３人未満のものは計画書を受理しないこと。また、当該設置・整備及び雇入れに係る事業内容が沖縄県における雇用失業情勢の改善に資するものであると認められないものは計画書を受理しないこと。

0502　沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認

下記のとおり、雇用構造の改善に資すると判断できないものは、計画書を受理しないものとする。

イ　事業所状況等申立書等により、沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断できないもの（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）

ロ　雇用保険被保険者台帳等により、従業員の過去の定着状況が著しく低い場合

0503　沖縄助成金の受給状況の確認

事業主が設置・整備を行なおうとする事業所について、既に沖縄助成金の支給を受けるための計画書を提出しているか、また、沖縄助成金の支給を受けている最中である場合は、新たな計画書は受理しない。

0504　雇用調整助成金に係る計画書の提出の有無の確認

事業主が当該設置・整備を行おうとする事業所について、既に雇用調整助成金に係る計画書を提出している場合は、当該計画に係る休業等が終了し又は支給対象期間が経過しているかを確認し、当該休業等が終了し又は支給対象期間が経過していないことが判明した場合は、計画書は受理しないこと。

ただし、雇用調整助成金に係る計画を取り下げれば、その後は計画書を受理することができること。

0505　対象外事業主について

沖縄助成金は、地域における沖縄若年求職者の常用雇用の場の開発を促進するものであることに鑑み、有期の事業で、通常、事業の終了とともに雇用関係が終了することが予測される雇入れであるものは対象としない。

0506　定着指導措置等の実施を証明する書類等の確認

計画書提出時において、定着指導責任者の任命書を提出させること。

なお、完了届提出時及び支給申請書提出時において、定着指導措置内容の実態がわかるものを提出させることについて、あわせて説明を行うこと。

0507　補助金等の受給の有無の確認

第１共通要領0305併給調整の確認にあたっては、事業所状況等申立書により、補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所であるかどうかについて確認をする。補助金等の交付を

受け、又は受けようとしている事業所については、当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）の写しを提出させ、当該補助金等の補助対象となっている経費の内訳及び補助金等の交付額を確認すること。

0508　必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

労働局が沖縄助成金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備事業所に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であることを、事業所状況等申立書により確認する。事業主が必要な書類の提出及び実地調査に応じないという場合は、計画書を受理しないこと。

0600　完了届の提出

0601　完了届の提出

イ　事業主は、完了届を計画日から起算して24か月を経過する日（例：計画日が令和２年４月１日の場合、令和４年３月31日）までに沖縄労働局長に提出しなければならないものとする。

ロ　前項の完了届の提出がない場合は、当該24か月を経過する日を完了日として、完了日の翌日から起算して２か月以内に完了届を提出するものとする。

ハ　完了届には、定着指導責任者及び定着指導措置内容を記載して提出すること。なお、定着指導措置内容において、対象労働者の定着率の向上に資するものでないと判断されるものについては、受理しないとともに、必要があれば、事業主に対して指導を行うものとする。

0602　添付書類等

事業主は、完了届と同時に次の書類等を提出しなければならないものとする。

イ　事業所状況等申立書

ロ　沖縄助成金対象者の確認のための書類等

(ｲ) 「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者申告書」（沖様式第９号）

(ﾛ) 沖縄助成金対象者の氏名及び雇入れ時点の住所が確認できるもの（住民票（写）等）

(ﾊ) 「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者雇用状況等申立書（以下「雇用状況等申立書」という。沖様式第10号）

(ﾆ) 雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、労働条件通知書（写）

ハ　設置・整備費用の確認のための書類等

(ｲ) 「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）事業所設置・整備費用申告書」（沖様式第11号）

(ﾛ) 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写）、預金通帳（該当部分の写）又は現金出納簿（該当部分の写）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類

(ﾊ) 振込による支払いの場合

金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写

(ﾆ) 振込以外による支払いの場合

領収証（写）

(ﾎ) 不動産を新設、増設又は購入をした場合

当該不動産に係る登記事項証明書（写）、請負契約書（写）、図面及び引渡書（写）

当該不動産に0202のホ(ｲ)に定める賃貸用の施設又はホ(ﾄ)に定める福利厚生施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。

(ﾍ) 動産を購入した場合

当該動産に係る売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）、カタログなど価格が証明できるもの

(ﾄ) 不動産を賃借した場合

当該不動産に係る賃貸借契約書（写）

(ﾁ) 動産を賃借（リースを含む。）した場合

当該動産に係る賃貸借（リースを含む。）契約書（写）及びカタログ

(ﾘ) 購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合

当該取付け又は運搬に係る納品書（写）

ニ 「対象労働者定着指導措置等状況報告書」（任意様式）

ホ （中小企業事業主の場合）中小企業事業主の確認のための書類等

企業の資本金の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記簿謄本（登記事項証明書）（写）、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

ヘ イからホ以外で沖縄労働局長が必要と認めるもの

0603 完了届の受理

沖縄労働局長は、0601により完了届及び添付書類等が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類の有無等を確認の上、これを受理するものとする。完了届及び添付書類等に不備がある場合は、沖縄労働局長は第１共通要領0402トに準じて取り扱うことができる。ただし、当該期限は完了日の翌日から２か月を経過した日以降に設定しなければならない。（不正受給防止の観点から､原則として提出後の事業主都合による完了届及び添付書類の変更･差し替えは認めないこと）

0700 申請資格の確認

0701 設置・整備費用の確認

申告された設置・整備費用については、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿、領収書等の原本を持参させることにより確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の実地調査により確認すること。

なお、0202ホ(ﾄ)のとおり、福利厚生施設又は設備の設置・整備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の１／３以下の場合、福利厚生施設も算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用又は賃貸費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

0702 沖縄助成金対象者の確認

イ 雇入れ日の確認

雇入れの日が、当該事業所に係る計画日から完了日までの間であることを、雇用状況等申立書に記入された労働者ごとに、雇用保険データ等を用いて確認すること。

対象労働者については、被保険者資格の取得年月日現在の年齢が35歳未満であることを確認すること。

なお、対象労働者を雇い入れた後、完了日までに離職した場合は該当しないものとする。

ロ　継続して雇用することが確実であることの確認

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、労働条件通知書（写）等により無期雇用契約又は無期雇用契約と同視できる有期雇用契約であることを確認すること。

なお、無期雇用契約と同視できる有期雇用契約とは、本人が希望すれば、対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで契約更新ができるものであること。

ハ　住所等の確認

沖縄県内に居住することについては、住民票（写）等により雇入れ日前後の住所又は居所を確認すること。

ニ　就業場所の確認

主たる就業場所の確認は、雇用契約書（写）、出勤簿等又は対象労働者雇用状況等申立書により行うこと。ただし、次の（(ｲ)）～（(ﾆ)）に留意すること。

(ｲ)　当該設置・整備が行われた事業所を主たる就業場所とすることを原則とするが、労働者派遣契約の下で派遣元事業主が自ら雇用する労働者を派遣先に派遣し就業させる場合、業務請負契約の下で事業主が契約先事業所において就業させる場合及び建設業において就業場所が一定しない場合は、次のとおりとする。

a　労働者派遣契約の下で派遣元事業主が自ら雇用する労働者を派遣先に派遣し就業させる場合、又は業務請負契約の下で事業主が契約先事業所において就業させる場合

主たる就業場所が沖縄県内であれば、「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

b　建設業において就業場所が一定しない場合

主たる就業場所が沖縄県内であれば、「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

(ﾛ)　対象労働者を雇い入れた後、他の事業所に出向又は配置転換した場合は「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当しないものとする。

ただし、完了日までに当該事業所において再び就業していれば「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

(ﾊ)　計画書提出後、雇用保険の事業所設置届提出前に新設事業所の要員として同一事業主があらかじめ既存の事業所（事業所非該当承認の施設を含む。）に雇い入れた後、事業所設置届提出後完了日までに当該新設事業所に配置転換した対象労働者は、当初から当該新設事業所において雇い入れた者として取り扱って差し支えないものとする。

(ﾆ)　新たに企業を設立しようとする場合において、当該企業設立前に他の企業の事業所において雇い入れた場合は、あらかじめ計画書提出の段階から沖縄労働局に相談を行い、当該新設企業の事業所の要員として雇い入れることが明白であり、完了日までに当該労働者を当該新設企業で雇い入れる場合に限り、当初から当該新設事業所において雇い入れた者として取り扱って差し支えないものとする。

ホ　研修

対象労働者を雇い入れた後、他の事業所（事業所非該当承認の施設を含む。）で研修を受けさせる場合には、完了日までに当該事業所で就業することとなっていることを原則とする。

ただし、計画書提出の段階から沖縄労働局に相談し、次に掲げる要件を満たしていれば、完了日までに当該事業所で就業しないこととなっている場合であっても「事業所の設置・整備に

伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

(ｲ)　研修期間が１年を超えるものでないこと

(ﾛ)　研修のカリキュラムが作成されているものであること

(ﾊ)　原則として、過去に同様な研修を実施したことがあること

ヘ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていたことのある者を雇い入れる場合でないことの確認

雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。その上で、出勤簿等、労働者名簿、総勘定元帳等の沖縄労働局長が必要と認める書類等又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ト　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して３年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け、又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合でないことの確認

雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

チ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係がある事業主が雇い入れる場合でないことの確認

雇用状況等申立書、登記簿謄本（登記事項証明書）（写）若しくは定款等法人の設立に必要な書類等の沖縄労働局長が必要と認める書類等、雇用保険データ又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

リ　縁故採用の者でないことの確認

縁故採用の者でないことの確認は雇用状況等申立書により行うこと。

ヌ　当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族でないことの確認

対象労働者が当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族でないことの確認は雇用状況等申立書により行うこと。

ル　公の施設の管理を行うために雇い入れられる者でないことの確認

公の施設の管理を行うために雇い入れられる者でないことの確認は、雇用状況等申立書により行うこと。

ヲ　沖縄新規学卒者の雇入れの確認

(ｲ)　計画日から完了日までの間に、対象労働者の他、沖縄新規学卒者を雇い入れた場合は、当該事実を確認すること。

(ﾛ)　沖縄新規学卒者であることは、卒業証明書等により確認を行うこと。

(ﾊ)　沖縄新規学卒者が､沖縄県に居住していた者で学業のために一時的に県外に居住していた者である場合は、上記（ｲ）、(ﾛ)による他、住民票の転出・転入日等により確認を行うこと。

ワ　定着指導措置が講じられていることの確認

「対象労働者定着指導措置等状況報告書」（任意様式）等により定着指導が適切に実施されているか確認を行うこと。

0703　被保険者が増加していることの確認

完了日における当該事業所の被保険者数が計画日の前日における当該事業所の被保険者数を上回ることの確認は、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳により行うこと。

なお、事業所の被保険者数の算定については、次のとおりとする。

イ　設置・整備に係る事業所が新設の場合であって、計画日の前日において当該事業所が設置されていない場合には、計画日の前日における被保険者数は０人とする。

ロ　暫定任意適用事業所の事業主に対して計画日の前日当時に任意加入の認可がない場合には、計画日の前日における被保険者数は０人とする。

ハ　それぞれの日における被保険者数の算定に当たっては、当日を「雇用保険の被保険者資格を取得した日」とする者を含め、当日を「雇用保険の被保険者資格を喪失した日」とする者は除く。

0704　沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認

事業所状況等申立書等により、沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断できないもの（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）申請資格がないものと判断すること。

0705　申請資格の確認の通知

沖縄労働局長は、当該申請資格の確認において沖縄助成金の支給申請資格の有無について確認したときは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）申請資格確認通知書」（沖様式第12号）（以下「申請資格確認通知書」という。）に「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者認定通知書（沖様式第13号）を添付して事業主に通知すること。

0800　支給申請（第１期及び第２期）

0801　第１期及び第２期における支給申請書の提出

イ　沖縄助成金支給申請書の提出

沖縄助成金の支給を受けようとする事業主は、算定期間が経過するごとに、当該算定期間に係る沖縄助成金について当該算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内（以下「支給申請期間」という。）に「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給申請書」（沖様式第14号。以下「沖縄助成金支給申請書」という。）を沖縄労働局長に提出しなければならない。

なお、創業間もない事業所が、前年度又は前々年度の労働保険料額が確定していないために当該支給申請の期間内に沖縄助成金支給申請書の提出を行うことができない場合は、支給対象期間の末日後の４月１日から年度更新（例年６月１日から７月10日）後２か月を経過する日までの期間を支給申請期間とする。

ロ　支給申請期間中に申請がなかった場合の取扱い

支給申請期間中に沖縄助成金の支給申請を怠った事業主は、以後支給申請をすることができないものとする。

ハ　申請書類

支給の申請は、沖縄助成金支給申請書を提出して行うものとする。

なお、沖縄助成金支給申請書の算定期間内の賃金支払額欄が不足する場合は、別の沖縄助成金支給申請書に必要事項を記載の上、続紙として使用すること。

ニ　添付書類

事業主は、申請書に以下の書類を添付すること。

(ｲ)　前年度に係る確定保険料申告書及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

(ﾛ)　算定期間分の賃金台帳（写）

(ﾊ)　算定期間分の出勤簿等（写）

(ﾆ)　申請資格確認通知書（写）

(ﾎ)　その他、沖縄労働局長が必要と認める書類

0802　支給申請書の受理

沖縄労働局長は、沖縄助成金支給申請書が提出されたときは、事業所の所在地等を確認の上、これを受理すること。

0900　支給要件の確認（第１期及び第２期）

0901　第１期及び第２期における支給要件の確認

沖縄労働局長は支給要件の確認を行う場合、次のイからハに定める方法により確認する。

イ　沖縄助成金の申請資格の確認は申請資格確認通知書（写）によって確認すること。

ロ　支給対象期間中の雇用実績については、当該支給申請書の記載内容及び賃金台帳等の必要な書類等により確認すること。

ハ　算定期間における沖縄助成金対象者の在職期間の日数及び支払われた賃金の額については、賃金台帳、出勤簿等により確認する。

0902　解雇等の有無の確認

「計画日」から、「完了日から起算して６か月を経過する日」までの間に、当該沖縄助成金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを沖縄助成金支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。

0903　特定受給資格者数の確認

「計画日」から、「完了日から起算して６か月を経過する日」までの間に、当該沖縄助成金の支給に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われた者の数を、当該事業所における計画日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされた者の発生数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを沖縄助成金支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、0205ロ(ｲ)から(ﾆ)のいずれかの特定受給資格となる離職理由により離職した者には適用しない。この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ、又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

0904　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0905　第１共通要領上の支給要件等の確認

第１共通要領0501に示す不支給要件に該当しないことの確認、第１共通要領0304国等に対する不支給及び第１共通要領0305併給調整の確認を行うこと。

1000　支給決定（第１期及び第２期）

1001　支給決定通知書等

支給決定は、申請の都度、次のイからニにより行うこととする。

イ　沖縄労働局長は、不支給要件を確認し、支給することが適当であると判断し、支給を決定したときは、当該支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定額を記入するものとする。

ロ　沖縄労働局長は、沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断されない場合は不支給の決定を行うこと。

ハ　支給決定等の通知

沖縄労働局長は、支給又は不支給の決定を行ったときは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給（不支給）決定通知書」（沖様式第15号）（以下「支給（不支給）決定通知書」という。）により事業主に対して通知すること。

なお、申請に係る全部又は一部について不支給の決定をしたときは、当該通知書の備考欄に金額及び理由を記入すること。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給決定取消及び返還通知書」（沖様式第16号）（以下「支給決定取消・返還通知書」という。）により事業主に通知すること。

1100　支給申請（第３期及び第４期）

1101　第３期及び第４期における支給申請書の提出

優良事業主は第３期及び第４期の沖縄助成金支給申請書を提出することができる。

提出にあたっては、0801のイからニに準ずる他、算定期間直近の労働協約又は就業規則その他これに準ずる書類（写し）を沖縄助成金支給申請書に添付すること。

1102　支給申請書の受理

沖縄労働局長は、沖縄助成金支給申請書が提出されたときは、事業所の所在地等を確認の上、これを受理すること。

1200　支給要件の確認（第３期及び第４期）

1201　第３期及び第４期における支給要件の確認

イ　沖縄労働局長は、第３期及び第４期の申請書受理時点において、0901の確認を行うこと。

ロ　当該事業所の被保険者数について、初回の支給申請期間の初日と比較して、そこから１年経過後の支給申請期間の初日において減少していないことを、沖縄助成金支給申請書及び雇用保険データ等により確認すること。なお、被保険者数の算定については、0703ハの規定に準じて取り扱うこと。

ハ　対象労働者数について、初回の支給申請期間の初日から１年経過後の支給申請期間の初日において、その減少割合が２０％未満又は対象労働者の自己都合による退職者がいない又は１名以内であることを、沖縄助成金支給申請書及び雇用保険データ等により確認すること。

ニ　対象労働者のうち、沖縄正規雇用労働者が占める割合が３分の２以上であることの確認を行

うこと。

ホ　対象労働者が沖縄正規雇用労働者であることの確認はそれぞれ以下の書面等によって行うこと。

(ｲ)　期間の定めのない労働契約が締結されていることについては、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、労働条件通知書（写）等。

(ﾛ)　同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間と同一であることについては、出勤簿、タイムカード、賃金台帳等。

(ﾊ)　労働協約又は就業規則その他これに準じる規定において、定期的な昇給又は昇格や賃金の引上率等の労働条件が適用されていることについては、雇用契約書（写）又は雇入通知書（写）、労働条件通知書（写）等

当該事業所において、雇用契約書又は雇入れ通知書、労働条件通知書等に定期的な昇給、賃金の引上率等の労働条件が具体的に明示されていない場合は、賃金が一定の水準であり、正規雇用に相応しい各種手当てが支給されているか等総合的に判断すること。

1202　高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。勧告の有無等について疑義がある場合には､必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う｡勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

1203　第１共通要領上の支給要件等の確認

第１共通要領0501に示す不支給要件に該当しないことの確認、第１共通要領0304国等に対する不支給及び第１共通要領0305併給調整の確認を行うこと。

1300　支給決定（第３期及び第４期）

1301　支給決定通知書等

支給決定は、申請の都度、次のイからニにより行うこととする。

イ　沖縄労働局長は、不支給要件を確認し、支給することが適当であると判断し、支給を決定したときは、当該支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定額を記入するものとする。

ロ　沖縄労働局長は、沖縄若年者等の雇用構造の改善等に資すると判断されない場合は不支給の決定を行うこと。

ハ　支給決定等の通知

沖縄労働局長は、支給又は不支給の決定を行ったときは、支給（不支給）決定通知書により事業主に対して通知すること。

なお、申請に係る全部又は一部について不支給の決定をしたときは、当該通知書の備考欄に金額及び理由を記入すること。

その他、第１共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、支給決定取消・返還通知書により事業主に通知すること。

1400　雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続

1401　雇用調整を行う場合の手続

イ　沖縄助成金は地域における雇用機会の開発を促進するため支給するものであることから、

事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整助成金が支給されることとなる雇用調整を行う事業主に対して、沖縄助成金を支給することは適当でないものである。そのため、雇用調整助成金の計画を提出している事業所について沖縄助成金の計画書を提出できないこととしているが、既に計画書を提出した事業所においてその後雇用調整を行おうとする場合には、次の手順により雇用調整助成金の支給を受けることができることとする。

(ｲ) 完了日の前日までは、計画書を撤回する。

(ﾛ) 完了日以後であり、かつ、沖縄助成金の支給を受け終わっていない（沖縄助成金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）中止届・中止届受理通知書」（沖様式第17号）（以下「中止届・中止届受理通知書」という）を提出する。

ロ　沖縄労働局長は、当該事業主から中止届・中止届受理通知書の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、これを受理し、中止届・中止届受理通知書により事業主にその旨を通知する。

ハ　中止届・中止届受理通知書を受理した日以降の算定期間に係る沖縄助成金を支給しない。

ニ　中止届・中止届受理通知書提出日以後は雇用調整助成金に係る「休業等計画届」若しくは「出向計画届」を提出することができる。この場合、これに中止届・中止届受理通知書を添付しなければならない。

ホ　中止届・中止届受理通知書を受理した場合の支給対象期間の末日は、当該沖縄助成金中止届を受理した日とする。

1402　新たな計画書を提出する場合の手続

イ　完了日以後であり、かつ、沖縄助成金の支給を受け終わっていない（沖縄助成金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間に新たな計画書を提出しようとする場合には、中止届を提出することにより、新たな計画書を提出することができることとする。

ロ　沖縄労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を受理し、中止届受理通知書により事業主にその旨を通知する。なお、支給要件を満たさないことを理由とした中止届については、当該計画の第２期（優良事業主の場合は第４期）の支給申請期間の翌日までは受理を保留すること。

1500　不正受給対応

1501　不正受給対応

不正受給に対する対応は第１共通要領0700番台のとおり行うこと。なお、沖縄助成金においては、第１共通要領0703の不支給決定通知書は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給（不支給）決定通知書」（沖様式第15号）とし、不支給措置期間通知書は、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）不支給措置期間通知書（沖様式第18号）とする。

1600　附則

1601　施行期日

イ　平成26年3月31日付け「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年4月1日から施行する。

ロ　平成27年3月31日付け「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年4月1日から施行する。

ハ　平成28年4月1日付け職発0401第40号・能発0401第10号・雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年4月1日から施行する。

ニ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年4月1日から施行する。

ホ　平成31年３月29日付け職発0329第２号・雇均発0329第６号・開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年4月1日から施行する。

ヘ　令和元年９月27日付け職発0927第１号・雇均発0927第１号・開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

ト　令和２年３月31日付け職発0331第10号・雇均発0331第６号・開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

チ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1602　経過措置

イ　雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成26年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成27年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成28年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成29年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成31年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　令和２年４月１日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

チ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　６　地域雇用開発助成金　(2) 沖縄若年者雇用促進コース」の様式については、当分の間、当該改正前の様式でも受理するものとする。

7　障害者雇用安定助成金

（１）障害者職場定着支援コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）（以下「雇保法」という。）第 62 条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）（以下「雇保則」という。）第 115 条第 18 号及び第 118 条の３の規定に基づく障害者雇用促進等助成金のうち障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）（以下「助成金」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

目　次

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　職場定着支援計画
　0202　身体障害者
　0203　重度身体障害者
　0204　知的障害者
　0205　重度知的障害者
　0206　精神障害者
　0207　発達障害者
　0208　難病患者
　0209　有期契約労働者
　0210　無期雇用労働者
　0211　正規雇用労働者
　0212　勤務地限定正社員
　0213　職務限定正社員
　0214　短時間正社員
　0215　多様な正社員
　0216　職場支援員
　0217　就業規則
　0218　労働協約
　0219　中途障害者等
　0220　療養のための休職
　0221　職場復帰の日
　0222　職務開発

0300　事業主が行う職場定着に係る措置
　0301　対象事業主
　0302　職場定着支援計画
　0303　職場定着に係る措置

0400　受給資格認定
　0401　職場定着支援計画の提出
　0402　受給資格の認定

0500　支給要件
　0501　支給対象事業主（共通）
　0502　併給調整

0600　支給申請
　0601　支給申請期間
　0602　支給申請
　0603　支給申請書の受理
　0604　支給申請書の確認

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象事業主の確認（共通）

0800　支給決定
　0801　支給決定
　0802　支給決定に係る事務処理
　0803　事業所台帳による管理

0900　委任
　0901　公共職業安定所長への業務の委任

1000　附則
1001　施行期日

1002　経過措置

2000　柔軟な時間管理・休暇取得
2001　概要
2002　支給対象事業主
2003　対象労働者
2004　支給対象期間
2005　支給額
2006　添付書類
2007　支給要件の確認

3000　短時間労働者の勤務時間延長
3001　概要
3002　支給対象事業主
3003　対象労働者
3004　支給対象期間
3005　支給額
3006　添付書類
3007　支給要件の確認

4000　正規・無期転換
4001　概要
4002　支給対象事業主
4003　対象労働者
4004　支給対象期間
4005　支給額
4006　添付書類
4007　支給要件の確認

5000　職場支援員の配置
5001　概要
5002　支給対象事業主
5003　対象労働者
5004　職場支援員の配置方法
5005　支給対象期間
5006　支給額
5007　添付書類
5008　支給要件の確認

6000　職場復帰支援
6001　概要
6002　支給対象事業主
6003　対象労働者
6004　職場復帰のための措置
6005　支給対象となる職場復帰
6006　支給対象期間
6007　支給額
6008　添付書類
6009　支給要件の確認

7000　中高年障害者の雇用継続支援
7001　概要
7002　支給対象事業主
7003　対象労働者
7004　雇用継続のための措置
7005　支給対象期間
7006　支給額
7007　添付書類
7008　支給要件の確認

8000　社内理解の促進
8001　概要
8002　支給対象事業主
8003　講習の受講対象者
8004　支給対象期間
8005　支給額
8006　支給対象経費
8007　添付書類
8008　支給要件の確認

（共通別表）

0100　趣旨

0101　趣旨

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対する助成を行う。

0200　定義

0201　職場定着支援計画

雇用する障害者の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。

0202　身体障害者

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第125号。以下「障害者法」という。）第２条第２号に規定する身体障害者をいう。

0203　重度身体障害者

障害者法第２条第３号に規定する重度身体障害者をいう。

0204　知的障害者

障害者法第２条第４号に規定する知的障害者をいう。

0205　重度知的障害者

障害者法第２条第５号に規定する重度知的障害者をいう。

0206　精神障害者

障害者法第２条第６号に規定する精神障害者をいう。

0207　発達障害者

発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第２条に規定する発達障害者をいう。

0208　難病患者

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第１条に基づく「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病」（平成27年厚生労働省告示第292号。以下「告示」とう。）が定める特殊の疾病（以下「難病」という。）にかかっている者をいう。なお、対象となる難病が改正された場合は、当該改正以後に開始する職場定着支援計画から適用する。

※　対象となる難病に係る最新の情報は、以下の厚生労働省ホームページに掲載されているので参照すること。

【障害者総合支援法の対象疾病（難病等）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/hani/index.html

0209　有期契約労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者をいう。

0210　無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、0211の正規雇用労働者、0212の勤務地限定正社員、0213の職務限定正社員及び0214の短時間正社員以外のものをいう。

ただし、上記0209に関わらず、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の支給対象者は、雇用形態が有期雇用の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。また、上記0209に関わらず、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者については、雇用形態が有期雇用の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。

0211　正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。

ニ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。

ホ　同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇（以下「正社員待遇」という。）が適用されている労働者であること。

0212　勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(ｲ)から(ﾊ)までに該当するものとする。

(ｲ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾛ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾊ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0213　職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0214　短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(ｲ) １日の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１日の所定労働時間が７時間以上の場合で、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するものであること。

(ﾛ) 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するものであること。

(ﾊ) 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合で、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するものであること。

ニ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正

規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

0215　多様な正社員

0212の勤務地限定正社員、0213の職務限定正社員及び0214の短時間正社員をいう。

0216　職場支援員

「職場支援員」とは、次のイからへのいずれかに該当する資格・経験等を有する者であって、対象労働者の支援を実施するために配置される者をいう。なお、ロからニにおける実務経験期間には、5004 イ(ホ)及び職場支援従事者配置助成金の対象労働者として支援されていた期間を含めないものとする。

イ　精神保健福祉士（精神保健福祉士法（平成９年法律第 131 号）第２条に規定する精神保健福祉士をいう。）、社会福祉士（社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年法律第 30 号）第２条に規定する社会福祉士をいう。）、理学療法士（理学療法士及び作業療法士法（昭和 40 年法律第 137 号）第２条第１項に規定する理学療法士をいう。）、作業療法士（理学療法士及び作業療法士法第２条第１項に規定する作業療法士をいう。）、公認心理師（公認心理師法（平成 27 年法律第 68 号）第２条に規定する公認心理師をいう。）、臨床心理士（公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会の定める所定の手続きにより臨床心理士の資格を認定されている者をいう。）、産業カウンセラー(一般財団法人日本産業カウンセラー協会の定める所定の手続きにより産業カウンセラーの資格を認定されている者をいう。）、看護師（保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第５条に規定する看護師をいう。）、保健師（保健師助産師看護師法第２条に規定する保健師をいう。）又は障害者法第 24 条に規定する障害者職業カウンセラーの試験に合格しかつ指定の講習の受講を修了した者

ロ　特例子会社（障害者法第 44 条第１項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた事業主に係る同項に規定する子会社をいう。）又は重度障害者多数雇用事業所（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号。以下「障害者法施行規則」という。）第 22 条第１項第１号に該当する事業所をいう。）での障害者の指導・援助に関する実務経験が２年以上ある者

ハ　障害者法第 27 条第２項に規定する障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「総合支援法」という。）第５条第 13 項に規定する就労移行支援を指定障害者福祉サービス事業に該当するものとして行う法人（以下「就労移行支援事業所」という。）などの障害者の就労支援機関において障害者の就業に関する相談の実務経験が２年以上ある者

ニ　障害者法第 79 条第１項に規定する資格認定講習を受講した、又は現に障害者職業生活相談員として届け出られた者であって、当該受講修了又は届け出の日以後に、障害のある労働者の職業生活に関する相談、指導、援助に関する実務経験が３年以上ある者

ホ　次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかに該当する職場適応援助者を養成するための研修を修了した者

(ｲ)　障害者法第 19 条第１項第１号の障害者職業総合センター及び同項第３号の地域障害者職業センターが行う配置型職場適応援助者養成研修

(ﾛ)　雇保則第 118 条の３第２項第２号又は障害者法施行規則第 20 条の２の３第２項に規定する研修

(ﾊ)　雇保則第 118 条の３第２項第３号イ又は障害者法施行規則第 20 条の２の３第３項に規定する研修

ﾍ　労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 13 条に基づき支給対象事業主が企業内に配置する産業医以外の医師

0217　就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）（以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則をいう。

0218　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第14条に定める効力が生じているもの）をいう。

0219　中途障害者等

事故や難病の発症等により新たに障害者となり又は既往の障害が進行する等したことにより、その障害に関連して１か月以上の療養のための休職を余儀なくされ、かつ職場復帰のために職場適応の措置が必要となった者をいう。

0220　療養のための休職

指定の「医師の意見書（様式第11号）」（以下「意見書」という。）により、医師が休職の原因となった疾病・外傷等の療養のために必要と認めた休職をいう。ただし、能力開発や職場復帰のためのリワーク支援等の本人が参加する職場適応のための措置を実施できる期間は、当該休職の期間から除く。

0221　職場復帰の日

対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法（昭和22年法律第100号）第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた書類により確認できる、療養のための休職に引き続く連続した休職期間後最初の出勤日をいう。

0222　職務開発

障害の種類、程度等を考慮し、障害者の適性・能力等に適合する作業の開発又は改善、作業工程の変更等を行う措置をいう。

0300　事業主が行う職場定着に係る措置

0301　対象事業主

本助成金の対象となる職場定着に係る措置を実施することができる事業主は、0101 の趣旨を十分理解し、0501 の支給対象事業主及び各措置の支給対象事業主の要件に該当することが見込まれるものであること。

0302　職場定着支援計画

事業主が作成する職場定着支援計画は、次のイからニまでのいずれにも該当するものであること。

イ　雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）ごとに作成されたものであること。

ロ　計画の対象者、期間、事業主が講ずる措置及び計画全体の流れが記載されていること。

ハ　計画の期間が１年以上（１年を超える場合は、各措置の終期以内）であること。

ニ　計画の開始日は最初に実施する措置の実施日であること。

0303　職場定着に係る措置

本助成金の対象となる職場定着に係る措置は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場支援員の配置、6001の職場復帰支援、7001の中高年障害者の雇用継続支援及び8001の社内理解の促進をいう。

0400　受給資格認定

0401　職場定着支援計画書の提出

0303の職場定着に係る措置を活用する事業主は、適用事業所ごとに、職場定着支援計画書（様式第１号）を、計画の開始日の前日から起算して１か月前までに管轄労働局長に提出し、計画の開始日の前日までに受給資格認定（0402イ(ﾛ)に規定する職場定着支援計画書の確認のことをいう。）を受けなければならない。ただし、提出期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を提出期間の末日とみなす。また、天災その他、提出期間内に職場定着支援計画書を提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて職場定着支援計画書を提出することができる。

0402　受給資格の認定

管轄労働局長は、事業主から0401の職場定着支援計画書が提出されたときは、次のイのとおり職場定着支援計画書を受け付け、受給資格認定の要件確認を行った後、次のハのとおり写し

を当該事業主に返送する。

返送する際は、計画に盛り込まれた措置に係る支給要件、支給申請期間内に障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給申請書（様式第４号）（以下「支給申請書」という。）にその他の関係書類を添付して行うものであることなど、支給申請について必要な説明を行う。

また、受給資格認定の要件確認に併せて、「第１　共通要領」の0302の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、職場定着支援計画書の写しを返送するものとする。

なお、受給資格の認定を受けた事業主は、確認を受けた職場定着支援計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ　職場定着支援計画書の受付

管轄労働局長は、職場定着支援計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備の他、次の（ｲ）及び（ﾛ）に掲げる事項について確認した上で、受け付ける。

(ｲ) 適用事業所であることの確認

職場定着支援計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

(ﾛ) 職場定着支援計画の内容の確認

a　職場定着支援計画期間

様式第１号（計画）の①欄について、職場定着支援計画期間（１年以上（１年を超える場合は各措置の終期以内））が記載されていることを確認する。また、計画の開始日が、様式第１号（計画）の②欄の各措置のうち最初に実施する措置の実施日であることを確認する。

b　職場定着支援計画期間中に講じる措置の項目

様式第１号（計画）の②欄について、職場定着支援計画期間中に講じる措置の項目に「○」が付されていることを確認する。また、複数の措置を実施する計画である場合、各措置の実施予定日が計画の開始日から起算して１年以内であることを確認する。

c　対象者

様式第１号（計画）の③欄について、職場定着支援計画の対象とする労働者が具体的に記載されていることを確認する。例えば、具体的な個人名の他、「○○部門に勤務している労働者」など。

d　職場定着支援計画全体の流れ

様式第１号（計画）の④欄について、職場定着支援計画全体の流れが具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「短時間労働者の勤務時間延長」と「正規・無期転換」を計画する場合は、「〔短時間労働者の勤務時間延長〕週所定労働時間が16時間である対象者に対して、職場適応状況や体調等も考慮した上で、週所定労働時間を20時間以上に変更する。〔正規・無期転換〕職務限定正社員制度を整備し、対象者に対して制度の周知及び希望を聴取し、次

期契約更新時期に雇用契約内容を変更する。」など。

ロ　職場定着支援計画書に不備があった場合の取扱い

職場定着支援計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して１か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第１　共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該職場定着支援計画書に係る助成金は支給しない。その場合、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）不支給通知書（様式第３号）によりその旨を当該事業主に通告し、職場定着支援計画書の写しを返送する

ハ　職場定着支援計画書の返送

管轄労働局長は、イの事項を確認後、提出された職場定着支援計画書に確認印を押印し、受付番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。

ニ　職場定着支援計画変更届の提出

受給資格の認定を受けた後に、職場定着支援計画の内容等を変更する事業主は「職場定着支援計画書（変更届）」（様式第２号）及び変更前の受給資格の認定を受けた「職場定着支援計画書」（様式第１号）の写しを、対象者や措置の追加等の変更の場合は変更後の措置を実施する１か月前までに、措置の実施時期の変更等の軽微な修正の場合は変更後速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、措置を追加する変更の場合においても、当該追加する措置の実施日が計画の開始日から起算して１年以内である必要がある。

ホ　台帳による管理

管轄労働局長は、受給資格認定を行った際には、「障害者職場定着支援コース事業所台帳」（様式第13号）（以下「事業所台帳」という。）の必要事項を記入して管理を行う。

0500　支給要件

0501　支給対象事業主（共通）

支給対象事業主は、次のイからチのいずれにも該当し、かつ、支給を受けようとする措置に係る支給対象事業主の要件に該当する者とする。

イ　適用事業所ごとに、対象労働者に係る職場定着支援計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

ロ　職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、一般被保険者等（雇保法第60条の２第１項第１号に規定する一般被保険者及び同法第37条の２第１項に規定する高年齢被保険者。以下同じ。）を解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下同じ。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

ハ　職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、雇保法第23条第１項に規定する特定受給資格者（以下

「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ニ　対象労働者を職場定着支援計画の期間を超えて雇用し、かつ、継続して雇用（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して２年以上であることをいう。）することが確実であると認められる事業主であること。

ホ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において、整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

(ｲ) 出勤簿等の出勤状況が確認できる書類

(ﾛ) 対象労働者（職場定着に係る措置が5001の職場支援員の配置であって、職場支援員を雇用契約により配置する場合は当該職場支援員を含む。）に対して支払われた賃金について基本賃金とその他諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

ヘ　助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であること。

ト　支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇等事業主都合で離職させた事業主以外の者であること。

チ　職場定着に係る措置の開始日以降において、当該対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第７条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている事業主以外の者であること。

0502　併給調整

イ　本助成金内の併給調整

本助成金のうち、2001の柔軟な時間管理・休暇取得の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、6001の職場復帰支援の措置に係る助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、同一の労働者に対して2001の措置に係る助成金は支給しない。

また、6001の職場復帰支援の措置（職務開発等に係る部分に限る。）に係る助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、同一の労働者に対して7001の中高年障害者の雇用継続支援の措置に係る助成金は支給しない。

加えて、本助成金における同一の対象労働者又は同一の支給対象事業所に対する支給申請回数については、次の(ｲ)から(ﾊ)までのとおりとする。

(ｲ)　2001の柔軟な時間管理・休暇取得

同一の措置内容について、同一の対象労働者に対して、１回

(ﾛ)　3001の短時間労働者の勤務時間延長

a　週所定労働時間の20時間未満から30時間以上への延長

同一の対象労働者に対して、１回

b　週所定労働時間の20時間未満から20時間以上30時間未満への延長

同一の対象労働者に対して、１回

c　週所定労働時間の20時間以上30時間未満から30時間以上への延長

同一の対象労働者に対して、１回

(ハ)　4001の正規・無期転換

a　雇用する有期契約労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換

同一の対象労働者に対して、１回

b　雇用する有期契約労働者から無期雇用労働者への転換

同一の対象労働者に対して、１回

c　雇用する無期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換

同一の対象労働者に対して、１回

(ニ)　5001の職場支援員の配置

同一の事由について、同一の対象労働者に対して、１回

事由とは、雇入れ、勤務時間延長、配置転換、業務内容変更又は職場復帰のいずれかをいう。

(ホ)　6001の職場復帰支援

同一の障害の種類について、同一の対象労働者に対し、１回（最後の支給決定日の翌日から起算して４年間が経過しているものを除く。）

次の分類により障害の種類が異なる場合には、この限りではない。

a　身体障害者

身体障害の部位が次の分類を超えて異なるもの

(a)　視覚障害

(b)　聴覚又は平衡機能の障害

(c)　音声機能・言語機能又はそしゃく機能の障害

(d)　肢体不自由

(e)　内部障害

b　精神障害者

精神障害に係る病名が次の分類を超えて異なるもの

(a)　統合失調症

(b)　そううつ病（そう病、うつ病を含む）

(c)　てんかん

(d)　その他の精神障害

c　難病患者

病名が異なるもの

d　6003ロ(ニ)に定める高次脳機能障害

原因となる事故等が異なり、かつ、当該事故等により従来と異なる脳の部位が損傷したために、従来と異なる高次脳機能障害の症状があること

(ﾍ)　7001の中高年障害者の雇用継続支援

同一の対象労働者に対して、１回

(ﾄ)　8001の社内理解の促進

同一の講習について、一の計画期間内に１回（対象者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で「１回」とみなす。）

ロ　本助成金以外の雇用関係給付金との併給調整

本助成金以外の雇用関係助成金との併給調整については、「第１　共通要領」の別紙２「雇用関係助成金併給調整表」による他、以下（イ）及び（ロ）によること。

(ｲ)　本助成金のうち、6001の職場復帰支援の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者職場復帰支援助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

(ﾛ)　本助成金のうち、7001の中高年障害者の雇用継続支援の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者職場復帰支援助成金（職務開発等に係る部分に限る。）の支給を受けている場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

ハ　障害者納付金制度に基づく助成金との併給調整

本助成金のうち、5001の職場支援員の配置に係る措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者雇用納付金制度に基づく障害者介助等助成金（職場介助者の配置又は委嘱助成金）の支給又はその継続措置に係る助成金の支給を受けている場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

0600　支給申請

0601　支給申請期間

本助成金の支給申請期間は、計画期間中の最初に到来する支給対象期（8001の社内理解の促進を除く。）分の賃金を支給した日の翌日から起算して２か月間を第１期と、以後６か月ごとに第２期、第３期、第４期、第５期、第６期、第７期、第８期とする。なお、最終期のみ計画の末日までに係る賃金を支給した日の翌日から起算して２か月間とする。

0602　支給申請

本助成金の支給を受けようとする事業主は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援、7001の中高年障害者の雇用継続支援及び8001の社内理解の促進に定められた支給要件を満たした場合、当該要件を満たした日の翌日以降に到来する支給申請期間内に、支給申請書を管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年１月３日までの日）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、

当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0603　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、支給申請書を受理する。

イ　支給申請期間内に提出されている

ロ　所要の事項が記載されている

ハ　所要の添付書類が添付されている

0604　支給申請書の確認（共通）

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受理した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

0700　支給要件の確認

0701　支給要件の確認（共通）

支給要件の該当について、次のイからホまでにより確認すること。

イ　適用事業所であることの確認

支給申請書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　中小企業事業主であることの確認

支給申請書に記載された事項及び添付書類により、措置実施日において、支給対象事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

なお、資本金の額及び常時雇用する労働者の数は「第１　共通要領」の 0502（中小企業事業主であることの確認）により確認することとする。

ハ　職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、一般被保険者等を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であることの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ニ　職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、特定受給資格離職者として雇保法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の数で除した割合が６％（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）を超えていないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ホ　本助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であることの確認

支給申請書の本人確認欄により確認する。

0800　支給決定

0801　支給決定

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給決定通知書（様式第５号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）不支給決定通知書（様式第６号）により、当該事業主に通知する。

支給対象期の末日から当該支給対象期に係る支給申請日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、当該支給対象期については不支給とする。また、支給対象期間の途中で当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、当該支給対象者について、既に支給が行われた支給対象期に係る支給を取り消す。

0802　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項を障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給台帳（様式第14号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後５年間保管する。

0803　事業所台帳による管理

支給又は不支給について決定した場合は、事業所台帳に支給番号、支給・不支給決定年月日等の必要事項を記入する。

事業所台帳は、当該事業所において本助成金の支給又は不支給決定を受けた最後の対象労働者に係る最後の支給又は不支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。

0900　委任

0901　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0400（0402を除く）、0600、0700、2007、3007、4007、5008、6009、7008及び8008に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができる。

1000　附則

1001　施行期日

イ　本要領は、平成 27 年４月 10 日より施行し、雇い入れ日が施行日以後にあるものから適用する。

ロ　平成 27 年６月 29 日付け職発 0629 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、

平成 27 年７月１日から施行する。

ハ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年４月１日から施行する。

ニ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ホ　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ヘ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ト　令和元年６月28日付け職発0628第８号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、令和元年７月１日から施行する。

チ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

リ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヌ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1002　経過措置

イ　平成27年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、「雇用安定事業の実施について」（平成27年６月29日付け職発0629第１号）による改正前の規定を適用する。

ロ　平成28年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成29年４月１日施行に係る経過措置

職場支援員の配置が平成29年４月１日より前の場合に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成30年４月１日施行に係る経過措置

職場定着に係る各措置の実施日が平成30年４月１日より前の場合に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　令和元年７月１日施行に係る経過措置

職場定着に係る各措置の実施日が令和元年７月１日より前の場合に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　令和２年４月１日施行に係る経過措置

支給対象期の初日が令和２年４月１日より前の場合に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　７（１）障害者職場定着支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（R2.12.25）

2000　柔軟な時間管理・休暇取得

2001　概要

次のイ又はロのいずれかに該当する措置を継続的に講じること。

イ　労働時間の調整（所定労働時間の短縮だけでなく、交代制等の勤務時間が不規則な勤務形態の場合における交代制勤務の免除、始業時間及び就業時間の変更、所定労働時間を変更しない休憩時間の付与等ほか、通勤時間の短縮のための本人の転居を要しない勤務地の変更を含む。ただし、勤務時間の延長は含まない。なお、職場定着支援計画書の提出時において既に就業規則等に規定されている制度を単に適用した場合を除く。）

ロ　通院または入院のための特別な有給の休暇の付与（なお、職場定着支援計画書提出時において既に就業規則等に規定されている制度を単に適用した場合を除く。）

2002　支給対象事業主

0501（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次のイからへのいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用する労働者について、2001の措置を継続して１か月以上講じた事業主であること。

ロ　イにより措置を実施した労働者を、2004の支給対象期のうち第１期にあっては措置実施後、当該支給対象期の初日から６か月以上、2004の支給対象期のうち第２期にあっては当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

ハ　イにより措置を実施した日以降の期間について、対象労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

ニ　イにより措置を実施した際に、措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ホ　イにより措置を実施する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。

ヘ　イにより措置を実施した日以降の期間について、対象労働者の１時間当たりの賃金を措置実施前から減額させていない事業主であること。

2003　対象労働者

次のイからニのいずれにも該当する労働者であること。

イ　職場定着支援計画書の提出日において支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ　措置実施日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ)　身体障害者

(ﾛ)　知的障害者

(ﾊ)　精神障害者

(ﾆ)　発達障害者

(ﾎ)　難病患者

(ﾍ)　脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第６条の10に規定する就労継続支援Ａ型の事業（以下「就労継続支援Ａ型事業」という。）における利用者でないこと。

ニ　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう。以下同じ。）以外の者であること。

2004　支給対象期間

支給対象期間は１年間とし、対象労働者に対する措置実施日直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日の翌日、賃金締切日の翌日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

2005　支給額

対象労働者１人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

企業規模	第１期支給額	第２期支給額	支給総額	支給回数
中小企業事業主以外の事業主	３万円	３万円	６万円	２回
中小企業事業主	４万円	４万円	８万円	２回

2006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからトに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　共通別表に対象労働者ごとに掲げる2003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ　対象労働者の措置実施前及び実施後の雇用契約書等

ニ　対象労働者に適用されている労働協約又は就業規則

ホ　対象労働者の賃金台帳等（第１期の支給申請時には、措置実施前１か月分（措置の実施日の前日から１か月前の日までの賃金に係る分）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第２期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）

ヘ　対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）

ト　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類
　例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

2007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　措置を継続して１か月以上講じたことの確認

支給申請書及び雇用契約書等により確認する。

(ﾛ)　継続雇用及び賃金の支払い状況の確認

出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ﾊ)　対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾆ)　措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認

支給申請書及び雇用契約書等により確認する。

(ﾎ)　既に就業規則等に規定された制度を単に適用したものでないことの確認

労働協約又は就業規則により確認する。

(ﾍ)　対象労働者の同意を得ていることの確認

支給申請書により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が2003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することの確認

2006（添付書類）イにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　対象労働者が就労継続支援Ａ型事業における利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾊ)　事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であることの確認

支給申請書により確認する。

3000　短時間労働者の勤務時間延長

3001　概要

次のイからハまでのいずれかに該当する措置を講じること。

イ　雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、週所定労働時間を30時間以上に延長すること。

ロ　雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、週所定労働時間を20時間以上30時間未満に延長すること。

ハ　雇用する週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者について、週所定労働時間を30時間以上に延長すること。

3002　支給対象事業主

0501（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次のイからへに掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、当該週所定労働時間を20時間以上30時間未満又は30時間以上に延長すること若しくは週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者について、当該週所定労働時間を30時間以上に延長した事業主であること。

ロ　イにより週所定労働時間を延長した労働者を、3004の支給対象期のうち第１期にあっては延長後、延長した週所定労働時間により当該支給対象期の初日から６か月以上、3004の支給対象期のうち第２期にあっては延長した週所定労働時間により当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

ハ　イにより週所定労働時間を延長した日以降の期間について、対象労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

ニ　イにより週所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ホ　イにより週所定労働時間を延長する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。

ヘ　イにより週所定労働時間を延長した日以降の期間について、対象労働者の１時間当たりの賃金を延長前から減額させていない事業主であること。

3003　対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ　週所定労働時間の延長を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ) 身体障害者

(ﾛ) 知的障害者

(ﾊ) 精神障害者

(ﾆ) 発達障害者

(ﾎ) 難病患者

(ﾍ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないこと。

ニ　週所定労働時間の延長を行った日の時点で、次のいずれかに該当するものであること。

(ｲ) 延長前の週所定労働時間が20時間未満の労働者の場合

週所定労働時間を延長した日の前日から起算して６か月以上（雇用安定事業の実施等について（平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号）の別添16「障害者トライアル雇用事業実施要領」（以下「障害者トライアル雇用実施要領」という。）の第１の３の（1）のロに規定する障害者を同通達に基づく短時間トライアル雇用終了後、週所定労働時間を延長した上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上)の期間継続して、週所定労働時間が20時間未満（週当たりの実労働時間が平均20時間未満の場合に限る。）の労働者として支給対象事業主に雇用された（週当たりの実労働時間が平均20時間未満の月に限る。）者であること。

(ﾛ) 延長前の週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者の場合

週所定労働時間を延長した日の前日から起算して６か月以上（障害者トライアル雇用事業実施要領の第１の３の（1）のイ又はロに規定する障害者のうちロ(ｲ)から(ﾍ)までのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用又は短時間トライアル雇用終了後、週所定労働時間を延長した上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上)の期間継続して、週所定労働時間が30時間未満（週当たりの実労働時間が30時間未満の場合に限る。）の労働者として支給対象事業主に雇用された（週当たりの実労働時間が30時間未満の月に限る。）者であること。

ホ　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であること。

3004　支給対象期間

支給対象期間は１年間とし、対象労働者の週所定労働時間を延長した日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が週所定労働時間を延長した日の場合は当該延長した日の翌日、賃金締切日の翌日が週所定労働時間を延長した日の場合は当該延長した日。）から最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

3005　支給額

対象労働者１人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

対象者	企業規模	措置	第１期 支給額	第２期 支給額	支給 総額	支給 回数
重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者	中小企業事業主以外の事業主	3001のイ	20万円	20万円	40万円	２回
		3001のロ	10万円	10万円	20万円	２回
		3001のハ	10万円	10万円	20万円	２回
	中小企業事業主	3001のイ	27万円	27万円	54万円	２回
		3001のロ	13.5万円	13.5万円	27万円	２回
		3001のハ	13.5万円	13.5万円	27万円	２回
上記以外の者	中小企業事業主以外の事業主	3001のイ	15万円	15万円	30万円	２回
		3001のロ	7.5万円	7.5万円	15万円	２回
		3001のハ	7.5万円	7.5万円	15万円	２回
	中小企業事業主	3001のイ	20万円	20万円	40万円	２回
		3001のロ	10万円	10万円	20万円	２回
		3001のハ	10万円	10万円	20万円	２回

3006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからへに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　別表第２に対象労働者ごとに掲げる3003（対象労働者）ロ（(ｲ)から（(ﾍ)に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ　対象労働者の週所定労働時間の延長前及び延長後の雇用契約書等

ニ　対象労働者の賃金台帳等（第１期の支給申請時には、週所定労働時間の延長前６か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から６か月前の日までの賃金に係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第２期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）

ホ　対象労働者の出勤簿等（第１期の支給申請時には、週所定労働時間の延長前６か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から６か月前の日までに係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分。第２期においては、当該支給対象期に係る分）

ヘ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

3007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　対象労働者の週所定労働時間を延長したことの確認

雇用契約書等により確認する。

(ﾛ)　継続雇用及び賃金の支払い状況の確認

出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ﾊ)　対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾆ)　措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認

支給申請書及び雇用契約書等により確認する。

(ﾎ)　対象労働者の同意を得ていることの確認

支給申請書により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が3003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することの確認

3006のイにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾊ)　週所定労働時間を延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、延長前の週所定労働時間の労働者として雇用された労働者であることの確認

雇用契約書並びに出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ﾆ)　障害者トライアル雇用終了後、引き続き雇用された者であることの確認

障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書により確認する。

(ﾎ)　対象労働者が週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

4000　正規・無期転換

4001　概要

次のイからハまでのいずれかに該当する措置を講じること。

イ　雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。以下同じ。）に転換すること。

ロ　雇用する有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること（当該労働者に係る転換後の一週間の所定労働時間が二十時間以上であるものに限る。）。

ハ　雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること。

4002　支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次のイからトに掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。

ロ　イにより転換された労働者を、4004の支給対象期のうち第１期にあっては転換後、当該支給対象期の初日から６か月以上、4004の支給対象期のうち第２期にあっては当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

ハ　イにより転換した日以降の期間について、当該労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

ニ　イにより転換した際に、雇用形態を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ホ　多様な正社員に転換する場合、当該雇用区分を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。

ヘ　イにより転換する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。

ト　イにより転換した日以降の期間について、対象労働者の１時間当たりの賃金を転換前から減額させていない事業主であること。

4003　対象労働者

次のイからリに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ　転換を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ) 身体障害者

(ﾛ) 知的障害者

(ﾊ) 精神障害者

(ﾆ) 発達障害者

(ﾎ) 難病患者

(ﾍ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないこと。

ニ　支給対象事業主に雇用される期間が通算して６か月以上（障害者トライアル雇用事業実施要領の第１の３の（1）のイ又はロに規定する障害者のうちロ(ｲ)から(ﾍ)までのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用又は短時間トライアル雇用終了後、4001の転換を行った上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上)の有期契約労働者又は無期雇用労働者であること。

ホ　次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

（ｲ）正規雇用労働者に転換される場合、正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた無期雇用労働者又は有期契約労働者

（ﾛ）無期雇用労働者に転換される場合、無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者

ヘ　次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

（ｲ）正規雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去３年以内に、支給対象事業主の事業所において正規雇用労働者として雇用されたことがある者

（ﾛ）無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去３年以内に、支給対象事業主の事業所において正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用されたことがある者

ト　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であること。

チ　転換日の前日から起算して１年６か月前の日から当該転換日の前日から起算して６か月前の日の前日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該転換に係る者を以下の雇用区分a又はbのいずれかにより雇用していた事業主(当該転換を行った適用事業所と基準期間における適用事業所が同一である場合を除く。）との間において、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係（※１）にある事業主に雇用されていなかった者であること。

＜雇用区分＞

ａ　正規雇用労働者に転換される場合
　正規雇用労働者として雇用

ｂ　無期雇用労働者に転換される場合
　正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用

※１

・　基準期間において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

・　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

リ　無期雇用労働者に転換される場合、労働契約法第18条の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有しない者であること。

4004　支給対象期間

支給対象期間は１年間とし、対象労働者の転換を行った日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、

賃金締切日が転換を行った日の場合は当該転換を行った日の翌日、賃金締切日の翌日が転換を行った日の場合は当該転換を行った日。）から最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

4005　支給額

対象労働者１人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

対象者	企業規模	措置	第１期 支給額	第２期 支給額	支給 総額	支給 回数
重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者	中小企業事業主以外の事業主	4001のイ	45万円	45万円	90万円	２回
		4001のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	２回
		4001のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	２回
	中小企業事業主	4001のイ	60万円	60万円	120万円	２回
		4001のロ	30万円	30万円	60万円	２回
		4001のハ	30万円	30万円	60万円	２回
上記以外の者	中小企業事業主以外の事業主	4001のイ	33.5万円	34万円	67.5万円	２回
		4001のロ	16.5万円	16.5万円	33万円	２回
		4001のハ	16.5万円	16.5万円	33万円	２回
	中小企業事業主	4001のイ	45万円	45万円	90万円	２回
		4001のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	２回
		4001のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	２回

4006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからチに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　別表第２に対象労働者ごとに掲げる4003（対象労働者）ロ（(ｲ)）から（(ﾍ)）に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ　転換後に対象労働者が適用されている労働協約又は就業規則（無期雇用労働者への転換の場合を除く。）

ニ　多様な正社員への転換の場合、当該雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（ハと同じである場合を除く。）

ホ　対象労働者の転換前及び転換後の雇用契約書等

ヘ　対象労働者の賃金台帳等（第１期の支給申請時には、転換前６か月分（転換した日の前日から６か月前の日までの賃金に係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第２期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）

ト　対象労働者の出勤簿等（第１期の支給申請時には、転換前６か月分（転換した日の前日から６か月前の日までに係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分。第２期においては、当該支給対象期に係る分）

チ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

4007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　対象労働者の雇用形態を転換したことの確認

就業規則及び雇用契約書等により確認する

(ﾛ)　継続雇用及び賃金の支払い状況の確認

出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ﾊ)　対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾆ)　措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認

支給申請書及び雇用契約書等により確認する。

(ﾎ)　多様な正社員への転換の場合における、当該雇用区分の規定状況の確認

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより確認する

(ﾍ)　対象労働者の同意を得ていることの確認

支給申請書により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が4003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することの確認

4006のイにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾊ)　転換した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期契約労働者又は無期雇用労働者として雇用された労働者であることの確認

雇用契約書並びに出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ﾆ)　障害者トライアル雇用終了後、引き続き雇用された者であることの確認

障害者トライアル雇用等結果報告書兼支給申請書により確認する。

(ﾎ)　対象労働者が正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないことの確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者に転換することが約されていないことを確認する。

(ﾍ)　対象労働者が正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去３年以内に、支給対象事業主に正規雇用労働者又は無期雇用労働者（無期雇用労働者に転換される場合に限る。）として雇用されていなかったことの確認。

支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾄ)　対象労働者が支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾁ)　資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主に雇用されている者であることの確認

支給申請書により確認する。

(ﾘ)　労働契約法第18条の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有しない者であることの確認

支給申請書、転換前の雇用契約書等及び雇用保険被保険者台帳により確認する。

5000　職場支援員の配置

5001　概要

雇用する障害者の職場定着を図るため、職場支援員を配置すること。

5002　支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　対象労働者の職場定着を図るために、業務遂行に必要な支援や職場定着に必要な環境を整備するための援助等を行う者であり、0216の要件を満たす者を5004に定める配置方法により、対象労働者の雇入れ、勤務時間延長、配置転換、業務内容変更又は職場復帰の日（以下「起算日」という。）から６か月以内（対象労働者が障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（以下「職場適応援助コース」という。）の対象となる企業在籍型職場適応援助（以下「職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）」という。）の対象となっている期間を除く。）に配置し、支援を提供する事業主であること。

ロ　イにより措置を実施した労働者を5005の支給対象期のうち第１期にあっては措置実施後、当該支給対象期の初日から６か月以上、5005の支給対象期のうち第２期以降にあっては当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。ただし、5005の支給対象期のうち第３期以降で計画の末日を含む場合は当該支給対象期の初日から当該計画の末日までの期間継続して雇用し、当該期間分の賃金を支給した事業主であること。

ハ　イにより措置を実施した日以降の期間について、当該労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

5003　対象労働者

次のイからニに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される一般被保険者等であること。

ロ　措置実施日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ) 身体障害者

(ﾛ) 知的障害者

(ﾊ) 精神障害者

(ﾆ) 発達障害者

(ﾎ) 難病患者

(ﾍ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないこと。

ニ　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であること。

5004　職場支援員の配置方法

職場支援員の配置は次のイからハのいずれかの契約によるものとする。

イ　次の(ｲ)から(ﾍ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の雇用契約

(ｲ)　一般被保険者等として、支援を実施する期間について継続して雇用され、対象労働者を支援できるものであること。

(ﾛ)　対象労働者の週所定労働時間以上の労働時間が定められていること。

(ﾊ)　対象労働者の勤務している事業所と同一の事業所において勤務し、常時見守りつつ、必要に応じて対象労働者との面談や就業上の支援ができること。

したがって、対象労働者と職場支援員のシフトのずれや頻繁な出張等により、対象労働者の勤務時に職場支援員の不在が生じるような場合については、本助成金の対象とはならない。ただし、雇入れに係る事業所としては常時見守りのできる勤務体制をとってもなお生じる職場支援員の数日の休暇取得、出張、会議への出席等により一時的に不在となるような場合についてはこの限りではない。

(ﾆ)　支給対象期間中において、次のaからfの支給対象者として現に支援している労働者の数の合計が３以下であること。

a　本助成金（職場支援員の配置に係る措置に限る。）
b　障害者職場定着支援奨励金
c　職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）
d　企業在籍型職場適応援助促進助成金
e　重度知的・精神障害者職場支援奨励金
f　業務遂行援助者の配置助成金

(ﾎ)　次のaからhまでの支給対象者として現に支援されている労働者でないこと。

a　本助成金（職場支援員の配置に係る措置に限る。）
b　障害者職場定着支援奨励金
c　職場適応援助コース
d　訪問型職場適応援助促進助成金
e　企業在籍型職場適応援助促進助成金
f　重度知的・精神障害者職場支援奨励金
g　業務遂行援助者の配置助成金
h　障害者介助等助成金

(ﾍ)　国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第２条第４項に規定する行政執行独立行政法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第２条第２項に規定する特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）の委託費から人件費の一部又は補助金等から人件費の全部が支払われていないこと。

ロ　次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の業務委託契約

(ｲ)　対象労働者の支援に係る、対象労働者ごとの契約（有償であるものに限る。）であること。

(ﾛ)　業務を委託される法人等が職場適応援助コースの対象となる訪問型職場適応援助を行うもの、総合支援法第５条第13項に規定する就労移行支援を行うもの、企業に対してうつ病対策等を中心とした相談・支援を行う従業員支援プログラム（EAP）を提供するもの等、障害者の

就労・定着支援に係る業務を行うものであること。

(ﾊ)　対象労働者及び支給対象事業主からの電話相談、企業訪問又は支援法人事業所における面談等の相談体制を整備し、少なくとも月に１回以上、支給対象事業主の事業所を訪問して対象労働者と面談を行うことを含むものであること。

ハ　次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の委嘱契約

(ｲ)　対象労働者に対して必要なときに支援を行うものであり、職場支援員との間で締結される対象労働者ごとの契約（有償であるものに限る。）であること。なお、他の労働者についても併せて支援するような場合は「対象労働者ごとの契約」とみなすことはできないので、留意すること。

(ﾛ)　対象労働者に対する面談(あわせて支給対象事業主に対する指導援助を行う場合を含む。)を、支給対象事業主の事業所に訪問して行うものであること。

5005　支給対象期間

イ　原則

支給対象期間は最大２年間（5003ロ(ﾊ)に該当する者については最大３年間）とし、対象労働者に対する措置実施日（職場支援員の配置日をいう。）直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日の翌日、賃金締切日の翌日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期とし、以後６か月ごとに第２期、第３期、第４期、第５期、第６期という。

ロ　支給対象期間の途中で支援を終了した場合

(ｲ)　支給対象事業主の責めによらない支援の終了

支給対象期間の途中で職場支援員の配置を行わなくなった場合であって、その理由が次のa又はbのいずれかに該当するものであるときは、当該事由が発生した日の前日までの期間を支給対象期間とする。

ただし、配置を行わなくなった日から１か月以内に、次の職場支援員の配置を行った場合は、これを支援の中断があった期間として取り扱うこととし、支給対象期間は変更しない。

なお、この場合において、次の職場支援員の配置が委嘱契約による場合は、委嘱契約により支援を行う最初の日が、配置を行わなくなった日から１か月以内であることを要件とする。

a　職場支援員の配置が雇用契約による場合

(a)　職場支援員の責めに帰すべき理由による解雇

(b)　職場支援員の都合による退職

(c)　職場支援員の死亡（支給対象事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(d)　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる職場支援員の解雇

b　職場支援員の配置が業務委託契約又は委嘱契約による場合

(a)　職場支援員の配置に係る業務委託契約又は委嘱契約に係る期間の中途における解除又は契約期間の満了（対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業又は産前産後の休暇、病気による休暇等により連続して不在となる期間が長期に

わたるために、当該期間について一時的に業務委託契約・委嘱契約を解除する場合を除く。）

(ﾛ)　支給対象事業主の責めによる支援の終了

(ｲ)以外の理由により支給対象期間の途中で雇用契約により配置する職場支援員を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期について助成金を支給しない。

(ﾊ)　その他の理由による支援の終了

雇用契約により配置した職場支援員の異動、対象労働者が育児休業等による長期不在など(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当しない理由で支給対象期間の途中で支援を終了する場合の取り扱いは、本助成金に他の規定がある場合を除き、当該事由が発生した日の前日までの期間を支給対象期間とする。

ただし、職場支援員が不在となった場合は、当該不在となった日から１か月以内に、次の職場支援員の配置を行った場合は、これを支援の中断として取り扱うこととし、支給対象期間は変更しない。この場合において、次の職場支援員の配置が委嘱契約による場合は、委嘱契約により支援を行う最初の日が、配置を行わなくなった日から１か月以内であることを要件とする。

(ﾆ)　支援の中断の特例

対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業又は産前産後の休暇、病気による休暇等により連続して不在となる期間が長期にわたるために、当該期間について、一時的に業務委託契約・委嘱契約を解除する場合については、当該契約解除により支援員が不在となった期間については、支援の中断として取り扱うものとする。

ハ　対象労働者が職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の対象となった場合

支給対象期間の途中（第１期の支給対象期の開始日と同日から職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の対象となる支援を開始する場合を含む。）で、同一の対象労働者に対して職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象となる支援を開始する場合は、当該職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象期間と本措置の支給対象期間の重なる期間については、本措置の対象となる支援の中断があったものとして、本措置に係る助成金は支給しない。

この場合、職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の受給資格認定申請時に中断届（様式第９号）を提出させるものとする。職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の受給資格が認定されなかった場合は、中断届（様式第９号）を取り下げることにより、本助成金の引き続きの対象となり得る。また、当該中断を行った場合、当該中断の要因となった職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象期間の末日を含む本助成金の支給対象期に係る支給申請時又は当該職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給申請時のいずれか早い方に、再開届（様式第10号）を提出させるものとする。

なお、この期間については、支援の中断であることから、支援員を配置しないことができる。

5006　支給額

１の支給対象期の支給額の総額は、次のイからハにより得られた額の合計とする。

イ　職場支援員を雇用契約により配置した場合

(ｲ)　原則

助成金の支給額は、１か月（１の支給対象期の開始日から次の月の応当日の前日までを１か月とし、以後同様に各月の応当日からその次の月の応当日の前日までを１か月として算出する。以下、当該区切った各期間を「対象月」という。）につき支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じて表１のとおりとし、これに支給対象期内の対象月数から、対象労働者の出勤割合（所定労働日数に占める出勤日数の割合）が６割に満たない対象月の数を除いた月数を乗じて得た額とする。

ただし、この際、次のa又はbに掲げる日は出勤日として取り扱うものとするが、a及びbに掲げる理由により全休した対象月については出勤割合を満たさないものとして取り扱うものとする。

a　対象労働者に適用される当該雇入れに係る事業所の就業規則等に基づく年次有給休暇又は特別休暇

b　業務上の負傷又は業務上の疾病にかかり療養のために休業した日、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により休んだ日

（表１）

対象労働者の区分	企業規模	月額
短時間労働者（※１）以外の者の場合	中小企業事業主以外の事業主	３万円／月
	中小企業事業主	４万円／月
短時間労働者の場合	中小企業事業主以外の事業主	１万５千円／月
	中小企業事業主	２万円／月

※１　ここでいう「短時間労働者」とは、週所定労働時間が、同一の適用事業所に雇用される通常の労働者の週所定労働時間と比し短く、かつ、20時間以上30時間未満である者をいう。

(ﾛ)　支給対象期に１月に満たない端数がある場合

支給対象期の最終月等で、１月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該１月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表１の額を乗じて得た額とする。

この場合において、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」における対象労働者の出勤割合が６割に満たないときは、当該期間について本措置に係る助成金は支給しない。

(ﾊ)　支給対象期の途中に支援の中断がある場合

支援の中断があった期間については、当該中断期間については本措置に係る助成金は支給しない。

この場合の支給額は、中断期間を含む対象月について、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を算出し、支

給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表１の額に乗じて得た額とする。

この場合において、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」における対象労働者の出勤割合が６割に満たないときは、当該期間について本措置に係る助成金は支給しない。

なお、中断期間の前後において、支援員の配置方法が変更となっている場合は、それぞれの期間について、該当する支援員の配置方法に基づき算出するものとする。

ロ　職場支援員を業務委託契約より配置した場合

(ｲ)　原則

支給額は、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表１の金額に、業務委託契約がある期間に係る対象月数を乗じて得た額とする。ただし、次に該当する対象月がある場合は、これを除いた月数を支給対象期内の対象月数として額を算出することとする。

a　対象労働者又は支給対象事業主に対する支援が合理的理由なく全く行われていない対象月

b　対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病にかかったことによる療養のために休業、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により全休した対象月

(ﾛ)　支給対象期の途中に業務委託契約が一度終了する場合

支給対象期の途中で、業務委託契約が一度終了し、日を置いて次の業務委託契約が開始される場合の当該支給対象期の業務委託契約による支援員の配置にかかる支給額は、支給対象期を、支給対象期の開始日から、先の業務委託契約の終了日までの期間と、後の業務委託契約の開始日から支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を１つの支給対象期とみなして、各期間ごとに(ｲ)により支給額を算出し、これを合算したものを当該支給対象期の支給額とする。

なお、先の業務委託契約と後の業務委託契約の期間が連続している場合は、１つの業務委託契約とみなして(ｲ)により支給額を算出するものとする。

(ﾊ)　支給対象期に１月に満たない端数がある場合

支給対象期の最終月等で、１月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該１月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表１の額を乗じて得た額とする。当該規定は(ﾛ)において準用する。

(ﾆ)　支給対象期の途中に支援の中断がある場合

支給対象期の途中に5005ハの中断期間がある場合は、当該期間の本措置に係る助成金は支給しない。この場合の支給額は、中断期間を含む対象月について、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を支給対象期内の月数として、その他の支給対象期内の月数と合算し、これを(ｲ)の支給対象期内の月数として支給額を算出するものとする。

なお、中断期間の前後において、支援員の配置方法が変更となっている場合は、それぞれの期間について、該当する支援員の配置方法に基づき算出するものとする。

ハ　職場支援員を委嘱契約より配置した場合

支給額は、委嘱１回当たり１万円とし、支給対象期内の委嘱回数に１万円を乗じて得た額とする。

ニ　支給対象期の途中で職場支援員の配置方法を変更した場合

支給対象期の途中で職場支援員の配置方法を変更した場合は、支給対象期を、支給対象期の開始日から配置方法を変更した日の前日までの期間と、配置方法を変更した日から当該支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を１つの支給対象期とみなして、各期間についてそれぞれの配置方法に係る支給額の計算に従って支給額を算出し、これを合算するものとする。

ホ　支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

支給対象期の途中で対象労働者の労働時間の変更により、短時間労働者以外の者が短時間労働者になった場合又は短時間労働者が短時間労働者以外の者になった場合は、支給対象期を、支給対象期の開始日から変更の日の前日までの期間と、変更の日から支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を１つの支給対象期とみなして、各期間について支給額を算出し、これを合算するものとする。

ヘ　支給額の上限

各支給対象期における支給額の上限は、職場支援員を雇用契約により配置した場合にあっては当該職場支援員に対して支給した賃金額、職場支援員を業務委託契約により配置した場合にあっては当該業務委託契約に要した費用及び職場支援員を委嘱契約により配置した場合にあっては当該委嘱契約に要した費用と、表１に定める額に対象月数（5005ロ(ｲ)又は(ﾊ)により支給対象期が終了した場合は当該新たな支給対象期に係る対象月数）を乗じて得た額を比較して、いずれか低い金額とする。

(ｲ)　１月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該１月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算したものを、当該支給対象期における対象月数とする。

(ﾛ)　対象月に5005ハに該当することにより本措置に係る助成金の支給されない期間がある場合は、「当該対象月内の日数から支援の中断があった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算したものを、当該支給対象期における対象月数とする。

(ﾊ)　ホにより、支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合の１の支給対象期の支給額の上限は、支給額の算出と同様に、変更の日の前日を変更前の期間の支給対象期の末日と、変更の日を変更後の期間の支給対象期の開始日とみなして、変更前及び変更後の各期間について上限額を算出し、これを合算するものとする。

5007　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　共通別表に対象労働者ごとに掲げる5003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ　対象労働者の雇用契約書等

ニ　対象労働者の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分）

ホ　対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）

ヘ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

ト　職場支援員の配置に係る契約の種類に応じた次の書類

(ｲ)　職場支援員を支給対象事業主との雇用契約により配置する場合

a　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書

b　職場支援員の雇用契約書等

c　対象労働者及び職場支援員の業務内容、所属等を明らかにする組織図、辞令等（職場支援員が対象労働者の業務の遂行に関する援助及び指導の業務を実施できることが確認できる書類）

d　職場支援員の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における職場支援員に対して支払われた賃金に係る分）

e　職場支援員の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における職場支援員の出勤状況に係る分）

f　支給対象期内に対象労働者の休職期間がある場合

(a)　休暇が5005（支給額）ロ(ｲ)のa又はbに該当することを証明する対象労働者の休暇簿等の書類

(b)　対象労働者に適用される特別休暇がある場合、その内容、日数等がわかる就業規則等の書類

(ﾛ)　職場支援員を支給対象事業主との業務委託契約により配置する場合

a　業務委託先の法人等の業務内容がわかるパンフレット等の書類

b　対象労働者ごとの業務委託契約であること、支援内容に対象労働者又は支給対象事業主からの電話相談、事業所訪問等による相談体制があること、少なくとも１月につき１回以上の訪問による面談があること、業務委託の期間及び業務委託の額が明示された業務委託契約書等及び領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

c　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書

d　対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業をとっている場合、当該休業であることがわかる書類

(ﾊ)　職場支援員を支給対象事業主との委嘱契約により配置する場合

a　職場支援員が委嘱により支援を行うこと及びその期間とその費用を支給対象事業主が負担することがわかる委嘱契約書

b　支給対象期内の委嘱に係る経費として支払った額のわかる領収書

c　職場支援員が行った最初の支援の日付がわかる書類

d　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書

チ　対象労働者について職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象となっている場合、企業在籍型支援計画（障害者法第19条に規定する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の作成又は承認のあるものに限る。）

5008　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　職場支援員の配置が起算日から６か月以内であることの確認

a　起算日の確認

対象労働者の雇用契約書、辞令等及び出勤簿等により確認する。

b　配置日の確認

職場支援員に対する辞令等、業務委託契約書・委嘱契約書等により確認する。

(ﾛ)　対象労働者（職場支援員を雇用契約により配置する場合は、当該職場支援員を含む。）に対する賃金支払い状況の確認

賃金台帳等により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が5003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾍ）に該当することの確認

5007のイにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　対象労働者が就労継続支援Ａ型事業所の利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾊ)　対象労働者が一般被保険者等であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾆ)　対象労働者が支給対象事業主又は３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ハ　職場支援員の確認

(ｲ)　職場支援員を支給対象事業主との雇用契約により配置する場合

a　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認

5007ト(ｲ)aの書類により確認する。

b　職場支援員が一般被保険者等として適用されていることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

c　対象労働者の週所定労働時間以上の労働時間が定められていること及び支援を実施する期間について継続して雇用されることの確認

雇用契約書等により確認する。

d　職場支援員が対象労働者の勤務している事業所と同一の事業所に勤務し、原則として常時見守りつつ必要に応じて対象労働者と面談・支援を行える体制であることの確認

組織図、辞令等により確認する。

e　支給対象期間中に、5004イ(ﾆ)aからeの支給対象者として現在支援している労働者の数の合計が３以下（本助成金に係る対象労働者を含む。）であることの確認

支給申請書及び事業所台帳により確認する。

f　職場支援員の人件費が国等の委託費及び補助金等から支払われていないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾛ)　職場支援員を支給対象事業主との業務委託契約により配置する場合

a　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認

5007ト(ﾛ)cの書類により確認する。

b　対象労働者ごとの契約であることの確認

業務委託契約書等により確認する。

c　有償契約であることの確認

領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類により確認する。

d　業務委託先の法人等が障害者の就労支援に係る業務を行うものであることの確認

パンフレット等の書類により確認する。

e　対象労働者及び支給対象事業主からの電話相談、企業訪問又は支援法人事務所における面談等の相談体制を整備していることの確認

業務委託契約書等により確認する。

f　少なくとも月に１回以上、支給対象事業主の事務所を訪問し、対象労働者と面談を行っていることの確認

支給申請書により確認する。

(ﾊ)　職場支援員を支給対象事業主との委嘱契約により配置する場合

a　職場支援員が0216イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認

5007ト(ﾊ)dの書類により確認する。

b　委嘱契約が、対象労働者に対する支援に係る独立したものであること及び職場支援員との間で結ばれたものであることの確認

委嘱契約書により確認する。

6000　職場復帰支援

6001　概要

中途障害者等に対して、療養のための休職の後の職場復帰後の本人の能力に合わせた職域開発その他職場復帰のために必要な措置を講じること。なお、「療養のための休職」の定義は0220を参照すること。

6002　支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用している一般被保険者等であって、中途障害等により１か月以上の療養のための休職を余儀なくされた者について、その職場復帰を促進するため、職場復帰の日から３か月以内において6004イ又はロに該当する措置を開始し、休職期間中も含めて、一般被保険者等としての雇用を継続する事業主であること。

ロ　イにより措置を実施した労働者を継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。

ハ　イにより措置を実施した労働者を、6006の支給対象期のうち第１期にあっては措置実施後、当該支給対象期の初日から６か月以上、6006の支給対象期のうち第２期にあっては当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

6003　対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ　職場復帰の日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ)　身体障害者

(ﾛ)　精神障害者

(ﾊ)　難病患者

(ﾆ)　事故による外傷等の原因に基づく脳の器質的損傷による精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　意見書により、ロの障害等に関連し、１か月以上の療養のための休職が必要とされた者であること。

ニ　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないこと。

ホ　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であること。

6004　職場復帰のための措置

本助成金の支給対象となる職場復帰のために必要な措置は、次のイ又はロ、並びにロに加えて実施するハとする。

イ　時間的配慮等関係

以下のいずれかに該当する措置を継続的に実施するものであること。

(ｲ)　意見書及び本人の同意の下の労働時間の調整（勤務時間の変更のほか、通勤時間の短縮の

ための本人の転居を要しない勤務地の変更を含む。ただし、勤務時間の短縮を必要と認める意見書がないにもかかわらず、本人の希望等により時間を短縮する措置、医師が必要とした短縮時間数より少ない時間数しか短縮しない措置、時間外労働をさせないこととする措置及び休日出勤させないこととする措置は対象とならない。）

(ﾛ)　通院または入院のための、就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇の付与（意見書に記載された必要な通院回数以上の通院回数が確保できるものに限る。）

(ﾊ)　本人の同意の下の独居を解消し親族等と同居するための勤務地の変更

ロ　職務開発等関係

以下のいずれかの職務開発等に係る措置に該当するものを継続的に実施するものであること。

(ｲ)　地域センター、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所その他の対象労働者を支援する障害者の就労支援機関の支援者（以下「外部専門家」という。）の援助を得て行う職務開発

(ﾛ)　外部専門家による援助の結果休職前に従事していた職務について実施できない業務がある場合に、これを踏まえた、職業安定法（昭和22年法律第141号）第15条に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の中分類の異なる職務に就かせる職種の転換（以下「職種転換」という。）

(ﾊ)　外部専門家による援助の結果、必要と認められる、支援機器の導入、スロープ設置等の対象労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行のための施設整備（支給対象事業主が費用を負担し、職場復帰の日から起算して３か月以内に完了するものに限る。この場合における措置の実施日は、職場復帰の日又は施設整備が完了した日のいずれか遅い日とする。）

ハ　ロの措置の実施に伴い、新たな職務に従事することとなった対象労働者に対して実施する講習であって、以下の全ての要件を満たすもの

(ｲ)　対象労働者の障害特性に応じて、新たな職務の遂行に必要となる基本的な知識・技術を習得するための講習であること。

(ﾛ)　講習時間が１回につき１時間以上であること（対象労働者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で１回とみなす。）

(ﾊ)　当該講習の内容に直接関連する職種に係る経験を３年以上有する者を講師とした講習であること。

6005　支給対象となる職場復帰

支給対象となる職場復帰とは、次の要件を満たすものとする。

イ　１か月以上の療養のための連続した休職又はこれに引き続く職場復帰に備えるための連続した休職期間の後の復帰であること。なお、「療養のための休職」の定義については0220を参照すること。

ロ　休職期間中、同一の支給対象事業主の下で一般被保険者等として継続して雇用されている休職からの復帰であること。

6006　支給対象期間

支給対象期間は最大１年間とし、職場復帰のための措置を実施した日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が職場復帰のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日の翌日、賃金締切日の翌日が職場復帰のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日。）か

ら最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

6007　支給額

イ　6004のイ又はロに係る支給額

一の支給対象期の支給額は対象労働者１人当たり、職場復帰のための措置が継続している間、１か月につき次のとおりとし、これに支給対象期内の対象月数から、対象労働者の出勤割合（所定労働日数に占める出勤日数の割合）が６割に満たない対象月の数を除いた月数を乗じて得た額とする。

ただし、この際、次の(ｲ)又は(ﾛ)に掲げる日は出勤日として取り扱うものとするが、(ｲ)及び(ﾛ)に掲げる理由により全休した対象月については出勤割合を満たさないものとして取り扱うものとする。

また、支給対象期の最終月等で、１月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該１月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、次の月額に乗じて得た額とする。

(ｲ)　対象労働者に適用される当該雇入れに係る事業所の就業規則等に基づく年次有給休暇又は特別休暇

(ﾛ)　業務上の負傷又は業務上の疾病にかかり療養のために休業した日、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により休んだ日

企業規模	月額	第１期（最大）	第２期（最大）	総額（最大）	支給回数
中小企業事業主以外の事業主	4万5千円／月	27万円	27万円	54万円	2回
中小企業事業主	6万円／月	36万円	36万円	72万円	2回

※上記の額は対象労働者一人当たりの金額であって、措置毎の支給額ではないこと。

ロ　6004のハに係る支給額

対象期間中に6004ロの措置に加えて6004ハの措置を実施した場合は、上記イの額に加えて、講習に要した対象経費（※）に応じて次の額を支給する。なお、第１期中に要した対象経費は第２期には繰り越さない。

企業規模	要した経費	支給額
中小企業事業主以外の事業主	5万円以上10万円未満	2万円
	10万円以上20万円未満	4万5千円
	20万円以上	9万円
中小企業事業主	5万円以上10万円未満	3万円
	10万円以上20万円未満	6万円
	20万円以上	12万円

※　対象経費は、講習に要した費用のうち、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費、資料代、外部機関が実施する講習の受講料等の実費（支給対象事業主が費用を負担した場合に限る）及び講習に参加する対象労働者の賃金（業務の一環の OFF-JT として労働者に

受講させており、当該講習に参加している時間に対して当該労働者に対する賃金を支払っている場合に限る。また、内容に連続性のある講習で、複数回にわたって開催する講習については、初回から最終回までの全回に参加している場合に限る。労働者の賃金は労働者１人当たり、１時間 800 円として換算する。）とする。

なお、講習に参加するための対象労働者の旅費、当該事業所において雇用されている者を講師にした場合における、当該講師に対する謝金及び旅費については支給対象としない。

6008　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　共通別表に対象労働者ごとに掲げる6003（対象労働者）ロ（ｲ）から（ﾆ）に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ　意見書（職場復帰の日より前に交付されたものであること。）

ニ　支給申請までに必要となった意見書等に係る料金を支給対象事業主が支払ったことのわかる書類

ホ　対象労働者の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分）

ヘ　対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）

ト　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

チ　職場復帰のための措置内容に応じた次の書類

(ｲ)　6004イ（時間的配慮等関係）

a　時間的配慮・通勤時間等の配慮を必要とすることを記載した医師の意見書・診断書（ハと同じ場合を除く）

b　就業規則、雇用契約書、辞令等の対象労働者に対して時間的配慮を行うことを支給対象事業主が通知した書類

c　就業規則等に規定する通常の有給休暇以外の有給の休暇による通院または入院を認める場合、利用できる特別の休暇制度を対象労働者に示している就業規則、雇用契約書等の書類

d　勤務地の変更の場合、従前の勤務地の住所及び変更後の勤務地の住所のわかる会社パンフレット等の書類並びに辞令等の勤務地の変更を行ったことがわかる書類

(ﾛ)　6004ロ（職務開発等関係）

a　外部専門家の所属する法人等にかかるパンフレット等法人の業務がわかるもの

b　支援機器の導入の場合、導入した機器の内容がわかる書類及び契約書、納品書等の導入したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

c　施設整備の場合、その契約書、納品書等、予定の施設整備が完了したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

(ﾊ)　6004 ハ（講習関係）

a　講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が 6004 ハ(ハ)の要件に該当すること及び講習内容が確認できるもの）

b　領収書等の講習に要した費用が確認できる書類

c　講習受講者に係る出勤簿等及び賃金台帳等（参加した講習の実施日について確認できる分）

6009　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　対象労働者を休職前から引き続き一般被保険者等として雇用を継続していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾛ)　職場復帰の日から３か月以内に職場復帰のための措置を開始したことの確認

出勤簿、雇用契約書等、支給申請書により確認する。

(ﾊ)　対象労働者に対する賃金支払い状況の確認

賃金台帳等により確認する。

(ﾆ)　本助成金の支給申請に要する意見書・診断書に係る費用、支援機器の導入に要する費用及び講習の実施に係る費用等を負担していることの確認

領収書、契約書、納品書等の事業主が負担したことがわかる書類により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が6003ロ(ｲ)から(ﾆ)に該当することの確認

6008イにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　対象労働者が１か月以上の療養のための休職が必要とされたことの確認

意見書により確認する。

(ﾊ)　対象労働者が一般被保険者等であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾆ)　対象労働者が就労継続支援Ａ型事業所の利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾎ)　対象労働者が支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ハ　職場復帰のための措置の確認

職場復帰のための措置が現に実施されたことについて、次により確認する。

(ｲ) 6004イ（時間的配慮等関係）

a　勤務時間・通勤時間の配慮関係（6004イ(ｲ)関係）

(a)　意見書及び本人の同意の下の労働時間の調整であることの確認

意見書及び支給申請書により確認する。

(b)　措置内容が対象労働者に適用されていることの確認

就業規則、雇用契約書、辞令等の労働条件が確認できる書類により確認する。

(c)　勤務地の変更の場合、通勤時間が短縮されていることの確認

支給申請書により確認する。

b　特別な有給休暇の付与関係（6004イ(ﾛ)関係）

(a)　就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給休暇であることの確認
就業規則、雇用契約書、辞令等の書類により確認する。
(b)　必要な通院回数以上の通院回数を確保できるものであることの確認
意見書及び雇用契約書、辞令等の書類により確認する。

c　独居解消のための勤務地変更関係（6004イ(ハ)関係）

(a)　本人の同意の下の勤務地変更であることの確認
支給申請書により確認する。
(b)　単独で居住している者が親族等と同居できるようにしたものであることの確認
支給申請書により確認する。
(c)　勤務地の変更がなされたことの確認
雇用契約書、辞令等の書類により確認する。

(ハ) 6004ロ（職務開発等関係）

a　職務開発（6004ロ(イ)関係）

(a)　作業の開発又は改善、作業工程の変更等が行われていることの確認
支給申請書により確認する。
(b)　外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

b　職種転換（6004ロ(ロ)関係）

(a)　職種が変更されていること（職業分類表の中分類が異なること）の確認
支給申請書により確認する。
(b)　外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

c　施設整備等（6004ロ(ハ)関係）

(a)　支援機器の導入又は施設整備を行ったことの確認
契約書、納品書、領収書等により確認する。
(b)　外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
(c)　施設整備の場合、職場復帰の日から３か月以内に完了していることの確認
契約書、納品書等により確認する。

(ニ) 6004ハ（講習関係）

講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が6004ハ(ハ)の要件に該当すること及び講習内容が確認できるもの）により確認する。

(ホ)　講習受講者の賃金に係る確認

講習受講者に係る出勤簿等及び賃金台帳等により講習受講者の確認をし、出勤簿等及び賃金台帳等により、講習に参加している時間中も当該労働者に対する賃金が発生していることを確認する。

7000　中高年障害者の雇用継続支援

7001　概要

中高年齢障害者に対して、加齢による職業能力の低下に伴う本人の能力に合わせた職域開発その他雇用を継続するために必要な措置を講じること。

7002　支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用する労働者について、7004に該当する措置を実施した事業主であること。

ロ　イにより措置を実施した労働者を継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。

ハ　イにより措置を実施した労働者を、7005の支給対象期のうち第１期にあっては措置実施後、当該支給対象期の初日から６か月以上、7005の支給対象期のうち第２期にあっては当該支給対象期の初日から６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

7003　対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される労働者（一般被保険者等として当該支給対象事業主に連続して10年以上雇用されている者に限る。）であること。

ロ　措置の開始日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ｲ)　身体障害者

(ﾛ)　知的障害者

(ﾊ)　精神障害者

(ﾆ)　発達障害者

(ﾎ)　難病患者

(ﾍ)　脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ　措置の開始日の時点で、満45歳以上であること。

ニ　就労継続支援Ａ型事業における利用者でないこと。

ホ　支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族以外の者であること。

7004　雇用継続のための措置

本助成金の支給対象となる措置は、次のイ、ロ又はハに該当する措置を継続的に実施するもの、並びにイ、ロ又はハのいずれかの措置に追加して実施する二とする。

イ　外部専門家の援助を得て行う職務開発

ロ　外部専門家による援助の結果、従事していた職務について実施できない業務がある場合に、これを踏まえた職種転換

ハ　外部専門家による援助の結果、必要と認められる、支援機器の導入、スロープ設置等の対象労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行のための施設整備（支給対象事業主が費用を負担するものに限る。この場合における措置の実施日は、施設整備が完了した日とする。）

ニ　上記イ、ロ又はハのいずれかの措置の実施に伴い、新たな職務に従事することとなった対象労働者又は新たに導入された支援機器等を使用して職務に従事することとなった対象労働者に対

して実施する講習であり、以下の全ての要件を満たすもの

(ｲ)　対象労働者の障害特性に応じて、新たな職務又は新たに導入された支援機器等を使用して従事する職務の遂行に必要となる基本的な知識・技術を習得するための講習であること。

(ﾛ)　講習時間が１回につき１時間以上であること（対象者労働者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で１回とみなす。）

(ﾊ)　当該講習の内容に直接関連する職種に係る経験を３年以上有する者を講師とした講習であること。

7005　支給対象期間

支給対象期間は１年間とし、対象労働者に対する措置実施日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が雇用継続のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日の翌日、賃金締切日の翌日が雇用継続のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日。）から最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

7006　支給額

イ　7004イ、ロ及びハに係る支給額

対象労働者１人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。なお、次の額は対象労働者一人当たりの金額であって、措置毎の支給額ではないこと。

企業規模	第１期支給額	第２期支給額	支給総額	支給回数
中小企業事業主以外の事業主	２５万円	２５万円	５０万円	２回
中小企業事業主	３５万円	３５万円	７０万円	２回

ロ　7004のニに係る支給額

対象期間中に7004イ、ロ又はハの措置に加えてニの措置を実施した場合は、上記イの額に加えて、講習に要した対象経費（※）に応じて次の額を支給する。なお、第１期中に要した対象経費は第２期には繰り越さない。

企業規模	要した経費	支給額
中小企業事業主以外の事業主	5万円以上10万円未満	2万円
	10万円以上20万円未満	4万5千円
	20万円以上	9万円
中小企業事業主	5万円以上10万円未満	3万円
	10万円以上20万円未満	6万円
	20万円以上	12万円

※　対象経費は、講習に要した費用のうち、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費、資料代、外部機関が実施する講習の受講料等の実費（支給対象事業主が費用を負担した場合に限る）及び講習に参加する対象労働者の賃金（業務の一環の OFF-JT として労働者に受講させており、当該講習に参加している時間に対して当該労働者に対する賃金を支払っている場合に限る。また、内容に連続性のある講習で、複数回にわたって開催する講習については、初回から最終回までの全回に参加している場合に限る。労働者の賃金は労働者１人当たり、１

時間 800 円として換算する。）とする。

なお、講習に参加するための対象労働者の旅費、当該事業所において雇用されている者を講師にした場合における、当該講師に対する謝金及び旅費については支給対象としない。

7007　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　共通別表に対象労働者ごとに掲げる7003（対象労働者）ロ（イ）から（ヘ）に該当することを証明する書類

ロ　管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ホ　対象労働者の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分）

ヘ　対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）

ト　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

チ　措置内容に応じた次の書類

(イ)　外部専門家の所属する法人等にかかるパンフレット等法人の業務がわかるもの

(ロ)　支援機器の導入の場合、導入した機器の内容がわかる書類及び契約書、納品書等の導入したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

(ハ)　施設整備の場合、その契約書、納品書等、予定の施設整備が完了したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

(ニ)　講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が7004の二(ハ)の要件に該当すること及び講習内容が確認できるもの）

(ホ)　領収書等の講習に要した費用が確認できる書類

(ヘ)　講習受講者に係る出勤簿等及び賃金台帳等（参加した講習の実施日について確認できる分）

7008　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

イ　支給対象事業主の確認

(イ)　対象労働者を一般被保険者等として雇用を継続していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ロ)　雇用継続のための措置を開始したことの確認

雇用契約書等、支給申請書により確認する。

(ハ)　対象労働者に対する賃金支払い状況の確認

賃金台帳等により確認する。

(ニ)　支援機器の導入、施設整備及び講習に要する費用等を負担していることの確認

領収書、契約書、納品書等の事業主が負担したことがわかる書類により確認する。

ロ　対象労働者の確認

(ｲ)　対象労働者が7003ロ(ｲ)から(ﾆ)に該当することの確認

7007イにて提出された書類により確認する。

(ﾛ)　対象労働者が満45歳以上かつ一般被保険者等として10年以上雇用されていることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ﾊ)　対象労働者が就労継続支援Ａ型事業所の利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ﾆ)　対象労働者が支給対象事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ハ　雇用継続のための措置の確認

雇用継続のための措置が現に実施されたことについて、次により確認する。

(ｲ)　職務開発（7004イ関係）

a　作業の開発又は改善、作業工程の変更等が行われていることの確認

支給申請書により確認する。

b　外部専門家の所属法人が6004ロ(ｲ)に規定する事業を行うものであることの確認

パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

(ﾛ)　職種転換（7004ロ関係）

a　職種が変更されていること（職業分類表の中分類が異なること）の確認

支給申請書により確認する。

b　外部専門家の所属法人が6004ロ(ｲ)に規定する事業を行うものであることの確認

パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

(ﾊ)　施設整備等（7004ハ関係）

a　支援機器の導入又は施設整備を行ったことの確認

契約書、納品書、領収書等により確認する。

b　外部専門家の所属法人が6004ロ(ｲ)に規定する事業を行うものであることの確認

パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

(ﾆ)　7004ニ（講習関係）

講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が7004の二(ﾊ)の要件に該当すること及び講習内容が確認できるもの）により確認する。

(ﾎ)　講習受講者の賃金に係る確認

講習受講者に係る出勤簿等及び賃金台帳等により講習受講者の確認をし、出勤簿等及び賃金台帳等により、講習に参加している時間中も当該労働者に対する賃金が発生していることを確認する。

8000　社内理解の促進

8001　概要

障害者の支援に関する知識等を習得させるため、次のいずれにも該当する講習を支給対象事業主の雇用する労働者に受講させること。

イ　講習時間が１回につき１時間以上であること（対象者が同一であり、内容に連続性のある講習

については、当該講習の初回から最終回までの全回で１回とみなす。）。ただし、オリエンテーションや休憩時間等の知識等を習得するための講義等とは直接関係のない時間は講習時間に含まれないこと。

ロ　次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかによる講習方法・内容であること

(ｲ)　障害に関する知識や障害者と働く上での配慮事項等の障害者の支援に関する知識を習得させるための、次のaからeまでのいずれかに該当する講師による講習

a　医師、精神保健福祉士、公認心理師、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、理学療法士、作業療法士、看護師又は保健師

b　障害に関する専門的知識及び技術を有する学識経験者

c　障害者の就労支援に係る経験を３年以上有する者

d　障害者の雇用管理に係る経験を３年以上有する者

e　事業所で雇用されている障害者

(ﾛ)　現に雇用されている障害者に係る障害特性や配慮事項等の共有等のための講習

(ﾊ)　当該事業所以外の機関が実施する障害者の支援に関する講習

8002　支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援又は7001中高年障害者の雇用継続支援のいずれかの措置と組み合わせて職場定着支援計画を作成し、認定を受けている事業主であること。

ロ　支給対象期中に8001の講習をその雇用する労働者に対して受講させた事業主であること。

ハ　イにより組み合わせた他の措置について、支給決定を受けている事業主であること。

8003　講習の受講対象者

8001の講習を受けさせる労働者の範囲は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援又は7001中高年障害者の雇用継続支援のいずれかの措置の対象となる障害者を雇用する適用事業所に雇用される一般被保険者等とする。

8004　支給対象期間

支給対象期間は、職場定着支援計画の開始日から起算して最初の６か月を支給対象期の第１期、次の６か月を第２期という。

8005　支給額

支給対象期中に8001の措置に要した対象経費に応じて、次の額を支給する。なお、第１期中に要した対象経費は第２期には繰り越さない。

企業規模	要した経費	支給額
中小企業事業主以外の事業主	5万円以上10万円未満	2万円

	10万円以上20万円未満	4万5千円
	20万円以上	9万円
中小企業事業主	5万円以上10万円未満	3万円
	10万円以上20万円未満	6万円
	20万円以上	12万円

8006　支給対象経費

対象経費は、8001の講習に要した費用とし、対象となる費用は、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費、資料代、外部機関が実施する講習の受講料等の実費（支給対象事業主が費用を負担した場合に限る）及び講習に参加する労働者の賃金（業務の一環のOFF-JTとして労働者に受講させており、当該講習に参加している時間に対して当該労働者に対する賃金を支払っている場合に限る。また、内容に連続性のある講習で、複数回にわたって開催する講習については、初回から最終回までの全回に参加している場合に限る。労働者の賃金は労働者１人当たり、１時間800円として換算する。）とする。

講習に参加するための労働者の旅費、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ又は当該事業所で雇用されている者を講師にした場合における、当該講師に対する謝金及び旅費については支給対象としない。

8007　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が 8001 ロ(ｲ)に該当すること及び講習内容が確認できるもの）

ロ　領収書等の講習に要した費用が確認できる書類

ハ　講習に参加した労働者名簿（様式第 12 号）

ニ　講習に参加した労働者に係る出勤簿等及び賃金台帳等（参加した講習の実施日について確認できる分）

8008　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認する。

イ　支給対象事業主の確認

(ｲ)　他の措置と組み合わせて実施していることの確認

職場定着支援計画書により確認する。

ロ　講習内容の確認

8001 イ及びロに該当することを講習カリキュラムの内容に係る書類により確認する。

ハ　支給対象経費の確認

(ｲ)　講習に要した実費及び支給対象事業主が負担したことの確認

領収書等の講習に要した費用を事業主が支払ったことが確認できる書類により確認する。

(ﾛ)　講習に参加する労働者の賃金に係る確認

労働者名簿により参加者の確認をし、出勤簿等及び賃金台帳等により、講習に参加している時間中も当該労働者に対する賃金が発生していることを確認する。

（共通別表）

身体障害者	身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第４項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式台15号）。 身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。 イ　身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウィルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること。 ロ　イの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること
知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号）第31条の２第17号に規定する療育手帳（以下「療育手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。
精神障害者	精神保健福祉法第45条第２項の規定に基づき交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉

（R2.12.25）

	手帳（写）に限る。）。ただし、障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第15号）をもって精神障害者保健福祉手帳（写）に代えることができるものとする。
発達障害者	医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害であることが確認できるもの。
難治性疾患を有する者	難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第７条第４項により都道府県が交付する医療受給者証（写）、医師の診断書（原本又は写し）又は公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難治性疾患の病名が確認できるもの。
高次脳機能障害	医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び高次脳機能障害であることが確認できるもの。

7　障害者雇用安定助成金

（２）　障害者職場適応援助コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）（以下「雇保法」という。）第62条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）（以下「雇保則」という。）第115条第18号及び第118条の３の規定に基づく障害者雇用促進等助成金のうち障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース助成金）（以下「職場適応援助コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　訪問型職場適応援助者
　0202　企業在籍型職場適応援助者
　0203　訪問型職場適応援助
　0204　企業在籍型職場適応援助

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主（共通）
　0302　支援対象労働者（共通）

0400　受給資格認定申請
　0401　概要
　0402　添付書類等
　0403　受給資格認定
　0404　受給資格認定を受けた事項の変更

0500　受給資格の確認
　0501　職場適応援助者に該当することの確認
　0502　支給対象事業主に該当することの確認
　0503　支援対象労働者に該当することの確認

0600　支給申請
　0601　支給申請期間
　0602　添付書類等
　0603　支給申請書の受理

0700　支給要件の確認
　0701　職場適応援助者の確認
　0702　支給対象事業主に該当することの確認
　0703　支援対象労働者に該当することの確認

0800　支給決定
　0801　概要
　0802　支給額の算定
　0803　支給決定に係る事務処理
　0804　事業所台帳による管理

0900　雑則
　0901　財源区分
　0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

1000　委任
　1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　附則
　1101　施行期日
　1102　経過措置

2000　訪問型職場適応援助
2001　概要
2002　支給対象事業主
2003　支援対象労働者
2004　支給対象となる支援の内容
2005　支給対象期等
2006　支給額
2007　受給資格認定申請書の申請期限
2008　添付書類等（受給資格認定申請）
2009　訪問型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認）
2010　支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認）
2011　添付書類（支給申請）
2012　支給対象事業主に該当することの確認（支給要件の確認）
2013　支援対象労働者の確認（支給要件の確認）
2014　支給額の確認
2015　平成29年度における特例措置
3000　企業在籍型職場適応援助
3001　概要
3002　支給対象事業主
3003　支援対象労働者
3004　支給対象となる支援の内容
3005　支給対象期等
3006　支給額
3007　受給資格認定申請書の申請期限
3008　添付書類等（受給資格認定申請）
3009　台帳による管理（受給資格認定）
3010　企業在籍型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認）
3011　支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認）
3012　支援対象労働者に該当することの確認（受給資格の確認）
3013　添付書類等（支給申請）
3014　支給対象期間の確認（支給要件の確認）
3015　支給対象事業主の確認（支給要件の確認）
3016　支給額の確認

0100　趣旨

0101　趣旨

障害者の雇用を促進し職場定着を図るためには、障害者の支援を行う支援者がいることが効果的である。中でも、職場適応に特に課題を抱える障害者に対しては、専門家による計画的かつ重点的な支援が有効である。このため、企業に雇用される障害者の職場適応上の課題を解決し、その職場適応を図る職場適応援助者の活用を促進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）第 20 条第３号に規定する職場適応援助者に、支援対象となる障害者（以下「支援対象労働者」という。）の支援を行わせる事業主に対する助成を行う。

0200　定義

0201　訪問型職場適応援助者

「訪問型職場適応援助者」は、次のイからニのいずれにも該当する者とする。

イ　次に掲げる訪問型職場適応援助者を養成するための研修（以下「訪問型職場適応援助者養成研修」という。）の受講修了者であること。

(ｲ) 障害者雇用促進法第 19 条に規定する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）及び地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が行う、雇保則第 118 条の３第５項第１号イに規定する訪問型職場適応援助者を養成するための研修又は障害者雇用促進法施行規則第 20 条の２の３第２項第１号に規定する第１号職場適応援助者を養成するための研修

(ﾛ) 雇保則第 118 条の３第５項第１号ロにより厚生労働大臣が定める研修又は障害者雇用促進法施行規則第 20 条の２の３第２項第２号により厚生労働大臣が定める研修

ロ　障害者の就労支援に係る業務経験（2009 ロ参照）が１年以上ある者であること。

ハ　事業主の代表者又は法人の役員等が訪問型職場適応援助者として活動する際には、労働災害に対応できる傷害保険等に加入していること。

ニ　国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第２条第４項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第２条第２項に規定する特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）の委託事業費から人件費の一部又は補助金等から人件費の全部が支払われるものでないこと。

0202　企業在籍型職場適応援助者

「企業在籍型職場適応援助者」は、次のイからへのいずれにも該当する者とする。

イ　支給対象事業主（0301 及び 3002 参照）に雇用される一般被保険者等（雇保法第 60 条の２第１項第１号に規定する一般被保険者及び同法第 37 条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）であること。

ロ　次に掲げる企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修（以下「企業在籍型職場適応援助者養成研修」という。）の受講修了者であること。

(ｲ) 総合センター及び地域センターが行う、雇保則第 118 条の３第５項第２号イ(1)に基づく企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修又は障害者雇用促進法施行規則第 20 条の２の３第３項第１号に規定する第２号職場適応援助者を養成するための研修

（R2.12.25 改正）

(ﾛ) 雇保則第 118 条の３第５項第２号イ(2)により厚生労働大臣が定める研修又は障害者雇用促進法施行規則第 20 条の２の３第３項第２号により厚生労働大臣が定める研修

ハ　企業在籍型職場適応援助者がロのうち雇保則第 118 条の３第５項第２号イ(1)又は雇保則第 118 条の３第５項第２号イ(2)の規定に基づく企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修の受講修了者である場合は、その受講修了後、初めて行う職場適応援助コースの対象となる企業在籍型支援計画（0204 イ参照）に基づく支援においては、職場適応援助者としての経験を十分に有する者として地域センターが指定する地域センターに配置されている職場適応援助者（以下「配置型職場適応援助者」という。）とともに支援を行うこと（以下「ペア支援（企）」という。）を要件とする。

ただし、地域センターが障害者に対する就労支援経験が十分あると認める場合はこの限りではない。

ニ　職場適応援助コースの支給対象期間（3005（支給対象期間等）参照）において、次の(ｲ)から(ﾍ)までの支給対象者として現に支援している労働者の数の合計が３以下である者であること。

(ｲ) 職場適応援助コースの対象となる企業在籍型職場適応援助（0204 参照）

(ﾛ) 企業在籍型職場適応援助促進助成金

(ﾊ) 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）（以下「定着支援コース」という。）（職場支援員の配置に係る措置に限る。）

(ﾆ) 障害者職場定着支援奨励金

(ﾎ) 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

(ﾍ) 業務遂行援助者の配置助成金

ホ　次の(ｲ)から(ﾁ)までの支給対象者として現に支援されている労働者でないこと。

(ｲ) 職場適応援助コース

(ﾛ) 訪問型職場適応援助促進助成金

(ﾊ) 企業在籍型職場適応援助促進助成金

(ﾆ) 定着支援コース（職場支援員の配置に係る措置に限る。）

(ﾎ) 障害者職場定着支援奨励金

(ﾍ) 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

(ﾄ) 業務遂行援助者の配置助成金

(ﾁ) 障害者介助等助成金

ヘ　国等の委託事業費から人件費の一部又は補助金等から人件費の全部が支払われている者でないこと。

0203　訪問型職場適応援助

職場適応援助コースの対象となる訪問型職場適応援助は、次の事項のいずれにも該当する、訪問型職場適応援助者による支援をいう。

イ　地域センターが作成又は承認した訪問型職場適応援助者による支援の計画（以下「訪問型支援計画」という。）に基づいて、無償で行われるものとする。

なお、訪問型支援計画は、訪問型職場適応援助を開始する前に地域センターが作成又は承認するロ(ｲ)及び(ﾛ)の期間の支援の計画である「訪問型職場適応援助者支援計画書（法人連携）」

（R2.12.25 改正）

（様式第１号）及び「訪問型職場適応援助者支援計画書」（様式第２号）（以下「訪問型支援計画書」という。）と、訪問型支援計画書による支援終了時点で、その状況を踏まえて地域センターが作成又は承認するロ(ﾊ)及び(ﾆ)の期間の支援の計画である「職場適応援助者支援総合記録票（法人連携）」（様式第３号）及び「職場適応援助者支援総合記録票」（様式第４号）（以下「フォローアップ計画書」という。）から構成されるものとする。

ロ　１つの訪問型支援計画は、最長１年８か月（0302 イ(ﾊ)に規定する精神障害者（以下同じ。）に該当する場合は最長２年８か月）までとし、集中支援期、移行支援期（あわせて最長８か月）及びフォローアップ期間（最長１年）からなるものとする。また、精神障害者については、必要に応じて通常のフォローアップ期間の後に、状況の確認等を行うための追加のフォローアップ期間（最長１年。訪問可能回数最大３回まで。）を設定することができるものとする。

(ｲ) 集中支援期（訪問型支援計画書の支援期）

支援対象労働者に対しては、訪問型支援計画の課題状況に基づき、その課題の改善を集中的に行い、訪問型職場適応援助を受ける事業主（以下「支援対象事業主」という。）に対しては、事業所内の支援体制の形成に向けた環境整備及び調整を行うとともに、支援対象労働者への支援方法の理解・習得に関する支援を行う期間。

(ﾛ) 移行支援期（訪問型支援計画書の支援期）

集中支援期における課題の改善状況を確認しながら、当初の改善目標に到達していない課題について、支援方法等を再検討して支援を継続するとともに、支援の主体を訪問型職場適応援助者から事業所内の支援体制に徐々に移行する期間。

(ﾊ) フォローアップ期間（フォローアップ計画書のフォローアップ期間）

集中支援期・移行支援期の状況を踏まえ、支援対象労働者が職場に適応できているか及び支援対象事業主が適切に対応を継続しているか等を確認しつつ、必要に応じて支援を行う期間。

(ﾆ) 精神障害者に係る追加のフォローアップ期間（フォローアップ計画書の追加のフォローアップ期間）

精神障害者である支援対象労働者については、症状の波などにより、通常のフォローアップ期間経過後においても、職場適応について課題が生じることがあるため、１年間に３回まで、状況確認を行うことができる期間。

0204　企業在籍型職場適応援助

職場適応援助コースの対象となる企業在籍型職場適応援助は､次の事項のいずれにも該当する、企業在籍型職場適応援助者による支援をいう。

イ　地域センターが作成又は承認した企業在籍型職場適応援助者による支援の計画（以下「企業在籍型支援計画」という。）に基づいて行われるものとする。

なお、企業在籍型支援計画の様式は、「企業在籍型職場適応援助者による支援計画書」（様式第５号）によるものとする。

ロ　１つの企業在籍型支援計画の期間は最長で６か月とする。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主（共通）

（R2.12.25 改正）

支給対象事業主は、次の事項のいずれにも該当し、かつ、支給を受けようとする職場適応援助（0203（訪問型職場適応援助）又は 0204（企業在籍型職場適応援助）をいう。以下同じ。）の支給対象事業主の要件（2002（支給対象事業主）又は 3002（支給対象事業主））に該当する者とする。

イ　支給を受けようとする職場適応援助に係る支援計画（0203 に規定する訪問型支援計画又は 0204 に規定する企業在籍型支援計画をいう。以下同じ。）に従って、適切に職場適応援助を行うものと認められること。

ロ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和 22 年法律第 100 号）において、整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 対象労働者（訪問型職場適応援助の場合は訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助の場合は企業在籍型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助に係る支援対象労働者をいう。以下この項において同じ。）の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第 67 条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）出勤状況が確認できる書類

(ﾛ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第 58 条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0302　支援対象労働者（共通）

支援対象労働者は、支援計画に記載された支援期間の開始日（以下「支援計画の開始日」という。）において、次のイ及びロのいずれにも該当し、かつ、支給を受けようとする職場適応援助の支援対象労働者の要件（2003（支援対象労働者）又は3003（支援対象労働者））に該当する者とする。

イ　次の(ｲ)から(ﾄ)のいずれかに該当する者であること。

(ｲ) 障害者雇用促進法第２条第２号に規定する身体障害者

(ﾛ) 障害者雇用促進法第２条第４号に規定する知的障害者

(ﾊ) 障害者雇用促進法第２条第６号に規定する精神障害者

(ﾆ) 発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）第２条に規定する発達障害者（以下「発達障害者」という。）

(ﾎ) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成 18 年政令第 10 号）第１条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記 URL を参照すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/hani/index.html

(ﾍ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

(ﾄ) 上記以外の障害者であって、地域センターが、障害者雇用促進法第 22 条第 1 号により対象労働者について行う職業評価等に基づいて作成する職業リハビリテーション計画(以下「職業リハビリテーション計画」という。）の中で職場適応援助が必要であると認める者

ロ　当該支援対象労働者のための支援計画がある者であること。ただし、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成 18 年厚生労働省令第 19 号）第６条

（R2.12.25 改正）

の 10 に規定する就労継続支援A型の事業所（以下「A型事業所」という。）において、その利用者が利用者としての就労を継続するための支援に係る計画を除く。

0400　受給資格認定申請

0401　概要

職場適応援助コースの支給を受けようとする事業主は、支給を受けようとする職場適応援助に係る受給資格認定申請書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定申請書（訪問型職場適応援助）」（様式第６号訪。以下「認定申請書（訪）」という。）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定申請書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第６号企。以下「認定申請書（企）」という。））（以下「認定申請書」という。）を、職場適応援助者（0201（訪問型職場適応援助者）又は 0202（企業在籍型職場適応援助者）をいう。以下同じ。）が所属する事業所を管轄する労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出し、受給資格認定を受けなければならない。

0402　添付書類等

認定申請書を提出する事業主は、受給資格の認定に係る審査に必要と認められる書類等を、管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

0403　受給資格認定

イ　受給資格を認定する場合の処理

0500（受給資格の確認）により受給資格を確認の上、受給資格を満たすことが確認されたものについては、「第１　共通要領」の 0501（不支給要件に該当しないことの確認。ただし、ルは除く。）により不支給要件に該当しないことを確認の上、受給資格認定を行い、認定申請書の写しに認定年月日及び受給資格認定番号を記載し、各職場適応援助に係る受給資格認定通知書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定通知書（訪問型職場適応援助）」（様式第７号訪。以下「認定通知書（訪）」という。）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定通知書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第７号企。以下「認定通知書（企）」という。））（以下「認定通知書」という。）として、認定した旨を支給対象事業主に通知するとともに、各職場適応援助に係る支給申請書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）支給申請書（訪問型職場適応援助）」（様式第８号訪。以下「支給申請書（訪）」という。）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）支給申請書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第８号企。以下「支給申請書（企）」という。））（以下「支給申請書」という。）及び(ｲ)又は(ﾛ)の様式を交付する。

(ｲ) 訪問型職場適応援助の場合

a　「支援対象労働者名簿」（様式第９号）（以下「支援対象労働者名簿」という。）

b　「訪問型職場適応援助者別活動実績報告書(総括票)兼申請額計算表」（様式第 10 号）（以下「活動実績報告書」という。）

c　「訪問型職場適応援助者支援記録票」（様式第 11 号）

(ﾛ) 企業在籍型職場適応援助の場合

a　「企業在籍型職場適応援助者支援記録票」（様式第 12 号）

（R2.12.25 改正）

ロ　受給資格不認定の場合の処理

受給資格を満たさないために受給資格について不認定となる場合は、各職場適応援助に係る受給資格不認定通知書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格不認定通知書（訪問型職場適応援助）」（様式第 13 号訪。以下「不認定通知書（訪）」という。）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格不認定通知書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第 13 号企。以下「不認定通知書（企）」という。））（以下「不認定通知書」という。）により申請事業主に通知する。

ハ　台帳による管理

受給資格を認定した際には、各職場適応援助に係る事業所台帳（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）事業所台帳（訪問型職場適応援助）」（様式第 14 号訪。以下「事業所台帳（訪）」という。）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）事業所台帳（企業在籍型職場適応援助）」（様式第 14 号企。以下「事業所台帳（企）」という。3009（台帳による管理（受給資格認定））参照））（以下「事業所台帳」という。）により、管理を行う。

0404　受給資格認定を受けた事項の変更

受給資格認定申請時に申請した内容、添付資料その他関連して提出した資料等について、受給資格認定後に変更があった場合は、当該事実の発生後速やかに各職場適応援助に係る受給資格認定変更書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定変更申請書（訪問型職場適応援助）」（様式第６号訪）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定変更申請書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第６号企）を管轄労働局長に提出させ、その内容に応じて、0500（受給資格の確認）により受給資格の再確認を行い、必要に応じて事業所台帳の修正を行う。

この結果、受給資格認定が継続される場合は各職場適応援助に係る受給資格認定事項の変更に係る承認通知書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定事項の変更に係る承認通知書（訪問型職場適応援助）」（様式第15号訪）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）受給資格認定事項の変更に係る承認通知書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第15号企））によりその旨を通知する。また、当該変更により受給資格の認定が取り消される場合は不認定通知書により当該事業主に通知し、本要領に他の規定がある場合を除き、当該不認定の理由となった変更が発生した日以後は、当該職場適応援助コースの支給対象としない。

なお、支給対象事業主の担当者、電話番号の修正など、受給資格の認定に直接関連しない事項の変更については、聴取の上、事業所台帳、保管されている認定した認定申請書の内容を修正する等の対応を行って差し支えない。

0500　受給資格の確認

0501　職場適応援助者に該当することの確認

職場適応援助者に該当することの確認は、支給を受けようとする職場適応援助に係る職場適応援助者に該当することの確認（2009（訪問型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認））又は 3010（企業在籍型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認））に

より行う。

0502　支給対象事業主に該当することの確認

支給対象事業主に該当することの確認は、次の事項及び支給を受けようとする職場適応援助に係る支給対象事業主に該当することの確認（2010（支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認））又は 3011（支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認））により行う。

イ　必要書類を整備、保管していることの確認（0301 ロ関係）

認定申請書を受理する際に、0301（支給対象事業主（共通））ロの書類が整備・保管されていることを確認するとともに、職場適応援助コースの支給申請時その他、管轄労働局長が職場適応援助コースに関して要請する場合に、これらの書類を提示・提出しなければならないことを説明する。

0503　支援対象労働者に該当することの確認

支援対象労働者に該当することの確認は支給を受けようとする職場適応援助に係る支援対象労働者に該当することの確認（3012（支援対象労働者に該当することの確認（受給資格の確認））により行う。

0600　支給申請

0601　支給申請期間

職場適応援助コースの支給を受けようとする事業主は、支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の職場適応援助コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書を、管轄労働局長に提出しなければならない。

0602　添付書類等

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

0603　支給申請書の受理

管轄労働局長は支給申請書が提出されたときには、次のイからハまでについて確認を行った上で、支給申請書を受理する。

イ　支給申請期間内に提出されている

ロ　所用の事項が記載されている

ハ　所用の添付書類が添付されている

0700　支給要件の確認

0701　職場適応援助者の確認

支給申請書に記載された職場適応援助者が受給資格認定時に認定された者であることを確認する。

（R2.12.25 改正）

0702　支給対象事業主に該当することの確認

支給対象事業主に該当することの確認は、支給を受けようとする職場適応援助に係る支給対象事業主に該当することの確認（2012（支給対象事業主に該当することの確認（支給要件の確認）又は 3015（支給対象事業主に該当することの確認（支給要件の確認））により行う。

0703　支援対象労働者に該当することの確認

支援対象労働者に該当することの確認は、支給を受けようとする職場適応援助に係る支援対象労働者に該当することの確認（2013（支援対象労働者の確認（支給要件の確認））により行う。

0800　支給決定

0801　概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、「第１　共通要領」の 0501（不支給要件に該当しないことの確認。ただし、ルは除く。）により不支給要件に該当しないことを確認した上で職場適応援助コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

0802　支給額の算定

支給申請書に記載された事項を確認し、支給額の算定を行う。

0803　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、職場適応援助コースの支給又は不支給を決定したときは、各職場適応援助に係る支給決定通知書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）支給決定通知書（訪問型職場適応援助）」（様式第 16 号訪）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）支給決定通知書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第 16 号企））又は各職場適応援助に係る不支給決定通知書（「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）不支給決定通知書（訪問型職場適応援助）」（様式第 17 号訪）又は「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）不支給決定通知書（企業在籍型職場適応援助）」（様式第 17 号企））により通知するものとする。

0804　事業所台帳による管理

支給決定又は不支給決定を行った際には、事業所台帳に、支給番号、支給・不支給決定年月日等の必要事項を記載する。当該事業所台帳は、当該事業所において職場適応援助コースを受けた最後の支給・不支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。認定申請書及びその関連書類は、当該認定申請書の認定期間内に開始された支援に係る最後の支給・不支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。なお、不認定となった認定申請書及びその関連書類は、当該不認定となった日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。また、支給

申請書及びその関連書類は当該支給申請に係る支給・不支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。

0900　雑則

0901　財源区分

職場適応援助コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定において負担する。

0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病」(平成 27 年厚生労働省告示第 292 号)が改正された場合、支援計画の開始日が、当該改正後の告示の適用日以後にあるものから適用する。

1000　委任

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0400（受給資格認定申請）（0403（受給資格認定）を除く）、0500（受給資格の確認）、0600（支給申請）及び 0700（支給要件の確認）に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　本要領は、平成29年４月１日から施行するものとし、支援計画の開始日が、施行日以後にあるものから適用する。

なお、支援計画の開始日が施行日前にある訪問型職場適応援助促進助成金及び企業在籍型職場適応援助促進助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ハ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ニ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ホ　令和元年６月28日付け職発0628第８号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は令和元年７月１日から施行するのとし、支援計画の開始日が、施行日以後にあるものから適用する。

ヘ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

（R2.12.25 改正）

ト　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

チ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「７　障害者雇用安定助成金（２）障害者職場適応援助コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1102　経過措置

イ　平成30年４月１日より前に実施した支援に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 31 年 4 月 1 日より前に支援計画の開始日がある支援に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、国等に採用された者又は採用されることが確実な者に対する支援に係る職場適応援助コースの支給については以下の(ｲ)及び(ﾛ)のとおり取り扱うこととする。

(ｲ)　平成 31 年 4 月 1 日より前に地域センターが作成又は承認した訪問型支援計画書及びフォローアップ計画書に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

(ﾛ)　フォローアップ計画書のうち、平成 31 年 4 月 1 日より前に地域センターが作成又は承認した訪問型支援計画書による支援の状況を踏まえて、平成 31 年 4 月 1 日以降に地域センターが作成又は承認したフォローアップ計画書に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ハ　令和元年７月１日より前に支援計画の開始日がある支援に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ニ　令和元年 10 月１日より前に支援計画の開始日がある支援に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ホ　令和２年４月１日より前に支援計画の開始日がある支援に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25 改正）

2000　訪問型職場適応援助

2001　概要

訪問型職場適応援助者に、支援対象労働者を雇用する企業又は支援対象労働者を雇用する予定の企業を訪問して支援を行わせる事業主に対する助成を行う。

2002　支給対象事業主

0301（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　訪問型支援計画に基づき、雇用する訪問型職場適応援助者に、支援対象事業主に雇用されている支援対象労働者又は雇用されることが予定されている支援対象労働者の支援を無償で行わせる事業主であること（訪問型職場適応援助者が事業主の代表者又は法人の役員である場合を含む。）。

ロ　障害者雇用の促進に係る事業等、障害者の就労支援を行う事業主であって、次の要件のいずれかを満たすものであること。

(ｲ) 障害者雇用促進法第27条第２項に規定する障害者就業・生活支援センターの指定を受けた法人であること。

(ﾛ) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「総合支援法」という。）第５条第13項に規定する就労移行支援を指定障害者福祉サービスに該当するものとして行う事業主であること。

(ﾊ)総合支援法第５条第15項に規定する就労定着支援を指定障害者福祉サービスに該当するものとして行う事業主であること。

(ﾆ) 受給資格認定申請を行う日を含む年度又はその前年度において、当該事業主の支援を受けて就職（雇用契約期間が１か月未満であるものを除く。）した障害者の数及び障害者の職場実習を行った件数の合計が３（同一の者に係る就職及び職場実習については１と数えるものとする。）以上ある事業主であること。

ハ　受給資格認定申請日前５年間に職場適応援助コースのうち訪問型職場適応援助、訪問型職場適応援助促進助成金又は第１号職場適応援助者助成金に係る支給を受けたことがない事業主が訪問型職場適応援助を行う場合は、当該訪問型職場適応援助を行う訪問型職場適応援助者に、職場適応援助者としての経験を十分に有する者として地域センターが指定する配置型職場適応援助者とともに支援を行わせる（以下「ペア支援（訪）」という。）事業主であること。

ただし、地域センターが当該事業主について、障害者に対する就労支援経験が十分あると認める場合はこの限りではない。

ニ　訪問型職場適応援助を行うにあたって、支援の日ごとに支援内容を記録した「訪問型職場適応援助者支援記録票」（様式第11号）による支援日誌を作成・保管するものであること。

ホ　支給対象期（2005（支給対象期等）ロ参照）に支援を行う訪問型職場適応援助者の労働に対する賃金（臨時に支払われる賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）を支払期日を超えて支払っていない事業主でないこと。

2003　支援対象労働者

0302（支援対象労働者（共通））のほか、訪問型支援計画に記載された支援期間の開始日（以下「訪問型支援計画の開始日」という。）において次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　次の(ｲ)から(ﾆ)のいずれかに該当する者であること。

(ｲ) 一般被保険者等であって、雇用保険の適用事業所に雇用されている者

(ﾛ) 訪問型支援計画の開始日から２か月以内に一般被保険者等として雇用保険の適用事業所に雇い入れられることが確実な者

(ﾊ) 精神障害者又は発達障害者であって、１週間の所定労働時間が 15 時間以上であり、雇用保険の適用事業所に雇用されている者

(ﾆ) 精神障害者又は発達障害者であって、訪問型支援計画の開始日から２か月以内に、１週間の所定労働時間が 15 時間以上である者として雇用保険の適用事業所に雇い入れられることが確実な者

ロ　国等に採用された者又は採用されることが確実な者でないこと。

ハ　職場適応援助コースのうち企業在籍型職場適応援助に係る支援対象者として現に支援されている労働者でないこと。

2004　支給対象となる支援の内容

支給対象となる支援は、次のイからチまでに掲げるものであって、そのうちハからチについては訪問型支援計画に記載されたものとする。また、訪問型支援計画の期間内に行われた以下に該当する支援であっても、支援対象労働者の突発的な来訪への対応等、訪問型支援計画に拠らない支援は、職場適応援助コースの支給対象となる支援には含まないものとする。

なお、支給対象事業主が訪問型支援計画を作成し、地域センターが当該計画の承認を行う場合、職場適応援助コースの対象となる「イ　訪問型支援計画書の策定」に係る活動日数は、４日（４時間未満の支援の場合は１／２日として取り扱う。以下この項において同じ。）までとし、うち少なくとも１日は支援に係る事業所を訪問することとする。

同じく、支給対象事業主が訪問型支援計画を作成し、地域センターが当該計画の承認を行う場合、職場適応援助コースの対象となる「ロ　フォローアップ計画の策定」に係る活動日数は、１日までとする。

さらに、地域センターが訪問型支援計画の作成を行う場合、職場適応援助コースの対象となる「イ　訪問型支援計画書の策定」に係る活動日数は、２日までとする。

イ　訪問型支援計画書の策定

(ｲ) 支援の実施に係る事業所の職場環境、本人の職務内容の把握又は従事予定の作業内容把握のための事業所訪問の実施

(ﾛ) 自宅等～事業所間の通勤指導のための準備

(ﾊ) 訪問型支援計画書の案の作成

(ﾆ) 支援対象労働者と訪問型職場適応援助者の関係構築（訪問型職場適応援助者が初めての支援対象労働者に対して支援を実施する場合及び訪問型支援計画書の案の作成後の関係構築に限る。）

(ﾎ) 支援対象労働者、その家族に対する訪問型支援計画書の案の内容説明・同意の取付け

(ﾍ) 事業所に対する訪問型支援計画書の案の内容説明・同意の取付け

(ﾄ) 訪問型支援計画書の内容に係る支援者間での打ち合わせ（ケース会議によるものを含む）
(ﾁ) 訪問型支援計画書の作成

ロ　フォローアップ計画書の策定

(ｲ) フォローアップ計画書の案の作成
(ﾛ) 支援対象労働者、その家族に対するフォローアップ計画書の案の内容説明・同意の取付け
(ﾊ) 事業所に対するフォローアップ計画書の案の内容説明・同意の取付け
(ﾆ) フォローアップ計画書の内容に係る支援者間での打ち合わせ（ケース会議によるものを含む）
(ﾎ) フォローアップ計画書の作成

ハ　支援対象労働者に対する支援

(ｲ) 人間関係及び職場内コミュニケーションに関する事項
　a　挨拶・返事、報告・質問、会話への参加等のコミュニケーション能力の向上に係る支援
　b　他者との協調、職場内のマナー等対人処理能力の改善に係る支援
(ﾛ) 基本的労働習慣に関する事項
　a　継続勤務、安定出勤、電話連絡等に係る支援
　b　規則の遵守に係る支援
　c　整容、健康管理、生活のリズム等に係る支援
(ﾊ) 職務遂行に関する事項
　a　職務内容等の理解に係る支援
　b　作業遂行力の向上に係る支援
　c　作業態度の改善に係る支援
(ﾆ) 通勤に関する事項
　通勤時のトラブルへの対応力、交通機関の利用能力等の向上に係る支援
(ﾎ) 社会生活技能、余暇活動等に関する事項
　a　社会資源の活用方法の理解促進に係る助言
　b　余暇活動への参加、休日の過ごし方等への対応に係る助言

ニ　支援対象事業主に対する支援

(ｲ) 障害に係る知識に関する事項
　a　障害特性の理解と障害に配慮した対応方法に係る助言・援助
　b　障害に関する医療機関等との連携方法等に係る助言・援助
(ﾛ) 職務内容の設定に関する事項
　a　作業分析、課題分析等に係る助言・援助
　b　作業内容、作業工程、作業補助具、作業標準等の設定、作業能力の把握方法等に係る助言・援助
(ﾊ) 職務遂行に係る指導方法に関する事項
　a　効果的な指導方法、指示や見本の提示方法等に係る助言・援助
　b　歩留まり率の向上、作業ミスの改善等に係る助言・援助
(ﾆ) 職場の従業員の障害者との関わり方に関する事項
　a　指示・命令、注意の仕方、しかり方、ほめ方、同僚との役割分担の方法、グループワークでの留意事項等に係る助言・援助
　b　障害の知識に係る社内啓発等の方策に係る助言・援助
　c　休憩時間の交流、社員旅行、余暇活動での事業所側の対応方法等に係る助言・援助

（R2.12.25 改正）

(ﾎ) 家族との連絡及び連携体制の確立に関する事項

a　職場と家族との関係調整等に係る助言・援助

b　家族との連携方法についての助言・援助

ホ　家族に対する支援

(ｲ) 障害に係る知識に関する事項

a　障害特性と家族の対応の在り方、関係機関の利用方法に係る助言・援助

b　支援対象事業主への協力依頼内容等に係る助言・援助

(ﾛ) 職業生活を支えるために必要な知識及び家族での支援体制に関する事項

a　安定した職業生活を送るための家族の関わり方に係る助言

b　余暇、休日の過ごし方、生活リズムの確立・維持のための家族の役割等に係る助言

(ﾊ) 職場との連絡及び連携体制の確立に関する事項

a　職場と家族との関係調整等に係る助言・援助

b　職場との連絡、連携方法に係る助言・援助

ヘ　精神障害者の状況確認

精神障害者に係る追加のフォローアップ期間（0203（訪問型職場適応援助）ロ(ﾆ)）における精神障害者に対する定着状況、課題の有無等の確認

ト　地域センターが開催するケース会議への出席

チ　その他の支援

以上のほか、地域センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援

2005　支給対象期等

イ　支給対象となる支援期間

(ｲ) 原則

受給資格認定を受けた事業主が、訪問型支援計画に基づいて、その期間中に行った支援に応じて支給するものとする。

(ﾛ) 支援対象労働者が支給対象期の途中で支援対象労働者でなくなった場合

支援対象労働者がロに定める支給対象期の途中で、離職した場合（雇用が予定されていた事業所に就職しなかった場合を含む）、週所定労働時間を満たさなくなった場合、A型事業所の利用者となった場合等、支援対象労働者の要件を満たさなくなった場合は、当該支援対象労働者に対する支援に係る支給は、当該変更のあった支給対象期までとし、以後、支給しない。

ロ　支給対象期

支給申請に係る事業所ごとに、初めて行う訪問型支援計画の開始日から３か月を最初の支給対象期とし、以後３か月単位で支給対象期を定める。以後、新たな訪問型支援計画に基づく支援を行い支給を受ける場合の支給対象期は、先により定めた期間を用いるものとし、当該支給対象期を定めた年度以後についても同様とする。

なお、一連の支給対象期の末日は、支給対象となる最後の訪問型支援計画の末日を含む支給対象期の末日までとし、この日以後に新たに訪問型職場適応援助を開始する場合は、改めて支給対象期を設定するものとする。

2006　支給額

イ　支援実施状況に応じた支給額

（R2.12.25 改正）

(ｲ) 訪問型職場適応援助に係る支給額

訪問型職場適応援助に係る支給額は、一の支給対象期内に、支給申請を行う支給対象事業主が擁する訪問型職場適応援助者が訪問型支援計画に基づき支援を実施した日数に応じて、次のａ又はｂに定める額を乗じた額の合計を、支給対象期ごとに支給する。また、同一の日に複数の者に対する支援を実施した場合は、その支援時間数の合計により、ａ又はｂのいずれに該当するか判断するものとする。

ａ　１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間未満の日、１日につき、8,000 円
（ただし、精神障害者の支援を行った場合は３時間未満の日、１日につき、8,000 円）

ｂ　１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間以上の日、１日につき、16,000 円
（ただし、精神障害者を支援する場合は３時間以上の日、１日につき、16,000 円）

(ﾛ) 移動時間

支援時間に含まれることとする移動時間については、原則として訪問型職場適応援助者が所属する事業所と支援の実施に係る事業所との往復及び支援の実施に係る事業所間の移動に要した時間を計上するものとする。

ロ　訪問型職場適応援助者養成研修に要した費用にかかる支給額

訪問型職場適応援助者について、以下の全てを満たす場合に、当該訪問型職場適応援助者の養成研修受講料として支給対象事業主が支払った額の１／２を、当該初めての支援を実施した日を含む支給対象期の支給にあわせて支給する。

(ｲ) 訪問型職場適応援助者養成研修のうち雇保則第 118 条の３第５項第１号ロの規定に基づく訪問型職場適応援助者を養成するための研修受講修了後初めての訪問型職場適応援助を、当該訪問型職場適応援助者養成研修受講終了日から６か月以内に実施すること。

(ﾛ) 支給対象事業主が当該訪問型職場適応援助者養成研修受講料を全額支払っていること

2007　受給資格認定申請書の申請期限

職場適応援助コースの支給を受けようとする事業主は、各年度において初めて職場適応援助コースのうち訪問型職場適応援助に係る支給を受けようとする場合、2004（支給対象となる支援の内容）イに規定する訪問型支援計画書の策定を行う日の２週間前までに、認定申請書（訪）を、支給申請に係る事業所ごとに、管轄労働局長に提出し、当該訪問型支援計画書の策定を行う日までに受給資格認定を受けなければならない。

ただし、訪問型支援計画書の策定を実施しない場合は、訪問型支援計画の開始日の２週間前までに、認定申請書（訪）を、支給申請に係る事業所ごとに、管轄労働局長に提出し、当該支援計画の開始日までに受給資格認定を受けなければならない。

なお、提出期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を提出期間の末日とみなす。また、天災その他、提出期間内に受給資格認定申請書を提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて受給資格認定申請書を提出することができる。

一の受給資格認定期間は、認定を行った日から当該年度の末日までとし、当該受給資格認定期間内に開始される訪問型支援計画に基づく支援を当該受給資格認定に基づく支援として職場適応援助コースの支給対象とする。

なお、支援を予定する年度の前年度において受給資格認定を受けていた事業主が、当該認定に

（R2.12.25 改正）

係る雇用保険適用事業所について、支援を予定する年度における受給資格認定を受けようとするときは、前年度の認定通知書（訪）の写しを付すことにより、変更のない申請事項については記載を省略することができるものとする。

また、認定申請書（訪）の提出は、支援を予定する年度の前年度の２月１日より提出できるものとする。

2008　添付書類等（受給資格認定申請）

認定申請書（訪）を提出する事業主は、受給資格の認定に係る審査に必要と認められる次の書類等を、管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

なお、前年度において受給資格認定を受けていた事業主については、受給資格認定に係る事業所ごとに、認定通知書（訪）の写しによって、前年度から訪問型職場適応援助者に変更のないことが確認できる場合に限っては、イに係る書類の添付を省略することができるものとするほか、2002（支給対象事業主）ロ(ﾛ)及び(ﾊ)に該当する事業主の場合も、ロ(ﾊ) 及び(ﾆ)に係る書類の添付を省略することができるものとする。

イ　認定申請書（訪）を提出する全ての事業主が添付する書類

(ｲ) 認定申請書（訪）に記載した訪問型職場適応援助者に係る、0201(訪問型職場適応援助者)イ(ｲ)又は(ﾛ)の養成研修を修了したことを証明する書類

(ﾛ) 認定申請書（訪）に記載した訪問型職場適応援助者の職務経歴書

ロ　その他必要に応じて認定申請書（訪）に添付する書類

(ｲ) 認定申請書（訪）に記載した訪問型職場適応援助者が事業主であること等により、雇用保険被保険者番号において事業主に雇用されていることが確認できない場合、労働者名簿、賃金台帳又は法人登記事項証明書等、当該事業主に雇用されていること又は当該事業主の代表者若しくは法人の役員であることを証明する書類

(ﾛ) 認定申請書（訪）に記載された訪問型職場適応援助者が事業主の代表者である等により、労災保険の適用がなされない場合は、労働災害に対応できる傷害保険等に加入していることを証明する書類

(ﾊ) 2002（支給対象事業主）ロ(ﾛ)に該当する場合は、都道府県又は政令指定都市が交付した就労移行支援事業所であることを認める書類等、これを証明する書類

(ﾆ) 2002（支給対象事業主）ロ(ﾊ)に該当する場合は、都道府県又は政令指定都市が交付した就労定着支援事業所であることを認める書類等、これを証明する書類

(ﾎ) 認定申請書（訪）に、本助成金受給資格認定申請日前５年間に第１号職場適応援助者助成金の支給実績があると記載している場合は、第１号職場適応援助者助成金の助成金支給決定通知書の写し（事業主が第１号職場適応援助者助成金の助成金支給決定通知書を保管している場合に限る）

(ﾍ) 総勘定元帳

(ﾄ) その他の管轄労働局長が必要と認める書類

2009　訪問型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認）

訪問型職場適応援助者に該当することの確認は、次の事項により行う。

イ　訪問型職場適応援助者養成研修の受講修了者であることの確認(0201 イ関係)

訪問型職場適応援助者養成研修を修了したことを証明する書類により確認する。

（R2.12.25 改正）

ロ　障害者の就労支援実績が１年以上あることの確認（0201 ロ関係）

認定申請書（訪）及び添付の職務経歴書から確認する。障害者の就労支援実績とは、障害者の就労支援を行う支援機関、医療・保険・福祉・教育等の機関、障害者雇用事業所等において、障害者に対して、職業指導、作業指導、職場復帰、障害者の雇用管理等の業務を行ったものとする。

ハ　認定申請書（訪）に記載された訪問型職場適応援助者が労災保険又は相応の保険に加入していることの確認（0201 ハ関係）

訪問型職場適応援助者が支給対象事業主に雇用されている場合は雇用保険適用事業所番号、労働保険番号により確認し、訪問型職場適応援助者が事業主の代表者又は法人の役員である場合は、添付された傷害保険等に係る書類により確認する。

なお、訪問型職場適応援助者が事業主の代表者又は法人の役員であることは添付された法人登記事項証明書等により確認する。

ニ　国等の委託事業費及び補助金等から人件費が支払われていないことの確認（0201 ニ関係）

国等の委託事業費から人件費の一部又は補助金等から人件費の全部が支払われるものでないことを認定申請書（訪）により確認する。

2010　支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認）

支給対象事業主に該当することの確認は、0502（支給対象事業主に該当することの確認）及び次の事項により行う。

イ　支援計画に従って、適切に訪問型職場適応援助を行うものと認められることの確認（0301 イ関係）

事業所台帳（訪）により、前年度において訪問型支援計画に定められた支援日数を地域センターへの事前の変更に係る相談無く超過し、管轄労働局長からの指導を３回以上受けていないことを確認する。なお、前年度において３回以上指導を受けているものについては、受給資格を認定しない。

ロ　就労支援等の実績が要件を満たすことの確認（2002 ロ関係）

(ｲ) 障害者雇用促進法第 27 条第２項に規定する障害者就業・生活支援センターの指定を受けた法人であることを、管轄労働局長が所持する委託契約書等により確認する。

(ﾛ) 総合支援法に規定する障害福祉サービスに該当する就労移行支援事業実施事業主であることを、都道府県又は政令指定都市が交付した就労移行支援事業所であることを認める書類等により確認する。

(ﾊ) 総合支援法に規定する障害福祉サービスに該当する就労定着支援事業実施事業主であることを、都道府県又は政令指定都市が交付した就労定着支援事業所であることを認める書類等により確認する。

(ﾆ) 職場適応援助コースの申請を行おうとする年度又はその前年度において、当該事業主の支援を受けて就職（雇用契約期間が１か月未満であるもの及びA型事業所の利用者を除く。）した者の数及び職場実習を行った件数の合計が３（同一の者に係る就職及び職場実習については１と数えるものとする。）以上あることを、認定申請書（訪）の記載により確認する。また、必要に応じて、認定申請書（訪）に記載された「就職又は実習先事業所」に対して詳細を確認する。

ハ　ペア支援（訪）の実施要件の確認(2002 ハ関係)

（R2.12.25 改正）

認定申請書（訪）に、本受給資格認定申請日前５年間の本助成金のうち訪問型職場適応援助又は訪問型職場適応援助促進助成金の支給実績があると記述している場合、事業所台帳（訪）により、本受給資格認定申請日の前日から５年前の応当日までの間の訪問型職場適応援助に係る支給の有無について確認し、認定申請書（訪）の記述に誤りがないことを確認する。

認定申請書（訪）に、本受給資格認定申請日前５年間の第１号職場適応援助者助成金の支給実績があると記述している場合、事業主が第１号職場適応援助者助成金の助成金支給決定通知書を保管している場合は認定申請書（訪）に添付された助成金支給決定通知書の写しにより、事業主が第１号職場適応援助者助成金の助成金支給決定通知書を保管していない場合は地域センターに確認することにより、認定申請書（訪）の記述に誤りがないことを確認する。

2011　添付書類（支給申請）

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

ただし、イ(ﾛ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期の賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載されていた賃金台帳等を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳等は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ) 訪問型支援計画書

(ﾛ) 訪問型職場適応援助者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等

(ﾊ) 支援対象労働者名簿

(ﾆ) 活動実績報告書

(ﾎ) 「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

(ﾍ) 支給対象期に行った最初の支援日について作成した「訪問型職場適応援助者支援記録票」（様式第11号）

ロ　訪問型職場適応援助者を養成するための研修に要した費用の助成について申請する場合

(ｲ) 研修に係るパンフレット等養成研修に係る受講料が書かれた資料

(ﾛ) 訪問型職場適応援助者養成研修の受講料を事業主が支払ったことがわかる領収証

(ﾊ)訪問型職場適応援助者養成研修の修了を証明する書類

ハ　その他必要に応じて支給申請書（訪）に添付する書類

(ｲ) フォローアップ期間に入った場合又は、集中支援期若しくは移行支援期で支援が終了（中止を含む）した場合はフォローアップ計画書

(ﾛ)　訪問日数が訪問型支援計画を超えた場合は「支援実施日数超過理由書」（様式第18号）

(ﾊ) 総勘定元帳

(ﾆ) その他の管轄労働局長が必要と認める書類

2012　支給対象事業主に該当することの確認（支給要件の確認）

支給対象事業主に該当することの確認は次の事項により行う。

イ　支援計画に従って、適切に職場適応援助が行われたことの確認（0203 イ、0301 イ、2004 関係）

(ｲ) 支給対象期内の活動実績について、次の事項を確認する。

a　訪問型支援計画策定に係る時間数の確認

支援対象労働者名簿の今期活動内容欄に訪問型支援計画策定分がある場合、訪問型支援計画策定に係る日数が次の日数以内であることを確認する（４時間未満の支援の場合は１／２日として取り扱う。以下この項において同じ。）。訪問型支援計画策定に係る日数が次の日数を超えている場合は、支援対象労働者名簿を補正する。

また、(a)については、少なくとも１日は「訪問先等名称」欄に支援に係る事業所名が記載されていることを確認し、１日も事業所を訪問していない場合については、支援対象労働者名簿を補正し、１日分を助成対象外とする。

(a) 2004 イにより、訪問型職場適応援助者が訪問型支援計画書を策定する場合、４日

(b) 2004 ロにより、訪問型職場適応援助者がフォローアップ計画書を策定する場合、１日

(c) 地域センターが作成する訪問型支援計画について、訪問型職場適応援助者が 2004 イに係る活動を行う場合、２日

なお、今期活動内容欄のうち訪問型支援計画策定に係る支援以外が訪問型支援計画の開始日前にある場合は支援対象とならないため、そうした記載がある場合は、内容を詳細に聴取し、訪問型支援計画策定分と認められる場合のみ、訪問型支援計画策定分として補正して、上記の確認を行う。

b　活動実績に係る確認

支援対象労働者名簿について、(ｲ)において確認した訪問型支援計画策定分以外の支援実績について、訪問型支援計画の期間内のものであることを確認し、訪問型支援計画の対象期間外の支援実績が記載されている場合は、支給対象外となるため、これを補正する。また、詳細な確認が必要な場合は、必要に応じ、支給対象事業主に、当該支援日にかかる「訪問型職場適応援助者支援記録票」（様式第 11 号）を提出させ、支援内容を確認する。

c　支援対象労働者名簿の今期活動内容欄の支援日数から訪問型支援計画策定に係る分とされたものを除いた日数（補正があった場合は補正後のものとする）のうち、集中支援期、移行支援期、フォローアップ期間のそれぞれの該当日数が、次により算出する当該支援対象労働者の訪問型支援計画書又はフォローアップ計画書に定められたそれぞれの期間内の最大支援回数の支給対象期相当分を超えていないことを確認する。

なお、これにより算出された支給対象期相当分に端数が出た場合は、これを切り上げるものとする。

(a) 集中支援期又は移行支援期については、訪問型支援計画書に定められたそれぞれの期に係る週あたりの最大支援回数に支給対象期内の各期の該当期間内の週数を乗じて、それぞれ算出する。なお、実際の該当期間内の週数について１週間に満たない期間がある場合は、繰り上げて１週間として算出する。

(b) フォローアップ期間については、フォローアップ計画書の「フォローアップの頻度、期間内の回数」欄に記載された期間内の最大回数を１月を４週間として１週間あたりの回数に換算し、実際の該当期間内の週数を乗じて算出する。また、実際の該当期間内の週数について１週間に満たない期間がある場合は、繰り上げて１週間として算出する。

d　c の確認により、今期活動内容欄の支援日数計が訪問型支援計画等に定められた期間内の最大支援回数の支給対象期相当分を超えた場合は、例えば支援対象労働者が突発的に支給対象事業主の事業所を来訪して相談を行った等の訪問型支援計画によらない相談を記載していないか等を確認し、必要に応じて補正を行わせて c について再度確認する。

（R2.12.25 改正）

これによってもなお日数が超過する場合には、「支援実施日数超過理由書」（様式第 18 号）により、理由を確認するとともに、以後、基本的に事前の計画変更により対応すること、地域センターとの計画変更に係る相談無く計画日数の超過を繰り返した場合、来年度以降の受給資格認定がなされないことについて指導するとともに、事業所台帳（訪）に指導の年月日を記載する（関係者の都合により次の申請期間に行う支援を一部先行して行った、支援対象事業主の緊急な支援要請に応じて一時的に緊急に対処した等の合理的な理由が認められる場合は、この限りでない。）。

既に、事業所台帳（訪）に年度内の指導記録があり、次の支給申請が同一年度内に予定されている場合は、年度内の以後の支給申請時に、合理的理由なく計画日数を超過して支援を行った場合、次年度において受給資格が認定されない旨、説明する。

e　精神障害者に係る追加のフォローアップ期間に関する確認

支援対象労働者名簿の「今期活動内容」欄に記載された支援実績が、フォローアップである場合は、これが精神障害者に対する追加のフォローアップ期間に該当するか否かを、フォローアップ計画書により確認する。これが、精神障害者に対する追加分に該当する場合は、支援対象労働者名簿の「支援等の内容」欄のフォローアップの横に、精神障害者に係る追加のフォローアップ期間内の支援の何回目に該当するか記載されていることを確認するとともに、事業所台帳（訪）の備考欄により、当該支援対象労働者に係るこれまでの追加のフォローアップ期間内の支援回数と今期の支援回数の合計が３回以内であることを確認する。これが３回を超える場合は、超える分については支給対象外となるため、これを補正する。また、事業所台帳（訪）の備考欄に、今期の該当数字（補正があった場合は補正後のものとする。）を記載する。

(ﾛ) 支給申請書（訪）の記載により、支援を無償で行ったことを確認する。支給申請書（訪）に「有償で行った」としている場合は、有償での支援を行った支援対象労働者に係る支給対象期内の全支援について支給対象とできないものであるので、当該有償での支援を行った支援対象労働者に係る支援対象労働者名簿に記載されているすべての今期活動内容に係る支援を、活動実績報告書から削除し、同報告書の支援等実施日数計欄を修正のうえ、支給申請書（訪）の支援実施状況欄を修正する。

ロ　ペア支援（訪）の実施要件の確認(2002 ハ関係)

訪問型支援計画の「地域センター配置型職場適応援助者」欄に記入があることにより、ペア支援（訪）を実施したことを確認する。

なお、ペア支援（訪）を実施しない場合は、訪問型支援計画により地域センターがペア支援（訪）を不要と認めていることを確認する。

ハ　訪問型職場適応援助者による支援日誌が作成・保管されていることの確認（2002 ニ関係）

訪問型職場適応援助者による支援日誌が作成・保管されていることを、添付された支給対象期の最初の支援に係る「訪問型職場適応援助者支援記録票」（様式第 11 号）により確認するとともに、これが他の日及び他の支援についても作成・保管されていることについて聴取する。

また、必要に応じて、支給対象期の支援日誌を提出させる等により作成・保管の状況を確認する。

ニ　訪問型職場適応援助者の労働に対する賃金支払い状況の確認（2002 ホ関係）

(ｲ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写しを含む。）により、支給申請時点において訪問型職場適応援助者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われ

ていることを確認することとし、2011（支給申請に係る添付書類）のただし書きに該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう支給対象事業主を指導し、支給対象期における労働に対する賃金の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

2013　支援対象労働者の確認（支給要件の確認）

支援対象労働者に該当することの確認は次の事項により行う。

イ　支給対象となる障害のある者であることの確認（0302 イ関係）

訪問型支援計画により確認する。

ロ　職場適応援助コースの支給対象となる支援計画があることの確認（0302 ロ関係）

(ｲ) 支援対象労働者名簿に記載された支援対象労働者について、訪問型支援計画書及びフォローアップ計画書（支給対象期にフォローアップ期間を含む場合に限る。）があることを確認する。また、事業所台帳（訪）により、支援対象労働者についてホにより支給が打ち切られたものでないことを確認する。また、事業所台帳（訪）により、添付された訪問型支援計画の開始日が、受給資格認定期間内であることを確認する。

(ﾛ) 訪問型支援計画書により、A型事業所の利用者でないことを確認する。

ハ　雇用保険適用事業所に雇用されている又は雇い入れることが確実であることの確認（2003 イ関係）

支援対象労働者名簿により、雇入（予定）日を確認し、これが訪問型支援計画の開始日より後の場合は、訪問型支援計画の開始日から２か月以内に雇入れ（予定）日があることを確認する。

ニ　一般被保険者等又は雇入れ後は一般被保険者等となる予定であることの確認（2003 イ関係）

訪問型支援計画書の雇用保険の加入（予定）欄及び(予定)週所定労働時間欄から、一般被保険者等若しくは雇入れ後は一般被保険者等となる予定であること又はこれに該当しない場合、その障害の種類が 0302（支援対象労働者（共通））のイ(ﾊ)又は(ﾆ)に該当し、かつ、その（予定）週所定労働時間が 15 時間以上であることを確認する。

ホ　ロ(ﾛ)、ハ及びニについて、訪問型支援計画の内容と支援対象労働者名簿の該当部分の記載内容が一致することを確認し、一致しない場合は、支援対象労働者名簿の内容により、再度、ロ(ﾛ)、ハ及びニについて確認する。また、一般被保険者等である又は雇入れ後は一般被保険者等となる予定であるとされている者については、雇入れ日以後の支給対象期に係る支給申請から、一般被保険者等であることを雇用保険被保険者台帳により確認する。

これにより支援対象労働者名簿の内容で要件を満たすことが確認できた場合は、支給対象として差し支えない。

また、訪問型支援計画書の内容では支援対象労働者の要件を満たすが、支援対象労働者名簿の内容では支援対象労働者の要件を満たさない場合は、当該支給申請書（訪）に係る支給対象期までを支給対象とし、以後、当該支援対象労働者に対する支援については職場適応援助コースを支給しないものとする。このため、事業所台帳（訪）の今期の支給決定に係る備考欄に以後支給対象としない支援対象労働者名を記載する。

（R2.12.25 改正）

2014　支給額の確認

イ　支援等に係る支給額の確認（2006 イ関係）

訪問型職場適応援助者の支給対象期の活動実績について、活動実績報告書に記載された活動内容及び時間数を、支援対象労働者名簿の今期活動内容欄（補正された場合は補正後のもの）により確認する。

支給申請書（訪）の「支援実施状況」欄の「職場適応援助者氏名」欄に記載された者の「支援実施日数」欄について、(ｲ)により確認した日数と一致することを確認するとともに、「助成金額」欄について助成額を算出し、「合計」欄を確認のうえ、「a. 支援実施分小計」欄を算出して確認する。

(ｲ) 活動実績報告書の「実施時間」欄の「４H 以上」の日数、「４H 未満」の日数をそれぞれ合計し、「支援等実施日数計」欄と一致することを確認する。

ロ　訪問型職場適応援助者養成研修に要した費用の助成に係る要件の確認（2006 ロ関係）

訪問型職場適応援助者養成研修受講料に係る支給申請がある場合は次の事項を確認する。

(ｲ) 事業所台帳（訪）により、申請に係る訪問型職場適応援助者について、これまでに訪問型職場適応援助者養成研修受講料に係る助成が行われていないことを確認する。

(ﾛ) 訪問型職場適応援助者養成研修の修了を証明する書類により、記載された訪問型職場適応援助者が訪問型職場適応援助者養成研修のうち雇保則第 118 条の３第５項第１号ロに基づく訪問型職場適応援助者を養成するための研修を修了したこと及び研修実施機関名、研修修了年月日を確認する。

(ﾊ) 支給対象となる訪問型職場適応援助者に係る活動実績報告書に記載された支援等の内容欄の「支援」に○のついた最初の日付が研修修了年月日から６か月以内であることを確認する。

(ﾆ) 提出されたパンフレット等により、支給申請書（訪）に記載されている「養成研修経費」欄の額を確認し、領収書により事業主負担額欄を確認の上、支給対象事業主が総額を支払ったことを確認する。

(ﾎ) 支給申請書（訪）の「助成金額」欄に、(ﾆ)により確認した事業主負担額の半額が記載されていることを確認する。

ハ　今期支給額の確認（2006 関係）

支給申請書（訪）の「今期支給額」欄が、イ及びロにより確認した支給額の総計となっていることを確認する。

2015　平成 29 年度における特例措置

訪問型支援計画の開始日が施行日以後にあるものであって、認定申請書（訪）を施行日前に提出した事業主における 2002 ハの規定については、適用しないものとする。

3000　企業在籍型職場適応援助

3001　概要

企業在籍型職場適応援助者が、支援対象労働者と同じ事業主に雇用されて支援を行う場合に助成を行う。

3002　支給対象事業主

0301（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　企業在籍型支援計画に基づき、その雇用する企業在籍型職場適応援助者に、企業在籍型支援計画の期間について、集中的にその雇用する支援対象労働者の支援を行わせる事業主であること。

なお、企業在籍型職場適応援助者と支援対象労働者が異なる事業所に所属する場合であっても差し支えないこと。

ロ　同一の支援対象労働者について、支援計画の開始日前３年間に２回（精神障害者について３回）以上職場適応援助コースのうち企業在籍型職場適応援助又は企業在籍型職場適応援助促進助成金に係る支給を受けたことがある事業主でないこと。

ハ　支給対象期間（3005（支給対象期間等）イ参照）に支援対象労働者及び支援を行う企業在籍型職場適応援助者の労働に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない事業主でないこと。

3003　支援対象労働者

0302（支援対象労働者（共通））のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ　一般被保険者等又は一般被保険者等になろうとする者（精神障害者又は発達障害者であって、１週間の所定労働時間が 15 時間以上のものに限る。）であること。

ロ　職場適応援助コースのうち訪問型職場適応援助に係る支援対象労働者として現に支援されている労働者でないこと。

3004　支給対象となる支援の内容

支給対象となる支援は、次のイ～ニまでに掲げるものとし、企業在籍型支援計画に基づく次の支援を行う回数が、1 月あたり平均で５回以上（同一の日に２回以上行った場合は１回と数えるものとする。）であることを要件とする。

また、支給対象期内の支援実施日及び実施した支援内容について、「企業在籍型職場適応援助者支援記録票」（様式第 12 号）を作成するものとする。

イ　支援対象労働者及び家族に対する支援

支援対象労働者及び家族に対する支援は、次のことをいう。

(ｲ) 支援対象労働者支援

a　人間関係、職場内コミュニケーションに関する事項

(a) 挨拶・返事、報告・質問、会話への参加等のコミュニケーション能力の向上に係る支援

（R2.12.25 改正）

(b) 他者との協調、職場内のマナー等対人関係処理能力の改善に係る支援

b　基本的労働習慣に関する事項

(a) 継続勤務、安定出勤、電話連絡等に係る支援

(b) 規則の遵守に係る支援

(c) 整容、健康管理、生活のリズム等に係る支援

c　職務遂行に関する事項

(a) 職務内容等の理解に係る支援

(b) 作業遂行力の向上に係る支援

(c) 作業態度の改善に係る支援

d　通勤に関する事項

通勤時のトラブルへの対応力、交通機関の利用能力の向上に係る支援

e　社会生活技能、余暇活動等に関する事項

(a) 社会資源の活用方法の理解促進に係る助言

(b) 余暇活動への参加、休日の過ごし方等への対応に係る助言

(ﾛ) 家族支援

a　障害に係る知識に関する事項

障害特性と家族の対応の在り方、関係機関の利用方法に係る助言、援助

b　職業生活を支えるために必要な知識及び家族での支援体制に関する事項

(a) 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に係る助言

(b) 余暇、休日の過ごし方、生活リズムの確立・維持のための家族の役割に係る助言

c　連絡、連携体制の確立に関する事項

家族との連絡、連携方法に係る体制の確立

ロ　事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整

事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整は、次のことをいう。

(ｲ) 支援対象労働者の職場の従業員等に対する障害者の対応方法等に係る助言・援助等

(ﾛ) 企業在籍型職場適応援助の終了後における支援対象労働者に係る対応方法等の助言・援助等

ハ　関係機関との調整

関係機関との調整は、次のことをいう。

(ｲ) 支援対象労働者が通院している場合の保健医療機関との情報交換、調整

(ﾛ) 障害者就業・生活支援センター等の支援を受けている場合、職業生活の安定のために当該センターとの調整

(ﾊ) 支援対象労働者の支援を実施するに当たって、地域センターとの協議（相談等）

(ﾆ) 出身の学校あるいは出身の施設等との連絡、調整

ニ　その他の支援

以上のほか、地域センターが特に必要と認めて企業在籍型支援計画に含めた支援

3005　支給対象期等

イ　支給対象期間

１回の企業在籍型支援計画は最長で６か月とし、１回の企業在籍型支援計画の期間を支給対象期間とする。

（R2.12.25 改正）

ロ　支援対象労働者又は支援を実施する企業在籍型職場適応援助者が支給対象期間の途中で離職した場合

(ｲ) 支給対象期間の途中で、支給対象事業主が、支援対象労働者又は認定申請した企業在籍型職場適応援助者について、次のａからｄまでのいずれかの理由により雇用しなくなった場合（企業在籍型職場適応援助者については、変更申請により、１か月以内に別の企業在籍型職場適応援助者による支援を継続できる場合を除く。）、当該支給対象事業主が雇用しなくなった日の前日（以下「離職日」という。）までの期間を支給対象期間とする。

なお、特に、企業在籍型職場適応援助者を当該支給対象事業主が雇用しなくなったために支援を継続できなくなった場合の当該支援対象労働者に対する支援に係る支給については、支援を継続できなくなった日以後の支援対象労働者に対する代替的な支援（地域センター、障害者就業・生活支援センター、その他障害者の就労支援を行う機関による支援等をいう。）を確保することを要件とする。

ａ　支援対象労働者又は企業在籍型職場適応援助者の責めに帰すべき理由による解雇

ｂ　支援対象労働者又は企業在籍型職場適応援助者の都合による退職

ｃ　支援対象労働者又は企業在籍型職場適応援助者の死亡（支給対象事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

ｄ　天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

(ﾛ) (ｲ)のａからｄまで以外の理由により支給対象期間の途中で支給対象事業主が支援対象労働者又は企業在籍型職場適応援助者を雇用しなくなったことが確認された場合は、支給しない。

ハ　企業在籍型職場適応援助者が、異動等、離職以外の理由により不在となったために支援を継続できなくなった場合（変更申請により、１か月以内に別の企業在籍型職場適応援助者による支援を継続できる場合を除く。）は、当該不在となる理由の生じた日の前日までを支給対象期間とする。

なお、当該支援対象労働者に対する支援に係る支給については、当該不在となる理由の発生した日以後の支援対象労働者に対する代替的な支援を確保することを要件とする。

ニ　支援対象労働者が、支給対象期間の途中で所定労働時間の減少又はＡ型事業所の利用者への変更等により支援対象労働者に該当しないこととなる場合には、該当しないこととなった日の前日までの期間を支給対象期間とする。

3006　支給額

イ　企業在籍型職場適応援助に係る支給額

企業在籍型職場適応援助に係る支給額は、1 か月につき支給対象事業主の区分及び支援対象労働者の就業形態に応じて次の表２のとおりとし、これに支給対象期間内の月数（3005（支給対象期間等）のロからニにより支給対象期間が変更となった場合は、変更後の支給対象期間内の月数）を乗じて得た額とする。

（R2.12.25 改正）

（表２）

対象労働者		支給額（１人あたり月額）			
障害の種別	雇用形態				
精神障害者	短時間労働者以外の者	中小企業事業主（※1）	12万円	中小企業事業主以外	9万円
	短時間労働者（※2）	中小企業事業主	6万円	中小企業事業主以外	5万円
精神障害者以外	短時間労働者以外の者	中小企業事業主	8万円	中小企業事業主以外	6万円
	短時間労働者	中小企業事業主	4万円	中小企業事業主以外	3万円

（※１）「中小企業事業主」とは、「第１　共通要領」の 0202（中小企業事業主）に規定する中小企業事業主をいう。

（※２）短時間労働者とは、１週間の所定労働時間が、同一の雇用保険適用事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間と比し短く、かつ、30 時間未満である者をいう。

ロ　「支給対象期間内の月数」の確定

イの「支給対象期間内の月数」は、次の(ｲ)から(ﾊ)により算出するものとする。

(ｲ) 支給対象期間について、その開始日から次の月の応当日の前日までを１月とし、以後同様に各月の応答日からその次の月の応当日の前日までを１月とする。

(ﾛ) (ｲ)により、月数を算出した結果、１月に満たない端数がある場合は、当該１月に満たない期間については、(ｲ)により支給対象期間を分割した際の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数に占める、最後の応当日から支給対象期間の末日までの日数の割合を月数とする。

(ﾊ) (ｲ)及び(ﾛ)により区切った支給対象期間内の各期間（以下「対象月等」という。）が次に該当する場合は、支給対象期間内の月数から除くものとする。

a　支援対象労働者の出勤割合（所定労働日数に占める出勤日数の割合）が６割に満たない対象月

ただし、次の(a)又は(b)に掲げる日は出勤日として取り扱うものとするが、(a)又は(b)に掲げる理由により全休した対象月等については出勤割合を満たさないものとして取り扱うものとする。

(a)　支援対象労働者に適用される当該事業所の就業規則等に基づく年次有給休暇又は特別休暇

(b)　業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業した日、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により休んだ日

b　対象月等の期間中に企業在籍型職場適応援助者による支援が行われていない対象月

（R2.12.25 改正）

（支給対象期間内の月数に端数がある場合）

$$\text{1月あたり支給額} \times \left(\text{支給対象期間内の月数（1月に満たない期間を除く。出勤割合が6割に満たない月を除く。）} + \frac{\text{支給対象期間内の最後の応当日から支給対象期間の末日までの日数}}{\text{支給対象期間内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数}} \right)$$

↑ 出勤割合が6割に満たない場合は算出を要さない。

ハ　支給対象期間の途中に企業在籍型職場適応援助者の不在による中断があった場合

3005（支給対象期間等）ロ(ｲ)又はハのうち、事業主が１月以内に別の企業在籍型職場適応援助者を配置して適切に変更申請を行った場合は、当該企業在籍型職場適応援助者が不在となった期間を支援の中断とみなして、次により支給額を算定する。

(ｲ) 中断のあった期間を含む対象月等について、当該対象月等内の支援の中断期間を除く期間についてロ(ﾊ)を確認し、支給対象期間内の月数として認められることを確認する。

(ﾛ) (ｲ)により支給対象期間内の月数として認められることが確認できた場合、当該対象月等内の日数に対する支援の中断期間を除く日数の割合を当該対象月等に係る支給対象期間内の月数とする。

(ﾊ) 中断のあった期間を含まない対象月等に係る支給対象期間内の月数と(ﾛ)を合算して支給額を算定する。

ニ　支給対象期間の途中で支援対象労働者の区分等が変更された場合

支給対象期間の途中で、支援対象労働者の労働時間の変更により、短時間労働者以外であった者が短時間労働者になった場合又は短時間労働者であった者が短時間労働者以外の者となった場合は、当該変更のあった日の前日を変更前の期間の支給対象期間の末日、当該変更のあった日を変更後の期間の支給対象期間の開始日とみなして、ロを適用し、各期間の支給対象期間内の月数を算定したうえで、支援対象労働者の区分の変更の前後に係る支給額を算定し、その合計額を支給額とする。

ホ　企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講に係る経費に関する支給額

雇用している企業在籍型職場適応援助者について、以下のすべてを満たす場合に、当該企業在籍型職場適応援助者の養成研修受講料として支給対象事業主が支払った額の１／２を、当該初めての支援を実施した日を含む支給対象期間の支給にあわせて支給する。

(ｲ) 0202（企業在籍型職場適応援助者）ロのうち雇保則第118条の３第５項第２号イ(2)の規定に基づく企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修の受講修了後初めての支援を、養成研修受講修了日から６か月以内に実施すること。

(ﾛ) 法人がその企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修の受講料を全額負担していること。

（R2.12.25 改正）

3007　受給資格認定申請書の申請期限

職場適応援助コースのうち企業在籍型職場適応援助に係る支給を受けようとする事業主は、企業在籍型支援計画に記載された支援期間の開始日（以下「企業在籍型支援計画の開始日」という。）から３か月を経過する日までに、認定申請書（企）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、提出期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を提出期間の末日とみなす。また、天災その他、提出期間内に受給資格認定申請書を提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて受給資格認定申請書を提出することができる。

なお、支援対象労働者が企業在籍型支援計画の開始日の前日の時点において、定着支援コースの対象者となっている場合の認定申請書（企）の提出期限は、企業在籍型支援計画の開始日から３か月を経過する日又は当該対象労働者に対する企業在籍型支援計画の開始日を含む定着支援コースの支給対象期に係る支給申請の日のいずれか早い日までとする。

このため、認定申請書（企）が提出された際には、添付された企業在籍型支援計画の開始日から３か月以内になされたことに加え、支援対象労働者について、企業在籍型支援計画の開始日の前日において定着支援コースの支給対象となっているか否かを、事業所台帳（企）により確認する。対象となっている場合には、企業在籍型支援計画の開始日を含む支給対象期間の支給申請がなされていないことを確認する。

3008　添付書類等（受給資格認定申請）

認定申請書（企）を提出する事業主は、受給資格の認定に係る審査に必要と認められる次のイからチまでの書類等を、管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

イ　次の表３に支援対象労働者ごとに掲げる0302（支援対象労働者（共通））イ(ｲ)～(ﾄ)に該当することを証明する書類

ロ　認定申請書（企）に記載した企業在籍型職場適応援助者に係る0202（企業在籍型職場適応援助者）に規定するロ(ｲ)又は(ﾛ)の養成研修の受講を修了したことを証明する書類

ハ　支援対象労働者に係る雇用契約書、雇入れ通知書その他の支援対象労働者の週所定労働時間の確認できる書類

ニ　支援対象労働者について、地域センターの承認印のある企業在籍型支援計画

ホ　登記事項証明書等の中小企業であるか否かを確認するための書類

ヘ　支援対象労働者が一般被保険者等でない場合は、労働者名簿等、支援対象労働者が支給対象事業主に雇用されていることを確認する書類

ト　総勘定元帳

チ　その他の管轄労働局長が必要と認める書類

（表３）

0302イ(ｲ)　身体障害者	身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第４項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）（写）であって支援対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は「障害者雇用関係助成

（R2.12.25 改正）

	金個人番号登録届」（様式第21号）。 身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（原本又は写し）であって支援対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。 イ　身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウィルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること。 ロ　イの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること
0302イ(ﾛ)　知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書（支援対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号）第31条の２第17号に規定する療育手帳（以下「療育手帳」という。）（写）であって支援対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。
0302イ(ﾊ)　精神障害者	精神保健福祉法第45条第２項の規定に基づき交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって支援対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳（写）に限る。）。ただし、「障害者雇用関係助成金個人番号登録届」（様式第21号）をもって精神障害者保健福祉手帳（写）に代えることができるものとする。
0302イ(ﾆ)　発達障害者	医師の診断書（原本又は写し）であって支援対象労働者の氏名及び発達障害であることが確認できるもの。
0302イ(ﾎ)　難治性疾患を有する者	難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第７条第４項により都道府県が交

（R2.12.25 改正）

	付する医療受給者証（写）、医師の診断書（原本又は写し）又は公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって支援対象労働者の氏名及び難治性疾患の病名が確認できるもの。
0302イ(ﾍ)　高次脳機能障害	医師の診断書（原本又は写し）であって支援対象労働者の氏名及び高次脳機能障害であることが確認できるもの。
0302 イ(ﾄ)　地域センターが企業在籍型職場適応援助者による支援が必要であると認める者	企業在籍型支援計画であって支援対象労働者の氏名､障害名及び職業リハビリテーション計画があることが確認できるもの。

3009　台帳による管理（受給資格認定）

0403 により受給資格を認定した際には、次のとおり台帳による管理を行う。

イ　受給資格認定を行った際には、事業所台帳（企）の「職場支援員氏名」欄に支援を実施する企業在籍型職場適応援助者の氏名及び証明書により確認された資格等と確認年月日を記載の上、対象労働者欄に対象となる支援対象労働者氏名、受給資格認定番号、雇用保険被保険者番号、障害の種類、対象となる助成金の種類、認定された支援の予定期間を記入して管理を行う。

なお、既に、事業所台帳（企）に支援を行う企業在籍型職場適応援助者が記述されている場合は、支援対象労働者名を追記する。

ロ　事業所台帳（企）に支援対象労働者に関する定着支援コースの支給に係る記述がある場合は、定着支援コースの中断届があることを確認の上、定着支援コースの職場支援員が引き続き企業在籍型職場適応援助者として支援を行う場合は、同一の対象障害者欄内の定着支援コースの下段に、新たに認定されている助成金の種類、認定された支援の予定期間を記載する。職場適応援助コースのうち企業在籍型職場適応援助に係るものの対象となる時点で支援を行う職場支援員が変わる場合は、実際に支援を実施する企業在籍型職場適応援助者の氏名が記載された事業所台帳（企）にイと同様に新たに記載する。

3010　企業在籍型職場適応援助者に該当することの確認（受給資格の確認）

企業在籍型職場適応援助者に該当することの確認は、次の事項により行う。

イ　一般被保険者等であることの確認（0202 イ関係）

支給対象事業主に一般被保険者等として雇用されていることを雇用保険被保険者台帳により確認する。

ロ　企業在籍型職場適応援助者養成研修の修了者であることの確認（0202 ロ関係）

企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了したことを証明する書類により確認する。

ハ　ペア支援（企）の実施要件の確認(0202 ハ関係)

支援を実施する企業在籍型職場適応援助者が、企業在籍型職場適応援助者養成研修のうち雇保則第 118 条の３第５項第２号イ(1)又は(2)の規定に基づく養成研修の受講を修了した者である場合は、認定申請書（企）の記述及び事業所台帳（企）により、企業在籍型支援計画に基づく支援が養成研修の修了後初めて行う職場適応援助コースの対象となる企業在籍型職場適応援助であることが確認できた場合は、企業在籍型支援計画の「地域センター配置型職場適応援

助者」欄に記入があることを確認する。

ただし、企業在籍型支援計画によりペア支援（企）を行う配置型職場適応援助者氏名が記入されていない場合には、地域センターがペア支援（企）を不要と認めていることを企業在籍型支援計画により確認する。

なお、当該申請に係る支援により、企業在籍型職場適応援助者の養成研修に係る経費についての支給申請を予定している支給対象事業主については、当該申請に係る支援についてペア支援の実施又は地域センターによるペア支援（企）が不要であることの承認が必要であるので、上記について特に慎重に確認する。

ニ　企業在籍型職場適応援助者の現に実施している支援の確認（0202 ニ関係）

認定申請書（企）及び事業所台帳（企）により、職場適応援助コースの対象となる企業在籍型支援計画の開始日において、(ｲ)から(ﾍ)の支給対象者として現に支援している労働者の数の合計が３以下（認定申請に係る者を含む。）であることを確認する。

(ｲ) 職場適応援助コースの対象となる企業在籍型職場適応援助

(ﾛ) 企業在籍型職場適応援助促進助成金

(ﾊ) 定着支援コース

(ﾆ) 障害者職場定着支援奨励金

(ﾎ) 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

(ﾍ) 業務遂行援助者の配置助成金

ホ　国等の委託事業費及び補助金等から人件費が支払われていないことの確認（0202 ヘ関係）

認定申請書（企）により確認する。

3011　支給対象事業主に該当することの確認（受給資格の確認）

支給対象事業主に該当することの確認は、0502（支給対象事業主に該当することの確認）及び以下の事項により行う。

イ　同一の支援対象労働者に係る支給実績の確認(3002 ロ関係)

事業所台帳（企）により、本認定申請に係る支給対象事業主の下で、支援対象労働者について、本申請に係る企業在籍型支援計画の開始日の前日から３年前の開始日応当日までの間に、現に職場適応援助コースのうち企業在籍型職場適応援助又は企業在籍型職場適応援助促進助成金に係る支給を行った支給対象期間の末日が１回（精神障害者に該当する場合は２回）以内であることを確認する。

なお、企業在籍型職場適応援助者及び支援対象労働者の所属する雇用保険適用事業所が異なる場合は、支援対象労働者の所属する雇用保険適用事業所の事業所台帳（企）によって同様の確認を行うこと。

ロ　中小企業事業主であるか否かの確認（3006 イ関係）

認定申請書（企）に記載された事項により、企業在籍型支援計画の開始日において、支給対象事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

この場合において、必要があれば、支給対象事業主の各事業所の所在地、企業在籍型支援計画の開始日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求める。

なお、資本金の額及び常時雇用する労働者の数は「第１　共通要領」の 0502（中小企業事業主であることの確認）により確認することとする。

3012　支援対象労働者に該当することの確認（受給資格の確認）

支援対象労働者に該当することの確認は、次の事項により行う。

イ　支給対象となる障害者であることの確認（0302イ関係）

認定申請書（企）と併せて提出又は提示された支援対象労働者であることを証明する書類（3008（受給資格認定申請に係る添付書類等）の表３参照）により確認する。

ロ　職場適応援助コースの支給対象となる企業在籍型支援計画があることの確認（0302 ロ、3004関係）

(ｲ) 添付された企業在籍型支援計画の支援対象労働者氏名、障害名と認定申請書（企）の内容を照合して確認するとともに、企業在籍型支援計画に支援内容の記述があること、支援対象労働者本人（又は保護者等）の氏名の記載があること及び地域センター所長の押印があることを確認する。

(ﾛ) 添付された企業在籍型支援計画の支援期間と認定申請書（企）の支援の予定期間を確認する。また、企業在籍型支援計画上の支援の回数、頻度等を確認し、記載されている支援の回数の合計が、支援の予定期間１月あたり平均５回以上あることを確認する。

(ﾊ) 認定申請書（企）により、Ａ型事業所の利用者でないことを確認する。

ハ　一般被保険者等又は一般被保険者等になろうとする者であることの確認（3003 イ関係）

支援対象労働者が一般被保険者等として支給対象事業主に雇用されていることを、雇用保険被保険者台帳により確認する。これにより一般被保険者等であることが確認できなかった者については、0302（支援対象労働者（共通）イ(ﾊ)又は(ﾆ)に該当することを確認の上、雇用契約書等により、週所定労働時間が要件を満たすものとして雇用されていることを確認する。

3013　添付書類等（支給申請）

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

ただし、イ(ﾊ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期間の賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載されていた賃金台帳等を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳等は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

イ　必須の添付書類

(ｲ) 支給対象期間内に行った「企業在籍型職場適応援助者支援記録票」（様式第12号）

(ﾛ) 支給対象期間中の支援対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾊ) 支援対象労働者及び企業在籍型職場適応援助者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳

(ﾆ) 「支給要件確認申立書」（共通要領様式第1号）

ロ　その他必要に応じて支給申請書（企）に添付する書類

(ｲ) 支援対象労働者が0302（支援対象労働者（共通））イ(ﾊ)又は(ﾆ)に該当し、一般被保険者等に該当しない場合

在職中の労働者の氏名、支給申請に係る雇用保険適用事業所を離職した者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

（R2.12.25 改正）

(ﾛ) 対象期間内に支援対象労働者の休職期間がある場合

a　休暇が3006（支給額）ロ(ﾊ)a(a)又は(b)に該当することを証明する支援対象労働者の休暇簿等の書類

b　支援対象労働者に適用される特別休暇がある場合、その内容、日数等がわかる就業規則等の書類

(ﾊ) 3005（支給対象期間等）ロ(ｲ)、ハ又はニにより支給対象期間を変更した場合は、支給対象期間を変更することとなった理由及び変更後の支給対象期間の末日の翌日から当初の企業在籍型支援計画の末日までの間の、支援対象労働者に対する代替的支援策を記載した「理由書」（様式第19号）

(ﾆ) 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講料にかかる申請がある場合

a　研修に係るパンフレット等企業在籍型職場適応援助者養成研修の実施機関及び受講料が書かれた資料

b　企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講料にかかる支給対象事業主宛の領収書

c　企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講を修了したことを証明する書類

(ﾎ) その他

a　総勘定元帳

b　その他の管轄労働局長が必要と認める書類

3014　支給対象期間の確認（支給要件の確認）

イ　支援対象労働者等の雇用状況等の確認（3005 ロ関係）

支援対象労働者及び支援を実施した企業在籍型職場適応援助者が支給対象期間内に在籍していたことを雇用保険被保険者台帳又は離職状況等を確認できる労働者名簿等により確認する。

これにより、雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書（企）の記載事項によって確認する。

ただし、確認が困難なときは、賃金台帳等必要な書類の提出又は提示を求めるとともに支給対象事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

ロ　企業在籍型支援計画の途中で企業在籍型職場適応援助者が不在となり支給対象期間が変更となった場合の確認（3005 ハ関係）

企業在籍型職場適応援助者が不在となり、支給対象期間が変更となった場合は、支給対象期間を変更することとなった理由及び変更後の支給対象期間の末日の翌日から当初の企業在籍型支援計画の末日までの間の支援対象労働者に対する支援に関する代替的支援策を記載した「理由書」（様式第 19 号）により、不在となった理由が 3005（支給対象期間等）ロ(ｲ)又はハに該当すること及び当初の企業在籍型支援計画の末日までの間の支援対象労働者に対する支援に関して代替手段が用意されていることを確認する。

3015　支給対象事業主の確認（支給要件の確認）

支給対象事業主に該当することの確認は、次の事項により行う。

イ　企業在籍型支援計画に沿って支援が行われたことの確認（0301 イ、3002 イ関係）

支給対象期間内の活動実績が次を満たすことを確認する。

(ｲ) 支給申請書（企）の本人確認欄に記載があること。

(ﾛ) 支給申請書（企）の支援内容欄に記述があること。

（R2.12.25 改正）

(ハ) 3016（支給額の確認）イで算出する支給対象期間内の月数に５を乗じた数（１に満たない端数が生じた場合はこれを切り捨てる。）以上の、必要事項の記載された「企業在籍型職場適応援助者支援記録票」（様式第 12 号）（支援日時が支援対象期間内のものに限る。）があること。

ロ　賃金支払い状況の確認（3002 ハ関係）

(イ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写しを含む。）により、支給申請時点において支援対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、3013（支給申請に係る添付書類等）のただし書きに該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ロ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう支給対象事業主を指導し、支給対象期における労働に対する賃金の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

3016　支給額の確認

イ　支給対象期間内の月数の確認（3006 関係）

(イ) 支給対象期間について、3006（支給額）ロ(イ)及び(ロ)により対象月等に分け、出勤簿、休暇簿、就業規則等により、3006（支給額）ロ(ハ)a に該当しない対象月等を確認する。

なお、支給対象期間内に 3006（支給額）ハに該当する企業在籍型職場適応援助者の不在期間がある場合は、当該不在期間を含む対象月等については、不在期間を除いた期間を対象月等として、3006（支給額）ロ(ハ)a に該当しない対象月等を確認するものとする。

(ロ) (イ)により支給対象となり得ることとなった対象月等について、3006（支給額）ロ(ハ)b に該当しないことを確認するため、各対象月等の期間内に行った支援に係る「企業在籍型職場適応援助者支援記録票」（様式第 12 号）が少なくとも 1 枚あることを確認する。

(ハ) (ロ)までの確認の結果、有効な対象月等として確認されたものについて、合算して支給対象期間内の月数を算出する。この際、3006（支給額）ハに該当する企業在籍型職場適応援助者の不在期間を含む対象月等の支給対象期間内の月数は、3006（支給額）のハ(ロ)に定めるとおり、当該対象月等内の日数に対する支援の中断期間を除く日数の割合とする。

(ニ) 上記により算出された支給対象期間内の月数と支給申請書（企）の記載を照合する。なお、1 月に満たない支給対象期間内の月数が複数ある場合は、これを足し合わせるものとする。

ロ　支援に係る支給額の確認（3006 イ～ニ関係）

イで算出した支給対象期間内の月数と、企業規模及び支援対象労働者が短時間労働者か否かから判断される 3006（支給額）に定める月単位単価を確認し、支給額欄の内容を確認する。

なお、支援対象労働者の週所定労働時間の変更による支給対象期間内の月単位助成単価の変更があった場合等、支給額計算の特例に該当する場合は、3006（支給額）により支給額の算定を行い、必要に応じて、支給額欄を補正する。

ハ　企業在籍型養成研修に要した費用の助成に係る要件の確認（3006 ホ関係）

企業在籍型養成研修受講料に係る支給申請がある場合は次の事項を確認する。

(イ) 事業所台帳（企）により、申請に係る企業在籍型職場適応援助者について、これまでに企業在籍型職場適応援助者養成研修受講料に係る助成が行われていないことを確認する。

(ロ) 企業在籍型職場適応援助者養成研修の修了を証明する書類により、記載された企業在籍型

職場適応援助者が雇保則第 118 条の３第５項第２号イ (2)に基づく企業在籍型職場適応援助者を養成するための研修を修了したこと及び研修実施機関名、研修終了年月日を確認する。

(ﾊ) 支給申請に係る企業在籍型職場適応援助者が行った支援に係る最初の「職場適応援助者支援記録票」（様式第 12 号）の支援日時が、研修修了年月日から６か月以内であることを確認する。

(ﾆ) ペア支援があることについて、企業在籍型支援計画及び支給申請書（企）の記載により確認する。

なお、企業在籍型支援計画に「地域センター配置型職場適応援助者」欄の記載がない場合は、地域センターがペア支援を不要と認めていることを企業在籍型支援計画により確認する。

(ﾎ) 提出されたパンフレット等により、支給申請書（企）に記載されている「養成研修経費」欄の額を確認し、領収書により事業主負担額欄を確認の上、支給対象事業主が総額を支払ったことを確認する。

(ﾍ) 支給申請書（企）の「助成金額」欄に、(ﾆ)により確認した事業主負担額の半額が記載されていることを確認する。

ニ　今期支給額の確認（3006 関係）

支給申請書（企）の「今期支給額」欄が、イからハにより確認した支援に係る支給額及び企業在籍型職場適応援助者養成研修受講料の総計となっていることを確認する。

（R2.12.25 改正）

８　人材確保等支援助成金

(1) 雇用管理制度助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１１５条第３号、第１１８条の規定に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（雇用管理制度助成コース））の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　定義

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主
　0302　支給対象となる雇用管理制度の範囲

0400　計画の認定
　0401　雇用管理制度整備計画の提出
　0402　雇用管理制度整備計画の期間
　0403　雇用管理制度整備計画の提出期限
　0404　添付書類
　0405　雇用管理制度整備計画の認定等
　0406　確認事項
　0407　認定基準
　0408　雇用管理制度整備計画の変更

0500　支給申請等
　0501　支給申請書等の提出方法
　0502　添付書類
　0503　支給額

0600　支給決定
　0601　支給決定に係る事務処理
　0602　支給対象事業主に該当するかの確認

0700　雑則
　0701　支給の考え方の整理（雇用管理制度助成コース・介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）

0800　委任
　0801　公共職業安定所長への委任

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（雇用管理制度助成コース）は、事業主が、新たに雇用管理制度の導入・実施を行った場合及び雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、支給するものである。

0102　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものである。

（R2.12.25改正）

0200　定義

0201　定義

イ　通常の労働者

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。

(ﾛ) 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。

(ﾊ) 所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の従業員と同等であること。

(ﾆ) 社会通念に照らして、また同一企業の他の職種等の正規の従業員及び同業種・同職種の他の企業の正規の従業員と比較して、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給の有無など）が正規の従業員として妥当なものであること。

(ﾎ) 雇用保険の被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

(ﾍ) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）。

ロ　短時間正社員

短時間正社員とは、 次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。

(ﾛ) 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。

(ﾊ) 所定労働時間が同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の所定労働時間に比べ短く、かつ、次の a～c のいずれかに該当する労働者であること。

a　同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の１日の所定労働時間が７時間以上の場合、１日の所定労働時間が１時間以上短い労働者

b　同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の１週当たりの所定労働時間が 35 時間以上の場合、１週当たりの所定労働時間をが１割以上短い労働者

c　同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合、１週当たりの所定労働日数が１日以上短い労働者

(ﾆ) 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員と比較して同等である労働者であること。

(ﾎ) 雇用保険の被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

(ﾍ) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること。

ハ　保育労働者

保育労働者とは、保育事業主に雇用され、専ら保育関係業務に従事する労働者をいう。

ニ　保育事業

保育事業とは、以下に規定する業務を目的とする事業をいう。

(1) 児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の３第７項に規定する一時預かり事業

(2) 児童福祉法第６条の３第９項に規定する家庭的保育事業

(3) 児童福祉法第６条の３第１０項に規定する小規模保育事業

(4) 児童福祉法第６条の３第１１項に規定する居宅訪問型保育事業

(5) 児童福祉法第６条の３第１２項に規定する事業所内保育事業

(6) 児童福祉法第６条の３第１３項に規定する病児保育事業

(7) 児童福祉法第３９条第１項に規定する保育所

ホ　保育事業主

保育事業主とは、専ら保育関係業務に従事する労働者を雇用して、保育事業を行う者をいう。なお、この事業主の主たる事業が、保育事業の提供以外であった場合であっても、該当事業主の一組織において保育事業の提供を行っていれば保育事業主として取り扱う。

また、この場合の保育事業主には、民間の事業者のみならず、社会福祉法上の社会福祉法人、医療法上の医療法人、消費生活協同組合法上の消費生活協同組合、農業協同組合法上の農業協同組合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の一般社団法人及び一般財団法人、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の公益社団法人及び公益財団法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等も含まれる。

ヘ　介護事業

介護事業とは、介護関係業務を行う事業をいう。

ト　介護事業主

介護事業主とは、専ら介護関係業務に従事する労働者を雇用して、介護事業を行う者をいう。

したがって、この事業主の主たる事業が、介護事業以外であった場合であっても、該当事業主の一組織において介護事業を行っていれば介護事業主として取り扱う。

なお、この場合の介護事業主には、民間の事業者のみならず、社会福祉法上の社会福祉法人、医療法上の医療法人、消費生活協同組合法上の消費生活協同組合、農業協同組合法上の農業協同組合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の一般社団法人及び一般財団法人、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の公益社団法人及び公益財団法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等も含まれる。

また、これら介護事業は、要介護者等に直接的にサービスを提供する場合に限定される。

チ　介護関係業務

介護関係業務は、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理その他のその者の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービスであって以下の業務をいう。

(1) 介護保険法（平成９年法律第１２３号）第８条第２項に規定する訪問介護

(2) 介護保険法第８条第３項に規定する訪問入浴介護

(3) 介護保険法第８条第４項に規定する訪問看護又は高齢者の医療の確保に関する法律（昭和５７年法律第８０号）第７８条第１項に規定する訪問看護
(4) 介護保険法第８条第５項に規定する訪問リハビリテーション
(5) 介護保険法第８条第６項に規定する居宅療養管理指導
(6) 介護保険法第８条第７項に規定する通所介護
(7) 介護保険法第８条第８項に規定する通所リハビリテーション
(8) 介護保険法第８条第９項に規定する短期入所生活介護
(9) 介護保険法第８条第１０項に規定する短期入所療養介護
(10) 介護保険法第８条第１１項に規定する特定施設入居者生活介護
(11) 介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具貸与
(12) 介護保険法第８条第１３項に規定する特定福祉用具販売
(13) 介護保険法第８条第１５項に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護
(14) 介護保険法第８条第１６項に規定する夜間対応型訪問介護
(15) 介護保険法第８条第１７項に規定する地域密着型通所介護
(16) 介護保険法第８条第１８項に規定する認知症対応型通所介護
(17) 介護保険法第８条第１９項に規定する小規模多機能型居宅介護
(18) 介護保険法第８条第２０項に規定する認知症対応型共同生活介護
(19) 介護保険法第８条第２１項に規定する地域密着型特定施設入居者生活介護
(20) 介護保険法第８条第２２項に規定する地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
(21) 介護保険法第８条第２３項に規定する複合型サービス
(22) 介護保険法第８条第２４項に規定する居宅介護支援
(23) 介護保険法第８条第２７項に規定する介護福祉施設サービス
(24) 介護保険法第８条第２８項に規定する介護保健施設サービス
(25) 介護保険法第８条第２９項に規定する介護医療院サービス
(26) 介護保険法第８条の２第２項に規定する介護予防訪問入浴介護
(27) 介護保険法第８条の２第３項に規定する介護予防訪問看護
(28) 介護保険法第８条の２第４項に規定する介護予防訪問リハビリテーション
(29) 介護保険法第８条の２第５項に規定する介護予防居宅療養管理指導
(30) 介護保険法第８条の２第６項に規定する介護予防通所リハビリテーション
(31) 介護保険法第８条の２第７項に規定する介護予防短期入所生活介護
(32) 介護保険法第８条の２第８項に規定する介護予防短期入所療養介護
(33) 介護保険法第８条の２第９項に規定する介護予防特定施設入居者生活介護
(34) 介護保険法第８条の２第１０項に規定する介護予防福祉用具貸与
(35) 介護保険法第８条の２第１１項に規定する特定介護予防福祉用具販売
(36) 介護保険法第８条の２第１３項に規定する介護予防認知症対応型通所介護
(37) 介護保険法第８条の２第１４項に規定する介護予防小規模多機能型居宅介護
(38) 介護保険法第８条の２第１５項に規定する介護予防認知症対応型共同生活介護
(39) 介護保険法第８条の２第１６項に規定する介護予防支援
(40) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号イに規定する第１号訪問事業に係るサービス
(41) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ロに規定する第１号通所事業に係るサービス

（R2.12.25改正）

(42) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ハに規定する第１号生活支援事業に係るサービス

(43) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ニに規定する第１号介護予防支援事業に係るサービス

(44) 障害者総合支援法（平成１７年法律第１２３号）第５条第１項に規定する障害福祉サービス

(45) 障害者総合支援法第５条第２７項に規定する地域活動支援センターにおいて行われる入浴、排せつ、食事等の介護及び機能訓練

(46) 児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の２の２第１項に規定する障害児通所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護

(47) 児童福祉法第７条第２項に規定する障害児入所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護

(48) 生活保護法（昭和２５年法律第１４４号）第３８条第２項に規定する救護施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護

(49) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成６年法律第１１７号）第３８条に規定する居宅生活支援事業及び同法第３９条に規定する養護事業を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護

(50) (1)、(2)、(26)、(44)及び(49)に掲げるもののほか、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者の居宅において行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話

(51) 福祉用具（介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具をいう。）の販売（(12)及び(35)に掲げるものを除く。）

(52) 移送

(53) 居宅にある身体上又は精神上の障害があることにより日常生活に支障がある者に対する食事の提供

(54) (1)から(53)までに掲げる福祉サービス又は保健医療サービスに準ずるサービスであって厚生労働省職業安定局長が認める福祉サービス又は保健医療サービス（「移動理美容車や出張理美容チームによる訪問理美容サービス」）

※ 健康保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成２４年厚生労働省令第１０号）による改正前の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第１条第２２号において介護関係業務とされていた介護療養施設サービスについては、附則第２条に経過措置が定められていることに留意すること（令和６年３月３１日まで）。

リ　雇用管理責任者

雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応、その他労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

なお、雇用管理責任者は事業毎に選任するものとし、雇用管理責任者を選任したときは、当該雇用管理責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する労働者に周知するものとする。

ヌ　雇用管理制度の導入

雇用管理制度の導入とは、労働協約又は就業規則を変更することにより、雇用管理制度を新たに定めることをいう。

ル　雇用管理制度の実施

雇用管理制度の実施とは、導入した雇用管理制度を適切かつ効果的に実施することをいう。

ヲ　制度の導入日

制度の導入日とは､新たに雇用管理制度を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において制度に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た日とする。

なお、常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であって、施行年月日が定められていない場合にあっては、当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日とする。

ワ　制度の実施日

制度の実施日とは、導入する雇用管理制度ごとに以下の日をいう。

なお、制度の実施が複数回に渡る場合は、導入する雇用管理制度ごとに、最初の実施日をいう。

(ｲ) 評価・処遇制度

評価・処遇制度の実施日とは、評価・処遇制度の導入を経て、制度に基づく評価を実際に労働者の処遇に反映させた日、昇進・昇格が発生した日又は賃金・手当を支払った日をいう。

(ﾛ) 研修制度

研修制度の実施日とは、研修制度の導入を経て、制度に基づく研修を実際に行った日をいう。

(ﾊ) 健康づくり制度

健康づくり制度の実施日とは、健康づくり制度の導入を経て、制度に基づく健康診断等を実際に行った日をいう。

(ﾆ) メンター制度

メンター制度の実施日とは、メンター制度の導入を経て、制度に基づく面談方式によるメンタリングを行った日をいう。

(ﾎ) 短時間正社員制度

短時間正社員制度の実施日とは、短時間正社員制度の導入を経て、制度に基づく処遇を実際に労働者に適用させた日をいう。

カ　雇用管理制度整備計画

雇用管理制度整備計画とは、その雇用する労働者の労働環境の改善を図るために雇用管理制度を導入する事業主が作成する計画であり、導入する雇用管理制度の内容等を記載するものをいう。

ヨ　就業規則

常時１０人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規程・規則等を含む。）をいう。

常時１０人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規

則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則をいう。

タ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

レ　雇用管理制度区分

雇用管理制度区分とは、0302 イからホに規定する雇用管理制度の区分をいう。

ソ　基準期間（雇用管理制度助成コース）

基準期間（雇用管理制度助成コース）とは、以下の期間をいう。

雇用管理制度整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（雇用管理制度助成コース）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

ツ　離職率

離職率とは、雇用管理制度の導入・実施に係る事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

なお、計算により得た値が１００％を超える場合の離職率は１００％とする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、高年齢被保険者は含まない。（なお、事業所に「高年齢被保険者」の労働者のみである場合は、離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。）

また、主たる事業が保育事業以外の保育事業主が短時間正社員制度を導入する場合は、「雇用保険一般被保険者」について「保育労働者のうち一般被保険者の数」を数えるものとする。

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」が、雇用管理制度整備計画認定申請日の１２か月前の日の属する月の初日から当該認定申請日の属する月の前月末までの期間（以下「計画時離職率算定期間」という。）であるものを「計画時離職率」といい、雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日までの期間（以下「評価時離職率算定期間」という。）であるものを「評価時離職率」という。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）は、次のイからネのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

ただし、0302 ホに掲げる雇用管理制度の導入に基づく目標達成助成については、保育事業主に対して支給するものとする。

また、介護事業主にあっては、イからツに加えてネにも該当すること。

イ　雇用保険の適用事業の事業主であること。

ロ　認定された雇用管理制度整備計画（以下「認定雇用管理制度整備計画」という。）に基づき、当該計画期間内に、0302 イからホに掲げるいずれかの雇用管理制度を新たに導入し、導入した雇用管理制度を、対象事業所における全ての通常の労働者に対して、各労働者に１つ以上実施した事業主であること。

ハ　雇用管理制度整備計画認定申請日から雇用管理制度整備計画期間の末日を経過する日まで、通常の労働者を最低１名は継続して雇用している事業主であること。

ニ　雇用管理制度整備計画期間内に新たに導入・実施した雇用管理制度を、評価時離職率算定期間の末日まで引き続き運用し、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

ホ　法令に定められた健康診断（労働安全衛生規則第４３条、第４４条等に基づいて事業主が行わなければならない定期健康診断等）を実施している事業主であること。

ヘ　過去に助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）を受給している事業主が、再度同じ雇用管理制度区分を含むの雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該雇用管理制度区分に係る助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ト　過去に職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成又は目標達成助成）を受給している事業主が、再度同じ雇用管理制度区分を含む雇用管理制度の導入に係る雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該雇用管理制度区分に係る職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成又は目標達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

チ　過去に職場定着支援助成金（（個別企業助成コース）雇用管理制度助成／制度導入助成又は目標達成助成）を受給している事業主が、再度同じ雇用管理制度区分を含む雇用管理制度の導入に係る雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該雇用管理制度区分に係る職場定着支援助成金（（個別企業助成コース）雇用管理制度助成／制度導入助成又は目標達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

リ　過去に中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース（雇用管理制度助成））を受給している事業主が、中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース（雇用管理制度助成））を受給した際と同じ雇用管理制度区分を含む雇用管理制度の導入に係る雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該雇用管理制度区分に係る中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース（雇用管理制度助成））の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ヌ　過去に建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）を受給してい

る事業主が、建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）を受給した際の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度の導入に係る雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該雇用管理制度区分に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ル　過去に建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成（離職改善））を受給している場合、建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成（離職改善））の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ヲ　過去に助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成又は目標達成助成）を受給している事業主が、評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画を提出する場合、当該助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成又は目標達成助成）の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ワ　過去に人事評価改善等助成金（制度整備助成又は目標達成助成）を受給している事業主が、評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画を提出する場合、人事評価改善等助成金（制度整備助成又は目標達成助成）の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

カ　基準期間（雇用管理制度助成コース）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、雇用管理制度整備計画提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理制度助成コース）に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りでない。

ヨ　計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理制度整備計画期間の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者（「雇用保険法第 38 条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」）を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

タ　評価時離職率を、計画時離職率より、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模に応じて下表に掲げる離職率ポイント以上低下させる事業主であること。

ただし、下表に掲げる離職率ポイント以上低下させると、評価時離職率が０％を下回る場合及び新規創業等により計画時離職率の算出ができない場合にあっては、評価時離職率を０％とすることを目標とする。

なお、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分が、計画時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分と異なる場合は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分における低下させる離職率ポイント（目標値）を適用する。

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

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

レ　評価時離職率が３０％以下となっている事業主であること。

ソ　0503 の生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、「第１　共通要領」の「0302　生産性要件」を満たす事業主であること。

ツ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

ネ　介護事業を営む事業所ごとに「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を各事業所に掲示すること等により労働者に周知している事業主であること。

0302　支給対象となる雇用管理制度の範囲（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の対象となる雇用管理制度は、以下のイからホに掲げる制度とし、原則として年１回以上実施することとする（新たに導入されたものに限る。なお、雇用管理制度整備計画期間内に退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。）。

なお、事業主等が雇用管理制度整備計画を労働局及びハローワークに提出するよりも前に、名称を問わず、本助成金を受けるために新たに導入しようとする雇用管理制度区分にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされている場合は、新たな導入と認められないため、助成の対象とならない。

また、0302 ロ及びニ（ニ(ﾛ)のメンターに対して実施する民間団体等のメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的するとする講習を含む）の制度を、外部の機関や個人等（以下「外部機関等」という。）に委託等し、実施する場合は、計画認定日時点において共通要領 0705 ロに基づき公表されている外部機関等が実施した制度でないこと。

イ　評価・処遇制度

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当するものをいう。

なお、諸手当制度については、(ｲ)から(ﾊ)に加えて(ﾆ)にも該当すること。

また、退職金制度については、(ｲ)から(ﾊ)に加えて(ﾎ)にも該当すること。

(ｲ) 通常の労働者に対する評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金制度（退職金制度・賞与制度を含む。）及び諸手当制度であること。なお、諸手当制度については、以下のａからｋまでのいずれかに該当するものをいう。

なお、手当の名称が一致している必要はなく、手当の趣旨・目的から判断して実質的にａからｊまでに該当していれば足りるものとする。

（R2.12.25改正）

a　通勤手当

通勤のために交通機関又は有料の道路若しくは自動車等を利用する労働者に対し、通勤に要する実費あるいは通勤距離等に応じて支給される手当

b　住居手当

自ら居住するための住宅（貸間を含む。）又は単身赴任する者で扶養親族が居住するための住宅を借り受け又は所有している労働者に対し、支払っている家賃等に応じて支給される手当

c　転居手当（異動手当）

転居を伴う異動をした労働者に対し、転居に要する実費あるいは異動前の住居又は事業所と異動後の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当

d　家族手当

扶養親族のある労働者に対して、扶養親族の続柄や人数等に応じて支給される手当（扶養している子どもの数や教育に要する費用に応じて支給される子女教育手当を含む。）

e　単身赴任手当

勤務する事業所の異動、住居の移転、父母の疾病その他やむを得ない事情により、同居していた扶養親族と別居することとなった労働者に対し、異動前の住居又は事業所と異動後の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当

f　役職手当（管理職手当）

管理職等、管理・監督ないしこれに準ずる職制上の責任のある労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当

g　資格手当

職務に役立つ資格等を取得又は保有している労働者に対し、資格の種類、取得の困難度等に応じて支給される手当

h　海外赴任手当

海外に所在する事業所に勤務する労働者に対し、赴任先国の物価や生活様式の違い等に応じて支給される手当

i　地域手当

複数の地域に事業所を有する場合に、特定地域に所在する事業所に勤務する労働者に対し、勤務地の物価や生活様式の地域差等に応じて支給される手当

j　出張手当

出張により勤務地を離れて業務に従事する労働者に対し、出張に伴う諸雑費の補填や、精神的・肉体的疲労に対する慰労のために支給される手当（交通費や宿泊日等の実費負担分を除く。）

k　その他通常の労働者の評価・処遇制度に係る諸手当制度として適当であると認められるもの

(ﾛ) 制度導入後の対象労働者全員の賃金の合計額が低下していないものであること。

（原則として、制度導入日の一か月前から雇用管理制度整備計画期間の末日までの全期間にわたり雇用されていた通常の労働者について、雇用管理制度整備計画期間における制度の実施日の属するすべての月における一人一月当たりの平均賃金（臨時に支払われる賃金を除く。以下同じ。）と雇用管理制度整備計画期間前の直近１か月における一人一月

当たりの平均賃金を比較して判断する。（ただし、対象となる通常の労働者の賃金が時給制及び日給制によるものである場合は、直近６か月における一人一月あたりの平均賃金を比較して判断する。））

(ﾊ) 当該制度が実施されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期等をいう。以下「合理的な条件」という。）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

(ﾆ) 諸手当制度について、手当の導入に伴い基本給を減額するものではないこと。また、既存の手当を廃止して新たな手当を設ける場合は、新設する手当の支給総額が廃止する手当の支給総額よりも増加していること。

(ﾎ) 退職金制度について、事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む。）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等の費用を全額事業主が負担するものであること（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を除く。）。

ロ　研修制度

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当するものをいう。

(ｲ) 通常の労働者の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めた教育訓練・研修制度（以下「教育訓練等」という。）であること（ニ(ﾛ)のメンタリングに関する知識、スキルの習得を目的とした研修・講習を除く。）。

(ﾛ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる教育訓練等（通信講座やe-ラーニング等（講習時間の管理が可能なものに限る。）を活用するものを含む。）であること。

(ﾊ) １人につき１０時間以上（休憩時間、移動時間等を除く。）の教育訓練等であって、教育訓練等の時間のうち３分の２以上が労働関係法令等により実施が義務づけられていないものであること。

(ﾆ) 当該時間内における賃金の他、受講料（入学金及び教材費を含む。）、交通費等の諸経費（以下「諸経費」という。）を要する場合は、全額事業主が負担するものであること。なお、事業主が諸経費の一部又は全部を負担しない場合は原則助成金の対象とはならない。

(ﾎ) 教育訓練等の期間中の賃金について、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること。また、教育訓練等が所定労働時間外又は休日等に行われる場合には、教育訓練等の期間中の賃金について、割増賃金が支払われていること。

(ﾍ) 当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

ハ　健康づくり制度

次の(ｲ)から(ﾎ)までのいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　通常の労働者に対する法定の健康診断（労働安全衛生規則第４３条、第４４条等に基づいて事業主が行わなければならない定期健康診断等の項目）に加え、健康づくりに資する制度であって、次の(a)から(h)に掲げる項目のいずれか１つ以上の項目を含む健康診断（医師の判断により、検査の一部を省略して実施した場合を含む。）であること。

また、次の(a)から(h)に掲げる項目のいずれか１つ以上の項目を含む健康診断を既に導入・実施している場合は、当該導入・実施した健康診断に加えて、(a)から(h)に掲げる項目中で既に導入・実施した健康診断以外の項目を新たに導入・実施するものとする。

なお、特定の性別の者を対象として健康づくり制度を導入・実施する場合には、原則当該特定の性別のみを対象とした健康づくり制度の対象とならない性別の者に対しても次の(a)から(h)までのいずれかの項目を新たに導入・実施しなければならない。

(a) 胃がん検診

胃がんの発見を目的に、問診及び胃部エックス線検査等を行うもの

(b) 子宮がん検診

子宮頸がんの発見を目的に、問診、視診、子宮頸部の細胞診及び内診等を行うもの又は、子宮体がんの発見を目的に、問診及び子宮内膜の細胞診を行うもの

(c) 肺がん検診

肺がんの発見を目的に、問診、胸部エックス線検査及び喀痰細胞診等を行うもの

(d) 乳がん検診

乳がんの発見を目的に、問診、視診、触診及び乳房エックス線検査（マンモグラフィ）等を行うもの

(e) 大腸がん検診

大腸がんの発見を目的に、問診及び便潜血検査等を行うもの

(f) 歯周疾患検診

歯周疾患の発見を目的に、問診及び歯周組織検査等を行うもの

(g) 骨粗鬆症検診

骨粗鬆症の発見を目的に、問診及び骨量測定等を行うもの

(h) 腰痛健康診断

「職場における腰痛予防対策指針」（平成２５年６月１８日付け基発０６１８第１号厚生労働省労働基準局長通達別添（以下、「腰痛指針」という。））４(1)イ又はロに掲げる項目について、医師により実施される健康診断であること。

(ﾛ) 受診等により費用を要する場合は、費用の半額以上を事業主が負担していること。

なお、費用負担にあたっては、労働者が希望した医療機関において本人が負担した費用について、事業主がその費用の半額以上を、費用負担した労働者本人に支給する方法でも差し支えない。なお、事業主が、受診などによる費用の全部を負担しない場合については原則助成金の対象とならないこと。

(ﾊ) 事業主が診断結果・所見等の必要な情報の提供を受けて、その状況に対応した必要な配慮を行うことを目的としたものであること。

(ﾆ) 当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

(ﾎ) 各健康診断の実施に当たっては、厚生労働省やその他の公的機関等が、当該健康診断を実施するために適当であると認めていない検診手法によるものは助成の対象とならないこと。

ニ　メンター制度

次の(ｲ)から(ﾄ)までのいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　通常の労働者に対するキャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するためのメンタリングの措置であって、会社や配属部署における直属上司とは別に指導・相談役となる先輩（メンター）が後輩（メンティ）をサポートする制度であること。

なお、メンターについては、支援機関や専門家等による外部メンターを活用することとしても差し支えない。

(ﾛ)　メンター（外部メンターを除く。）に対し、民間団体等が実施するメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的とする講習を受講させること。

なお、外部メンターを活用する場合は、外部メンターに係るサービスを業として提供し、メンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）を有している者であること。

(ﾊ)　メンター及びメンティに対し、メンター制度に関する事前説明を行うこと。

(ﾆ)　メンタリングは原則として面談方式により行うものであること。

なお、メンタリングの過程で電話やメール、テレビ電話等の面談以外の方法により実施する場合は、面談方式によるメンタリングを補完する目的であること。

(ﾎ)　(ﾛ)の講習は、0302 ロの研修制度の一環として行われるものではないこと。

(ﾍ)　(ﾛ)の講習の受講期間内におけるメンター（外部メンターを除く。）の賃金の他、受講料（入学金及び教材費を含む。）、交通費、外部メンターへの謝金・委託料等の諸経費を要する場合は、全額事業主が負担するものであること。

(ﾄ)　当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

ホ　短時間正社員制度

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　事業主が雇用している労働者又は新たに雇い入れる労働者を短時間正社員とする制度であること。

(ﾛ)　短時間正社員制度に基づいて短時間正社員となった労働者が雇用保険一般被保険者であること。

(ﾊ)　当該制度が実施されるための合理的な条件（短時間正社員制度を労働者に適用するための要件及び基準、手続等）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

0400　計画の認定（雇用管理制度整備計画（雇用管理制度助成コース））

0401　雇用管理制度整備計画の提出

助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の認定を希望する事業主は、導入を予定している雇用管理制度区分等を記した雇用管理制度整備計画を、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画(変更)書（様式第 a-1 号）（以下「雇用管理制度整備計画書」という。）により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を

管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、雇用管理制度整備計画については、１度に複数の計画を提出することはできない。

また、管轄労働局長に対し、雇用管理制度整備計画を提出している事業主は、当該計画に係る支給決定日又は不支給決定日の翌日までは、新たな雇用管理制度整備計画を提出することはできない。

ただし、管轄労働局長に提出した雇用管理制度整備計画について、0405 ニにより不認定とされた場合は、不認定日の翌日から、0405 ホにより認定を取り消された場合は、取消日の翌日から新たな雇用管理制度整備計画を提出することができる。

0402　雇用管理制度整備計画の期間

雇用管理制度整備計画の期間(以下「雇用管理制度整備計画期間」という。)は、雇用管理制度を最初に導入する月の初日を起算日とし、３か月以上１年以内とする。

0403　雇用管理制度整備計画の提出期限

雇用管理制度整備計画は、雇用管理制度を最初に導入する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。雇用管理制度を最初に導入する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、雇用管理制度を最初に導入する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

0404　添付書類

管轄労働局長は、雇用管理制度整備計画の認定を受けようとする事業主に対して雇用管理制度整備計画書に次のイからヲに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　導入する雇用管理制度区分に応じて次の(ｲ)から(ﾎ)に掲げる書類（以下(ｲ)から(ﾎ)をまとめて「導入する雇用管理制度の概要票」という。）

(ｲ) 導入する評価・処遇制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）

(ﾛ) 導入する研修制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）

(ﾊ) 導入する健康づくり制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 3）

(ﾆ) 導入するメンター制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 4）

(ﾎ) 導入する短時間正社員制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 5）

ロ　事業所における雇用管理制度対象労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 7）

ハ　事業所確認票（様式第 a-2 号）

ニ　現行の労働協約又は就業規則

ホ　雇用管理制度を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案

ヘ　対象事業所における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ト　短時間正社員制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画の場合、保育事業を行っている事業主であることを確認できる書類（事業に係る自治体の許可・届出の書類の写しの他、園児募集に係るリーフレット・HP の写しでも可）

チ　短時間正社員制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画の認定申請であって、主たる事業が保育事業以外の保育事業主の場合、計画時離職率算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第 a-1 別紙 6）

ただし、短時間正社員制度を含む複数の雇用管理区分の導入を行う場合で、かつ法人全体（保育事業を提供する事業所以外を含む）で雇用管理制度を導入する場合については不要。

リ　事業主が、法令で定める健康診断を実施していることが分かる書類（医療機関等との健康診断実施にかかる契約書（写）、領収書（写）等）

ヌ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

ル　対象労働者が 0201 イ「通常の労働者」の要件を満たすことが確認できる書類（対象労働者の労働条件通知書または雇用契約書など）

ヲ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　雇用管理制度整備計画の認定等

イ　管轄労働局長は、雇用管理制度整備計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「雇用管理制度整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該雇用管理制度整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は雇用管理制度整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　雇用管理制度整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該雇用管理制度整備計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の雇用管理制度整備計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは雇用管理制度整備計画を認定し、当該雇用管理制度整備計画書の処理欄に認定年月日、認定金額、認定番号、計画時離職率及び低下させる離職率の目標値を記入するとともに、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画認定通知書（様式第 a-3 号）により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、雇用管理制度整備計画の認定を行わず、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画不認定通知書（様式第 a-4 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画認定取消通知書（様式第 a-5 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

0406　確認事項

イ　適用事業所であることの確認

雇用管理制度整備計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

ロ　管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去３年以内に同じ雇用管理制度区分を含む雇用管理制度の導入に係る助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成又は目標達成助成）、職場定着支援助成金（（個別企業助成コース）雇用管理制度助成／制度導入助成又は目標達成助成）、中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース（雇用管理制度助成））の支給を受けていないことを確認すること。

ハ　管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去３年以内に建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）、助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成又は目標達成助成)及び人事評価改善等助成金(制度整備助成又は目標達成助成）の支給を受けていないことを確認すること。

ニ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間でないか確認すること。

ホ　解雇等の確認

雇用管理制度整備計画の初日の前日から起算して６か月前の日から雇用管理制度整備計画の認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないかを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　基準期間（雇用管理制度助成コース）に特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用管理制度整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から雇用管理制度整備計画の認定日までの期間について、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認雇用保険被保険者台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ト　計画時離職率の確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、計画時離職率は 0201 ツにより算出すること。

チ　計画申請事業主が介護事業主である場合の「雇用管理責任者」の選任及びその周知方法の確認

提出された雇用管理制度整備計画書等により確認すること。

リ　事業主が、法令で定める健康診断を実施していることの確認

提出された医療機関等との健康診断実施にかかる契約書、領収書等により確認すること。

ヌ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

（R2.12.25改正）

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の社会保険の支払いが分かる書類で確認すること。

ル　提出された「導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）」の内容が、「雇用管理制度を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案」（以下「就業規則案」という。）中に不備等なく盛り込まれていること。

ヲ　提出された「導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）」中に記載されている「制度の対象者の範囲及び人数、選定基準」項目における対象となる「通常の労働者の人数」及び事業所における雇用管理制度対象労働者名簿（様式第 a-1 別紙 7）に記載されている導入される雇用管理制度を実施される予定の通常の労働者の人数を確認し、人数に誤りがないこと。

ワ　提出された「事業所における雇用管理制度対象労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 7）」中の「雇用管理制度区分」について、「対象となる通常の労働者の氏名等」に記載されている各労働者毎に、１つ以上の雇用管理制度が実施予定であること。

カ　外部機関等が不正受給に関与していないことの確認

事業主により提出された 0404 イ及びホの書類等を確認し、当該事業主が、0302 ロ及びニ（ニ(ﾛ)のメンターに対して実施する民間団体等のメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的するとする講習を含む）の制度を外部機関等に委託等し、実施することを準備していることが確認できた場合は、計画認定日時点において共通要領 0705 ロに基づき公表されている外部機関等が実施する制度でないことを、公表情報を元に確認すること。

なお、計画認定日の翌日以降に外部機関等が共通要領 0705 ロに基づき公表された場合は、当該外部機関等で雇用管理制度を実施した場合であっても、不支給とはならない。

0407　認定基準

雇用管理制度整備計画の認定基準は次のイからハとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画提出事業主の事業所における現状・課題を踏まえ、労働者の職場への定着を促進するための雇用管理制度の導入に関する計画であること。

具体的には、導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）の「制度の種類」及び「制度の概要・趣旨・目的」について、企業の抱える「現状・課題」に照らして、その改善・解消に資するものであり、労働者の職場への定着を促進するものであることを確認すること。

ロ　制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が明示されており、0302 の雇用管理制度の範囲に合致していること。

具体的には、導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）について、以下の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当していることを確認すること。

(ｲ)　「制度の対象者の範囲及び人数、選定基準」について、「常時雇用する労働者数」、「制度の種類」及び「制度の概要・趣旨・目的」等に照らして適切であること。特に、対象者を限定する場合は、合理的な理由であると認められること。

(ﾛ)　制度が実施されるための合理的な条件について、導入する「制度の種類」及び「制度の対象者の範囲及び人数、選定基準」等に照らして適切であること。

(ﾊ) 「事業主の費用負担」について、導入する「制度の種類」に照らして適切であること。

ハ　制度が実施されるためのスケジュールが適正なものであること。

具体的には、導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）の「施行日等」について、「就業規則の労働基準監督署等への届出予定日又は労働協約の締結予定日」及び「就業規則又は労働協約に係る従業員への周知予定日(従業員への書面による周知日､説明会日程等)」が、「就業規則又は労働協約の施行予定日」より前の日となっており、適切なスケジュールであることを確認すること。

※　従業員への周知予定日は、労働基準監督署等への届出予定日の前でも可。

0408　雇用管理制度整備計画の変更

事業主は、認定雇用管理制度整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより雇用管理制度整備計画書（様式第 a-1 号）、導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）、事業所確認票（様式第 a-2 号）を作成し、管轄労働局長に提出し、認定雇用管理制度整備計画の変更の認定を受けなければならない。

また、概要票の変更によって、制度の対象者の人数の変更がある場合には様式第 a-1 別紙 7 についても同様に作成し、管轄労働局長に提出し、認定雇用管理制度整備計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　雇用管理制度整備計画書（様式第 a-1 号）を変更する場合

(ｲ) 雇用管理制度整備計画期間の変更

a　雇用管理制度整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の雇用管理制度整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

b　延長又は短縮後の雇用管理制度整備計画期間が、変更前の雇用管理制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。

(ﾛ) 導入する雇用管理制度区分の変更

a　雇用管理制度区分の変更は、変更前の雇用管理制度整備計画期間内であって、変更後の雇用管理制度区分における制度の導入日として予定する日（以下「導入予定日」という。）の属する月の初日の１か月前までに行うこと。

なお、雇用管理制度区分の一部を変更する場合や雇用管理制度区分の一部を取り止める場合は、雇用管理制度整備計画の変更によることとする（※１）が、雇用管理制度区分の全部を変更する場合は､管轄労働局長から認定雇用管理制度整備計画の取消を受けた上で、新たな雇用管理制度整備計画として提出すること（※２）。

※１　雇用管理制度整備計画の変更を行う場合の例

①雇用管理制度区分の一部を変更をする場合

・認定雇用管理制度整備計画の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、研修制度

・変更後の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、健康づくり制度

②雇用管理制度区分の一部を追加する場合

・認定雇用管理制度整備計画の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、研修制度

・変更後の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度

③雇用管理制度区分の一部を取り止める場合

・認定雇用管理制度整備計画の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、研修制度
・変更後の雇用管理制度区分：評価・処遇制度

※２　雇用管理制度整備計画の取消を行う場合の例

・認定雇用管理制度整備計画の雇用管理制度区分：評価・処遇制度、研修制度
・変更後の雇用管理制度区分：健康づくり制度、メンター制度

b　雇用管理制度区分の変更に伴い雇用管理制度整備計画期間を延長又は短縮するに当たっては、延長又は短縮後の雇用管理制度整備計画期間を変更前の雇用管理制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とし、かつ、追加する雇用管理制度区分に係る雇用管理制度の導入予定日の属する月の初日から起算して３か月以上とするように設定すること。

c　雇用管理制度区分の変更に伴い、新たな雇用管理制度区分を追加する場合は、雇用管理制度区分に応じて、導入する雇用管理制度の概要票（様式第 a-1 号別紙 1～5）を作成し、提出すること。

ロ　導入する雇用管理制度の概要票等（様式第 a-1 号別紙 1～5）を変更する場合

(ｲ) 導入する雇用管理制度の種類の変更

a　同一の雇用管理制度区分内における雇用管理制度の種類の変更は、変更後の雇用管理制度の導入予定日の属する月の前月末までに行うこと。

b　雇用管理制度の種類の変更に伴い雇用管理制度整備計画期間を延長又は短縮する場合は、延長又は短縮後の雇用管理制度整備計画期間を変更前の雇用管理制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とするように設定すること。

(ﾛ) 制度の対象者の範囲、人数及び選定基準の変更

a　制度の対象となる労働者の人数が当初の雇用管理制度整備計画の 10%を超えて増加又は減少するような対象者の範囲、人数及び選定基準の変更は、雇用管理制度の導入予定日の属する月の前月末までに行うこと。また、この場合、様式 a-1 別紙 7 に変更後の対象となる労働者等を記載し、併せて提出すること。

(ﾊ) 制度の施行日等の変更

a　就業規則又は労働協約の施行年月日として予定する日（以下「施行予定日」という。）（制度の導入予定日）の変更は、変更後の施行予定日（制度の導入予定日）の属する月の前月末までに行うこと。

なお、変更後の施行予定日（制度の導入予定日）が、変更前の施行予定日（制度の導入予定日）と同じ月の場合（雇用管理制度整備計画期間の変更がない場合）は、変更を要しないものとする。

b　就業規則又は労働協約の施行予定日（制度の導入予定日）の変更に伴い雇用管理制度整備計画期間を延長又は短縮する場合は、変更後の雇用管理制度整備計画期間が、変更前の雇用管理制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とし、かつ、変更後の施行予定日（制度の導入予定日）の属する月の初日から起算して３か月以上とすること。

ハ　事業所確認票（様式第 a-2 号）を変更する場合

雇用管理制度を導入する対象事業所の変更（増加・減少）は、雇用管理制度の導入日までに行うこと。

ニ　その他の変更

その他の変更については、雇用管理制度整備計画の変更を要しない。

0500　支給申請等

0501　支給申請書等の提出方法（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする事業主は、評価時離職率算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）支給申請書（様式第 a-6 号）（以下「支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）」という。）を作成し、0502 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0502　添付書類（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

管轄労働局長は、助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）（様式第 a-6 号）に次のイからリに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合は、次のヌに定める書類をあわせて添付させるものとする。

さらに、事業主が 0302 ロ及びニ（ニ(ﾛ)のメンターに対して実施する民間団体等のメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的するとする講習を含む）の制度を、外部機関等に委託等し、実施した場合は、ルに定める書類をあわせて添付させるものとする。

なお、管轄労働局長はイからルに加えてヲを提出させることができる。

イ　事業所確認票（様式第 a-2 号）

ロ　事業所における雇用管理制度対象労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 7）

ハ　対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ニ　導入した雇用管理制度の内容が確認できる以下のいずれかの書類

ただし、雇用管理制度の導入後、労働協約又は就業規則を改正している場合は、支給申請時点で最新の労働協約又は就業規則もあわせて提出すること。

(ｲ) 制度を明示した労働協約

(ﾛ) 制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a　労働基準監督署等の受理印のある就業規則

b　従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）

ホ　導入した雇用管理制度を実施したことが確認できる以下の書類

(ｲ) 評価・処遇制度

a　導入した評価・処遇制度の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）

b　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（制度の導入日の１か月

（R2.12.25改正）

前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分（ただし、対象労働者の賃金が時給制及び日給制によるものである場合は、制度の導入日の６か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分））

c　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（制度の導入日の１か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）

d　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

e　評価・処遇制度を実施したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類（事業所内での周知書類、人事評価を行った書類、昇進・昇格に係る通知等）

(ﾛ) 研修制度

a　導入した研修制度の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）

b　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（制度の導入日の１か月前から教育訓練等を行った期間に係る全ての月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該研修制度を行うのであれば、当該制度に基づく教育訓練等を行った期間に係る全ての月分））

c　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（制度の導入日の１か月前から教育訓練等を行った期間に係る全ての月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該研修制度を行うのであれば、当該制度に基づく教育訓練等を行った期間に係る全ての月分））

d　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

e　教育訓練等を行ったこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類（実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講証や修了証、領収書等）

(ﾊ) 健康づくり制度

a　導入した健康づくり制度の概要票（様式第 a-6 号別紙 3）

b　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（制度の実施日に係る月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該健康づくり制度を行うのであれば、当該制度実施日の係る月分））

c　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（制度の実施日に係る月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該健康づくり制度を行うのであれば、当該制度実施日の係る月分））

d　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

e　健康診断等を行ったこと及びその内容、制度の趣旨・目的、実施日が確認できる書類（実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、実施機関との間で締結した契約書、診断結果・所見等の情報の提供を受けることに関する取り決め等が分かる資料、領収書等）

(ﾆ) メンター制度

a　導入したメンター制度の概要票（様式第 a-6 号別紙 4）

b　メンター（外部メンターを除く。）及びメンティの賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（メンター研修、メンター講座を受講させた日及びメンタリングを実施した日に係る月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該メンター制度を行うのであれば、当該制度を実施した日の係る月分））

c　メンター（外部メンターを除く。）及びメンティの出勤簿等出勤状態が確認できる書

類（メンター研修、メンター講座を受講させた日及びメンタリングを実施した日に係る月分（評価時離職率算定期間中にも就業規則等に基づいて、当該メンター制度を行うのであれば、当該制度を実施した日の係る月分））d　メンター（外部メンターを除く。）及びメンティの労働条件通知書又は雇用契約書

e　メンター（外部メンターを除く。）に対するメンター研修、メンター講座を受講させたことが確認できる書類（講習内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講証や修了証、領収書等）

f　メンタリング（面談）を行ったこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類（日時・場所等が記録されたメンタリング（面談）実施記録等）

g　外部メンターを活用した場合は、外部メンターを活用したことが確認できる書類（当該サービスの概要が分かる資料、契約書、領収書等）

(ﾎ) 短時間正社員制度

a　導入した短時間正社員制度の概要票（様式第 a-6 号別紙 5）

b　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（制度の導入日の１か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）（ただし、対象労働者の賃金が時給制及び日給制によるものである場合は、制度の導入日の６か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）

c　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（制度の導入日の１か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）（ただし、対象労働者の賃金が時給制及び日給制によるものである場合は、制度の導入日の６か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）

d　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

e　短時間正社員制度を実施したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類（事業所内での周知書類等）

f　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用されるフルタイムの正規の従業員と比較して同等であることが確認できる資料(休暇規程及び賃金規程に基づき短時間正社員の基本給、賞与、退職金等が同職種の通常の労働者と同等と説明できる算出式等)

ﾍ　短時間正社員制度の雇用管理制度区分を含む雇用管理制度整備計画に係る支給申請であって、主たる事業が保育事業以外の事業主の場合は、評価時離職率算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第 a-6 号別紙）

ﾄ　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

ﾁ　事業主が、法令で定める健康診断を実施していることが分かる書類（医療機関等との健康診断実施にかかる契約書、領収書等）

ﾘ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

ヌ　「第１　共通要領」の 0402 ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

なお、上記ホ(ｲ)b 及び(ﾎ)b の「制度の導入日の１か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分」とは、制度導入日を含む賃金算定期間の前月度の賃金算定期間から、評価時離職率算定期間の末日を含む賃金算定期間までのすべての賃金算定期間をいい、その他の日に係る月分についても同様の考え方とする。

ル　研修制度等の実施にかかる不正受給の際の取り扱い承諾書（様式第 a-6 号 別紙 6）

ヲ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503　支給額（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給額は、５７万円（ただし、生産性要件を満たす場合は７２万円）とする。

0600　支給決定

0601　支給決定に係る事務処理（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）及び 0502 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）等を 0602 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給を決定し、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の処理欄支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）支給決定通知書（様式第 a-7 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）不支給決定通知書（様式第 a-8 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 a-11 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 a-9 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第

a-11 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第 a-10 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602　支給対象事業主に該当するかの確認（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）

イ　受給資格認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第 a-10 号）により確認すること。

ロ　認定された雇用管理制度整備計画に基づき、当該計画期間内に雇用管理制度の導入・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）、事業所における雇用管理制度対象労働者名簿（様式第 a-1 別紙 7）等により、雇用管理制度整備計画期間内に 0302 に掲げる雇用管理制度を導入し、全ての対象となる通常の労働者に対して、各労働者に１つ以上の雇用管理制度を実施した事業主であるかを確認すること。

また、支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

なお、0408 に規定する変更手続きを行うことなく、雇用管理制度区分を変更するなど、認定された雇用管理制度整備計画に基づいて適切に制度が導入・実施されたといえない場合は、支給対象とならないため、以下の(ｲ)及び(ﾛ)について確認すること。

ただし、対象労働者の離職等の理由により、対象事業所において制度の対象となる労働者がいなくなるために制度が実施されないなどの合理的な理由があると認められる場合を除く。

(ｲ) 認定を受けた雇用管理制度整備計画における全ての雇用管理制度区分について、雇用管理制度が導入され、全ての対象となる通常の労働者に対して、当該各労働者に１つ以上の雇用管理制度が実施されていること。

(ﾛ) 認定を受けた雇用管理制度整備計画における全ての対象事業所において、制度が導入・実施されていること。

(ﾊ) 事業主等が雇用管理制度整備計画を管轄労働局長に提出するよりも前に、名称を問わず、本助成金（雇用管理制度助成コース）を受けるために新たに導入しようとする雇用管理制度区分にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされていないこと。

ハ　評価時離職率算定期間の末日まで、引き続き雇用管理制度を運用し、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であることの確認

以下の、(ｲ)及び(ﾛ)により確認すること。

(ｲ)　支給申請書（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）により、導入した雇用管理制度に関する規定の有無、評価時離職率算定期間における雇用管理制度の実施の有無及び評価時離職率算定期間において「未実施」の場合は、今後の具体的な実施予定時期等を確認し、①又は②に該当する場合は支給対象とならない。

①　計画期間中に導入した雇用管理制度に関する規定が無い場合。

② 評価時離職率算定期間において、導入した雇用管理制度を未実施の場合であって、かつ、今後の具体的な実施予定が無い場合。ただし、未実施かつ今後の具体的な実施予定が無い理由として、導入した雇用管理制度の対象となる労働者が評価時離職率算定期間において存在しない等の場合は、支給対象となる。

(ﾛ) 0602 ハ(ｲ)①については、最新の就業規則等を確認し、雇用管理制度整備計画期間に導入した雇用管理制度を廃止していないこと。なお、雇用管理制度の廃止については、最新の就業規則等を提出させることにより導入した雇用管理制度に関する規定を削除していないことを確認すること。

ニ 解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理制度整備計画期間の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ 基準期間（雇用管理制度助成コース）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ 評価時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率は、0201 ツにより算出すること。

ト 生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合、「第１ 共通要領」の「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

「第１ 共通要領 0503」により確認すること。

チ 法令に定められた定期健康診断等を実施していることの確認

法定の健康診断（労働安全衛生規則第４３条、第４４条等に基づいて事業主が行わなければならない定期健康診断等の項目）を実施しているかについて、医療機関等との健康診断実施にかかる契約書、領収書等を用いて確認すること。

リ 外部機関等が不正受給に関与していないことの確認

事業主により提出された 0502 ニ及びホの書類等を確認し、当該事業主が、0302 ロ及び二（ニ(ﾛ)のメンターに対して実施する民間団体等のメンター研修、メンター養成講座等のメンタリングに関する知識、スキル（コーチング、カウンセリング等）の習得を目的するとする講習を含む）の制度を、外部機関等に委託等し、実施した場合は、計画認定日時点において共通要領 0705 ロに基づき公表されている外部機関等が実施した制度でないことを公表情報を元に確認すること。

なお、計画認定日の翌日以降に外部機関等が共通要領 0705 ロに基づき公表された場合は、当該外部機関等で雇用管理制度を実施した場合であっても、不支給とはならない。

ヌ 事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の書類で確認すること。

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

労働局長は、0405、0408、0601 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800　附則

0801　施行期日

イ　平成２６年３月３１日付け職発０３３１第１３号、能発０３３１第５号、雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２６年４月１日から施行する。

ロ　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する。

ハ　平成２７年１１月２７日付け職発１１２７第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年１２月１日から施行する。

ニ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ホ　平成２８年１０月１９日付け職発１０１９第１号、能発１０１９第１号、雇児発１０１９第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年１０月１９日から施行する。

ヘ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ト　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

チ　平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

リ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ト　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(1)雇用管理制度助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　平成２６年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る中小企業労働

環境向上助成金（雇用管理制度助成）の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成２７年４月１０日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」及び「導入・運用計画書」に係る中小企業労働環境向上助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成２７年１２月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成２８年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成２８年１０月１９日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」及び「賃金制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成２９年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成３０年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成３１年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

リ　令和２年４月１日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

８　人材確保等支援助成金

(2)介護福祉機器助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１１５条第２号及び第１１８条の規定に基づく人材確保等支援助成コース助成金（介護福祉機器助成コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　定義

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0302　支給対象となる介護福祉機器の範囲
　0303　支給対象事業主（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）
0400　計画の認定
　0401　導入・運用計画書の提出
　0402　導入・運用計画の期間
　0403　導入・運用計画書の提出期限
　0404　添付書類
　0405　導入・運用計画の認定等
　0406　確認事項
　0407　認定基準
　0408　導入・運用計画の変更

0500　支給申請等
　0501　支給申請書等の提出方法（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0502　添付書類（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0503　支給停止（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0504　支給額（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0505　支給申請書等の提出方法（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）
　0506　添付書類（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）
　0507　支給停止（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）
　0508　支給額（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

0600　支給決定
　0601　支給決定に係る事務処理（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0602　支給対象事業主に該当するかの確認（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）
　0603　導入効果の評価基準
　0604　支給決定に係る事務処理（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）
　0605　支給対象事業主に該当するかの確認（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

0700　委任
　0701　公共職業安定所長への委任

0800　附則
　0801　施行期日
　0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（介護福祉機器助成コース）は、介護事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、導入効果の把握を行った場合及び介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、支給するものである。

（R2.12.25改正）

0200　定義

0201　定義

イ　雇用管理責任者

雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応、その他労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

なお、雇用管理責任者は事業所毎に選任するものとし、雇用管理責任者を選任したときは、当該雇用管理責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する労働者に周知するものとする。

ロ　介護関係業務

介護関係業務は、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理その他のその者の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービスであって以下の業務をいう。

(1) 介護保険法（平成９年法律第１２３号）第８条第２項に規定する訪問介護
(2) 介護保険法第８条第３項に規定する訪問入浴介護
(3) 介護保険法第８条第４項に規定する訪問看護又は高齢者の医療の確保に関する法律（昭和５７年法律第８０号）第７８条第１項に規定する訪問看護
(4) 介護保険法第８条第５項に規定する訪問リハビリテーション
(5) 介護保険法第８条第６項に規定する居宅療養管理指導
(6) 介護保険法第８条第７項に規定する通所介護
(7) 介護保険法第８条第８項に規定する通所リハビリテーション
(8) 介護保険法第８条第９項に規定する短期入所生活介護
(9) 介護保険法第８条第１０項に規定する短期入所療養介護
(10) 介護保険法第８条第１１項に規定する特定施設入居者生活介護
(11) 介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具貸与
(12) 介護保険法第８条第１３項に規定する特定福祉用具販売
(13) 介護保険法第８条第１５項に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護
(14) 介護保険法第８条第１６項に規定する夜間対応型訪問介護
(15) 介護保険法第８条第１７項に規定する地域密着型通所介護
(16) 介護保険法第８条第１８項に規定する認知症対応型通所介護
(17) 介護保険法第８条第１９項に規定する小規模多機能型居宅介護
(18) 介護保険法第８条第２０項に規定する認知症対応型共同生活介護
(19) 介護保険法第８条第２１項に規定する地域密着型特定施設入居者生活介護
(20) 介護保険法第８条第２２項に規定する地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
(21) 介護保険法第８条第２３項に規定する複合型サービス
(22) 介護保険法第８条第２４項に規定する居宅介護支援
(23) 介護保険法第８条第２７項に規定する介護福祉施設サービス
(24) 介護保険法第８条第２８項に規定する介護保健施設サービス
(25) 介護保険法第８条第２９項に規定する介護医療院サービス

(26) 介護保険法第８条の２第２項に規定する介護予防訪問入浴介護
(27) 介護保険法第８条の２第３項に規定する介護予防訪問看護
(28) 介護保険法第８条の２第４項に規定する介護予防訪問リハビリテーション
(29) 介護保険法第８条の２第５項に規定する介護予防居宅療養管理指導
(30) 介護保険法第８条の２第６項に規定する介護予防通所リハビリテーション
(31) 介護保険法第８条の２第７項に規定する介護予防短期入所生活介護
(32) 介護保険法第８条の２第８項に規定する介護予防短期入所療養介護
(33) 介護保険法第８条の２第９項に規定する介護予防特定施設入居者生活介護
(34) 介護保険法第８条の２第１０項に規定する介護予防福祉用具貸与
(35) 介護保険法第８条の２第１１項に規定する特定介護予防福祉用具販売
(36) 介護保険法第８条の２第１３項に規定する介護予防認知症対応型通所介護
(37) 介護保険法第８条の２第１４項に規定する介護予防小規模多機能型居宅介護
(38) 介護保険法第８条の２第１５項に規定する介護予防認知症対応型共同生活介護
(39) 介護保険法第８条の２第１６項に規定する介護予防支援
(40) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号イに規定する第１号訪問事業に係るサービス
(41) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ロに規定する第１号通所事業に係るサービス
(42) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ハに規定する第１号生活支援事業に係るサービス
(43) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ニに規定する第１号介護予防支援事業に係るサービス
(44) 障害者総合支援法（平成１７年法律第１２３号）第５条第１項に規定する障害福祉サービス
(45) 障害者総合支援法第５条第２７項に規定する地域活動支援センターにおいて行われる入浴、排せつ、食事等の介護及び機能訓練
(46) 児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の２の２第１項に規定する障害児通所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(47) 児童福祉法第７条第２項に規定する障害児入所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(48) 生活保護法（昭和２５年法律第１４４号）第３８条第２項に規定する救護施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(49) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成６年法律第１１７号）第３８条に規定する居宅生活支援事業及び同法第３９条に規定する養護事業を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(50) (1)、(2)、(26)、(44)及び(49)に掲げるもののほか、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者の居宅において行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話
(51) 福祉用具（介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具をいう。）の販売（(12)及び(35)に掲げるものを除く。）
(52) 移送
(53) 居宅にある身体上又は精神上の障害があることにより日常生活に支障がある者に対する食

事の提供

(54) (1)から(53)までに掲げる福祉サービス又は保健医療サービスに準ずるサービスであって厚生労働省職業安定局長が認める福祉サービス又は保健医療サービス（「移動理美容車や出張理美容チームによる訪問理美容サービス」）

※　健康保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成２４年厚生労働省令第１０号）による改正前の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第１条第２２号において介護関係業務とされていた介護療養施設サービスについては、附則第２条に経過措置が定められていることに留意すること（令和６年３月３１日まで）。

ハ　介護労働者

介護労働者とは、介護事業主に雇用され、専ら介護関係業務に従事する労働者をいう。

ニ　介護事業

介護事業とは、介護関係業務を行う事業をいう。

ホ　介護事業主

介護事業主とは、専ら介護関係業務に従事する労働者を雇用して、介護事業を行う者をいう。

したがって、この事業主の主たる事業が、介護事業以外であった場合であっても、該当事業主の一組織において介護事業を行っていれば介護事業主として取り扱う。

なお、この場合の介護事業主には、民間の事業者のみならず、社会福祉法上の社会福祉法人、医療法上の医療法人、消費生活協同組合法上の消費生活協同組合、農業協同組合法上の農業協同組合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の一般社団法人及び一般財団法人、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の公益社団法人及び公益財団法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等も含まれる。

また、これら介護事業は、要介護者等に直接的にサービスを提供する場合に限定される。

ヘ　基準期間（介護福祉機器助成コース）

基準期間（介護福祉機器助成コース）とは、以下の期間をいう。

(ｲ) 基準期間（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

導入・運用計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

(ﾛ) 基準期間（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

導入・運用計画期間の末日の翌日から助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

ト　介護福祉機器の導入・運用

介護福祉機器の導入とは、介護福祉機器を設置又は整備することをいい、運用とは当該機器を適切かつ効果的に活用して介護関係業務に用いることをいう。

チ　導入・運用計画

導入・運用計画とは、介護労働者の身体的負担軽減のために介護福祉機器を導入する介護事業主が作成する計画であり、介護福祉機器に関する内容を記載するほか、導入機器のメンテナンスに関する計画、導入機器の使用の徹底を図るための研修の計画、導入効果を把握するための計画を記載する。

リ　離職率

離職率とは、原則として、介護福祉機器の導入・運用に係る雇用保険適用事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者の離職率をいう。原則として、以下の計算式により得たものをいい、計算により得た値が１００％を超える場合の離職率は１００％とする。

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（\%）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」が、導入・運用計画認定申請日の１２か月前の日の属する月の初日から当該認定申請日の属する月の前月末までの期間（以下「計画時離職率算定期間」という。）であるものを「計画時離職率」といい、導入・運用計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日までの期間（以下「評価時離職率算定期間」という。）であるものを「評価時離職率」という。

ヌ　離職率（以下に該当する場合）

0201 リに定める離職率を原則とするが、次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する場合は、離職率の算定を、以下のとおりとする。

(ｲ) 主たる事業が介護事業以外の場合

離職率の算定に用いる「所定の期間の離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」及び「所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者資格者数」に雇用保険一般被保険者資格を有する介護労働者数を計上する。

(ﾛ) 介護労働者全てが雇用保険一般被保険者ではない場合

離職率の算定に用いる「所定の期間の離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」及び「所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者資格者数」に雇用保険一般被保険者資格を有しない介護労働者数を計上する。

なお、(ｲ)及び(ﾛ)の場合の低下させる離職率ポイントの人数規模区分は、0303 ロの【低下させる離職率ポイント（目標値）】における一般被保険者の人数規模区分を準用する。

（R2.12.25改正）

0300　支給要件

0301　支給対象事業主（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）は、次のイからリのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業の事業主であること。

ロ　介護事業主のうち、介護福祉機器を導入する事業所において、0201 ロの介護関係業務のうち(11)、(12)、(34)、(35)、(48)、(49)及び(51)以外に掲げるサービスを提供する事業主であること。なお、(52)移送で、介護タクシーについては、介護保険の指定を受けている介護保険介護タクシーに限る。

ハ　認定された導入・運用計画に基づき、計画期間内に介護福祉機器の導入を行うほか、導入機器のメンテナンス、導入機器の使用を徹底するための研修（共通要領 0501 ルに定める訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いについては、当助成金には適用しない）、導入効果の把握などに取り組む事業主であること。また、導入効果については、一定の基準を上回ることが必要であり、当該基準を下回った場合は、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）は支給しないものとする。

ニ　当該事業所において「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を当該事業所に掲示すること等により労働者に周知している事業主であること。

ホ　雇用保険適用事業所において、基準期間（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、導入・運用計画書提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、当該事業所において、基準期間（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）に、当該事業所に係るこの特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りでない。

ヘ　新たな導入・運用計画書の提出日から過去３年以内に、介護労働者設備等整備モデル奨励金、介護労働者設備等導入奨励金、介護労働環境向上奨励金（介護福祉機器等助成）、中小企業労働環境向上助成金（介護福祉機器等助成）及び職場定着支援助成金（介護福祉機器等助成）（以下「旧上限額助成」という。）の支給決定がされていない、かつ、職場定着支援助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）及び助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）（以下「現上限額助成」という。）の支給決定がされていない事業主であること。ただし、以下の(ｲ)～(ﾊ)のいずれかに該当する場合は、新たな導入・運用計画の申請が認められる（過去の支給歴に関する確認方法については、0406 トのとおり。）。

(ｲ) 新たな導入・運用計画書の提出日から過去３年以内に、旧上限額助成の支給決定がされ、現上限額助成の支給決定がされていない場合、旧上限額助成の支給額の合計が、３００万円に達していないこと。

(ﾛ) 新たな導入・運用計画書の提出日から過去３年以内に、旧上限額助成及び現上限額助成の支給決定がされている場合、旧上限額助成及び現上限額助成の支給額の合計が、３００万円に達していないこと。

(ハ) 新たな導入・運用計画書の提出日から過去３年以内に、旧上限額助成の支給決定がされておらず、現上限額助成の支給決定がされている場合、現上限額助成の支給額の合計が、１５０万円に達していないこと。

ト　導入・運用計画書を提出後、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給決定に至っていない事業主でないこと（導入・運用計画が不認定となった場合を除く。）。

チ　過去に、助成金（設備改善等支援コース／計画達成助成１回目）を受給している事業主で、同一の機器に係る導入・運用計画書を提出する事業主でないこと。

リ　国又は地方公共団体等からの補助金等を受けていないことを確認するため、国又は地方公共団体等への照会及び国又は地方公共団体等からの照会に応じることに同意する事業主であること。

0302　支給対象となる介護福祉機器の範囲

イ　助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給の対象となる介護福祉機器は、介護労働者の身体的負担軽減の効果が高く、労働環境の改善に資する以下の機器とする。ただし、一品の見積価格及び購入価格が１０万円未満のものは除く（要介護者本人が購入又は賃借する機器については助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の対象外である。）。

(イ) 移動・昇降用リフト

立位補助器（スタンディングマシーン）、非装着型移乗介助機器（介護労働者が要介護者を移乗させ又は移乗するときに用いる機器であって、抱え上げ動作のパワーアシスト機能又はその動作を不要とする機能により、当該労働者の腰の負担を軽減するものをいい、介護労働者が装着して用いるもの（以下「装着型移乗介助機器」という。）を除く。）を含む。人の移動又は移乗に使用するものに限る。

(ロ) 装着型移乗介助機器

(ハ) 体位変換支援機器

エアマット、ベッドのうち、体位変換機能を有するものに限る。

(ニ) 特殊浴槽（移動・昇降用リフトと一体化しているもの、移動・昇降用リフト（電動昇降ストレッチャーを含む。）が取り付け可能なもの又は側面が開閉可能なもの等。）

(ホ) その他身体的負担軽減の効果が特に高いと考えられるもの

なお、移動・昇降用リフトの導入時に同時に購入等した吊り具(スリングシート)や、特殊浴槽の導入時に同時に購入等した入浴用担架や入浴用車いす等、支給の対象となる介護福祉機器と同時に購入等した、身体的負担軽減に資する機能を発揮するために必要不可欠な付属品を含めることができる。

ロ　前項に該当する機器であっても次の(イ)から(ヲ)に該当する場合は、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の対象としない。

(イ) 事業主が私的目的のために購入した機器

(ロ) 介護関係業務に使用しない機器

(ハ) 事業主以外の名義の機器

(ニ) 現物出資された機器

(ホ) 商品として販売又は賃貸する目的で購入した機器

(ヘ) 原材料

(ﾄ) 取得するも解約あるいは第三者に譲渡した機器
(ﾁ) 支払い事実が明確でない機器
(ﾘ) 国外において導入される機器
(ﾇ) 資本的及び経済的関連性がある事業主間の取引による機器
(ﾙ) 次の取引による機器
a　個人間における取引
配偶者間又は１親等の親族間の取引
b　法人と個人間の取引
法人とその代表者間、法人とその代表者の配偶者間、法人とその代表者の１親等の親族間、 法人とその取締役間又は法人とその理事間の取引
c　法人間の取引
代表者が同一人、配偶者間又は１親等の親族間の取引
(ｦ) 労働局長が行う現地調査において、その存在が確認できない機器
(ﾜ) 併給調整に関する助成金等の支給に係る機器
(ｶ) 国又は地方公共団体等から補助金等の支給を受けている機器
(ﾖ) 長期（１年以上）にわたり反復して更新することが見込まれない契約により賃借した機器
(ﾀ) 計画期間前に導入した機器

0303　支給対象事業主（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）は、次のイからホのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給を受けた後、引き続き導入した介護福祉機器を運用している事業主であること。

ロ　評価時離職率を、計画時離職率より、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模に応じて下表に掲げる離職率ポイント以上低下させる事業主であること。

ただし、下表に掲げる離職率ポイント以上低下させると、評価時離職率が０％を下回る場合及び新規創業等により計画時離職率の算出ができない場合にあっては、評価時離職率を０％とすることを目標とする。

なお、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分が、計画時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分と異なる場合は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分における低下させる離職率ポイント（目標値）を適用する。

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

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

ハ　評価時離職率が３０％以下となっている事業主であること。

（R2.12.25改正）

ニ　基準期間（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、評価時離職率算定期間の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

　なお、基準期間（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

ホ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の加算額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

（R2.12.25改正）

0400　計画の認定

0401　導入・運用計画書の提出

助成金（介護福祉機器助成コース）の支給を希望する事業主は雇用保険適用事業所ごとに、導入を予定している介護福祉機器の内容等を記載した導入・運用計画を、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画(変更)書（様式第 b-1 号）（以下「導入・運用計画書」という。）により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、当該適用事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

0402　導入・運用計画の期間

導入・運用計画の期間(以下「導入・運用計画期間」という。)は、介護福祉機器を最初に導入する月の初日を起算日とし、３か月以上１年以内とする。なお、導入・運用期間中にさらに介護福祉機器を導入する場合は、その導入する月の初日より３か月以上の導入・運用計画期間を確保する。

また、新規創業の事業主（介護事業の開始前に介護福祉機器を導入した事業主に限る。以下同じ。）の導入・運用計画期間は、実際に介護事業が開始された月の初日から最低３か月以上とする。

0403　導入・運用計画書の提出期限

導入・運用計画書は、介護福祉機器を最初に導入する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。

計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

0404　添付書類

管轄労働局長は、導入・運用計画の認定を受けようとする事業主に対して導入・運用計画書に次のイからへに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画対象経費内訳書【計画書提出時】（様式第 b-1 号別紙 1）

ロ　介護事業を行っている事業主であることを確認するための書類（介護福祉機器を導入する事業所において、介護保険法に基づく指定又は許可を受けていることを証明する書類等）

ハ　対象事業所における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ニ　導入する介護福祉機器を確認することのできるカタログ、価格表、見積書等（写）

ホ　次のいずれかに当てはまる事業主については、計画時離職率算定期間に係る「介護労働者名簿」（様式第 b-1 号別紙 2）

- 主たる事業が介護事業以外の場合
- 介護労働者全てが雇用保険一般被保険者ではない場合

ヘ　その他管轄労働局長が必要と認める書類（介護労働者の在職状況を確認するための労働者名簿、組織図等）

0405　導入・運用計画の認定等

イ　管轄労働局長は、導入・運用計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「導入・運用計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該導入・運用計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は導入・運用計画等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　導入・運用計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該導入・運用計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の導入・運用計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは導入・運用計画を認定し、当該導入・運用計画書の処理欄に認定年月日、認定金額、認定番号、計画時離職率及び低下させる離職率ポイント（目標値）を記入するとともに、「人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画認定通知書（様式第 b-2 号）」により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、導入・運用計画の認定を行わず、「人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画不認定通知書（様式第 b-3 号）」により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、「人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画認定取消通知書（様式第 b-4 号）」により計画申請事業主に通知するものとする。

0406　確認事項

イ　介護事業主であることの確認

導入・運用計画書等により確認すること。

ロ　「雇用管理責任者」の選任及びその周知方法の確認

導入・運用計画書等により確認すること。

ハ　導入・運用計画期間内に介護福祉機器の導入を行うほか、介護福祉機器の保守契約の締結又はメンテナンスの実施、導入機器の使用を徹底するための研修、導入効果の把握などを行う事業主であることの確認

導入・運用計画書等により確認すること。

ニ　介護福祉機器の適正価格の確認

（公財）テクノエイド協会のホームページ（http://www.techno-aids.or.jp）やメーカーのホームページ等で確認すること。

ホ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間でないことを確認すること。

ヘ　基準期間（介護福祉機器助成コース）に、雇用保険適用事業所における特定受給者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ト　過去に現上限額助成または旧上限額助成の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、申請に係る雇用保険適用事業所において、過去３年以内に助成金を支給された事業主でないことを確認すること。ただし、当該事業所の支給額の合計が上限額に達するまでは、0301 へにより、当該期間に関わらず新たな導入・運用計画の申請を行うことができることから、支給台帳により支給上限額を確認すること。

チ　助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給決定に至っていない導入・運用計画書の提出又は認定状況の確認

リ　国又は地方公共団体等から補助金等の支給を受けていないことの確認

機器の内容等に応じ、都道府県地域医療介護総合確保基金担当者等への確認を行うこと。

ヌ　計画時離職率の確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、計画時離職率は 0201 リ又はヌにより算出すること。

0407　認定基準

導入・運用計画の認定基準は次のイからニとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画内容が介護福祉機器の導入・適切な運用により労働環境を改善し、もって介護労働者の雇用管理の改善を図るものであり、その計画の実施により、介護労働者の身体的負担軽減に一定の効果が見込まれること。

ロ　①導入機器のメンテナンス、②導入する機器について、どのような作業と要介護者（残存能力や障害の程度）の場合に何人の介護労働者で使用するのか、③導入機器の使用を徹底するための研修、④導入効果の把握方法などの計画内容が明確かつ具体的であり、実効性が高いものと判断されること。

なお、導入機器の使用を徹底するための研修は原則として実施されるものであること。ただし、導入機器の使用方法について既に介護労働者が十分に理解している場合は、必ずしも研修を実施する必要はないこと。

ハ　導入機器が事業所の実情に即し、労働環境の改善に必要なものと認められること。

ニ　助成金（介護福祉機器助成コース）の支給終了後も、引き続き介護福祉機器の使用が見込まれること。

0408　導入・運用計画の変更

受給資格の認定を受けた事業主は、認定を受けた導入・運用計画書（以下「認定導入・運用計画書」という。）の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからへに定めるところにより、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画（変更）書（様式第 b-1 号）（以下「導入・運用計画変更書」という）を作成し、管轄労働局長に提出し、認定導入・運用計画書の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　介護福祉機器の導入予定日及び導入・運用計画期間の変更

(ｲ) 介護福祉機器の導入予定日の変更及びそれに伴う導入・運用計画期間の変更は、変更前の導入・運用計画期間の末日が属する月の翌々月末までに行うこと。

なお、変更後の導入予定日が、変更前の導入予定日と同月の場合は、変更を要しないものとする。

(ﾛ) 介護福祉機器の導入予定日を翌月以降に変更する場合、導入・運用計画期間は、変更後の導入・運用計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。ただし、変更後の導入予定日は、導入・運用計画変更書の提出日が属する月の初日から７か月後以降の日付とすることはできない。

(ﾊ) 介護福祉機器の導入予定日を前月以前に変更する場合、変更後の導入・運用計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。ただし、変更後の導入予定日は、原則として、認定導入・運用計画書の提出日が属する月の翌々月の初日より前の日付とすることはできない（申請事業主の責めに帰すべき理由がない場合を除く。）。

ロ　新規創業の事業主における事業開始日の変更

(ｲ) 事業開始日の変更に伴う導入・運用計画期間の変更は、変更前の導入・運用計画期間の末日が属する月の翌々月末までに行うこと。

(ﾛ) 事業開始日を翌月以降に変更する場合、導入・運用計画期間は、変更後の導入・運用計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。ただし、変更後の事業開始日は、導入・運用計画変更書の提出日が属する月の初日から７か月後以降の日付とすることはできない。

(ﾊ) 事業開始日を前月以前に変更する場合、変更後の導入・運用計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。ただし、変更後の事業開始日は、原則として、認定導入・運用計画書の提出日が属する月の翌々月の初日より前の日付とすることはできない（申請事業主の責めに帰すべき理由がない場合を除く。）。

ハ　導入・運用計画期間の延長又は短縮に係る変更

(ｲ) 導入・運用計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の導入・運用計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

(ﾛ) 延長又は短縮後の導入・運用計画期間は、変更前の導入・運用計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。

ニ　導入機器の内容の変更

導入機器の内容の変更（品目、台数、購入金額（割引等により減額する場合を除く）、賃借料（割引等により減額する場合を除く）、保守契約（金額の変更を含む）、導入事業所の変更等）は、機器導入日の属する月の前月末までに行うこと。

ホ　導入機器の使用を徹底するための研修の変更

導入機器の使用を徹底するための研修のうち研修費用の変更は、研修実施日の属する月の前月末までに行うこと。

ヘ　その他の変更

その他の変更については、導入・運用計画の変更を要しない。

（R2.12.25改正）

0500　支給申請等

0501　支給申請書等の提出方法（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給を受けようとする事業主は、導入・運用計画期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）支給申請書（様式第 b-5 号）（以下「支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）という。」）を作成し、0502 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

特段の理由なく当該期間内に支給申請を行わなかった事業主は、当該認定導入・運用計画書における受給資格に係る支給申請を行うことができないものとする。

0502　添付書類（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

管轄労働局長は、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）に次のイからリに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）導入・運用計画対象経費内訳書【支給申請時】（様式第 b-5 号別紙）

ロ　人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）介護福祉機器販売・賃貸証明書（様式第 b-6 号）

ハ　導入した介護福祉機器の内容が明らかにされた次の(ｲ)から(ﾎ)に掲げる書類

(ｲ) 売買契約書（販売等企業の請求書及び領収書でも可）（写）又は賃借契約書（写）

※　付属品がある場合は、項目毎に支給対象部分と支給対象外に分けた内訳が明示されているもの。

※　分割払いや賃借契約の場合は、支給申請日までに支払った支給対象部分の金額が確認できるもの。

(ﾛ) 保守契約を締結した場合は保守契約書（写）

(ﾊ) 当該動産を確定するための資料（カタログなど。提出済みのものは不要。）

(ﾆ) 導入した事業所内で撮影した介護福祉機器の写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾎ) いつ（年月日）どこの事業所に、どんな介護福祉機器を何台導入したか確認できる資料（納品書など）

二　導入した介護福祉機器の使用を徹底するための研修の内容、実施日（実施期間）が確認できる資料

ホ　導入した介護福祉機器の使用を徹底するための研修に要した費用の支払いを証明する書類（写）

ヘ　導入効果の把握に関する書類（労働者が実際に記入したアンケート）

ト　支払実態を確認する書類（総勘定元帳（写）（現金科目又は預金科目のうち当該導入機器の支払いに係る部分に限る）又は預金通帳（写）（「摘要欄」及び「支払金額」のうち導入機器の支払いに係る部分に限る））

チ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

リ　その他管轄労働局長が必要と認める書類（介護労働者の在職状況を確認するための労働者名簿、組織図等）

0503　支給停止（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該機器について、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の一部又は全部を支給しないものとする。

イ　導入機器を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ　正当な理由なく、導入機器の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ　適正な使用や管理を怠ったことにより導入機器が使用不可能となっている場合

ニ　導入機器が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　介護福祉機器を導入する事業所の介護労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0504　支給額（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

イ　介護福祉機器の導入に要した費用の額は、導入・運用計画期間内に導入が完了した介護福祉機器に係る費用であって（保守契約を含む。）、計画申請日以降、支給申請書提出日までに支払いが完了した費用の額（手形又は小切手による支払いの場合にあっては、決済が完了したものに限る。）とする。

ただし、費用の支払いが当該導入・運用計画期間を超える賃借及び分割による支払い（賃料による支払いの場合にあっては、導入・運用計画期間内において、実際に賃借した期間の賃借料に限る）のため、導入・運用計画期間内に完了しない場合にあっては、支給申請書提出日までの支払いをもって、支払いが完了したものとみなす。また、保守契約が導入・運用計画期間を超えている場合は、導入・運用計画期間内に相当する額（月割・年割で計算）を支給対象額とする。

ロ　前項の費用の額には、次の(ｲ)から(ﾊ)に掲げる額を含めることができる。

(ｲ) 利子（費用を分割して支払う場合に限る。）の額

(ﾛ) 保守契約を締結した場合は、その費用の額

(ﾊ) 介護福祉機器の使用を徹底するための研修に要した費用の額

ハ　助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給額は、介護福祉機器の導入等に要した額の２５％に相当する額とする。ただし、一の雇用保険適用事業所につき１５０万円を上限とする。なお、算定額に円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てる。

ニ　0301 へただし書き(ｲ)、(ﾛ)の場合の支給額は、３００万円の上限額から過去３年以内に支給決定された旧上限額助成及び現上限額助成の支給額の合計を減じた額と、上記ハにより算出した額のうち、いずれか低い額とする。

ホ　0301 へただし書き(ﾊ)の場合の支給額は、１５０万円の上限額から過去３年以内に支給決定された現上限額助成の支給額の合計を減じた額と、上記ハにより算出した額のうち、いずれか低い額とする。

0505　支給申請書等の提出方法（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする事業主は、評価時離職率算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）支給申請書（様式第 b-7 号）（以下「支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）」という。）を作成し、0506 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0506　添付書類（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

管轄労働局長は、助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）に次のイからニに掲げる書類を添えて提出させるものとする。また、生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、次のホに定める書類をあわせて添付させるものとする。

イ　対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ロ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ハ　次のいずれかに当てはまる事業主については、評価時離職率算定期間に係る「介護労働者名簿」（様式第 b-7 号別紙）

- 主たる事業が介護事業以外の場合
- 介護労働者全てが雇用保険一般被保険者ではない場合

ニ　その他管轄労働局長が必要と認める書類（介護労働者の在職状況を確認するための労働者名簿、組織図等）

ホ　第１　共通要領の 0402 ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

0507　支給停止（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該機器について助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の一部又は全部を支給しないものとする。

イ　導入機器を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ　正当な理由なく、機器等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ　適正な使用や管理を怠ったことにより導入機器が使用不可能となっている場合

ニ　導入機器が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　介護福祉機器を導入する事業所の介護労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0508　支給額（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給額は、以下のとおりとする。

イ　生産性要件を満たした場合　介護福祉機器の導入等に要した額の３５％に相当する額（ただし、一の雇用保険適用事業所につき１５０万円を上限とする。）

ロ　生産性要件を満たしていない場合　介護福祉機器の導入等に要した額の２０％に相当する額

（ただし、一の雇用保険適用事業所につき１５０万円を上限とする。）
なお、いずれの場合も算定額に円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てる。

（R2.12.25改正）

0600　支給決定

0601　支給決定に係る事務処理（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）及び 0502 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他書類の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）等を 0602 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給を決定し、支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）支給決定通知書（様式第 b-8 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）不支給決定通知書（様式第 b-9 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 b-15 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 b-10 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 b-15 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）支給台帳（様式第 b-14 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602　支給対象事業主に該当するかの確認（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）

イ　受給資格があることを人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）支給台帳（様式第 b-14 号）により確認すること。

ロ　認定された導入・運用計画に基づき、当該計画期間内に介護福祉機器の導入等を行った事業主であることの確認

　支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）等により、導入・運用計画期間内に介護福祉機器の導入のほか、導入機器の使用を徹底するための研修、雇用管理責任者の選任、導入効果の把握等を行った事業主であるか確認すること。また、導入効果については、0603 の評価基準に基づき審査すること。

（R2.12.25改正）

介護福祉機器については、0302、0502 及び 0503 に照らし、実際に機器が導入され、かつ、使用されていることを確認すること。

また、支給申請書（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

ハ　基準期間（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）に、雇用保険適用事業所における特定受給者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ニ　国又は地方公共団体等から補助金等の支給を受けていないことの確認

機器の内容等に応じ、都道府県地域医療介護総合確保基金担当者等への確認を行うこと。

0603　導入効果の評価基準

管轄労働局長は、次の事項及び基準に基づき、導入効果を評価する。

評価事項　身体的負担が大きいと感じている職員数の改善率

評価基準　評価結果が７０％以上であった評価事項について、支給決定を行うこととする。

導入効果の評価方法は、機器の導入部署の介護労働者に対するアンケートにより行うが、アンケートの回収率が８０％以上のものを導入効果が有効であるものとし、これを下回るもの及び導入前の状況の把握を行った労働者全員が離職した場合については、導入の効果が低かったものとみなし、不支給とする。

0604　支給決定に係る事務処理（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）及び 0506 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）等を 0605 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは、助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給を決定し、支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）支給決定通知書（様式第 b-11 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）不支給決定通知書（様式第 b-12 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 b-15 号）を事業主に通知するものとする。

（R2.12.25改正）

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 b-13 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 b-15 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）支給台帳（様式第 b-14 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0605　支給対象事業主に該当するかの確認（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）

イ　助成金（介護福祉機器助成コース／機器導入助成）の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）支給台帳（様式第 b-14 号）により確認すること。

ロ　評価時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率は、0201 リ又はヌにより算出すること。

ハ　評価時離職率が３０％以下となっていることの確認

前項と同様の書類により確認すること。

ニ　基準期間（介護福祉機器助成コース／目標達成助成）内に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領の 0503 により確認する。

（R2.12.25改正）

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

労働局長は、0405、0408 及び 0601 及び 0604 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

（R2.12.25改正）

0800　附則

0801　施行期日

イ　平成２６年3月３１日付け職発０３３１第１３号、能発０３３１第5号、雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２６年４月１日から施行する。

ロ　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する。

ハ　平成２７年１１月２７日付け職発１１２７第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年１２月１日から施行する。

ニ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ホ　平成２８年１０月１９日付け職発１０１９第１号、能発１０１９第１号、雇児発１０１９第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年１０月１９日から施行する。

ヘ　平成２９年3月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ト　平成３０年3月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

チ　平成３１年3月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

リ　令和元年９月２７日付け職発０９２７第１号、雇均発０９２７第１号、開発０９２７第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年１０月１日から施行する。

ヌ　令和２年3月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ル　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(2)介護福祉機器助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　平成２７年４月１０日より前に提出された「導入・運用計画書」に係る中小企業労働環境向上助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成２９年４月１日より前に提出された「導入・運用計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成３０年４月１日より前に提出された「導入・運用計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　令和２年４月１日より前に提出された「導入・運用計画書」に係る人材確保等支援助成金の支給については、なお従前の例による。

８　人材確保等支援助成金

(3)介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１１５条第３号、第１１８条及び附則第１７条の２の４の規定に基づく人材確保等支援助成コース助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　定義

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）
- 0302　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成(第１回)）
- 0303　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成(第２回)）
- 0304　支給対象となる賃金制度の範囲（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

0400　計画の認定
- 0401　介護・保育賃金制度整備計画書の提出
- 0402　介護・保育賃金制度整備計画の期間
- 0403　介護・保育賃金制度整備計画書の提出期限
- 0404　添付書類
- 0405　介護・保育賃金制度整備計画の認定等
- 0406　確認事項
- 0407　認定基準
- 0408　介護・保育賃金制度整備計画の変更

0500　支給申請等
- 0501　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）
- 0502　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））
- 0503　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））
- 0504　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）
- 0505　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））
- 0506　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））
- 0507　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）
- 0508　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））
- 0509　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

0600　支給決定
- 0601　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）
- 0602　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））
- 0603　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））
- 0604　支給対象事業主に該当するかの確認（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

0605　支給対象事業主に該当するかの確認介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））
0606　支給対象事業主に該当するかの確認（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

0700　委任
0701　公共職業安定所長への委任

0800　附則
0801　施行期日
0802　経過措置

（R2.12.25改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）は、介護・保育事業主が、介護・保育労働者雇用管理制度（職場への定着の促進に資する賃金制度）の整備・実施を行った場合及び介護・保育労働者雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下等が図られた場合に、支給するものである。

0102　適用単位

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

第１共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

（R2.12.25改正）

0200　定義

0201　定義

イ　雇用管理責任者

雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応、その他労働者の雇用管理の改善等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

なお、雇用管理責任者は事業所毎に選任するものとし、雇用管理責任者を選任したときは、当該雇用管理責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する労働者に周知するものとする。

ロ　就業規則

常時１０人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規程・規則等を含む。）をいう。

常時１０人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則をいう。

ハ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

ニ　介護関係業務

介護関係業務は、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理その他のその者の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービスであって以下の業務をいう。

(1) 介護保険法（平成９年法律第１２３号）第８条第２項に規定する訪問介護
(2) 介護保険法第８条第３項に規定する訪問入浴介護
(3) 介護保険法第８条第４項に規定する訪問看護又は高齢者の医療の確保に関する法律（昭和５７年法律第８０号）第７８条第１項に規定する訪問看護
(4) 介護保険法第８条第５項に規定する訪問リハビリテーション
(5) 介護保険法第８条第６項に規定する居宅療養管理指導
(6) 介護保険法第８条第７項に規定する通所介護
(7) 介護保険法第８条第８項に規定する通所リハビリテーション
(8) 介護保険法第８条第９項に規定する短期入所生活介護
(9) 介護保険法第８条第１０項に規定する短期入所療養介護
(10) 介護保険法第８条第１１項に規定する特定施設入居者生活介護
(11) 介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具貸与
(12) 介護保険法第８条第１３項に規定する特定福祉用具販売
(13) 介護保険法第８条第１５項に規定する定期巡回・随時対応型訪問介護看護
(14) 介護保険法第８条第１６項に規定する夜間対応型訪問介護
(15) 介護保険法第８条第１７項に規定する地域密着型通所介護
(16) 介護保険法第８条第１８項に規定する認知症対応型通所介護
(17) 介護保険法第８条第１９項に規定する小規模多機能型居宅介護

(18) 介護保険法第８条第２０項に規定する認知症対応型共同生活介護
(19) 介護保険法第８条第２１項に規定する地域密着型特定施設入居者生活介護
(20) 介護保険法第８条第２２項に規定する地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
(21) 介護保険法第８条第２３項に規定する複合型サービス
(22) 介護保険法第８条第２４項に規定する居宅介護支援
(23) 介護保険法第８条第２７項に規定する介護福祉施設サービス
(24) 介護保険法第８条第２８項に規定する介護保健施設サービス
(25) 介護保険法第８条第２９項に規定する介護医療院サービス
(26) 介護保険法第８条の２第２項に規定する介護予防訪問入浴介護
(27) 介護保険法第８条の２第３項に規定する介護予防訪問看護
(28) 介護保険法第８条の２第４項に規定する介護予防訪問リハビリテーション
(29) 介護保険法第８条の２第５項に規定する介護予防居宅療養管理指導
(30) 介護保険法第８条の２第６項に規定する介護予防通所リハビリテーション
(31) 介護保険法第８条の２第７項に規定する介護予防短期入所生活介護
(32) 介護保険法第８条の２第８項に規定する介護予防短期入所療養介護
(33) 介護保険法第８条の２第９項に規定する介護予防特定施設入居者生活介護
(34) 介護保険法第８条の２第１０項に規定する介護予防福祉用具貸与
(35) 介護保険法第８条の２第１１項に規定する特定介護予防福祉用具販売
(36) 介護保険法第８条の２第１３項に規定する介護予防認知症対応型通所介護
(37) 介護保険法第８条の２第１４項に規定する介護予防小規模多機能型居宅介護
(38) 介護保険法第８条の２第１５項に規定する介護予防認知症対応型共同生活介護
(39) 介護保険法第８条の２第１６項に規定する介護予防支援
(40) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号イに規定する第１号訪問事業に係るサービス
(41) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ロに規定する第１号通所事業に係るサービス
(42) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ハに規定する第１号生活支援事業に係るサービス
(43) 介護保険法第１１５条の４５第１項第１号ニに規定する第１号介護予防支援事業に係るサービス
(44) 障害者総合支援法（平成１７年法律第１２３号）第５条第１項に規定する障害福祉サービス
(45) 障害者総合支援法第５条第２７項に規定する地域活動支援センターにおいて行われる入浴、排せつ、食事等の介護及び機能訓練
(46) 児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の２の２第１項に規定する障害児通所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(47) 児童福祉法第７条第２項に規定する障害児入所支援を行う施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(48) 生活保護法（昭和２５年法律第１４４号）第３８条第２項に規定する救護施設において行われる入浴、排せつ、食事等の介護
(49) 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成６年法律第１１７号）第３８条に規定する居宅生活支援事業及び同法第３９条に規定する養護事業を行う施設において行われる入

浴、排せつ、食事等の介護

(50) (1)、(2)、(26)、(44)及び(49)に掲げるもののほか、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者の居宅において行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話

(51) 福祉用具（介護保険法第８条第１２項に規定する福祉用具をいう。）の販売（(12)及び(35)に掲げるものを除く。）

(52) 移送

(53) 居宅にある身体上又は精神上の障害があることにより日常生活に支障がある者に対する食事の提供

(54) (1)から(53)までに掲げる福祉サービス又は保健医療サービスに準ずるサービスであって厚生労働省職業安定局長が認める福祉サービス又は保健医療サービス（「移動理美容車や出張理美容チームによる訪問理美容サービス」）

※　健康保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成２４年厚生労働省令第１０号）による改正前の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第１条第２２号において介護関係業務とされていた介護療養施設サービスについては、附則第２条に経過措置が定められていることに留意すること（令和６年３月３１日まで）。

ホ　介護労働者

介護労働者とは、介護事業主に雇用され、専ら介護関係業務に従事する労働者をいう。

ヘ　介護事業

介護事業とは、介護関係業務を行う事業をいう。

ト　介護事業主

介護事業主とは、専ら介護関係業務に従事する労働者を雇用して、介護事業を行う者をいう。

したがって、この事業主の主たる事業が、介護事業以外であった場合であっても、該当事業主の一組織において介護事業を行っていれば介護事業主として取り扱う。

なお、この場合の介護事業主には、民間の事業者のみならず、社会福祉法上の社会福祉法人、医療法上の医療法人、消費生活協同組合法上の消費生活協同組合、農業協同組合法上の農業協同組合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の一般社団法人及び一般財団法人、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の公益社団法人及び公益財団法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等も含まれる。

また、これら介護事業は、要介護者等に直接的にサービスを提供する場合に限定される。

チ　保育労働者

保育労働者とは、保育事業主に雇用され、専ら保育関係業務に従事する労働者をいう。

リ　保育事業

保育事業とは、以下に規定する業務を目的とする事業をいう。

(1) 児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第６条の３第７項に規定する一時預かり事業

(2) 児童福祉法第６条の３第９項に規定する家庭的保育事業

(3) 児童福祉法第６条の３第１０項に規定する小規模保育事業

(4) 児童福祉法第６条の３第１１項に規定する居宅訪問型保育事業

(5) 児童福祉法第６条の３第１２項に規定する事業所内保育事業

(6) 児童福祉法第６条の３第１３項に規定する病児保育事業

(7) 児童福祉法第３９条第１項に規定する保育所

ヌ　保育事業主

保育事業主とは、専ら保育関係業務に従事する労働者を雇用して、保育事業を行う者をいう。なお、この事業主の主たる事業が、保育事業の提供以外であった場合であっても、該当事業主の一組織において保育事業の提供を行っていれば保育事業主として取り扱う。

また、この場合の保育事業主には、民間の事業者のみならず、社会福祉法上の社会福祉法人、医療法上の医療法人、消費生活協同組合法上の消費生活協同組合、農業協同組合法上の農業協同組合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の一般社団法人及び一般財団法人、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律上の公益社団法人及び公益財団法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（ＮＰＯ法人）等も含まれる。

ル　賃金制度の整備

賃金制度の整備とは、介護又は保育労働者の職場への定着を促進するために、労働協約又は就業規則に定めるところにより、介護事業主が雇用する介護労働者又は保育事業主が雇用する保育労働者に対して、以下の(ｲ)に該当し、かつ、(ﾛ)a 若しくは(ﾛ)b のいずれか又は両方に該当する賃金制度を新たに導入すること（既存の賃金制度の変更を含む。）、又は、該当する賃金制度となるよう、対象者の範囲を拡大することをいう。ただし、既に以下の(ｲ)に該当し、かつ、(ﾛ)a 若しくは(ﾛ)b のいずれか又は両方に該当する賃金制度が労働協約又は就業規則に規定されている場合であっても、階層的な賃金額の定めに、更に上位の階層の賃金額を追加する場合は、賃金制度の整備に該当するものとする。

(ｲ) 全ての介護又は保育労働者について、自身のステップアップや将来の給与水準が想定できるように職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定められている（次の階層にどうすれば到達できるか明記されていないものや一労働者に対して単一の額を定めるものを除く。）。

(ﾛ)a　全ての介護又は保育労働者について、定期昇給制度（勤続年数に応じた新たな賃金額を増額する制度）が定められている。

b　全ての介護又は保育労働者について、客観的な職業能力評価基準に基づく賃金の格付けが定められている。

原則として、当該介護事業主が雇用する全ての介護労働者又は当該保育事業主が雇用する全ての保育労働者の賃金が労働協約又は就業規則のいずれかで規定されている必要があるが、特定の介護又は保育労働者の属性が特殊であって、臨時又は緊急に雇用されたために当該介護又は保育労働者に適用される労働協約又は就業規則の整備が間に合わない場合（当該介護又は保育労働者を最初に雇用した日から起算して１年を経過しない場合に限る。）はこの限りではない。ただし、当該特定の介護又は保育労働者の数は当該事業所の全労働者の数の１０分の１を超えないものとする。

ヲ　賃金制度の実施

賃金制度の実施とは、整備した賃金制度を適切かつ効果的に実施することをいう。

ワ　賃金制度の整備日

賃金制度の整備日とは、新たに賃金制度を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において制度に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署に届け出た日とする。

なお、常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であって、施行年月日が定められていない場合にあっては、当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日とする。

カ　賃金制度の実施日

賃金制度の実施日とは、賃金制度の整備を経て、新しい賃金制度に基づく賃金を支払った日をいう。

なお、賃金制度の実施が複数回にわたる場合は、整備する賃金制度の最初の実施日をいう。

ヨ　介護・保育賃金制度整備計画

介護・保育賃金制度整備計画とは、その雇用する介護労働者の職場への定着を図るために賃金制度を整備する介護事業主又は保育労働者の職場への定着の促進を図るために賃金制度を整備する保育事業主が作成する計画であり、整備する賃金制度の内容等を記載するものをいう。

タ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）

基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）とは、以下の期間をいう。

(ｲ) 基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

介護･保育賃金制度整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

(ﾛ) 基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

介護・保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

(ﾊ) 基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

介護・保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日の翌日から助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

レ　離職率

離職率とは、賃金制度の整備・実施に係る事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、原則として、以下の計算式により得たものをいい、計算により得た値が１００％を超える場合の離職率は１００％とする。

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」が、介護・保育賃金制度整備計画認定申請日の１２か月前の日の属する月の初日から当該認定申請日の属する月の前月末までの期間（以下「計画時離職率算定期間」という。）であるものを「計画時離職率」といい、介護・保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日までの期間（以下「評価時離職率（第１回）算定期間」という。）であるものを「評価時離職率（第１回）」という。

さらに、介護・保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日の翌日から起算して２４か月を経過するまでの期間（以下「評価時離職率（第２回）算定期間」という。）であるものを「評価時離職率（第２回）」という。

ソ　離職率（以下に該当する場合）

0201 レに定める離職率を原則とするが、次の（ｲ）、(ﾛ)又は（ﾊ）に該当する場合は、離職率の算定を、以下のとおりとする。

（ｲ）介護事業主であって、主たる事業が介護事業以外の場合

離職率の算定に用いる「所定の期間の離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」及び「所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者資格者数」に雇用保険一般被保険者資格を有する介護労働者数を計上する。

（ﾛ）介護事業主であって、介護労働者全てが雇用保険一般被保険者ではない場合

離職率の算定に用いる「所定の期間の離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」及び「所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者資格者数」に雇用保険一般被保険者資格を有しない介護労働者数を計上する。

（ﾊ）保育事業主であって、主たる事業が保育事業以外の場合

離職率の算定に用いる「所定の期間の離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」及び「所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者資格者数」はそれぞれ、保育労働者のうち雇用保険一般被保険者のみをカウントとすることとする。

なお、（ｲ）、(ﾛ)又は（ﾊ）の場合の低下させる離職率ポイントの人数規模区分は、0302 ロの【低下させる離職率ポイント（目標値）】における一般被保険者の人数規模区分を準用する。

（R2.12.25改正）

0300　支給要件

0301　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）は、次のイからヌのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業の事業主であること。

ロ　介護又は保育事業主であること。

ハ　認定された介護・保育賃金制度整備計画（以下「認定介護・保育賃金制度整備計画」という。）に基づき、当該計画期間内に、0304 に掲げる賃金制度の整備を新たに行い、対象事業所における全ての介護又は保育労働者に実際に実施した事業主であること。また、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

ニ　介護事業主にあっては、事業所ごとに「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を各事業所に掲示すること等により労働者に周知している事業主であること。

ホ　過去に職場定着支援助成金（雇用管理制度助成のうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度導入助成）、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度導入助成）又は助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／目標達成助成）を受給している事業主（介護事業主にあっては平成２８年４月１日より前に、保育事業主にあっては平成２８年１０月１９日より前に、雇用管理制度整備計画書を提出した事業主を除く。）が、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の整備に係る介護・保育賃金制度整備計画書を提出する場合、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成のうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度導入助成）、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度整備助成）又は助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／目標達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ヘ　過去に職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）又は職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の整備に係る介護・保育賃金制度整備計画書を提出する場合、職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）又は職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

ト　過去に職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）又は職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の整備に係る介護・保育賃金制度整備計画書を提出する場合、職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）又は職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

チ　過去に当該助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

リ　過去に人事評価改善等助成金／制度整備助成又は助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制

度整備助成）の整備に係る介護・保育賃金制度整備計画書を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ヌ　過去に助成金（設備改善等支援コース／計画達成助成）又は助成金（設備改善等支援コース／計画達成助成（１回目））を受給している事業主が、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の整備に係る介護・保育賃金制度整備計画書を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

ル　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、介護・保育賃金制度整備計画書提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

ヲ　一つの企業の中に複数の適用事業所がある場合であって、その全部又は一部の複数の適用事業所に対して同一の賃金制度を適用しようとする場合は、当該複数の適用事業所を一つの適用事業所として取扱うこととする。

0302　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））は、次のイからホのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　0301 の助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給を受けた後、引き続き整備した賃金制度を実施している事業主であること。

ロ　評価時離職率（第１回）を、計画時離職率より、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模に応じて下表に掲げる離職率ポイント以上低下させる事業主であること。

ただし、下表に掲げる離職率ポイント以上低下させると、評価時離職率（第１回）が０％を下回る場合及び新規創業等により計画時離職率の算出ができない場合にあっては、評価時離職率（第１回）を０％とすることを目標とする。

なお、評価時離職率（第１回）算定期間の初日時点の人数規模区分が、計画時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分と異なる場合は、評価時離職率（第１回）算定期間の初日時点の人数規模区分における低下させる離職率ポイント（目標値）を適用する。

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

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

ハ　評価時離職率（第１回）が３０％以下となっている事業主であること。

ニ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成(第１回)）に、雇用保

（R2.12.25改正）

険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、評価時離職率（第１回）算定期間の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

ホ　0508 の生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たす事業主であること。

0303　支給対象事業主（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））は、次のイからホのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　0301 の助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）及び 0302 の助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給を受けた事業主であり、かつ、引き続き整備した賃金制度を実施している事業主であること。

ロ　評価時離職率（第２回）については、評価時離職率（第１回）を維持している事業主であること。

ハ　評価時離職率（第２回）が２０％以下となっている事業主であること。

ニ　基準期間（介護・保育雇用管理制度助成コース／目標達成助成(第２回)）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を､評価時離職率(第２回）算定期間の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

ホ　0509 の生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たす事業主であること。

0304　支給対象となる賃金制度の範囲（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の対象となる賃金制度は、以下に掲げるものとする 。

イ　0201 ルに定める賃金制度の整備に係るものであること。

ロ　制度整備後の対象労働者全員の賃金の合計額が低下していないものであること。

（原則として、賃金制度の整備日の一か月前から介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までの全期間にわたり雇用されていた介護又は保育労働者について、賃金制度の整備後の介護・保育賃金制度整備計画期間における一人一月当たりの平均賃金（臨時に支払われる賃金を除く。以下同じ。）と賃金制度の整備日の一か月前の一人一月当たりの平均賃金を比較

（R2.12.25改正）

して判断する。）

ハ　当該賃金制度が実施されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期等をいう。）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

ニ　当該賃金制度において、事業主の責めに帰すべき事由により、昇給しないことが明記されていないものであること。

（R2.12.25改正）

0400　計画の認定

0401　介護・保育賃金制度整備計画書の提出

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）の支給を希望する事業主は、整備を予定している賃金制度の内容等を記した介護・保育賃金制度整備計画を、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）介護・保育賃金制度整備計画(変更)書（様式第 c-1 号）（以下「介護・保育賃金制度整備計画書」という。）により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

0402　介護・保育賃金制度整備計画の期間

介護・保育賃金制度整備計画の期間(以下「介護・保育賃金制度整備計画期間」という。)は、賃金制度を最初に整備する月の初日を起算日とし、３か月以上１年以内とする。

0403　介護・保育賃金制度整備計画書の提出期限

介護・保育賃金制度整備計画書は、賃金制度を最初に整備する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。

計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

なお、認定介護・保育賃金制度整備計画期間における計画期間中は、新たな介護・保育賃金制度整備計画書を提出することはできない。

0404　添付書類

管轄労働局長は、介護・保育賃金制度整備計画の認定を受けようとする事業主に対して介護・保育賃金制度整備計画書に次のイからトに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 c-2 号）

ロ　介護又は保育事業主であることの確認書類

(ｲ) 介護事業主にあっては、介護保険法に基づく指定又は許可を受けていることを証明する書類等

(ﾛ) 保育事業主にあっては、事業に係る自治体の許可・届出の書類の写しの他、園児募集に係るリーフレット・ＨＰの写しでも可

ハ　整備する賃金制度の概要票（様式第 c-1 号別紙 1）及び整備予定の賃金制度の内容が分かる書類（就業規則（案）、労働協約（案）等の整備する賃金制度の内容が分かるもの）

ニ　現行の労働協約又は就業規則

ホ　対象事業所における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ヘ　介護・保育労働者の名簿

(ｲ) 介護事業主にあっては、主たる事業が介護事業以外の事業主の場合又は介護労働者全てが

雇用保険一般被保険者でない場合は、計画時離職率算定期間に係る「介護労働者名簿」（様式第 c-1 号別紙 2）

(ﾛ) 保育事業主にあっては、主たる事業が保育事業以外の事業主の場合、計画時離職率算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第 c-1 号別紙 3）

ト　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　介護・保育賃金制度整備計画の認定等

イ　管轄労働局長は、介護・保育賃金制度整備計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「介護・保育賃金制度整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該介護・保育賃金制度整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は介護・保育賃金制度整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　介護・保育賃金制度整備計画書等の記載事項等に不備があった場合又は内容が不十分で整備する賃金制度の概要が不明確であった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該介護・保育賃金制度整備計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の介護・保育賃金制度整備計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは介護・保育賃金制度整備計画を認定し、当該介護・保育賃金制度整備計画書の処理欄に認定年月日、認定金額、認定番号、計画時離職率及び低下させる離職率ポイント（目標値）を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）介護・保育賃金制度整備計画認定通知書（様式第 c-3 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、介護・保育賃金制度整備計画の認定を行わず、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）介護・保育賃金制度整備計画不認定通知書（様式第 c-4 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）介護・保育賃金制度整備計画認定取消通知書（様式第c-5号）により計画申請事業主に通知するものとする。

0406　確認事項

イ　「雇用管理責任者」の選任及びその周知方法の確認

介護事業所にあっては、提出された事業所確認票（様式第 c-2 号）により確認すること。

ロ　過去に職場定着支援助成金（雇用管理制度助成のうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度導入助成）、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／制度導入助成）、助成金（雇用管理制度助成コースのうち評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの／目標達成助成）、職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）、職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度

助成コース／制度整備助成）、職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成／制度整備助成）、職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）、人事評価改善等助成金／制度整備助成又は助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、0301ホ～ヌの要件を満たす事業主であることを確認すること。

ハ　ロに記載する助成金について、支給決定に至っていない計画書の提出又は認定状況の確認

ニ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間でないことを確認すること。

ホ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ヘ　計画時離職率の確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、計画時離職率は 0201 レ又はソにより算出すること。

0407　認定基準

介護・保育賃金制度整備計画の認定基準は次のイからハとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　提出された介護・保育賃金制度整備計画書（様式第 c-1 号）及び 0404 に掲げる書類について、賃金制度の概要・趣旨・目的が計画申請事業主の抱える現状・課題に照らして、その改善・解消に資するものであり、介護又は保育労働者の職場への定着を促進するものであることを確認すること。

ロ　提出された介護・保育賃金制度整備計画書（様式第 c-1 号）及び 0404 に掲げる書類について、賃金制度が実施されるための合理的な条件が明示されており、0304 の賃金制度の範囲に合致していること。

ハ　提出された介護・保育賃金制度整備計画書（様式第 c-1 号）及び 0404 に掲げる書類について、「賃金制度の整備予定日」が労働協約又は就業規則の施行予定年月日（施行予定年月日を定める予定がない場合は、労働協約の締結予定日又は労働基準監督署への就業規則の届出予定日等）となっており、かつ賃金制度の実施時期等に照らして適切なスケジュールとなっていること。

0408　介護・保育賃金制度整備計画の変更

事業主は、認定介護・保育賃金制度整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからへに定めるところにより、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管

理制度助成コース）介護・保育賃金制度整備計画（変更）書（様式第 c-1 号）を作成し、管轄労働局長に提出し、認定介護・保育賃金制度整備計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　介護・保育賃金制度整備計画期間を延長又は短縮する場合

(ｲ) 介護・保育賃金制度整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の介護・保育賃金制度整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

(ﾛ) 延長又は短縮後の介護・保育賃金制度整備計画期間が、変更前の介護・保育賃金制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。

ロ　賃金制度の整備予定日を変更する場合

(ｲ) 賃金制度の整備予定日に係る変更は、変更後の賃金制度の整備予定日の属する月の前月末までに行うこと。

なお、変更後の整備予定日が、変更前の整備予定日と同月の場合は、変更を要しないものとする。

(ﾛ) 賃金制度の整備予定日に係る変更に伴い介護・保育賃金制度整備計画期間を延長又は短縮する場合は、延長又は短縮後の介護・保育賃金制度整備計画期間が、変更前の介護・保育賃金制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とし、かつ、変更後の整備予定日の属する月の初日から起算して３か月以上とすること。

ハ　整備する賃金制度の内容（対象労働者の範囲も含む）を変更する場合

(ｲ) 賃金制度の内容（対象労働者の範囲も含む）の変更は、変更後の賃金制度の整備予定日の属する月の前月末までに行うこと。

(ﾛ) 賃金制度の内容（対象労働者の範囲も含む）の変更に伴い介護・保育賃金制度整備計画期間を延長又は短縮する場合は、延長又は短縮後の介護・保育賃金制度整備計画期間が、変更前の介護・保育賃金制度整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。

ニ　賃金制度の対象事業所を変更する場合

賃金制度を整備する対象事業所の変更（増加・減少）は、介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までに行うこと。

ホ　その他の変更

その他の変更については、介護・保育賃金制度整備計画の変更を要しない。なお、賃金制度の対象となる労働者の人数の変更は、支給申請書の提出をもって変更したものとみなすため、介護・保育賃金制度整備計画の変更を要しない。

0500　支給申請等

0501　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給を受けようとする事業主は、介護・保育賃金制度整備計画期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）支給申請書（様式第c-6号）（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）」という。）を作成し、0504の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0502　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給を受けようとする事業主は、評価時離職率（第１回）算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））支給申請書（様式第c-7号）（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））」という。）を作成し、0505の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0503　支給申請書等の提出方法（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の支給を受けようとする事業主は、評価時離職率（第２回）算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））支給申請書（様式第c-8号）（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））」という。）を作成し、0506の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0504　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

管轄労働局長は、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に次のイからホに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第c-2号）

ロ　整備した賃金制度の概要票（様式第c-6号別紙1）及び以下のいずれかの書類

(ｲ) 賃金制度を明示した労働協約

(ﾛ) 賃金制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a　労働基準監督署の受理印のある就業規則

b　従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時１０人未満の労働者を使用する事業所に限る。）

(ﾊ) 賃金制度に係る運用条件等について、労働協約又は就業規則とは別に定められている場合は、当該規定が確認できる書類

ハ　整備した賃金制度の実施が確認できる以下の書類

(ｲ) 賃金制度の適用者名簿（様式第 c-6 号別紙 2）

(ﾛ) 対象労働者の賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類（賃金制度の整備日の１か月前から介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までに係る全ての月分）

(ﾊ) 対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（賃金制度の整備日の１か月前から介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までに係る全ての月分）

(ﾆ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

(ﾎ) 賃金制度を実施したこと及びその内容、賃金制度の実施日が確認できる書類

ニ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類（介護又は保育労働者の在職状況を確認するための労働者名簿、組織図等）

なお、上記ハ(ﾛ)の「賃金制度の整備日の１か月前から介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までに係る全ての月分」とは、賃金制度の整備日を含む賃金算定期間の前月度の賃金算定期間から、介護・保育賃金制度整備計画期間の末日を含む賃金算定期間までの全ての賃金算定期間をいい、その他の日に係る月分についても同様の考え方とする。

0505　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

管轄労働局長は、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））に次のイからホに掲げる書類を添えて提出させるものとする。また、生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合は、次のへに定める書類をあわせて添付させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 c-2 号）

ロ　対象事業所における評価時離職率（第１回）算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ハ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ニ　介護・保育労働者の名簿

(ｲ)　介護事業主であって、主たる事業が介護事業以外の事業主の場合又は介護労働者全てが雇用保険一般被保険者でない場合は、評価時離職率（第１回）算定期間に係る「介護労働者名簿」（様式第 c-7 号別紙 1）

(ﾛ)　保育事業主であって、主たる事業が保育事業以外の事業主の場合、評価時離職率(第１回)算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第 c-7 号別紙 2）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類（介護又は保育労働者の在職状況を確認するための労働者名簿、組織図等）

ヘ　第１　共通要領の 0402 ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

0506　添付書類（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

管轄労働局長は、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））に次のイからホに掲げる書類を添えて提出させるものとする。また、生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合は、次のへに定める書類をあわせて添付させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 c-2 号）

ロ　対象事業所における評価時離職率（第２回）算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ハ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ニ　介護・保育労働者の名簿

（ｲ）　介護事業主であって、主たる事業が介護事業以外の事業主の場合又は介護労働者全てが雇用保険一般被保険者でない場合は、評価時離職率（第２回）算定期間に係る「介護労働者名簿」（様式第ｃ－8 号別紙 1）

（ﾛ）　保育事業主であって、主たる事業が保育事業以外の事業主の場合、評価時離職率（第２回）算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第ｃ－8 号別紙 2）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

へ　第１　共通要領の 0402 ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

0507　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給額は５０万円とする。

0508　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給額は５７万円（ただし、生産性要件を満たす場合は７２万円）とする。

0509　支給額（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の支給額は８５万５千円（ただし、生産性要件を満たす場合は１０８万円）とする。

0600　支給決定

0601　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）及び0504に掲げる添付書類（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）等を0604の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給を決定し、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）支給決定通知書（様式第c-9号）により支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）不支給決定通知書（様式第c-10号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第c-19号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第c-11号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第c-19号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第c-18号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

イ　管轄労働局長は、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））及び0505に掲げる添付書類（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の処理欄に受理

（R2.12.25改正）

年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））等を 0605 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給を決定し、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））支給決定通知書（様式第 c-12 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給の決定を行わず、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））不支給決定通知書（様式第 c-13 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 c-19 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 c-14 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 c-19 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第 c-18 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0603　支給決定に係る事務処理（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

イ　管轄労働局長は、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））及び 0506 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（介護労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））等を 0606 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の支給を決定し、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介

護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））支給決定通知書（様式第c-15号）により支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の支給の決定を行わず、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））不支給決定通知書（様式第c-16号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第c-19号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））支給決定取消及び返還決定通知書（様式第c-17号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第c-19号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第c-18号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0604　支給対象事業主に該当するかの確認（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）

イ　受給資格があることを人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第c-18号）により確認すること。

ロ　認定介護・保育賃金制度整備計画に基づき、当該計画期間内に賃金制度の整備・実施を行った事業主であることの確認

　支給申請書(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）等により、介護・保育賃金制度整備計画期間内に0304に掲げる賃金制度の整備を行った事業主であるか確認すること。

　また、支給申請書（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

ハ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

　雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

0605　支給対象事業主に該当するかの確認（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））

イ　助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の支給を受けていることの確認

（R2.12.25改正）

人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第 c-18 号）により確認すること。

ロ　評価時離職率（第１回）が目標を達成していることの確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率（第１回）は、0201 レ又はソにより算出すること。

ハ　評価時離職率（第１回）が３０％以下となっていることの確認

前項と同様の書類により確認すること。

ニ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））内に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ　生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合、第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１共通要領 0503 により確認すること。

0606　支給対象事業主に該当するかの確認（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））

イ　助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第１回））の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）支給台帳（様式第 c-18 号）により確認すること。

ロ　評価時離職率（第２回）が目標を達成していることの確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率（第２回）は、0201 レ又はソにより算出すること。

ハ　評価時離職率（第２回）が２０％以下となっていることの確認

前項と同様の書類により確認すること。

ニ　基準期間（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／目標達成助成（第２回））内に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ　生産性要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合、第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１共通要領 0503 により確認すること。

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

労働局長は、0405、0408、0601、0602 及び 0603 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

（R2.12.25改正）

0800　附則

0801　施行期日

イ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ロ　平成２８年１０月１９日付け職発１０１９第１号、能発１０１９第１号、雇児発１０１９第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年１０月１９日から施行する。

ハ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ニ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ホ　平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ヘ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ト　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(3) 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　平成２８年１０月１９日より前に提出された「賃金制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成２９年４月１日より前に提出された「保育賃金制度整備計画書」及び「介護賃金制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成３０年４月１日より前に提出された「保育賃金制度整備計画書」及び「介護賃金制度整備計画書」に係る職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　令和２年４月１日より前に提出された「介護・保育賃金制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

８　人材確保等支援助成金

（4）中小企業団体助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１１５条第３号及び第１１８条の規定に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（中小企業団体助成コース））の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　中小企業者
　0202　事業協同組合等
　0203　事業実施期間

0300　支給要件
　0301　支給対象認定組合等

0400　中小企業労働環境向上事業の内容
　0401　中小企業労働環境向上事業の推進体制
　0402　労働環境向上検討委員会
　0403　労働環境向上推進員
　0404　中小企業労働環境向上事業の内容
　0405　中小企業労働環境向上事業の具体的な事業
　0406　中小企業労働環境向上事業の実施

0500　支給額等
　0501　支給期間
　0502　費用にかかる取り扱い
　0503　支給額

0600　受給資格の認定申請
　0601　受給資格の認定申請
　0602　認定申請書の受理
　0603　受給資格の認定
　0604　変更の認定申請
　0605　変更認定申請書の受理
　0606　変更の認定
　0607　支給台帳の作成

0700　支給申請
　0701　支給申請書の提出
　0702　支給申請書の受理

0800　支給決定
　0801　支給決定通知等

0900　雑則
　0901　会計区分

1000　委任
　1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　附則
　1101　施行期日
　1102　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）（以下「助成金」という。）は、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成３年法律第５７号。以下「中小企業労働力確保法」という。）第４条第１項に規定する労働環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善その他の雇用管理の改善に関する事業についての計画「以下「改善計画」という。）が適当である旨の認定を都道府県知事から受けた 0202 に定める事業協同組合等（以下「認定組合等」という。）が、その構成員である 0201 に定める中小企業者（以下「構成中小企業者」という。）における労働力の確保及び職場への定着に資する雇用管理の改善に関する事業等（以下「中小企業労働環境向上事業」という。）を行った場合に、当該事業に要した費用の一部を助成するものである。

0200　定義

0201　中小企業者

中小企業労働力確保法第２条第１項及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律施行令（平成３年政令第２４４号。以下「中小企業労働力確保法施行令」という。）第１条に規定する以下のイからレのいずれかに該当する者をいう。

イ　資本金の額又は出資の総額が３億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が３００人以下の会社及び個人で、製造業、建設業、運輸業その他の業種（以下のロからトに定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

ロ　資本金の額又は出資の総額が１億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が１００人以下の会社及び個人で、卸売業（以下のホからトに定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

ハ　資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が１００人以下の会社及び個人で、サービス業（以下のホからトに定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

ニ　資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が５０人以下の会社及び個人で、小売業（以下のホからトに定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

ホ　資本金の額又は出資の総額が３億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が９００人以下の会社及び個人で、ゴム製品製造業（自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの

ヘ　資本金の額又は出資の総額が３億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が３００人以下の会社及び個人で、ソフトウェア業又は情報処理サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの

ト　資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が２００人以下の会社及び個人で、旅館業に属する事業を主たる事業として営むもの

チ　企業組合

リ　協業組合

ヌ　事業協同組合及び事業協同小組合並びに協同組合連合会

ル　水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

ヲ　商工組合及び商工組合連合会

ワ　商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

カ　生活衛生同業組合

その構成員の３分の２以上が５千万円（卸売業を主たる事業とする事業者については、１億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時５０人（卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については、１００人）以下の従業員を使用する者であるもの

ヨ　酒造組合及び酒造組合連合会

その直接又は間接の構成員である酒類製造業者の３分の２以上が３億円以下の金額をその資

本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時３００人以下の従業員を使用する者であるもの

タ　酒販組合及び酒販組合連合会

その直接又は間接の構成員である酒類販売業者の３分の２以上が５千万円（酒類卸売業者については、１億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時５０人（酒類卸売業者については、１００人）以下の従業員を使用する者であるもの

レ　技術研究組合

その直接又は間接の構成員の３分の２以上がイからリまでのいずれかに該当する者であるもの

0202　事業協同組合等

中小企業労働力確保法第２条第１項第６号及び同条第２項並びに中小企業労働力確保法施行令第１条第２項及び第２条に規定する以下のイからリのいずれかに該当する者をいう。

イ　事業協同組合及び事業協同小組合並びに協同組合連合会

ロ　水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

ハ　商工組合及び商工組合連合会

ニ　商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

ホ　生活衛生同業組合

その構成員の３分の２以上が５千万円（卸売業を主たる事業とする事業者については、１億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時５０人（卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については、１００人）以下の従業員を使用する者であるもの

ヘ　酒造組合及び酒造組合連合会

その直接又は間接の構成員である酒類製造業者の３分の２以上が３億円以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時３００人以下の従業員を使用する者であるもの

ト　酒販組合及び酒販組合連合会

その直接又は間接の構成員である酒類販売業者の３分の２以上が５千万円（酒類卸売業者については、１億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時５０人（酒類卸売業者については、１００人）以下の従業員を使用する者であるもの

チ　技術研究組合

その直接又は間接の構成員の３分の２以上が 0201 のイからリまでのいずれかに該当する者であるもの

リ　一般社団法人

その直接又は間接の構成員の３分の２以上が中小企業者であるもの

0203　事業実施期間

認定組合等が実際に中小企業労働環境向上事業を行う期間。

事業実施期間は初日を月の始めの日とし、原則１年間とする。なお、事業実施期間の前半の６か月間を前期、後半の６か月間を後期という。

ただし、同一認定組合等が、改善計画の計画期間の範囲内で、事業実施期間の延長を希望する場合は、１年間に限り認めることができる。

0300　支給要件

0301　支給対象認定組合等

助成金は、次のイからへまでのいずれにも該当する認定組合等（以下「対象認定組合等」という。）に支給するものとする。

イ　過去において中小企業労働環境向上事業に係る助成金を受給した認定組合等にあっては、中小企業労働環境向上事業を実施した最後の日の翌日から起算して３年を経過したものであること。また、過去において中小企業人材確保推進事業助成金を受給した認定組合等にあっては、中小企業人材確保推進事業を実施した最後の年度の末日の翌日から起算して３年を経過したものであること。

ロ　当該認定組合等の運営が公正かつ適正に行われていること。

ハ　雇用管理の改善及びその結果として改善された雇用管理の制度の周知を図ることにより、構成中小企業者における労働力の確保及び職場への定着が図られるようになることが期待される認定組合等であること。

ニ　当該認定組合等及びその構成中小企業者が、雇用管理の改善への意欲を持っていること。

ホ　組織、人員、財政能力、構成中小企業者の数及び構成中小企業者が常時雇用する労働者の数等からみて、中小企業労働環境向上事業の適正かつ効果的な実施が可能であると認められること。

ヘ　0401 に定める推進体制を確保し、中小企業労働環境向上事業を行うこと。

0400　中小企業労働環境向上事業の内容

0401　中小企業労働環境向上事業の推進体制

中小企業労働環境向上事業の円滑な推進を図るため、対象認定組合等は次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ　対象認定組合等の構成中小企業者等によって構成され、中小企業労働環境向上事業の企画及び立案を行うことを目的とする委員会（以下「労働環境向上検討委員会」という。）を設置すること。

ロ　中小企業労働環境向上事業の実施に関して中心的役割を担う者（以下「労働環境向上推進員」という。）を置くこと。

0402　労働環境向上検討委員会

「労働環境向上検討委員会」の設置に係る具体的な基準等については次のとおりとする。

イ　構成員（委員）

(ｲ)　対象認定組合等の役職員

(ﾛ)　構成中小企業者の役職員等

(ﾊ)　労働環境向上推進員

ロ　構成員の選任及び人数

対象認定組合等が任意に定めるものとする。

ハ　業務

中小企業労働環境向上事業の計画の策定及び効果的な事業実施のために必要な事項の検討を行うものとする。

0403　労働環境向上推進員

「労働環境向上推進員」の設置に係る具体的な基準等については、次のとおりとする。

イ　要件

雇用管理に関して専門的知識・経験を有する者で、当該対象認定組合等の常勤職員の所定労働日数の６割以上を労働環境向上の業務に従事していること。

ロ　設置人数

対象認定組合等が任意に定めるものとする。（ただし、最低１名は設置するものとする。）

ハ　業務

労働環境向上検討委員会の活動を補佐し、中小企業労働環境向上事業の計画に基づく各種事業の企画立案及び実施並びに助成金に関する書類の作成等を行うものとする。

ニ　選任方法

対象認定組合等の役職員の中から選任又は部外の者に委嘱して選任することができる。

労働環境向上推進員を選任した場合は、当該労働環境向上推進員に交付した辞令等その選任の事実関係を明らかにする書類を保管するとともに、当該労働環境向上推進員の活動を記録するために出勤簿等その勤務の状況を明らかにする書類を作成保管するものとする。

0404　中小企業労働環境向上事業の内容

中小企業労働環境向上事業は、次のⅠからⅣに掲げるものとする。

Ⅰ　計画策定・調査事業

対象認定組合等が認定計画に従って実施する中小企業労働環境向上事業のために必要な調査

研究を行い、ⅡからⅣに該当する事業の計画の策定及び構成中小企業者における中小企業労働環境向上事業の実施状況を調査し、事業の定着に向けた課題及び雇用管理の改善に継続的に取り組む上での課題を把握するものであって、次のイからニまでに該当する事業。

なお、必要に応じて 0405 の 11、22 に定める事業を行うことができる。

イ　労働環境向上検討委員会を開催し、中小企業労働環境向上事業の実施に係る具体的な計画の策定及び効果的な事業の実施のために必要な事項を検討する事業。なお、本事業の実施は必須とし、具体的には、0405 の１に定める事業を行う。

ロ　人材確保及び職場定着にあたっての問題点を総合的な角度から分析するため次の(ｲ)から(ﾍ)に掲げる調査のうち一つ以上を行い、当該調査結果を分析し、その問題点を把握する事業であり、具体的には 0405 の２に定める事業を行う。

(ｲ)　雇用管理の実態調査

(ﾛ)　構成事業主の意識調査

(ﾊ)　好事例事業所実態調査

(ﾆ)　職場環境実態調査

(ﾎ)　従業員に対する意識調査

(ﾍ)　その他の調査

１年目の中小企業労働環境向上事業の開始時には、本事業に該当する調査として、事業開始時点（認定申請書提出後）の調査を行うことは必須とする。なお、それ以外の時期に実施した調査であっても、事業実施期間に実施した調査であれば助成対象となる。

ハ　中小企業労働環境向上事業を行うため、当該事業実施期間に実施した各事業の成果及び問題点を分析・検討する事業。

具体的には、0405 の３に定める事業を行う。

なお、中小企業労働環境向上事業の事業実施期間を延長し、２年目の助成金の受給資格認定申請を行う場合には、１年目の中小企業労働環境向上事業として本事業を実施し、２年目の事業実施期間にどのような事業を実施すべきか検討した上で、認定申請を行うものとする。

ニ　対象認定組合等が実施した中小企業労働環境向上事業の取組について構成中小企業者における定着状況及び雇用管理の改善に継続的に取り組む上での課題を把握するために、各事業取組前後の比較を含めた調査をする事業。なお、本事業の実施は必須とし、具体的には、0405 の 20 に定める事業を行う。

実施にあたっては、１年目の事業開始時点（認定申請書提出後）に行った各種調査事業のフォローアップとして同一の調査を行うとともに、事業実施期間の終了の１か月前程度（２年目の助成金の受給資格認定申請を行う場合は２か月前程度）を目途に中小企業労働環境向上事業に係る事業効果及び労働力需給状況調査票（様式第６号）を用いた調査を行うものとする。

なお、中小企業労働環境向上事業の事業実施期間を延長し、２年目の助成金の受給資格認定申請を行う場合は、本事業において、中小企業労働環境向上事業を継続して実施することが望ましいという検討結果が得られた上で認定申請を行うものとする。

Ⅱ　安定的雇用確保事業

構成中小企業者における労働者の安定的な雇入れに向けた労働条件等の雇用環境及び募集・採

用に係る諸問題の改善を図るものであって、次のイからトまでのいずれかの取組みに資する事業。

具体的には、0405 の４、５、６、７、８、９、10、11、12、13、14、15、16、17 及び 22 に定める事業を行う。

イ　労働時間等の設定の改善

所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善に資する労働生産性向上のための取組

ロ　男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援

募集・採用等における男女の均等な取扱いを徹底するための制度や運用の見直し、育児や家族の介護を現に行っている又はこれから行おうとしている者の雇入れを可能とするために、職業生活と家庭生活を両立することができるような環境づくり等

ハ　職場環境の改善

職場における安全と健康の確保、快適な職場環境づくりのための諸問題の改善等

ニ　福利厚生の充実

福利厚生施設の設置又は整備、企業内貯蓄制度等の資産形成援助制度の充実等

ホ　募集・採用の改善

適切な募集・採用の設定、職場の魅力の効果的なアピール、的確な選考等の募集・採用に関する改善

ヘ　教育訓練の充実

教育訓練の計画的実施、労働者の自己啓発への援助、高度人材の育成に資する能力開発、青少年の育成に資する実践的な能力開発等

ト　その他安定的な雇用確保のための雇用管理の改善

高齢者等の活用、能力発揮のための制度・運用の見直し、熟練技能等の継承の重要性等の周知・啓発、技能継承者の確保に係る取組の周知、団体内熟練技能者ネットワークの構築等

Ⅲ　職場定着事業

0405 の 18 に定める職業相談事業であって、構成中小企業者における労働者の職場定着に向けた快適な職場環境づくりのための雇用環境に係る諸問題の改善を図るために行う次のイからへまでのいずれかの取組みに資する事業。

具体的には、0405 の４、５、６、７、８、９、10、11、12、18、22 に定める事業を行う。

イ　労働時間等の設定の改善

所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等及び労働時間等の設定の改善に資する労働生産性向上のための取組

ロ　男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援

男女の均等な処遇の確保、セクシュアルハラスメントの防止、女性労働者の能力発揮への取組、育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立支援に係る制度の整備・運用の見直し等

ハ　職場環境の改善

職場における安全と健康の確保、快適な職場環境づくりのための諸問題の改善等

ニ　福利厚生の充実

福利厚生施設の設置又は整備、企業内貯蓄制度等の資産形成援助制度の充実等

ホ　教育訓練の充実

教育訓練の計画的実施、労働者の自己啓発への援助、高度人材の育成に資する能力開発、青少年の育成に資する実践的な能力開発等

ヘ　その他の職場定着を促進するための雇用管理の改善

熟練技能等を継承する者の育成に係る諸問題（職業生活の将来設計モデルの明確化、職場の活性化、賃金・昇進等の改善等）の改善を図る事業等

Ⅳ　モデル事業普及活動事業

構成中小企業者において、中小企業労働環境向上事業の効果についての実情把握を行い、中小企業労働環境向上事業の実施に関する成果、ノウハウ等の他の事業所へ普及、活用等を図るもの

具体的には、0405 の３、４、５、６、11、12、19、21、22 に定める事業を行う。

0405　中小企業労働環境向上事業の具体的な事業

中小企業労働環境向上事業の具体的な事業は次の１から 22 に定める事業とする。なお、事業の取扱については別紙１を、事業別の計画例については別紙２を参考にすること。

１　計画策定事業の実施

実施事業や実施方法等に関する具体的な内容を検討し、進捗状況等を常に把握することにより、労働環境向上検討委員会における円滑な事業の実施を図る事業。

２　各種調査事業の実施

構成中小企業者の実態や業界に対するイメージ等を調査し、その内容を分析して現状を把握し、事業内容を検討する事業、又は、構成中小企業者の雇用環境等について、自ら確認を行い、現状を把握し、必要な改善事業について検討する事業。

３　事業の成果の分析検討の実施

実施した各事業の成果を把握し、今後継続して行う必要がある事業か、また、どのような点を改善して実施するべきであるかを検討する事業。

４　マニュアル・好事例集・モデルキャリアプラン等資料の作成配付

構成中小企業者やその従業員に対して各種の資料を配付することにより、雇用管理改善の必要性の啓発や従業員の帰属意識の向上を図る事業。

５　各種セミナー・研究会の実施

構成中小企業者やその従業員に対して各種のセミナー等を開催し、雇用管理改善の必要性の認識や帰属意識の向上を図る事業。または、雇用管理等の向上をテーマとした各種のセミナー等を開催し、構成中小企業の雇用管理改善関係担当者等にその必要性を啓発するとともに、従業員の帰属意識の向上を図る事業。

なお、対象者が従業員（非管理職）であり、職場定着を目的とする場合は、各種セミナー等の内容が技能・技術の付与に関するものであっても、原則として、開催することを認めることとするが、対象者が主に事業主又は管理職である場合には、従業員の雇用管理改善に資する内容に限る。

６　モデル企業等見学会の実施

雇用管理改善に取り組んでおり人材確保や職場定着が進んでいる企業等を見学し、意見交換等を行うことにより、雇用管理改善のための参考とする事業。または、構成中小企業者の中から、中小企業労働環境向上事業の実施により事業効果が上がった事業所を見学し、意見交換等を行うことにより、当該事業又は制度等の他の中小企業者における定着及び導入を進めていく

ための参考とする事業。

7　異業種団体等交流会の実施

他の業種の団体等と雇用管理改善の状況や採用活動又は職場定着に係る事業の実態について情報交換を行うことにより、事業の実施や制度の導入を進めていくための参考とする事業。

8　部外セミナー等派遣

構成中小企業者及びその従業員を部外のセミナー等へ派遣し、雇用管理改善の必要性の啓発や従業員の帰属意識の向上を図る事業。

9　各種相談会等の実施

構成中小企業者又は人事担当者等の雇用管理責任者を対象に雇用管理上抱えている問題や従業員が仕事上抱えている問題について、相談を行い、その解消を図る事業。

10　労働者のモラール向上のための事業

構成中小企業者の従業員を対象に各種の事業を実施し、職場としての魅力を高め勤労意欲や帰属意識を持たせることにより、職場定着の向上を図る事業。

11　団体広報誌の作成配布

対象認定組合等の活動及び構成中小企業者の紹介等を内容とした広報誌を関係機関に配布し、団体に対する理解を深めることを目的とする事業。

12　ポスターの作成配布

対象認定組合等の紹介や求人又は時短を呼びかけること等を内容としたポスターを配布し、採用活動及び雇用管理改善の一助とすることを目的とする事業。

13　雇用ガイドブック等の作成配布

構成中小企業者の概要等を紹介したガイドブック等を作成・配布し、各構成中小企業者における求人活動の一助とすることを目的とする事業。

14　団体紹介新聞広告の掲載

対象認定組合等の事業の紹介や求人を目的とした記事を掲載し、当該認定組合等のＰＲと併せて構成中小企業者の採用活動の一助とすることを目的とする事業。

15　団体紹介ビデオフィルムの作成配布

対象認定組合等の事業活動や構成中小企業者の概要等を紹介したビデオ・ＤＶＤを配布することにより、求職者や関係機関の当該認定組合等に対する理解を深め、採用活動の一助とすることを目的とする事業。

16　集団説明会等共同活動の実施

構成中小企業者における求人活動を効率的かつ効果的に実施することにより、採用活動の一助とすることを目的とする事業。

17　業界ＰＲのための各種催物等の実施

各種の催物を開催し、地域住民等に対し業界をＰＲする事業。

18　職業相談事業の実施

構成中小企業者の雇用する労働者に対し、以下のイ又はロに該当する専門的知識を有する者であって、職業に関する相談を行う者（以下「職業相談者」という。）を配置し、又は職業相談室を運営することにより、労働者の職場定着を図る事業。

イ　人事管理部門等において、職業相談に係る業務に３年以上従事した経験を有する者

ロ　キャリア・コンサルティング技能士、キャリアコンサルタント、又は産業カウンセラー、

臨床心理士等の職業に関する相談を行う資格を有する者

19　モデル事業説明会の実施

中小企業労働環境向上事業の実施により事業効果の上がった構成中小企業者の制度や事業等の他の構成中小企業者における定着及び導入を進めていくための事業。

20　フォローアップ調査事業の実施

実施した中小企業労働環境向上事業の取組前後の比較分析及び構成中小企業者の実態調査等を実施することにより、事業の定着、普及状況を把握するとともに、雇用管理改善に継続的に取り組む上での課題を把握する事業。

21　中小企業労働環境向上事業実施状況報告書の作成配布

構成中小企業者に対し、中小企業労働環境事業の取組状況及び取組成果の周知・広報を図る事業。

22　その他都道府県知事の認定を受けた改善計画の内容に沿った必要な取組であると所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄労働局長」という)が認める事業

0406　中小企業労働環境向上事業の実施

中小企業労働環境向上事業を行うに当たっては、別紙３を参考とし、次のイからホに留意すること。

イ　0404 に定める計画策定・調査事業は、必須事業とする。

ロ　0404 に定める安定的雇用確保事業又は職場定着事業については、事業実施期間内にいずれか一つは必ず実施すること。

ハ　0404 に定めるモデル事業普及活動事業は、必須事業とする。

ニ　対象認定組合等が取り組む事業が助成対象となる中小企業労働環境向上事業に該当するか否かは、当該事業が客観的に中小企業労働環境向上事業の趣旨及び内容に合致すると認められるかを基準とするものとする。

ついては、次の(ｲ)から(ﾊ)のような内容の事業は中小企業労働環境向上事業として認めない。

(ｲ)　営業を目的としたＰＲ事業（催物の実施、広報物の作成等）

(ﾛ)　法令等により義務づけられている取組又は講習等

(ﾊ)　経営的事項（税務等）又は趣味的講座に類似した講習

ホ　中小企業労働環境向上事業の事業実施期間を延長し、２年目の助成金の受給資格認定申請を行うことを予定している場合は、次の(ｲ)から(ﾆ)にも留意すること。

(ｲ)　２年目の中小企業労働環境向上事業の事業実施期間が、改善計画の計画期間の範囲を越えることはできないこと。

(ﾛ)　0404Ⅰハに掲げる事業を１年目の中小労働環境向上事業として実施し、２年目の事業実施期間においてどのような事業を実施すべきか検討し、改善点が実施計画に反映されていること。

(ﾊ)　0404Ⅰニに掲げる事業において、中小企業労働環境向上事業を継続して実施することが望ましいという検討結果が得られていること。

(ﾆ)　0404Ⅰロに掲げる事業開始時点（認定申請書提出後）の調査についてのみ２年目は不要とすること。

0500　支給額等

0501　支給期間

助成金の支給期間は、１年間とする。ただし、事業実施期間を延長している場合は、延長期間を加えた２年間とする。

0502　費用にかかる取り扱い

0401 のロに定める「労働環境向上推進員」の設置に係る費用及び 0405 に定める各事業の実施に伴う費用のうち、助成対象となる費用は以下のとおりとする。

イ　0401 のロに定める「労働環境向上推進員」の設置に係る費用

(ｲ)　対象認定組合等の役職員の場合

a　基本給

(a)　月給制の場合

①　１月の所定労働日数の８割以上中小企業労働環境向上事業の業務に従事した場合、又は前後の月を含めた３か月の平均が所定労働日数の８割以上従事した場合は、基本給全額を助成対象額とする。

②　１月の所定労働日数の６割以上従事した場合であって、①に該当しない場合は、実際に従事した日数による日割り計算とする。

(b)　月給制以外の場合

中小企業労働環境向上事業に従事した勤務実績に対応する基本給の額とする。

b　賞与

(ﾛ)　外部の者に委嘱する場合

謝金等

(ﾊ)　選任する者が所属する法人との労働者派遣契約等による場合

労働者派遣契約に基づく派遣料等

ロ　0405 に定める各事業の実施に伴う費用

(ｲ)　謝金

労働環境向上検討委員会に対する謝金、事業の検討のために招聘した外部有識者に対する謝金、職業相談者に対する謝金、各種セミナー・研究会・相談会等の講師に対する謝金、原稿等の執筆に対する謝金等

謝金の額は地域の実情、事業内容等に照らし、適正と判断される額とする。

なお、「労働環境向上推進員」として行った活動に対する謝金は助成対象としないものする。

(ﾛ)　旅費（交通費・日当・宿泊費）

各種調査事業の実施に要する旅費、労働環境向上推進員の活動に要する旅費、講師等に対する旅費、会議に出席する旅費等

会議等出席に伴い、交通費・日当等を必要とする場合、旅行費用は鉄道賃、バス賃、航空賃、船賃のいずれも認められるが、助成対象となる交通費については、対象認定組合等の旅費規程に基づき最も経済的かつ合理的な経路により算定するとともに、日当については予めその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとする。適切な公共交通手段がない場合に限り、レンタカー代を旅費として計上することができる。

なお、日当の助成額は、１日 3,000 円／人を上限とする。

また、宿泊については、一般的な宿泊施設を利用するものとし、宿泊料の助成対象額は、１日 15,000 円／人を上限とする。ただし、宿泊料については、対象認定組合等の宿泊費用にかかる規定等の経済的かつ合理的な基準に基づき計上すること。

助成対象は、「労働環境向上検討委員会」の活動に要する旅費及び外部有識者等を事業の実施のために招聘した場合に要する旅費とし、構成中小企業者やその従業員の活動に要した旅費に対する助成は、モデル企業等見学会、異業種団体交流会、部外セミナー及びモデル事業説明会に要する旅費のみとする。

(ﾊ)　会議費

会議に要する茶菓代、労働環境向上検討委員会に要する茶菓代、異業種団体等交流会・モデル事業説明会・集団説明会での意見交換・説明会に要する茶菓代等

a　会議費の助成対象額は、茶菓代のみで１回 150 円／人を上限とする。ただし、茶菓の持込みが認められていない会議室で開催した場合等特段の事情がある場合は１回 500 円／人を上限とする。

b　食事代は助成対象外とする。

c　飲酒、その他遊興等に係る経費は助成対象外とする。

なお、会議、催物等においてアルコール類が提供された場合や、遊興をさせる場所で会議、催物等が開催された場合は、アルコール類や遊興等に係る経費を対象経費から除いたとしても、当該会議、催物等は中小企業労働環境向上事業としては不適切であるため、助成対象としては認められないこと。

(ﾆ)　印刷製本費

マニュアル・好事例集・モデルキャリアプラン・ガイドブック・ポスター・ガイドブック・パンフレット等の印刷代、各種成果物（報告書等）の印刷代、ポスターの原画料等

成果物の内容が中小企業労働環境向上事業に関する内容であるものに限る。

(ﾎ)　通信運搬費

郵便料（切手代・郵便はがき代）、資料配付・送付等の送料、電話・ＦＡＸ・電子メールに係る通信料等

中小企業労働環境向上事業に要した費用の額が確認できる場合に限り助成対象とする(別紙４参照）。なお、費用については 0405 に定める事業のうち最も多く使用したと思われる事業に一括して計上することとする。

(ﾍ)　借料

会議室・備品等の借料（ただし、中小企業労働環境向上事業以外の事業用又は事務処理用のパソコン等のレンタル・リース料は含まない。）、モデル企業等見学会等の実施のために使用するバスの借料

(ﾄ)　賃金

調査集計等のために臨時で雇い入れる者に対する賃金

(ﾁ)　賞状等費

労働者のモラール向上のための事業での従業員表彰のための賞状等の費用（

(ﾘ)　委託費

職業相談業務、調査の実施、資料・ホームページ等の作成を外部（法人、個人を問わない）

に委託した場合の経費等

委託料の額は、地域の実情、事業の内容等に照らし、適正と判断される額とする。

(ヌ) 受講料

部外セミナーの受講料

(ル) 広告費

団体紹介のための新聞・専門誌等への掲載料、ＣＭ放送の放送料、新聞折込料、電車等の中吊り広告料等

(ヲ) 事務消耗品費

事務用紙・文具等（長期使用に耐えられないものに限る。）の購入費

(ワ) 給与

職業相談者が職業相談に係る業務に従事した時間の給与について、助成対象は次の ａ からｄのとおりとする。

ａ 職業相談者が対象認定組合等の役職員の場合

当該職業相談者が職業相談業務に従事した時間数に、当該対象認定組合等における勤務１時間当たりの給与額（当該対象認定組合等の役職員給与規程等に基づき算定される勤務１時間当たりの給与の額）を掛けた額とする。

ｂ 職業相談者が部外の者の場合

業務の委託費又は謝金の額とする。

ｃ 対象認定組合等の役職員が労働環境向上推進員及び職業相談者の両方を兼務する場合

職業相談者としての配置費は助成対象外とする。

ｄ 部外の者が労働環境向上推進員及び職業相談者を兼務する場合

業務内容を区分し、労働環境向上推進員の業務に係る謝金の額と、当該職業相談業務の委託費又は謝金の額を、重複して助成対象としないこととする。

(カ) その他（上記費目に区分できない経費）

振込手数料、印紙代等

(イ)～(ワ)に掲げた費目に区分できない経費について、管轄労働局長が必要と認める経費について助成することができる。

ハ その他留意点

(イ) 中小企業労働環境向上事業実施状況報告書（様式第５号）の費用の内訳に「一式」、「雑費」又は「その他」という費目名は使用不可とし、使用した経費の名称を記載すること。

(ロ) 各中小企業労働環境向上事業は１事業実施期間内で完結させること。１事業実施期間を越える支出は助成対象外とする。

(ハ) 労働環境向上推進員の設置に要した各種備品（事務机、ロッカー等）の費用は、助成対象外とする。

(ニ) 安全・繁昌・合格祈願等祈祷料を含む支出は助成対象外とする。

(ホ) 中小企業労働環境向上事業において、会場の借り上げや印刷製本等に関して、構成中小企業を利用することは可能であるが、関係者間の取引になることから、当該取引及び請求金額が適正であるかを精査すること。

(ヘ) 職業相談事業に要した経費は、継続した６か月以上の期間において、職業相談業務を実施

した場合に、助成対象とする。

0503　支給額

イ　１事業期間当たりの助成金の額は、次の各号に掲げる額の合計額（百円未満切り捨て）とする。

(ｲ)　0405 に掲げる事業ごとに実際に要した費用の額を算出し、その合計額に３分の２を乗じて得た額

(ﾛ)　労働環境向上推進員の設置に要した費用の額を算出し、その合計額と(ｲ)で算出した実際に要した費用の額のいずれか低い額に３分の２を乗じて得た額（ただし、前期・後期合わせて４００万円を限度とし、かつ前期については２００万円を限度とする。）

ロ　イにより算定した１事業期間当たりの助成金の額が、次の表の左欄に掲げる対象認定組合等の区分（受給資格認定申請時における構成中小企業者数の規模をもって決めるものとする。構成企業者の中に一部大企業が含まれている場合は、当該企業を除いた中小企業者の数で決定すること。なお、常用労働者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢継続被保険者）を有しない中小企業者については、構成中小企業者の数に含めないこと。）に応じた同表の右欄に掲げる助成金の支給限度額を超える場合には、当該支給限度額とする。

対象認定組合等の区分	助成金の支給限度額
大規模認定組合等（構成中小企業者の数が500以上のもの）	１，０００万円
中規模認定組合等（構成中小企業者の数が100以上500未満のもの）	８００万円
小規模認定組合等（構成中小企業者の数が100未満のもの）	６００万円

0600　受給資格の認定申請

0601　受給資格の認定申請

イ　対象認定組合等は、都道府県知事による改善計画の認定を受けてから、事業実施期間開始予定日の原則として１か月前までに、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）受給資格認定申請書（様式第１号）に次の(ｲ)から(ﾆ)に掲げる書類を添えて管轄労働局長に提出しなければならない（申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する国民の祝日及び１２月２９日から翌年１月３日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、その行政機関の休日の翌日が申請期間の末日とみなされる。）。ただし、第２年目の申請の場合には、(ﾛ)に掲げる書類の添付を要しないものとする。

(ｲ)　改善計画の認定通知書（写）

(ﾛ)　改善計画の認定申請書（写）（都道府県知事の受理印があるもの）

(ﾊ)　中小企業労働環境向上事業実施計画書(様式第２号。以下、「実施計画書」という。)

(ﾆ)　その他管轄労働局長が受給資格認定に当たり必要とする書類

0602　認定申請書等の受理

管轄労働局長は、認定申請書及び添付書類が提出されたときは、次のイからハまでに掲げる事項について確認を行い、適正であると認めたときは、これを受理し、当該認定申請書の処理欄に受理年月日を記入した後、写しを控えとして対象認定組合等に交付するものとする。

イ　認定申請期間内に提出されていること

ロ　所要の事項が記載されていること

ハ　所要の添付書類が添付されていること

労働環境向上推進員を部外のものに委嘱する際、構成中小企業者の従業員等の他の法人に雇用される者を選任している場合は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和６０年法律第８８号）に抵触するおそれがあるため、労働局において十分審査した上で適切な指導を行うこと。

また、ロ又はハの事項について不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、対象認定組合等に補正を求める。指定された期間内に対象認定組合等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。対象認定組合等が期限までに補正を行わない場合、当該受給資格の不認定を行う。

0603　受給資格の認定

イ　実施計画書における事業の実施計画の内容が都道府県知事の認定を受けた改善計画の内容に沿った事業であること、また、必要と認められた場合は、対象認定組合等に対して実施計画書の変更又は修正を助言すること。

ロ　管轄労働局長は、受理した認定申請書等を審査し、その内容が適切であると認めたときは、受給資格の認定を行い、当該認定申請書の処理欄に支給限度額、認定年月日及び受給資格認定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）受給資格認定通知書（様式第９号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

ハ　管轄労働局長は、受理した認定申請書等の審査において、その内容が適切であると認められないときは、受給資格の不認定を行い、当該認定申請書の処理欄に不認定年月日を記入するとともに、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）受給資格不認定通知書（様式第１０号）

により当該対象認定組合等に通知すること。

0604　変更の認定申請

対象認定組合等は、やむを得ない事由により、受給資格の認定を受けた実施計画書に掲げる中小企業労働環境向上事業の実施及び労働環境向上推進員の設置（以下「事業の実施等」という。）に係る計画について、次のイに該当する変更を行うときは、中小企業労働環境向上事業等変更認定申請書（様式第３号。以下「変更認定申請書」という。）に次のロに掲げる書類を添えて事業等の実施前に提出しなければならない。

イ　事業の実施等に係る計画の変更

(ｲ)　実施計画書の「①事業名」欄に記載されていない事業を行おうとする場合又は記載されている事業を取り止めようとする場合

(ﾛ)　実施計画書の「④事業の実施計画概要」欄に記載された内容を変更しようとする場合

(ﾊ)　対象認定組合等の名称、所在地又は代表者の氏名等を変更する場合

ロ　変更認定申請書に添えて提出する書類

(ｲ)　イ(ｲ)及び(ﾛ)の場合

変更内容を記載した実施計画書

(ﾛ)　イ(ﾊ)の場合

変更内容が確認できる書類

0605　変更認定申請書の受理

管轄労働局長は、変更認定申請書が提出されたときは、次のイからハまでに掲げる事項について確認を行い、当該変更認定申請書の内容が適正であると認めたときは、これを受理し、当該変更認定申請書の処理欄に受理年月日を記入した後、写しを控えとして対象認定組合等に交付するものとする。

イ　事業等の実施前に提出されていること

ロ　所要の事項が記載されていること

ハ　所要の添付書類が添付されていること

また、ロ又はハの事項について不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、対象認定組合等に補正を求める。指定された期間内に対象認定組合等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。対象認定組合等が期限までに補正を行わない場合、当該変更の不認定を行う。

0606　変更の認定

イ　管轄労働局長は、受理した変更認定申請書を審査し、その内容が適切であると認めたときは、変更の認定を行い、当該変更認定申請書の処理欄に認定年月日を記入するとともに、中小企業労働環境向上事業等変更認定通知書（様式第１１号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

ロ　管轄労働局長は、受理した変更認定申請書の審査において、その内容が適切であると認められないときは、変更の認定を行わず、当該変更認定申請書の処理欄に不認定年月日を記入するとともに、中小企業労働環境向上事業等変更不認定通知書（様式第１２号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

0607　認定の取消

管轄労働局長は、受給資格の認定後にその認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）受給資格認定取消通知書（様式第１３号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

0608　支給台帳の作成

対象認定組合等より認定申請書の提出があった場合は、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）支給台帳（様式第１７号）を作成すること。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする対象認定組合等は、事業実施期間の前期に実施し、経費の支払が完了した中小企業労働環境向上事業等に関する助成金の支給申請をする場合にあっては、前期終了日の翌日から起算して２か月以内に、後期に実施し、経費の支払が完了した中小企業労働環境向上事業等に関する助成金の支給申請をする場合にあっては、後期終了日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）支給申請書（様式第４号）に次のイからチに掲げる書類を添えて、管轄労働局長に提出しなければならない。

イ　中小企業労働環境向上事業実施状況報告書（様式第８号）

ロ　実施した中小企業労働環境向上事業の事業内容等を証明する書類等

実施した各事業について取組経緯、事業内容、事業結果及び事業成果等が確認できる書類等

(ｲ)　会議関係（労働環境向上検討委員会等）

開催日時、場所、出席者、議題・内容等が確認できる書類（議事録等）

(ﾛ)　調査関係（各種調査事業、フォローアップ調査事業）

調査結果又は報告書、中小企業労働環境向上事業に係る事業効果及び労働力需給状況調査集計シート（様式第７号）

(ﾊ)　印刷物の作成及び広報関係（マニュアル、団体広報誌、ポスター、雇用ガイドブック、新聞広告等）

成果物（広告関係は掲出が確認できる書類）

(ﾆ)　その他の事業関係（セミナー、モデル企業等見学会、モラール向上のための事業、業界ＰＲのための各種催物等）

実施日時、場所、参加者、事業内容等が確認できる報告書（セミナーの場合は、使用した教材）

ハ　実施した中小企業労働環境向上事業等の経費の支出が適正であることを証する書類

(ｲ)　全経費共通

領収書（写）又は振込金受取書（写）（領収書（写）等で支出内容が確認できない場合は請求書（写）を添付すること。）

(ﾛ)　旅費

旅費計算書（写）、旅費規程（写）

(ﾊ)　会議費

日時、場所及び出席者名が記載された書類（議事録等）

(ﾆ)　通信運搬費（郵便料、宅配便料、電話料金等）

送付先一覧表、利用料金明細（写）等

(ﾎ)　賃金（アルバイト）

雇入れ通知書等労働条件を明示した書類（写）、出勤状況及び勤務時間が日ごと明らかにされた出勤簿等（写）

(ﾍ)　委託費（調査、広告等）

委託内容が分かる書類（委託契約書（写）等）

ニ　労働環境向上推進員の設置及び設置費の支出を証する書類

(ｲ)　対象認定組合等の役職員を選任した場合

ａ　対象認定組合等が推進員として交付した辞令（写）

ｂ　雇用契約書、労働条件通知書等の推進員の基本給及び賞与の額を明示した書類（写）

ｃ　推進員に支払われた給与等の額が明確に記載された給与台帳等（写）

(ﾛ)　部外の者を選任した場合（労働者派遣契約による場合は次のイからハに準ずる書類）

ａ　委嘱契約書（写）及び委嘱内容の詳細を明示した書類等（写）

ｂ　選任した部外の者に対する支払額を積算した書類（写）

ｃ　選任した部外の者に対する支払いを証した書類（写）

(ﾊ)　出勤状況が日ごとに明らかにされた推進員としての出勤簿等（写）及び業務日誌（写）

ホ　職業相談者の配置及び配置費の支出を証する書類

(ｲ)　職業相談者であることを証明する書類

職業相談者の有する資格を証明する書類等（写）又は職業相談者の履歴等について職業相談者本人が内容を証明した書類等（写）

(ﾛ)　対象認定組合等の役職員を選任した場合

ａ　対象認定組合等が職業相談者として交付した辞令（写）

ｂ　雇用契約書、労働条件通知書等の職業相談者の基本給及び勤務１時間当たりの給与の額を明示した書類（写）

ｃ　職業相談者に支払われた給与等の額が明確に記載された賃金台帳等（写）

(ﾊ)　部外の者を選任した場合（委託契約によらない場合は、次のａからｃに準ずる書類）

ａ　委託契約書（写）及び委託契約の詳細を明示した書類等（写）

ｂ　請求書等の委託先に対する支払額を積算した書類（写）

ｃ　委託先に対する支払いを証した書類（写）

(ﾆ)　職業相談者としての勤務時間が日ごとに明らかにされた出勤簿等（写）

(ﾎ)　職業相談に係る業務取組状況報告書（様式第８号）

ヘ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ト　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0702　支給申請書の受理

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、「第１　共通要領」0402 ニに従って確認を行い、その内容が適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書の処理欄に受理年月日を記入した後、写しを控えとして対象認定組合等に交付するものとする。

0800　支給決定

0801　支給決定通知等

イ　管轄労働局長は、実施計画書に基づいて中小企業労働環境向上事業が適切に実施されたか、また、当該支給申請に係る期間について 0401 に定める措置が講じられたか審査し、支給要件を満たすものと認めたときは、「第１　共通要領」0600 により助成金の支給決定を行い、当該支給申請書の処理欄に支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入するとともに、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）支給決定通知書（様式第１４号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

なお、支給申請書等の審査にあたり、当該対象認定組合等から提出された支給申請書及び添付書類のみで判定することが難しいと判断される場合は、「第１　共通要領」0402 ニの規定を根拠に、管轄労働局長が必要と認める書類の提出を求め、当該書類の内容の審査を行うこと。

ロ　管轄労働局長は、支給申請書等の審査において、助成金を支給することが適切であると認められないときは、「第１　共通要領」0600 又は 0700 により助成金の不支給決定を行い、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入するとともに、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）不支給決定通知書（様式第１５号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 18 号）を事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、「第１　共通要領」0700 又は 0800 により支給の取消しを行ったときは、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）支給決定取消及び返還通知書（様式第１６号）により、当該対象認定組合等に通知すること。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 18 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定又はその取消しを行ったときは、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）支給台帳（様式第１７号）に所要事項を記入し、支給申請書その他関係書類と併せて保管すること。

0900　雑則

0901　会計区分

受給資格の認定を受けた対象認定組合等に対し、中小企業労働環境向上事業等に要した費用の支出の状況を明らかにするため、対象認定組合等一般の事業経費の会計とは区別して特別の会計整理を行わせるものとする。

（R2.12.25改正）

1000　委任

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0602、0603に定める審査、0605、0606に定める審査、0607、0702、0801に定める審査・台帳の作成・保管に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　平成２６年３月３１日付け職発第０３３１第１３号、能発第０３３１第５号、雇児発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２６年４月１日から施行する。

ロ　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する。

ハ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ニ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ホ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ヘ　平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ト　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

チ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(４)中小企業団体助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1102　経過措置

イ　平成２６年４月１日より前に提出された改善計画に係る中小企業労働環境向上助成金（団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成２７年４月１０日より前に提出された改善計画に係る中小企業労働環境向上助成金（団体助成コース）の申請等については、「中小企業労働環境向上助成金（団体助成コース）」とあるのは「職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）」と読み替え、1101ロにより改正された要領を適用する。

ハ　平成２８年４月１日より前に提出された改善計画に係る職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

ニ　平成２９年４月１日より前に提出された改善計画に係る職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成３０年４月１日より前に提出された改善計画に係る人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成３１年４月１日より前に提出された改善計画に係る人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ト　令和２年４月１日より前に提出された改善計画に係る人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

８　人材確保等支援助成金

(5)人事評価改善等助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）、第１１８条に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（人事評価改善等助成コース））の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　定義

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主（制度整備助成）
- 0302　支給対象事業主（目標達成助成）
- 0303　支給対象となる人事評価制度等の範囲（制度整備助成）

0400　計画の認定
- 0401　人事評価制度等整備計画の提出
- 0402　人事評価制度等整備計画の提出期限
- 0403　添付書類
- 0404　人事評価制度等整備計画の認定等
- 0405　確認事項
- 0406　認定基準
- 0407　人事評価制度等整備計画の変更

0500　支給申請等
- 0501　支給申請書等の提出方法（制度整備助成）
- 0502　支給申請書等の提出方法（目標達成助成）
- 0503　添付書類（制度整備助成）
- 0504　添付書類（目標達成助成）
- 0505　支給額（制度整備助成）
- 0506　支給額（目標達成助成）

0600　支給決定
- 0601　支給決定に係る事務処理（制度整備助成）
- 0602　支給決定に係る事務処理（目標達成助成）
- 0603　支給対象事業主に該当するかの確認（制度整備助成）
- 0604　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成助成）

0700　委任
- 0701　公共職業安定所長への業務委任

0800　附則
- 0801　施行期日
- 0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（人事評価改善等助成コース）は、生産性向上に資する人事システムを整備（人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」という。）を同時に整備すること）し、実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

0102　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものである。

0200　定義

0201　定義

イ　人事評価制度等対象労働者

「人事評価制度等対象労働者」とは次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ)　次のａ又はｂのいずれかに該当する者。

ａ　期間の定めなく雇用されている者

ｂ　一定の期間を定めて雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる者

具体的には、雇い入れ時に一定の期間（１か月、６か月など）を定めて雇用されていた労働者が、その雇用期間が反復更新されることで過去１年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用の時から１年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。

(ﾛ)　事業主に直接雇用される者であること。

(ﾊ)　雇用保険被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

※　雇用保険被保険者の中には雇用保険法第３７条の２第１項に規定する「高年齢被保険者」が含まれることに留意すること。

ロ　人事評価制度等の整備

労働協約又は就業規則に定めるところにより、事業主が雇用する人事評価制度等対象労働者に適用される生産性向上に資する人事評価制度等を新設又は改定することをいう。

ハ　人事評価制度等の実施

人事評価制度等の実施とは、人事評価制度等対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」が２％以上増加するものとして整備した人事評価制度等を適切かつ効果的に運用し、人事評価を反映した結果、人事評価制度等対象労働者に２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」が支払われることをいう。

ニ　人事評価制度等の整備日

人事評価制度等を整備した労働協約又は就業規則の施行年月日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において、制度に係る施行年月日が定められていない場合に

あっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署に届け出た日（常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則の場合は当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日）とする。

ホ　人事評価制度等の実施日等

a　人事評価制度等の実施日とは、人事評価制度等の実施が最初に行われる賃金支払日とする。

b　制度整備助成の支給申請においては、人事評価期間終了前であっても、「毎月決まって支払われる賃金」の額が２％以上増加するものとして整備した人事評価制度等がすでに施行され、当該人事評価制度等において適用される賃金表により、対象となる労働者の「毎月決まって支払われる賃金」の額が、実際に概ね２％以上増加していれば、人事評価制度等の実施を行ったものとして取り扱う。

この場合、整備した人事評価制度等により、人事評価制度等対象労働者に概ね２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」を支払った日を「人事評価制度等の実施日と取り扱う日」とする。

ただし、b の取り扱いに関わらず「人事評価制度等の実施日」とは、あくまで上記 a とすることに留意すること。

また、b の取り扱いの場合は、必ずしも人事評価制度等の整備日以降に行われた人事評価の「結果」を反映させたものでなくてよいが、この場合であっても、整備する人事評価制度等を適切に運用し、人事評価期間終了後には、人事評価結果を反映した「毎月決まって支払われる賃金」が支払われる必要があることに留意すること。

ヘ　人事評価制度等整備計画

人事評価制度等整備計画とは、生産性向上に資するための人事評価制度等を整備する事業主が作成する計画であり、整備する人事評価制度等の内容等を記載するものをいう。

ト　就業規則

常時１０人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規程・規則等を含む。）をいう。

常時１０人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則をいう。

チ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

リ　離職率

離職率とは、人事評価制度等の整備・実施に係る事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。なお、計算により得た値が１００％を超える場合の離職率は１００％とする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、高年齢被保険者は含まない。（なお、事業所に「高年齢被保険者」の労働者のみである場合は、離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。）

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない、なお、(ﾆ)については、含めなくてもよい（ただし、(ﾆ)を計算式に含むか

否かについては、計画時離職率及び評価時離職率の両方の算定の際に、同じ取り扱いとすること。）。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

(ﾆ) 期間の定めがあり、かつ、当初より雇用期間の更新がない契約で雇用され、実際に雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」が、人事評価制度等整備計画認定申請日の前日の１年前から起算して１年を経過するまでの期間（以下「計画時離職率算定期間」という。）であるものを「計画時離職率」といい、人事評価制度等の実施日の翌日から起算して１年を経過する日までの期間（以下「評価時離職率算定期間」という。）であるものを「評価時離職率」という。

ヌ　毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約において明示されているものに限る。）。

諸手当に含むか否かについては以下による。

(ｲ) 諸手当に含むもの。

ａ　労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(ﾛ) 諸手当に含まないもの。

ａ　月ごとに支払われるか否かが変動するような手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

ｂ　労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

(ﾊ) 上記(ｲ),(ﾛ)で挙げた手当以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。

ただし、諸手当に含むか否かについては、手当の名称にかかわらず実態により判断することとし、上記(ｲ)に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記(ﾛ)に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。

(ｲ) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する家族手当。

(ﾛ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する通勤

手当。

(ハ) 住宅の形態ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当。

ル　制度整備助成における支給申請期間の考え方等

制度整備助成の支給申請は、0201 ホａ「人事評価制度等の実施日」以降に行うこととし、この場合を「原則的なケース」とする。

ただし、例外的に、0201 ホｂに該当する場合は、支給申請期間の開始時期が原則的なケースよりも早まることを認めることとし、この場合を「例外的なケース」とする。

また、支給申請期間については 0500 支給申請等の規定によること。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主（制度整備助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）は、次のイからルのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。

ロ　人事評価制度等整備計画認定申請日から人事評価制度等の実施日（例外的なケースの場合は人事評価制度等の実施日と取り扱う日）まで、人事評価制度等対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

ハ　認定された人事評価制度等整備計画（以下「認定人事評価制度等整備計画」という。）に基づき、0303 に掲げる人事評価制度等の整備・実施を新たに行い、対象事業所における人事評価制度等対象労働者（ただし、人事評価制度等の整備を新たに行い、実際に実施した対象となる労働者の中に、１人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと）の「毎月決まって支払われる賃金」について、以下(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかの事業主であること。また、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

(ｲ) 新たな人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに２％以上増加させており、かつ、２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げない事業主であること。

(ﾛ) 新たな人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢ごとの「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額を２％以上増加させており、かつ、当該２％以上増加させる「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額の合計額を「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げない事業主であること。

ニ　過去に助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成及び目標達成助成）を受給している事業主が、再度人事評価制度等整備計画を提出する場合、助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成及び目標達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ホ　過去に人事評価改善等助成金（制度整備助成及び目標達成助成）を受給している事業主が、再度人事評価制度等整備計画を提出する場合、人事評価改善等助成金（制度整備助成及び目標

達成助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ヘ　過去に助成金(雇用管理制度助成コース(評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの)／目標達成助成)を受給している事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合、助成金(雇用管理制度助成コース(評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの)／目標達成助成)の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過していること。

ト　過去に助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成)を受給している事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合、助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成)の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

チ　過去に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）の雇用管理改善計画の認定を受けた事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）の雇用管理改善計画期間（3 年目）（1 年タイプの場合は、雇用管理改善計画期間終了 2 年目）を経過している事業主であること。

リ　過去に、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース（評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの）／制度導入助成）を受給している事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合、職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース（評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの）／制度導入助成）最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過、職場定着支援助成金(保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成)又は職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合、職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）又は職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。ただし、平成２９年３月３１日までに職場定着支援助成金の計画認定申請を提出していた事業主を除く。

ヌ　人事評価制度等の整備日の前日から起算して６か月前から人事評価制度等の実施日（例外的なケースの場合は人事評価制度等の実施日と取り扱う日）までの期間について、雇用する雇用保険被保険者（「雇用保険法第 38 条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」）を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ル　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

0302　支給対象事業主（目標達成助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）は、次のイからチのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　整備した人事評価制度等を引き続き実施している事業主であること。

ロ　人事評価制度等整備計画認定申請日からその３年後の日まで、人事評価制度等対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

ロ　人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」(例外的なケースで制度整備助成の支給申請を行った事業主の場合は、人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」)と「「実施日の属する月」の１年後の同月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに２％以上増加している事業主であること。

ハ　人事評価制度等の「実施日の属する月」(例外的なケースで制度整備助成の支給申請を行った事業主の場合は、人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」)と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が引き下げられていない事業主であること。

ニ　評価時離職率を、計画時離職率より、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模に応じて下表に掲げる離職率ポイント以上低下させる事業主であること。

ただし、下表に掲げる目標値以上低下させると、評価時離職率が０％を下回る場合及び新規創業等により計画時離職率の算出ができない場合にあっては、評価時離職率を０％とすることを目標とする。

なお、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分が、計画時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分と異なる場合は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分における低下させる離職率ポイント（目標値）を適用する。

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	１～３００人	３０１人以上
低下させる離職率ポイント	現状維持	１％ポイント

ホ　評価時離職率が３０％以下となっている事業主であること。

ヘ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たす事業主であること。

ト　人事評価制度等の整備日の前日から起算して６か月前から人事評価制度等整備計画の認定申請の３年後の日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者（「雇用保険法第 38 条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」）を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

チ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

0303　支給対象となる人事評価制度等の範囲（制度整備助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給対象となる人事評価制度等は、以下のイからへのいずれにも該当するものとする。

イ　次に掲げる(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当するものであること。

また、以下(ｲ)又は(ﾛ)において、「満たす」とは「項目の内容を充足する」ことをいい、「規

定する」とは「労働協約又は就業規則に、具体的に項目を記載する」ことをいう。

(ｲ)　制度の「新設」

労働協約又は就業規則において、ハのすべての項目及びニの(ｲ)から(ﾆ)のすべての項目について、いずれの項目も規定していない状態から、ハ及びニのすべての項目を満たす人事評価制度等を新たに規定することをいう。

(ﾛ)　制度の「改定」

a　労働協約又は就業規則において、 評価の対象と基準（ハ(ﾛ)関係）及び評定と賃金の関係（ニ(ﾛ)関係）について規定していない状態から、ハ及びニのすべての項目を満たす状態に改めて規定することをいう。

b　労働協約又は就業規則において、既にハのすべての項目及びニ(ｲ)から(ﾆ)までの項目のすべてを規定しているが、評価の対象と基準（ハ(ﾛ)関係)、評定と賃金との関係（ニ(ﾛ)関係）及び賃金規定（ニ(ﾎ)関係）について、「更なる生産性向上に資するもの」となるよう、更に改めて規定することをいう。

またこの場合、既に一定の期間実際に人事評価制度等を運用している状態で、評価の対象と基準（ハ(ﾛ)関係)、評定と賃金との関係（ニ(ﾛ)関係）及び賃金規定（ニ(ﾎ)関係）について、「更なる生産性向上に資するもの」となるよう、更に改めて規定する必要があることに留意すること。

ロ　すべての人事評価制度等対象労働者を適用対象とする制度であること。

ハ　次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当する人事評価制度であること。

(ｲ)　労働者の生産性の向上に資すると見込まれる制度であること（イ(ﾛ)bの場合は「更なる生産性向上に資するもの」であること）について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。

(ﾛ)　人事評価の対象と基準・方法が明確であり、労働者に開示していること。

・能力・技能・資格、行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象としていること。

・評価の基準が、年齢又は勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないこと。

(ﾊ)　評価が年１回以上行われること。

ニ　次のいずれにも該当する賃金制度であること。

(ｲ)　労働者の生産性の向上に資すると見込まれる賃金制度であること（イ(ﾛ)bの場合は「更なる生産性向上に資するもの」であること）について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。

(ﾛ)　上記イの要件を満たす人事評価制度に基づく評定と、賃金（諸手当、賞与を含む）の額又はその変動の幅・割合との関係が明確であること。

(ﾊ)　賃金表を定めていること。

(ﾆ)　ニ(ﾛ)及び(ﾊ)を労働者に開示していること。

(ﾎ)　人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が２％以上増加する見込みであり、かつ、２％以上増加する見込みの「毎月決まって支払われる賃金」の額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

a　新しい人事評価制度等（以下「新制度等」という。）の適用対象となる人事評価制度等対象労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の各対象労働者の額及び対象労働者の合計額を比較したときに、それぞれ２％以上増加する見込みであり、かつ、２％以上増加する見込みの「毎月決まって支払われる賃金」の各対象労働者の額及び対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること。

b　新制度等の適用対象となる人事評価制度等対象労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」における各年齢の当該モデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が２％以上増加する見込みであり、かつ、２％以上増加する見込みの合計額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること（各年齢のモデル賃金額が２％増加する見込みであることが望ましい。）。なお、事業所に 23 歳以下又は 60 歳以上の労働者が在籍している又は在籍することが予定されている場合は、当該者の年齢についてもモデル賃金を作成する必要があること。

(ヘ)　0303 ニ(ホ)の事項について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。

ホ　新しく整備した人事評価制度等により対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が２か月以内であること。

ヘ　労働者の賃金（毎月決まって支払われる賃金以外の手当を含む）の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でないこと。例えば、降格・賃金の引き下げ等が可能な人事評価制度等については、支給対象とならないこと。

また、時給又は日給等の場合、時給又は日給等の単価を引き上げることなく、労働時間等の労働条件の変更により、見かけ上の賃金が増加しただけであることを確認した場合は、支給対象とならない。加えて、「実施日の属する月の前月」の「毎月決まって支払われる賃金」の額を、人事評価制度等整備計画の認定申請日の直近の賃金支払日の「毎月決まって支払われる賃金」と比べて恣意的に引き下げている場合も、支給対象とならない。

0400　計画の認定

0401　人事評価制度等整備計画の提出

助成金（人事評価改善等助成コース）の支給を希望する事業主は、整備を予定している人事評価制度等の内容等を記した人事評価制度等整備計画を人事評価制度等整備計画(変更)書（様式第１号）（以下「人事評価制度等整備計画書」という。）により作成し、0403 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、人事評価制度等整備計画の提出にあたっては、あらかじめ「例外的なケース」で実施等

することを予定している場合であっても、「原則的なケース」で実施する場合の内容で申請すること。

0402　人事評価制度等整備計画の提出期限

人事評価制度等整備計画は、人事評価制度等を整備する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

なお、複数の人事評価制度等整備計画を並行して提出することはできないため、管轄労働局長に提出した人事評価制度等整備計画に係る制度整備助成及び目標達成助成の不支給決定を受けるまでは、新たな人事評価制度等整備計画を提出することはできない。

ただし、管轄労働局長に提出した人事評価制度等整備計画について、0404 ニにより不認定とされた場合は、不認定とされた日の翌日から新たな人事評価制度等整備計画を提出することができる。

0403　添付書類

管轄労働局長は、人事評価制度等を「新設」する内容の人事評価制度等整備計画の認定を受けようとする事業主に対して、人事評価制度等整備計画書に次のイからリに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、人事評価制度等を「改定」する内容の人事評価制度等整備計画の認定を受けようとする事業主に対しては、次のイからリに加えて、ヌも提出させるものとする。

なお、管轄労働局長は、人事評価制度等整備計画の内容が「新設」又は「改定」いずれの場合であっても、ルを提出させることができる。

イ　整備する人事評価制度等の概要票（様式第 1 号別紙）

ロ　0303 ニ(ホ)を満たす見込みであることが確認できる書類（賃金アップ計算書（様式第 1 号参考様式 1 又は 2））

ハ　毎月決まって支払われる賃金額について、人事評価制度等整備計画の認定申請日の直近の賃金支払日における賃金が確認できる書類（賃金台帳等）

ニ　整備を予定している人事評価制度等について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していることが確認できる書類（様式第 1 号参考様式 3）

ホ　事業所確認票（様式第 2 号）

ヘ　現行の労働協約又は就業規則及び整備後の労働協約又は就業規則案（賃金規程、賃金表、人事評価規程などを含む）

ト　対象事業所における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

チ　社会保険の適用事業所であることが分かる文書（社会保険料納入証明書、社会保険料納入確認書等）（事業所が社会保険の要件を満たす場合）。かつ、当該事業所に雇用される労働者が社会保険の被保険者であることが確認できる文書（賃金台帳等）（社会保険の要件を満たす

者に限る。）。

リ　人事評価制度等対象労働者の要件を満たすことが分かる書類（雇用契約書、労働条件通知書等）

ヌ　人事評価制度等の「改定」として人事評価制度等整備計画を提出することが可能であることが分かる書類(人事評価規程、人事評価書等)

ル　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0404　人事評価制度等整備計画の認定等

イ　管轄労働局長は、人事評価制度等整備計画書及び 0403 に掲げる添付書類（以下「人事評価制度等整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該人事評価制度等整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は人事評価制度等整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　人事評価制度等整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該人事評価制度等整備計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の人事評価制度等整備計画書等を 0405 の確認を経た後 0406 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは人事評価制度等整備計画を認定し、当該人事評価制度等整備計画書の処理欄に認定年月日、認定金額、認定番号、計画時離職率及び低下させる離職率ポイント（目標値）を記入するとともに、「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）人事評価制度等整備計画認定通知書（様式第 3 号）」により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、人事評価制度等整備計画の認定を行わず、「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）人事評価制度等整備計画不認定通知書（様式第 4 号）」により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）人事評価制度等整備計画認定取消通知書（様式第 5 号）」により計画申請事業主に通知するものとする。

0405　確認事項

イ　雇用保険の適用事業所であることの確認

人事評価制度等整備計画に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

ロ　過去に助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成又は目標達成助成）等の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳等を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ 0301 ハからトの要件を満たす事業主であることを確認すること。

ハ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不支給措置期間でないことを確認すること。

ニ　解雇等の確認

人事評価制度等の整備日の前日から起算して６か月前の日から人事評価制度等整備計画の認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないかを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　計画時離職率の確認

事業所確認票（様式第２号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、計画時離職率は0201リにより算出すること。

ヘ　0303ニ(ホ)を満たす見込みであることの確認

様式第１号参考様式１又は２及び0403ハにより提出された賃金台帳等で確認すること。

ト　事業所が社会保険の適用事業所であること（社会保険の要件を満たす場合）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）の確認

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の書類で確認すること。

チ　「改定」の要件を満たすことの確認

提出された人事評価規定、人事評価書等により、人事評価制度等整備計画の内容が0303イ(ロ)の要件を満たすことを確認すること。

0406　認定基準

人事評価制度等整備計画の認定基準は次のイからハとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画提出事業主の事業所における現状・課題を踏まえ、生産性向上に資する人事評価制度等を整備する計画であること。

具体的には、整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）の「人事評価制度等の制度の概要・趣旨・目的」について、企業の抱える「現状・課題」に照らして、その改善・解消に資するものであり、生産性向上に資するものであることを確認すること。

ロ　制度が実施されるための合理的な条件が明示されており、0303の人事評価制度等の範囲に合致していること。

具体的には、整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）の「人事評価制度等の対象者の範囲及び人数」、「人事評価制度等の基準等（評価項目、評価区分、賃金表等）」、「人事評価の実施方法（評価者、評価対象期間、評価の時期、手続き等）」及び「毎月決まって支払われる賃金への反映方法（反映時期、賃金締切び賃金支払日）」について、整備する人事評価制度等が原則としてすべての人事評価制度等対象労働者に適用され、かつ生産性向上に資するものである適正であることを確認すること。特に、対象者を限定する場合は、合理的な理由

であると認められること。

ハ　制度が実施されるためのスケジュールが適正なものであること。

具体的には、整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）の「４.施行日等」について、「就業規則の労働基準監督署等への届出予定日又は労働協約の締結予定日」及び「就業規則又は労働協約に係る従業員への周知予定日（従業員への書面による周知日、説明会日程等）」が、「就業規則又は労働協約の施行予定日」より前の日となっており、適切なスケジュールであることを確認すること。

※　従業員への周知予定日は、労働基準監督署等への届出予定日の前でも可。

0407　人事評価制度等整備計画の変更

事業主は、認定人事評価制度等整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより人事評価制度等整備計画書（様式第１号）、整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）、事業所確認票（様式第２号）を作成し、管轄労働局長に提出し、認定人事評価制度等整備計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0404 に準じて認定等を行うこと。

イ　人事評価制度等整備計画書（様式第１号）を変更する場合

(ｲ) 人事評価制度等の整備予定日（実施予定日）の変更

人事評価制度等整備計画書（様式第１号）のほか、整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）も変更すること。

a　人事評価制度等の整備予定日（実施予定日）の変更は、変更前又は変更後の人事評価制度等の整備予定日（実施予定日）のいずれか早い日までに行うこと。なお、変更後の整備予定日（実施予定日）が、変更前の整備予定日（実施予定日）と同じ月の場合は、変更届の届出を要しないものとする。

b　変更後の人事評価制度等の整備予定日は、人事評価制度等整備計画申請日の翌月の初日から起算して６ヶ月以内とする。

ロ　整備する人事評価制度等の概要票（様式第１号別紙）を変更する場合

(ｲ) 制度の対象者の範囲及び人数の変更

a　制度の対象となる労働者の人数が当初の人事評価制度等整備計画の 50％又は５人以上減少するような対象者の範囲及び人数の変更は、人事評価制度等の整備予定日までに行うこと。

(ﾛ) 制度の基準、実施方法等の変更

a　「人事評価制度等の基準等（評価項目、評価区分、賃金表等）」、「人事評価の実施方法（評価者、評価対象期間、評価の時期、手続き等）」及び「毎月決まって支払われる賃金への反映方法（反映時期、賃金締切び賃金支払日）」を変更しようする場合は、人事評価制度等の整備予定日の前日までに行うこと。

ハ　事業所確認票（様式第２号）を変更する場合

人事評価制度等を整備する対象事業所の変更（増加・減少）は、人事評価制度等の整備日までに行うこと。

ニ　その他の変更

その他の変更については、人事評価制度等整備計画の変更を要しない。

（R2.12.25改正）

0500　支給申請等

0501　支給申請書等の提出方法（制度整備助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給を受けようとする事業主は、人事評価制度等の実施日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース／制度整備助成）支給申請書（様式第６号）（以下「支給申請書（制度整備助成）」という。）を作成し、0503 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

なお、例外的なケースにおいては、「人事評価制度等の実施日と取り扱う日」の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（制度整備助成）を作成し、0503 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行うことができる。

0502　支給申請書等の提出方法（目標達成助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする事業主は、人事評価制度等整備計画の認定申請の３年後の日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース／目標達成助成）支給申請書（様式第７号）（以下「支給申請書（目標達成助成）」という。）を作成し、0504 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0503　添付書類（制度整備助成）

管轄労働局長は、助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（制度整備助成）に次のイからリに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第２号）

ロ　整備した人事評価制度等の内容が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 制度を明示した労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a　労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b　従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

ハ　整備した人事評価制度等の概要票（様式第６号別紙１）

ニ　賃金アップ計算書（原則的なケースは様式第６号参考様式１又は２、例外的なケースは様式第６号参考様式３又は４）

ホ　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ　以下ａ又はｂのいずれかの書類

a　原則的なケースの場合

新たに整備した人事評価制度等を実施したこと及びその内容、「人事評価制度等の実施日」が確認できる以下の書類

(ｲ)　事業所内での周知書類、人事評価を行ったことが確認できる書類、昇進・昇格に係る通

知等

(ﾛ)　「人事評価制度等の適用者名簿」（様式第 6 号別紙 2）

(ﾊ)　対象労働者の賃金台帳等の賃金の支払状況が確認できる書類（人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」及び「実施日の属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」分）

※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。

(ﾆ)　対象労働者の出勤簿等の出勤状態が確認できる書類（人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」及び「実施日の属する月」分）

b　例外的なケースの場合

整備した人事評価制度等を適切に実施する見込みであること、整備した人事評価制度等の内容及び人事評価制度等の「実施日と取り扱う日」が確認できる以下の書類

(ｲ)　事業所内での周知書類、昇進・昇格に係る通知等

(ﾛ)　「人事評価制度等の適用者名簿」（様式第 6 号別紙 2）

(ﾊ)　対象労働者の賃金台帳等の賃金の支払状況が確認できる書類（人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」及び「実施日と取り扱う日の属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」分）

※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。

(ﾆ)　対象労働者の出勤簿等の出勤状態が確認できる書類（人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」及び「実施日と取り扱う日の属する月」分）

ト　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

チ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

リ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0504　添付書類（目標達成助成）

管轄労働局長は、助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（目標達成助成）に次のイからルに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2 号）

ロ　対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ハ　対象労働者の賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

(ｲ)　人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」（例外的なケースの場合は、「実施日と取り扱う日の属する月の前月」）から「実施日の属する月」の１年後の同月までの賃金台帳等

※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。

(ﾛ)　人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月の賃金台帳等

※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。

（R2.12.25改正）

ニ　整備した人事評価制度等が引き続き実施されているか確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 制度を明示した労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a　支給申請書（目標達成助成）提出時の、当該事業所における労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b　支給申請書（目標達成助成）提出時の、当該事業所における従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

ホ　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる以下の書類

(ｲ) 人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」(例外的なケースの場合は、「実施日と取り扱う日の属する月の前月」)から「実施日の属する月」の１年後の同月の出勤簿等

(ﾛ) 人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月の出勤簿等

ヘ　「第１　共通要領」の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ト　賃金アップ計算書（原則的なケースは様式第 7 号参考様式 1 又は 2、例外的なケースは様式第 7 号参考様式 3 又は 4）

チ　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

リ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

ヌ　制度整備助成時に支給申請事業主が 0603 ロ(2)に該当する場合は、新たに整備した人事評価制度等を実施したこと及びその内容が確認できる書類

ル　対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヲ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0505　支給額（制度整備助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給額は、５０万円とする。

0506　支給額（目標達成助成）

助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）の支給額は、８０万円とする。

0600　支給決定

0601　支給決定に係る事務処理（制度整備助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（制度整備助成）及び 0503 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（制度整備助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（制度整備助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（制度整備助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（制度整備助成）等を 0603 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給を決定し、支給申請書（制度整備助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）支給決定通知書（様式第 8 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（制度整備助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）不支給決定通知書（様式第 9 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 15 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 10 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

　また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 15 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）支給台帳（様式第 14 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602　支給決定に係る事務処理（目標達成助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（目標達成助成）及び 0504 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（目標達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（目標達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（目標達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（目標達成助成）等を 0604 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）の支給を決定し、支給申請書（目標達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）支給決定通知書（様式第 11 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

（R2.12.25改正）

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（目標達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）不支給決定通知書（様式第 12 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 15 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 13 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 15 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）支給台帳（様式第 14 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0603　支給対象事業主に該当するかの確認（制度整備助成）

イ　受給資格認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）人事評価制度等整備計画認定通知書（様式第 3 号）により確認すること。

ロ　提出された支給申請書（制度整備助成）中のチェック欄により、当該支給申請が「原則的なケース」又は「例外的なケース」のいずれであるかを確認した上で、以下(1)又は(2) により確認を行うこと。

なお、以下の（１）又は（２）の確認にあたっては、提出された様式第 6 号参考様式１から４等により確認を行うこと。

また、支給申請書（制度整備助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

(1)「原則的なケース」の場合

認定された人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等の整備・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書(制度整備助成)等により、人事評価制度等整備計画に基づき、0303 に掲げる人事評価制度等を整備し、人事評価制度等対象労働者（ただし、１人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと）に対して実施した事業主であるか確認すること。

なお、適切に制度が整備・実施されたといえない場合は、支給対象とならないため、以下の(ｲ)から(ﾎ)について確認すること。

(ｲ)　認定を受けた人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等を整備・実施していること。

(ﾛ)　人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が２％以上増加しており、かつ、２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の額が、「実施日の属する月」の１年後の同月にお

いても引き下げられる見込みがないこと。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、２％以上増加しており、かつ、２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること。

ｂ　新制度等の「実施日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が２％以上増加しており、かつ、２％以上増加した合計額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においてもの引き下げられない見込みであること（各年齢のモデル賃金額が２％増加していることが望ましい。）。

なお、「２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること」の確認は、提出された労働協約又は就業規則において、「毎月決まって支払われる賃金」の額が１年後の同月までに引き下げる規定（例えば、降格・賃金の引き下げ等の規定）がないことを確認すれば足る。

(ﾊ)　新しく整備した人事評価制度等により対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が２か月以内であること。

(ﾆ)　認定を受けた人事評価制度等整備計画における全ての対象事業所において、制度が整備・実施されていること（対象労働者の離職等により、認定を受けた対象事業所のうち、一部の事業所において制度の対象となる労働者がいなくなるために制度が実施されないなどの合理的な理由がある場合は支給対象となることもあるが、認定を受けた全ての対象事業所で制度が実施されない場合は支給対象とならない。）。

(ﾎ)　労働者の賃金の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でないこと（提出されたされた労働協約又は就業規則で確認すること。）。

(2)　「例外的なケース」の場合

認定された人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等の整備を行い、整備した人事評価制度等を適切に実施する見込みの事業主であることの確認

支給申請書(制度整備助成）等により、人事評価制度等整備計画に基づき 0303 に掲げる人事評価制度等を整備し、人事評価制度等対象労働者（ただし、１人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと）に対して、適切に実施する見込みである事業主であるか確認すること。

なお、適切に制度が整備されたとはいえない場合は、支給対象とならないめ、以下の(ｲ)から(ﾎ)について確認すること。

(ｲ)　認定を受けた人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等を整備し、当該人事評価制度等において適用される賃金表により、対象となる労働者の「毎月決まって支払われる賃金」の額を概ね２％以上増加させていること。

(ﾛ)　人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「実施日と取り扱う日

の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が概ね２％以上増加しており、かつ、概ね２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の適用対象となる労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「実施日と取り扱う日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、概ね２％以上増加しており、かつ、概ね２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること。

ｂ　新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢ごとの「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日と取り扱う日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が概ね２％以上増加しており、かつ、概ね２％以上増加した合計額が、「実施日の属する月」の１年後同月においてもの引き下げられない見込みであること（各年齢のモデル賃金額が２％増加していることが望ましい。）。

なお、「概ね２％以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の額が、「実施日の属する月」の１年後の同月においても引き下げられない見込みであること」の確認は、提出された労働協約又は就業規則において、「毎月決まって支払われる賃金」の額が１年後の同月までに引き下げる規定（例えば、降格・賃金の引き下げ等の規定）がないことを確認すれば足る。

(ﾊ)　認定を受けた人事評価制度等整備計画における全ての対象事業所において、制度が整備され、適切に実施される見込みであること。

(ﾆ)　労働者の賃金の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でないこと（提出された労働協約又は就業規則で確認すること。）。

ハ　解雇の確認

人事評価制度等の整備日の前日から起算して６か月前から人事評価制度等の実施日（例外的なケースの場合は人事評価制度等の実施日と取り扱う日）までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないかを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ニ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の書類で確認すること。

0604　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成助成）

イ　助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）支給台帳（様式第 14 号）により確認す

ること。

ロ　制度整備助成の支給を受けた後、整備した人事評価制度等を引き続き実施していること等の確認（人事評価制度等の実施後、目標達成助成の支給申請までの間に、労働者の賃金の額の引き下げが行われていないかの確認）を次の(1)又は(2)により行うこと。

なお、確認にあたっては、様式第７号参考様式等により確認すること。

また、支給申請書（目標達成助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

(1) 原則的なケース

(ｲ)　提出された賃金台帳等により、人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「「実施日の属する月」の１年後の同月」を比較し、人事評価制度等が引き続き実施されていることを確認すること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の「実施日の属する月の前月」と「「実施日の属する月」の１年後の同月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、２％以上増加していることを確認すること。

ｂ　新制度等の「実施日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「「実施日の属する月」の１年後の同月」の「毎月決まって支払われる賃金」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が２％以上増加していることを確認すること。

(ﾛ)　提出された賃金台帳等により、人事評価制度等の「実施日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」を比較し、「毎月決まって支払われる賃金」の額の引き下げが行われていないか確認すること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の「実施日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、引き下げられていないか確認すること。

ｂ　新制度等の「実施日の属する月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が引き下げられていないこと。

(ﾊ)　提出された当該事業所の労働協約又は就業規則を確認し、事業所が人事評価制度等を引き続き実施していることを確認すること。

この際、提出された労働協約又は就業規則を確認し、引き下げられるような改正が行われていないことも確認すること。

(2) 例外的なケース

(ｲ)　提出された賃金台帳等により、人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「「実施日の属する月」の１年後の同月」を比較し、人事評価制度等が引き続き実施されていることを確認すること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「「実施日の属する月」の１年後の同月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、２％以上増加していることを確認すること。

ｂ　新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「「実施日の属する月」の１年後の同月」の「毎月決まって支払われる賃金」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が２％以上増加していることを確認すること。

(ﾛ)　提出された賃金台帳等により、人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」を比較し、「毎月決まって支払われる賃金」の額の引き下げが行われていないか確認すること。

具体的には、次のａ又はｂのいずれかに該当すること。

ａ　新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、引き下げられていないか確認すること。

ｂ　新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」における 24 歳から 59 歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「人事評価制度等整備計画の認定申請日の３年後の日の直前の賃金支払日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が引き下げられていないこと。

(ﾊ)　提出された当該事業所の労働協約又は就業規則を確認し、事業所が人事評価制度等を引き続き実施していることを確認すること。

この際、提出された労働協約又は就業規則を確認し、引き下げられるような改正が行われていないことも確認すること。

ハ　解雇の確認

人事評価制度等の整備日の前日から起算して６か月前から人事評価制度等整備計画の認定申請の３年後の日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないかを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ニ　「第１　共通要領」の 0302 生産性要件を満たしていることの確認

人事評価制度等整備計画書認定申請日の属する会計年度の前年度とその３年後の会計年度を比較した生産性の伸びが６％以上であることの確認。

なお、具体的な確認に当たっては、「第１　共通要領」の 0503 生産性を満たしていることの確認（0503a のリ、0503b のリ及び 0503c のリを除く。）により確認すること。

ホ　評価時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率は、0201 リにより算出すること。

へ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の書類で確認すること。

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

労働局長は、0404、0407、0601、0602、0603 及び 0604 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800　附則

0801　施行期日

イ　人事評価改善等助成金は、平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号、能発 0331 第２号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」により、平成２９年４月１日から施行する。

ロ　平成 29 年６月 26 日付け職発 0626 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年６月 30 日から施行する。

ハ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年４月１日から施行する。

ニ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号、雇均発 0329 第６号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ホ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ト　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(5)人事評価改善等助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　平成 30 年４月１日より前に提出された「人事評価制度等整備計画書」に係る人事評価改善等助成金の支給についてはなお従前の例による。

ロ　平成 31 年４月１日より前に提出された「人事評価制度等整備計画書」に係る助成金（人事評価改善等助成コース）の支給についてはなお従前の例による。

ハ　令和２年４月１日より前に提出された「人事評価制度等整備計画書」に係る人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

８　人材確保等支援助成金

（６）　設備改善等支援コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）、第118条に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（設備改善等支援コース））の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　定義

0300　支給要件
　a雇用管理改善計画期間１年タイプ
　　0301a　支給対象事業主（計画達成助成）
　　0303a　支給対象事業主（上乗せ助成）

　b雇用管理改善計画期間３年タイプ
　　0301b　支給対象事業主（計画達成助成（１回目））
　　0302b　支給対象事業主（計画達成助成（２回目））
　　0303b　支給対象事業主（目標達成時助成）

　　0304　支給対象となる雇用管理改善計画の範囲（雇用管理改善（賃金アップ等））
　　0305　支給対象となる雇用管理改善計画の範囲（設備等の導入）

0400　計画の認定
　　0400　雇用管理改善計画
　　0401　雇用管理改善計画の提出
　　0402　雇用管理改善計画の期間
　　0403　雇用管理改善計画の提出期限
　　0404　添付書類
　　0405　雇用管理改善計画の認定等
　　0406　確認事項
　　0407　認定基準
　　0408　雇用管理改善計画の変更
　　0409　金融機関への意見照会（雇用管理改善計画期間３年タイプのみ）

0500　支給申請等
　a雇用管理改善計画期間１年タイプ
　　0501a　支給申請書等の提出方法（計画達成助成）
　　0503a　支給申請書等の提出方法（上乗せ助成）
　　0504a　添付書類（計画達成助成）
　　0505a　支給停止
　　0508a　添付書類（上乗せ助成）
　　0509a　支給停止
　　0510a　支給額（計画達成助成）
　　0512a　支給額（上乗せ助成）

　b雇用管理改善計画期間３年タイプ
　　0501b　支給申請書等の提出方法（計画達成助成１回目）
　　0502b　支給申請書等の提出方法（計画達成助成２回目）
　　0503b　支給申請書等の提出方法（目標達成時助成）
　　0504b　添付書類（計画達成助成（１回目））
　　0505b　支給停止
　　0506b　添付書類（計画達成助成（２回目））
　　0507b　支給停止
　　0508b　添付書類（目標達成時助成）

0509b　支給停止
0510b　支給額（計画達成助成（１回目））
0511b　支給額（計画達成助成（２回目））
0512b　支給額（目標達成時助成）

0600　支給決定
a 雇用管理改善計画期間１年タイプ
0601a　支給決定に係る事務処理（計画達成助成）
0603a　支給決定に係る事務処理（上乗せ助成）
0604a　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成）
0606a　支給対象事業主に該当するかの確認（上乗せ助成）

b 雇用管理改善計画期間３年タイプ
0601b　支給決定に係る事務処理（計画達成助成（１回目））
0602b　支給決定に係る事務処理（計画達成助成（２回目））
0603b　支給決定に係る事務処理（目標達成助成）
0604b　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成（１回目））
0605b　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成（２回目））
0606b　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成時助成）

0700　委任
0701　公共職業安定所長への委任

0800　附則
0801　施行期日
0802　経過措置

（R2.12.25改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（以下「助成金」という。）は、生産性向上に資する設備等を導入することにより、雇用管理改善（賃金アップ等）と生産性向上を実現した企業に対して助成を行う。

0200　定義

0201　定義

イ　対象労働者

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 次のａ又はｂのいずれかに該当する者。

ａ 期間の定めなく雇用されている者

ｂ 一定の期間を定めて雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる者

具体的には、雇い入れ時に一定の期間（１か月、６か月など）を定めて雇用されていた労働者が、その雇用期間が反復更新されることで過去１年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用の時から１年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。

(ﾛ) 事業主に直接雇用される者であること。

(ﾊ) 雇用保険被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

※雇用保険被保険者の中には雇用保険法第３７条の２第１項に規定する「高年齢被保険者」が含まれることに留意すること。

ロ　雇用管理改善計画

雇用管理改善計画とは、生産性向上に資する設備等を導入することにより雇用管理改善（賃金アップ等）と生産性向上を図る事業主が作成する計画である。

ハ　設備等の導入日

生産性向上に資する設備等が納品等された日をいう。

ニ　雇用管理改善計画の実施

雇用管理改善計画の実施とは、同計画に沿って生産性向上に資する設備等の導入を新たに行い、雇用管理改善（賃金アップ等）を適切かつ効果的に実施し、生産性を向上させることをいう。

ホ　計画開始日

計画開始日とは、設備等を導入する予定日をいう。

ヘ　雇用管理改善計画期間１年タイプ

雇用管理改善計画の期間が１年間のもの。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間

雇用管理改善計画の開始日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

(ﾛ) 雇用管理改善計画終了１年目

雇用管理改善計画の末日の翌日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

(ﾊ) 雇用管理改善計画終了２年目

雇用管理改善計画終了１年目の末日の翌日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

ト　雇用管理改善計画期間３年タイプ

雇用管理改善計画の期間が３年間のもの。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間（１年目）

雇用管理改善計画の開始日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

(ﾛ) 雇用管理改善計画期間（２年目）

雇用管理改善計画（１年目）の末日の翌日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

(ﾊ) 雇用管理改善計画期間（３年目）

雇用管理改善計画（２年目）の末日の翌日から起算して１年経過するまでの期間をいう。

チ　離職率

離職率とは、雇用管理改善計画の策定・実施に係る同一事業主の全ての事業所における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」とは、上記へ及びトの各期間のことである。

雇用管理改善計画期間１年タイプの場合は、上記へ(ｲ)の離職率のことを「雇用管理改善計画期間時離職率」、上記へ(ﾛ)及び(ﾊ)の期間の離職率のことを「上乗せ助成時離職率」という。

雇用管理改善計画期間３年タイプの場合は、上記ト(ｲ)の離職率のことを「雇用管理改善計画期間（１年目）離職率」、上記ト(ﾛ)の離職率のことを「雇用管理改善計画期間（２年目）離職率」、上記ト(ﾊ)の離職率のことを「雇用管理改善計画期間（３年目）離職率」という。

リ　基準期間

基準期間とは、以下の期間をいう。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間１年タイプ

① 基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／計画達成助成）

雇用管理改善計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（計画達成

助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

② 基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／上乗せ助成）

雇用管理改善計画期間の末日の翌日から助成金（上乗せ助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

(ﾛ) 雇用管理改善計画期間３年タイプ

① 基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（１回目））

雇用管理改善計画期間（１年目）の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（計画達成助成（１回目））に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

② 基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（２回目））

雇用管理改善計画期間（２年目）の初日から助成金（計画達成助成（２回目））に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

③ 基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／目標達成時助成）

雇用管理改善計画期間（３年目）の初日から助成金（目標達成時助成）に係る支給申請書の提出日までの期間をいう。

ヌ　対象事業所

雇用管理改善計画を策定・実施した雇用保険適用事業所

ル　生産性向上に資する設備等

各種機器、システム及びソフトウェア等のこと。

ヲ　調達方法

上記ルの調達方法として、購入のほかにリースも可とする。

なお、リースの契約期間については、雇用管理改善計画期間１年タイプ又は雇用管理改善計画期間３年タイプに関わらず、当初のリース契約期間が１年未満等であっても支障はないが、契約更新等により、計画開始日から３年以上継続して同一の設備等をリース契約する見込みがあること。

ワ　設備導入費用

雇用管理改善計画期間１年タイプは、175 万円以上 1,000 万円未満とする（消費税含む）。

雇用管理改善計画期間３年タイプは、240 万円以上とする（消費税含む）。

なお、リースに係る設備導入費用の算定については、当初のリース契約期間の総契約額から１年間分のリース額を算出し、１年間分のリース額に３を乗じたものを３年間で要する費用とみなし、当該費用を設備導入費用とする。

カ　毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。

諸手当に含むか否かについては以下による。

(ｲ) 諸手当に含むもの。

ａ　労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(ﾛ) 諸手当に含まないもの

ａ　月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

b　労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

(ﾊ)　上記(ｲ)、(ﾛ)以外の手当については、手当ての名称に関わらず実態により判断するものとする。

ただし、上記(ｲ)に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記(ﾛ)に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。

(ﾆ) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当

(ﾎ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当

(ﾍ) 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

ヨ　臨時に支払われる賃金

一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナスや歩合給）をいう。

タ　計画開始日前の平均賃金Ａ

計画開始日前の直近３か月分の「毎月決まって支払われる賃金」の各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金

ただし、計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められており、計画開始日後の賃金規定又は賃金表と比較することで２％以上増加していることが確認できる場合は、計画開始日前の直近１か月分の「毎月決まって支払われる賃金」とする。

レ　計画開始日前の平均賃金Ｂ

計画開始日前の直近１２か月分の「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金

0300 支給要件

a 雇用管理改善計画期間１年タイプ

0301a　支給対象事業主（計画達成助成）

助成金は、次のイからウのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。なお、申請手続きは、雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）単位で行い、適用事業所ごとに支給する。

ロ　設備導入費用が 175 万円以上 1,000 万円未満であること。

なお、リースの場合の設備導入費用の算出は 0201 ワを参照。

ハ　「第１　共通要領」0202 の中小企業事業主であること。

ニ　認定された雇用管理改善計画に基づき、対象労働者に対して実際に雇用管理改善計画を実施した事業主であること。また、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

ホ　創業初年度等により、設備等の導入日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されていない事業主や休業中で経済活動の実態が把握できない事業主でないこと。

ヘ　雇用管理改善計画認定申請日の１年前の日から１年間経過するまでの期間において、対象労働者を継続して雇用していた事業主であること。

ト　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間の末日を経過する日まで、対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

チ　対象労働者以外の労働者の賃金を引き下げていないこと。

リ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間を通して在籍していた各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間中の各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに、賃金を引き下げていないこと。

ヌ　次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ)　各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間における賃金アップ後に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａ」という。）を比較したときに２％以上増加していること。

(ﾛ)　各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間における賃金アップ後に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ｂ」という。）と比較したときに２％以上増加していること。ル　雇用管理改善計画認定申請日の翌日以降に、新たに雇入れした対象労働者及び同一事業主の他事業所から人事異動（転入）してきた対象労働者については、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用されていること。

ヲ　雇用管理改善計画期間中に離職した対象労働者は、離職日までに雇用管理改善計画に基づく賃金アップが行われた場合は、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用され、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から離職日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

ワ　雇用管理改善計画期間中に同一事業主の他事業所へ転出した対象労働者は、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から転出日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

また、転出先の同一事業主の他事業所において、雇用管理改善計画期間中の賃金が引き下げられていないこと。

カ　雇用管理改善計画期間中に、産前産後休業、育児休業、介護休業又は病気休業等となった対象労働者は、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から休業開始日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

なお、雇用管理改善計画期間中における休業中の賃金が無給等の場合でも「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヨ　雇用管理改善計画期間中に労働者の希望により雇用形態が変更（無期雇用から有期雇用又はフルタイムからパートタイム等）になり賃金が低下したと確認できる場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ただし、労働者の希望により雇用形態が変更した対象労働者についても、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用されていること。

タ　就業規則等に定める懲戒事由等に該当し、労働者の都合により賃金が引き下げられていた場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給対象とする。

また、雇用管理改善計画（賃金アップ等）についての労使の合意を得ていること。

レ　雇用管理改善計画の認定を受けた事業所が、認定後に合併、新設、分割及び事業譲渡等に該当した場合は、次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかで取り扱う。

(ｲ) 適用事業所として存続する場合は、引き続き支給対象となる。

なお、廃止された事業所の労働者を受け入れた場合は、上記ルと同じ取扱いとする。

また、新設、分割先の事業所へ対象労働者が転出した場合は、上記ワと同じ取扱いとする。

(ﾛ) 適用事業所として廃止された場合は、支給対象外とする。

ソ　過去に助成金を受給している適用事業所が、再度雇用管理改善計画を提出する場合は、助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過していること。

ツ　過去に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

ネ　過去に、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の人事評価制度等整備計画の認定を受けた事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の目標達成助成の離職率算定期間を経過している事業主であること。

ナ　過去に、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）、業務改善助成金及び地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）等の設備等の導入に係る助成金等を受給している事業主で、同一の設備等に係る雇用管理改善計画を提出する事業主でないこと。

ラ　計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ム　雇用管理改善計画期間時離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

ウ　基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／計画達成助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／計画達成助成）の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／計画達成助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0303a　支給対象事業主（上乗せ助成）

助成金（上乗せ助成）は、次のイからワのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　0301a の助成金（計画達成助成）の支給を受けた後、引き続き労働者の適正な雇用管理に努め、次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれの場合にも該当する事業主であること。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間中に在籍していた対象労働者について、雇用管理改善計画終了１年目の期間中に支払われた平均賃金と、雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａを比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

(ﾛ) 雇用管理改善計画期間中に在籍していた対象労働者で、雇用管理改善計画終了１年目の期間中に離職、同一事業主の他事業所へ転出及び労働者の都合による休業した対象労働者については、雇用管理改善計画の末日の翌日から離職日、転出日及び休業開始日までの間に支払われた平均賃金と、雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａを比較したときに賃金が引き下げられていないこと。ロ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画終了２年目の末日を経過する日まで、対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

ハ　対象労働者以外の労働者の賃金を引き下げていないこと。

ニ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画終了２年目を通して在籍していた各々の対象労働者について、雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間終了２年目中の各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに、賃金を引き下げていない事業主であること。

ホ　上記ニに該当する事業主で、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ) 雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画終了２年目の末日を通して在籍していた各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画終了２年目に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画終了２年目中の平均賃金Ａ」という。）を比較したときに６％以上増加していること。

(ﾛ) 雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画終了２年目の末日を通して在籍していた各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画終了２年目に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画終了２年目中の平均賃金Ｂ」という。）を比較したときに６％以上増加していること。

ヘ　雇用管理改善計画期間の末日の翌日から雇用管理改善計画終了２年目までに新たに雇入れした対象労働者については、他の対象労働者と同様の賃金規定、賃金表等が適用されていること。

ト　雇用管理改善計画期間中に在籍していた対象労働者が、雇用管理改善計画終了２年目の期間に離職、同一事業主の他事業所へ転出及び休業した場合は、雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画終了２年目の初日から離職日、転出日及び休業開始日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

なお、同一事業主の他事業所へ転出した各々の対象労働者については、転出先の事業所において雇用管理改善計画終了２年目の期間の賃金が引き下げられていないこと。

チ　就業規則等に定める懲戒事由等に該当し、労働者の都合により賃金が引き下げられた場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

リ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

ヌ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその３年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）が６％以上であること。

ル　計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画終了２年目の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

ヲ　上乗せ助成時離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

ワ　基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／上乗せ助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／上乗せ助成）の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／上乗せ助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

b 雇用管理改善計画期間３年タイプ

0301b　支給対象事業主（計画達成助成（１回目））

助成金は、次のイからノのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。なお、申請手続きは、適用事業所単位で行い、適用事業所ごとに支給する。

ロ　設備導入費用が 240 万円以上であること。

なお、リースの場合の設備導入費用の算出は 0201 ワを参照。

ハ　設備導入費用が 240 万円以上 5,000 万円未満の場合は、「第１　共通要領」0202 の中小企業事業主であること。

ニ　認定された雇用管理改善計画に基づき、対象労働者に対して実際に雇用管理改善計画を実施した事業主であること。また、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

ホ　創業初年度等により、設備等の導入日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されていない事業主や休業中で経済活動の実態が把握できない事業主でないこと。

ヘ　雇用管理改善計画認定申請日の１年前の日から１年間経過するまでの期間において、対象労働者を継続して雇用していた事業主であること。

ト　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（１年目）の末日を経過する日まで、対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

チ　対象労働者以外の労働者の賃金を引き下げていないこと。

リ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（１年目）を通して在籍していた各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（１年目）の各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに、賃金が引き

下げていない事業主であること。ヌ　次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（１年目）における賃金アップ後に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（１年目）中の平均賃金Ａ」という。）を比較したときに２％以上増加していること。

(ﾛ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（１年目）における賃金アップ後に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（１年目）中の平均賃金Ｂ」という。）を比較したときに２％以上増加していること。

ル　雇用管理改善計画認定申請日の翌日から雇用管理改善期間（１年目）中に、新たに雇入れした対象労働者及び同一事業主の他事業所から人事異動（転入）してきた対象労働者については、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用されていること。

ヲ　雇用管理改善計画期間（１年目）中に離職した対象労働者は、離職日までに雇用管理改善計画に基づく賃金アップが行われた場合は、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用され、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から離職日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

ワ　雇用管理改善計画期間（１年目）中に同一事業主の他事業所へ転出した対象労働者は、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から転出日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

また、転出先の同一事業主の他事業所において、雇用管理改善計画期間期間（１年目）中の賃金が引き下げられていないこと。カ　雇用管理改善計画期間（１年目）中に、産前産後休業、育児休業、介護休業又は病気休業等となった対象労働者は、計画開始日前の平均賃金Ａと計画開始日から休職開始日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の一月当たりの平均賃金を比較したときに平均賃金が引き下げられていないこと。

なお、雇用管理改善計画期間中における休業中の賃金が無給等の場合でも「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヨ　雇用管理改善計画期間（１年目）中に労働者の希望により雇用形態が変更（無期雇用から有期雇用又はフルタイムからパートタイム等）になり賃金が低下したと確認できる場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ただし、労働者の希望により雇用形態が変更した対象労働者についても他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用されていること。

タ　就業規則等に定める懲戒事由等に該当し、労働者の都合により賃金が引き下げられていた場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

また、雇用管理改善計画（賃金アップ等）についての労使の合意を得ていること。

レ　雇用管理改善計画の認定を受けた事業所が、認定後に合併、新設、分割及び事業譲渡等に該当した場合は、次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかで取り扱う。

(ｲ) 適用事業所として存続する場合は、引き続き支給対象となる。

なお、廃止された事業所の労働者を受け入れた場合は、上記ルと同じ取扱いとする。

また、新設、分割先の事業所へ対象労働者が転出した場合は、上記ワと同じ取扱いとする。

(ﾛ) 適用事業所として廃止された場合は、支給対象外とする。

ソ　過去に助成金を受給している適用事業所が、再度雇用管理改善計画を提出する場合は、助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過していること。

ツ　過去に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

ネ　過去に、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の人事評価制度等整備計画の認定を受けた事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の目標達成助成の離職率算定期間を経過している事業主であること。

ナ　過去に、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）、業務改善助成金及び地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）等の設備等の導入に係る助成金等を受給している事業主で、同一の設備等に係る雇用管理改善計画を提出する事業主でないこと。

ラ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から１年度後の期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

ム　設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその１年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）が０％以上であること。

なお､計画認定後に金融機関から融資を受け事業性評価を希望した事業主の取り扱いは､0409を参照。

ウ　計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（１年目）の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

ヰ　雇用管理改善計画期間（１年目）離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

ノ　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（１年目））に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（１年目））の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（１年目））に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0302b　支給対象事業主（計画達成助成（２回目））

助成金（計画達成助成（２回目））は、次のイからレのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　0301b の助成金（計画達成助成（１回目））の支給を受けた後、引き続き策定した雇用管理改善計画を実施している事業主であること。

ロ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（２年目）の末日を経過する日まで、対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

ハ　対象労働者以外の労働者の賃金を引き下げていないこと。

ニ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（２年目）を通して在籍していた各々の各対象労働者について、雇用管理改善計画期間（１年目）中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（２年目）の各月の給与支払日に支払われる「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

ホ　次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（２年目）に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ａ」という。）を比較したときに４％以上増加していること。

(ﾛ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（２年目）に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ｂ」という。）を比較したときに４％以上増加していること。へ　雇用管理改善計画期間（２年目）中に、新たに雇入れした対象労働者については、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表等が適用されていること。

ト　雇用管理改善計画期間（２年目）中に、離職した対象労働者については、雇用管理改善期間（１年目）中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（２年目）の初日から離職日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

チ　雇用管理改善計画期間（２年目）中に、同一事業主の他事業所へ転出した対象労働者については、上記トに準じて取り扱うこと。

なお、転出先の事業所において雇用管理改善計画期間（２年目）中の賃金が引き下げられていないこと。

リ　雇用管理改善計画期間（２年目）中に、産前産後休業、育児休業、介護休業又は病気休業等となった対象労働者は、上記トに準じて取り扱うこと。

なお、雇用管理改善計画期間中における休業中の賃金が無給等の場合でも「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヌ　雇用管理改善計画期間（２年目）中に労働者の希望により雇用形態が変更（無期雇用から有期雇用又はフルタイムからパートタイム等）になり賃金が低下したと確認できる場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ただし、労働者の希望により雇用形態が変更した対象労働者についても他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表又は労働契約等が適用されていること。

ル　就業規則等に定める懲戒事由等に該当し、労働者の都合により賃金が引き下げられていた場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヲ　雇用管理改善計画の認定を受けた事業所が、認定後に合併、新設、分割及び事業譲渡等に該当した場合は、0301b レのとおり。

ワ 設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から２年度後の期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

カ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその２年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）が２％以上であること。

なお､計画認定後に金融機関から融資を受け事業性評価を希望した事業主の取り扱いは､0409を参照。

ヨ　計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（２年目）の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

タ　雇用管理改善計画期間（２年目）離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

レ　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（２年目））に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（２年目））の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（２年目））に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0303b　支給対象事業主（目標達成時助成）

助成金（目標達成時助成）は、次のイからレのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　0302b の助成金（計画達成助成（２回目））の支給を受けた後、引き続き策定した雇用管理改善計画を実施している事業主であること。

ロ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（３年目）の末日を経過する日まで、対象労働者を最低１名は継続して雇用していること。

ハ　対象労働者以外の労働者の賃金を引き下げていないこと。

ニ　雇用管理改善計画認定申請日から雇用管理改善計画期間（３年目）を通して在籍していた各々の対象労働者について、雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（３年目）の各月の給与支払日に支払われる「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

ホ　次の(ｲ)から（ﾛ）のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（３年目）に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（３年目）中の平均賃金Ａ」という。）を比較したときに６％以上増加していること。

(ﾛ) 各々の対象労働者について、計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（３年目）

に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」の合計から算出した各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金（以下「雇用管理改善計画期間（３年目）中の平均賃金Ｂ」という。）を比較したときに６％以上増加していること。

ヘ　雇用管理改善期間（３年目）中に、新たに雇入れした対象労働者については、他の対象労働者と同様に雇用管理改善計画に基づく賃金アップ後の賃金規定、賃金表等が適用されていること。

ト　雇用管理改善計画期間（３年目）中に、離職した対象労働者については、雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（３年目）の初日から離職日までの各月の給与支払日に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」を比較したときに賃金が引き下げられていないこと。

チ　雇用管理改善計画期間（３年目）中に、同一事業主の他事業所へ転出した対象労働者については、上記トに準じて取り扱うこと。

なお、転出先の事業所において雇用管理改善計画期間（３年目）中の賃金が引き下げられていないこと。

リ　雇用管理改善計画期間（３年目）中に、産前産後休業、育児休業、介護休業又は病気休業等の対象労働者の場合には、上記トに準じて取り扱うこと。

なお、雇用管理改善計画期間中における休業中の賃金が無給等の場合でも「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヌ　雇用管理改善計画期間（３年目）中に労働者の希望により雇用形態が変更（無期雇用から有期雇用又はフルタイムからパートタイム等）になり賃金が低下したと確認できる場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ル　就業規則等に定める懲戒事由等に該当し、労働者の都合により賃金が引き下げられていた場合は、「賃金が引き下げられていた」とは取り扱わず支給の対象とする。

ヲ　雇用管理改善計画の認定を受けた事業所が、認定後に合併、新設、分割及び事業譲渡等に該当した場合は、0301b レのとおり。

ワ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

カ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその３年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）が６％以上であること。

ヨ 計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（３年目）の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象。）。

タ　雇用管理改善計画期間（３年目）離職率（0202 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

レ　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／目標達成時助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／目標達成時助成）の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／目標達成時助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0304　支給対象となる雇用管理改善計画の範囲（雇用管理改善（賃金アップ等））

助成金の支給対象となる雇用管理改善計画（賃金アップ等）は、以下のイからへのいずれにも該当するものとする。

イ　対象労働者を適用対象とする制度であること。

ロ　賃金アップの考え方

(ｲ) 雇用管理改善計画期間１年タイプ

① 雇用管理改善計画期間について、次のａ又はｂを達成すること。

ａ 計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ａを比較したときに２％以上増加すること。

ｂ 計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間中の平均賃金Ｂを比較したときに２％以上増加すること。

② 雇用管理改善計画終了１年目中に支払われる「毎月決まって支払われる賃金」又は「毎月決まって支払われる賃金」及び「臨時に支払われる賃金」が、上記(ｲ)①の平均賃金から引き下げられないこと。③ 雇用管理改善計画終了２年目について、次のａ又はｂを達成すること。

ａ 計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画終了２年目中の平均賃金Ａを比較したときに６％以上増加すること。

ｂ 計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画終了２年目中の平均賃金Ｂを比較したときに６％以上増加すること。

(ﾛ) 雇用管理改善計画期間３年タイプ

① 雇用管理改善計画期間（１年目）について、次のａ又はｂを達成すること。

ａ 計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（１年目）中の平均賃金Ａを比較したときに２％以上増加すること。

ｂ 計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（１年目）中の平均賃金Ｂを比較したときに２％以上増加すること。

② 雇用管理改善計画期間（２年目）について、次のａ又はｂを達成すること。

ａ 計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ａを比較したときに４％以上増加すること。

ｂ 計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（２年目）中の平均賃金Ｂを比較したときに４％以上増加すること。③ 雇用管理改善計画期間（３年目）について、次のａ又はｂを達成すること。

ａ 計画開始日前の平均賃金Ａと雇用管理改善計画期間（３年目）中の平均賃金Ａを比較したときに６％以上増加すること。

ｂ 計画開始日前の平均賃金Ｂと雇用管理改善計画期間（３年目）中の平均賃金Ｂを比較したときに６％以上増加すること。

ハ　賃金アップの算定等

(ｲ) 賃金規定又は賃金表を定めている場合

既存の賃金規定又は賃金表と変更後の賃金規定又は賃金表から計画前の賃金と計画開始

後の賃金を比較し、２％以上賃金アップを達成すること。

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6a 号参考様式１又は様式第 6b 参考様式１）により、（各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金の算定を省略し）全ての対象労働者に支払われる給与総額を比較することで、２％以上の賃金アップすること。

(ﾛ) 賃金規定又は賃金表を定めていない場合

既存の労働条件通知書等と変更後の労働条件通知書等から計画前の賃金と計画開始後の賃金を比較し、２％以上賃金アップすること。

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6a 号参考様式 2 又は様式第 6b 号参考様式 2）により、各々の対象労働者に係る１月当たりの平均賃金を算定し、個々の対象労働者が２％以上の賃金アップを達成すること。

(ﾊ) 平均賃金の算定期間

a 既存の賃金規定又は賃金表と変更後の賃金規定又は賃金表から計画前の賃金と計画開始後の賃金を比較できる場合

①計画開始日前の平均賃金Ａとの比較を選択した場合は、３か月分の平均ではなく、計画開始日前の直近１か月分と各計画期間の末日の直近１か月分を比較することができる。

②計画開始日前の平均賃金Ｂとの比較を選択した場合は、計画開始日前の直近１２か月分と各計画期間の末日の直近（又は賃金アップ後）１２か月分を比較すること。

b 上記 a 以外の場合

①計画開始日前の平均賃金Ａとの比較を選択した場合は、計画開始日前の直近３か月分と各計画期間の末日の直近（又は賃金アップ後）３か月分を比較すること。

②計画開始日前の平均賃金Ｂとの比較を選択した場合は、計画開始日前の直近１２か月分と各計画期間の末日の直近（又は賃金アップ後）１２か月分を比較することニ　賃金を２％以上増加させる具体的な内容を、労働協約又は就業規則（賃金規定と賃金表を含む）、労働条件通知書等に規定すること。

ホ　設備等の導入日から１２か月以内の賃金支払日までに雇用管理改善計画（賃金アップ等）に基づく賃上げ後の給与を支給すること。

ヘ　雇用管理改善計画の開始前の賃金と比較して、雇用管理改善計画の開始後の賃金が実質的に賃金の引き下げとならない制度であること。

例えば、時給又は日給等の場合、時給又は日給等の単価を引き上げることなく、労働時間増等の労働条件の変更により、見かけ上の賃金が増加しただけであることを確認した場合は、支給対象とならない。

0305　支給対象となる雇用管理改善計画の範囲（設備等の導入）

イ　助成金の支給の対象となる設備等は、生産性向上に資する設備等の導入に該当するもの（設置工事等含むことができる）とし、設備投資費用は(ｲ)から(ﾛ)のとおり。

(ｲ)雇用管理改善計画期間１年タイプ

助成対象の設備等の見積価格及び購入価格が、175 万円以上 1,000 万円未満のものに限る。

ただし、「第１　共通要領」0202 の中小企業事業主であること。

（R2.12.25改正）

(ﾛ)雇用管理改善計画期間３年タイプ

助成対象の設備等の見積価格及び購入価格が、240 万円未満のものは除く。

ただし、設備投資費用が 5,000 万円未満の場合は、「第１　共通要領」0202 の中小企業事業主であること。

ロ　リースの場合の設備導入費用の算出は 0201 ワを参照。

ハ　次の(ｲ)から(ﾎ)に該当するものは助成金の支給の対象となる設備等から除く。

(ｲ) パソコン（タブレット端末やスマートフォン及びその周辺機器等を含む。）

(ﾛ) 生産性向上に資する特種用途自動車以外の自動車

(ﾊ) 福利厚生のための設備等

(ﾆ) 労働者の自宅等に設置する設備等（テレワーク用通信機器等）

(ﾎ) その他、生産性向上に資する設備導入に該当しない設備等

ニ　前項に該当しない設備等であっても次の(ｲ)から(ﾜ)に該当する場合は助成金の対象としない。

(ｲ) 事業主が私的目的のために購入した設備等

(ﾛ) 事業主以外の名義の設備等（リースは除く）

(ﾊ) 現物出資された設備等

(ﾆ) 商品として販売又は賃貸する目的で購入した設備等

(ﾎ) 原材料

(ﾍ) 取得するも解約あるいは第三者に譲渡した設備等

(ﾄ) 支払い事実が明確でない設備等

(ﾁ) 国外において導入される設備等

(ﾘ) 資本的及び経済的関連性がある事業主間の取引による設備等（リース含む）や整備費用等

(ﾇ) 事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引による設備等

① 対象事業主が法人の場合に事業主と密接な関係にあると認められる相手

当該法人の代表者、当該法人の代表者が代表者の法人、当該法人の代表者の配偶者、当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人、当該法人の代表者の３親等以内の親族（民法第７２５条に定める親族をいう。以下同じ。）、当該法人の代表者の３親等以内の親族が代表者の法人、当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員（以下「取締役等」という。）、当該法人の取締役等が代表者の法人、計画開始日の前日から起算して１年前の日から１年経過するまでの期間の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係等にあった法人又は個人事業主、当該法人の親会社、子会社及び関連会社

② 対象事業主が個人事業主の場合に事業主と密接な関係にあると認められる相手

当該個人事業主、当該個人事業主が代表者の法人、当該個人事業主の配偶者、当該個人事業主の配偶者が代表者の法人、当該個人事業主の３親等以内の親族、当該個人事業主の３親等以内の親族が代表者の法人、計画開始日の前日から起算して１年前の日から１年経過するまでの期間の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係等にあった法人又は個人事業主、当該個人事業主の関連事業主

(ﾙ) 労働局長が行う現地調査において、その存在が確認できない設備等

(ﾇ) 併給調整に関する助成金等の支給に係る設備等

(ヮ) 長期（計画開始日から３年以上）にわたり反復して更新することが見込まれない契約により賃借した設備等

ホ　雇用管理改善計画申請日の前日までに、当該設備等を導入している場合のほか、当該設備等の発注又は支払（手付金及び預り金等）等しているものも支給対象から除く。

0400　計画の認定

0401　雇用管理改善計画の提出

助成金の支給を希望する事業主は適用事業所ごとに、生産性向上に資する設備等の導入、雇用管理改善（賃金アップ等）等を記した人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）雇用管理改善計画(変更)書（様式第 1a 又は 1b 号）（以下「雇用管理改善計画書」という。）を作成し、0404 に掲げる書類を添えて、当該適用事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

0402　雇用管理改善計画の期間

設備等の導入予定日を計画開始日とし、下記のイ、ロいずれにおいても、計画開始日から起算して１年を経過する日までの期間において、雇用管理改善計画に基づく①賃金アップの整備、②賃金アップの整備後の賃金支払いを実施する。

イ　雇用管理改善計画期間１年タイプ
　　雇用管理改善計画の開始日から起算して１年経過するまでの期間

ロ　雇用管理改善計画期間３年タイプ
　　雇用管理改善計画の開始日から起算して３年経過するまでの期間

0403　雇用管理改善計画の提出期限

雇用管理改善計画は、生産性向上に資する設備等を導入する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

なお、雇用管理改善計画の提出前に当該助成の要件を満たす設備を整備（発注及び預り金等含む）している場合は支給対象外となる。

また、雇用管理改善計画を提出した適用事業所が、複数の雇用管理改善計画を並行して提出することはできない。

0404　添付書類

管轄労働局長は、雇用管理改善計画の認定を受けようとする事業主に対して雇用管理改善計画書に次のイからチに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）

ロ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 2）

ハ　賃金アップが確認できる書類

(ｲ) 下記のａ又はｂ

ａ 計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められている場合

（対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 1a 号又は 1b 号参考様式１））

ｂ 計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていない場合

（各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 1a 号又は 1b 号参考様式２）

(ﾛ) 雇用管理改善計画認定申請時の賃金規定、賃金表又は労働契約等

(ﾊ) 雇用管理改善計画期間において、賃金が２％以上増加することが確認できる書類（変更後の賃金規定、賃金表又は労働契約等の案）

(ﾆ) 賃金台帳等

ａ 計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められている場合は、雇用管理改善計画申請日直近１か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

ｂ 計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていない場合、雇用管理改善計画申請日直近３か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

ニ　導入予定の設備等が確認できる書類

(ｲ) 導入予定の設備等に係る見積書（最低２社分）。なお、相見積が困難な場合は、その理由を任意の申立書に記載し添付

(ﾛ) 導入予定の設備等の概要が分かる資料（パンフレット、カタログ、価格表又は仕様書等）

ホ　事業所確認票（様式第 2a 号又は 2b 号）※同一事業主の全ての適用事業所を記載

ヘ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

（設備投資費用が5,000万円未満の場合のみ）登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

ト　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納付証明書、社会保険料納入確認書等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払が分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

チ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　雇用管理改善計画の認定等

イ　管轄労働局長は、雇用管理改善計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「雇用管理改善計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該雇用管理改善計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は雇用管理改善計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　雇用管理改善計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該雇用管理改善計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の雇用管理改善計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは雇用管理改善計画を認定し、当該雇用管理改善計画書の

処理欄に認定年月日、認定金額、認定番号及び大企業・中小企業の区分を記入するとともに、「人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）雇用管理改善計画認定通知書（様式第３号）」により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、雇用管理改善計画の認定を行わず、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）雇用管理改善計画不認定通知書（様式第４号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）雇用管理改善計画認定取消通知書（様式第５号）により計画申請事業主に通知するものとする。

0406　確認事項

イ　適用事業所であることの確認

雇用管理改善計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　中小企業事業主であることの確認

雇用管理改善計画書及び添付書類により確認する。

なお、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数を下回るときは事業所確認票（様式第2a号又は2b号）に記載された雇用保険適用事業番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。

ハ　賃金アップの概要確認

雇用管理改善計画書及び添付書類（変更後の賃金規定、賃金表又は労働契約等の案）を確認すること。

なお、賃金アップ整備日とは、雇用管理改善計画に基づく賃金アップの内容を規定した労働協約又は就業規則（賃金規定と賃金表を含む）の施行年月日、労働条件通知書等であればその締結日のことをいう。

ただし、労働協約又は就業規則において、制度に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署に届け出た日（常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則の場合は当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日）とする。

ニ　賃金アップ達成見込の確認

(ｲ) 雇用管理改善計画申請日前に賃金規定又は賃金表が定められており、計画開始日前の平均賃金Ａ又はＢと計画開始日以降の賃金アップ後の賃金を賃金規定又は賃金表から比較ができる事業所の場合は、各々の対象労働者に係る一月当たりの平均賃金の確認を省略し、対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第1a号参考様式１又は様式第1b参考様式１）及び賃金台帳により、全ての対象労働者に支払われる給与総額を比較することで、２％以上の賃金アップを達成する見込みがあるか確認すること。

(ﾛ) 雇用管理改善計画申請日前に賃金規定又は賃金表が定められておらず、計画開始日前の平均賃金Ａ又はＢを算出できない事業所の場合は、各々の対象労働者に係る１月当たりの平均賃金を算出した各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第1a号参考様式2又は様式第1b号参考様式2）及び賃金台帳から、個々の対象労働者が２％以上の賃金アップを達成する見込みであるか確認すること。

（R2.12.25改正）

ホ　導入予定の設備等の確認

(ｲ) 導入予定の設備等の適正価格の確認

0404 ニの相見積及びパンフレット等の確認又は必要に応じてホームページ等で市場価格を確認すること。

(ﾛ) 設置場所

雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）により確認

ヘ　対象労働者を継続雇用していたことの確認

雇用管理改善計画認定申請日の１年前の日において、雇用保険被保険者を雇用していた事業主であることを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ト　解雇の確認

(ｲ) 雇用管理改善計画期間１年タイプ

計画開始日の前日から起算して６か月前から認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

(ﾛ) 雇用管理改善計画期間３年タイプ

設備等の導入日の属する会計年度の前年度の初日から認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

チ　過去に助成金（設備改善等支援コース）の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去３年以内に助成金（設備改善等支援コース）を支給された適用事業所でないことを確認すること。

リ　過去に、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）を受給している事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）の最後の支給決定日の翌日から起算して５年間が経過している事業主であること。

ヌ　過去に、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の人事評価制度等整備計画の認定を受けた事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の目標達成助成の評価時離職率算定期間を経過している事業主であること。

ル　同一の設備等について、人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）、業務改善助成金又は地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）等の設備等の導入に係る助成金等の他助成金の支給を受けていないことを確認すること。

ヲ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間が経過していることを確認すること。

ワ　設備の内容、設備等の導入予定日の変更及び設備導入費用が当初の計画から変更がある場合は、必ず 0408 の変更が必要であることを申請事業主等へ説明し、雇用管理改善計画書の様式 1a 号⑫欄又様式 1b 号⑬欄をチェックさせること。なお、否にチェックした場合は雇用管理改

善計画の認定はできない。

カ　雇用管理改善計画中に定年退職等で対象労働者が０人になる見込みの場合は雇用管理改善計画の認定はできないことを申請事業主等へ説明し、雇用管理改善計画書の様式 1a 号⑬欄又様式 1b 号⑭欄をチェックさせること。なお、有にチェックした場合は雇用管理改善計画の認定はできない。

ヨ　対象事業所が社会保険の適用事業所であること及び対象労働者が社会保険の被保険者であることを確認（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

0404 トの添付書類で確認すること。

0407　認定基準

雇用管理改善計画の認定基準は次のイ及びロとし､いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画提出事業主の事業所における現状・課題を踏まえ、0304、0305 の雇用管理改善計画の範囲に合致した雇用管理改善（賃金アップ等）や生産性向上に資する設備等の導入を策定する計画であること。

具体的には、雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）にて、事業所の抱える「現状・課題」に照らして、雇用管理改善、生産性向上に資する取組となっているかを確認すること。

ロ　助成金（設備改善等支援コース）の支給終了後も、引き続き導入した設備等の使用が見込まれること。

0408　雇用管理改善計画の変更

事業主は、認定雇用管理改善計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイ及びロに定めるところにより雇用管理改善計画書（様式第 1a 号又は 1b 号）、雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）、雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 2）を作成し、管轄労働局長に提出し、認定雇用管理改善計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　雇用管理改善計画書（様式第 1a 号又は 1b 号）を変更する場合

(ｲ) 雇用管理改善計画の設備等の導入予定日の変更

雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）も変更すること。

a 雇用管理改善計画の設備等の導入予定日の前倒しによる変更

雇用管理改善計画の設備等の導入予定日の前倒しによる変更（計画開始日の変更）は、実際の設備等の導入日の前日までに行うことができる。

なお、変更の申請がない場合は、計画開始日よりも早く設備等を導入したことになることから、支給対象外となる。

b 雇用管理改善計画の設備等の導入予定日の後倒しによる変更

雇用管理改善計画の設備等の導入予定日の後倒しによる変更（計画開始日の変更）は、当初の計画認定申請時の設備等の導入予定日の１か月前までに行うことができる。なお、後倒しによる変更の届け出をせず、当初の導入予定日に設備等を導入していない場合でも、

計画開始日（当初の導入予定日）から起算して１年が経過する日までの期間に①実際に設備等を導入、②賃金アップの整備、③賃金アップの整備後の賃金払い、を実施していれば支給対象となる（計画開始日を遅らせたい場合に変更の届出が必要となる。）。

※　なお、賃金アップの整備予定日、賃金アップ整備後の賃金支払予定日の変更は必要ないが、計画開始日から起算して１年を経過する日までの期間に①設備等の導入、②賃金アップの整備、③賃金アップの整備後の賃金支払い、を実施していない場合は支給対象外となる。

(ﾛ) 導入する設備等の内容の変更

雇用管理改善計画の概要票（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 1）も変更すること。

生産性向上に資する設備等の内容の変更（設備等の変更、台数及び設備導入費用見込額等）は、設備等の導入予定日の前日までに行うこと。

(ﾊ) 対象労働者の変更

雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 1a 号又は 1b 号別紙 2）も変更すること。

対象労働者の人数が当初の雇用管理改善計画の 50%又は５人以上減少するような変更は、雇用管理改善計画の開始予定日までに行うこと。

ロ　その他の変更

その他の変更については、雇用管理改善計画の変更を要しない。

0409　金融機関への意見照会（雇用管理改善計画期間３年タイプのみ）

イ　雇用管理改善計画書に、生産性向上に資する設備等の導入にあたり金融機関から融資を受ける予定の有無、融資を受ける予定の場合は事業性評価の希望の有無を申請事業主に記載させること。

ロ　管轄労働局長は計画認定後、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）雇用管理改善計画認定通知書（様式第3b号）の書面に、金融機関から融資を受け、金融機関から生産性要件に係る金融機関への意見照会を希望するかどうか、希望する場合は、「融資取引等に関する情報提供に係る承諾書」（様式第17号）（以下「承諾書」という。）を雇用管理改善計画期間（１年目）の末日の１か月前までに、管轄労働局へ提出するよう全ての計画認定した事業主（以下「認定事業主」という。）に通知するものとする。

なお、上記イで事業性評価の希望有としていた認定事業主から承諾書の提出がない場合は、必要に応じて管轄労働局から連絡を行うこと。

ハ　認定事業主から承諾書の提出があった場合は、管轄労働局長は雇用管理管理計画期間３年タイプの計画達成助成（１回目）支給申請期間の初日までに金融機関への意見照会を実施する。

ニ　金融機関への意見照会を実施する場合、管轄労働局長は、「融資取引等に関する情報提供に係る承諾書」及び「融資先企業の成長性・将来性に関する意見照会」（様式第18号）により、様式第17号に記載された意見照会先の金融機関の本部等あてに郵送により照会を行うこと。また、金融機関が行う融資取引状況や企業の事業に関する見立てを参考に申請事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定するものであること。

ホ　上記ニにより、認定事業主の成長性・将来性が見込まれると管轄労働局長が判定した場合は、賃金アップの要件を達成していれば、雇用管理改善計画期間３年タイプの計画達成助成（１回目）及び計画達成助成（２回目）の申請の際に、設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその１年度後又は２年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸

び」）が目標値を概ね達成していれば支給対象とする。

0500　支給申請等

a 雇用管理改善計画期間１年タイプ

0501a　支給申請書等の提出方法（計画達成助成）

助成金（計画達成助成）の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用管理改善計画期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成）支給申請書（様式第 6a 号）（以下「支給申請書（計画達成助成）」という。）を作成し、0504a の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間等によっては、以下の期間に申請することができる。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間中における賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間（賃金アップ後の賃金３か月分又は１２か月分）の最後の賃金支払日が雇用管理改善計画期間中にない場合は、最後の賃金支払日の翌日から起算して２か月以内に申請を行うことができる。

(ﾛ) 上記(ｲ)の場合であって、平均賃金の算定期間よりも前に、計画開始日前の平均賃金と比較して賃金アップの要件を満たすことが明らかな場合（１２か月平均しなくとも賃金アップの要件を満たす等）は、賃金アップの要件を満たすことが確認できる賃金支払日から２か月以内に申請することができる。

0503a　支給申請書等の提出方法（上乗せ助成）

イ　助成金（上乗せ助成）の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用管理改善計画終了２年目の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（上乗せ助成）支給申請書（様式第 6a 号）（以下「支給申請書（上乗せ助成）」という。）を作成し、0508a の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間等によっては、以下の期間に申請を行うことができる。

(ｲ) 雇用管理改善計画期間終了２年目における賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間（賃金アップ後の賃金３か月分又は１２か月分）の最後の賃金支払日が雇用管理改善計画期間終了２年目中にない場合は、最後の賃金支払日の翌日から起算して２か月以内に申請を行うことができる。

(ﾛ) 上記(ｲ)の場合であって、平均賃金の算定期間の最後の賃金支払日より前に、賃金アップの要件を満たすことが明らかな場合（１２か月分の賃金支払日を待たなくても賃金アップの要件を満たす等）は、賃金アップの要件を満たすことが確認できる賃金支払日から２か月以内に申請することができる。ロ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度から３年度後に係る生産性要件の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）が、決算の確定日等により上記の期間に提出が困難な場合は、雇用管理改善計画の申請時にその旨を申し出たうえで、決算の確定日の翌日から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

0504a　添付書類（計画達成助成）

管轄労働局長は、助成金（計画達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（計画達成助成）に次のイからワに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2a 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6a 号別紙 1）

ハ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 6a 号別紙 2）

ニ　雇用管理改善（賃金アップ等）が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていた場合

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6a 号参考様式１）

(ﾛ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていなかった場合

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6a 号参考様式 2）ホ 雇用管理改善計画期間における賃金アップを定めたことが確認できる以下の書類

(ｲ) 労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a 労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b 従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾊ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

(ｲ) 計画開始日前の賃金規定又は賃金表と賃金アップ後の賃金規定又は賃金表を比較できる場合

a 計画開始日前の直近１か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

b 雇用管理改善計画期間中の１２か月分

c 上記 b の書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、雇用管理改善計画期間の末日の翌日以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

(ﾛ) 上記(ｲ)以外の場合

a 計画開始日前の直近３か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

b 雇用管理改善計画期間中の１２か月分

c 上記 b の書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、雇用管理改善計画期間の末日の翌日以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

ト　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記への賃金分の出勤状態が確認できるもの）

チ　設備の導入が確認できる書類（発注書、契約書、納品書、請求書、領収書等）

(ｲ)及び(ﾛ)のみでは確認できない場合は(ﾊ)～(ﾎ)の提出を別途求める。

(ｲ) 発注書（写）

(ﾛ) 売買契約書（請求書及び領収書でも可）（写）又はリース契約書（写）

※　リース契約の場合は、支給申請日までに支払った金額が確認できるもの。

※　設備等を購入する場合は保守費用を除く。

ただし、リースの場合は、リース契約の明細の中に保守が含まれている場合に限り、保守費用を含めた金額を設備導入費用とする。

(ﾊ) 当該動産を確定するための資料（パンフレットなど）

（R2.12.25改正）

(ﾆ) 導入した事業所内で撮影した写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾎ) いつ（年月日）どこの事業所に、どんな設備等を何台導入したか確認できる資料（納品書など）

リ　支払実態を確認する書類（総勘定元帳（写）（現金科目又は預金科目のうち当該導入設備等の支払いに係る部分に限る）又は預金通帳（写）（「摘要欄」及び「支払金額」のうち導入設備等の支払いに係る部分に限る））

ヌ　離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間において、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ル　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ヲ　策定した雇用管理改善計画について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していることが確認できる書類（様式第 1a 号参考様式３）

ワ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0505a　支給停止

助成金（計画達成助成）の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該設備等について、助成金（計画達成助成）を支給しないものとする。

イ　導入設備等を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ　正当な理由なく、導入設備等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ　適正な使用や管理を怠ったことにより導入設備等が使用不可能となっている場合

ニ　導入設備等が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　設備等を導入する事業所の労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0508a　添付書類（上乗せ助成）

管轄労働局長は、助成金（上乗せ助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（上乗せ助成）に次のイからヲに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2a 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6a 号別紙 1）

ハ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 6a 号別紙 2）

ニ　雇用管理改善（賃金アップ等）が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていた場合

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6a 号参考様式１）

(ﾛ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていなかった場合

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6a 号参考様式 2）

ホ 雇用管理改善計画終了２年目における賃金アップを定めたことが確認できる以下の書類

(ｲ) 労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a 労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b 従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾊ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ 対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

a 雇用管理改善計画期間終了の翌日から雇用管理改善計画期間終了２年目の末日までに支払われた２４か月分

b 上記 a の書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、上記 a 以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

ト 対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記への賃金分の出勤状態が確認できるもの）

チ 設備の導入が確認できる書類

(ｲ) 導入した事業所内で撮影した写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾛ) リースの場合は雇用管理改善計画期間中（２年目）の期間が記載されたリース契約書及び支給申請日までに支払った金額が確認できるもの。

リ 離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間の末日の翌日から雇用管理改善計画期間終了２年目の末日までの間に、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写））等）

ヌ 第１ 共通要領の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等※設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその３年度後）

ル 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ヲ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0509a 支給停止

助成金（上乗せ助成）の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該設備等について、助成金（上乗せ助成）を支給しないものとする。なお、次のイからホのいずれかに該当しているにもかかわらず、いずれにも該当しないとして虚偽の申告により助成金（上乗せ助成）の支給申請をした場合は、助成金（上乗せ助成）を支給しないだけでなく、支給された助成金（計画達成助成）は支給を取り消すものとする。

イ 導入設備等を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ 正当な理由なく、導入設備等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ 適正な使用や管理を怠ったことにより導入設備等が使用不可能となっている場合

ニ 導入設備等が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ 設備等を導入する事業所の労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0510a 支給額（計画達成助成）

支給額は５０万円とする。

0512a　**支給額（上乗せ助成）**

支給額は８０万円とする。

b 雇用管理改善計画期間３年タイプ

0501b　**支給申請書等の提出方法（計画達成助成（１回目））**

イ　助成金（計画達成助成（１回目））の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用管理改善計画期間（１年目）の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（１回目））支給申請書（様式第 6b 号）（以下「支給申請書（計画達成助成（１回目））」という。）を作成し、0504b の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間等によっては、以下の期間に申請を行うことができる。

(ｲ) 雇用管理改善計画（１年目）における賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間（賃金アップ後の賃金３か月分又は１２か月分）の最後の賃金支払日が雇用管理改善計画（１年目）中にない場合は、最後の賃金支払日の翌日から起算して２か月以内に申請を行うことができる。

(ﾛ) 上記(ｲ)の場合であって、平均賃金の算定期間の最後の賃金支払日より前に、賃金アップの要件を満たすことが明らかな場合（１２か月分の賃金支払日を待たなくても賃金アップの要件を満たす等）は、賃金アップの要件を満たすことが確認できる賃金支払日から２か月以内に申請することができる。ロ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度から１年度後に係る生産性要件の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）が、決算の確定日等により上記の期間に提出が困難な場合は、雇用管理改善計画の申請時にその旨を申し出たうえで、決算の確定日の翌日から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

0502b　**支給申請書等の提出方法（計画達成助成（２回目））**

イ　助成金（目標達成助成（２回目））の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用管理改善計画期間（２年目）の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（２回目））支給申請書（様式第 6b 号）（以下「支給申請書（計画達成助成（２回目））」という。）を作成し、0506b の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間等によっては、以下の期間に申請を行うことができる。

(ｲ) 雇用管理改善計画（２年目）における賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間（賃金アップ後の賃金３か月分又は１２か月分）の最後の賃金支払日が雇用管理改善計画（２年目）中にない場合は、最後の賃金支払日の翌日から起算して２か月以内に申請を行うことができる。

(ﾛ) 上記(ｲ)の場合であって、平均賃金の算定期間の最後の賃金支払日より前に、賃金アップの要件を満たすことが明らかな場合（１２か月分の賃金支払日を待たなくても賃金アップの

要件を満たす等）は、賃金アップの要件を満たすことが確認できる賃金支払日から２か月以内に申請することができる。

ロ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度から２年度後に係る生産性要件の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）が、決算の確定日等により上記の期間に提出が困難な場合は、雇用管理改善計画の申請時にその旨を申し出たうえで、決算の確定日の翌日から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

0503b　支給申請書等の提出方法（目標達成時助成）

イ　助成金（目標達成時助成）の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用管理改善計画期間（３年目）の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（目標達成時助成）支給申請書（様式第 6b 号）（以下「支給申請書（目標達成時助成）」という。）を作成し、0508b の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間等によっては、以下の期間に申請を行うことができる。

(ｲ) 雇用管理改善計画（３年目）における賃金アップ後に支払われた平均賃金の算定期間（賃金アップ後の賃金３か月分又は１２か月分）の最後の賃金支払日が雇用管理改善計画（３年目）中にない場合は、最後の賃金支払日の翌日から起算して２か月以内に申請を行うことができる。

(ﾛ) 上記(ｲ)の場合であって、平均賃金の算定期間の最後の賃金支払日より前に、賃金アップの要件を満たすことが明らかな場合（１２か月分の賃金支払日を待たなくても賃金アップの要件を満たす等）は、賃金アップの要件を満たすことが確認できる賃金支払日から２か月以内に申請することができる。ロ　設備等の導入日の属する会計年度の前年度から３年度後に係る生産性要件の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）が、決算の確定日等により上記の期間に提出が困難な場合は、雇用管理改善計画の申請時にその旨を申し出たうえで、決算の確定日の翌日から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

0504b　添付書類（計画達成助成（１回目））

管轄労働局長は、助成金（計画達成助成（１回目））の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（計画達成助成（１回目））に次のイからカに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2b 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6b 号別紙 1）

ハ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 6b 号別紙 2）

ニ　雇用管理改善（賃金アップ等）が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていた場合

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 号参考様式１）

(ﾛ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていなかった場合

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）ホ　雇用管理改善計画期間（１

年目）における賃金アップを定めたことが確認できる以下の書類

(ｲ) 労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a 労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b 従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾊ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

(ｲ) 計画開始日前の賃金規定又は賃金表と賃金アップ後の賃金規定又は賃金表を比較できる場合

a 計画開始日前の直近１か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

b 雇用管理改善計画期間（１年目）中の１２か月分

c 上記ｂの書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、雇用管理改善計画期間（１年目）の末日の翌日以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

(ﾛ) 上記(ｲ)以外の場合

a 計画開始日前の直近３か月分（臨時に支払われる賃金を含む場合は１２か月分）

b 雇用管理改善計画期間（１年目）中の１２か月分

c 上記ｂの書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、雇用管理改善計画期間（１年目）の末日の翌日以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

ト　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記への賃金分の出勤状態が確認できもの）

チ　設備の導入が確認できる書類（発注書、契約書、納品書、請求書、領収書等）

(ｲ)及び(ﾛ)のみでは確認できない場合は(ﾊ)～(ﾎ)の提出を別途求める。

(ｲ) 発注書（写）

(ﾛ) 売買契約書（請求書及び領収書でも可）（写）又はリース契約書（写）

※　リース契約の場合は、支給申請日までに支払った金額が確認できるもの。

※　設備等を購入する場合は保守費用を除く。

ただし、リースの場合は、リース契約の明細の中に保守が含まれている場合に限り、保守費用を含めた金額を設備導入費用とする。

(ﾊ) 当該動産を確定するための資料（パンフレットなど）

(ﾆ) 導入した事業所内で撮影した写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾎ) いつ（年月日）どこの事業所に、どんな設備等を何台導入したか確認できる資料（納品書など）

リ　支払実態を確認する書類（総勘定元帳（写）（現金科目又は預金科目のうち当該導入設備等の支払いに係る部分に限る）又は預金通帳（写）（「摘要欄」及び「支払金額」のうち導入設備等の支払いに係る部分に限る））

ヌ　離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間（１年目）において、0201チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

（R2.12.25改正）

ル　第１　共通要領の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等※設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその１年度後）

ヲ　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

ワ　策定した雇用管理改善計画について、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していることが確認できる書類（様式第 1b 号参考様式３）

カ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0505b　支給停止

助成金（計画達成助成（１回目））の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該設備等について、助成金（計画達成助成）を支給しないものとする。

イ　導入設備等を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ　正当な理由なく、導入設備等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ　適正な使用や管理を怠ったことにより導入設備等が使用不可能となっている場合

ニ　導入設備等が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　設備等を導入する事業所の労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0506b　添付書類（計画達成助成（２回目））

管轄労働局長は、助成金（計画達成助成（２回目））の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（計画達成助成（２回目））に次のイからルに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2b 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6b 号別紙 1）

ハ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 6b 号別紙 2）

ニ　雇用管理改善（賃金アップ等）が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていた場合

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 号参考様式１）

(ﾛ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていなかった場合

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）ホ 雇用管理改善計画期間（２年目）における賃金アップを定めたことが確認できる以下の書類

(ｲ) 労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a 労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b 従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾊ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

a 雇用管理改善計画期間（２年目）中に支払われた１２か月分

（R2.12.25改正）

b 上記ａの書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、上記ａ以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分

ト　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記への賃金分の出勤状態が確認できるもの）

チ　設備の導入が確認できる書類

(ｲ) 導入した事業所内で撮影した写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾛ) リースの場合は雇用管理改善計画期間中（２年目）の期間が記載されたリース契約書及び支給申請日までに支払った金額が確認できるもの。

リ　離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間（２年目）において、0201チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ヌ　第１　共通要領の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等※設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその２年度後）

ル　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ヲ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0507b　支給停止

助成金（計画達成助成（２回目））の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該設備等について、助成金（計画達成助成（２回目））を支給しないものとする。なお、次のイからホのいずれにも該当しないとして虚偽の申告をし、助成金（計画達成助成（２回目））の支給申請を行った場合は、支給された助成金（計画達成助成（１回目））は支給を取り消すものとする。

イ　導入設備等を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ　正当な理由なく、導入設備等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ　適正な使用や管理を怠ったことにより導入設備等が使用不可能となっている場合

ニ　導入設備等が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　設備等を導入する事業所の労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0508b　添付書類（目標達成時助成）

管轄労働局長は、助成金（目標達成時助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（目標達成時助成）に次のイからヲに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2b 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6b 号別紙 1）

ハ　雇用管理改善計画の適用者名簿（様式第 6b 号別紙 2）

ニ　雇用管理改善（賃金アップ等）が確認できる以下のいずれかの書類

(ｲ) 雇用管理改善計画開始日前に賃金規定又は賃金表が定められていた場合

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 号参考様式１）

(ﾛ) 雇用管理改善計画計画日前に賃金規定又は賃金表が定められていなかった場合

各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）

ホ 雇用管理改善計画期間（３年目）における賃金アップを定めたことが確認できる以下の書類

(ｲ) 労働協約（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾛ) 就業規則であって、次のいずれかに該当するもの

a 労働基準監督署等の受理印のある就業規則（賃金規程と賃金表を含む）

b 従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時 10 人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）

(ﾊ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

ヘ 対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる以下の書類

a 雇用管理改善計画期間（３年目）中に支払われた１２か月分

b 上記 a の書類だけでは平均賃金の算定期間に満たない場合は、上記 a 以降から算定期間の最後の賃金支払日までの分ト 対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記への賃金分の出勤状態が確認できるもの）

チ 設備の導入が確認できる書類

(ｲ) 導入した事業所内で撮影した写真（１台ずつ全体像と製造番号が判別できるもの）

(ﾛ) リースの場合は雇用管理改善計画期間中（３年目）の期間が記載されたリース契約書及び支給申請日までに支払った金額が確認できるもの。

リ 離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間（３年目）において、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ヌ 第１ 共通要領の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等※設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその３年度後）

ル 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ヲ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0509b 支給停止

助成金（目標達成時助成）の支給決定までに、次のイからホのいずれかに該当する場合は当該設備等について、助成金（目標達成時助成）を支給しないものとする。なお、次のイからホのいずれにも該当しないとして虚偽の申告をし、助成金（計画達成助成（３回目））の支給申請を行った場合は、支給された助成金（計画達成助成（１回目））及び助成金（計画達成助成（２回目））は支給を取り消すものとする。

イ 導入設備等を転用、譲渡、売却、解約又は改造した場合

ロ 正当な理由なく、導入設備等の一部又は全部を設置していない場合又は設置するも恒常的に使用していない場合

ハ 適正な使用や管理を怠ったことにより導入設備等が使用不可能となっている場合

ニ 導入設備等が計画とは異なる事業所に導入された場合

ホ　設備等を導入する事業所の労働者以外の労働者が恒常的に使用する場合

0510b　**支給額（計画達成助成（１回目））**

設備導入費用 240 万円以上 5,000 万円未満の支給額は５０万円とする。
設備導入費用 5,000 万円以上１億円未満の支給額は５０万円とする。
設備導入費用１億円以上の支給額は１００万円とする。

0511b　**支給額（計画達成助成（２回目））**

設備導入費用 240 万円以上 5,000 万円未満の支給額は５０万円とする。
設備導入費用 5,000 万円以上１億円未満の支給額は７５万円とする。
設備導入費用１億円以上の支給額は１５０万円とする。

0512b　**支給額（目標達成時助成）**

設備導入費用 240 万円以上 5,000 万円未満の支給額は８０万円とする。
設備導入費用 5,000 万円以上１億円未満の支給額は１００万円とする。
設備導入費用１億円以上の支給額は２００万円とする。

0600　支給決定

a 雇用管理改善計画期間１年タイプ

0601a　**支給決定に係る事務処理（計画達成助成）**

イ　管轄労働局長は、支給申請書（計画達成助成）及び 0504a に掲げる添付書類（以下「支給申請書（計画達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（計画達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（計画達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（計画達成助成）等を 0604a の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（計画達成助成）の支給を決定し、支給申請書（計画達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成）支給決定通知書（様式第 7a 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（計画達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（計画達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成）不支給決定通知書（様式第 8a 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 9a 号）により支給申請事業主に通

知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第19号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第13a号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0603a　支給決定に係る事務処理（上乗せ助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（上乗せ助成）及び0508aに掲げる添付書類（以下「支給申請書（上乗せ助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（上乗せ助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（上乗せ助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（上乗せ助成）等を0606aの確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（上乗せ助成）の支給を決定し、支給申請書（上乗せ助成））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（上乗せ助成）支給決定通知書（様式第10a号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（上乗せ助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（上乗せ助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（上乗せ助成）不支給決定通知書（様式第11a号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第19号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（上乗せ助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第12a号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第19号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第13a号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0604a　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成）

イ　雇用管理改善計画認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第13a号）により確認すること。

ロ　認定された雇用管理改善計画に基づき、雇用管理改善計画の実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（計画達成助成）等により、雇用管理改善計画に基づき0304、0305を実施した事

業主であるか確認すること。また、支給申請書（計画達成助成（１回目））等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

ハ　賃金上昇率が支給要件の目標値を達成していることの確認

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6a 参考様式１）又は各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6a 号参考様式 2）、賃金台帳等で確認すること。

ニ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画終了日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　雇用管理改善計画期間時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2a 号）に記載された雇用保険適用事業所番号を基に、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、雇用管理改善計画期間時離職率は、0201 チにより算出すること。

ヘ　基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／計画達成助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ト　実地調査

計画に基づき、生産性向上に資する設備等の導入が行われているか実地調査すること。

0606a　支給対象事業主に該当するかの確認（上乗せ助成）

イ　助成金（計画達成助成）の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 13a 号）により確認すること。

ロ　計画達成助成の支給を受けた後、引き続き労働者の適正な雇用管理を実施していることの確認

ハ　賃金上昇率が支給要件の目標値を達成していることの確認

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6a 参考様式１）又は各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6a 号参考様式 2）、賃金台帳等で確認すること。

ニ　第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領 0503（生産性の伸びは６％以上）により確認すること。また、設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画終了２年目の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　上乗せ助成時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2a 号）に記載された雇用保険適用事業所番号を基に、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、上乗せ助成時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（雇用管理改善計画期間１年タイプ／上乗せ助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　実地調査

導入した設備等が引き続き設置・利用されているか実地調査すること。

b 雇用管理改善計画期間３年タイプ

0601b　支給決定に係る事務処理（計画達成助成（１回目））

イ　管轄労働局長は、支給申請書（計画達成助成（１回目））及び 0504b に掲げる添付書類（以下「支給申請書（計画達成助成（１回目））等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（計画達成助成（１回目））の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（計画達成助成（１回目））等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（計画達成助成（１回目））等を 0604b の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（計画達成助成（１回目））の支給を決定し、支給申請書（計画達成助成（１回目））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（１回目））支給決定通知書（様式第 7b 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（計画達成助成（１回目））の支給の決定を行わず、支給申請書（計画達成助成（１回目））の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（１回目））不支給決定通知書（様式第 8b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（１回目））支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 9b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（設備改善等支援

コース）支給台帳（様式第 16b 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602b　支給決定に係る事務処理（計画達成助成（２回目））

イ　管轄労働局長は、支給申請書（計画達成助成（２回目））及び 0506b に掲げる添付書類（以下「支給申請書（計画達成助成（２回目））等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（計画達成助成（２回目））の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（計画達成助成（２回目））等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（計画達成助成（２回目））等を 0605b の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（計画達成助成（２回目））の支給を決定し、支給申請書（計画達成助成（２回目））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（２回目））支給決定通知書（様式第 10b 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（計画達成助成（２回目））の支給の決定を行わず、支給申請書（計画達成助成（２回目））の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（２回目））不支給決定通知書（様式第 11b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（計画達成助成（２回目））支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 12b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 16b 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0603b　支給決定に係る事務処理（目標達成時助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（目標達成時助成）及び 0508b に掲げる添付書類（以下「支給申請書（目標達成時助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（目標達成時助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（目標達成時助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（目標達成助成）等を 0606b の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（目標達成時助成）の支給を決定し、支給申請書（目標達成時助成））の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（目標達成時助成）支給決定通知書（様式第 13b 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

（R2.12.25改正）

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（目標達成時助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（目標達成時助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（目標達成時助成）不支給決定通知書（様式第 14b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）（目標達成時助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 15b 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 19 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 16b 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0604b　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成（１回目））

イ　雇用管理改善計画認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 16b 号）により確認すること。

ロ　認定された雇用管理改善計画に基づき、雇用管理改善計画の実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（計画達成助成）等により、雇用管理改善計画に基づき 0304、0305 を実施した事業主であるか確認すること。また、支給申請書（計画達成助成（１回目））等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

ハ　賃金上昇率が支給要件の目標値を達成していることの確認

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 参考様式１）又は各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）、賃金台帳等で確認すること。

ニ　第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領 0503（生産性の伸びは０％以上（金融機関からの事業性評価を実施している場合は 0409 参照））により確認すること。また、設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から１年度後の期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（１年目）の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　雇用管理改善計画期間（１年目）時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2b 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証

明書等により確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、雇用管理改善計画期間（１年目）時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（１回目））に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　実地調査

計画に基づき、生産性向上に資する設備等の導入が行われているか実地調査すること。

0605b　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成（２回目））

イ　助成金（計画達成助成（１回目））の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 16b 号）により確認すること。

ロ　計画達成助成（１回目）の支給を受けた後、策定した雇用管理改善計画を引き続き実施していることの確認

ハ　賃金上昇率が支給要件の目標値を達成していることの確認

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 参考様式１）又は各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）、賃金台帳等で確認すること。

ニ　第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領 0503（生産性の伸びは２％以上（金融機関からの事業性評価を実施している場合は 0409 参照））により確認すること。

また、設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から２年度後の期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（２年目）の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　雇用管理改善計画期間（２年目）時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2b 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書等により確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、雇用管理改善計画期間（２年目）時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／計画達成助成（２回目））に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　実地調査

導入した設備等が引き続き設置・利用されているか実地調査すること。

0606b　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成時助成）

イ　助成金（計画達成助成（２回目））の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）支給台帳（様式第 16b 号）により確認すること。

ロ　助成金（計画達成助成（２回目））の支給を受けた後、策定した雇用管理改善計画を引き続き実施していることの確認

ハ　賃金上昇率が支給要件の目標値を達成していることの確認

対象労働者に係る賃金アップ総額計算書（様式第 6b 参考様式１）又は各対象労働者の賃金アップ計算書（様式第 6b 号参考様式 2）、賃金台帳等で確認すること。

ニ　第１　共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領 0503（生産性の伸びは６％以上）により確認すること。

また、設備等の導入日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前から雇用管理改善計画期間（３年目）の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　雇用管理改善計画期間（３年目）時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2b 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書等により確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、雇用管理改善計画期間（３年目）時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（雇用管理改善計画期間３年タイプ／目標達成時助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　実地調査

導入した設備等が引き続き設置・利用されているか実地調査すること。

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

労働局長は、0405、0408、0601a、0603a、0604a、0606a、0601b、0602b、0603b、0604b、0605b 及び 0606b に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800　附則

0801　施行期日

イ　この要領は、平成３０年４月１日から施行する。

ロ　平成 30 年４月 27 日付け職発 0427 第６号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年４月 27 日から施行する。

ハ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号、雇均発 0329 第６号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ニ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業等の実施等について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

ホ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヘ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８（６）設備改善等支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　令和２年４月１日より前に提出された雇用管理改善計画に係る人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）の支給については、なお従前の例による。

（R2.12.25改正）

８　人材確保等支援助成金

（７）　働き方改革支援コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）、第118条に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース））（以下、「助成金」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　定義

0300　支給要件
　　0301　支給対象事業主（計画達成助成）
　　0302　併給調整
　　0303　支給対象事業主（目標達成助成）

0400　計画の認定
　　0401　雇用管理改善計画の提出
　　0402　雇用管理改善計画の期間
　　0403　雇用管理改善計画の提出期限
　　0404　添付書類
　　0405　雇用管理改善計画の認定等
　　0406　確認事項
　　0407　認定基準
　　0408　雇用管理改善計画の変更

0500　支給申請等
　　0501　支給申請書等の提出方法（計画達成助成）
　　0502　支給申請書等の提出方法（目標達成助成）
　　0503　添付書類（計画達成助成）
　　0504　添付書類（目標達成助成）
　　0505　支給額（計画達成助成）
　　0506　支給額（目標達成助成）

0600　支給決定
　　0601　支給決定に係る事務処理（計画達成助成）
　　0602　支給決定に係る事務処理（目標達成助成）
　　0603　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成）
　　0604　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成助成）

0700　委任
　0701　公共職業安定所長への委任

0800　附則
　0801　施行期日
　0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

助成金は、働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業事業主が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を実現した場合に対して助成を行うものである。

0200　定義

0201　定義

イ　働き方改革

助成金の対象となる働き方改革とは、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース）の受給のために、成果目標として申請事業主が設定した制度を導入する取組のことをいう。

ロ　対象労働者

次の(ｲ)から(ﾎ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 次のａ又はｂのいずれかに該当する者。

ａ 期間の定めなく雇用される者

ｂ 一定の期間を定めて雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる者

具体的には、雇い入れ時に一定の期間（１か月、６か月など）を定めて雇用されていた労働者が、採用の時から１年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。

(ﾛ) 雇用管理改善計画開始日から起算して６か月経過する日までの期間に雇い入れ、申請事業主に直接雇用される者であること。

(ﾊ) 雇用保険被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

※雇用保険被保険者の中には雇用保険法第３７条の２第１項に規定する「高年齢被保険者」が含まれることに留意すること。

(ﾆ) 社会保険の適用事業所に雇用される場合は、社会保険の被保険者となること（社会保険の要件を満たす者に限る）。

(ﾎ) 計画申請日の１年前の日から計画開始日の前日までの期間において、雇用保険被保険者として申請事業主が直接雇用していた者でないこと。

ハ　短時間労働者

週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の労働者のこと。

ニ　対象事業主

労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年労働省令第二十二号）第二十八条第一号に基づき、同施行規則第二十四条で規定する働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース）（平成 30 年度、平成 31 年度（令和元年度）に支給決定された旧時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）、平成 29 年度に支給決定された旧職場意識改善助成金（時間

外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場環境改善コース）を含む）（以下「働き方改革推進支援助成金」という。）の支給を受けた中小企業事業主のこと。

なお、対象事業主が行う雇入れは、上記助成金の成果目標となる制度を実施したことに伴って生じた、人出不足となっている労働力分に充当する雇入れであること。

ホ　中小企業事業主

「第１　共通要領」0202 の中小企業事業主のこと。

ヘ　雇用管理改善計画

働き方改革推進支援助成金の支給を受けた中小企業事業主が、当該助成金における対象事業場である事業所で新たに労働者を雇い入れ、当該事業所における人材配置の変更、労働者の負担軽減等による雇用管理の改善を図る事業主が作成する計画のこと。

ト　計画開始日

計画開始日とは、対象労働者を雇い入れる予定日をいう（複数回に分けて雇い入れる場合は一番初めに雇い入れる予定日）。

チ　雇用管理改善計画の期間

計画開始日から起算して１年とする。

リ　離職率

離職率とは、雇用管理改善計画の策定・実施に係る同一事業主の全ての事業所における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

なお、「所定の期間」とは、下記①及び②の各期間のことである。

①雇用管理改善計画の計画開始日から起算して１年を経過する日までの期間

当該期間の離職率のことを「計画達成助成時離職率」という。

②雇用管理改善計画期間の末日（以下「計画期間の末日」という。）の翌日から起算して２年を経過する日までの期間

当該期間の離職率のことを「目標達成助成時離職率」という。

ヌ　基準期間

基準期間とは、以下の期間をいう。

(ｲ) 基準期間（計画達成助成）

計画開始日の前日から起算して６か月前の日から助成金（計画達成助成）に係る支給申請書を提出するまでの期間をいう。

(ﾛ) 基準期間（目標達成助成）

計画期間の末日の翌日から助成金（目標達成助成）に係る支給申請書を提出するまでの期間をいう。

0300 支給要件

0301　支給対象事業主（計画達成助成）

助成金は、次のイからヌのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。

ロ　働き方改革推進支援助成金の支給を受けた中小企業事業主であること。

ハ　認定された雇用管理改善計画に基づき、計画開始日から起算して６か月経過する日までの期間に対象労働者を新たに雇い入れ、実際に雇用管理改善計画を実施した事業主であること。また、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること。

なお、公共職業安定所または民間の職業紹介事業者等の紹介による雇入れ以外も支給対象となり、また雇用管理改善計画の認定申請前に雇用の予約があった労働者を雇い入れる場合であっても、対象労働者に該当すれば支給対象となる。

ニ　創業初年度等により、対象労働者を最初に雇い入れる日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されていない事業主や休業中で経済活動の実態が把握できない事業主でないこと。

ホ　雇用管理改善計画認定申請日の１年前の日から１年間経過する日までの期間において、雇用保険被保険者を継続して雇用していた事業主であること。

ヘ　対象労働者を１年を超えて雇用しており、かつ、計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者を比較し、人員増となっていること。

なお、計画申請日の１年前の日から計画開始日の前日までの期間において、申請事業主の元で従事していた労働者を新たに雇い入れる（例えば、申請事業主が受け入れていた派遣労働者（又は出向者）を支給要件を満たす対象労働者とするため直接雇用に転換する場合や一度離職した労働者を再雇用する場合等）のみで、申請事業主の元で従事する労働者の数を計画開始前後で比較し実態として変わらない場合は人員増とみなさない。

また、新たに労働者を雇い入れる場合であっても、申請事業主の元で従事する労働者の数を計画開始前後で比較し実態として変わらない場合は人員増とみなさない。

ト　雇用管理改善計画の認定を受けた事業主が、認定後に合併、新設、分割及び事業譲渡等に該当した場合は、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかで取り扱う。

(ｲ) 雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）として存続する場合は、引き続き支給対象となる。

(ﾛ) 適用事業所として廃止された場合は、支給対象外とする。

チ　計画開始日の前日から起算して６か月前の日から計画期間の末日までの期間（計画開始日の翌日以降、計画開始日から起算して６か月経過する日までに雇い入れた対象労働者を支給対象の算定に含める場合は、計画開始日の前日から起算して６か月前の日から当該対象労働者の雇

入れ日から起算して１年が経過する日までの期間とする。）について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

リ　計画達成助成時離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

ヌ　基準期間（計画達成助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（計画達成助成）の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（計画達成助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0302　支給対象事業主（目標達成助成）

助成金（目標達成助成）は、次のイからトのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。

ロ　0301 の助成金（計画達成助成）の支給を受けた後、引き続き労働者の適正な雇用管理に努め、計画開始日の前日と計画開始日から起算して３年を経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に人員増となっていること。

ハ　対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

ニ　対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度とその３年度後の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）が６％以上であること。

ホ　計画開始日の前日から起算して６か月前の日から、計画開始日から起算して３年経過する日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

ヘ　目標達成助成時離職率（0201 チ）が３０％以下となっている事業主であること。

ト　基準期間（目標達成助成）に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、基準期間（目標達成助成）の初日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間（目標達成助成）に、特定受給資格者として受給資格決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りではない。

0400　計画の認定

0401　雇用管理改善計画の提出

助成金の支給を希望する事業主は、新たに労働者を雇い入れることや雇用管理改善の取組を記

した人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）雇用管理改善計画(変更)書（様式第１号）（以下「雇用管理改善計画書」という。）を作成し、0404 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

0402　雇用管理改善計画の期間

雇用管理改善計画の期間は、計画開始日から起算して１年経過する日までの期間とする。

0403　雇用管理改善計画の提出期限

雇用管理改善計画は、計画開始日の属する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。

計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。

また、郵便等で提出する場合においては、計画開始日の属する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

0404　添付書類

管轄労働局長は、雇用管理改善計画の認定を受けようとする事業主に対して雇用管理改善計画書に次のイからトに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　雇用管理改善計画の概要票（様式第１号別紙）
　組織図、配置図、業務分掌等、対象労働者を雇い入れる前とその後の状況が分かる書類

ロ　事業所確認票（様式第２号）※同一事業主の全ての適用事業所を記載

ハ　働き方改革推進支援助成金支給決定通知書
　※支給決定前の場合は、働き方改革推進支援助成金交付決定通知書

ニ　中小企業事業主であることを確認できる書類
　登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

ホ　財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されていない事業主や休業中で経済活動の実態が把握できない事業主でないことが分かる書類
　対象労働者を最初に雇い入れる日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）

ヘ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納付証明書、社会保険料納入確認書等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払が分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

ト　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　雇用管理改善計画の認定等

イ　管轄労働局長は、雇用管理改善計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「雇用管理改善計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該雇用管理改善計画書の処理欄に受理年月

日を記入する。なお、受理年月日は雇用管理改善計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　雇用管理改善計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該雇用管理改善計画書を認定（受理前である場合は不受理とする）しない。

ハ　管轄労働局長は、雇用管理改善計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは雇用管理改善計画を認定し、当該雇用管理改善計画書の処理欄に認定年月日、認定金額及び認定番号の区分を記入するとともに、「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）雇用管理改善計画認定通知書（様式第 3 号）」により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、雇用管理改善計画の認定を行わず、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）雇用管理改善計画不認定通知書（様式第 4 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）雇用管理改善計画認定取消通知書（様式第 5 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

0406　確認事項

イ　適用事業所であることの確認

雇用管理改善計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　中小企業事業主であることの確認

「第１　共通要領」0502 に基づき、雇用管理改善計画書及び添付書類により確認する。

なお、中小企業事業主であることの判断は雇用管理改善計画認定の審査時のみ行い、計画達成助成及び目標達成助成の支給申請時においては実施しない。

ハ　働き方改革推進支援助成金の確認

働き方改革推進支援助成金支給決定通知書を確認すること。

なお、働き方改革推進支援助成金の支給決定前の場合は働き方改革推進支援助成金交付決定通知書を確認すること。ただし、この場合は、支給決定がなされない場合は当助成金の支給対象とならないことを申請事業主に予め説明すること。

ニ　創業初年度等により、対象労働者を雇い入れる日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されていない事業主や休業中で経済活動の実態が把握できない事業主でないことの確認

特に創業間もない事業主から申請があった場合は、対象労働者を雇い入れる日の属する会計年度の前年度における財務諸表（会計期間１年（全期間）あるもの）が作成されているか確認すること。

ホ　計画申請日の１年前の日から計画開始日の前日までの期間において、申請事業主が雇用保険被保険者として直接雇用していた者を対象労働者に含まないことに合意していることの確認

雇用管理改善計画書（様式第 1 号）の⑩欄に合意していることを確認すること。

ヘ　雇用管理改善計画認定申請日の１年前の日から１年間経過するまでの期間において、雇用保険被保険者を継続して雇用していた事業主であることの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

なお、当該期間において、事業所の雇用保険被保険者が全員離職し、雇用保険被保険者が０名となる場合であっても、当該離職日から１ヶ月以内に他の雇用保険被保険者を雇い入れている場合は支給対象とする。

ト　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前の日から認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　過去に助成金（働き方改革支援コース）の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去３年以内に助成金（働き方改革支援コース）を支給された適用事業所でないことを確認すること。

リ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間が経過していることを確認すること。

ヌ　対象事業所が社会保険の適用事業所であること及び対象労働者が社会保険の被保険者であることを確認（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

0404 への添付書類で確認すること。

0407　認定基準

雇用管理改善計画の認定基準は次のイ及びロとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画提出事業主の現状・課題を踏まえた対象労働者の雇入れが計画されていること。

具体的には、雇用管理改善計画の概要（様式第１号別紙）にて、計画提出事業主の抱える「現状・課題」に照らして、「３　雇入れ」欄の内容が適切な内容となっているか確認すること。

なお、計画で申請した対象労働者を全て雇い入れることを前提とした、雇用管理改善の取組内容を計画しているものでなければならない。

ロ　計画提出事業主の現状・課題を踏まえた雇用管理改善に資する取組が計画されていること。

具体的には、雇用管理改善計画の概要（様式第１号別紙）にて、計画提出事業主の抱える「現状・課題」に照らして、「４　雇用管理改善」欄の内容が適切な内容となっているか確認すること。

なお、雇用管理改善の取組は計画提出事業主の実情に応じて設定するものであり、合理的な理由があればよく、支給要件として必ず取り組まなければならない雇用管理改善の取組は指定しないが、計画した雇用管理改善の取組は必ず実施しなければならない。

0408　雇用管理改善計画の変更

事業主は、認定雇用管理改善計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからロに定めるところにより雇用管理改善計画書（様式第１号）、雇用管理改善計画の概要

票（様式第１号別紙）を作成のうえ管轄労働局長に提出し、認定雇用管理改善計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　雇用管理改善計画書（様式第１号）を変更する場合

(ｲ) 雇用管理改善計画の対象労働者の雇入れ予定日の変更

雇用管理改善計画の概要票（様式第１号別紙）も変更すること。

a 雇用管理改善計画の対象労働者の雇入れ予定日の前倒しによる変更

雇用管理改善計画の対象労働者の雇入れ予定日の前倒しによる変更（計画開始日の変更）は、実際の対象労働者の雇入れ日の前日までに行うことができる。

なお、変更の申請がない場合は、計画開始日よりも早く雇い入れた対象労働者は支給対象外となる。

b 雇用管理改善計画の対象労働者の雇入れ予定日の後倒しによる変更

雇用管理改善計画の対象労働者の雇入れ予定日の後倒しによる変更（計画開始日の変更）は、当初の計画認定申請時の計画開始日の前日までに行うことができる。

(ﾛ) 対象労働者の雇入れ予定人数の変更

雇用管理改善計画の概要票（様式第１号別紙）も変更すること。

対象労働者の雇入れ予定人数（短時間労働者以外の対象労働者数と短時間労働者の対象労働者数の内訳の変更を含む）の変更は、当初の計画認定申請時の計画開始日（上記イの変更の申請をした場合は変更後の計画開始日）の前日までに行うこと。

ロ　その他の変更

その他の変更については、雇用管理改善計画の変更を要しない。

0500　支給申請等

0501　支給申請書等の提出方法（計画達成助成）

助成金（計画達成助成）の支給を受けようとする事業主は、原則、計画期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）計画達成助成支給申請書（様式第 6-1 号）（以下「支給申請書（計画達成助成）」という。）を作成し、0503 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ただし、計画開始日から起算して６か月が経過する日までに雇い入れた対象労働者が、上記の申請期間内に雇い入れた日から起算して１年が経過していない場合は、当該対象労働者を雇い入れた日から起算して１年が経過する日の翌日から起算して２か月以内に申請することができる。

0502　支給申請書等の提出方法（目標達成助成）

イ　助成金（目標達成助成）の支給を受けようとする事業主は、原則、計画開始日から起算して３年が経過する日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）目標達成助成支給申請書（様式第 6-2 号）（以下「支給申請書（目標達成助成）」という。）を作成し、0504 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

ロ　対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度から起算して３年度後の会計年

度に係る生産性要件の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）が、決算の確定日等により上記イの申請期間に提出が困難な場合は、雇用管理改善計画の申請時にその旨を申し出たうえで、決算の確定日の翌日から起算して２か月以内に支給申請を行わなければならない。

0503　添付書類（計画達成助成）

管轄労働局長は、助成金（計画達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（計画達成助成）に次のイからヌに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2 号）

ロ　雇用管理改善計画の概要票（様式第 6 号別紙 1）

組織図、配置図、業務分掌等、対象労働者を雇い入れた後の状況が分かる書類

ハ　雇用管理改善計画の対象労働者名簿（様式第 6 号別紙 2）

ニ　対象労働者の雇入れ日及び雇用形態が確認できる書類（労働者台帳、労働条件通知書等、週の所定労働時間が確認できるもの）

ホ　対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類

ヘ　対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（上記ホの賃金分の出勤状態が確認できるもの）

ト　離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、雇用管理改善計画期間において、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

チ　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

リ　（計画申請時に未提出の場合のみ）働き方改革推進支援助成金支給決定通知書

ヌ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0504　添付書類（目標達成助成）

管轄労働局長は、助成金（目標達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（目標達成助成）に次のイからホに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　事業所確認票（様式第 2 号）

ロ　離職状況がわかる書類

申請事業主の全ての適用事業所について、計画期間の末日の翌日から起算して２年を経過する日までの間に、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者がいる場合は、離職理由等がわかる書類（離職証明書（写））等）

ハ　「第１　共通要領」の 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等※対象労働者の雇入れ日の属する会計年度の前年度とその３年度後）

ニ　支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0505　支給額（計画達成助成）

イ　雇い入れた短時間労働者以外の対象労働者一人当たりの支給額を６０万円とする。
　なお、短時間労働者の対象労働者の場合は、一人当たりの支給額を４０万円とする。

ロ　対象労働者の上限は１０名とする。
　ただし、下記(ｲ)又は(ﾛ)のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とする。

(ｲ) 雇用管理改善計画に基づいて、雇用管理改善計画開始日から６か月が経過する日までに雇い入れ、当該雇入れ日から１年経過し、要領 0501 に定める申請期間の初日に在職している対象労働者数

(ﾛ) 計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者を比較し、人員増分となる雇用保険被保険者数

0506　支給額（目標達成助成）

イ　短時間労働者以外の対象労働者一人当たりの支給額を１５万円とする。
　なお、短時間労働者の対象労働者の場合は、一人当たりの支給額を１０万円とする。

ロ　下記(ｲ)又は(ﾛ)のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とする。

(ｲ) 計画開始日の前日と計画開始日から起算して３年が経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増分となる雇用保険被保険者数

(ﾛ) 計画達成助成時の支給の算定人数

0600　支給決定

0601　支給決定に係る事務処理（計画達成助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（計画達成助成）及び 0503 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（計画達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（計画達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（計画達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（計画達成助成）等を 0603 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（計画達成助成）の支給を決定し、支給申請書（計画達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（計画達成助成）支給決定通知書（様式第 7 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（計画達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（計画達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（計画達成助成）不支給決定通知書（様式第 8 号）により支給申請事業主に通知するものとする。
　また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 14 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（計画達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 9 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第14号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）支給台帳（様式第13号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602　支給決定に係る事務処理（目標達成助成）

イ　管轄労働局長は、支給申請書（目標達成助成）及び0504に掲げる添付書類（以下「支給申請書（目標達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（目標達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（目標達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書（目標達成助成）等を0604の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（目標達成助成）の支給を決定し、支給申請書（目標達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（目標達成助成）支給決定通知書（様式第10号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（目標達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（目標達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（目標達成助成）不支給決定通知書（様式第11号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第14号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）（目標達成助成）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第12号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第14号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）支給台帳（様式第13号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0603　支給対象事業主に該当するかの確認（計画達成助成）

イ　雇用保険の適用事業主であることの確認

雇用管理改善計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　計画認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）支給台帳（様式第13号）により確認すること。

ハ　認定された雇用管理改善計画に基づき、計画開始日から起算して６か月経過する日までの期間に対象労働者を新たに雇い入れ、実際に雇用管理改善計画の実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（計画達成助成）等により、雇用管理改善計画を実施した事業主であるか確認すること。また、支給申請書（計画達成助成）等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

ニ　対象労働者を１年を超えて雇用していること、かつ計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者を比較して人員増となっていることの確認

ハローワークシステムにより確認すること。

また、計画申請日の１年前の日から計画開始日の前日までの期間において、申請時事業主が雇用保険被保険者として直接雇用していた者を対象労働者に含めていないかもハローワークシステムにより併せて確認すること。

なお、派遣労働者等として受け入れていた者を対象労働者とするために直接雇用に転換していることを把握した場合は、申請事業主の元で従事している労働者の数が計画開始前後で実質的な人員増となっているか確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前の日から計画期間の末日までの期間（計画開始日の翌日以降、計画開始日から起算して６か月経過する日までに雇い入れた対象労働者を支給対象の算定に含める場合は、当該対象労働者の雇入れ日から起算して１年が経過する日までの期間）について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　計画達成助成時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2 号）に記載された雇用保険適用事業所番号を基に、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、計画達成助成時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（計画達成助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

チ　（計画申請時に未提出の場合のみ）働き方改革推進支援助成金の支給を受けていることの確認

0404 ハにおいて未確認の場合は、働き方改革推進支援助成金支給決定通知書を確認すること。

リ　併給調整の確認

過去に、特定求職者雇用開発助成金（各コース）、トライアル雇用助成金（各コース）及び地域雇用開発助成金（各コース）を受給している事業主が、雇用管理改善計画を提出する場合は、同一の労働者に対して重複して支給が行われるものでないか確認すること。

0604　支給対象事業主に該当するかの確認（目標達成助成）

イ　雇用保険の適用事業主であることの確認

雇用管理改善計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　助成金（計画達成助成）の支給を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）支給台帳（様式第 13 号）により確認すること。

ハ　計画開始日の前日と計画開始日から起算して３年を経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に人員増となっていることの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ニ　「第１　共通要領」0302 生産性要件を満たしていることの確認

「第１　共通要領」0503（生産性の伸びは６％以上）により確認すること。

また、対象労働者の雇入れ日の属する会計年度の前年度及び当該会計年度から３年度後の期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ホ　解雇の確認

計画開始日の前日から起算して６か月前の日から、計画開始日から起算して３年経過する日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　目標達成助成時離職率が目標を達成していることの確認

事業所確認票（様式第 2 号）に記載された雇用保険適用事業所番号を基に、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

また、0201 チの(ｲ)から(ﾊ)に該当する離職者として、当該離職者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）の提出があった場合は、離職率の算定から除く。

なお、目標達成助成時離職率は、0201 チにより算出すること。

ト　基準期間（目標達成助成）に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

0700　委任

0701　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0405、0408、0601、0602、0603 及び 0604 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800　附則

0801　施行期日

イ　この要領は、令和元年１０月１日から施行する。

ロ　令和２年３日 31 付け職発 0331 第 10 号、雇均発第 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ハ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(７)働き方改革支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　令和２年４月１日より前に提出された「雇用管理改善計画書」に係る人材確保等支援助成金の支給については、なお従前の例による。

８　人材確保等支援助成金

（８）雇用管理制度助成コース（建設分野）

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「雇保法」という。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１５条第１６号及び第１１８条に基づく人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））の種類

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　建設事業主
　0203　中小建設事業主
　0204　所定労働時間

0300　支給要件・支給額
　0300a　支給要件・支給額（共通）
　　0301a　支給対象事業主等
　　0302a　支給対象とならない者
　　0303a　消費税相当額の取扱い
　　0304a　併給調整

　0300b　支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））
　　0301b　目的
　　0302b　定義
　　0303b　支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第１回））
　　0304b　支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第２回））
　　0305b　支給額（入職率目標達成助成（第１回））
　　0306b　支給額（入職率目標達成助成（第２回））

　0300c　支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））
　　0301c　目的
　　0302c　定義
　　0303c　支給対象事業主の範囲
　　0304c　対象となる登録基幹技能者等
　　0305c　支給額

0400　増額改定整備計画（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））
　0401　増減改定整備計画の提出
　0402　増減改定整備計画の期間
　0403　増額改定整備計画書の提出期間
　0404　添付書類
　0405　増額改定整備計画の受理等
　0406　確認事項
　0407　受理基準
　0408　増額改定整備計画の変更

0500　支給申請書の提出
　0501　支給申請書の提出
　0502　支給申請書の受理及び審査

0600　支給要件の確認
　0601　支給要件の確認（共通）
　0602　支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））
　0603　支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

0700　支給決定
　0701　支給決定
　0702　支給決定に係る事務処理

0800　雑則
　　0801　財源区分

0900　委任
　　0901　公共職業安定所長への業務の委任

1000　附則
　1001　施行期日
　1002　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における労働者の雇用の改善を図り、もって建設労働者の確保並びに雇用の安定に資するために中小建設事業主に対して必要な助成を行うものである。

0102　人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））の種類

コースの種類は次のとおりとする。

イ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成）

ロ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成２５年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当し、かつ、法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Ａの建設事業主」という。）

ロ　建設業法（昭和２４年法律第１００号）第３条第１項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Ｂの建設事業主」という。）

0203　中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第１共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204　所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0300　支給要件・支給額

0300a　支給要件・支給額（共通）

0301a　支給対象事業主等

本助成金は、Ａの中小建設事業主であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。

なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

0302a　**支給対象とならない者**

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a　**消費税相当額の取扱い**

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0304a　**併給調整**

第１共通要領の 0305 の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b　支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））

0301b　**目的**

本助成金は、Ａの中小建設事業主が新たに雇用管理制度の導入等を行い、実際に実施し入職率の改善を行った場合、助成金を支給するものである。

0302b　**定義**

イ　入職率

入職率とは雇用管理制度の導入・実施に係る事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者（雇保法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。以下「雇用保険一般被保険者」という。）の若年者及び女性（取得原因が「1 新規雇用（学卒）」又は「2 新規雇用（その他）」であって、かつ雇用形態コードが「7 その他（正社員）」である、入職時点において 35 歳未満の者及び女性。以下「若年及び女性入職被保険者」という）の入職率をいい、以下の式にて算出する値とする。

$$\text{入職率（\%）} = \frac{\text{所定の期間における若年及び女性入職被保険者の人数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times １００$$

ロ　評価時入職率（第１回）

「所定の期間」が、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）における雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過するまでの期間（以下「評価時入職率等算定期間（第１回）」という。）であるものを「評価時入職率（第１回）」という。

ハ　評価時入職率（第２回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第１回）の末日の翌日から起算して２４か月を経過するまでの期間（以下「評価時入職率等算定期間（第２回）」という。）であるものを２で除したものを「評価時入職率（第２回）」という。

ニ　離職率

離職率とは、対象事業所における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得た値とする。ただし、計算により得た値が１００％を超える場合の離職率は１００％とする。

なお、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（％）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

ホ　評価時離職率（第１回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第１回）であるものを「評価時離職率（第１回）」という。

ヘ　評価時離職率（第２回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第２回）であるもの２で除したものを「評価時離職率（第２回）」という。

0303b　支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第１回））

本助成金（入職率目標達成助成（第１回））は、イ～ニの要件を満たすＡの中小建設事業主に対して支給する。

イ　雇保則第１１８条第２項の人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給を受けた事業主。

ロ　評価時入職率（第１回）が５．５％以上であること。

ハ　評価時入職率等算定期間（第１回）における若年及び女性入職被保険者の人数が、過去１年間（人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）における雇用管理制度整備計画認

定申請日の１年前の日の属する月の初日から起算して､認定申請日の属する月の前月末までの期間）（以下、「計画時算定期間」という。）の人数を超えていること。

ニ　0305b において、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たしていること。

0304b　支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第２回））

本助成金（入職率目標達成助成（第２回））は、イ～への要件を満たすＡの中小建設事業主に対して支給する。

イ　0303b の助成金（入職率目標達成助成（第１回））の支給を受けた事業主

ロ　評価時入職率（第２回）が５．５％以上であること。

ハ　評価時入職率等算定期間（第２回）における若年及び女性入職被保険者の人数が計画時算定期間の人数を超えていること。

ニ　評価時離職率（第２回）については、評価時離職率（第１回）を上回っている事業主でないこと。

なお、次の表１に掲げる人数規模区分において、評価時入職率等算定期間（第２回）の初日時点の区分が、評価時入職率等算定期間（第１回）の初日時点の区分と異なる場合は、評価時入職率等算定期間（第２回）の初日時点の人数規模区分に対する目標値を達成する事業主であること。

ただし、表１において目標値とする離職率ポイント以上低下させると、評価時離職率（第２回）が０％を下回る場合にあっては、評価時離職率（第２回）を０％とすることを目標とする。

表１

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

ホ　0306b において、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たしていること。

0305b　支給額（入職率目標達成助成（第１回））

支給額は、５７万円（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした中小建設事業主については、７２万円）とする。

また、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）において一の雇用管理制度整備計画により複数の制度を導入した場合も、助成金の額は同額とする。

0306b　支給額（入職率目標達成助成（第２回））

支給額は、８５万５千円（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした中小建設事業主については、１０８万円）とする。

0300c　支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援

助成））

0301c　目的

本助成金は、その雇用する全ての登録基幹技能者等に適用される賃金テーブル又は手当の単価を増額改定し、実際に実施したＡの中小建設事業主に対して支給する。

0302c　定義

イ　登録基幹技能者等

建設業法施行規則（昭和２４年建設省令第１４号）第１８条の３の４第２項第２号により国土交通大臣が登録した登録基幹技能者講習実施機関が実施する登録基幹技能者講習を修了し、同第１８条の３の６第８号の登録基幹技能者講習修了証の交付を受けた者又は建設技能者の能力評価制度（国土交通省告示第 460 号）に基づく建設技能者の能力評価においてレベル４と判定され、建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者をいう。

ロ　賃金テーブル

当該事業所で直接雇用する正規の従業員に係る基本給を算出する際の基礎となる単価（日給又は月給）を金額ごとに整理した一覧表をいう。

ハ　登録基幹技能者等手当

登録基幹技能者講習の修了者又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けたことを条件として支給する資格手当又は役職手当をいう。

ニ　増額改定日・増額改定適用日

(ｲ) 増額改定日とは、労働協約又は就業規則に基づき規定する賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定を行った日をいい、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署に届け出た日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において制度に係る施行年月日が定められている場合であって、当該施行年月日が、当該労働協約の締結日又は当該就業規則を労働基準監督署に届け出た日よりも後の日の場合は、当該施行年月日を増額改定日とする。

なお、常時１０人未満の労働者を使用する事業主が、就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則を提出した場合は、当該規定に係る施行年月日とする。

(ﾛ) 増額改定適用日とは、増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当が賃金の算定に適用される賃金算定期間の初日をいう。

ホ　増額改定整備計画

増額改定整備計画とは、その雇用する登録基幹技能者等に係る賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定について事業主が作成する計画であり、増額改定の内容や対象となる登録基幹技能者の人数、増額改定予定日、増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当を適用する最初の算定期間、最初の賃金支払日等を記載する。

なお、増額改定整備計画の期間(以下「増額改定整備計画期間」という。)は、増額改定日を含む月の初日を起算日とする３か月以上１２か月以内の期間とし、当該期間内に最初の増額改定後の給与及び手当の支払いを行うものとする。

ヘ　就業規則

常時１０人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規定・規則等を含む。）をい

う。

常時１０人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署に届け出た就業規則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書類が添付されている就業規則をいう。

ト　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

チ　賃金算定期間

増額改定整備計画認定申請日の直近に支払われた賃金の計算時に適用した増額改定前の賃金テーブル及び資格手当等に係る直近１２か月分の賃金算定期間を「改定前賃金算定期間」といい、増額改定適用日から 12 か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（１年目）」、改定賃金算定期間（１年目）の翌日から 12 か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（２年目）」、改定後賃金算定期間（２年目）の翌日から 12 か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（３年目）」という。

リ　対象基準単価

本助成金で増額改定の基礎とする改定前賃金算定期間における登録基幹技能者等に適用されていた賃金テーブルの基本給の単価又は登録基幹技能者等手当の単価をいう。

0303c　支給対象事業主の範囲

次のイからヌまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用するすべての正規の従業員に適用される賃金テーブル（職務、職能、勤続年数等を基準とするなど階層的なものであること）を整備し運用している事業主であること。

なお、賃金テーブルの運用に係る合理的な要件が「労働協約」又は「就業規則」に規定されていること（「労働協約」又は「就業規則」に基づき「給与規定」等に規定している場合も含む）。

ロ　以下のいずれかの方法により賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定を行い、その雇用するすべての登録基幹技能者等に適用後の賃金を実際に支払った事業主であること。

(ｲ) 賃金テーブルの増額改定を行う場合

各改定後賃金算定期間に適用する登録基幹技能者等の基本給に係る賃金テーブル単価（以下「賃金テーブル単価」という）を対象基準単価を基準として次のように引き上げること。

a　改定後賃金算定期間（１年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から２％以上引き上げること（但し、当該企業の登録基幹技能者等に適用される賃金テーブルに規定された他の基本給単価の増額改定（単価総数の二分の一未満の改定の場合を除く。以下「ベースアップ」という。）が行われる場合は、その増額改定された各基本給単価の上昇率の和を基本給単価の総数で除して得た率（小数点第２位を切り捨て）（以下「ベースアップ率」という）を加えた率（以下「１年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）。

b　改定後賃金算定期間（２年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から１年目基準昇給率に２％を加えた率以上引き上げること（但し、当

該賃金算定期間においてベースアップがある場合は、２年目のベースアップ率を加えた率（以下「２年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）

c　改定後賃金算定期間（３年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から２年目基準昇給率に２％を加えた率以上引き上げること（但し、当該賃金算定期間においてベースアップがある場合は、３年目のベースアップ率を加えた率（以下「３年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）

(ﾛ) 登録基幹技能者等手当の増額改定を行う場合

各改定後賃金算定期間に適用する登録基幹技能者等手当の単価を対象基準単価を基準として次のように引き上げること。なお、括弧の額については、助成額を２段階とする趣旨である。

a　改定後賃金算定期間（１年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算で４，１６７（８,３３４）円以上増額改定すること。

なお、既存の登録基幹技能者等手当の改定のほか、新設又は登録基幹技能者等に適用していた他の既存の手当制度を「登録基幹技能者等手当」と名称変更して行う改定であってもよいこと。

b　改定後賃金算定期間（２年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算８，３３４（１６,６６７）円以上増額改定すること。

c　改定後賃金算定期間（３年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算で１２，５００（２５,０００）円以上増額改定すること。

ハ　上記ロの増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当を各改定後賃金算定期間中運用し、当該賃金算定期間分として登録基幹技能者等に支払った賃金が以下の水準を満たしている事業主であること。なお、括弧の額については、助成額を２段階とする趣旨である。

(ｲ) 上記ロ(ｲ)の賃金テーブルの増額改定を行った事業主

当該登録基幹技能者等に支払った各改定後賃金算定期間における基本給の総額を改定前賃金算定期間に係る基本給の総額で除した割合が各年の基準昇給率以上であって、かつ各改定後賃金算定期間における当該登録基幹技能者等に係る基本給の総額及び賃金総額（基本給、各種手当、賞与を含む労働保険料等の算定基礎としている賃金の合計。以下同じ。）から改定前賃金算定期間の基本給の総額及び賃金総額をそれぞれ減じた額が、基本給の総額及び賃金総額いずれについても、１年目は５（１０）万円、２年目は１０（２０）万円、３年目は１５（３０）万円を下回らないこと。

(ﾛ) 上記ロ(ﾛ)の登録基幹技能者等手当の増額改定を行った事業主

当該登録基幹技能者等に支払った各改定後賃金算定期間における登録基幹技能者等手当の総額及び賃金総額から改定前賃金算定期間における登録基幹技能者等手当の総額及び賃金総額をそれぞれ減じた額が、登録基幹技能者等手当及び賃金総額いずれについても、１年目は５（１０）万円、２年目は１０（２０）万円、３年目は１５（３０）万円を下回らないこと。

ニ　当該改定後賃金算定期間において登録基幹技能者等に適用される賃金テーブル単価又は登録基幹技能者等手当のみを除外した賃金テーブル単価又は各種手当の増額改定が行われていないこと。

ホ　賃金テーブルを増額改定する事業主にあっては、増額改定前の賃金テーブルを改定前賃金算定期間以上運用していた実績があり、増額改定後の賃金テーブルを各改定後賃金算定期間において運用しており、かつ支給申請日において減額改定又は廃止していないこと。

ヘ　登録基幹技能者等手当を増額改定する事業主にあっては、増額改定前の登録基幹技能者手当（又は名称変更前の他の手当）を改定前賃金算定期間以上運用していた実績があり、増額改定後の登録基幹技能者等手当を各改定後賃金算定期間において運用しており、支給申請日において減額改定又は廃止していない事業主であること。

なお、新設の場合は、増額改定前の賃金算定期間において登録基幹技能者等手当又はこれと類似の手当を廃止していないこと。

ト　増額改定整備計画書提出時点において、雇用保険一般被保険者である若年技能労働者（主として建設業務に従事する 35 歳未満の労働者。以下同じ）を正規雇用している事業主であること。

なお、増額改定整備計画書提出時点において、雇用保険一般被保険者である若年技能労働者を正規雇用していない事業主であっても、各改定後賃金算定期間に係る支給申請時点において雇用保険一般被保険者である若年技能労働者を正規雇用しているか、又は増額改定整備計画書の提出日から各改定後賃金算定期間の末日までの期間において正規雇用の若年技能労働者に係る募集又は求人申込み（公共職業安定所に求人を申込んだ場合に限る。）を行った場合は支給対象事業主となる。

チ　法第５条に規定する「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を当該事業所に掲示すること等により周知している事業主であること。

リ　過去に本助成金および建設労働者確保育成助成金の登録基幹技能者の処遇向上支援助成コースによる助成金を受給していないこと。

ヌ　増額改定後の各賃金算定期間の初日から支給申請書の提出日までの期間に、雇保法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、増額改定整備計画提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、上記期間内に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りでない。

ル　0305c において、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした中小建設事業主であること。

0304c　対象となる登録基幹技能者等

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。

ロ　当該事業所において正規の従業員として位置付けられていること。

ハ　所定労働時間が、当該事業所の他のフルタイムの正規の従業員と同等であること。

ニ　改定前賃金算定期間の初日から支給申請日までの期間において、当該事業所の雇用保険一般被保険者であること。

ホ　社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、改定前賃金算定期間の初日から支給申請

日までの期間において社会保険の被保険者であること。

ヘ　各賃金算定期間の末日の翌日から支給申請日までの間において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

0305c　支給額

支給額は、算定対象となる登録基幹技能者等１人につき、各改定後賃金算定期間ごとに３万３千２百円（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした建設事業主については、４万２千円）とし、0303c のロ及びハの両方ともに括弧書きの金額以上の場合には６万６千５百円（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした建設事業主については、８万４千円）とする。

0400　増額改定整備計画（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

0401　増額改定整備計画の提出

雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）の支給を希望する事業主は、0302c ホの増額改定整備計画を「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））増額改定整備計画(変更)書（建雇様式第１号））（以下「増額改定整備計画書」という。）」により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができることとする。

0402　増額改定整備計画の期間

増額改定整備計画の期間については、0302c ホを参照。

0403　増額改定整備計画書の提出期間

増額改定整備計画書は、最初の増額改定日の属する月の初日の６か月前から１か月前の前日までに提出することとする。

なお、増額改定整備計画書を提出しようとする事業主が、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、最初の増額改定日の属する月の初日の１週間前までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

0404　添付書類

管轄労働局長は、増額改定整備計画の認定を受けようとする事業主に対して増額改定整備計画書に次のイからヌに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　改定前賃金総額内訳確認票（建雇様式第２号）

ロ　Ａの中小建設事業主であることを確認できる書類（建設業許可番号が記載された書類、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）、定款、登記事項証明書（写）、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類等）

ハ　現行の労働協約又は就業規則

ニ　現行の給与規程等（賃金テーブル又は登録基幹技能者等に適用されている手当の単価や適用条件等が規定された書類）

ホ　各改定後賃金算定期間に適用を予定している増額改定の概要が分かる資料

ヘ　賃金台帳（改定前賃金算定期間に係る基本給、各種手当、賞与など賃金の支払い状況が確認できるものに限る）

ト　労働保険料の算定基礎として計上している賃金総額の内訳（基本給、各種手当、賞与など）が確認できる書類

チ　登録基幹技能者講習の修了証の写し又は建設キャリアアップカードの写し（カラー）

リ　その雇用する若年技能労働者が技能労働者であることが分かる資料（作業員名簿、建設技能関連資格の免許証又は修了証の写し、建設技能関連の訓練の修了書の写し等）。増額改定整備計画書に若年技能労働者を雇用有りとしている場合のみ。

ヌ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　増額改定整備計画の受理

イ　管轄労働局長は、増額改定整備計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「増額改定整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該増額改定整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。

なお、受理年月日は増額改定整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　増額改定整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該増額改定整備計画書は受理しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の増額改定整備計画書等を支給要領 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは増額改定整備計画書に受付印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを当該建設事業主に返送する。

0406　確認事項

イ　Ａの建設事業主であることの確認

提出された増額改定整備計画書及び労働保険料概算･増加概算･確定保険料申告書(写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）により確認すること。

ロ　「雇用管理責任者」の選任及びその周知方法の確認

提出された増額改定整備計画書等により確認すること。

ハ　過去に本助成金および建設労働者確保育成助成金の登録基幹技能者の処遇向上支援助成コースの支給を受けていないことの確認

管轄労働局の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、本助成金および建設労働者確保育成助成金登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成）を支給された事業主でないことを確認すること。

ニ　増額改定前後の賃金比較が可能である賃金制度が整備されていることの確認

提出された増額改定整備計画書に記載されている登録基幹技能者に適用されている基本給、手当等の単価及び改定前賃金算定期間の賃金総額について、改定前賃金総額内

訳確認票（建雇様式第２号）や、現行の労働協約又は就業規則に基づく給与規程や賃金台帳その他の添付資料で確認できること。

ホ　適正な増額改定の内容となっているかの確認

提出された増額改定整備計画書等により、改定する賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当がそれぞれ必要とする基準増加率及び基準増加額を満たしているかを確認すること。提出された書類で登録基幹技能者等以外の労働者の賃金テーブルも増額改定が予定されているか不明な場合は事業主に確認すること。

また、当該賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当が「登録基幹技能者講習の修了者であること」又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者のみを適用条件としていることを確認すること。

ヘ　増額改定の対象者が登録基幹技能者等であることの確認

提出された増額改定整備計画書に記載されている登録基幹技能者等の氏名が登録基幹技能者講習の修了証又は建設キャリアアップカード（ゴールド）に記載の氏名と一致しているか確認すること。

ト　増額改定整備計画書提出日における期限の定めのない正規雇用の若年技能労働者の雇用の有無の確認（計画書に該当有りと記載がある場合）

雇用保険被保険者台帳により、資格取得原因が「1 新規雇用（学卒）」又は「2 新規雇用（その他）」、雇用形態コードが「7 その他（正社員）」、計画提出時点の年齢が 35 歳未満であるかを確認する。また添付書類により当該若年労働者と建設業務との関連の有無について確認すること。

なお、計画書に雇用の記載がない場合は、改定後賃金算定期間の日までに 0303c トの要件を満たす必要があることを説明すること。

0407　受理基準

増額改定整備計画の受理基準は次のイ及びロとし、いずれにも該当する場合に計画を受理する。

イ　増額改定整備計画が、計画提出事業主の事業所における技能労働者の最上位に位置付けられる登録基幹技能者等の処遇を相対的に向上させるものであり、その雇用する又は入職する若年技能労働者等のキャリアパスにおける目標となることが期待できる内容となっていること。

ロ　増額改定整備計画を達成するための措置内容、実施スケジュールが適正なものであること。

0408　増額改定整備計画の変更

事業主は、認定を受けた増額改定整備計画(以下「認定増額改定整備計画」という。)の記載事項等に変更(軽微な変更を除く)が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより変更に係る増額改定整備計画書（以下「変更届」という。）を管轄労働局長に提出し、変更の確認を受けなければならない。

なお、この場合においても、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して管轄働局長に提出できることとする。また、変更届を提出しようとする事業主が、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、以下のイからニにより定めた期限までに提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出す

ることができることとする。ただし、この場合であっても、支給申請する日までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0406 に準じて確認等を行うこと。

イ　増額改定日を変更する場合

増額改定日に係る変更は、変更後の増額改定日の属する月の前月末までに行うこと。

なお、変更後の増額改定日が変更前の増額改定日と同月の場合は変更を要しないものとする。

ロ　増額改定の内容を変更する場合

増額改定する賃金テーブルの増加率、又は登録基幹技能者等手当の増加額の変更は、変更前の増額改定整備計画期間の末日までであって、変更後の増額改定日の属する月の初日の１か月前までに行うこと。

なお、変更後の増額改定の概要が分かる資料も添付すること。

ハ　増額改定の方法を変更する場合

賃金テーブルの増額改定の計画を登録基幹技能者等手当の増額改定に変更する場合（又はその逆の変更を行う場合）は、変更前の増額改定整備計画期間の末日までであって、変更後の増額改定日の属する月の初日の１か月前までに新たな増額改定整備計画を提出すること。

ニ　増額改定整備計画期間を延長又は短縮する場合

増額改定整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の増額改定整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

なお、上記イ又はロの変更を伴う場合は、イ、ロ又はニの最も早い変更届の期限までに行うこと。また、延長又は短縮後の増額改定整備計画期間についても、0302c ホに定める期間の範囲内で変更するものとする。

ホ　その他の変更

その他の変更については増額改定整備計画の変更は要しない（軽微な変更に該当）。

0500　支給申請書の提出

0501　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする建設事業主は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イ～ロにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。また、支給申請をしようとする事業主が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第１共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

イ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成）

(ｲ)　提 出 先　主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

(ﾛ)　提出期間

a　入職率目標達成助成（第１回）の場合

評価時離職率等算定期間（第１回）の末日の翌日から起算して原則２か月以内

b　入職率目標達成助成（第２回）の場合

評価時離職率等算定期間（第２回）の末日の翌日から起算して原則２か月以内

(ﾊ)　様式

a　入職率目標達成助成（第１回）の場合

人材確保等支援助成金（雇用管理制度コース（建設分野）（入職率目標達成助成第１回））支給申請書（建雇様式第６号）

b　入職率目標達成助成（第２回）の場合

人材確保等支援助成金（雇用管理制度コース（建設分野）（入職率目標達成助成第２回））支給申請書（建雇様式第６号の２）

(ﾆ)　添付書類

別表３のとおり

ロ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）

(ｲ) 提出先　主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

(ﾛ) 提出期間

a　改定後賃金算定期間（１年目）に適用された増額改定に係る支給申請

改定後賃金算定期間（１年目）の末日の翌日から起算して原則２か月以内

b　改定後賃金算定期間（２年目）に適用された増額改定に係る支給申請

改定後賃金算定期間（２年目）の末日の翌日から起算して原則２か月以内

c　改定後賃金算定期間（３年目）に適用された増額改定に係る支給申請

改定後賃金算定期間（３年目）の末日の翌日から起算して原則２か月以内

(ﾊ)　様式

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））支給申請書（建雇様式第７号）

(ﾆ)　添付書類

別表３のとおり

0502　支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0600　支給要件の確認

0601　支給要件の確認（共通）

イ　支給対象となりうる建設事業主であることの確認

(ｲ) 建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届及び支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

0602　支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））

イ　助成対象となる中小建設事業主であることの確認

支給申請書、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写）によって確認し、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

ロ　評価時入職率が目標を達成していることの確認

事業所確認表、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）（写）、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

なお、評価時入職率については 0302b により算出すること。

ハ　人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給決定を受けることの確認（入職率目標達成助成（第１回のみ））

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給を受けるものであることを確認すること。

ニ　評価時離職率（第２回）が評価時離職率（第１回）を上回っていない又は目標値を達成していることの確認（入職率目標達成助成（第２回のみ））

事業所確認表、離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

定年退職及び重責解雇による離職については、離職区分が「２E」又は「５E」であることを確認すること。

ホ　特定受給者となる理由による離職が一定以上いないことの確認（入職率目標達成助成（第２回のみ））

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

0603　支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

イ　助成対象となる中小建設事業主であることの確認

増額改定整備計画の「申請事業主」欄及び支給申請書の「申請事業主」欄により確認すること。

ロ　助成対象となる登録基幹技能者等であることの確認

増額改定整備計画の「申請事業主」欄及び支給申請書の「申請事業主」欄及び雇用保険被保険者台帳等により確認すること。また、当該支給申請に係る改定後賃金算定期間における雇用保険及び社会保険の加入状況について、雇用保険被保険者台帳、改定後賃金総額内訳表及び賃金台帳により確認すること。

ハ　当該改定後賃金算定期間に適用される増額改定が労働協約又は就業規則に基づき整備されていることの確認

労働協約、就業規則により確認すること。

ニ　認定された増額改定整備計画に基づき、当該計画期間内に賃金テーブルの基本給単価又は登録基幹技能者手当の増額改定が行われ、実際に賃金が支払われているかの確認

計画届、申請書、改定後賃金総額内訳確認票に基づき増額改定の内容に齟齬がないか確認するとともに、増額改定後の賃金テーブルや給与規程等に規定された単価等と齟齬がないか確認すること。また、改定後賃金総額確認票に記載された基本給や登録基幹技能者等手当の各月の支払額が賃金台帳に記載された金額と齟齬がないか確認すること。

なお、当該増額改訂後の賃金テーブルの基本給単価又は登録基幹技能者等手当の適用が登録基幹技能者講習修了者又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者であることのみを条件としているかについても確認すること。

ホ　当該改定後賃金算定期間における登録基幹技能者等の賃金総額（税金及びその他社会保険料等を控除する前の額）が 0303c ハに定める基準以上であることの確認

改定前賃金総額内訳確認票と改定後賃金総額内訳確認票により確認するとともに、改定後賃金総額内訳確認票に記載された各月各科目の賃金が賃金台帳や出勤簿等と齟齬がないか確認すること。

ヘ　当該改定後賃金算定期間に適用される増額改定整備計画に記載のない賃金テーブルの改定がないことの確認

給与規程や賃金テーブル等により確認すること。

ト　当該改定後賃金算定期間に適用される登録基幹技能者等のみを除外した賃金テーブル又は登録基幹技能者手当等の増額改定がないことの確認

チ　支給申請日時点において増額改定した賃金テーブル及び登録基幹技能者等手当が減額改定又は廃止されていないことの確認

給与規程や賃金テーブル等及び事業主への聞き取り等により確認すること。

リ　若年技能労働者を雇用している、又は雇用しようとしていることの確認

雇用保険被保険者台帳又は添付書類として提出された事業主が作成した求人応募書類、公共職業安定所で受理された求人票の写し等により確認すること。

ヌ　増額改定整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から同計画末日までの期間に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ル　各賃金算定期間の末日の翌日から支給申請日までの間において当該登録基幹技能労働者等が離職していないこと（改定後賃金算定期間の翌日以降に本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く）

0700　支給決定

0701　支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された建設事業主について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給決定通知書」（建雇様式第８号）により事業主に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された事業主については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））不支給決定通知書」（建雇様式第９号）により当該事業主に通知する。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給決定取消及び返還通知書」（建雇様式第 10 号）により当該事業主に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））不支給措置期間通知書」（建雇様式第 11 号）を当該事業主に通知するものとする。

0702　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800　雑則

0801　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900　委任

0901　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）に関する 0400（増減改定整備計画）、0600（支給要件の確認）及び 0700（支給決定）に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1000　附則

1001　施行期日

本助成金の要領は、以下のとおり施行する。

イ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備目標達成助成）

届雇用管理制度整備計画書の提出日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

ロ　雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）

増額改定整備計画書の提出日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

1002　経過措置

イ　平成 27 年 11 月 27 日付け職発 1127 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ロ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号能発 0401 第 11 号雇児発 0401 第 10 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400b に規定する雇用管理制度整備計画を提出した者に対する

建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号能発 0331 第２号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ﾛ)　この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400b に規定する増額改定整備計画を提出した者に対する建設労働者確保育成助成金（登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ニ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号雇均発 0331 第３号開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ) この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ﾛ) この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0400b に規定する増額改定整備計画を提出した者に対する建設労働者確保育成助成金（登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ホ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ) この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ﾛ) この要領の施行日前に提出された「増額改定整備計画」に係る人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース（建設分野）登録基幹技能者の処遇向上支援助成に対する支給については、なお従前の例とする。

ヘ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号雇均発 0331 第６号開発 0331 第９号　「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備助成））及び「増額改定整備計画」に係る人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース（建設分野）登録基幹技能者の処遇向上支援助成に対する支給については、なお従前の例とする。

ト　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　８(８)雇用管理制度

助成コース（建設分野）」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

(R2.12.25)

８　人材確保等支援助成金

（９）若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１５条第１６号及び第１１８条に基づく人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　人材確保等支援助成金(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）)の種類

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　建設事業主
　0203　中小建設事業主
　0204　建設事業主団体
　0205　中小建設事業主団体
　0206　所定労働時間
　0207　通常の賃金

0300　支給要件・支給額
　0300a　支給要件・支給額（共通）
　　0301a　支給対象事業主等
　　0302a　支給対象とならない者
　　0303a　消費税相当額の取扱い
　　0304a　併給調整

　0300b　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成））
　　0301b　支給対象者
　　0302b　事業の内容
　　0303b　期間雇用労働者の健康診断の要件
　　0304b　雇用管理研修及び職長研修の要件
　　0305b　雇用管理責任者講習の要件
　　0306b　費用の徴収
　　0307b　支給額
　　0308b　支給対象費用の詳細

　0300c　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成））
　　0301c　支給対象者
　　0302c　事業の推進体制
　　0303c　事業推進委員会
　　0304c　事業推進員
　　0305c　事業の内容
　　0306c　費用の徴収
　　0307c　支給額
　　0308c　支給対象費用の詳細

　0300d　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成））
　　0301d　支給対象者
　　0302d　職業訓練推進活動の範囲
　　0303d　支給対象者に関する補足
　　0304d　支給額
　　0305d　支給対象費用の範囲等

0400　計画届の提出
　0401　計画届の提出
　0402　計画届の受理等
　0403　確認事項
　0404　計画届の変更

0500　支給申請書の提出

0501　支給申請書の提出
0502　支給申請書の受理及び審査

0600　支給要件の確認
0601　支給要件の確認（共通）
0602　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（建設分野）（事業主経費助成））
0603　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）
0604　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成））

0700　支給決定
0701　支給決定
0702　支給決定に係る事務処理

0800　雑則
0801　財源区分

0900　附則
0901　施行期日
0902　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における若年労働者の確保及び育成並びに技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するとともに、建設事業主、建設事業主の団体に対して、建設労働者の雇用の改善、技能の向上等を図るために必要な助成を行うものである。

0102　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）の種類

コースの種類は次のとおりとする。

イ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成）

ロ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）

ハ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成）

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成２５年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Ａの建設事業主」という。）

ロ　建設業法（昭和２４年法律第１００号）第３条第１項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Ｂの建設事業主」という。）

0203　中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第１共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204　建設事業主団体

次のいずれにも該当する建設事業主（0204 においては雇用保険に加入していない事業主も含む）の団体（法人でない団体（代表者の定めがないなど実質的に団体性を欠くものを除く。）も含む。）又はその連合団体であるものをいう。

また、法第２条第６項に規定する「事業主団体」とは範囲が異なる点に留意すること。

イ　構成員のうちに占める建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ロ　構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険の保険関係が成立している事業に係る建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ハ　財務及び活動の状況等からみて、事業を的確に遂行することができると認められるもの

であり、以下のいずれにも該当すること。

(ｲ)　団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有すること

(ﾛ) 代表者が置かれているほか、事務を行うのに必要な体制が整備されていること

(ﾊ) 会計経理の独立性が担保されていること

0205　中小建設事業主団体

上記 0204 に該当する建設事業主団体のうち、その構成員（団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員をいう。以下同じ。）である建設事業主に占める中小事業主の割合が３分の２以上であるもの。

0206　所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0207　通常の賃金

当該労働者の時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に当該労働者の１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

なお、当該賃金の額が定められていない場合は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３７条の定めるところにより、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除き、次により算定した額に１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

イ　時間によって定められた賃金　その金額

ロ　日によって定められた賃金　その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合は、１週間における１日平均所定労働時間数）で除して得た金額

ハ　週によって定められた賃金　その金額を１週の所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合は、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハまで及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）　その金額を１か月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合は、１年間における１か月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ　時間、日、月、週以外の一定の期間によって定められた賃金　イからニまでに準じて算定した金額

ヘ　出来高払制等によって定められた賃金　賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間）において出来高払制等によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト　イからヘまでの賃金の２以上からなる賃金　その部分についてイからヘまでによってそれぞれの算定した金額の合計額

0300　支給要件・支給額

0300a　支給要件・支給額（共通）

0301a　支給対象事業主等

本助成金は、次に定める建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。

なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給

対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ　建設事業主

ロ　中小建設事業主

ハ　建設事業主団体

ニ　中小建設事業主団体

ホ　次に掲げる者も 0204 又は 0205 の要件を満たせば、助成金の支給対象となり得る。

(ｲ) 中小企業等協同組合法（昭和２４年法律第１８１号）第３条第１号に規定する事業協同組合及び同３号に規定する協同組合連合会

(ﾛ)　中小企業団体の組織に関する法律（昭和３２年法律１８５号）第３条第１項に規定する商工組合及び商工組合連合会

(ﾊ)　職業訓練法人

(ﾆ)　一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成１８年法律第４８号）に規定する一般社団法人又は一般財団法人であって、建設事業主又は建設事業主団体が会員となり設立され、又は建設業界からの出えん金等による基本財産により設立され、建設業界の振興を図るための各種事業を実施するもの。

(ﾎ)　その他事業を的確に遂行できると認められる団体

0302a　支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a　消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0304a　併給調整

第１共通要領の 0305 の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成））

0301b　支給対象者

本助成金は、次のいずれの要件にも該当するＡの建設事業主に対して支給する。

イ　0302b に規定する若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業に関する計画を策定し、実施すること。

ロ　0307b ロにおいて、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たしていること。

0302b　事業の内容

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業とは、若年労働者及び女性労働者（以下「若年労働者等）という。）の入職や定着を図ることを目的として実施する事業であり、最大１年間の事業計画（以下「事業年間計画」という。）期間において実施する、次のイからトまでに該当する事業をいう。

なお、次のイからトの事業の実施にあたって、他の事業主・事業主団体等（※）と共催としてもよい。ただし、その場合には、共催する事業主・事業主団体と費用の分担について合意がとれていること及び当該合意に基づいた支出があったことが必要となる。

※　共催の相手方となる事業主・事業主団体等については、建設事業主・建設事業主団体に限らず、また、学校等の公的機関でもよい。

イ　建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業

具体的には、講習会、加工技術等の体験会、現場見学会、体験実習、インターンシップ等があげられる。

（留意点）採用面接や就職媒体への掲載、業種横断の合同就職説明会等、通常の採用活動に係る事業は助成対象とならない。

ただし、建設事業主団体（0301c イからハに該当する建設事業主団体に限る。）が主催する、建設業の魅力を発信し、若年者等の建設業の入職を促すための就職説明会、相談会等へ参加する事業は助成対象となる。

ロ　技能の向上を図るための活動等に関する事業

具体的には、入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会、建設労働者への公的資格（建設工事に関連する資格等であって、各法令、施行規則、省令等で定められているもの）の取得に関する講習会等があげられる。

ハ　労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業

具体的には、安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回、災害調査の記録、労災付加給付施策の導入に関する講習会等労働安全管理の普及に関する事業のほか、安全衛生大会の実施や期間雇用労働者の健康診断等があげられる。

ニ　技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業

具体的には、優良な技術者・技能者に対する表彰制度や雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度等があげられる。

ホ　雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業

具体的には、雇用管理研修（労働者の雇い入れ、配置その他の雇用管理に関し必要な知識を習得させるための研修であって、0304b の要件を満たすもの。以下同じ。）又は職長研修（作業中の建設労働者に対する適切な指導若しくは監督に必要な知識を習得させるための研修であって、0304b の要件を満たすもの。以下同じ。）の実施に関すること。

ヘ　雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業

具体的には、雇用する労働者（雇用保険被保険者に限る）に、建設事業主又は建設事業主団体が計画届を提出して実施する上記ホ又は 0305c のロ(ト)に規定する雇用管理研修又は職長研修､及び国が委託して実施する雇用管理研修又は雇用管理責任者講習を受講させること。

ト　女性労働者の入職や定着の促進に関する事業

具体的には、女性労働者向けのキャリアパス作成、出産・育児支援制度等のセミナーの開催、優良な女性技能者に対する表彰制度、就労環境整備マニュアルの作成等があげられる。

0303b　期間雇用労働者の健康診断の要件

0302b のハに規定する期間雇用労働者の健康診断の要件は、以下のとおりであること。

イ　建設事業主に１か月以上１年未満の期間を定めて雇用される建設労働者に対して行うものであること。この場合、作業員宿舎の管理及び炊事の業務を専業としている者も助成の対象とする建設労働者に含むものとする。

ロ　当該建設労働者を雇い入れる前１か月以内又は雇い入れた後１か月以内に行うものであること。

ハ　安衛則第４３条各号に掲げる次の項目について行うもので医師によるものであること。

既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査、身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査、胸部エックス線検査、血圧の測定、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、尿検査並びに心電図検査

なお、炊事の業務を専業としている者が、本助成金の対象となった場合であっても、同規則第４７条に基づく給食従業員の検便その他の業務を免除されるものではない。

ニ　公共機関からの補助を受けて実施した健康診断でないこと。

0304b　雇用管理研修及び職長研修の要件

0302b のホに規定する雇用管理研修及び職長研修の要件は、以下のとおりであること。

イ　対象者の要件

雇用管理研修又は職長研修は､建設事業主の代表者又はその雇用する雇用管理責任者その他の労働者を対象として行われるものであること。具体的には、次のとおりである。

(ｲ) 雇用管理研修の対象者

a　建設事業主の代表者及びその雇用する雇用管理責任者並びにその他の労働者

b　助成を受ける建設事業主と直接の下請関係にある建設事業主の代表者及びその雇用する雇用管理責任者並びにその他の労働者

c　建設事業主と直接の下請関係にある建設業を営んでいる一人親方であって、近い将来労働者を雇用する見込みのある者

(ﾛ) 職長研修の対象者

a　建設事業主の代表者及びその雇用する労働者のうち作業中の労働者を直接指導又は監督する者

b　助成を受ける建設事業主と直接の下請関係にある建設事業主の代表者及びその雇用する労働者のうち作業中の建設労働者を直接指導又は監督する者

ロ　研修時間に関する要件

(ｲ)　研修の時間

研修の時間が、雇用管理研修については６時間以上、職長研修については１８時間以上であること。

なお、ここでいう研修の時間について、１時間とは６０分をいうものであること。

(ﾛ) １日の研修の時間

１日の研修の時間は、３時間以上とすること。

(ﾊ) １テーマの研修時間

１テーマの研修時間は、別表３「雇用管理研修テーマ表」及び別表４「職長研修テーマ表」に標準時間が定められているが、研修テーマの内容により加減して実施しても差し支えない。ただし、１テーマの研修時間は最低１時間以上に、また、１テーマ当たりの研修時間は、テーマ表以外から取り入れるテーマも含めて平均２時間以上であること。

(ﾆ) 研修の実施日

研修の時間が１２時間以上の研修は、間に日を置いて行っても差し支えないこと。ただし、その間隔は１か月以内であること。

ハ　研修受講者数に関する要件

研修を受ける者の数が事業計画期間中において延べ１０人以上であること。

ニ　研修の内容に関する要件

(ｲ) 研修のテーマ

雇用管理研修のテーマは、別表３「雇用管理研修テーマ表」に定めるテーマから、研修時間が６時間以上１２時間未満の場合は２テーマ以上、１２時間以上の場合は４テーマ以上を取り入れるものであること。

職長研修のテーマは、別表４「職長研修テーマ表」に定めるテーマから６テーマ以上を選択するものとする。

なお、テーマ表の「主な内容」欄に掲げる項目は、例示であり、これに限定するものではないこと。

(ﾛ) テーマ表以外のテーマ

研修のテーマとして、テーマ表にないものであっても、テーマ表のテーマの内容に直接関連する雇用管理研修又は職長研修にふさわしいものであれば、研修に取り入れても差し支えない。

また、雇用管理研修にあっては６時間を、職長研修にあっては１８時間を超える研修を行う場合は、それぞれ６時間又は１８時間を超える部分については、テーマ表のテーマの内容に直接関連しないテーマであっても、雇用管理責任者又は職長の職務に関連する内容のテーマであれば、これらのテーマの時間も含めて助成の対象として差し支えないこと。

(ﾊ) 職長研修と安衛則に定める職長等及び安全衛生責任者の教育との関係

次のすべてに該当する職長研修を行った場合は、安衛則第４０条に規定する職長等の教育及び建設業における安全衛生責任者の教育を行ったこととなる。

a　別表４「職長研修テーマ表」の左欄の１１から１７までに掲げるテーマをすべて取り入れたものであること。

b　上記ａのテーマについて、職長研修テーマ表の中欄に掲げる「主な内容」のとおり研修を行うものであること。

c　上記ａのテーマについて、職長研修テーマ表の右欄に掲げる標準時間（安衛則第４０条第２項に定める教育の時間及び「建設業における安全衛生責任者に対する安全衛生教育の推進について」（平成１２年３月２８日付け基発第１７９号労働省労働基準局長通達）

の教育の時間）以上の研修を行うものであること。

d　上記 a のテーマの研修を担当する講師は、職長・安全衛生責任者教育講師養成講座を修了した者又はこれと同等以上の知識及び経験を有するものであること。

(ﾆ) 研修の講師

研修の講師は、研修のテーマに関し十分な知識及び経験を有する者であること。

0305b　雇用管理責任者講習の要件

国が民間に委託して実施する建設業務労働者就業機会確保事業に係る雇用管理責任者講習の講習内容・テーマ、時間等は別表５「雇用管理責任者講習テーマ表」のとおりであること。

0306b　費用の徴収

自ら雇用する労働者から費用を徴収するものでないこと。

0307b 支給額

イ　支給上限額

一の事業主に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月31 日までをいう。）の本事業コースに係る支給額の合計が、２００万円を超えるときは２００万円を限度とする。

ロ　支給額

支給額は、0302b のイからホ及びトに掲げる事業の実施に要した費用のうち、次の表１の左欄に掲げる支給対象費用の区分に応じ､同表の右欄に掲げる基準により算定して得た額(費用を徴収した場合は算定して得た額から徴収額を差し引くこと）の合計額に次の(ｲ)又は(ﾛ)の割合を乗じて得た額とする。

(ｲ) 中小建設事業主については５分の３（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした中小建設事業主については４分の３）

(ﾛ) 中小建設事業主以外の建設事業主については２０分の９（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした中小建設事業主については５分の３）

また、0302b のへの事業に関し、雇用する労働者（雇用保険被保険者に限る）に当該研修を受講させた場合は、労働者１人につき、7,600 円（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした建設事業主については、日額 9,600 円）に当該研修を受けた日数を乗じて得た額（ただし１日３時間以上受講した日のみを対象とし、かつ６日を限度とする）を加えるものとする。

なお、本事業とそれ以外の事業が混在する取組内容に係る費用については、取組内容のうち本事業が５割以上を占める場合のみ支給の対象とする。

表１

支給対象経費	基準
講師謝金	講師１人１日当たり 30,700 円までの実費相当額（部外講師に限る）
コンサルティング料	実費相当額
賃金	実費相当額

旅費	1人1日当たり18,000円までの交通費の実費相当額
バス等借上料	１人当たり9,000円までの実費相当額
印刷製本費	実費相当額
施設借上費	実費相当額
機械器具等借上料	実費相当額
教材費	実費相当額
厚生経費	1人当たり10,000円までの実費相当額
通信運搬費	実費相当額
会議費	１人当たり150円までの実費相当額
受講参加料	実費相当額
傷害保険料	実費相当額
その他助成することが必要と認められる経費	実費相当額

0308b　支給対象費用の詳細

支給対象費用の詳細は次のとおりとする。

イ　講師謝金

講師謝金は、講習等の講師の謝金であり、当該建設事業主の役員及び従業員以外の者であること。

ロ　コンサルティング料

コンサルティング料は、社会保険労務士等に対するコンサルティング料であること。

ハ　賃金

賃金は、短期間臨時に雇い入れるアルバイト等の賃金（本事業を実施するために専門に雇い入れた場合に限る）をいうものであること。

ニ　旅費

(ｲ) 旅費の範囲

旅費は、当該建設事業主の役員及び従業員並びに学生以外の者に係る勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地までの旅行に要した鉄道賃（グリーン料金を除く。）、船賃（特１等を除く。）、航空賃（ファーストクラス・ビジネスクラスを除く。）、バス賃及びタクシー代（公共交通機関等を利用することが困難又は合理的ではないと認められる場合に限る。）とすること。

(ﾛ) 算定の方法

旅費は、「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の旅費により算定すること。

ホ　バス等借上料

バス等借上料は、バス等の借上げ料（レンタカーを借り上げた場合の燃料代を含む。）をいうものであること。

ヘ　印刷製本費

印刷製本費は、ポスター、パンフレット、リーフレット等の印刷費をいうものであること。

ト　施設借上費

講習会等を実施する場合の会場借上料（設備の使用料を含む。）をいうものであること。

チ　機械器具等借上料

機械器具等借上料は、建設機械、機械器具及び各種用具類の借上料をいうものであること。

リ　教材費

教材費は、講習等に使用する教科書代等をいうものであること。

ただし、助成の対象となる教科書等の部数は、当該講習等の対象となる者の数と講師の数とを合計した数を限度とすること。

ヌ　厚生経費

厚生経費は、0302b のハの期間雇用労働者に対する健康診断に係る診断料、0302b のニの技術者・技能者や雇用改善に関する表彰（事業主及び役員は除く。）等に要する表彰状代（紙筒代等を含む。金券類や記念品、懇親会費用は含まない）をいうものであること。

ル　通信運搬費

通信運搬費は、郵便料、電信料、電話料（基本料を含む。ただし、電話架設に要する費用を除く。）並びに諸物品の荷造り費及び送料（運搬のためのレンタカー借上料を含む。）をいうものであること。

ヲ　会議費

会議費は、当該建設事業主の役員及び従業員以外の者に係る茶菓の代価をいうものであること。

ワ　受講参加料

受講参加料は、講習会の受講料、入職内定者への教育訓練の受講料、建設事業主団体が主催する合同就職説明会の参加料等をいうものであること。

カ　傷害保険料

学生等に対する現場見学会や体験学習等の参加中に起きた傷害に関する治療費等を保証する保険料をいうものであること。

0300c　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成））

0301c　支給対象者

本助成金は、0302c に規定する推進体制を確保し、0305c に規定する若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業に関する計画を策定し実施する、以下のイからハのいずれかに該当する建設事業主団体（以下「対象事業主団体」という。）に対して支給する。

イ　都道府県団体

建設事業主団体であって次のいずれにも該当するもの。

(ｲ)　一の都道府県の地域におけるものであること。（ただし、構成員が複数の都道府県にわたる場合で、一の都道府県において「都道府県団体」と認められる団体であれば、「地域団体」ではなく「都道府県団体」として差し支えない。）

(ﾛ)　構成員の数が１５以上のものであって、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が１００人以上のものであること。

(ﾊ)　その都道府県の地域における建設事業主（元方事業主に限る。）が構成員となっているものであること。

ロ　全国団体

建設事業主団体であって次のいずれにも該当するもの。

(ｲ)　全国的な規模で組織されているものであること。

(ﾛ)　連合団体にあっては､都道府県の区域を単位として設立された団体で構成されるもの又は全国的な規模で組織されている団体で構成されるものであること。

(ﾊ)　代表者及び事務局が置かれているものであること。

(ﾆ)　雇用改善に係る事業が定款で定められているものであること。

ハ　地域団体

建設事業主団体であって次のいずれかに該当するもの

(ｲ)　構成員の数が１０以上のものであって､当該構成員が常時雇用する労働者の総数が５０人以上のものであり、かつ、都道府県団体及び全国団体に該当しないものであること。

(ﾛ)　構成員の数が１０以上のものであって、0305c に規定する事業の内容が学校等の学生等又は教員を対象として実施するものであり、当該対象である学校等関係者を 0303c に規定する事業推進委員会の構成員とするもの。

ここでいう学校等とは、小学校、中学校、高等学校、大学、中等教育学校、特別支援学校、高等専門学校及び専修学校（大学、高等専門学校及び専修学校にあっては、建設事業に関する学科を置くものに限る。）であり、学生等とは、学校等の児童、生徒若しくは学生である。

0302c　事業の推進体制

事業の円滑な推進を図るため､対象建設事業主団体は次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ　対象建設事業主団体の構成事業主等によって構成され、事業の企画及び立案を行うことを目的とする委員会（以下「事業推進委員会」という。）を設置すること。

ロ　事業の実施に関して中心的役割を担う者（以下「事業推進員」という。）を置くこと。

0303c　事業推進委員会

「事業推進委員会」の設置に係る具体的な基準等については次のとおりとする。

イ　構成員

(ｲ)　対象建設事業主団体の役職員（必須）

(ﾛ)　対象建設事業主団体の構成事業主又は構成団体の役職員（必須）

(ﾊ)　事業推進員（必須）

(ﾆ)　その他必要とされる者（任意）

ロ　構成員の選任及び人数

３名以上で対象建設事業主団体が任意に定めるものとする。

ハ　業務

事業の計画の策定、効果的な事業実施のために必要な事項の検討及び効果検証を行うものとする。

ニ　実施回数

一の事業年間計画について２回以上開催すること。

0304c　事業推進員

「事業推進員」の設置に係る具体的な基準等については、次のとおりとする。

イ　要件

雇用管理に関して専門的知識・経験を有する者として対象建設事業主団体の長が認める者であること。

ロ　設置人数

対象建設事業主団体が任意に定めるものとするが、最低１名は設置するものとする。

ハ　業務

事業推進委員会の活動を補佐し、事業の計画に基づく各種事業の企画立案及び実施並びに助成金に関する書類の作成等を行うものとする。また、必要に応じて、傘下事業主等に対する雇用改善に関する相談・援助を行うものとする。

ニ　選任方法

対象建設事業主団体の役職員の中から選任又は部外の者に対して委嘱して選任することができる。

事業推進員を選任した場合は、当該事業推進員に交付した辞令（勤務形態や事業推進員業務を行う旨が記載されたもの。）等その選任の事実関係を明らかにする書類を保管するとともに、人件費助成を希望する場合は当該事業推進員活動を記録するために出勤簿、業務日報、業務日報の内訳として業務内容を記録した記録票等その勤務の状況を明らかにする書類を作成保管するものとする。

0305c　事業の内容

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業とは、若年労働者等の入職や定着を図ることを目的として実施するものであり、具体的には次のイ及びロに掲げるものとする。

なお、事業を実施するに当たっては、イ(ｲ)の事業かつ、ロ(ｲ)から(ﾁ)までのいずれかの事業を必ず実施すること。実施期間については、最大で一年間とする。

さらに、事業の実施に加えて、構成事業主の 50%又は 100 事業主のいずれか低い方を対象に、入職や定着状況を確認の上、効果検証結果とあわせ、建魅様式第 10 号様式により年度末までに報告すること。

（留意事項）通常学校等で経費を負担するような内容のものや、学校等の入職内定前の学生等に対して単に資格試験料の補助を行うものは助成の対象とはならないこと。

また、他の主体（※）が実施する、0305c のロに定める事業に参加する建設事業主団体については、当該団体の構成員たる各建設事業主に当該事業に参加するよう勧奨する等、当該団体として主体的に 0305c のロに定める事業を実施していると同等とみなすことができる必要があること。

※　0305c のロに定める事業を実施する他の主体については、本コースによる助成を受けているか否かは問わない。

イ　調査・事業計画策定事業

雇用管理の改善を図るため、現状や課題を把握する各種調査や、下記ロの事業の計画を策定するものであって、次の(ｲ)、(ﾛ)に該当する事業

(ｲ) 事業推進委員会を開催し、0303c のハに定める通り、ロの事業に係る事業計画を策定の上、効果的に事業を実施するために必要な事項を検討するとともに、取組に対する効果検証を行う事業

(ﾛ) 取組に対する効果検証以外に、雇用管理の改善に向けた各種調査事業

ロ　入職・職場定着事業

若年労働者等の入職や定着に係る諸問題の改善を図るものであって、次の(ｲ)～(ﾁ)までに該当する事業。

なお、次の(ｲ)～(ﾁ)の事業の実施にあたって、他の事業主・事業主団体等（※）と共催としてもよい。ただし、その場合には、共催する事業主・事業主団体と業務の役割分担及び費用の分担について合意がとれていること及び当該合意に基づいた支出があったことが必要となる。

※　0302b※部分と同じ。

(ｲ) 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業

具体的には、講演会、加工技術等の体験会、現場見学会、体験学習、インターンシップ、求人合同説明会、集団面接会、広報活動等があげられる。

（留意事項）広報活動については、若年者や女性の入職・定着に資する内容であり、内容に応じて適切に配布することが必要となる。このため、単に団体における会議開催概要や労災の発生状況など、組合・協会に関する事を会員に知らせるための会報のような誌面構成となっている場合は認められない。

(ﾛ) 技能の向上を図るための活動等に関する事業

具体的には、入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会、建設労働者への公的資格（建設工事に関連する資格等であって、各法令、施行規則、省令等で定められているものをいう。）の取得に関する講習会、教職員への実践的技能研修、熟練技能者の技能を撮影・解説する視聴覚教材の作成等があげられる。

(ﾊ) 評価・処遇制度（職務（責任度）又は職能（仕事の難易度等）に応じて評価・処遇する制度）等の普及等に関する事業

具体的には、評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度、諸手当制度等の導入やキャリアパスのモデル作成、完全週休２日制度等労働時間の削減に資する制度や育児・介護休暇等特別休暇制度の普及、社会保険制度の加入促進に必要な講習会等があげられる。

(ﾆ) 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業

具体的には、安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回、災害調査の記録、労災付加給付施策の導入に関する講習会等や安全衛生大会があげられる。

(ﾎ) 労働者の健康づくり制度の普及等に関する事業

具体的には、人間ドック受診制度や生活習慣病予防検診、メンタルヘルス対策の導入に関する講習会等や建設業務由来の疾病予防に関する啓発活動があげられる。

(ﾍ) 技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業

具体的には、優良な技術者・技能者に対する表彰制度や雇用改善について優良な取組を実施する事業所等に対する表彰制度等があげられる。

(ﾄ) 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業

具体的には、0304b ロ～ニの要件を満たす雇用管理研修又は職長研修の実施に関すること。また、対象者については以下のとおりであること。

a 雇用管理研修の対象者

(a)　当該団体の構成員である建設事業主の代表者及びその雇用する雇用管理責任者並びにその他の労働者

(b)　当該団体の構成員である建設業を営んでいる一人親方であって、近い将来労働者

を雇用する見込みのある者

(c)　当該団体の構成員である建設事業主の直接の下請関係にある建設事業主の代表者及びその雇用する雇用管理責任者並びにその他の労働者

b 職長研修の対象者

(a)　当該団体の構成員である建設事業主の代表者及びその雇用する労働者のうち作業中の建設労働者を直接指導又は監督する者

(b)　当該団体の構成員である建設事業主の直接の下請関係にある建設事業主の代表者及びその雇用する労働者のうち作業中の建設労働者を直接指導又は監督する者

(ﾁ)　女性労働者の入職や定着の促進に関する事業

具体的には女性労働者向けのキャリアパス作成、出産・育児支援制度等のセミナーの開催、優良な女性技能者や女性活躍企業に対する表彰制度、就労環境整備マニュアルの作成、女性労働者の活躍等の広報活動等があげられる。

0306c　費用の徴収

自ら雇用する労働者又は構成事業主が雇用する労働者から費用を徴収するものでないこと。

0307c　支給額

イ　支給上限額

一の対象事業主団体に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の本事業コースに係る支給額の合計が、次の表２の左欄に掲げる支給対象者の区分に応じて同表右欄に掲げる支給限度額を超えるときは同表の額を限度とする。

表２

支給対象者	支給上限額
全国団体	３，０００万円
都道府県団体	２，０００万円
地域団体	１，０００万円

ロ　支給額

支給額は、0305c に掲げる事業の実施に要した費用のうち、次の表３の左欄に掲げる支給対象費用の区分に応じ、同表の右欄に掲げる基準により算定して得た額（費用を徴収した場合は算定して得た額から徴収額を差し引くこと）の合計額の３分の２（中小建設事業主団体以外については２分の１）に相当する額とする。

ただし、事業推進員の人件費に対する助成額の合計が助成額全体の６割を超える場合は、超える分についての支給は認めない。

また、旅費及び宿泊費に対する合計の助成額及び印刷製本費の助成額それぞれについて、全国団体又は都道府県団体については４００万円（地域団体については２００万円）を超える場合は、それぞれ超える分については支給を認めない。

なお、本事業とそれ以外の事業が混在する取組内容に係る費用については、取組内容のうち本事業が５割以上を占める場合のみ支給の対象とする。

表３

支給対象経費	基準
委員謝金	委員１人１日当たり 30,700 円までの実費相当額（部外委員に限る）
講師謝金	講師１人１日当たり 30,700 円までの実費相当額（部外講師に限る）
執筆謝金	実費相当額
賃金	実費相当額
人件費	実費相当額（事業推進員が本事業に係る業務に従事したことが確認できる時間に限り対象とする。） ただし、１人当たり 3,600,000 円を限度とし、最大３名までを対象とする。
旅費	実費相当額
宿泊費	１人１泊 8,700 円までの実費相当額
バス等借上料	１人当たり 18,000 円までの実費相当額
印刷製本費	実費相当額
図書費	実費相当額
施設借上費	実費相当額
機械器具等借上料	実費相当額
教材費	実費相当額
視聴覚教材作成費	実費相当額
厚生経費	１人当たり 10,000 円までの実費相当額
調査研究費	実費相当額
通信運搬費	実費相当額
会議費	１人当たり 150 円までの実費相当額
消耗品費	実費相当額
備品賃借費	実費相当額（賃借契約期間の総契約額から実施期間分のリース額を算出する。）
委託費	実費相当額
広報費	実費相当額
傷害保険料	実費相当額
その他助成することが必要と認められる経費	実費相当額

0308c　支給対象費用の詳細

支給対象費用の詳細は次のとおりとする。

イ　委員謝金

(ｲ) 委員謝金の支給の対象となる者

委員謝金の支給の対象となる者は、事業推進委員会等の委員であって当該団体から報酬を受けていない者とする。

(ﾛ) 委員謝金の範囲

委員謝金は、事業推進委員会及びその他事業を行うために特別に設置した委員会の委員の謝金をいうものであること。

ロ　講師謝金

講師謝金は、講習等の講師の謝金であり、当該団体の役員及び職員以外の者であること。

なお、非常勤の役員であっても当該団体から報酬を受けていない場合、あるいは非常勤職員であっても手当の対象となっていない時間については支給の対象として差し支えないこと。

ハ　執筆謝金

執筆謝金は、機関誌、広報誌、報告書等の執筆に要する謝金をいうものであること。

ニ　賃金

賃金は、短期間臨時に雇い入れるアルバイト等の賃金をいうものであること。

ホ　人件費

人件費は、事業実施期間中に実際に業務に従事した時間に係る事業推進員に支払う基本給、諸手当、超過勤務手当及び賞与並びに健康保険、厚生年金保険、介護保険、厚生年金基金及び労働保険の保険料のうち事業主負担をいうものであり、各々の事業を実施した期間中に支払われた人件費及び事業費の合計額に算定基準を当てはめ算定すること。

また、案分する際には、時間割り計算により案分して算定すること。

なお、事業の実施期間における開始日とは、事業を実施するための準備を開始した日を指すものとすること。

ヘ　旅費

(ｲ) 旅費の範囲

旅費は、勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地までの旅行に要した鉄道賃（グリーン料金を除く。）、船賃（特１等を除く。）、航空賃（ファーストクラス・ビジネスクラスを除く。）、バス賃及びタクシー代（公共交通機関等を利用することが困難又は合理的ではないと認められる場合に限る。）とし、学生は対象外とすること。

(ﾛ) 算定の方法

交通費の算定にあたっては「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。

(ﾊ) 旅費の対象者

事業実施団体以外の者に対する事業に係る会議、研修会等に参加するための旅費を対象とする場合は、１事業主・団体につき１名までを対象とする。ただし、会議、研修会等に係る委員旅費、講師旅費（ともに部外に限る）については複数名でも対象とする。

ト　宿泊費

事業に係る会議、研修会等に参加するための宿泊費であること。なお、宿泊費の対象者については、上記ヘ(ｲ)及び(ﾊ)を準用すること。

チ　バス等借上げ料

バス等借上げ料は、バス等の借上げ料（レンタカーを借り上げた場合の燃料代を含む。）

をいうものであること。

リ　印刷製本費

印刷製本費は、文書、ポスター、パンフレット、リーフレット等の印刷費、製本表装代及びコピー代（用紙代を含む。）をいうものであること。

なお、配布される印刷物の配布先を明確にすること。また、機関誌等逐次刊行物は１事業主・団体につき原則１部までを対象とし、これを超える場合は根拠を明確にすること。

ヌ　図書費

図書費は、図書の購入費をいうものであること。助成の対象となる部数は、個々の構成事業主に雇用される常用労働者数の和に事務局備え付けの分を加えた数を限度とすること。

なお、図書の購入に要した送料は、図書費に含めることができること。

ル　施設借上費

施設借上費は、講習会等を実施する場合の会場借上料（設備の使用料を含む。）をいうものであること。

ヲ　機械器具等借上料

機械器具等借上料は、建設機械、機械器具及び各種用具類の借上料をいうものであること。

ワ　教材費

教材費は、講習等に使用する原材料、教科書等（教科書の送料を含む。）、消耗品及び燃料（建設機械等の燃料）の購入代価をいうものであること。

ただし、助成の対象となる教科書等の部数は、当該講習等の対象となる者の数と講師の数とを合計した数を限度とすること。

カ　視聴覚教材作成費

視聴覚教材作成費は、スライド、フィルム、ＤＶＤ等の視聴覚教材の作成のための費用をいうものであること。但し、助成対象となるのは原版及び構成企業への無償配付分のみとする。

ヨ　厚生経費

厚生経費は、技術者・技能者や雇用改善に関する表彰等に要する表彰状代（紙筒代等を含む。金券類や記念品、懇親会費用は含まない）をいうものであること。

タ　調査研究費

調査研究費は、雇用管理に係る課題を把握する調査事業を外部の調査研究機関等に委託して行う場合の委託料をいうものであること。

レ　通信運搬費

通信運搬費は、郵便料、電信料、電話料（基本料を含む。ただし、電話架設に要する費用を除く。）並びに諸物品の荷造り費及び送料（運搬のためのレンタカー借上料を含む。）をいうものであること。

ソ　会議費

会議費は、茶菓の代価をいうものであること。

ツ　消耗品費

消耗品費は、事務用の消耗品（各種用紙、文房具等でその性質が長期の使用に適しないもの）の代価をいうものであること。

なお、0305c ロ(ハ)の事業として、現場の就業履歴（入退場時刻）を記録し、それをもとに

評価・処遇制度の普及等を図ることを目的に、現場に設置するカードリーダー（1 台当たり 5 万円未満のものに限る）を購入あるいは専用アプリを利用した場合（ただし、構成員（直接・間接問わない）に無償で貸し出す場合に限る。）は、当該当該費用は消耗品費に含まれる。

ネ　備品賃借費

備品賃借費は、事務用の備品又は器具等（その性質及び形状を変ずることなく比較的長期の使用に耐えるもの）の代価（賃借料）をいうものであること。

ナ　委託費

委託費は、0305cロの（イ）から（チ）を実施するに当たって、職業訓練施設等に委託した場合に要する費用をいうものであること。

なお、委託先が再委託することは認めないこと。また、委託先が費用を徴収した場合は、これを委託費から差し引く必要があること。

ラ　広報費

事業に係る情報提供のための広告費やホームページ作成・更新費をいうものであること。（新聞広告等それ自体が事業活動である場合は助成対象外とする）

ム　傷害保険料

学生等に対する現場見学会や体験学習等の参加中に起きた傷害に関する治療費等を保証する保険料をいうものであること。

0300d　支給要件・支給額（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成））

0301d　支給対象者

本助成金は、建設工事における作業に係る職業訓練を実施する次のいずれにも該当する職業訓練法人（能開法第３１条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。）であって、0302d に定める活動（以下「職業訓練推進活動」という。）を行うための計画を策定し、建設工事における作業に係る職業訓練を振興するために助成を行うことが必要であると認めるられるもの（以下「職業訓練推進団体」という。）に対し、職業訓練推進活動を行う場合に支給する。

イ　数都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体の１０以上が当該職業訓練法人の社員であるもの又は当該職業訓練法人の基本財産の拠出をしているものであること。

ロ　建設工事における作業に係る職業訓練の実施に適した職業訓練施設を運営するものであること。

ハ　職業訓練の実施に当たっては､原則として､所属企業のみを対象とする等の限定を行わず、受講者を広く募集（ホームページ、リーフレット等）しているものであること。

0302d　職業訓練推進活動の範囲

助成対象とする職業訓練推進活動の範囲は次のいずれかの活動をいう。

イ　職業訓練の広報、啓発及び情報の提供

ロ　職業訓練に関する調査及び研究

ハ　能開法第２１条第１項に規定する技能照査

ニ　建設事業主又は建設事業主団体に対する職業訓練に関する指導及び援助

ホ　職業訓練施設の利用促進

ヘ　その他職業訓練の推進に関する必要な活動

0303d　支給対象者に関する補足

イ　0301d のイの補足

「数都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体の相当数が当該職業訓練法人の社員であるもの」とは、職業訓練法人の構成事業主又は構成事業主団体が、数個の都道府県において均衡に分布している状況をいうもの。したがって、例えば２個の都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体のうち、１都道府県の建設事業主数が数社程度であるなど極端な偏りが見受けられる場合は該当しない。

ロ　0301d のロの補足

「職業訓練施設を運営するものであること」とは、当該職業訓練施設で実施される職業訓練の適正な運営をいうものであるが、外部からの依頼等により当該職業訓練施設外に出向いて実施される職業訓練も含まれる。

0304d　支給額

支給額は、一の事業年度（４月１日から翌年３月３１日までをいう。以下同じ。）につき、職業訓練推進活動の実施に要した費用のうち、次の表４の左欄に掲げる支給対象費用の区分に応じ、同表の右欄に掲げる基準により算定して得た額の合計額の３分の２に相当する額とする。　ただし、次の規模に応じて、次の上限額を設ける。

イ　規模 50,000 人日以上の職業訓練を行う場合においてその額が 10,500 万円を超えるときは 10,500 万円

ロ　規模 40,000 人日以上 50,000 人日未満の職業訓練を行う場合においてその額が 9,000 万円を超えるときは 9,000 万円

ハ　規模 30,000 人日以上 40,000 人日未満の職業訓練を行う場合においてその額が 7,500 万円を超えるときは 7,500 万円

ニ　規模 20,000 人日以上 30,000 人日未満の職業訓練を行う場合においてその額が 6,000 万円を超えるときは 6,000 万円

ホ　規模 20,000 人日未満の職業訓練を行う場合においてその額が 4,500 万円を超えるときは 4,500 万円

表４

	基準				
支給対象費用	規模50,000人日以上	規模40,000人日以上50,000人日未満	規模30,000人日以上40,000人日未満	規模20,000人日以上30,000人日未満	規模20,000人日未満
講師謝金	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
執筆謝金	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
賃金	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
人件費	一の事業年度につき105,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき90,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき75,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき60,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき33,750千円までの実費相当額
旅　費	一の事業年度につき8,400千円までの実費相当額	一の事業年度につき7,200千円までの実費相当額	一の事業年度につき6,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき4,800千円までの実費相当額	一の事業年度につき3,600千円までの実費相当額
印刷製本費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
借料及び損料	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
広報費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
調査研究委託費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
光熱水料	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
施設等修繕費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
訓練生宿泊施設管理委託費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
燃料費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
雑役務費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
保険料等	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
通信運搬費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
会議費	一の事業年度につき4,200千円までの実費相当額	一の事業年度につき3,600千円までの実費相当額	一の事業年度につき3,000千円までの実費相当額	一の事業年度につき2,400千円までの実費相当額	一の事業年度につき1,800千円までの実費相当額
消耗品費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額
備品費	実費相当額（単価20万円未満のものに限る）	実費相当額（単価20万円未満のものに限る）	実費相当額（単価20万円未満のものに限る）	実費相当額（単価20万円未満のものに限る）	実費相当額（単価20万円未満のものに限る）
雑費	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額	実費相当額

0305d　支給対象費用の範囲等

0304d の表４中の支給対象費用は次のとおりであること。

イ　講師謝金

(ｲ) 講師謝金の支給の対象となる者

講師謝金の支給の対象となる者は、当該職業訓練推進団体の役員及び職員以外の部外講師とすること。

(ﾛ) 講師謝金の範囲

講師謝金は、調査、講演、研究等に対する謝金をいうものであること。

ロ　執筆謝金

執筆謝金は、機関誌、広報誌等の資料の執筆に要する謝金をいうものであること。

ハ　賃金

賃金は、短期間臨時に雇い入れるアルバイト等の賃金をいうものであること。

ニ　人件費

人件費は、職業訓練の推進のための活動を行う職員等のうち職業訓練施設に配置される職員等の基本給、諸手当及び超過勤務手当並びに健康保険、厚生年金保険、介護保険、厚生年金基金及び労働保険の保険料のうち事業主負担分をいうものであること。

ホ　旅費

(ｲ) 旅費の支給の対象となる者

旅費の支給の対象となる者は、当該職業訓練推進団体の役員及び職員並びに講師とすること。

(ﾛ) 旅費の範囲

旅費は、勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地までの旅行に要した鉄道賃（グリーン料金を除く。）、船賃（特１等を除く。）、航空賃（ファーストクラス・ビジネスクラスを除く。）、バス賃及びタクシー代（公共交通機関等を利用することが困難又は合理的ではないと認められる場合に限る。）並びに日当及び宿泊料とすること。

(ﾊ) 算定の方法

(ﾛ)の範囲において、職業訓練推進団体の旅費規定により算定して差し支えないこと。

ヘ　印刷製本費

印刷製本費は、図書、文書、罫紙、パンフレット及びポスター等の印刷費及び製本表装代（用紙代を含む。）をいうものであること。

ト　借料及び損料

借料及び損料は、事務機の借料及び損料並びに会場の借料をいうものであること。

チ　広報費

広報費は、テレビ、ラジオ、新聞等の広告料をいうものであること。

リ　調査研究委託費

調査研究委託費は、調査研究の委託に要する費用をいうものであること。

ヌ　光熱水料

職業訓練施設に係る光熱水料は、電気料、水道料、ガス料及びその計器使用料をいうものであること。

ル　施設等修繕費

施設等修繕費は、次に定めるものを対象とすること。

(ｲ) 施設

次のいずれにも該当するものであること。

a　躯体以外に係るもの

b　人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））により行う修繕以外のもの

(ﾛ) 設備

安衛法第４５条に定める機械等の法定点検に係る費用

ヲ　訓練生宿泊施設管理委託費

訓練生宿泊施設管理委託費は、訓練生宿泊施設（訓練生宿泊室、便所、浴室、洗面所、食堂）の管理の委託に要する費用をいうものであること。

ワ　燃料費

燃料費は、暖房用及び自動車の燃料に要する費用をいうものであること。

カ　雑役務費

雑役務費は、各種保守点検料、洗濯料、テレビ聴視料、樹木手入費、清掃費等をいうものであること。

ヨ　保険料等

保険料等は、火災保険料、自動車損害賠償責任保険料、自動車保険料等及び公租公課をいうものであること。

タ　通信運搬費

通信運搬費は、郵便料、電信料、電話料並びに諸物品の荷造り費及び運賃（運搬のためのレンタカー借上料を含む）をいうものであること。

レ　会議費

会議費は、茶菓の代価をいうものであること。

ソ　消耗品費

消耗品費は、事務用の消耗品（各種用紙、文房具、新聞、官報及び雑誌等でその性質が長期の使用に適しないもの）の代価をいうものであること。

ツ　備品費

備品費は、事務用の備品（その性質及び形状を変ずることなく比較的長期の使用に耐えるもの及び図書）の代価をいうものであること。

ネ　雑費

雑費は、支給対象費用の他の費用に属さない費用をいうものであること。

0400　計画届の提出

0401　計画届の提出

次のイからハに掲げる助成金の支給を希望する建設事業主、建設事業主団体又は職業訓練法人は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））計画届（以下「計画届」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからハにおいて管轄労働局長に届け出なければならない。

なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成）

(ｲ)　提 出 先　主たる事業所の管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　事業を実施しようとする日の２か月前（ただし、４月１日から７月末日までに事業を開始し、かつ事業の終期を当該年度内にする場合は５月末日）。ただし、国が委託して実施する雇用管理研修又は雇用管理責任者講習を受講させる場合は受講日の２週間前までに提出するものとする。

なお、計画届の提出は年度内１回までとし、事業計画期間の重複する計画届の提出は認めない。また、計画届を提出しようとする建設事業主が、建設事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて、当該理由のやんだ 1 か月以内に提出することができることとする。ただし、この場合であっても、事業を実施しようとする日の前日（ただし、４月１日から７月末日までに事業を開始し、かつ事業の終期を当該年度内にする場合は７月末日）までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

(ﾊ) 様　　式　人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成））計画届（建魅様式第１号）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

ロ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）

(ｲ) 提 出 先　管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間　事業を実施しようとする日の２か月前（ただし、４月１日から７月末日までに事業を開始し、かつ事業の終期を当該年度内にする場合は５月末日）

なお、計画届の提出は年度内１回までとし、事業計画期間の重複する計画届の提出は認めない。また、計画届を提出しようとする建設事業主団体が、建設事業主団体の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて、当該理由のやんだ 1 か月以内に提出することができることとする。ただし、この場合であっても、事業を実施しようとする日の前日（ただし、４月１日から７月末日までに事業を開始し、かつ事業の終期を当該年度内にする場合は７月末日）までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

(ﾊ) 様　　式　人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成））計画届（建魅様式第２号）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

ハ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成）

(ｲ) 提 出 先　管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間　事業を実施しようとする日の属する年度の５月末日

なお、計画届を提出しようとする職業訓練法人が、職業訓練法人の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて、当該理由のやんだ 1 か月以内に提出することができることとする。ただし、この場合であっても、７月末日までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

(ﾊ) 様　　式　人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（推進活動経費助成））計画届（建魅様式第３号）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

0402　計画届の受理等

イ　管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、計画届に記載漏れがないか、0401 に規定された必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認し、適正であると認めたときは、受理するものとする。受理した場合には、当該計画届の処理欄に受理年月日を記入する。

ロ　計画届の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、建設事業主又は建設事業主団体に補正を求める。指定された期間内に建設事業主又は建設事業主団体が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。建設事業主又は建設事業主団体が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、計画届を支給要領 0403 の確認を経た後、適正であると認めたときは計画届に受付印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを当該建設事業主又は建設事業主団体に返送する。

0403　確認事項

イ　若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース（事業主経費助成）

(ｲ)　Ａの建設事業主であることの確認

計画届の「届出者」の「事業内容」及び労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）により確認すること。必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地に関する資料等の提出を求めること。

(ﾛ)　建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ)　助成対象事業であることの確認

計画届及び事業計画内訳書により確認すること

ロ　若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース（事業主団体経費助成）

(ｲ)　建設事業主団体であることの確認

建設事業主団体であることがわかる書類（登記事項証明書、定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告）、会員名簿等）及び構成員内訳表(建魅別様式第１号)より確認すること。

(ﾛ)　助成対象事業であることの確認

計画届及び事業計画内訳書により確認する。

(ﾊ)　事業推進員の配置されていることの確認

事業推進員の辞令・雇用契約書・履歴書により確認すること。

(ﾆ)　事業推進委員会の委員の確認

委員名簿（所属機関の名称、職名、氏名が記載されたもの：任意書式）により確認すること。

ハ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成）

(ｲ)　対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の定款又は規約、構成員内訳表(建魅別様式第１号)及び受講者を限定せず

広く募集していることがわかる書類（ホームページの写し、募集パンフレット等）により確認すること。

(ﾛ) 対象事業の確認

a 職業訓練の推進のための活動計画の確認

計画届の「実施計画」の記載内容により確認すること。

b 職業訓練計画の名称、人員、日数、受講者延人日の確認

職業訓練計画書(建魅様式第３号別紙１)の記載事項により確認すること。

c 職業訓練の推進のための活動計画の所要費用見込額（内訳）の確認

職業訓練推進活動計画内訳書(建魅様式第３号別紙２)の記載事項により確認すること。

(ﾊ) 職業訓練推進団体台帳

管轄労働局は、本助成金の計画届を受理したときは、当該職業訓練推進団体について、「職業訓練推進団体台帳（建魅別様式第２号）」を作成し、活動計画書、活動報告書等に基づき助成金の支給状況等を記録すること。

0404 計画届の変更

計画届を届け出た者が､次に規定する事由により当該計画届の内容を変更しようとするときは、次のイからハに規定するところにより、「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））に係る計画変更届」（建魅様式第４号。以下「変更届」という。）を管轄労働局長に提出させるものとする。

なお､当該届出については､管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成）

(ｲ) 変更の内容

a 届け出ていない事業を新た行う場合

b 所要費用の増額に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

(ﾛ) 提出期間 原則事業の実施前

ロ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）

(ｲ) 変更の内容

a 届け出ていない事業を新たに行う場合

b 所要費用の増額に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

c 事業推進員に変更がある場合

(ﾛ) 提出期間 原則事業の実施前

ハ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（推進活動経費助成）

(ｲ) 変更の内容

a 当初の職業訓練の推進のための活動として行う個々の活動の名称を変更する場合

b 職業訓練の推進のための活動の所要費用の総額が、計画届の所要費用見込額の総額を超える場合

(ﾛ) 提出期間 原則、事業の実施前

0500 支給申請書の提出

0501 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする建設事業主又は建設事業主団体又は職業訓練法人は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからハにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

また、支給申請をしようとする事業主等が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第１共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

イ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成）

(ｲ) 提 出 先　主たる事業所の管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間

次の表５の上欄に掲げる実施月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の５月末日までに提出された場合においては、４月１日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。ただし、「雇用管理研修及び職長研修」にかかる事業については、実施した月の属する提出期間の申請書に計上するのでは無く、事業計画の最後の提出期間に係る申請書に計上する。

表５

実施月	4月,5月,6月	7月,8月,9月	10月,11月,12月	1月,2月,3月
提出期間	7月1日から 8月末日まで	10月1日から 11月末日まで	1月1日から 2月末日まで	3月1日から 5月末日まで

(ﾊ) 様　　式

人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成））支給申請書（建魅様式第５号）

(ﾆ) 添付書類　別表７のとおり

ロ　若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）

(ｲ)　提 出 先　管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間

上記の表５の上欄に掲げる実施月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の５月末日までに提出された場合においては、４月１日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。

(ﾊ)　様　　式

人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成））支給申請書（建魅様式第８号）

(ﾆ)　添付書類　別表７のとおり

(ﾎ) 効果検証及び入職・離職率調査について

調査期間の末日が属する年度末（3 月 31 日）までに効果検証及び入職率・離職率調査報告書（建魅様式第 10 号）により報告を求めること。提出がない場合は、速やかに提出を求めること。

ハ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動経費助成）

(ｲ) 提 出 先 管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間

上記の表５の上欄に掲げる実施月（職業訓練推進活動が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の５月末日までに提出された場合においては、４月１日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。

(ﾊ) 様 式

人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（推進活動経費助成））支給申請書（建魅様式第 11 号）

(ﾆ) 添付書類 表７のとおり

0502 支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0600 支給要件の確認

0601 支給要件の確認（共通）

イ 支給対象となりうる建設事業主であることの確認

(ｲ) 建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届及び支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

ロ 支給対象となりうる建設事業主団体であることの確認

建設事業主団体であることがわかる書類（登記事項証明書、定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告）、会員名簿等）、構成員内訳表(建魅別様式第１号)により確認すること。

ハ 支給上限額に達していないことの確認

当該事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により支給上限額に達していないことを確認すること。

0602　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成））

イ　対象建設事業主の確認

Ａの建設事業主の変更がないことの確認。

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄により確認すること。

ロ　事業計画内訳書（建魅様式第１号別紙）と事業報告書（建魅様式第５号別紙）との照合及び確認

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局は、支給申請書及び事業報告書（建魅様式第５号別紙）の提出があったときは、助成金の算定を行う前に事業計画内訳書（建魅様式第１号別紙）に基づいて実施されたものであることの照合及び確認行うこと。

ハ　支給対象経費の確認

支給申請書、事業報告書（建魅様式第５号別紙）、所要経費領収書（写し）により確認すること。

ニ　自ら雇用する労働者から費用を徴収していないことの確認

支給申請書の実施報告の欄により確認すること。

0603　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主団体経費助成）

イ　対象建設事業主団体の確認

建設事業主団体の変更がないことの確認。

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄により確認すること。

ロ　事業計画内訳書（建魅様式第３号別紙）と事業報告書（建魅様式第８号別紙）との照合及び確認

ハ　事業所の所在地を管轄する都道府県労働局は、支給申請書及び事業報告書（建魅様式第８号別紙）の提出があったときは、助成金の算定を行う前に事業報告書に記載されたものが、事業計画内訳書に基づいて実施されたものであることの照合及び確認

ニ　雇用管理研修等の実施について、その受講者が建設事業主団体の構成員であるＡ又はＢの建設事業主の雇用する者であることの確認

受講者名簿（建魅様式第９号）により確認すること。

ホ　支給対象経費の確認

支給申請書、事業報告書（建魅様式第８号別紙）、所要経費の領収書（写し）により確認すること。

ヘ　自ら雇用する労働者から費用を徴収していないことの確認

支給申請書の実施報告の欄により確認すること。

ト　効果検証及び入職・離職率調査について

調査期間の末日が属する年度末（3 月 31 日）までに効果検証及び入職率・離職率調査報告書（建魅様式第 10 号）により報告があるか確認すること。提出がない場合は、速やかに提出を求めること。

0604　支給要件の確認（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（推進活動

経費助成））

イ　対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の変更がないことを確認。

計画届の「届出者」欄及び支給申請書における「申請者」欄により確認すること。

ロ　実施された訓練確認

職業訓練推進活動報告書に記載されたものが、職業訓練推進活動計画書に基づいて実施されたものであるかどうかを照合し、確認すること。

ハ　支給対象経費の確認

支給申請書、職業訓練報告書(建魅様式第 11 号別紙１)、職業訓練推進活動報告書(建魅様式第 11 号別紙２)、所要経費の領収書（写し）により確認すること。

0700　支給決定

0701　支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された建設事業主又は建設事業主団体について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））支給決定通知書」（建魅様式第 12 号）により建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された建設事業主又は建設事業主団体については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））不支給決定通知書」（建魅様式第 13 号）により当該建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））支給決定取消及び返還通知書」（建魅様式第 14 号）により当該建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））不支給措置期間通知書」（建魅様式第 15 号）を当該建設事業主又は建設事業主団体に通知するものとする。

0702　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

なお、「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（推進活動経費助成）」については建魅別様式第２号「職業訓練推進団体台帳」についても所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800　雑則

0801　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900　附則

0901　施行期日

本助成金要領は、計画届の提出日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

0902　経過措置

イ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号能発 0331 第２号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主経費助成・事業主団体経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

ロ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号雇均発 0331 第３号開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（事業主経費助成・事業主団体経費助成）、建設広域教育訓練コース（推進活動経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金（８）若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）の 0400 に規定する計画の届出を行った者に対する人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成・事業主団体経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

ニ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号雇均発 0331 第６号開発 0331 第９号 「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）（事業主経費助成・事業主団体経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

ホ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　８(９)人材確保等支援助成金」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

８　人材確保等支援助成金

（10）作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。）第１１５条第１６号及び第１１８条に基づく人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　人材確保等支援助成金(作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）)の種類

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　建設事業主
　0203　中小建設事業主
　0204　認定訓練

0300　支給要件・支給額
　0300a　支給要件・支給額（共通）
　　0301a　支給対象事業主等
　　0302a　支給対象とならない者
　　0303a　消費税相当額の取扱い
　　0304a　併給調整

　0300b　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））
　　0301b　支給対象者
　　0302b　支給対象となる事業
　　0303b　支給の条件（用途変更の禁止）
　　0304b　支給額
　　0305b　支給対象費用の算定

　0300c　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））
　　0301c　支給対象者
　　0302c　支給対象となる事業
　　0303c　支給の条件（用途変更の禁止）
　　0304c　支給額
　　0305c　支給対象費用の算定

　0300d　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成））
　　0301d　支給対象者
　　0302d　助成の対象となる認定訓練
　　0303d　助成の対象となる訓練施設及び訓練設備
　　0304d　用途変更の禁止の条件
　　0305d　支給額
　　0306d　支給対象費用の範囲等

0400　計画届の提出
　0401　計画届の提出
　0402　計画届の受理等
　0403　確認事項
　0404　計画届の変更

0500　支給申請書の提出
　0501　支給申請書の提出
　0502　支給申請書の受理及び審査

0600　支給要件の確認
　0601　支給要件の確認（共通）
　0602　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））

0603　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））
0604　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成））

0700　支給決定
0701　支給決定
0702　支給決定に係る事務処理

0800　雑則
0801　財源区分

0900　附則
0901　施行期日
0902　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における労働者の労働環境の改善及び技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するため、中小建設事業主及び職業訓練法人に対し、建設労働者の労働環境の整備や、技能の向上を図る場を提供するために必要な助成を行うものである。

0102　人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））の種類

コースの種類は次のとおりとする。

イ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）

ロ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

ハ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成２５年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Ａの建設事業主」という。）

ロ　建設業法（昭和２４年法律第１００号）第３条第１項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Ｂの建設事業主」という。）

0203　中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第１共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204　認定訓練

職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号。以下「能開法」という。）第２４条第１項の認定に係る職業訓練又は同法第２７条の２第２項において準用する同法第２４条第１項の認定に係る指導員訓練をいう。

0300　支給要件・支給額

0300a　支給要件・支給額（共通）

0301a　支給対象事業主等

本助成金は、次に定める建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事

業を行っている者は、支給対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ　中小建設事業主

ロ　能開法第３１条に規定する職業訓練法人

0302a　支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a　消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0304a　併給調整

第１共通要領の 0305 の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））

0301b　支給対象者

本助成金は、0302b に規定する対象事業の実施に関する計画を策定し、同計画に従って対象事業を実施する中小建設事業主に対して支給する。

0302b　支給対象となる事業

イ　事業内容

被災三県（岩手県、宮城県、福島県のことをいう。以下同じ。）に所在する工事現場での作業等を行う建設労働者のための作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設（便所、休憩室、更衣室、シャワー室、浴室及び食堂）の賃借

ロ　上記事業に係る用語の意義

(ｲ) 作業員宿舎

作業員宿舎とは、事業の完了の時期が予定されている有期事業の附属宿舎で、事業経営の必要上設置され、建設労働者３人以上が一つの敷地内に居住し、生活を営むことができるものをいうこと。

(ﾛ) 賃貸住宅

賃貸住宅とは、被災三県に所在する雇用保険適用事業所を有する中小建設事業主が被災

三県に所在する工事現場で作業等を行う建設労働者を遠隔地より新たに採用するために賃借する被災三県に所在する住宅をいうこと。

(ハ) 作業員施設

作業員施設とは、建設労働者に使用させるための次の表１の左欄に掲げる施設であって、建設工事が行われる場所に設置され、安全上、防火上及び衛生上適当と認められ、かつ、同表の左欄に掲げる作業員施設に応じ、同表右欄に掲げる基準に該当するものであること。

表１

作業員施設	基準
食堂	イ　同時に食事する者の数に応じ、食卓を設け、かつ、座食することができる場合を除き、いすを設けること。 ロ　給湯設備は設けること。 ハ　床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
休憩室	イ　寝台、畳、カーペットその他臥床することができる設備を備えること。 ロ　床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
更衣室	イ　ロッカーを設けること。 ロ　床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
浴室	イ　清浄な水又は上がり湯を備えること。 ロ　脱衣場を設けること。
便所	イ　便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。 ロ　流出する清浄な水によって手を洗う設備を設けること。
シャワー室	イ　シャワーヘッドごとに仕切りを設けること。 ロ　脱衣場を設けること。

(ニ) 賃借

賃借とは、賃借人が他人の所有する作業員宿舎等の全部又は一部（賃借による占有部分が当該建築物において階段又は壁で区画されたものに限る。）を賃借料を支払って借り受ける場合をいうこと。

(ホ) 収容能力人員

収容能力人員とは、作業員宿舎に実際に寄宿させる労働者をいうのではなく、当該宿舎の居室の収容能力からみて、入居できる建設労働者をいい、平面図における各居室の床面積を、４．８㎡で除して得た数（２を超える場合は２とし、１未満の端数は切り捨てるものとすること。）の和とすること。

(ヘ) 床面積

床面積とは、原則として壁心より計算した面積をいうこと。その計算による面積の算定が困難な場合は、カタログに記載されている外寸による床面積としても差し支えないこと。また、延べ床面積とは各階の床面積の合計をいうこと。なお、算定した結果、床面積に１

㎡未満の端数が生じたときは、小数点２位以下を切り捨てた数値をもって床面積とすること。

ハ　助成対象となる作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の整備

助成対象となる作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の整備は、次の場合とする。

(ｲ) 助成対象となる作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設が被災三県に所在していること。

(ﾛ) 賃貸住宅については雇用保険の適用事業所が被災三県に所在していること。

(ﾊ) 作業員宿舎及び作業員施設についてはＡの中小建設事業主が自ら雇用する建設労働者又は直接の下請けのＡの中小建設事業主が雇用する建設労働者を寄宿させるため又は使用させるために賃借により作業員宿舎又は作業員施設を整備すること。

(ﾆ) 作業員宿舎及び作業員施設についてはＢの中小建設事業主が自ら雇用するＡの事業所に雇用される建設労働者又は直接の下請けのＡの中小建設事業主の建設労働者を寄宿させるため又は使用させるために賃借により作業員宿舎又は作業員施設を整備すること。

(ﾎ) 賃貸住宅についてはＡの中小建設事業主が自ら雇用する建設労働者もしくはＢの中小建設事業主が自ら雇用するＡの事業所に雇用される建設労働者であって、助成対象期間を通して雇用保険の被保険者であるものであり、当該建設労働者に居住させるために被災三県に所在する賃貸住宅を賃借すること。

ニ　助成対象とはならない作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設

作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設が、次に掲げる者の所有に属する場合は、助成の対象とはならないものであること。

(ｲ) 賃借人の配偶者又は一親等の血族及び姻族の所有するもの

(ﾛ) 法人が賃借する場合、その法人の役員の所有するもの

(ﾊ) 同一の作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設に複数の事業主が契約締結するもの

ホ　作業員宿舎の設置基準

作業員宿舎については、建設業附属寄宿舎規程（昭和４２年労働省令第２７号。以下「規程」という。）の適用を受ける作業員宿舎（宿泊している労働者に労務管理上共同生活が要請されているもの）で、規程に定める基準に適合するほか、次に掲げる基準を満たすものであること。

(ｲ) １室の居住人員は、２人以内であること。この場合、ふすま、障子その他随時開放することができるもので仕切られた２室以上の居室は、１室とみなすこと。

ただし、1室に世帯として入居する場合は(ﾛ)のただし書きの要件を満たせばこの限りではないこと。

(ﾛ) １人当たりの居住面積は、４．８㎡以上であること。ただし、１室に世帯として入居する場合は１室の居住面積が２０㎡以上であること。

この場合の居住面積には、二段以上の寝台を設置した場合の二段以上の寝台の延面積及び踏み込みが設置されている場合の踏み込み部分の面積を含めないこと。

(ﾊ) 大便所の便房は、女性の利用が考えられる場合は、男女別とすることが望ましいこと。

(ﾆ) 建設労働者の私有の身の回りの品を収納できる設備は押入れ等に限らず、ロッカー等の設備でも差し支えないものとする。ただし、ロッカー等を居室内に設置した場合は、居住面積から除くこと。

(ﾎ) 寝具等を収納する設備は、個人別にふすま、扉等で仕切られたものとすること。

(ﾍ) 作業員宿舎の居室部分のみを整備した場合の食堂、浴場及び便所は、同一敷地内に他の建設労働者と共同に使用できるものがあれば足りること。ただし、この場合他の建設労働者の数を含めたその総数において、規程の基準を満たすものであること。

ヘ　賃貸住宅の基準

賃貸住宅については原則、次の要件を満たすものであること。

(ｲ)　新たに採用した建設労働者が居住していた直前の住居からの住宅までの距離（最も経済的かつ合理的と管轄労働局長が認めた通勤経路による）が60km以上であること。

(ﾛ)　新たに採用した建設労働者は公共職業安定所の紹介により採用した者であること。

(ﾊ)　賃貸住宅１物件あたりに居住する算定対象となる建設労働者は１人のみであること。

(ﾆ)　１人当たりの居住室（玄関、台所（炊事場）、トイレ、浴室、廊下等を除き7.4㎡以上のもの）が一室以上あること。

この場合の居住面積には、二段以上の寝台を設置した場合の二段以上の寝台の延面積及び踏み込みが設置されている場合の踏み込み部分の面積を含めないこと。

(ﾎ)　当該賃貸住宅に入居する新たに採用した建設労働者から光熱水料その他これに類する経費等を除き、居住費を徴収しないものであること。

(ﾍ)　賃貸住宅の賃貸人から自己の雇用する建設労働者に無償で賃貸することについて承諾を得ているものであること。

ト　作業員施設の設置基準

建築基準法に規定する基準に適合するもので、次の要件を満たすものであること。

なお、軽量鉄骨造ユニット工法による作業員施設(プレハブ建築による作業員施設を含む)は基準に適合するものとする。

(ｲ) 建設工事が行われる場所に設けられ、移動が可能であること。

なお、事業主等の店社及び団体店社の同一敷地に設けられた作業員施設は、助成の対象とはならないこと。

(ﾛ) 作業員施設（浴室、便所及びシャワー室を除く。）の１棟当たりのそれぞれの床面積が８㎡以上であること。

チ　作業員宿舎又は作業員施設に係るその他の留意事項

(ｲ) １棟の建築物に作業員宿舎のほか倉庫等が設置されている場合の取扱い

a　１棟の建築物のうち作業員宿舎以外の資材倉庫、事務所等の占める延床面積が、当該建築物全体の概ね２分の１以上を占めるときは、助成対象の作業員宿舎とは認められないこと。

b　１棟の建築物に設置する作業員宿舎の施設は、作業員宿舎の管理運営に必要な管理事務室、食品庫までとし、作業員宿舎が他の用途に供されるおそれのある施設は極力避けさせることが望ましいこと。

(ﾛ) 建築基準法上の確認申請書

a　確認申請等を必要とする作業員宿舎

建築基準法の規定により、確認申請等を必要とする作業員宿舎は、同法第６条「建築物の建築等に関する申請及び確認」及び第７条「建築物に関する完了検査」の措置が必要であること。

b　確認申請等を必要としない作業員宿舎

都道府県又は市町村の建築主事の判断により、同法第８５条第２項に該当することが確認された作業員宿舎は、確認申請等を必要としないので申請者から「仮設建築物であることの確認報告書（建作別様式第４号の４）」を徴すること。

(ﾊ) 敷地所有者の承諾書

作業員宿舎を設置するときは、設置に関する敷地所有者との承諾書（土地使用契約書、土地賃貸借契約書等）を必要とすること。

この場合、作業員宿舎を設置するために使用する旨約定され、その用途が明らかにされたものであること。

(ﾆ) 入居者について

作業員宿舎又は作業員施設の設置については計画届提出時の時点において、寄宿者名簿等により収容能力人員の７割以上が自社の建設労働者又は直接の下請けのＡの中小建設事業主又はＡの事業所に雇用される建設労働者であること。

(ﾎ) 居住費の負担限度額

居住者から徴収する居住費は、無料であるか又は当該作業員宿舎を維持するのに必要と認められる経費のうち、光熱水料その他これに類する経費等を、全居住者に負担させることを限度とするものであること。

0303b　支給の条件（用途変更の禁止）

作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の整備（賃借）について助成金を支給する場合には、助成金の対象となる期間、本来の用途を変更しないこと及び作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の使用状況等についての調査及び報告に中小事業主が協力することを支給の条件とすること。

0304b　支給額

支給額は、支給対象費用の３分の２を乗じて得た額（ただし、賃貸住宅については１人最大１年間かつ月額３万円を上限）とする。ただし、一事業年度あたり２００万円を上限とする。

0305b　支給対象費用の算定

イ　支給対象費用

支給対象事業に要する賃借料のうち、次に掲げる経費を支給対象費用とする。

(ｲ)　作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設の本体に係る賃借料

ただし、設置場所、構造・規模等について、類似の作業員宿舎又は作業員施設の賃借料と比較して社会通念上適正なものでなければならない。

(ﾛ)　作業員宿舎及び作業員施設については資機材の搬入に係る運搬費

(ﾊ)　作業員宿舎及び作業員施設については設置又は据え付け、組立に係る工事費

(ﾆ)　作業員宿舎及び作業員施設については設置基礎、付帯設備に係る工事費

(ﾎ)　作業員宿舎については、壁、床及び天井に接続し又は固定されたものに係る費用（例えば、床に固定された調理台及びガス台、壁に固定された換気扇、テレビ用集合アンテナ及びエアコン。賃借の場合に限る。）

(ﾍ)　作業員施設については、次の表２に掲げる作業員施設内の備え付けの備品費（賃借の場合に限る。）

表２

作業員施　設	屋内上下水道及びガス配管工事費	屋内電気配線工事費	冷暖房設備（原則として固定されたもの）	くつ・雨具等の収納設備	いす・食卓	流し台	湯沸器	洗面台	畳 ｶｰﾍﾟｯﾄ ｶｰﾃﾝ
食　堂	○	○	○	○	○	○	○	○	○
休憩室	○	○	○	○			○	○	○
更衣室		○	○	○				○	○
浴　室	○	○					○		
便　所	○	○						○	
ｼｬﾜｰ室	○	○					○		

ロ　支給対象外の賃借料

賃借料のうち、次に掲げる部分は支給対象経費としない。

(ｲ) 権利金、敷金、礼金、補償金その他これに類するもの

(ﾛ) 資機材の搬出に係る運搬費

(ﾊ) 使用期間中の維持管理費及び返却時における破損、欠品に係る費用

(ﾆ) 撤去費

(ﾎ) 光熱水料費、管理費、共益費、駐車場代

ハ　支給対象月数及び期間

同一の中小建設事業主が、同一場所に設置された同一の作業員宿舎又は作業員施設を賃借する場合の助成金の支給の対象となる月数は、助成金の支給の対象となった最初の日から起算して１か月以上１８か月以下（※）とし、このうち作業員宿舎については規程に関する労働基準監督署への届出において届け出られる事業期間を助成対象とする。

賃貸住宅については助成金の支給の対象となった最初の日から起算して１か月以上１２か月以下とする。

ただし、賃借の支給限度額の規定により助成対象となる月数が１か月未満となる場合は、助成の対象として差し支えない。月数の計算及び日割り計算については次のとおりとする。

(ｲ) 月数の計算

賃借に係る月数の計算は、民法第１４３条第２項に規定する「暦による計算」によること。

(ﾛ) 日割り計算

賃借期間が月の途中から始まり、又は月の途中で終了する場合の助成対象額は、１か月当たりの賃借料の額を３０で除して得た額に賃借した日数を乗じて得た額とすること。

なお、１円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

(※留意事項) 次年度にわたる場合は、事業主は次年度の計画を作成し次年度５月末までに届け出なければならないものとする。

ニ　１か月分の賃借料に対象外部分が含まれている場合の取扱い

賃借料の中に事務所・倉庫等の作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設とは認められない支

給対象外部分の賃借料が含まれているときは、次により当該支給対象外部分の賃借料を１か月分の賃借料から控除する。

(ｲ)　賃貸借契約書に定められた１か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できるときは、その額。

(ﾛ)　賃貸借契約書に定められた１か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できないときは、１か月分の賃借料の額に当該１か月分の賃借料の積算の基礎となった全体の作業員宿舎の延べ床面積に対する助成対象外部分の延べ床面積の比率を乗じて得た額。なお、１円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

0300c　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））

0301c　支給対象者

本助成金は、次のいずれの要件にも該当するＡの中小建設事業主に対して支給する。

イ　0302c に規定する対象事業の実施に関する計画を策定し、同計画に従って対象事業を実施する当該建設工事現場に係る元方の中小建設事業主（以下「中小元方建設事業主」という）であること。

ロ　0304c において、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした中小建設事業主であること。

0302c　支給対象となる事業

イ　事業内容

中小元方建設事業主が施工管理を行う工事現場で作業等を行う女性の建設労働者専用の作業員施設（便所、更衣室、シャワー室、浴室）の賃借

ロ　上記事業に係る用語の意義

(ｲ) 作業員施設

作業員施設とは､建設労働者に使用させるための次の表３の左欄に掲げる施設であって、いずれの作業員施設も建設工事が行われる場所に設置され、安全上、防火上及び衛生上適当と認められ、かつ、同表の左欄に掲げる作業員施設に応じ、同表右欄に掲げる基準に該当するものであること。

表３

作業員施設	基準
更衣室	イ　ロッカーを設けること。 ロ　床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。 ハ　床面積が８㎡以上であること。 ニ　施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され､またドアに施錠機能があること。

浴室	イ　清浄な水又は上がり湯を備えること。 ロ　脱衣場を設けること。 ハ　施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、またドアに施錠機能があること。
便所	イ　便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。 ロ　流出する清浄な水によって手を洗う設備を設けること。 ハ　鏡付き化粧台、荷物置きを設けること。 ニ　施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、またドアに施錠機能があること。
シャワー室	イ　シャワーヘッドごとに仕切りを設けること。 ロ　脱衣場を設けること。 ハ　施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、またドアに施錠機能があること。

(ﾛ) 賃借

賃借とは、賃借人が他人の所有する作業員施設を賃借料を支払って借り受ける場合をいうこと。

(ﾊ) 床面積

床面積とは、原則として壁心より計算した面積をいうこと。その計算による面積の算定が困難な場合は、カタログに記載されている外寸による床面積としても差し支えないこと。また、延べ床面積とは各階の床面積の合計をいうこと。なお、算定した結果、床面積に1㎡未満の端数が生じたときは、小数点2位以下を切り捨てた数値をもって床面積とすること。

ハ　助成対象とはならない作業員施設

作業員施設が、次に掲げる者の所有に属する場合は、助成の対象とはならないものであること。

(ｲ) 賃借人の配偶者又は一親等の血族及び姻族の所有するもの

(ﾛ) 法人が賃借する場合、その法人の役員の所有するもの

(ﾊ) 同一の作業員施設に複数の事業主が契約締結するもの

ニ　作業員施設の設置基準

建築基準法に規定する基準に適合するもので、次の要件を満たすものであること。

なお、軽量鉄骨造ユニット工法による作業員施設(プレハブ建築による作業員施設を含む)は基準に適合するものとする。

(ｲ) 建設工事が行われる場所に設けられ、移動が可能であること。

なお、事業主等の店社及び団体店社の同一敷地に設けられた作業員施設は、助成の対象とはならないこと。

ホ　作業員施設に係るその他の留意事項

(ｲ) 助成対象となる女性専用作業員施設と同じ区分の作業員施設を男性の建設労働者に対しても整備すること。

(ﾛ) 助成対象とする作業員施設設置数

一の建設工事現場につき、表3の作業員施設の区分毎に1施設の助成を限度とする。

(ハ) 作業員施設の利用料金

助成対象となる女性専用作業員施設の利用について、労働者から利用料金を徴収しないこと。

0303c　支給の条件（用途変更の禁止）

作業員施設の整備（賃借）について助成金を支給する場合には、助成金の対象となる期間、本来の用途を変更しないこと及び作業員施設の使用状況等についての調査及び報告に中小事業主が協力することを支給の条件とすること。

0304c　支給額

支給額は、支給対象費用の５分の３（ただし、第１共通要領 0302 の生産性要件を満たした中小建設事業主については、４分の３）を乗じて得た額とする。ただし、一事業年度あたり６０万円を上限とする。

0305c　支給対象費用の算定

イ　支給対象費用

支給対象事業に要する賃借料のうち、次に掲げる経費を支給対象費用とする。

(イ)　作業員施設の本体に係る賃借料

ただし、設置場所、構造・規模等について、類似の作業員施設の賃借料と比較して社会通念上適正なものでなければならない。

(ロ)　作業員施設の資機材の搬入に係る運搬費

(ハ)　作業員施設の設置又は据え付け、組立に係る工事費

(ニ)　作業員施設の設置基礎、付帯設備に係る工事費

(ホ)　次の表４に掲げる作業員施設内の備え付けの備品費（賃借の場合に限る。）

表４

作業員施設	屋内上下水道及びガス配管工事費	屋内電気配線工事費	冷暖房設備（原則として固定されたもの）	くつ・雨具等の収納設備	湯沸器	洗面台	畳 ｶｰﾍﾟｯﾄ ｶｰﾃﾝ
更衣室		○	○	○		○	○
浴　室	○	○			○		
便　所	○	○				○	
ｼｬﾜｰ室	○	○			○		

ロ　支給対象外の賃借料

賃借料のうち、次に掲げる部分は支給対象経費としない。

(イ) 権利金、敷金、礼金、補償金その他これに類するもの

(ロ) 資機材の搬出に係る運搬費

(ハ) 使用期間中の維持管理費及び返却時における破損、欠品に係る費用

(ニ) 撤去費

(ホ) 光熱水料費、管理費、共益費、駐車場代

ハ　支給対象月数及び期間

同一の中小元方建設事業主が、同一場所に設置された同一の作業員施設を賃借する場合の助成金の支給の対象となる月数は、助成金の支給の対象となった最初の日から起算して１か月以上１２か月以下とする。

ただし、当該建設工事現場における女性の建設労働者の就労日数が１０日に満たない月に係る賃借料については助成対象外とする（賃借期間が月の途中から始まる月、又は月の途中で終了する月に係る必要な女性の建設労働者の就労日数は、当月の賃借日数を３０で除した値を１０に乗じた日数（小数点第１位切り下げ）以上とする。）。

また、賃借の支給限度額の規定により助成対象となる月数が１か月未満となる場合は、助成の対象として差し支えない。月数の計算及び日割り計算については次のとおりとする。

(ｲ) 月数の計算

賃借に係る月数の計算は、民法第１４３条第２項に規定する「暦による計算」によること。

(ﾛ) 日割り計算

賃借期間が月の途中から始まり、又は月の途中で終了する場合の助成対象額は、１か月当たりの賃借料の額を３０で除して得た額に賃借した日数を乗じて得た額とすること。

なお、１円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

ニ　１か月分の賃借料に対象外部分が含まれている場合の取扱い

賃借料の中に事務所・倉庫等の女性専用の作業員施設とは認められない支給対象外部分の賃借料が含まれているときは、次により当該支給対象外部分の賃借料を１か月分の賃借料から控除する。

(ｲ)　賃貸借契約書に定められた１か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できるときは、その額。

(ﾛ)　賃貸借契約書に定められた１か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できないときは、１か月分の賃借料の額に当該１か月分の賃借料の積算の基礎となった全体の作業員施設の延べ床面積に対する助成対象外部分の延べ床面積の比率を乗じて得た額。なお、１円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

0300d　支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設設置経費助成））

0301d　支給対象者

本助成金は、認定訓練（建設事業に直接関連するものに限る。）を実施するためにこれに適した施設（以下「訓練施設」という。）又は設備（以下「訓練設備」という。）の設置又は整備を計画の届出を行い実施する人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））支給要領 0301d に規定する職業訓練推進団体であって、次のいずれにも該当するものに対して助成する。

イ　訓練施設の設置又は整備を行う場合にあっては、次のいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　実施する認定訓練の訓練生の数に応じた規模の訓練施設を設置又は整備するものであること。

(ﾛ)　訓練施設の設置又は整備後も適正な数の訓練生を確保する見込みがあるものであること。

(ﾊ)　訓練施設を設置又は整備するための土地を確保しているものであること。

(ﾆ)　耐火構造又はこれに準ずる構造の訓練施設を設置又は整備するものであって、建築基準法（昭和２５年法律第２０１号）に基づき所要の措置を講ずるものであること。

ロ　訓練設備の設置又は整備を行う場合にあっては、集合して行う訓練の学科又は実技に必要な訓練設備を設置又は整備するものであること。

0302d　助成の対象となる認定訓練

0301d の「認定訓練」とは、認定訓練のうち別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」について行われるものをいうものであること。

0303d　助成の対象となる訓練施設及び訓練設備

0301d の訓練施設及び訓練設備は、助成対象となる教室・実習場の平米数、機器・備品類の品目・台数等を、原則として能開則別表２及び厚生労働大臣が別に定める設備細目で定められた基準を上限として算定することをいうものであること。

0304d　用途変更の禁止の条件

本助成金の支給の決定があった日から、「補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」（平成２０年厚生労働省告示第３８４号。以下「財産処分制限期間告示」という。）を準用して算定した年数を経過する日までの間（設備の賃借の場合は、助成対象となる期間）は、当該助成金の対象となった訓練施設又は訓練設備について用途を変更しないこと並びに当該訓練施設又は訓練設備の使用状況等についての調査に協力すること及び１年（賃借の場合は６ヶ月）ごとに職業訓練施設等使用状況報告書（建作別様式第３号）により報告することを支給の条件とすること。

具体的には、別表４の年数を基準とし、その間、支給要件を著しく逸脱した用途に使用しないこととすること。上記用途変更があった場合は「厚生労働省所管労働保険特別会計補助金等に係る財産処分について」（基発第 0417001 号、職発第 0417004 号）に基づいて国庫納付を行うこと。ただし、天災により使用に耐えない、運営事業主等の倒産・解散等やむを得ない場合にあってはこの限りではないこと。

0305d　支給額

本助成金の支給額は、訓練施設又は訓練設備の設置又は整備に要した費用のうち、訓練を実施する上で必要最小限のものであって、次の表５の左欄に掲げる施設及びこれに応じた同表の右欄に掲げる設備（同表に掲げる施設及び設備以外の職員及び訓練生のための福利厚生に係る施設及び設備を除く。）の設置又は整備に要した費用の額の２分の１に相当する額とする。ただし、一の計画に対して３億円を上限とする。また、計画届の提出日から起算して過去５年間において本助成金及び「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平成 30 年厚生労働省令第 58 号）による改正前の建設労働者確保育成助成金（建設広域教育訓練コース（施設設置等経費助成））（経過措置含む）（以下「施設設置等関係助成」という。）の支給が行われている場合（平成 27 年 4 月 10 日以降に受理した計画に基づく支給が対象）、当該設置又は整備を含めその支給決定額の合計は上限３億円とする。

表５

施　　設	設　　備
教　　室	机、椅子、演壇、黒板、掲示板、視聴覚機材、製図用機器、ＯＡ用機器、書庫、教材類、用具類、エアコン、間仕切り
実　習　場	野丁場職種に関連する訓練科の実施に必要な機械器具等（厚生労働大臣が定める設備細目に記載されているもの）
管　理　室 （事務室、宿直室、用務員室、賄い人休憩室、湯沸し室を含む）	複写機、電話機、机、椅子、会議テーブル、応接テーブル、エアコン、ロッカー、寝具、ゴミ箱、給湯器（図書、計算機等は対象外）
訓練生宿泊室	机、椅子、ベッド、布団、エアコン
浴室（訓練生の宿泊関連のものに限る）	浴槽、シャワー器
洗面所（訓練生の宿泊関連のものに限る）	洗面台、洗濯機
食堂（訓練生の宿泊関連のものに限る）	机、椅子、流し台、給湯器
廊　　下 （玄関、階段、ロビー含む）	靴棚
便　　所 （訓練生の宿泊関連のものを含む）	
倉　　庫	
	その他の設備

0306d　支給対象費用の範囲等

イ　施設に対する助成

施設に対する助成は、施設の新築、増改築、購入又は修繕を対象とする。

(ｲ) 職業訓練法人の行う施設の新築、増改築又は購入について

施設の使用年数の経過、災害による亡失、都市計画による移転、訓練生数の大幅な増加等適正と認められる事由があるもののみ助成対象とすること。

(ﾛ) 職業訓練法人の行う施設の修繕について

建築基準法第６条に定める建築確認申請を要する大規模の修繕のみ対象とすること。

ロ　設備に対する助成

設備に対する助成は、購入又は賃借を対象とする。

なお、訓練生宿泊室用ベッド・布団については訓練実施計画等を十分考慮の上助成対象の判断をすることとし、賃借（リース等）については訓練実施期間（宿泊を伴う訓練に限る。）による費用を助成対象とするものであること。

ハ　助成対象費用

助成対象費用については、0305d に規定する施設及び設備のとおりであるが、次の費用についても助成対象費用に含めて差し支えない。

(ｲ) 施設については、家屋付帯設備工事（屋内給排水工事、屋内配線工事、その他社会通念上必要とされる家屋付帯設備工事）及び設計監理料。

(ﾛ) 設備については、機械器具の操作に必要な付属工具。

(ﾊ) 0305d の表５「その他の設備」として、訓練生送迎車両。ただし、訓練生送迎車両については、訓練施設周辺の交通事情等を十分考慮の上助成対象の判断をすることとし、その整備については、購入・賃借(リース等)による費用を助成対象とすること

ニ　賃借による機械等の設備の設置又は整備について

賃借（リース等）による機械等の設備の設置又は整備については、１日当たりの賃借料に当該訓練実施日数（設置（搬入）及び撤去（搬出）に係る必要日数を含む）を乗じて得た額とすること。

また、１日当たりの賃借料が明確でない場合は、１ヶ月当たりの賃借料を３０で除して得た額を１日当たりの賃借料として算定すること。

ホ　訓練用備品整備に係る中古品の取扱い

品質及び性能面での信頼性の点、訓練生への安全上の配慮から、中古品による整備については認められないこと。ただし、汎用性が少ない特殊用途のものについてはこの限りではない。

0400　計画届の提出

0401　計画届の提出

次のイからハに掲げる助成金の支給を希望する事業主等は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））計画届（以下「計画届」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからハにおいて提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）長に届け出なければならない。

なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

また、提出期間については、原則として下記のイ(ﾛ)又はロ(ﾛ)又はハ(ﾛ)のとおりであるが、事業主又は職業訓練法人の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に提出できなかった場合は、当該提出期間に関わらず、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、本助成金の対象としようとする事業の開始日の前日までには提出させることとする。

イ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）

(ｲ)　提 出 先　　主たる事業所管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間

a　作業員宿舎又は作業員施設の賃借を行う場合

当該事業を実施しようとする原則２週間前

b　賃貸住宅の賃借を行う場合

当該事業を実施しようとする原則２週間前、かつ公共職業安定所のあっせんにより面接を行った日から起算して原則１か月以内の日まで

(ハ) 様　　式

a　作業員宿舎又は作業員施設の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（経費助成））計画届（作業員宿舎・作業員施設）（建作様式第２号）

b　賃貸住宅の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（経費助成））計画届（賃貸住宅）（建作様式第２号の２）

(ニ) 添付書類　別表５のとおり

ロ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(イ) 提 出 先　主たる事業所管轄労働局長

(ロ) 提出期間

当該事業を実施しようとする原則２週間前

(ハ) 様　　式

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））計画届（建作様式第２号の３）

(ニ) 添付書類　別表５のとおり

ハ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(イ) 提 出 先　管轄労働局長

(ロ) 提出期間　事業を実施しようとする日の原則１か月前

(ハ) 様　　式　人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設設置経費助成））計画届（建作様式第１号）

(ニ) 添付書類　別表５のとおり

0402　計画届の受理等

イ　管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、計画届に記載漏れがないか、0401 に規定された必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認し、適正であると認めたときは、受理するものとする。受理した場合には、当該計画届の処理欄に受理年月日を記入する。

ロ　計画届の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、計画届を支給要領 0403 の確認を経た後、適正であると認めたときは計画届に受付印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを当該事業主に返送する。

0403　確認事項

イ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）

(イ)　中小建設事業主であることの確認

計画届の「届出者」の「事業内容」により確認すること。必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) Ａ又はＢいずれかの建設事業主であることの確認

労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）により確認すること。

(ﾆ) 助成対象事業であることの確認

計画届が提出されたときは、当該申請が支給要件を満たしているかどうかについて、計画届及び添付書類にて確認を行うこと。なお、疑義が生じた場合等においては実地調査を行い､支給要件を具備していると認められたものについては､｢作業員宿舎等調査報告書(建作別様式第４号の２)」を作成すること。

なお、作業員宿舎又は作業員施設の賃借に関しては、賃貸契約書にて次の事項が記載されているかどうかを確認すること

a 賃貸人及び賃借人の記名押印

b 契約年月日

c 賃貸借期間

d 作業員宿舎又は作業員施設の所在地及び構造等

e １か月当たりの賃借料の額

なお、使用状況等の報告については、「作業員宿舎・作業員施設使用状況報告書（建作別様式第４号）」により、支給申請書に添付して都道府県労働局長あてに提出させること。

ロ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(ｲ) 中小建設事業主であることの確認

計画届の「届出者」の「事業内容」により確認すること。必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地､届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) Ａの建設事業主であることの確認

労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）により確認すること。

(ﾆ) 元方事業主であることの確認

建設業許可番号等の記載された書類、当該建設工事に係る施行体制台帳、下請建設事業主名簿（建作別様式第２号）により確認すること。

(ﾎ)　助成対象事業であることの確認

計画届が提出されたときは、当該申請が支給要件を満たしているかどうかについて、計画届及び添付書類にて確認を行うこと。なお、疑義が生じた場合等においては実地調査を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「女性専用作業員施設調査報告書(建作別様式第４号の６)」を作成すること。

なお、賃貸契約書にて次の事項が記載されているかどうかを確認すること

a　賃貸人及び賃借人の記名押印

b　契約年月日

c　賃貸借期間

d　作業員施設の所在地及び構造等

e　１か月当たりの賃借料の額

なお、使用状況等の報告については、「女性専用作業員施設使用状況報告書（建作別様式第４号の５）」により、支給申請書に添付して都道府県労働局長あてに提出させること。

ハ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(ｲ)　対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の定款又は規約等認定訓練団体等の目的・組織・運営及び事業内容を明らかにする書類、認定訓練校規約、構成員内訳表(建作別様式第１号) 及び受講者を限定せず広く募集していることがわかる書類（ホームページの写し、募集パンフレット等）の記載内容により確認すること。

(ﾛ)　対象事業の確認

a　施設設置等事業計画の確認

計画届の「実施計画」の記載内容により確認すること。

b　施設設置等事業計画の所要費用見込額（内訳）の確認

職業訓練施設設置等所要費用見込内訳書(建作様式第１号別紙１)の記載内容により確認すること。

c　訓練施設又は設置に係る訓練の内容の確認

職業訓練施設設置等計画内訳書(建作様式第１号別紙２)の記載内容により確認すること。

d　過去５年の支給状況の確認

過去５年における施設設置等関係助成の支給決定通知書の写し及び職業訓練施設等台帳により確認すること。

0404　計画届の変更

計画届を届け出た者が、次に規定する事由により当該計画届の内容を変更しようとするときは、次に規定するところにより、「人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））に係る計画変更届」（建作様式第３号。以下「変更届」という。）を管轄労働局長に提出させるものとする。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）

(ｲ)　変更の内容

a　賃借期間の延長、所要費用の増額等に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場

合

b　賃貸住宅の場合、採用予定人数や賃貸住宅の変更が生じる場合

(ﾛ)　提出期間　原則事業の実施前

ロ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(ｲ)　変更の内容

賃借期間の延長、所要費用の増額等に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

(ﾛ)　提出期間　原則事業の実施前

ハ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(ｲ)　変更の内容

所要費用見込内訳書に記載された所要費用の総額が当初の計画より２０％以上増加する場合

(ﾛ)　提出期間　原則事業の実施前

0500　支給申請書の提出

0501　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イ～ハにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）

(ｲ)　提 出 先　主たる事業所の管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間

次の表６の上欄に掲げる実施月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の５月末日までに提出された場合においては、４月１日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。

表６

実施月	4月,5月,6月	7月,8月,9月	10月,11月,12月	1月,2月,3月
提出期間	7月1日から 8月末日まで	10月1日から 11月末日まで	1月1日から 2月末日まで	3月1日から 5月末日まで

(ﾊ)　様式

a　作業員宿舎又は作業員施設の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））支給申請書（作業員宿舎、作業員施設）（建作様式第５号）

b　賃貸住宅の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））支給申請書（賃貸住宅）（建作様式第５号の２）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

ロ　作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(ｲ) 提 出 先　主たる事業所の管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間

上記の表６の上欄に掲げる実施月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間

(ﾊ) 様式

人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））支給申請書（建作様式第５号の３）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

ハ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(ｲ) 提 出 先　管轄労働局長

(ﾛ) 提出期間　職業訓練施設等設置整備事業が終了した日の翌日から起算して原則２ヶ月以内

(ﾊ) 様　　式　人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（訓練施設等設置経費助成））支給申請書（建作様式第４号）

(ﾆ) 添付書類　別表６のとおり

0502　支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0600　支給要件の確認

0601　支給要件の確認（共通）

イ　支給対象となりうる中小建設事業主であることの確認

(ｲ) 中小建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届及び支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

ロ　支給上限額に達していないことの確認

当該事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により 0300 に定める支給上限額に達していないことを確認すること。

0602　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成））

イ　対象中小建設事業主の確認

中小建設事業主の変更がないことの確認

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄により確認すること

ロ　対象作業員宿舎等の確認

(ｲ) 作業員宿舎

一の作業員宿舎等に係る最初の支給申請書を受理したときは、次により支給要件に適合するかどうかについて、実地調査等を行うこと。

なお、２回目以降の支給申請書を受理したときは、中小建設事業主に対し、「作業員宿舎・作業員施設　使用状況報告書」（建作別様式第４号）に写真を添付し、管轄労働局長に提出させることにより、実地調査に替えることができるものとする。ただし、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとする。

a　作業員宿舎の構造、規模及び各室の配置等が、当初の計画と一致している。

b　作業員宿舎が、申請者等から提出された写真と一致していること。

c　賃貸借契約書どおりに設置が完了し、電気、水道、ガス等の供給が開始され、入居・使用されている状態であること。

d　作業員宿舎の居室部分のみを賃借している場合は、同一敷地内に他の建設労働者と共で使用できる食堂、浴場等の共同施設が設置されていること。

e　作業員宿舎については、0302b のハの(ﾊ)及び(ﾆ)に掲げる労働者以外の者が入居していないこと。

f　支給申請に係る添付書類と原本等を確認し、これらが適正なものであること。

g　上記 a～f の確認事項について、その結果を「作業員宿舎等設置完了等確認報告書(建作別様式第４号の３)」により作成すること。

また、山間辺地等に設置されている作業員宿舎であって、実地調査が困難な作業員宿舎については、当該中小建設事業主に作業員宿舎の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真、各居室(各居室の広さ及び収容能力人員分の個人別収納設備が確認できるもの)、食堂、浴場及び便所の写真を提出させ、支給要件を具備しているかどうかの事情聴取及び添付書類の原本確認を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「作業員宿舎等設置完了等確認報告書(建作別様式第４号の３)」を作成すること。

(ﾛ) 賃貸住宅

一の賃貸住宅に係る支給申請書を受理したときは、0300b の支給要件に適合するかどうか及び当初の計画と一致しているかについて、支給申請書、添付書類、雇用保険被保険者台帳等により確認を行うこと。但し、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとする。

(ﾊ) 作業員施設

一の作業員施設に係る最初の支給申請書を受理したときは、次により支給要件に適合するかどうかについて確認を行うこと。

「作業員宿舎・作業員施設　使用状況報告書」（建作別様式第４号）に図面及び写真を添付し、管轄労働局長に提出させることにより、計画届の記載内容と齟齬がないか確認するこ

と。ただし、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとするが、山間辺地等に設置されている作業員施設であって、実地調査が困難な作業員施設については当該中小建設事業主に作業員施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真を提出させ、支給要件を具備しているかどうかの事情聴取及び添付書類の原本確認を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「作業員宿舎等設置完了等確認報告書(建作別様式第４号の３)」を作成すること。

ハ　支給対象経費の確認

支給申請書、賃貸借契約書、所要経費領収書（写し）により確認すること。

0603　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））

イ　対象中小建設事業主の確認

中小建設事業主の変更がないことの確認

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄により確認すること

ロ　対象作業員施設の確認

一の作業員施設に係る最初の支給申請書を受理したときは、次により支給要件に適合するかどうかについて確認を行うこと。

「女性専用作業員施設　使用状況報告書」（建作別様式第４号の５）に図面及び写真を添付し、管轄労働局長に提出させることにより、計画届の記載内容と齟齬がないか確認すること（当該施設の写真は、施設設置時の正面（女性専用であることの表示を確認）、内部（表３の基準を満たしているかの確認）、施設と建設工事現場全体（当該建設工事現場に設置されていることの確認））。ただし、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとするが、山間辺地等に設置されている作業員施設であって、実地調査が困難な作業員施設については当該中小建設事業主に作業員施設の正面､背面及び側面から撮影した全体の写真を提出させ、支給要件を具備しているかどうかの事情聴取及び添付書類の原本確認を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「女性作業員施設設置完了等確認報告書(建作別様式第４号の７)」を作成すること。

ハ　支給対象経費の確認

支給申請書、賃貸借契約書、所要経費領収書（写し）により確認すること。

0604　支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費））

イ　対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の変更がないことの確認。

計画届の「届出者」欄及び支給申請書における「申請者」欄により確認すること。

ロ　助成の対象となる認定訓練

別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」により確認すること。

ハ　助成の対象となる訓練施設及び訓練設備

助成対象となる教室・実習場の平米数、機器・備品類の品目・台数等を、原則として能開則別表２及び厚生労働大臣が別に定める設備細目で定められた基準であるので、確認すること。

ニ　支給対象経費の確認

次の区分に応じ、支給申請書及び次の書類により確認すること。

(ｲ) 訓練施設の新築、増改築又は修繕の場合

a　職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第４号別紙）
実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b　工事請負契約書(工事費内訳書を含む。)及び新築、増改築又は修繕に要した総費用の領収書の写し
aの事業報告書により記載された内容を確認すること。

c　建物登記簿謄本
実在しているものであることを確認すること。

d　職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室及び各実習場の写真(増改築又は修繕の場合は増改築又は修繕に係る部分の写真)
実在しているものであることを確認すること。

e　都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

f　その他必要と認めるもの

(ﾛ) 訓練施設の購入の場合

a　職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第４号別紙）
実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b　建物登記簿謄本
実在しているものであることを確認すること。

c　売買契約書の写し及び購入に要した費用の領収書の写し
aの事業報告書により記載された内容を確認すること。

d　職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室実習場の写真
実在しているものであることを確認すること。

e　都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

f　その他必要と認めるもの

(ﾊ) 職業訓練設備の場合

a　職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第４号別紙）
実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b　所要費用の領収書の写し

(ﾆ) その他(ｲ)～(ﾊ)共通

a　都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

b　その他必要と認めるもの

0700　支給決定

0701　支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された中小建設事業主又は職業訓練法人について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））支給決定通知書」（建作様式第６号）により建設事業主等に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された建設事業主等については、助成金の不支給を決定す

る。

不支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））不支給決定通知書」（建作様式第７号）により当該建設事業主等に通知する。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、「人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））支給決定取消及び返還通知書」（建作様式第８号）により当該建設事業主等に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））不支給措置期間通知書」（建作様式第９号）を当該建設事業主等に通知するものとする。

0702　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

なお、「作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費）」については建作別様式第３号の２「職業訓練施設等台帳」についても所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800　雑則

0801　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900　附則

0901　施行期日

本助成金の要領は、計画届の提出日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

0902　経過措置

イ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号能発 0331 第２号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（女性専用作業員施設設置助成コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。ハ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号 「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金（９）の作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）0400 に規定する計画の届出を行った者に対する支給については、なお従前の例とする。

ロ　平成 30 年 3 月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金(作業員宿舎等設置助成コース（経費助成）、女性専用作業員施設設置助成コース（経費助成）、建

設広域教育訓練コース（施設設置等経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金（９）の作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）0400 に規定する計画の届出を行った者に対する支給については、なお従前の例とする。

ニ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号雇均発 0331 第６号開発 0331 第９号 「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）の支給については、なお従前の例とする。

ホ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　８(10)作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

８　人材確保等支援助成金

(11) 外国人労働者就労環境整備助成コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１１５条第１３号、第１１８条の規定に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース））の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　定義

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主
　0302　支給対象となる就労環境整備措置の範囲

0400　計画の認定
　0401　就労環境整備計画の提出
　0402　就労環境整備計画の期間
　0403　就労環境整備計画の提出期限
　0404　添付書類
　0405　就労環境整備計画の認定等
　0406　確認事項
　0407　認定基準
　0408　就労環境整備計画の変更

0500　支給申請等
　0501　支給申請書等の提出方法
　0502　添付書類
　0503　支給対象経費
　0504　支給額

0600　支給決定
　0601　支給決定に係る事務処理
　0602　支給対象事業主に該当するかの確認

0700　委任
　0701　公共職業安定所長への委任

0801　附則
　0801　施行期日

（R2.12.25改正）

0100 趣旨

0101 趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主が、新たに外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備の導入・実施を行い、外国人労働者の職場定着を図る場合に支給するものである。

0102 適用単位

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

第１共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

（R2.12.25改正）

0200 定義

0201 定義

イ　外国人労働者

次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和４１年法律第１３２号）第２８条第１項に規定する外国人雇用状況届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）の対象となる者であること。

(ﾛ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること。

(ﾊ) 雇用保険の被保険者（雇用保険法第３８条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」（以下「短期雇用特例被保険者」という。）及び同法第４３条第１項に規定する「日雇労働被保険者」（以下「日雇労働被保険者」という。）を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

(ﾆ) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）。

ロ　日本人労働者

次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ) 上記イ(ｲ)以外の者であること。

(ﾛ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること。

(ﾊ) 雇用保険被保険者であること。

(ﾆ) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）。

ハ　雇用労務責任者

就労環境の整備に関する措置（以下「就労環境整備措置」という。）への取組、外国人労働者からの相談への対応、その他外国人労働者の就労環境の整備等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

なお、雇用労務責任者は事業所（雇用保険適用事業所）ごとに選任するものとし、雇用労務責任者を選任したときは、当該雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する外国人労働者に周知するものとする。

※　雇用労務責任者は当該事業所において雇用されている労働者であり、専任の者を配置する必要はなく、外国人雇用管理業務を担当する人事課長等の兼任としても差し支えない。また、国籍、就労（経験）年数等の基準は設定しない。

ただし、当該事業所において、雇用労務責任者として適当な者を選任できない場合は、当該事業所の事業主又は役員が雇用労務責任者になることができる。その場合であっても、当該雇用労務責任者が同時に複数の事業所の雇用労務責任者になることはできない。

ニ　就労環境整備措置

次の(ｲ)から(ﾎ)の措置（0302 イからホに規定）のことをいう。

(ｲ) 雇用労務責任者の選任

(ﾛ) 就業規則等の社内規程の多言語化

(ﾊ) 苦情・相談体制の整備

（R2.12.25改正）

(ﾆ) 一時帰国のための休暇制度

(ﾎ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

ホ　就労環境整備措置の導入

導入する就労環境整備措置ごとに次のことをいう。

(ｲ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の選任に関する導入とは、雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、当該雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する外国人労働者に周知したことをいう。

(ﾛ) 就業規則等の社内規程の多言語化

就業規則等の社内規程の多言語化に関する導入とは、多言語化された就業規則等の社内規程が完成したことをいう（外部の機関又は専門家等（以下「外部機関等」という。）に多言語化を委託した場合は、多言語化された就業規則等の社内規程が納品されたことをいう。）。

(ﾊ) 苦情・相談体制の整備

苦情・相談体制の整備に関する導入とは、労働協約又は就業規則を変更することにより、苦情・相談体制を新たに定めることをいう。

(ﾆ) 一時帰国のための休暇制度

一時帰国のための休暇制度に関する導入とは、労働協約又は就業規則を変更することにより、一時帰国のための休暇制度を新たに定めることをいう。

(ﾎ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

社内マニュアル・標識類等の多言語化に関する導入とは、多言語化された社内マニュアル・標識類等が完成したことをいう（外部機関等に多言語化を委託した場合は、多言語化された社内マニュアル・標識類等が納品されたことをいう。）。

ヘ　就労環境整備措置の実施

導入した就労環境整備措置を適切かつ効果的に実施することをいう。

ト　就労環境整備措置の導入日

導入する就労環境整備措置ごとに次の日をいう。

(ｲ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する全ての外国人労働者に周知した日をいう。

(ﾛ) 就業規則等の社内規程の多言語化

多言語化された就業規則等の社内規程が完成した（外部機関等に委託した場合は納品された）日をいう。

(ﾊ) 苦情・相談体制の整備

新たに苦情・相談体制を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において苦情・相談体制に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た日とする。

なお、常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であって、施行年月

日が定められていない場合にあっては、当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日とする。

(ﾆ) 一時帰国のための休暇制度

新たに一時帰国のための休暇制度を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において一時帰国のための休暇制度に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日とする。

なお、常時１０人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であって、施行年月日が定められていない場合にあっては、当該就業規則を従業員全員に対して書面により周知した日とする。

(ﾎ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

多言語化された社内マニュアル・標識類等が完成した（外部機関等に委託した場合は納品された）日をいう。

チ　就労環境整備措置の実施日

導入する就労環境整備措置ごとに次の日をいう。

(ｲ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者がその雇用する全ての外国人労働者に対する相談対応として、１回目の面談を実際に行った日をいう。なお、面談を実際に行った外国人労働者が複数人に渡る場合は、最後に面談を行った外国人労働者の１回目の面談を実際に行った日をいう。

(ﾛ) 就業規則等の社内規程の多言語化

全ての外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等の社内規程を周知した日をいう。

(ﾊ) 苦情・相談体制の整備

苦情・相談体制の導入を経て、全ての外国人労働者に苦情・相談体制の内容（利用方法等）を周知した日をいう。

(ﾆ) 一時帰国のための休暇制度

一時帰国のための休暇制度の導入を経て、外国人労働者が当該就労環境整備措置に基づく連続した５日以上の有給休暇を実際に取得した最後の日をいう。なお、一時帰国のための休暇制度を取得した外国人労働者が複数人に渡る場合は、１人目の外国人労働者が連続した５日以上の有給休暇を実際に取得した最後の日をいう。

(ﾎ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

全ての外国人労働者に対し、多言語化した社内マニュアル・標識類等を周知した日をいう。

リ　就労環境整備計画

その雇用する外国人労働者の就労環境の改善を図るために就労環境整備措置を導入する事業主が作成する計画であり、導入する就労環境整備措置の内容等を記載するものをいう。

ヌ　就業規則

常時１０人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規程・規則等を含む。）をいう。

常時１０人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則をいう。

（R2.12.25改正）

ル　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第14条に定める効力が生じているもの）をいう。

ヲ　就業規則等の社内規程

就業規則の他、労働協約、外国人労働者に適用される労使協定（労働基準法（昭和２２年法律第４９号）（以下「労基法」という。））、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和４６年法律第６８号）に規定するもの）、寄宿舎規則（労基法第９５条）、労働条件通知書及び雇用契約書の社内規程（動画を含む。）をいう。

ワ　社内マニュアル・標識類等

就業規則等の社内規程に含まれない、外国人労働者に適用される安全衛生、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、福利厚生等に関するマニュアル（教材）・標識類その他の文書（動画を含む。）等であり、恒常的・継続的に労働者に提示されるものをいう（就労環境整備計画の期間（以下「就労環境整備計画期間」という。」）内において、新たに作成するものを含む。）。

カ　多言語化

就業規則等の社内規程及び社内マニュアル・標識類等について、その雇用する全ての外国人労働者の母国語又は当該外国人労働者が使用するその他の言語を用いて翻訳等することをいう。

ヨ　基準期間

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の受給についての申請書の提出日（以下「支給申請日」という。）までの期間をいう。

タ　外国人労働者離職率

外国人労働者離職率とは、事業主の全ての事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者である外国人労働者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、雇用保険法第３７条の２第１項に規定する高年齢被保険者（以下「高年齢被保険者」という。）は含まない。（なお、事業所に「高年齢被保険者」の外国人労働者のみである場合は、外国人労働者離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。）

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数」には、次の(ｲ)から(ﾆ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

(ﾆ) 在留期間の上限を満了したことに伴い母国等に帰国した者（※）

※　対象となる在留資格（在留資格に上限があるもの）は、「特定技能１号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（外国人建設就労

（R2.12.25改正）

者受入事業）」、「特定活動（外国人造船就労者受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」である。

なお、在留資格「技能実習」が上記(ﾆ)に該当する場合は、「評価時離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者である外国人労働者数」にも含めないものとする。

$$\text{外国人労働者離職率（\%）} = \frac{\text{就労環境整備計画期間の末日の翌日から起算して１２か月を経過する日までの期間（以下「評価時離職率算定期間」という。）における離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数}}{\text{評価時離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者である外国人労働者数}} \times \text{１００}$$

レ　日本人労働者離職率

日本人労働者離職率とは、対象事業所における雇用保険一般被保険者である日本人労働者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、高年齢被保険者は含まない。（なお、事業所に「高年齢被保険者」の日本人労働者のみである場合は、日本人労働者離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。）

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者である日本人労働者の資格喪失者数」には、次の(ｲ)から(ﾊ)に該当する者は含めない。

(ｲ) 定年退職（離職区分が「２Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾛ) 重責解雇（離職区分が「５Ｅ」に該当するもの）による離職者

(ﾊ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{日本人労働者離職率（\%）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者である日本人労働者の資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者である日本人労働者数}} \times \text{１００}$$

なお、「所定の期間」が、就労環境整備計画が提出された日の１２か月前の日の属する月の

（R2.12.25改正）

初日から当該提出日の属する月の前月末までの期間（以下「計画時離職率算定期間」という。）であるものを「計画時離職率」といい、評価時離職率算定期間であるものを「評価時離職率」という。

（R2.12.25改正）

0300 支給要件

0301 支給対象事業主（外国人労働者就労環境整備助成コース）

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、次のイからヌのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ　雇用保険の適用事業主であること。

ロ　外国人雇用状況届出を適正に届け出ている事業主であること。

ハ　認定された就労環境整備計画（以下「認定就労環境整備計画」という。）に基づき、当該計画期間内に、0302 イ及びロに掲げる就労環境整備措置に加え、0302 ハからホに掲げるいずれかの就労環境整備措置を新たに導入し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して実施した事業主であること。

ニ　過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受給している事業主が、就労環境整備計画を提出する場合、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

ホ　基準期間に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、就労環境整備計画の提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合はこの限りでない。

ヘ　就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと。

なお、「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ト　外国人労働者離職率が１０％以下となっている事業主であること（ただし、評価時離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者である外国人労働者数が２人以上 10 人以下の事業所の場合で、評価時離職率算定期間における離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数が１人の場合を除く。）。

チ　日本人労働者の「評価時離職率」が日本人労働者の「計画時離職率」を上回っていない事業主であること。

リ　0504 の生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合は、「第１　共通要領」の「0302 生産性要件」を満たす事業主であること。

ヌ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

0302 支給対象となる就労環境整備措置の範囲（外国人労働者就労環境整備助成コース）

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の対象となる就労環境整備措置は、以下のイからホに掲げる措置とする（新たに導入されたものに限る。なお、就労環境整備計画期間内に退職が予定されている外国人労働者のみを対象とするものでないこと。）。

（R2.12.25改正）

なお、事業主等が就労環境整備計画を都道府県労働局又は公共職業安定所に提出するよりも前に、名称を問わず、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受けるために新たに導入しようとする就労環境整備措置にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされている場合は、新たな導入と認められないため、支給の対象とならない。

イ　雇用労務責任者の選任

次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当するものをいう。

(ｲ) 雇用労務責任者を事業所（外国人労働者が就労していない事業所を除く。）ごとに選任し、その選任した者の氏名を各事業所に掲示すること等により外国人労働者に周知していること。

(ﾛ) 雇用労務責任者が就労環境整備計画期間中において全ての外国人労働者と３か月間ごとに１回以上の面談（テレビ電話による面談を含む。）を行い、その結果を書面により作成すること。

(ﾊ) 外国人労働者が労基法その他の労働に関する法令（最低賃金法、労働安全衛生法など）違反を受けた場合に相談できる関係行政機関（労働基準監督署）等の案内を書面により配付すること。

ロ　就業規則等の社内規程の多言語化

次の(ｲ)及び(ﾛ)に該当するものをいう。

(ｲ) 就業規則等の社内規程を多言語化し、就労環境整備計画期間中に雇用する全ての外国人労働者に周知すること。

※　0302 ハ又はニを導入する場合は、労働協約又は就業規則に当該変更内容を反映させたものを多言語化すること。

(ﾛ) 対象事業所における就業規則等の社内規程の全てを多言語化すること。

ハ　苦情・相談体制の整備

次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当するものをいう。

ただし、就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、新たに整備された苦情・相談体制が特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和２６年政令第３１９号）別表第１の２の表の特定技能の項の下欄第１号に掲げる活動を行おうとする者）を雇用する事業所に設けられた苦情・相談体制である場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成２８年法律第８９号）（以下「技能実習法」という。）第２条第１０項に規定する監理団体に設けられた苦情・相談体制である場合は、当該就労環境整備措置の対象としない。

(ｲ) 労働協約又は就業規則を変更することにより、その雇用する全ての外国人労働者の苦情又は相談に応じるための体制を新たに定め、その内容（利用方法等）を周知すること。

(ﾛ) 外国人労働者の母国語又は当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情又は相談に応じるものであること。

※　具体例としては、事業所内に相談窓口を設置、外部機関等の通訳が同席しての個別面談、外部機関等への委託による苦情・相談に関する専用の電話やメールアドレスの開設等が考えられる。

(ﾊ) 支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

（R2.12.25改正）

ニ　一時帰国のための休暇制度

次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当するものをいう。

(ｲ) 労働協約又は就業規則を変更することにより、その雇用する全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（労基法第３９条に定める年次有給休暇として与えられるものを除く。）（以下「有給休暇」という。）を取得できる制度を新たに定めること。

(ﾛ) １年間に１回以上の連続した５日以上の有給休暇が取得できるものであること。

(ﾊ) 支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

ホ　社内マニュアル・標識類等の多言語化

社内マニュアル・標識類等を多言語化し、就労環境整備計画期間中に雇用する全ての外国人労働者に周知すること。

（R2.12.25改正）

0400 計画の認定（就労環境整備計画（外国人労働者就労環境整備助成コース））

0401 就労環境整備計画の提出

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の認定を希望する事業主は、導入を予定している就労環境整備措置等を記載した就労環境整備計画を、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画(変更)書（様式第 a-1 号）（以下「就労環境整備計画書」という。）により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、就労環境整備計画については、一度に複数の計画を提出することはできない。

また、管轄労働局長に対し、就労環境整備計画を提出している事業主は、当該計画に係る支給決定日又は不支給決定日の翌日までは、新たな就労環境整備計画を提出することはできない。

ただし、管轄労働局長に提出した就労環境整備計画について、0405 ニにより不認定とされた場合は不認定日の翌日から、0405 ホにより認定を取り消された場合は取消日の翌日から、新たな就労環境整備計画を提出することができる。

0402 就労環境整備計画の期間

就労環境整備計画期間は、就労環境整備措置を最初に導入する月の初日を起算日とし、３か月以上１年以内とする。

0403 就労環境整備計画の提出期限

就労環境整備計画は、就労環境整備措置を最初に導入する月の初日の６か月前の日から１か月前の日の前日までに提出することとする。就労環境整備措置を最初に導入する月の初日の１か月前の日の前日が閉庁日である場合は、当該閉庁日以前の日のうち最も遅い開庁日までに提出することとする。また、郵便等で提出する場合においては、就労環境整備措置を最初に導入する月の初日の１か月前の日の前日までに到達したものを期日までに提出されたものとする。

※　就労環境整備計画を変更する場合（0408 に規定）においても、閉庁日及び郵便等に関する場合の取扱いは 0403 のとおりとする。

0404 添付書類

管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を受けようとする事業主に対して就労環境整備計画書に次のイからワに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

イ　導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）

ロ　導入する就労環境整備措置「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）

ハ　事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）

ニ　事業所確認票（様式第 a-2 号）

ホ　多言語化する全ての就業規則等の社内規程（労働条件通知書又は雇用契約書については対象となる外国人労働者１名分を提出）

ヘ　就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案

（0302 ハ又はニの就労環境整備措置の場合に限る。）

ト　導入する就労環境整備措置に係る外部機関等が作成した見積書（写）（２社分。ただし、見積書の提出が１社となる場合は、提出が困難な理由を記載した任意の申立書を提出。）

※　見積書は、就労環境整備措置の導入・実施に要する費用の合計額の他、内訳が明確に記載されているものとする。

チ　外部機関等が作成した見積書が適正なものであることを証明する書類（価格表、カタログ等）（２社分）

リ　人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a-1 号別紙 4）

ヌ　多言語化する社内マニュアル・標識類等（0302 ホの就労環境整備措置の場合に限る。事業所内の標識類の多言語化の場合は、掲示等されている実物を撮影した写真。就労環境整備計画期間内に社内マニュアル・標識類等を新たに作成する場合は、外部機関等に見積書の作成を依頼する際に提示した仕様書（完成予定品が確認できるもの）等を提出。）

ル　対象事業所における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者である日本人労働者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

ヲ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

ワ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405　就労環境整備計画の認定等

イ　管轄労働局長は、就労環境整備計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「就労環境整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該就労環境整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は就労環境整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

ロ　就労環境整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該就労環境整備計画書に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、前項の就労環境整備計画書等を 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは就労環境整備計画を認定し、当該就労環境整備計画書の処理欄に認定年月日、認定番号及び計画時離職率を記入するとともに、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画認定通知書（様式第 a-3 号）により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認められないときは、就労環境整備計画の認定を行わず、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画不認定通知書（様式第 a-4 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

（R2. 12. 25改正）

ホ　管轄労働局長は、認定を取り消したときは、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画認定取消通知書（様式第 a-5 号）により計画申請事業主に通知するものとする。

ヘ　管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を行ったときは、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給台帳（様式第 a-11 号）に申請者等の必要事項を速やかに記入するものとする。

0406 確認事項

イ　適用事業所であることの確認

就労環境整備計画書に記載された雇用保険適用事業所番号を雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

ロ　過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去３年以内に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことを確認すること（最短で 2024 年（令和６年）７月１日以降の確認となる。）。

ハ　不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分記録より不正受給に係る助成金について不支給措置期間でないかを確認すること。

ニ　解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から就労環境整備計画の認定日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ホ　基準期間に特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から就労環境整備計画の認定日までの期間について、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認は、雇用保険被保険者台帳又はハローワークシステムにより確認すること。

ヘ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の要件を満たす場合に限る。）

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の社会保険の支払いが分かる書類で確認すること。

ト　外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることの確認

事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）に記載の者の外国人雇用状況届出が全て届け出られているかをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

チ　外国人労働者の「国籍・地域」及び「在留資格」の確認

事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）に記載の者の「国籍・地域」及び「在留資格」をハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

（R2. 12. 25改正）

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

また、特定技能外国人を雇用している事業所であって「苦情・相談体制の整備」を計画している場合又は導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）において特定技能外国人を雇用する予定がある事業所の場合は、事業主に対して「一時帰国のための休暇制度」又は「社内マニュアル・標識類等の多言語化」に就労環境整備計画を変更するよう案内すること。

リ　日本人労働者の「計画時離職率」の確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、計画時離職率は 0201 レにより算出すること。

ヌ　「雇用労務責任者の選任」に関する確認

(ｲ) 「雇用管理労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

事業所確認票（様式第 a-2 号）により確認すること。

(ﾛ) 雇用労務責任者が全ての外国人労働者との面談を行うこと等の確認

導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）により確認すること。

ル　「就業規則等の社内規程の多言語化」に関する確認

導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）により、対象事業所における就業規則等の社内規程の全てを多言語化すること及び外国人労働者に周知することとしているかを確認すること。

ヲ　「苦情・相談体制の整備」を計画している場合の確認

(ｲ) 技能実習法に規定する監理団体ではないことの確認

導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）により確認すること。

なお、技能実習法に規定する監理団体である又は監理団体になる予定がある場合は、事業主に対して、就労環境整備措置の「一時帰国のための休暇制度」又は「社内マニュアル・標識類等の多言語化」に就労環境整備計画を変更するよう案内すること。

(ﾛ) 苦情・相談体制の整備内容の確認

導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）の内容が、「就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案」中に不備等なく盛り込まれているかを確認すること。

ワ　「一時帰国のための休暇制度」を計画している場合の確認

導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）及び「就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案」により、１年間に１回以上の連続した５日以上の有給休暇を取得できる措置であるか等を確認すること。

（R2.12.25改正）

カ　「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を計画している場合の確認

導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）により、社内マニュアル・標識類等を多言語化すること及び外国人労働者に周知することとしているかを確認すること。

ヨ　導入予定の就労環境整備措置に係る見積書の確認

見積額が社会通念上や市場価格に対して適正なものであるかを、「外部機関等が作成した見積書（写）（２社分）」及び「外部機関等が作成した見積書が適正なものであることを証明する書類（価格表、カタログ等）」等により確認すること。

なお、原則として、安価な見積りを作成した外部機関等に発注等をすること、高価な外部機関等に発注等した場合は支給対象経費として認められない場合があることを案内すること。

0407　認定基準

就労環境整備計画の認定基準は次のイ及びロとし、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ　計画提出事業主の事業所における外国人労働者の職場への定着を促進するための就労環境整備措置の導入に関する計画であること。

ロ　就労環境整備措置を実施するためのスケジュールが適正なものであること。特に、導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）の「労働協約または就業規則の施行予定日等」欄について、「労働協約の締結予定日または就業規則の労働基準監督署等への届出予定日」及び「労働協約または就業規則に係る従業員への周知予定日」が、「労働協約または就業規則の施行予定日」より前の日となっており、適正なスケジュールであることを確認すること。

※　従業員への周知予定日は、労働基準監督署等への届出予定日の前でも可。

0408 就労環境整備計画の変更

事業主は、認定就労環境整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより、「就労環境整備計画書」等を作成し、管轄労働局長に提出した上で、認定就労環境整備計画の変更の認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ　就労環境整備計画書を変更する場合

(ｲ) 就労環境整備計画期間の変更

a　就労環境整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の就労環境整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

b　延長又は短縮後の就労環境整備計画期間が、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とすること。

(ﾛ) 就労環境整備措置の変更

a　就労環境整備措置の変更（「0503 支給対象経費」の追加のみの場合を含む。）は、変更前の就労環境整備計画期間内であって、変更後の就労環境整備措置における措置の導入予定日の属する月の初日の１か月前までに行うこと。

なお、就労環境整備措置の一部を変更する場合や就労環境整備措置の一部を取り止める

場合は、就労環境整備計画の変更によることとする（※１）が、就労環境整備措置の全部を変更する場合は、管轄労働局長から認定就労環境整備計画の取消を受けた上で、新たな就労環境整備計画として提出すること（※２）。

※１　就労環境整備計画の変更を行う場合の例

①　就労環境整備措置の一部を変更する場合

・　認定就労環境整備計画の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度」

・　変更後の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化」

②　就労環境整備措置の一部を追加する場合

・　認定就労環境整備計画の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度」

・　変更後の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度、社内マニュアル・標識類等の多言語化」

③　就労環境整備措置の一部を取り止める場合

・　認定就労環境整備計画の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度」

・　変更後の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備」

※２　就労環境整備計画の取消を行う場合の例

・　認定就労環境整備計画の就労環境整備措置

「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度」

・　変更後の就労環境整備措置

「社内マニュアル・標識類等の多言語化」

b　就労環境整備措置の変更に伴い就労環境整備計画期間を延長又は短縮するに当たっては、延長又は短縮後の就労環境整備計画期間を変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して３か月以上１年以内の期間内とし、かつ、追加する就労環境整備措置に係る就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日から起算して３か月以上とするように設定すること。

c　就労環境整備措置の変更に伴い、新たな就労環境整備措置を追加する場合は、就労環境整備措置に応じて、「導入する就労環境整備措置「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）」を作成し提出すること。また、就労環境整備措置にかかる費用が新たに生じる場合は、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a-1 号別紙 4）」も作成し提出すること。

ロ　就労環境整備措置の対象となる外国人労働者を追加する場合

(ｲ) 措置の対象となる外国人労働者の追加にかかる変更期限

就労環境整備計画期間中に措置の対象となる外国人労働者を新たに雇い入れる場合の変更は、当該外国人労働者の雇入日の前日までに行うこと。

（R2.12.25改正）

(ﾛ) 措置の導入予定日の変更

就労環境整備措置の導入予定日を変更する場合は、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入日から１か月後の日以降とすること。

(ﾊ) 措置の導入日等の特例

変更後の導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である１年を超える日となる場合においては、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入日から３か月以内に就労環境整備措置の導入及び実施が完了すれば 0301 ハの要件を満たしたものとして、また、当該措置にかかる費用は 0503 の支給対象経費として取り扱うことができる。

(ﾆ) 提出書類

「就労環境整備計画書」の他、変更内容に応じて「導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）」、「導入する就労環境整備措置「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）」、「事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）」を作成し提出すること。

また、就労環境整備措置にかかる費用が新たに生じる場合は、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a-1 号別紙 4）」を作成し提出すること。

ハ　雇用労務責任者を追加する場合

(ｲ) 雇用労務責任者の追加にかかる変更期限

就労環境整備計画期間中に措置の対象となる外国人労働者を新たに雇い入れることにより雇用労務責任者を新たに選任する場合の変更は、当該外国人労働者の雇入日の前日までに行うこと。

(ﾛ) 措置の導入予定日の変更

就労環境整備措置の導入予定日を変更する場合は、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入日から１か月後の日以降とすること。

(ﾊ) 措置の導入日等の特例

変更後の導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である１年を超える日となる場合においては、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入日から３か月以内に就労環境整備措置の導入及び実施が完了すれば 0301 ハの要件を満たしたものとして、また、当該措置にかかる費用は 0503 の支給対象経費として取り扱うことができる。

(ﾆ) 提出書類

「就労環境整備計画書」の他、「導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）」、「事業所確認票（様式第 a-2 号）」を作成し提出すること。

また、就労環境整備措置にかかる費用が新たに生じる場合は、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a-1 号別紙 4）」を作成し提出すること。

ニ　その他の変更

その他の変更については、就労環境整備計画の変更を要しない。

（R2.12.25改正）

0500 支給申請等

0501 支給申請書等の提出方法（外国人労働者就労環境整備助成コース）

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けようとする事業主は、評価時離職率算定期間の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給申請書（様式第 a-6 号）（以下「支給申請書」という。）を作成し、0502 の添付書類を添えて管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0502 添付書類（外国人労働者就労環境整備助成コース）

管轄労働局長は、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書に次のイからタに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合は、次のレに定める書類をあわせて添付させるものとする。

なお、管轄労働局長はイからレに加えてソを提出させることができる。

イ　事業所確認票（様式第 a-2 号）

ロ　事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）

ハ　事業所における評価時離職率算定期間の外国人労働者（※）及び日本人労働者である雇用保険一般被保険者の離職理由等がわかる書類（離職証明書（写）等）

※　離職した外国人労働者の在留資格が「特定技能１号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（外国人建設就労者受入事業）」、「特定活動（外国人造船就労者受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」又は「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」であって在留期間の上限を満了したことに伴い帰国した場合は、在留資格を証明する書面（例示様式①）も添付。

ニ　導入した「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）

ホ　導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）

ヘ　外国人労働者の労働条件通知書又は雇用契約書（多言語化していない最新のもの全員分）

ト　外国人労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（就労環境整備措置の導入日の１か月前から評価時離職率算定期間の末日までに係る全ての月分）

チ　雇用労務責任者による面談結果一覧表（様式第 a-6 号 別紙 3）

リ　関係行政機関等の案内書面（雇用労務責任者が外国人労働者との面談において配付したもの）

ヌ　多言語化した全ての就業規則等の社内規程（0302 ハ又はニの就労環境整備措置を導入した場合の労働協約又は就業規則については、当該変更内容を反映したものに限る。）

ル　多言語化する前の全ての就業規則等の社内規程（就労環境整備計画の添付書類として提出した就業規則等の社内規程に変更があった場合に限る。）

ヲ　外部機関等に支払った経費を証明する書類（領収書（写）、契約書（写）、納品書（写）等）

※　外部機関等に支払った経費を証明する書類は、就労環境整備措置の導入・実施に要し

（R2.12.25改正）

た費用の合計額の他、内訳が明確に記載されているものとする。

ワ　人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「支払額」算定表（様式第a-1号 別紙4）

カ　導入した就労環境整備措置を実施したことが確認できる次のいずれかの書類

(ｲ) 苦情・相談体制の整備

変更した日本語の労働協約又は就業規則（※）

※　就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとするが、常時10人未満の労働者を使用する事業主に限り、従業員全員に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認める。なお、苦情・相談体制の導入後に労働協約又は就業規則を変更している場合は支給申請時点で最新の労働協約又は就業規則も併せて提出させること。

(ﾛ) 一時帰国のための休暇制度

a　外国人労働者が帰国したことを証明する書類（航空券の半券の写し等）

b　外国人労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類（一時帰国のための休暇が有給休暇であったことを確認できる月分）

c　変更した日本語の労働協約又は就業規則（※）

※　就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとするが、常時10人未満の労働者を使用する事業主に限り、従業員全員に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認める。なお、一時帰国のための休暇制度の導入後に労働協約又は就業規則を変更している場合は支給申請時点で最新の労働協約又は就業規則も併せて提出させること。

(ﾊ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

多言語化した全ての社内マニュアル等の写し（事業所内の標識類の多言語化の場合は掲示等されている実物を撮影した写真）

ヨ　支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

タ　事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

レ　「第１　共通要領」の0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ソ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503 支給対象経費（外国人労働者就労環境整備助成コース）

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象経費は、就労環境整備計画期間の初日から就労環境整備計画期間の末日までの間に、事業主から外部機関等に対して支払いが完了した以下のイからホの経費（消費税、振込の場合の振込手数料分を含む。）とする。

ただし、「苦情・相談体制の整備」に限り、就労環境整備計画期間の末日の翌日から支給申請日までの間に支払いが完了した経費も支給対象経費とする。

（R2.12.25改正）

なお、支給対象経費は、社会通念上や市場価格に対して、適正なものでなければならない。

イ　通訳費（外部機関等に委託をするものに限る。）

ロ　翻訳機器導入費（事業主が購入した雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機器の導入に限り、10 万円を上限とする。）

ハ　翻訳料（外部機関等に委託をするものに限り、社内マニュアル・標識類等を多言語で整備するのに要する経費を含む。）

ニ　弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る。）

ホ　施設改修費（外部機関等に委託をする多言語の社内標識類に関する設置・改修に要する経費に限る。）

0504 支給額（外国人労働者就労環境整備助成コース）

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給額は、次のとおりとする。

イ　生産性要件を満たしていない場合

0503 に掲げる支給対象経費に２分の１を乗じた額（ただし、５７万円を上限とする。）

ロ　生産性要件を満たす場合

0503 に掲げる支給対象経費に３分の２を乗じた額（ただし、７２万円を上限とする。）

（R2.12.25改正）

0600 支給決定

0601 支給決定に係る事務処理（外国人労働者就労環境整備助成コース）

イ　管轄労働局長は、支給申請書及び 0502 に掲げる添付書類（以下「支給申請書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書等が支給申請事業主から提出された日とする。

ロ　管轄労働局長は、前項の支給申請書等を 0602 の確認を経た支給申請について適正であると認めたときは助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を決定し、支給申請書の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給決定通知書（様式第 a-7 号）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において、適正であると認めないときは、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給の決定を行わず、支給申請書の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）不支給決定通知書（様式第 a-8 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）を事業主に通知するものとする。

ニ　管轄労働局長は、支給を取り消したときは、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 a-9 号）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）を事業主に通知するものとする。

ホ　管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給台帳（様式第 a-11 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

0602 支給対象事業主に該当するかの確認（外国人労働者就労環境整備助成コース）

イ　就労環境整備計画の認定を受けていることの確認

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給台帳（様式第 a-11 号）により確認すること。

ロ　外国人雇用状況届を適正に届け出ていることの確認

事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3）に記載の者の外国人雇用状況届出が全て届け出られているかをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

ハ　認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に就労環境整備措置の導入・実施を行った

（R2.12.25改正）

事業主であることの確認

支給申請書、事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 別紙 3）等により、就労環境整備計画期間内に 0302 に掲げる就労環境整備措置を導入し、外国人労働者に対して、就労環境整備措置を実施した事業主であるかを以下の(ｲ)から(ﾊ)に留意し確認すること（就労環境整備措置の導入・実施の詳細な確認は、以下のニからチにより確認すること。）。

また、支給申請書等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

なお、0408 に規定する変更手続きを行うことなく、就労環境整備措置を変更した場合など、認定就労環境整備計画に基づいて適切に就労環境整備措置が導入・実施されたといえない場合は、合理的な理由がない限り支給対象としない。

(ｲ) 認定を受けた就労環境整備計画における全ての就労環境整備措置について、就労環境整備措置が導入され、外国人労働者に対して、当該措置が実施されていること。

なお、外国人労働者の都合により就労環境整備措置「一時帰国のための休暇制度」による有給休暇の取得者がいない（実施が完了していない）場合であっても、その他の就労環境整備措置の実施が完了している場合は、就労環境整備措置が実施されたものとする。ただし、この場合の支給対象経費として算定できる範囲は、その他の就労環境整備措置に限るものとする。

(ﾛ) 認定を受けた就労環境整備計画における対象事業所において、就労環境整備措置が導入・実施されていること。

(ﾊ) 事業主等が就労環境整備計画を管轄労働局長に提出するよりも前に、名称を問わず、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受けるために新たに導入しようとする就労環境整備措置にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされていないこと。

ニ 「雇用労務責任者の選任」に関する確認

(ｲ) 「雇用管理労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

事業所確認票（様式第 a-2 号）により確認すること。

(ﾛ) 雇用労務責任者が全ての外国人労働者と面談を行ったこと等の確認

提出された事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）、導入した「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）及び雇用労務責任者による面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 3）により確認すること。

ホ 「就業規則等の社内規程の多言語化」に関する確認

提出された「多言語化した全ての就業規則等の社内規程」及び導入した「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）により、対象事業所における就業規則等の社内規程の全てを多言語化したこと及び外国人労働者に周知したことを確認すること。

ヘ 「苦情・相談体制の整備」を行った場合の確認

(ｲ) 就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、特定技能外国人を雇用していないことの確認

事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号 別紙 3）をハローワークシステム（外国

人雇用状況届出）により確認すること及び導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により確認すること。

(ﾛ) 就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、技能実習法に規定する監理団体ではないことの確認

導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により確認すること。

(ﾊ) 労働協約又は就業規則の確認

変更した日本語の労働協約又は就業規則により確認すること。

(ﾆ) 苦情・相談体制の整備内容の確認

導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）及び「変更した日本語の労働協約又は就業規則」により確認すること。

ト　「一時帰国のための休暇制度」を行った場合の確認

(ｲ) 労働協約又は就業規則の確認

変更した日本語の労働協約又は就業規則により確認すること。

(ﾛ) 外国人労働者が一時帰国のために連続した５日以上の有給休暇を取得したことの確認

導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）、出勤簿等出勤状態が確認できる書類、帰国したことを証明する書類（航空券の半券の写し等）及び賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類により確認すること。

チ　「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を行った場合の確認

提出された「多言語化した社内マニュアル・標識類等」及び導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により、社内マニュアル・標識類等を多言語化したこと及び外国人労働者に周知したことを確認すること。

リ　解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、同一事業主の全ての適用事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ヌ　基準期間に特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ル　外国人労働者の離職率が１０％以下となっていることの確認

支給申請書の内容について、事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

（R2.12.25改正）

なお、在留期間の上限満了に伴い帰国したことによる離職に該当するかは、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し及び在留資格を証明する書面（例示様式①）により確認すること。

ヲ　日本人労働者の評価時離職率が計画時離職率を上回っていないことの確認

事業所確認票、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者一覧、離職証明書、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し等により確認すること。

定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

なお、評価時離職率は、0201 レにより算出すること。

ワ　支給対象経費の確認

次の(ｲ)及び(ﾛ)に留意し、支給申請書及び外部機関等に支払った経費を証明する書類（領収書（写）、契約書（写）、納品書（写）等）等により支給対象経費を確認すること。なお、領収書等の金額が就労環境整備計画書提出時の見積書の金額を大きく上回る場合は、総勘定元帳等の提出を求めて確認すること。

(ｲ) 就労環境整備措置の導入・実施に要した費用であり、社会通念上や市場価格に対して適正なものであること。

(ﾛ) 就労環境整備計画期間の初日から就労環境整備計画期間の末日までの間に、事業主から外部機関等に対して支払いが完了していること。

※　「苦情・相談体制の整備」に限っては、就労環境整備計画期間の末日の翌日から支給申請書の提出日までの間を含む。

カ　生産性要件を満たす場合の支給額の適用を受ける場合の確認

「第１　共通要領 0503」により確認すること。

ヨ　事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認

提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の社会保険の支払いが分かる書類で確認すること。

0700 委任

0701 公共職業安定所長への業務の委任

都道府県労働局長は、0405、0408、0601 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800 附則

0801 施行期日

ア　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による創設は、令和２年４月１日から施行する。

イ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

（R2. 12. 25改正）

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　８(11) 外国人労働者就労環境整備助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

(R2.12.25改正)

９　通年雇用助成金

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 62 条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）第 111 条、第 113 条及び第 114 条並びに附則第 16 条、第 17 条及び第 17 条の２の規定に基づく通年雇用助成金（以下「助成金」という。）の支給については、この要領に定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0200a　支給要件（事業所内就業及び事業所外就業
　　0201a　支給対象事業主
　　0202a　支給対象となる事業所内就業及び事業所外就業
　　0203a　申請対象労働者
　　0204a　申請限度回数
　0200b　支給要件（業務転換）
　　0201b　支給対象事業主
　　0202b　支給対象となる業務転換
　　0203b　申請対象労働者
　　0204b　申請限度回数
　0200c　支給要件（休業）
　　0201c　支給対象事業主
　　0202c　支給対象となる休業
　　0203c　申請対象労働者
　　0204c　申請限度回数
　0200d　支給要件（新分野進出）
　　0201d　支給対象事業主
　　0202d　支給対象となる新分野進出
　　0203d　申請対象労働者
　　0204d　申請限度回数
　0200e　支給要件（職業訓練）
　　0201e　支給対象事業主
　　0202e　支給対象となる職業訓練
　　0203e　申請対象労働者
　　0204e　申請限度回数
　0200f　支給要件（季節トライアル雇用）
　　0201f　支給対象事業主
　　0202f　支給対象となる季節トライアル雇用
　　0203f　申請対象労働者
　　0204f　申請限度回数
　0200g　支給要件（共通）
　　0201g　支給対象労働者数の計算方法
　　0202g　併給調整

0300　支給額
　0301　支給額（事業所内就業及び事業所外就業）
　0302　支給額（業務転換）
　0303　支給額（休業）
　0304　支給額（新分野進出）
　0305　支給額（職業訓練）
　0306　支給額（季節トライアル雇用）
　0307　厚生労働大臣が定める額
　0308　支給額（移動就労経費）

0400　通年雇用届等・計画書の提出
　0400a　通年雇用届等の提出（事業所内就業及び事業所外就業）
　　0401a　通年雇用届等の提出
　　0402a　添付書類
　　0403a　通年雇用届等の受理
　0400b　通年雇用届等の提出（業務転換）
0401b　通年雇用届等の提出
　　0402b　添付書類
　　0403b　通年雇用届等の受理
　0400c　通年雇用届等の提出（休業）
　　0401c　通年雇用届等の提出
　　0402c　添付書類
　　0403c　通年雇用届等の受理
　0400d　計画書の提出（新分野進出）

0402d　添付書類
0403d　計画書の変更・取下げ
0404d　計画書の失効
0405d　計画書の受理
0400e　計画書の提出（職業訓練）
0401e　計画書の提出
0402e　計画書の受理

0500　通年雇用届等・計画書の確認
0500a　通年雇用届等の確認
0501a　通年雇用届等の確認
0500b　計画書の確認（新分野進出）
0501b　補助金等の受給の有無の確認
0502b　設置・整備の内容の確認
0503b　助成金の受給状況の確認
0504b　雇用調整助成金の受給状況の確認

0600　支給申請
0601　支給申請書の提出(事業所内就業及び事業所外就業)
0602　支給申請書の提出（業務転換）
0603　支給申請書の提出（休業）
0604　支給申請書の提出（新分野進出）
0605　支給申請書の提出（職業訓練）
0606　支給申請書の提出(季節トライアル雇用)

0700　支給要件の確認
0701　支給要件の確認

0800　支給決定
0801　支給決定通知
0802　支給台帳への記入及び書類の保管

0900　返還
0901　返還

0401d　計画書の提出

1000　雑則
1001　助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限までの雇用状況の確認について

1100　附則
1101　施行期日
1102　経過措置

（令和２年12月25日）

0100　趣旨

0101　趣旨

積雪又は寒冷の度が特に高い地域において季節の影響を強く受ける事業の事業主が、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する上で必要な経費の一部、季節の影響を強く受け突発的に事業活動の縮小を余儀なくされる場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業により一時的な雇用調整を行う場合に必要な経費の一部（以下「休業」という。）、新分野に進出するための施設整備に要した経費の一部（以下「新分野進出」という。）又は民間訓練機関等への委託による講習等を受講する上での必要な経費の一部（以下「職業訓練」という。）について助成し、季節労働者の通年雇用化を促進するものである。

また、上記以外の事業を行う事業主が、職業経験、技能、知識の不足等から季節的業務（指定業種に属する業務に係る業務であって、その業務が季節の影響によって一定の時期に偏って行われるものをいう。以下同じ。）以外の一般業務への就職が困難な季節労働者に対し規則第 110 条の３第２項第１号の規定により期間を定めて雇い入れ（以下「トライアル雇用」という。）を実施し、その通年雇用化を促進する上で必要な経費の一部について助成し、労働移動による季節労働者の通年雇用化を促進（以下「季節トライアル雇用」という。）するものである。

0200　支給要件

0200a　支給要件（事業所内就業及び事業所外就業）

0201a　支給対象事業主

次のイからハのいずれにも該当する者を支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ　積雪又は寒冷の度が特に高い地域として厚生労働大臣が指定する別表第１に掲げる地域（昭和 58 年労働省告示第 29 号。以下「指定地域」という。）に所在する事業所において、冬期に当該地域における事業活動の縮小を余儀なくされる業種として厚生労働大臣が指定する別表第２に掲げる業種（昭和 58 年労働省告示第 29 号。以下「指定業種」という。）に属する事業を行う者（12 月 16 日から翌年３月 15 日（休業助成については１月１日から翌年度４月 30 日（以下「休業期間」という。））までの間（以下「対象期間」という。）において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ　助成金の支給申請に係る対象労働者（以下「申請対象労働者」という。）を、0202a により当該年度（当該助成金の支給に係る対象期間の属する年度をいう。以下同じ。）の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも当該年度の翌年度の 12 月 15 日（以下「継続雇用予定期限」という。）まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ　当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄の道県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

0202a　支給対象となる事業所内就業及び事業所外就業

イ　支給対象事業主の事業所（以下「支給対象事業所」という。）において業務に従事（以下「事

業所内就業」という。）させること。

ロ　支給対象事業所から支給対象事業主の他の事業所への配置転換又は支給対象事業所以外の事業所への労働者派遣、在籍出向若しくは建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出により、業務に従事（以下「事業所外就業」という。）させること。なお、この場合は、それぞれの就業形態に応じて次の(ｲ)から(ﾆ)までの取扱いに従うこととする。

(ｲ) 配置転換

a　支給対象となる配置転換は、申請対象労働者について、支給対象事業所から支給対象事業主の他の事業所（以下「配置転換先事業所」という。）へ配置転換するものであって、次の(a)から(d)までのいずれにも該当するものとする。

(a) 配置転換を行う期間、配置転換の対象となる労働者の範囲その他配置転換の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定（以下「配置転換協定」という。）がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

(b) 申請対象労働者の同意を得たものであること。

(c) 配置転換期間中、引き続き支給対象事業所において雇用保険被保険者であること。

(d) 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

b　配置転換先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものとする。

c　配置転換協定は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(a) 配置転換先事業所の名称、所在地及び事業の種類

(b) 実施予定時期及び実施予定期間(始期及び終期並びに申請対象労働者ごとの実施予定期間)

(c) 期間中の処遇（雇用関係、賃金その他の労働条件）

(d) 対象労働者の概数

(ﾛ) 労働者派遣

a　支給対象となる労働者派遣は、申請対象労働者について、支給対象事業所が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）」その他関係法令に基づき適切に行う労働者派遣であること。

b　派遣先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものであること。

c　支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

(ﾊ) 在籍出向

a　支給対象となる在籍出向は、申請対象労働者について、支給対象事業所が行う在籍出向（出向先事業主との出向契約に基づき、支給対象事業所の従業員たる地位を保有しつつ他の事業主に雇い入れられ、出向先事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において就労すること。以下同じ。）であって、次の(a)から(f)までのいずれにも該当するものとする。

(a) 出向期間､出向の対象となる労働者の範囲その他の出向の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定（以

下「出向協定」という。）がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

(b) 申請対象労働者の同意を得たものであること。

(c) 出向期間中、引き続き支給対象事業所に係る雇用保険被保険者であること。

(d) 出向契約に基づき申請対象労働者に対して賃金を支払うものであること。

(e) 業として行われていると認められる出向でないこと。

(f) 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

b　出向先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものとする。

c　出向協定は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(a) 出向先事業所の名称、所在地及び事業の種類並びに事業主の氏名（法人の場合は、その名称及び代表者の氏名）

(b) 実施予定時期及び実施予定期間（始期及び終期並びに申請対象労働者ごとの実施予定期間）

(c) 期間中の処遇（雇用関係、賃金その他の労働条件）

(d) 対象労働者の概数

d　出向契約は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(a) 出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地

(b) 出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間

(c) 出向元事業所及び出向先事業所における処遇（雇用関係、賃金支払義務者、支払方法その他の賃金に関する事項及びその他の労働条件）

(d) 出向先事業所の事業主に対する出向元事業所の事業主の賃金補助又は出向元事業所の事業主に対する出向先事業所の事業主の賃金補助に関する事項、出向労働者の賃金に係る補助の考え方、補助期間、算定方法等

(ﾆ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出

a　支給対象となる建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出は、申請対象労働者について、支給対象事業所が「建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号。以下「建設労働法」という。）」その他関係法令に基づき適切に行う建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出であること。

b　受入事業所の所在地は、指定地域の範囲外であっても差し支えないものであること。

c　支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

0203a　申請対象労働者

イ　第１回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の９月16日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなければ、当該年度の１月31日において法第39条第１項に規定する特例受給資格（以下「特例受給資格」という。）を得て、同条第２項に規定する特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、次のいずれかに該当する者（以下「新規継続労働者」という。）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(ｲ) 前年度の２月１日から前年度３月15日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていな

かった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第14条第２項第１号に規定する受給資格又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。）

(ﾛ) 前年度の10月１日から前年度の１月31日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ﾊ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の３月16日以後離職した者

ロ　第２回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第１回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月16日以後も継続して雇用されている者（以下「継続労働者」という。）

ハ　第３回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第２回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月16日以後も継続して雇用されている者（以下「再継続労働者」という。）。

ニ　申請対象労働者からの除外

次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(ｲ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ﾛ) 過去２年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204a　申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者１人につき、３回（連続する３対象期間について申請されるものに限る。）を限度とする。

なお、前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者が、その後離職し、当該支給対象事業主に再雇用されて再び申請対象労働者となった場合であって、当該支給対象事業主が、0901のイの(ｲ)により前年度に支給を受けた助成金の返還請求を受けたときは、当該申請対象労働者に係る申請はなかったものとみなす。

0200b　支給要件（業務転換）

0201b　支給対象事業主

次のイからハのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ　指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行う者（対象期間において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ　申請対象労働者を、0202bにより当該年度（当該業務転換の開始日の属する年度をいう。ただし、業務転換の開始日が３月16日から３月31日までの間である場合については、その翌年度のことをいう。以下同じ。）の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ　当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

0202b　支給対象となる業務転換

支給対象事業所において、申請対象労働者を季節的業務以外の業務へ転換（以下「業務転換」という。）させること。なお、支給対象となる業務転換は、次のイからニまでのいずれにも該当するものとする。

イ　業務転換の開始日以降において、当該申請対象労働者を季節的業務に従事させない見込みであること。

ロ　業務転換の対象となる労働者の範囲その他の業務転換の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

ハ　申請対象労働者の同意を得たものであること。

ニ　申請対象労働者に係る業務転換の開始日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に他の常用労働者を事業主都合により解雇しない支給対象事業主が行うものであること。

0203b　申請対象労働者

イ　当該年度の対象期間中に業務転換を開始する場合については、0203a のイに該当すること。

ロ　イ以外（当該年度において対象期間前に業務転換を開始する場合）については、業務転換開始日において支給対象事業所に３か月以上継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなければ、当該年度中に特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれるもののうち、0203a のイ(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当するものとする。なお、この場合、0203a のイ(ﾊ)中、「前年度の３月 16 日以後」とあるのは、「当該年度の３月 16 日以後」と読み替えるものとする。

ハ　申請対象労働者からの除外

次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(ｲ)　管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ﾛ)　過去２年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204b　申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者１人につき、１回を限度とする。

0200c　支給要件（休業）

0201c　支給対象事業主

次のイからハのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ　指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行うもの（休業期間（１月１日から翌年度４月 30 日）において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ　申請対象労働者を、0202a により当該年度の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ　当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

0202c　支給対象となる休業

令和４年４月 30 日までの間、支給対象事業所において、休業期間について申請対象労働者を休業（事業所において所定労働日に労働の意志及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全日にわたり労働することができない状態をいう。したがって、申請対象労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中、有給休暇中又は他の事業所への配置転換若しくは他の企業への出向等の場合は休業に該当しない。）させること。

なお、支給の対象となる休業は、次のイ及びロのいずれにも該当するものとする。

イ　休業手当の支払いが労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 26 条に違反していないものであること。

ロ　休業の延日数が申請対象労働者一人につき、１月１日から起算して 60 日以内であること。

0203c　申請対象労働者

次のイからハのいずれかに該当すること。

イ　第１回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の９月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の１月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者うち、次のいずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(ｲ) 前年度の２月１日から前年度３月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第 14 条第２項第１号に規定する受給資格又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。）

(ﾛ) 前年度の 10 月１日から前年度の１月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ﾊ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の３月 16 日以後離職した者

ロ　第２回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第１回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月 16 日以後も継続して雇用されている者（継続労働者）。

ハ　第３回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第２回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月 16 日以後も継続して雇用されている者（再継続労働者）。

ニ　申請対象労働者からの除外

次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(ｲ)　管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない

者

(ﾛ)　過去２年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204c　申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者１人につき、２回を限度とする。

0200d　支給要件（新分野進出）

0201d　支給対象事業主

指定地域に所在する事業所において指定業種に属する事業を行うものが、対象となる季節労働者を３人以上雇い入れ指定業種以外の業種に属する事業を実施するために必要な事業所（以下「新分野事業所」という。）を設置又は整備し、当該労働者の通年雇用が見込まれる異業種に最初の対象労働者を雇い入れた日から起算して 18 か月以内に進出（企業が現在営んでいる事業とは別の業種（原則として日本標準産業分類（平成 25 年総務省告示第 405 号）の大分類における別の分野に進出すること。）に進出することをいう。）するものであること。

なお、ここでいう「事業所」には、事業所非該当の承認を受けた施設は含まないものとする。

0202d　支給対象となる新分野進出

支給対象事業所において、申請対象労働者を通年雇用するために新分野の事業に進出し、当該労働者を新分野事業所の業務に従事させること。この場合、支給の対象となる新分野進出は、次のイを行うもので、ロ、ハ、ニ又はリに該当する場合とし、その場合の費用の考え方等はホとする。なお、次のへからチの場合は、支給の対象となる新分野進出に該当しないものとする。また、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）第２条第５項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第 13 項第２号に規定する店舗型性風俗特殊営業等、設置又は整備の内容が適切でないものも該当しないものとする。

イ　事業所の設置・整備

事業所の施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借を行うことをいう。「設置」とは、施設若しくは設備の新設、購入又は賃借を行うことをいう。

ロ　施設若しくは設備の新設又は増設

不動産（土地を除く。）若しくは動産の新設（又は増設）をいい、それに要する工事費用（工事費のほか土地造成費、設計管理費及び建物の解体費を含む。）１契約が 20 万円以上のものをいう。

動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機、運搬器具等をいい、商品以外のものであれば減価償却資産であるか否かを問わず、原材料や消費財以外のものは原則として該当するものとする。なお、原材料や消費財であるか否かの判断は、原則として繰り返し使用されるものか否かによるものとする。

また、助成金を申請する事業主以外の名義で不動産登記される部分については含まない。

なお、費用の算定に当たって、助成金を申請する事業主名義の部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は、それぞれの面積に応じて按分して算定するものとする。

ハ　施設又は設備の購入

不動産（土地を除く。）又は動産の購入であって、次の(ｲ)から(ﾆ)までに定めるところによ

り算出した購入費用が 20 万円以上のものをいう。

(ｲ) 分割払いの場合は分割払いの合計額（利子分を含む。）を購入費用とする。なお、購入に伴い購入資金を借り入れ、その調達資金（借入金）の返済方法が分割払いである場合の利子分は、購入費用に含まないものとする。

(ﾛ) 購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を、購入費用に含めることができる。

(ﾊ) 購入に伴い購入者が別途直接支払う税金の額は、購入費用に含まないものとする。

(ﾆ) 裁判所の強制執行による一括競売で土地建物を購入した場合は、落札価格のうち建物分を購入費用とする。費用の算定に当たっては、一括競売の落札価格を裁判所の証明する個別最低売却価格の土地：建物の比率で按分して算定するものとする。

ニ　施設又は設備の賃借

不動産(土地を除く。）又は動産の賃借（リース契約を含む。）であって、次の(ｲ)から(ﾆ)までに定めるところにより１契約の賃借費用が 20 万円以上のものをいう。

(ｲ) 賃借については、契約期間が１年以上であり、原則として反復更新が見込まれるものであること。この場合、１年分の賃借費用の額を賃借とする。

(ﾛ) 賃借の契約期間が１年を超えるもので、１年分の賃借費用が定められていない場合は、契約金額を契約年数で割って得た額を賃借費用とする。

(ﾊ) 賃借に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を賃借費用に含めることができる。

(ﾆ) 敷金等賃貸借契約の終了時に返還されることが予定される金員については、賃借費用に含まないものとする。

(ﾎ) 賃借に伴い賃借者が別途直接支払う税金の額は、賃借費用に含まないものとする。

ホ　対象となる設置・整備に要した費用の考え方等

(ｲ) 新設、増設、購入又は賃借に係る不動産、動産の引渡日をもって当該設置・整備のあった日とする。したがって、契約締結日が計画日前のものであっても、引渡日が計画日から完了日の間にあれば「設置・整備」に該当する。

(ﾛ) 「設置・整備に要した費用」は、工事費用、購入費用（分割払いのものを除く。）又は賃借費用のうち計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用とし、完了日後に支払われる予定の額は含めない。この場合、小切手又は手形による支払については、決済を完了したものに限るものとする。なお、賃借については、支払った額が１年分を超える場合は、１年分を限度とする。

(ﾊ) 計画日以後完了日までの間に解約、売却等を行ったため、完了日において要件を満たさないこととなった不動産(土地を除く。）又は動産に係る費用は、「設置・整備に要した費用」には該当しないものとする。

(ﾆ) 保険料は「設置・整備に要した費用」に含まないものとする。ただし、賃借料に含まれるものは、「設置・整備に要した費用」に含めることができる。

(ﾎ) 事業所の所在地を管轄する都道府県労働局が事業所に立ち入って行う現地調査において、その存在が確認できない不動産（土地を除く。）又は動産に係る費用は、「設置・整備に要した費用」には該当しないものとする。

(ﾍ) 建設業の事業主が自ら工事を行って施設若しくは設備の新設又は増設を行う場合の工事費用は、市町村の固定資産税担当課で評価した家屋の課税標準額等、都道府県、市町村の証明がある場合に限り、当該証明のあった額を「設置・整備に要した費用」として認めるもの

とする。

ヘ　無形固定資産の取得に関する取扱い

無形固定資産は、工業所有権（特許権、実用新案権、意匠権及び商標権）、専用権（電話加入権、側線専用権等）、営業権などの権利をいい、これら権利の取得は「設置・整備」には該当しないものとする。

ト　国の補助金等を受けている場合の取扱い

計画書に係る施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借に関して、国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含む。以下「補助金等」という。）の交付又は交付決定を受けている場合には、当該補助金等の補助対象となっている施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借を行うことは、「設置・整備」には該当しないものとする。

チ　親族間等の取引

配偶者間、1親等の親族間、法人とその代表者若しくは代表者の配偶者の間又は法人とその取締役（代表者を除く。）若しくは同一の代表者の法人間（法人において承認を得た場合（株式会社は取締役会、特例有限会社では株主総会、合名会社及び合資会社は他の社員の過半数の決議によるもの）を除く。）の取引による施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借は「設置・整備」に該当しないものとする。

リ　廃止事業所を利用した事業所の新設等

(ｲ)　廃止予定の事業所又は廃止された事業所を利用して、他の事業主が新たに同一の事業を開始する場合には、次のいずれにも該当する場合に限り、「設置・整備」に該当するものとする。

a　新旧事業主間に資本金、経済的・組織的関連性等からみて、関係があると認められないこと。

なお、「新旧事業主間に関係がある」とは次の(a)又は(b)に該当する場合とする。

(a)　発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が 50%を超えるものであること。

(b)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

b　廃止予定の事業所又は廃止された事業所について、事業規模の縮小を余儀なくされたため廃止することがやむを得ないと一般的に認められる事情が存在すること。

(ﾛ)　(ｲ)a に該当しない場合、すなわち新旧事業主間に関係があると認められる場合には、新事業主による設置・整備のうち旧事業主から引き継いだ部分以外の部分（旧事業主よりも拡大する部分）についてのみ「設置・整備」に該当するものとする。

(ﾊ)　他の施設において仮操業を開始し、その際に購入するなどした動産を、その後本来の事業所で操業をするために移転させたものについては、一の事業所の設置・整備であることが明らかである場合に限り「設置・整備」に該当する。

0203d　申請対象労働者

次のイ又はロに該当すること。

イ　事業所内就業及び事業所外就業の助成に係る第１回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の９月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の１月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき

特例一時金の支給を受けることとなると見込まれるもののうち、次のいずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(ｲ) 前年度の２月１日から前年度３月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第 14 条第２項第１号に規定する受給資格又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。）

(ﾛ) 前年度の 10 月１日から前年度の１月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ﾊ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の３月 16 日以後離職した者

ロ　業務転換の場合の助成に係る申請対象労働者

(ｲ) 当該年度の対象期間中に業務転換を開始する場合については、上記イ(ｲ)に該当すること。

(ﾛ) (ｲ)以外（当該年度において対象期間前に業務転換を開始する場合）については、業務転換開始日において支給対象事業所に３か月以上継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度中に特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、上記イ(ﾛ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する者とする。なお、この場合、上記イ(ﾊ)中、「前年度の３月 16 日以後」とあるのは、「当該年度の３月 16 日以後」と読み替えるものとする。

ハ　申請対象労働者からの除外

次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する者は申請対象労働者から除外すること。

(ｲ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ﾛ) 過去２年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204d　申請限度回数

同一支給対象事業主につき、１計画につき３回（連続する３対象期間について申請されるものに限る。）を限度とする。

0200e　支給要件（職業訓練）

0201e　支給対象事業主

次のイからハのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ　指定地域に所在する 事業所において、指定業種に属する事業を行うもの（対象期間において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ　申請対象労働者を、0202a により当該年度の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ　当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類

を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

0202e　支給対象となる職業訓練

支給対象事業所において、対象期間について申請対象労働者を職業訓練させること。なお、支給の対象となる職業訓練は、次のイからハのいずれかに該当するもの（通信制の職業訓練を除く。）で、当該職業訓練に係る期間は最大３か月とし、４月 15 日までの間に終了するものであること。

イ　事業主が自ら運営する職業訓練であって、次のいずれにも該当するもの

(ｲ) 事業所内において集合して行う職業訓練

(ﾛ) 受講者に季節労働者が１人以上いる職業訓練

ロ　次に掲げる施設に委託して行う職業訓練

(ｲ) 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の７第１項ただし書に規定する職業訓練を行う施設並びに認定訓練を行う施設

(ﾛ) 助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設

(ﾊ) 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）による大学等

(ﾆ) 各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条第１項の各種学校又はこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう。）

(ﾎ) その他職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

ハ　次のいずれにも該当する職業訓練

(ｲ) 一の職業訓練コースの訓練時間が 10 時間以上の職業訓練

(ﾛ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練

(ﾊ) 職業訓練指導員免許を有する者その他当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師により行われる職業訓練

(ﾆ) 職業に必要な専門的な知識又は技能を習得させるために適切な方法であるものその他申請対象労働者のキャリア形成の効果的な促進に資するもの

0203e　申請対象労働者

次のイからハのいずれかに該当すること。

イ　第１回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の９月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の１月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、次のいずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(ｲ) 前年度の２月１日から前年度３月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第 14 条第２項第１号に規定する受給資格又は特例受給資格の決定を受けた者に限

る。）

(ﾛ) 前年度の 10 月１日から前年度の１月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ﾊ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の３月 16 日以後離職した者

ロ　第２回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第１回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月 16 日以後も継続して雇用されている者（継続労働者）。

ハ　第３回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第２回目の助成金の申請対象者となった者であって、前年度の３月 16 日以後も継続して雇用されている者（再継続労働者）。

ニ　申請対象労働者からの除外

次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する者は申請対象労働者から除外すること。

(ｲ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ﾛ) 過去２年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204e　申請限度回数

申請対象労働者が１人以上いる場合において、同一支給対象事業主の申請回数に限度を設けないものとする。

0200f　支給要件（季節トライアル雇用）

0201f　支給対象事業主

雇用保険の適用事業の事業主であって、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の業種の事業を行う者であること。

0202f　支給対象となる季節トライアル雇用

支給対象事業所において、「第２　各助成金別要領」の５の（１）の 0213 に規定する季節労働者に該当する申請対象労働者を同通知に基づくトライアル雇用終了後引き続き一般被保険者等（法第 60 条の２第１項第１号に規定する一般被保険者、又は法第 37 条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き雇用することが確実であると認められる者であること。

0203f　申請対象労働者

トライアル雇用の終了日の翌日から引き続き６か月を超える日以降も雇用されており、雇用保険の一般被保険者等として被保険者資格の取得がなされている者であること。

0204f　申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者１人につき、１回を限度とする。

0200g　支給要件（共通）

0201g　支給労働対象者数の計算方法

イ　当該年度において助成金の支給の対象となる労働者（休業の場合も含む。以下「支給対象労働者」という。）は、申請対象労働者のうち、①支給額の高い者、②申請回数の少ない者、の順（以下「優先順位」という。）に次の式により求められた支給対象労働者の数に達するまで

選択した労働者とする。

ただし、業務転換に係る支給対象労働者については、この限りではない。

（式）

〔支給対象労働者の数〕＝〔当該事業所における申請対象労働者の数〕－（〔当該事業所についてロの厚生労働大臣が定める基準により算定した数（以下「基礎数」という。）〕－〔当該年度の３月 15 日現在の当該事業所における継続して雇用する労働者として雇用されている労働者（以下「継続雇用労働者」という。）の数〕）

ただし、（基礎数－継続雇用労働者の数）については、（基礎数－継続雇用労働者の数）が負の場合は０とし、（基礎数－継続雇用労働者の数）が申請対象労働者の数を越えるときは、申請対象労働者の数とする。

この場合において「継続雇用労働者」とは、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する者とする。

ただし、管理監督的業務に従事する者、指定業種に属する事業の季節的業務以外の業務に従事する者又は指定業種に属する事業の季節的業務を行う現場に付属する事業所以外の事業所の事務に従事する者は除くものとする。

(ｲ) 常用労働者として雇い入れられた者であって、継続して雇用されている者（常用労働者として雇用されていない者を除く。）

(ﾛ) 上記(ｲ)以外の者であって、常用労働者とされた者のうち、継続して雇用されている者（常用労働者として雇用されていない者を除く。）

ただし、助成金の申請対象労働者である者は除く。

(ﾊ) 上記(ｲ)又は(ﾛ)以外の者で３年度前の９月 16 日以前から継続して雇用されている者

ロ　基礎数算定のために厚生労働大臣が定める基準により算定した数は、次の(ｲ)又は(ﾛ)により算定した数とする。

(ｲ) 昭和 59 年３月以降の申請を初めて行う事業所に係る基準

当該年度 12 月 15 日現在における上記イの継続雇用労働者の数

(ﾛ) 上記(ｲ)の事業所以外の事業所に係る基準

昭和 59 年３月以降に申請を初めて行った当該年度の 12 月 15 日現在における上記イの継続雇用労働者の数に、下記ａ及びｂを加えた数（１未満の数は切り捨てる。）

ａ　昭和 59 年３月以後の支給における支給対象労働者で、助成金の支給に係る申請対象労働者が、継続雇用予定期限（翌年度の 12 月 15 日）以後も引き続き雇用されていることによって支給が確定した者及び当該支給に係る申請対象労働者が継続雇用予定期限前に離職し、0901 のイの(ｲ)の返還額を算定するに際し、改めて支給対象労働者を選択する場合に支給対象労働者とされた者（業務転換の助成に係る者を除く。以下「支給確定労働者」という。）であって、当該労働者の第１回目の申請が３年以上前の年度に行われた者（この基準により基礎数を算定する際に雇用されていない者を含む。）の総数(支給１回につき１人として精算する。）に３分の１を乗じて得た数

ｂ　業務転換の助成について、支給が確定した者の数

ただし、過去連続する３年間に助成金の支給を受けたことのない事業所については、上記にかかわらず次の(a)又は(b)の数とする。

(a)　助成金の支給を受けようとする年の直前３年間に助成金の支給を一度も受けたこと

がなく、再び助成金の支給を受けようとする事業所に係る基準

当該年度の 12 月 15 日現在における継続雇用労働者の数

(b) 上記(a)の事業所以外の事業所に係る基準

上記(a)の数に、上記(a)の申請を行った年以後の支給における支給確定労働者であって、当該労働者の第１回目の申請が３年以上前の年度に行われた者（この基準により基礎数を算定する際に雇用されていない者を含む。）の総数（支給１回につき１人として精算する。）に３分の１を乗じて得た数及び上記(a)の申請を行った年以後の支給において、業務転換により支給が確定した者の数を加えた数（１未満の数は切り捨てる。）

0202g　併給調整

助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、雇用調整助成金、労働移動支援助成金、特定求職者雇用開発助成金、人材確保等支援助成金、65 歳超雇用推進助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しないものとする。

0300　支給額

0301　支給額（事業所内就業及び事業所外就業）

支給対象労働者１人当たり対象期間について事業主が支払った賃金の１／２の額（新規継続労働者については、当該賃金の２／３の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

この場合の賃金の額は、12 月の賃金締切日（賃金締切日が１暦月内に２回以上あるときは、その月末に最も近い賃金締切日とする。以下同じ。）の翌日から３月の賃金締切日までの間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に３か月を越える期間ごとに支払われている賃金が支払われている場合は、最高額の１回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することとする。

また、出向先事業所による一部賃金負担があり支給対象事業所の実質的な賃金負担額が当該支払われた賃金額未満の場合は、支給対象事業所の負担額についての１／２の額（新規継続労働者については、当該賃金の２／３の額）とする。

0302　支給額（業務転換）

支給対象労働者１人当たり業務転換の開始日から起算して６か月の期間について事業主が支払った賃金の１／３の額(その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額)とする。

この場合の賃金の額は、業務転換開始日直後の賃金締切日の翌日から６か月後の賃金締切日までの間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に３か月を越える期間ごとに支払われる賃金が支払われている場合は、最高額の１回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することとする。

0303　支給額（休業）

支給対象労働者１人当たり休業期間について事業主が支払った休業手当（最大 60 日分）及び対象期間について事業主が支払った賃金（休業手当除く。）の合計額の１／２の額（２回目については、当該合計額の１／３の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときはその定める

額）とする。

この場合の休業手当の額は、12 月 16 日から１月 15 日までの賃金締切日の翌日から４か月後の賃金締切日までの間に支払われた休業手当の合計額とし、この場合の賃金（休業手当除く。）の額は、12 月の賃金締切日（賃金締切日が１暦月内に２回以上あるときは、その月末に最も近い賃金締切日とする。以下同じ。）の翌日から３月の賃金締切日までの間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に３か月を越える期間ごとに支払われている賃金が支払われる場合は、最高額の１回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することとする。

0304　支給額（新分野進出）

事業所の設置・整備に要した費用の１／10 の額（２、３回目も同額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

なお、１万円未満は切り捨てるものとする。

0305　支給額（職業訓練）

支給対象労働者１人当たり対象期間内の職業訓練に要した期間について、事業主が支払った申請対象労働者の季節的業務に係る職業訓練（以下「季節業務訓練」という。なお、当該職業訓練は、指定業種に属する事業に関連する職種に係るものとする。）の経費の１／２の額（季節業務訓練以外の職業訓練（以下「一般業務訓練」という。）については、２／３の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

なお、この場合の職業訓練に係る経費については、次のイからハまでの額の合計額とする。

イ　集合して行う学科若しくは実技の訓練を担当する職業訓練指導員又は講師（いずれも部外の者に限る。）の謝金若しくは手当（ただし、当該謝金若しくは手当の額が当該職業訓練指導員又は講師１人につき、１時間当たり３万円を超える場合は、３万円を限度とする。）

ロ　集合して行う学科若しくは実技の訓練を行う場合に必要な施設又は設備の借上げに要する経費

ハ　集合して学科又は実技の訓練を行う場合に必要な教科書その他の教材に要する経費

ただし、施設に委託して行う職業訓練のうち、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 76 条第１項に規定する技能講習について、同法第 77 条に規定する登録教習機関が実施する場合については、受講料を上記イ及びロとして職業訓練に係る経費とすることができる。

0306　支給額（季節トライアル雇用）

令和４年３月 31 日までの間、支給対象労働者１人当たりトライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から起算して６か月の期間について事業主が支払った賃金の１／２の額からトライアル雇用により支給されたトライアル雇用助成金の額を減額した額（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

この場合の賃金の額は、トライアル雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から６か月後の賃金締切日までの間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、当該期間内に３か月を越える期間ごとに支払われる賃金が支払われている場合は、最高額の１回分を当該期間に支払われた賃金に算入することとする。

0307　厚生労働大臣が定める額

0301 から 0306 までの厚生労働大臣が定める額は、0301 及び 0303 については、54 万円（新規

継続労働者分については、71 万円）、0302 については、71 万円、0304 については、500 万円、0305 については、季節業務訓練の場合３万円、一般業務訓練の場合４万円、0306 については、71 万円であること。

0308　支給額（移動就労経費）

イ　令和４年３月 15 日までの間、事業所内就業による助成の場合であって、支給対象事業主が、対象期間に指定地域以外の地域において請負により当該事業主が行う指定業種に属する事業に支給対象労働者を就労させ、かつ、当該労働者の住所又は居所の変更に要する費用（以下「移動就労経費」という。）を負担した場合には、当該事業主に対して、当該負担した額に相当する額（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、厚生労働大臣が定める額）を支給する。

また、事業所外就業を行うために、対象期間について支給対象労働者の住所又は居所の変更を要し、かつ、支給対象事業主が移動就労経費を負担した場合についても、同様に支給することとする。

これらの場合において、移動就労経費の範囲は、往復の交通費、遠距離移動のための途中で宿泊を余儀なくされる場合の宿泊料及び移転料とする。

ロ　イの厚生労働大臣が定める額は、支給対象労働者１人につき次の表の移動距離区分に応じ、同表に掲げる額とする。ただし、移動距離が 400 キロメートル未満である場合には、支給しないものとする。

なお、移動距離は、支給対象労働者を雇用する事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の所在地からイの就労(以下「移動就労」という。）に係る最初の作業場所の所在地を管轄する公共職業安定所の所在地までの鉄道距離とする（水路及び陸路は４分の１キロメートルをもってそれぞれ鉄道の１キロメートルとみなす。）。

級	移　動　距　離	額
1	４００km以上　　８００km未満	３０，０００円
2	８００km以上　１，２００km未満	６０，０００円
3	１，２００km以上　１，６００km未満	９０，０００円
4	１，６００km以上　２，０００km未満	１２０，０００円
5	２，０００km以上	１５０，０００円

0400　通年雇用届等・計画書の提出

0400a　通年雇用届等の提出（事業所内就業及び事業所外就業）

0401a　通年雇用届等の提出

事業所内就業又は事業所外就業により助成金の支給を受けようとする事業主は、当該年度の 12 月 16 日から１月 31 日までの間に、0402a の書類を添えて、次の書類を管轄労働局長に提出するものとする。

イ　通年雇用助成金通年雇用届（通様式第１号）

ロ　通年雇用助成金対象労働者申告書（通年雇用届添付）（通様式第２号）

また、0308 に係る支給を受けようとする事業主（以下「移動事業主」という。）にあっては、通年雇用助成金移動就労届（移様式第１号）に必要事項を記入の上、管轄労働局長に提出するも

のとする。この場合において、0402a のロの(ｲ)の書類には、当該事業の実施（予定）期間を明記させるものとする。

0402a　添付書類

イ　事業の実施状況に関する書類

(ｲ) 建設業法（昭和 24 年法律 100 号）第３条の規定による許可を受けた建設業者にあっては、そのことを証する書面

(ﾛ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあっては、採石法（昭和 25 年法律 291 号）第 32 条又は砂利採取法（昭和 43 年法律 74 号）第３条に基づく登録を行ったことを証する書面

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第５条の規定により労働者派遣事業の許可を受けた事業主は、同法第８条の規定による許可証の写し

(ﾆ) 建設労働法第 31 条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主にあっては、同法第 34 条の規定による許可証の写し

ロ　対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

(ｲ) 事業所内就業を行う事業主にあっては、事業の実施見込みを証する書面（建設業においては、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等）

(ﾛ) 配置転換を行う事業主にあっては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に再び季節的業務に従事することを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第 26 条に基づく労働者派遣契約書の写し等

(ﾆ) 在籍出向を行う事業主にあっては、出向契約書の写し

(ﾎ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出を行う事業主にあっては、建設労働法第 43 条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

(ﾍ) 業務転換を行う事業主にあっては、業務転換されたことを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

ハ　昭和 59 年３月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受けようとする年の直前３年間に助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助成金の支給を受けようとする事業主（業務転換の場合の助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主を除く。）にあっては、当該年度の 12 月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した通年雇用助成金継続雇用労働者名簿（通様式第３号）及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ　移動事業主は、請負開始後速やかに、移動就労に係る請負事業実施状況確認書（移様式第２号）を管轄労働局長に提出するものとする。

ホ　上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となったものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略して差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403a　**通年雇用届等の受理**

0401a 及び 0402a の書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、当該通年雇用届等に係る助成金は支給しない。

0400b　**通年雇用届等の提出（業務転換）**

0401b　**通年雇用届等の提出**

業務転換の場合の助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主は、業務転換の開始日から起算して１か月以内に、通年雇用助成金業務転換届（業様式第１号）及び通年雇用助成金対象労働者申告書（業務転換）（業様式第２号）を、0402b の書類を添えて、申請対象労働者となる者を雇用しようとする事業所の管轄労働局長に提出するものとする。

0402b　**添付書類**

イ　事業の実施状況に関する書類

(ｲ) 建設業法第３条の規定による許可を受けた建設業者にあっては、そのことを証する書面

(ﾛ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあっては、採石法第 32 条又は砂利採取法第３条に基づく登録を行ったことを証する書面

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第５条の規定により労働者派遣事業の許可を受けた事業主は、同法第８条の規定による許可証の写し

(ﾆ) 建設労働法第 31 条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主にあっては、同法第 34 条の規定による許可証の写し

ロ　対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

(ｲ) 事業所内就業を行う事業主にあっては、事業の実施見込みを証する書面（建設業においては、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等）

(ﾛ) 配置転換を行う事業主にあっては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に再び季節的業務に従事することを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第 26 条に基づく労働者派遣契約書の写し等

(ﾆ) 在籍出向を行う事業主にあっては、出向契約書の写し

(ﾎ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出を行う事業主にあっては、建設労働法第 43 条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

(ﾍ) 業務転換を行う事業主にあっては、業務転換されたことを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

ハ　昭和 59 年３月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受けようとする年の直前３年間に助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助成金の支給を受けようとする事業主（業務転換の場合の助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主を除く。）にあっては、当該年度の 12 月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した通年雇用助成金継続雇用労働者名簿（通様式第３号）及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ　移動事業主は、請負開始後速やかに、移動就労に係る請負事業実施状況確認書（移様式第２号）を管轄労働局長に提出するものとする。

ホ　上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となったものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略して差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403b　通年雇用届等の受理

0401b 及び 0402b の書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、当該通年雇用届等に係る助成金は支給しない。

0400c　通年雇用届等の提出（休業）

0401c　通年雇用届等の提出

事業所内就業及び事業所外就業により助成金の支給を受けようとする事業主は、当該年度の 12 月 16 日から 1 月 31 日までの間に、0402c の書類を添えて、次の書類を管轄労働局長に提出するものとする。

イ　通年雇用助成金通年雇用届（通様式第 1 号）

ロ　通年雇用助成金対象労働者申告書（通年雇用届添付）（通様式第２号）

0402c　添付書類

イ　事業の実施状況に関する書類

(ｲ) 建設業法第３条の規定による許可を受けた建設業者にあっては、そのことを証する書面

(ﾛ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあっては、採石法第 32 条又は砂利採取法第３条に基づく登録を行ったことを証する書面

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第５条の規定により労働者派遣事業の許可を受けた事業主は、同法第 8 条の規定による許可証の写し

(ﾆ) 建設労働法第 31 条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主にあっては、同法第 34 条の規定による許可証の写し

ロ　対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

(ｲ) 事業所内就業を行う事業主にあっては、事業の実施見込みを証する書面（建設業においては、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等）

(ﾛ) 配置転換を行う事業主にあっては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に再び季節的業務に従事することを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

(ﾊ) 労働者派遣を行う事業主にあっては、労働者派遣法第 26 条に基づく労働者派遣契約書の写し等

(ﾆ) 在籍出向を行う事業主にあっては、出向契約書の写し

(ホ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出を行う事業主にあっては、建設労働法第 43 条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

(ヘ) 業務転換を行う事業主にあっては、業務転換されたことを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

ハ　昭和 59 年３月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受けようとする年の直前３年間に助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助成金の支給を受けようとする事業主（業務転換の場合の助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主を除く。）にあっては、当該年度の 12 月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した通年雇用助成金継続雇用労働者名簿（通様式第３号）及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ　上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となったものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略して差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403c　通年雇用届等の受理

0401c 及び 0402c の書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、当該通年雇用届等に係る助成金は支給しない。

0400d　計画書の提出（新分野進出）

0401d　計画書の提出

新分野進出の場合の助成を受けようとする事業主は、対象となる季節労働者の雇入れを行い、設置・整備した施設の引渡前までに通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書（新様式第１号。以下「新分野計画書」という。また、当該新分野計画書の申請があった日を計画日とする。）に 0402d の書類を添えて管轄労働局長へ提出するものとする。

0402d　添付書類

対象となる季節労働者の雇い入れを確認できる書類（労働者名簿、雇用契約書等）

0403d　計画書の変更・取下げ

イ　計画書の変更

法人の合併があった場合、法人名又は事業所名を変更した場合など、新分野計画書の内容を大きく変更するときには、その変更事項を新分野計画書に記入し、表題に「変更届」と書き加えて管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、法人の分割、事業所の分割又は統合があった場合には、新たな事業所について計画を出し直す必要がある。

管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、通年雇用助成金新分

野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画受理通知書（新様式第１号の２）に「変更届」と明記して事業主に対して通知するものとする。

新分野計画書の変更は、完了予定日の前日までに行うものとする。

ロ　計画書の取下げ

新分野計画書は、完了予定日の前日まで取り下げることができるものとする。

新分野計画書の取り下げは、適宜の様式に「通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画取下げ届」（以下「取下げ届」という。）と記入し、文書により行うこととし、取り下げの理由及び提出年月日を必ず記載するものとする。

管轄労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、取下げ届を受理した旨を事業主に適宜の様式により通知するものとする。

0404d　計画書の失効

最初の申請対象労働者を雇い入れた日から起算して 18 か月を経過した日までに特段の理由なく 0604 のイの完了届の提出がない場合は、当該新分野計画書は失効するものとする。

0405d　計画書の受理

0401d 及び 0402d の書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、新分野計画書等に係る助成金は支給しない。

0400e　計画書の提出（職業訓練）

0401e　計画書の提出

職業訓練の場合の助成を受けようとする事業主は、当該職業訓練を実施する前日までに通年雇用助成金職業訓練実施計画書（申請内訳書）（訓様式第１号。以下「訓練計画書」という。）を管轄労働局長に提出するものとする。

なお、管轄労働局長は、当該職業訓練が季節業務訓練又は一般業務訓練であり助成金の対象となるか否か、また、事業主が対象期間内に２以上の訓練を実施する場合においては、支給対象労働者１人当たりの支給額の上限となっているか否かを確認することとする。

0402e　計画書の受理

0401e の書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、当該訓練計画書等に係る助成金は支給しない。

0500　通年雇用届等・計画書の確認

0500a　通年雇用届等の確認

0501a　通年雇用届等の確認

イ　管轄労働局長は、0401a により通年雇用届等の提出を受けたときは、当該届出に係る事業主又は労働者が、支給対象事業主又は申請対象労働者となる見込みの確認を行うとともに、継続雇用労働者名簿に記載されている継続雇用労働者についての確認を行い、支給対象事業

主若しくは申請対象労働者となることが見込まれないとき、又は継続雇用労働者名簿に記載されている労働者が継続雇用労働者に該当しないときは、速やかに当該届出に係る事業主に通知するものとする。

また、移動事業主については、上記の確認のほか、適正な請負事業であるか否かをはじめ、移動就労に係る要件についての確認を行い、0308 のイに係る支給が見込まれないときは、速やかに当該事業主に通知するものとする。

なお、確認に当たっては、特に次の点に留意するものとする。

(ｲ) 当該事業主が主として、指定地域で指定業種の事業活動を営むものであることを確認するとともに、通年雇用届等に記載された申請対象労働者の被保険者番号と当該労働者の雇用保険事業所別被保険者台帳等の被保険者番号を照合すること。

(ﾛ) 「対象期間中継続して雇用」する見込み及び「継続雇用予定期限まで継続して雇用」する見込みの確認に当たっては、前年度の対象期間における雇用の実績、当該対象期間中の事業の実施見込み、労働者派遣契約書の写し、出向契約書の写し及び建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等により、妥当か否かを判断すること。

(ﾊ) 継続雇用労働者名簿の確認に当たっては、当該年度の 12 月 15 日現在における当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿等によって、当該継続雇用労働者が当該年度の 12 月 15 日現在当該届出に係る事業所に在職していることなどの確認を行い、当該届出事業主の当該年度の助成金の支給申請に係る基礎数を決定すること。

(ﾆ) 移動就労に係る要件の確認に当たっては、労働者の移動に係る事業が、その性質上労働者派遣事業形態、労働者供給事業形態に該当する可能性が高いことに十分留意し、通年雇用助成金移動就労届（移様式第１号）、通年雇用助成金対象労働者申告書（通年雇用届添付）（通様式第２号）、請負契約書の写し及び移動就労に係る請負事業実施状況確認書（移様式第２号）により、当該事業が適正な請負として行われているか否かを慎重に判断するとともに、当該事業を行う地域及び期間、当該事業の種類並びに移動距離について確認すること。

0500b　計画書の確認（新分野進出）

イ　管轄労働局長は、0501b から 0504b までに掲げる事項について確認を行い、当該事項について適正と判断された場合に新分野計画書の処理欄に計画受理年月日及び計画受理番号を記入し、通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画受理通知書（新様式第１号の２）により計画を受理した旨を事業主に通知するものとする。

ロ　当該事項について適正と判断されなかった場合には、計画を受理できない旨をその理由とともに事業主に連絡することとし、その際には新分野計画書の処理欄に計画受理年月日及び計画受理番号を記入しないものとする。

0501b　補助金等の受給の有無の確認

補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所については、当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）の写しを提出させ、当該補助金等の補助対象となっている施設又は設備については助成金の算定対象から除くものとし、その内容を事業主に対して説明を行うこと。

0502b　設置・整備の内容の確認

原則として、雇用の拡大のための施設又は設備以外のもの（従業員のための福利厚生施設等）

は該当しないものとする。

ただし、福利厚生施設が雇用の拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生施設の占める費用の割合が一体となって設置・整備された費用の１／３以下のものであれば、福利厚生施設を含めて認めてよいこととする。１／３を超えるものについては、雇用の拡大のための部分のみを認めるものとする。

福利厚生施設以外（事業主の自宅等）の施設又は設備については、雇用の拡大のためのものと一体となって設置・整備された場合であっても認めないこととする。

費用の算定に当たって、雇用の拡大のための部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は、それぞれの床面積に応じて按分して算定するものとする。

当該設置・整備に要する費用が 20 万円未満のものは新分野計画書を受理しないこと。また、当該設置・整備に係る事業の内容が、季節労働者の通年雇用化に資するものと認められないものは新分野計画書を受理しないこと。

0503b　助成金の受給状況の確認

事業主が当該設置・整備を行おうとする事業所について、既に助成金の支給を受けるための新分野計画書を提出しているか、また、助成金の支給を受けている最中である場合は、新たな新分野計画書は受理しない。

0504b　雇用調整助成金の受給状況の確認

事業主が当該設置・整備を行おうとする事業所について、既に雇用調整助成金に係る計画を提出している場合は、当該計画に係る休業等が終了し、又は支給対象期間が経過しているかを確認し、当該休業等が終了し又は支給対象期間が経過していないことが判明した場合は、助成金に係る新分野計画書は受理しないこと。

雇用調整助成金に係る計画を取り下げれば、その後は助成金に係る新分野計画書を受理することができること。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出（事業所内就業及び事業所外就業）

0401a により通年雇用届等を提出した事業主が、事業所内就業及び事業所外就業により助成金の支給を受けようとするときは、当該年度の３月 16 日から翌年度の６月 15 日（申請対象労働者が休業の申請対象労働者となる場合においては、休業の申請期間と同様とする。）までに、通年雇用助成金支給申請書（通様式第４号）及び通年雇用助成金対象労働者申告書（支給申請書添付）（通様式第５号）（以下「支給申請書等」という。）に申請対象労働者となるべき者全員について当該年度の支給申請時点における所要事項を記入し、以下の書類を添付して管轄労働局長に提出するものとする（但し、以下のニ及びホの書類については移動事業主である場合において提出するものであること。）。

イ 当該年度の３月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した継続雇用労働者名簿

ロ 継続雇用労働者に係る労働者名簿

ハ 賃金台帳及び出勤簿

ニ 移動就労経費の支払実績を明らかにする書類

ホ 主たる機械及び材料のリース、購入又は運搬に係る契約書等の写し

ヘ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

0602　支給申請書の提出（業務転換）

0401b により通年雇用助成金業務転換届（業様式第１号）を提出した事業主が当該年度の助成金の支給を受けようとするときは、業務転換の開始日から起算して６か月を経過した日（以下「経過日」という。）が当該年度の３月 15 日以前である場合は３月 16 日から６月 15 日まで、経過日が３月 16 日以降である場合は経過日から起算して 80 日を経過する日までに、通年雇用助成金支給申請書（業務転換）（業様式第３号）及び通年雇用助成金対象労働者申告書（業務転換）（業様式第２号）に以下の書類を添えて、管轄労働局長に提出するものとする。

なお、３月 15 日以前に経過日が到来している業務転換に係る助成の申請がある場合で、同一支給対象事業主において、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請もある場合については、当該申請と併せて申請を行うこと。

イ　賃金台帳及び出勤簿

ロ　事業所内就業及び事業所外就業による助成に係る支給申請書の写し（0601 による支給申請書の提出後に申請を行う場合）

ハ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

0603　支給申請書の提出（休業）

0401c により通年雇用届等を提出した事業主が、休業による助成金の支給を受けようとするときは、対象となる休業期間の休業手当の額が確定した日から６月 15 日までに、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請の際に、通年雇用助成金対象労働者申告書（支給申請書添付）（通様式第５号）に当該年度の支給申請時点における所要事項を記入し、管轄労働局長に提出するものとする。

0604　支給申請書の提出（新分野進出）

イ　完了届等の提出

0401d により新分野計画書を提出した事業主が新分野進出による助成金の支給を受けようとするときは、新分野事業所に係る雇用保険適用事業所設置届、雇用保険被保険者転勤届の手続き及び設置・整備にかかった費用の支払いを完了した上、最初の申請対象労働者を雇入れた日から起算して 18 か月を経過する日までの間に通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備完了届兼支給申請書（新様式第２号。以下「完了届」という。また、当該完了届の申請があった日を完了日とする。）に以下の書類を添付して管轄労働局長に提出するものとする。また、支給を受けようとする事業主は、完了届の提出と同時に次のロの申請資格の確認を受けるものとする。

なお、新分野進出の申請対象労働者が 0201g の基礎数等により支給対象労働者となるか否かを確認できるまで、申請資格の決定を保留することとし、当該確認後に申請資格の決定を行うこととする。

(ｲ) 通年雇用助成金新分野進出補充者雇入れ申告書（新様式第４号。完了日までに補充者を雇い入れた場合に限る。）

(ﾛ) 通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備費用申告書（新様式第３号）

通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備費用申告書には、次に掲げる書類を添付しなければならないものとする。

ａ　見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（当該部分の写）、預金通帳（該当部分の

写）又は現金出納簿（該当部分の写）

b　振込による支払いの場合

金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写し。

c　振込以外による支払いの場合

領収証（写）

d　不動産を新設、増設又は購入した場合

当該不動産に係る登記事項証明書（写）、請負契約書（写）、図面及び引渡書（写）又は納品書（写）

e　動産を購入した場合

当該動産に係る売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）、引渡書（写）又は納品書（写）及びカタログ

f　不動産を賃借した場合

当該不動産に係る賃貸契約書（写）

g　動産を賃借（リースを含む。）した場合

当該動産に係る賃貸（リースを含む。）契約書（写）及びカタログ

h　購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合

当該取付又は運搬に係る納品書（写）

i　その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾊ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ロ　申請対象労働者数の維持

計画日における申請対象労働者数を新分野事業所の完了日における申請対象労働者数が下回る場合には、助成金は支給しないものとする。ただし、完了日までの間に申請対象労働者が当該事業所で就業しなくなったとき（解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）によるものを除く。）において、(ｲ)に定める方法により、(ﾛ)に定める当該就業しなくなった者に相当する労働者を雇入れていれば支給するものとする。

(ｲ) 補充者の雇入れ方法

a　申請対象労働者が就業しなくなった日から起算して４か月以内に補充者を雇い入れているものとする。

b　申請対象労働者が就業しなくなった日が完了日以前４か月以内であって完了日までに補充者を雇入れていないときは、申請資格の決定を保留し、完了日の翌日から起算して１か月以内に補充者を雇入れていれば、その後申請資格の決定を行うものとする。

c　申請対象労働者が就業しなくなる日が予定されている場合は、当該就業しなくなる日以前１か月以内であれば補充者の雇入れを行うことができるものとする。

(ﾛ) 補充者は、雇用保険の一般被保険者等に該当する者であること。

なお、申請対象労働者数が維持されている場合においても、申請対象労働者のうち１人でも 0201g の基礎数等により支給対象労働者とならなかった場合は、第１回の助成金は支給しないものとする。

ハ　第２回、第３回の支給申請書の提出

第１回の支給を受けた事業主（基礎数等により第１回の支給額が０円となった場合を含む。）は、第２回は完了日の１年後の日、第３回は完了日の２年後の日のそれぞれの日の翌日から起算して２か月以内に通年雇用助成金新分野進出支給申請書（新様式第５号）に通年雇用助成金補充者雇入れ申告書（新様式第４号）（それぞれの支給時期までに補充者を雇入れた場合に限る。）を添付して管轄労働局長に提出するものとする。なお、支給を受けようとする事業主は、支給申請書の提出と同時に次の(ｲ)及び(ﾛ)の申請資格の確認を受けるものとし、確認を受けた結果、第２回の申請資格を欠いた場合は、第３回について、支給申請を行うことができないものとする。また、特段の理由なく申請期間内に支給申請を行わなかった場合についても、以後支給申請を行うことができないものとする。

(ｲ) 申請対象労働者数の維持

それぞれの支給時期（完了日から１年後の日又は２年後の日とする。）における新分野事業所の申請対象労働者数が完了日における当該事業所の申請対象労働者数を下回る場合には、助成金は支給しないものとする。ただし、当該支給時期までの間に申請対象労働者が当該事業所で就業しなくなったとき（解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）によるものを除く。）において、上記ロの(ｲ)に定める方法により、上記ロの(ﾛ)に定める当該就業しなくなった者に相当する労働者を雇い入れていれば支給するものとする。

なお、この場合、上記ロの(ｲ)中、「申請資格」とあるのは、「支給」と、「完了日」とあるのは、「完了日から１年後の日又は２年後の日」と読み替えるものとする。

(ﾛ) 常用労働者の維持

それぞれの支給時期（完了日から１年後の日又は２年後の日とする。）における新分野事業所の常用労働者数（申請対象労働者を含む。）が、完了日における当該事業所の常用労働者数を下回る場合には、助成金は支給しないものとする。

0605　支給申請書の提出（職業訓練）

0401e により訓練計画書及び 0401a により通年雇用届等を提出した事業主が、職業訓練による助成金の支給を受けようとするときは、当該年度の３月 16 日から翌年度の６月 15 日（申請対象労働者が休業の申請対象労働者となる場合においては、休業の申請期間と同様とする。）までに、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請に併せて、通年雇用助成金職業訓練実施計画書（申請内訳書）（訓様式第１号）に職業訓練経費の支払実績等を明らかにする書類を添付して、支給申請書等に当該年度の支給申請時点における所要事項を記入し、管轄労働局長に提出するものとする。

なお、申請対象労働者数が 0201g の基礎数等により支給対象労働者とならなかった場合は、助成金は支給しないものとする。

0606　支給申請書の提出（季節トライアル雇用）

0201f の事業主が助成金の支給を受けようとするときは、トライアル雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から起算して６か月後の賃金締切日の翌日から２か月以内に、通年雇用助成金季節トライアル雇用支給申請書（季様式第１号）に以下の書類を添えて、管轄労働局長に提出するものとする。

イ　雇用契約書又は雇入れ通知書

ロ　賃金台帳及び出勤簿

ハ　トライアル雇用助成金支給決定通知書

ニ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

0700　支給要件の確認

0701　支給要件の確認

管轄労働局長は、0600により支給申請書等の提出を受けたときは、特に次の点に留意して、これを確認するものとする。

イ　0501aにより確認を行った事項については、原則として、再度確認を行う必要はないこと。

ただし、通年雇用届等の確認後、確認した事項に変更があった場合は、この限りではないこと。

ロ　支給申請書等の記載の賃金額は、賃金台帳により確認すること。

ハ　当該年度の３月15日現在の継続雇用労働者については、労働者名簿等により確認すること。

ニ　支給確定労働者の数は、通年雇用助成金支給台帳（通様式第８号。以下「支給台帳」という。）により確認するほか、必要に応じて労働者名簿との照合を行うこと。

また、業務転換による助成の申請を行う事業所において、同一年度における事業所内就業及び事業所外就業による助成を併せて受けようとする場合は、0602のロによる確認も行うこと。

ホ　移動事業主にあっては、イからニのほか、主たる機械及び材料のリース、購入又は運搬に係る契約書等の写しにより、適正な請負として事業活動が行われたか否かを審査するとともに、通年雇用助成金対象労働者申告書（支給申請書添付）（通様式第５号）及び移動就労経費の支払実績を明らかにする書類により、移動事業主が負担した移動就労経費を確認すること。

ヘ　新分野進出の場合においては、新分野事業所が新分野に進出しているものか雇用保険適用事業所台帳により確認し、また、常用労働者及び支給対象労働者の維持については、雇用保険事業所別被保険者台帳により被補充者を雇用しなくなった日と補充者の雇入れ日を確認し、要件を満たさない者がいる場合には不支給とすること。

ト　その他必要と認められる場合には、総勘定元帳等の書類等を提出又は提示させ確認するとともに、必要により実地調査を行うこと。

0800　支給決定

0801　支給決定通知

イ　管轄労働局長は、支給申請を行った事業主（以下「申請事業主」という。）に対して、支給することが適切であるか否かを判断すること。

ロ　管轄労働局長は、助成金の支給を決定したときは、ハローワークシステム（助成金事務処理）で支給決定処理を行った後、申請事業主に対して、当該処理後に出力される通年雇用助成金支給決定通知書により通知すること（不支給の決定をする場合は、「支給」とあるのは、「不支給」と読み替えるものとする。）。

0802　支給台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、支給決定後、支給台帳に所要の記載を行い、処理済の支給申請書（副）、その他の関係書類を一括して支給決定順にとじ保管するものとする。

0900　返還

0901　返還

イ　助成金の支給を受けた事業主が、「第１　共通要領」の 0801 のイに掲げる場合のほか、次の(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに該当する場合には、通年雇用助成金支給決定取消及び返還通知書（通様式第６号）により、当該事業主に対して、それぞれ(ｲ)から(ﾛ)のいずれかに定める額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。

また、「第１　共通要領」の 0703 のイに定める不支給措置期間の通知は、通年雇用助成金不支給措置期間通知書（通様式第７号）により通知するものとする。

(ｲ) 助成金（0200f の季節トライアル雇用は除く。）の支給に係る申請対象労働者を継続雇用予定期限前に雇用しなくなった場合（ただし、天災、当該労働者の死亡、当該労働者の都合による退職その他やむを得ない理由により当該労働者を雇用しなくなった場合を除く。）

当該雇用しなくなった労働者が、助成金の申請を行う際に雇用されていなかったものとして支給対象労働者を改めて選択した場合に、支給対象労働者から除かれることとなる者の賃金に係る助成金の額（ただし、当該雇用しなくなった労働者が業務転換により助成金の支給を受けたものであった場合は、当該労働者に係る助成金の支給額の全部）

(ﾛ) 新分野進出の場合の助成について、３人の申請対象労働者のうち１人でも継続雇用予定期限前に解雇した場合

支給した助成金の支給額の全部

1000　雑則

1001　助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限までの雇用状況の確認について

管轄労働局長は助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限の経過後、支給事業所ごとの申請対象労働者の雇用状況について確認を行い、継続雇用予定期限の経過前に被保険者でなくなっていた者が確認された場合は 0901 に従って、所要の措置をとるものとする。

1100　附則

1101　施行期日

イ　平成 26 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 13 号、能発 0331 第 5 号、雇児発 0331 第 9 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

ロ　平成 27 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 2 号、能発 0331 第 12 号、雇児発 0331 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

ハ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年４月１日から施行する。

ニ　平成 28 年 12 月 27 日付け職発 1227 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年１月１日から施行する。

ホ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号、能発 0331 第２号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年４月１日から施行する。

ヘ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号・雇均発 0329 第６号・開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年４月１日から施行する。

ト　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号・雇均発 0331 第６号・開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

チ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等につい

て」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

1102　経過措置

イ　雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に提出された通年雇用届、通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書又は通年雇用助成金職業訓練実施計画書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 26 年４月１日より前に提出された通年雇用届、通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成 26 年４月１日より前にトライアル雇用を開始した労働者に係る通年雇用助成金については、なお従前の例による。

ニ　平成 27 年４月１日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　平成 28 年４月１日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成 29 年１月１日より前に通年雇用助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対する当該通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成 29 年４月１日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

チ　平成 31 年４月１日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

リ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　各助成金別要領　９　通年雇用助成金」の様式については、当分の間、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（令和２年12月25日）

別表第１　指　定　地　域

県　　名	地　　域	
北海道	全市町村	
青森県	全市町村	
岩手県	全市町村	
宮城県	加美郡	小野田町
		宮崎町
	玉造郡	鳴子町
	栗原郡	栗原町のうち旧文字村及び旧栗駒村の区域
		花山村
秋田県	全市町村	
山形県	米沢市	
	鶴岡市	
	酒田市	
	新庄市	
	寒河江市	
	上山市	
	村山市	
	長井市	
	天童市のうち旧北村山郡田麦野村の区域	
	東根市	
	尾花沢市	
	南陽市	
	東村山郡	全町村
	西村山郡	全町村
	北村山郡	大石田町
	最上郡	全町村
	東置賜郡	全町村
	西置賜郡	全町村
	東田川郡	全町村
	西田川郡	温海町
	飽海郡	全町村
福島県	会津若松市のうち旧北会津郡湊村の区域	
	郡山市のうち 40.5.1 以前の安積郡湖南村の区域	

県　　名	地　　域	
新潟県	北蒲原郡	全町村
	中蒲原郡	小須戸町
		村松町
	南蒲原郡	下田村
	東蒲原郡	全町村
	三島郡	越路町
	古志郡	山古志村
	北魚沼郡	全町村
	南魚沼郡	全町村
	中魚沼郡	全町村
	刈羽郡	高柳町
		黒姫村
		小国町
	東頸城郡	全町村
	中頸城郡	柿崎町
		吉川町
		妙高高原町
		中郷村
		妙高村
		板倉町
		清里村
		三和村
	西頸城郡	全町村
	岩船郡	全町村
	佐渡郡	全町村
富山県	上新川郡	大山町
	中新川郡	上市町
		立山町
	下新川郡	宇奈月町
		入善町のうち旧舟見町の区域
		朝日町
	婦負郡	八尾町
		山田村
		細入村
	東礪波郡	城端町
		平　村

（令和２年12月25日）

福島県	喜多方市		富山県	東礪波郡	上平村
	岩瀬郡	天栄村のうち旧湯本村の区域			利賀村
					庄川町
	南会津郡	全町村		西礪波郡	福光町
	耶麻郡	全町村	石川県	小松市のうち旧能美郡新丸村の区域	
	河沼郡	会津坂下町		江沼郡	山中町
		柳津町		石川郡	河内村
	大沼郡	会津高田町			吉野谷村
		新鶴村			鳥越村
		三島町			尾口村
		金山町			白峰村
		昭和村	福井県	大野市	
新潟県	長岡市			勝山市	
	柏崎市			大野郡	全町村
	新発田市			今立郡	池田町
	新津市			南条郡	今庄町
	小千谷市		長野県	中野市	
	加茂市			大町市	
	十日町市			飯山市	
	村上市			南佐久郡	川上村
	栃尾市				南牧村
	糸魚川市				南相木村
	新井市				北相木村
	五泉市			北佐久郡	軽井沢町
	両津市				御代田町のうち旧軽井沢町の区域
	白根市				
	豊栄市			木曽郡	開田村
	上越市				三岳村
長野県	木曽郡	王滝村	長野県		信濃町
	東筑摩郡	生坂村のうち旧北安曇郡広津村の区域			牟礼村
					三水村
	南安曇郡	奈川村			戸隠村
		安曇村			鬼無里村
	北安曇郡	池田町のうち旧広津村の区域			小川村
					中条村
		八坂村		下水内郡	全町村
		美麻村	岐阜県	高山市	
		白馬村		郡上郡	白鳥町のうち旧福井

（令和２年12月25日）

長野県	北安曇郡	岐阜県	郡上郡　県大野郡石徹白村の区域
	小谷村		
	更級郡　大岡村		
	上高井郡　高山村		高鷲村
	下高井郡　全町村		益田郡　萩原町のうち旧大野郡山之口村の区域
	上水内郡　信州新町のうち旧北安曇郡八坂村の区域		大野郡　全町村
			吉城郡　全町村

備考　1　この表における「旧」をつけた市町村等の名称及びその地域は、昭和 27 年４月１日におけるものを示す。

2　この表における「旧」をつけない市町村等の名称及びその地域は、昭和 57 年４月１日におけるものを示す。

別表第２　指　定　業　種

1　林　業
2　採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業
3　建　設　業
4　水産食料品製造業
5　野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業
6　一般製材業
7　セメント製品製造業
8　建設用粘土製品（陶磁器製のものを除く。）の製造業
9　特定貨物事業者運送業

（令和２年12月25日）

１０　65歳超雇用推進助成金

（１）65歳超継続雇用促進コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１０４条の規定に基づく65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　一部法人に対する不支給
　0203　併給調整

0300　支給額
　0301　支給対象経費
　0302　支給の対象とならない経費
　0303　支給額

0400　支給申請
　0401　支給申請書の提出
　0402　支給申請書の受理

0500　支給決定
　0501　支給決定に係る事務処理
　0502　経理

0600　不正受給
　0601　公表

0700　返還
　0701　返還

0800　委任
　0801　機構理事長への委任

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置

（令和２年12月25日改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）（以下「助成金」という。）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成を行うものである。

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

助成金は、次のイからヘまでのいずれにも該当する事業主に対して国の予算の範囲内で支給するものとする。ただし、１事業主当たり１回限りとする。

イ　労働協約又は就業規則による、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する制度を実施した事業主であること。

(ｲ)　旧定年年齢(定年引上げを実施した日の前日までに労働協約又は就業規則で定められていた定年年齢のうち、助成金創設（平成28年10月19日）以降、最も高い年齢をいう）を上回る65歳以上への定年引上げ

(ﾛ)　定年の定めの廃止

(ﾊ)　旧定年年齢及び継続雇用年齢(継続雇用制度の新たな導入又は継続雇用年齢の引上げを実施した日の前日までに労働協約又は就業規則で定められていた定年年齢又は継続雇用年齢のうち、助成金創設（平成28年10月19日）以降、最も高い年齢をいう）を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

ロ　イに定める制度を規定した際に経費（人件費を除く。）を要した事業主であること。

ハ　イに定める制度を規定した労働協約又は就業規則を整備している事業主であること。

ニ　イに定める制度の実施日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第８条又は第９条第１項の規定と異なる定めをしていないこと。

ホ　支給申請日の前日において、当該事業主に１年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る。職種別に労働協約又は就業規則を定めている場合は、イに定める制度を規定した労働協約又は就業規則の対象職種の者に限る。以下「被保険者」という。）が１人以上いること。

ヘ　支給申請日の前日において、高年齢者雇用推進者の選任に加え、以下の(ｲ)から(ﾄ)までの高年齢者雇用管理に関する措置を１つ以上実施している事業主であること。

(ｲ)　職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

(ﾛ)　作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

(ハ)　健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下した高年齢者の職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置

(ニ)　職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

(ホ)　知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

(ヘ)　賃金体系の見直し

高年齢者の雇用の機会を確保するための能力､職務等の要素を重視する賃金制度の整備

(ト)　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

0202　一部法人に対する不支給

特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(その資本金の全部又は大部分が国からの出資(特別会計に関する法律(平成19年法律第23号)第98条に規定する雇用勘定(以下「雇用勘定」という。)から支給されるものに限る。)による法人､その事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金(雇用勘定から支給されるものに限る。)又は補助金(雇用勘定から支給されるものに限る。)によって得ている法人に限る。)に対しては、助成金は支給しない。

0203　併給調整

イ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、過去に高年齢者雇用安定助成金のうち定年引上げ等の措置に関して支給を受けた場合には、助成金は支給しないものとする。

ロ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しないものとする。

0300　支給額

0301　支給対象経費

イ　0201 ロの経費とは次の(イ)及び(ロ)に掲げる経費をいう。

(イ)　就業規則の作成又は相談・指導を専門家等へ委託した場合の委託費

(ロ)　労働協約により定年の引上げ、定年の定めの廃止、継続雇用制度の導入を締結するためコンサルタントとの相談に要した経費

0302　支給の対象とならない経費

イ　0301にかかわらず、助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費は支給対象経費から除外する。

(イ)　当該事業主が個人の場合

a　当該事業主の配偶者

b　当該事業主の１親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条に定める親族をいう。以下同じ。）

c　当該事業主の従業員

d　次の者が役員である法人

(a)　当該事業主本人

(b)　当該事業主の配偶者

(c)　当該事業主の１親等以内の親族

(d)　当該事業主の従業員

(ﾛ)　当該事業主が法人の場合

a　当該法人の役員

b　当該法人の役員の配偶者

c　当該法人の役員の１親等以内の親族

d　当該法人の従業員

e　次の者が役員である法人

(a)　当該法人の役員

(b)　当該法人の役員の配偶者

(c)　当該法人の役員の１親等以内の親族

(d)　当該法人の従業員

0303　支給額

助成金の額は、事業主が実施した制度、被保険者の数や定年の引上げ年齢等に応じて、次に定める額とする。

(ｲ)　定年の引上げ

a　65歳への定年の引上げ

(a)　被保険者が２人以下の事業主　15万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は10万円）

(b)　被保険者が３人以上９人以下の事業主　100万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は25万円）

(c)　被保険者が10人以上の事業主　150万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は30万円）

b　66歳以上の年齢への定年の引上げ

(a)　被保険者が２人以下の事業主　20万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は15万円）

(b)　被保険者が３人以上９人以下の事業主　120万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は30万円）

(c)　被保険者が10人以上の事業主　160万円（引き上げた定年の年数が５年未満の事業主の場合は35万円）

(ﾛ)　定年の定めの廃止

a　被保険者が２人以下の事業主　20 万円

b　被保険者が３人以上９人以下の事業主　120 万円

c　被保険者が 10 人以上の事業主　160 万円

(ﾊ)　希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入

a　希望者全員を66歳から69歳までのいずれかの年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

(a)　被保険者が２人以下の事業主　10万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が４年未満の事業主の場合は5万円）

(b)　被保険者が３人以上９人以下の事業主　60万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が４年未満の事業主の場合は15万円）

(c)　被保険者が10人以上の事業主　80万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が４年未満の事業主の場合は20万円）

b　希望者全員を70歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

(a)　被保険者が２人以下の事業主　15万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が５年未満の事業主の場合は10万円）

(b)　被保険者が３人以上９人以下の事業主　80万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が５年未満の事業主の場合は20万円）

(c)　被保険者が10人以上の事業主　100万円（当該制度導入前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該制度導入後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が５年未満の事業主の場合は25万円）

なお、（ｲ）及び（ﾊ）をあわせて実施した場合であっても、支給額はいずれか高い額のみとする。

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出

イ　助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領 0402 イ及びロの規定にかかわらず、65歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）支給申請書(以下「支給申請書」という。)に、次の(ｲ)から(ﾙ)までの書類を添付し、0201 イに定める制度の実施日の翌日から起算して２か月以内に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京、大阪においては高齢・障害者窓口サービス課）（以下「支部高齢・障害者業務課等」という。）を経由して機構理事長に申請しなければならない。

(ｲ)　0201 イに定める制度を規定した際の経費の支払いを確認できる書類

(ﾛ)　事業内容を示す定款、登記事項証明書（写）、会社概要等の書類

(ﾊ)　0201イに定める制度の実施日から起算して１年前の日から0201イに定める制度の実施日の前日までの期間における定年及び継続雇用制度が確認できる労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）（65歳までの確保措置を基準該当者を対象とする継続雇用制度（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に規定する経過措置に基づくものに限る。）により講じている期間がある場合は、当該期間において有効な当該基準を定めた全ての労使協定書(写)を含む

。）

(ﾆ)　0201イに定める制度を実施した後の労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）

(ﾎ)　雇用保険適用事業所設置届事業主控又は雇用保険事業主事業所各種変更届事業主控のうち最も新しいもの（写）

(ﾍ)　雇用保険適用事業所等一覧表(雇用保険適用事業所又は労働保険番号が複数ある事業主に限る。)

(ﾄ)　0201ホに定める被保険者であって0303に定める支給額に応じた被保険者人数分の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)等、雇用保険の資格取得状況が確認できる書類

(ﾁ)　（ﾄ）の被保険者の出勤状況が確認できる書類（出勤簿（写）及び賃金台帳（写））

(ﾘ)　0201ヘに掲げる措置を現に講じていることが確認できる書類

(ﾇ)　預金通帳(写)等、助成金の振込先口座の確認ができる書類

(ﾙ)　共通要領0501の「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

ロ　事業主は、上記の添付書類以外の書類であって、支給・不支給の決定に係る審査に機構理事長が必要と認める書類等を、機構理事長又は機構の都道府県支部長（以下「支部長」という。）の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ハ　事業主は、上記イ又はロに基づいて提出又は提示した書類等の写しを、支給決定がされた時から５年間保存しなければならない。

0402　支給申請書の受理

イ　支部長は、支給申請書及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該支給申請書を受理する。

(ｲ)　支給申請期間内に提出されていること

(ﾛ)　所要の事項が記載されていること

(ﾊ)　所要の添付書類が添付されていること

ロ　イ(ﾛ)又はイ(ﾊ) の事項について不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、共通要領0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該支給申請に係る助成金は支給しない。

ただし、当該期限は支給申請期間末日の翌日以降に設定しなければならない。

0500　支給決定

0501　支給決定に係る事務処理

機構理事長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、事業主に対し、支給又は不支給決定通知書により通知する。また、65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給台帳に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管する。

0502　経理

助成金の経理については、高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金交付要綱によるものとする。

0600　不正受給

0601　公表

助成金の不正受給を行った事業主の公表については、共通要領0705の規定に準じて機構理事長が定める。

0700　返還

0701　返還

助成金の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、本要領による他、共通要領0801ハの規定に準じて機構理事長が定める。

0800　委任

0801　機構理事長への委任

本支給要領に定めるもののほか、助成金の実施に関し必要な事項は、機構理事長が定める。

0900　附則

0901　施行期日

イ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ただし、0301に定める支給対象経費、0303に定める支給額及び0401イ(ﾄ)に定める支給申請書添付書類の改正は、平成29年５月１日から施行する。

ロ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ハ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ニ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ホ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

0902　経過措置

イ　平成29年４月１日施行に係る経過措置

平成29年４月１日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成29年５月１日施行に係る経過措置

平成29年５月１日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成30年４月１日施行に係る経過措置

平成30年４月１日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成31年４月１日施行に係る経過措置

平成31年４月１日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　令和２年４月１日施行に係る経過措置

令和２年４月１日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

（令和２年12月25日改正）

１０　65歳超雇用推進助成金

（２）高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１０４条の規定に基づく65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　支給対象となる高年齢者雇用管理整備の措置
　0203　一部法人に対する不支給
　0204　併給調整

0300　支給額
　0301　支給対象経費
　0302　支給の対象とならない経費
　0303　支給額

0400　計画申請
　0401　計画書の提出
　0402　計画書の受理
　0403　計画書の変更

0500　計画書の確認
　0501　高年齢者雇用管理整備の措置の内容の確認
　0502　高年齢者雇用管理整備の効果の確認
　0503　経費及び日程の妥当性の確認
　0504　計画書認定の通知

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　支給申請書の受理

0700　支給要件の確認
　0701　中小企業事業主であることの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定に係る事務処理
　0802　経理

0900　不正受給
　0901　公表

1000　返還
　1001　返還

1100　委任
　1101　機構理事長への委任

1200　附則
　1201　施行期日
　1202　経過措置

（令和２年 12 月 25 日改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）（以下「助成金」という。）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、高年齢者の雇用管理制度の整備に係る措置を実施した事業主に対して助成を行うものである。

0200　支給要件

0201　支給対象事業主

助成金は、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主に対して国の予算の範囲内で支給するものとする。

イ　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の理事長（以下「機構理事長」という。）に対して、高年齢者のための雇用管理制度の整備等の取組に係る計画（その実施期間が１年以内であるものに限る。）（以下「雇用管理整備計画」という。）を記載した雇用管理整備計画書(以下「雇用管理整備計画書」という。)を提出し、当該雇用管理整備計画が高年齢者の雇用の機会の増大のために適当であると認められ、0504ロに規定する雇用管理整備計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。

ロ　雇用管理整備計画に基づく措置として、雇用管理整備計画の実施期間内に0202に規定する高年齢者雇用管理制度の整備に係る措置（0202に基づき機構が定める措置に限る。）（以下「高年齢者雇用管理整備の措置」という。）を実施し、当該措置の実施の状況及び雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

ハ　雇用管理整備計画書提出日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第８条又は第９条第１項の規定と異なる定めをしていないこと。

ニ　支給申請日の前日において、当該事業主に１年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）であって講じられた高年齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月以上継続して雇用されている者（以下「支給対象被保険者」という。）が１人以上いること。

ホ　高年齢者雇用管理整備の措置の実施に必要な許認可等を受けていること。

ヘ　高年齢者雇用管理整備の措置の実施に要した経費であって、0301に定める対象経費を支払った事業主であること。

ト　共通要領0302に定める生産性要件を満たした場合の支給額を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

0202　支給対象となる高年齢者雇用管理整備の措置

高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し又は導入及び医師又は歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入

55歳以上の高年齢者を対象とした次のイからトまでのいずれかの制度を労働協約又は就業規則に定め、制度に基づき支給対象被保険者に対して１人以上に実施すること。

イ　高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組み及びこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善を行うこと。

ロ　短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入又は改善を行うこと。

ハ　高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入又は改善を行うこと。

ニ　高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要となる知識を付与するための研修制度の導入又は改善を行うこと。

ホ　高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入又は改善を行うこと。

ヘ　高年齢者に対し、医師又は歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を行うこと。

なお、医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度とは、次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　高年齢者に対する法定の健康診断（労働安全衛生規則第 43 条及び第 44 条に基づいて事業主が行わなければならないとされる項目）以外の健康管理制度であって、以下のいずれかに該当するものをいう。

a　人間ドック

労働安全衛生法第 66 条第１項及び労働安全衛生規則第 44 条に定める定期健康診断の項目を含み、かつ、次の(a)から(g)に掲げる項目のいずれか１つ以上の項目を含む健康診断であること。

(a)　胃がん検診

胃がんの発見を目的に、問診及び胃部エックス線検査等を行うもの

(b)　子宮頸がん検診

子宮頸がんの発見を目的に、問診、視診、子宮頸部の細胞診及び内診等を行うもの

(c)　肺がん検診

肺がんの発見を目的に、問診、胸部エックス線検査及び喀痰細胞診等を行うもの

(d)　乳がん検診

乳がんの発見を目的に、問診、視診、触診及び乳房エックス線検査（マンモグラフィ）等を行うもの

(e)　大腸がん検診

大腸がんの発見を目的に、問診及び便潜血検査等を行うもの

(f)　歯周疾患検診

歯周疾患の発見を目的に、問診及び歯周組織検査等を行うもの

(g)　骨粗鬆症検診

骨粗鬆症の発見を目的に、問診及び骨量測定等を行うもの

b　生活習慣病予防検診

人間ドックとして実施するものとは別に、a に掲げる項目のいずれか１つ以上の項目について実施される健康診断であること。

(ﾛ)　(ｲ)の健康管理制度の費用の半額以上を事業主が負担すること。

(ﾊ)　当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

ト　イからヘに掲げるもののほか、高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の

雇用管理制度の導入又は改善を行うこと。

0203　一部法人に対する不支給

特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(その資本金の全部又は大部分が国からの出資(特別会計に関する法律(平成19年法律第23号)第98条に規定する雇用勘定(以下「雇用勘定」という。)から支給されるものに限る。)による法人、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金(雇用勘定から支給されるものに限る。)又は補助金(雇用勘定から支給されるものに限る。)によって得ている法人に限る。)に対しては、助成金は支給しない。

0204　併給調整

イ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、高年齢者雇用安定助成金（経過措置分）又は65歳超雇用推進助成金の高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置分）の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しないものとする。

ロ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しないものとする。

0300　支給額

0301　支給対象経費

支給対象経費は、次のイ及びロに該当する経費とし、その経費が50万円を超える場合は50万円とする。

ただし、１事業主につき最初の支給に限っては、0202に定める措置の実施に50万円の経費を要したものとみなす。

なお、過去に高年齢者雇用安定助成金のうち雇用管理制度の整備等により助成金の支給を受けた事業主又は65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）のうち雇用管理制度の整備等により助成金の支給を受けた事業主は既に本取扱いを受けたものとする。

イ　雇用管理制度の導入又は見直しに必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費

ロ　イの経費の他、0202に定めるイからトまでのいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等（以下「機器等」という。）の導入に要した経費

0302　支給の対象とならない経費

0202に定めるイからトまでのいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器等に該当しない機器等の導入に要した経費は、支給の対象としない。

また、0301にかかわらず、助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費は支給対象経費から除外する。

イ　当該事業主が個人の場合

(ｲ)　当該事業主の配偶者

(ﾛ)　当該事業主の１親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条に定める親族をいう。以下同じ。）

(ﾊ)　当該事業主の従業員

(ﾆ)　次の者が役員である法人

a　当該事業主本人

b　当該事業主の配偶者

c　当該事業主の１親等以内の親族

d　当該事業主の従業員

ロ　当該事業主が法人の場合

(ｲ)　当該法人の役員

(ﾛ)　当該法人の役員の配偶者

(ﾊ)　当該法人の役員の１親等以内の親族

(ﾆ)　当該法人の従業員

(ﾎ)　次の者が役員である法人

a　当該法人の役員

b　当該法人の役員の配偶者

c　当該法人の役員の１親等以内の親族

d　当該法人の従業員

0303　支給額

助成金の額は雇用管理整備計画の実施期間内に要した 0301 の支給対象経費(人件費を除く。支給申請日までに支払いが完了したものであって証拠書類により支払いの事実が確認できるものに限る。)に 60%（中小企業以外は 45%）を乗じて得た額（1,000 円未満切り捨て）とする。

なお、共通要領 0503 に定める方法により、共通要領 0302 に定める生産性要件を満たしていることを確認できた事業主については、上記の「60%（中小企業以外は 45%）」を「75%（中小企業以外は 60%）」として算定する。

0400　計画申請

0401　計画書の提出

イ　助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領 0402 のイにかかわらず、雇用管理整備計画書に、次の(ｲ)から(ﾎ)までの書類を添付し、雇用管理整備計画の開始日から起算して６か月前の日から３か月前の日（ただし、当該日が機構の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日及び 12 月 29 日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日）までに、当該事業主の主たる事務所又は当該高年齢者雇用管理整備の措置の実施に係る事業所の所在する都道府県を業務担当区域とする機構の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京、大阪においては高齢・障害者窓口サービス課）（以下「支部高齢・障害者業務課等」という。）を経由して機構理事長に提出しなければならない。

(ｲ)　事業内容を示す定款、登記事項証明書（写）、会社概要、営業案内、商品説明書等の書類

(ﾛ)　雇用管理整備計画書提出日から起算して１年前の日から当該提出日の前日までの期間における定年及び継続雇用制度が確認できる労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）（65 歳までの高年齢者雇用確保措置を基準該当者を対象とする継続雇用制度（平成 25 年４月１日以降については高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 78 号。以下「改正法」という。）に規定する経過措置に基づくものに限る。）により講じている期間がある場合は、当該期間において有効な当該基準を定めた全ての労使協定書(写)を含む。）

(ハ)　雇用保険適用事業所設置届事業主控又は雇用保険事業主事業所各種変更届事業主控のうち最も新しいもの（写）

(ニ)　雇用保険適用事業所等一覧表（雇用保険適用事業所又は労働保険番号が複数ある事業主に限る。）

(ホ)　共通要領0501の「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

ロ　事業主は、上記の添付書類以外の書類であって、計画の認定・不認定の決定に係る審査に機構理事長が必要と認める書類等を、機構理事長又は支部長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ハ　事業主は、上記イからロに基づいて提出又は提示した書類等の写しを、認定決定がされた時から５年間保存しなければならない。

0402　計画書の受理

イ　機構の都道府県支部長(以下「支部長」という。）は、雇用管理整備計画書及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該計画書を受理する。

(イ)　計画提出期間内に提出されていること

(ロ)　所要の事項が記載されていること

(ハ)　所要の添付書類が添付されていること

ロ　記載事項及び添付書類に不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、0501から0503までの要件を満たさないものとみなし、当該計画は不認定とする。

ただし、当該期間は計画提出期間の末日の翌日以降に設定しなければならない。

0403　計画書の変更

イ　雇用管理整備計画の認定を受けた事業主が、雇用管理整備計画書に記載した事項を変更しようとするときは、雇用管理整備計画書(変更)(以下「計画書(変更)」という。)に変更箇所のみを記入の上、雇用管理整備計画の当該変更に係る取組を開始しようとする日から起算して１か月前の日（ただし、当該日が機構の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日）までに、支部高齢・障害者業務課等を経由して機構理事長に提出しなければならない。

ロ　支部長は、計画書（変更）及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該計画書（変更）を受理する。

(イ)　計画提出期間内に提出されていること

(ロ)　所要の事項が記載されていること

(ハ)　所要の添付書類が添付されていること

ハ　記載事項及び添付書類に不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内（当該変更に係る取組を開始しようとする日までの期間が１か月に満たない場合は、支部長の指定する日まで）に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、0501から0503までの要件を満たさないものとみなし、当該計画は不認定とする。

0500　計画書の確認

0501　高年齢者雇用管理整備の措置の内容の確認

雇用管理整備計画に、高年齢者に配慮した雇用管理整備に関する事項として、0202 の内容が記載されていること。

0502　高年齢者の雇用管理整備の措置の効果の確認

雇用管理整備計画を実施した結果、高年齢者のために整備される雇用管理制度等が明確であり、高年齢者の雇用の機会の増大のために効果的であると見込まれること。

0503　経費及び日程の妥当性の確認

雇用管理整備計画の実施に係る経費及び日程が適切であり、当該計画の実施が可能であると見込まれること。

0504　計画書認定の通知

イ　機構理事長は、受理した雇用管理整備計画書及び添付書類の内容を審査し、0501から0503までの全ての基準を満たすと考えられる場合に認定の決定を行い、それ以外の場合は不認定の決定を行う。

ロ　機構理事長は、イの認定を決定したときは、雇用管理整備計画認定通知書により、当該計画申請を行った事業主に通知する。

ハ　機構理事長は、イの不認定を決定したときは、不認定の理由を記入の上、雇用管理整備計画不認定通知書により、当該計画申請を行った事業主に通知する。

ニ　計画変更申請については、以下の(ｲ)から(ﾊ)のとおりとする。

(ｲ)　機構理事長は、受理した計画書(変更)の内容を審査し、上記イに準じて、認定又は不認定の決定を行う。

(ﾛ)　機構理事長は、(ｲ)の認定を決定したときは、雇用管理整備計画変更認定通知書により、当該計画変更申請を行った事業主に通知する。

(ﾊ)　機構理事長は、(ｲ)の不認定を決定したときは、不認定の理由を記入の上、雇用管理整備計画変更不認定通知書により、当該計画変更申請を行った事業主に通知する。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

イ　助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領 0402 イ及びロの規定にかかわらず、65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）支給申請書(以下「支給申請書」という。)に、次の(ｲ)から(ﾁ)までの書類を添付し、雇用管理整備計画の実施期間の終了日の翌日から起算して６か月後の日の翌日からその２か月後の日までの間に、支部高齢・障害者業務課等を経由して機構理事長に申請しなければならない。

(ｲ)　支給対象経費の支払いを確認できる書類

(ﾛ)　預金通帳(写)等、助成金の振込先口座の確認ができる書類

(ﾊ)　雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)等、支給申請日の前日における支給対象被保険者の雇用保険の資格取得状況が確認できる書類

(ﾆ)　支給対象被保険者の出勤簿（写）、賃金台帳（写）、当該職場又は職務で就労していることがわかる書類

(ﾎ)　雇用管理整備計画書提出日から支給申請日の前日までの期間における定年及び継続雇用

制度が確認できる労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）（65歳までの高年齢者雇用確保措置を基準該当者を対象とする継続雇用制度（改正法に規定する経過措置に基づくものに限る。）により講じている期間がある場合は、当該期間において有効な当該基準を定めた全ての労使協定書(写)を含む。）

(ﾍ)　高年齢者雇用管理整備の措置の実施に必要な資格、免許等に関する書類

(ﾄ)　高年齢者雇用管理整備の措置の実施結果及び雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月間の運用状況がわかる書類、図表、写真、映像等

(ﾁ)　生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受けようとする場合には、共通要領0402ロに定める生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

(ﾘ)　共通要領0303のル、同0705のイ及び同0802のロの(ﾛ)に規定する「訓練を行う者」の承諾書（様式第１号。ただし、平成31年４月１日以降に提出された計画書に基づく申請から得ることとし、0202ニに規定する研修を事業主以外が実施する場合に限る。）

ロ　事業主は、上記の添付書類以外の書類であって、支給・不支給の決定に係る審査に機構理事長が必要と認める書類等を、機構理事長又は支部長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ハ　事業主は、上記イ又はロに基づいて提出又は提示した書類等の写しを、支給決定がされた時から５年間保存しなければならない。

0602　支給申請書の受理

イ　支部長は、支給申請書及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該支給申請書を受理する。

(ｲ)　支給申請期間内に提出されていること

(ﾛ)　所要の事項が記載されていること

(ﾊ)　所要の添付書類が添付されていること

ロ　イ(ﾛ)又はイ(ﾊ）の事項について不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、共通要領0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該支給申請に係る助成金は支給しない。

ただし、当該期限は支給申請期間末日の翌日以降に設定しなければならない。

0700　支給要件の確認

0701　中小企業事業主であることの確認

機構理事長は、支給申請日の前日において、助成金の支給を受けようとする事業主が中小企業事業主に該当するかの判定を行う。

0800　支給決定

0801　支給決定に係る事務処理

機構理事長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、事業主に対し、支給又は不支給決定通知書により通知する。また、65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）支給台帳に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管する。

0802　経理

助成金の経理については、高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金交付要綱によるものとする。

0900　不正受給

0901　公表

助成金の不正受給を行った事業主の公表については、共通要領0705の規定に準じて機構理事長が定める。

1000　返還

1001　返還

助成金の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、本要領による他、共通要領0801ハの規定に準じて機構理事長が定める。

1100　委任

1101　機構理事長への委任

本支給要領に定めるもののほか、助成金の実施に関し必要な事項は、機構理事長が定める。

1200　附則

1201　施行期日

イ　本要領は、平成 31 年４月１日から施行する。

ロ　令和元年９月 27 日付け職発 0927 第１号、雇均発 0927 第１号、開発 0927 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年 10 月１日から施行する。

ハ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

二　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　10（2）高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1202　経過措置

イ　平成 31 年４月１日施行に係る経過措置

平成 31 年４月１日より前に、65 歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）に係る雇用環境整備計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　令和２年４月１日施行に係る経過措置

令和２年４月１日より前に、雇用管理整備計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

１０　65歳超雇用推進助成金

（３）高年齢者無期雇用転換コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１０４条の規定に基づく65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　定年年齢
　0202　有期契約労働者
　0203　派遣労働者
　0204　無期雇用労働者
　0205　高年齢者雇用推進者

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主
　0302　対象労働者
　0303　一部法人に対する不支給
　0304　併給調整

0400　支給額
　0401　支給額

0500　計画申請
　0501　計画書の提出
　0502　計画書の受理
　0503　計画書の変更

0600　計画書の確認
　0601　無期雇用転換計画の内容の確認
　0602　計画書認定の通知

0700　支給申請
　0701　支給申請書の提出
　0702　支給申請書の受理

0800　支給要件の確認
　0801　支給要件の確認
　0802　中小企業事業主であることの確認

0900　支給決定
　0901　支給決定に係る事務処理
　0902　経理

1000　不正受給
　1001　公表

1100　返還
　1101　返還

1200　委任
　1201　機構理事長への委任

1300　附則
　1301　施行期日
　1302　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）（以下「助成金」という。）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成を行うものである。

0200　定義

0201　定年年齢

同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年年齢（65歳以上である場合にあっては、65歳。）をいう。

0202　有期契約労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者のうち、0203の派遣労働者以外のものをいう。

0203　派遣労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第２条に規定する派遣労働者をいう。

0204　無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、0203の派遣労働者以外のものをいう。

0205　高年齢者雇用推進者

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第11条及び高年齢者雇用安定法施行規則第５条に規定する高年齢者雇用推進者をいう。事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当している者として、必要な知識及び経験を有している者の中から高年齢者雇用推進者を選任するように努めなければならないとされている。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

助成金は次のイからワまでのいずれにも該当する事業主に対して国の予算の範囲内で支給するものとする。

イ　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の理事長（以下「機構理事長」という。）に対して、有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（その実施期間が３年から５年までのものに限る。）（以下「無期雇用転換計画」という。）を提出し、無期雇用転換計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。

ロ　有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明示されているもの、かつ有期契約労働者として平成25年４月１日以降に締結された契約に係る期間が通算（支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が６月以上ある（通算対象の契約期間が１年未満の場合は、その２分の１以上の空白期間がある）場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。以下同じ。）５年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。以下同じ。）に規定している事業主であるこ

と。

ハ　ロの制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用転換計画期間内に無期雇用労働者に転換し、当該制度の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

ニ　ハにより転換された労働者を転換後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後６か月（通常勤務した日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。以下同じ。）を転換日以後12か月後の賃金支払日までに支給した事業主であること。

ホ　支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。

ヘ　当該転換日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）を解雇（天災その他やむ得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下同じ。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

ト　当該転換日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第２項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分１A又は３Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

チ　無期雇用労働者に転換した日から支給申請日の前日において、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

リ　無期雇用転換計画書提出日の前日において、高年齢者雇用推進者の選任に加え、以下の(ｲ)から(ﾄ)までの高年齢者雇用管理に関する措置を１つ以上実施している事業主であること。

(ｲ)　職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

(ﾛ)　作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

(ﾊ)　健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下した高年齢者の職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置

(ﾆ)　職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

(ﾎ)　知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する

仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

(ﾍ)　賃金体系の見直し

高年齢者の雇用の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

(ﾄ)　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

ヌ　無期雇用転換計画書提出日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢法第８条又は第９条第１項の規定と異なる定めをしていないこと。

ル　転換した無期雇用労働者を65歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること。

ヲ　共通要領0302に定める生産性要件を満たした場合の支給額を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

ワ　高年齢者雇用安定助成金（高年齢者無期雇用転換コース）の無期雇用転換計画書を機構理事長に提出し当該計画の認定を受けた事業主であって、当該計画が終了もしくは失効する前に同一の適用事業所に係る本助成金の無期雇用転換計画書を機構理事長に提出した場合でないこと。

0302　対象労働者

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される期間が転換日において通算して６か月以上で50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者であること。

ロ　転換日において、64歳以上の者でないこと。

ハ　労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込により無期雇用労働者に転換した者でないこと。

ニ　無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者でないこと。

ホ　当該転換日の前日から過去３年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されたことがない者。

ヘ　支給申請日の前日において、当該事業主の事業所の雇用保険被保険者であること。

0303　一部法人に対する不支給

特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(その資本金の全部又は大部分が国からの出資(特別会計に関する法律(平成19年法律第23号)第98条に規定する雇用勘定(以下「雇用勘定」という。)から支給されるものに限る。)による法人、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金(雇用勘定から支給されるものに限る。)又は補助金(雇用勘定から支給されるものに限る。)によって得ている法人に限る。)に対しては、助成金は支給しない。

0304　併給調整

本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、助成金は支給しないものとする。

0400　支給額

0401　支給額

0302に該当する者１人につき48万円（中小企業以外の事業主にあっては38万円）を支給する。

ただし、共通要領0503に定める方法により、共通要領0302に定める生産性要件を満たしていることを確認できた事業主については、0302に該当する者１人につき60万円（中小企業以外の事業主にあっては48万円）を支給する。

上記いずれの場合も、支給申請年度における対象労働者の合計人数は、転換日を基準として、１適用事業所当たり10人までとする。

0500　計画申請

0501　計画書の提出

イ　助成金の支給を受けようとする事業主は共通要領0402のイにかかわらず、無期雇用転換計画書に、次の(ｲ)から(ﾄ)までの書類を添付し、無期雇用転換計画の開始日から起算して６か月前の日から２か月前の日（ただし、当該日が機構の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日）までに、当該事業主の主たる事業所又は当該転換の実施に係る事業所の所在する都道府県を業務担当区域とする機構の都道府県支部高齢・障害者業務課（東京、大阪においては高齢・障害者窓口サービス課）（以下「支部高齢・障害者業務課等」という。）を経由して機構理事長に提出しなければならない。

(ｲ)　事業内容を示す定款、登記事項証明書（写）、会社概要等の書類

(ﾛ)　無期雇用転換計画書提出日から起算して１年前の日から当該提出日の前日までの期間における定年及び継続雇用制度が確認出来る労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）（65歳までの雇用確保措置を基準該当者を対象とする継続雇用制度（平成25年４月１日以降については高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という）に規定する経過措置に基づくものに限る）により講じている期間がある場合は、当該期間において有効な当該基準を定めた全ての労使協定書（写）を含む。）

(ﾊ)　無期雇用転換計画書提出日の前日における無期転換制度が確認できる労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）その他これに準ずるもの

(ﾆ)　0301リに掲げる措置を現に講じていることが確認できる書類

(ﾎ)　雇用保険適用事業所設置届事業主控又は雇用保険事業主事業所各種変更届事業主控のうち最も新しいもの（写）

(ﾍ)　雇用保険適用事業所等一覧表(雇用保険適用事業所又は労働保険番号が複数ある事業主に限る)

(ﾄ)　共通要領0501の「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

ロ　事業主は、上記の添付書類以外の書類であって、計画の認定・不認定の決定に係る審査に機構理事長が必要と認める書類等を、機構理事長又は支部長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ハ　事業主は、上記イからロに基づいて提出又は提示した書類等の写しを、0301のイにおける無期雇用転換計画の実施期間終了年月日から5年間保存しなければならない。

0502　計画書の受理

イ　機構の都道府県支部長（以下「支部長」という。）は、無期雇用転換計画書及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該計画書を受理する。

(ｲ)　計画提出期間内に提出されていること
(ﾛ)　所要の事項が記載されていること
(ﾊ)　所要の添付書類が添付されていること

ロ　記載事項及び添付書類に不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、0601の要件を満たさないものとし、当該計画は不認定とする。

ただし、当該期間は計画提出期間の末日の翌日以降に設定しなければならない。

0503　計画書の変更

イ　無期雇用転換計画書の認定を受けた事業主が、無期雇用転換計画書に記載した事項を変更しようとするときは、無期雇用転換計画書（変更）（以下「計画書（変更）」という。）に変更箇所のみを記入の上、無期雇用転換計画の当該変更に係る取組を開始しようとする日から起算して１か月前の日（ただし、当該日が機構の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日）までに支部高齢・障害者業務課等を経由して機構理事長に提出しなければならない。

ロ　支部長は、計画書（変更）及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該計画書（変更）を受理する。

(ｲ)　計画提出期間内に提出されていること
(ﾛ)　所要の事項が記載されていること
(ﾊ)　所要の添付書類が添付されていること

ハ　記載事項及び添付書類に不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内（当該変更に係る取組を開始しようとする日までの期間が１か月に満たない場合は､支部長の指定する日まで）に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、0601の要件を満たさないものとみなし、当該計画は不認定とする。

0600　計画書の確認

0601　無期雇用転換計画の内容の確認

無期雇用転換計画書に、0301のロ、リ及びヌが確認できる内容が記載されていること。

0602　計画書認定の通知

イ　機構理事長は、受理した無期雇用転換計画書及び添付書類の内容を審査し、0601の基準を満たすと考えられる場合に認定の決定を行い、それ以外の場合は不認定の決定を行う。

ロ　機構理事長は、イの認定を決定したときは、無期雇用転換計画認定通知書により、当該計画申請を行った事業主に通知する。

ハ　機構理事長は、イの不認定を決定したときは、不認定の理由を記入の上、無期雇用転換計画不認定通知書により、当該計画申請を行った事業主に通知する。

ニ　計画変更申請については、以下（ｲ）から（ﾊ）のとおりとする。

(ｲ)　機構理事長は、受理した計画書（変更）の内容を審査し、上記イに準じて、認定又は不認定の決定を行う。

(ﾛ)　機構理事長は、(ｲ)の認定を決定したときは、無期雇用転換計画変更認定通知書により、当該計画変更申請を行った事業主に通知する。

(ﾊ)　機構理事長は、(ｲ)の不認定を決定したときは、不認定の理由を記入の上、無期雇用転換計画変更不認定通知書により、当該計画変更申請を行った事業主に通知する。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

イ　助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402イ及びロの規定にかかわらず、65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)支給申請書(以下「支給申請書」という。)に、次の(ｲ)から(ﾘ)までの書類を添付し、対象労働者に対して転換後６か月分（通常勤務をした日数が11日未満の月は除く。以下0701において同じ。）の賃金を支給した日の翌日から起算して２か月以内に、支部高齢・障害者業務課等を経由して機構理事長に提出しなければならない。

(ｲ)　無期雇用転換計画提出日から支給申請日の前日までの期間における定年及び継続雇用制度が確認出来る労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）（65歳までの雇用確保措置を基準該当者を対象とする継続雇用制度（改正法に規定する経過措置に基づくものに限る）により講じている期間がある場合は、当該期間において有効な当該基準を定めた全ての労使協定書（写）を含む。）

(ﾛ)　無期雇用転換計画提出日（２回目以降の支給申請時は前回支給申請日）から支給申請日の前日までの期間における無期転換制度が確認できる労働協約（写）又は労働基準監督署に届け出た就業規則（写）その他これに準ずるもの

(ﾊ)　対象労働者の転換前及び転換後の労働条件通知書等

(ﾆ)　65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）対象労働者雇用状況等申立書

(ﾎ)　対象労働者の賃金台帳等（対象労働者について、転換後６か月分（転換日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

(ﾍ)　対象労働者の出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類（対象労働者について、転換後６か月分）

(ﾄ)　雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）等、対象労働者の雇用保険の資格取得状況が確認できる書類

(ﾁ)　生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受けようとする場合には、共通要領0402ロに定める生産性要件算定シート（共通要領様式第２号）及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

(ﾘ)　預金通帳（写）等、助成金の振込先口座の確認ができる書類

ロ　事業主は、上記の添付書類以外の書類であって、支給・不支給の決定に係る審査に機構理事長が必要と認める書類等を、機構理事長又は支部長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ハ　当該支給申請時において、各計画年度（無期雇用転換計画開始日を基準日とし、基準日から起算して１年を経過するまでの期間を１年度とする。計画２年度以降も同様の期間とする。）中に50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者に対して１度も転換制度を実施していなかった場合は、無期雇用転換計画書は失効となり、当該申請に係る支給はしない。

ニ　事業主は、上記イ又はロに基づいて提出又は提示した書類等の写しを、支給決定がされた時から５年間保存しなければならない。

0702　支給申請書の受理

イ　支部長は、支給申請書及び添付書類が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該支給申請書を受理する。

(ｲ)　支給申請期間内に提出されていること

(ﾛ)　所要の事項が記載されていること

(ﾊ)　所要の添付書類が添付されていること

ロ　イ（ﾛ）又はイ（ﾊ）の事項について不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主が期限までに補正を行わない場合、共通要領0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該支給申請に係る助成金は支給しない。

ただし、当該期限は支給申請期間末日の翌日以降に設定しなければならない。

0800　支給要件の確認

0801　支給要件の確認

支給申請書にて、0300が確認できる内容が記載されていること。

0802　中小企業事業主であることの確認

機構理事長は、支給申請日の前日において、助成金の支給を受けようとする事業主が中小企業事業主に該当するかの判定を行う。

0900　支給決定

0901　支給決定に係る事務処理

機構理事長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、事業主に対して、支給又は不支給決定通知書により通知する。また、65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給台帳に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管する。

0902　経理

助成金の経理については、高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金交付要綱によるものとする。

1000　不正受給

1001　公表

助成金の不正受給を行った事業主の公表については、共通要領0705に規定に準じて機構理事長が定める。

1100　返還

1101　返還

助成金の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、本要領による他、共通要領0801ハの規定に準じて機構理事長が定める。

1200　委任

1201　機構理事長への委任

本支給要領に定めるもののほか、助成金の実施に際し必要な事項は、機構理事長が定める。

1300　附則

1301　施行期日

イ　本要領は、平成29年４月１日から施行する。

ロ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ハ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ニ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ホ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

1302　経過措置

イ　平成 30 年４月１日より前に、無期雇用転換計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 31 年４月１日より前に、無期雇用転換計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

第２　各助成金別要領

11　キャリアアップ助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第６号及び第63条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第118条の２、附則第17条の２の５及び附則第17条の３に基づくキャリアアップ助成金（以下「助成金」という。）の支給については、第１　共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　キャリアアップ計画
　0202　キャリアアップ管理者
　0203　有期雇用労働者
　0204　短時間労働者
　0205　派遣労働者
　0206　無期雇用労働者
　0207　正規雇用労働者
　0208　勤務地限定正社員
　0209　職務限定正社員
　0210　短時間正社員
　0211　多様な正社員
　0212　有期雇用労働者等
　0213　大企業事業主
　0214　若者雇用促進法に基づく認定事業主
　0215　母子家庭の母等
　0216　父子家庭の父
　0217　就業規則
　0218　労働協約
　0219　職務評価
　0220　賃金テーブル
　0221　雇入時健康診断
　0222　定期健康診断
　0223　人間ドック

0300　事業主が行うキャリアアップの取組
　0301　対象事業主（共通）
　0302　キャリアアップ計画
　0303　キャリアアップ管理者
　0304　キャリアアップの取組

0400　受給資格認定
　0401　キャリアアップ計画書等の提出（共通）
　0402　添付書類（共通）
　0403　受給資格の認定（共通）

0500　支給要件
　0501　支給対象事業主（共通）
　0502　支給対象期間（共通）
　0503　支給申請回数及び併給調整

0600　支給申請
　0601　支給申請（共通）
　0602　支給申請書の受理（共通）
　0603　支給申請書の確認（共通）

0700　支給要件の確認
　0701　支給要件の確認（共通）

0800　支給決定
　0801　支給決定通知（共通）
　0802　支給台帳への記入及び記録の保管（共通）

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置

1000　正社員化コース
- 1001　概要
- 1002　支給対象事業主
- 1003　対象労働者
- 1004　支給額
- 1005　支給申請期間
- 1006　添付書類
- 1007　支給要件の確認

2000　賃金規定等改定コース
- 2001　概要
- 2002　支給対象事業主
- 2003　対象労働者
- 2004　支給額
- 2005　支給申請期間
- 2006　添付書類
- 2007　支給要件の確認

3000　健康診断制度コース
- 3001　概要
- 3002　支給対象事業主
- 3003　対象労働者
- 3004　支給額
- 3005　支給申請期間
- 3006　添付書類
- 3007　支給要件の確認

4000　賃金規定等共通化コース
- 4001　概要
- 4002　支給対象事業主
- 4003　対象労働者
- 4004　支給額
- 4005　支給申請期間
- 4006　添付書類
- 4007　支給要件の確認

5000　諸手当制度共通化コース
- 5001　概要
- 5002　支給対象事業主
- 5003　対象労働者
- 5004　支給額
- 5005　支給申請期間
- 5006　添付書類
- 5007　支給要件の確認

6000　選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- 6001　概要
- 6002　支給対象事業主
- 6003　対象労働者
- 6004　支給額
- 6005　支給申請期間
- 6006　添付書類
- 6007　支給要件の確認

7000　短時間労働者労働時間延長コース
- 7001　概要
- 7002　支給対象事業主
- 7003　対象労働者
- 7004　支給額
- 7005　支給申請期間
- 7006　添付書類
- 7007　支給要件の確認

0100　趣旨

0101　趣旨

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう(以下同じ)。）を支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものである。

0200　定義

0201　キャリアアップ計画

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」（平成25年１月21日付け基発0121第５号・職発0121第２号・能発0121第４号・雇児発0121第１号。以下「ガイドライン」という。）の３（２）②に規定する「キャリアアップ計画」をいう。

0202　キャリアアップ管理者

ガイドラインの３（１）に規定する「キャリアアップ管理者」をいう。

0203　有期雇用労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む。）をいう。

0204　短時間労働者

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第２条第１項、又は短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）第２条に規定する短時間労働者をいう。

0205　派遣労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「派遣法」という。）第２条に規定する派遣労働者をいう。

0206　無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む。）のうち、通常の労働者（0207の正規雇用労働者、0208の勤務地限定正社員、0209の職務限定正社員及び0210の短時間正社員。以下同じ）以外の者（通常の労働者に適用される労働条件が適用されていないことが確認できる者）をいう。

0207　正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。

ニ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者である

こと（0217の労働協約又は0218の就業規則（以下、「就業規則等」という。）に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。

ホ　同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇（以下「正社員待遇」という。）が適用されている労働者であること（正社員待遇が適用されていない正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く。）。

0208　勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　就業規則等に規定する所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(ｲ)から(ﾊ)までに該当するものとする。

(ｲ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾛ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾊ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0209　職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　就業規則等に規定する所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0210　短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短い労働者であること。

ニ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

0211　多様な正社員

勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員をいう。

0212　有期雇用労働者等

有期雇用労働者及び無期雇用労働者をいう。

0213　大企業事業主

共通要領の0202の中小企業事業主以外の事業主をいう。

0214　若者雇用促進法に基づく認定事業主

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）第15条の認定を受けた事業主をいう。

0215　母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第６条第１項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは次に定める障害がある状態にある子又は同項第５号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているものをいう。

イ　両目の視力(万国式試視力表によって、測ったものをいい、屈折異常があるものについては、矯正視力について測ったものをいう。)の和が0.08以下のもの

ロ　両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの

ハ　平衡機能に著しい障害を有するもの

ニ　そしゃく機能を欠くもの

ホ　音声又は言語機能に著しい障害を有するもの

ヘ　両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの

ト　両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの

チ　一上肢の機能に著しい障害を有するもの

リ　一上肢のすべての指を欠くもの

ヌ　一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの

ル　両下肢のすべての指を欠くもの

ヲ　一下肢の機能に著しい障害を有するもの

ワ　一下肢を足関節以上で欠くもの

カ　体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの

ヨ　前各項目に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各項目と同程度以上と認められる状態であって、日常生活が著しい制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの

タ　精神の障害であって、前項目と同程度以上と認められる程度のもの

レ　心身の機能の障害若しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各項目と同程度以上を認められる程度のもの

0216　父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第４条第１項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第２号に規定する児童の父であるものをいう。

0217　就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあっては、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）（以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た就業規則（労働基準監督署等の受理印があるもの）をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあっては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主及び労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の氏名等の記載のある申立書（例示様式）が添付されている就業規則をいう。

0218　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第14条に定める効力が生じているもの）をいう。

0219　職務評価

職務の大きさ（業務内容・責任の程度）を相対的に比較し、その職務に従事する労働者（正規雇用労働者及び有期雇用労働者等）の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握する手法であって、要素別点数法、単純比較法、要素比較法及び分類法をいう。

なお、職務評価は、個々の労働者の仕事への取り組み方や能力を評価（人事評価・能力評価）するものとは異なる。

0220　賃金テーブル

基本給を算出する際の基礎となる単価（時給、日給又は月給）を金額ごとに整理した一覧表をいう。

0221　雇入時健康診断

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条の規定より常時使用する労働者に対して行う健康診断をいう。

この場合において、労働安全衛生規則に規定される雇入時健康診断の対象となる「常時使用する労働者」とは、次のイ及びロのいずれにも該当する者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が１年（労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第１項第２号に掲げる業務に従事する者にあっては６月（以下同じ。）。）以上である者並びに契約更新により１年以上使用されることが予定されている者及び１年以上引き続き使用されている者を含む。）

ロ　その者の１週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の１週間の所定労働時間数の３／４以上の者

0222　定期健康診断

労働安全衛生規則第44条の規定により常時使用する労働者（0221の常時使用する労働者と同じ。）に対して行う健康診断をいう。

0223　人間ドック

次のイに掲げる項目及びロからチまでのいずれかに掲げる項目について行う健康診断をいう。

イ　基本健康診断（問診、身体計測、理学的検査、血圧測定、検尿（尿中の糖、蛋白、潜血の有無の検査）、循環器検査（血液化学検査（血清総コレステロール、ＨＤＬ－コレステロール及び中性脂肪の検査））、肝機能検査（血清グルタミックオキサロアセチックトランスアミナーゼ（ＧＯＴ）、血清グルタミックピルビックトランスアミナーゼ（ＧＰＴ）、ガンマーグルタミルトランスペプチターゼ（γ－ＧＴＰ）の検査）、腎機能検査及び血糖検査を行うものをいう。）

ロ　胃がん検診（問診及び胃部エックス線又は胃カメラによる検査を行うものをいう。）

ハ　子宮がん検診（問診、視診、子宮頸部の細胞診及び内診を行うものをいう。）

ニ　肺がん検診（問診、胸部エックス線検査及び喀痰細胞診（医師により受診することが必要と判断された場合に限る。）を行うものをいう。）

ホ　乳がん検診(問診、視診、触診及び乳房エックス線検査(ﾏﾝﾓｸﾞﾗﾌｨ)又は超音波検査を行うものをいう。）

ヘ　大腸がん検診（問診及び便潜血検査を行うものをいう。）

ト　歯周疾患健診（問診及び歯周組織検査を行うものをいう。）

チ　骨粗鬆症健診（問診及び骨量測定を行うものをいう。）

0300　事業主が行うキャリアアップの取組

0301　対象事業主（共通）

本助成金の対象となるキャリアアップの取組を実施することができる事業主は、0101の趣旨を十分理解し、0501の支給対象事業主及び各コースの支給対象事業主の要件に該当することが見込まれるものであること。

0302　キャリアアップ計画

事業主が作成するキャリアアップ計画は、次のイからトまでのいずれにも該当するものであること。

イ　雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）ごとに作成されたものであること。

ロ　キャリアアップ管理者に係る情報が記載されていること。

ハ　ガイドラインに沿って、対象労働者のキャリアアップに向けて計画的に講じようとする取組の全体像が記載されていること。

ニ　ハに係る個々の取組の内容が記載されていること。

ホ　計画の対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置及び計画全体の流れが記載されていること。へ　計画の期間が３年以上５年以内であること。

ト　計画の作成に当たって、当該計画の対象労働者の意見も反映されるよう、労働組合等の代表者（※）から意見を聴いたものであること。

※　労働組合等の代表者とは、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合を代表する者、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合

においては、その事業所内の労働者の過半数を代表する者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）である。

0303　キャリアアップ管理者

事業主が配置するキャリアアップ管理者は、次のイからニまでのいずれにも該当する者であること。

但し、当該適用事業所において、キャリアアップ管理者として適当な者を配置できない場合は、当該適用事業所の事業主又は役員がキャリアアップ管理者になることができる。その場合であっても、当該キャリアアップ管理者が同時に複数の適用事業所のキャリアアップ管理者になることはできない。

なお、事業主は、配置したキャリアアップ管理者について、事業所に掲示等の方法により従業員に対して周知を図るとともに、当該キャリアアップ管理者に対してキャリアアップに必要な知識やノウハウ向上のため、必要に応じて研修等を行うなど、キャリアアップに向けた管理体制の整備を図ること。

イ　有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者として、必要な知識及び経験を有していること。

ロ　適用事業所ごとに配置された者であること。

ハ　当該適用事業所において雇用されている労働者であること。

ニ　キャリアアップ計画書の提出日以前に選任されている者であること。

0304　キャリアアップの取組

本助成金の対象となるキャリアアップの取組（キャリアアップ計画の計画期間中に実施された場合に限る。）は、1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース及び7001の短時間労働者労働時間延長コースをいう。

0400　受給資格認定

0401　キャリアアップ計画書の提出（共通）

1001 の正社員化コース、2001 の賃金規定等改定コース、3001 の健康診断制度コース、4001 の賃金規定等共通化コース、5001 の諸手当制度共通化コース、6001 の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は 7001 の短時間労働者労働時間延長コースを活用する事業主は、適用事業所ごとに、次のイからロに掲げる書類を、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、コース実施日の前日（「コース実施日の前日」が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する国民の祝日及び 12 月 29 日から翌年１月３日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日とする。）までに管轄労働局長に提出し、受給資格認定（イに規定するキャリアアップ計画書の認定（確認印の押印）のことをいう。）を受けなければならない。

また、管轄労働局長は、申請書の受付の業務の全部又は一部を当該安定所長に行わせることができる。この場合に限り、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　キャリアアップ計画書（様式第１号）

0402　添付書類（共通）

1001 の正社員化コース、2001 の賃金規定等改定コース、3001 の健康診断制度コース、4001 の賃金規定等共通化コース、5001 の諸手当制度共通化コース、6001 の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は 7001 の短時間労働者労働時間延長コースの受給資格認定を受けようとする事業主は、次のイからロに掲げる書類（原本又は写し）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

イ　キャリアアップ計画書

ロ　その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

0403　受給資格の認定（共通）

管轄労働局長は、1001 の正社員化コース、2001 の賃金規定等改定コース、3001 の健康診断制度コース、4001 の賃金規定等共通化コース、5001 の諸手当制度共通化コース、6001 の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は 7001 の短時間労働者労働時間延長コースを活用する事業主から、0401 及び 0402 の書類が提出されたときは、次のイのとおりキャリアアップ計画書を受け付け、受給資格認定の要件確認を行った後、次のハのとおり写しを当該事業主に返送する。

返送する際は、支給申請について必要な説明（該当するコースの支給申請期間内に、管轄労働局長に対し、支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど）を行う。

また、受給資格認定の要件確認に併せて、共通要領の 0303 の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、キャリアアップ計画書の写しを返送するものとする。

なお、受給資格認定を受けた事業主は、認定を受けたキャリアアップ計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ　キャリアアップ計画書の受付

(ｲ) キャリアアップ計画書

管轄労働局長は、キャリアアップ計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備のほか、次のａ及びｂに掲げる事項について確認したうえで、受け付ける。

なお、ｂの確認に当たっては、ガイドラインを踏まえた記載内容となっているかを確認する。

ａ　適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ｂ　キャリアアップ計画の内容の確認

(a) キャリアアップ計画期間

様式第１号（計画）の③欄について、キャリアアップ計画期間（３年以上５年以内）が記載されていること、及び計画期間の計画開始日がキャリアアップ計画書の提出日の翌日以後となっていることを確認する。

(b) キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目

様式第１号（計画）の④欄について、キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目に「○」が付されていることを確認する。

(c) 対象者

様式第１号（計画）の⑤欄について、各コースのキャリアアップ計画の対象とする労働者が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「＜正社員化コース＞○○部門に配属後○年を経過した有期雇用労働者。＜短時間労働者労働時間延長コース＞週所定労働時間の延長を希望する短時間労働者。」など。

(d) 目標

様式第１号（計画）の⑥欄について、各コースのキャリアアップ計画期間中に講じる措置の目標が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「＜正社員化コース＞対象者のうち、○名程度の正規雇用への転換を図る。＜短時間労働者労働時間延長コース＞対象者のうち○名程度に対して週所定労働時間の延長を行う。」など。

(e) 目標を達成するために講じる措置

様式第１号（計画）の⑦欄について、各コースのキャリアアップ計画期間中に講じる措置の内容が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「＜正社員化コース＞○○に関する知識・技能を習得後に昇格試験等を行い、正規雇用への転換につなげる。＜短時間労働者労働時間延長コース＞労働時間についての希望を把握するため面接を実施。」など。

(f) キャリアアップ計画全体の流れ

様式第１号（計画）の⑧欄について、各コースのキャリアアップ計画全体の流れが具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「＜正社員化コース＞正規雇用労働者への転換に意欲がある有期雇用労働者を昇格試験等により評価し、正規雇用への転換を判断する。＜短時間労働者労働時間延長コース＞短時間労働者のうち、週所定労働時間を延長することを希望する者を募集し、面接等を行った上で週所定労働時間の延長を行い、社会保険を適用する。」など。

ロ　キャリアアップ計画書に不備があった場合の取扱い

キャリアアップ計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して１か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第１　共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該キャリアアップ計画書の認定を行わない（受理前である場合は不受理とする）。不認定とした場合、キャリアアップ計画不認定通知書（様式第6-1号）により、当該事業主に通知するものとする。

ハ　キャリアアップ計画書の返送

管轄労働局長は、イの事項を確認後、提出されたキャリアアップ計画書に確認印を押印し、受付番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。

ニ　キャリアアップ計画変更届の提出

キャリアアップ計画書の認定を受けた後に、キャリアアップ計画の内容等を変更する事業主

（※）は、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、「キャリアアップ計画書（変更届）」（様式第２号）、変更前の受給資格の認定を受けた「キャリアアップ計画書」（様式第１号）の写しを変更後、速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

※　「キャリアアップ計画書」（様式第１号）に記載された項目内容に変更があった場合には、「キャリアアップ計画書（変更届）」（様式第２号）を速やかに労働局長宛てに提出すること。

0500　支給要件

0501　支給対象事業主（共通）

支給対象事業主は、次のイからニのいずれにも該当し、かつ、該当するコースの支給対象事業主の要件に該当する者とする。

なお、この支給対象事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるＮＰＯ法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人等も含まれる。

イ　適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を配置した事業主であること。

ロ　適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であって、以下の(ｲ)に該当しない事業主であること

(ｲ)「キャリアアップ計画書」の内容（実施するコース）に講じる措置として記載していないにもかかわらず、取組実施日の前日までに「キャリアアップ計画書（変更届）」を提出していない事業主であること。

ハ　該当するコースの措置に係る対象労働者に対する労働条件、勤務状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主であること。

ニ 0101 の趣旨を十分理解し、当該趣旨に沿った取組を実施している事業主であること。

0502　支給対象期間（共通）

支給対象期間は、キャリアアップ計画期間内に実施したキャリアアップの取組に係る期間とする。

0503　支給申請回数及び併給調整

イ　支給申請回数

(ｲ)本助成金における同一の対象労働者又は同一の支給対象適用事業所(以下「対象適用事業所」という。）に対する支給申請回数については、次のａからｇまでのとおりとする。

なお、支給申請回数とは、支給申請書の提出回数をいう（支給申請後、取下げとなったものを除く。）。

ａ 1001の「正社員化コース」

(a) 雇用する有期雇用労働者から無期雇用労働者へ転換した者又は指揮命令の下に労働させる派遣労働者(期間の定めのある労働契約を締結する者に限る。）の無期雇用労働者としての直接雇用した者の、無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

同一の対象労働者に対して、１回

(b) (a)以外の転換

同一の対象労働者に対して、１回

(c) 指揮命令の下に労働させる派遣労働者の直接雇用

同一の対象労働者に対して、１回

(d) 1002のイ(ｲ)又はロ(ｲ)に規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した場合に係る加算

同一の対象適用事業所に対して、１回

b 2001の「賃金規定等改定コース」

同一の対象適用事業所に対して、年度１回

職務評価加算については、同一の対象適用事業所に対して、１回

c 3001の「健康診断制度コース」

同一の対象適用事業所に対して、１回

d 4001の「賃金規定等共通化コース」

同一の対象適用事業所に対して、１回

e 5001の「諸手当制度共通化コース」

同一の対象適用事業所に対して、１回

f 6001の「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」

同一の対象適用事業所に対して、１回

基本給の増額に伴う加算については、同一の対象労働者に対して、１回

g 7001の「短時間労働者労働時間延長コース」

同一の対象労働者に対して、１回

ロ　本助成金以外の給付金との併給調整

(ｲ)　本助成金のうち、1001の正社員化コースの支給を受けようとする事業主が､同一の理由により、事業復興型雇用確保事業その他国からの交付金により地方自治体に造成された基金による助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

ハ　廃止済みの給付金との併給調整

(ｲ)　均衡待遇・正社員化推進奨励金（以下「旧奨励金」という。）のうち、正社員転換コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾛ)　旧奨励金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾊ)　中小企業雇用安定化奨励金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾆ)　短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾎ)　短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾍ)　旧奨励金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、3001の健康診断制度コー

スによる助成金の支給はしない。

(ﾄ)　短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、3001の健康診断制度コースによる助成金の支給はしない。

(ﾁ)　派遣労働者雇用安定化特別奨励金のうち、期間の定めのない労働契約の場合としての支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾘ)　両立支援等助成金のうち、子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けた事業主に対しては、同一の労働者の同一の短時間勤務への転換について、1001の正社員化コースによる助成金は支給しない。

(ﾇ)　旧奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。

(ﾙ)　中小企業雇用安定化奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。

0600　支給申請

0601　支給申請（共通）

本助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長コースに定められた支給申請期間内に、キャリアアップ助成金支給申請書（様式第３号）を管轄労働局長に提出しなければならない。なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年１月３日までの日）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0602　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、当該支給申請書を受理する。また、管轄労働局長は、当該業務の全部又は一部をその指揮監督する安定所長に行わせることができる。

イ　支給申請期間内に提出されている。

ロ　所要の事項が記載されている。

ハ　所要の添付書類が添付されている（添付書類については、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。）。

0603　支給申請書の確認（共通）

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受理した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請

書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

0700　支給要件の確認

0701　支給要件の確認（共通）

支給要件の該当について、次のイ及びロを確認すること。

イ　適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム等で確認する。

ロ　中小企業事業主であることの確認

支給申請書及び添付書類により、支給申請時点における企業規模を確認する。

なお、支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(ｲ)及び(ﾛ)のとおりとする。

(ｲ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあっては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(ﾛ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数を下回るとき

事業所確認票（様式第４号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。但し、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

a　確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を下回るとき

中小企業事業主に該当する。

b　確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領0202に規定する数を下回る場合に限り、中小企業事業主に該当する。

0800　支給決定

0801　支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、キャリアアップ助成金支給決定通知書（様式第５号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、キャリアアップ助成金不支給決定通知書(様式第６号)により、当該事業主に通知する。

0802　支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、当該支給申請に係る事業所の名

称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をキャリアアップ助成金支給台帳（様式第９号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後５年間保管する。

また、その他の事項については、キャリアアップ助成金支給事業主台帳（様式第10号）等を活用し、必要に応じて保管する。

0900　附則

0901　施行期日

イ　平成25年10月22日付け職発1022第３号、能発1022第２号「雇用関係助成金支給要領（キャリアアップ助成金）」の一部改正について」は平成25年10月22日から施行する。

ロ　平成26年２月28日付け職発0228第４号、能発0228第１号「雇用安定事業の実施等について」は平成26年３月１日から施行する。

ハ　平成26年３月31日付け職発0331第13号、能発0331第５号、雇児発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」は平成26年４月１日から施行する。

ニ　平成26年９月12日付け職発0912第２号、能発0912第１号「雇用安定事業の実施等について」は平成26年10月１日から施行する。

但し、0400の受給資格認定については、平成26年９月12日から施行する。

ホ　平成27年３月31日付け職発0331第２号、能発0331第12号、雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年４月１日から施行する。

ヘ　平成27年４月10日付け職発0410第２号、能発0410第２号、雇児発0410第２号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年４月10日から施行する。

ト　平成27年５月29日付け職発0529第８号、能発0529第７号、雇児発0529第３号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年５月29日から施行する。

チ　平成27年９月30日付け職発0930第28号、能発0930第24号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年９月30日から施行する。

リ　平成27年９月30日付け職発0930第30号、能発0930第25号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年10月１日から施行する。

ヌ　平成28年２月10日付け職発0210第３号、能発0210第１号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年２月10日から施行する。

ル　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年４月１日から施行する。

ヲ　平成28年８月４日付け職発0804第５号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年８月５日から施行する。

ワ　平成28年９月30日付け職発0930第16号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年10月１日から施行する。

カ　平成28年10月19日付け職発1019第１号、能発1019第１号、雇児発1019第３号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年10月19日から施行する。

ヨ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」は平成29年１月１日から施行する。

タ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業

の実施等について」は平成29年４月１日から施行する。

レ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」は平成30年４月１日から施行する。

ソ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」は平成31年４月１日から施行する。

ツ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和元年10月１日から施行する。

ネ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」は令和２年４月１日から施行する。

ナ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」は令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　11キャリアアップ助成金」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ラ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和３年２月５日から施行する。

0902　経過措置

イ　平成 25 年 10 月 22 日施行に係る経過措置

平成 25 年 10 月 22 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成 26 年３月１日施行に係る経過措置

平成 26 年３月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ　平成26年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成26年４月１日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用に転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 26 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 26 年４月１日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 26 年４月１日より前に健康管理コースにより実施された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 26 年４月１日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 26 年４月１日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ　平成 26 年９月 12 日施行に係る経過措置

平成 26 年９月 12 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練に係る訓練計画変更届の提出については、なお従前の例による。

ホ　平成 27 年４月１日施行に係る経過措置

平成 27 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヘ　平成27年４月10日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成27年４月10日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用に転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 27 年４月 10 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 27 年４月 10 日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 27 年４月 10 日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 27 年４月 10 日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 27 年４月 10 日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ト　平成 27 年５月 29 日施行に係る経過措置

平成 27 年５月 29 日より前の支給決定通知については、なお従前の例による。

チ　平成27年９月30日施行に係る経過措置

平成 27 年９月 30 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

リ　平成27年10月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成27年10月１日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 27 年 10 月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。職業能力開発促進法改正後の規定によるジョブ・カードについては、当分の間改正前のジョブ・カードをもってこれに代えることができる。

(ﾊ) 平成 27 年 10 月１日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヌ　平成 28 年２月 10 日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 28 年２月 10 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 28 年２月 10 日から同年３月 31 日までの間に、大企業事業主において無期雇用労働者を正規雇用労働者へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前

の例による。

(ﾊ) 平成 28 年２月 10 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 28 年２月 10 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 28 年２月 10 日から同年３月 31 日までの間に、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに新たに規定し、かつ、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 28 年２月 10 日から同年３月 31 日までの間に、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

ル　平成 28 年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 28 年４月１日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 28 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 28 年４月１日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 28 年４月１日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 28 年４月１日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 28 年４月１日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヲ　平成 28 年８月４日施行に係る経過措置

平成 28 年８月５日より前に処遇改善コース（賃金テーブル改定）により実施された賃金テーブル改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ワ　平成 28 年 10 月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 28 年 10 月１日に本要領改正前の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）による措置（本要領改正後の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）の措置に該当するものを除く。）を講じた事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 28 年 10 月１日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

カ　平成 28 年 10 月 19 日施行に係る経過措置

平成 28 年８月 24 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヨ　平成 29 年１月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 29 年１月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 29 年１月１日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等

改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 29 年１月１日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 29 年１月１日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 29 年１月１日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

タ　平成 29 年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 29 年４月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 29 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 29 年４月１日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 29 年４月１日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 29 年４月１日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 29 年４月１日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

レ　平成 30 年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ) 平成 30 年４月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ) 平成 30 年４月１日以降に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者（平成 30 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練又は有期実習型訓練の対象労働者であって、当該訓練修了後 12 月を経過するまでの間に転換又は直接雇用されたものに限る。）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ) 平成 30 年４月１日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ) 平成 30 年４月１日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 平成 30 年４月１日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 平成 30 年４月１日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾄ) 平成 30 年４月１日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾁ) 平成 30 年４月１日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾘ)　平成30年４月１日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ソ　平成31年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ)　平成31年４月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ)　平成31年４月１日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ)　平成31年４月１日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ)　平成31年４月１日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ)　平成31年４月１日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ)　平成31年４月１日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾄ)　平成31年４月１日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ツ　令和元年10月１日施行に係る経過措置

(ｲ)　令和元年10月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ)　令和元年10月１日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ)　令和元年10月１日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ)　令和元年10月１日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ)　令和元年10月１日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ)　令和元年10月１日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾄ)　令和元年10月１日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ネ　令和２年４月１日施行に係る経過措置

(ｲ)　令和２年４月１日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾛ)　令和２年４月１日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾊ)　令和２年４月１日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾆ)　令和２年４月１日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に

係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾎ) 令和２年４月１日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾍ) 令和２年４月１日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ﾄ) 令和２年４月１日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ナ　令和３年２月５日施行に係る経過措置

(ｲ)　令和３年２月５日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

1000　正社員化コース

1001　概要

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより設けられた制度に基づき、次のイからへまでのいずれかに該当する措置を講じること。

イ　雇用する有期雇用労働者（当該有期雇用労働者として雇用される期間が通算（※１）して３年以下である者に限る。）を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。1001から1007において同じ。）に転換すること。

ロ　雇用する有期雇用労働者（当該有期雇用労働者として雇用される期間が通算（※１）して３年以下である者に限る。）を無期雇用労働者に転換すること。

ハ　雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること。

ニ　指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者として雇用される期間が通算（※２）して３年以下であるものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用（※３）（※４）（※５）（※６）すること。

ホ　指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者として雇用される期間が通算して３年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用（※３）（※４）（※５）すること。

ヘ　指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用（※３）（※４）（※５）すること。

※１　支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が６か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない（以下同じ。）。

※２　派遣元事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が６か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない（以下同じ。）。

※３　平成27年労働者派遣法改正による改正前の労働者派遣法第40条の４又は第40条の５により、労働契約の申込み義務の対象になる者を直接雇用する場合を除く（改正法施行日（平成27年９月30日）時点より前から行われている労働者派遣が該当）（以下同じ。）。

※４　派遣法第40条の６の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除く（以下同じ。）。

※５　労働者派遣の受入れ期間（派遣法第26条第１項第４号に規定する労働者派遣の期間をいう。）の終了の日までの間に、当該派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限る。なお、「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までの間に・・・労働契約を締結する場合」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込をした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して１か月以内であるときを含むものとして取り扱う（以下同じ。）。

※６　1003イ(ホ)に該当する労働者を対象労働者とする措置については、令和４年３月31日までの間における暫定措置である。

1002　支給対象事業主

次のイ又はロまでの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ　有期雇用労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換する場合及び無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合

(イ) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換する制度（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。）に規定（以下「転換制度」という。」）している事業主（※１）であること。

※１　有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を労働協約又は就業規則に、当該転換制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること。

(ロ) イ(イ)の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。

(ハ) イ(ロ)により転換された労働者を転換後の雇用区分において６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む（以下、特別の定めがある時を除き同じ。）。）を支給した事業主であること。

(ニ) 多様な正社員への転換の場合にあっては、イ(ロ)により転換した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。

(ホ) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。

(ヘ) 転換後の６か月間の賃金を、転換前の６か月間の賃金と比較して、次に掲げるａ又はｂを満たすように増額させている事業主であること（※２）（※３）。

ａ　基本給及び定額で支給されている諸手当（※４）（賞与を除く）を含む賃金の総額を５％以上増額させていること

ｂ　基本給、定額で支給されている諸手当（※４）及び賞与（※５）を含む賃金の総額を５％以上増額させていること

※２　原則所定労働時間１時間当たりの賃金で比較する。ただし、転換前後において所定労働時間に変更がなく支給形態がいずれも月給である場合又は変形労働時間制であって所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は６か月間の賃金の総額。（なお、所定労働時間１時間当たりの賃金とは、1002イ(ヘ)ａ又はｂで定める賃金の総額を転換前後の６か月間における総所定労働時間で除したものをいう。以下、正社員化コースにおいて同じ。）。

※３　1003イ(ニ)に該当する対象労働者であって、転換前の期間が６か月未満の場合は転換前の雇用期間に応じた賃金。

※４　名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるものは除く。転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む）が就業規則等に記載されているものに限る（転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず転換前６か月間の賃金に含める）。

ただし、固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であって、かつ転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、1002イ（ヘ）a又はbのいずれも満たさない場合のみ、「定額で支給されている諸手当」に固定残業代を含む。また、時給制の場合は１時間あたりの、日給制の場合は１日あたりの単価が定められている手当については、「毎月の状況により変動することが見込まれるもの」には該当しない。以下、正社員化コースにおいて同じ。

※５　就業規則又は労働協約に支給時期（「○月○日に支払う。」「○月に支払う。」等、最低限支給月が記載されているもの。）及び支給対象者が明記されている場合であって、転換後６か月間の賃金算定期間中に賞与が支給されている場合（当該算定期間中に賞与が支給されていない場合には、支給申請時点で支給時期及び金額が確定しているものを含む。なお、支給申請時点で申告した金額と比べて、結果的に支給した金額が増加した場合は支給申請時点において申告されたものを転換後の６か月の賃金に含む。ただし、転換時期や支給時期のタイミング等により実態として処遇の改善が確認できない場合は算定から除く。）に限り転換後の６か月の賃金に含めることができる。転換後の賞与を含める場合であって、転換前６か月間の賃金算定期間中に賞与が支給されている場合、就業規則等の規定にかかわらず当該転換前の賞与を転換前６か月の賃金に含める。

(ト)　1002イ（ヘ）ｂの場合、転換後の基本給及び定額で支給されている諸手当の合計額（※６）を、転換前と比較して低下させていない事業主であること。

※６　転換前後において所定労働時間若しくは支給形態が異なる場合、又は時給制若しくは日給制の場合は所定労働時間１時間当たりの賃金。

(チ)　当該転換日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く（以下同じ。）。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(リ)　当該転換日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第１項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行

った日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

(ヌ) イ(ｲ)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

(ﾙ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

(ヲ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている（無期雇用労働者の場合、労働条件が社会保険の適用要件を満たすときに限る。）又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者に転換させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

(ﾜ) 1004のイからハまでに規定する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該転換日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した者であること。

(ｶ) 1004のイからハまでに規定する若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該転換日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、当該転換日において35歳未満の有期雇用労働者等を転換した者であること。

また、支給申請日においても引き続き若者雇用促進法に基づく認定事業主であること。

(ﾖ) 1004のイ又はハに規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した事業主であること。

(ﾀ) 第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

ロ　1001のニからへまでに規定する派遣労働者（以下このロ、1003及び1006において「派遣労働者」という。）を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する場合

(ｲ) 派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する制度（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより直接雇用の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定（以下「直接雇用制度」という。」）している事業主（※１）であること。

※１　派遣労働者を多様な正社員として直接雇用する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を労働協約又は就業規則に、当該直接雇用制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定してい

る事業主であること。

(ﾛ) 派遣先（派遣法第２条第４号に規定する派遣先をいう。以下同じ。）の事業所その他派遣就業（派遣法第23条の２に規定する派遣就業をいう。以下同じ。）場所ごとの同一の組織単位において６か月以上の期間（※２）継続して同一の労働者派遣を受け入れていた事業主であること。

※２　1003イ(ﾆ)の有期実習型訓練を受講し、修了した派遣労働者については有期実習型訓練の開始日から直接雇用日の前日までの期間とし、1003イ(ﾎ)に該当する労働者については紹介予定派遣（派遣法第２条第４号に規定する紹介予定派遣をいう。以下同じ。）の開始日から直接雇用日の前日までの期間とする。

(ﾊ) ロ(ｲ)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用（※３）したものであること。

※３　1003イ(ﾎ) に該当する労働者については、正規雇用労働者として直接雇用した場合に限る。

(ﾆ) ロ(ﾊ)により直接雇用された労働者を直接雇用後の雇用区分において６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金を支給した事業主であること。

(ﾎ) 多様な正社員として直接雇用する場合にあっては、ロ(ﾊ)により直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。

(ﾍ) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。

(ﾄ) 直接雇用後の６か月間の賃金を、直接雇用前の６か月間の賃金と比較して、次に掲げるａ又はｂを満たすように増額させている事業主であること（※４）（※５）。

ａ 基本給及び定額で支給されている諸手当（※４）（賞与を除く）を含む賃金の総額を５％以上増額させていること

ｂ 基本給、定額で支給されている諸手当及び賞与（※５）を含む賃金の総額を５％以上増額させていること

※４　原則所定労働時間１時間当たりの賃金で比較する。ただし、直接雇用前後において所定労働時間に変更がなく、支給形態がいずれも月給である場合又は変形労働時間制であって所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は６か月間の賃金の総額。

※５　1003イ(ﾆ)に該当する対象労働者であって、直接雇用前の期間が６か月未満の場合は直接雇用前の雇用期間に応じた賃金。

※６　名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるものは除く。直接雇用後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当が就業規則等に記載されているものに限る（直接雇用前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず直接雇用前６か月間の賃金に含める）。また、固定残業代の時間等を減らしている場合であって、かつ直接雇用前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、1002イ（ﾍ）a又はbのいずれも満たさない場合のみ、「定額で支給されている諸手当」に固定残業代を含む。

※７　就業規則又は労働協約に支給時期（「○月○日に支払う。」「○月に支払う。」等、最低限支給月が記載されているもの。）及び支給対象者が明記されている場合で

あって、直接雇用後６か月間の賃金算定期間中に賞与が支給されている場合（当該算定期間中に賞与が支給されていない場合には、支給申請時点で支給時期及び金額が確定しているものを含む。なお、支給申請時点で申告した金額と比べて、結果的に支給した金額が増加した場合は支給申請時点において申告されたものを含む。但し、転換時期や支給時期のタイミング等により実態として処遇の改善が確認できない場合は算定から除く。）に限り含めることができる。直接雇用後の賞与を含める場合であって、直接雇用前６か月間の賃金算定期間中に賞与が支給されている場合、就業規則等の規定にかかわらず当該直接雇用前の賞与を含める。

(ﾁ) 当該直接雇用日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(ﾘ) 当該直接雇用日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

(ﾇ) ロ(ｲ)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

(ﾙ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

(ｦ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている（無期雇用労働者の場合、労働条件が社会保険の適用要件を満たすときに限る。）又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用事業所の事業主、個人事業主）が正規雇用労働者として直接雇用した場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

(ﾜ) 1004のニからへまでに規定する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の派遣労働者を直接雇用した者であること。

(ｶ) 1004のニからへまでに規定する若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、当該直接雇用日において35歳未満の派遣労働者を直接雇用した者であること。

また、支給申請日においても引き続き若者雇用促進法に基づく認定事業主であること。

(ﾖ) 1004のニ又はヘに規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、

勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した事業主であること。

(ﾀ) 第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

1003　対象労働者

次のイからリまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　次の(ｲ)から(ﾎ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(ｲ) 支給対象事業主に雇用される有期契約労働の期間（学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒であって、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のもの（以下「昼間学生」という。）であった期間を除く。）が通算して６か月以上３年以下の有期雇用労働者（※１）

※１　有期雇用労働者から正規雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去３年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として６か月以上雇用されたことがある者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

(ﾛ) 支給対象事業主に雇用される無期雇用労働の期間（昼間学生であった期間を除く。）が６か月以上の無期雇用労働者（(ﾆ)に該当する者を除く。）

(ﾊ) ６か月以上の期間（昼間学生であった期間を除く。）継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者又は無期派遣労働者（派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用される期間（昼間学生であった期間を除く。）が３年以下の者に限る。）（※２）

※２　同一の派遣労働者において、６か月以上の期間同一の組織単位における業務に従事している場合に限る。

(ﾆ) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（※３）を受講し、修了（OFF-JT（生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内又は事業外の）職業訓練をいう。以下同じ。）及びOJT（適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。）の受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ８割以上あること。）した有期雇用労働者等（有期雇用労働者から転換する場合にあっては、支給対象事業主に雇用される期間が３年以下の者に限る。）（以下「有期実習型訓練修了者」という。）

※３　人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）によるものに限る。

(ﾎ) 令和２年１月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職（※４）し、就労（※５）経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。）に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣により２か月以上６か月未満の期間（昼間学生であった期間を除く。）継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者又は無期派遣労働者（派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用される期間（昼間学生であった期間を除

く。）が３年以下の者に限る。）（以下「特定紹介予定派遣労働者」という。）（※６）

※４　自ら事業を営んでいる者の廃業、役員等についている者の退任、新型コロナウイルス感染症の影響による自己都合による離職等を含む。学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

※５　パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

※６　当該派遣期間中に次のaからcまでのいずれにも該当する派遣元事業主が実施するOFF-JT（有給、無償で実施され、派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること）を８時間以上受講しているものであること。

a　紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する事業主であること。

b　訓練期間中の対象労働者に対する賃金を適正に支払う事業主であること。

c　次の(a)から(c)までの書類を整備している事業主であること。

(a)　対象労働者に係るOFF-JTの実施状況を明らかにする書類

(b)　OFF-JTに要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(c)　対象労働者に対する賃金の支払いの状況を明らかにする書類

ロ　正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。（※７）

※７　正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等で雇用された者であって正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。

ハ　次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する労働者でないこと。

(ｲ) 有期雇用労働者等から正規雇用労働者に転換又は直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去３年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第８条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団又は財団の役員であった者

(ﾛ) 無期雇用労働者に転換又は直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去３年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第８条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団又は財団の役員であった者

ニ　転換又は直接雇用を行った適用事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。））以外の者であること。

ホ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第６条の10に規定する就労継続支援Ａ型の事業（以下「就労継続支援Ａ型事業」という。）における利用者以外の者であること。

ヘ　支給申請日において、転換又は直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

ト　支給申請日において、正規雇用労働者については有期雇用労働者又は無期雇用労働者、無期雇用労働者については有期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。

チ　転換又は直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換又は直接雇用日から定年までの期間が１年以上ある者であること。

リ　支給対象事業主又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第８条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）の事業所において定年を迎えた者でないこと。

1004　支給額

次のイからへまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度におけるイからへまでの支給申請上限人数は、１適用事業所当たり合計20人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ　有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

有期雇用労働者から正規雇用労働者に転換させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　57万円
大企業事業主　42.75万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　72万円
大企業事業主　　54万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の有期雇用労働者を正規雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主　66.5万円
大企業事業主　52.25万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　84万円
大企業事業主　　66万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換した場合は１適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主　　9.5万円
大企業事業主　7.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主　　12万円
大企業事業主　　９万円

ロ　有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換

有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　28.5万円
大企業事業主　21.375万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　36万円
大企業事業主　　27万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主　33.25万円
大企業事業主　26.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　42万円
大企業事業主　　33万円

ハ　無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

無期雇用労働者から正規雇用労働者に転換させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　28.5万円
大企業事業主　21.375万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　36万円
大企業事業主　　27万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主　33.25万円
大企業事業主　26.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　42万円
大企業事業主　　33万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換した場合は１適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主　　9.5万円

大 企 業 事 業 主　7.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主　　12万円
大 企 業 事 業 主　　９万円

ニ　派遣労働者の正規雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　85.5万円
大 企 業 事 業 主　71.25万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　108万円
大 企 業 事 業 主　　90万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主　　95万円
大 企 業 事 業 主　80.75万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　120万円
大 企 業 事 業 主　　102万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に直接雇用した場合は１適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主　9.5万円
大 企 業 事 業 主　7.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主　　12万円
大 企 業 事 業 主　　９万円

ホ　派遣労働者の無期雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者としての通算雇用期間が３年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　28.5万円

大 企 業 事 業 主 21.375万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　36万円
大 企 業 事 業 主　　27万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者としての通算雇用期間が３年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主　33.25万円
大 企 業 事 業 主 26.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　42万円
大 企 業 事 業 主　　33万円

ヘ　派遣労働者の正規雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　57万円
大 企 業 事 業 主 49.875万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　72万円
大 企 業 事 業 主　　63万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主　61.75万円
大 企 業 事 業 主 54.625万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　78万円
大 企 業 事 業 主　　69万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に直接雇用した場合は１適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主　　9.5万円
大 企 業 事 業 主　7.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主	12万円
大企業事業主	９万円

1005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コースを行った場合、対象労働者に対して転換後又は直接雇用後６か月分（転換日又は直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日又は直接雇用日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

1006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する場合は、次のロに掲げる書類もあわせて添付しなければならない。

イ　添付書類（共通）

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 転換制度又は直接雇用制度が規定されている労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの

(ﾊ) 転換後又は直接雇用後に対象労働者が適用されている労働協約又は就業規則（(ﾛ) と同じである場合を除く。）

(ﾆ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（(ﾛ)と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(ﾎ) 正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）に適用されている労働協約又は就業規則（(ﾛ) と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(ﾍ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）の雇用契約書等（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(ﾄ) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書、労働条件通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）又は労働条件が確認できる書類

(ﾁ) 対象労働者の労働基準法第108条に定める賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）（対象労働者について、転換前６か月分（転換日の前日から６か月前の日（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日、特定紹介予定派遣労働者については紹介予定派遣の開始日）までの賃金（転換前６か月の間に賞与を支給している場合は賞与を支給している月分を含む。）に係る分）及び転換後６か月分（転換日から６か月経過する日までの賃金（転換後６か月の間に賞与を支給している場合は賞与を支給している月分を含む。）に係る分）又は直接雇用後６か月分（直接雇用を開始した日から６か月経過する日までの賃金（直接雇用後６か月の間に賞与を支給している場合は賞与を

支給している月分を含む。）に係る分））

(ﾘ) 対象労働者の出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等出勤状況が確認できる書類（以下「出勤簿等」という。）（対象労働者について、転換前６か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日又は直接雇用日の前日までの分、特定紹介予定派遣労働者については紹介予定派遣の開始日から直接雇用日の前日までの分）及び転換後６か月分又は直接雇用後６か月分）

(ﾇ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

a 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
事業所確認表（様式第４号）

(ﾙ) 1004の若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換又は直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合は、若者雇用促進法に基づく認定事業主に係る基準適合事業主認定通知書及び基準適合事業主認定申請書若しくは認定状況報告書及び基準適合事業主状況確認通知書

(ｦ) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、次のａからｇまでのいずれかに該当する書類その他母子家庭の母等である対象労働者の氏名及び当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの

a 国民年金法（昭和34年法律第141号）第37条に基づき遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書

b 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類

c 母子及び父子並びに寡婦福祉法第13条に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書

d 日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号）第６条第２項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）第3章に規定する福祉に関する事務所をいう。（以下同じ。））長が発行する特定者資格証明書

e 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写）

f 児童扶養手当法施行規則（(昭和36年厚生省令第51号。以下同じ。）第22条第１項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）及び母子家庭の母等申立書（上記aからeまでのいずれにもより難い場合に限る。）

g 住民票（写）及び母子家庭の母等申立書（aからfまでにより難い場合に限る。）

(ｦ) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、次のａからeまでのいずれかに該当する書類その他父子家庭の父である対象労働者の氏名及び当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの

a 児童扶養手当法第４条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類

b 日本国有鉄道改革法第６条第２項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書

c 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写）

d 児童扶養手当法施行規則第22条第１項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）及

び父子家庭の父申立書（上記aからcまでのいずれにもより難い場合に限る。）

e　住民票（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（上記aからdまでのいずれにもより難い場合に限る。）

(ｶ) 1004の勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した場合の加算の適用を受ける場合にあっては、次のａ及びbの書類

a　(ﾆ)に加え、当該雇用区分の規定前の労働協約又は就業規則

b　(ﾛ)に加え、当該転換制度の規定前の労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（aと同じである場合を除く。）

(ﾖ) 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、「第１　共通要領」0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

(ﾀ) 賃金５％以上増額にかかる計算書（賃金上昇要件確認ツール等）

ロ　添付書類（派遣労働者を直接雇用する場合に限る。）

(ｲ) 直接雇用前の労働者派遣契約書

(ﾛ) 派遣先管理台帳

なお、事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が５人以下のときについては、派遣先管理台帳を作成及び記載することを要しない（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第35条第３項）こととされているので、提出は不要とする（以下同じ。）。

(ﾊ) 対象労働者が特定紹介予定派遣労働者である場合は、特定紹介予定派遣労働者であることを確認できる以下の書類

a　紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書　((ｲ)と同じである場合を除く。）

b　履歴書、職務経歴書等の対象労働者の職歴が確認できる内容が記載されている書類

1007　支給要件の確認

支給要件に該当することについて、次のイからムまでにより確認すること。

イ　対象労働者が1001の正社員化コースを利用したことの確認は、次の(ｲ)から(ﾍ)までの書類等により行う。

(ｲ) 転換制度又は直接雇用制度が規定されている労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの

(ﾛ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（(ｲ)と別に提出があった場合に限る。）

(ﾊ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等

(ﾆ) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書等

(ﾎ) 出勤簿等

対象労働者について、転換前６か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日又は直接雇用日の前日までの分、特定紹介予定派遣労働者については紹介予定派遣の開始日から直接雇用日の前日までの分）及び転換後６か月分又は直接雇用後６か月分

(ﾍ) 賃金台帳等

対象労働者について、転換前６か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日又は直接雇用日の前日までの分、特定紹介予定派遣労働者については紹介予定派遣の開始日から直接雇用日の前日までの分）及び転換後６か月分又は直接雇用後６か月分

ロ　多様な正社員への転換又は直接雇用の場合における、転換日又は直接雇用日において、正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していたことの確認は次の(ｲ)及び(ﾛ)の書類等により行う。

(ｲ) 正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）に適用されている労働協約又は就業規則

(ﾛ) 当該転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）の雇用契約書等

ハ　正規雇用労働者又は無期雇用労働者への転換若しくは直接雇用の場合、転換後又は直接雇用後の賃金（時間外手当等を含む）を支給していること、転換後又は直接雇用後の賃金が、転換前又は直接雇用前の賃金より５％以上増額していること、並びに基本給及び定額で支給されている諸手当の合計額が低下していないこと（1002イ(ﾄ) b の場合に限る。）の確認

転換前後又は直接雇用前後の賃金台帳、支給申請書等により確認する。

ニ　正規雇用労働者又は無期雇用労働者への転換若しくは直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間の確認は次の(ｲ)又は(ﾛ)のとおり行う。

(ｲ)有期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算６か月以上３年以下の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

(ﾛ)無期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算６か月以上の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

ホ　派遣労働者を直接雇用する場合、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務について６か月以上の期間継続して同一の労働者の派遣を受け入れていることの確認

派遣先管理台帳等により確認する。

ヘ　対象労働者が特定紹介予定派遣労働者であることの確認は、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類等により行う。

(ｲ) 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書

(ﾛ) 履歴書、職務経歴書等のうちいずれか対象労働者の職歴が確認できる内容が記載されている書類

(ﾊ) 支給申請書

ト　対象労働者が正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないことの確認

支給申請書、転換前の雇用契約書及び申立書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者に転換することが約されていないことを確認する。

チ　対象労働者が転換又は直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去３年以内に、支給対象事業主又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者又は無期雇用労働者（無期

雇用労働者に転換される場合に限る。）として雇用されていなかったこと、請負若しくは委任の関係にあった者でないこと又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団又は財団の役員ではなかったことの確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。

リ　対象労働者が転換又は直接雇用を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ヌ　対象労働者が転換又は直接雇用を行った事業主の事業所又は密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者でないことの確認

支給申請書により確認する。

ル　対象労働者が転換又は直接雇用前の雇用期間のうち、昼間学生であった期間があることの確認

支給申請書により確認する。

ヲ　対象労働者が就労継続支援Ａ型事業における利用者以外の者であることの確認

支給申請書により確認する。

ワ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

カ　対象労働者の転換又は直接雇用後に雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ヨ　対象労働者の転換又は直接雇用後に社会保険の適用要件を満たす場合、社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者へ転換又は直接雇用した場合は、社会保険の適用要件を満たす労働条件であるかの確認）

雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する。

タ　支給対象事業主が転換日又は直接雇用日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等していないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

レ　転換日又は直接雇用日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間に、当該転換又は直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換又は直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えていないことの確認

（但し、特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ソ　対象労働者が母子家庭の母等であることの確認は、1006イ(ヲ)に掲げる各項のいずれかにより行う。

ツ　対象労働者が父子家庭の父であることの確認は、1006イ(ワ)に掲げる各項のいずれかにより行う。

ネ　対象労働者が転換又は直接雇用に同意していることの確認

支給申請書の対象労働者の氏名等の記載により確認する。

ナ　1004の若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換又は直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合の確認

1006の(ﾙ)により若者雇用促進法に基づく認定事業主の認定を受けた日が対象労働者を転換又は直接雇用した日より前であることを確認するとともに、雇用保険被保険者台帳により対象労働者が転換日又は直接雇用日において35歳未満であることを確認する。

ラ　勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度に係る支給額の加算の適用を受ける場合の確認

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより、勤務地限定正社員又は職務限定正社員の雇用区分及び転換又は直接雇用制度の規定された日が、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中であることを確認する。

ム　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１共通要領　「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

2000　賃金規定等改定コース

2001　概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定又は賃金テーブルを２％以上増額（※）改定し、当該賃金に関する規定又は賃金テーブルに属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用すること。

※　最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない（以下、2000～7000の各コースにおいて同じ。）。

2002　支給対象事業主

次のイからチまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る（以下同じ。）。）の有期雇用労働者等（賃金規定等を増額改定した日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日から起算して３か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む（以下同じ。）。）に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を作成している事業主であること。

ロ　当該全て又は一部の賃金規定等（※）を２％以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ２％以上増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主であること。

※　原則として全ての等級等

ハ　増額改定前の賃金規定等を３か月以上運用していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の３か月分の有期雇用労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。）。

ニ　増額改定後の賃金規定等を６か月以上運用し、かつ、定額で支給されている諸手当を増額改定前と比較して減額していない事業主であること。

ホ　支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること（ただし、増額改定後であって最低賃金の引上げに伴う変更は除く。）。

ヘ　2004のハの加算額の適用を受ける場合にあっては、当該全て又は一部の賃金規定等を３％以上５％未満増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ３％以上５％未満増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた中小企業事業主であること。

ト　2004のニの加算額の適用を受ける場合にあっては、当該全て又は一部の賃金規定等を５％以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ５％以上増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた中小企業事業主であること。

チ　職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合（※１）にあっては、雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等を対象に、以下に掲げる(ｲ)を満たす職務評価を実施した事業主であること。

なお、職務評価の手法については、「要素別点数法」、「単純比較法」、「要素比較法」又は「分類法」のいずれの手法を用いてもよいこと。。

(ｲ)「単純比較法」又は「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析（仕事を「業務の内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること。）を行うことが必要であること。この場合、職務の大きさを相対的に比較するため、職務説明書により、等級ごとに設定した要件に照らして、それぞれの役割に応じた等級に格付けすること。

※１　職務評価の結果が賃金規定等の増額改定に直接反映しているものに限る。なお、職務評価以外の評価手法（人事考課など）を組み合わせて、賃金規定等の増額改定を行う場合は、職務評価結果と職務評価以外の評価手法それぞれの賃金規定等への反映方法が明確になっていることが必要であること。

※２　「要素別点数法」を使う場合には、相対的に比較するため、ウェイト（会社の事業属性等に応じた重要度）を原則同一事業所内において共通にすること。

リ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

2003　対象労働者

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して３か月以上前の日から増額改定後６か月以上の期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ　増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて２％以上昇給している者（2004のハの加算額の適用を受ける場合にあっては３％以上５％未満昇給している者に限り、2004のニの加算額の適用を受ける場合にあっては５％以上昇給している者に限る。）であること。

ハ　賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して３か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給及び定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること。

ニ　賃金規定等を増額改定した日以降の６か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ホ　賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ヘ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

2004　支給額

次のイからホまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、１適用事業所当たり合計100人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ　全ての賃金規定等を増額改定し、全ての有期雇用労働者等に適用した場合、次の額を支給

す

る。

㈠ １人以上４人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	9.5万円
		大企業事業主	7.125万円
㈡ ４人以上７人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	19万円
		大企業事業主	14.25万円
㈢ ７人以上11人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	28.5万円
		大企業事業主	19万円
㈣ 11人以上	対象労働者１人当たり	中小企業事業主	2.85万円
		大企業事業主	1.9万円

ただし、第１共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

㈠ １人以上４人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	12万円
		大企業事業主	９万円
㈡ ４人以上７人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	24万円
		大企業事業主	18万円
㈢ ７人以上11人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	36万円
		大企業事業主	24万円
㈣ 11人以上	対象労働者１人当たり	中小企業事業主	3.6万円
		大企業事業主	2.4万円

ロ　一部の賃金規定等を増額改定し、全ての有期雇用労働者等に適用した場合、次の額を支給する。

㈠ １人以上４人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	4.75万円
		大企業事業主	3.325万円
㈡ ４人以上７人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	9.5万円
		大企業事業主	7.125万円
㈢ ７人以上11人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	14.25万円
		大企業事業主	9.5万円
㈣ 11人以上	対象労働者１人当たり	中小企業事業主	1.425万円
		大企業事業主	0.95万円

ただし、第１共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

㈠ １人以上４人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	６万円
		大企業事業主	4.2万円
㈡ ４人以上７人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	12万円
		大企業事業主	９万円
㈢ ７人以上11人未満	１適用事業所当たり	中小企業事業主	18万円

		大企業事業主	12万円
(ニ) 11人以上	対象労働者１人当たり	中小企業事業主	1.8万円
		大企業事業主	1.2万円

ハ　中小企業事業主がイ又はロの措置を実施するに当たり、当該賃金規定等を３％以上５％未満増額改定し、当該賃金規定等に属する全ての有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置（以下「３％以上加算」という。）を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	1.425万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	0.76万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした中小企業事業主が３％以上加算を実施した場合については、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	1.8万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	0.96万円

ニ　中小企業事業主がイ又はロの措置を実施するに当たり、当該賃金規定等を５％以上増額改定し、当該賃金規定等に属する全ての有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置（以下「５％以上加算」という。）を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	2.375万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	1.235万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした中小企業事業主が５％以上加算を実施した場合については、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	3万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者１人当たり	1.56万円

ホ　イ又はロにおいて、当該賃金規定等の改定が職務評価を経て行われた場合は、職務評価加算として１適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は、１適用事業所あたり１回限りとする。

中小企業事業主	19万円
大企業事業主	14.25万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主	24万円
大企業事業主	18万円

2005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、2001の賃金規定等改定コースを行った場合、対象労働者に係る賃金規定等の改定後６か月分（賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

2006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、職務評価を経て賃金規定等改定を行った場合は、次のロに定める書類、生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は次のハに定める書類もあわせて添付しなければならない。

イ　添付書類

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則

(ﾊ) 増額改定前及び増額改定後の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合は、増額改定前の賃金規定等は除く。）

(ﾆ) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等

(ﾎ) 対象労働者の賃金台帳等（賃金規定等の増額改定前の３か月分及び増額改定後の６か月分（賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から３か月前の日までの賃金及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

(ﾍ) 対象労働者の出勤簿等（賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から過去３か月分及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から６か月分）

(ﾄ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

a　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

b　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
事業所確認表（様式第４号）

(ﾁ)　賃金規定等を増額改定後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書

ロ　職務評価実施の場合の添付書類

職務評価を実施したことが分かる書類及び職務評価結果を賃金規定等の増額改定に活用したことが分かる書類一式

(ｲ) 職務評価を実施したことが分かる書類

a　要素別点数法により職務評価を実施した場合

(a) 要素別点数法による職務評価の結果が確認できる書類

（例）職務（役割）評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等

b　単純比較法により職務評価を実施した場合

(a) 職務説明書（職務記述書）

(b) 単純比較法による職務評価の結果が確認できる書類

（例）全体評価の定義書、職務比較表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等

c　要素比較法により職務評価を実施した場合

(a) 要素比較法による職務評価の結果が確認できる書類

（例）評価項目ごとの職務レベル定義書、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等

d　分類法により職務評価を実施した場合

(a) 職務説明書（職務記述書）

(b) 分類法による職務評価の結果が確認できる書類

（例）職務レベル定義書、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等

(ﾛ) 職務評価結果を踏まえ賃金規定等を増額改定したことが分かる書類

（例）職務評価の結果と改定後の賃金規定等の等級（ランク）との対応関係が分かる資料等

ハ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第１　共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

2007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

イ　賃金規定等が労働協約又は就業規則に規定されていることの確認

労働協約又は就業規則を確認する。

ロ　賃金規定等が作成されていることの確認は、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類等により行う。

(ｲ) 増額改定前の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合を除く。）

(ﾛ) 出勤簿等

対象労働者について、賃金規定等の増額改定前３か月分

(ﾊ) 賃金台帳等

対象労働者について、賃金規定等の増額改定前３か月分

ハ　賃金規定等を増額改定し、支給対象事業主に雇用される全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給が２％以上、３％以上又は５％以上増額改定していることの確認は、次の(ｲ)から(ﾎ)までの書類等により行う。

(ｲ) 増額改定後の賃金規定等

(ﾛ) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等

(ﾊ) 出勤簿等

(ﾆ) 賃金台帳等

(ﾎ) 対象労働者本人の確認書

ニ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ホ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ヘ　対象労働者が賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ト　職務評価を行ったことの確認

2006の添付書類のロ(ｲ)の書類により確認する。

チ　職務評価の結果を踏まえ賃金規定等を改定したことの確認

2006の添付書類のロ(ﾛ)の書類により確認する。

リ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

3000　健康診断制度コース

3001　概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等のうち、事業主に実施が義務付けられていない有期雇用労働者等に雇入時健康診断若しくは定期健康診断を実施する制度又はその雇用する有期雇用労働者等に人間ドックを実施する制度を新たに設け、延べ４人以上実施すること。

3002　支給対象事業主

次のイからチまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ計画期間中に、事業主に実施が義務付けられていない有期雇用労働者等を対象とする雇入時健康診断制度若しくは定期健康診断制度又は有期雇用労働者等を対象とする人間ドック制度（以下「健康診断制度」という。）を労働協約又は就業規則に新たに規定した（※）事業主であること。

※　既に労働協約又は就業規則に健康診断制度に関する規定を定めている場合には、「法定外」の有期雇用労働者等に対して健康診断制度を新たに実施することが明確であること。

ロ　イの制度に基づき、キャリアアップ計画期間中に、雇用する有期雇用労働者等延べ４人以上に実施した事業主であること。

ハ　支給申請日において当該健康診断制度を継続して運用している事業主であること。

ニ　当該雇入時健康診断制度又は定期健康診断制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該雇入又は定期健康診断の費用の全額を負担することを労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用の全額を健康診断実施機関又は対象労働者に対して直接負担した事業主であること。

ホ　当該人間ドック制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該人間ドック制度の費用の半額以上を負担することを労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用の半額以上を健康診断実施機関又は対象労働者に対して直接負担した事業主であること。

ヘ　当該健康診断制度を実施するに当たり、対象者を限定する等実施するための要件（合理的な理由があるものに限る。）がある場合は、当該要件を労働協約又は就業規則に規定している事業主であること。

ト　健康診断制度を実施した事実の有無について、管轄労働局長が実施機関に対して確認を行う際に協力することについて、承諾している事業主であること。

チ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

3003　対象労働者

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

但し、雇入時健康診断又は定期健康診断の対象労働者は、次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれにも該当する者以外のものであること。

(ｲ) 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が１年（労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第１項第２号に掲げる業務に従事する者にあっては６月）以上である者並びに契約

更新により１年以上使用されることが予定されている者及び１年以上引き続き使用されている者を含む。）

(ﾛ) その者の１週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の１週間の所定労働時間数の３／４以上の者

ロ　雇入時健康診断若しくは定期健康診断又は人間ドックを受診する日に、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ハ　健康診断制度を新たに設け、実施した事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ニ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

3004　支給額

健康診断制度を新たに労働協約又は就業規則に規定し、雇用する有期雇用労働者等延べ４人以上に実施した場合、１適用事業所当たり次の額を支給する。

なお、当該助成は、１適用事業所当たり１回限りとする。

中小企業事業主　　38万円
大企業事業主　28.5万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　48万円
大企業事業主　　36万円

3005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、3001の健康診断制度コースを行った場合、有期雇用労働者等に延べ４人以上実施した日（延べ４人以上実施した日がキャリアアップ計画書の認定を受けた日より前の場合にあっては、キャリアアップ計画書の認定を受けた日）を含む月の分の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

3006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

ロ　健康診断制度が規定されている労働協約又は就業規則及び健康診断制度が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が健康診断制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

ハ　実施機関の領収書（費用が生じていることが確認できるものに限る。対象労働者が健康診断を実施したこと及び実施日が確認できるものでない場合、領収書に加え、健康診断結果表等、当該事項が確認できる書類）

ニ　人間ドック受診の場合に限り、受診項目の分かる書類

ホ　対象労働者の雇用契約書等

ヘ　対象労働者の賃金台帳等（対象労働者の健康診断実施日を含む月分）

ト　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

(ｲ)　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

(ﾛ)　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認表（様式第４号）

チ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第１　共通要領の0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

3007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

イ　健康診断制度を労働協約又は就業規則に新たに規定したことの確認は、次の(ｲ)及び(ﾛ)の書類等により行う。

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 健康診断制度が規定されている労働協約又は就業規則及び健康診断制度が規定される前の労働協約又は就業規則

ロ　対象労働者が健康診断を受診したことの確認は、次の(ｲ)及び(ﾛ)の書類等により行う。

(ｲ) 健康診断実施機関の領収書や健康診断結果表等

(ﾛ) 対象労働者の賃金台帳等

対象労働者について、健康診断を実施した日を含む月分の賃金台帳等により確認する。

ハ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ニ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ホ　対象労働者が健康診断制度を新たに設け実施した事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ヘ　事業主が健康診断に係る費用の全額（雇入時健康診断及び定期健康診断）又は半額以上（人間ドック）を負担したことの確認

労働協約又は就業規則及び支給申請書の対象労働者の署名及び捺印により確認する。

ト　健康診断制度を実施した事実の有無について、管轄労働局長が実施機関に対して確認を行う際に協力することについて、承諾している事業主であることの確認

支給申請書により確認する。

チ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

リ　その他、ロ及びヘについて確認が困難な場合は、必要に応じて健康診断実施機関や対象労働者等に対して照会を行い確認する。

4000　賃金規定等共通化コース

4001　概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用すること。

4002　支給対象事業主

次のイからヌまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主であること。

ロ　正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。

ハ　当該賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ３区分以上設け、かつ、有期雇用労働者等と正規雇用労働者の同一の区分（以下「同一区分」という。）を２区分以上設け、そのうち１区分以上を適用している事業主であること。

ニ　同一区分における、有期雇用労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者と同額以上とする事業主であること。

ホ　当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を労働協約又は就業規則に明示した事業主であること。

ヘ　当該賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

ト　当該賃金規定等を６か月以上運用している事業主であること。

チ　当該賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

リ　支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること。

ヌ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

4003　対象労働者

賃金規定等の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　賃金規定等を共通化した日の前日から起算して３か月以上前の日から共通化後６か月以上の期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ　正規雇用労働者と同一の区分（4002のハの区分）に格付けされている者であること。

ハ　賃金規定等を共通化した日以降の６か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ニ　賃金規定等を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ホ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために

事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

4004　支給額

次のイに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、１適用事業所当たり１回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し適用した場合、次の額を支給する。

中小企業事業主　　57万円
大企業事業主　42.75万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　72万円
大企業事業主　　54万円

ロ　次に掲げる区分に応じ、4003の対象労働者が2人以上いる場合、2人目から1人当たり、それぞれ当該区分に定める額を加算する。

但し、１適用事業所当たり上限人数は20人までとする。

中小企業事業主　　2万円
大企業事業主　1.5万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主　　2.4万円
大企業事業主　1.8万円

4005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、4001の賃金規定等共通化コースを行った場合、当該賃金規定等の共通化後６か月分（賃金規定等を共通化した日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等を共通化した日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

4006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

ロ　賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則及び賃金規定等が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賃金規定等を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

ハ　当該適用事業所の有期雇用労働者等と正規雇用労働者が賃金規定等の適用を受けていること

を証明するものであって、労働者ごとに賃金規定等の区分を示していることが確認できる一覧表（労働者名簿等の場合、労働者ごとに賃金規定等の区分を示している必要がある。）（以下「賃金区分一覧表」という。）

ニ　同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）及び正規雇用労働者１人（同一区分が複数ある場合は、各同一区分から１人）の共通化前及び共通化後の雇用契約書等

ホ　同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）及び正規雇用労働者１人（同一区分が複数ある場合は、各同一区分から１人）の賃金台帳等（賃金規定等共通化前の３か月分及び賃金規定等共通化後の６か月分（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から３か月前の日までの賃金及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

ヘ　同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）の出勤簿等（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から過去３か月分及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から６か月分）

ト　適用後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについて、同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）本人の確認書

チ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

(ｲ)　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
　　登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

(ﾛ)　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
　　事業所確認表（様式第４号）

リ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第１　共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

4007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからチまでにより確認すること。

イ　有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を労働協約又は就業規則に新たに設け、賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ３区分以上設け、かつ、同一区分を２区分以上設けたことの確認は、次の(ｲ)及び(ﾛ)の書類等により行う。

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則及び賃金規定等が規定される前の労働協約又は就業規則

ロ　同一区分における、有期雇用労働者等と正規雇用労働者の待遇に均衡が図られており、基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額が同額以上であることの確認

賃金規定等適用後の有期雇用労働者等と正規雇用労働者のうち各区分１人の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ。）。なお、時間当たりの額を算出する際は、平均所定労働時間を基に算出すること。

ハ　賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていることの確認

支給申請書及び賃金区分一覧表により確認する。

ニ　賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や諸手当等が減額されていないことの確認

適用前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と適用後の賃金台帳等、出勤簿等、雇用契約書及び対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）本人の確認書等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ。）。

ホ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ヘ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ト　対象労働者が、賃金規定等を新たに作成し適用を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

チ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

5000　諸手当制度共通化コース

5001　概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用すること。

5002　支給対象事業主

次のイからリまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の次の(ｲ)から(ﾙ)のいずれかの諸手当に関する制度（以下「諸手当制度」という。）（※）を新たに設けた事業主であること。

(ｲ) 賞与

一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）

(ﾛ) 役職手当

管理職等、管理・監督ないしこれに準ずる職制上の責任のある労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当

(ﾊ) 特殊作業手当・特殊勤務手当

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する労働者に対し、その勤務の特殊性に応じて支給される手当（人事院規則９－30（特殊勤務手当）に規定する特殊勤務手当に相当するもの等）

(ﾆ) 精皆勤手当

労働者の出勤奨励を目的として、事業主が決めた出勤成績を満たしている場合に支給される手当

(ﾎ) 食事手当

勤務時間内における食費支出を補助することを目的として支給される手当

(ﾍ) 単身赴任手当

勤務する事業所の異動、住居の移転、父母の疾病その他やむを得ない事情により、同居していた扶養親族と別居することとなった労働者に対し、異動前の住居又は事業所と異動後の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当

(ﾄ) 地域手当

複数の地域に事業所を有する場合に、特定地域に所在する事業所に勤務する労働者に対し、勤務地の物価や生活様式の地域差等に応じて支給される手当

(ﾁ) 家族手当

扶養親族のある労働者に対して、扶養親族の続柄や人数等に応じて支給される手当（扶養している子どもの数や教育に要する費用に応じて支給される子女教育手当を含む。）

(ﾘ) 住宅手当

自ら居住するための住宅（貸間を含む。）又は単身赴任する者で扶養親族が居住するための住宅を借り受け又は所有している労働者に対し、支払っている家賃等に応じて支給される手当

(ﾇ) 時間外労働手当

労働者に対して、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第１項に基づき法定労働時

間を超えた労働時間に対する割増賃金として支給される手当

(ﾙ) 深夜・休日労働手当

労働者に対して、労働基準法第37条第１項に基づき休日の労働に対する割増賃金として支給される手当又は同条第４項に基づき午後10時から午前５時までの労働に対する割増賃金として支給される手当

※　諸手当の名称が一致していない場合でも、手当の趣旨・目的から判断して実質的に(ｲ)から(ﾙ)までに該当していれば要件を満たすものとする。

※　現金支給された場合に限る（クーポン等は支給対象外）。

ロ　イの諸手当制度に基づき、対象労働者１人当たり次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当し、６か月分の賃金を支給した事業主であること。

(ｲ) イ(ｲ)については、６か月分相当として50,000円以上支給した事業主

(ﾛ) イ(ﾛ)から(ﾘ)までについては、１か月分相当として１つの手当につき3,000円以上支給した事業主

(ﾊ) イ(ﾇ)又は(ﾙ)については、割増率を法定割合の下限に５％以上加算して支給した事業主

ハ　正規雇用労働者に係る諸手当制度を、新たに設ける有期雇用労働者等の諸手当制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。

ニ　有期雇用労働者等の諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額又は同一の算定方法としている事業主であること。

ホ　当該諸手当制度を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

ヘ　当該諸手当制度を初回の諸手当支給後６か月以上運用している事業主であること。

ト　当該諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

チ　支給申請日において当該諸手当制度を継続して運用している事業主であること。

リ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

5003　対象労働者

諸手当制度の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のイからニまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　諸手当制度を共通化した日の前日から起算して３か月以上前の日から共通化後６か月以上の期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ　諸手当制度を共通化し、初回の諸手当支給日以降の６か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ハ　諸手当制度を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ニ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

5004　支給額

次のイからロに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、１適用事業所当たり１回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当（5002イ(ｲ)～(ﾙ)に掲げるもの）に関する制度を新たに作成し適用した場合、１適用事業所当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　38万円
大企業事業主　28.5万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　48万円
大企業事業主　　36万円

なお、対象労働者が２人以上いる場合は、対象労働者が最も多い諸手当制度について２人目から１人当たり次の額を加算する（１適用事業所当たりの上限人数は20人までとする。）。

中小企業事業主　　1.5万円
大企業事業主　　1.2万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、１人当たり次の額を加算する。

中小企業事業主　　1.8万円
大企業事業主　　1.4万円

ロ　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当（5002のイ(ｲ)～(ﾙ)に掲げるもの）に関する制度を、同時に２つ以上新たに作成し適用した場合、２つ目以降の手当１つにつき、１適用事業所当たり次の額を加算する。但し、以下(ｲ)～(ﾛ)に掲げる場合については、同時に適用したものとみなす。

(ｲ)　共通化後に初めて5002のイ(ﾛ)～(ﾙ)を適用した後６か月の賃金算定期間中に、5002のイ(ｲ)を適用した場合。

(ﾛ)　共通化後に初めて5002のイ(ｲ)を適用した後６か月の賃金算定期間中に、初めて5002のイ(ﾛ)～(ﾙ)を適用した場合。

中小企業事業主　　16万円
大企業事業主　　12万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主　　19.2万円
大企業事業主　　14.4万円

5005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、5001の諸手当制度共通化コースを行った場合、初回の諸手当の支給後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した日（ただし、初回の諸手当支給が賃金支払日と同日の場合はその翌月の賃金支払日を起算として６か月

分の賃金を支給した日）（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

5006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

ロ　諸手当制度が規定されている労働協約又は就業規則及び諸手当制度が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が諸手当制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

ハ　対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者１人の共通化前及び共通化後の雇用契約書等

ニ　対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者１人の賃金台帳等（諸手当制度共通化前の３か月分（諸手当制度共通化日の前日から３か月前の日までの賃金に係る分）、諸手当を支給した初月分（新たに共通化した諸手当を初めて支給した月に係る分）及び諸手当の共通化後６か月分(諸手当の共通化後から６か月経過する日までの賃金に係る分））

ホ　対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者１人の出勤簿等（諸手当制度共通化前３か月分、諸手当を支給した初月分（新たに共通化した諸手当を初めて支給した月に係る分）及び諸手当の支給後６か月分）（5002イ(ニ)、(ヌ)、(ル)に係る申請の場合に限る。）

ヘ　適用後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての当該諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等本人の確認書

ト　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

(ｲ)　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
　　登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

(ﾛ)　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
　　事業所確認表（様式第４号）

チ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第１共通要領の0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

5007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからチまでにより確認すること。

イ　有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を労働協約又は就業規則に新たに設けたことの確認は、次の(ｲ)及び(ﾛ)の書類等により行う。

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 諸手当制度が規定されている労働協約又は就業規則及び諸手当制度が規定される前の労働協約又は就業規則

ロ　諸手当制度に基づき、対象労働者１人当たり5002ロの(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当し、６か月分の賃金を支給し、かつ、諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額又は同一の計

算方法であることの確認

諸手当制度適用後の労働協約又は就業規則及び有期雇用労働者等と正規雇用労働者のうち１人の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等により確認する。

ハ　諸手当制度を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていることの確認

支給申請書により確認する。

ニ　諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や定額で支給されている諸手当が減額されていないことの確認

適用前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と適用後の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書、有期雇用労働者等本人の確認書等により確認する。

ホ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ヘ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ト　対象労働者が、諸手当制度を新たに作成し適用を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

チ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

6000　選択的適用拡大導入時処遇改善コース

6001　概要

労使合意に基づき健康保険及び厚生年金保険（以下、「社会保険」という。）の適用拡大の措置を実施する事業主（※１）が、その雇用する有期雇用労働者等に対して、社会保険の制度概要や加入メリット等の説明･相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組を行い、当該適用拡大の措置により新たに社会保険の被保険者（※２）となる有期雇用労働者等がいること。

※１　公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第５項又は第46条第５項の申出をし、任意特定適用事業所該当通知書の交付を受けた事業主をいう。

※２　健康保険法（大正11年法律第70号）による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）による厚生年金保険の被保険者をいう。

※３　当該コースについては、令和３年３月31日までの間における暫定措置である。

6002　支給対象事業主

次のイからリまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業主であること。

ロ　イの措置の該当日（以下「措置該当日」という。）の前日までに、以下の(ｲ)及び(ﾛ)の取組を実施した事業主であること。

(ｲ) 支給対象事業主に雇用される社会保険の被保険者ではない全ての有期雇用労働者等（以下「未加入有期雇用労働者等」という。）を対象とした社会保険の制度概要及び加入メリット（※１）等に関する説明会（※２）の開催

※１　以下の内容が全て含まれる説明資料を配付しているものに限る。

- 老齢･障害･遺族厚生年金の支給等、将来の年金額が増えること。
- 傷病･出産手当金の支給等、医療保険の給付が充実すること。
- 適用に係る保険料の半分は事業主が負担すること。

※２　未加入有期雇用労働者等全員に対して開催案内等周知を行うこと。

※２　外部専門家（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー等）を活用すること（無報酬の場合及び顧問契約によるものは除く。外部専門家による個別相談会を併せて開催することも可。）

(ﾛ) 未加入有期雇用労働者等に対する社会保険への加入に関するアンケート調査等（※３）の実施

※３　6002ロ(ｲ)※１に掲げる加入メリットに関する記載があり、当該労働者の社会保険への加入及び労働時間等に係る意向を確認できるものに限る。

※３　個別相談会の開催時に外部専門家が個別に意向確認を行うことを含む。

ハ　労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した旨を事業所内の全ての有期雇用労働者等（社会保険の被保険者でない者を含む）に対して周知した事業主であること。

ニ　6002イの措置の適用により、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等（6003の対象労働者に該当しない者を除く。以下、6002において同じ。）を措置適用後６か月以上の期

間継続して雇用し、当該労働者に対して措置該当日後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給し、基本給及び定額で支給されている諸手当を新たに社会保険の被保険者となる前と比べて減額していない事業主であること。

ホ　措置該当日以降の全ての期間について、6002イにより新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等を雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。

ヘ　6002イの実施後に、社会保険加入状況及び基本給を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ト　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

チ　6004のロの適用を受ける場合にあっては、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当する事業主であること。

(ｲ) 措置該当日以降、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者となった日から起算して１か月前の日から１か月を経過するまでの間において、当該有期雇用労働者等の基本給を一定の割合（２％以上）で増額（措置該当日と同時に基本給を増額した場合を含む）し、かつ、当該有期雇用労働者等について、イの措置を講ずる前及び基本給の増額前と比べて、定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

(ﾛ) 有期雇用労働者等を基本給の増額後６か月以上の期間継続して雇用し、当該有期雇用労働者に対して基本給の増額後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であること。

(ﾊ) 6004イの支給を受けた又は受ける事業主であること。

リ　6004のハの加算額の適用を受ける場合にあっては、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれにも該当する事業主であること。

(ｲ) 措置該当日から起算して１か月前の日から１か月を経過するまでの間において次のａ及びｂの制度を新たに導入し、導入した制度（※）を措置該当日の翌日から起算して６か月以内に6002イにより新たに社会保険の被保険者となった全ての有期雇用労働者等に対して実施した事業主であること。

※ 原則として年１回以上実施する制度（新たに導入されたものに限り、かつ、支給申請までに退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。）であること。また、措置該当日以前に、名称を問わず、事業主等が本助成金を受けるために新たに導入しようとする評価・処遇制度及び研修制度にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされている場合は、新たな導入と認められないため、助成の対象とならない。

ａ　評価・処遇制度（労働者の体系的な処遇の改善その他の雇用管理の改善の措置）
次の(a)から(c)までのいずれにも該当するものをいう。

(a) 有期雇用労働者等に対する評価・処遇制度、昇進・昇格基準、及び賃金制度（退職金制度）であること。

(b) 当該制度が実施されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期等をいう。以下「合理的な条件」という。）が労働協約又は就業規則に明示されていること。

(c) 退職金制度について、事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む。）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等の費用を全額事業主が負担するものであること（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を除く。）。

b 研修制度（労働者の能力の開発及び向上を図るための措置）

次の(a)から(f)までのいずれにも該当するものをいう。

(a) 有期雇用労働者等の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めた教育訓練・研修制度（以下「教育訓練等」という。）であること。

(b) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる教育訓練等（通信講座やe-ラーニング等（講習時間の管理が可能なものに限る。）を活用するものを含む。）であること。

(c) １人につき20時間以上（休憩時間、移動時間等を除く。）の教育訓練等であって、教育訓練等の時間のうち３分の２以上が労働関係法令等により実施が義務づけられていないものであること。

(d) 当該時間内における賃金の他、受講料（入学金及び教材費を含む。）、交通費等の諸経費（以下「諸経費」という。）を要する場合は、全額事業主が負担するものであること。なお、事業主が諸経費の一部又は全部を負担しない場合は原則助成金の対象とはならないこと。

(e) 教育訓練等の期間中の賃金について、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること。また、教育訓練等が所定労働時間外又は休日等に行われる場合には、教育訓練等の期間中の賃金について、割増賃金が支払われていること。

(f) 当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

(ﾛ) 当該制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、導入前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額している事業主でないこと。

(ﾊ) 過去に同種の助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して３年間が経過している事業主であること。

6003　対象労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること。

ロ　措置該当日の前日から起算して過去３か月以上の期間継続して有期雇用労働者等として雇用された者であること。

ハ　措置該当日の前日から起算して過去３か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった

者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去２年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

ニ　労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ホ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

6004　支給額

イ　その雇用する有期雇用労働者等に対して、社会保険の制度概要や加入メリット等の説明･相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握した上で、労使合意に基づき、社会保険の適用拡大の措置を行い、当該措置により新たに社会保険の被保険者となる有期雇用労働者等がいる場合、１適用事業所当たり次の額を支給する。

なお、当該助成は、１適用事業所当たり１回限りとする。

中小企業事業主　　19万円
大企業事業主　　14.25万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　24万円
大企業事業主　　18万円

ロ　その雇用する有期雇用労働者等に対して、基本給を一定の割合以上で増額し、当該措置により、措置該当日以降に新たに社会保険の被保険者となった場合

次の(ｲ)から(ﾍ)までに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、１適用事業所当たり合計45人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

なお、対象労働者が複数以上であり、基本給の増額割合が異なる場合は、それぞれの増額割合の区分の額を支給する。

(ｲ)　基本給の増額割合が２％以上３％未満の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　1.9万円
大企業事業主　1.4万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　2.4万円
大企業事業主　　1.8万円

(ﾛ)　基本給の増額割合が３％以上５％未満の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　2.9万円
大企業事業主　2.2万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　3.6万円
大企業事業主　　2.7万円

(ﾊ)　基本給の増額割合が５％以上７％未満の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　4.7万円
大企業事業主　3.6万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　６万円
大企業事業主　　4.5万円

(ﾆ)　基本給の増額割合が７％以上10％未満の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　6.6万円
大企業事業主　５万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　8.3万円
大企業事業主　　6.3万円

(ﾎ)　基本給の増額割合が10％以上14％未満の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　9.4万円
大企業事業主　　7.1万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　11.9万円
大企業事業主　　8.9万円

(ﾍ)　基本給の増額割合が14％以上の場合

対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　13.2万円
大企業事業主　9.9万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　　16.6万円
大企業事業主　　12.5万円

ハ　イの取組と併せ、6002のリに掲げる有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組（研修

制度や評価の仕組みの導入）を行った場合、１適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は１適用事業所あたり１回限りとする。

中小企業事業主　　10万円
大企業事業主　　7.5万円

6005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを行った場合、6004のイ及びハについては、措置該当日以降６か月（措置該当日が賃金締切日の翌日でない場合は、措置該当日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

また、6004のロについては、対象労働者に係る基本給の増額後６か月分（基本給の増額を行った日が賃金締切日の翌日でない場合は、基本給の増額を行った日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

6006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　6004のイの場合

(ｲ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ) 社会保険加入のメリットを周知するために配布した説明資料（原則、周知を行った日付がわかるものであること。）

(ﾊ) 社会保険制度の概要･加入メリット等に関する説明会の開催等に係る資料（開催日時及び対象者等がわかるもの）

(ﾆ) 外部専門家（社会保険労務士･ファイナンシャルプランナー等）の活用に係る資料（外部専門家との契約書等契約内容がわかる資料、契約料の支払いに関する書類等）

(ﾎ) 社会保険加入に関するアンケート調査等に係る資料（対象労働者１人分の調査票及び新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の調査結果を集約した資料）

(ﾍ) 任意特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第５項又は第46条第５項の申出をした事業主の事業所）であることを確認できる書類

任意特定適用事業所該当通知書

(ﾄ) 対象労働者の賃金台帳等（措置該当日の３か月前から措置該当日後６か月分）

(ﾁ) 対象労働者の出勤簿等（措置該当日の３か月前から措置該当日後６か月分）

(ﾘ) 適用後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書

(ﾇ) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

(ﾙ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

（ａ） 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

（ｂ） 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認表（様式第４号）

(ﾜ) 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した旨を事業所内の全ての有期雇用労働者等（社会保険未加入の者を含む。）に対して周知したことがわかる資料（原則、周知した日付等がわかるものであること。）

ロ　6004のロの場合

ただし、(ﾍ)については6004のイと同時に行う場合は不要。

(ｲ)　管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

(ﾛ)　対象労働者の基本給の増額前及び増額後の雇用契約書等

(ﾊ)　対象労働者の賃金台帳等（基本給の増額前３か月分（基本給の増額の適用を受けた日の前日から３か月前の日までの賃金に係る分）及び増額後６か月分（当該適用を受けた日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

(ﾆ)　対象労働者の出勤簿等（基本給の増額前３か月分及び増額後６か月分）

(ﾍ) 基本給の増額後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書

(ﾄ)　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

（ａ） 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

（ｂ） 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認表（様式第４号）

(ﾁ)　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第１　共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ハ　6004のハの場合

(ｲ) 導入する評価・処遇制度の概要票（様式第a-1号別紙1）

(ﾛ) 導入する研修制度の概要票（様式第a-1号別紙2）

(ﾊ) 事業所における評価・処遇制度及び研修制度対象労働者名簿（様式第a-1号 別紙7）

(ﾆ) 導入した評価・処遇制度及び研修制度が規定されている労働協約又は就業規則及び導入した評価・処遇制度及び研修制度が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が評価・処遇制度及び研修制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

(ﾎ)　対象労働者が評価・処遇制度及び研修制度を実施したこと及び実施日が確認できる書類

a 評価・処遇制度及び研修制度を実施したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類

(a) 評価・処遇制度の場合

事業所内での周知書類、人事評価を行った書類、昇進・昇格に係る通知等

(b) 研修制度の場合

実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講証や修了証、領収書等

6007　支給要件の確認

支給要件の該当について、6004のイについては次のイからヌまでにより確認すること。

イ　対象労働者が6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを利用したことの確認は、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類等により行う。

(ｲ) 対象労働者が社会保険に加入する前及び加入した後の雇用契約書等

(ﾛ) 出勤簿等

(ﾊ) 賃金台帳等

ロ　労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業主であることの確認

任意特定適用事業所該当通知書により確認する。

ハ　措置該当日の前日までに、必要な取組を実施したことの確認

6006イ(ﾛ)～(ﾍ)の書類により確認する。

ニ　措置適用に伴い、新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等を措置適用後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して社会保険加入後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金及び諸手当を減額させることなく支給した事業主であることの確認。

措置適用前後の賃金台帳、労働者本人の確認書等により確認する。

ホ　対象労働者に対し、社会保険加入状況及び基本給を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認。

雇用契約書等により確認する。

ヘ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ト　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

チ　対象労働者が社会保険の被保険者となっていることの確認

雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。

リ　対象労働者が措置適用をを行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ヌ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

支給要件の該当について、6004のロについては次のイからリまでにより確認すること。

イ　措置該当日以降、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者となった日から１か月間前の日から１か月を経過するまでの間に当該有期雇用労働者等の基本給を一定の割合（２％以上）で増額していること、当該有期雇用労働者等の基本給の増額前と比べて、当該有期雇用労働者等に定額で支給されている諸手当を減額してい

ないこと、及び基本給の増額後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して基本給の増額後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であることの確認は、次の(ｲ)から(ﾆ)までの書類等により行う。

(ｲ) 対象労働者の基本給の増額前及び増額後の雇用契約書等

(ﾛ) 出勤簿等（対象労働者について、基本給の増額前３か月分及び増額後６か月分）

(ﾊ) 賃金台帳等（対象労働者について、基本給の増額前３か月分及び増額後６か月分）

(ﾆ)労働者本人の確認書

ロ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ハ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ニ　対象労働者が社会保険の被保険者となっていること、及び措置該当日から起算して過去３か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去２年以内に社会保険に加入していなかった者であることの確認

支給申請書、雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。

ホ　対象労働者が賃金の増額を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ヘ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

支給要件の該当について、6004のハについては次のイ及びロにより確認すること。

イ　措置該当日から起算して１か月前の日から措置該当日後１か月を経過するまでの間において、評価・処遇制度及び研修制度の導入・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書、事業所における評価・処遇制度及び研修制度対象労働者名簿等により確認すること。

なお、就業規則等に規定された評価・処遇制度及び研修制度に基づいて適切に制度が導入・実施されたといえない場合は、支給対象とならないため、以下の(ｲ)及び(ﾛ)について確認すること。

ただし、対象労働者の離職等の理由により、対象事業所において制度の対象となる労働者がいなくなるために制度が実施されないなどの合理的な理由があると認められる場合を除く。

(ｲ) 新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等に係る全ての雇用形態又は職種について、評価・処遇制度及び研修制度が導入され、新たに社会保険の被保険者となった全ての有期雇用労働者等に対して、評価・処遇制度及び研修制度が実施されていること。

(ﾛ) 事業主等が措置該当日以前に、名称を問わず、本助成金を受けるために新たに導入しようとする評価・処遇制度及び研修制度にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされていないこと。

ロ　外部機関等が不正受給に関与していないことの確認

事業主により提出された6006ハの書類等を確認し、当該事業主が、6002リｂの制度を、外部機関等に委託等し、実施した場合は、研修制度導入時点において共通要領0303リに基づき不支給とされている外部機関等が実施した制度でないことを共通要領0501リにより確認すること。

7000　短時間労働者労働時間延長コース

7001　概要

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を５時間以上延長又は週所定労働時間を１時間以上５時間未満延長するとともに基本給の増額を図り（※１）、当該措置により新たに当該有期雇用労働者等が社会保険の被保険者（※２）となること。

※１　週所定労働時間を１時間以上５時間未満延長するとともに基本給の増額を図る措置については、令和３年３月31日までの間における暫定措置である。

※２　健康保険法（大正11年法律第70号）による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）による厚生年金保険の被保険者をいう。

7002　支給対象事業主

次のイからへまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ　雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を５時間以上延長（※）し、又は週所定労働時間を１時間以上５時間未満延長するとともに基本給の増額を図った事業主であること。

※　延長後６か月の週所定労働時間と延長前６か月の週当たりの平均実労働時間の差が５時間以上である場合をいう。ただし、延長前後６か月の週所定労働時間の差が５時間以上であって、延長前後６か月の週当たりの平均実労働時間の差が５時間以上である場合を含む（１時間以上５時間未満延長である場合も同様とする。）。

ロ　イにより週所定労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等を、延長後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して延長後の処遇適用後６か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であること。

ハ　新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、基本給及び定額で支給されている諸手当を新たに社会保険の被保険者となる前と比べて減額していない事業主であること。

ニ　イにより週所定労働時間を延長した日以降の全ての期間について、当該労働者を雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。

ホ　イにより週所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ヘ　第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合の加算額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

7003　対象労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ　週所定労働時間を延長した後、６か月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること。

ロ　次の(ｲ)から(ﾎ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(ｲ) 週所定労働時間を５時間以上延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であること。

(ﾛ) 週所定労働時間を１時間以上２時間未満延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の

基本給が延長前の基本給に比べて13%以上昇給している者であること。

(ﾊ) 週所定労働時間を２時間以上３時間未満延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて８%以上昇給している者であること。

(ﾆ) 週所定労働時間を３時間以上４時間未満延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて３%以上昇給している者であること。

(ﾎ) 週所定労働時間を４時間以上５時間未満延長した日の前日から起算して６か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて２%以上昇給している者であること。

ハ　週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去６か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去２年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

ニ　週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第１号に規定する血族のうち３親等以内の者、同条第２号に規定する配偶者及び同条第３号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ホ　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

7004　支給額

次のイからホまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における対象労働者の支給申請上限人数は、１適用事業所当たり10人までとする。

なお、平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間においては、支給申請上限人数は、１適用事業所当たり45人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ　週所定労働時間の延長が５時間以上の場合

有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を５時間以上延長した場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　9.5万円
大企業事業主　7.125万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　12万円
大企業事業主　９万円

なお、平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を５時間以上延長した場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　　22.5万円
大企業事業主　16.9万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給す

る。

中小企業事業主　28.4万円
大企業事業主　21.3万円

ロ　週所定労働時間の延長が１時間以上２時間未満の場合

平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を１時間以上２時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から13%以上昇給させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　4.5万円
大企業事業主　3.4万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　5.7万円
大企業事業主　4.3万円

ハ　週所定労働時間の延長が２時間以上３時間未満の場合

平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を２時間以上３時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から８%以上昇給させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　９万円
大企業事業主　6.8万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　11.4万円
大企業事業主　8.6万円

ニ　週所定労働時間の延長が３時間以上４時間未満の場合

平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を３時間以上４時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から３%以上昇給させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　13.5万円
大企業事業主　10.1万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主　17万円
大企業事業主　12.8万円

ホ　週所定労働時間の延長が４時間以上５時間未満の場合

平成31年４月１日から令和３年３月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を４時間以上５時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から２%以上昇給させた場合、対象労働者１人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　18万円
大企業事業主　13.5万円

但し、第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給す

る。

中小企業事業主　22.7万円
大企業事業主　17万円

7005　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、7001の短時間労働者労働時間延長コースを行った場合、週所定労働時間延長後６か月分（週所定労働時間の延長を行った日が賃金締切日の翌日でない場合は、週所定労働時間の延長を行った日以降の最初の賃金締切日後６か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第３号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※　就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、６か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

7006　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

ロ　対象労働者の週所定労働時間の延長前及び延長後の雇用契約書等

ハ　対象労働者の賃金台帳等（週所定労働時間の延長前６か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から６か月前の日までの賃金に係る分）及び延長後６か月分（当該適用を受けた日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

ニ　対象労働者の出勤簿等（週所定労働時間の延長前６か月分及び延長後６か月分）

ホ　中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

(ｲ)　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

(ﾛ)　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認表（様式第４号）

ヘ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の書類

第１　共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ト　延長後６か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書

チ　特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第12項又は第46条第12項に規定する特定適用事業所）である場合

特定適用事業所該当通知書

リ　任意特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第５項又は第46条第５項の申出をした事業主の事業所）であることを確認できる書類

任意特定適用事業所該当通知書

7007　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

イ　対象労働者が7001の短時間労働者労働時間延長コースを利用したことの確認は、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類等により行う。

(ｲ) 対象労働者の週所定労働時間延長前及び延長後の雇用契約書等

(ﾛ) 出勤簿等（対象労働者について、週所定労働時間延長前６か月分及び延長後６か月分）

(ﾊ) 賃金台帳等（対象労働者について、週所定労働時間延長前６か月分及び延長後６か月分）

ロ　対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ハ　対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ニ　対象労働者が週所定労働時間を延長した後に社会保険の被保険者となっていることの確認

雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。

ホ　週所定労働時間の延長が１時間以上５時間未満の場合における延長後の基本給が延長前の基本給より昇給していることの確認

延長前後の賃金台帳等又は雇用契約書等により確認する。

ヘ　特定適用事業所であることの確認

特定適用事業所該当通知書により確認する。

ト　任意特定適用事業所であることの確認

任意特定適用事業所該当通知書により確認する。

チ　対象労働者が週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

リ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第１　共通要領「0302　生産性要件」を満たしていることの確認

第１　共通要領「0503　生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

12　両立支援等助成金

(1)　出生時両立支援コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号（以下「雇保則」という。）第１１５条第１項第１号及び第１１６条の規定に基づく出生時両立支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第１共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　助成金の種類
- 0103　適用単位

0200　定義
- 0201　育児休業
- 0202　育児目的休暇
- 0203　中小企業事業主

0300　支給要件（共通）
- 0301　支給対象事業主（共通）
- 0302　不支給要件（共通）
- 0303　併給調整

0300a　支給要件・支給額（育児休業）
- 0301a　支給対象事業主
- 0302a　個別支援加算
- 0303a　支給額

0300b　支給要件・支給額（育児目的休暇）
- 0301b　支給対象事業主
- 0302b　支給額

0400　支給申請
- 0401　支給申請書の提出（共通）
- 0401a　育児休業の申請書類
- 0401b　育児目的休暇の申請書類
- 0402　支給申請書の受付

0500　支給決定
- 0501　支給決定等の通知

0600　返還
- 0601　返還

0700　附則
- 0701　施行期日
- 0702　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者にその養育する子の出生後８週間以内に開始する育児休業を利用させた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102　助成金の種類

助成金は、本支給要領に定める次の場合に支給する。

①育児休業：男性労働者について、育児休業の利用実績があった場合

②個別支援加算：①の対象となる男性労働者に対して、育児休業の取得前に育児休業取得の積極的な取組を行った場合

③育児目的休暇：育児目的休暇制度を導入し、男性労働者について、利用実績があった場合

0103　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

共通要領0302生産性要件についても、事業主単位で判断する。

0200　定義

0201　育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）第２条第１号に規定する育児休業をいう。

また、申請事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の有期雇用労働者が、育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業に準じて事業主が労働協約又は就業規則に規定した制度に基づき取得した休業についても、本コースにおいては育児休業として取り扱う。

なお、本コースにおいては、育児休業中に労働者が就業した場合は、当該日については育児休業日数にはカウントしない。さらに、0202に定める育児目的休暇とは別の制度であり、育児休業と育児目的休暇の重複はできないこと。

0202　育児目的休暇

育児・介護休業法第２４条第１項に規定する休暇制度をいう。

また、0201に定める育児休業とは別の制度であり、育児目的休暇と育児休業の重複はできないこと。

0203　中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

0300　支給要件　（共通）

0301　支給対象事業主（共通）

助成金は、次のいずれにも該当する事業主が、0300a又は0300bに定める要件を満たした場合、それぞれに定める額を支給する。

イ　育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業制度及び育児のための短時間勤務制度（同法第２３条第１項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第２３条第２項に基づく始業時刻変更等の措置）をいう。以下同じ。）について、労働協約又は就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法の定める水準を満たしていること。育児休業及び育児目的休暇に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象男性労働者の育児休業又は育児目的休暇においても、その規定する範囲内で運用していること。

ロ　次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１２条第１項の規定に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。

ハ　対象男性労働者について、0300aについては対象となる育児休業開始日、0300bについては育児目的休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続して雇用していること。

0302　不支給要件（共通）

支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領 0303 に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には助成金を支給しないものとする。

イ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ　支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第５６条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

0303　併給調整

共通要領 0305 に定めるとおりであること。

なお、0300a 育児休業については、同一の対象労働者に係る同一の育児休業について、育児休業等支援コースの育休取得時及び職場復帰時との併給はできない。

0300a　支給要件・支給額　（育児休業）

0301a　支給対象事業主

次のいずれにも該当する事業主に支給するものとする。

イ　男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに行っていることとし、１人目の対象育児休業取得者（下記ロに該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）について、すでに支給決定を受けている事業主を除くものであること。

なお、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組とは、全体的な取組であり、例えば次の様な取組であること。また、0302aに定める個別支援加算の取組とは別のものであること。

(ｲ) 男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修の実施

(ﾛ) 男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料配布等

(ﾊ) 男性の育児休業取得促進について企業トップ等から社内呼びかけ及び厚生労働省のイクメンプロジェクトサイト内の「イクボス宣言」や「イクメン企業宣言」による外部への発信

(ﾆ) 育児休業を取得した男性労働者の事例収集及び社内周知

ロ　雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、連続した１４日以上（中小企業事業主にあっては連続した５日以上）の育児休業を取得したこと。ただし、申出に係る所定労働日については0303aイ又はロのとおりとすること。

なお、当該育児休業は、当該育児休業の対象となった子の出生後８週間以内（本コースにおいては、子の出生日当日を含む５７日間。以下同じ。）に開始している必要があること。

ただし、育児休業開始予定日に育児休業申出に係る子が出生していないものの、その育児休業開始予定日から育児休業を開始した場合は、当該育児休業期間に子の出生後８週間以内の期間が含まれていなくても対象とする。その場合は、出産予定日以降の取得日数で0303aを判断するものであること。

また、同一の子に係る育児休業を複数回取得している場合であっても、支給対象となるのは、当該育児休業のうちいずれか１回のみであること。

ハ　育児休業取得の直前及び職場復帰時において在宅勤務している場合については、個別の労働者との取決めではなく、在宅勤務規定制度について周知されており、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限ること。

0302a　個別支援加算

上記0301aに該当する男性労働者の育児休業については、0301aに加え、対象男性労働者の休業取得前に、取得を後押しする次の取組を育児休業の開始日の前日までにいずれも行った場合に加算する。なお、以下の取組について、同時の実施も可とする。

(ｲ)　育児・介護休業法第２１条に基づき育児休業に関連する制度（休業中及び休業後の待遇や労働条件、関連する休暇その他両立支援制度に関する事項）に関する事項を、対象男性労働者に個別に知らせること。（メール等又は書面により周知するもの。なお、0301aイの職場風土作りの取組とは別であり、個別に対象者に周知を行っていること。）

(ﾛ)　対象男性労働者に対し、育児休業取得を促すための個別面談。

(ハ)　対象男性労働者の上司（対象男性労働者の業務の遂行を主で指揮命令する職務上の地位にある者）に対し、対象男性労働者に育児休業取得を促している旨の説明。

(ニ)　上司に対し、対象男性労働者に明示した(イ)の書面等を明示。

0303a　支給額

対象労働者１人あたりの支給額は、以下のとおりとする。ただし、同一の男性労働者に係る同一の育児休業については１回限りの支給とし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ　0301aイに該当する事業主であって、0301aロ（ただし、中小企業事業主にあっては申出に係る４日以上が所定労働日に対する休業、中小企業事業主以外の事業主にあっては申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）に該当する労働者が初めて生じた事業主（事業主の区分に応じて次に掲げる額。ただし、１事業主あたり１人限りの支給とする。）

なお、過去に連続した１４日以上（中小企業事業主にあっては連続した５日以上）の育児休業を取得していた場合には、上記の所定労働日に関する要件を満たすかどうか、また、子の出生後８週間以内に開始しているかどうかに関わらず、これに該当しないものであること。

(イ) 中小企業事業主　５７万円（７２万円）

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主　２８．５万円（３６万円）

ロ　0301a イ及び 0301a ロに該当する労働者が生じた事業主であって、イに該当しないものであり（２人目以降の場合）事業主の区分及び男性労働者が連続して取得した育児休業の日数に応じて次に定める額

なお、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日までをいう。以下同じ。）における支給対象労働者数は１０人までとするもの。（ただし、初めてイの規定による支給を受ける事業主に対する当該年度におけるロによる支給については、９人までの支給に限る。なお、一の年度において対象となる育児休業は、当該年度内に開始した育児休業であること。）

(イ) 中小企業事業主

a　５日以上１４日未満（うち申出に係る４日以上が所定労働日であるもの）
１４．２５万円（１８万円）

b　１４日以上１か月未満（うち申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）
２３．７５万円（３０万円）

c　１か月以上（うち申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）
３３．２５万円（４２万円）

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主

a　１４日以上１か月未満　（うち申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）
１４．２５万円（１８万円）

b　１か月以上２か月未満（うち申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）
２３．７５万円（３０万円）

c　２か月以上（うち申出に係る９日以上が所定労働日であるもの）
３３．２５万円（４２万円）

ハ　0302a に定める個別支援加算の要件を満たした場合には、イ、ロに掲げる額に加えて以下の額を支給する。

イに該当し、0302a に定める要件を満たした場合の加算額

(ｲ) 中小企業事業主　　１０万円（１２万円）

(ﾛ) 中小企業事業主以外の事業主　５万円（６万円）

ロに該当し、0302a に定める要件を満たした場合の加算額

(ｲ) 中小企業事業主　　５万円（６万円）

(ﾛ) 中小企業事業主以外の事業主　２．５万円（３万円）

0300b　支給要件・支給額　（育児目的休暇）

0301b　支給対象事業主

次のいずれにも該当する事業主に支給するものとする。

イ　育児目的休暇の制度を新たに導入し、労働協約又は就業規則への規定、労働者への周知を行い、利用者が生じた事業主であること。なお、導入日については、就業規則等の規定の施行日で判断するものとする。

また、平成３０年３月３１日以前に既に当該制度が導入されている事業主は対象としない。

ロ　男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者が当該休暇を取得する日より前に行っているものに限る。

なお、男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組とは、全社的な取組であり、例えば次のような取組をいう。

(ｲ)男性労働者の育児目的休暇取得に関する管理職や労働者向けの研修の実施

(ﾛ)男性労働者を対象にした育児目的休暇制度の利用を促進するための資料配布等

(ﾊ)男性の育児目的休暇促進について企業トップ等から社内呼びかけ及び厚生労働省のイクメンプロジェクトサイト内の「イクボス宣言」や「イクメン企業宣言」による外部への発信

(ﾆ)育児目的休暇を取得した男性労働者の事例収集及び社内周知

ハ　雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、子の出生前６週間から出生後８週間の期間中（出生日も含む）に、当該男性労働者１人につき合計して８日以上（中小企業事業主は５日以上）の所定労働日に対する育児目的休暇を取得したこと。なお、出生前６週間及び出生後８週間については出産予定日を起算点として想定しているものであるが、予定日と出生日が異なる場合は、（予定日を起算点とした）６週間前から８週間後、（出生日を起算点とした）６週間前から産後８週間の期間に要件を満たす日数を取得していれば対象とする。

ニ　育児目的休暇取得の直前及び職場復帰時において在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限ること。

0302b　支給額

支給額は、１事業主当たり以下のとおりとする（１事業主１回限り）。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ　中小企業事業主　　２８．５万円（３６万円）

ロ　中小企業事業主以外の事業主　１４．２５万円（１８万円）

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出（共通）

助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、次のイ及びロの期限までに、0401a及び0401bに示す書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付の上、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に支給申請書類を提出するものとする。

なお、支給申請は、支給対象労働者が生じた事業所にかかわらず、本社等が行うものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（出生時両立支援コース）」（【出】様式第３号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類が省略できること。

また、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

イ　0102①（男性労働者の育児休業）の支給を受けようとする事業主

(ｲ)　0301aイに該当する事業主であって、0301aロに該当する労働者が初めて生じた事業主

0301aロに該当する育児休業の開始日から起算して１４日（中小企業事業主にあっては５日）を経過する日の翌日から２か月以内

(ﾛ)　0301aイ及び0301aロに該当する労働者が生じた事業主であって、(ｲ)に該当しないもの（２人目以降の場合）

当該男性労働者が取得した育児休業について、次の期間の区分に示す期限

a 中小企業事業主

(a) ５日以上１４日未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して５日を経過する日の翌日から２か月以内

(b) １４日以上１か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して１４日を経過する日の翌日から２か月以内

(c) １か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して１か月を経過する日の翌日から２か月以内

b 中小企業事業主以外の事業主

(a) １４日以上１か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して１４日を経過する日の翌日から２か月以内

(b) １か月以上２か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して１か月を経過する日の翌日から２か月以内

(c) ２か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して２か月を経過する日の翌日から２か月以内

ロ　0102②（個別支援加算）の支給を受けようとする事業主

イに基づき、併せて申請すること。

ハ　0102③（育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主

子の出生前６週間から出生後８週間の期間中に取得した育児目的休暇であって、当該休暇の取得日数が合計８日（中小企業事業主にあっては５日）を経過する日の翌日から２か月以内

0401a　育児休業の申請書類

助成金（0102の①育児休業）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（男性労働者の育児休業））支給申請書」（【出】様式第１号①②）に次のイからトまでのすべての書類を添付して申請しなければならない。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（出生時両立支援コース）」（【出】様式第３号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（社内への周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ　男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組の内容を証明する書類及び取組を行った日付が分かる書類

ハ　対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ニ　対象育児休業取得者の育児休業前１か月分の就業実績及び 0401 イに定める期間について休業したことが確認できる書類（例：育児休業取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等（育児休業期間に休業していることが分かる書類として、育児休業給付金を申請している場合は、申請時に提出した育児休業給付金にかかる休業・賃金証明書及び賃金台帳等）。）

ホ　対象育児休業取得者の労働契約期間の有無、育児休業期間の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務シフト表、企業カレンダー等）

ヘ　対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類及び当該子の出生日が確認できる（子の出生前から育児休業を開始している場合は予定日が確認できる）書類。（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

ト　0301 ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

チ　0302a に定める個別支援加算を申請する場合は、上記に加えて、以下の書類を提出しなければならない。

(ｲ)　「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児休業／個別支援加算））支給申請書」（【出】様式第１号③）

(ﾛ)　0302a(ｲ)及び(ﾆ)に示す対象労働者及び上司に明示した書類

(ﾊ)　対象男性労働者と上司の部署・体制が確認できる書類（例：企業組織図）

0401b　育児目的休暇の申請書類

助成金（0102③育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児目的休暇））支給申請書」（【出】様式第２号①②）に次のイからへのすべての書類を添付しなければならない。

ただし、0102①（育児休業）と同時に申請を行う事業主で、提出書類が重複する場合は、「提出を省略する書類についての確認書（出生時両立支援コース）」（【出】様式第３号）に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業の制度、育児のための短時間勤務制度及び育児目的休暇制度を規定していることが確認できる部分

具体的には､本社等及び対象育児目的休暇取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則(必要に応じ関連する労使協定）（育児目的休暇制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全従業員へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ　男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組の内容を証明する書類及び取組を行った日付が分かる書類

ハ　対象育児目的休暇取得者の育児目的休暇申出に係る書類及びその取得実績が確認できる書類（例：育児目的休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等）

ニ　対象育児目的休暇取得者の育児目的休暇を取得した期間の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務シフト表、企業カレンダー等）

ホ　対象育児目的休暇取得者に当該休暇取得に係る子がいることを確認できる書類及び当該子の出生日又は予定日が確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

ヘ　0301 ハに係る措置を講じていることをが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

0402　支給申請書の受付

共通要領 0402 に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0500　支給決定

0501　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により申請事業主に通知するものとする。

また、共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

0600　返還

0601　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領 0801 に定める場合のほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、支給された助成金を返還させるものとし、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、当該事業主に対して支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

0700　附則

0701　施行期日

イ　本要領は、平成２８年４月１日から施行する。

ロ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、開発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ハ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ニ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ホ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２助成金別要領　12(１)出生時両立支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0702　経過措置

令和２年３月３１日までに0301a ロに該当する育児休業が開始した対象育児休業取得者に係る申請については、令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

なお、平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」により改正した要領の0301a イ（ロ）の取組を令和２年３月３１日までに行った事業主については、本要領0301a イの取組を行ったものとみなす。

(令和２年12月25日改正)

12　両立支援等助成金

(2)　介護離職防止支援コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１５条第１項第１号、第１１６条及び附則第１７条の２の２の規定に基づく介護離職防止支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第１共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　助成金の種類
- 0103　適用単位

0200　定義
- 0201　中小企業事業主
- 0202　介護休業
- 0203　介護両立支援制度
- 0204　介護支援プラン
- 0205　原職等
- 0206　所定外労働の制限制度
- 0207　時差出勤制度
- 0208　深夜業の制限制度
- 0209　短時間勤務制度
- 0210　介護のための在宅勤務制度
- 0211　介護休暇制度
- 0212　介護のためのフレックスタイム制度
- 0213　介護サービス費用補助制度
- 0214　新型コロナウイルス感染症
- 0215　介護のための有給休暇(新型コロナウイルス感染症対応)

0300　支給要件（共通）
- 0301　支給対象事業主（共通）
- 0302　不支給要件
- 0303　併給調整

0300a　支給要件・支給額（介護休業）
- 0301a　支給対象事業主
- 0302a　支給額

0300b　支給要件・支給額（介護両立支援制度）
- 0301b　支給対象事業主
- 0302b　支給額

0300c　支給要件・支給額（新型コロナウイルス感染症対応特例）
- 0301c　支給対象事業主
- 0302c　支給額

0400　支給申請
- 0401　支給申請書の提出
- 0402a　申請書類（介護休業）
- 0402b　申請書類（介護両立支援制度）
- 0402c　申請書類（新型コロナウイルス感染症対応特例）
- 0403　支給申請書の受付

0500　支給決定
- 0501　支給決定等の通知

0600　返還
- 0601　返還

0700　附則
- 0701　施行期日
- 0702　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

仕事と介護の両立支援の推進に資する職場環境整備に取り組むとともに、介護支援プランの作成及び同プランに基づく措置を実施し、介護休業の円滑な取得及び職場復帰の取組、又は仕事と介護との両立に資する制度の利用を円滑にするための取組を行った中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を促し、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102　助成金の種類

助成金は、本支給要領に定める次の場合に支給する。

①介護休業：介護支援プランに基づき、介護休業を取得した場合又は職場復帰した場合

②介護両立支援制度：介護支援プランに基づき、仕事と介護との両立に資する制度を利用した場合

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給休暇を取得した場合

0103　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

（令和２年12月25日改正）

0200　定義

0201　中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

0202　介護休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）第２条第２号に規定する介護休業及び同法第２４条第２項の規定により介護休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

また、申請事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の有期雇用労働者が、育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業及び同法第２４条第２項の規定により介護休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業（ただし、労働協約又は就業規則に規定された制度に基づくものに限る）を取得した場合についても、助成金においては介護休業として取り扱う。

なお、本コースにおいては、介護休業中に労働者が就業した場合は、当該日については介護休業日数にはカウントしない。

0203　介護両立支援制度

就業と介護との両立に資する制度であり、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを容易にするために事業主が講じた0206から0213に係る制度をいう。

0204　介護支援プラン

介護に直面した労働者の介護休業の取得及び介護休業終了後の職場復帰を円滑にするための措置又は仕事と介護との両立に資する制度の利用を円滑にするための措置を定めた計画（以下「プラン」という。）をいう。

0205　原職等

介護休業取得者が休業前に就いていた職務をいう。本助成金においては、次に掲げる原職又は原職相当職をいう。

イ　原職とは、介護休業取得者が休業前に就いていた部署と同一の部署（当該介護休業取得者の所属する組織の最小単位の所属先をいい、例えば介護休業取得者の所属先が□□部△△課○○係の場合は、○○係。以下同じ。）及び職務をいう。

ロ　原職相当職とは、次のいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　介護休業前と休業後の職務について、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと。ただし、介護休業中に事業所又は所属部署の組織改編や閉鎖等により休業前と中分類が異ならない職務がなくなった場合、休業前と休業後の職務が相当程度関連性が高いものであり、職務の変更について客観的合理性が認められる場合はこの限りではない。

(ﾛ) 介護休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していること。ただし、以下の場合を除く。

①　介護との両立に資する事業所に復帰する等同一事業所に勤務しないときであっても、休

業者本人の選択によるものである場合。

② 同一事業所に勤務しないことについて、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情等に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合。

(ﾊ) 介護休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと。

なお、休業前は職制上の地位に係る手当（例えば、主任手当、職務手当、管理職手当等職制に係る手当をいう。）が支給されていたが、休業後は当該手当が支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえない。

(ﾆ) 介護休業後の所定労働時間が短く変更されている場合は、育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約若しくは就業規則に規定のある制度又は雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第１３条第１項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用によるものであること。

なお、雇用期間の定めのある者についても、これらの措置の利用による必要があること。

(ﾎ) 正規雇用労働者であった労働者が介護休業後、有期雇用労働者等として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は、介護休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえないこと。ただし、育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約若しくは就業規則に規定のある制度や男女雇用機会均等法第１３条第１項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用等により、本人の同意が確認できるうえで給与形態を変更した場合は、この限りでない。

有期雇用労働者が職場復帰にあたって雇用契約の更新をする場合は、新たに雇用契約を締結していても対象となるが、所定労働時間を短縮する場合は、(ﾆ)の措置による必要があること。

ハ 介護休業後の勤務形態として、在宅勤務も対象となるが、個別の労働者との取り決めではなく、当該事業所の在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限ること。また、本人の希望によるものであることが確認でき、ロ(ｲ)及び(ﾊ)を満たしている場合に限ること。

0206　所定外労働の制限制度

育児・介護休業法第１６条の９により準用する同法第１６条の８に規定する家族を介護する労働者の請求により所定労働時間を超えて労働させない制度をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0207　時差出勤制度

育児・介護休業法第２３条第３項及び育児・介護休業法施行規則第７４条第３項第２号により準用する同規則同条第２項第２号に規定する１日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度及び同法第２４条第２項の規定によりこの措置に準じて講ずることとされる措置をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0208　深夜業の制限制度

育児・介護休業法第２０条において準用する同法第１９条に規定する深夜（午後１０時から午前５時までの間）において労働させない制度をいう。ただし、当該制度について、事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0209　短時間勤務制度

育児・介護休業法第２３条第３項及び育児・介護休業法施行規則第７４条第３項第１号に規定する所定労働時間を短縮する制度のうち、１日の所定労働時間を短縮する制度をいう。ただし、当該制度について、事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0210　介護のための在宅勤務制度

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行うために労働者が事業主に申し出ることにより、事業主の指示に基づき、労働者又は対象家族の自宅等において、情報通信技術（ＩＣＴ）等を活用して業務を実施することができる制度をいう。

0211　介護休暇制度

育児・介護休業法第１６条の５に規定する介護休暇制度を上回る措置として、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行うため、有給（労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３９条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）であって、時間を単位（時間未満単位も可）として取得することができる制度をいう。

0212　介護のためのフレックスタイム制度

育児・介護休業法第２３条第３項及び育児・介護休業法施行規則第７４条第３項第２号において準用する同規則第７４条第２項第１号に掲げる制度をいい、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行うために労働者が事業主に申し出ることにより、利用できる制度をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0213　介護サービス費用補助制度

育児・介護休業法第２３条第３項及び育児・介護休業法施行規則第７４条第３項第３号に掲げる制度をいい、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行うために労働者が利用する介護サービスの費用の全部又は一部を事業主が補助するための制度をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

0214　新型コロナウイルス感染症

病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症（COVID-19に限る。）。

0215　介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）

介護が必要な家族（育児・介護休業法第２条第５号に規定する家族をいう。以下この0215において同じ。）が利用している若しくは利用しようとしている介護サービスが新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合、介護が必要な家族が利用している若しくは利用しようとしている介護サービスについて新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合又は介護が必要な家族を通常介護している者（当該家族の家族に限る。）が新型コロナウイルス感染症の影響により介護することができなくなった場合に、労働者が介護が必要な当該家族を介護するための有給休暇（ 同法第２条第２号に規定する介護休業、同法第１６条の５第１項に規定する介護休暇及び労働基準法第３９条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）をいう。

0300　支給要件（共通）

0301　支給対象事業主（共通）

次のいずれにも該当する事業主が0300a介護休業又は0300b介護両立支援制度に定める要件を満たした場合、それぞれに定める額を支給する。なお、0300c新型コロナウイルス感染症対応特例については、0301ロからニは適用しない。

イ　共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。

ロ　育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業の制度、同法第１６条の５に規定する介護休暇、同法第１６条の９により準用する同法第１６条の８に規定する所定外労働の制限、同法第１８条第１項において準用する同法第１７条に規定する時間外労働の制限、同法第２０条第１項において準用する同法第１９条に規定する深夜業の制限及び同法第２３条第３項に規定する所定労働時間の短縮等の措置（以下、「介護休業関係制度」という。）について、労働協約又は就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。介護休業に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象労働者の介護休業においても、その規定する範囲内で運用していること。

ハ　プランにより、介護休業の取得及び職場復帰並びに介護休業関係制度の利用を支援する措置を実施する方針をあらかじめ労働者へ周知していること。

なお、この周知は0301aの対象労働者の介護休業開始日又は0301bの介護両立支援制度利用開始日の前日までに実施するものであるが、介護休業又は介護両立支援制度利用の開始と同時併行で実施することも可とするものであること（介護休業又は介護両立支援制度利用終了後に行われた場合は支給対象外であること。）。

ニ　ロ及びハの実施後、0301a又は0301bに定める対象労働者が生じ、当該対象労働者に所定の措置を講じていること。

0302　不支給要件

0300a 介護休業及び 0300b 介護両立支援制度に係る申請については、共通要領 0303 に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には助成金を支給しないものとする。

イ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ　支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第５６条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

0300c新型コロナウイルス感染症対応特例に係る申請については、以下のとおりとする。

ハ　共通要領 0303（ただし、ロからニまでを除く。）に定めるものについては、助成金を支給しないものとする。

ニ　ハにかかわらず、共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主（共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、共通要領 0303 イは適用しないものとする。

0303　併給調整

0300a 介護休業及び 0300b 介護両立支援制度については、共通要領 0305 に定めるとおりであること。

0300c 新型コロナウイルス感染症対応特例については、同一の対象労働者の同一の期間の賃金に係る助成について、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース）、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）、通年雇用助成金（新分野進出除く）及び両立支援等助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース（育休取得時、復帰時、代替要員確保時、復帰後支援（子の看護休暇制度制度）、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）との併給は行わない。

また、同一の者の同一の日（期間）に係る措置に対して、障害者雇用安定助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の賃金助成に係る支給との併給は行わない。

0300a　支給要件・支給額（介護休業）

0301a　支給対象事業主

次のイ又はロに該当する中小企業事業主に支給する。

イ　休業取得時

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

(ｲ) 要介護状態にある対象家族の介護に直面する労働者について、(ﾛ)及び(ﾊ)によりプランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計５日以上の介護休業を取得させていること。ただし、合計５日以上の通算については所定労働日に対する休業日数であり、当該休業開始日から１年以内に取得したものであること。また、対象労働者について、当該介護休業開始日において雇用保険被保険者として雇用していること。

(ﾛ)　対象家族の要介護の事実について把握後、対象労働者の上司又は人事労務担当者と対象労働者が少なくとも１回以上プラン策定のための面談（初回面談又はプラン策定面談）を実施した上で、結果について記録（【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」）し、対象労働者のためのプラン（【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」）を作成すること。ただし、対象家族の状況等により対象労働者との面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録することで差し支えないこと。なお、同プランは原則として対象労働者の休業開始前に作成するものであるが、介護休業期間中作成することも可とするものであること（ただし、「同プランの作成」又は「初回面談又はプラン策定面談」が介護休業終了後に行われた場合は支給対象外であること。）。

(ﾊ) プランには、対象労働者の円滑な介護休業取得のための措置として、少なくとも対象労働者の業務の整理、引き継ぎに関する措置が定められていること。なお、【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼プラン」には、一枚にまとめた一体版様式（様式第４号－１）と、面談ごとに記載できる分割版様式（様式第４号－２）があり、いずれを使用しても差し支えない。

(ﾆ)　作成したプランに基づいて、業務の整理、引き継ぎ等を実施すること。ただし、対象家族の状況等により対象労働者との対面による引き継ぎが困難な場合には、電話、メール、書面による引き継ぎでも差し支えないこと。なお、プランの作成は対象労働者の休業開始と同時併行でも可とするものであるが、プランに基づく業務の整理及び引き継ぎが行われないまま介護休業が終了している場合は支給対象外であること。

ロ　職場復帰時

0301aイに係る休業について、休業取得時を受給し、イに該当する中小企業事業主が、対象労働者についてイに該当し、かつ同一の介護休業について次のいずれにも該当する場合に支給する。

(ｲ)　0301aイ(ｲ)と同一の対象労働者に対し、介護休業期間が２週間以上の場合は、介護休業終了前に、上司又は人事労務担当者と面談を実施し、結果について記録すること。さらに、当該面談結果を踏まえる等、対象労働者を原則として原職等に復帰させること。ただし、対象労働者の希望により原職等と異なる職務（0205(ﾊ)の職制上の地位を含む。）で復帰する場合であって、当該希望が面談記録により確認できる場合は助成金の対象となること。

(ﾛ)　対象労働者を、介護休業終了後、申請日までの間、雇用保険被保険者として３か月以上継続雇用していること。

ただし、対象労働者の介護休業終了日の翌日から起算して３か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。就業については次のaからcのとおり取り扱うこと。

a　法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業を取得した期間は就業したものとみなすものであること。

b　育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとすること。

c　職場復帰後、在宅勤務している場合については、個別の労働者との取決めではなく、在宅勤務規定を整備し業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限り就業したものとみなすこと。

なお、介護休業終了後、現に勤務しないまま0402aに定める申請期限が到来した場合は、助成金は支給しない。

0302a　支給額

支給額は、次の額を支給する。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ　休業取得時

中小企業事業主　２８．５万円（３６万円）

ただし、１中小企業事業主当たり、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において５人まで（一の対象介護休業取得者につき１回限り）を対象とする。

ロ　職場復帰時

中小企業事業主　２８．５万円（３６万円）

ただし、0102①の休業取得時と同一の対象介護休業取得者である場合に支給対象とし、１中小企業事業主当たり、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において５人まで（一の対象介護休業取得者につき１回限り）を対象とする。ただし、昨年度イを受給し、年度をまたいでロの要件を満たして申請した場合については、上限人数とは別に対象とする。

0300b　支給要件・支給額（介護両立支援制度）

0301b　支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

イ　要介護状態にある対象家族の介護に直面する労働者について、ロ及びハによりプランを作成し、同プランに基づき、0206から0213に掲げるいずれかの制度について、当該労働者に対して同一の対象家族につき合計２０日間以上利用させたこと。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から１年以内に利用したものであること。なお、同一労働者について同一の介護両立支援制度にかかる申請は１回限りとする。

さらに、対象労働者について、利用開始時及び支給申請に係る合計２０日間の制度利用終了後（0211又は0213の利用にあっては、制度利用開始日から起算して６か月間後）から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

ロ　制度利用者の家族の要介護の事実について把握後、制度利用者の利用開始日の前日までに、制度利用者の上司又は人事労務担当者と制度利用者が少なくとも１回以上プラン策定のための面談（初回面談又はプラン策定面談）を実施した上で結果について記録（【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」）し、対象労働者のための介護支援プラン（【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」）を作成すること。なお、同プランは原則として対象労働者の介護両立支援制度利用開始前に作成するものであるが、制度利用期間中に作成することも可とするものであること（ただし、「同プランの作成」又は「初回面談又はプラン策定面談」が介護両立支援制度利用終了後に行われた場合は支給対象外であること。）。

また、制度利用開始後、当初予定していなかった別の介護両立支援制度を利用することとなった場合は、【介】様式第４号「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」により、利用した全ての介護両立支援制度及びその利用期間が確認できること。

ハ　プランには、制度利用者の円滑な利用のための措置として、制度利用者の利用期間中の業務体制の検討に関する取組が定められていること。

ニ　イの対象労働者に対して、0206から0213のいずれかの制度について、次の(ｲ)から(ﾁ)に掲げるそれぞれの要件を満たす利用実績があること。また、一利用期間中に複数の制度の利用があってもそれらの利用実績を合算することは不可とするものであること。なお、当該制度はいずれも労働協約又は就業規則に規定された介護両立支援制度の範囲内であることとし、この規定は当該制度利用者が制度利用開始前の前日までに規定している必要があること。

(ｲ)所定外労働の制限制度

0206に定める制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。なお、本人の希望等により一部の日数について所定外労働をした場合等であっても、２０日間については、始業・終業時刻からそれぞれ３０分を超えることなく勤務していること。また、制度利用開始日前１か月において、対象労働者が当該制度を利用していないこと。

(ﾛ)時差出勤制度

0207に定める１日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業時刻を１時間以上繰り上げ又は繰り下げる制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。なお、２０日間については、a又はbを満たすこと。また、制度利用開始日前１か月において、

対象労働者が当該制度を利用していないこと。

a　始業時刻及び終業時刻を繰り上げる場合

所定の終業時刻から３０分以上経過した時刻に退勤していないこと

b　始業時刻及び終業時刻を繰り下げる場合

所定の始業時刻から３０分以上早い時刻に出勤していないこと

(ハ)深夜業の制限制度

所定内労働時間に0208に定める深夜が含まれる労働者について、0208の制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。また、制度利用開始日前１か月において、対象労働者が当該制度を利用していないこと。

(ニ)短時間勤務制度

a　0209に定める１日の所定労働時間を１時間以上短縮する制度として労働協約又は就業規則に規定しており、その制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。また、制度利用開始日前１か月において、対象労働者が当該制度を利用していないこと（ただし、対象労働者が別の対象家族について、対象家族の介護のために再度当該制度を利用する場合を除く）。なお、１日の所定労働時間を短縮しているものの、週又は月の所定労働時間が短縮されていない場合は、制度を利用したものとは取り扱わないものであること。

b　制度利用期間の時間当たりの基本給等（職務手当及び資格手当等の諸手当、賞与を含む。）の水準及び基準が、制度利用前より下回っていないこと。

c　短時間勤務の利用に当たって、正規雇用労働者であった者が、それ以外の雇用形態に変更されていないこと（本人の希望によるものも含む）。

(ホ)介護のための在宅勤務制度

a　0210に定める制度を労働協約又は就業規則に規定しており、その制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。なお、介護のために在宅勤務を行ったことが確認できない日数は算定しないものであること。

b　aについて、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できるものであること。

(ヘ)介護休暇制度

a 0211に定める制度を労働協約又は就業規則に規定しており、その制度の利用実績が、利用開始日から起算して６か月の間に、１０時間以上であること。（ただし、当該労働者の配偶者又は親族が同一事業主に雇用され、同休暇を取得している場合には、当該配偶者又は親族の取得時間と合計して１０時間以上であること。合算した場合、支給人数は１人と数えるものとすること。）

(ト)介護のためのフレックスタイム制度

0212に定める制度を労働協約又は就業規則に規定しており、その制度の利用実績が所定労働日を前提として合計２０日間以上であること。 なお、介護のために当該制度を利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

(チ)介護サービス費用補助制度

0213に定める制度を労働協約又は就業規則に規定しており、その制度の利用について、制度利用開始日から起算して６か月の間に、当該労働者が負担した料金の５割に相当する額程度

以上又は１０万円以上の額を補助したこと。

ホ　制度利用者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、裁量労働制や高度プロフェッショナル制が適用されている者及び労働基準法（昭和23年法律第49号）第41条に規定する者は、0208、0210、0211、0213の制度については対象となるものであること。また、0210、0211又は0213の利用を除き、出勤簿の押印のみで出退勤管理をしている場合など、出退勤時間がタイムカードや出退勤記録簿等書面で確認できない場合は支給対象とならないこと。

0302b　支給額

イ　支給額は、次の額を支給することとする。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

中小企業事業主　２８．５万円（３６万円）

ロ　助成金の支給は、１中小企業事業主当たり、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において、５人までを対象とする。

（令和２年12月25日改正）

0300c　支給要件・支給額（新型コロナウイルス感染症対応特例）

0301c　支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

イ　0215の有給休暇について、所定労働日を前提として２０日以上取得できる制度を設けること。

ロ　イの制度及びイの制度以外の就業と介護の両立に資する制度（0301ロに定める介護休業関係制度を含む。）を申請日までに労働者に周知していること。

ハ　対象労働者に対し、0215の有給休暇を合計５日（半日・時間単位取得の場合は、３時間以上取得した日について取得時間数を含めることも可）以上取得させたこと。ただし、合計５日以上とは所定労働日に対する休暇取得日数であること。

ニ　対象労働者について、休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続して雇用していること。

0302c　支給額

支給額は、対象労働者１人あたり次の額を支給する。

イ　0215の有給休暇取得日数が５日以上１０日（半日・時間単位取得の場合は、３時間以上取得した日について取得時間数を含めることも可）未満　２０万円

ロ　0215の有給休暇取得日数が１０日（半日・時間単位取得の場合は、３時間以上取得した日について取得時間数を含めることも可）以上　３５万円

一の中小企業事業主当たり、イ及びロをあわせて５人まで（同一対象労働者については一の申請に限る。）の支給とする。

ただし、既にイの申請をした場合であって、イの申請に係る対象労働者のうち、0215の有給休暇取得日数が１０日以上に達した労働者が生じたことにより、再度の申請をした場合には、対象労働者１人当たり追加で１５万円を支給するものとする。

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領第１の0402に沿い、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）が所在地の管轄労働局長に支給申請書類を提出するものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（介護離職防止支援コース）」（【介】様式第３号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

0402a　申請書類（介護休業）

0301aイについては、対象労働者の所定労働日に対する介護休業期間が合計して５日を経過する日の翌日から２か月以内に「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（介護休業））支給申請書」（【介】様式第１号①②）を、0301aロについては、対象労働者の介護休業終了日の翌日から起算して３か月が経過する日の翌日から２か月以内に「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（介護休業））支給申請書」（【介】様式第１号①③）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、0301aイを申請する場合には次のイからチのすべての書類の写しを、0301aロを申請する場合にはそれに加えリからヲの書類の写しを、支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）とともに添付しなければならない。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

0301 ロに定める介護休業関係制度を規定していることが確認できる部分（育児・介護休業法を上回る制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象労働者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ　申請事業主において、プランにより、介護休業の取得及び職場復帰並びに介護休業関係制度の利用を支援する措置を実施する方針を労働者へ周知したこと、及びその日付が分かる書類。（例：実施要領、通達、マニュアル、介護休業規程、社内報、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）

ハ　対象労働者に係る「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」（【介】様式第４号）

ニ　対象労働者の介護休業関係制度に係る対象家族が要介護状態であることが確認できる書類（例：対象家族に係る介護保険被保険者証（要介護認定結果の記載のある部分）、医師等が交付する証明書類。ただし、要介護認定が申請時までに出ていない場合、自治体あて介護認定申請、事業主から理由を付した申立書）

ホ　対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書又は雇用契約書等）

ヘ　対象労働者の介護休業申出書（介護休業の期間が変更されている場合は介護休業期間変更申出書）

ト　対象労働者の介護休業期間前１か月分の就業実績及び介護休業期間に休業していることが確認できる書類（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等（介護休業期間に休業していることが分かる書類として、介護休業給付金を申請している場合は、申請時に提出した介護休業給付金にかかる休業・賃金証明書及び賃金台帳等）。また、対象労働者が在宅勤務である場合、業務日報等。

チ　対象労働者の介護休業を取得した期間の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務シフト表、企業カレンダー等）

リ　対象労働者の介護休業終了後３か月分の就業実績が確認できる書類（例：介護休業取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳。）

ヌ　対象労働者が復帰後に介護短時間勤務を利用した場合、介護短時間勤務に係る申出書及び賃金計算方法が確認できる書類（例：申立書等）。

ル　対象労働者の介護休業からの復職後３か月分の所定労働日が確認できる書類（就業規則、雇用契約書又は労働条件通知書及び会社カレンダー、勤務シフト表等）

ヲ　0205ロ(ニ)に該当する場合は、関連する労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

0402b　申請書類（介護両立支援制度）

0301bイからチの対象介護両立支援制度利用者の支給申請については、対象労働者による両立支援制度の利用実績が合計２０日を経過する翌日から起算して１か月が経過する日の翌日（0211又は0213の制度の利用にあっては、利用期間が６か月を満たす日の翌日から起算して１か月が経過する日の翌日）から２か月以内に、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（介護両立支援制度））支給申請書」（【介】様式第２号①②）に次のイからチのすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付の上、提出するものとする。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

0301 ロに定める介護休業関係制度を規定していることが確認できる部分（育児・介護休業法を上回る制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象労働者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付が確認できるもの等（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書）を添付すること。

ロ　申請事業主において、プランにより、介護休業関係制度の利用を支援する措置を実施する方針を労働者へ周知されたこと、日付が分かる書類。（例：実施要領、通達、マニュアル、介護休業規程、社内報、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）

ハ　対象労働者に係る「仕事と介護の両立支援　面談シート兼介護支援プラン」（【介】様式第４号）

ニ　対象労働者の介護休業関係制度に係る対象家族が要介護状態であることが確認できる書類（例：対象家族に係る介護保険被保険者証（要介護認定結果の記載のある部分）、医師等が交付する証明書類）

ホ　対象労働者の介護両立支援制度に係る利用申出書（制度利用期間が変更されている場合は制度利用期間変更申出書）

ヘ　対象労働者の就業実績（制度利用前１か月分から制度利用要件日数を満たすの翌日から１か月分）が確認できる出勤・退勤時刻が記録された書類（例：出退勤記録簿、タイムカード等）、及び制度利用期間において制度に定められたとおりに就労又は利用したことが確認できる書類として以下(ｲ)から(ﾆ)に掲げる書類

(ｲ) 制度利用者の制度利用期間中の就業実績が確認できる書類（例：出勤簿又は、タイムカード及び、賃金台帳等）

(ﾛ) 0210の制度利用者にあっては、在宅勤務申出書及び実施報告書又はそれらに準じて事業主が定めた書類等

(ﾊ) 0211の制度利用者（0301bニ(ﾍ) ただし書に基づき合算で申請する場合には、合算対象となる配偶者を含む。）にあっては、介護休暇制度の取得申出に係る書類（休暇簿等）及びその取得実績が確認できる書類（休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。の場合は当該配偶者又は親族が取得した実績が確認できる書類も加えて提出すること。）

(ﾆ) 0213の制度利用者にあっては、介護サービスを利用する際に受領した領収書等及び申請事業主が当該介護サービス利用者に対して費用の一部又は全部を補助したことを証する書類

ト　対象労働者の雇用形態、及び制度利用期間２０日分(0211又は0213の制度利用者にあっては、制度利用開始日から起算して６か月分)の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類(雇用契約書又は労働条件通知書及び会社カレンダー、勤務シフト表（深夜業の制限制度を申請する場合）等)

チ　対象労働者が短時間勤務を利用した場合は、制度利用期間中の時間当たりの基本給等の水準及び基準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（短時間勤務制度利用前後の賃金台帳(制度利用前１か月分及び制度利用期間２０日分のもの)、賃金取扱を定めた規定）
短縮した時間分の賃金を減額している場合は、減額計算について説明した資料（任意様式）

0402c　申請書類（新型コロナウイルス感染症対応特例）

0302cイの申請をする場合には、対象労働者の0215の有給休暇取得日数が合計して５日を経過する日の翌日から２か月以内に、0302cロの申請（0302cただし書きの再度の申請を含む。）をする場合には、対象労働者の0215の有給休暇取得日数が合計して１０日を経過する日の翌日から２か月以内に「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症

対応特例））支給申請書」（【介】様式第５号）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。ただし、令和２年６月１５日より前に0215の有給休暇を合計して５日以上取得した対象労働者に係る0302cイの申請又は0215の有給休暇を合計して１０日以上取得した対象労働者に係る0302ロの申請については、令和２年８月１５日を申請期限とする。

支給申請書を提出する事業主は、次のイからホまでの書類の写しを添付の上、提出するものとする。

イ　0301cイの有給休暇制度を設け、当該制度の内容及び当該制度以外の就業と介護の両立に資する制度（0301ロに定める介護休業関係制度を含む。）を申請日までに労働者に周知していることが分かる書類（例：労働協約又は就業規則。社内通達、社内メール、社内報等により全労働者へ周知した場合、日付が確認できるもの等（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの））

ロ　対象労働者の0215の有給休暇の取得に係る対象家族について、介護が必要であることが分かる書類（例：利用している又は利用しようとしている介護サービスが新型コロナウイルス感染症による休業等により利用ができなくなった場合又は利用を控える場合は、介護施設（介護サービス）利用契約書、介護施設（介護サービス）利用に係る領収書等、通常介護している家族が新型コロナウイルス感染症の影響により介護することができなくなった場合は、対象家族に係る介護保険被保険者証（要介護認定結果の記載のある部分）、医師等が交付する証明書類。ただし、要介護認定が申請時までに出ていない場合、自治体あて介護認定申請等。それらの書類が確認できない場合のみ、様式第５号②労働者確認欄において、介護を必要とする対象家族の状態を記載。）

ハ　対象労働者の所定労働日や所定労働時間が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務カレンダー等。シフト制又は交替制をとっている場合は、対象労働者の具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した勤務カレンダー、シフト表等）

ニ　対象労働者が有給休暇を取得したことが確認できる書類（有給休暇を取得した月及び前月分の賃金台帳や給与明細等の賃金の支払いが分かる書類に加え、休暇申出書又は休暇簿及び出勤簿又はタイムカード等）

ホ　対象労働者について、令和２年４月１日以降に取得した介護休業に係る介護休業給付金を受給又は申請している場合には、介護休業給付金に係る申請書の写し

0403　支給申請書の受付

共通要領0402に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0500　支給決定

0501　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により事業主に通知するものとする。

また、共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により通知するものとする。

（令和２年12月25日改正）

0600　返還

0601　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

なお、0300c新型コロナウイルス感染症対応特例については、0302ニに該当する事業主が行った支給申請について不正受給を行った場合は、共通要領0801ロの規定にかかわらず、不正受給により返還を求められた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２倍に相当する額の合計額を支払う義務を負うものとする。

（令和２年12月25日改正）

0700　附則

0701　施行期日

イ　本要領は、平成２８年１０月１９日から施行する。

ロ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、開発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ハ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ニ　平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ホ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヘ　令和２年６月１２日付け雇均発０６１２第７号「両立支援等助成金支給要領の一部改正について」は、令和２年６月１２日から施行する。

なお、令和２年４月１日以降に0215の有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ト　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２助成金別要領　12(２)介護離職防止支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0702　経過措置

イ　平成２９年３月３１日までに対象労働者が介護休業又は介護制度の利用を開始した事業主については、平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、開発０３３１第２号、雇児発０３３１第　１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。ただし、0301イ(イ)から(ニ)の取組順序についてはこの限りではない。

ロ　平成３０年３月３１日までに対象労働者が介護休業又は介護制度の利用を開始した事業主については、平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。ただし、0301イ(イ)から(ニ)の取組順序についてはこの限りではない。

ハ　平成３１年３月３１日までに対象労働者が介護休業又は介護制度の利用を開始した事業主については、平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ニ　令和２年３月３１日までに、対象労働者が介護休業又は介護両立支援制度の利用を開始した事業主については、令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

12　両立支援等助成金

(3)　育児休業等支援コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１５条第１項第１号及び第１１６条の規定に基づく育児休業等支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第１共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　助成金の種類
- 0103　適用単位

0200　定義
- 0201　中小企業事業主
- 0202　育児休業
- 0203　育児のための短時間勤務制度
- 0204　介護休業
- 0205　介護のための短時間勤務制度
- 0206　産前休業、産後休業
- 0207　有期雇用労働者
- 0208　一般事業主行動計画
- 0209　育休復帰支援プラン
- 0210　原職等
- 0211　子の看護休暇制度
- 0212　保育サービス費用補助制度

0300　支給要件（共通）
- 0301　支給要件（共通）
- 0302　不支給要件（共通）
- 0303　併給調整

0300a　支給要件・支給額（育休取得時）
- 0301a　支給対象事業主
- 0302a　支給額

0300b　支給要件・支給額（職場復帰時）
- 0301b　支給対象事業主
- 0302b　職場支援加算
- 0303b　支給額

0300c　支給要件・支給額（代替要員確保時）
- 0301c　支給対象事業主
- 0302c　支給額

0300d　支給要件・支給額（職場復帰後支援）
- 0301d　支給対象事業主
- 0302d　支給額

0400　支給申請
- 0401　支給申請書の提出
- 0402a　育休取得時の申請書類
- 0402b　職場復帰時の申請書類
- 0402c　代替要員確保時の申請書類
- 0402d　職場復帰後支援の申請書類
- 0403　支給申請書の受付

0500　支給決定
- 0501　支給決定等の通知

0600　返還
- 0601　返還

0700　附則
- 0701　施行期日
- 0702　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、育児休業の円滑な取得及び職場復帰に資する取り組みを行った中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102　助成金の種類

助成金は本支給要領に定める次の場合に支給する。

①育休取得時：育休復帰支援プランに基づき育児休業を取得した場合

②職場復帰時：育休復帰支援プランに基づき育児休業から復帰した場合

　　職場支援加算：当該育児休業期間中に、職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者の代替要員を確保した場合

　　有期雇用労働者加算：育児休業取得者が有期雇用労働者の場合

④職場復帰後支援：育児休業から復帰後の労働者を支援する取組をした場合

0103　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

0200　定義

0201　中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

0202　育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）第２条第１号に規定する育児休業、同法第２３条第２項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第２４条第１項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

また、申請事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の有期雇用労働者が、育児・介護休業法第２条第１項に規定する育児休業に準じて事業主が労働協約又は就業規則に規定した制度に基づき取得した休業についても、助成金においては育児休業として取り扱う。

なお、本助成金においては、育児休業中に労働者が労使合意に基づき臨時的・一時的に就業した場合においては、育児休業を開始した日から起算した１か月ごとの期間において、就業していると認められる日数が１０日（１０日を越える場合は、就業している時間が８０時間）以下であるときは、育児休業をしたものと判断するものであること。

0203　育児のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第２３条第１項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第２３条第２項に基づく始業時刻変更等の措置）をいう。

0204　介護休業

育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業及び同法第２４条第２項の規定により、介護休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

0205　介護のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第２３条第３項に規定する所定労働時間の短縮等の措置をいう。

0206　産前休業、産後休業

労働基準法第６５条第１項又は第２項の規定による休業をいう。

0207　有期雇用労働者

労働契約期間の定めのある労働者をいう。

0208　一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１２条第１項に規定する一般事

業主行動計画をいう。

0209　育休復帰支援プラン

事業主において作成される、育児休業の取得及び育児休業終了後の職場復帰を円滑にするための措置を定めた計画（以下「プラン」という。）をいう。

0210　原職等

育児休業取得者が休業前に就いていた職務をいう。助成金においては、次に掲げる原職又は原職相当職をいう。

イ　原職とは、育児休業取得者が休業前に就いていた部署と同一の部署（当該育児休業取得者の所属する組織の最小単位の所属先をいい、例えば育児休業取得者の所属先が□□部△△課○○係の場合は、○○係。以下同じ。）及び職務をいう。

ロ　原職相当職とは、次のいずれにも該当するものをいう。

(ｲ) 育児休業前と休業後の職務について、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと。

ただし、育児休業中に事業所又は所属部署の組織改編や閉鎖等により休業前と中分類が異ならない職務がなくなった場合や、業務整理等により、一部休業前と異なる職務であっても休業前と休業後の職務が相当程度関連性の高いものである場合や、職務の変更について客観的合理性が認められる場合はこの限りではない。

(ﾛ) 育児休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していること。ただし、育児との両立に資する事業所に復帰する等同一事業所に勤務しないときであっても、休業者本人の選択によるものであること。また、同一事業所に勤務しないことについて、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情等に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合はこの限りではない。

ハ　産前休業又は育児休業の前に労働基準法第６５条第３項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合の原職とは、原則として転換前に就いていた職務をいう。なお、育児休業取得者本人の希望により、当該軽易業務に復帰した場合は、原職復帰とみなすものとする。

ニ　育児休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと。

なお、休業前は職制上の地位に係る手当（例えば、主任手当、職務手当、管理職手当等職制に係る手当をいう。）が支給されていたが、休業後は当該手当が支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえない。

ホ　育児休業後の所定労働時間が短く変更されている場合は、育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びその他、労働者が利用できる措置として労働協約若しくは就業規則に規定のある制度又は雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第１３条第１項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用によるものであること。

なお、雇用期間の定めのある者についても、これらの措置の利用による必要があること。

ヘ　正規雇用労働者であった労働者が育児休業後、有期雇用労働者等として新たに雇用契約を締

結している場合や、給与形態が変更されている場合は、育児休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえないこと。ただし、育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約若しくは就業規則に規定のある制度や男女雇用機会均等法第１３条第１項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用等により、本人の同意が確認できる上で給与形態を変更した場合は、この限りでない。

有期雇用労働者が職場復帰にあたって雇用契約の更新をする場合は、新たに雇用契約を締結していても対象となるが、所定労働時間を短縮する場合は、ホの措置による必要があること。

ト　育児休業後の勤務形態として、在宅勤務も対象となるが、個別の労働者との取り決めではなく、当該事業所の在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限ること。また、本人の希望によるものであることが確認でき、ロ(ｲ)及びニを満たしている場合に限られるものであること。

0211　子の看護休暇制度

育児・介護休業法第１６条の２に規定する子の看護休暇制度を上回る措置として子の看護等のための有給休暇（労働基準法第３９条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）であって、時間を単位として（時間未満単位も可）取得することができる制度をいう。

0212　保育サービス費用補助制度

小学校就学の始期に達するまでの子に係る臨時的・一時的な保育サービス（児童福祉法第３９条第１項に規定する保育所、認定こども園法第２条第６項に規定する認定こども園、児童福祉法第２４条第２項に規定する家庭的保育事業又は児童福祉法第５９条第１項及び同法第５９条の２第１項に規定する認可外保育施設による恒常的な保育を除く。）について生じた費用の一部を補助するための制度をいう。

0300　支給要件（共通）

0301　支給要件（共通）

助成金は、次のいずれにも該当する事業主が0300a、0300b、0300c又は0300dに定める要件を満たした場合、それぞれに定める額を支給する。

イ　共通要領の 0202 に定める中小企業事業主であること。

ロ　育児休業（育児・介護休業法第２条第１号に規定するものに限る。）の制度及び育児のための短時間勤務制度（育児・介護休業法第２３条に規定するものに限る。）について、労働協約又は就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。育児休業に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること。

ハ　一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。

0302　不支給要件（共通）

支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領0303に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には、助成金を支給しないものとする。

イ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反及び男女雇用機会均等法第９条第３項の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ　支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第５６条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

0303　併給調整

共通要領 0305 に定めるとおりであること。

なお、同一の対象労働者に係る同一の育児休業について、0102①育休取得時及び 0102②職場復帰時と出生時両立支援コース 0300a、0102②職場復帰時の職場支援加算と 0102③代替要員確保時との併給はできない。

0300a　支給要件・支給額（育休取得時）

0301a　支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ　支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

ロ　労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する方針をあらかじめ労働者へ周知していること。

なお、この周知は対象育児休業取得者（本助成金の支給対象となる育児休業取得者をいう。以下同じ。）の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに実施している必要があること。

ハ　対象育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について把握後、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに、対象育児休業取得者の上司又は人事労務担当者と対象育児休業取得者が面談を実施した上で結果について「面談シート」（【育】様式第２号）に記録し、当該面談結果を踏まえて対象育児休業取得者のためのプラン（【育】様式第３号）を作成すること。ただし、対象育児休業取得者との面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録すること。

なお、支給対象となるプランとは、少なくとも次の(ｲ)及び(ﾛ)のいずれもが定められているものをいう。

(ｲ)　育児休業取得者の円滑な育児休業取得のための措置として、育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する措置

(ﾛ)　育児休業取得者の職場復帰支援のための措置として、育児休業取得者の育児休業中の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供に関する措置

ニ　事業主が雇用する雇用保険被保険者であって、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに、作成したプランに基づいて業務の引継ぎを実施させていること。

ただし、プランによらず既に引継ぎを終了している場合は支給対象外であること。

ホ　上記ロ及びハに該当する対象育児休業取得者に、連続３か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含め連続３か月以上）を取得させたこと。

ヘ　対象育児休業取得者を、当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日において、雇用保険被保険者として雇用していること。

ト　育児休業取得の直前において在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できること。

0302a　支給額

次の額を支給する。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

育児休業取得者１人当たり　２８．５万円（３６万円）

助成金の支給は、同一の対象労働者の同一の育児休業について１回とし、１事業主当たり、有期雇用労働者１人、雇用期間の定めのない労働者１人の計２人を対象とする。有期雇用労働者であるか雇用期間の定めのない労働者であるかの判定は、プランの策定日において行う。

（令和２年12月25日改正）

0300b　支給要件・支給額（職場復帰時）

0301b　支給対象事業主

上記0301aに規定する中小企業事業主が、同イからトに該当する対象労働者について0302aに該当し、かつ当該対象労働者に対し、同一の育児休業について次のいずれにも該当する場合に支給する。

イ　支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

ロ　プランに基づく措置を実施し、対象育児休業取得者が職場復帰するまでに、対象育児休業取得者の育児休業中（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業中を含む）の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供を以下のとおり実施していること。

(ｲ) 情報及び資料の提供については、対象育児休業取得者の育児休業終了後の職場復帰を円滑にするためのものであること。

(ﾛ) 休業中に在宅で閲覧できるイントラネットの掲示板等や電子メールによる情報提供も含まれるが、イントラネットの掲示板等の閲覧や電子メールの受信等ができない環境にある労働者に対しては、当該掲示板等へのアクセスのためのパスワードの付与、パソコンの貸与等当該環境を整え、対象労働者が当該情報をいつでも閲覧できるように措置を事業主が講じている必要があること。なお、イントラネットの掲示板による情報提供等、対象育児休業取得者が情報提供に気付きにくい場合は、情報及び資料の提供を行った際に、対象育児休業取得者に、提供を行った情報及び資料の件名等とあわせて情報及び資料の提供を行った旨を電子メール等により連絡すること。

ハ　対象育児休業取得者の育児休業終了前に、対象育児休業取得者の上司又は人事労務担当者と対象育児休業取得者が面談を実施した上で結果について「面談シート」（【育】様式第２号）に記録すること。ただし、対象育児休業取得者との面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録すること。

ニ　対象育児休業取得者を、上記ロの面談結果を踏まえ、原則として原職等に復帰させること。ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務（0210のニの職制上の地位を含む。）で復帰する場合であって、当該希望が面談記録により確認できる場合は助成金の対象となること。

ホ　対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次の(ｲ)～(ﾊ)のとおり取り扱うこと。

(ｲ)　法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、及び0202に定め、かつ労働協約又は就業規則に規定のある育児休業については就業したものとみなすものであること。

(ﾛ)　育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により所定労働日から除外された日は、就

業を予定していた日数に数えないものとすること。

(ﾊ)　職場復帰後、在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限り就業したものと判断すること。

なお、育児休業終了後、現に勤務しないまま0402bに定める申請期限が到来した場合は、本助成金の対象とならないこと。（ただし、育児休業期間中に次子の産前・産後休業が開始する場合で、対象育児休業取得者を当該育児休業終了後６か月以上継続して雇用し、0402bに定める期限内に申請した場合はこの限りではない。）

0302b　職場支援加算

上記0301bに該当する中小企業事業主が、0102②の職場復帰時の対象育児休業取得者の育児休業期間（産後休業期間を含む。）中に次のいずれにも該当する場合に加算する。ただし、対象育児休業取得者の育児休業について0102③代替要員確保時との併給はできない。

なお、ロ及びハの取組は、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに実施する必要がある。

イ　対象育児休業取得者の従事する業務を、当該事業主が雇用する次の(ｲ)～(ﾛ)のいずれにも該当する労働者に代替させていること（以下「業務代替者」という。）。

(ｲ) 雇用保険被保険者であること。

(ﾛ) 採用の時期が、対象育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知った日以前であること。

(ﾊ) 業務を代替する期間（以下「業務代替期間」という。）は、連続１か月以上の期間が合計３か月以上あること。業務代替者は複数人でも差し支えないが、１人につき連続１か月以上の業務代替期間の実績があること。

なお、単発的な短期の欠勤（各月ごとの所定労働時間の10％未満の場合に限る。）、法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）及び雇用調整助成金の受給の対象となる休業については、本期間に算入して差し支えない。

ロ　業務の見直し・効率化のために、以下の(ｲ)及び(ﾛ)の取組をいずれも実施していること。

(ｲ) 対象育児休業取得者又は業務代替者の業務について、見直し・効率化を検討し、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰時／職場支援加算））実施結果書」（【育】様式第５号）により以下のいずれかの結果が確認できること。

a　業務の一部の休止・廃止

b　手順・工程の見直し等による効率化、業務量の減少

c　マニュアル等の作成による業務、作業手順の標準化

(ﾛ)　対象育児休業取得者の育児休業中の業務分担を明確にし、業務代替者の上司又は人事労務担当者が業務代替者に代替業務の内容、賃金について、面談により説明していること。

ハ　代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当、特別業務手当等）を労働協約又は就業規則に規定していること。当該賃金制度は、業務代替者が代替する職務内容、業務内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金ではないこと。

ニ　ハの賃金制度に基づき、業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されており、１か月ごとの業務代替期間において１人につき１万円以上増額されている期間が合計３か月以上あること。

ホ　ニの業務代替期間において、全ての業務代替者の１か月ごとの所定外労働時間が７時間を下回ること。

0303b　支給額

イ　次の額を支給する。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

職場復帰時　　２８．５万円（３６万円）

ロ　0301bを満たすとともに、0302bに定める職場支援加算の要件を満たす場合は、イの額に加えて１９万円（２４万円）を支給する。

ハ　0102①の育休取得時と同一の対象育児休業取得者である場合に支給対象とする。１事業主当たり、上記イロそれぞれについて有期雇用労働者１人、雇用期間の定めのない労働者１人の計２人を対象とする。有期雇用労働者であるか雇用期間の定めのない労働者であるかの判定は、プランの策定日において行う。

0300c　支給要件・支給額（代替要員確保時）

0301c　支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

イ　支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

ロ　育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、この規定は対象育児休業取得者（下記ニに該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）が原職等に復帰するまでに規定している必要があること。

ハ　育児休業取得者の代替要員（次のいずれにも該当する者）を確保したこと。

(ｲ) 育児休業取得者の職務を代替する者であること。

なお、育児休業取得者が複数の職務を兼務していた場合、その一部のみを職務とする者は代替要員とは認められないこと。

さらに、育児休業取得者が有資格者であり、その職務が当該資格がなければ実施し得ない場合は、代替要員も有資格者である必要があること。

また、育児休業取得者に職務に係る手当が支給されている場合、代替要員にも当該手当が支給されている必要があること。ただし、代替要員が育児休業取得者と雇用形態が異なるという理由で、当該手当の支給がない場合は支給対象とはならない。

(ﾛ) 育児休業取得者と原則として同一の事業所及び部署で勤務していること。

ただし、育児休業取得者の職務を企業内の他の事業所に移管し、他の事業所において当該職務を担う代替要員を確保する場合や育児休業取得者がテレワーク等により勤務場所を限定しない働き方をしていた場合は、育児休業取得者と代替要員が勤務する事業所が異なっていても差し支えないこと。ただし、当該代替要員が対象労働者の代替要員であることが分かる必要がある。

なお、育児休業取得者と同種の職務が他の事業所にあるというだけでは、これに該当しないこと。

(ﾊ) 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること。

所定労働時間が概ね同等とは、代替要員の所定労働時間が短い場合は、育児休業取得者との所定労働時間との差が、１日当たりであれば１時間以内（１か月あたりの所定労働日数が同等である場合に限る）又は１週当たりであれば１割以内の範囲であること。

代替要員の所定労働時間が育児休業取得者より長い場合は、(ｲ)が満たされていればよいこと。

(ﾆ) 新たな雇入れ又は新たな派遣により確保する者であること。

(ﾎ) 確保の時期が、育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知った日以降であること。

(ﾍ) 育児休業取得者の育児休業期間（産後休業期間を含む）について、連続して１か月以上(ｲ)～(ﾊ)を満たして勤務した期間が存在し、合計して３か月以上又は９０日以上あること。

なお、単発的な短期の欠勤（各月ごとの所定労働時間の10％未満の場合に限る。）、法に基づく休業（年次有給休暇の取得日、母性健康管理の措置としての休業、産前・産後休

業、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇等。）及び雇用調整助成金の受給の対象となる休業については、本期間に算入して差し支えない。ただし、当該代替要員が雇用契約期間中に産休・育休に入る場合については、当該産休・育休より前の出勤状況について、連続して１か月以上（㋑）～（㋩）を満たした期間が３か月以上又は９０日以上あること。

なお、１人の育児休業取得者の代替要員を複数の短時間労働者で確保する場合、あるいは期間を分割して複数の労働者で確保する場合も支給対象となるものであること。この場合、㋩の所定労働時間及び㋥の勤務した期間については、それぞれ各代替要員の所定労働時間又は勤務した期間の合計とすること。

また、育児休業取得者が役職者や専門的な職務を行う者である等の理由により、同一企業内で当該育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の職務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」の場合）も、他の労働者が上記㋑から㋩について該当し、他の労働者の代替要員が上記㋑から㋥に該当する場合（この場合、上記㋑から㋩は「育児休業取得者」を「他の労働者」と読み替えること。）は、支給対象となるものであること。

二　事業主が雇用する労働者に、連続して１か月以上休業した期間が合計して３か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を取得させ、復職時に原職等に復帰させたこと。

ホ　対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を開始する日について、雇用保険被保険者として雇用していたこと。

ヘ　対象育児休業取得者を、原職等復帰後、申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。なお、法に基づく休業（年次有給休暇の取得日、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第２３条第２項又は第２４条第１項に規定する育児休業については就業したものとみなすものであること。また、育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとすること。

なお、育児休業終了後、現に勤務しないまま0402cに定める申請期限が到来した場合は、本助成金は対象とならないこと。（ただし、育児休業期間中に次子の産前・産後休業が開始する場合で、対象育児休業取得者を当該育児休業終了後６か月以上継続して雇用し、0402cに定める期限内に申請した場合はこの限りではない。）

ト　育児休業取得者が派遣労働者の場合は、休業前から支給要件を全て満たすまでの期間について、同一の労働者派遣事業を行う事業主に雇用されている場合に限り、支給対象とすること。

ただし、当該労働者派遣事業を行う事業主が、当該派遣労働者の代替として、自社に登録されているいわゆる登録型派遣の労働者を派遣する等、新たな雇い入れとは認められない場

合は、本助成金の対象とはならないこと。

チ　0302cのイに定める対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合の加算を受けようとする場合、対象育児休業取得者を、当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始する日の前日から起算して過去６か月の間、雇用期間の定めのない労働者として、雇用していないこと。

リ　最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月を経過する日の翌日から５年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）又は育児休業代替要員確保等助成金）又は両立支援等助成金のうち中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月を経過する日の翌日から５年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

ただし、次世代育成支援対策推進法第１３条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月を経過する日が平成２７年４月１０日以降の場合、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月を経過する日が令和７年３月３１日までの労働者を助成金の対象とすること。なお、当該認定については、最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して６か月を経過する日の前までに受けておく必要があること。

0302c　支給額

イ　次の額を支給する。ただし、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

対象育児休業取得者１人当たり４７．５万円（６０万円）

なお、対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合、上記額に９．５万円（１２万円）を加算して支給する。

ロ　一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において、本助成金の支給は、１事業主当たり延べ１０人までとする。

ただし、0301cのリに定める次世代育成支援対策推進法第１３条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金の支給は令和７年３月３１日までに支給要件を満たした労働者を対象とし、一の年度の延べ人数にかかわらず、１事業主当たり延べ５０人までとする。

0300d　支給要件・支給額（職場復帰後支援）

0301d　支給対象事業主

次のいずれかに該当するものに支給する。

支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定している中小企業事業主であること。

イ　子の看護休暇制度

次のいずれにも該当し、平成３０年４月１日以降に新たに本要領に沿った制度を整備し、労働者に利用させた事業主であること。平成３０年３月３１日以前に制度を既に導入している事業主については、平成３０年４月１日以降に本要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象とする。

(ｲ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する雇用保険被保険者について、0211に定める子の看護等のための休暇制度を整備していること。

(ﾛ) 労働協約又は就業規則に規定する育児休業を１か月以上（産後休業を含む）取得した労働者を、育児休業から原則として原職等に復帰（ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務（0210のニの職制上の地位を含む。）で復帰する場合であって、当該希望が面談により確認できる場合は対象となること。）後６か月以内に、(ｲ)の制度に基づき、当該休暇制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者一人につき１０時間以上取得させたこと。（ただし、当該労働者の配偶者（事実婚における相手方パートナーを含む。以下同じ。また、当該子以外に労働協約又は就業規則に規定する対象となる子について、子の看護休暇を取得した場合は、合計して１０時間以上とすることも可能であること。）が同一事業主に雇用され、休暇を取得している場合には、当該配偶者の取得時間と合計して１０時間以上とすることも可能であること。）。

(ﾊ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。

(ﾆ) 対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次のａからｃのとおり取り扱うこと。

a　法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、及び 0202 に定め、かつ労働協約又は就業規則に規定のある育児休業については就業したものとみなすものであること。

b　育児・介護休業法第２３条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとすること。

c　職場復帰後、在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻、業務内容）が確認できる場合に限り就業したものと判断すること。

ロ　保育サービス費用補助制度

次のいずれにも該当し、平成３０年４月１日以降に新たに本要領に沿った制度を整備し、労働者に利用させた事業主であること。平成３０年３月３１日以前に制度を既に導入している事業主については、平成３０年４月１日以降に本要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象とする。

(ｲ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する雇用保険被保険者について、0212に定める、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービスの費用の一部を補助するための制度を整備していること。

(ﾛ) 労働協約又は就業規則に規定する育児休業を１か月以上（産後休業を含む）取得した労働者を、原則として原職等に復帰（ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務（0210のニの職制上の地位を含む。）で復帰する場合であって、当該希望が面談により確認できる場合は対象となること。）、後６か月以内に、(ｲ)の制度に基づき、0212に定める保育サービスについて費用補助制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者一人につき３万円以上補助したこと。

なお、0210の保育サービスについて、子ども・子育て支援法に基づく保育無償化の対象となる場合は、無償分を超えた負担が利用者である労働者に生じ、その負担分に対し事業主が補助したものを対象とすること。

(ﾊ) 「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」（内閣府）を受給していないこと。

(ﾆ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。

(ﾎ) 対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が原則として５割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。就業については0301dイ(ﾆ)のａからｃのとおり取り扱うこと。

0302d　支給額

支給額は以下のとおりとする。なお、共通要領0302に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ　子の看護休暇制度

(ｲ) 制度導入時

１中小企業事業主当たり　２８．５万円（３６万円）

ただし、１事業主１回限りとし、ロ(ｲ)の規定による支給を受けた事業主は支給対象外とする。

(ﾛ) 制度利用時

0301dイ(ｲ)の制度に基づき休暇を取得した労働者が取得した休暇１時間当たり１，０００円（１，２００円）に取得時間を乗じた額

ただし、最初の支給申請日から３年以内に５人まで。さらに、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において、本助成金の支給は１事業主当たり、２００時間

（２４０時間）を上限とする。

ロ　保育サービス費用補助制度

(ｲ) 制度導入時

１中小企業事業主当たり２８．５万円（３６万円）

ただし、１事業主１回限りとし、イ(ｲ)の規定による支給を受けた事業主は支給対象外とする。

(ﾛ) 制度利用時

事業主が負担した費用の３分の２の額（百円未満は切り捨て）

ただし、最初の支給申請日から３年以内に５人まで。さらに、一の年度（各年の４月１日から翌年の３月３１日まで）において、本助成金の支給は１事業主当たり、２０万円（２４万円）を上限とする。

（令和２年12月25日改正）

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在する管轄労働局長に支給申請書類を提出するものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（育児休業等支援コース）」（【育】様式第８号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

0402a　育休取得時の申請書類

助成金(0102の①育休取得時)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301aイからへの要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始した日から起算して３か月を経過する日の翌日から２か月以内に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（育休取得時）支給申請書」（【育】様式第１号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付しなければならない。

イ　対象育児休業取得者に係る面談シート（【育】様式第２号）

ロ　対象育児休業取得者に係るプラン（【育】様式第３号）

ハ　申請事業主において、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する方針を労働者へ周知されたこと、周知された日付が分かる書類。(例：実施要領、通達、マニュアル、育児休業規程、社内報、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等)

ニ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児･介護休業法第２条第１号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（なお、育児・介護休業法第２条第１号の規定を上回る育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ホ　対象育児休業取得者のプランの策定日における雇用期間の定めが確認できる書類(対象育児

休業取得者の労働条件通知書又は雇用契約書等）

ヘ　対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ト　対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）前１か月分の就業実績及び育児休業期間３か月分について休業したことが確認できる書類（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等（育児休業期間に休業していることが分かる書類として、育児休業給付金を申請している場合は、申請時に提出した「育児休業給付金にかかる休業・賃金証明書」及び賃金台帳等）。）。

チ　対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

リ　0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

0402b　職場復帰時の申請書類

助成金（0102の②職場復帰時）の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301bイからホの要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月を経過する日の翌日から２か月以内に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰時））支給申請書」（【育】様式第４号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付しなければならない。

イ　対象育児休業取得者に係る面談シート（【育】様式第２号）

ロ　対象育児休業取得者の育児休業中の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供を実施したこと、日付が確認できる書類（例：提供した資料、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）

ハ　対象育児休業取得者の育児休業期間について休業したことが分かる書類、育児休業終了後就業実績が確認できる書類（育児休業期間分として休業終了前の３か月分及び育児休業終了後６か月分）（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳、勤務シフト表等（育児休業期間に休業していることが分かる書類として、育児休業給付金を申請している場合は、申請時に提出した「育児休業給付金にかかる休業・賃金証明書」及び賃金台帳等）。また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等。また、育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ニ　育児休業取得者が復帰後に育児短時間勤務を利用した場合、育児短時間勤務に係る申出書及び賃金計算方法が確認できる書類（例：申立書等）。

ホ　上記0402aニに定める労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

ヘ　0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

ト　0210ホに該当する場合は、関連する労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

チ　0302bに定める職場支援加算を申請する場合は、上記に加えて以下の書類を提出しなければならない。

(ｲ)　「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰時／職場支援加算））実施結果書(【育】様式第５号)

(ﾛ)　対象育児休業取得者及び業務代替者が所属する部署全体又は事業所全体の業務分担が確認できる資料（事務分担表等）

(ﾊ)　0302bハに定める賃金制度を規定した労働協約又は就業規則

(ﾆ)　0302bハに定める賃金制度運用実績が把握できる業務代替者の賃金台帳(業務代替期間前１か月分、要件を満たした業務代替期間３か月分)

(ﾎ)　業務代替者の所定労働時間及び勤務実績が確認できる労働条件通知書及びタイムカード、賃金台帳又は超過勤務管理簿（要件を満たした３か月を含むもの）

0402c　代替要員確保時の申請書類

助成金（0102の③代替要員確保時）の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301cイからリの要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月を経過する日の翌日から２か月以内に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（代替要員確保時））支給申請書」（【育】様式第６号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付しなければならない。

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

(ｲ) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを規定していることが確認できる部分

(ﾛ) 育児･介護休業法第２条第１号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（なお、育児・介護休業法第２条第１号の規定を上回る育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ　対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ハ　育児休業取得者及び代替要員の就業実績等に関する書類

(ｲ)　対象育児休業取得者と代替要員の部署、職務及び所定労働時間（対象育児休業取得者については、育児休業取得前と復帰後のそれぞれのもの）、所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類

（例：組織図、労働条件通知書（所属、所定労働時間、就業予定日数等が確認できるもの）、就業規則（所定労働時間が確認できる部分）、勤務シフト表、企業カレンダー等）

(ﾛ) 対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）取得前１か月分、育児休業期間３か月分について休業したことが分かる、育児休業終了後６か月分の就業実績が確認できる書類

(ﾊ) 代替要員の就業実績が確認できる書類（代替要員の雇入れ日から対象育児休業取得者の育児休業終了日までの分）

（(ﾛ)、(ﾊ)の例：育児休業取得者及び代替要員の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳。また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合の業務日報等）

(ﾆ) 育児休業取得者が復帰後に育児短時間勤務を利用した場合、育児短時間勤務に係る申出書及び賃金計算方法が確認できる書類（例：申立書等）。

ニ 代替要員が新たに雇い入れられた時期又は新たに派遣された時期が確認できる書類（例：労働条件通知書、辞令、労働者派遣契約書、派遣先管理台帳等）

ホ 対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。

ヘ 0210ホに該当する場合は、関連する労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

ト 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

チ 0302cのイに定める対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合の加算を申請する場合は、さらに、対象育児休業取得者が雇用期間の定めのある労働者であることが確認できる書類（対象育児休業取得者の労働条件通知書又は雇用契約書等）

0402d　職場復帰後支援の申請書類

助成金(0102の④職場復帰後支援)の支給を受けようとする事業主は、0301の要件、及び0301dイ(ｲ)から(ﾆ)の要件または0301dロ(ｲ)から(ﾎ)の要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して６か月を経過する日の翌日から２か月以内に、0301dイの支給については「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰後支援））支給申請書」（【育】様式第７号①②）を、0301dロの支給については「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰後支援））支給申請書」（【育】様式第７号①③）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、0301dイの支給を受けようとする場合は次のイからニ及びへからトのすべての書類の写しを、0301dロの支給を受けようとする場合は次のイからハ及びホからトのすべての書類の写しを、支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）とともに添付しなければならない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（なお、育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児

休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）、及び0301dイの支給を受けようとする場合は子の看護休暇制度を、0301dロの支給を受けようとする場合は保育サービス費用補助制度をそれぞれ規定していることが確認できる部分

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（子の看護休暇制度及び保育サービス費用補助制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）、及び労使協定を締結している場合は関連する労使協定を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時１０人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることが確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ　対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ハ　育児休業取得者の就業実績等に関する書類

(ｲ)　対象育児休業取得者の部署、職務及び所定労働時間（育児休業取得前と復帰後のそれぞれのもの）、所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類

（例：組織図、労働条件通知書（所属、所定労働時間、就業予定日数等が確認できるもの）、就業規則（所定労働時間が確認できる部分）、勤務シフト表、企業カレンダー等）

(ﾛ)　対象育児休業取得者の育児休業（育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業））取得前１か月分、育児休業期間中及び育児休業終了後６か月分の就業実績及び休業していたことが分かる書類

（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等（育児休業期間に休業していることが分かる書類として、育児休業給付金を申請している場合は、申請時に提出した「育児休業給付金にかかる休業・賃金証明書」及び賃金台帳等）。）また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合業務日報等）

ニ　子の看護休暇制度の取得申出に係る書類及びその取得実績が確認できる書類（休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。（0301dイ(ﾛ)において合算で申請する場合には、合算対象となる他の子又は配偶者についても提出すること。））

ホ　保育サービス費用補助制度の取得実績に関する書類

対象育児休業取得者が保育サービスを利用する際に受領した領収書・証明書等及び申請事業主が当該保育サービス利用者に対して0301dロ(ﾛ)に基づく費用の一部又は全部を補助したことを証する書類

ヘ　対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

ト　0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：受理印のある策定届）（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。）

（令和２年12月25日改正）

0403　支給申請書の受付

共通要領0402に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

（令和２年12月25日改正）

0500　支給決定

0501　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により事業主に通知するものとする。

また、共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により通知するものとする。

（令和２年12月25日改正）

0600　返還

0601　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

0700　附則

0701　施行期日

イ　平成２５年５月１６日施行

ロ　平成２６年４月１日改正

ハ　平成２７年１月３０日付け職発０１３０第４号、雇児発０１３０第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年２月１日から施行する

ニ　平成２７年３月３１日付け職発０３３１第２号、能発０３３１第１２号、雇児発０３３１第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１日から施行する

ホ　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する

ヘ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する

ト　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する

チ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

リ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヌ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２助成金別要領 12(３)育児休業等支援コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0702　経過措置

イ　平成２８年３月３１日までに、0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主については、平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。ただし、0301 ハ、0303b ロの適用については、この限りではない。

ロ　平成２９年３月３１日までに、0102①育休取得時及び 0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主につ

（令和２年12月25日改正）

いては、平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ハ　平成２９年３月３１日までに、0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301c ハに定める原職等復帰をした事業主については、平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ニ　平成３０年３月３１日までに、0102①育休取得時及び 0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、又は 0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が 0301c ハに定める原職等復帰をした事業主に係る申請については、平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ホ　令和２年３月３１日までに、0102①育休取得時及び 0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、又は0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が 0301c ハに定める原職等復帰をした事業主に係る申請については、令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

（令和２年12月25日改正）

12　両立支援等助成金

(4)再雇用者評価処遇コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号（以下「雇保則」という。）第１１５条第１項第１号及び第１１６条の規定に基づく再雇用者評価処遇コース（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　再雇用制度
　0202　関連事業主

0300　支給要件
　0301　対象事業主
　0302　対象労働者
　0303　不支給要件
　0304　併給調整

0400　支給額
　0401　支給額

0500　支給申請
　0501　支給申請書の提出
　0502　提出書類
　0503　支給申請書の受付

0600　支給決定
　0601　支給決定等の通知

0700　返還
　0701　返還

0800　附則
　0801　施行期日
　0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職を理由として退職した者が就業できるようになったときに復職する際、従来の勤務経験、能力が適切に評価され、配置・処遇がされる再雇用制度を導入し、再雇用を希望する旨の申出をしていた者を採用した事業主に対して助成金を支給し、企業等の生産性の向上に資する再雇用の促進を目的とする。

0102　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

第１共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

（令和２年12月25日改正）

0200　定義

0201　再雇用制度

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第２７条の規定に基づき事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいい、本助成金においては妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職を理由とする退職者が当該事業主又は関連事業主に再び雇用されることについて事業主が定めた制度をいう。

0202　関連事業主

申請事業主と別の事業主であるものの、人事、雇用管理等の状況からみて、申請事業主と密接な関係にある事業主であり、申請事業主が規定する再雇用制度の対象となる事業主であることが当該規定又は事業主間の協定書等において明示されている事業主をいう。

0300　支給要件

0301　対象事業主

次のいずれにも該当する事業主に支給する。

イ　次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれにも該当する再雇用制度について、明文化し、かつ労働者に周知していること。

既に再雇用制度を規定している場合であっても、本要領に沿った制度内容に改正した場合は、改正日以降の再雇用について対象とする。

(ｲ) 当該制度の対象となる退職理由として、申請に係る退職事由（妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職）が明記されていること。

(ﾛ)　当該制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていないこと。

(ﾊ)　当該制度対象者を再雇用する場合には、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること。

ロ　イの再雇用制度の施行後、0302に規定する当該制度対象者を期間の定めのない雇用契約により採用し、申請までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

ただし、有期雇用労働者として採用した場合であっても、期間の定めのない雇用契約を締結し、期間の定めのない雇用契約として６か月以上継続雇用した場合は対象とする。

ハ　次の全ての制度を労働協約又は就業規則に規定していること。ただし、育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

(ｲ) 育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業

(ﾛ) 同法第２３条第１項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置

(ﾊ) 同法第２条第２号に規定する介護休業

(ﾆ) 同法第２３条第３項に規定する介護のための所定労働時間の短縮等の措置

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。

0302　対象労働者

次のいずれにも該当する対象事業主が雇用する雇用保険被保険者であり、再雇用制度施行後又は改正後に当該制度に基づき採用された者をいう。

イ　妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤又は転居を伴う転職のいずれかを理由として、対象事業主又は関連事業主の事業所を退職した者であること。

ロ　支給対象事業主又は関連事業主の事業所を退職した日の前日において、当該事業主等の雇用保険被保険者として継続して雇用されていたこと。

ハ　再雇用に係る採用日において、当該退職の日の翌日から起算して原則１年以上が経過していること。ただし、退職事由が消滅した場合はこの限りでない。

ニ　期間の定めのない雇用契約を締結し、６か月以上雇用保険被保険者として、当該契約に基づき支給申請日まで継続して雇用されていること。

期間の定めのない雇用契約により継続して６か月以上雇用された場合、0401 に定める１回目の支給対象とする。また、同一の対象労働者が期間の定めのない雇用契約により１年以上継続して雇用された場合、0401 に定める２回目の支給対象とする。

ただし、対象労働者の期間の定めのない雇用契約の開始日から起算して６か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象としない。同一の対象労働者に係る２回目の支給に係る申請については、期間の定めのない雇用契約の開始日から６か月が経過する日の翌日から６か月間について、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が５割に満たない場合は、支給対象としない。

なお、法に基づく休業（年次有給休暇の取得日、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第２３条第２項又は第２４条第１項及び第２項に規定する介護休業については就業したものとみなす。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとする。

再雇用後、現に勤務しないまま 0501 に定める申請期限が到来した場合は、本助成金は支給しない。

ホ　次に該当する者ではないこと

(ｲ) 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに対象事業主又は当該関連事業主と雇用、請負、委任の関係にあった、又は、出向、派遣、請負、委任の関係により当該事業主等の事業所において就労していた。

(ﾛ) 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに、対象事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある次のいずれかに該当する事業主に雇用されていた。

a　当該事業主と対象事業主のいずれか一方の発行済株式数又は出資の総額に占める他方の所有株式数又は出資の割合が５割を超える。

b　代表者が同一又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めている。

(ﾊ) 対象事業主の代表者又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう）である。

(ﾆ) 当該事業主等の事業所を退職する際、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職及びこれらの事由に基づく法律上の休業又は勤務制度の利用等を理由として、解雇された、又は退職勧奨その他不利益な取り扱いを受けた。

0303　不支給要件

対象事業主からの支給申請であっても、共通要領 0303 に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には助成金を支給しないものとする。

イ　対象労働者を採用した日の前日から起算して６か月前の日から１年を経過する日までの間（以下「基準期間」という。）に、対象労働者を雇入れた事業所において、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合

ロ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）の

重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ハ　支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第５６条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

ニ　対象労働者に対して、法令及び就業規則に基づく賃金の全額が支払われていない場合

0304　併給調整

共通要領 0305 に定めるとおりであること。

（令和２年12月25日改正）

0400　支給額

0401　支給額

次の額を支給する。ただし、共通要領0302生産性要件を満たした場合は、括弧内の額を支給する。

１事業主に対する支給は、対象労働者５人までとする。

同一労働者に対する支給は、１回目の支給と２回目の支給の２回までとし、２回目の支給は、１回目の支給を受けた対象労働者を支給対象とする。

イ　再雇用者１人目

(ｲ)１回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で６か月の継続雇用後）

中小企業事業主　１９万円（２４万円）

中小企業事業主以外の事業主　１４．２５万円（１８万円）

(ﾛ) ２回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で１年の継続雇用後）

(ｲ)と同額

ロ　再雇用者２人目から５人目まで

(ｲ) １回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で６か月の継続雇用後）

中小企業事業主　１４．２５万円（１８万円）

中小企業事業主以外の事業主　９．５万円（１２万円）

(ﾛ) ２回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で１年の継続雇用後）

(ｲ)と同額

0500　支給申請

0501　支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、0301イからハに定める要件を満たしたうえで、再雇用した対象労働者を継続して雇用し、次のイ及びロに定める期間を経過する日の翌日から２か月以内に、「両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）支給申請書」（【再】様式第１号①②）に次の0502のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）を添付のうえ、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）が所在地の管轄労働局長に提出するものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（再雇用者評価処遇コース）」（【再】様式第２号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

イ　１回目の支給申請

再雇用に係る採用日から起算して６か月

ただし、有期雇用労働者として採用した場合は、期間の定めのない雇用契約として締結し、期間の定めのない雇用の採用日から起算して６か月

ロ　２回目の支給申請

再雇用に係る採用日から起算して１年

ただし、有期雇用労働者として採用した場合は、期間の定めのない雇用契約として締結し、期間の定めのない雇用の採用日から起算して１年

0502　提出書類

イ　労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

0301 イに定める再雇用制度、0301 ハに定める育児・介護休業等の制度及び周知していることが確認できる書類。

具体的には、労働協約、就業規則、社内通知等を添付すること。

ロ　対象労働者の再雇用に係る採用時期及び期間の定めのない雇用契約に係る雇用契約書又は労働条件通知書等労働条件が確認できる書類

ハ　0302 ハただし書に該当する場合は、退職した翌日から１年以内に退職事由が消滅したことが確認できる書類（【再】様式３号）

ニ　対象労働者の再雇用に係る採用後、期間の定めのない雇用契約を締結し、期間の定めのない雇用契約として６か月間（同一の対象労働者の２回目の申請時は、期間の定めのない雇用契約の締結日から６か月が経過する日の翌日から６か月間）の就業実績等が確認できる次の書類

(ｲ)対象労働者の所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務シフト表、企業カレンダー等）

(ﾛ)対象労働者の６か月間（同一の対象労働者の２回目の申請時は、期間の定めのない雇用契

約の締結日から６か月が経過する日の翌日から６か月間)の就業実績が確認できる書類(例:出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等)

(ハ)対象労働者の６か月間（同一の対象労働者の２回目の申請時は、期間の定めのない雇用契約の締結日から６か月が経過する日の翌日から６か月間）の賃金の支払い実績が確認できる書類（例：賃金台帳等）及び賃金が実際に支払いされている旨について記載がある申立書（【再】様式４号）

ホ　申請事業主が、対象労働者が退職した事業所の関連事業主である場合は、これを証明する資料（対象労働者が退職した事業所の再雇用制度を定めた労働協約又は就業規則、内部規則、事業主間の協定書等）

0503　支給申請書の受付

共通要領 0402 に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0600　支給決定

0601　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により申請事業主に通知するものとする。

また、共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

0700　返還

0701　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領 0801 に定める場合のほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、支給された助成金を返還させるものとし、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、当該事業主に対して支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

0800　附則

0801　施行期日

イ　平成２９年４月１日施行

ロ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ハ　平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ニ　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ホ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２助成金別要領12(４)再雇用者評価処遇コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802　経過措置

イ　平成３０年３月３１日までに、0302に該当する者を再雇用した事業主については、平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ロ　平成３１年３月３１日までに、0302に該当する者を再雇用した事業主については、平成３１年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ハ　令和２年３月３１日までに、0302に該当する者を再雇用した事業主については、令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

（令和２年12月25日改正）

12　両立支援等助成金

(5)　女性活躍加速化コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６３条第１項第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１３９条の規定に基づく女性活躍加速化コース助成金（以下「助成金」という。）の支給については、「第１共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　中小企業事業主
- 0202　通常の労働者
- 0203　行動計画
- 0204　職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する取組
- 0205　長時間労働是正など働き方の改革に関する取組
- 0206　数値目標
- 0207　取組目標
- 0208　雇用管理区分
- 0209　管理職

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主
- 0302　不支給要件
- 0303　併給調整

0400　支給額
- 0401　支給額

0500　支給申請
- 0501　支給申請書の提出
- 0502　支給申請に必要な添付書類
- 0503　支給申請書の受付

0600　支給決定
- 0601　支給決定等の通知

0700　返還
- 0701　返還

0800　附則
- 0801　経過措置
- 0802　施行期日

0100　趣旨

0101　趣旨

女性労働者の能力の発揮及び雇用の安定に資するため、自社の女性の活躍の状況を把握し、男性と比べて女性の活躍に関し改善すべき事情がある場合に、当該事情の解消に向けた目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組み、その結果、当該目標を達成した中小企業事業主に対して、助成金を支給する。

0102　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

第１共通要領「0302　生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

0200　定義

0201　中小企業事業主

第１共通要領0202の規定にかかわらず、本助成金における中小企業事業主とは、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主をいい、中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における企業全体で常時雇用する労働者の数で行う。

0202　通常の労働者

通常の労働者とは、次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　中小企業事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。

ロ　当該事業所において正規雇用労働者（就業規則等に制度を規定している場合には、短時間正社員（※）を含む。）として位置付けられていること。

※短時間正社員とは、キャリアアップ助成金における短時間正社員と同義であること。

ハ　社会通念に照らして、また当該企業の他の職種等の正規雇用労働者と比較して、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無など）が正規雇用労働者として妥当なものであること。

ニ　雇用保険の被保険者であること。

ホ　社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること。

なお、数値目標の達成に係る女性労働者は通常の労働者であること。また、数値目標の達成のために採用を行う場合は、通常の労働者として雇用されるものであること。（採用には過去に在籍した女性労働者の再雇用等、中途採用を行う場合も含むこと。）

0203　行動計画

行動計画とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号。以下「女性活躍推進法」という。）第８条に基づき事業主が策定する一般事業主行動計画を指す。すなわち、女性活躍推進法第８条及び同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成２７年１０月２８日厚生労働省令第１６２号）に基づき、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めるものであり、計画期間、達成しようとする目標、実施しようとする取組の内容及びその実施時期を定めたものであり、労働者に周知し、公表されているものをいう。なお、本助成金の支給対象となる行動計画は、この要領で定める各規定を満たすものであって、かつ、計画期間が２年以上５年以下であることを要する。

0204　職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する取組

中小企業事業主は、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の状況を踏まえ、前項の行動計画において、育児・介護休業制度の利用促進など、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備に関する取組を盛り込み、実施するものとする。

0205　長時間労働是正など働き方の改革に関する取組

中小企業事業主は、雇用する労働者の労働時間の状況を踏まえ、0203 の行動計画において、長時間労働の是正などの働き方の改革に関する取組を盛り込み、実施するものとする。

0206　数値目標

0203の行動計画で定められた、女性活躍推進法第８条第２項第２号の目標であって、次の表１に該当するもののうち、同項第３号の取組を実施した結果達成するものを「数値目標」として中小企業事業主が決定する。数値目標については、取組前と比較して少なくとも女性労働者１人以上又は１０％以上の改善を図ること。女性の職業生活における活躍を推進するために自社の課題を分析し、その結果改善すべき事情として設定されたものではない場合、また、取組前後の数値の比較により達成状況を検証できないものである場合は「数値目標」とすることはできない。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１７号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に反するものであってはならない。

表１　支給対象となる数値目標の類型・内容

雇用管理区分ごとに見た職務又は役職において、以下のイ又はロに該当する場合に、行動計画策定時点から支給申請日までに女性労働者に係る実数又は比率を増加させるものであり、以下に掲げる［目標の類型］(イ)から(ニ)の類型に該当するもの。また、数値目標の内容が別表「支給対象となる数値目標及び取組目標」の「目標の内容」に掲げるものであること。

イ　女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合

（令和２年12月25日改正）

なお、「相当程度少ない」とは、行動計画策定以前に雇用管理区分ごとにみた職務又は役職における女性労働者の割合が４割を下回っていることをいう。

ロ　数値目標を設定しようとする行動計画策定以前の職務又は役職における女性労働者の割合が、当該企業において雇用する通常の労働者における女性労働者の割合を下回っている場合

［目標の類型］

(ｲ)女性の積極採用に関する目標のうち、次のいずれかに該当する目標

（原則として１の事業年度（12か月）における採用状況で達成状況を判断する）

a　直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近３事業年度の平均した採用における男性の競争倍率よりも高い場合において、採用における女性の競争倍率（応募者数／採用者数）を引き下げる目標

b　採用した女性労働者の実数又は採用した労働者に占める女性労働者割合を引き上げる目標

(ﾛ)女性の配置・育成・教育訓練に関する目標

(ﾊ)女性の積極登用・評価・昇進に関する目標

（管理職に占める女性の割合が男性に比して相当程度少ない場合に、新たに女性を採用して管理職とする場合も含む。）

(ﾆ) 多様なキャリアコースに関する取組のうち、通常の労働者において多様なコース区分を設け、女性について一般職から総合職へ転換をさせる目標

0207　取組目標

0203の行動計画で定められた、女性活躍推進法第８条第２項第３号の取組であって、0206の表１に記載のある[目標の類型]に該当するもののうち、数値目標の達成に向けて、別表「支給対象となる数値目標及び取組目標」の「目標の内容」欄の中から１つ以上の取組を事業主が決定する。また、男女雇用機会均等法に反するものであってはならない。

0208　雇用管理区分

雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度等において異なる雇用管理を行うことを予定して設定していることをいうものであること

0209　管理職

管理職とは、課長級と課長級より上位の役職（役員を除く）にある労働者をいう。課長級とは、次のイ又はロのいずれかに該当する者をいう。

イ　事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が１０人以上(課長含む)の長

ロ　同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が課長級に相当する者（ただし、通常の労働者の一番下の職階ではないこと）

（令和２年12月25日改正）

なお、本助成金において支給対象となる女性労働者の管理職への登用は、次のハ及びニのいずれにも該当することを必要とする。

ハ　対象となる雇用管理区分に属する労働者が登用され得る管理職ポストが複数あり、かつ女性労働者の管理職登用に0206表１のイ又はロの課題がある場合であること。

ニ　登用前後に生じた業務内容の変化及び管理職手当など賃金面での処遇の向上が管理職登用後６か月間継続していること。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ　行動計画を策定し、中小企業事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）へ女性活躍推進法第８条第７項に基づき届出を行ったこと。なお、支給申請時に当該申請に係る行動計画の計画期間が終了している場合には、次期行動計画を策定し、届出書の届出を行っていること。

ロ　職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する取組を行ったこと。

ハ　長時間労働の是正など働き方の改革に関する取組を行ったこと。

ニ　女性活躍推進法第８条第８項（同条第５項の準用）に基づく公表について、女性の活躍推進企業データベースへの掲載により行ったこと。

ホ　女性活躍推進法第１６条第２項に基づき、女性の活躍に関する情報（令和２年６月１日以降申請する場合は、改正後の女性活躍推進法第２０条第２項に基づき、女性労働者の職業生活に関する機会の提供に関する実績又は職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績のうち、少なくともいずれか一方）を女性の活躍推進企業データベースへの掲載により公表していること。

ヘ　行動計画に基づいて、計画期間内に別表「支給対象となる数値目標及び取組目標」の「目標の内容」欄の取組を１つ以上実施したこと。２つ以上の取組内容を記載している場合は、そのうち少なくとも１つの取組を実施したこと。

ト　行動計画に定めた目標について、その達成のための取組目標を達成した日（行動計画に２つ以上の取組目標を定めている場合は、いずれかの取組を達成した日）の翌日から３年を経過する日までに数値目標を達成し、さらに支給申請日までその状態が継続されていること。複数の数値目標が設けられていた場合は、そのうち少なくとも１つ以上の目標を達成したこと。なお、管理職に占める女性労働者の割合の引上げを数値目標とする場合、数値目標達成日は対象労働者の管理職登用日から６か月を経過した日とすること。

チ　当該数値目標を達成した旨について、女性の活躍に関する情報を女性の活躍推進企業データベースの備考欄への掲載により公表していること。

リ　男女雇用機会均等法第１３条の２の「男女雇用機会均等推進者」及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）第２９条の職業家庭両立推進者を選任していること。

ヌ　共通要領0203の規定にかかわらず、常時雇用する労働者は、雇用契約の形態を問わず、事

実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであって、次のいずれかに該当するものとすること。

(ｲ)　期間の定めなく雇用されている者

(ﾛ)　一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて事実上(ｲ)と同等と認められる者。すなわち、過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者

0302　不支給要件

支給対象事業主からの支給申請であっても、第１共通要領0303に定めるもののほか、次のイからニのいずれかに該当する場合には、当該事業主には助成金を支給しないものとする。

イ　支給申請日及び支給決定日を計画期間に含む届出書について、本社等の管轄労働局長に届出が行われていない場合

ロ　支給申請時点及び支給決定までの間に、男女雇用機会均等法に違反し、同法第２９条に基づく管轄労働局長の助言、指導又は勧告を受けたが、是正していない場合

ハ　支給申請時点及び支給決定までの間に、育児・介護休業法第１０条、第１６条の１０、第１８条の２、第２０条の２、第２３条の２に違反し、同法第５６条に基づく管轄労働局長の助言、指導又は勧告を受けたが、是正していない場合

ニ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和４１年法律第１３２号）、育児・介護休業法（前項に該当するものを除く。）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性活躍推進法の重大な違反があることにより、当該事業主等に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

0303　併給調整

第１共通要領0305に定めるもののほか、本助成金について以下のとおり併給調整を行うものとする。

助成金支給を受けることのできる中小企業事業主が、同一の数値目標を達成したことによりポジティブ・アクション能力アップ助成金の支給を受けた場合には、助成金は支給しないものとする。

0400　支給額

0401　支給額

イ　支給額は、次の額とする。ただし、「第１共通要領0302」に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

４７．５万円（６０万円）

ロ　助成金の支給は、１中小企業事業主当たり１回限りとする。

（令和２年12月25日改正）

0500　支給申請

0501　支給申請書の提出

イ　支給申請

本助成金の支給を受けようとする中小企業事業主は、取組目標を達成した日の翌日から３年以内に数値目標を達成し、数値目標を達成した日の翌日から起算して２か月以内に、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）支給申請書＜【加】様式第１号＞」及び「支給要件確認申立書＜共通要領様式第１号＞」に、0502に定める必要書類を添付し、本社等の管轄労働局長に提出するものとする。

ロ　留意事項

0502に定める必要書類について原本の写しを提出する場合、管轄労働局長の求めるところにより中小企業事業主による原本証明を付すこと。

0502　支給申請に必要な添付書類

支給申請を行う中小企業事業主は、次の書類の写しを添付しなければならない。

イ　行動計画の写し（次期の行動計画を策定したため、女性の活躍推進企業データベースに掲載されている行動計画と申請に係る行動計画が異なる場合に限る。）

ロ　行動計画策定時の雇用管理区分ごとに見た職務又は役職における男女の労働者数がわかる書類

ハ　申請事由となった数値目標及び取組目標に関連する自社の女性労働者の活躍に課題があることがわかる書類

ニ　行動計画を労働者へ周知していることがわかる書類

ホ　雇用契約書、労働条件通知書に加え、短時間正社員が目標達成に係る対象者の場合には、短時間正社員の制度について規定した就業規則など

ヘ　取組目標を達成したこと及びその期日を明らかにする書類（別表「支給対象となる数値目標及び取組目標」の「目標を達成したことを検証できる資料の例」参照）

ト　数値目標を達成したこととその期日を明らかにする書類（取組前、取組後及び支給申請日におけるそれぞれの数値がわかるもの）（別表「支給対象となる数値目標及び取組目標」の「目標を達成したことを検証できる資料の例」参照）

チ　管理職に占める女性労働者の割合の引上げを数値目標とする場合は、対象労働者に係る賃金台帳（管理職登用前６か月分（登用日の前日から６か月前の日までの賃金に係る分）及び管理職登用後６か月分（登用日から６か月経過する日までの賃金に係る分））

リ　数値目標が「管理職に占める女性労働者の割合の引上げ」に関するものである場合は「【加】別様式の１」を、「女性が少ない職種等における女性の人数または比率の引上げ」に関するものである場合は「【加】別様式の２」をあわせて提出するものとする。

ヌ　生産性要件を満たした場合の額の適用を受けようとする中小企業事業主は、「共通要領」の0402 ロに定める書類

ル　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503　支給申請書の受付

第１共通要領0402に定めるほか、郵送（簡易書留を必須とする。）により提出されたものについては、消印の日付を以て支給申請日とすること。

なお、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0600　支給決定

0601　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給を決定した場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」〈両立等共通様式第１号〉により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」〈両立等共通様式第２号〉により事業主に通知するものとする。

また、第１共通要領0702に定める不支給措置期間の通知は「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」〈両立等共通様式第３号〉により通知するものとする。

0700　返還

0701　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、第１共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合には、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」〈両立等共通様式第４号〉により、支給した助成金にかかる支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

0800　附則

0801　経過措置

令和２年３月３１日までに策定された行動計画に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

0802　施行期日

イ　本要領は、平成２７年１０月１４日から施行する。

ロ　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する。

ハ　平成２９年３月３１日付け職発０３３１第７号、能発０３３１第２号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する。

ニ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ホ　平成31 年３月２９日付け職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ヘ　令和元年９月２７日付け職発０９２７第１号、雇均発０９２７第１号、開発０９２７第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年１０月１日から施行する。

ト　令和２年３月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第６号、開発０３３１第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

（令和２年12月25日改正）

チ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。

なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（別表）

○女性の積極採用に関する目標

<table>
<tr><th>目標</th><th colspan="2">目標の内容</th><th>目標を達成したことを検証できる資料の例</th></tr>
<tr><td>数値目標</td><td colspan="2">ある採用区分（中途採用を含む。）で、採用における女性の競争倍率（応募者数／採用者数）を○倍まで引き下げる。</td><td>取組前と取組後の男女別の応募者数と採用者数のわかる書類の写し</td></tr>
<tr><td>数値目標</td><td colspan="2">ある採用区分（中途採用を含む。）で、取組前に比較して女性の採用人数を□人以上増加させる。/全採用者に占める女性の割合を△%以上引き上げる。</td><td>取組前と取組後の男女別採用者数のわかる書類の写し</td></tr>
<tr><td rowspan="4">取組目標</td><td colspan="3">女性のいない又は少ない職種に、より多くの女子学生の応募が得られるよう、</td></tr>
<tr><td>大学の工業系学部・専門学校等と連携した女子学生向けセミナーの実施</td><td>セミナーを実施したこと（実施日、内容を含む。）が確認できる書類（学生向け案内状、大学等採用担当者向け依頼状の写し、セミナー次第など）</td></tr>
<tr><td>女子学生向けパンフレット等の作成（改定を含む。）及び配付</td><td>パンフレット等を作成したこと、配付及び配付日が確認できる書類（パンフレット等現物、印刷に係る領収書、配付した会議の案内など）</td></tr>
<tr><td>女子学生を対象とするインターンシップ、職場見学会の実施</td><td>インターンシップを実施したこと（実施日、内容を含む。）が確認できる書類（学生向け案内状、大学等採用担当者向け依頼状の写し、学生からのインターンシップ記録・報告）など</td></tr>
<tr><td rowspan="2">取組目標</td><td colspan="3">女性のいない又は少ない職種に、中途採用できるよう、</td></tr>
<tr><td>女性向けセミナーの実施</td><td>セミナーを実施したこと（実施日、内容を含む。）が確認できる書類（求職者向け案内状、セミナー次第など）</td></tr>
</table>

（令和２年12月25日改正）

		女性向けパンフレット等の作成（改定を含む。）及び地域イベント等での配布	パンフレット等を作成したこと、配付及び配付日が確認できる書類（パンフレット等現物、印刷に係る領収書、配付した会議の案内など）
		女性を対象とする職場見学会の実施	職場見学会を実施したこと（実施日、内容を含む。）が確認できる書類（求職者向け案内状、職場見学会スケジュール表など）
		ホームページ等で、社内で活躍する女性や女性に対する支援制度の紹介	登録・掲載内容の写し（掲載・登録日のわかるものも必要）
取組目標	スポット的に採用選考に関わることになる労働者向けの性別にとらわれない公正な採用選考を行うためのガイドラインなどマニュアルの作成や研修制度の導入及び実施		マニュアル等を導入したこと及びその内容、マニュアル等の発効日や研修実施日が確認できる書類（事業所内での周知書類）、人事評価の場合は人事評価を行った書類写し
取組目標	女性が使いやすい設備・機器等の導入（軽量で使いやすい器具、女性の体力・体格等に配慮した安全具、運転しやすい機材等）		購入（長期間のリース契約を含む。）の領収書、導入前後の状況がわかる写真等
取組目標	新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備（更衣室、トイレ、シャワー室、休憩室・仮眠室等の改修等）		環境整備に係る費用(設置（購入）)の領収書、導入・改修前後の状況がわかる図面、写真等

○女性の配置・育成・教育訓練に関する目標

目標	目標の内容	目標を達成したことを検証できる資料の例
数値目標	女性のいない又は少ない雇用管理区分（職種・資格等）で、女性の比率を○%まで引き上げる。	取組前と取組後の女性比率又は人数のわかる書類の写し ・雇用管理区分別の男女別配置状況（人数含む。）が確認できる組織図 ・対象雇用管理区分の、取組前及び現在の男女別労働者数が確認できる資料 ・対象となる女性労働者の異動辞令写し（異動日及び異動先が明記されているもの）など
	女性のいない又は少ない雇用管理区分（職種・資格等）で、女性を□人以上増加させる。	
数値目標	管理職に占める女性比率を○%以上とする。	取組前と取組後の男女別の管理職、係長等の人数のわかる書類の写し ・組織図、名簿等 ・対象となる女性労働者の異動辞令写し（発令日及び発令役職が明記されているもの） ・取組前と取組後の等級別の名簿等
	管理職の女性を現員の△人から□人に増加させる。	
	係長・主任級の女性を現員の△人から□人に増加させる。	

（令和２年12月25日改正）

<table>
<tr><td rowspan="5">取組
目標</td><td colspan="2">女性のいない又は少ない職種・資格等への配置転換・コース転換を可能とする、</td></tr>
<tr><td>研修の実施(業務に必要な知識・技術を付与するための研修の実施、必要な資格を取得するための研修の受講・受験費用負担等)</td><td>研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、受講書や修了書等)、費用負担がわかる書類(会社あて領収書)、就業規則等</td></tr>
<tr><td>女性社員が受講する通信教育、E ラーニングの費用負担</td><td>費用負担がわかる書類(会社あて領収書)、就業規則等</td></tr>
<tr><td>資料の作成・配付、メールマガジンの発行、女性交流会の実施による情報提供</td><td>資料を作成したこと、配付及び配付日が確認できる書類(資料等現物、印刷に係る領収書、配付した会議の案内など)、メールマガジン(発行日のわかるもの)の写し、交流会の内容、実施日が確認できる資料(実施内容・期日・場所等が記載されたプログラム、参加者名簿等)</td></tr>
<tr><td>労働条件の見直しなど就業規則の改正</td><td>改正前後の就業規則(労働基準監督署の受理印のあるもの)</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>女性が使いやすい設備・機器等の導入(軽量で使いやすい器具、女性の体力・体格等に配慮した安全具、運転しやすい機材等)。</td><td>購入(長期間のリース契約を含む。)の領収書、導入前後の状況がわかる写真等</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備(更衣室、トイレ、シャワー室、休憩室・仮眠室等の改修等)。</td><td>環境整備に係る費用(設置(購入))の領収書、導入・改修前後の状況がわかる図面、写真等</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>女性の配置のない又は少ない職種等に新たに配置した女性を支援するためのメンター制度、チーム支援や定期面談等の制度の構築と実施。</td><td>制度の内容、制度を導入したことを社内に通知した文書、メンター及び支援を受けた女性の名簿、実施記録等</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>係長級・主任級の女性を増加させるためのヒアリング・個別支援・グループ支援等の制度の構築と実施。</td><td>制度の内容、制度を導入したことを社内に通知した文書、支援を受けた女性、グループメンバーの名簿、実施記録等</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化や、受講者推薦担当者(管理職)への説明の実施</td><td>研修、管理職へ説明を行うことを社内に通知した文書、名簿、実施記録等</td></tr>
<tr><td>取組
目標</td><td>管理職又は女性を初めて配置する上司に対する研修を実施。</td><td>研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料(実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、受講書や修了書等)等</td></tr>
</table>

○女性の積極登用・評価・昇進に関する目標

目標	目標の内容	目標を達成したことを検証できる資料の例
数値目標	管理職に占める女性比率を○%以上とする。 管理職の女性を現員の△人から□人に増加させる。 課長級／次長級／部長級に占める女性比率を○%以上とする。 課長級／次長級／部長級の女性管理職を現員の□人から△人に増加させる。	取組前と取組後及び現在の、 ・管理職の男女別人数又は女性管理職数 ・職階級・等級ごとの男女別人数を確認できる資料 ・女性管理職名簿・管理職登用に係る発令辞令写し（日付 の確認できるもの）
取組目標	管理職をめざす女性社員を対象とした、キャリア形成や動機付けのためのセミナーの実施（自社や他社の女性役員や女性管理職等を講師として、めざすべきロールモデルをイメージできる取組等）	セミナーを行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料（実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム等）
取組目標	管理職・資格を必要とする専門職（社内資格を含む。）をめざす女性社員を対象としたキャリアカウンセリングの実施。	制度の概要を定めたもの、実施状況のわかる書類の写し
取組目標	管理職登用直前の女性を対象として、管理職に必要な知識・技術を付与する研修の実施（部下の指導、メンタルヘルス管理等を含む）。	研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料（実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、受講書や修了書等）
取組目標	女性社員が受講する通信教育、E・ラーニングの費用負担。	費用負担がわかる書類(会社あて領収書)、就業規則等
取組目標	女性の管理職登用をしやすくする人事制度の導入や、社内規則等の改定（産休・育休取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定、部下が育児休業や育児短時間勤務制度を利用した場合に上司にプラス評価が与えられる人事評価制度の構築と実施等）	制度写し、制度を導入したことを社内に通知した文書等
取組目標	新たに管理職に登用した（又は登用しようとする）女性を支援するためのメンター制度、チーム支援制度や定期面談等の構築と実施	制度を導入したことを社内に通知した文書、名簿、実施記録等

（令和２年12月25日改正）

取組目標	社内外の女性役員や女性管理職と定期的にコミュニケーションをとり、仕事上の悩み等を話し合う交流会等を開催する	内容、実施日が確認できる資料（実施内容・期日・場所等が記載されたプログラム等）

○多様なキャリアコースに関する目標

目標	目標の内容	目標を達成したことを検証できる資料の例
数値目標	一般職の女性労働者のうち、総合職へのコース転換者を●年度の○%から□%以上増加させる／□人以上増加させる	一般職→総合職へのコース転換の実績のわかる資料
取組目標	一般職から総合職へのコース転換制度や試験制度の構築と実施	制度の内容、実施日が確認できる資料
取組目標	総合職へのコース転換をめざす一般職社員、準総合職社員を対象とした研修制度の導入、実施	研修を行ったこと及びその内容、実施日が確認できる資料（実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム等）

12　両立支援等助成金

(6)　事業所内保育施設コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。）第６２条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１１５条第１項第１号及び第１１６条の規定に基づく事業所内保育施設コース（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　中小企業事業主
- 0202　共同事業主
- 0203　事業主団体
- 0204　事業所内保育施設
- 0205　「事業所内保育施設設置・運営計画」等の認定
- 0206　運営の開始、運営の休止
- 0207　運営の形態
- 0208　乳児、幼児、児童、体調不良児
- 0209　乳児室、保育室、安静室
- 0210　保育士､保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者､保育従事者、幼稚園教諭等
- 0211　定員、現員
- 0212　育児休業
- 0213　育児のための短時間勤務
- 0214　一般事業主行動計画

0300　支給対象事業主等の要件
- 0301　設置費・増築費・運営費
- 0302　育児・介護休業法の措置
- 0303　次世代育成支援対策推進法の措置
- 0304　併給調整

0400　支給対象となる事業所内保育施設
- 0401　施設の規模について
- 0402　構造設備について
- 0403　運営について
- 0404　設置場所について
- 0405　利用条件等について

0500　不支給要件
- 0501　不支給要件
- 0502　共同事業主の不支給要件
- 0503　事業主団体の不支給要件

0600　支給額
- 0601　設置費
- 0602　運営費
- 0603　増築費

0700　変更認定申請書及び支給申請書の受付
- 0701　変更認定申請書及び支給申請書の受付

0800　計画の変更の申請及び認定
- 0801　計画変更認定申請書の提出
- 0802　計画変更認定の内容及び確認書類
- 0803　不認定要件
- 0804　認定又は不認定の決定
- 0805　認定決定等の通知
- 0806　認定の取消し

（R2.12.25改正）

0900　支給申請手続き
　0901　支給申請期間
　0902　全ての申請に共通する添付書類
　0903　設置費
　0904　運営費
　0905　増築費
　0906　共同事業主又は事業主団体の支給申請

1000　支給決定手続き
　1001　支給又は不支給の決定
　1002　支給決定等の通知

1100　運営状況の調査・指導等
　1101　運営状況の調査
　1102　書類の保存等
　1103　運営の廃止・休止に関する取扱い

1200　返還
　1201　助成金の返還

1300　財産処分承認手続き
　1301　申請手続
　1302　財産処分の種類
　1303　承認手続の特例（包括承認事項）
　1304　国庫納付に関する承認の基準
　1305　財産処分に伴う国庫納付額

1400　附則
　1401　経過措置
　1402　施行期日

（R2.12.25改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

自ら雇用する労働者（事業主団体にあっては、団体を構成する事業主が雇用する労働者。以下同じ。）の子の保育を行うために、一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築又は建て替えを行った事業主、共同事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対する助成金の支給により、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102　適用単位

助成金は、事業主等単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

（R2.12.25改正）

0200　定義

0201　中小企業事業主

第１共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金の額若しくは出資の総額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により、第1共通要領0202及び0502に基づき行うものであること。

なお、この判定は0202の共同事業主、0203の事業主団体であっても同様であり、これらが当該判定により中小企業事業主と判定された場合、申請対象期間の全期間において、中小企業事業主に適用する支給要件の該当の有無により、助成金の支給又は不支給の決定がされること。

0202　共同事業主

共同事業主とは、その構成事業主の全てが第１共通要領0303に該当せず、かつ、次のいずれにも該当する複数の事業主をいう。

イ　共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること。

ロ　上記イの協定書等は、設置主体（事業所内保育施設の所有者であり、共同事業主を構成する事業主に限る。）、共同事業主名、設置場所、建物の構造設備、運営に要する全ての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、事業所内保育施設を設置する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下、0202において「管轄労働局長」という。）からの支給を受けようとする事業主名を明らかにすること）、事業所内保育施設の運営管理に関する事項、その雇用する労働者の利用に関する事項、有効期間及び協定年月日を記載したものであること。

ハ　上記イの協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者の氏名等について記載したものであること。

一の共同事業主について、その構成事業主の全てが、第１共通要領0202に定める中小企業事業主に該当する場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

ただし、平成２４年１０月３１日前に共同事業主として認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた共同事業主については、構成事業主ごとに中小企業事業主の判定を行うものとする。

なお、当該共同事業主が、平成２４年１０月３１日以後に、構成事業主の増減に係る変更認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた場合にあっては、その構成事業主の全てが、0201の判定により第１共通要領0202に定める中小企業事業主に該当する場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

0203　事業主団体

事業主団体とは、次のいずれかに該当する団体をいう。

イ　事業協同組合（中小企業等協同組合法（昭和２４年法律第１８１号）第３条第１号に規定するもの）

ロ　商工組合（中小企業団体の組織に関する法律（昭和３２年法律第１８５号）第３条第１項第８号に規定するもの）

ハ　商店振興組合及び商店振興組合連合会（商店振興組合法（昭和３７年法律第１４１号）に

基づくもの）

ニ　商工会議所（商工会議所法（昭和２８年法律第１４３号）に基づくもの）

ホ　商工会（商工会法（昭和３５年法律第８９号）に基づくもの）

ヘ　一般社団法人（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成１８年法律第４８号）に基づくもの）

ト　公益社団法人（公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成１８年法律第４９号）に基づくもの）

チ　特例社団法人（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成１８年法律第５０条）に基づくもの）

リ　上記イからチまでの団体以外の団体であって、次の要件を満たすもの

(ｲ) 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有するものであること。

(ﾛ) 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること。例えば、事務局長を選任している等、事務を行うために必要な体制が確立されていること。

本要領において、事業主団体は第１共通要領0202に定める中小企業事業主以外の事業主として適用するものとする。ただし、一の事業主団体について、その構成員事業主の全てが、0201の判定により第1共通要領0202に定める中小企業事業主に該当すると認められる場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

0204　事業所内保育施設

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第２３条第２項及び第２４条第１項の措置として講じられる育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第３４条第３項に定める保育施設であって、事業主等が自ら雇用する労働者の子の保育等を行うために設置、運営等を行うものをいう。

0205　「事業所内保育施設設置・運営計画」等の認定

事業所内保育施設計画については、以下のいずれかによるものとする。

イ　事業所内保育施設設置・運営計画（以下「設置・運営計画」という。）
　事業所内保育施設の設置、運営を開始する前に作成する計画をいう。

ロ　事業所内保育施設増築計画（以下「増築計画」という。）
　事業所内保育施設の増築又は建て替えを行い、運営を再開する前に作成する計画をいう。

ハ　事業所内保育施設運営計画（以下「運営計画」という。）
　事業所内保育施設の運営を開始する前又は開始した後に作成する計画をいう。

上記の計画の認定とは、支給申請に先立ち行うものであり、これらの計画における当該事業所内保育施設の施設及び運営形態が、当年度の本支給要領の要件を満たすものであることを認めることをいう。なお、計画の認定は、認定を行った年度に適用される支給要領に基づく要件を満たすことを認めるものであって、支給申請時における支給要件を満たすことの有無、支給

額等、助成金の支給を保障するものではない。

0206　運営の開始、運営の休止

イ　運営の開始

助成金の支給要件を全て満たし、事業主等が雇用する雇用保険被保険者の子の保育を開始したことをいう。また、その日を「運営開始日」という。ただし、運営開始日において、0403 及び 0405 を満たしていない場合であっても、原則として、事業主等が雇用する雇用保険被保険者の子の保育を開始した日を助成金の支給対象期間の開始日とすること。

ロ　運営の休止

自社の従業員の子（雇用保険被保険者以外の従業員の子を含む。）の預かりを行わないことをいう。

0207　運営の形態

イ　事業所内保育施設の運営の形態については、以下のとおりとする。なお、(ﾛ)については、(ｲ)の運営形態に加えて行われるものとする。

(ｲ) 運営形態（通常対応）

事業所内保育施設の１日の運営時間数及び運営時間帯に関わらず、体調不良児の預かりを行わない運営形態をいう。

(ﾛ) 運営形態（体調不良児対応）

事業所内保育施設の１日の運営時間数及び運営時間帯に関わらず、安静室を設け看護師、准看護師、保健師又は助産師（以下「看護師等」という。）を配置し、体調不良児の預かりを行う運営形態をいう。

ロ　上記イに関わらず、平成２６年１２月３１日までに運営を開始した事業主等の事業所内保育施設の運営形態は、以下のとおりとする。なお、(ﾆ)については、(ｲ)～(ﾊ)の運営形態に加えて行われるものとする。

(ｲ) 通常型運営

「通常型運営」とは、事業所内保育施設の１日の運営時間が１１時間に満たず、深夜にかからないものをいう。

(ﾛ) 時間延長型運営

「時間延長型運営」とは、事業所内保育施設の１日の運営時間が１１時間以上であるものをいう。

(ﾊ) 深夜延長型運営

「深夜延長型運営」とは、時間延長型運営において、延長される時間に午後１０時から午前５時までの間（以下「深夜」という。）に運営される時間があるものをいう。

(ﾆ) 体調不良児対応型運営

「体調不良児対応型運営」とは、安静室を設け看護師等を配置し、体調不良児の預かりを行う運営をするものをいう。

0208　乳児、幼児、児童、体調不良児

助成金においては、以下のとおりとする。なお、乳児又は幼児を「乳幼児」という。

イ　乳児

満１歳未満の子をいう。

ロ　幼児

満１歳以上小学校就学の始期に達するまで（子が６歳に達する日の属する年度（４月１日から翌年３月３１日までをいう。）の３月３１日まで。以下同じ。）の子をいう。

ハ　児童

小学校の就学の始期に達した子をいう。

ニ　体調不良児

医療機関による入院治療の必要はないが、集団保育が困難な、感冒、消化不良症（多症候性下痢）等乳幼児が日常罹患する疾病や、発熱等の突発的な体調不良が生じた乳幼児をいう。したがって、長期にわたって安静、療養を必要とする乳幼児を指すものではない。

0209　乳児室、保育室、安静室

助成金においては、以下のとおりとする。なお、乳児室及び保育室を「保育室等」といい、面積とは建築基準法（昭和２５年法律第２０１号）の延べ床面積（壁の中心線で算出）をいう。

イ　乳児室

乳児又は満２歳に満たない幼児の預かりを行う部屋をいう。なお、乳児室の面積は、１人当たり１．６５㎡以上であること。

ロ　保育室

満２歳以上の幼児の預かりを行う部屋をいう。なお、保育室の面積は、１人当たり１．９８㎡以上であること。

ハ　安静室

保育室等と区画され、乳幼児の静養又は隔離の機能を持つ部屋であって、以下の要件を満たすものであること。

(ｲ) 体調不良児が２人以上横臥でき、１人当たりの面積が原則として１．９８㎡以上であること。

(ﾛ) 寝具等を用意し、救急医薬品を備えていること。

0210　保育士、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者、保育従事者、幼稚園教諭等

イ　保育士

保育士登録した資格者証を有する専任の保育士（保育を行う時間において、専ら保育に係る業務に従事する常用労働者（パートタイム労働者を含む。）をいう。以下同じ。）をいう。

なお、国家戦略特別区域法（平成２５年法律第１０７号）第１２条の４第５項に規定する事業実施区域内にある事業所内保育施設にあっては、保育士又は当該事業実施区域に係る国家戦略特別区域限定保育士をいう。

また、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師をいずれか１人に限

り、保育士とみなすことができる。

ロ　保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者

児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第３４条の１６第２項及び第４５条第２項の規定に基づく、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和２３年厚生省令第６３号）第９４条に定める都道府県知事（指定都市にあっては当該指定都市の市長、中核市にあっては当該中核市の市長。以下同じ。）が保育士と同等の知識及び経験を有すると認める者であって専任の者をいう。保育所で保育業務に従事した期間が十分にある者、家庭的保育者（平成２１年１０月３０日雇児発１０３０第２号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「家庭的保育事業の実施について」の別紙「家庭的保育事業ガイドライン」により、家庭的保育者として市町村長の認定を受けた者をいう。以下同じ。）、子育て支援員研修（平成２７年５月２１日雇児発０５２１第１８号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「子育て支援員研修事業の実施について」による研修をいう。以下同じ。）のうち地域保育コースを修了した者等が想定されるが、具体的には各都道府県知事が定める者をいう。

ハ　保育従事者

上記イに定める保育士その他保育に従事する職員として市町村長が行う研修（市町村長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む。）を修了した次に該当する者であって、専任の者をいう。

(ｲ) 子育て支援員基本研修及び応用研修（地域保育コース（地域型保育））を修了し、子育て支援員として認定を受けた者

(ﾛ) 家庭的保育者研修の基礎研修を修了した者

ニ　幼稚園教諭等

幼稚園教諭若しくは小学校教諭又は養護教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和２４年法律第１４７号）第４条第２項に規定する普通免許状をいう。）を有する者をいう。

0211　定員、現員

イ　定員

0402の施設要件及び0403ロの保育士又は保育従事者の配置要件から同時に預かることが可能な乳幼児数を上限として設定される人数をいう。

ロ　現員

申請対象期間の１日平均利用乳幼児数をいう。

なお、利用乳幼児とは、以下の(ｲ)～(ﾊ)のいずれかに該当する者の子の利用をいう。

(ｲ) 事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者

(ﾛ) 他の事業主等において雇用される雇用保険の被保険者の労働者

(ﾊ) 事業主等の自らの雇用にかかわらず、雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者

0212　育児休業

育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業をいう。

0213　育児のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第２３条第１項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第２３条第２項に基づく始業時刻変更等の措置）をいう。

0214　一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１２条に規定する一般事業主行動計画をいう。

（R2.12.25改正）

0300　支給対象事業主等の要件

助成金は、事業所内保育施設について長期にわたって適切な運営を安定的に行うことが期待され、かつ以下の0301～0304の全てを満たす事業主等に支給するものとする。設置費、増築費及び運営費については、これらの費目を併せて１事業主等につき同一の１施設に限り支給する。ただし、現に助成金の支給を受けている場合において、事業主等が合併により一の事業主等になったときには、支給対象期間についてはそれぞれの施設が支給対象となることを妨げない。

0301　設置費・増築費・運営費

支給を受けようとする費目ごとに、それぞれ次のイ～ハのいずれかに該当する事業主等であること。

なお、平成２８年４月１日以降、助成金の対象となる事業所内保育施設の設置・運営計画、運営計画及び増築計画の新規受付を停止しているため、イ～ハのいずれについても、支給対象となるのは平成２８年３月３１日までに当該計画を提出している事業主等となること。

イ　設置費

設置費の支給対象となるのは、以下の(ｲ)～(ﾊ)を全て満たす事業主等であること。

(ｲ) 新たに事業所内保育施設を設置し、運営を開始することについて設置・運営計画を作成し、かつ、平成２８年３月３１日までに当該設置・運営計画の認定申請を行い、その後当該事業所内保育施設を設置する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下、「管轄労働局長」という。）の認定を受けること。

(ﾛ) 設置・運営計画に基づき、当該計画の認定を受けた日の翌日から起算して、原則として１年以内に、事業所内保育施設を設置し、かつ、運営を開始したこと。

(ﾊ) 過去に国、公益財団法人21世紀職業財団（旧財団法人21世紀職業財団。以下「21世紀財団」という。）及び一般財団法人こども未来財団（旧財団法人こども未来財団。以下「未来財団」という。）（以下これらを「国等」という。）から事業所内保育施設の設置に係る費用の支給を受けていないこと。

ロ　運営費

運営費の支給対象となるのは、以下の(ｲ)～(ﾎ)のいずれかを満たす事業主等であること。

(ｲ) 上記イによる設置・運営計画に基づき事業所内保育施設を設置し、0403に示すところにより運営を開始したこと。

(ﾛ) 事業所内保育施設を運営することについて運営計画を作成し、かつ、平成２８年３月３１日までに当該運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該運営計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として６か月以内に事業所内保育施設の運営を開始したこと。

(ﾊ) 平成２８年３月３１日までに事業所内保育施設の運営を開始した事業主等であって、当該事業所内保育施設の運営を開始してから１０か月を経過する日までの期間に、運営計画を作成し、かつ、当該運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けること（(ﾊ)を満たす事業主を以下「事後認定事業主等」という。）。

(ﾆ) 過去に、国若しくは21世紀財団が支給する事業所内託児施設助成金若しくは21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間（５年間）を経過した事業主又は未来財団が支給

（R2.12.25改正）

する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

(ﾎ) 平成２１年３月３１日までに21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、平成２１年３月３１日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成２１年１２月３１日までに運営費の支給対象期間（５年間）を経過していない事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

ハ　増築費

増築費の支給対象となるのは、次のいずれかに該当する事業主等であること。

(ｲ) 既存の事業所内保育施設の増築・改築（以下「増築」という。）又は建て替えを行う事業主等で、以下のa又はbのいずれかを満たすものであること。増築費を受けようとする事業所内保育施設と同一の施設について、過去の両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費又は事業所内保育施設設置・運営等助成金の設置費の受給の有無は問わない。ただし、増築費を受けようとする事業所内保育施設と同一の施設について、過去に、国等から設置に係る費用の支給を受けた事業主等については、当該施設の運営開始又は運営再開後、５年を経過していること。

a　増築について

既存の事業所内保育施設について、以下の(a)又は(b)の増築を行うことについて増築計画を作成し、平成２８年３月３１日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として１年以内に事業所内保育施設を増築し、かつ、運営を再開したこと。

なお、いずれの増築についても、当該増築に係る施設は、増築前及び増築後のいずれにおいても、0400の要件を満たしていること。

(a) ５人以上の定員増を伴う増築

定員が５人以上、かつ、保育室等の面積の合計が８．２５㎡以上増加しており、0209に定める１人当たりの面積を満たしていること。

(b) 安静室を設ける増築

利用定員２人以上、面積３．９６㎡以上の安静室であること。なお、安静室を設ける増築については、面積の増加は要件でないこと。

b　建て替えについて

既存の事業所内保育施設について、５人以上の定員増を伴う建て替えを行う場合は、当該建て替えを行うことについて増築計画を作成し、平成２８年３月３１日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して、原則として１年以内に、事業所内保育施設の建て替えを行い、かつ、運営を再開したこと。

なお、建て替えに係る既存の事業所内保育施設及び建て替え後の事業所内保育施設は、いずれも0400の要件を満たしており、かつ、建て替え後の事業所内保育施設の定員は、既存の事業所内保育施設より５人以上、保育室等の面積の合計が８．２５㎡以上増加しており、0209に定める１人当たりの面積を満たしていること。

(ﾛ) 0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402

及び0404の要件を満たす施設にするための増築又は建て替えを行う事業主等であって、増築計画を作成し、平成２８年３月３１日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して、原則として１年以内に事業所内保育施設の増築又は建て替えを行い、かつ、運営を再開したこと。

0302　育児・介護休業法の措置

育児休業及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定している事業主等であること。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法の定める水準を満たしていること。

0303　次世代育成支援対策推進法の措置

一般事業主行動計画を策定し、その旨を一般事業主の住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局長に届け出ているとともに、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。なお、支給申請日は、当該一般事業主行動計画の行動計画期間に含まれるものであること。

ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く。

0304　併給調整

併給調整については、第１共通要領0305に定めるもののほか、以下の表に定め、「○」に該当する事業主等を支給対象事業主等とし、「×」に該当する事業主等を支給対象外事業主等とする。

なお、以下の表における表記については次のとおりとする。

公益財団法人21世紀職業財団（旧財団法人21世紀職業財団）を「21世紀財団」という。

一般財団法人こども未来財団（旧財団法人こども未来財団）を「未来財団」という。

公益財団法人児童育成協会を「育成協会」という。

都道府県若しくは市町村（特別区を含む。）を「自治体」という。

助成金等を受給した施設と同一の施設で助成金を受けようとする場合、「同一施設」という。

助成金等を受給した施設と別の施設で助成金を受けようとする場合、「別施設」という。

支給機関	支給を受けている又は受けようとする助成金等	左記の受給施設	設置費	運営費	増築費
国	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（設置費）（本表において、事業所内保育施設設置・運営等助成金を含む。）	同一施設	×	○(*1)	○
		別施設	×	×	×
	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（運営費）	同一施設	○(*2)	○(*1)	○
		別施設	×	×	×
	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（増築費）	同一施設	×	○(*1)	×
		別施設	×	×	×

（R2.12.25改正）

国 21世紀 財団	事業所内託児施設助成金（設置費）	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	○ ×
	事業所内託児施設助成金（運営費）	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	○ ×
	事業所内託児施設助成金（増築費）	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	× ×
21世紀 財団	両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）設置費	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	○ ×
	両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）運営費	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	○ ×
	両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）増築費	同一施設 別施設	× ×	○(*3) ×	× ×
未来 財団	事業所内保育施設整備費（新築費）	同一施設 別施設	× ×	○(*4) ×	○ ×
	事業所内保育施設運営助成費	同一施設 別施設	× ×	× ×	○ ×
	事業所内保育施設整備費（増改築費）	同一施設 別施設	× ×	× ×	× ×
育成 協会	企業主導型保育事業（整備費）	同一施設 別施設	× ○	○ ○	×(*6) ○
	企業主導型保育事業（運営費）	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
自治体	地域医療・介護総合確保基金 医療従事者の勤務環境改善のための事業 院内保育所の整備への財政支援	同一施設 別施設	× ○	○ ○	×(*6) ○
	院内保育所の運営への財政支援	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設整備支援事業である介護施設・事業所における保育施設等の整備への財政支援	同一施設 別施設	× ○	○ ○	×(*6) ○
	施設内保育施設運営支援事業である介護施設・事業所における保育施設等の運営への財政支援	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
国 自治体	子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業への給付（減価償却費加算も受給。）	同一施設 別施設	× ○	×(*5) ○	× ○

（R2.12.25改正）

	子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業への給付（減価償却費加算は受給しない。）	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
	子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業以外の事業への給付	同一施設 別施設	× ○	× ○	× ○
	「保育対策総合支援事業費補助金」に係る認可外保育施設への改修費等支援	同一施設 別施設	× ○	○ ○	× ○
	「子どものための教育・保育給付費補助金」に係る認可外保育施設への運営費支援	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
自治体	保育施設の設置に係る補助金等（助成金（設置費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	×(*6) ○
	保育施設の運営に係る補助金等（助成金（運営費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	×(*6) ○
	保育施設の増築又は建て替えに係る補助金等（助成金（増築費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	× ○
国 自治体	雇用創出基金事業における事業所内保育施設の運営に係る事業	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○

*1 運営を開始した日から連続する１０年間まで対象
　ただし、支給を受けている又は受けようとする助成金等が増築費の場合、現に運営費の助成を受けている場合に対象

*2 初年度及び後年度の運営費（助成金以外から支給を受ける場合を含む。）と同時期に支給申請する場合に対象

*3 運営を開始した日から連続する１０年間又は支給対象期間の合計が１０年間まで対象
　ただし、支給を受けている又は受けようとする助成金等が増築費の場合、現に運営費の助成を受けている場合又は受けていた場合に対象

*4 連続する５年間まで対象

*5 同一の申請対象期間以外の場合は対象。また、支給対象経費が異なる場合も対象。

*6 労働者のために事業所内保育施設の設置・運営を促進する趣旨であり、かつ、同一の申請対象期間以外又は同一の増築に係る工事以外の場合は対象

（R2.12.25改正）

0400　支給対象となる事業所内保育施設

支給対象となる施設は、以下の 0401～0405 の全てに適合するものであること。

0401　施設の規模について

乳幼児の定員が６人以上であること。

0402　構造設備について

イ　事業所内保育施設には、保育室等のほか、保育室等と区画された調理室（定員が１９人以下の事業所内保育施設においては調理設備で差し支えない。以下同じ。）及び便所があること。

ロ　乳児室は、保育室、調理室等と壁、パーティションその他有効なフェンス等により区画され、かつ、乳幼児が自ら容易に入室できない構造であること。

ハ　保育室等は、採光及び換気が確保されていること。

ニ　便所には、手洗設備が設けられるとともに、保育室等及び調理室と壁で区画されていること。

また、便所の数は、おおむね幼児２０人につき一以上であること。

ホ　消火用具、非常口、その他非常災害に必要な設備が設けられていること。非常口は、通常の出入口の他に設置されていること。

ヘ　保育室等を２階以上に設ける建物は、家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準（平成２６年厚生労働省令第６１号）第４３条第１項第８号及び第４８条において第２８条を準用する場合における第２８条第１項第７号の要件に適合すること。

(ｲ) 保育室等を２階に設ける建物

下記の(ﾊ)に加え、以下の全てを満たすこと。

a　建築基準法第２条第９号の２に規定する耐火建築物又は同条第９号の３に規定する準耐火建築物であること。ただし、防火地域内においては、延べ面積が１００㎡を超える場合は、耐火建築物であること。

b　保育室等その他乳幼児が出入りし、又は通行する場所に、乳幼児の転落事故を防止する設備が設けられていること。

(ﾛ) 保育室等を３階以上に設ける建物

下記の(ﾊ)に加え、以下の全てを満たすこと。

a　建築基準法第２条第９号の２に規定する耐火建築物又は同条第９号の３に規定する準耐火建築物であること。ただし、防火地域内においては、耐火建築物であること。

b　(ﾊ)に掲げる施設及び設備が避難上有効な位置に設けられ、かつ、保育室等の各部分からその一に至る歩行距離が３０メートル以下となるように設けられていること。

c　事業所内保育施設の調理室(以下の(a)又は（b）に該当するものを除く。）以外の部分と調理室の部分が建築基準法第２条第７号に規定する耐火構造の床若しくは壁又は建築基準法施行令（昭和２５年政令第３３８号）第１１２条第１項に規定する特定防火設備で区画されていること。この場合において、換気、暖房又は冷房の設備のダクト（風道）が、当該床若しくは壁を貫通する部分又はこれに近接する部分に防火上有

（R2.12.25改正）

効にダンパーが設けられていること。

(a) スプリンクラー設備その他これに類するもので自動式のものが設けられていること。

(b) 調理用器具の種類に応じて有効な自動消火装置が設けられ、かつ、当該調理室の外部への延焼を防止するために必要な措置が講じられていること。

d　事業所内保育施設の壁及び天井の室内に面する部分の仕上げを不燃材料でしていること。

e　保育室等その他乳幼児が出入りし、又は通行する場所に、乳幼児の転落事故を防止する設備が設けられていること。

f　非常警報器具又は非常警報設備及び消防機関へ火災を通報する設備が設けられていること。

g　事業所内保育施設のカーテン、敷物、建具等で可燃性のものについて防炎処理が施されていること。

(ハ) 保育室等が設けられている次の表の左欄に掲げる階に応じ、同表の中欄に掲げる区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる施設又は設備が一以上設けられていること。

階	区分	施　設　又　は　設　備
２階	常用	a 屋内階段 b 屋外階段
	避難用	a 建築基準法施行令第１２３条第１項各号又は同条第３項各号に規定する構造の屋内階段 b 待避上有効なバルコニー c 建築基準法第２条第７号の２に規定する準耐火構造の屋外傾斜路又はこれに準ずる設備 d 屋外階段
３階	常用	a 屋内階段（建築基準法施行令第１２３条第１項各号又は同条第３項各号に規定する構造） b 屋外階段
	避難用	a 建築基準法施行令第１２３条第１項各号又は同条第３項各号に規定する構造の屋内階段 b 建築基準法第２条第７号に規定する耐火構造の屋外傾斜路又はこれに準ずる設備 c 屋外階段
４階以上	常用	a 屋内階段（建築基準法施行令第１２３条第１項各号又は同条第３項各号に規定する構造） b 屋外階段（建築基準法施行令第１２３条第２項各号に規定する構造）
	避難用	a 建築基準法施行令第１２３条第１項各号又は同条第三項各号に規定する構造の屋内階段（ただし、同条第１項の場合においては、当該階段の構造は、建築物の一階から保育室等が設けられてい

（R2.12.25改正）

		る階までの部分に限り、屋内と階段室とは、バルコニー又は外気に向かって開くことのできる窓若しくは排煙設備（同条第３項第１号に規定する国土交通大臣が定めた構造方法を用いるものその他有効に排煙することができると認められるものに限る。）を有する付室を通じて連絡することとし、かつ、同条第３項第２号、第３号及び第９号を満たすものとする。） b 建築基準法第２条第７号に規定する耐火構造の屋外傾斜路 c 建築基準法施行令第１２３条第２項各号に規定する構造の屋外階段 なお、支給対象となる事業所内保育施設が所在する自治体が避難用屋外階段について条例を定めている場合等には、当該条例等に基づくものとする。

0403　運営について

イ　認可外保育施設としての適正な運営について

事業所内保育施設は、児童福祉法第５９条に基づき都道府県等が行う指導監督の対象となる認可外保育施設であることから、「認可外保育施設に対する指導監督の実施について」（平成１３年３月２９日付け雇児発第１７７号本職通知）の別添「認可外保育施設指導監督基準」を満たす施設運営を行うこと（ただし、当支給要領で特に定めるものは除く。）。

ロ　保育士及び保育従事者の配置について

保育士及び保育従事者の配置については、以下のとおりとすること。

(ｲ) 保育士の数は、以下のa～dに掲げる区分に応じ、当該各号に定める数の合計数以上とする。ただし、保育士の数は運営時間内において常時２人を下回ってはならないこと（１１時間を超える時間帯について、現に保育されている乳幼児が１人である場合を除く）。

なお、定員２０人以上の事業所内保育施設については、以下のa～dに掲げる区分に応じて必要となる保育士の数が１人となる時は、当該保育士に加えて、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を配置することとしても差し支えないこと。

a　乳児　おおむね３人につき１人

b　満１歳以上満３歳未満の幼児　おおむね６人につき１人

c　満３歳以上満４歳未満の幼児　おおむね２０人につき１人

d　満４歳以上の幼児　おおむね３０人につき１人

(ﾛ) 定員１９人以下の事業所内保育施設については、保育士の他、保育従事者を配置することとしても差し支えないこと。

この場合、専任の保育従事者の数は、上記(ｲ)の各号に定める数の合計数に一を加えた数以上とし、そのうち半数以上は保育士とする。ただし、保育従事者の数は運営時間内において常時２人を下回ってはならないこと。なお、１１時間を超える時間帯については、現に保育されている乳幼児が１人である場合を除き、保育従事者は常時２人以上配置されていること。

(ﾊ) 定員２０人以上の事業所内保育施設における上記(ｲ)に定める保育士の算定にあたって

（R2.12.25改正）

は、幼稚園教諭等を保育士とみなすことができる。この場合であっても、上記(ｲ)の各号に定める数の合計数の３分の２以上は、保育士（保育士とみなすことができる保健師、看護師又は准看護師を除く）が配置されていること。

(ﾆ) 上記(ｲ)に規定する保育士の数又は(ﾛ)に規定する保育従事者の数については、現に入所している乳幼児の数（一時保育を含む。）に応じ、原則として、その年度の４月１日現在における乳幼児の満年齢別に小数点以下１桁（小数点以下２桁以下切り捨て）までを算出し、その合計の端数（小数点以下１桁）を四捨五入した数を満たすことが必要であること。

ハ　学童保育について

児童の保育（以下「学童保育」という。）は、助成金の対象外であること。

(ｲ) 学童保育の原則禁止について

事業主等は、原則として、助成金の設置費又は増築費の支給を受けた事業所内保育施設のスペースにおいては、事業所内保育施設の運営を行うこととし、学童保育を行うことができないこと並びに運営費の支給対象となる保育士及び保育従事者は学童保育の指導員と兼任させることはできないこと。このため、学童保育の利用に係る施設・設備の設置費・増築費及び運営費は支給対象外であり、助成金の支給決定後については、当該利用に係る助成金の返還が必要であること。

(ﾛ) 学童保育の例外的な取扱いについて

上記(ｲ)のとおり、助成金の支給対象外ではあるものの、以下の全てに該当する場合であって、0802ニの変更認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた場合、学童保育を行っていても助成金の返還までは必要としないこと。

なお、運営開始から１０年を経過した施設において、当該事業主等の雇用する労働者が養育する子の年齢等の事情から、結果的に学童保育のみを実施することとなった場合についても、同様に助成金の返還までは必要としないこと。その場合、以下のb、d及びeについては適用しない。ただし、学童保育の指導員は少なくとも１人以上配置すること。

a　事業所内保育施設の設置当初から、当該施設内に学童保育を行うことを目的とする場所を整備していないこと。

b　現員が定員を下回る場合又は現員が定員を超える場合であっても0402、0403及び0405で定める要件を満たす場合であること。

c　事業主等が自ら雇用する労働者の子の利用であること。

d　乳児室及び保育室と学童保育の実施場所を壁、パーティションその他有効なフェンス等により区画していること。

e　学童保育の指導員を保育士及び保育従事者とは別に配置し、かつ、兼任させていないこと。

ニ　医療機関との協力体制について

当該事業所において、緊急の事態に迅速かつ適切に対応できるよう医療機関との協力体制が確保されていること。なお、事業主等が医療機関である場合、別の医療機関との協力体制の確保までを求めるものではないこと。

ホ　看護師等の配置について

「運営形態（体調不良児対応）」、「体調不良児対応型運営」を行う事業所内保育施設の

場合は、安静室には必ず運営時間内において看護師等１人が配置されていること。看護師等については、専任の看護師等をいうものであり、運営時間の全ての時間において体調不良児の看護に常に対応できるよう配置されていること。

なお、当該看護師等については、上記0210により、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師を保育士とみなす場合の保健師、看護師又は准看護師とは別に配置されていること。

0404　設置場所について

下記のいずれかに該当するもので、継続的利用が見込まれるものであること。

イ　事業所の敷地内

ロ　事業所の近接地

ハ　労働者の通勤経路（駅ビル、駅に近接するビルその他の通勤に便利な場所）

ニ　労働者の居住地の近接地（社宅、団地等）

0405　利用条件等について

イ　事業所内保育施設の利用者は、原則として、事業主等が自ら雇用する労働者又は事業主等が自ら雇用する労働者以外の労働者であって雇用保険の被保険者である者とする。ただし、定員の半数以下に限り、雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者を認めることは差し支えない。また、各月における事業所内保育施設の開設日のうち、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者である労働者の利用が１人以上あった日が半数未満の場合、原則として助成金は支給しない。

ロ　申請対象期間における事業所内保育施設の定員に対する現員の割合（以下「定員充足率」という。）が、６割（中小企業事業主にあっては３割）以上であること。

なお、平成２４年１０月３１日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた事業主等については、当面、この限りでない。

ハ　事業主等が自ら雇用する労働者の利用条件に就業形態、雇用形態、職種等による制限を設けないこと。

ニ　０歳から小学校就学の始期に達するまでの子の全部又は一部について利用できるものであること。なお、例外的に児童の利用を行う場合については、0403ハ(ﾛ)によるものであること。

ホ　保育時間は、当該事業所内保育施設を利用する労働者の労働時間を勘案して設定し、労働者が利用しやすいものであること。

ヘ　保育料は、保育内容に照らし、地域の他の施設に比べて著しく高額でないこと。

0500　不支給要件

0501　不支給要件

支給対象事業主等からの支給申請であっても、第１共通要領0303に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には、当該事業主等には助成金を支給しないものとする。

イ　支給申請日の前日から起算して１年前の日から支給申請日の前日までの間において、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）の重大な違反があることにより、当該事業主等に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ　支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第５６条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

ハ　本助成金の支給申請に当たり、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は実態と異なる偽りの証明を行った場合

なお、本行為について、管轄労働局長が特に悪質であると認めた場合は、第１共通要領0205の不正受給に該当するものとみなす。

0502　共同事業主の不支給要件

イ　共同事業主について、その構成事業主の全てが0501のいずれかに該当する場合、当該共同事業主には助成金を支給しないものとする。

ロ　共同事業主について、その構成事業主の一部の事業主が0501のいずれかに該当する場合、当該一部の事業主を除いた上で、助成金を支給するものとする。

0503　事業主団体の不支給要件

事業主団体の支給申請については、事業主団体の構成員事業主に関わらず、事業主団体が、0501のいずれかに該当する場合、不支給とする。

（R2.12.25改正）

0600　支給額

当年度における支給額は、以下のとおりとする。ただし、算定された額に１，０００円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てるものとする。

0601　設置費

イ　設置費については、以下の(ｲ)又は(ﾛ)のうち、低い額を支給する。

なお、初年度における支給決定額（以下「初年度の支給」という。）は、以下の(ｲ)又は(ﾛ)のうち低い額の２分の１の金額とする。

また、初年度の支給を受けた事業主等が、初年度の翌々年度から初年度から起算して４年度を経過する年度までのいずれかの年度において、支給要件を満たす場合の支給決定額（以下「後年度の支給」という。）は、(ｲ)又は(ﾛ)のうち低い額の２分の１の金額とする。

(ｲ) 助成率

事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用の３分の１（中小企業事業主にあっては３分の２。）

(ﾛ) 支給限度額

１，５００万円（中小企業事業主にあっては２，３００万円。）を限度とする。

ロ　設置費については、原則として、以下の要件を満たす場合にそれぞれ支給する。

(ｲ) 初年度の支給について

0400に定める要件のうち0405ロを除く全ての要件を満たしている場合

(ﾛ) 後年度の支給について

0405ロを含む0400に定める全ての要件を満たしている場合

ハ　「事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用」は、次の(ｲ)～(ﾎ)によるものとする。

なお、事業所内保育施設部分の費用の算出ができない場合は、総費用に事業所内保育施設部分の床面積（玄関、廊下等の共用部分のスペースは持ち分に応じて積算（共用部分の床面積に事業所内保育施設専有面積と他の目的で使用する施設部分の専有面積の比率を乗じるものとする。）し、室内の規模に加算することができるものとする。）の比率を乗じた額とする。

(ｲ) 事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用については、以下のa～cのうち最も低い額とする。

a　ハに定める費用

b　上記aについて、事業所内保育施設の建設に係る専門的・技術的知識を有する者の審査を経て、算定された額

c　以下により算出される上限額。なお、0600において「×」とは乗じるの意味である。

事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用の上限額

＝（保育する乳幼児の定員数）×７㎡×（表１のうち該当する1㎡当たりの基準単価）

(ﾛ) 支給対象となるもの

以下のa～gのうち実際に支払った額とする。

a　新たに事業所内保育施設を設置した場合は、建築に要した費用

（R2.12.25改正）

b　既存の所有の建物を増築し新たに事業所内保育施設を設置した場合は、増築に要した費用（支給対象に係る部分に要した費用に限る。以下同じ。）

c　既存の建物を購入して増築した場合又は既存の保育施設を購入して新たに事業所内保育施設を設置した場合については、購入費用及び増築に要した費用の合計額

ただし、事業所内保育施設を事業主等の代表者又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族）から購入した場合、当該購入費用は支給対象とならない。

d　既存の建物を賃借して、増築し、新たに事業所内保育施設を設置した場合については、増築に要した費用

e　設計監理料

f　　不動産鑑定評価に係る費用（不動産評価証明書の申請料含む。）

g　建築に要した費用及び増築に要した費用には、表２の工事費を含む。

(ﾊ) 支給対象とならないもの

a　土地の取得に要した費用

b　土地及び建物の賃借に要した費用

c　整地又は土地改良のための費用

d　既存の建物の取り壊し（改築の場合は内装部分の取り壊しを含む。）に要した費用

e　備品費（カーテン、ロールカーテン、ブラインドを含む）

(ﾆ) 事業所内保育施設と他の目的で使用する施設が合築されている場合は、事業所内保育施設部分のみの設置費が支給対象費用となるものであること。

(ﾎ) 支給対象費用は、事業主等が負担した費用のみとし、建物の所有者又は建物の貸し主が負担する費用は対象外であること。

表１　基準面積１㎡当たりの基準単価

種別	主たる構造	100 ㎡以下（共有面積含む）	200 ㎡以下（共有面積含む）	201 ㎡以上（共有面積含む）
新築増築（建替えを含む）	木造、木骨モルタル造	181,000 円	175,000 円	166,000 円
	鉄骨造（軽量鉄骨造、プレハブ式含む）	226,000 円	211,000 円	196,000 円
	鉄筋コンクリート造､鉄骨鉄筋コンクリート造	257,000 円	242,000 円	226,000 円

表２

工　事　名	工　事　内　容
暖房設備工事費	温水暖房、蒸気暖房その他これらに類する暖房設備の設備工事に要する費用

（R2.12.25改正）

冷房設備工事費	冷房設備の工事に要する費用
避雷針設備工事費	建物に設置する避雷針の設置工事に要する費用
汚物処理設備工事費	浄化槽（配管を含む。）その他汚物処理に必要な設備工事に要する費用
排水設備工事費	敷地内の汚水及び雨水を敷地外に誘導する工事に要する費用
水槽設備工事費	給水工事及びポンプ設備工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用
電気設備工事費	外線工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用及び電気・放送設備に要する費用
消防用設備工事費（自動火災報知設備工事を含む。）	一般給水工事と別系統に配管された消火栓用配管設備工事に要する費用。ただし、ホースノズル等消火器具の設備に要する費用を除く（スプリンクラーその他消防法（平成２３年法律第１８６号）及び消防法施行令（昭和３６年政令第３７号）の規定により設置を義務付けられた設備工事に要する費用を含む。）。
ガス設備工事費	屋外ガス設備の設置工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用
自動火災報知設備工事費	自動火災報知設備工事に要する費用
排煙設備、非常用照明設備等工事費	排煙設備、非常用照明設備等建築基準法及び建築基準法施行令の規定により設置を義務付けられた設備工事に要する費用
テレビ共聴設備工事費	テレビ共聴アンテナ（配線を含む。）の設備工事に要する費用
引湯・給湯工事費	引湯・給湯工事（配管を含む。）に要する費用。ただし、暖房と併用のボイラーの設備工事に要する費用は、暖房設備工事費に含まれる。
外構工事費	門、囲障、構内通路、駐車場、ロータリー、砂場等の外構設置工事に要する費用
その他工事費	その他上記以外に特に必要であるもので、雇用均等・児童家庭局長が必要と認める費用

（R2.12.25改正）

0602　運営費

イ　運営費については、認定申請の時期、運営開始の時期により、次のいずれかによる。

また、事後認定事業主等が運営する施設については、「運営を開始した」を「運営計画を認定された」と読み替えるものとする。

(ｲ) 平成２７年１月１日以後に、新たに事業所内保育施設の運営を開始した事業主等

a　支給額

以下の(a)～(c)のうち最も低い額を支給する。

(a) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が１０人を超える場合にあっては１０人。）×当該施設の運営月数×１万円（中小企業事業主にあっては５千円）

(b) 現員１人当たり年額３４万円（中小企業事業主にあっては年額４５万円）に、現員を乗じた額

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額とする。

(c) 支給限度額

１年間の支給限度額は、１，３６０万円（中小企業事業主にあっては１，８００万円）とする。

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額を限度とする。

b　支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する１０年間を限度とする。

(ﾛ) 平成２４年１０月３１日以後に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた事業主等であって、平成２５年１月１日から平成２６年１２月３１日までに運営を開始した事業主等

a　支給額

事業所内保育施設の運営を開始した日の１年目から５年目までについては、以下の(a)又は(b)のうち低い方の額、６年目から１０年目までについては、以下の(c)～(e)のうち最も低い額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(ⅰ)により算出された額に(ⅱ)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(ⅰ)下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が１０人を超える場合にあっては１０人。）×当該施設の運営月数×１万円（中小企業事業主にあっては５千円）

(ⅱ)助成率

２分の１（中小企業事業主にあっては３分の２）

(b) 支給限度額（１年目から５年目まで）

１年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表３に掲げるとおりとする。

(c) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が１０人を超える場合にあっては１０人。）×当該施設の運営月数×１万円（中小企業事業主にあっては５千円）

(d) 現員１人当たり年額３４万円（中小企業事業主にあっては年額４５万円）に、現員を乗じた額

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額とする。

(e) 支給限度額（６年目から１０年目まで）

１年間の支給限度額は、１，３６０万円（中小企業事業主にあっては１，８００万円）とする。

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額を限度とする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する１０年間を限度とする。

(ﾊ) 平成２４年１０月３１日以後に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた事業主等であって、平成２４年１２月３１日までに運営を開始した事業主等

a 支給額

事業所内保育施設の運営を開始した日の１年目から５年目までについては、以下の(a)又は(b)のうち低い方の額、６年目から１０年目までについては、以下の(c)～(e)のうち最も低い額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(ⅰ)の額に(ⅱ)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(ⅰ)下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額

(ⅱ)助成率

２分の１（中小企業事業主にあっては３分の２）

(b) 支給限度額（１年目から５年目まで）

１年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表３に掲げるとおりとする。

(c) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が１０人を超える場合にあっては１０人。）×

（R2.12.25改正）

当該施設の運営月数×１万円（中小企業事業主にあっては５千円）

(d) 現員１人当たり年額３４万円（中小企業事業主にあっては年額４５万円）に、現員を乗じた額

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額とする。

(e) 支給限度額（６年目から１０年目まで）

１年間の支給限度額は、１，３６０万円（中小企業事業主にあっては１，８００万円）とする。

なお、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額１６５万円を加えた額を限度とする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する１０年間を限度とする。

(ﾆ) 平成２４年１０月３１日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長等の認定を受けた事業主等

a 支給額

以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(ⅰ)の額に(ⅱ)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(ⅰ)下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額

(ⅱ)助成率

事業所内保育施設の運営を開始した日の１年目から５年目までのものについては、２分の１（中小企業事業主にあっては３分の２）６年目から１０年目までのものについては、３分の１

(b) 支給限度額

１年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員、運営形態及び運営年数に応じ、表３又は表４に掲げるとおりとする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する１０年間とする。

(ﾎ) 過去に、国若しくは21世紀財団が支給する事業所内託児施設助成金若しくは21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間（５年間）を経過した事業主等又は未来財団が支給する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等

a 支給額

以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(ⅰ)の額に(ⅱ)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(ⅰ)下記カに該当する事業所内保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期

間において要した費用の額

（ⅱ）助成率

３分の１

(b) 支給限度額

１年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表４に掲げるとおりとする。

b　支給対象期間

支給対象期間は、連続する５年間を限度とする。ただし、平成２３年８月３１日までに両立支援レベルアップ助成金（育児・介護費用等補助コース）の要件を満たし、当該施設について平成２１年４月１日以降、託児施設におけるサービスの措置として本コースを受給した場合は、当該助成金（育児・介護費用等補助コース）の受給期間と合せて５年間を限度とする。

(ﾍ) 平成２１年３月３１日までに21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、かつ、平成２１年３月３１日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成２１年１２月３１日までに運営費の支給対象期間（５年間）を経過していない事業主等

a　支給額

以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。

(a) 助成率による支給額

（ⅰ）の額に（ⅱ）の助成率を乗じた額に相当する額とする。

（ⅰ）下記カに該当する事業所内保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額

（ⅱ）助成率

６年目から１０年目までのものについては、３分の１

(b) 支給限度額

１年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員、運営形態及び運営年数に応じ、表４に掲げるとおりとする。

b　支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する１０年間を限度とする。

ロ　上記イに掲げる、(ｲ)a(b)、(ﾛ)a(d)及び(ﾊ)a(d)の現員１人当たり年額（加算する額を含む。）、(ｲ)a(c)、(ﾛ)a(e)、(ﾊ)a(e)及び(ﾛ)～(ﾍ)の各号のa(b)の支給限度額は、申請対象期間が１年間の場合であり、申請対象期間の途中から運営を開始した場合には、運営を開始した日以後の月数（ただし、１月未満の月がある時は１月に切り上げる。）に対応する額とし、また、申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合には、要件を満たした月数に対応する額とし、以下により算出する。

なお、当該月数に対応する現員１人当たり年額又は支給限度額を算出したときに、１円以下の額になった場合は、１円以下の額については切捨てとする。

(ｲ) 申請対象期間の途中から運営を開始した場合の現員１人当たり年額及び支給限度額

運営を開始した日以降の月数を１２で除した上で、現員１人当たり年額及び支給限度額

（R2.12.25改正）

に乗じた額

(ﾛ) 申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合の現員１人当たり年額及び支給限度額

要件を満たした月数を１２で除した上で、現員１人当たり年額及び支給限度額に乗じた額

ハ　現員が定員を超える場合は、0402、0403及び0405で定める要件を満たす場合に限り支給できるものとし、上記イに掲げる、(ｲ)a(b)、(ﾛ)a(d)及び(ﾊ)a(d)の現員１人当たり年額に現員を乗じた額及び(ﾛ)～(ﾍ)の各号のa(b)の支給限度額は、現員を定員に読み替えて、以下のとおりとする。

(ｲ) (ｲ)a(b)、(ﾛ)a(d)及び(ﾊ)a(d)の現員１人当たり年額に現員を乗じた額

現員１人当たり年額に定員を乗じた額とする。

(ﾛ) (ﾛ)～(ﾍ)の各号のa(b)の支給限度額

定員に対応する区分、運営形態及び運営年数に応じ、表３又は表４に掲げるとおりとする。

ニ　共同事業主の構成事業主の１年間の支給限度額は一つの共同事業主を１事業主とみなして現員及び運営形態に応じ、上記イ(ｲ)a(c)、(ﾛ)a(e)、(ﾊ)a(e)又は(ﾛ)～(ﾍ)の各号のa(b)の支給限度額に構成事業主ごとの負担割合を乗じた額とする。（以下同じ。）

ホ　上記イ(ｲ)a(a)、(ﾛ)a(a)及び(c)並びに(ﾊ)a(c)に掲げる、当該施設の運営月数については、申請対象期間が１年間の場合、当該月数については１２となるが、申請対象期間の途中から運営を開始した場合には、運営を開始した日以降の月数（ただし、１月未満の月がある時は１月に切り上げる。）、申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合には、要件を満たした月数とする。

ヘ　支給対象期間のうち、運営休止期間がある場合は、当該期間については要件を満たさない月とし、当該期間についても支給対象期間に計上すること（休止により支給対象期間が延長されるものではないこと。）。

ト　増築費の対象となる増築又は建て替え後の運営費の助成は行わない。ただし、増築又は建て替え後であっても、現に運営費の助成を受けている場合又は受けていた場合は、連続する１０年間について支給対象となることを妨げない。

また、現に運営費の助成を受けている場合、支給対象期間内に運営費を受給している既存の事業所内保育施設を廃止し、別の施設において既存の施設と同様の運営を継続する場合、支給対象期間については支給対象となることを妨げない。

チ　0405ロの定員充足率については、申請対象期間の全体の平均が６割以上（中小企業事業主にあっては３割以上）であることを必要とする。これに満たない場合には、各月において定員充足率が６割以上（中小企業事業主にあっては３割以上）である月を要件を満たした月数とする。

なお、平成２４年１０月３１日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた事業主等については、当面、この限りでない。

リ　申請対象期間において、0405イの雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者については、以下の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する場合に認められるとともに、当該月を要件を満たす月とする。

(ｲ) 雇用保険の被保険者である労働者以外の利用が定員の半数を超える日が、各月における事業所内保育施設の開設日のうち半数未満

(ﾛ) 各月の雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者数の平均が定員の半数以下

ヌ　申請対象期間において、0405イの事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の利用が１人以上あった日については、当該日が各月における事業所内保育施設の開設日の半数以上の場合、当該月を要件を満たす月とする。

なお、共同事業主については、その構成事業主のいずれかの事業主において、自ら雇用する雇用保険の被保険者である労働者の利用が１人以上あった日が、各月における事業所内保育施設の開設日の半数以上の場合、当該月を要件を満たす月とする。

ル　申請対象期間において、0403ロの保育士又は保育従事者の配置については、原則として各月における事業所内保育施設の開設日の全ての日において要件を満たしている場合、当該月を要件を満たす月とする。

また、申請対象期間において、0403ホの看護師等の配置要件を満たしていない場合、0207イ(ﾛ)の運営形態（体調不良児対応）及びロ(ﾆ)の「体調不良児対応型運営」に該当しないため、当該運営形態における支給限度額は適用しないものとすること。この場合、看護師等の人件費は支給対象外となること。

ヲ　上記チ～ルにより申請対象期間の全体が要件を満たす月とならなかった場合については、要件を満たす各月の定員充足率に関わらず、上記チにより申請対象期間全体の定員充足率の平均が６割以上（中小企業事業主にあっては３割以上）であれば、要件を満たす各月においては、0405ロを満たすものとする。

ワ　運営の形態が、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」の事業主等について

(ｲ) 申請対象期間において、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」を行う場合の延長時間は、計画の認定を受けたそれぞれの延長時間について、原則として各月１回以上、年１２回以上の実績が必要であること。なお、申請対象期間が１年に満たない場合については、以下のとおり取り扱うこと。

ａ　申請対象期間の途中から運営を開始した場合

運営を開始した日以降の月数（ただし、１月未満の月があるときは１月に切り上げる。）以上の回数であって、運営を開始した日以降の月において各月１回以上

ｂ　申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合

要件を満たす月数以上の回数であって、要件を満たす月において各月１回以上

(ﾛ) 「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」について上記(ｲ)の運営実績が認められない場合は、申請対象期間のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数（計画の認定を受けた延長時間数を超える場合は、認定を受けた時間数とする。以下同じ。）をそれぞれ加えて、申請対象期間の月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。ただし、この場合の計算は、小数点以下第１位を四捨五入するものとし、２時間未満は切り捨てるものとすること。（以下同じとする。）

なお、申請対象期間が１年の場合は申請対象期間の月数は１２であるが、申請対象期間が１年未満の場合は、以下のとおり取り扱うこと。

ａ　申請対象期間の途中から運営を開始した場合

運営を開始した日以降の月数（ただし、１月未満の月があるときは１月に切り上げる

。）のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数をそれぞれ加えて、運営を開始した日以降の月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。この場合、表３又は表４において加算する支給限度額は、要件を満たした月数を１２で除して、１時間当たりの年額に乗じた額とする。

b　申請対象期間のうち0403及び0405の要件を満たさない月がある場合

当該要件を満たす月数のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数をそれぞれ加えて、当該要件を満たす月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。この場合、表３又は表４において加算する支給限度額は、当該要件を満たした月数を１２で除して、１時間当たりの年額に乗じた額とする。

(ﾊ) 運営の形態が、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」の事業主等が、各月における事業所内保育施設の開設日の全ての日において、１日の運営時間が１１時間未満の時間までは0403ロの保育士配置要件又は保育従事者配置要件を満たしているものの、１日の運営時間が１１時間以上の時間帯又は午後１０時から午前５時までの間に0403ロの保育士配置要件又は保育従事者配置要件を満たしていない場合、通常型運営の支給限度額を適用する。

カ　「運営に要した費用」とは、次のもので支給対象期間中に要した費用及び支給対象期間中に実際に支払った額をいうこと。

(ｲ) 申請対象期間のうち要件を満たす月において、事業所内保育施設に配置された専任の保育士（0210イにより保育士とみなす保健師、看護師、準看護師を含む。以下、この(ｲ)において同じ。）、保育従事者、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者及び看護師等（「運営形態（体調不良児対応）」又は「体調不良児対応型運営」の場合に限る。以下「保育士等」という。）の人件費のうち、事業主等が保育士等に支払った賃金（給料、賞与、諸手当等。以下同じ。）とする。

また、給料には、保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を資質向上を目的とした研修会に参加させて、代替の保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を雇い入れた場合の代替の者に支払った賃金を含む。研修会に参加した保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者の研修日の賃金については、研修会に参加した者が、一の事業所内保育施設に配置されている場合、研修会に参加した者に支払った賃金を含む。

(ﾛ) 事業所内保育施設が賃借物件である場合、申請対象期間のうち要件を満たす月における当該賃借料（ただし、敷金、礼金、管理費、駐車場代及び土地の借地料を除く。以下同じ。）。

なお、事業所内保育施設と他の目的で使用する施設が合築されている場合は、事業所内保育施設部分のみの賃借料が支給対象費用となる。

また、賃借物件が事業主等が所有する物件の場合、当該賃借料については対象外とする。

(ﾊ) 事業主等が事業所内保育施設の建物を自ら設置又は賃借し、運営を別企業に委託している場合は、申請対象期間のうち要件を満たす月における、以下のa又はbのうちいずれか低い方の額及びcとする。

a　当該委託料のうち、事業主等が保育士等への賃金として運営を委託している企業に支払った費用

b　運営を委託している企業が保育士等に支払った賃金

c　賃借物件の場合の賃借料

(ニ) 申請対象期間のうち要件を満たさない月の費用は対象とはならないこと。事業主等が要件を満たす月に係る費用を本申請の対象期間外に支払っている場合、当該費用については、次の申請対象期間に係る支給申請において対象とすること。なお、運営を別企業に委託している場合は、申請対象期間内に事業主等が運営を委託している企業に支払っている場合、対象となること。

(ホ) 運営を開始した日前に要した費用は対象とならないこと。なお、事後認定事業主等にあっては事業所内保育施設の運営を開始した日から運営計画の認定を受けた日の前日までの間に当該施設の運営に要した費用は対象から除くこと。

(ヘ) 「運営に要した費用」とは、支給対象期間中に要した費用であることから、支給対象期間の最初の月又は最後の月に要した費用について、支給対象期間外に実際に支払っていたとしても、当該費用については支給対象となること。なお、支給対象期間終了後の申請の場合、当該費用について、本申請の対象期間外に支払っている場合であっても、本申請対象期間に係る支給申請において対象とすること。

表３

１年目から５年目までにおける支給限度額

運営の形態／現員（注）	通常型運営	時間延長型運営	深夜延長型運営	体調不良児対応型運営
１５人未満	379万2千円	379万2千円に、1日の運営時間数から9時間を減じて得た時間数（1時間未満の端数がある場合には四捨五入した時間数とし、その時間数が7時間を超える場合は、7時間。以下「延長時間数」という。）に18万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜における運営時間数（1時間未満の端数がある場合には四捨五入した時間数とし、その時間数が延長時間数を超える場合は、延長時間数。以下「深夜延長時間数」という。）に4万円を乗じて得た額を加えた額	通常型運営、時間延長型運営又は深夜延長型運営に加え体調不良児対応型運営を行う場合は、それぞれの型の額に、看護師等の配置に係る費用165万円を加えた額
１５人以上２０人未満	540万円	540万円に、延長時間数に27万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に7万円を乗じて得た額を加えた額	

（R2.12.25改正）

２０人以上	699万6千円	699万6千円に、延長時間数に36万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に9万円を乗じて得た額を加えた額	

（注）現員が定員を超える場合にあっては、定員とする。

表４

６年目から１０年目までにおける支給限度額及び過去に運営費を受給している場合等の支給限度額

運営の形態 ＼ 現員（注）	通常型運営	時間延長型運営	深夜延長型運営	体調不良児対応型
１５人未満	252万8千円	252万8千円に、延長時間数に12万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に2万7千円を乗じて得た額を加えた額	通常型運営、時間延長型運営又は深夜延長型運営に加え体調不良児対応型運営を行う場合は、それぞれの型の額に、看護師等の配置に係る費用110万円を加えた額
１５人以上２０人未満	360万円	360万円に、延長時間数に18万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に4万7千円を乗じて得た額を加えた額	
２０人以上	466万4千円	466万4千円に、延長時間数に24万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に6万円を乗じて得た額を加えた額	

（注）現員が定員を超える場合にあっては、定員とする。

0603　増築費

イ　増築について

既存の事業所内保育施設について、１施設につき５人以上の定員増を伴う増築若しくは安静室を設ける増築又は0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための増築を行った事業主等について、以下の(ｲ)又は(ﾛ)のうち、低い額を支給する。

(ｲ) 助成率

事業所内保育施設の増築に要した費用の３分の１（中小企業事業主にあっては２分の１）

(ﾛ) 支給限度額

７５０万円（中小企業事業主にあっては１，１５０万円）を限度とする。

（R2.12.25改正）

ロ　建て替えについて

既存の事業所内保育施設について、５人以上の定員増を伴う建て替えを行った事業主等について、以下の(ｲ)又は(ﾛ)のうち、低い額を支給する。

(ｲ) 助成率

事業所内保育施設の建て替えに要した費用に、建て替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合を乗じて得た額の３分の１（中小企業事業主にあっては２分の１）

なお、「建て替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合」とは、建て替え後の事業所内保育施設の定員から建て替え前の事業所内保育施設の定員を引いて得られた定員を、建て替え後の事業所内保育施設の定員で除したものをいうこと。

(ﾛ) 支給限度額

１，５００万円（中小企業事業主にあっては２，３００万円）を限度とする。

ハ　0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設を、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための建て替えを行った事業主等について、以下の(ｲ)又は(ﾛ)のうち、低い額を支給する。

(ｲ) 助成率

建て替えに要した費用の３分の１（中小企業事業主にあっては２分の１）

(ﾛ) 支給限度額

１，５００万円（中小企業事業主にあっては２，３００万円）を限度とする。

ニ　事業所内保育施設の増築又は建て替えに要した費用の助成の範囲及び費用の算定については、設置費（0601ハ）に準ずるものとする。

ホ　初年度の支給は、上記イ～ハにおいて、それぞれの各号のうち低い額の２分の１とする。

また、初年度の支給を受けた事業主等が、後年度の支給を受ける場合、上記イ～ハにおいて、それぞれの各号のうち低い額の２分の１とする。

ヘ　増築費については、原則として、以下の要件を満たす場合にそれぞれ支給する。

(ｲ) 初年度の支給について

0400に定める要件のうち0405ロを除く全ての要件を満たしている場合

(ﾛ) 後年度の支給について

0405ロを含む0400に定める全ての要件を満たしている場合

（R2.12.25改正）

0700　変更認定申請書及び支給申請書の受付

0701　変更認定申請書及び支給申請書の受付

第1共通要領0402に定めるほか、郵送（簡易書留を必須とする。）により提出されたものについては、消印の日付をもって変更認定申請日又は支給申請日とすること。

（R2.12.25改正）

0800　計画変更の申請及び認定

0801　計画変更認定申請書の提出

設置・運営計画、運営計画又は増築計画の認定を受けた事業主等において、当該計画の保育施設の概要、設置・増築工事等の概要等を変更しようとする場合は、「事業所内保育施設計画変更認定申請書」（（保）様式第１号）にその変更内容を記入し、次の書類のうち変更内容に関するものを添付して管轄労働局長に提出しなければならない。法人の分割又は合併があった場合、法人名又は事業所名の変更、単独の事業主から共同事業主等への変更及び共同事業主の構成事業主の変更があった場合も同様とする。

ただし、運営開始から１０年間が経過し運営費の支給対象期間が終了した場合又は今後、助成金の申請を行わないことが明らかな事業主等については、次の変更を除き提出を要しない。

法人の分割又は合併

法人名又は事業所名の変更

共同事業主の構成事業主の変更

0403 ハ(ﾛ)の学童保育の例外的取り扱いに係る変更

なお、変更内容が 1201 ロの財産処分に該当する場合は、1300 に定める申請が必要であること。

イ　計画変更認定申請に係る事業所内保育施設の付近見取図、配置図、平面図及び断面図（保育所が複数階ある場合にあっては各階のもの。）並びに立面図

ロ　当該事業所内保育施設の利用条件（保育料、保育時間、利用者の範囲等）を明らかにする書類（写し）

ハ　保育所の用途で受けた建築基準法第６条第１項又は第６条の２第１項の規定による確認済証（写し）（同法の適用を受けない増築の場合は増築前の建物の建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し））

ニ　その他管轄労働局長が必要に応じて求める書類

なお、事業所内保育施設の「付近見取図、配置図、平面図、断面図」は、原則として下表に基づくものとすること。

（R2.12.25改正）

書　類　名	明 示 す べ き 事 項
付近見取図 （縮尺１／２００～１／６００）	方位、通路及び目標となる地物
配置図 （縮尺１／２００～１／６００）	縮尺、方位、敷地の境界線、敷地内における建築物の位置、申請に係る建築物と他の建築物との別
平面図 （縮尺１／５０～１／２００）	縮尺、方位、間取、各室の用途及び床面積、壁及び筋かいの位置及び種類、通し柱、開口部及び防火戸の位置並びに延焼の恐れのある部分の外壁の構造
断面図 （縮尺１／２０～１／２００）	縮尺、床の高さ、各階の天井の高さ、軒及びひさしの出並びに軒の高さ及び建築物の高さ
（注）用紙の規格から、上記書類名欄に定める縮尺によることが難しいときは、内容の確認ができる範囲において、適宜の縮尺により作成して差し支えないこと。	

0802　計画変更認定の内容及び確認書類

0801の計画変更内容に関する書類に加え、計画変更の内容に応じて次のそれぞれに定める書類を提出すること。

イ　共同事業主における構成事業主の増減等に係る変更

(ｲ) 共同事業主構成事業主名簿（（保）様式第１号別紙）

(ﾛ) 事業主間の協定書等、事業所内保育施設の費用負担や運営管理の内容を確認できる書類（写し）

(ﾊ) 新たな構成事業主の支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

(ﾆ) 新たな事業主の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び共同事業主全体の運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から５年度目までの利用見込み（（保）参考様式１）

なお、既存の事業主（共同事業主のうち増減しない他の事業主）については、新たに利用見込みを把握することまでは要しない。

(ﾎ) 設置費又は増築費の初年度の支給の決定がなされる前に、共同事業主における構成事業主の増に係る変更認定申請を行う場合、当該増する事業主の認定申請日が属する年度前の直近３か年の財務状況の分かる資料

なお、設置費又は増築費の初年度の支給の決定がなされる前に、共同事業主における構成事業主の減に係る変更認定申請を行う場合、認定申請日が属する年度前の直近３か年の財務状況について既に提出を行っている構成事業主においては、当該資料の再度の提出は必要ない。ただし、0803 ロにおける不認定要件の該当の有無については、構成事業主の減に係る事業主を除いた上で判断されるものとする。

（R2.12.25改正）

ロ　事業所内保育施設の定員の増減に係る変更

事業所内保育施設の施設定員は、当該事業主の従業員構成等を勘案し、１年度につき１回まで定員増又は定員減の変更をすることができる。事業所内保育施設の定員増又は定員減の変更及び当該変更に関して保育施設の概要を変更しようとする場合は、「事業所内保育施設計画変更認定申請書」（（保）様式第１号－２）により、その変更内容及び理由を記入し管轄労働局長に提出すること。

ただし、設置費又は増築費の支給を受ける事業主においては、設置費又は増築費に係る全ての支給を受けるまでは定員増又は定員減の変更申請をすることができない

事業所内保育施設の定員の変更認定申請を行う場合、事業主等の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から５年度目までの利用見込み（（保）参考様式１）を添付すること。

ハ　イ及びロの他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更

その他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更認定申請を行う場合、事業主等の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から５年度目までの利用見込み（（保）参考様式１）を添付すること。

ニ　学童保育の実施に係る変更

0403 ハ(ﾛ)の学童保育の例外的取扱いに係る変更認定申請を行う場合、学童保育を実施する場所を明記した平面図、学童保育の指導員の労働条件通知書（写し）、学童保育の利用者と事業主等の間でかわした利用に関する書類（写し）等、学童保育の実施場所、指導員、利用する児童が分かる資料を添付すること。

0803　不認定要件

支給対象事業主等からの計画変更認定申請であっても、0501 に定める不支給要件のいずれかに該当する場合のほか、以下のいずれかに該当する場合は認定しないものとする。

イ　共同事業主における構成事業主の増減、定員の変更、その他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更認定申請について、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から５年度目までの利用見込みが、0401 に定める定員数の下限である６人を著しく下回る場合又は定員数と著しく乖離している場合

なお、上記における「著しく」とは、運営開始又は再開の初年度から５年度目までの全ての年度において、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の利用が 0405 ロに定める定員充足率（６割（中小企業事業主にあっては３割））を満たさないことをいう。

ロ　共同事業主における構成事業主の増減に係る変更認定申請について、当該増する事業主が変更認定申請日において法人設立後若しくは事業開始後３年が経過していない場合、又は認定申請日が属する年度前の直近３か年の会計年度において、事業所内保育施設を運営する事業以外の事業を含む全体の財務内容について３か年連続して損失を計上しており、共同事業主のうち費用負担をしている全ての構成事業主が、３か年連続して損失を計上している場合

なお、上記における「損失」については、株式会社においては経常利益の項目がマイナスの場合をいい、株式会社以外の事業主においては当該項目と同様の項目がマイナスの場合をいう。

0804　認定又は不認定の決定

管轄労働局長は、計画変更認定申請がなされた後、速やかにその内容を審査し、計画が本支給要領の要件を満たすと認めた場合は認定を行い、要件を満たさないと認めた場合は不認定とする。

0805　認定決定等の通知

管轄労働局長は、運営計画を認定した場合は、「事業所内保育施設運営計画（変更）認定決定通知書」（（保）様式第２号）により当該事業主等へ通知するものとする。

また、不認定とした場合は、「事業所内保育施設運営計画（変更）不認定決定通知書」（（保）様式第３号）により、当該事業主等へ通知するものとする。

0806　認定の取消し

管轄労働局長は、認定又は変更認定の決定後、0803 の不認定要件への該当又は本支給要領の要件を満たしていなかったことが判明した場合、当該認定決定を取り消し、「事業所内保育施設設置・運営計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第７号）、「事業所内保育施設運営計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第７号）又は「事業所内保育施設増築計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第７号）により、その旨を当該事業主等へ通知するものとする。

（R2.12.25改正）

0900　支給申請手続き

支給申請は、「両立支援等助成金（事業所内保育施設コース（設置費・運営費・増築費））支給申請書」（（保）様式第４号）（以下「支給申請書」という。）に、次の0902及び0903～0905に定める必要書類を添付し、認定を受けた管轄労働局長に提出して行うものとする。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めることにより事業主等による原本証明を付すこと。

0901　支給申請期間

イ　事業所内保育施設の運営開始日（事後認定事業主等が運営する施設については「運営計画の認定日」と読み替える。）の属する月の初日から１年を経過する日の翌日から起算して２か月以内を設置費、運営費、増築費の支給申請期間とする。

翌年以降も運営開始月日の属する月の初日を起算日とした1年間を運営費の申請対象期間とし、当該期間末日の翌日から起算して２か月以内を設置費、運営費及び増築費の支給申請期間とする。

また、イ～ハの取扱いにおいて、申請対象期間が１年未満となった場合の運営費の算定については0602ロを準用する。

ロ　イに関わらず、当面の間、0903～0905に定める支給申請期間により申請をすることができる。また、イの支給申請期間へ移行する場合においては、運営日の申請について、0903～0905に定める支給申請期間に申請した場合であっても、運営開始日の属する月の前月末までの期間を申請対象期間とし、当該期間に要した費用について申請することができる。

ハ　運営開始日が１月１日から３月末日までの施設については、イの支給申請期間による申請に移行する前は、７月１日から７月末日までを支給申請期間とする。

運営費について、上記イの支給申請期間に移行する場合においては、ロと同様、前年７月１日から当該施設の運営開始日の属する月の前月末までの期間を申請対象期間とし、当該期間に要した費用について申請するものとする。

0902　全ての申請に共通する添付書類

初年度の支給申請については、以下の全ての添付書類の提出を必要とすること。

以前に支給申請を行ったことのある事業主等については、ハを除く全ての書類の提出を必要とするが、当該申請時に提出した添付書類の内容に変更がない場合（ロにおいては、同一の行動計画期間内である場合）は、ニ、チを除き再度の提出を要しない。

イ　労働協約（写し）又は就業規則（写し）（当該事業主等において、育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業及び第２３条第１項に規定する所定労働時間の短縮措置を定めていることが確認できる部分）

ロ　次世代育成支援対策推進法に基づく公表及び周知が義務づけられる前に一般事業主行動計画を策定した事業主においては、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が分かるもの（ただし、次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく認定を受けた事業主を除く）

ハ　当該事業所内保育施設の最初の利用者（増築費の申請においては、増築後又は建て替え後

の最初の利用者。いずれも事業主等が雇用する雇用保険の被保険者に限る。）と事業主等の間で交わした利用に関する書類（写し）等運営開始日を明らかにする書類及び最初の利用者の雇用保険被保険者証（写し）

ニ　支給申請にかかる期間（設置費・増築費のみの申請の場合、運営開始又は再開以後の期間）の全ての事業所内保育施設開設日における「事業所内保育施設　利用乳幼児数等報告票」（（保）参考様式２）及び「事業所内保育施設　定員充足率等確認票」（（保）参考様式３）。

なお、設置費・増築費のみの申請で、後年度の支給を受ける場合、申請月の前月から遡って１年分の事業所内保育施設開設日における「事業所内保育施設　利用乳幼児数等報告票」（（保）参考様式２）及び「事業所内保育施設　定員充足率等確認票」（（保）参考様式３）。

ホ　事業所内保育施設に配置される保育士の保育士証（写し）、保育に従事する職員として市町村長が行う研修を終了した者の研修修了証（写し）、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めることを証する書類、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師を１人に限り保育士とみなす場合、みなすこととした者の保健師、看護師又は准看護師の免許証（写し）及び幼稚園教諭等を保育士とみなす場合、みなすこととした者の幼稚園教諭等の普通免許状

ヘ　運営の形態が、運営形態（体調不良児対応）又は体調不良児対応型の事業主等の場合、事業所内保育施設に配置される看護師等の免許証（写し）

ト　都道府県知事が交付した認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書がある場合は当該証明書（写し。ただし、交付日が支給申請日の１年以内の日付のもの）

チ　「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

リ　購入により事業所内保育施設を設置した場合及びその他管轄労働局長が必要と判断した場合、取引先の作成した、「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金設置等費用証明書（不動産用）」（（保）参考様式４）

ヌ　その他管轄労働局長が必要に応じて求める書類

0903　設置費

イ　支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

初年度の支給申請及び初年度の翌々年度から初年度から起算して４年度を経過する年度までの支給申請については、以下のとおりとする。

(ｲ) 運営開始日が１月１日から６月末日までである場合は、７月１日から７月末日までとする。

(ﾛ) 運営開始日が７月１日から１２月末日までである場合は、翌年の１月１日から１月末日までとする。

ロ　添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。ただし、初年度の翌々年度から初年度から起算して４年度を経過する年度までの支給申請については、次の全ての書類の提出は不要とする。

(ｲ) 新築して事業所内保育施設を新設した場合

（R2.12.25改正）

a　建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ。）

b　建物登記簿謄本または登記事項証明書

c　工事請負契約書（工事費内訳書を含む。）（写し）並びに新築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

d　施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに室内の写真

(ﾛ) 既存の所有の建物を増築して事業所内保育施設を新設した場合

a　建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

b　工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁(写し)又は振込明細書(写し)

c　施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

(ﾊ) 購入して事業所内保育施設を新設した場合

a　建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

b　所有権移転登記後の建物登記簿謄本または登記事項証明書

c　売買契約書（写し）並びに購入に要した費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

d　施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築を行った場合は増築に係る部分の増築後の写真

e　既存の建物を購入して、増築を行った場合は、工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

f　不動産鑑定評価書又は市町村長の不動産評価証明書（土地付建築物を購入した場合であって、建築物本体の売買価格が不明の場合のみ）

(ﾆ) 既存の建物を賃借し、増築して事業所内保育施設を新設した場合

a　建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

b　施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

c　工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁(写し)又は振込明細書(写し)

0904　運営費

イ　支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

運営開始日（事後認定事業主等が運営する施設については「運営計画の認定日」と読み替

えるものとする。）により、各申請対象期間の支給申請期間を次のとおりとする。

(ｲ) 新たに運営計画の認定を受けた事業主等

a　１月１日から６月末日までに運営を開始した施設については、前年の７月１日から６月末日までに運営を行った期間に要した費用について、７月１日から７月末日までを申請期間とする。

b　７月１日から１２月末日までに運営を開始した施設については、１月１日から１２月末日までに運営を行った期間に要した費用について、翌年１月１日から１月末日までを申請期間とする。

(ﾛ) 既に運営費の支給を受けている事業主等

既に運営費の支給を受けている事業主等が、運営費に係る支給申請を行う場合は、当該施設が運営を開始した月に応じて、それぞれ上記(ｲ)a又はbに定める申請期間とする。

ただし、支給対象期間の終了する日又は事業所内保育施設の廃止等により運営費の対象となる期間の終了日が６月末日までの場合、１月１日から当該終了日までに運営を行った期間に要した費用について、７月１日から７月末日までを申請期間とすることができる。

ロ　添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。

(ｲ) 事業所内保育施設に配置される保育士（0210イにより保育士とみなす保健師、看護師、準看護師を含む。以下、このロにおいて同じ。）、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者の賃金台帳（写し）及び申請対象期間中の勤務状況の確認できる書類（出勤簿（写し。保育士又は保育従事者の出退勤時間が記載されたもの）、タイムカード（写し）、保育日誌（写し。子の年齢、預かり時間が記載されたもの）等）。また、保育事業の運営が別企業への委託である場合は、加えてその委託料の領収書（写し）又は振込明細書（写し）及びそのうち保育士又は保育従事者の賃金部分を確認できる書類

(ﾛ) 事業所内保育施設が賃借物件である場合は、当該施設の賃借料領収書（写し）又は振込明細書（写し）。あわせて、同一の所有者又は貸し主において、事業主等が事業所内保育施設とは異なる事業により当該建物を賃借している場合、当該事業に係る賃借料領収書（写し）又は振込明細書（写し）

(ﾊ) 事業所内保育施設を設置する事業所が医療機関以外である場合は、医療機関との協力体制が確保されていることが確認できる書類（協力体制をとっている医療機関の一覧表等。ただし以前の運営費申請時に提出した事業主等でその内容に変更がない場合は再度の提出を要しない。）

(ﾆ) 「運営形態（体調不良児対応）」又は「体調不良児対応型運営」を行う事業所内保育施設の場合は、当該事業所内保育施設に配置される看護師等の賃金台帳（写し）及び体調不良児への対応を行ったことを明らかにする書類（出勤簿（写し。看護師等の出退勤時間が記載されたもの）、タイムカード（写し）、各月において運営形態（体調不良児対応）又は体調不良児対応型運営を行った日における看護日誌（写し。子の預かり時間が記載されたもの）。なお、保育事業の運営が別企業への委託である場合は、加えてその委託料のうち看護師等の賃金部分を確認できる書類

(ﾎ) 保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める

者を資質向上を目的とした研修会に参加させて代替の保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を雇い入れた場合、代替の者に支払った賃金台帳（写し）及び当該研修会の開催通知等

(ﾍ) 事業所内保育施設施設利用状況（（保）参考様式５）

0905　増築費

イ　支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

初年度の支給申請及び初年度の翌々年度から初年度から起算して４年度を経過する年度までの支給申請については、以下のとおりとする。

(ｲ) 増築部分に係る運営再開日が１月１日から６月末日までである場合は、７月１日から７月末日までとする。

(ﾛ)　増築部分に係る運営再開日が７月１日から１２月末日までである場合は、翌年の１月１日から１月末日までとする。

ロ　添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。ただし、初年度の翌々年度から初年度から起算して４年度を経過する年度までの支給申請については、次の全ての書類の提出は不要とする。

(ｲ) ５人以上の増員を伴う増築若しくは安静室を設ける増築又は0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための増築を行い、増築費の助成を受けようとする事業主等

ａ　建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

ｂ　工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

ｃ　施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

(ﾛ) 既存の保育施設について、５人以上の定員増を伴う建て替え又は0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための建て替えを行い、増築費の助成を受けようとする事業主等

ａ　新築により事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

(b) 建物登記簿謄本または登記事項証明書

(c) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに新築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

(d) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに室内の写真

ｂ　既存の所有の建物の増築により事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

(b) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

(c) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

c　購入により事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

(b) 所有権移転登記後の建物登記簿謄本または登記事項証明書

(c) 売買契約書（写）並びに購入に要した費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

(d) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築を行った場合は増築に係る部分の増築後の写真

(e) 既存の建物を購入して、増築を行った場合、工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

(f) 不動産鑑定評価書又は市町村長の不動産評価証明書（土地付建築物を購入した場合であって、建築物本体の売買価格が不明の場合のみ）

d　既存の建物を賃借し、増築して事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第７条第５項又は第７条の２第５項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

(b) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

(c) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

0906　共同事業主又は事業主団体の支給申請

イ　共同事業主が、助成金の支給申請を行う場合は、支給申請書及び0903～0905に定める添付書類を添付する他、以下のとおりとする。

(ｲ) 共同事業主の構成事業主の全ての事業主が支給申請を行わなければならない。

ただし、第１共通要領0603に定める助成金の金融機関の口座への振り込みを要しない事業主についてはこの限りでない。

(ﾛ) 共同事業主構成事業主名簿（（保）様式第１号別紙）を添付すること。

(ﾊ) 上記(ｲ)に関わらず、共同事業主の構成事業主の全ての事業主は、0902イの労働協約（写し）又は就業規則（写し）、0902ロの一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が分かるもの、0902チの支給要件確認申立書については提出の必要があること。

（R2.12.25改正）

なお、0902イ、ロ、チ以外の添付書類については、その申請を行ういずれか一つの事業主が提出すれば、他の共同事業主の提出は不要とする。

ロ　事業主団体が、助成金の支給申請を行う場合であって、中小企業事業主の支給要件の適用を受けようとする場合については、支給申請書及び0902～0905に定める添付書類を添付する他、事業主団体構成員事業主名簿（（保）様式第４号別紙）を添付する。

（R2.12.25改正）

1000　支給決定手続き

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主等について、第1共通要領0600によるほか、以下により支給決定手続きを行う。

1001　支給又は不支給の決定

イ　全国の申請状況から予算額が不足することが見込まれる場合、支給件数及び支給額について全国の調整を行い、予算額の範囲内において支給決定するものとする。

ロ　管轄労働局長は、支給申請書に審査結果を記入するとともに、支給の決定をした場合は、支給決定年月日、支給決定番号等を記入するものとし、不支給の決定をした場合は、備考欄にその理由を記入するものとする。

1002　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）支給決定通知書」（（保）様式第５号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により申請事業主等に通知するものとする。

また、第一共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

（R2.12.25改正）

1100　運営状況の調査・指導等

1101　運営状況の調査

管轄労働局長は、第1共通要領0204に定めるもののほか、労働局又は21世紀財団から助成金の支給を受けた事業所内保育施設について、運営開始後又は助成金の支給開始後、現地に赴き運営状況を確認することができる（以下「現地調査」という。）。

なお、運営を休止している保育施設について、管轄労働局長は、年１回以上現地調査により運営状況の確認、運営再開に向けた取組等に関する助言・指導を行うとともに、事業主等は速やかな運営再開に向けた積極的な取組を行うこととする。

1102　書類の保存等

労働局又は21世紀財団から助成金の支給を受けた事業主は、支給対象期間の全てに係る保育日誌、乳幼児名簿、専任の保育士、保育従事者、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者及び看護師等の労働条件通知書、賃金規定、賃金台帳、出勤簿等、支給要件を満たす運営がなされていたことが確認できる書類を保存し、支給申請時の審査や現地調査において、管轄労働局長の求めに応じてその原本等を閲覧させ、写しを提出すること。関係書類の紛失等により、支給対象期間について支給要件を満たした運営がなされていたことが確認できない場合は、支給要件を満たしていないものとして助成金を不支給決定すること又は1201のイに該当するとして支給決定を取り消すことがある。

なお、関係書類の保存年限は、第１共通要領0402に定めるもののほか、設置費又は増築費の支給を受けたことがある事業主については、平成２０年７月１１日付け厚生労働省告示第３８４号「補助事業により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」に基づく処分制限期間の終了までとする。ただし、設置費又は増築費の支給を受けたことがある事業主が、1300における財産処分の承認を受け、助成対象施設全体の財産処分による返還に係る国庫納付を行った場合、国庫納付日の属する年度の翌年度の始期から５年間とする。

1103　運営の廃止・休止に関する取扱い

助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設の運営の廃止・休止をしようとする事業主等は、すみやかに管轄労働局長に報告（様式任意）し、必要な助言・指導を受け、以下のとおり取組を行うこととする。

ただし、平成２５年５月１６日前に助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設が５年を超えて運営を休止している場合、事業主等は、平成２４年１０月３１日付け雇児職発１０３１第３号「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の支給を受け運営休止中の保育施設の取扱いについて」により管轄労働局長に提出した再開計画に基づき、運営再開に向けた取組を行うものとする。

イ　助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設が５年を超えて運営を休止している場合、事業主等は、３年以内を計画期間とする「事業所内保育施設運営再開計画書」（（保）様式第８号。以下「再開計画」という。）を策定し、管轄労働局長に提出するとともに運営再開に向けた取組を行うものとする。

ロ　運営休止期間が５年以下の施設についても、1101による運営状況の調査の結果等を踏まえ、管轄労働局長は、再開計画の策定及び運営再開に向けた取組を求めることがあり、こ

れらの取組を求められた事業主等は、管轄労働局長の助言・指導に従い、速やかな運営再開に向けた取組を行うこと。

ハ　再開計画等に基づき運営再開に向けた取組を行っている期間であっても、管轄労働局長が運営再開の見込みがないと判断した場合、1200に基づく返還の措置をとることがあること。

ニ　助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設において、子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業を実施している事業主等についても、自社の従業員の子の預かりを行わなくなった場合には運営の休止に該当するため、上記と同様の取扱いとすること。

ホ　運営を休止している期間については、経過年数（事業所内保育施設としての運営期間の年数をいう（１２月未満切り捨て）。以下同じ。）に計上されないこと。このため、1201ハ、ニにおける残存年数納付金額（事業所内保育施設の廃止等により財産処分する事業所内保育施設に係る設置費又は増築費の支給額に、処分制限期間に対する残存年数（処分制限期間から経過年数を差し引いた年数をいう。）の割合を乗じて得た額）については、運営休止日の前日までの期間を経過年数として算出することになること。

（R2.12.25改正）

1200　返還

1201　助成金の返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主等が、第１共通要領 0801 に定めるもののほか、次のイ、ロ、ハ及びニのいずれかに該当する場合には、各号所定の手続きを経て、当該事業主等に対して助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

ただし、ロ、ハ及びニについては、下表の平成２０年７月１１日付け厚生労働省告示第３８４号「補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」により定められた処分制限期間を経過している場合又は所定の手続きの結果、国庫納付に関する条件が付されない場合はこの限りではない。

○補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間

（平成２０年７月１１日付け厚生労働省告示第３８４号から抜粋）

種類	主要な構造	処分制限期間
建物	鉄骨鉄筋コンクリート造又は鉄筋コンクリート造のもの	４７年
	れんが造、石造又はブロック造のもの	３８年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が４ミリメートルを超えるものに限る。）	３４年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が３ミリメートルを超え４ミリメートル以下のものに限る。）	２７年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が３ミリメートル以下のものに限る。）	１９年
	木造又は合成樹脂造のもの	２２年
	木骨モルタル造のもの	２０年

（注１）「鉄骨造」のものは「金属造」に分類される。

（注２）「金属造」において、骨格材の肉厚が不明な場合の処分制限期間は３４年とする。

イ　支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合

支給した助成金の全部又は一部の支給決定を取り消す決定を行い、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、当該事業主等に対して、支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行う。

ロ　助成金に係る事業所内保育施設を、目的に反して使用し、譲渡し、交換し、貸し付け、担保に供し、又は取り壊した（以下「財産処分」という。）場合

1300 に定めるところにより財産処分承認手続きを行い、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、返還させる旨の通知を行う。

目的に反してとは、本支給要領に定める事業所内保育の他、次に掲げる使途以外に用いることをいう。

(ｲ) 地方公共団体等が補助する事業所内保育事業

(ﾛ) 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業

(ﾊ) 企業主導型保育事業

(ﾆ) 0403 ハ(ﾛ)学童保育の例外的取扱いによる学童保育

（R2.12.25改正）

ハ　助成金に係る事業所内保育施設における保育事業を廃止した場合

事業主からの事業廃止の報告（（保）様式第９号）の提出を求め、当該報告に基づき、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、1201 の処分制限期間により残存年数納付金額の算定を行い、「事業所内保育施設の廃止（休止）に係る国庫納付通知書」（（保）様式第１６号）により、当該事業主等に対して、助成金を返還させる旨の通知を行う。

ニ　運営が休止され、1103 の規定に定める再開計画の終了時点においても、再開できない場合

再開計画の終了時点到来後、事業主から報告（（保）様式第９号）を求め、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、1201 の処分制限期間により残存年数納付金額の算定を行い、「事業所内保育施設の廃止（休止）に係る国庫納付通知書」（（保）様式第１６号）により、当該事業主等に対して、助成金を返還させる旨の通知を行う。

（R2.12.25改正）

1300　財産処分承認手続

1301　申請手続

事業主等が財産処分を行う場合には、厚生労働大臣（別途定める場合は、都道府県労働局長。以下「厚生労働大臣等」という。）に財産処分承認申請書（（保）様式第１０号）を提出することにより、申請手続を行うこと。

厚生労働大臣等の承認を受けて財産処分を完了したときは、完了から１ヶ月以内に、財産処分完了報告書（（保）様式第１２号）により厚生労働大臣等に報告を行うこと。

承認を得た後、当該承認に係る処分内容と異なる処分を行う場合又は当該財産処分の承認に付された条件を満たすことができなくなった場合には、改めて財産処分承認手続が必要である。

1302　財産処分の種類

財産処分の種類は以下のとおりとする。

転用：助成対象施設の所有者の変更を伴わない目的外使用。

譲渡：助成対象施設の所有者の変更。

交換：助成対象施設と他人の所有する他の建物との交換。

貸付：助成対象財施設の所有者は変更を伴わない使用者の変更。

取壊し：助成対象財施設の使用を止め、取り壊すこと。

1303　申請手続きの特例（包括承認事項）

災害若しくは火災により使用できなくなった施設等又は立地上若しくは構造上危険な状態にある施設等の取壊しの財産処分（以下「包括承認事項」という。）であって財産処分報告書（（保）様式第１１号）により厚生労働大臣等への報告があったものについては、1301 にかかわらず、厚生労働大臣等の承認があったものとして取り扱うものとする。ただし、この報告において、記載事項の不備など必要な要件が具備されていない場合は、この限りではない。

なお、1301 の財産処分完了報告書（（保）様式第１２号）の提出は要しない。

1304　国庫納付に関する承認の基準

イ　国庫納付に関する条件を付さずに承認する場合

次の財産処分については、国庫納付に関する条件を付さずに承認するものとする。

(ｲ) 包括承認事項（災害等による取り壊しの場合）

(ﾛ) 経過年数が１０年以上である施設等に係る財産処分であって、次の場合に該当するもの（ただし、現に利用している労働者が継続して利用できること又は近隣の保育施設の利用により、その就労に支障がないこと。（以下「現に利用している労働者の就労に支障がない場合」という。））

a　転用、無償譲渡又は無償貸付の後に別表１に掲げる事業に使用する場合

b　交換により得た施設等において別表１に掲げる事業を行う場合

c　別表１に掲げる事業に使用する施設等を整備するために、取壊し等を行うことが必要な場合（建て替えの場合等）

d　国又は地方公共団体への無償譲渡又は無償貸付

（R2.12.25改正）

(ハ) 経過年数が１０年未満である施設に係る財産処分であって、次のいずれかに該当するもののうち、厚生労働大臣等が適当であると個別に認めるもの

a　上記(ロ)aからｄまでに該当するもののうち、市町村合併、地域再生等の施策に伴うもの（市町村建設計画又は合併市町村基本計画に基づくものを含む。）

b　次のいずれにも該当する財産処分

(a) 経過年数が５年以上である施設の一部を転用し、又は地方公共団体への無償譲渡若しくは無償貸付により、別表２に掲げる児童福祉法第６条の３第２項、第３項、第７項、第１０項及び第１３項に規定する事業を実施する場合又は同法第３９条及び第３９条の２に規定する児童福祉施設を設置・運営する場合

(b) 当該財産処分後においても、事業所内保育施設として６人以上の乳幼児定員及び当該定員に必要な 0209 に定める保育室及び乳児室の面積を確保していること。

(c) 現に利用している労働者が継続して利用でき、その就労に支障がないこと。

(ニ) 事業所内保育施設の運営を１０年以上継続する場合の無償譲渡又は無償貸付

(ホ) 次に該当する取壊し等

a　道路の拡張整備等の設置者の責に帰さない事情等によるやむを得ない取壊し（相当の補償を得ているものの、代替施設を整備しない場合を除く。）

b　老朽化により代替施設を整備する場合の取壊し

ロ　国庫納付に関する条件を付して承認する場合

上記以外の転用、譲渡、貸付、交換及び取壊しについては、国庫納付に関する条件を付して承認するものとする。

ハ　再処分に関する条件を付す場合

(イ) 再処分に関する条件を付す場合

上記イのうち、(ロ)、(ハ)、(ニ)の場合には、再処分に関する条件（当初の財産処分の承認後１０年（残りの処分制限期間が１０年未満である場合には、当該期間）を経過するまでの間は、厚生労働大臣等の承認を受けないで当該施設等（交換の場合には、交換により得た施設等）の処分を行ってはならない旨の条件をいう。以下同じ。）を付すものとする。

(ロ) 再処分に関する条件を付された者の財産処分

再処分に関する条件を付された者が行う財産処分の承認については、1301 に基づき取り扱う。

この場合、事業所内保育施設として使用した期間と財産処分後に使用した期間とを通算した期間を経過年数とみなす。

なお、譲渡により所有者に変更があった場合の申請手続については、財産処分後の所有者を、財産処分前の所有者とみなして取り扱う。

ニ　担保に供する処分（抵当権の設定）

次に掲げる担保に供する処分については、抵当権が実行に移される際に財産処分納付金を国庫に納付させることを条件として承認するものとする。

(イ) 助成金に係る事業所内保育施設を取得する際に、当該事業所内保育施設を取得するために行われるもの

(ロ) 事業主等の資金繰りのため、抵当権の設定を認めなければ事業の継続ができないと認められるもので、返済の見込みがあるもの

1305　財産処分に伴う国庫納付額

イ　有償譲渡又は有償貸付

(ｲ) 譲渡額等を基礎として算定する場合

a　財産処分納付金額

譲渡額又は貸付額（評価額（不動産鑑定額又は残存簿価（減価償却後の額）をいう。以下同じ。）に比して著しく低価である場合には、評価額。）に、総事業費に対する助成金支給額の割合を乗じて得た額とする。

(a) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が１０年以上である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表１に掲げる事業を行う場合

(b) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が１０年未満である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表１に掲げる事業を行うもののうち、市町村合併、地域再生等の施策に伴い当該財産処分を行うことが適当であると厚生労働大臣等が個別に認める場合（市町村建設計画又は合併市町村基本計画に基づくものを含む。）

(c) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が１０年未満である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表２に掲げる児童福祉法第６条の３第２項、第３ 項、第７項、第１０項及び第１３項に規定する事業を実施する場合又は同法第３９条及び第３９条の２に規定する児童福祉施設を設置・運営する場合

(d) 事業所内保育施設の運営を１０年以上継続する場合の有償譲渡又は有償貸付

b　上限額

残存年数納付金額を上限額とする。

(ﾛ) 残存年数納付金額とする場合

上記(ｲ)以外の有償譲渡又は有償貸付の場合の財産処分納付金額は、残存年数納付金額とする。

ロ　転用、無償譲渡、無償貸付、交換又は取壊し

国庫納付に関する条件を付された転用、無償譲渡、無償貸付、交換又は取壊しの場合の財産処分納付金額は、残存年数納付金額とする。

ハ　担保に供する処分

抵当権が実行に移された際に納付すべき財産処分納付金の額は、有償譲渡の場合と同じ額とする（抵当権が実行に移された際に納付）。

（R2.12.25改正）

1400　附則

1401　経過措置

イ　平成２６年４月１日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成２６年3月３１日付け職発０３３１第１３号、能発０３３１第5号、雇児発０３３１第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ロ　平成２７年４月１日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成２７年3月３１日付け職発０３３１第２号、能発０３３１第１２号、雇児発０３３１第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ハ　平成２７年４月１０日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ニ　平成２８年４月１日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

ホ　平成２９年４月１日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成２９年3月１１日付け職発０３３１第7号、能発０３３１第2号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

1402　施行期日

イ　平成２５年5月１６日施行

ロ　平成２５年7月　１日改正

ハ　平成２６年1月　１日改正

ニ　平成２６年4月　１日改正

ホ　平成２７年3月３１日付け職発０３３１第２号、能発０３３１第１２号、雇児発０３３１第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１日から施行する

ヘ　平成２７年４月１０日付け職発０４１０第２号、能発０４１０第２号、雇児発０４１０第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２７年４月１０日から施行する

ト　平成２８年４月１日付け職発０４０１第４０号、能発０４０１第１０号、雇児発０４０１第１１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２８年４月１日から施行する

チ　平成２９年3月３１日付け職発０３３１第7号、能発０３３１第2号、雇児発０３３１第１８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成２９年４月１日から施行する

なお、改正後の１３００については、平成２９年3月３１日において既に財産処分承認申請を受理しており、承認を行っていないものについても適用する。また、既に承認を行っているが国庫納付を命じていないもののうち、 財産処分の日が平成２９年４月１日以降であるものについては、改正後の１３００により納付金額を算定する。

リ　令和２年3月３１日付け職発０３３１第１０号、雇均発０３３１第6号、開発０３３１第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

（R2.12.25改正）

ヌ　令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年１２月２５日から施行する。なお、当分の間、令和２年１２月２５日付け職発１２２５第４号、雇均発１２２５第１号、開発１２２５第１７号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正されたこの要領の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（R2.12.25改正）

別表１（1300 において国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業）

国庫納付に関する条件を付加しない財産処分後の事業 （各事業には施設を含む。）	備考 （担当部局）
・医療法（昭和 23 年法律第 205 号）に規定する事業（病院、診療所、医療安全支援センター等）	医政局
・保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 19 条から第 22 条に規定する文部科学大臣が指定する学校又は厚生労働大臣が指定する保健師養成所、助産師養成所、看護師養成所若しくは都道府県知事が指定する准看護師養成所	医政局
・地域保健法（昭和２４年法律第１６８号）に規定する事業（保健所及び市町村保健センター等）	健康局
・感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成１０年法律第１１４号）に規定する事業（特定感染症指定医療機関、第一種感染症指定医療機関、第二種感染症指定医療機関）	健康局
・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成６年法律第１１７号）に規定する事業	健康局
・障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 28 条及び 第 34 条に規定する事業（障害者雇用支援センター及び障害者・就業生活支援センター）	職業安定局
・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 42 条（第 45 条において準用するものを含む。）及び第 47 条に規定する事業（シルバー人材センター、シルバー人材センター連合及び全国シルバー人材センター事業協会）	職業安定局
・職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 13 条に規定する事業（同法第 31 条の規定により設立された職業訓練法人である中小事業主団体又はその連合団体が認定職業訓練を行う施設に限る。）	人材開発統括官
・職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 3 及び第 15 条の 6 に規定する事業（職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能	人材開発統括官

（R2.12.25改正）

力開発促進センター、障害者職業能力開発校等）	

（R2.12.25改正）

・児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）に規定する事業（児童自立生活援助事業、放課後児童健全育成事業、子育て短期支援事業、児童福祉施設等）	子ども家庭局
・売春防止法（昭和 31 年法律第 118 号）に規定する事業（婦人保護施設）	子ども家庭局
・母子及び寡婦福祉法（昭和 39 年法律第 129 号）に規定する事業（母子家庭等日常生活支援事業、寡婦日常生活支援事業及び母子福祉施設）	子ども家庭局
・生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）に規定する事業（救護施設、更生施設、医療保護施設、授産施設等）	社会・援護局
・社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第２条第２項に規定する第一種社会福祉事業（授産施設を経営する事業及び生計困難者に対して無利子又は低利で資金を融通する事業）	社会・援護局
・社会福祉法第２条第３項に規定する第二種社会福祉事業（生計困難者のために、無料又は定額な料金で、簡易住宅を貸し付け、又は宿泊所その他の施設を利用させる事業、隣保事業等）	社会・援護局
・社会福祉法第 26 条第 1 項に規定する公益事業及び収益事業（事業規模要件を満たさないために社会福祉事業に含まれない事業、社会福祉士等の養成施設の経営、社会福祉事業従事者への研修を行う事業等）	社会・援護局
・身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）に規定する事業（身体障害者生活訓練等事業、手話通訳事業、介助犬訓練事業、聴導犬訓練事業及び身体障害者社会参加支援施設）	障害保健福祉部
・障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号）に規定する事業（障害福祉サービス事業を行う事業所、障害者支援施設、相談支援を行う事業所、移動支援を行う事業所、地域活動支援センター、福祉ホーム等）	障害保健福祉部
・精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和２５年法律第１２３号）に規定する事業（精神科病院、精神保健福祉センター等）	障害保健福祉部
・精神保健福祉士法（平成９年法律第１３０号）に規定する事業	障害保健福祉部
・老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）に規定する事業（老人居宅生活支援事業、老人福祉施設及び有料老人ホーム）	老健局

（R2.12.25改正）

・介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）に規定する事業（居宅サービス事業、地域密着型サービス事業、居宅介護支援事業、介護保険施設、介護予防サービス事業、地域密着型介護予防サービス事業及び介護予防支援事業等） ・更生保護事業法（平成 7 年法律第 86 号）に規定する事業 ・学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する幼稚園 ・高齢者の居住の安定確保に関する法律（平成 13 年法律第 26 号）に規定する高齢者優良賃貸住宅	老健局
・その他厚生労働省所管の補助金等（運営費補助金等を含む。）の対象となる事業など上記に準じるものとして、厚生労働大臣又は地方厚生（支）局長が個別に認めるもの	各部局

別表２（1304 イ(ハ) b において国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業）

国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業・施設
・児童福祉法第 6 条の 3 に規定する以下の事業 放課後児童健全育成事業（第 2 項） 子育て短期支援事業（第 3 項） 一時預かり事業（第 7 項） 小規模保育事業（第 10 項） 病児保育事業（第 13 項） ・児童福祉法に規定する以下の施設 保育所（第 39 条） 幼保連携型認定こども園（第 39 条の 2）

（R2.12.25改正）

12　両立支援等助成金

(7)新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第６号及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令和２年厚生労働省令第２１４号）による改正後の雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）附則第１７条の２の４の規定に基づく新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースの支給については、第１共通要領（以下「共通要領」という。なお、共通要領中「管轄労働局長」とあるのは、「雇用環境・均等局長」と読み替えるものとする。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　適用単位

0200　定義
- 0201　新型コロナウイルス感染症
- 0202　有給休暇
- 0203　小学校等
- 0204　臨時休業その他これに準ずる措置
- 0205　保護者
- 0206　新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのあるもの
- 0207　新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども
- 0208　所定労働時間・所定労働日

0300　支給要件・支給額
- 0301　支給対象事業主
- 0302　対象労働者
- 0303　不支給要件
- 0304　支給額
- 0305　支給額の算定方法
- 0306　併給調整

0400　支給申請
- 0401　支給申請書の提出
- 0402　申請書類
- 0403　支給申請書の受付

0500　支給決定
- 0501　支給決定等の通知

0600　返還
- 0601　返還

0700　附則
- 0701　施行期日

0100　趣旨

0101　趣旨

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等の臨時休業等によりその小学校等に通う子どもの世話を行うことが必要となる保護者である労働者に0202に規定する有給休暇を取得させた事業主に対して、助成金を支給することにより、雇用の安定に資することを目的とする。

0102　適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

なお、この要領において「事業主」とは、事業の経営主体である個人又は法人若しくは法人格がない社団若しくは財団をいう。

(令和２年12月28日改正)

0200　定義

0201　新型コロナウイルス感染症

病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症（COVID-19に限る。）。

0202　有給休暇

令和２年１０月１日から令和３年３月３１日までの間における以下のいずれかに該当する有給休暇（労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３９条に規定する年次有給休暇（※１）として与えられるものを除き、年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われるものに限る。）をいう。

イ　小学校等のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として「新型コロナウイルス感染症に対応した臨時休業の実施に関するガイドライン」（令和２年３月２４日文部科学省公表。以下「ガイドライン」という。）等に基づき、学校保健安全法（昭和３３年法律第５６号）第２０条に規定する臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学し、又はこれを利用している子どもの世話をその保護者として行うための有給休暇

ロ　小学校等に就学し、又はこれを利用している子どもであって、次のいずれかに該当することにより、小学校等を休む必要があるもの（※２）の世話をその保護者として行うための有給休暇

（イ）新型コロナウイルス感染症の病原体に感染した子ども

（ロ）新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれがある子ども

（ハ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども（※３）

なお、イについては、春休みなど小学校等が元々休みの日に取得した有給休暇は含まれないこと。ロについては、小学校等が元々休みの日であるか否かにかかわらず、上記の期間に取得した有給休暇が全て含まれること。

※１　船員の場合は、船員法（昭和２２年法律第１００号）第７４条に規定する有給休暇をいう。

※２　学校の場合は、学校長が出席を停止し、又は出席しなくてもよいと認めた場合をいう。

0203　小学校等

助成金において、「小学校等」とは以下に掲げる施設又は事業をいう。

・小学校

・義務教育学校（前期課程に限る。）

・各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）

・特別支援学校（全ての部）

・不登校の学齢児童の学習指導を主たる目的とする教育支援センター、不登校特例校、その他民間施設

・放課後児童健全育成事業（児童福祉法第６条の３第２項）

・放課後等デイサービスを行う事業（児童福祉法第６条の２の２第４項）
・幼稚園
・保育所
・認定こども園
・家庭的保育事業、小規模保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業（児童福祉法第６条の３第９項から第１２項まで）
・認可外保育施設（児童福祉法５９条の２第１項の規定による届出が行われた施設）
・へき地保育所（へき地保育事業の実施について（平成２６年５月２９日雇児発０５２９第３０号））
・一時預かり事業（児童福祉法第６条の３第７項）
・病児保育事業（児童福祉法第６条の３第１３項）
・延長保育事業（子ども・子育て支援法第５９条第２号）
・子育て援助活動支援事業（児童福祉法第６条の３第１４項）
・子育て短期支援事業（児童福祉法第６条の３第３項）
・児童心理治療施設（通所の用に供する部分に限る。）（児童福祉法第４３条の２）
・児童自立支援施設（通所の用に供する部分に限る。）（児童福祉法第４４条）
・児童発達支援を行う事業（児童福祉法第６条の２の２第２項）
・医療型児童発達支援を行う事業（児童福祉法第６条の２の２第３項）
・短期入所を行う事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第５条第８項）
・日中一時支援事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第７７条第３項）
・地域活動支援センター（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第７７条第１項第９号）

ただし、障害のある子どもについては、以下に掲げる施設も含むものであること。

・中学校、義務教育学校（後期課程に限る。）
・高等学校
・中等教育学校
・高等専門学校（第１学年から第３学年まで）
・専修学校（高等課程に限る。）
・各種学校（中学校又は高等学校の課程に類する課程を置くものに限る。）
・不登校の学齢生徒の学習指導を主たる目的とする教育支援センター、不登校特例校、その他民間施設

0204　臨時休業その他これに準ずる措置

次に掲げる措置をいう。

イ　小学校等がガイドライン等に基づき、臨時休業や当該施設又は事業の利用の停止を行うこと

ロ　地方公共団体、施設の設置者又は事業者から当該施設又は事業の利用を控えるよう依頼すること

ハ　特定の子どもについて、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認め

ること

0205　保護者

親権を行う者、未成年後見人その他の者で、子どもを現に監護する者のほか、事業主が有給休暇を取得させた場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族（６親等内の血族、配偶者、３親等内の姻族をいう。）も含む。

0206　新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのある子ども

発熱等の風邪症状が見られる子ども又は新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者である子どもをいう。

0207　新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD 等）の基礎疾患がある子ども、透析を受けている子ども、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている子どもをいう。

0208 所定労働時間・所定労働日

イ　「所定労働時間」とは、労働契約、就業規則又は労働協約等によって労働者が勤務すべきものとして定められた時間をいう。

ロ　「所定労働日」とは、労働契約、就業規則又は労働協約等により勤務すべき日とされた日をいう。

１所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の「所定労働時間」の長短にかかわらず１所定労働日とする。また、交替制勤務等のように、「所定労働時間」が２暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とする。

0300　支給要件・支給額

0301　支給対象事業主

0302 に規定する対象労働者が有給休暇の申出をした場合に、当該労働者に対して有給休暇を取得させた事業主に支給する。

また、当該有給休暇の制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいが、就業規則等に規定されていない場合であっても、有給休暇を取得させた場合には支給対象とする。

なお、年次有給休暇、欠勤や勤務時間短縮などを事後的にこの有給休暇に振り替えた場合にも支給対象とする。（ただし、事後的にこの有給休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要。）

0302　対象労働者

有給休暇を取得した雇用保険被保険者であり、支給対象事業主に雇用され、申請日時点において１日以上勤務したことのある者であること。

0303　不支給要件

イ　共通要領 0303（ただし、ロからニまでを除く。）に定めるものについては、助成金を支給しないものとする。

ロ　イにかかわらず、共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主（共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、共通要領 0303 イは適用しないものとする。

0304　支給額

対象労働者１人につき、有給休暇に対して支給対象事業主が支払った賃金の額に相当する額として厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇均局長」という。）の定める方法により算定した額を支給する。

0305　支給額の算定方法

イ　支給額

対象労働者１人につき、有給休暇に対して支給対象事業主が支払った賃金の額に相当する額として0304に規定する雇均局長の定める方法により算定した額は、ロに定める日額換算賃金額に対象労働者が有給休暇を取得した合計日数を乗じて得た額（合計日数について、１日に満たない時間数については、下記ロただし書きによる上限額の調整を行う前の日額換算賃金額を１日の所定労働時間数で除した時間数換算賃金額に当該１日に満たない時間数を乗じて得た額（その額が15,000円を超える場合は15,000円）とし、対象労働者に係る合計額を支給する。

ロ　日額換算賃金額

日額換算賃金額は、各対象労働者に支払われる通常の賃金を日額換算したものであり、次のいずれかによる金額とする。ただし、当該日額換算賃金額が15,000円を超える場合は15,000円

とする。

(ｲ)　時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額

(ﾛ)　日によって定められた賃金については、その金額

(ﾊ)　週によって定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額

(ﾆ)　月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

(ﾎ)　月や週以外の一定の期間によって定められた賃金については、(ｲ)から(ﾆ)までに準じて算定した金額

(ﾍ)　出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期間に出来高払制その他の請負制によって計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。）において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

0306　併給調整

同一の対象労働者の同一の期間について、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース）、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース）、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）、通年雇用助成金（新分野進出除く）及び両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース（育休取得時、復帰時、代替要員確保時、復帰後支援（子の看護休暇制度制度））、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）との併給は行わない。

また、同一の者の同一の日（期間）に係る措置に対して、障害者雇用安定助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の賃金助成に係る支給との併給は行わない。

0400　支給申請

0401　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在する、厚生労働省から本助成金に関する要件確認等業務の委託を受けた事業者（以下「確認業務受託事業者」という。）に対し、支給申請書類を提出するものとする。ただし、雇用調整助成金の支給申請と同時に行う場合については、本社等の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）を経由して行うことができ、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所の長を経由して行うことができる。

なお、効率的な申請及び審査の観点から、企業内の対象労働者全てについて１回の申請にまとめることが望ましいこと。

さらに、必要書類について原本の写しを提出する場合に、厚生労働省雇用環境・均等局又は確認業務受託事業者の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

0402　申請書類

助成金の申請を行う事業主は、令和２年１０月１日から同年１２月３１日までに取得した有給休暇については令和２年１０月１日から令和３年３月３１日までに、令和３年１月１日から同年３月３１日までに取得した有給休暇については令和３年１月１日から令和３年６月３０日までに「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）支給申請書」（様式第１号）を、確認業務受託事業者に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、有給休暇取得確認書（様式第２号）及び次に掲げるすべての書類の写しを添付しなければならない。

ただし、既に本助成金を受給したことがある事業主は、ヘ及びトについて、既に提出している内容に変更がない場合は提出を省略できること。

イ　対象労働者が有給休暇を取得したことが確認できる書類（例：休暇申出書、休暇簿、出勤簿、タイムカード等）

ロ　対象労働者の有給休暇について、年次有給休暇の場合と同等の賃金が支払われたことが確認できる書類（例：賃金台帳等）

ハ　対象労働者の通常の賃金が確認できる書類（例：賃金台帳、労働条件通知書等）

ニ　対象労働者の所定労働日や所定労働時間が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務カレンダー等。シフト制又は交替制をとっている場合は、対象労働者の具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した勤務カレンダー、シフト表等。）

ホ　0202イに定める新型コロナウイルス感染症に関する対応としてガイドライン等に基づき小学校等の臨時休業等により子どもの世話を行うための有給休暇を取得した場合、小学校等が臨時休業等をしたことについて確認できる書類（例：小学校等からの臨時休業等に係るお知らせ、当該書類がない場合は小学校等の休業期間を記入した有給休暇取得確認書）

ヘ　対象労働者について、対象事業主に雇用されており、申請日時点において、１日以上勤務している労働者であることが確認できる書類（例：労働条件通知書に加え出勤簿、タイムカード等）。

ト　振込口座が確認できる書類（通帳又はキャッシュカード（申請者名、銀行名（支店名）、口座番号が分かるものに限る）。

0403　支給申請書の受付

確認業務受託事業者は、事業主から支給申請書が提出されたときは、①支給申請期間内に提出されていること、②所要の事項が記載されていること、③所要の添付書類が添付されていることを確認の上受け付けるとともに、記載内容について確認する。

支給申請書の受付について、共通要領0402によるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、確認業務受託事業者への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

②又は③の事項について不備があった場合、確認業務受託事業者は事業主等に照会・確認等を行う。確認業務受託事業者は、所要の確認等を行ったものについて、厚生労働省雇用環境・均等局に送付する。

厚生労働省雇用環境・均等局は、所要の確認・審査等を行う。

0500　支給決定

0501　支給決定等の通知

雇均局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により事業主に通知するものとする。

また、共通要領0702に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により通知するものとする。

0600　返還

0601　返還

雇均局長は、助成金の支給を受けた事業主が、共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

なお、0303ロに該当する事業主が行った支給申請について不正受給を行った場合は、共通要領0801ロの規定にかかわらず、不正受給により返還を求められた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２倍に相当する額の合計額を支払う義務を負うものとする。

(令和２年12月28日改正)

0700　附則

0701　施行期日

イ　令和２年３月１３日付け雇均発０３１３第２号「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の制定等について」は、令和２年３月１３日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ロ　令和２年４月７日付け雇均発０４０７第１号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年４月７日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ハ　令和２年４月１５日付け雇均発０４１５第１号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年４月１５日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ニ　令和２年４月２２日付け雇均発０４２２第３号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年４月２２日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ホ　令和２年６月１２日付け雇均発０６１２第３号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年６月１２日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ヘ　令和２年９月３０日付け雇均発０９３０第２号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年９月３０日から施行する。

なお、令和２年２月２７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ト　令和２年１２月２８日付け雇均発１２２８第１号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の改正について」は、令和２年１２月２８日から施行する。

令和２年２月２７日から同年９月３０日までの間に有給休暇を取得させた場合の助成金の支給ついては、なお従前の例による。

(令和２年12月28日改正)

12　両立支援等助成金

（８）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第１項第１号及び第６号並びに雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令和２年厚生労働省令第214号）による改正後の雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）附則第17条の２の５の規定に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの支給については、第１共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　適用単位

0200　定義
　0201　新型コロナウイルス感染症
　0202　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置
　0203　有給休暇

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主
　0302　対象労働者
　0303　不支給要件
　0304　併給調整

0400　支給額
　0401　支給額

0500　支給申請
　0501　支給申請書の提出
　0502　申請書類
　0503　支給申請書の受理

0600　支給決定
　0601　支給決定等の通知

0700　返還
　0701　返還

0800　附則
　0801　施行期日

（令和２年１２月２８日改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に0203に規定する有給休暇を取得させた事業主に対して、助成金を支給することにより、雇用の安定に資することを目的とする。

0102　適用単位

助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

ただし、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設として取り扱われている施設が、①従業員を他の事業所や施設に配転することが実態的に困難な状況にあること、②人事・経理・経営（又は業務）上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること、③施設としての持続性を有することから、実態として、雇用保険適用事業所に準じる機能を果たしていると認められる場合は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの支給においてこれを雇用保険の適用事業所とみなすことができる。

（令和２年１２月２８日改正）

0200　定義

0201　新型コロナウイルス感染症

病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和２年１月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症（COVID-19に限る。）。

0202　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条第１項に基づく措置のうち、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成９年労働省告示第105号)の２（４）に定める新型コロナウイルス感染症に関する措置をいう。

0203　有給休暇

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導に基づき、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、令和２年５月７日から令和３年３月31日までの間に取得する有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇（※）として与えられるものを除き、年次有給休暇（※）を取得した場合に支払われる賃金相当額の６割以上の賃金が支払われるものに限る。）をいう。

※　船員の場合は船員法（昭和22年法律第100号）第74条に規定する有給休暇をいう。

（令和２年１２月２８日改正）

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

0302に規定する対象労働者について、令和２年５月７日から令和３年３月31日までの間に有給休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であって、0302に規定する対象労働者に対して令和２年５月７日から令和３年３月31日までの間に当該有給休暇を合計５日以上取得させた事業主に支給する。

また、当該有給休暇を取得させた時点において、当該有給休暇の制度の整備及び周知がなされていない場合でも、令和３年３月31日までに制度の整備及び周知をした事業主は支給対象とする。

なお、欠勤などを事後的に当該有給休暇に変更した場合にも支給対象とする。（ただし、事後的に当該有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要。）

0302　対象労働者

支給対象事業主に雇用され、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導に基づき、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者であって、0203 に規定する有給休暇を取得した雇用保険の被保険者であり、当該有給休暇を取得した日の前日までに１日以上勤務したことがある労働者をいう。

0303　不支給要件

イ　共通要領 0303（ただし、ロからニまでを除く。）に定めるものについては、助成金を支給しないものとする。

ロ　イにかかわらず、共通要領0702の不支給措置がとられている事業主（共通要領0801イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、共通要領0303イは適用しないものとする。

0304　併給調整

同一の対象労働者の同一の期間の賃金に係る助成について、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース、　生活保護受給者等雇用開発コース）、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース）、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）、通年雇用助成金（新分野進出除く）及び両立

（令和２年１２月２８日改正）

支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース（育休取得時、復帰時、代替要員確保時、復帰後支援（子の看護休暇制度）、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）との併給は行わない。

また、同一の者の同一の日（期間）に係る措置に対して、障害者雇用安定助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の賃金助成に係る支給との併給は行わない。

（令和２年１２月２８日改正）

0400　支給額

0401　支給額

雇用保険の適用事業所ごとに、対象労働者20人まで支給する。

ただし同一事業所において、雇用保険被保険者以外向けの新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の申請を行う場合は、当該助成金と本助成金の対象労働者をあわせて20人まで支給するものとする。

対象労働者1人につき、0203に規定する有給休暇の延べ日数が５日以上20日未満の場合は25万円を支給し、20日以上の場合は、20日ごとに15万円を加算し、100万円を上限とする。

0500　支給申請

0501　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に申請書を提出するものとする。

申請は、有給の休暇制度の整備、労働者への周知、有給休暇日数、賃金の支払い等の状況を明らかにして、令和３年５月31日までに、対象労働者１人につき、0203に規定する有給休暇の延べ日数が５日に達した日から１人当たりの金額の上限に達する日数までの間、すべて又は一部の当該有給休暇日数を１回にまとめ、又は複数回にわけて行うことができる。

また、１回の申請において、複数の労働者をまとめて行うこともできる。

さらに、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

（令和２年１２月２８日改正）

0502　申請書類

支給申請書を提出する事業主は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給申請書」（様式第１号）、「母性健康管理指導事項確認書」（様式第２号：母性健康管理指導事項連絡カードなど医師等が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る指導事項を記載した書類がない場合に限る。）及び次に掲げるすべての書類の写しを添付しなければならない。

イ　対象労働者が 0203 に規定する有給休暇を取得したこと及び取得日数が確認できる書類(例:母性健康管理指導事項連絡カードなど医師等が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る指導事項を記載した書類（当該書類がない場合は母性健康管理指導事項確認書（様式第２号）及び母子健康手帳の表紙（氏名、交付日がわかるもの））に加え、休暇簿、出勤簿、タイムカード等)

ロ　年次有給休暇の場合と比べて６割以上の賃金が支払われる有給休暇の制度となっていることが確認できる書類（例：制度の周知資料、就業規則等）

ハ　有給休暇の制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を労働者に周知したことが確認できる書類（例：制度の周知資料等）

ニ　ロの賃金が支払われたことが確認できる書類（例：賃金台帳等）

ホ　対象労働者の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、勤務カレンダー等。シフト制又は交替制をとっている場合は、対象労働者の具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した勤務カレンダー、シフト表等）

ヘ　対象事業主に雇用されており、0203 に規定する有給休暇取得の前に１日以上勤務している労働者であることが確認できる書類（例：出勤簿、タイムカード等）

ト　振込口座が確認できる書類（通帳又はキャッシュカード（申請者氏名、銀行名（支店名）、口座番号がわかるものに限る。）

0503　支給申請書の受理

共通要領0402に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

（令和２年１２月２８日改正）

0600　支給決定

0601　支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第１号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第２号）により申請事業主に通知するものとする。

また、共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第３号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

（令和２年１２月２８日改正）

0700　返還

0701　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第４号）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

なお、0303ロに該当する事業主が行った支給申請について、不正受給を行った場合は、共通要領0801ロの規定にかかわらず、不正受給により返還を求められた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３分の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の２倍に相当する額の合計額を支払う義務を負うものとする。

（令和２年１２月２８日改正）

0800　附則

0801　施行期日

イ　令和２年６月12日付け雇均発0612第６号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の制定等について」は、令和２年６月12日から施行する。

なお、令和２年５月７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ロ　令和２年９月30日付け雇均発0930第７号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の改正について」は、令和２年９月30日から施行する。

なお、令和２年５月７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

ハ　令和２年12月28日付け雇均発1228第３号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の改正について」は、令和３年１月１日から施行する。なお、令和２年５月７日以降に有給休暇を取得させた場合について遡って適用する。

なお、当分の間、令和２年12月28日付け雇均発1228第３号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の改正について」によって改正された「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給申請書」（様式第１号）、「母性健康管理指導事項確認書」（様式第２号）の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（令和２年１２月２８日改正）

１３　人材開発支援助成金

（１）特定訓練コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 63 条第１項第１号、第４号、第５号及び第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 124 条及び第 125 条の規定に基づく人材開発支援助成金（特定訓練コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　人材開発支援助成金（特定訓練コース）の助成類型

0200　定義

0300　支給要件
- 0301　支給対象事業主・支給対象事業主団体等
  - 0301a　特定雇用型訓練以外
  - 0301b　特定雇用型訓練
- 0302　支給対象労働者
- 0303　支給対象訓練等
  - 0303a　特定雇用型訓練以外
  - 0303b　特定雇用型訓練
- 0304　生産性要件
- 0305　特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱
- 0306　支給の対象としない訓練等の例
- 0307　支給の対象としない訓練等の特例的取扱

0400　支給額等
- 0401　支給対象経費
- 0402　支給の対象とならない経費
- 0403　助成率及び助成額
- 0404　経費助成額の算定方法
- 0405　賃金助成額の算定方法
- 0406　実施助成額の算定方法（特定雇用型訓練）
- 0407　所定労働時間外に実施される訓練等の取扱
- 0408　支給額の算定方法
- 0409　支給に係る制限
- 0410　支給限度額等

0500　計画届の提出
- 0501　訓練実施計画届の提出
- 0502　提出期間
- 0503　訓練実施計画届の受理
- 0504　確認済み訓練実施計画届の返送等
- 0505　訓練実施計画変更届

0600　計画届の確認
- 0601　支給対象事業主・事業主団体であることの確認
  - 0601a　支給対象事業主（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）
  - 0601b　支給対象事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）
  - 0601c　支給対象事業主・事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合）
- 0602　支給対象訓練等であることの確認

0700　支給申請
- 0701　支給申請書の提出
- 0702　支給申請書の受理
- 0703　申請期間
- 0704　申請書類
- 0705　申請書類（生産性要件達成時の割増し助成）

0800　支給要件の確認
- 0801　審査にあたっての基本的な考え方
- 0802　支給対象事業主・事業主団体等であることの確認
  - 0802a　支給対象事業主（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）
  - 0802b　支給対象事業主・事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合）
  - 0802c　生産性要件達成時の割増し助成の場合
- 0803　併給調整事由に該当しないことの確認
- 0804　支給対象労働者であることの確認
  - 0804a　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外の場合
  - 0804b　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合
- 0805　支給対象訓練等であることの確認
  - 0805a　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外の場合
  - 0805b　事業主団体等が実施する訓練等の場合
  - 0805c　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合
- 0806　申請事業主が訓練等に係る経費を全

て負担（専門実践教育訓練にあっては一部の額又は全額）していることの確認
0807　申請事業主（特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練にあっては出向先事業主、事業主団体等連携型訓練にあっては事業主団体等を含む。）が訓練に係る経費を全て負担していることの確認
0808　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取扱

0900　支給決定
0901　支給決定に係る事務処理

1000　委任
1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　雑則
1101　返還に係る様式の指定

1200　附則
1201　適用期日
1202　経過措置

0100　趣旨

0101 趣旨

人材開発支援助成金(特定訓練コース)は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（以下「能開法」という。）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第 11 条に規定する事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）及び当該計画に基づく年間職業能力開発計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練（以下「訓練等」という。）の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

0102 人材開発支援助成金(特定訓練コース)の助成類型

人材開発支援助成金(特定訓練コース)の助成類型及び助成趣旨は次のとおりである。

イ　労働生産性向上訓練

今後の労働力人口の減少が見込まれる中で、企業が競争力を高めるためには、労働生産性を高めていくことが必要となっている。

このため、労働生産性の向上に資する①能開法第 15 条の７に規定する高度職業訓練、②中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 40 条第２項第１号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練等、③0200 のに に規定する労働生産性の向上に資する特定訓練を活用する中小企業、大企業及び事業主団体等の取組に対して助成する。

ロ　若年人材育成訓練

若年者の就職環境が厳しい状況にある一方で、中小企業は若年人材の確保や定着に困難を感じており、人材育成の意欲も低い状況となっている。このことが、若年人材の確保・定着を一層難しくする一因ともなっている。

このため、雇用した若年者を計画的な訓練等により基幹人材として育成する中小企業、大企業及び事業主団体等の取組に対して助成する。

ハ　グローバル人材育成訓練

国内市場が縮小する中で、国内産業の活性化と雇用の維持・増加を図るため、国外への市場の拡大等により、事業の高付加価値化を進めることが重要であり、特に人材育成の取組を支援する必要がある。

このため、海外関連の業務を展開し、これに関連する訓練等により従業員を育成する中小企業、大企業及び事業主団体等の取組に対して助成する。

また、国内で実施する訓練等に加え、海外で実施する訓練等（海外の大学、大学院、教育訓練施設等が企画し主催する訓練等に限る）に対しても助成する。

ニ　熟練技能育成・承継訓練

ものづくり離れや技能離れの傾向がある中で、今後とも我が国の成長の軸となる製造業等の競争力を維持・向上させ、成長分野等における高付加価値製品の国内生産を可能とするためには、経済発展の基盤となってきた優れた技能の後継者の育成が急務であり、ものづくり技術の強化・継承を推進する必要がある。

このため、熟練技能者の育成・承継又は熟練技能者の指導力の向上に取り組む中小企業、大企業及び事業主団体等の取組に対して助成する。

ホ　特定分野認定実習併用職業訓練

基幹産業である製造業等において、技能継承や中核人材の育成を図ることは喫緊の課題となっている。

このため、能開法に基づき、①製造業、建設業、情報通信業の企業が単独で実施する実習併用職業訓練（以下「企業単独型訓練」という。）、②製造業、建設業、情報通信業の企業が他の企業と連携して実施する実習併用職業訓練(以下「企業連携型訓練」という。）、③製造業、建設業、情報通信業の企業が地域の事業主団体等と連携して実施する実習併用職業訓練（以下「事業主団体等連携型訓練」という。）を事業主が必要に応じて講ずる職業能力開発の措置として位置づけるとともに、その実施計画が青少年の実践的な職業能力開発を図るために効果的である場合、厚生労働大臣がこれを認

定した上で中小企業、大企業及び事業主団体等に対して助成する。

ヘ　認定実習併用職業訓練

人口減少社会が到来する一方、現場における技術・技能や管理能力等の低下が問題となる中で、実践的な資質を持った青少年を現場の戦力として養成する効果的な仕組みづくりが求められている。

このため、能開法に基づき、OJT と OFF-JT を効果的に組み合わせた実習併用職業訓練を、事業主が必要に応じて講ずる職業能力開発の措置として位置づけるとともに、その実施計画が青少年の実践的な職業能力開発を図るために効果的である場合、厚生労働大臣がこれを認定した上で中小企業、大企業及び事業主団体等に対して助成する。

ト　中高年齢者雇用型訓練

人手不足業界においては若年層の採用が困難なため、中高年齢者を人材確保の主な対象としているところであるが、求められる個別能力の習得や新たな職務での適合性等の課題により、職場定着が困難な場合があり、その支援策が求められている。

このため、中高年齢者を対象に、未経験の分野等で事業主が求める能力を習得し、職場定着を図ることを目的に、OJT と OFF-JT を組み合わせて実施する職業訓練であって、当該事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）が訓練基準に適合する旨の確認をした上で中小企業、大企業及び事業主団体等に対して助成する。

0200　定義

この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

イ　育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号）第２条第１号に規定する育児休業、同法第 23 条第２項に規定する労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第 24 条第１項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

ロ　OJT

適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る訓練等をいう。

ハ　OFF-JT

生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練等をいう。

ニ　海外関連の業務

事業主が、海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携、合併等の海外事業を実施するに当たって生ずる、①海外生産・事業拠点における管理業務、②海外市場調査、③提携、販売等の契約業務、④国際法務等、海外事業に関連した業務をいう。

ホ　キャリアコンサルタント

能開法第 30 条の３に規定するキャリアコンサルタントをいう。

ヘ　キャリアコンサルティング

能開法第２条第５号に規定するキャリアコンサルティングをいう。

ト　教育訓練

職業訓練以外の訓練であって、申請事業主以外の者が設置する施設により行われるものをいう。

チ　教育訓練休暇

自発的に教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）をいう。

リ　共同事業主

次の(ｲ)から(ﾄ)までのいずれにも該当する複数の事業主をいう。

(ｲ)　共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること。

(ﾛ)　上記(ｲ)の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、管轄労働局長からの支給を受けようとする代表事業主名を記載していること）、有効期間及び協定年月日を掲げたものであること。

(ﾊ)　上記(ｲ)の協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者が合意した旨が氏名とともに記載されたものであること。

(ﾆ)　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

(ﾎ)　中小企業事業主であること。

(ﾍ)　年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）の提出日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該計画を実施した事業所において、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

(ﾄ)　基準期間に、年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）を実施した事業所において、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日に雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ヌ　計画時間数

「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）に記載されている総訓練時間数をいう。

ル　総訓練時間数

昼食等の食事を伴う休憩時間を除いた訓練時間数。なお、通信訓練を含む訓練が実施される場合は、通信教育の部分についても総訓練時間数に含まれるものとする。

ヲ　実訓練時間数

総訓練時間数から、移動時間・0306 ロ(ｲ)及び(ﾛ)で定める範囲を超える時間や、0306 の支給の対象としない訓練・支給要件を満たさない実施方法で実施される訓練等の助成対象とならないカリキュラムの時間を除いた訓練時間数。

ワ　訓練終了日

総訓練時間数に計上される訓練の実施期間の最終日

カ　訓練の実施期間

総訓練時間数に計上される訓練の初日から最終日の期間。なお、通信教育を含む訓練の場合は、通信教育の部分についても当該期間に含むものとする。

ヨ　最低賃金

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第３条に規定する最低賃金をいう。

タ　事業外訓練

OFF-JT であって公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、他の事業主団体等が企画し主催している訓練等をいう。

レ　事業内訓練

OFF-JT であって申請事業主自らが主催し、事業内において集合形式で実施する訓練等をいう。部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練等であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。

ソ　事業内計画

能開法第 11 条第１項に規定する同法第９条から第 10 条の４までに定める措置に関する計画をいう。

ツ　事業主団体

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれかに該当し、かつ、(ﾄ)に該当する団体をいう。

(ｲ)　中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）第３条に規定する次のａからｊまでのいずれかに該当する団体

ａ　事業協同組合
ｂ　事業協同小組合
ｃ　信用協同組合
ｄ　協同組合連合会
ｅ　企業組合
ｆ　協業組合
ｇ　商工組合
ｈ　商工組合連合会
ｉ　都道府県中小企業団体中央会
ｊ　全国中小企業団体中央会

(ﾛ)　商店街振興組合法（昭和 37 年法律第 141 号）に規定する商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

(ﾊ)　商工会議所法（昭和 38 年法律第 143 号）に規定する商工会議所

(ﾆ)　商工会法（昭和 35 年法律第 89 号）に規定する商工会

(ﾎ)　一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）に規定する一般社団法人及び一般財団法人であること。

(ﾍ)　上記(ｲ)から(ﾎ)までの事業主団体以外の事業主団体であって、次のａ及びｂに該当する団体

ａ　団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること。
ｂ　代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること。

(ﾄ)　雇用保険適用事業所であること。

ネ　事業主団体等

上記リに規定する共同事業主及び上記ツに規定する事業主団体のことをいう。

ナ　就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する事業主の場合、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。）（以下「監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

また、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則をいう。

ラ　熟練技能者

以下の(ｲ)から(ﾎ)のいずれかに該当する者をいう。

(ｲ)　特級技能検定、１級技能検定又は単一等級技能検定合格者

(ﾛ)　職業訓練指導員

(ﾊ)　上記ツに規定する事業主団体から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で建設又は製造に係る職種の主要な技能の内容を包含する実務の経験（講師経験は含まない）が 15 年以上であって在職中の者

なお、製造業・建設業いずれかの職種における複数の経験を合算することは可能であるが（製造業・建設業にまたがっての合算は不可）、１つの期間に計上できる経験は主たる経験１つのみとする。

例）
平成 15 年～19 年 板金（製造業）＋平成 20 年～30 年　金属溶接（製造業）→○
平成 15 年～19 年 板金（製造業）＋平成 20 年～30 年　左官　　（建設業）→×
平成 20 年～30 年 板金（製造業）＋平成 20 年～30 年　金属溶接（製造業）→×

※(ﾊ）の熟練技能者の指導力強化のための訓練等及び（ﾊ）の熟練技能者による技能継承のための訓練は、主たる事業が日本標準産業分類の建設業または製造業である事業主及び事業主団体等のみを支給対象とする。

(ﾆ)　国または地方自治体によるマイスター等

(ﾎ)　技能大会で優秀な成績を修めた者

（R3.2.5）

ム　主たる事業所

登記上に住所を記載している雇用保険適用事業所をいう。ただし、主たる事業所が雇用保険適用事業所でない場合は、任意の雇用保険適用事業所を主たる事業所とすることとする。

ウ　出向

労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（いわゆる在籍出向）又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して出向先事業所において勤務すること（いわゆる移籍出向）をいう。

ヰ　職業訓練

事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る訓練若しくはそれ以外の訓練であって事業主が自ら企画し運営するもの又は能開法第 15 条の７第３項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練若しくは認定職業訓練をいう。

ノ　職業能力開発推進者

能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者をいう。なお、「従業員の職業能力開発及び向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者」を選任することが望ましく、具体的には教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあっては当該組織の部課長、それ以外の事業所にあっては人事労務担当部課長等がこれにあたる。

オ　職業能力検定

厚生労働大臣によって指定された職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定等であって、以下のいずれかに該当するもの

(ｲ)　能開法第 44 条に規定する技能検定

(ﾛ)　技能審査

技能審査認定規程（労働省告示第 54 号、昭和 48 年９月 28 日）第１条の規定により認定された技能審査

(ﾊ)　別表１に定める職業能力検定

(ﾆ)　実践キャリア・アップ戦略に基づき実施されるキャリア段位

ク　ジョブ・カード

能開法第 15 条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。

ヤ　ジョブ・カード作成アドバイザー

ジョブ・カードの作成支援を行うことができる者として厚生労働省又は厚生労働省より委託された登録団体に登録された者をいう。

マ　セルフ・キャリアドック

雇用する労働者のキャリア形成の節目において定期的に実施（実施の間隔は長くても 10 年に一度とする。）されるキャリアコンサルティングのことをいう。

ケ　経費助成率の引き上げ対象となるセルフ・キャリアドック制度

セルフ・キャリアドック制度の助成対象となるキャリアコンサルティングであり、次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当するものをいう。

(ｲ)　雇用する全ての労働者を対象に、当該者のキャリア形成の節目において定期的に実施される制度（具体的な節目（実施時期）が明示されているもの）であること。

(ﾛ)　キャリアコンサルタントによる、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングであり、キャリアコンサルティングに基づき労働者がジョブ・カードを作成するものであること。

(ﾊ)　事業主が労働者に受けさせるものであって、キャリアコンサルティングの経費の全部を事業主が負担するものであること。

(ﾆ)　キャリアコンサルタントが労働者と原則個別（一対一）に実施するものであること。

フ　専門実践教育訓練

雇保則第 101 条の２の７第２号に規定する専門実践教育訓練をいう。

コ　大企業

中小企業以外の事業主をいう。

（R3.2.5）

エ　短時間等労働者

事業主が雇用している法第 4 条に規定する被保険者であって、次のいずれかに該当する者をいう。

(ｲ)　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比し短く、かつ、30 時間未満であるもの。

(ﾛ)　期間の定めのある労働契約を締結している労働者

テ　中小企業

「第１　共通要領」0202 に規定する中小企業事業主をいう。

ア　中高年齢者

45 歳以上の労働者をいう。

サ　中高年齢者雇用型訓練

「職業能力形成プログラム業務実施要領（平成 20 年 5 月 28 日付職発第 0528001 号、能発第 0528003 号）」に規定する訓練基準に適合するとして管轄労働局長が確認する中高年齢者を対象とした雇用型訓練をいう。

キ　長期教育訓練休暇

自発的に教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であって長期にわたるもの（労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇及び能開法第 10 条の４第２項の規定による有給教育訓練休暇を除く。）をいう。

ユ　特定一般教育訓練

雇保則（令和元年 10 月 1 日施行）第 101 条の 2 の 7 の 1 の 2 に規定する特定一般教育訓練をいう。

メ　特定雇用型訓練

認定実習併用職業訓練、特定分野認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練のことをいう。

ミ　特定職業能力検定

上記オに規定する職業能力検定のうち、助成金の支給を受けようとする事業主以外の者が行うもの

シ　東日本大震災（平成 23 年３月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。）に係る暫定措置対象事業主

福島県に所在する事業主をいう。

ヱ　認定実習併用職業訓練

能開法第 14 条に規定された職業訓練であって、同法第 26 条の３第１項及び第２項に定める実習併用職業訓練の実施計画について、同法第 26 条の３第３項に基づく厚生労働大臣の認定を受けたものをいう。

ヒ　特定分野認定実習併用職業訓練

主たる事業が日本標準産業分類の大分類における建設業である事業主が実施する建設業に関連する認定実習併用職業訓練、主たる事業が日本標準産業分類の大分類における製造業である事業主が実施する製造業に関連する認定実習併用職業訓練、主たる事業が日本標準産業分類の大分類における情報通信業である事業主が実施する情報通信業に関連する認定実習併用職業訓練をいう。

モ　認定職業訓練

能開法第 24 条第１項に規定する認定職業訓練又は同法第 27 条の２第２項において読み替えて準用する同法第 24 条第１項の認定を受けた指導員訓練をいう。

セ　年間職業能力開発計画

事業内計画に基づき、職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリアコンサルティングその他の職業能力開発に関する計画であって１年ごとに定めるものをいう（訓練様式第３－１号）。

ス　被保険者

法第４条に規定する被保険者のうち、次の(ｲ)から(ﾊ)を除いた者をいう。なお、下記い に規定する短時間正社員については、除外されないことに留意すること。

(ｲ)　期間の定めのある労働契約を締結する労働者

(ﾛ)　短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第２条に規定する短時間労働者

(ハ)　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号）第２条に規定する派遣労働者

い　短時間正社員

次の(イ)から(ニ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(イ)　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

(ロ)　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

(ハ)　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次のａからｃまでのいずれかに該当する労働者であること。

ａ １日の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１日の所定労働時間が７時間以上の場合で、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するものであること。

ｂ 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働時間が 35 時間以上の場合で、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するものであること。

ｃ 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合で、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するものであること。

(ニ) 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

ろ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。

は　労働組合等

労働者の過半数で組織する労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第２条に規定する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者）をいう。

に　労働生産性向上に資する特定訓練

次の(イ)から(ホ)のいずれかの訓練をいう。

(イ)　中小企業大学校が実施する訓練

(ロ)　上記フに規定する専門実践教育訓練

(ハ)　上記ユに規定する特定一般教育訓練

(ニ)　生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性向上センター」という。）が実施する訓練

(ホ)　当該分野において労働生産性向上に必要不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練（「喀痰吸引等研修」（社会福祉士及び介護福祉士法施行規則（昭和 62 年厚生省令第 49 号）附則第４条に定める第１号研修、第２号研修及び第３号研修をいう。）、「特定行為研修」（保健師助産師看護師法第 37 条の２第２項第４号に規定する特定行為研修をいう。））

ほ　若者雇用促進法に基づく認定事業主

青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条に基づく認定を受けた事業主をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主・支給対象事業主団体等

0301a　特定雇用型訓練以外

特定訓練コースの対象となる事業主は、次のイからチの要件を満たすとともに、ルからカまでに規定するいずれかの要件を満たす事業主とする。また、特定訓練コースの対象となる事業主団体等は、0200 のネに規定する事業主団体等であって、次のリ及びヌを満たすとともに、次のルからカまでに規定するいずれかの要件を満たす事業主団体等とする。ただし、0302 イ(イ)の育児休業中の者に対する訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練（カの(ハ)のｂ及びｃに該当する事業主である場合に限る。）を実施する事業主については、チについ

ては適用しない。

イ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ロ　当該事業内計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ハ　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ニ　年間職業能力開発計画を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ホ　基準期間に、当該年間職業能力開発計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、法第４条に規定する被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものであること。

ヘ　基準期間に、当該年間職業能力開発計画を実施した事業所において、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における法第４条に規定する被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ト　次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類を整備している事業主であること。

(ｲ)　対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ﾛ)　訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ﾊ)　対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

チ　当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主であること。なお、最低賃金法第７条第３項の規定により、認定職業訓練の受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合は、通常の賃金の額を支払う事業主にあたらない。

リ　構成事業主の雇用する被保険者に対する訓練等に係る(団体型訓練)訓練実施計画書（訓練様式第３－２号）を作成している事業主団体等であること。（ただし、中小企業経営強化法により認定された事業分野別経営力向上推進機関については、構成事業主の雇用する被保険者に対する訓練に限らない。）

ヌ　対象訓練等を被保険者に受講させる構成事業主に対して、同一の訓練については経費助成が受けられないこと（育児休業中の者に対する訓練の場合は賃金助成も助成対象外であること）、及び、支給申請にあたって事業主団体等が実施する対象訓練等を受講した旨を労働局長に申告しなければならないことについて、周知した事業主団体等であること。

ル　若年人材育成訓練

訓練開始日において、雇用契約締結後５年を経過していない労働者であってかつ 35 歳未満の若年労働者を対象に訓練等を受けさせること。

ヲ　グローバル人材育成訓練

海外関連の業務を行っている事業主又は今後海外関連の業務を行うことを計画している事業主が受けさせる訓練等であること。

ワ　熟練技能育成・承継訓練

労働者に次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの訓練等を受けさせること。

(ｲ)　熟練技能者の指導力強化のための訓練等

雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化するための訓練等

(ﾛ)　熟練技能者による技能承継のための訓練等

雇用している被保険者に対して社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練等

(ﾊ)　認定職業訓練

（注）認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「職業又は職務の種類を問わず、職

業人として共通して必要となるもの」となっている場合は、「人材開発支援助成金（２）一般訓練コース支給要領」0301（支給対象事業主及び支給対象事業主団体等）の要件を満たす場合のみ一般訓練コースとして取扱う。

カ　労働生産性向上訓練

労働者に次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの訓練等を受けさせること。

(ｲ)　能開法第 15 条の７に規定する高度職業訓練

(ﾛ)　中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 40 条第２項第１号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練

(ﾊ)　0200 のに に規定する労働生産性向上に資する特定訓練

0200 のに の(ﾛ)及び(ﾊ)については、次のａからｃまでのいずれかに該当するものであること。

ａ　雇用する被保険者に専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受講させ、当該訓練の経費を全額負担し、かつ、当該訓練を受ける期間において、その労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払うこと。

ｂ　雇用する被保険者が自発的に受講する専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の経費の一部又は全部の額を負担すること。

ｃ　雇用する被保険者が自発的に受講する専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の受講期間中において、その被保険者に対し賃金を支払うこと。（最低賃金以上の額を支払うものに限る）

0301b　特定雇用型訓練

特定訓練コース（特定雇用型訓練）の対象となる事業主は、0301a のイからチの要件を満たすとともに、次のイからハまでのいずれかの要件を満たす事業主とする。

また、特定訓練コース（特定雇用型訓練）の対象となる事業主団体等は、0200 のネに規定する事業主団体等であって、次のイからハまでのいずれかの要件を満たす事業主団体等とする。

イ　特定分野認定実習併用職業訓練

主たる事業が日本標準産業分類の大分類における建設業、製造業又は情報通信業であって、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの類型ごとに規定する要件を満たす事業主とする。

また、特定分野認定実習併用職業訓練の対象となる事業主団体等は、次の(ﾊ)に規定する要件を満たす事業主団体等とする。

(ｲ)　企業単独型訓練

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者であって、15 歳以上 45 歳未満の労働者（0301b 及び 0704 において「対象被保険者」という。）に特定分野認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主であること。

(ﾛ)　企業連携型訓練

対象被保険者について、次の a～e のいずれにも該当する出向をさせた出向元事業主と当該出向をさせた者を雇い入れる出向先事業主とが共同して作成する年間職業能力開発計画に基づき、当該対象被保険者に特定分野認定実習併用職業訓練を受けさせる出向元事業主又は出向先事業主であること。

ａ　出向をした日が、出向先事業主が当該対象被保険者に特定分野認定実習併用職業訓練を受けさせる日の前日までであること。

ｂ　出向をした日から起算して二年を経過する日までの間に当該出向を終了し、当該対象被保険者が出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰するものであること。

ｃ　出向元事業主と出向先事業主が出向日の前日までに締結した出向に関する契約に基づき、出向元事業主及び出向先事業主の当該出向に係る事業所において行われる当該特定雇用型訓練の期間、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額が支払われるものであること。

ｄ　出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向元事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

e　出向をさせた者の同意を得たものであること。

(ﾊ)　事業主団体等連携型訓練

対象被保険者を雇用する事業主と事業主団体等とが共同して作成する年間職業能力開発計画に基づき、当該対象被保険者に特定分野認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主

ロ　認定実習併用職業訓練

年間職業能力開発計画に基づき、次の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかに該当する 15 歳以上 45 歳未満の労働者に認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主であること。

(ｲ)　新たに雇い入れた雇用保険の被保険者（雇い入れ日から訓練開始日までが２週間以内である者に限る。）。

(ﾛ)　能開法第 26 条の３第１項及び第２項に定める実習併用職業訓練実施計画の認定申請の前に既に雇用している短時間等労働者であって、引き続き、同一の事業主において、新たに通常の労働者に転換した者（通常の労働者への転換日から訓練開始日までが２週間以内である者に限る。）

(ﾊ)　既に雇用する被保険者（学校教育法第 83 条に規定する大学（同法第 97 条に規定する大学院及び同法第 108 条第２項に規定する短期大学を含む。）と連携して実施される OFF-JT を訓練カリキュラムに組み込んだ認定実習併用職業訓練に限る）

ハ　中高年齢者雇用型訓練

年間職業能力開発計画に基づき、直近２年間に継続して正規雇用されたことがない者であって、次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する中高年齢者の労働者に中高年齢者雇用型訓練を受けさせる事業主であること。

(ｲ)　新たに雇い入れた雇用保険の被保険者（雇い入れ日から訓練開始日までが２週間以内である者に限る。）

(ﾛ)　中高年齢者雇用型訓練実施計画の申請の前に既に雇用している短時間等労働者であって、引き続き、同一の事業主において、新たに通常の労働者に転換した者（通常の労働者への転換日から訓練開始日までが２週間以内である者に限る。）

0302　支給対象労働者

事業主が行う特定訓練コースの対象となる労働者は、次のイ及びロのいずれにも該当する労働者とする。ただし、育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等の対象となる労働者、事業主団体等が実施する団体型訓練の訓練受講者については、ロの要件を満たすことを要しない。

イ　助成金を受けようとする事業所または事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。また、育児休業中・復職後・再就職後の者については、被保険者であるとともに、以下の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかを満たしていること。

(ｲ)　育児休業中の者

３か月以上の育児休業取得期間中の者であって、労働者本人の自発的な申出により訓練等を受講する者であること。

(ﾛ)　復職後の者

３か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰した者であって、訓練開始日において、職場復帰後１年以内の者であること。

(ﾊ)　妊娠・出産・育児により離職していた者

妊娠・出産・育児による離職者で子が小学校就学の始期に達するまでに再就職した者で、訓練開始日において、再就職後３年以内の者であること

ロ　訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の８割以上であること。

なお、認定実習併用職業訓練又は特定分野認定実習併用職業訓練の対象となる労働者（学校等の卒業・修了予定者を除く。）、中高年齢者雇用型訓練の対象となる労働者については、キャリアコンサルタント、ジョブ・カード作成アドバイザー（職業訓練に付帯して作成を行う場合は職業訓練指導員も含む）によるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けた労働者とする。ただし、下記のいずれかに該当する労働者は、特定雇

用型訓練の対象労働者とならない。

・過去３年以内に、同一の事業主により実施した雇用型訓練を修了した者
・過去６か月以内に、他の事業主により実施した雇用型訓練を修了した者
・過去６か月以内に、公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者訓練を修了した者

0303　支給対象訓練等

0303a　特定雇用型訓練以外

事業主または事業主団体等については、イからホの要件を満たすとともに、へからリまでに規定するいずれかの要件を満たす訓練等であること。

ただし、事業主が熟練技能育成・承継訓練のうちチの(ﾛ)の訓練等を事業内訓練で実施する場合にはニの(ｲ)のａ及びｂの要件を満たすことを要しない。

さらに、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練については、ニの(ｲ)の事業内訓練については支給対象外の訓練等とする。

イ　年間職業能力開発計画に基づき行われる訓練等であること。

ロ　１コースの実訓練時間数（0306 の支給対象とならない訓練時間を除き、訓練等に関係する 0306 のロの時間を含む。）が訓練実施計画届時及び支給申請時において 10 時間以上（グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施する場合には、30 時間以上）であること。

ハ　OFF-JT であること。

ニ　次のいずれかに該当する訓練等であること。

(ｲ)　事業内訓練

ａ　部外講師もしくは、次の要件を満たす部内講師により行われる訓練等

・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者
・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る 1 級の技能検定に合格した者
・当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が 10 年以上の者）により行われる職業訓練

※部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

ｂ　事業主が自ら運営する認定職業訓練

※部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

(ﾛ)　次に掲げる施設に委託して行う事業外訓練

ａ　公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び能開法第 15 条の７第１項ただし書に規定する職業訓練を行う施設並びに認定職業訓練を行う施設

ｂ　助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設

ｃ　学校教育法による大学等

ｄ　各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条の各種学校又はこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう。）

ｅ　その他職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

ホ　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を含む。）であること。

ヘ　若年人材育成訓練

訓練開始日において、雇用契約締結後５年を経過していない労働者であってかつ 35 歳未満の若年労働者を対象とする訓練等であること。

ト　グローバル人材育成訓練

海外関連の業務に関連する訓練等であること。海外で訓練等を実施する場合には、海外の大学、大学院、教育訓練施設等が主催する訓練等であること（日本の訓練機関が単に海外で施設を借りて実施するものでないこと。）

チ　熟練技能育成・承継訓練

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの訓練等であること。

(ｲ)　熟練技能者の指導力強化のための訓練等

雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化するための訓練等

(ﾛ)　熟練技能者による技能承継のための訓練等

雇用している労働者に対して社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練等

(ﾊ)　認定職業訓練

リ　労働生産性向上訓練

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの訓練等であること。

(ｲ)　能開法第 15 条の 7 に規定する高度職業訓練

(ﾛ)　中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 40 条第２項第１号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練

(ﾊ)　0200 のに に規定する労働生産性向上に資する特定訓練

0303b　特定雇用型訓練

特定訓練コースにおいて支給の対象となる特定雇用型訓練は、0303a のイからホの要件を満たすとともに、次のイからハまでに規定するいずれかの要件を満たす訓練等であること。

ただし、0303a ホのうち事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等については適用しない。

さらに、支給の対象となる特定雇用型訓練の OJT 訓練にあっては、訓練実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる OJT 訓練担当者（役員等訓練実施事業所の事業により報酬を受けている者、又は従業員として当該事業所から賃金を受けている者）により行われる OJT 訓練であること。OJT の実施場所が親会社や子会社、請負先である場合は、訓練等実施中に訓練等実施企業の指揮命令系統が維持されており、かつ、自社内に属する指導者を訓練受講者と同様の場所に配置する等、訓練等の実施体制が確立されていること。

イ　特定分野認定実習併用職業訓練

主たる事業が日本標準産業分類の大分類における建設業である事業主が実施する建設業に関連する認定実習併用職業訓練、主たる事業が日本標準産業分類の大分類における製造業である事業主が実施する製造業に関連する認定実習併用職業訓練、主たる事業が日本標準産業分類の大分類における情報通信業である事業主が実施する情報通信業に関連する認定実習併用職業訓練であること。

また、当該訓練の OFF-JT 訓練については、0303a のニの(ｲ)の a は対象外とする。

ロ　認定実習併用職業訓練

能開法第 26 条の３第３項に基づく厚生労働大臣の認定を受けた認定実習併用職業訓練（上記イの支給対象訓練を除く）であること。また、当該訓練の OFF-JT 訓練については、0303a のニの(ｲ)の a は対象外とする。

ハ　中高年齢者雇用型訓練

「職業能力形成プログラム業務実施要領」による中高年齢者雇用型訓練（認定実習併用職業訓練、有期実習型訓練及び若者チャレンジ訓練を除く）であること。

0304　生産性要件

「第１　共通要領」0206 で求めた「生産性」について、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその 3 年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

(ｲ) 生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその 3 年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者（法第 38 条第 1 項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第 1 項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」を事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたもので

あって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

(ﾛ)　生産性要件を満たした場合の助成金の割増は 0403 助成率及び助成額による。

0305　特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱

訓練等として年間職業能力開発計画にあらかじめ位置付けられた、特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングについては、実訓練時間数としても算入され助成の対象とする。

0306　支給の対象としない訓練等の例

イ　OFF-JT訓練の実施目的の要件

OFF-JT 訓練全体の実施目的が次の表１で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表２で掲げるものに該当すると判断される場合は、経費助成、賃金助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表１に掲げる内容、表２の実施方法によって行われる部分、ロの(ｲ)「小休止について」若しくは(ﾛ)「開講式、閉講式、オリエンテーションについて」の上限時間を超える部分又は移動時間がある場合には、当該時間は実訓練時間に含めない。（賃金助成の助成対象としない。経費助成については、按分計算はせず実訓練時間に含めない部分を含めて助成対象とする。）

（表１）OFF-JT 訓練のうち助成対象とならないもの

１　職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの（職務に直接関連しない訓練等）
（例：普通自動車（自動二輪車）運転免許の取得のための講習　等）
２　職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
（例：接遇・マナー講習等社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習　等）
３　趣味教養を身につけることを目的とするもの
（例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室　等）
４　通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの
（例：①コンサルタントによる経営改善の指導
②品質管理のマニュアル等の作成や改善又は社内における作業環境の構築や改善
③自社の経営方針・部署事業の説明、業績報告会、販売戦略会議
④社内制度、組織、人事規則に関する説明
⑤QC サークル活動
⑥自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明
⑦自社製品及び自社が扱う製品やサービス等の説明
⑧製品の開発等のために大学等で行われる研究活動
⑨国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明　等
５　実施目的が訓練等に直接関連しない内容のもの
（例：時局講演会、研究会、座談会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会 等）
６　法令等において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習等を受講しなければ当該業務を実施できないものであること
（例：労働安全衛生法に基づく講習（法定義務のある特別教育など）、道路交通法に基づき事業者に科せられる法定講習 等）
なお、労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く
（例：建設業法の定める土木施行管理技士を取得するための訓練、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練等）
７　知識・技能の習得を目的としていないもの
（例：意識改革研修、モラール向上研修　等）
８　資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの）、適性検査

（表２）OFF-JT 訓練のうち助成対象とならない訓練等の実施方法

１　通信制による訓練等（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子が見て取ることができるとともに質疑応答などができる形態を除く） ２　専らビデオのみを視聴して行う講座 ３　海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修　等） ４　生産ライン又は就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの） ５　通常の生産活動と区別できないもの（例：現場実習、営業同行トレーニング 等） ６　訓練指導員免許を有する者、または、当該教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師により行われないもの ７　訓練の実施にあたって適切な方法でないもの （例：①あらかじめ定められた計画どおり実施されない訓練等 ②労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練等 ③教育訓練機関として相応しくないと思われる設備・施設で実施される訓練等 ④文章・図表等で訓練の内容を表現した教材（教科書等）を使用せずに行う講習・演習等）

ロ　訓練に付随するものとして実訓練時間数に含めることができるもの

次の(ｲ)及び(ﾛ)に規定する時間数は実訓練時間数に含めることとする。

(ｲ)　小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、実訓練時間数に含めないが、訓練等の合間にとる小休止は実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数に含めることのできる１日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計 60 分とする。これを超える小休止がある場合は、計 60 分のみを実訓練時間に含めることができる。

なお、連続してとることのできる訓練等の合間の小休止時間の限度は 30 分とし、連続 30 分を超える小休止がある場合は、30 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

(ﾛ)　開講式、閉講式、オリエンテーションについて

簡易的な開講式、閉講式、オリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数 に含めることのできる一の年間職業能力開発計画当たりの上限時間（累計）は、計 60 分とし、一の年間職業能力開発計画当たり計 60 分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計 60 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

0307　支給の対象としない訓練等の特例的取扱

次のイからホまでの訓練等については、訓練の果たす役割を勘案して、支給対象の訓練等とするなど特例的な取扱を行うこととする。

イ　若年人材育成訓練、認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練

0306 の表１のうち、２の職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものについて、若年人材育成訓練、認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練においては、当該訓練等が、OFF-JT の実訓練時間数に占める時間数が半分未満である場合には、支給対象訓練等として取扱うこととする。

ロ　グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等

0306 の表２のうち３の海外で実施する訓練等については、経費助成のみ対象の訓練とする。

ハ　育児休業中の者に実施する訓練等

0306 の表２のうち１と２により実施する訓練等については、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の指定講座により実施する場合に限り、経費助成のみ対象の訓練とする。

ニ　専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の指定講座により実施する訓練等

0306 の表２のうち１から３により実施する訓練等については、経費助成のみ対象の訓

練とする。

ホ　認定職業訓練

0306 の表１のうち、２の職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものについては、認定職業訓練は助成対象の訓練とする（認定職業訓練の普通学科を含む。）。

なお、認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの」となっている場合は、「人材開発支援助成金（２）一般訓練コース支給要領」0301（支給対象事業主及び支給対象事業主団体等）の要件を満たす場合のみ一般訓練コースとして取扱う。

0400　支給額等

支給対象訓練等に要した経費、訓練期間中の賃金（10 時間以上のスクーリングを含む通信制の訓練等の場合はスクーリング時間に応じた賃金）について、0403 に定める額を支給する。

0401　支給対象経費

イ　特定訓練コース（特定雇用型訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）及び事業主団体等が実施する訓練を除く）

訓練等に要した経費は、支給申請までに申請事業主が全て負担していることが必須であり、申請事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合（専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練を除く。（専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練については教育訓練施設等に対し、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受けることに要する費用の一部又は全部の額を直接支払っていること及び証拠書類の領収書等の名宛人が原則として申請事業主になっていることが必要））については、当該経費は助成対象経費とは認められない（ただし、賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となることに留意すること）。

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（この場合、他の要件を満たしていたとしても賃金助成の対象にならないことに留意すること）。ただし、①海外で実施する訓練等の住居費、宿泊費、交通費②専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練については、労働者が一部経費を負担した場合についてもその限りではなく、事業主が負担した金額を助成対象経費と認める（専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受講するに当たり、受講者が負担した経費は支給対象経費とはならない）。

なお、事業外訓練において、教育訓練施設等の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務づけているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額（専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の場合は一部の額または全額）を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができるものとする。

(ｲ)　事業内訓練

a　部外講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、助成対象と認められた実訓練時間１時間あたり３万円が限度）

b　部外講師旅費

部外講師が訓練等を実施するために勤務先又は自宅から会場までに要した旅費。（助成対象となる額は国内招聘の場合は５万円、海外からの招聘の場合は１５万円が限度）

(a)　助成対象

東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、京都府、大阪府及び兵庫県以外に所在する事業所が道県外から招聘する部外講師に限る。

(b)　旅費の範囲

勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地まで要した鉄道賃（グリーン料金を除く）、船賃（特１等を除く）、航空賃、バス賃及び宿泊費とする。宿泊費については、一般的な宿泊施設を利用するもので、一日当たりの宿泊料の助成対象額は、1 万 5 千円を上限とする。

(c) 算定の方法

交通費の算定にあたっては「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。日当については、あらかじめその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとする。なお、日当の助成額は、１日当たり３千円を上限とする。

c　施設・設備の借上費

教室・実習室・ホテルの研修室等の会場借用料、マイク・ＯＨＰ・ビデオ・スクリーンなど訓練等で使用する備品の借料であって助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの

d　学科又は実技の訓練等を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費で助成対象コースのみで使用するもの

(ﾛ)　事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）

(ﾊ)　特定職業能力検定

特定職業能力検定を受けさせるために要した経費（受検料等）

(ﾆ)　キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングを受けさせるために要した経費（キャリアコンサルタント謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間数１時間あたり３万円が限度）、キャリアコンサルティング委託費、相談料等）

(ﾎ)　消費税

(ﾍ)グローバル人材育成訓練（海外で実施する訓練等の場合）

海外の大学、大学院、教育訓練施設等で訓練等を実施する際に必要となる入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）、受講に際して必要となる住居費、宿泊費及び交通費を対象とする。

また、住居費については、引越費用、敷金・礼金などの初期費用は含まず、家賃額のみを対象とし、交通費については、国内から海外への往復の費用のほか、日本の現住所から出国するまでの日本国内での往復の交通費を含むものとする。

なお、海外の大学、大学院、教育訓練施設等が主催する訓練のみを対象とする。

ロ　特定訓練コース（事業主団体等が実施する訓練）

支給対象となる経費は次の(ｲ)から(ﾍ)までの経費とする。

なお、実施した訓練等について受講料等の収入がある場合には当該受講料等の収入を控除した金額を支給対象経費とする。

(ｲ)　部外講師謝金

訓練等の実施に要した部外講師（助成を受けようとする事業主団体等及び傘下の事業主の役職員（非常勤を含む）が講師となる場合を除く。以下同じ）の謝金。

(ﾛ)　部外講師旅費

上記イの(ｲ)のｂによる。ただし、上記イの(ｲ)のｂの(a)については満たすことを要しない。

(ﾊ)　施設・設備の借上費

訓練等を実施する場合の施設・設備の借上料（事業主団体等及び傘下の事業主が保有・管理する施設・設備等の借上料は対象とならない）。

(ﾆ)　カリキュラム開発作成費

訓練等の実施等のためにカリキュラムの開発作成を外部委託した場合に要した経費（事業主団体等及び傘下の事業主に外部委託したカリキュラム開発作成費は対象とならない）

(ﾎ)　外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等

訓練等の実施のために事業主団体等以外の教育訓練施設等を活用した場合に、当該教育訓練施設等に支払った費用（事業主団体等及び傘下の事業主に支払った経費は対象とならない）

(ﾍ)　受講事業主のために社会保険労務士等に支払った手数料

事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主が人材開発支援助成

金の特定訓練コースにおいて、賃金助成に係る申請等を行う場合に、事業主団体等が当該事業主の人材開発支援助成金の手続きのために社会保険労務士等に委託した場合の手数料（事前に金額が明確にされていること）

ハ　特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）

訓練等に要した経費について、企業連携型訓練にあっては出向元事業主と出向先事業主が全て負担していること、事業主団体等連携型訓練にあっては事業主と事業主団体等が全て負担していることが必須であり、これら事業主及び事業主団体等以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、当該経費は助成対象経費とは認められない（ただし、賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となることに留意すること）。

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（この場合、他の要件を満たしていたとしても賃金助成の対象にならないことに留意すること）。

なお、事業外訓練において、教育訓練施設等の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務づけているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主と事業主団体等が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができるものとする。

(ｲ)　事業主に対する支給対象経費

a　事業内訓練（0303a のニの(ｲ)のｂに限る）

(a)　部外講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、助成対象と認められた実訓練時間１時間あたり３万円が限度）

(b)　部外講師旅費

上記イの(ｲ)のｂの(b)及び(c)による。

(c)　施設・設備の借上費（教室・実習室・ホテルの研修室等の会場借用料、マイク・ＯＨＰ・ビデオ・スクリーンなど訓練等で使用する備品の借料であって助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの）

(d)　学科又は実技の訓練等を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費で助成対象コースのみで使用するもの

b　事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）

c　特定職業能力検定

特定職業能力検定を受けさせるために要した経費（受検料等）

d　キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングを受けさせるために要した経費（キャリアコンサルタント謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間数１時間あたり３万円が限度）、キャリアコンサルティング委託費、相談料等）

e　消費税

(ﾛ)　事業主団体等に対する支給対象経費

上記ロに規定する支給対象経費

0402　支給の対象とならない経費

イ　特定訓練コース（事業主団体等が実施する訓練等を除く）

(ｲ)　事業内訓練

a　0401 のイの（(ｲ)）のｂを除く部外講師の旅費・車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの。

b　繰り返し活用できる教材

パソコンソフトウェア、学習ビデオ等

c　訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等

パソコン及びその周辺機器等

(ﾛ)　事業外訓練

a　訓練等に直接要する経費以外のもの（受講生の旅費・宿泊費など）。
ただし、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等の場合は 0401 のイの(ﾍ)によること。

b　都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代等

c　認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等又は、大企業事業主の雇用する被保険者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする）。

d　団体型訓練の訓練実施計画書を提出している事業主団体等が実施する訓練等の受講料、教科書代等

e 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

(ﾊ)　0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合

ロ　事業主団体等が実施する訓練等

(ｲ)　0401 のイの（(ｲ)のｂを除く外部講師の車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの。

(ﾛ)　繰り返し活用できる教材
パソコンソフトウェア、学習ビデオ等

(ﾊ)　訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等
パソコン及びその周辺機器等

(ﾆ)　訓練等に直接要する経費以外のもの（受講生の旅費・宿泊費など）。

(ﾎ)　都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代等

(ﾍ)　認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等又は、大企業事業主の雇用する被保険者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする）。

(ﾄ)　官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

(ﾁ)　0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合

0403　助成率及び助成額

イ　対象事業主及び事業主団体等の区分に応じて、下表のとおりとする。

ただし、0802c(生産性要件達成時の割増し助成の対象であることの確認)により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の割増し分を追加支給することとする。

また、育児休業中の者に対する訓練等及びグローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等の場合は経費助成のみとする。

【中小企業事業主】

	OFF-JT				OJT	
	賃金助成額（１人１コース１時間あたり）		経費助成率（１人１コースあたり）		実施助成額（１人１コース１時間あたり）	
		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
特定訓練コース（※）	７６０円	（割増分）２００円	４５％	（割増分）１５％	６６５円	（割増分）１７５円
労働生産性向上訓練						
若年人材育成訓練						
グローバル人材育成訓練						
熟練技能育成・承継訓練						
認定実習併用職業訓練						
中高年齢者雇用型訓練						
特定分野認定実習併用職業訓練			６０％	（割増分）１５％		

【大企業事業主】

	OFF-JT				OJT	
	賃金助成額（１人１コース１時間あたり）		経費助成率（１人１コースあたり）		実施助成額（１人１コース１時間あたり）	
		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
特定訓練コース（※）	３８０円	（割増分）１００円	３０％	（割増分）１５％	３８０円	（割増分）１００円
労働生産性向上訓練						
若年人材育成訓練						
グローバル人材育成訓練						
熟練技能育成・承継訓練						
認定実習併用職業訓練						
中高年齢者雇用型訓練						
特定分野認定実習併用職業訓練			４５％	（割増分）１５％		

※若者雇用促進法に基づく認定事業主（訓練計画提出時までに認定されている場合）又はセルフ・キャリアドック制度導入企業（訓練計画提出時までに就業規則に規定し労働基準監督署に提出している場合（常時10名未満の労働者を使用する事業主の場合は、就業規則の実施について事業主と従業員全員の連名の連署による申立書の添付でも可）又は労働協約に制度を規定し労働組合と使用者の双方が労働組合法第14条に基づき合意している場合）が実施する訓練等の場合は経費助成率について４５％のものを６０％（大企業事業主は３０％のものを４５％）に引き上げて支給する。（特定分野認定実習併用職業訓練を除く）

【事業主団体等】

	OFF-JT
	経費助成率（１人１コースあたり）
特定訓練コース	４５％

ロ　東日本大震災に係る暫定措置

福島県に所在する事業主については、令和３年３月 31 日までの間に訓練等を開始した場合、助成率及び助成額を下表のとおりとする。

	OFF-JT		OJT
	賃金助成額（１人１コース１時間あたり）	経費助成率（１人１コースあたり）	実施助成額（１人１コース１時間あたり）
特定訓練コース（認定実習併用職業訓練）	８００円 ４００円＜大企業＞	１／２ １／３＜大企業＞	７００円 ６００円＜大企業＞

ハ　特定訓練コースの要件を満たさないが一般訓練コースの要件を満たす場合の助成率及び助成額の取扱（グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等を除く）

0800 による確認の結果、特定訓練コースの要件を満たさない場合で、一般訓練コースの要件を満たす場合には一般訓練コースの助成率及び助成額を適用するものとする。なお、「人材開発支援助成金（２）一般訓練コース支給要領」0301 リ「労働協約、就業規則又は事業内計画のいずれかにおいて、雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的に（「入社から３年ごとに」のように対象時期を明記すること）実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めている事業主であること。また、当該キャリアコンサルティングについての費用を全額負担する事業主であること。ただし、キャリアコンサルティングを実施する者はキャリアコンサルタントに限らない。」については、支給決定時までに定めることにより、支給対象とすることができるものとする。

0404　経費助成額の算定方法

経費助成額の算定方法は、事業内訓練（特定分野認定実習併用職業訓練及び認定実習併用職業訓練の場合は 0303a のニの(ｲ)の b に限る。）と事業外訓練でそれぞれ次のとおりとする。

（R3.2.5）

事業内訓練（職業能力検定及びキャリアコンサルティングを含む）	通常（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練を除く）	（部外講師の謝金＋部外講師の旅費＋施設設備の借上料＋教材費） × （助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数） × 助成率（0403） ＝経費助成額
	企業連携型訓練	【出向元事業主】 出向元事業主が訓練等に要する経費（部外講師の謝金、部外講師の旅費、施設設備の借上料及び教材費）の額 × （助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数） × 助成率（0403） ＝経費助成額（①） 【出向先事業主】 出向先事業主が訓練等に要する経費（部外講師の謝金、部外講師の旅費、施設設備の借上料及び教材費）の額 × （助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数） × 助成率（0403） ＝経費助成額（②）
	事業主団体等連携型訓練	【事業主】 事業主が訓練等に要する経費（部外講師の謝金、部外講師の旅費、施設設備の借上料及び教材費）の額 × （助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数） × 助成率（0403） ＝経費助成額（Ⅰ） 【事業主団体等】 事業主団体等が訓練等に要する経費（部外講師の謝金、部外講師の旅費、会場借上費、カリキュラム開発作成費、社会保険労務士等に支払った手数料）の額 × （助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数） × 助成率（0403） ＝経費助成額（Ⅱ）
事業外訓練（特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングを含む）	通常（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練を除く）	1人あたりの入学料・受講料・教科書代等 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403） ＝経費助成額 ※ 専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練は、経費助成の内訳（専門実践教育訓練）（様式7－3号）により算定した経費助成額
	企業連携型訓練	【出向元事業主】 出向元事業主が訓練等に要する1人あたりの経費（入学料・受講料・教科書代等）の額 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403） ＝経費助成額（③） 【出向先事業主】 出向先事業主が訓練等に要する1人あたりの経費（入学料・受講料・教科書代等）の額 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403） ＝経費助成額（④）
	事業主団体等連携型訓練	【事業主】 事業主が訓練等に要する1人あたりの経費（入学料・受講料・教科書代等）の額 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403） ＝経費助成額（Ⅲ） 【事業主団体等】 事業主団体等が訓練等に要する経費（部外講師の謝金、部外講師の旅費、会場借上費、カリキュラム開発作成費、社会保険労務士等に支払った手数料）の額 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403） ＝経費助成額（Ⅳ）
事業主団体等が実施する訓練等		0401のロに規定する訓練等に要する経費 × 助成率（0403） ＝ 経費助成額
海外で実施する訓練等		1人あたりの入学料・受講料・教科書代等・住居費・宿泊費・交通費 × 助成対象労働者数 × 助成率（0403）＝経費助成額

注 ①から④の合計額について、経費助成の上限額を超える場合は、上限額を出向元事業主及び出向先事業主の経費負担割合に応じて按分した額をそれぞれの経費助成額とする

注 ⅠからⅣの合計額について、経費助成の上限額を超える場合は、上限額を事業主及び事業主団体等の経費負担割合に応じて按分した額をそれぞれの経費助成額とする

0405 賃金助成額の算定方法

賃金助成額の算定方法は、以下の区分に応じて、次のとおりとする。

イ 特定訓練コース（特定雇用型訓練（企業連携型訓練）を除く）

賃金助成額（0403）×助成対象労働者が受講したOFF-JT賃金助成対象時間数（0407のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）

ロ 特定雇用型訓練（企業連携型訓練）

特定雇用型訓練（企業連携型訓練）は、次の(ｲ)又は(ﾛ)により賃金助成額を算定する。

なお、助成対象労働者が受講した OFF-JT 賃金助成対象時間数について、出向元事業主と出向先事業主が実施した時間数に分けることができない場合は、出向元事業主と出向先事業主が合意して決めた任意の時間とする。

(ｲ) 出向元事業主

賃金助成額（0403）×助成対象労働者が受講した OFF-JT 賃金助成対象時間数（0407のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）（出向先事業主が実施した訓練時間を除く。）

(ﾛ) 出向先事業主

（R3.2.5）

賃金助成額(0403)×助成対象労働者が受講した OFF-JT 賃金助成対象時間数（0407 のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）（出向元事業主が実施した訓練時間を除く。）

0406　実施助成額の算定方法（特定雇用型訓練）

イ　特定雇用型訓練（企業連携型訓練を除く）

実施助成額(0403)×助成対象労働者が受講した OJT 実施助成対象時間数（0407 のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）

ロ　特定雇用型訓練（企業連携型訓練）

特定雇用型訓練（企業連携型訓練）は、次の(ｲ)又は(ﾛ)により実施助成額を算定する。

(ｲ) 出向元事業主

実施助成額(0403)×助成対象労働者が受講した OJT 実施助成対象時間数（0407 のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）（出向先事業主が実施した訓練時間を除く。）

(ﾛ) 出向先事業主

実施助成額(0403)×助成対象労働者が受講した OJT 実施助成対象時間数（0407 のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）（出向元事業主が実施した訓練時間を除く。）

0407　所定労働時間外に実施される訓練等の取扱

イ　賃金助成

(ｲ)　訓練対象者の所定労働時間内（特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練にあっては、出向元における所定労働時間内又は出向先における所定労働時間内）において実施された訓練等のみ助成対象として取扱うこととする。そのため、所定労働時間外に実施した訓練等が含まれる場合については、助成額の算定にあたって当該時間は本助成金の対象となる時間からは除くこととする。ただし、所定休日を予め振り替えて実施した場合はその限りではない。具体的には、OFF-JT の賃金助成及び OJT の実施助成については、所定労働時間内に行われた時間のみを助成対象とする。なお、復職後・再就職後の者に対する訓練については、訓練対象者の所定労働時間に関わらず、当該事業所における通常の所定労働時間内に行われた時間を助成対象とすることができるものとする。

(ﾛ)専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練については、教育訓練休暇を与えた時間数（所定労働時間内に限る）のうち訓練等を行った時間数を助成対象とする他、上記の(ｲ)を準用する。

ロ　経費助成

OFF-JT の経費助成については、訓練等が所定労働時間内に行われたか否かに関わらず、助成対象とする。

0408　支給額の算定方法

経費助成及び賃金助成の算定にあたっては、次により行うこと。

イ　特定訓練コース（専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち0301aのカの(ﾊ)のb及びcの事業主に該当する場合を除く）

(ｲ)　所定労働時間外及び休日に訓練等を行った訓練時間数に関わらず、一の年間職業能力開発計画の実訓練時間数が 10 時間以上（海外で実施する訓練等の場合は 30 時間以上）であることを確認する。

(ﾛ)　育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等及び事業主団体等が実施する団体型訓練を除き、上記(ｲ)の実訓練時間数のうち、受講生の受講時間数が８割以上であることを確認する。

(ﾊ)　賃金助成については上記(ﾛ)の助成対象となる受講生の受講時間数から所定労働時間外及び休日に実施した訓練時間数を控除した受講時間数により、また、経費助成については訓練等が所定労働時間内に行われたか否か、0306 に該当する訓練等で

あるか否かに関わらず、助成対象とし助成額を算出する（助成対象外訓練時間に基づく按分計算はしない）。

ロ　専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち 0301a のカの(ハ)の b 及び c の事業主に該当する場合

専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち 0301a のカの(ハ)の b 及び c の事業主に該当する場合の算定は、上記イに準じて行うこととするが、教育訓練休暇を与えた場合の賃金助成については、当該休暇の時間数（所定労働時間内に限る）のうち訓練等を受講した時間数を助成対象とし、経費助成については当該休暇の時間数（所定労働時間内に限る）に関わらず、助成対象とし助成額を算出する（助成対象外訓練時間に基づく按分計算はしない）。

0409　支給に係る制限

特定訓練コース（育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等及び事業主団体等が実施する団体型訓練を除く）の対象となった訓練等に係る受講生の受講時間数（特定雇用型訓練にあっては、OJT 及び OFF-JT のそれぞれの時間数）が、実訓練時間数の８割に満たない場合には 0302 のロにより支給しない。

ただし、次のイからニまでのいずれかの理由により訓練が実施できなかった場合は、当該時間数を加えた時間数が、実訓練時間数の８割以上であれば、経費助成については要した経費の全額を支給対象経費とし、賃金助成については実際に受講した実訓練時間数（次のイからニまでのいずれかの理由により訓練が実施できなかった時間数を除いた時間数）に基づき支給することができる。

イ　労働者の責に帰するべき理由による解雇

ロ　労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等

ハ　労働者の死亡

ニ　事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

0410　支給限度額等

支給限度額等は、次のとおりとする。

イ　一の事業所又は事業主団体等に対する一の年度（支給申請日を基準とし４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の訓練に対する人材開発支援助成金（一般訓練コース、特定訓練コース）及びキャリア形成促進助成金（雇用型訓練コース、重点訓練コース、一般型訓練コース）の支給額の合計が 1,000 万円を超えるときは、1,000 万円を限度とする。

ロ　経費助成の限度額

１人につき、一の年間職業能力開発計画（OFF-JT に限る。）あたりの経費助成の限度額は実訓練時間に応じて下表のとおりとする。

なお、特定雇用型訓練（企業連携型訓練）については、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は大企業事業主の額を経費助成の限度額とし、出向元事業主に対する経費助成額と出向先事業主に対する経費助成額の合計額が当該限度額を超える場合は、当該限度額を出向元事業主と出向先事業主が負担した経費の額から算出した負担割合に応じて按分した額を出向元事業主と出向先事業主にそれぞれ支給する。

また、特定雇用型訓練（事業主団体等連携型訓練）については、事業主が中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は大企業事業主の額を経費助成の限度額とし、事業主が訓練等に要する経費と事業主団体等が訓練等に要する経費の合計額が当該限度額を超える場合は、当該限度額を事業主と事業主団体等が負担した経費の額から算出した負担割合に応じて按分した額を事業主と事業主団体等にそれぞれ支給する。

また、育児休業中の者に対して実施する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は 30 万円、大企業の場合は 20 万円、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は 50 万円、大企業の場合は 30 万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けないこととする。

（R3.2.5）

また、0403 のハに該当する事業主が一般訓練コースを実施する場合は、「人材開発支援助成金（２）一般訓練コース支給要領」0409 の経費助成限度額を適用するものとする。

特定訓練コースの１人あたりの経費助成限度額

訓練区分	企業規模	20時間以上 100時間未満（※1）	100時間以上 200時間未満	200時間以上
特定訓練コース 労働生産性向上訓練 若年人材育成訓練 グローバル人材育成訓練 熟練技能育成・承継訓練 特定分野認定実習併用職業訓練 認定実習併用職業訓練 中高年齢者雇用型訓練	中小企業 事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	大企業	10万円	20万円	30万円

（注）育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円とする。また、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、大企業の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

（注）特定分野認定実習併用職業訓練における企業連携型訓練については、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は大企業事業主の額とする。

（※１）特定訓練コース及び育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練については、10時間以上100時間未満

ハ　賃金助成の時間数の限度について

１人あたりの賃金助成時間数の限度は、一の年間職業能力開発計画につき 1,200 時間を限度とする。

なお、特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練については、出向元事業主に対する賃金助成時間数と出向先事業主に対する賃金助成時間数の合計時間数が一の年間職業能力開発計画につき 1,200 時間を超える場合は、1,200 時間を出向元事業主と出向先事業主の実訓練時間数に応じた賃金の負担割合により按分した時間を出向元事業主と出向先事業主それぞれの限度とする。

また、次の訓練等を受ける場合は、一の年間職業能力開発計画につき 1,600 時間を限度とする。

(ｲ)　認定職業訓練

(ﾛ)　専門実践教育訓練

ニ　認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練の 0JT 実施助成の限度額

認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練のうち企業単独型訓練及び事業主団体等連携型訓練について、１人につき、一の年間職業能力開発計画につき 680 時間を限度として支給する。

さらに、特定分野認定実習併用職業訓練のうち企業連携型訓練について、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合であって、出向元事業主に対する 0JT 実施助成時間数と出向先事業主に対する 0JT 実施助成時間数の合計時間数が１人につき一の年間職業能力開発計画あたり 680 時間を超える場合は 680 時間を、出向元事業主と出向先事業主の実訓練時間数に応じた賃金の負担割合により按分した時間を出向元事業主と出向先事業主それぞれの限度とする。

ホ　中高年齢者雇用型訓練の 0JT 実施助成の限度額

中高年齢者雇用型訓練のうち企業単独型訓練及び事業主団体等連携型訓練について、１人につき、一の年間職業能力開発計画あたり 382.5 時間を限度として支給する。

ヘ　特定訓練コース及び一般訓練コースの受講回数の制限

人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース）の助成が受けられる訓練等の受講回数は１労働者につき事業主訓練実施計画届（訓練様式第１号）の「年間職業能力開発計画期間」内３回までとする。

0500　計画届の提出

0501 訓練実施計画届の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、次のイの各号に掲げる書類を、事業主団体等はロの各号に掲げる書類を提出することとする。

（R3.2.5）

特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練については、出向元事業主が出向先事業主に関するイの各号に掲げる書類を、事業主団体等連携型訓練については、事業主が事業主団体等に関するイの各号に掲げる書類を、管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。なお、イ及びロに規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

事業主が実施する特定訓練コースにあっては訓練実施計画届（訓練様式第１号）の「年間職業能力開発計画期間」（事業主団体等が実施する訓練にあっては「訓練実施計画期間」）において、当該計画期間を超える訓練等の実施を計画する場合（訓練等の開始日が当該計画期間内に属するが、終了日は次の計画期間内に属する場合）には、次の「年間職業能力開発計画期間」若しくは「訓練計画期間」の初日から起算して１ヶ月前までに、新たな訓練実施計画届（訓練様式第１号）と合わせて、改めて当該訓練に係る書類の提出が必要となる。

イ　事業主が実施する特定訓練コース

(ｲ)「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）および事前確認書（訓練様式第 12 号）
※事前確認書は、共通要領 0901 ロ（ｲ）c によらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ﾛ)　企業の資本の額又は出資の総額及び企業全体の常時雇用する労働者数が分かる書類（特定雇用型訓練（企業連携型訓練）の場合は出向元事業主及び出向先事業主にかかる企業）

a　登記簿謄本（写）

b　会社案内・パンフレット等

(ﾊ)　「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）

(ﾆ)　「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）

(ﾎ)　訓練対象者が被保険者であること及び職務内容が確認できる書類（雇用契約書等（写））ただし、年間職業能力開発計画提出時に雇用契約前の者等については、雇用契約書案（写）を提出することで替えることができる。

(ﾍ)　OFF-JT の実施内容等を確認するための書類

a 訓練を実施する場合
事前に対象者に配布した訓練の案内、訓練カリキュラム、講義で使用するテキスト等。なお、実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所の分かる書類については必須とする。

b 特定職業能力検定を受検する場合
受検する特定職業能力検定の内容を確認するための書類（受検案内及び受検票等）（写）

c キャリアコンサルティングを実施する場合
キャリアコンサルティングの実施内容を確認するための書類（目的、実施日時、場所が記載されたキャリアコンサルティングの計画及びキャリアコンサルタントが要件で定めている資格を有しているかを確認するための書類（写）は必須とする）

(ﾄ)　育児休業中・復職後・再就職後の者の場合には、次の a から c のいずれかの書類

a　育児休業中の者の場合は次の書類
３か月以上の育児休業を取得していることが分かる書類（育児休業申出書等）

b　復職後の者の場合は次の書類

(a)　３か月以上の育児休業を取得したことが分かる書類（育児休業申出書等）

(b)　職場復帰した日が分かる書類（出勤簿、タイムカード等）

c　妊娠・出産・育児により離職していた者の再就職後の者の場合は次の書類

(a)　妊娠・出産・育児により離職したことが分かる書類（前職が分かる書類等）

(b)　子が小学校就学の始期に達するまでに再就職したことが分かる書類（母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分等）

(c)　再就職日が分かる書類（労働条件通知書等）

(ﾁ)　事業外訓練を実施する場合には次の書類

a　0200 タに規定する訓練であることを確認するための書類
訓練にかかる教育訓練機関との契約書・申込書等

（R3.2.5）

b 受講料を確認できる書類（教育訓練機関が発行するパンフレット等）

(ﾘ) 事業内訓練を実施する場合には次の書類

a 0303a ニ(ｲ)a の訓練のうち部内講師により行われる訓練等の場合

職業訓練の指導員が、当該職業訓練の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者若しくは当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る１級の技能検定に合格した者、その他当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が 10 年以上の者）であることを確認するための書類

職業訓練指導員免許証（写）、１級の技能検定合格証書（写）、又は「OFF-JT 講師要件確認書」（訓練様式第 11 号）

b 0303a ニ(ｲ)b の訓練

認定職業訓練であることがわかる書類

(ﾇ) 助成メニューに応じて、次の書類

a 労働生産性向上訓練

次の(a)から(c)までのいずれかの訓練等であることが分かる書類

(a) 能開法第 15 条の７に規定する高度職業訓練（訓練カリキュラム（写）、受講案内等（写））

(b) 中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 40 条第２項第１号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練の場合は、事業分野別指針に定められた事項に関する研修であることが分かる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内等（写））

(c) 0200 のに に規定する労働生産性向上に資する特定訓練(訓練カリキュラム(写)、受講案内等（写））

b 若年人材育成訓練

雇用契約締結後５年を経過していない労働者であってかつ 35 歳未満であることが分かる書類（雇入れ時の雇用契約書（写）、労働条件通知書（写）、労働者名簿（写）等）

c グローバル人材育成訓練

海外関連の業務を行っていること又は今後行うことを計画していることを証明する書類（海外に拠点等を設けていることが分かる書類、海外企業との取引が分かる書類、海外関連の業務等を行っていることについて公的機関等が証明した書類等（なお、実施を計画している場合には計画している内容が分かる事業計画書等））

d 熟練技能育成・承継訓練

次の(a)から(c)までのいずれかの訓練等であることが分かる書類

(a) 雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化するための訓練等

雇用している熟練技能者が 0200 ラに規定する要件に該当することを確認する書類（特級技能検定・１級技能検定・単一等級技能検定合格証書（写）、職業訓練指導員免許証（写）、OFF-JT 講師要件確認書（訓練様式第 11 号）、国または地方自治体によるマイスター等の認定証等、技能大会の表彰状（写）等

(b) 雇用している労働者に対して社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練等

訓練指導を行う熟練技能者が 0200 ラに規定する要件に該当することを確認する書類（特級技能検定・１級技能検定・単一等級技能検定合格証書（写）、職業訓練指導員免許証（写）、OFF-JT 講師要件確認書（訓練様式第 11 号）、国または地方自治体によるマイスター等の認定証等、技能大会の表彰状（写）等

(c) 認定職業訓練

認定職業訓練であることが分かる書類

e 認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練（企業単独型訓練・企業連携型訓練）

(a) 厚生労働省から交付された認定実習併用職業訓練の実施計画認定通知書（写）

(b) 訓練のカリキュラム(訓練参考様式第１号もしくは同様の項目を記載した任意様式)

f　特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携型訓練）

(a)　厚生労働省から交付された認定実習併用職業訓練の実施計画認定通知書（写）

(b)　0200 のネに規定する事業主団体等であることが分かる書類

i　事業主団体である場合は次の書類

事業主団体の目的、組織、事業内容が分かる書類（登記事項証明書、定款又は規約、会員名簿等）

ii　共同事業主である場合は次の書類

事業主間の協定書等（代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項が分かる書類（写）で全ての事業主の代表者が合意したものであること）

(c)　訓練のカリキュラム(訓練参考様式第１号もしくは同様の項目を記載した任意様式)

g　中高年齢者雇用型訓練

(a)　助成対象者毎のジョブ・カード様式１（キャリアプランシート）（写）

(b)　助成対象者毎のジョブ・カード様式２（職務経歴シート）（写）

(c)　助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１（実習・0JT 用）（写）

(d)　訓練のカリキュラム（訓練参考様式第 1 号もしくは同様の項目を記載した任意様式)

h　若者雇用促進法に基づく認定事業主の場合

基準適合事業主認定通知書（写）又は基準適合事業主状況確認通知書（写）

i　0200 のケに規定するセルフ・キャリアドックを制度として導入した企業の場合

訓練実施計画提出時までにセルフ・キャリアドック制度を規定した就業規則（写）又は労働協約（写）及び制度概要がわかる書類

(ﾙ)　その他管轄労働局長が求める書類

ロ　事業主団体等が実施する特定訓練コース

事業主団体等が実施する訓練について次の(ｲ)から（ﾍ)までの添付書類とする。なお、重複する書類がある場合、１部のみ添付するものとする。

(ｲ)「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）および事前確認書（訓練様式第 12 号）

※事前確認書については、共通要領 0901 ロ（ｲ）ｃによらず、必ず申請事業主団体等が自身で内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ﾛ)　「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）

(ﾊ)　0200 のネに規定する事業主団体等であることが分かる書類

a　事業主団体である場合は次の書類

事業主団体の目的、組織、事業内容が分かる書類（登記事項証明書、定款又は規約、会員名簿等）

b　共同事業主である場合は次の書類

事業主間の協定書等（代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項が分かる書類（写）で全ての事業主の代表者が合意したものであること）

(ﾆ)　OFF-JT の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所の分かる書類（事前に対象者に配布したもの等）や訓練カリキュラム等)

(ﾎ)　OFF-JT の実施内容等がイの(ﾇ)のａからｄのいずれかに該当する訓練等であることを確認するための書類

(ﾍ)　その他管轄労働局長が求める書類

0502　提出期間

イ　訓練実施計画届

訓練実施計画届の提出期間は、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合を除き、訓練開始日から起算して１か月前までとする。

※　訓練開始日の日から起算して１か月前とは以下の例によるものとする。

例：
訓練開始日が７月　１日である場合、６月　１日が提出期限
訓練開始日が７月 15 日である場合、６月 15 日
訓練開始日が７月 30 日である場合、６月 30 日
訓練開始日が７月 31 日である場合、６月 30 日（6 月 31 日がないためその前日）
訓練開始日が９月 30 日である場合、８月 30 日（前月の同日が期限、31 日ではない）
訓練開始日が 3 月 29 日、3 月 30 日、3 月 31 日である場合、いずれも 2 月 28 日（2 月 29 日までである場合は、2 月 29 日）

ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の訓練実施計画届の提出期間については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までとする。

訓練実施計画届の提出期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を訓練実施計画届提出期間の末日とみなす。

なお、訓練実施計画届提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について訓練開始日の前日までに提出させるものとする。

また、訓練実施計画届を提出するより前に開始された訓練等については助成の対象とはならない。

0503　訓練実施計画届の受理

訓練実施計画届の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び 0501 に定める必要な添付書類の不備がなかった場合、0600 の確認後、当該計画届を受理し、当該計画届の処理欄に受付印を押印する。

訓練実施計画届の記入事項及び 0501 に定める必要な添付書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は訓練開始日の前日までに補正を行うよう書面で求めること。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

0504　確認済み訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は 0600 の確認後、提出された「訓練実施計画届」（訓練様式第１号に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主又は事業主団体等に返送または手交するものとする。

受付番号の採番方法については、特定訓練コースにあってはⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸ－Ⅹのとおり 10 桁、団体型訓練にあってはⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸのとおり９桁とすること。

イ　Ⅰ、Ⅱ の枠は都道府県番号を記入すること。
ロ　Ⅲ、Ⅳ の枠は受けつけた年度を西暦の下２桁を記入すること。
ハ　ⅤからⅧまでの枠は申請ごとに通し番号を記入すること。
ニ　Ⅸの枠は「０」と記入すること。
ホ　Ⅹの枠は 0403 のロの場合は「２」、それ以外は「０」と記入すること。

（例）北海道労働局が 2019 年度に 50 届目の訓練実施計画届（0403 のロに該当する訓練等）を受け付けた場合
01－19－0050－0－2

0505　訓練実施計画変更届

イ　事業主が実施する特定訓練コース

事業主訓練実施計画届（訓練様式第１号）及び年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）受付後、特定訓練コースの実施について、新たな年間職業能力開発計画を追加することとなった場合は訓練開始日から起算して１ヶ月前までに（ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までに）、既に届け出てい

る年間職業能力開発計画について実訓練時間数、受講（予定）者数（受講者名を含む。数を減らす場合には不要）、OFF-JT に係る［訓練カリキュラム（訓練内容を含む）・実施日時・実施場所・訓練講師（認定職業訓練を除く部内講師により行われる事業内訓練及び認定職業訓練を除く熟練技能育成・承継訓練のみ）］、OJT に係る訓練参考様式第１号の記載項目の内容の変更が生じる場合には、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに（※）、「訓練実施計画変更届」（訓練様式第２号）（以下「変更届」という。）に新たな「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）を添えて提出させるものとする。

なお病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日後 7 日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

※（例）

4 月 5 日に計画していた訓練を 4 月 10 日に変更する場合　→　4 月 4 日までに変更届を提出

4 月 5 日に計画していた訓練を 4 月 3 日に変更する場合　→　4 月 2 日までに変更届を提出

変更届を提出せずに新たな訓練や変更後の訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

なお、事業所・企業に関する事項（名称、所在地、企業規模、事業内容）を変更する場合は、変更届の提出を要しない。

また、OFF-JT に係る実施日時については、訓練の性質上、複数回に渡って訓練等の実施日または実施時間が変更となる場合や実施日時が事業主又は受講生の選択により任意に決定される場合には、計画提出時に労働局長にその旨申し出た上で支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

このほか、上記以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

ロ　事業主団体等が実施する特定訓練コース

「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）受付後、「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）に基づく訓練の実施について、新たな訓練計画を追加することとなった場合は訓練開始日から起算して１か月前までに（ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までに）、既に届け出ている（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第３－２号）について訓練の実施内容、訓練カリキュラム（訓練内容を含む）、実訓練時間数、OFF-JT の実施日時、実施場所、訓練講師（認定職業訓練を除く熟練技能育成・承継訓練のみ）の変更が生じる場合には、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに、「訓練実施計画変更届」（訓練様式第２号）に「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）を添えて提出させるものとする。なお病気、けが、天災等のやむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日後 7 日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

このため、変更届を提出せずに新たな訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

なお、事業主団体等に関する事項（名称、所在地、事業内容）を変更する場合は、変更届の提出を要しない。

このほか、上記以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

0600　計画届の確認

0601　支給対象事業主・支給対象事業主団体等であることの確認

0601a　支給対象事業主（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）

「第１　共通要領」の 0502（中小企業事業主であることの確認）による確認を行う。ただし、大企業である場合は確認を要しない。また、助成の類型ごとに 0501 のイの(ヌ)の a から i までにより提出された書類により確認すること。特定分野認定実習併用職業訓練の

場合には、0501 イの(ﾛ)の書類により、建設業・製造業・情報通信業を営む事業主であることを確認すること。

中小企業事業主及び東日本大震災に係る暫定措置対象事業主の判定は、訓練実施計画届の提出時の内容で決定するものとし、一の計画期間中に企業規模や所在地が変更になった場合であっても助成率等の変更は行わないものとする。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

0601b　支給対象事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）

支給対象事業主団体等であることを次のイ又はロ、及びハにより確認する。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

イ　事業主団体の場合

0200 のツに規定する事業主団体であることを 0501 のロの(ﾊ)の a の書類により確認すること。

ロ　共同事業主の場合

0200 のリに規定する共同事業主であることを 0501 のロの(ﾊ)の b の書類、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認すること。代表事業主及び共同事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届等により確認すること。

ハ　補助金等の受給状況に係る確認

事業主団体等の補助金等の受給状況について、0803 のホに該当しないことを確認する。

0601c　支給対象事業主・支給対象事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合）

支給対象事業主又は支給対象事業主団体等であることを、事業主の場合は次のイ、ハにより、事業主団体の場合はロ、ハにより確認する。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

イ　事業主の場合

0601a による確認を行う。

ロ　事業主団体等

0200 のネに規定する事業主団体等であることを 0501 のロの(ﾊ)の a 及び b の書類により確認すること。

ハ　特定分野認定実習併用職業訓練の場合には、0501 イの(ﾛ)の書類により、建設業・製造業・情報通信業を営む事業主であることを確認する。

0602　支給対象訓練等であることの確認

支給対象訓練等であることをイからハにより確認する。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

イ　「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）及び「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）の必要項目がすべて記入されていること。また、雇用保険被保険者台帳及び 0501 のイの(ﾎ)の書類により、訓練対象者が被保険者であることを確認すること。

事業主団体等にあっては、「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）の必要項目がすべて記入されていること。

ロ　実訓練時間数が 10 時間以上（ただし、グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施する場合は 30 時間以上）であることを、事業主については「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）及び 0501 のイの(ﾍ)の書類（OFF-JT の実施内容等を確認するための書類）により確認すること。また、事業主団体等については、「（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第３－２号）」及び 0501 のロの(ﾆ)及び(ﾎ)の書類（OFF-JT の実施内容等を確認するための書類）により確認すること。

ハ　0303a ニ（ｲ）a の事業内訓練の場合には、0501 イ(ﾘ)の書類により、0303a チ 熟練技能育成・承継訓練の場合には、0501 イ(ﾇ) d の書類により講師要件等を満たしていることを確認すること。

ニ　専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の場合は、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練給付指定講座一覧により、指定講座となっていることを確認するとともに、訓練

開始日が専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練給付指定講座として厚生労働大臣が指定する期間内であることを確認すること。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

人材開発支援助成金の支給を受けようとする事業主又は事業主団体等は、雇用保険の適用事業所ごとに、事業主にあっては 0704 のイの各号に掲げる書類を、事業主団体等にあっては 0704 のロの各号に掲げる書類を管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練については、出向元事業主が出向元事業主及び出向先事業主に関する 0704 のイの各号に掲げる書類を、事業主団体等連携型訓練については、事業主が事業主及び事業主団体等に関する 0704 のイの各号に掲げる書類を、管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、0704 に規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

0702　支給申請書の受理

管轄労働局長は、人材開発支援助成金にかかる支給申請書（訓練様式第５号）（以下「申請書」という。）及び添付書類（以下「申請書等」という。）を確認し、次のイまたはロの対応を行う。

イ　申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、申請書の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。

ロ　申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める。受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、１か月以内に補正を行うよう書面で求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

0703　申請期間

申請期間は、次のイ又はロとする。

イ　特定訓練コース

訓練終了日の翌日から起算して２か月以内とする。（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練のうち、厚生労働大臣の認定等を受けた時間数を超えて 0JT を実施した場合においても、年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）の訓練実施期間の最終日をもって訓練終了の日とする。）

なお、１コースの訓練等期間が１年を超えるものにあっては、労働者が１年間（訓練等の対象となった訓練等の終了日を含む１年間を除く。）の訓練等を終了した場合には、当該訓練等に係る１年間の受講時間数（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練にあっては、0JT 及び 0FF-JT のそれぞれの時間数）が、当該訓練等に係る１年間の実訓練時間数（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練にあっては、0JT 及び 0FF-JT のそれぞれの時間数）の８割以上である場合（当該１年間が最初の１年間でない場合には、先行する１年間も同様に８割以上である場合に限る。専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、訓練受講者が専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の受講・修了基準を満たしている場合に限る。）に限り、当該１年間に係る額を支給することができるものとする。この場合の申請期間は、訓練等を終了した日の翌日から起算して２か月以内とする。

ロ　生産性要件達成時

0705 による特定訓練コースの生産性要件達成時の割増し支給申請については、「第１共通要領」0401 の規定によらず、訓練開始日が属する会計年度の前年度から３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５か月以内とする（令和元年度開始の訓練の場合、令和３年度の末日の翌日から起算して５か月以内）。

0704　申請書類

イ　事業主

(ｲ)　「支給申請書」（訓練様式第５号）

(ﾛ)　「賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－１号）ただし、特定雇用型訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）の場合は「（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－２号）

なお、通信制の訓練を含む訓練等について、スクーリングを実施した場合、スクーリングを実施した時間についてのみ提出すること。

(ﾊ)　「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号）ただし、特定雇用型訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）の場合は「特定分野認定実習併用職業訓練 経費助成の内訳（企業連携型訓練）」（訓練様式第７－２号第１面）または「特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携型訓練）経費助成の内訳」（訓練様式第７－２号第２面）

なお、0301a のカの(ﾊ)の c のみに該当する事業主については、提出の必要はないこと。

(ﾆ)　「OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）（原本）ただし、特定雇用型訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）の場合は「OFF-JT 実施状況報告書（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）」（訓練様式第８－２号）

通信制の訓練を含む訓練等について、スクーリングを実施した場合、スクーリングを実施した時間の実施状況についてのみ提出すること。

また、育児休業中の者に対する訓練等の場合には「育児休業期間中訓練実施結果報告書」（育休訓練様式第１号）を、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等の場合には「海外訓練実施結果報告書（海外訓練様式第１号）」を提出すること。

(ﾎ)　次の訓練を実施した場合は、次の書類

a　グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施する場合

(a)　海外の大学、大学院、教育訓練施設等が発行する訓練の修了証（写）
※外国語で記載されている場合は翻訳された書類

(b)　対象労働者のパスポート（写）

(c)　入学料・受講料・教科書代等・住居費・宿泊費・交通費を支払ったことを確認するための書類

ⅰ　領収書又は振込通知書等（写）

ⅱ　受講料の案内（写）（一般的に配布されているもの）

ⅲ　住居費又は宿泊費を支払ったことを確認するための書類（住居費の場合は賃貸借契約書等、宿泊費の場合は宿泊申込書等）

b　専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練

(a)　専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の経費負担額に関する申立書（訓練様式第７－３号）

(b)　訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等の場合は、次のいずれかの書類

ⅰ　専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の受講証明書・受講修了証明書（訓練様式第７－４号）

ⅱ　雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練施設等が発行する受講証明書又は修了証明書（写）

c　能開法第 15 条の７に規定する高度職業訓練

能開法第 15 条の７に規定する高度職業訓練を受講したことが確認できる書類（修了証（写）等）

d　特定雇用型訓練を実施した場合は、次の書類

(a)　認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練（企業単独型訓練）
①　「0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－１号）（原本）
②　助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）
(b)　特定雇用型訓練（企業連携型訓練）
①　「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－２号）（原本）
②　助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）
③　出向先事業主が対象被保険者に特定雇用型訓練を受けさせる日の前日までの日に、次に掲げる事項について出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約にかかる書面の写し
ⅰ　出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地
ⅱ　出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間
ⅲ　出向元事業所及び出向先事業所における処遇
雇用関係（在籍出向又は移籍出向のいずれかに関する内容を含む。）、賃金支払義務者、支払方法その他賃金に関する事項その他の労働条件
ⅳ　出向先事業所の事業主に対する出向元事業所の事業主の賃金補助又は出向元事業所の事業主に対する出向先事業所の事業主の賃金補助に関する事項（該当する事由がある場合に限る。）、出向労働者の賃金に係る補助の考え方、補助期間、算定方法等
④　出向先事業主が対象被保険者に特定雇用型訓練を受けさせる日の前日までの日に、次に掲げる事項について出向元事業主と労働組合等との間になされた協定にかかる書面の写し
ⅰ　出向先事業所の名称、所在地及び事業の種類並びに事業主の氏名（法人の場合は、その名称及び代表者の氏名）
ⅱ　出向の実施予定時期及び出向予定期間
出向開始の始期及び終期並びに出向労働者の出向予定期間
ⅲ　出向期間中及び出向終了後の処遇
雇用関係（在籍出向又は移籍出向のいずれかに関する内容を含む。）、賃金その他の労働条件
ⅳ　出向労働者の範囲
出向労働者の概数
⑤　出向に関して対象出向者の同意を得ていることがわかる書類の写し、出向に関する対象出向者の同意書（写）
⑥　出向先事業主・事業主団体等振込確認表（訓練様式第 10 号）
（出向先事業主が経費助成、賃金助成又は実施助成を希望する場合のみ）
(c)　特定雇用型訓練（事業主団体等連携型訓練）
①　「特定分野認定実習併用型訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－２号）（原本）
②　助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）
③　事業主団体等が訓練等を実施した場合については次の書類
上記イの(ﾊ)の経費助成の内訳に記載した費目に係る証拠書類
次の費目に係る経費を支出した場合は、領収書（写）又は振込通知書（写）（領収書（写）等で支出内容が確認できない場合は請求書（写））及び次のⅰからⅵまでの費目ごとの書類。
ⅰ　部外講師謝金
講師略歴書等
ⅱ　部外講師旅費
旅費計算書（写）、旅費規程（写）
ⅲ　施設・設備の借上費
施設・設備の借上げに要した申込書等
ⅳ　カリキュラム開発作成費
カリキュラムの開発作成に要したことが分かる書類（委託契約書等）
ⅴ　外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等

（R3.2.5）

外部の教育訓練施設等への訓練申込書等

vi　社会保険労務士等に支払った手数料（事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主の助成金の手続きを代行等するために社会保険労務士等に支払った手数料）

社会保険労務士等に委託した際の委託契約書等

④　受講料収入がある場合には、当該受講料収入の金額が分かる書類

⑤　出向先事業主・事業主団体等振込確認表（訓練様式第 10 号）

（事業主団体等が経費助成を希望する場合のみ）

(d)　中高年齢者雇用型訓練

①　「0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－1 号）（原本）

②　助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）

e　当該分野において労働生産性向上に必要な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練（「喀痰吸引等研修」、「特定行為研修」）受講を証明する書類として修了証明書等（写）

(ﾍ)　訓練等の実施期間中に賃金が支払われたこと及び所定労働日・所定労働時間を確認するための書類（ただし、育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち 0301a のカの(ﾊ)のｂのみに該当する事業主の場合を除く）

a　賃金台帳又は給与明細書等（写）

b　就業規則、休日カレンダー等の所定労働日及び所定労働時間が分かる書類（写）

(ﾄ)　訓練等実施期間中の対象労働者、OFF-JT 訓練担当講師（部内講師の場合）及び 0JT 訓練担当者の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出退勤時刻が確認できるもの。ただし、育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち 0301a のカの(ﾊ)のｂのみに該当する事業主が実施する訓練等を除く）

出勤簿又はタイムカード等（写）

(ﾁ)　申請事業主が訓練に係る経費を全て負担（ただし、専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練にあっては一部の額又は全額。）していることを確認するための書類（専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の場合であって、申請事業主及び訓練受講者が経費を負担している場合は、訓練受講者が経費を負担していることを確認するための書類、特定雇用型訓練（企業連携型訓練）については出向元事業主と出向先事業主が共同して訓練に係る経費を全て負担していることを確認するための書類、又は特定雇用型訓練（事業主団体等連携型訓練）については事業主と事業主団体等が共同して訓練に係る経費を全て負担していることを確認するための書類）

領収書又は振込通知書（写）等

なお、特定職業能力検定を実施した場合は受検料を支払ったことを確認するための書類（領収書又は振込通知書（写）等及び受検料が確認できるもの（写）（受検案内等））、また、キャリアコンサルティングを実施した場合は経費を支払ったことを確認するための書類（請求書及び領収書又は振込通知書（写）等）

(ﾘ)　事業内訓練を実施した場合

a　部外講師に対する謝金・手当を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

b　部外講師に対する旅費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

c　訓練等を実施するための施設・設備の借上費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

d　訓練等に使用した教科書代・教材費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書（品名、単価、数量を明記したもの）又は振込通知書等（写）

e　部内講師の場合は、訓練日における出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類

出勤簿又はタイムカード等（写）

f　訓練等に使用した教材の目次等の写し

(ﾇ)　事業外訓練を実施した場合

a 入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）を支払ったことを確認するための書類
(a)　領収書又は振込通知書等（写）
(b)　受講料の案内（写）（一般に配布されているもの）及び請求書
b　訓練等に使用した教材の目次等の写し
c 「支給申請承諾書（訓練実施者）」（訓練様式第 13 号）（グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等の場合を除く）

(ﾙ)　訓練期間中に被保険者であることが確認できる書類（雇用契約書等（写）ただし、0501 イ(ﾎ)で提出した書類から雇用契約内容等に変更がない場合に限り提出を省略することができる。（0501 イ(ﾎ)で雇用契約書案（写）を提出している場合は、提出が必要。）

(ﾇ)　申請事業主が事業を変更したことが分かる書類（事業の目的変更後の登記事項証明書又は事業の概要変更後の個人事業の開業・廃業等届出書（控用）の写し）（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を実施した場合に限る）

(ﾜ)　その他管轄労働局長が求める書類

ロ　事業主団体等

(ｲ)　「支給申請書」（訓練様式第５号）

(ﾛ)　「（団体型訓練）訓練実施結果報告書」（訓練様式第８－３号）

(ﾊ)　「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）

(ﾆ)　「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号及び第７－２号〔第２面〕）

(ﾎ)　上記(ﾆ)の経費助成の内訳に記載した費目に係る証拠書類
次の費目に係る経費を支出した場合は、領収書（写）又は振込通知書（写）（領収書（写）等で支出内容が確認できない場合は請求書（写））及び次の a から f までの費目ごとの書類。
a　部外講師謝金
　講師略歴書等
b　部外講師旅費
　旅費計算書（写）、旅費規程（写）
c　施設・設備の借上費
　施設・設備の借上げに要した申込書等
d　カリキュラム開発作成費
　カリキュラムの開発作成に要したことが分かる書類（委託契約書等）
e　外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等
　外部の教育訓練施設等への訓練申込書等
f　社会保険労務士等に支払った手数料（事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主の助成金の手続きを代行等するために社会保険労務士等に支払った手数料）
　社会保険労務士等に委託した際の委託契約書等

(ﾍ)　受講料収入がある場合には、当該受講料収入の金額が分かる書類

(ﾄ)　訓練対象者が、受講させた事業主の事業所において訓練実施期間中を通じて被保険者であることが確認できる書類（雇用契約書等（写））。対象訓練等が育児休業中・復職後・再就職後の者を対象とした訓練等である場合、0501 イ(ﾄ)の書類

(ﾁ)　その他管轄労働局長が求める書類

0705　申請書類（生産性要件達成時の割増し助成）

イ　「支給申請書」（訓練様式第５号）

ロ　「賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－１号）
ただし、特定雇用型訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）の場合は「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－２号）
なお、通信制の訓練を含む訓練等について、スクーリングを実施した場合、スクーリングを実施した時間についてのみ提出すること。

（R3.2.5）

ハ　「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号）ただし、特定雇用型訓練（企業連携型訓練）の場合は「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練）経費助成の内訳」（訓練様式第７－２号第１面）または「特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携型訓練）経費助成の内訳」（様式第７－２号第２面）
なお、0301 のカの(ﾊ)の c のみに該当する事業主については、提出の必要はないこと。
ニ　「支給決定通知書」（訓練様式第 14 号）の写し
ホ　「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）（以下「算定シート」という。）
ヘ　上記ホの算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）

0800　支給要件の確認

0801　審査にあたっての基本的な考え方

特定訓練コースの助成対象訓練等か否かについては、年間職業能力開発計画に基づく訓練等であるか否か、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等であるか等について、総合的に判断する必要がある。

とりわけ、助成対象とならない訓練等として、「職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの」、「趣味教養を身につけることを目的とするもの」、「知識・技能の習得を目的としていないもの」等の判断にあたっては、年間職業能力開発計画の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断していただくことになるが、仮に判断が難しい場合には、本人の職務内容と訓練等の内容との関連性等について事業主より聴取する等により、具体的状況の把握に努めることとなる。状況把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

0802　支給対象事業主・事業主団体等であることの確認

0802a　支給対象事業主（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外）

イ及びロの確認を行う。なお、0600 による確認が行われている場合には、再度の確認は不要である。加えて、グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等の場合はハの確認を、認定実習併用職業訓練の場合はニ(ｲ)～(ﾊ)の確認を、特定分野認定実習併用職業訓練の場合はニ(ｲ)の確認を、中高年齢者雇用型訓練の場合はホの確認を行う。

イ　訓練等を実施した時間において、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額が支払われていることの確認
0704 のイの(ﾍ)の「訓練等の実施期間中に賃金が支払われたこと及び所定労働日・所定労働時間を確認するための書類」及び 0704 のイの(ﾄ)の「訓練等実施期間中の出勤状況を確認するための書類」により確認すること。（経費助成のみが対象となる訓練等の場合を除く。）

ロ　0301a のホ及びへの確認
ハローワークシステムにより確認すること。

ハ　グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施した場合
0704 のイの(ﾎ)の a の書類により、海外で訓練等を実施したことを確認すること。

ニ　認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練
(ｲ)　0704 のイの(ﾎ)の d の(a)の②の「助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）」により、受講する当該被保険者に職務の内容に応じて能力評価を実施したことを確認すること。
(ﾛ)　新たに雇入れた雇用保険被保険者の場合は、雇入れ日から訓練開始日までが２週間以内であることの確認
0704 のイの(ﾇ)及び 0501 のイの(ﾎ)により確認すること。
(ﾊ)　実習併用職業訓練実施計画の認定申請の前に既に雇用している短時間等労働者である場合には、通常の労働者への転換日から訓練開始日までが２週間以内であることの確認
0704 のイの(ﾙ)及び 0501 のイの(ﾎ)により確認すること。

ホ　中高年齢者雇用型訓練
(ｲ)　0704 のイの(ﾎ)の d の(d)の②の「助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）」により、受講する当該被保険者に職務の内容に応じて

能力評価を実施したことを確認すること。

(ﾛ) 新たに雇入れた雇用保険被保険者の場合は、雇入れ日から訓練開始日までが２週間以内であることの確認

0704 のイの(ﾙ) 及び 0501 のイの(ﾎ)により確認すること。

(ﾊ) 中高年齢者雇用型訓練実施計画の申請の前に既に雇用している短時間等労働者である場合には、通常の労働者への転換日から訓練開始日までが２週間以内であることの確認

0704 のイの(ﾙ) 及び 0501 のイの(ﾎ)により確認すること。

0802b 支給対象事業主・支給対象事業主団体等（企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合）

0802a イ及びロの確認を行う。なお、0600 による確認が行われている場合には、再度の確認は不要である。

また、0704 のイの(ﾎ)の d の(b)もしくは（c）の「助成対象者毎のジョブ・カード様式３－３－１－１　企業実習・0JT 用（写）」により、受講する当該被保険者に職務の内容に応じて能力評価を実施したことを確認すること。

さらに、企業連携型訓練を実施する出向元事業主及び出向先事業主については、0301b のイの(ﾛ)の a から e に規定する出向を実施した事業主であることを次のイからホにより確認すること。

イ 0704 のイの（ﾎ）の d の(b)③及び④の書類により、0301b のイの(ﾛ)の a に規定する出向であることを確認すること。

ロ 0704 のイの（ﾎ）の d の(b)③及び④の書類により、0301b のイの(ﾛ)の b に規定する出向であることを確認すること。

ハ 0704 のイの（ﾎ）の d の(b)③、④及び⑥の書類により、0301b のイの(ﾛ)の c に規定する出向であることを確認すること。

ニ 0704 のイの（ﾎ）の d の(b)③及び④の書類により、0301b のイの(ﾛ)の d に規定する出向であることを確認すること。

ホ 0704 のイの（ﾎ）の d の(b)⑤の書類により、0301b のイの(ﾛ)の e に規定する出向であることを確認すること。

0802c 生産性要件達成時の割増し助成の場合

支給対象事業主に該当することを、以下のイ及びロにより確認する。

イ 生産性の伸び率が 6%以上であることの確認

0705 により提出があった「算定シート」及び証拠書類について、「第１ 共通要領」の 0503a～f のイからト、0503g のイからへにより確認する。

ロ 事業主都合による解雇者がいないことの確認

生産性の算定対象となる事業所において、訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日及びその３年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

※会計年度が４月～翌３月である事業主が、令和２年５月に訓練を開始した場合、訓練開始日が属する会計年度の前年度は令和元(平成 31)年度、その３年度後の会計年度までの期間は令和２年度から令和４年度となるため、令和元(平成 31)年度～令和４年度までの期間を確認することになる。

0803 併給調整事由に該当しないことの確認

「第１　共通要領」の 0305 の規定によるほか、次のとおりとする。

イ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、若年者人材育成・定着支援奨励金（正社員雇用奨励金を除く）等の訓練に係る助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

ロ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成の性質を有する雇入れに係る助成金等（人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）の長期教育訓練休暇制度における賃金助成を含む。）の支給を受けた場合に

は、当該支給事由によっては、本助成金のうち賃金助成は行わないものとする。

ハ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成及び経費助成の性質を有する緊急雇用創出事業等の助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

ニ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」又は「広域団体認定訓練助成金」を受けている場合には、本助成金の経費助成は支給しないものとする。

ホ　本助成金の支給を受けることができる事業主団体等が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」又は「広域団体認定訓練助成金」を受けている場合には、本助成金は支給しないものとする。

0804　支給対象労働者であることの確認

0804a　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外の場合

イ　育児休業中の訓練等、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等及び専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等を除き、申請のあった受講者が実訓練時間数の８割以上（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練（企業単独型訓練）については OJT と OFF-JT のそれぞれが８割以上）を受講していることの確認

0704 のイの(ニ)の「OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）、0704 のイの(ホ) のｄの(a)①の「OJT 実施状況報告書」（訓練様式第９－１号）により確認すること。

また、実施状況の確認として、「OFF-JT 実施状況報告書」の「訓練実施者の証明」欄（「OJT 実施状況報告書」にあっては「訓練担当責任者の証明」欄）及び「申請事業主の証明」欄に内容を確認した旨の氏名の記載があることを確認し、「訓練受講者の証明」欄に訓練受講者の内容を確認した旨の直筆の氏名の記載（「OJT 実施状況報告書」にあっては「訓練生の振り返り」欄の訓練受講者の直筆の記入）があることを確認する。また、0704 イ(ト)の書類により、訓練実施日の訓練受講者及び OFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)又は OJT 訓練担当者の出勤状況を確認する。なお、OFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)又は OJT 訓練担当者の出勤状況等が確認できないものは支給対象と認めない（出勤状況等が確認できない受講時間は受講時間数に算入しない。）。。

ロ　支給対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）と「賃金助成・OJT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－１号）、「OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）及び「OJT 実施状況報告書」（訓練様式第９－１号）により確認すること（確認した結果、支給対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと）。

ハ　訓練期間中に被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳及び 0704 イ(ル)の書類により確認すること。

0804b　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合

イ　申請のあった受講者が実訓練時間数の８割以上（OJT と OFF-JT のそれぞれが８割以上）を受講していることの確認

「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練 OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－２号）、「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）OJT 実施状況報告書」（訓練様式第９－２号）により確認すること。

また、実施状況の確認として、「OFF-JT 実施状況報告書（特定雇用型訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練））」及び「OJT 実施状況報告書（特定雇用型訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練））」の「訓練実施者の証明」欄及び「申請事業主の証明」欄に内容を確認した旨の氏名の記載があることを確認し、「訓練受講者の証明」欄に訓練受講者の内容を確認した旨の直筆の氏名の記載があることを確認すること。

ロ　支給対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）と「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－２号）、「特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）0FF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－２号）及び「特定分野認定実習併用職業訓練 0JT 実施状況報告書（企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）」（訓練様式第９－２号）により確認すること（確認した結果、支給対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと）。

0805　支給対象訓練等であることの確認

0805a　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練以外の場合

イ　年間職業能力開発計画に基づき実施された訓練等であることの確認

年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）提出時と支給申請書（訓練様式第５号）提出時の年間計画番号と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。

訓練期間の初日が提出されている年間職業能力開発計画期間に属していることを確認すること。

ロ　１訓練の実訓練時間数の確認

0501 のイの(ﾍ)の書類（0FF-JT の実施内容等を確認するための書類）や「0FF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）及び「0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－１号）により、実訓練時間数が 10 時間以上（ただし、グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施する場合は 30 時間以上）であることを確認すること。

ハ　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を計画に沿って実施したことの確認

「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－１号）、「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）、0501 のイの(ﾎ)及び(ﾍ)の書類（0FF-JT の実施内容等を確認するための書類）、「0FF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）及び「0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－１号）により確認すること。

事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を実施した場合は、訓練に関する分野の事業に進出していることを 0704 イ(ﾇ)の書類により確認すること。

0805b　事業主団体等が実施する訓練の場合

訓練実施計画に基づいた訓練等であり、0303a へからリのいずれかに該当する訓練等で、かつ、１訓練の実訓練時間数が 10 時間以上であることの確認については、0501 のロの(ﾛ)の「（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第３－２号）」、0704 のロの(ﾛ)の「（団体型訓練）訓練実施結果報告書（訓練様式第８－３号）」及び 0501 のロの(ﾎ)の書類（0FF-JT の実施内容等を確認するための書類）により確認すること。

また、訓練の受講者が 0302 のイに該当することについて、雇用保険被保険者台帳及び 0704 のロの(ﾄ)の書類により確認すること。

0805c　企業連携型及び事業主団体連携型の特定雇用型訓練の場合

イ　年間職業能力開発計画に基づき実施された訓練等であることの確認

年間職業能力開発計画提出時と支給申請書（訓練様式第 5 号）提出時の年間計画番号と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。

ロ　１訓練の実訓練時間数の確認

0501 のイの(ﾍ)の書類（0FF-JT の実施内容等を確認するための書類）や「0FF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－２号）及び「0JT 実施状況報告書」（訓練様式第９－２号）により実訓練時間数が 10 時間以上であることを確認すること。

ハ　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を計画に沿って実施したことの確認

「訓練実施計画届」（訓練様式第３－1 号）、「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）、0501 のイの(ﾎ)及び(ﾍ)の書類（0FF-JT の実施内容等を確認するための書類）、「0FF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－２号）及び「0JT 実施状況報告書」（訓練

様式第９－２号）により確認すること。

0806　申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担（専門実践教育訓練特定一般教育訓練にあっては一部の額又は全額）していることの確認

申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担していることについて、0704 のイの(ﾊ)及び(ﾁ)により確認すること。ただし、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座により実施される訓練であって 0301a のカの(ﾊ)の b に該当する場合は、一部の額を負担していることについて、さらに 0704 のイの(ﾎ)の b の(a)により確認すること。

なお、証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

また、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座により実施される訓練については、ハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により対象労働者の経費負担の重複がないことを確認すること。

0807　申請事業主団体等（特定雇用型訓練のうち企業連携型訓練にあっては出向先事業主、事業主団体等連携型訓練にあっては事業主団体等を含む。）が訓練に係る経費を全て負担していることの確認

団体型訓練にあっては、0401のロの(ｲ)から(ﾍ)までの経費であることについて、0704のロの(ﾆ)の経費助成の内訳及び添付書類の領収書等により確認すること。特定雇用型訓練（企業連携型訓練）にあっては、0704のイの(ﾊ)及び(ﾁ)により確認すること。また、事業主団体等連携型訓練にあっては、0401のハの(ﾛ)の経費であることについて、0704のイの(ﾊ)の経費助成の内訳及び0704イ(ﾁ)の添付書類の領収書等により確認すること。

なお、証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

また、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座により実施される訓練については、ハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により対象労働者の経費負担がないことを確認すること。

0808　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領0303ル、0705イ及び0802ロ（ﾛ）に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成31年４月1日以降に提出された訓練実施計画届に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（訓練様式第13号）により得るものとする。

ただし、訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、OFF-JT実施状況報告書（訓練様式第８－１号）の証明欄等から総合的に判断すること。

0900　支給決定

0901　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めたときは、助成金の支給の決定をし、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入するとともに、「支給決定通知書」（訓練様式第 14 号）により事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

支給決定番号の採番方法については、0504 の受付番号のⅨの欄に支給回数を付すこと。

ロ　他の助成金等と併給することを確認した場合、ⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸ－Ⅹ－XI のとおり 11 桁とすること。XI の枠は、他の助成金等を併給する場合は「１」と記入すること。

（例）　北海道労働局が 2019 年度に受け付けた 50 届目の訓練実施計画届に基づく２回目の支給決定（他の助成金等との併給あり）を行った場合

01－19－0050－2－2－1

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、助成金の支給

の決定を行わず、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入するとともに「不支給決定通知書」（訓練様式第 15 号）により事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練様式第 16 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

1000　委任

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は 0500 及び 0600 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができる。

1100　雑則

1101　返還に係る様式の指定

人材開発支援助成金の返還に係る様式は、「支給決定取消及び返還決定通知書」（訓練様式第 17 号）とする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練様式第 16 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

1200　附則

1201　適用期日

本支給要領は、訓練実施計画届の届出日が令和３年２月５日以降であるものについて適用する。なお、適用期日前に提出された訓練実施計画届の年間職業能力開発計画期間内における訓練コースの追加の場合は、変更届の提出日が令和３年２月５日以降であるものについては、本支給要領を適用する。

1202　経過措置

訓練実施計画届の届出日が本支給要領の適用期日前であるものについては、従前の支給要領を適用することとする。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　13　人材開発支援助成金（１）特定訓練コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

１３　人材開発支援助成金

（２）一般訓練コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 63 条第１項第１号、第４号、第５号及び第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 124 条及び第 125 条の規定に基づく人材開発支援助成金（一般訓練コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主及び支給対象事業主団体等
　0302　支給対象労働者
　0303　支給対象訓練等
　0304　生産性要件
　0305　特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱
　0306　支給の対象としない訓練等の例 0307　支給の対象としない訓練等の特例的取扱

0400　支給額等
　0401　支給対象経費
　0402　支給の対象とならない経費
　0403　助成率及び助成額
　0404　経費助成額の算定方法
　0405　賃金助成額の算定方法
　0406　所定労働時間外に実施される訓練等の取扱
　0407　支給額の算定方法
　0408　支給に係る制限
　0409　支給限度額等

0500　計画届の提出
　0501　訓練実施計画届の提出
　0502　提出期間
　0503　訓練実施計画届の受理
　0504　確認済み訓練実施計画届の返送等
　0505　訓練実施計画変更届

0600　計画届の確認
　0601　支給対象事業主であることの確認
　0602　支給対象事業主団体等であることの確認
　0603　支給対象訓練等であることの確認

0700　支給申請
　0701　支給申請書の提出
　0702　支給申請書の受理
　0703　申請期間
　0704　申請書類

0800　支給要件の確認
　0801　審査にあたっての基本的な考え方
　0802　支給対象事業主であることの確認
　0803　併給調整事由に該当しないことの確認
　0804　支給対象労働者であることの確認
　0805　支給対象訓練等であることの確認
　0806　支給対象訓練等（事業主団体等が実施する訓練等）であることの確認
　0807　申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担していることの確認
　0808　支給対象事業主（生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認
　0809　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

0900　支給決定
　0901　支給決定に係る事務処理

1000　委任
　1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　雑則
　1101　返還に係る様式の指定

1200　附則
　1201　適用期日
　1202　経過措置

（R3.2.5）

0100　趣旨

0101 趣旨

人材開発支援助成金(一般訓練コース)は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（以下「能開法」という。）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第 11 条に規定する事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）及び当該計画に基づく年間職業能力開発計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練（以下「訓練等」という。）の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

0200　定義

この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

イ　育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号）第２条第１号に規定する育児休業、同法第 23 条第２項に規定する労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第 24 条第１項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

ロ　一般訓練コース

年間職業能力開発計画に基づき事業主または事業主団体等が実施する訓練等であって、人材開発支援助成金（１）特定訓練コース 支給要領に規定する以外の被保険者対象の訓練等で 0303 に規定する訓練等をいう。

ハ　OJT

適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る訓練等をいう。

ニ　OFF-JT

生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練等をいう。

ホ　キャリアコンサルタント

能開法第 30 条の３に規定するキャリアコンサルタントをいう。

ヘ　キャリアコンサルティング

能開法第２条第５号に規定するキャリアコンサルティングをいう。

ト　教育訓練

職業訓練以外の訓練であって、申請事業主以外の者が設置する施設により行われるものをいう。

チ　共同事業主

次の(ｲ)から(ﾄ)までのいずれにも該当する複数の事業主をいう。

(ｲ)　共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること。

(ﾛ)　上記(ｲ)の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、管轄労働局長からの支給を受けようとする代表事業主名を記載していること）、有効期間及び協定年月日を掲げたものであること。

(ﾊ)　上記(ｲ)の協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者が合意した旨とともに氏名が記載されたものであること。

(ﾆ)　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

(ﾎ)　中小企業事業主であること。

(ﾍ)　年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）の提出日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該計画を実施した事業所において、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得

ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

(ﾄ)　基準期間に、年間職業能力開発計画（訓練様式第３－1 号）を実施した事業所において、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日に雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

リ　計画時間数

「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３－1 号）に記載されている総訓練時間数をいう。

ヌ　総訓練時間数

昼食等の食事を伴う休憩時間を除いた訓練時間数。なお、通信訓練を含む訓練が実施される場合は、通信教育の部分についても総訓練時間数に含まれるものとする。

ル　実訓練時間数

総訓練時間数から、移動時間・0306 ロ(ｲ)及び(ﾛ)で定める範囲を超える時間、0306 の支給の対象としない訓練・支給要件を満たさない実施方法で実施される訓練等の助成対象とならないカリキュラムの時間を除いた訓練時間数。

ヲ　訓練終了日

総訓練時間数に計上される訓練の実施期間の最終日

ワ　訓練の実施期間

総訓練時間数に計上される訓練の初日から最終日の期間。なお、通信教育を含む訓練の場合は、通信教育の部分についても当該期間に含むものとする。

カ　最低賃金

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第３条に規定する最低賃金をいう。

ヨ　事業外訓練

OFF-JT であって公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、他の事業主団体等が企画し主催している訓練等をいう。

タ　事業内訓練

OFF-JT であって申請事業主自らが主催し、事業内において集合形式で実施する訓練等をいう。部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練等であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。

レ　事業内計画

能開法第 11 条第１項に規定する同法第９条から第 10 条の４までに定める措置に関する計画をいう。

ソ　事業主団体

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれかに該当し、かつ、(ﾄ)に該当する団体をいう。

(ｲ)　中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）第３条に規定する次のａからｊまでのいずれかに該当する団体

ａ　事業協同組合
ｂ　事業協同小組合
ｃ　信用協同組合
ｄ　協同組合連合会
ｅ　企業組合
ｆ　協業組合
ｇ　商工組合
ｈ　商工組合連合会
ｉ　都道府県中小企業団体中央会
ｊ　全国中小企業団体中央会

(ﾛ)　商店街振興組合法（昭和 37 年法律第 141 号）に規定する商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

(ハ)　商工会議所法（昭和 38 年法律第 143 号）に規定する商工会議所
(ニ)　商工会法（昭和 35 年法律第 89 号）に規定する商工会
(ホ)　一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）に規定する一般社団法人及び一般財団法人であること。
(ヘ)　上記(イ)から(ホ)までの事業主団体以外の事業主団体であって、次の a 及び b に該当する団体
a　団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること。
b　代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること。
(ト)　雇用保険適用事業所であること。

ツ　事業主団体等

上記チに規定する共同事業主及び上記ソに規定する事業主団体のことをいう。

ネ　就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する事業主の場合、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。）（以下「監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

また、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則をいう。

ナ　主たる事業所

登記上に住所を記載している雇用保険適用事業所をいう。ただし、主たる事業所が雇用保険適用事業所でない場合は、任意の雇用保険適用事業所を主たる事業所とすることとする。

ラ　出向

労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から他の事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において勤務すること（いわゆる在籍出向）又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して出向先事業所において勤務すること（いわゆる移籍出向）をいう。

ム　職業訓練

事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る訓練若しくはそれ以外の訓練であって事業主が自ら企画し運営するもの又は能開法第 15 条の 7 第 3 項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練若しくは認定職業訓練をいう。

ウ　職業能力開発推進者

能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者をいう。なお、「従業員の職業能力開発及び向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者」を選任することが望ましく、具体的には教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあっては当該組織の部課長、それ以外の事業所にあっては人事労務担当部課長等がこれにあたる。

ヰ　職業能力検定

厚生労働大臣によって指定された職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定等であって、以下のいずれかに該当するもの
(イ)　能開法第 44 条に規定する技能検定
(ロ)　技能審査
技能審査認定規程（労働省告示第 54 号、昭和 48 年 9 月 28 日）第 1 条の規定により認定された技能審査
(ハ)　別表 1 に定める職業能力検定
(ニ)　実践キャリア・アップ戦略に基づき実施されるキャリア段位

ノ　ジョブ・カード

能開法第 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書をいう。

オ　ジョブ・カード作成アドバイザー

ジョブ・カードの作成支援を行うことができる者として厚生労働省又は厚生労働省より委託された登録団体に登録された者をいう。

ク　大企業

中小企業以外の事業主をいう。

ヤ　短時間等労働者

事業主が雇用している法第 4 条に規定する被保険者であって、次のいずれかに該当する者をいう。

(ｲ)　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比し短く、かつ、30 時間未満であるもの。

(ﾛ)　期間の定めのある労働契約を締結している労働者

マ　中小企業

「第１　共通要領」0202 に規定する中小企業事業主をいう。

ケ　特定職業能力検定

上記ヰに規定する職業能力検定のうち、助成金の支給を受けようとする事業主以外の者が行うもの

フ　東日本大震災（平成 23 年３月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。）に係る暫定措置対象事業主

福島県に所在する事業主をいう。

コ　認定職業訓練

能開法第 24 条第１項に規定する認定職業訓練又は同法第 27 条の２第２項において読み替えて準用する同法第 24 条第１項の認定を受けた指導員訓練をいう。

エ　年間職業能力開発計画

事業内計画に基づき、職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリアコンサルティングその他の職業能力開発に関する計画であって１年ごとに定めるものをいう（訓練様式第 3－1 号）。

テ　被保険者

法第４条に規定する被保険者のうち、次の(ｲ)から(ﾊ)を除いた者をいう。なお、下記アに規定する短時間正社員については、除外されないことに留意すること。

(ｲ)　期間の定めのある労働契約を締結する労働者

(ﾛ)　短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第２条に規定する短時間労働者

(ﾊ)　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号）第２条に規定する派遣労働者

ア　短時間正社員

次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ)　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

(ﾛ)　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

(ﾊ)　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次のａからｃまでのいずれかに該当する労働者であること。

ａ １日の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１日の所定労働時間が７時間以上の場合で、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するものであること。

ｂ 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働時間が 35 時間以上の場合で、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するものであること。

ｃ 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合で、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するものであること。

(ﾆ) 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

サ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。

キ　労働組合等

労働者の過半数で組織する労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第２条に規定する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者）をいう。

ユ　一般教育訓練給付指定講座

雇保則第 101 条の２の７第１号に規定する一般教育訓練をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主及び支給対象事業主団体等

一般訓練コースの対象となる事業主は次のイからリまでのいずれにも該当する事業主とする。また、一般訓練コースの対象となる事業主団体等は、0200 のツに規定する事業主団体等であって、次のヌ及びルに該当する事業主団体等とする。ただし、0302 イ(ｲ)の育児休業中の者に対する訓練等及び一般教育訓練給付指定講座のうち通信制で行われる訓練等を実施する事業主については、チについては適用しない。

イ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ロ　当該事業内計画に基づき年間職業能力開発計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ハ　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ニ　年間職業能力開発計画を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ホ　基準期間に、当該年間職業能力開発計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、法第４条に規定する被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものであること。

ヘ　基準期間に、当該年間職業能力開発計画を実施した事業所において、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における法第４条に規定する被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ト　次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類を整備している事業主であること。

(ｲ)　対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ﾛ)　訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ﾊ)　対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

チ　当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主であること。なお、最低賃金法第７条の規定により、認定職業訓練の受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合は、通常の賃金の額を支払う事業主にあたらない。

リ　労働協約、就業規則又は事業内計画のいずれかにおいて、雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的に（「入社から 3 年ごとに」のように対象時期を明記すること）実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めている事業主であること。また、当該キャリアコンサルティングについての費用を全額負担する事業主であること。ただし、キャリアコンサルティングを実施する者はキャリアコンサルタントに限らない。ヌ　構成事業主の雇用する被保険者に対する訓練等に係る「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）を作成している事業主団体等であること。（ただし、中小企業経営強化法により認定された事業分野別経営力向上推進機関については、構成事業主の雇用する被保険者に対する訓練に限らない

ル　対象訓練等を被保険者に受講させる構成事業主に対して、同一の訓練については経費助成が受けられないこと（育児休業中の者に対する訓練の場合は賃金助成も助成対象外であること）、及び、支給申請にあたって事業主団体等が実施する対象訓練等を受講した旨を労働局長に申告しなければならないことについて、周知した事業主団体等であること。

0302　支給対象労働者

一般訓練コースの対象となる労働者は次のイ及びロのいずれにも該当する労働者とする。ただし、育児休業中の訓練等の対象となる労働者、事業主団体等が実施する団体型訓練の訓練受講者については、ロの要件を満たすことを要しない。

イ　助成金を受けようとする事業所または事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。また、育児休業中・復職後・再就職後の者については、被保険者であるとともに、以下の(ｲ)から(ﾊ)のいずれかを満たしていること。

(ｲ)　育児休業中の者

３か月以上の育児休業取得期間中の者であって、労働者本人の自発的な申出により訓練等を受講する者であること。

(ﾛ)　復職後の者

３か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰した者であって、訓練開始日において、職場復帰後１年以内の者であること。

(ﾊ)　妊娠・出産・育児により離職していた者

妊娠・出産・育児による離職者で子が小学校就学の始期に達するまでに再就職した者で、訓練開始日において、再就職後３年以内の者であること

ロ　訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の８割以上であること。だたし、一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等の場合は、実訓練時間数の８割以上であることの要件は課さず、講座を修了し、当該教育訓練に係る指定教育訓練実施者より雇保則第 101 条の２の４第１号に定める修了証明（「一般教育訓練給付指定講座の修了証明」）という。）を受けた者であること。

0303　支給対象訓練等

事業主については、次のイからホ（一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等の場合は、イ及びハからホ）までのいずれにも該当する訓練等であること。また、事業主団体等については、次のイからハまで及びホのいずれにも該当する訓練等であること。

イ　年間職業能力開発計画に基づき行われる訓練等であること。

ロ　１コースの実訓練時間数（0306 の支給対象とならない訓練時間を除き、訓練等に関係する 0306 のロの時間を含む。）が訓練実施計画届時及び支給申請時において 20 時間以上であること。ただし、育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合には、10 時間以上であること。

ハ　OFF-JT であること。

ニ　次のいずれかに該当する訓練等であること。

(ｲ)　事業内訓練

a　部外講師もしくは、次の要件を満たす部内講師により行われる訓練等

・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者
・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る１級の技能検定に合格した者
・当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が 10 年以上の者）により行われる職業訓練

※部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

b　事業主が自ら運営する認定職業訓練

※部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

(ﾛ)　次に掲げる施設に委託して行う事業外訓練

a　公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び能開法第 15 条の７第１項ただし書に規定する職業訓練を行う施設並びに認定職業訓練を行う施設

b　助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設

c　学校教育法による大学等

d　各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条の各種学校又はこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう。）

e　その他職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

ホ　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を含む。）であること。

0304　生産性要件

「第１　共通要領」0206 で求めた「生産性」について、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその 3 年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

(ｲ) 生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその 3 年度後の会計年度の末日までの期間））について、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者（「法第 38 条第 1 項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第 1 項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」を事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

(ﾛ)　生産性要件を満たした場合の助成金の割増は 0403 助成率及び助成額による。

0305　特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱

訓練等として年間職業能力開発計画にあらかじめ位置付けられた、特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングについては、実訓練時間数としても算入され助成の対象とする。

0306　支給の対象としない訓練等の例

イ　OFF-JT訓練の実施目的の要件

OFF-JT 訓練全体の実施目的が次の表１で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表２で掲げるものに該当すると判断される場合は、経費助成、賃金助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表１に掲げる内容、表２の実施方法によって行われる部分、ロの(ｲ)「小休止について」若しくは(ﾛ)「開講式、閉講式、オリエンテーションについて」の上限時間を超える部分又は移動時間がある場合には、当該時間は実訓練時間に含めない。（賃金助成の助成対象としない。経費助成については、按分計算はせず実訓練時間に含めない部分を含めて助成対象とする。）

（表１）OFF-JT 訓練のうち助成対象とならないもの

１　職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの（職務に直接関連しない訓練等）
（例：普通自動車（自動二輪車）運転免許の取得のための講習　等）
２　職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
（例：接遇・マナー講習等社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習　等）
３　趣味教養を身につけることを目的とするもの
（例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室　等）
４　通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの
（例：①コンサルタントによる経営改善の指導
②品質管理のマニュアル等の作成や改善又は社内における作業環境の構築や改善
③自社の経営方針・部署事業の説明、業績報告会、販売戦略会議
④社内制度、組織、人事規則に関する説明
⑤QC サークル活動
⑥自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明
⑦自社製品及び自社が扱う製品やサービス等の説明
⑧製品の開発等のために大学等で行われる研究活動
⑨国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明　等
５　実施目的が訓練等に直接関連しない内容のもの
（例：時局講演会、研究会、座談会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会 等）
６　法令等において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習等を受講しなければ当該業務を実施できないものであること
（例：労働安全衛生法に基づく講習（法定義務のある特別教育など）、道路交通法に基づき事業者に科せられる法定講習 等）
なお、労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く
（例：建設業法の定める土木施行管理技士を取得するための訓練、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練等）
７　知識・技能の習得を目的としていないもの
（例：意識改革研修、モラール向上研修　等）
８　資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの）、適性検査

（表２）OFF-JT 訓練のうち助成対象とならない訓練等の実施方法

１　通信制による訓練等（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子が見て取ることができるとともに質疑応答などができる形態を除く）
２　専らビデオのみを視聴して行う講座
３　海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修　等）
４　生産ライン又は就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの）
５　通常の生産活動と区別できないもの（例：現場実習、営業同行トレーニング 等）
６　訓練指導員免許を有する者、または、当該教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師により行われないもの
７　訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
（例：①あらかじめ定められた計画どおり実施されない訓練等
②労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練等
③教育訓練機関として相応しくないと思われる設備・施設で実施される訓練等
④文章・図表等で訓練の内容を表現した教材（教科書等）を使用せずに行う講習・演習等）

（R3.2.5）

ロ　訓練に付随するものとして実訓練時間数に含めることができるもの

次の(ｲ)及び(ﾛ)に規定する時間数は実訓練時間数に含めることとする。

(ｲ)　小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、実訓練時間数に含めないが、訓練等の合間にとる小休止は実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数に含めることのできる１日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計 60 分とする。これを超える小休止がある場合は、計 60 分のみを実訓練時間に含めることができる。

なお、連続してとることのできる訓練等の合間の小休止時間の限度は 30 分とし、連続 30 分を超える小休止がある場合は、30 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

(ﾛ)　開講式、閉講式、オリエンテーションについて

簡易的な開講式、閉講式、オリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数 に含めることのできる一の年間職業能力開発計画当たりの上限時間（累計）は、計 60 分とし、一の年間職業能力開発計画当たり計 60 分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計 60 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

0307　支給の対象としない訓練等の特例的取扱

次のイ及びロまでの訓練等については、訓練の果たす役割等を勘案して、支給対象の訓練等とするなど特例的な取扱を行うこととする。

イ　認定職業訓練

0306 の表１のうち、２の職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものについては、認定職業訓練は助成対象の訓練とする（認定職業訓練の普通学科を含む。）。

ロ　一般教育訓練給付指定講座及び育児休業中の者に実施する訓練等

0306 の表２のうち１と２により実施する訓練等については、一般教育訓練給付指定講座により実施する場合に限り、経費助成のみ対象の訓練とする。

0400　支給額等

支給対象訓練等に要した経費、訓練期間中の賃金（20 時間以上（復職後・再就職後の者に対する訓練の場合には 10 時間以上）のスクーリングを含む通信制の訓練等の場合はスクーリング時間に応じた賃金）について、0403 に定める額を支給する。

0401　支給対象経費

イ　一般訓練コース（事業主団体等が実施する訓練を除く）

訓練等に要した経費は、支給申請までに申請事業主が全て負担していることが必須であり、申請事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、当該経費は助成対象経費とは認められない（ただし、賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となることに留意すること）。

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（この場合、他の要件を満たしていたとしても賃金助成の対象にならないことに留意すること）。

なお、事業外訓練において、教育訓練施設等の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務づけているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができるものとする。

(ｲ)　事業内訓練

ａ　部外講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、助成対象と認められた実訓練時間１時間あたり３万円が限度）

ｂ　部外講師旅費

部外講師が訓練等を実施するために勤務先又は自宅から会場までに要した旅費。（助成対象となる額は国内招聘の場合は５万円、海外からの招聘の場合は１５万

円が限度）

(a)　助成対象

東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、京都府、大阪府及び兵庫県以外に所在する事業所が道県外から招聘する部外講師に限る。

(b)　旅費の範囲

勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地まで要した鉄道賃（グリーン料金を除く）、船賃（特１等を除く）、航空賃、バス賃及び宿泊費とする。宿泊費については、一般的な宿泊施設を利用するもので、一日当たりの宿泊料の助成対象額は、1 万 5 千円を上限とする。

(c) 算定の方法

交通費の算定にあたっては「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。日当については、あらかじめその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとする。なお、日当の助成額は、１日当たり 3 千円を上限とする。

c　施設・設備の借上費

教室・実習室・ホテルの研修室等の会場借用料、マイク・ＯＨＰ・ビデオ・スクリーンなど訓練等で使用する備品の借料であって助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの

d　学科又は実技の訓練等を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費で助成対象コースのみで使用するもの

(ﾛ)　事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）

(ﾊ)　特定職業能力検定

特定職業能力検定を受けさせるために要した経費（受検料等）

(ﾆ)　キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングを受けさせるために要した経費（キャリアコンサルタント謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間１時間あたり３万円が限度）、キャリアコンサルティング委託費、相談料等）

(ﾎ)　消費税

ロ　一般訓練コース（事業主団体等が実施する訓練）

支給対象となる経費は次の(ｲ)から(ﾍ)までの経費とする。

なお、実施した訓練等について受講料等の収入がある場合には当該受講料等の収入を控除した金額を支給対象経費とする。

(ｲ)　部外講師謝金

訓練等の実施に要した部外講師（助成を受けようとする事業主団体等及び傘下の事業主の役職員（非常勤を含む）が講師となる場合を除く。以下同じ）の謝金。

(ﾛ)　部外講師旅費

上記イの(ｲ)のｂによる。ただし、上記イの(ｲ)のｂの(a)については満たすことを要しない。

(ﾊ)　施設・設備の借上費

訓練等を実施する場合の施設・設備の借上料（事業主団体等及び傘下の事業主が保有・管理する施設・設備等の借上料は対象とならない）。

(ﾆ)　カリキュラム開発作成費

訓練等の実施等のためにカリキュラムの開発作成を外部委託した場合に要した経費（事業主団体等及び傘下の事業主に外部委託したカリキュラム開発作成費は対象とならない）

(ﾎ)　外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等

訓練等の実施のために事業主団体等以外の教育訓練施設等を活用した場合に、当該教育訓練施設等に支払った費用（事業主団体等及び傘下の事業主に支払った経費は対象とならない）

(ﾍ)　受講事業主のために社会保険労務士等に支払った手数料

事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主が、人材開発支援助成金の一般訓練コースにおいて、賃金助成に係る申請等を行う場合に、事業主団体等が当該事業主の人材開発支援助成金の手続きのために社会保険労務士等に委託した場合の手数料（事前に金額が明確にされていること）

0402　支給の対象とならない経費

イ　一般訓練コース（事業主団体等が実施する訓練を除く）

(ｲ)　事業内訓練

a　0401 のイの（ｲ）のｂを除く部外講師の旅費・車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの。

b　繰り返し活用できる教材
パソコンソフトウェア、学習ビデオ等

c　訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等
パソコン及びその周辺機器等

(ﾛ)　事業外訓練

a　訓練等に直接要する経費以外のもの（受講生の旅費・宿泊費など）。

b　都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の 職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代等

c　認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等又は、大企業事業主の雇用する被保険者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする）。

d　団体型訓練の訓練実施計画書を提出している事業主団体等が実施する訓練等の受講料、教科書代等

e　官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

(ﾊ)　0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合

ロ　事業主団体等が実施する訓練等

(ｲ)　0401 のイの（ｲ）のｂを除く外部講師の車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの。

(ﾛ)　繰り返し活用できる教材
パソコンソフトウェア、学習ビデオ等

(ﾊ)　訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等
パソコン及びその周辺機器等

(ﾆ)　受講生の旅費・宿泊費などの訓練等に直接要する経費以外のもの。

(ﾎ)　都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代等

(ﾍ)　認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等又は、大企業事業主の雇用する被保険者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする）。

(ﾄ)　官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

(ﾁ)　0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合

0403　助成率及び助成額

イ　対象事業主及び事業主団体等の区分に応じて、下表のとおりとする。

ただし、0808（生産性達成時の割増し助成の対象であることの確認）による確認により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の割増分を追加支給することとする。

また、一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等及び育児休業中の

者に対する訓練等は経費助成のみとする。

【事業主】

	OFF-JT			
	賃金助成額（１人１コース１時間あたり）		経費助成率（１人１コースあたり）	
		生産性要件を満たす場合		生産性要件を満たす場合
一般訓練コース	３８０円	（割増分）１００円	３０％	（割増分）１５％

【事業主団体等】

	OFF-JT
	経費助成率（１人１コースあたり）
一般訓練コース	３０％

ロ　東日本大震災に係る暫定措置

福島県に所在する事業主については、令和３年３月 31 日までの間に訓練等を開始した場合、助成率及び助成額を下表のとおりとする。

	OFF-JT	
	賃金助成額（１人１コース１時間あたり）	経費助成率（１人１コースあたり）
一般訓練コース	８００円 ４００円＜大企業＞	１／２ １／３＜大企業＞

0404　経費助成額の算定方法

経費助成額の算定方法は、事業内訓練と事業外訓練でそれぞれ次のとおりとする。

事業内訓練（職業能力検定及びキャリアコンサルティングを含む）	（部外講師の謝金＋部外講師の旅費＋施設設備の借上料＋教材費）　×　（助成対象労働者数／訓練の総受講者数）　×　助成率（0403）　＝経費助成額
事業外訓練（特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングを含む）	1人あたりの入学料・受講料・教科書代等　×　助成対象労働者数　×　助成率（0403）＝経費助成額 ※　専門実践教育訓練は、経費助成の内訳（専門実践教育訓練）（様式第７－３号）により算定した経費助成額
事業主団体等が実施する訓練等	0401のロに規定する訓練等に要する経費　×　助成率（0403）　＝　経費助成額

0405　賃金助成額の算定方法

賃金助成額の算定方法は、次のとおりとする。

賃金助成額(0403)×助成対象労働者が受講したOFF-JT賃金助成対象時間数（0406のイに規定する所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。）

0406　所定労働時間外に実施される訓練等の取扱

イ　賃金助成

訓練対象者の所定労働時間内において実施された訓練等のみ助成対象として取扱うこととする。そのため、所定労働時間外に実施した訓練等が含まれる場合については、助成額の算定にあたって当該時間は本助成金の対象となる時間からは除くこととする。ただし、所定休日を予め振り替えて実施した場合はその限りではない。具体的には、OFF-JT の賃金助成の実施助成については、所定労働時間内に行われた時間のみを助成対象とする。なお、復職後・再就職後の者に対する訓練については、訓練対象者の所定労働時間に関わらず、当該事業所における通常の所定労働時間内に行われた時間を助成対象とすることができるものとする。

ロ　経費助成

OFF-JT の経費助成については、訓練等が所定労働時間内に行われたか否かに関わらず、助成対象とする。

0407　支給額の算定方法

経費助成及び賃金助成の算定にあたっては、次により行うこと。

イ　所定労働時間外及び休日に訓練等を行った訓練時間数に関わらず、一の年間職業能力開発計画の実訓練時間数が20時間以上（育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合は10時間以上）であることを確認する（一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等を除く。）。

ロ 一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等及び育児休業中の訓練等及び事業主団体等が実施する団体型訓練を除き、上記イの実訓練時間数のうち、受講生の受講時間数が８割以上であることを確認する。

ハ　賃金助成については上記ロの助成対象となる受講生の受講時間数から所定労働時間外及び休日に実施した訓練時間数を控除した受講時間数により、また、経費助成については訓練等が所定労働時間内に行われたか否か、0306 に該当する訓練等であるか否かに関わらず、助成対象とし助成額を算出する（助成対象外訓練時間に基づく按分計算はしない）。

0408　支給に係る制限

対象となった訓練等に係る受講生の受講時間数が、実訓練時間数の８割に満たない場合には 0302 のロにより支給しない（一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等及び育児休業中の訓練等及び事業主団体等が実施する団体型訓練を除く）。一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等については、一般教育訓練給付指定講座の修了証明を受けていない場合は支給しない。

ただし、次のイからニまでのいずれかの理由により訓練が実施できなかった場合は、当該時間数を加えた時間数が、実訓練時間数の８割以上であれば、経費助成については要した経費の全額を支給対象経費とし、賃金助成については実際に受講した実訓練時間数（次のイからニまでのいずれかの理由により訓練が実施できなかった時間数を除いた時間数）に基づき支給することができる。

イ　労働者の責に帰するべき理由による解雇

ロ　労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等

ハ　労働者の死亡

ニ　事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

0409　支給限度額等

支給限度額等は、次のとおりとする。

イ　一の事業所又は事業主団体等に対する一の年度（支給申請日を基準とし４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の訓練に対する人材開発支援助成金（一般訓練コース）及びキャリア形成促進助成金（重点訓練コース、一般型訓練コース）の支給額の合計が 500 万円を超えるときは、500 万円を限度とする。ただし、一の年度のキャリア形成促進助成金の申請が次の(ｲ)から(ﾊ)を含む場合、もしくは、人材開発支援助成金（特定訓練コース）の申請を行っている場合は、キャリア形成促進助成金（雇用型訓練コース、重点訓練コース、一般型訓練コース）及び人材開発支援助成金（一般訓練コース、特定訓練コース）の合計で 1,000 万円を限度とする。

(ｲ)　認定職業訓練

(ﾛ)　認定実習併用職業訓練（特定分野認定実習併用職業訓練を含む）

(ﾊ)　中高年齢者雇用型訓練

ロ　経費助成の限度額

１人につき、一の年間職業能力開発計画（OFF-JT に限る。）あたりの経費助成の限度額は実訓練時間に応じて下表のとおりとする。

また、一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等については企業規模に関係なく 20 万円とする。育児休業中の者に対して実施する訓練等については企業規模に応じて、中小企業の場合は 30 万円、大企業の場合は 20 万円とする。どちらの場合にも、訓練時間に応じた限度額は設けないこととする。

また、0403 のロに該当する事業主が一般訓練コースを実施する場合は、下記表の「一般訓練コース」の経費助成限度額を適用するものとする。

一般訓練コースの１人あたりの経費助成限度額

訓練区分	企業規模	20時間以上 100時間未満（※1）	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般訓練コース	事業主 事業主団体等	７万円	15万円	20万円

（注）一般教育訓練給付指定講座のうち通信制による訓練等については、企業規模に関係なく20万円。
育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円。
どちらの場合にも、訓練時間に応じた限度額は設けないこととする。

（※１）育休中・復職後・再就職後の者に対する訓練については、10時間以上100時間未満

ハ　賃金助成の時間数の限度について

１人あたりの賃金助成時間数の限度は、一の年間職業能力開発計画につき 1,200 時間を限度とする。

ニ　特定訓練コース及び一般訓練コースの受講回数の制限

人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース）の助成が受けられる訓練等の受講回数は１労働者につき事業主訓練実施計画届（訓練様式第１号）の「年間職業能力開発計画期間」内３回までとする。

0500　計画届の提出

0501 訓練実施計画届の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、イの各号に掲げる書類を、事業主団体等はロの各号に掲げる書類を提出することとする。

なお、イからロまでに規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

事業主が実施する一般訓練コースにあっては訓練実施計画届（訓練様式第１号）の「年間職業能力開発計画期間」（事業主団体等が実施する訓練にあっては「訓練実施計画期間」）において、当該計画期間を超える訓練等の実施を計画する場合（訓練等の開始日が当該計画期間内に属するが、当該訓練等の終了日は次の計画期間内に属する場合）には、次の「年間職業能力開発計画期間」若しくは「訓練計画期間」の初日から起算して１ヶ月前までに、新たな訓練実施計画届（訓練様式第１号）と合わせて、改めて当該訓練に係る書類の提出が必要

となる。

イ　事業主が実施する一般訓練コース

(ｲ)「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）および事前確認書（訓練様式第 12 号）
※事前確認書は、共通要領 0901 ロ(ｲ)c によらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること

(ﾛ)　企業の資本の額又は出資の総額及び企業全体の常時雇用する労働者数が分かる書類

a　登記簿謄本（写）

b　会社案内・パンフレット等

(ﾊ)　「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３号）

(ﾆ)　「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）

(ﾎ)　訓練対象者が被保険者であること及び職務内容が確認できる書類（雇用契約書等（写））ただし、年間職業能力開発計画提出時に雇用契約前の者等については、雇用契約書案（写）を提出することで替えることができる。

(ﾍ)　OFF-JT の実施内容等を確認するための書類

a 訓練を実施する場合
事前に対象者に配布した訓練の案内、訓練カリキュラム、講義で使用するテキスト等。なお、実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所の分かる書類については必須とする。

b 特定職業能力検定を受検する場合
受検する特定職業能力検定の内容を確認するための書類（受検案内及び受検票等）（写）

c キャリアコンサルティングを実施する場合
キャリアコンサルティングの実施内容を確認するための書類（目的、実施日時、場所が記載されたキャリアコンサルティングの計画及びキャリアコンサルタントが要件で定めている資格を有しているかを確認するための書類（写）は必須とする）

(ﾄ)　育児休業中・復職後・再就職後の者の場合には、次の a から c のいずれかの書類

a　育児休業中の者の場合は次の書類
３か月以上の育児休業を取得していることが分かる書類（育児休業申出書等）

b　復職後の者の場合は次の書類
(a)　３か月以上の育児休業を取得したことが分かる書類（育児休業申出書等）
(b)　職場復帰した日が分かる書類（出勤簿、タイムカード等）

c　妊娠・出産・育児により離職していた者の再就職後の者の場合は次の書類
(a)　妊娠・出産・育児により離職したことが分かる書類（前職が分かる書類等）
(b)　子が小学校就学の始期に達するまでに再就職したことが分かる書類（母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分等）
(c)　再就職日が分かる書類（労働条件通知書等）

(ﾁ)　事業外訓練を実施する場合には次の書類

a　0200 ヨに規定する訓練であることを確認するための書類
訓練にかかる教育訓練機関との契約書・申込書等

b　受講料を確認できる書類（教育訓練機関が発行するパンフレット等）

(ﾘ)　事業内訓練を実施する場合には次の書類

a　0303 ニ(ｲ)a の訓練のうち部内講師により行われる訓練等
職業訓練の指導員が、当該職業訓練の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者若しくは当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る１級の技能検定に合格した者、その他当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が 10 年以上の者）であることを確認するための書類
職業訓練指導員免許証（写）、１級の技能検定合格証書（写）、又は OFF-JT 講師要件確認書（訓練様式第 11 号）

b　0303 ニ(ｲ)b の訓練
認定職業訓練であることがわかる書類

(ﾇ)　訓練実施計画提出時までにキャリア形成の節目において定期的に（「入社から 3 年

ごとに」のように対象時期を明記すること）実施されるキャリアコンサルティングについて規定した労働協約（写）、就業規則（写）又は事業内計画（写）

ロ　事業主団体等が実施する一般訓練コース

事業主団体等が実施する訓練について、一般訓練コースの場合は、次の(ｲ)から(ﾆ)まで及び(ﾎ)の添付書類とする。なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付するものとする。

(ｲ)　「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）および事前確認書（訓練様式第 12 号）
※事前確認書は、共通要領 0901 ロ（ｲ）ｃによらず、必ず申請事業主団体等自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ﾛ)　「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）

(ﾊ)　0200 のツに規定する事業主団体等であることが分かる書類

a　事業主団体である場合は次の書類
事業主団体の目的、組織、事業内容が分かる書類（登記事項証明書、定款又は規約、会員名簿等）

b　共同事業主である場合は次の書類
事業主間の協定書等（代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項が分かる書類（写）で全ての事業主の代表者が合意したものであること）

(ﾆ)　OFF-JT の実施内容等を確認するための書類（実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所の分かる書類（事前に対象者に配布したもの等）や訓練カリキュラム等）

(ﾎ)　その他管轄労働局長が求める書類

0502　提出期間

イ　訓練実施計画届

訓練実施計画届の提出期間は、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合を除き、訓練開始日から起算して１か月前までとする。

※　訓練開始日の日から起算して１か月前とは以下の例によるものとする。

例：

訓練開始日が７月　１日である場合、６月　１日が提出期限
訓練開始日が７月 15 日である場合、６月 15 日
訓練開始日が７月 30 日である場合、６月 30 日
訓練開始日が７月 31 日である場合、６月 30 日（6 月 31 日がないためその前日）
練開始日が９月 30 日である場合、８月 30 日（前月の同日が期限、31 日ではない）
訓練開始日が 3 月 29 日、3 月 30 日、3 月 31 日である場合、いずれも 2 月 28 日（2 月 29 日までである場合は、2 月 29 日）

ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の訓練実施計画届の提出期間については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までとする。

支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日及び１２月２９日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を訓練実施計画届提出期間の末日とみなす。

なお、訓練実施計画届提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について訓練開始日の前日までに提出させるものとする。

また、訓練実施計画届を提出するより前に開始された訓練等については助成の対象とはならない。

0503　訓練実施計画届の受理

訓練実施計画届の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び 0501 に定める必要な添付書類の不備がなかった場合、0600 の確認後、当該計画届を受理し、当該計画届の処理欄に受付印を

押印する。

訓練実施計画届の記入事項及び 0501 に定める必要な添付書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は訓練開始日の前日までに補正を行うよう書面で求めること。事業主等が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

0504　確認済み訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は 0600 の確認後、提出された「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主又は事業主団体等に返送または手交するものとする。

受付番号の採番方法については、一般訓練コースにあってはⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸ－Ⅹのとおり 10 桁、団体型訓練にあってはⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸのとおり９桁とすること。

イ　Ⅰ、Ⅱ の枠は都道府県番号を記入すること。

ロ　Ⅲ、Ⅳ の枠は受けつけた年度を西暦の下２桁を記入すること。

ハ　ⅤからⅧまでの枠は申請ごとに通し番号を記入すること。

ニ　Ⅸの枠は「０」と記入すること。

ホ　Ⅹの枠は 0403 のロの場合は「２」、それ以外は「０」と記入すること。

（例）北海道労働局が 2019 年度に 50 届目の訓練実施計画届（0403 のロに該当する訓練等）を受け付けた場合

01－19－0050－0－2

0505　訓練実施計画変更届

イ　事業主が実施する一般訓練コース

事業主訓練実施計画届（訓練様式第１号）及び年間職業能力開発計画（訓練様式第３号）受付後、一般訓練コースの実施について、新たな年間職業能力開発計画を追加することとなった場合は訓練開始日から起算して１ヶ月前までに（ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までに）、既に届け出ている年間職業能力開発計画について訓練カリキュラム（訓練内容を含む）、実訓練時間数、受講(予定)者数（受講者名を含む。数を減らす場合には不要）、OFF-JT に係る実施日時、実施場所、訓練講師（認定職業訓練を除く部内講師により行われる事業内訓練のみ）の変更が生じる場合には、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに（※）、「訓練実施計画変更届」（訓練様式第２号）（以下「変更届」という。）に新たな「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３号）を添えて提出させるものとする。なお病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日後 7 日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

※（例）

4 月 5 日に計画していた訓練を 4 月 10 日に変更する場合　→　4 月 4 日までに変更届を提出

4 月 5 日に計画していた訓練を 4 月 3 日に変更する場合　→　4 月 2 日までに変更届を提出

変更届を提出せずに新たな訓練や変更後の訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

なお、事業所・企業に関する事項（名称、所在地、企業規模、事業内容）を変更する場合は、変更届の提出を要しない。

また、OFF-JT に係る実施日時については、訓練の性質上、複数回に渡って訓練等の実施日または実施時間が変更となる場合や実施日時が事業主又は受講生の選択により任意に決定される場合には、計画提出時に労働局長にその旨申し出た上で支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

このほか、上記以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

（R3.2.5）

ロ　事業主団体等が実施する一般訓練コース

「訓練実施計画届」（訓練様式第１号）受付後、「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）に基づく訓練の実施について、新たな訓練計画を追加することとなった場合は訓練開始日から起算して１か月前までに（ただし、新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが１ヶ月以内である訓練等については、訓練開始日から起算して原則１ヶ月前までに）、既に届け出ている「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）について訓練の実施内容、訓練カリキュラム（訓練内容を含む）、実訓練時間数、OFF-JT の実施日時、OFF-JT の実施場所の変更が生じる場合には、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに、「訓練実施計画変更届」（訓練様式第２号）に「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）を添えて提出させるものとする。なお病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日後７日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

このため、変更届を提出せずに新たな訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

なお、事業所団体等に関する事項（名称、所在地、事業内容）を変更する場合は、変更届の提出を要しない。

このほか、上記以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

0600　計画届の確認

0601　支給対象事業主であることの確認

「第１　共通要領」の 0502（中小企業事業主であることの確認）による確認を行う。ただし、大企業である場合は確認を要しない。

また、中小企業事業主及び東日本大震災に係る暫定措置対象事業主の判定は、訓練実施計画届の提出時の内容で決定するものとし、一の計画期間中に企業規模や所在地が変更になった場合であっても助成率等の変更は行わないものとする。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

0602　支給対象事業主団体等であることの確認

支給対象事業主団体等であることを次のイ又はロ、及びハにより確認する。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

イ　事業主団体の場合

0200 のソに規定する事業主団体であることを 0501 のロの(ハ)のａの書類により確認すること。

ロ　共同事業主の場合

0200 のチに規定する共同事業主であることを 0501 のロの(ハ)のｂの書類、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認すること。

代表事業主及び共同事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届等により確認すること。

ハ　補助金等の受給状況に係る確認

事業主団体等の補助金等の受給状況について、0803 のホに該当しないことを確認する。

0603　支給対象訓練等であることの確認

支給対象訓練等であることをイ及びロにより確認する。

なお、生産性向上センターによる確認を受けた場合は、確認を省略することができる。

イ　「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３号）及び「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）の必要項目がすべて記入されていること。また、雇用保険被保険者台帳及び 0501 のイの(ホ)の書類により、訓練対象者が被保険者であることを確認すること。

（R3.2.5）

事業主団体等にあっては、「（団体型訓練）訓練実施計画書」（訓練様式第３－２号）の必要項目がすべて記入されていること。

ロ　実訓練時間数が 20 時間以上（ただし、育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合は 10 時間以上）であることを、事業主については「年間職業能力開発計画」（訓練様式第３号）及び 0501 のイの(ﾍ)の書類（OFF-JT の実施内容等を確認するための書類）により確認すること。また、事業主団体等については、「（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第３－２号）」及び 0501 のロの(ﾆ)の書類（OFF-JT の実施内容等を確認するための書類）により確認すること。

ハ　0303 ニ（ｲ）ａの事業内訓練の場合には、0501 イ(ﾘ)の書類により講師要件等を満たしていることを確認すること。

ニ　一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等については、一般教育訓練給付指定講座一覧により、一般教育訓練給付指定講座となっていることを確認するとともに、訓練開始日が一般教育訓練給付指定講座として厚生労働大臣が指定する期間内であることを確認すること。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

人材開発支援助成金の支給を受けようとする事業主又は事業主団体等は、雇用保険の適用事業所ごとに、事業主にあっては 0704 のイの各号に掲げる書類を、事業主団体等にあっては 0704 のロの各号に掲げる書類を管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、0704 に規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

0702　支給申請書の受理

管轄労働局長は、人材開発支援助成金にかかる支給申請書（訓練様式第５号）（以下「申請書」という。）及び添付書類（以下「申請書等」という。）を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

イ　申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、申請書の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。

ロ　申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める。受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、１か月以内に補正を行うよう書面で求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

0703　申請期間

申請期間は、次のイ又はロとする。

イ　一般訓練コース

訓練終了日の翌日から起算して２か月以内とする。

なお、１コースの訓練等期間が１年を超えるものにあっては、労働者が１年間（訓練等の対象となった訓練等の修了日を含む１年間を除く。）の訓練等を修了した場合には、当該訓練等に係る１年間の受講時間数が、当該訓練等に係る１年間の実訓練時間数の８割以上である場合（当該１年間が最初の１年間でない場合には、先行する１年間も同様に８割以上である場合に限る。）に限り、当該１年間に係る額を支給することができるものとする。この場合の申請期間は、訓練等を修了した日の翌日から起算して２か月以内とする。

ロ　生産性要件達成時

0704 ハに規定する生産性要件達成時の割増し支給申請については、「第１　共通要領」

0401 の規定によらず、訓練開始日が属する会計年度の前年度から３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５ヶ月以内とする（令和元年度開始の訓練の場合、令和３年度の末日の翌日から起算して５ヶ月以内）。

0704　申請書類

イ　事業主

(ｲ)　「支給申請書」（訓練様式第５号）

(ﾛ)　「賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－１号）

なお、通信制の訓練を含む訓練等については、20 時間以上（育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合には、10 時間以上）のスクーリングを実施した場合に限り、スクーリングを実施した時間の実施状況についてのみ記載の上、提出すること。

(ﾊ)　「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号）

(ﾆ)　「OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）（原本）

通信制の訓練を含む訓練等については、20 時間以上（育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合には、10 時間以上）のスクーリングを実施した場合に限り、スクーリングを実施した時間の実施状況についてのみ記載の上、提出すること。

また、一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等については、一般教育訓練給付指定講座の教育訓練修了証明書の原本（雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練機関が発行する修了証明書の原本）、育児休業中の者に対する訓練等の場合には「育児休業期間中訓練実施結果報告書」（育休訓練様式第１号）を提出すること。

(ﾎ)　訓練等の実施期間中に賃金が支払われたこと及び所定労働日・所定労働時間を確認するための書類（ただし、育児休業中の訓練等及び一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等を除く）

a　賃金台帳又は給与明細書等（写）

b　就業規則、休日カレンダー等の所定労働日及び所定労働時間が分かる書類（写）

(ﾍ)　訓練等実施期間中の対象労働者及びOFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)の出勤状況･出退勤時刻を確認するための書類（出退勤時刻が確認できるもの。ただし、育児休業中の訓練等及び一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等を除く）

出勤簿又はタイムカード等（写）

(ﾄ)　申請事業主が訓練に係る経費を全て負担していることを確認するための書類

領収書又は振込通知書（写）等

なお、特定職業能力検定を実施した場合は受検料を支払ったことを確認するための書類（領収書又は振込通知書（写）等及び受検料が確認できるもの（写）（受検案内等））、また、キャリアコンサルティングを実施した場合は経費を支払ったことを確認するための書類（請求書及び領収書又は振込通知書（写）等）

(ﾁ)　事業内訓練を実施した場合

a　部外講師に対する謝金・手当を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

b　部外講師に対する旅費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

c　訓練等を実施するための施設・設備の借上費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書又は振込通知書等（写）

d　訓練等に使用した教科書代・教材費を支払ったことを確認するための書類

請求書及び領収書（品名、単価、数量を明記したもの）又は振込通知書等（写）

e　部内講師の場合は、訓練日における･出退勤時刻･出退勤時刻を確認するための書類

出勤簿又はタイムカード等（写）

f　訓練等に使用した教材の目次等の写し

(ﾘ)　事業外訓練を実施した場合

a 入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限

る。）を支払ったことを確認するための書類
（ａ） 領収書又は振込通知書等（写）
（ｂ） 受講料の案内（写）（一般に配布されているもの）及び請求書
ｂ 訓練等に使用した教材の目次等の写し
ｃ 「支給申請承諾書（訓練実施者）」（訓練様式第 13 号）

(ヌ) 訓練期間中に被保険者であることが確認できる書類（雇用契約書等（写）ただし、0501 イ(ホ)で提出した書類から雇用契約内容等に変更がない場合に限り提出を省略することができる。（0501 イ(ホ)で雇用契約書案（写）を提出している場合は、提出が必要。）

(ル) 申請事業主が事業を変更したことが分かる書類（事業の目的変更後の登記事項証明書又は事業の概要変更後の個人事業の開業・廃業等届出書（控用）の写し）（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を実施した場合に限る）

(ヲ) その他管轄労働局長が求める書類

ロ 事業主団体等

(イ) 「支給申請書」（訓練様式第５号）

(ロ) 「（団体型訓練）訓練実施結果報告書」（訓練様式第８－３号）

(ハ) 「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第４号）

(ニ) 「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号及び第７－２号〔第２面〕）

(ホ) 上記(ニ)の経費助成の内訳に記載した費目に係る証拠書類

次の費目に係る経費を支出した場合は、領収書（写）又は振込通知書（写）（領収書（写）等で支出内容が確認できない場合は請求書（写））及び次の a から f までの費目ごとの書類。

ａ 部外講師謝金
講師略歴書等

ｂ 部外講師旅費
旅費計算書（写）、旅費規程（写）

ｃ 施設・設備の借上費
施設・設備の借上げに要した申込書等

ｄ カリキュラム開発作成費
カリキュラムの開発作成に要したことが分かる書類（委託契約書等）

ｅ 外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等
外部の教育訓練施設等への訓練申込書等

ｆ 社会保険労務士等に支払った手数料（事業主団体等が実施する訓練等を被保険者に受講させる事業主の助成金の手続きを代行等するために社会保険労務士等に支払った手数料）
社会保険労務士等に委託した際の委託契約書等

(ヘ) 受講料収入がある場合には、当該受講料収入の金額が分かる書類

(ト) 訓練対象者が、受講させた事業主の事業所において訓練実施期間中を通じて被保険者であることが確認できる書類（雇用契約書等（写））。対象訓練等が育児休業中・復職後・再就職後の者を対象とした訓練等である場合、0501 イ(ト)の書類

(チ) その他管轄労働局長が求める書類

ハ 生産性要件達成時の割増し助成

(イ) 「支給申請書」（訓練様式第５号）

(ロ) 「賃金助成・0JT 実施助成の内訳」（訓練様式第６－１号）
なお、通信制の訓練を含む訓練等については、20 時間以上（育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練の場合には、10 時間以上）のスクーリングを実施した場合のみ、スクーリングを実施した時間の実施状況についてのみ記載の上、提出すること。

(ハ) 「経費助成の内訳」（訓練様式第７－１号）

(ニ) 「支給決定通知書」（訓練様式第 14 号）の写し

(ホ) 「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）（以下「算定シート」という。）

(ﾍ)　上記（ホ）の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）

0800　支給要件の確認

0801　審査にあたっての基本的な考え方

一般訓練コースの助成対象訓練等か否かについては、年間職業能力開発計画に基づく訓練等であるか否か、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等であるか等について、総合的に判断する必要がある。

とりわけ、助成対象とならない訓練等として、「職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの」、「趣味教養を身につけることを目的とするもの」、「知識・技能の習得を目的としていないもの」等の判断にあたっては、年間職業能力開発計画の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断していただくことになるが、仮に判断が難しい場合には、本人の職務内容と訓練等の内容との関連性等について事業主より聴取する等により、具体的状況の把握に努めることとなる。状況把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

0802　支給対象事業主であることの確認

下記について確認を行う。なお、0600 による確認が行われている場合には、再度の確認は不要である。

イ　訓練等を実施した時間において、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額が支払われていることの確認

0704 のイの(ﾎ)の「訓練等の実施期間中に賃金が支払われたこと及び所定労働日・所定労働時間を確認するための書類」及び 0704 のイの(ﾍ)の「訓練等実施期間中の出勤状況を確認するための書類」により確認すること。（育児休業中の者に対する訓練等である場合及び一般教育給付指定講座のうち通信制により実施する訓練等を除く。）

ロ　0301 のホ及びへの確認

ハローワークシステムにより確認すること。

ハ　労働協約、就業規則又は事業内計画において、定期的なキャリアコンサルティングの機会を確保していること（「３年ごと」のように対象時期を明記して規定していること）

0803　併給調整事由に該当しないことの確認

「第１　共通要領」の 0305 の規定によるほか、次のとおりとする。

イ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、若年者人材育成・定着支援奨励金（正社員雇用奨励金を除く）等の訓練に係る助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

ロ　本助成金の支給を受けるこできる事業主が、同一の事由により、賃金助成の性質を有する雇入れに係る助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金のうち賃金助成は行わないものとする。

ハ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成及び経費助成の性質を有する緊急雇用創出事業等の助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

ニ　本助成金の支給を受けることができる事業主が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」又は「広域団体認定訓練助成金」を受けている場合には、本助成金の経費助成は支給しないものとする。

ホ　本助成金の支給を受けることができる事業主団体等が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」又は「広域団体認定訓練助成金」を受けている場合には、本助成金は支給しないものとする。

0804　支給対象労働者であることの確認

イ　申請のあった受講者が実訓練時間数の８割以上を受講していること等の確認

一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等もしくは、育児休業中の訓練のうち通信制等で実施する訓練等を除き、年間職業能力開発計画（訓練様式第３号）及び 0704 のイの(ﾆ)の「OFF-JT 実施状況報告書」（訓練様式第８－１号）により確認す

ること。

また、実施状況の確認として、「OFF-JT 実施状況報告書」の「訓練実施者の証明」欄及び「申請事業主の証明」欄に内容を確認した旨の氏名の記載があることを確認し、「訓練受講者の証明」欄に訓練受講者の内容を確認した旨の直筆の氏名の記載があることを確認するとともに、OFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類により、OFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)の出勤状況を確認する。なお、OFF-JT 訓練担当講師(部内講師の場合)の出勤状況等が確認できないものは支給対象と認めない(出勤状況等が確認できない受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。)。

一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等については、0704 のイの(ニ)の一般教育訓練給付指定講座の教育訓練修了証明書の原本により、講座を修了していることを確認すること。

ロ　支給対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

「訓練別の対象者一覧」(訓練様式第４号)と「賃金助成・OJT 実施助成の内訳」(訓練様式第６－１号)、「OFF-JT 実施状況報告書」(訓練様式第８－１号)及び 0704 のイの(ニ)の一般教育訓練給付指定講座の教育訓練修了証明書の原本により確認すること(確認した結果、支給対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと)。

ハ　訓練期間中に被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳及び 0704 イ(ヌ)の書類により確認すること。

0805　支給対象訓練等であることの確認

イ　年間職業能力開発計画に基づき実施された訓練等であることの確認

年間職業能力開発計画(様式第３号)提出時と支給申請書(様式第５号)提出時の年間計画番号と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。。訓練期間の初日が提出されている年間職業能力開発計画期間に属していることを確認すること。

ロ　１訓練の実訓練時間数の確認

一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等を除き、0501 のイの(ヘ)の書類(OFF-JT の実施内容等を確認するための書類)や「OFF-JT 実施状況報告書」(訓練様式第８－１号)により、実訓練時間数が 20 時間以上(ただし、育児休業中・復職後・再就職後の者に対する訓練を実施する場合は 10 時間以上)であることを確認すること。

ハ　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を計画に沿って実施したことの確認

「年間職業能力開発計画」(訓練様式第３号)、「訓練別の対象者一覧」(訓練様式第４号)、0501 のイの(ホ)及び(ヘ)の書類(OFF-JT の実施内容等を確認するための書類)、及び「OFF-JT 実施状況報告書」(訓練様式第８－１号)により確認すること。

事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を実施した場合は、訓練に関する分野の事業に進出していることを 0704 イ(ル)の書類により確認すること。

0806　支給対象訓練等(事業主団体等が実施する訓練等)であることの確認

訓練実施計画に基づいた訓練等であり、かつ、１訓練の実訓練時間数が 20 時間以上であることの確認については、0501 のロの(ロ)の「(団体型訓練)訓練実施計画書(訓練様式第３－２号)」、0704 のロの(ロ)の「(団体型訓練)訓練実施結果報告書(訓練様式第８－３号)」及び 0501 のロの(ニ)の書類(OFF-JT の実施内容等を確認するための書類)により確認すること。

0807　申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担していることの確認

一般訓練コース(事業主団体等が実施する訓練を除く)にあっては、0704 のイの(ハ)により確認すること。また、団体型訓練にあっては、0401 のロの(イ)から(ヘ)までの経費であるこ

とについて、0704 のロの(ﾆ)の経費助成の内訳及び添付書類の領収書等により確認すること。
なお、証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。
また、一般教育訓練給付指定講座により実施される訓練については、ハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により対象労働者の経費負担の重複がないことを確認すること。

0808　支給対象事業主（生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認

支給対象事業主に該当することを、以下のイ及びロにより確認する。

イ 生産性の伸び率が 6%以上であることの確認

0704 により提出があった「算定シート」及び証拠書類について、「第１ 共通要領」の 0503a～f のイからト、0503g のイからへにより確認する。

ロ　事業主都合による解雇者がいないことの確認

生産性の算定対象となる事業所において、訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日及びその３年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

※会計年度が４月～翌３月である事業主が、令和２年５月に訓練を開始した場合、訓練開始日が属する会計年度の前年度は令和元（平成 31）年度、その３年度後の会計年度までの期間は令和２年度から令和４年度となるため、令和元（平成 31）年度～令和４年度までの期間を確認することになる。

0809　訓練を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領0303ル、0705イ及び0802ロ（ﾛ）に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成31年４月1日以降に提出された訓練実施計画届に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（訓練様式第13号）により得るものとする。

ただし、訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、Off-JT実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0900　支給決定

0901　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めたときは、助成金の支給の決定をし、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入するとともに、「支給決定通知書」（訓練様式第 14 号）により事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

支給決定番号の採番方法については、0504 の受付番号のⅨの欄に支給回数を付すこと。

ロ　他の助成金等と併給することを確認した場合、ⅠⅡ－ⅢⅣ－ⅤⅥⅦⅧ－Ⅸ－Ⅹ－XI のとおり 11 桁とすること。XI の枠は、他の助成金等を併給する場合は「１」と記入すること。

（例）　北海道労働局が 2019 年度に受け付けた 50 届目の訓練実施計画届に基づく２回目の支給決定（他の助成金等との併給あり）を行った場合

01－19－0050－2－2－1

ハ　管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、助成金の支給の決定を行わず、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入するとともに「不支給決定通知書」（訓練様式第 15 号）により事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練様式第 16 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

（R3.2.5）

1000　委任

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は 0500 及び 0600 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができる。

1100　雑則

1101　返還に係る様式の指定

人材開発支援助成金の返還に係る様式は、「支給決定取消及び返還決定通知書」（訓練様式第 17 号）とする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練様式第 16 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

1200　附則

1201　適用期日

本支給要領は、訓練実施計画届の届出日が令和３年２月５日以降であるものについて適用する。なお、適用期日前に提出された訓練実施計画届の年間職業能力開発計画期間内における訓練コースの追加の場合は、変更届の提出日が令和３年２月５日以降であるものについては、本支給要領を適用する。

1202　経過措置

訓練実施計画届の届出日が本支給要領の適用期日前であるものについては、従前の支給要領を適用することとする。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　13　人材開発支援助成金（２）一般訓練コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

１３　人材開発支援助成金

（３）教育訓練休暇付与コース
①教育訓練休暇制度　②長期教育訓練休暇制度

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 63 条第１項第１号、第４号、第５号及び第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 124 条及び第 125 条の規定に基づく人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
- 0101　趣旨
- 0102　人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）の助成類型

0200　定義

0300　支給要件
- 0301a　教育訓練休暇制度導入・適用計画
- 0301b　長期教育訓練休暇制度導入・適用計画
- 0302a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）
- 0302b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）
- 0303　生産性要件
- 0304　支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）
- 0305a　支給対象制度等（教育訓練休暇制度）
- 0305b　支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）

0400　助成額
- 0401　助成額

0500　計画届の提出
- 0501　教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出
- 0502　提出期間
- 0503　教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の受理
- 0504　確認済み教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の返送等
- 0505　教育訓練休暇制度導入・適用計画変更届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画変更届

0600　計画届の確認
- 0601a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であることの確認
- 0601b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

0700　支給申請
- 0701　支給申請書の提出
- 0702　支給申請書の受理
- 0703　申請期間
- 0704a　申請書類（教育訓練休暇制度）
- 0704b　申請書類（長期教育訓練休暇制度）
- 0705　申請書類（長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し助成）

0800　支給要件の確認
- 0801　審査にあたっての基本的な考え方
- 0802a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であることの確認
- 0802b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認
- 0803　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認
- 0804a　併給調整事由（教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認
- 0804b　併給調整事由（長期教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認
- 0805 支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）であることの確認
- 0806a　支給対象制度等（教育訓練休暇制度）であることの確認
- 0806b　支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

0900　支給決定
- 0901　支給決定に係る事務処理

1000　委託
- 1001　公共職業安定所長への業務の委任

1100　雑則
- 1101　返還に係る様式の指定

1200　附則
- 1201　適用期日
- 1202　経過措置

（R２.12.25）

0100　趣旨

0101 趣旨

人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（以下「能開法」という。）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第 11 条に規定する事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）及び当該計画に基づく年間職業能力開発計画等に基づき、教育訓練休暇制度、長期教育訓練休暇制度の導入及び休暇の付与を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

0102 人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)の助成類型

人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)の助成類型及び助成趣旨は次のとおりである。

イ　教育訓練休暇制度

効果的な企業内の人材育成施策として、自発的な職業能力開発機会の拡大が求められているが、現在企業における有給教育訓練休暇の導入状況は低調であり、在職中の労働者が幅広い訓練機会を持てる環境整備が求められている。

このため、有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主に助成する。

ロ　長期教育訓練休暇制度

第４次産業革命が進む中、人生 100 年時代を見据え、労働者がそれぞれのライフステージにおいて学び直しができる環境整備が求められているが、労働者が自発的に職業能力開発を進めるためには、時間がない、費用がかかる等の障害があり、その支援が必要となっている。

このため、事業主が雇用する労働者の学び直しを支援する等のため、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主に助成する。

0200　定義

この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

イ　キャリアコンサルタント

能開法第 30 条の３に規定するキャリアコンサルタントをいう。

ロ　キャリアコンサルティング

能開法第２条第５号に規定するキャリアコンサルティングをいう。

ハ　教育訓練

職業訓練以外の訓練であって、申請事業主以外の者が設置する施設により行われるものをいう。

ニ　教育訓練休暇

自発的に教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定による年次有給休暇を除く。）をいう。

ホ　事業内計画

能開法第 11 条第１項に規定する同法第９条から第 10 条の４までに定める措置に関する計画をいう。

ヘ　就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する事業主の場合、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。）（以下「監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

また、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の代表者労働者（雇用するすべての労働者の代表者）による申立書（例示様式）が添付されている就業規則をいう。

ト　主たる事業所

登記上に住所を記載している雇用保険適用事業所をいう。ただし、主たる事業所が雇用保険適用事業所でない場合は、任意の雇用保険適用事業所を主たる事業所とすること

とする。

チ　職業訓練

事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る訓練若しくはそれ以外の訓練であって事業主が自ら企画し運営するもの又は能開法第 15 条の７第３項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練若しくは認定職業訓練をいう。

リ　職業能力開発推進者

能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者をいう。なお、「従業員の職業能力開発及び向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者」を選任することが望ましく、具体的には教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあっては当該組織の部課長、それ以外の事業所にあっては人事労務担当部課長等がこれにあたる。

ヌ　長期教育訓練休暇

自発的に教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であって長期にわたるもの（労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇及び能開法第 10 条の４第２項の規定による有給教育訓練休暇を除く。）をいう。

ル　被保険者

法第４条に規定する被保険者のうち、次の(ｲ)から(ﾊ)を除いた者をいう。なお、0200 ヲ に規定する短時間正社員については、除外されないことに留意すること。

(ｲ)期間の定めのある労働契約を締結する労働者

(ﾛ)短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第２条に規定する短時間労働者

(ﾊ)労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第２条に規定する派遣労働者

ヲ　短時間正社員

次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(ｲ)　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

(ﾛ)　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

(ﾊ)　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次のａからｃまでのいずれかに該当する労働者であること。

ａ １日の所定労働時間を短縮するコース
同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１日の所定労働時間が７時間以上の場合で、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するものであること。

ｂ 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース
同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働時間が 35 時間以上の場合で、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するものであること。

ｃ 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース
同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合で、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するものであること。

(ﾆ) 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

ワ　労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。

カ　労働組合等

労働者の過半数で組織する労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第２条に規定する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者）をいう。

0301a　教育訓練休暇制度導入・適用計画

イ　教育訓練休暇制度導入・適用計画

教育訓練休暇制度導入・適用計画は、被保険者を対象とした有給教育訓練休暇制度の導入及び被保険者に対する適用の計画であり、計画期間が３年であること。

ロ　教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日

教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日は、就業規則または労働協約に規定された施行日とし、導入・適用計画期間は制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日から３年間とする。

0301b　長期教育訓練休暇制度導入・適用計画

イ　長期教育訓練休暇制度導入・適用計画

長期教育訓練休暇制度導入・適用計画は、被保険者を対象とした長期教育訓練休暇制度の導入及び被保険者に対する適用の計画であり、計画期間が３年であること。

ロ　長期教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日

長期教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日は、就業規則または労働協約に規定された施行日とし、導入・適用計画期間は制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日から３年間とする。

0302a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）

教育訓練休暇制度における制度導入助成の対象となる事業主は次のイからトまでのいずれにも該当する事業主とする。

イ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ロ　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ハ　事業主の主たる事業所の管轄労働局長が受理した 0301a の教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき、職業訓練等を被保険者が自発的に受けられる教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主であること（既に有給・無給の教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む。）若しくは有給・無給の教育訓練短時間勤務制度を導入済みの事業主は助成対象外とする。）。

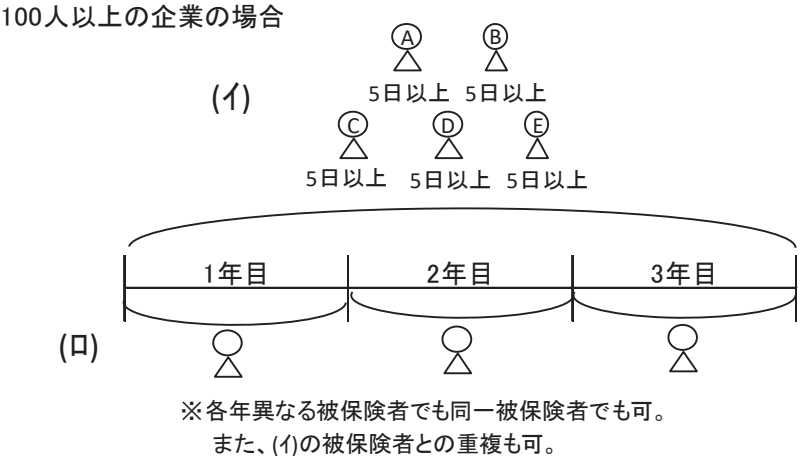
ニ　教育訓練休暇制度導入・適用計画期間（制度導入日から 3 年間）内に、次の（ｲ）及び（ﾛ）のとおり有給教育訓練休暇を付与し、実際に被保険者が休暇を取得し、当該被保険者が、事業主以外の行う教育訓練（通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの及び実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除く。）、各種検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）、キャリアコンサルティング（国家資格を取得したキャリアコンサルタントによるものに限る。）のいずれかを受けた（以下「最低適用基準」という。）事業主であること。

(ｲ)企業規模に応じて、表のとおり雇用する最低適用被保険者それぞれに５日以上付与（時間単位で付与した場合には、当該労働者の１日の所定労働時間数を１日としてカウントする。）

(ﾛ)教育訓練休暇制度導入・適用計画期間の初日から１年ごとの期間内に被保険者１人以上に当該休暇を付与

表

企業全体の雇用する被保険者数	最低適用被保険者数
100 人以上	５人以上
100 人未満	１人以上



ホ　教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「制度導入基準期間」という。）に、当該制度導入・適用計画を実施した事業所において、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ヘ　制度導入基準期間に、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における法第４条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ト　当該制度導入・適用計画の適用を受ける期間、適用される被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主であること。

0302b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）

長期教育訓練休暇制度における制度導入助成の対象となる事業主は次のイからへまでのいずれにも該当する事業主とする。

イ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ロ　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ハ　事業主の主たる事業所の管轄労働局長が受理した 0301b の長期教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき、職業訓練等を被保険者が自発的に受けられる長期教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主であること。

ニ　長期教育訓練休暇制度導入・適用計画期間（制度導入日から３年間）内に、各被保険者の当該休暇の取得開始日より１年の間に、所定労働日において 120 日以上の長期教育訓練休暇を付与し、実際に被保険者が休暇を取得し、当該被保険者が、事業主以外の行う教育訓練（通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの及び実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除く。）、各種検定（職業に必要な労働者の技能及び

これに関連する知識についての検定をいう。)、キャリアコンサルティング（国家資格を取得したキャリアコンサルタントによるものに限る。）のいずれかを受けた（以下「最低適用基準」という。）事業主であること。

ホ　長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「制度導入基準期間」という。）に、当該制度導入・適用計画を実施した事業所において、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ヘ　制度導入基準期間に、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における法第４条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

0303　生産性要件

イ　教育訓練休暇制度

「第１　共通要領 0302」による。

ロ　長期教育訓練休暇制度

「第１　共通要領 0206」で求めた「生産性」について、当該制度導入後、最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度とその３年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

(ｲ)　生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（当該制度導入後、最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度の初日からその３年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者（「雇用保険法第 38 条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

(ﾛ)　生産性要件を満たした場合の助成金の割増は 0401 助成額による。

0304　支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）

長期教育訓練休暇制度の支給対象となる労働者は、助成金を受けようとする事業主の適用事業所における被保険者であって、0501 による長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日時点において、当該事業所における被保険者である期間が連続して１年以上の者であること。

0305a　支給対象制度等（教育訓練休暇制度）

イ　支給対象となる制度

次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当するものとする。

(ｲ)　被保険者を対象とした有給の教育訓練休暇制度であること。

(ﾛ)　３年間に５日以上の取得が可能な有給教育訓練休暇制度を就業規則又は労働協約に制度の施行日を明記して規定するものであること。

(ﾊ)　制度を規定した就業規則又は労働協約を、施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること（常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、施行日までに事業主と労働組合等の代

表者労働者による申立書を作成することでも可)、また労働協約については施行日までに締結されたものであること。

(ニ) 労働者が業務命令でなく自発的に 0302a のニに規定する教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングのいずれかを受講すること。

0305b 支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）

イ 支給対象となる制度

次の(イ)から(ヘ)までのいずれにも該当するものとする。

(イ) 0304 に定める被保険者を対象とした長期教育訓練休暇制度であること。

(ロ) 休暇取得開始日より１年の間に、所定労働日において 120 日以上（※）の教育訓練休暇の取得が可能な長期教育訓練休暇制度を就業規則又は労働協約に当該制度の施行日を明記して規定するものであること。

（※）所定労働日における 120 日以上のうち 60 日以上は連続した教育訓練休暇の取得を、残りの日数については 20 日以上の連続した教育訓練休暇の取得を要するものとし、120 日を超えて賃金助成を受ける場合には、当該助成の対象となる残りの日数（最大 150 日の賃金助成を受ける場合には 90 日）については 20 日以上の連続した教育訓練休暇の取得を要するものとする。ただし、天災その他やむを得ない理由により、60 日以上又は 20 日以上の連続した教育訓練休暇の取得が困難となった場合は、当該教育訓練休暇期間から天災等により教育訓練休暇の取得ができなかった日を除いた期間（日数）が 60 日以上又は 20 日以上連続して取得していれば、当該連続取得の要件を満たしているものとみなす。

なお、休暇取得開始日及び最終休暇取得日については、いずれも制度導入・適用計画期間内であることを要するとともに、120 日を超えて賃金助成の対象となる当該休暇の取得日（最大 150 日）については、休暇取得開始日より１年以内であることを要するものとする。

(ハ) 上記(ロ)における教育訓練休暇の取得については、日単位での取得のみとするものであること。

(ニ) 上記(ロ)における教育訓練休暇の取得においては、0302b のニに規定する教育訓練の期間（教育訓練を開始した日から教育訓練を修了した日までの日数（一つの長期教育訓練休暇期間中に複数の教育訓練を受けた場合は、その通算した期間における日数とする。））及び 0302b のニに規定する各種検定又はキャリアコンサルティングの実施日数（教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングが同日に実施された場合は重複計上しないものとする。）が、長期教育訓練休暇期間（長期教育訓練休暇を開始した日から長期教育訓練休暇の最終取得日までの日数のうち、上記(ロ)の規定を満たす所定労働日における教育訓練休暇の取得日数）の２分の１以上に相当するものであること。

(ホ) 制度を規定した就業規則又は労働協約を、施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること(常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、施行日までに事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書を作成することでも可)、また労働協約については施行日までに締結されたものであること。

(ヘ) 労働者が業務命令でなく自発的に 0302b のニに規定する教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングのいずれかを受講すること。

0400 助成額

制度の導入・実施に要した経費等について、0401 に定める額を支給する。

0401 助成額

イ 教育訓練休暇制度

下表のとおりとする。

ただし、「第１ 共通要領 0503 生産性要件を満たしていることの確認」により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の額を適用することとする。

制度導入・実施助成	
	生産性要件を満たす場合
３０万円	３６万円

ロ　長期教育訓練休暇制度

下表のとおりとする。

ただし、「0803　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認」により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の額を適用することとする。

なお、賃金助成については、長期教育訓練休暇の取得期間、当該休暇を取得する被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限るものとする。

賃金助成（※） （1人1日あたり）		経費助成	
通常	生産性要件を満たす場合	通常	生産性要件を満たす場合
６，０００円	７，２００円	２０万円	２４万円

（※）最大150日分の日額助成とし、雇用する企業全体の被保険者の数が100人未満の企業は１人分、同100人以上の企業は２人分を支給対象者数の上限とする。

0500　計画届の提出

0501 教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出

教育訓練休暇制度にあっては事業主ごとにイの各号に掲げる書類を、長期教育訓練休暇制度にあっては事業主ごとにロの各号に掲げる書類を、管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

イ　教育訓練休暇制度

「制度導入・適用計画届」（訓練休暇様式第１号）、事前確認書（訓練休暇様式第７号）及び次の(ｲ)～(ﾎ)の添付書類とする。

なお、重複する書類がある場合、１部のみ添付するものとする。

(ｲ)　企業全体の雇用する被保険者数が100人未満であることが確認できる書類（0200ヲ(ｲ)～(ﾊ)に該当する労働者の雇用契約書（写）等）

制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）の4欄(1)「企業全体の雇用保険法第4条に定める被保険者数」が100人以上であって、4欄(2)「企業全体の雇用する被保険者数」が100人未満である場合のみ。

例：

１．4欄(1)企業全体の法第4条に定める被保険者数110人
4欄(2)企業全体の雇用する被保険者数　90人
→11人以上が被保険者でないことが確認できる資料が必要

２．4欄(1)企業全体法第4条に定める被保険者数150人
4欄(2)企業全体の雇用する被保険者数　120人
→被保険者が100人以上であることが確実なので、書類不要

(ﾛ)　主たる事業所と従たる事業所を確認できる公的書類等（登記事項証明書等の写し、

ホームページの該当部分等）

(ﾊ)　事業所確認票（訓練休暇様式第３号）

(ﾆ)　就業規則又は労働協約（制度を規定する前のものの写し※及び制度を規定した後の案）

※制度を規定する前の就業規則については、監督署等に届出又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書の添付が必要。

(ﾎ)　その他管轄労働局長が求める書類

ロ　長期教育訓練休暇制度

「制度導入・適用計画届」（訓練休暇様式第１号）、事前確認書（訓練休暇様式第７号）及び次の(ｲ)～(ﾎ)の添付書類とする。

なお、重複する書類がある場合、１部のみ添付するものとする。

(ｲ)　企業全体の雇用する被保険者数が 100 人以上であることが確認できる書類（0200 ヲ(ｲ)～(ﾊ)に該当する労働者の雇用契約書（写）等）

制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第１号）の４欄(1)「企業全体の雇用保険法第４条に定める被保険者数」及び４欄(2)「企業全体の雇用する被保険者数」が各 100 人以上である場合のみ。

例：

１．４欄(1)企業全体の法第４条に定める被保険者数 110 人
４欄(2)企業全体の雇用する被保険者数　100 人
→100 人以上が被保険者であることが確認できる資料が必要

２．４欄(1)企業全体の法第４条に定める被保険者数 90 人
４欄(2)企業全体の雇用する被保険者数　80 人
→被保険者が 100 人未満であることが確実なので、書類不要

(ﾛ)　主たる事業所と従たる事業所を確認できる公的書類等（登記事項証明書等の写し、ホームページの該当部分等）

(ﾊ)　事業所確認票（訓練休暇様式第３号）

(ﾆ)　就業規則又は労働協約（制度を規定する前のものの写し※及び制度を規定した後の案）

※制度を規定する前の就業規則については、監督署等に届出又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書の添付が必要。

(ﾎ)　その他管轄労働局長が求める書類

0502　提出期間

教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出期間は、各制度導入・適用計画期間の初日から起算して６か月前から１か月前までの間とする。

ただし、天災その他やむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出期間については、各制度導入・適用計画期間の初日から起算して６か月前から原則１か月前までとする。

なお、計画届提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について計画届提出後１か月以内に提出させるものとする。

また、教育訓練休暇制度導入・適用計画届、長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届を提出するより前に導入された各制度については助成の対象とはならない。

0503　教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の受理

制度導入・適用計画届の記入事項に記入漏れ、表示の誤記等の不備がなかった場合、0600 の確認後、当該計画届を受理し、当該計画届の処理欄に受付印を押印する。

制度導入・適用計画届の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は導入予定日の前日までに補正を行うよう書面で求めること。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届

に係る助成金は支給しない。その場合、人材開発支援助成金（教育訓練休暇制度・長期教育訓練休暇制度）不支給通知書（訓練休暇様式第 12 号）によりその旨を当該事業主に通告し、当該計画届の写しを返送する。

0504　確認済み教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の返送等

管轄労働局長は 0600 の確認後、提出された「制度導入・適用計画届」（訓練休暇様式第１号）に受付印を押印の上、受付番号及び支給申請期限日を記入（長期教育訓練休暇制度については、「制度導入・適用計画届」（訓練休暇様式第１号）の【注意事項】４に記載の内容等に基づき、支給申請期限の取扱いを説明）し、その写しを返送または手交するものとする。

また、当該届の写しの返送先及び手交先は、申請者である事業主に限られるものとする。

0505　教育訓練休暇制度導入・適用計画変更届及び長期教育訓練休暇制度導入・適用計画変更届

教育訓練休暇制度導入・適用計画及び長期教育訓練制度導入・適用計画受付後、導入予定日を変更する場合は、当初計画（変更前の計画）していた導入予定日もしくは変更後の導入予定日のいずれか早い方の日の前日までに、「制度導入・適用計画変更届」（訓練休暇様式第２号）を、変更に関する 0501 のイ（長期教育訓練休暇制度にあってはロ）に規定する書類と併せて、管轄労働局長に提出しなければならない。ただし、天災等やむを得ない理由により導入予定日の変更が生じた場合には、変更後の導入予定日の前日までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

その他の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

0600　計画届の確認

0601a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であることの確認

0501 イにより提出された書類について、次のイからトの確認を行う。

イ　雇用保険適用事業所の事業主であることの確認

事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

ロ　「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第１　共通要領」の 0303 イからルのいずれにも該当しない事業主であることを、ハローワークシステム（助成金事務処理）及び労働保険徴収システムにより確認する。

また、必要に応じて、事業内容が確認できる書類（登記事項証明書、定款、開廃業届、会社概要パンフレット等）により確認する。

ハ　企業全体の雇用する被保険者数の確認

企業全体の雇用する被保険者数について、制度導入・適用計画届の受理日時点の人数をハローワークシステムにて確認する。法第 4 条に定める被保険者数が 100 人以上の場合であって、「制度導入・適用計画」（訓練休暇様式第 1 号）の４欄（2）の雇用する被保険者数が 100 人未満の場合は、「制度導入・適用計画」及び 0501 のイの(ｲ)の添付書類により被保険者数が 100 人未満であることを確認すること。なお、制度導入・適用計画届の受理時点で被保険者がいることもあわせて確認すること。

ニ　教育訓練休暇制度に係る確認

事業主が導入・適用を計画する教育訓練休暇制度が、0305a に規定する制度に該当することを、制度導入・適用計画届及び 0501 のイにより提出された添付書類により確認すること。

ホ　職業能力開発推進者に係る確認

事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届により、確認する。

ヘ　過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804a のイ及びロに該当しないことを確認する。

ト　解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302 a に該当することを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

0601b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

0501 のロにより提出された書類について、次のイからトの確認を行う。

イ　雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

ロ　「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第１　共通要領」の 0303 イからルのいずれにも該当しない事業主であることを、ハローワークシステム（助成金事務処理）及び労働保険徴収システムにより確認する。

また、必要に応じて、事業内容が確認できる書類（登記事項証明書、定款、開廃業届、会社概要パンフレット等）により確認する。

ハ　企業全体の雇用する被保険者数の確認

企業全体の雇用する被保険者数について、制度導入・適用計画届の受理日時点の人数をハローワークシステムにて確認する。法第 4 条に定める被保険者数が 100 人以上の場合であって、「制度導入・適用計画」（訓練休暇様式第１号）の４欄（2）の雇用する被保険者数が 100 人以上の場合は、「制度導入・適用計画」及び 0501 のロの(ｲ)の添付書類により被保険者数が 100 人以上であることを確認すること。なお、制度導入・適用計画届の受理時点で被保険者がいることも併せて確認すること。

ニ　長期教育訓練休暇制度に係る確認

事業主が導入・適用を計画する長期教育訓練休暇制度が、0305b に規定する制度に該当することを、長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び 0501 のロにより提出された添付書類により確認すること。

ホ　職業能力開発推進者に係る確認

事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届により、確認する。

ヘ　過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804b のイ及びロに該当しないことを確認する。

ト　解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302b に該当することを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

0700　支給申請

0701　支給申請書の提出

0704a 及び 0704b に掲げる書類にあっては主たる事業主の管轄労働局長あてに提出することとする。

なお、0704a 及び 0704b に規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

0702　支給申請書の受理

管轄労働局長は、人材開発支援助成金にかかる制度導入支給申請書（訓練休暇様式第４号）（以下この項において「申請書」という。）及び添付書類（以下この項において「申請書等」という。）を確認し、次のイまたはロの対応を行う。

イ　申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、申請書の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。

ロ　申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める。受理年月日は申請書が事業

主から提出された日とする。
なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、１か月以内に補正を行うよう書面で求めること。
また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

0703　申請期間

申請期間は、次のイ又はロとする。

イ　教育訓練休暇制度

制度導入・適用計画期間終了日（制度導入日から３年）の翌日から起算して２か月以内とする。

例：令和２年５月１日が導入日の場合、
制度導入・適用計画期間は、令和２年５月１日～令和５年４月 30 日
支給申請期間は、令和５年５月１日～６月 30 日

ロ　長期教育訓練休暇制度

制度導入・適用計画期間（制度導入日から３年間）内に、被保険者（被保険者の数が 100 人以上の企業においては、原則として、賃金助成の対象となり得る２人目の者とする。）の長期教育訓練休暇の取得開始日より１年以内であって、0305b の(ﾛ)の要件を満たす休暇の最終取得日（150 日を超えて当該休暇を取得する場合には 150 日目とする。）の翌日から２か月以内とする。

0705 に規定する長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し支給申請については、共通要領 0401 の規定によらず、当該制度導入後最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度から３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５か月以内とする（令和２年度に当該休暇を取得開始した場合、令和４年度の末日の翌日から起算して５か月以内）。

0704a　申請書類（教育訓練休暇制度）

「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第４号）及び次の書類とする。

イ　就業規則又は労働協約(写)

※就業規則については、施行日までに管轄する監督署等に届け出た就業規則。常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、施行日までに監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について施行日までに作成した事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書が添付されている就業規則。労働協約については、施行日までに締結されたもの。

ロ　実施状況報告書（訓練休暇様式第５－１号）

ハ　0302a に規定する最低適用基準を満たす教育訓練休暇が取得されていることを確認するための書類（教育訓練休暇を取得したことがわかる出勤簿等(写)）

ニ　ハで確認した教育訓練休暇取得被保険者が被保険者であることを確認するための書類（労働条件通知書又は雇用契約書等（写））

ホ　ハで確認した教育訓練休暇取得被保険者に賃金が支払われていることを確認するための書類（賃金台帳等(写)）

ヘ　教育訓練、各種検定及びキャリアコンサルティングが事業主以外により実施されていることを確認するための書類（訓練カリキュラム、受講案内等）

ト　教育訓練、各種検定及びキャリアコンサルティングを休暇中に実施したことを確認するための書類（修了証等）

チ　0401 のイに規定する表において「生産性要件を満たす場合」の助成額の支給を希望する場合「第１　共通要領」の 0402 のロに規定する書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

リ　その他管轄労働局長が求める書類

※　ハ及びホの書類は、教育訓練休暇取得日が属する月（賃金月）のものとする。

0704b　申請書類（長期教育訓練休暇制度）

「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第４号）及び次の書類とする（ハは賃金助成を申請する場合に限る。）。

イ　就業規則又は労働協約(写)

※就業規則については、施行日までに管轄する監督署等に届け出た就業規則。常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、施行日までに監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について施行日までに作成した事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書が添付されている就業規則。労働協約については、施行日までに締結されたもの。

ロ　実施状況報告書（訓練休暇様式第５－２号）

ハ　賃金助成の内訳（訓練休暇様式第６号）

ニ　0302b に規定する要件を満たす長期教育訓練休暇が取得されていることを確認するための書類（長期教育訓練休暇を取得したことがわかる出勤簿等(写)）

0305b イ（ﾛ）（※）のただし書きに該当する場合は、天災等やむを得ない理由により教育訓練休暇の取得が困難となった理由を記した書面（事業主等による疎明書など）を添付すること。

ホ　ニで確認した長期教育訓練休暇取得被保険者が被保険者であることを確認するための書類（労働条件通知書又は雇用契約書等（写））

ヘ　ハで確認した長期教育訓練休暇取得被保険者に賃金が支払われていることを確認するための書類（賃金台帳等(写)）

ト　教育訓練､各種検定及びキャリアコンサルティングが事業主以外により実施されていることを確認するための書類（訓練カリキュラム、受講案内等）

チ　教育訓練､各種検定及びキャリアコンサルティングを休暇中に実施したことを確認するための書類（修了証等）

リ　0401 のロに規定する表において「生産性要件を満たす場合」の助成額の支給を希望する場合「第１　共通要領」の 0402 のロに規定する書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ヌ　その他管轄労働局長が求める書類

※　ニ及びヘの書類は、長期教育訓練休暇取得日が属する月（賃金月）のものとする。

0705　申請書類（長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し助成）

イ　「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第４号）

ロ　「賃金助成の内訳」（訓練休暇様式第６号）

ハ　「支給決定通知書」（訓練休暇様式第８号）の写し

ニ　「生産性要件シート」（共通要領様式第２号）（以下「算定シート」という。）

ホ　上記ニの算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）

0800　支給要件の確認

0801　審査にあたっての基本的な考え方

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度は、教育訓練休暇等の付与によって労働者の自発的な職業能力開発機会を確保することが目的であるため、最低適用基準又は要件として認められる休暇中の訓練等の内容は、通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの及び実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除き、現在の職務に関連しないもの、職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの等を含めより柔軟に認められる。自発的な受講であることについては、基本的には支給申請時の提出書類により確認するが、仮に業務命令で受講していることが疑われる場合には、受講の経緯等について事業主や労働者に聴取する等により、具体的な状況の把握に努めること。

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度について、状況把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

0802a　支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であることの確認

支給対象事業主においてはイからチを確認すること。

イ　雇用保険適用事業所の事業主であることの確認

事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

ロ　「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当しないことを、「第１　共通要領」0501 により確認する。

ハ　過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804a のイ及びロに該当しないことを確認する。

ニ　解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302a のホ及びへに該当しないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ホ　事業内計画等を周知したことの確認

事業主が制度を規定した就業規則又は労働協約、事業内計画を周知したことを、支給申請書により確認する。

ヘ　就業規則又は労働協約に制度を規定していることの確認

事業主が、就業規則又は労働協約に制度を規定していることを、0704a の就業規則又は労働協約により確認する。

ト　教育訓練休暇制度の取得者の確認

制度適用者が、事業主に被保険者として雇用されていることを、0704a の労働条件通知書又は雇用契約書、出勤状況を確認するための書類及び賃金が支払われていることを確認するための書類により確認する。

チ　「第１　共通要領」0302 に規定する生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の生産性要件を満たしていることの確認

「第１　共通要領」の 0503 により確認する。

0802b　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

支給対象事業主においてはイからチを確認すること。

イ　雇用保険適用事業所の事業主であることの確認

事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

ロ　「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第１　共通要領」の 0303 の不支給要件に該当しないことを、「第１　共通要領」0501 により確認する。

ハ　過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804b のイ及びロに該当しないことを確認する。

ニ　解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302b のホ及びへに該当しないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

ホ　事業内計画等を周知したことの確認

事業主が制度を規定した就業規則又は労働協約、事業内計画を周知したことを、支給申請書により確認する。

ヘ　就業規則又は労働協約に制度を規定していることの確認

事業主が、就業規則又は労働協約に制度を規定していることを、0704b の就業規則又は労働協約により確認する。

ト　教育訓練休暇制度の取得者の確認

制度適用者が、事業主に被保険者として雇用されていることを、0704b の労働条件通知書又は雇用契約書、出勤状況を確認するための書類及び賃金が支払われていることを確認するための書類により確認する。

0803　支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認

支給対象事業主であることを、以下のイ及びロにより確認する。

イ　生産性の伸び率が６％以上であることの確認
　0705 により提出のあった「算定シート」及び証拠書類について、「第１　共通要領」の 0503a～f のイからト、0503g のイからへにより確認する。

ロ　事業主都合による解雇者がいないことの確認
　生産性の算定対象となる事業所において、長期教育訓練休暇制度導入後最初に適用した被保険者が休暇取得を開始した日が属する会計年度の前年度の初日及びその３年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。
　（※）令和２（2020）年５月に、長期教育訓練休暇制度導入後最初に適用した被保険者が休暇取得を開始した場合、当該休暇取得開始日が属する会計年度の前年度は令和元（2019）年度、その３年度後の会計年度は令和４（2022）年度となるため、令和元（2019）年度から令和４（2022）年度までの期間を確認することとなる。

0804a　併給調整事由（教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認

「第１　共通要領」の 0305 の規定によるほか、次のとおりとする。

イ　事業主が、人材開発支援助成金の教育訓練休暇制度の助成を受給することができる回数は１回とする。

ロ　過去にキャリア形成促進助成金の教育訓練休暇等制度または人材開発支援助成金の教育訓練休暇等制度、長期教育訓練休暇制度を受給している事業主には、人材開発支援助成金の教育訓練休暇制度は支給しないものとする。

ハ　長期教育訓練休暇制度と同時に支給申請する事業主であって、教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度とも各支給要件を満たす場合には、0401 のイの制度導入・実施助成を支給するとともに、0401 のロの賃金助成の支給対象となる場合には、賃金助成を支給するものとする。

0804b　併給調整事由（長期教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認

「第１　共通要領」の 0305 の規定によるほか、次のとおりとする。

イ　事業主が、人材開発支援助成金の長期教育訓練休暇制度の助成を受給することができる回数は１回（一の導入・適用計画期間内に有給の休暇取得者に係る賃金助成を別に支給申請する場合を除く。）とする。

ロ　過去にキャリア形成促進助成金の教育訓練休暇等制度または人材開発支援助成金の教育訓練休暇等制度、教育訓練休暇制度を受給している事業主には、人材開発支援助成金の長期教育訓練休暇制度のうち経費助成は支給しないものとする。

ハ　教育訓練休暇制度と同時に支給申請する事業主であって、長期教育訓練休暇制度及び教育訓練休暇制度とも各支給要件を満たす場合には、0401 のイの制度導入・実施助成を支給するとともに、0401 のロの賃金助成の支給対象となる場合には、賃金助成を支給するものとする。

0805　支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

助成金を受けようとする事業主の適用事業所における被保険者であって、制度導入・適用計画届の提出日時点において、当該事業所における被保険者である期間が連続して１年以上の者であることの確認

0704b のロの「実施状況報告書」（訓練休暇様式第５－２号）、同ホの労働条件通知書又は雇用契約書等（写）及びハローワークシステムにより確認すること。

0806a　支給対象制度等（教育訓練休暇制度）であることの確認

次のイからニまでの支給対象制度であることを確認する。

イ　制度導入・適用計画届に基づき実施された制度であることの確認

就業規則または労働協約に規定された施行日（制度導入日）が制度導入・適用計画届に記載された導入予定日と同一であることを確認すること。また、「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第４号）及び 0704a により、制度導入日までに労働者へ就業規則または労働協約の周知がされていること、制度導入日までに監督署等への届出（常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合は事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書を作成することでも可）若しくは、労働協約が締結されていることを確認すること。

ロ　0302a に規定する最低適用基準を満たしていることを確認すること。

ハ　教育訓練休暇が、制度導入後３年以内（制度導入・適用計画期間内）に実施されたものであることを、「実施状況報告書」（訓練休暇様式第５－１号）により確認すること。

ニ 教育訓練休暇の実施状況の確認

(ｲ)　実施状況報告書（訓練休暇様式第５－１号）の申請事業主の証明欄及び休暇取得者の証明欄に、氏名が記載されていることを確認すること。

(ﾛ)　教育訓練実施日の教育訓練休暇取得者に係る出勤状況及び 0305a に定める教育訓練休暇の付与状況を、教育訓練休暇取得者に係る出勤状況・当該休暇の付与状況を確認するための書類及び休暇取得者に賃金が支払われていることを確認するための書類により確認する。

0806b　支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

次のイからニまでの支給対象制度であることを確認する。

イ　制度導入・適用計画届に基づき実施された制度であることの確認

就業規則または労働協約に規定された施行日（制度導入日）が制度導入・適用計画届に記載された導入予定日と同一であることを確認すること。また、「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第４号）及び 0704b イにより、制度導入日までに労働者へ就業規則または労働協約の周知がされていること、制度導入日までに監督署等への届出（常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合は事業主と労働組合等の代表者労働者による申立書を作成することでも可）若しくは、労働協約が締結されていることを確認すること。

ロ　0302b に規定する要件を満たしていることを確認すること。

ハ　長期教育訓練休暇が、制度導入後３年以内（制度導入・適用計画期間内）に実施されたものであることを、「実施状況報告書」（訓練休暇様式第５－２号）により確認すること。

ニ　長期教育訓練休暇の実施状況の確認

(ｲ)　実施状況報告書（訓練休暇様式第５－２号）の申請事業主の証明欄及び休暇取得者の証明欄に、氏名が記載されていることを確認すること。

(ﾛ)　教育訓練実施日の長期教育訓練休暇取得者に係る出勤状況及び 0305b に定める長期教育訓練休暇の付与状況を、長期教育訓練休暇取得者の出勤状況・当該休暇の付与状況を確認するための書類及び休暇取得者への賃金支払い状況を確認するための書類により確認する。

また、無給による長期教育訓練休暇取得者のみにより長期教育訓練休暇制度を申請する場合を除き、休暇取得者に対する賃金支払状況を、「賃金助成の内訳」（訓練休暇様式第６号）により確認すること。

0900　支給決定

0901　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めたときは、助成金の支給の決定をし、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入するとともに、「支給決定通知書」（訓練休暇様式第８号）により事業主に通知するものとする。

ロ　管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、助成金の支給の決定を行わず、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入するとともに「不支給決定通知書」（訓練休暇様式第９号）により事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練休暇様

式第 10 号）を事業主に通知するものとする。

ハ　教育訓練休暇制度若しくは長期教育訓練休暇制度の支給決定又は不支給決定後に、管理台帳に必要な事項を記載すること。

1000　委託

1001　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は 0500 及び 0600 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができる。

1100　雑則

1101　返還に係る様式の指定

人材開発助成金の返還に係る様式は、「支給決定取消及び返還決定通知書」（訓練休暇様式第 11 号）とする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練休暇様式第 10 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

1200　附則

1201　適用期日

本支給要領は、制度導入・適用計画届の届出日が令和２年 12 月 25 日以降であるものについて適用する。

1202　経過措置

制度導入・適用計画届の届出日が本支給要領の適用期日前であるものについては、従前の支給要領を適用することとする。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　13 人材開発支援助成金（３）教育訓練休暇付与コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

第２　各助成金別要領

13　人材開発支援助成金　(4)特別育成訓練コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第63条第１項第５号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第125条に基づく人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　有期契約労働者
　0202　短時間労働者
　0203　派遣労働者
　0204　無期雇用労働者
　0205　正規雇用労働者
　0206　勤務地限定正社員
　0207　職務限定正社員
　0208　短時間正社員
　0209　多様な正社員
　0210　有期契約労働者等
　0211　OFF-JT
　0212　OJT
　0213　一般職業訓練
　0214　有期実習型訓練
　0215　中長期的キャリア形成訓練
　0216　育児休業
　0217　育児休業中訓練
　0218　中小企業等担い手育成訓練
　0219　大企業事業主
　0220　ジョブ・カード
　0221　一般教育訓練

0300　受給資格認定
　0301　訓練計画届等の提出
　0302　添付書類
　0303　受給資格の認定

0400　支給要件
　0401　支給対象事業主
　0402　対象労働者
　0403　職業訓練計画・支給対象訓練
　0404　生産性要件

0500　支給額
　0501　支給額
　0502　支給対象経費
　0503　支給限度額等

0600　支給申請
　0601　支給申請回数及び併給調整
　0602　支給申請
　0603　支給申請期間
　0604　支給申請書の受理
　0605　支給申請書の確認
　0606　添付書類

0700　支給決定
　0701　支給要件の確認
　0702　支給決定及び通知
　0703　支給台帳への記入及び記録の保管
　0704　追給
　0705　生産性要件達成時の割増助成

0800　附則
　0801　施行期日
　0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

有期契約労働者等が職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることを支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定、人材育成、処遇の改善等を推進するものである。

0200　定義

0201　有期契約労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者（0202の短時間労働者及び0203の派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む。）をいう。

0202　短時間労働者

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）第２条に規定する短時間労働者をいう。

0203　派遣労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「派遣法」という。）第２条に規定する派遣労働者をいう。

0204　無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者（0202の短時間労働者及び0203の派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む。）のうち、0205の正規雇用労働者、0206の勤務地限定正社員、0207の職務限定正社員及び0208の短時間正社員以外のものをいう。

0205　正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。

ニ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。

ホ　同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇（以下「正社員待遇」という。）が適用されている労働者であること。

0206　勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者で

あること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(ｲ)から(ﾊ)のようなものが該当する。

(ｲ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾛ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ﾊ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0207　職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ　職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。

ホ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

0208　短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ　期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ　派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(ｲ) １日の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１日の所定労働時間が７時間以上の場合で、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するものであること。

(ﾛ) 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するものであること。

(ﾊ) 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の１週当たりの所定労働日数が５日以上の場合で、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するものであること。

ニ　賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者

であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

0209　多様な正社員

勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員をいう。

0210　有期契約労働者等

有期契約労働者及び無期雇用労働者をいう。

0211　OFF-JT

生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内又は事業外の）職業訓練をいう。

0212　OJT

適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。

0213　一般職業訓練

正規雇用労働者若しくは多様な正社員（以下「正規雇用労働者等」という。）に転換すること又は将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善を図ること（以下「正規雇用労働者等に転換すること等」という。）を目的に、OFF-JTで行われる職業訓練をいう（0215の中長期的キャリア形成訓練を除く。）。なお、0217の育児休業中訓練の場合には、正規雇用労働者等に転換すること等を目的とする必要はない。

0214　有期実習型訓練

正規雇用労働者等に転換することを目的に、OFF-JTとOJTを組み合わせて実施する職業訓練であって、当該事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）が0403ハに該当する旨の確認を行った職業訓練をいう。

0215　中長期的キャリア形成訓練

一般職業訓練のうち、正規雇用労働者等に転換すること等を目的に、OFF-JTで行われる職業訓練であって、雇保則第101条の２の７第２号に基づき中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練及び同条第１号の２に基づき厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練をいう。

0216　育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）第２条第１号に規定する育児休業、同法第23条第２項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業、同法第24条第１項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業及び期間を定めて雇用される者であって、当該事業主に引き続き雇用された期間が１年に満たないものに同法第２条第１号に規定する育児休業に準じて労働協約又は就業規則に定めるところにより講ずる措置による休業をいう。

0217　育児休業中訓練

一般職業訓練のうち、労働者の自発的な申し出により育児休業期間中に実施する職業訓練をいう。

0218　中小企業等担い手育成訓練

正規雇用労働者等（短時間正社員を除く。）に転換することを目的に、業界団体（厚生労働本省において指定する本訓練において専門的支援が実施できる業界団体（以下「支援団体」という。））を活用した業界主導の訓練であり、支援団体が担うOFF-JTと事業主が担うOJTを組み合わせて一人前レベルまでの人材育成を実施する最大３年の長期間の職業訓練をいう。

0219　大企業事業主

共通要領の0202の中小企業事業主以外の事業主をいう。

0220　ジョブ・カード

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。

0221　一般教育訓練

雇保則第101条の２の７第１号に基づき厚生労働大臣が指定する一般教育訓練をいう。

0300　受給資格認定

0301　訓練計画届等の提出

助成金を活用する事業主は、適用事業所ごとに、次のイからハのいずれかの書類を、訓練開始の日から起算して１か月前までに管轄労働局長に提出し、訓練開始の日の前日までに受給資格認定（イからハに規定する訓練計画届の確認のことをいう。）を受けなければならない。ただし、提出期限の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日及び 12 月 29 日から翌年の１月３日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を提出期限の末日とみなす。

訓練開始の日から起算して１か月前とは以下の例によるものとする。

例：訓練開始日が７月１日である場合、６月１日が提出期限

訓練開始日が７月 15 日である場合、６月 15 日

訓練開始日が７月 30 日である場合、６月 30 日

訓練開始日が７月 31 日である場合、６月 30 日（6 月 31 日が無いためその前日）

訓練開始日が９月 30 日である場合、８月 30 日（前月の同日が期限、31 日ではない）

訓練開始日が３月 29 日、３月 30 日、３月 31 日である場合、いずれも２月 28 日（２月 29 日まである場合は２月 29 日）

天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、提出期限を徒過して提出された訓練計画届については､提出日の１か月後の日より後の日を訓練開始の日とする補正を行わなければならない。補正を行わない場合には当該訓練計画届については不備があるものとみなし、助成金は支給しない。天災その他やむを得ない理由により提出期限までに訓練計画届を提出できない場合は、その理由を証明できる書類を添えて訓練開始日の前日までに提出すること。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所の長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

また、管轄労働局長は、申請書の受付の業務の全部又は一部を当該安定所長に行わせることが

できる。

イ　一般職業訓練計画届（様式第１－１号）

ロ　有期実習型訓練計画届（様式第１－２号）

ハ　中小企業等担い手育成訓練計画届（様式第１－３号）（以下「訓練計画届」と総称する。）

イからハの書類を提出するより前に開始された訓練については、支給の対象とはしない。

共同して職業訓練計画を作成し紹介予定派遣に係る派遣労働者に有期実習型訓練を実施する派遣元事業主及び派遣先事業主（以下「派遣型活用事業主」という。）の場合は、ロの書類を派遣元事業主と派遣先事業主が共同して作成し、派遣先事業主が管轄労働局長へ提出すること。

0302　添付書類

受給資格認定を受けようとする事業主は、次のイからハまでの書類の区分に応じて、それぞれに掲げる書類（原本又は写し）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

イ　一般職業訓練計画届

(ｲ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

ａ　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

ｂ　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認票（様式第６号）

(ﾛ) 職業訓練の実施内容を確認するための書類（訓練カリキュラム等）

(ﾊ) OFF-JT の講師要件を確認する書類（様式第１－１号（別添様式３））（0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ) c に該当する場合に限る。）

(ﾆ) 訓練期間中の対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書等（船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 32 条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）労働条件が確認できる書類（以下「雇用契約書等」という。）

(ﾎ) 対象労働者が育児休業期間中に訓練の受講を開始することが分かる書類（対象労働者の育児休業申出書等）（育児休業中訓練である場合に限る）

(ﾍ) 育児休業中訓練計画届訓練受講予定者一覧（様式第１－１号（別添様式１））（育児休業中訓練である場合に限る）

(ﾄ)　中長期的キャリア形成訓練計画届訓練受講予定者一覧（様式第１－１号（別添様式２））（中長期的キャリア形成訓練である場合で、受講予定者数が複数であって、訓練受講予定者によって様式第１－１号裏面の訓練受講予定者の経費負担の有無、訓練受講予定者の教育訓練給付金の支給申請の有無、訓練の受講形態が混在する場合に限る）

(ﾁ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾆ)から(ﾄ)までの書類は、対象労働者が訓練計画届を提出する日までに訓練計画届を提出する事業所に雇用されていない者である場合に限り、訓練計画届を提出後、訓練開始日の前日までに提出することができる。なお、その場合であっても、提出が可能となった後、速やかに提出すること。また、訓練計画届裏面の確認事項（④、⑥、⑦欄）について確認した書類（任意様式：様式例「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）対象労働者に関する確認書」）もあわせて提出すること。

ロ　有期実習型訓練計画届

(ｲ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

a　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

b　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認票（様式第６号）

派遣型活用事業主の場合、派遣元事業主と派遣先事業主のそれぞれの書類を提出すること。

(ﾛ) ジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・0JT 用（写）

(ﾊ) 有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム（様式第１－２号（別添様式１））（対象労働者が訓練計画届を提出する日までに訓練計画届を提出する事業所に雇用されている者である場合には、ジョブ・カード作成アドバイザー（ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省又は登録団体に登録された者をいう。以下同じ。）等（※）によるキャリアコンサルティング実施済みのもの）

（※）ジョブ・カード作成アドバイザー等とは、ジョブ・カード作成アドバイザー、職業能力開発促進法第 30 条の３で規定するキャリアコンサルタント及び職業訓練指導員をいう。（以下同じ。）

なお、この場合のキャリアコンサルティングは労働者とジョブ・カード作成アドバイザー等が個別に面談する方法により行われたものであること。このため、以下の方法により行われたものはキャリアコンサルティングが行われたものとは認められないこと。

・　対面が確保されない方法（テレビ電話、電話、メール等）

・　集団形式（ガイダンス、セミナー、グループワーク）により実施されたもの

(ﾆ) 有期実習型訓練に係る訓練計画予定表（様式第１－２号（別添様式２））

なお、様式第１－２号（別添様式１）で設定した職務又は科目ごとの実施時期がわかるものであれば、様式第１－２号（別添様式２）に代えて提出することができる。

(ﾎ) OFF-JT の講師要件を確認する書類（様式第１－１号（別添様式３））（0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ) c に該当する場合に限る。）

(ﾍ) 訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等

(ﾄ) 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書（派遣型活用事業主である場合に限る。）

(ﾁ) ジョブ・カードの様式１－１（キャリア・プランシート）、ジョブ・カードの様式２（職務経歴シート）、ジョブ・カードの様式３－１（職業能力証明（免許・資格）シート）、ジョブ・カードの様式３－２（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）（写）

(ﾘ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾍ)から(ﾁ)までの書類は、対象労働者が訓練計画届を提出する日までに訓練計画届を提出する事業所に雇用されていない者である場合に限り、訓練計画届を提出後、訓練開始日の前日までに提出することができる。その際、(ﾊ)の書類は、ジョブ・カード作成アドバイザー等によるキャリアコンサルティング実施済みのものを再提出すること。なお、(ﾊ)（ジョブ・カード作成アドバイザー等によるキャリアコンサルティング実施済みのもの）及び(ﾍ)から(ﾘ)までの書類は提出が可能となった後、速やかに提出すること。また、訓練計画届裏面の確認事項（⑨～⑪欄）について確認した書類（任意様式：様式例「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）対象労働者に関する確認書」）もあわせて提出すること。

(ﾁ)の書類は、新規学卒者など職歴が乏しい者について、様式１－１、２、３－１及び３－２の代わりに様式１－２を用いることができる。また、新規学校卒業予定者の場合は、省略すること

ができる。

派遣型活用事業主の場合は、派遣元事業主と派遣先事業主が共同して(ｲ)から(ﾘ)までの書類を準備し、派遣先事業主が管轄労働局長へ提出すること。

新規学校卒業予定者を対象として選定する場合には、正規雇用労働者として雇用することを前提に雇い入れられたり、これまでの当該事業所の雇用慣行等を踏まえ、助成金受給目的等により新規学卒者が合理的な理由なしに有期契約労働者等として不安定な地位に置かれたりするようなことのないよう、こうした例が想定される場合には、本人、学校等からの同意書の提出、事業所からの申立書等の提出を求めること。

ハ　中小企業等担い手育成訓練計画届

(ｲ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

a　企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合

登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等

b　企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合

事業所確認票（様式第６号）

(ﾛ) 中小企業等担い手育成訓練に係る訓練カリキュラム（様式第１－３号（別添様式１））

(ﾊ) 中小企業等担い手育成訓練に係る訓練計画予定表（様式第１－３号（別添様式２））

(ﾆ) 事業主と支援団体が作成する訓練計画

(ﾎ) 訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等

(ﾍ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

(ﾎ)の書類は､対象労働者が訓練計画届を提出する日までに訓練計画届を提出する事業主に雇用されていない者である場合に限り、訓練計画届を提出後、訓練開始日の前日までに提出することができる。その際、(ﾆ)の書類は、再提出すること。なお、(ﾎ)の書類は提出が可能となった後、速やかに提出すること。また、訓練計画届裏面の確認事項（⑨～⑪欄）について確認した書類（任意様式：様式例「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）対象労働者に関する確認書」）もあわせて提出すること。

新規学校卒業予定者を対象として選定する場合には、正規雇用労働者として雇用することを前提に雇い入れられたり、これまでの当該事業所の雇用慣行等を踏まえ、助成金受給目的等により新規学卒者が合理的な理由なしに有期契約労働者等として不安定な地位に置かれたりするようなことのないよう、こうした例が想定される場合には、本人、学校等からの同意書の提出、事業所からの申立書等の提出を求めること。

0303　受給資格の認定

管轄労働局長は、助成金を活用する事業主から、0301 及び 0302 の書類が提出されたときは、次のイのとおり訓練計画届を受け付け、受給資格認定の要件確認を行った後、次のハのとおり写しを当該事業主に返送する。

返送する際は、支給申請期間内に、管轄労働局長に対し、支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど、支給申請について必要な説明を行う。

また、受給資格認定の要件確認に併せて、共通要領の 0303 の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、訓練計画届の写しを返送する。

なお、受給資格認定を受けた事業主は、確認を受けた訓練計画届の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のホのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ　訓練計画届の受付

管轄労働局長は、訓練計画届及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備のほか、次の(ｲ)から(ﾊ)までに掲げる職業訓練の区分に応じて必要な事項を確認したうえで、受け付ける。その際、訓練計画届に不備があるにもかかわらず補正を行わない場合には助成金を支給しないことなど必要な説明を行う。

(ｲ)　一般職業訓練

a　中小企業事業主であることの確認

訓練計画届に記載された項目及び 0302 の添付書類イ(ｲ)により、共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であることを確認する。

なお、訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(a)及び(b)のとおりとする。

(a) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあっては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(b) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数以下であるとき

事業所確認票（様式第６号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。ただし、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数以下であるとき

中小企業事業主に該当する。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領 0202 に規定する数以下である場合に限り、中小企業事業主に該当する。

b　支給対象事業主であることの確認

訓練計画届に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所であることを確認するとともに、支給対象事業主が 0401 に該当することを確認する。

c　OFF-JT の講師要件の確認（0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ) c に該当する訓練である場合に限る。）

0302 の添付書類のイ(ﾊ)の講師要件を確認する書類（様式第１－１号（別添様式３））により、職業訓練の指導員が、当該職業訓練の内容に直接関連する職種に係る専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許を有する者若しくは１級の技能検定に合格した者又はこれらの者と同等以上の能力（訓練開始日前における当該分野の職務に係る実務経験（資格

試験合格者が資格者団体登録前に義務付けられている研修期間（弁護士（裁判所法第 66 条）、公認会計士（公認会計士法第 16 条）、社会保険労務士（社会保険労務士法第３条））及び税理士試験合格後の税理士法第３条に定める実務経験期間を含む。）が通算して 10 年以上）を有する者と認められる者であることを確認する。

d　一般職業訓練であることの確認

一般職業訓練計画届（様式第１－１号）により、0403 のイに該当する訓練であることを確認するとともに、17 欄を確認し、正規雇用労働者等に転換すること等を目的に行われる訓練であることを確認する。（育児休業中訓練である場合を除く。）

一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練の場合は、一般教育訓練講座一覧により、一般職業訓練計画届の 20 欄に記載された教育訓練が一般教育訓練の指定講座となっていることを確認するとともに、一般教育訓練の指定講座として厚生労働大臣が指定する期間内に訓練を開始する見込みであることを確認する。

e　中長期的キャリア形成訓練であることの確認

専門実践教育訓練講座一覧又は特定一般教育訓練講座一覧により、一般職業訓練計画届に記載された教育訓練が中長期的キャリア形成訓練に該当するものであることを確認するとともに、訓練対象者が、中長期的キャリア形成訓練を指定期間内（厚生労働大臣より「専門実践教育訓練講座」又は「特定一般教育訓練講座」として指定されている期間）に開始する見込みであることを確認する（中長期的キャリア形成訓練である場合に限る）。

f　支給対象労働者（以下「対象労働者」という。）であることの確認

0302 の添付書類イ(ﾆ)の訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等により、対象労働者が 0402 イ(ｲ)、(ﾆ)及び(ﾎ)の対象労働者に該当することを確認する。

なお、育児休業中訓練である場合は、0302 の添付書類イ(ﾎ)の対象労働者の育児休業申出書等により、対象労働者が 0402 イ(ﾍ)の対象労働者に該当することを確認する。

(ﾛ)　有期実習型訓練

a　中小企業事業主であることの確認

訓練計画届に記載された項目及び 0302 の添付書類ロ(ｲ)により、共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であることを確認する。

なお、訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(a)及び(b)のとおりとする。

(a) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあっては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(b) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数以下であるとき

事業所確認票（様式第６号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。ただし、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数以下であるとき

中小企業事業主に該当する。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領 0202 に規定する数以下である場合に限り、中小企業事業主に該当する。

b　支給対象事業主であることの確認

訓練計画届に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所であることを確認するとともに、支給対象事業主が 0401 に該当することを確認する。

c　OFF-JT の講師要件の確認（0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ)c に該当する訓練である場合に限る。）

0302 の添付書類のロ(ﾎ)の講師要件を確認する書類（様式第１－１号（別添様式３））により、職業訓練の指導員が、当該職業訓練の内容に直接関連する職種に係る専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許を有する者若しくは１級の技能検定に合格した者又はこれらの者と同等以上の能力（訓練開始日前における当該分野の職務に係る実務経験（資格試験合格者が資格者団体登録前に義務付けられている研修期間（弁護士（裁判所法第 66 条）、公認会計士（公認会計士法第 16 条）、社会保険労務士（社会保険労務士法第３条））及び税理士試験合格後の税理士法第３条に定める実務経験期間を含む。）が通算して 10 年以上）を有する者と認められる者であることを確認する。

d　有期実習型訓練計画の確認

様式第１－２号、様式第１－２号（別添様式１、２）及び 0302 の添付書類のロ(ﾛ)のジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・OJT 用の内容を確認し、0403 ハに該当する旨の確認を行うとともに、25 欄を確認し、正規雇用労働者等に転換することを目的に行われる訓練であり、ジョブ・カードの評価結果を活用した正規雇用転換の基準が定められていること、転換の時期が訓練修了後２か月以内の期間に定められていることを確認する。

e　対象労働者であることの確認

0302ロ(ﾍ)の訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等、0302ロ(ﾄ)の紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書、0302ロ(ﾁ)のジョブ・カードの様式１－１（キャリア・プランシート）、ジョブ・カードの様式２（職務経歴シート）、ジョブ・カードの様式３－１（職業能力証明（免許・資格）シート）、ジョブ・カードの様式３－２（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）等により、対象労働者が0402ロ(ｲ)、(ﾊ)及び(ﾆ)又は0402ハ(ｲ)、(ﾛ)及び(ﾆ)並びに(ﾎ)の対象労働者に該当することを確認する。

また、訓練カリキュラム（様式第１－２号（別添様式１））にジョブ・カード作成アドバイザー等の氏名が記載されていることを確認し、当該カリキュラムに基づいてキャリアコンサルティングが実施されていることを確認する。

なお、ジョブ・カード作成アドバイザー等によるキャリアコンサルティングに疑義がある場合には、ジョブ・カード作成アドバイザー等に対して、必要な書類の提出又は提

示を求め、必要に応じて調査を行うものとする。

(ﾊ)　中小企業等担い手育成訓練

a　中小企業事業主であることの確認

訓練計画届に記載された項目及び 0302 の添付書類ハ(ｲ)により、共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であることを確認する。

なお、訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(a)及び(b)のとおりとする。

(a) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあっては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(b) 訓練計画届に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数以下であるとき

事業所確認票（様式第６号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。ただし、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数以下であるとき

中小企業事業主に該当する。

・確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領 0202 に規定する数以下である場合に限り、中小企業事業主に該当する。

b　支給対象事業主であることの確認

訓練計画届に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所であることを確認するとともに、支給対象事業主が 0401 に該当することを確認する。

c　中小企業等担い手育成訓練計画の確認

0302 ハ(ﾆ)の訓練計画を様式１－３号により、事業主と支援団体が共同して作成した訓練計画であることを確認するとともに、0302 ハ(ﾆ)の訓練目標と 16 及び 17 欄の目標とする資格が同一かつ同レベルであることを確認する。

雇用保険法施行規則第 125 条第７項第１号イ(6)に基づき、13、14 欄により、訓練基準に適合する旨の確認を行うとともに、19 欄を確認し、正規雇用労働者等に転換することを目的に行われる訓練であり、正規雇用転換の基準が定められていること、転換の時期が訓練終了後２か月以内の期間に定められていることを確認する。

d　対象労働者であることの確認

様式１－３号裏面の確認事項及び0302ハ(ﾎ)の訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等により、対象労働者が0402ニ(ｲ)及び(ﾊ)から(ﾍ)の対象労働者に該当することを確認する。

ロ　訓練計画届に不備があった場合の取扱い

訓練計画届に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して１か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第１　共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該訓練計画届に係る助成金は支給しない。その場合、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）不支給通知書（様式第２号）によりその旨を当該事業主に通告し、訓練計画届の写しを返送する。

なお､次の表に掲げるものに該当すると判断される訓練計画届は､不備があると認められる。

（表）訓練計画届に不備があると認められるもの

１　訓練の実現が見込まれないもの ○　企業全体の常用雇用する労働者数が訓練対象者を除く常用労働者数１人以下の事業所が行うOFF-JTの事業内訓練を含む訓練計画（ただし、訓練を役員が実施する、あるいは、訓練中はアルバイトを雇用しているなど、訓練を実施する体制が整っており、訓練の実現が見込まれるもの（事業主が文書等で疎明可能な場合に限る）を除く。）　　等 ２　正規雇用労働者等への転換を目的とした訓練であることが明確でないもの（有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練である場合に限る） ○　訓練の修了時における正規雇用労働者等への転換に係る基準としてジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・0JT用による企業評価を活用していない訓練計画（有期実習型訓練である場合に限る） ○　正規雇用労働者等への転換の時期が合理的な理由なく訓練修了後２か月以内の期間に定めていない訓練計画（有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練である場合に限る）　　等 ３　訓練の必要性が見込まれないもの ○　正規雇用労働者等への転換の時期における年齢が事業所の定める定年を超えることとなる者を対象労働者とする訓練計画（有期実習型訓練である場合に限る） ○　訓練実施分野において、キャリアコンサルティングが行われた日前の過去５年以内におおむね３年以上通算して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがある者を対象労働者とする訓練計画（ただし、正規雇用であっても短期間（※）での離転職を繰り返したことにより通算して３年以上となる者などで、訓練の必要性が見込まれるものを除く。）（有期実習型訓練である場合に限る）　　等 ※短期間とは、１年未満の期間をいう。（以下同じ。） ○　訓練実施分野であるか否かに関わりなく過去10年以内に同一企業において、おおむね６年以上継続して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）として就業経験がある者を対象労働者とする訓練計画（有期実習型訓練である場合に限る） ○　資格試験合格者が資格者団体登録前に義務付けられている研修期間(弁護士(裁

判所法第66条）、公認会計士（公認会計士法第16条）、社会保険労務士（社会保険労務士法第３条））及び税理士試験合格後の税理士法第３条に定める実務経験期間を対象とした訓練計画（有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練である場合に限る）

○　在籍年数７年以上の者に対する在籍年数３年未満の者と同じ内容の訓練（在籍中の雇用形態を問わない。訓練内容が在籍年数で習得できない知識・能力に限られている場合を除く）

○　専門的・技術的能力が必要な業務に３年以上正社員として従事した経験がある者を当該専門的・技術的能力の基礎となる知識・能力で遂行することができる業務に従事させて行う訓練計画（看護師（中分類13）経験者を看護師補助（中分類37）、介護福祉士（中分類16）経験者を介護サービス（中分類36）に従事させるもの等）（有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練である場合に限る）

ハ　訓練計画届の返送

管轄労働局長は、対象労働者であることの確認（イ(ｲ)ｆまたは(ﾛ)e）を除く。）の事項を確認後、提出された訓練計画届に確認印を押印し、受付番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。その際、訓練計画届の確認を受けた後に訓練内容等を変更する場合は、定められた期間内に必要な届出を行うものであること、訓練計画届により確認を受けた職業訓練が適正に行われているかを確認するため訓練の実施期間中に予告なく事業所、OFF-JT を実施する教育訓練機関の実地調査を行う場合があること、実地調査においては訓練受講者に対しても聞き取り調査等を行う場合があること、これら必要な書類が定められた期間内に提出されない場合、実地調査に協力しない場合は、「第１　共通要領」の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし助成金は支給しないことなど必要な説明を行う。また、対象労働者であることを確認するための書類（0302 イ(ﾆ)から(ﾎ)、0302 ロ(ﾊ)（ジョブ・カード作成アドバイザー等によるキャリアコンサルティング実施済みのもの）及び(ﾍ)から(ﾘ)まで又は 0302 ハ(ﾎ)）を提出していない場合は、提出が可能となった後速やかに提出すること、提出された書類により対象労働者であることが確認できなかった場合は、訓練計画届に確認印を押印・返送した後であっても不支給となることなど必要な説明を行う。

また、様式第１－２号の28欄を確認し、事業主がジョブ・カードセンターへ28欄に記載した書類の写しの送付を希望する場合は、当該ジョブ・カードセンターへ当該書類の写しを送付する。なお、28欄の記載が「いいえ」又は空欄の場合は、事業主にジョブ・カードセンターによる支援を受けているかを確認し、受けている場合は、28欄に記載した書類の写しを送付して良いか確認の上、同意が得られた場合は送付する。

なお、次の(ｲ)から(ﾊ)までの事項の確認は、次の(ｲ)から(ﾊ)までの書類が事業主より提出された後に行う。

(ｲ) 0303イ(ｲ)ｅの事項（一般職業訓練の対象労働者であること）
　　0302イ(ﾆ)の書類（訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等）
　　0302イ(ﾎ)の書類(対象労働者の育児休業申出書等)(育児休業中訓練である場合に限る)

(ﾛ) 0303イ(ﾛ)ｅの事項（有期実習型訓練の対象労働者であること）
　　0302ロ(ﾊ)（有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム（ジョブ・カード作成アドバイザー

等によるキャリアコンサルティング実施済みのもの））及び(ﾍ)から(ﾁ)までの書類（訓練期間中の対象労働者の雇用契約書等、紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書、ジョブ・カードの様式１－１（キャリア・プランシート）、ジョブ・カードの様式２（職務経歴シート）、ジョブ・カードの様式３－１（職業能力証明（免許・資格）シート）、ジョブ・カードの様式３－２（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）等）

(ﾊ) 0303イ(ﾊ) d の事項（中小企業等担い手育成訓練の対象労働者であること）

0301ハの訓練計画届（裏面の「中小企業等担い手育成訓練の確認事項」）

0302ハ(ﾎ)の書類（訓練期間中の労働者の雇用契約書等）

ニ　支給台帳への記入

管轄労働局長は、訓練計画届の受付を行ったときは、当該訓練計画届に係る事業所の名称、受給資格年月日、受付番号その他の所要事項を人材開発助成金（特別育成訓練コース）支給台帳（様式第10号）に記載する。

ホ　訓練計画変更届の提出

すでに提出している訓練計画について、訓練内容（訓練カリキュラム（職務又は科目）・実施予定・実施場所・OJT訓練担当者・OFF-JT訓練講師（認定職業訓練を除く部内講師により行われる事業内訓練のみ））、訓練コースの名称、受講予定者数（減らす場合を除く）、訓練の実施期間、総訓練時間数、OFF-JTを実施する教育訓練機関、訓練修了後の正規雇用労働者等への転換等の基準を変更する事業主は、「人材開発支援助成金特別育成訓練コース（一般職業訓練）」計画変更届」（様式第３－１号）、「人材開発支援助成金特別育成訓練コース（有期実習型訓練）計画変更届」（様式第３－２号）、「人材開発支援助成金特別育成訓練コース（中小企業等担い手育成訓練）計画変更届」（様式第３－３号）（以下「変更届」という。）を0302の添付書類に掲げる書類のうち変更に関する書類と併せて、当初計画(変更前の計画)していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに（※）、管轄労働局長に提出しなければならない。

変更後の訓練内容が0403イからニまでの職業訓練に該当しない場合、当該変更は認められない。訓練開始日の変更は、訓練計画届の提出日から６か月以内に限る。

変更届の提出を受けた管轄労働局長はイからハまでの事項に準じて変更届の受付及び返送等を行う。

なお、病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日後7日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。また、OFF-JT、OJTそれぞれの総訓練時間数及び科目（職務又は科目）を変えずに、各科目の実施時間数を変更する場合及び事業所・企業に関する事項（名称、所在地、事業内容）を変更する場合は、変更届の提出を要しない。

※（例）

4月5日に計画していた訓練を4月10日に変更する場合　→　4月4日までに変更届を提出

4月5日に計画していた訓練を4月3日に変更する場合　→　4月2日までに変更届を提出

0400　支給要件

0401　支給対象事業主

次のイ及びロのいずれかに該当する事業主であること。

なお、この支給対象事業主には、民間の事業者のほか、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成 18 年法律第 49 号）第２条に規定する公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるＮＰＯ法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人等も含まれる。

イ　雇用する有期契約労働者等（中小企業等担い手育成訓練の場合は、0202 短時間労働者及び 0203 派遣労働者を除く。）に職業訓練を実施する事業主であって、次の(ｲ)から(ﾘ)までのいずれにも該当する事業主（以下「対象一般事業主」という。）であること。

(ｲ)　有期契約労働者等を雇用する又は新たに雇い入れる事業主であること。

(ﾛ)　対象労働者に対し、職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

(ﾊ)　受給資格認定に係る職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること。

(ﾆ)　訓練期間中の対象労働者に対する賃金を適正に支払う事業主であること（一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練、育児休業中訓練である場合は賃金助成の対象とならないため、確認を要しない）。なお、最低賃金法第７条第３項の規定により、認定職業訓練の受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合は、「賃金を適正に支払う事業主」にあたらない。

(ﾎ)　上記(ﾆ)のほか、次のａ、ｂいずれかに該当する事業主であること（中長期的キャリア形成訓練である場合に限る。）。

ａ　対象労働者が自発的に受講する中長期的キャリア形成訓練の経費の一部又は全部を負担する事業主であること。

ｂ　対象労働者が自発的に受講する中長期的キャリア形成訓練の受講期間中の賃金を支払う事業主であること。

(ﾍ)　次のａからｃまでの書類を整備している事業主であること。

ａ　対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類

ｂ　職業訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類（中小企業等担い手育成訓練は除く。）

ｃ　対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

(ﾄ)　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(ﾁ)　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

(ﾘ)　0404の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

ロ　紹介予定派遣（派遣法第２条第４号の紹介予定派遣をいう。）に係る派遣労働者に職業訓練を実施する事業主であって、次の(ｲ)に該当する派遣元事業主（以下「対象派遣元事業主」という。）又は(ﾛ)に該当する派遣先事業主（以下「対象派遣先事業主」という。）であること。なお、中小企業等担い手育成訓練においては、紹介予定派遣による派遣労働者は、対象とならないこと。

ただし、共同で職業訓練計画を作成し、当該計画に基づき訓練を実施した派遣元事業主と派遣先事業主のいずれかが次の(ｲ)又は(ﾛ)の要件に該当しない場合は、派遣元事業主と派遣先事業主の双方とも対象事業主とならない。

(ｲ)　次のaからhまでのいずれにも該当する派遣元事業主であること。

a　紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する事業主であること。

b　対象労働者に対し、紹介予定派遣に係る労働者派遣契約を締結している派遣先事業主と共同で職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

c　受給資格認定に係る職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること。

d　訓練期間中の対象労働者に対する賃金を適正に支払う事業主であること。なお、最低賃金法第７条第３項の規定により、認定職業訓練の受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合は、「賃金を適正に支払う事業主」にあたらない。

e　次の(a)から(c)までの書類を整備している事業主であること。

(a) 対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類

(b) 職業訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(c) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

f　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

g　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

h　0404の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

(ﾛ)　次のaからgまでのいずれにも該当する派遣先事業主であること。

a　紹介予定派遣に係る派遣労働者をその指揮命令の下に労働させる事業主であること。

b　対象労働者に対し、紹介予定派遣に係る労働者派遣契約を締結している派遣元事業主と共同で職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

c　受給資格認定に係る職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること。

d　次の(a)及び(b)の書類を整備している事業主であること。

(a) 対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類

(b) 職業訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

e　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

f　当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用保険被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

g　0404の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

0402　対象労働者

次のイからニまでのいずれかに該当する労働者であること。

イ　一般職業訓練

次の(ｲ)から(ﾄ)までのいずれにも該当する労働者であること。

(ｲ)　一般職業訓練を実施する0401イの対象一般事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等又は新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること。

(ﾛ)　一般職業訓練を実施する0401イの対象一般事業主の事業所において、訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること。

(ﾊ)　支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

(ﾆ)　正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者（一般職業訓練の修了後に一般職業訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く。）ではないこと。

(ﾎ)　対象一般事業主が実施する一般職業訓練の趣旨、内容を理解している者であること。（育児休業中訓練である場合を除く。）

(ﾍ)　育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること。（育児休業中訓練である場合に限る）

ロ　有期実習型訓練

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当する労働者であること。

(ｲ)　有期実習型訓練を実施する0401イの対象一般事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等又は新たに雇い入れられた有期契約労働者等であって、次のa及びbのいずれにも該当する労働者であること。

a　ジョブ・カード作成アドバイザー等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（次の（a）又は（b）に該当する者をいう。）として対象一般事業主が実施する有期実習型

訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードを作成した者であること。

なお、この場合のキャリアコンサルティングは労働者とジョブ・カード作成アドバイザー等が個別に面談する方法により行われたものであること。このため、以下の方法により行われたものはキャリアコンサルティングが行われたものとは認められないこと。

・　対面が確保されない方法（テレビ電話、電話、メール等）

・　集団形式（ガイダンス、セミナー、グループワーク）により実施されたもの

(a)　原則として、訓練実施分野において、キャリアコンサルティングが行われた日前の過去５年以内におおむね３年以上通算して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがない者（直近５年以内においては３年以上正規雇用されたことがない者であっても、訓練実施分野であるか否かに関わりなく過去10年以内に同一企業において、おおむね６年以上継続して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがある者など、必ずしも職業能力形成機会に恵まれなかった者とは認められない者もいることに留意すること。）であること。なお、訓練実施分野にあたるかどうかの判断は厚生労働省編職業分類の中分類による。

(b)　(a)において訓練対象外と判断された者であって、過去５年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業であって体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者、あるいは、正規雇用であっても訓練実施分野において、過去５年以内に短期間（１年未満の期間をいう。）での離転職を繰り返したことにより通算して３年以上となる者など、過去の職業経験の実態等から有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること。

b　正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者（有期実習型訓練の修了後に有期実習型訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く。）ではないこと。

(ﾛ)　有期実習型訓練を実施する0401イの対象一般事業主の事業所において、訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること。

(ﾊ)　対象一般事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること。

(ﾆ)　他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内に有期実習型訓練を開始する者でないこと。

(ﾎ)　同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を修了した者でないこと。

ハ　有期実習型訓練（派遣活用型）

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当する労働者であること。

(ｲ)　紹介予定派遣に係る派遣労働者として有期実習型訓練を実施する0401ロの対象派遣元事業主に雇用され、0401ロの対象派遣先事業主の指揮命令の下に労働する労働者であること。

(ﾛ)　次のa及びbのいずれにも該当する労働者であること。

a　ジョブ・カード作成アドバイザー等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（次の（a）又は（b）に該当する者をいう。）として対象派遣元事業主、対象派遣先事業主が実施する有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードを作成した者

であること。

なお、この場合のキャリアコンサルティングは労働者とジョブ・カード作成アドバイザー等が個別に面談する方法により行われたものであること。このため、以下の方法により行われたものはキャリアコンサルティングが行われたものとは認められないこと。

・　対面が確保されない方法（テレビ電話、電話、メール等）

・　集団形式（ガイダンス、セミナー、グループワーク）により実施されたもの

(a)　原則として、訓練実施分野において、キャリアコンサルティングが行われた日前の過去５年以内におおむね３年以上通算して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがない者（直近５年以内においては３年以上正規雇用されたことがない者であっても、訓練実施分野であるか否かに関わりなく過去10年以内に同一企業において、おおむね６年以上継続して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがある者など、必ずしも職業能力形成機会に恵まれなかった者とは認められない者もいることに留意すること。）であること。なお、訓練実施分野にあたるかどうかの判断は厚生労働省編職業分類の中分類による。

(b)　(a)において訓練対象外と判断された者であって、過去５年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業であって体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者、あるいは、正規雇用であっても訓練実施分野において、過去５年以内に短期間（１年未満の期間をいう。）での離転職を繰り返したことにより通算して３年以上となる者など、過去の職業経験の実態等から有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること。

b　正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者（有期実習型訓練の修了後に有期実習型訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く。）ではないこと。

(ﾊ)　0401ロの対象派遣元事業主の事業所において、訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること。

(ﾆ)　対象派遣元事業主、対象派遣先事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること。

(ﾎ)　他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内に有期実習型訓練を開始する者でないこと。

(ﾍ)　同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を修了した者でないこと。

ニ　中小企業等担い手育成訓練

次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当する労働者であること。

(ｲ)　中小企業等担い手育成訓練を実施する0401イの対象一般事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等又は新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること。

(ﾛ)　正規雇用労働者等（短時間正社員は除く。）として雇用することを約して雇い入れられた労働者（中小企業等担い手育成訓練の修了後に中小企業等担い手育成訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く。）ではないこと。

(ﾊ)　中小企業等担い手育成訓練を実施する0401イの対象一般事業主の事業所において、訓練の終了日又は支給申請日に雇用保険被保険者であること。

(ﾆ)　0401イの対象一般事業主が実施する中小企業等担い手育成訓練の趣旨、内容を理解している者であること。

(ﾎ)　他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内に中小企業等担い手育成訓練を開始する者でないこと。

(ﾍ)　同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム又は有期実習型訓練を修了した者でないこと及び同一の事業主により実施した中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内の者でないこと。

0403　職業訓練計画・支給対象訓練

事業主は 0300 の受給資格認定を受けるため、次のイからニに該当する職業訓練（以下「支給対象訓練」という。）のための計画を作成しなければならない（当該提出日から６か月以内に職業訓練を開始するものとする。）。

法令において事業主に対し実施が義務付けられている労働安全衛生法に基づく講習等は助成対象とせず、訓練計画認定の対象ともしない。

また、次のイからハまでにおいて、派遣元事業主による派遣労働者への教育訓練については、入職時から毎年８時間を助成対象外とし、訓練計画認定の対象ともしない（派遣法第 30 条の２第１項にかかる教育訓練は、毎年おおむね８時間以上の教育訓練の機会の提供が必要とされている。）。

イ　一般職業訓練（中長期的キャリア形成訓練を除く。）

OFF-JT であって、次の(ｲ)から(ﾆ)までのいずれにも該当する職業訓練であること。

(ｲ)　職業訓練の実施期間が１年以内であること。

(ﾛ)　１コース当たりの OFF-JT の時間数が 20 時間以上（育児休業中訓練である場合は 10 時間以上）であること。一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練である場合は、この要件を適用しない。ただし、次のａからｃまでについては、職業訓練計画の時間数から除くものとする。

ａ　合計１時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション、能力評価

ｂ　昼食等の食事を伴う休憩時間

ｃ　１日１時間を超える小休止

(ﾊ)　次のａからｃまでのいずれかに該当する職業訓練であること。

ａ　訓練実施事業主以外の設置する施設に依頼して行われる訓練（講師の派遣も含む。）であり、次の(a)から(d)までに掲げる施設に委託して行う事業外訓練又は(e)の事業内訓練。

(a)　公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び職業能力開発促進法第 15 条の７第１項ただし書に規定する職業訓練を行う施設

(b)　各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条の各種学校、又はこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう。）

(c)　その他職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

(d)　その他助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設

(e) 外部講師の活用や社外の場所で行われる訓練であって、事業主が企画し主催したもの

b　事業内訓練又は事業外訓練として行われる認定職業訓練

c　a及びb以外の事業内訓練であって、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者若しくは1級の技能検定に合格した者又はこれらと同等以上の能力（訓練開始日前における当該分野の職務に係る実務経験（資格試験合格者が資格者団体登録前に義務付けられている研修期間（弁護士（裁判所法第66条）、公認会計士（公認会計士法第16条）、社会保険労務士（社会保険労務士法第3条））及び税理士試験合格後の税理士法第3条に定める実務経験期間を含む。）が通算して10年以上）を有する者により実施される職業訓練（講師が外部講師でない場合には職業訓練実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る）

※1　事業外訓練とは、事業主以外の者が企画し主催するものをいう。

※2　事業内訓練とは、事業主が企画し主催するものをいう。

(ニ)　職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を含む。）であること。

(ホ)　次の表1に掲げる内容、表2に掲げる実施方法によって行われる訓練でないこと。

（表1）支給対象訓練とならない訓練の内容

1　職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を修得させる内容のもの（職務に直接関連しない訓練等）（普通自動車免許（第一種）、自動二輪車免許の取得のための講習　等）
2　趣味教養を身につけることを目的とするもの（日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室　等）
3　通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの（コンサルタントによる経営改善の指導、品質管理のマニュアル等の作成・改善又は社内における作業環境の構築、自社の経営方針・部署事業の説明会・業績報告会・販売戦略会議、社内制度・組織・人事規則に関する説明会、QCサークル活動、自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明会、自社製品や自社のサービス等の説明会、製品の開発等のために大学等で行われる研究活動、国・自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明会　等）
4　実施目的が訓練等に直接関連しない内容のもの（時局講演会、研究会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会、座談会　等）
5　法令において講習等の実施が義務付けられているもの（労働安全衛生法第59条第1項に基づく雇入れ時教育、第59条第2項に基づく作業内容変更時教育、第59条第3項に基づく特別教育、第60条に基づく職長教育、第60条の2に基づく危険有害業務従事者への教育、派遣法第30条の2第1項に基づく教育訓練（入職時から毎年8時間）　等） なお、当該講習等を受講した者でなければ当該業務に就かせることができないものは除く（労働安全衛生法第61条第1項に基づく技能講習　等）
6　知識・技能の修得を目的としていないもの（意識改革研修、モラール向上研修、社内一丸となってのチーム力向上を目指す　等）

7　資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの）、適性検査

（表２）支給対象訓練とならない訓練の実施方法

1　一般教育訓練の指定講座以外の通信制のみによる訓練（公共職業訓練施設、専修学校、各種学校等法令に基づき設置された教育訓練施設によって行われる同時双方向型訓練を除く）（中長期的キャリア形成訓練を除く） 2　一般教育訓練の指定講座以外のｅラーニングなど映像のみを視聴して行う講座 3　海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修　等） 4　生産ライン又は就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの） 5　通常の生産活動と区別できないもの（現場実習、営業同行トレーニング　等） 6　訓練指導員免許を有する者、または、当該教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師により行われないもの 7　訓練の実施にあたって適切な方法でないもの ・　あらかじめ定められたカリキュラムどおり実施されない訓練 ・　労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練 ・　教育訓練機関として相応しくないと思われる設備・施設で実施される訓練　等 ・　文章、図表等で訓練の内容を表現した教材（教科書等）を使用せずに行う講習・演習等

ロ　一般職業訓練（中長期的キャリア形成訓練である場合に限る。）

雇保則第 101 条の２の７第２号に基づき中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練又は同条第１号の２に基づき厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練であること。ただし、通学制の訓練及び通信制の訓練のスクーリング部分のうち、次のａからｃまでについては、訓練の実施時間数から除くものとする。

ａ　合計１時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション、能力評価

ｂ　昼食等の食事を伴う休憩時間

ｃ　１日１時間を超える小休止

ハ　有期実習型訓練

イに規定するOFF-JT（この場合、イ(ﾛ)ａの「１時間」は「10時間」と読み替えるものとし、イ(ﾆ)の括弧書に規定する訓練等は含まないものとする。また、（表２）１及び２の「一般教育訓練の指定講座以外の」は削除して読み替えるものとする。）とOJTを組み合わせて実施する職業訓練（職業訓練実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる訓練担当者（役員等訓練実施事業所の事業により報酬を受けている者、又は従業員として当該事業所から賃金を受けている者）により行われるものに限る。）であって、管轄労働局長が次の(ｲ)から(ﾇ)までのいずれにも該当する旨の確認を行った職業訓練であること。なお、派遣元事業主が行う職業訓練（0401ロの対象派遣元事業主が0401ロの対象派遣先事業主と共同して職業訓練計画を作成し、紹介予定派遣に係る派遣労働者に行う職業訓練を除く。）については、派遣元事業主の事業所で行う等自らの指揮命令の下実施するOJTであること。

(ｲ) 実習と座学等が効果的に組み合わされたものであり、かつ、実習と座学等と相互に密接な関連を有すること

(ﾛ) 訓練実施期間が２か月以上６か月（資格を取得するための期間が６か月以上を超えるなど特別な理由がある場合は１年）以下であること

(ﾊ) 総訓練時間数を６か月当たりの時間数に換算した時間数が425時間以上であること

(ﾆ) 総訓練時間数に占める実習の時間数の割合が１割以上９割以下であること

(ﾎ) 訓練結果を適切に反映できる能力評価が汎用性のある評価基準に基づきジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・0JT用を使用して実施されること

(ﾍ) 有期実習型訓練の指導及び能力評価に係る担当社及び責任者が選任されていること

(ﾄ) 有期実習型訓練を修了した訓練受講者の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること

(ﾁ) 有期実習型訓練の内容の訓練受講者への明示の方法が定められていること

(ﾘ) 様式第１－２号に訓練内容、目標、訓練実施予定機関、訓練実施期間、総訓練時間数、能力評価の方法等の必要な事項が定められていること

(ﾇ) 実習が当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する者により行われること

ニ　中小企業等担い手育成訓練

支援団体が開催する職種に関する専門的知識･技能を修得するためのOFF-JTと0JTを組み合わせて実施する職業訓練（職業訓練実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる訓練担当者（役員等訓練実施事業所の事業により報酬を受けている者、又は従業員として当該事業所から賃金を受けている者）により行われるものに限る。）であって、支援団体が支給対象事業主及び対象労働者と調整を行い、次の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当し、対象労働者の個々に応じた職業訓練計画であることを、管轄労働局長が確認を行った職業訓練であること。

(ｲ)　事業主が行う0JTと支援団体が行うOFF-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練であること

(ﾛ)　職業訓練の実施期間が３年以下であること

ただし、訓練に付随する内容については原則、助成対象とせず、次のaからcまでについては、訓練の実施時間数から除くものとする。

a　合計 10 時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション、能力評価

b　昼食等の食事を伴う休憩時間

c　１日１時間を超える小休止

(ﾊ)　総訓練時間数に占める0JTの時間数の割合が１割以上９割以下であること

(ﾆ)　職業訓練を受ける有期契約労働者等に対して、適正な能力評価を実施すること

(ﾎ)　職業訓練の指導および能力評価に係る担当者および責任者が選任されていること

(ﾍ)　職業訓練を修了した有期契約労働者等の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること

0404　生産性要件

「第１　共通要領」0206で定めた「生産性」について、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその３年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

イ　生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練実施日が属する会計年度の前年度の初日からその３年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第１項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨も含む。）していないこと。

ロ　生産性要件を満たした場合の助成金の割増は0501支給額による。

0500　支給額

0501　支給額

支給対象訓練に要した費用で、事業主が負担した費用であると管轄労働局長が認めた金額について、次のイからハに定める額を支給する。

なお、企業規模は訓練計画届の提出時に確認し、当該訓練計画届の提出後に企業規模が変更になった場合であっても、当該訓練計画届の提出時に確認した企業規模により支給する。

イ　一般職業訓練

次の(ｲ)及び(ﾛ)による額の合計を支給額とする。ただし、一般職業訓練の受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数の８割未満の場合は支給しない。

一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練であって、雇保則第101条の２の７第１号に基づき厚生労働大臣が指定する一般教育訓練の修了基準を訓練受講者が満たしていない場合は支給しない。

通信制の中長期的キャリア形成訓練であって、雇保則第101条の２の７第２号に基づき中長期的キャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練又は同条第１号の２に基づき厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練の受講・修了基準を訓練受講者が満たしていない場合は支給しない。

(ｲ) OFF-JTの賃金助成

訓練時間（中長期的キャリア形成訓練の通信制の訓練である場合はスクーリングの時間）に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練、育児休業中訓練である場合は賃金助成の対象とならない。

中小企業事業主	760円
大企業事業主	475円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主	960円
大企業事業主	600円

(ﾛ) OFF-JTの経費助成

a　対象労働者１人１コース当たり次の訓練時間数の区分（通信制の訓練の場合はスクーリングの時間数の区分、スクーリングがない通信制の訓練の場合は訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合の区分）に応じた額を上限に職業訓練に要した経費を支給する（中長期的キャリア形成訓練を除く。）。育児休業中訓練である場合は「20時間以上」を「10時間以上」と読み替えるものとする。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　７万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　15万円

訓練時間数が200時間以上の場合　20万円

b　中長期的キャリア形成訓練である場合は、対象労働者１人１コース当たり次の訓練時間数の区分（通信制の訓練の場合はスクーリングの時間数の区分、スクーリングがない通信制の訓練の場合は訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合の区分）に応じた額を上限に職業訓練に要した経費を支給する。

また、事業主が0603に規定する支給単位期間ごとに支給申請を行おうとする場合は、様式第５号（別添様式３－２）「経費助成の内訳（中長期的キャリア形成訓練）」に定める算定方法により算定した額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　15万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　30万円

訓練時間数が200時間以上の場合　50万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

ロ　有期実習型訓練

次の(ｲ)から(ﾊ)までの額を支給額とする。ただし、有期実習型訓練のOFF-JT及びOJTの受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ８割未満の場合は支給しない。

(ｲ) 0401イの対象一般事業主

次のaからcまでの額の合計を支給額とする。

a OFF-JTの賃金助成

OFF-JTの訓練時間に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円

大企業事業主　475円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円

大企業事業主　600円

b OFF-JTの経費助成

(a) 対象労働者１人１コース当たり次の訓練（OFF-JTに限る。）時間数の区分に応じた額を上限に職業訓練に要した経費を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　７万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　15万円

訓練時間数が200時間以上の場合　20万円

(b) 支給対象訓練を修了した対象労働者（(a)の支給対象者）が11キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件に該当することが確認され、(a)で支給した額が職業訓練に要した経費を下回る場合は、対象労働者１人１コース当たり次の訓練時間数の区分に応じた額と職業訓練に要した経費とを比較し、いずれか低い方の額と(a)で支給した額との差額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　15万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　30万円

訓練時間数が200時間以上の場合　50万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

c 実施助成

OJTの訓練時間に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円

大企業事業主　665円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円

大企業事業主　840円

(ﾛ) 0401ロの対象派遣元事業主

次のa及びbの額の合計を支給額とする。

a OFF-JTの賃金助成

OFF-JTの訓練時間（0401ロの対象派遣先事業主が実施した訓練時間を除く。）に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円

大企業事業主　475円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円

大企業事業主　600円

b OFF-JTの経費助成

(a) 0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費の合計

額（その額が次の訓練時間数の区分に応じた上限額を超える場合は当該上限額（0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は大企業事業主の額））に、当該合計額のうち0401ロの対象派遣元事業主が支出した経費額が占める割合を乗じて得た額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　７万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　15万円

訓練時間数が200時間以上の場合　20万円

(b) 支給対象訓練を修了した対象労働者（(a)の支給対象者）が11キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件に該当することが確認され、(a)で支給した額が0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費を下回る場合は、対象労働者１人１コース当たり次の訓練時間数の区分に応じた額と0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費とを比較しいずれか低い方の額と(a)で支給した額との差額のうち0401ロの対象派遣元事業主が支出した経費額が占める割合を乗じて得た額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　15万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　30万円

訓練時間数が200時間以上の場合　50万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

(ﾊ) 0401ロの対象派遣先事業主

次のaからcまでの額の合計を支給額とする。

a OFF-JTの実施助成

OFF-JTの訓練時間（0401ロの対象派遣元事業主が実施した訓練時間を除く。）に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円

大企業事業主　475円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円

大企業事業主　600円

b OFF-JTの経費助成

(a) 0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費の合計額（その額が次の訓練時間数の区分に応じた上限額を超える場合は当該上限額（0401ロの

対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は大企業事業主の額））に、当該合計額のうち0401ロの対象派遣先事業主が支出した経費額が占める割合を乗じて得た額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　７万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　15万円

訓練時間数が200時間以上の場合　20万円

(b) 支給対象訓練を修了した対象労働者（(a)の支給対象労働者）が11キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件に該当することが確認され、(a)で支給した額が0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費を下回る場合は、対象労働者１人１コース当たり次の訓練時間数の区分に応じた額と0401ロの対象派遣元事業主と0401ロの対象派遣先事業主が職業訓練に要した経費とを比較しいずれか低い方の額と(a)で支給した額との差額のうち0401ロの対象派遣先事業主が支出した経費額が占める割合を乗じて得た額を支給する。

中小企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　15万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　30万円

訓練時間数が200時間以上の場合　50万円

大企業事業主

訓練時間数が20時間以上100時間未満の場合　10万円

訓練時間数が100時間以上200時間未満の場合　20万円

訓練時間数が200時間以上の場合　30万円

c 実施助成

OJTの訓練時間に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円

大企業事業主　665円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円

大企業事業主　840円

ハ　中小企業等担い手育成訓練

次の(ｲ)及び(ﾛ)による額の合計を支給額とする。ただし、中小企業等担い手育成訓練のOFF-JT及びOJTの受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ８割未満の場合は支給しない。

(ｲ) OFF-JTの賃金助成

OFF-JTの訓練時間に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円
大企業事業主　475円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円
大企業事業主　600円

(ﾛ) 実施助成

0JTの訓練時間に応じて、対象労働者１人１時間当たり次の額を支給する。

中小企業事業主　760円
大企業事業主　665円

0404の生産性要件の適用を受ける場合

中小企業事業主　960円
大企業事業主　840円

0502　支給対象経費

対象労働者の職業訓練の実施に要した経費については、申請事業主が全て負担（専ら本人に帰属するもの（美容師のハサミ等）を除く。）していることが必須であり（ただし、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練については一部訓練対象者が負担することも可能。）、事業主が負担した当該対象労働者の職業訓練に要する経費（職業訓練を行うための施設設備の整備に要する経費、繰り返し活用できる教材等で既に他の助成金の支給対象とされたことのあるもの及び職業訓練以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用いうるもの等に係る経費を除く。）のうち、次のイ及びロのいずれかに定める経費の額（いずれも支給申請日までに支払いが終了しているものに限る。）とする。

イ　事業内訓練（中小企業等担い手育成訓練は助成対象外）

次の(ｲ)から(ﾊ)までに該当する経費を支給対象とする。

(ｲ) 外部講師（社外の者に限る。）の謝金・手当（所得税控除前の金額）

支給対象となる金額は１時間当たり３万円を限度とする。なお、旅費や食費、宿泊費並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するものは含めない。

(ﾛ) 外部講師旅費

外部講師が訓練等を実施するために勤務先又は自宅から会場までに要した旅費。

（助成対象となる額は国内招聘の場合は５万円、海外からの招聘の場合は１５万円が限度）

a　助成対象

東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、京都府、大阪府及び兵庫県以外に所在する事業所が道県外から招聘する外部講師に限る。

b　旅費の範囲

勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地まで要した鉄道賃（グリーン料金を除く）、船賃（特１等を除く）、航空賃、バス賃及び宿泊費とする、宿泊費については、一般的な宿泊施設を利用するもので、一日当たりの宿泊料の助成対象額は、１万５千円を上限とする。

c　算定の方法

交通費の算定にあたっては「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。日当については、あらかじめその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとする。なお、日当の助成額は、１日当たり３千円を上限とする。

(ﾊ) 施設・設備の借上費

教室・実習室・ホテルの研修室の会場使用料及びマイク・ＯＨＰ・ビデオ・スクリーン等職業訓練で使用する備品の借料であって、支給対象コースのみに使用したことが確認できるもの。

(ﾆ) 教科書・教材費

学科や実技の職業訓練を行う場合に購入したもの又は作成したもので支給対象コースのみで使用するもの。なお、繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオ等）、生産ライン・就労の場で汎用的に用い得るもの（パソコン及びその周辺機器等）は対象外とする。

ロ　事業外訓練（中小企業等担い手育成訓練は助成対象外）

入学料・受講料・受験料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められており、受講に際して必要となる経費に限る。）を支給対象とする。

ただし、都道府県又は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している職業訓練の受講料及び教科書代等、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料及び教科書代等、受講生の旅費等並びに人材開発支援助成金の団体等実施型訓練の訓練実施計画書を提出している事業主団体等が実施する職業訓練等の受講料及び教科書代等は支給対象外とする。

また、官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等は支給対象外とする。

0503　支給限度額等

イ　支給限度

(ｲ)　一の適用事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の助成金に係る支給額の合計が、1,000 万円を超えるときは 1,000 万円を限度とする。

(ﾛ)　対象労働者１人当たりの OFF-JT の賃金助成の対象とする時間数は、１人１コース当たり 1,200 時間（中長期的キャリア形成訓練の場合は 1,600 時間）を限度とする。

(ﾊ)　対象労働者１人当たりの OJT の実施助成の対象とする時間数は、１人１コース当たり 680 時間（中小企業等担い手育成訓練の場合は 1,020 時間。ただし、訓練計画に記載される資格等を取得できない場合は 680 時間。）を限度とする。

ロ　一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練の実施制限

同一の支給対象事業主が同一の対象労働者に対して、同一の年度に一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練を実施（訓練計画届の訓練実施期間の初日に記載された日付により判断すること。）することはできない。

ハ　所定労働時間外に実施される OFF-JT は賃金助成の対象としない(経費助成は所定労働時間内外の実施を問わず対象とする。）。また、所定労働時間外に実施される OJT は実施助成の対象としない。なお、所定休日と振り替えて実施した OFF-JT、OJT は助成の対象とする。

ニ　訓練実施期間中に対象労働者から自己都合の退職の申し出があった場合、退職の申出日以降に実施される OFF-JT は賃金助成の対象としない(経費助成は退職の申出日以降の実施分についても対象とする。）。また、退職の申出日以降に実施される OJT は実施助成の対象としない。

0600　支給申請

0601　支給申請回数及び併給調整

イ　支給申請回数

助成金における同一の対象労働者又は支給対象適用事業所(以下「対象適用事業所」という。)に対する支給申請回数については、次のとおりとする。

なお、支給申請回数とは、支給申請書の提出回数をいい、不支給決定となったものを含む（支給申請後、取下げとなったものを除く。）。また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）経過措置分における支給申請書の提出回数も含めたものとする。

a　一般職業訓練

同一の事業主が同一の対象労働者に対して、原則年度１回

中長期的キャリア形成訓練の場合、同一の事業主が同一の対象労働者に対して、１回

b　有期実習型訓練

同一の事業主が同一の対象労働者に対して、１回

c　中小企業等担い手育成訓練

同一の事業主が同一の対象労働者に対して、原則年度１回

ロ　助成金以外の給付金との併給調整

助成金の支給を受けようとする事業主が、同一の理由により、起業支援型雇用創出事業若しくは事業復興型雇用創出事業その他国からの交付金により地方自治体に造成された基金による給付金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して助成金の一部又は全部を支給しない。

0602　支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、0603 の支給申請期間内に、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給申請書（様式第５号）を管轄労働局長に提出しなければならない。なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日及び 12 月 29 日から翌年１月３日までの日）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また､天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

派遣型活用事業主の場合は、派遣元事業主と派遣先事業主が共同して人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給申請書（様式第７号）を作成し、派遣先事業主が管轄労働局長へ提出すること。

0603　支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、訓練を実施した場合、職業訓練終了日（様式第５号（別添様式４－１、別添様式４－２）に記載された最終日。最終日が通信制の訓練の場合は修了日など教育訓練機関が発行する書類等により確認できる日を最終日と取り扱って差し支えない）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第５号）及び添付書類を、管轄労働局長に提出しなければならない。

また、事業主は、中長期的キャリア形成訓練で訓練実施期間が１年を超える場合、訓練実施期間の初日から１年単位で区分した期間（１年単位で区分した場合に１年未満の期間が生じた場合

は先行する１年と合わせた期間。）を支給単位期間として、支給単位期間ごとに支給申請を行うことができる。なお、支給単位期間ごとに支給申請を行う場合、各支給単位期間の終了日の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書（様式第５号）及び添付書類を管轄労働局長に提出しなければならない。

0501のロ(ｲ) b (b)、(ﾛ) b (b)又は(ﾊ) b (b)のOFF-JTの経費助成の支給を受けようとする事業主は、様式９－１号を管轄労働局長に提出しなければならない。

0604　支給申請書の受理

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、支給申請書を受理する。また、管轄労働局長は、当該業務の全部又は一部をその指揮監督する安定所長に行わせることができる。

イ　支給申請期間内に提出されている。

ロ　所要の事項が記載されている。

ハ　所要の添付書類が添付されている（添付書類については、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、または原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。）。

0605　支給申請書の確認

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受理した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

0606　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからハまでの訓練区分に応じて、それぞれ当該区分に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ　一般職業訓練

(ｲ) 特別育成訓練コース内訳（様式第５号（別添様式１））

(ﾛ) 賃金助成及び実施助成の内訳（様式第５号（別添様式２））（中長期的キャリア形成訓練である場合は賃金助成の支給申請を行う場合に限る）

(ﾊ) 経費助成の内訳（様式第５号（別添様式３－１）、様式第５号（別添様式３－２））

(ﾆ)OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）（様式第５号（別添様式４－１））（通信制の訓練についてはスクーリングの時間に限る）

ただし、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ)a 又はｂに該当する訓練である場合に限り、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、他の書類に代えることができる。

(ﾎ) 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿等）

(ﾍ) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類（賃金台帳等）（一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練、育児休業中訓練である場合は賃金助成の対象とならないため、確認を要しない。中長期的キャリア形成訓練である場合は賃金助成の支給申請を行う場合に限る）

(ﾄ) 申請事業主が訓練に係る経費を負担していること（対象労働者が立て替え払いしている場合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと)を確認するための書類(領収書、振込通知書、請求内訳書、総勘定元帳等）（中長期的キャリア形成訓練である場合は経費助成の支給申請を行う場合に限る）

(ﾁ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合に連帯債務を負うこと等についての承諾書（様式第５号（別添様式７））

(ﾘ) 育児休業中訓練の受講に関する申立書（様式第５号（別添様式６））（育児休業中訓練である場合に限る）

(ﾇ) 中長期的キャリア形成訓練の受講に関する申立書（様式第５号（別添様式５））（中長期的キャリア形成訓練である場合に限る）

(ﾙ) 雇保則第101条の２の７第２号に基づき中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練又は同条第１号の２に基づき厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練の受講・修了基準を訓練受講者が満たしていることを証明する書類（様式第５号（別添様式９））（中長期的キャリア形成訓練の通信制の訓練である場合に限る）

ただし、雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練機関が発行する受講証明書、専門実践教育訓練修了証明書又は特定一般教育訓練修了証明書に代えることができる。

(ｦ) 雇保則第101条の２の７第１号に基づき厚生労働大臣が指定する一般教育訓練の修了基準を訓練受講者が満たしていることを証明する書類（雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練機関が発行する修了証明書等）（一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練である場合に限る）

(ﾜ) 申請事業主が事業を変更したことが分かる書類（事業の目的変更後の登記事項証明書又は事業の概要変更後の個人事業の開業・廃業等届出書（控用）の写し）（事業主が進出予定の他分野の事業に係る職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等を実施した場合に限る）

(ｶ)その他管轄労働局長が必要と認める書類

ロ　有期実習型訓練

(ｲ) 特別育成訓練コース内訳（様式第５号（別添様式１））

(ﾛ) 賃金助成及び実施助成の内訳（様式第５号（別添様式２））

(ﾊ) 経費助成の内訳（様式第５号（別添様式３－１））

(ﾆ) OFF-JT実施状況報告書（訓練日誌）（様式第５号（別添様式４－１））及びOJT実施状況報告書（訓練日誌）（様式第５号（別添様式４－２））

ただし、0403の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ)a又はbに該当する訓練である場合に限り、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、当該訓練については他の書類に代えることができる。

(ﾎ) 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿等）

(ﾍ) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類（賃金台帳等）

(ﾄ) 申請事業主が訓練に係る経費を負担していること（対象労働者が立て替え払いしている場

合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと）を確認するための書類（領収書、振込通知書、請求内訳書、総勘定元帳等）

(ﾁ) 訓練対象者毎のジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・0JT 用（写）

(ﾘ) 派遣元事業主振込先等確認表（様式第５号（別添様式８））（0401 ロの対象派遣元事業主が賃金助成又は経費助成の支給を希望する場合に限る）

(ﾇ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合に連帯債務を負うこと等についての承諾書（様式第５号（別添様式７））

(ﾙ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

支給申請書を提出する事業主が 0401 ロの対象派遣先事業主の場合は、0401 ロの対象派遣元事業主と共同してロ(ｲ)から(ﾇ)および(ﾙ)までの書類を準備し、管轄労働局長へ提出すること。

ハ　中小企業等担い手育成訓練

(ｲ) 特別育成訓練コース内訳（様式第５号（別添様式１））

(ﾛ) 賃金助成及び実施助成の内訳（様式第５号（別添様式２））

(ﾊ) OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）（様式第５号（別添様式４－１））及び 0JT 実施状況報告書（訓練日誌）（様式第５号（別添様式４－２））

ただし、支援団体が実施する OFF-JT に係る訓練である場合に限り、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、当該訓練については他の書類に代えることができる。

(ﾆ) 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿等）

(ﾎ) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類（賃金台帳等）

(ﾍ) 訓練計画（様式第１－３号）17 欄に記載する資格に係る合格証書（写）

(ﾄ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合に連帯債務を負うこと等についての承諾書（様式第５号（別添様式７））

(ﾁ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給決定

0701　支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからホまでにより確認を行うこと。

ただし、不明な点がある場合には、事業主、支援団体、ジョブ・カード作成アドバイザー等、OFF-JTを実施した教育訓練機関又は訓練受講者に対して、必要な書類の提出又は提示を求め、必要に応じ調査を行うものとする。事業主が、管轄労働局長が必要と認める書類の提出又は提示に応じない場合は、相当の期間を定めて事業主に提出等を求め、指定された期限までに当該事業主が提出等を行わない場合は、管轄労働局長は当該事業主に対して１か月以内に提出等を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が提出等を行わない場合は、「第１　共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし助成金は支給しない。

イ　雇用保険適用事業所であることの確認

支給申請書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

ロ　中小企業事業主であることの確認

管轄労働局長の認定を受けた訓練計画届により確認する。

ハ　助成金の対象事業主であることの確認

支給申請書、0606 の添付書類として提出された書類及び雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより、0401 の支給対象事業主に該当することを確認する。なお、事業実体が疑わしい事業主である場合には、税務関係の書類を求め確認するなど慎重に確認すること。

ニ　助成金の対象労働者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により、0402 イの(ﾛ)から(ﾊ)、ロ(ﾛ)又はハ(ﾊ)の対象労働者に該当することを確認する。

ホ　支給対象訓練に該当するか否かの審査

(ｲ) 実施内容の確認

a　一般職業訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「実施内容」欄により、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイに該当する訓練であることを確認する（中長期的キャリア形成訓練である場合は、通学制の訓練及び通信制の訓練のスクーリング部分について、様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「実施内容」欄により、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のロに該当する訓練であることを確認する。）。

具体的には、「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、管轄労働局長が確認を行った訓練であることを確認する。また、「実施内容」欄について、当該訓練の訓練カリキュラム等に記入された職務又は科目の内容に基づく具体的記述（その職務・科目について具体的にどのような内容の訓練をしたのか）があるかについて確認する。

なお、具体的記述がないものは支給対象と認めない（具体的記述がない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

b　有期実習型訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のハに該当する訓練であること等を確認する。

具体的には、「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、管轄労働局長が確認を行った訓練であること等を確認するほか、次の点について確認する。

(a)　「実施内容」欄について、当該訓練の「有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム」（様式第１－２号（別添様式１））、「有期実習型訓練に係る訓練計画予定表」（様式第１－２号（別添様式２））の「職務名又は科目名」欄に記入された職務名又は科目名、「職務名又は科目名」に対応する「職務又は科目の内容」欄に記入された職務又は科目の内容に基づく具体的記述（その職務・科目について具体的にどのような内容の訓練をしたのか）があるか

(b)　「訓練生の振り返り」欄について、「実施内容」欄に対応した具体的記述（どのような訓練（職務又は科目の内容）によってどのような技能・知識を習得できたのか（できなかったのか）、訓練の感想や気づいた点　等）があるか

なお、具体的記述がないものは支給対象と認めない（具体的記述がない欄の受講時間

数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

c　中小企業等担い手育成訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のニに該当する訓練であること等を確認する。

具体的には、「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、管轄労働局長が確認を行った訓練であること等を確認するほか、次の点について確認する。

(a)　「実施内容」欄について、当該訓練の「中小企業等担い手育成訓練に係る訓練カリキュラム」（様式第１－３号（別添様式１））、「中小企業等担い手育成訓練に係る訓練計画予定表」（様式第１－３号（別添様式２））の「職務名又は科目名」欄に記入された職務名又は科目名、「職務名又は科目名」に対応する「職務又は科目の内容」欄に記入された職務又は科目の内容に基づく具体的記述（その職務・科目について具体的にどのような内容の訓練をしたのか）があるか

(b)　「訓練生の振り返り」欄について、「実施内容」欄に対応した具体的記述（どのような訓練（職務又は科目の内容）によってどのような技能・知識を習得できたのか（できなかったのか）、訓練の感想や気づいた点　等）があるか

なお、具体的記述がないものは支給対象と認めない（具体的記述がない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

(ﾛ) 実施状況の確認

a　一般職業訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「訓練実施者の証明」欄（育児休業中訓練である場合を除く）及び「申請事業主の証明」欄に氏名等が記載されていることを確認する。

また、「実施日」欄の訓練受講者の出勤状況を、0606 の添付書類のイ(ﾎ)「訓練期間中の出勤状況を確認するための書類」により確認する（一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練、育児休業中訓練である場合を除く。中長期的キャリア形成訓練である場合は通学制の訓練及び通信制の訓練のスクーリング部分に限る。）。なお、「実施日」欄の日付が上段の日付よりも遡った日付であるもの、訓練受講者の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（遡った実施日が記入された欄、出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

また、0403 の職業訓練計画・支給対象訓練のイ(ﾊ)c に該当する訓練である場合には、必要に応じて、訓練担当講師の出勤状況を確認するための書類（出勤簿等）の提出を求め、訓練担当講師の出勤状況を確認する。なお、訓練担当講師の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

b　有期実習型訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」「訓練実施者の証明」欄及び「申請事業主の証明」欄に氏名等が記載されていることを確認し、「訓練生の振り返り」欄に

訓練受講者の直筆の記入があることを確認する。

また、「実施日」欄の訓練受講者の出勤状況を、0606 の添付書類のロ(ﾎ)「訓練期間中の出勤状況を確認するための書類」により確認する。なお、「実施日」欄の日付が上段の日付よりも遡った日付であるもの、訓練受講者の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（遡った実施日が記入された欄、出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

併せて、必要に応じて、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況を確認するための書類（出勤簿等）の提出を求め、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況を確認する。なお、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

さらに、0606 の添付書類のロ(ﾁ)ジョブ・カードの様式３－３－１－１：企業実習・OJT 用（写）が作成されていることを確認する。

c　中小企業等担い手育成訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」「訓練実施者の証明」欄及び「申請事業主の証明」欄に氏名が記載されていることを確認し、「訓練生の振り返り」欄に訓練受講者の直筆の記入があることを確認する。

また、「実施日」欄の訓練受講者の出勤状況を、0606 の添付書類のハ(ﾆ)「訓練期間中の出勤状況を確認するための書類」により確認する。なお、「実施日」欄の日付が上段の日付よりも遡った日付であるもの、訓練受講者の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（遡った実施日が記入された欄、出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

併せて、必要に応じて、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況を確認するための書類（出勤簿等）の提出を求め、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況を確認する。なお、OFF-JT 訓練担当講師又は OJT 訓練担当者の出勤状況が確認できないものは支給対象と認めない（出勤状況が確認できない欄の受講時間数は支給対象と認められた訓練時間数に算入しない。）。

(ﾊ) 受講状況の確認

a　一般職業訓練

訓練計画届及び様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、受講者の受講時間数のうち支給対象と認められる訓練時間数に、受講者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数の８割以上であることを確認する。

一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練である場合は、0606 の添付書類のイ(ﾇ)により一般教育訓練の修了基準を訓練受講者が満たしていることを確認する。

通信制の中長期的キャリア形成訓練である場合は、0606 の添付書類のイ(ﾙ)「中長期的キャリア形成訓練（通信制）の受講証明書・受講修了証明書」により、受講者が訓練を適切に受講又は修了していることを確認する。また、スクーリング部分の賃金助成を支給申請している場合には、訓練計画届及び様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状

況報告書（訓練日誌）」により、受講者の受講時間数のうち、支給対象と認められる訓練時間数を確認する。

また､中長期的キャリア形成訓練において事業主が 0603 に規定する支給単位期間ごとに支給申請を行う場合であって、先行する支給単位期間がある場合は、当該先行する支給単位期間を対象として人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）が支給されていることを確認する。

b　有期実習型訓練

訓練計画届、様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、受講者の OFF-JT と OJT の受講時間数のうち支給対象と認められる訓練時間数に、受講者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ８割以上であることを確認する。

c　中小企業等担い手育成訓練

訓練計画届、様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」により、受講者の OFF-JT と OJT の受講時間数のうち支給対象と認められる訓練時間数に、受講者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ８割以上であることを確認する。また、0503 イ(ハ)にある OJT の実施助成の対象とする時間数の算出に当たって、訓練計画届（様式第１－３号）の 17 欄に記載された資格の取得状況を 0606 ハ(ヘ)により確認する。

(ニ) 賃金助成及び実施助成に関する確認

a　一般職業訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「実施日」の初日から最終日までの期間中に、訓練受講者へ賃金が適正に支払われていること（所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の賃金が支払われていること）を、0606 の添付書類のイ(ヘ)「訓練期間中の賃金が支払われたことを確認するための書類」により確認する。（一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練、育児休業中訓練である場合を除く）

b　有期実習型訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「実施日」の初日から最終日までの期間中に、訓練受講者へ賃金が適正に支払われていること（所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の賃金が支払われていること）を、0606 の添付書類のロ(ヘ)「訓練期間中の賃金が支払われたことを確認するための書類」により確認する。

c　中小企業等担い手育成訓練

様式第５号（別添様式４－１）「OFF-JT 実施状況報告書（訓練日誌）」及び様式第５号（別添様式４－２）「OJT 実施状況報告書（訓練日誌）」の「実施日」の初日から最終日までの期間中に、訓練受講者へ賃金が適正に支払われていること（所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の賃金が支払われていること）を、0606 の添付書類のハ(ホ)「訓練期間中の賃金が支払われたことを確認するための書類」により確認する。

(ホ) 経費助成に関する確認

a　一般職業訓練及び有期実習型訓練

0606 の添付書類のイ(ﾄ)及びロ(ﾄ)「申請事業主が訓練に係る経費を負担していることを確認するための書類」により確認する。訓練に係る経費が他の講座等と比べて著しく高額であると認められる場合、申請事業主が訓練に係る経費を負担していることが疑われる場合には、申請事業主による経費負担が確認できる複数の書類との照合や総勘定元帳との照合を行うなど慎重に確認すること。

育児休業中訓練である場合は、様式第５号（別添様式６）「育児休業中訓練の受講に関する申立書」により、対象労働者の経費負担の有無等を確認する。

中長期的キャリア形成訓練である場合は、様式第５号（別添様式５）「中長期的キャリア形成訓練の受講に関する申立書」及びハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により、対象労働者の経費負担の有無等を確認する。

一般教育訓練の指定講座の通信制の訓練である場合は、ハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により対象労働者の経費負担がないことを確認する。

0702　支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定通知書（様式第７号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）不支給決定通知書(様式第８号)により、当該事業主に通知する。

0703　支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は､支給決定又は不支給決定を行ったときは､当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項を人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給台帳（様式第10号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後５年間保管する。

また、その他の事項については、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給事業主台帳（様式第 11 号）等を活用し、必要に応じて保管する

0704　追給

助成金において有期実習型訓練を修了した対象労働者（0501ロ(ｲ)b(a)、(ﾛ)b(a)又は(ﾊ)b(a)のOFF-JTの経費助成の支給対象労働者）が、11キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件を満たす正規雇用労働者、多様な正社員又は無期雇用労働者に転換又は直接雇用された場合、次のイからホにより、OFF-JTの経費助成を支給する。

イ　支給額

0501のロ(ｲ)b(b)、(ﾛ)b(b)又は(ﾊ)b(b)に規定する額を支給する。

ロ　支給申請期間等

0501のロ(ｲ)b(b)、(ﾛ)b(b)又は(ﾊ)b(b)のOFF-JTの経費助成の支給を受けようとする事業主は、11キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給申請期間に提出する支給申請書（様式第３号）の提出と同時又は提出日以降当該支給申請期間の末日までに、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）経費助成追加支給申請書（様式第９－１号）を管轄労働局長に提出しなければならない。

ハ　支給要件の確認

11キャリアアップ助成金（正社員化コース）における様式第３号の対象労働者が0606添付書類のロ(ﾛ)（様式第５号（別添様式２））の対象労働者であることを確認する。

ニ　添付書類

経費助成追加支給申請書を提出する事業主は、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定通知書（様式第７号）の写しを添付しなければならない。

ホ　支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した11キャリアアップ助成金（正社員化コース）に係る支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）に係る経費助成の追加支給額を確定した後に追給の支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）経費助成追加支給決定通知書（様式第９－２号）により、当該事業主に通知する。

また、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の経費助成に係る追加額を支給することが適当と認められない場合（11キャリアアップ助成金（正社員化コース）を支給することが適当と認められない場合など）には、不支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）経費助成追加不支給決定通知書（様式第９－３号）により、当該事業主に通知する。

0705　生産性要件達成時の割増助成

助成金において0404の生産性要件を満たした場合、次のイからホにより、割増助成分を追加支給する。

イ　支給額

0501の「0404の生産性要件の適用を受ける場合」に区分する額との差額を支給する。

ロ　支給申請期間

生産性要件の適用により割増助成の追加支給を受けようとする事業主は、訓練開始日が属する会計年度の前年度から３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５ヶ月以内に、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給申請書（様式第５号）を管轄労働局長に提出しなければならない。

ハ　支給要件の確認

(ｲ)　生産性の伸び率が６％以上であることの確認

ニ(ﾆ)及び証拠書類について、「第１共通要領」の0503aからfのイからトまで、0503gのイからへまでにより確認する。

(ﾛ)　事業主都合による解雇者がいないことの確認

生産性の算定対象となる事業所において、訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日及びその３年度後の会計年度までの期間において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する（平成31年５月に訓練を開始した場合、訓練開始日が属する会計年度の前年度は平成30年度、その３年度後の会計年度は平成33年度となるため、平成30年度から平成33年度までの期間を確認することになる。）。

ニ　添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次の(ｲ)から(ﾎ)までに掲げる書類を添付しなければならない。

(ｲ)　特別育成訓練コース内訳（様式第５号（別添様式１））

(ﾛ)　賃金助成及び実施助成内訳（様式第５号（別添様式２））

(ﾊ)　人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定通知書（様式第７号）の写し

(ﾆ)　「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）

(ﾎ)　(ﾆ)の算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ホ　支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、生産性要件の適用による割増助成分を支給することが適当と認められる場合には、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース)に係る生産性要件の適用による割増助成額を確定した後に追給の支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定通知書（様式第７号）により、当該事業主に通知する。

また、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）に係る生産性要件の適用による割増助成分を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）不支給決定通知書（様式第８号）により、当該事業主に通知する。

0706　訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱い

訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第１　共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領0303ル、0705イ及び0802ロ(ﾛ)に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成31年４月１日以降に提出された訓練計画に基づく支給申請について、様式第５号（別添様式７）により得るものとする。

ただし、訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、Off-JT実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0800　附則

0801　施行期日

イ　平成30年３月31日付け職発0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」は平成30年４月１日から施行する。

ロ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」は平成31年４月１日から施行する。

ハ　令和元年７月１日付け開発0701第２号「雇用安定事業の実施等について」は令和元年７月１日から施行する。

ニ　令和元年８月21日付け開発0821第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和元年10月１日から施行する。ただし、0303の受給資格の認定については、令和元年８月21日から施行する。

ホ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和元年10月１日から施行する。

ヘ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和２年２月14日から施行する。

ト　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」は令和２年４月１日から施行する。

チ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」は令和２年１２月２５日から施行する。

リ　令和３年２月５日付け職発0205第２号、雇均発0205第１号、開発0205第１号「雇用安定事業の実施等について」は令和３年２月５日から施行する。

0802　経過措置

イ　平成31年４月１日施行に係る経過措置

平成31年４月１日より前に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　令和元年７月１日施行に係る経過措置

平成31年４月１日以降に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練に係る助成金の支給申請において、0801ハによる改正前の様式第５号（別添様式７）により提出された書類は、0801ハによる改正後の様式第５号（別添様式７）により提出された書類とみなす。

ハ　令和元年８月21日施行に係る経過措置

令和元年８月21日より前に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練に係る訓練計画変更届の提出については、なお従前の例による。

ニ　令和２年２月14日施行に係る経過措置

令和２年２月14日より前に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ホ　令和２年12月25日施行に係る経過措置

令和２年12月25日より前に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　13 人材開発支援助成金（４）特別育成訓練コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ヘ　令和３年２月５日施行に係る経過措置

令和３年２月５日より前に提出された特別育成訓練コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中小企業等担い手育成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

１３　人材開発支援助成金

（５）建設労働者認定訓練コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６３条第１項第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１２４条及び第１２５条に基づく人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　建設労働者認定訓練コースの種類

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　建設事業主
　0203　中小建設事業主
　0204　建設事業主団体
　0205　中小建設事業主団体
　0206　所定労働時間
　0207　通常の賃金
　0208　認定訓練

0300　支給要件・支給額
　0300a　支給要件・支給額（共通）
　　0301a　支給対象事業主等
　　0302a　支給対象とならない者
　　0303a　併給調整

　0300b　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（経費助成））
　　0301b　支給対象者
　　0302b　助成対象となる訓練課程及び訓練科
　　0303b　支給額
　　0304b　消費税相当額の取扱い

　0300c　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））
　　0301c　支給対象者
　　0302c　助成対象となる訓練課程及び訓練科
　　0303c　支給額

0300d　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成））
　　0301d　支給対象者
　　0302d　生産性要件（建設）
　　0303d　支給額

0400　支給申請書の提出
　0401　支給申請書の提出
　0502　支給申請書の受理及び審査

0500　支給要件の確認
　0501　支給要件の確認（共通）
　0502　支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（経費助成））
　0503　支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））
　0504　支給要件の確認（生産性向上助成）

0600　支給決定
　0601　支給決定
　0602　支給決定に係る事務処理

0700　雑則
　0701　財源区分

0800　附則
　0801　施行期日
0802　経過措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における労働者の育成及び技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するため、中小建設事業主及び中小建設事業主の団体に対して、必要な助成を行うものである。

0102　建設労働者認定訓練コースの種類

コースの種類は次のとおりとする。

イ　建設労働者認定訓練コース（経費助成）

ロ　建設労働者認定訓練コース（賃金助成）

ハ　建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成）

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成２５年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Ａの建設事業主」という。）

ロ　建設業法（昭和２４年法律第１００号）第３条第１項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Ｂの建設事業主」という。）

0203　中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第１共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204　建設事業主団体

次のいずれにも該当する建設事業主（0204 においては雇用保険に加入していない事業主も含む）の団体（法人でない団体（代表者の定めがないなど実質的に団体性を欠くものを除く。）も含む。）又はその連合団体であるものをいう。

また、法第２条第６項に規定する「事業主団体」とは範囲が異なる点に留意すること。

イ　構成員のうちに占める建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ロ　構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険の保険関係が成立している事業に係る建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ハ　財務及び活動の状況等からみて、事業を的確に遂行することができると認められるものであり、以下のいずれにも該当すること。

(ｲ)　団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有すること
(ﾛ) 代表者が置かれているほか、事務を行うのに必要な体制が整備されていること
(ﾊ) 会計経理の独立性が担保されていること

0205　中小建設事業主団体

上記 0204 に該当する建設事業主団体のうち、その構成員（団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員をいう。以下同じ。）である建設事業主に占める中小事業主の割合が３分の２以上であるもの。

0206　所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0207　通常の賃金

当該労働者の時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に当該労働者の１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

なお、当該賃金の額が定められていない場合は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３７条の定めるところにより、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除き、次により算定した額に１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

イ　時間によって定められた賃金　その金額
ロ　日によって定められた賃金　その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合は、１週間における１日平均所定労働時間数）で除して得た金額
ハ　週によって定められた賃金　その金額を１週の所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合は、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額
ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハまで及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）　その金額を１ヶ月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合は、１年間における１ヶ月平均所定労働時間数）で除して得た金額
ホ　時間、日、月、週以外の一定の期間によって定められた賃金　イからニまでに準じて算定した金額
ヘ　出来高払制等によって定められた賃金　賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間）において出来高払制等によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額
ト　イからヘまでの賃金の２以上からなる賃金　その部分についてイからヘまでによってそれぞれの算定した金額の合計額

0208　認定訓練

職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号。以下「能開法」という。）第２４条第１項の認定に係る職業訓練又は同法第２７条の２第２項において準用する同法第２４条第１項の認定に係る指導員訓練をいう。

0300　支給要件・支給額

0300a　支給要件・支給額（共通）

0301a　支給対象事業主等

次に定める中小建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。また、中小建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。

イ　中小建設事業主

ロ　中小建設事業主団体

ハ　能開法第３１条に規定する職業訓練法人

ニ　次に掲げる者も 0205 の要件を満たせば、助成金の支給対象となり得る。

(ｲ) 中小企業等協同組合法（昭和２４年法律第１８１号）第３条第１号に規定する事業協同組合及び同３号に規定する協同組合連合会

(ﾛ)　中小企業団体の組織に関する法律（昭和３２年法律１８５号）第３条第１項に規定する商工組合及び商工組合連合会

(ﾊ)　一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成１８年法律第４８号）に規定する一般社団法人又は一般財団法人であって、建設事業主等が会員となり設立され、又は建設業界からの出えん金等による基本財産により設立され、建設業界の振興を図るための各種事業を実施するもの。

(ﾆ)　その他事業を的確に遂行できると認められる団体

0302a　支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a　併給調整

第１共通要領の 0305 の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（経費助成））

0301b　支給対象者

次のいずれの要件にも該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体（ただし、認定訓練を行う職業訓練法人については構成員である建設事業主のうちに占める中小建設事業主の

比率の要件を問わない。）に対して支給する。

イ　認定訓練を実施するものであること。

ロ　当該認定訓練の運営に要する費用について雇保則第１２１条の広域団体認定訓練助成金（以下「広域団体認定訓練助成金」という。）の支給又は同条の認定訓練助成事業費補助金（以下「認定訓練助成事業費補助金」という。）の交付を受けて都道府県が行う助成を受けるものであること。

0302b　助成対象となる訓練課程及び訓練科

認定訓練のうち、別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科について認定訓練を行う場合に助成の対象とする。

0303b　支給額

広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額（以下「都道府県補助事業対象経費」という）の６分の１に相当する額とする。

ここで算定対象とする者は、広域団体認定訓練助成金又は認定訓練助成事業費補助金の交付対象となっている者であること。

0304b　消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0300c　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））

0301c　支給対象者

次の要件に該当する中小建設事業主に対して支給する。

イ　雇保則第１２５条第２項の人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース）（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を赴かせる場合に係るものに限る。）又は同条第７項の人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を赴かせる場合に係るものに限る。）の支給決定を受けたものであること。

0302c　助成の対象となる訓練課程及び訓練科

認定訓練のうち、別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科について認定訓練が行われた場合に助成対象とする。

0303c　支給額

イ　支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月３１日までをいう。）の本助成及び0300d―の建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成）に係る支給額の合計が、１，０００万円を超えるときは１，０００万円を限度とする。

ロ　支給額

本助成金の支給額は、算定対象の建設労働者１人につき、日額３，８００円に、当該認定訓練を受けた日数（認定訓練を実施した日数のうち、人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース）の支給の対象となった日数に限る。）を乗じて得た額とする。

ハ　算定対象とする建設労働者

算定対象とする建設労働者は、中小建設事業主が雇用している雇用保険の被保険者である建設労働者であって、当該中小建設事業主が認定訓練を受けさせた者とする。

0300d　支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成））

0301d　支給対象者

本助成金は、次のイ及びロのいずれにも該当する中小建設事業主を支給対象とする。

イ　建設事業主 0300c の建設労働者認定訓練コース（賃金助成）の支給決定を受けていること。

ロ　0302d に規定する生産性要件（建設）を満たしていること。

0302d　生産性要件（建設）

「第１　共通要領」0206で求めた「生産性」について、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

ただし、生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間））について、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないことを要件する。

なお、解雇等とは、労働者の責に帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

0303d　支給額

イ　支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月31 日までをいう。）の本助成及び 0300c の建設労働者認定訓練コース（賃金助成）に係る支給額の合計が、１，０００万円を超えるときは１，０００万円を限度とする。

ロ　支給額

支給の対象となった建設労働者１人につき、当該認定訓練を受けた日数１日あたり

１，０００円

0400　支給申請書の提出

0401　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする中小建設事業主又は中小建設事業主団体は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからロにおいて提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

また、支給申請をしようとする事業主等が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第１共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

イ　建設労働者認定訓練コース（経費助成）

(ｲ)　提 出 先　中小建設事業主については、雇用保険の適用事業所ごとに管轄労働局長
　　中小建設事業主団体については管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　認定訓練終了後、認定訓練事業費補助金又は広域団体認定訓練助成金の精算確定に係る都道府県の通知が発出された日の翌日から２か月以内

(ﾊ)　様　　式　人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（経費助成））支給申請書（建認様式第３号）

(ﾆ)　添付書類　別 表 ５ の と お り

ロ　建設労働者認定訓練コース（賃金助成）

(ｲ)　提 出 先　中小建設事業主については、雇用保険の適用事業所ごとに管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　本コースの支給の要件となる人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース）と同じ支給申請期間

(ﾊ)　様　　式　人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））支給申請書（建認様式第４号）

(ﾆ)　添付書類　別 表 ５ の と お り

ハ 建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成）

(ｲ)　提 出 先　建設事業主については雇用保険の適用事業所ごとの管轄労働局長
　　建設事業主団体については管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　共通要領 0401 の規定によらず、生産性向上助成の対象となった認定訓練の訓練開始日が属する会計年度の前年度から 3 年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５ヶ月以内

(ﾊ)　様式

人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成））支給申請書（建設事業主用）（建認様式第４号）

(ﾆ)　添付書類

人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）の支給決定通知書（写）、「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）（以下「算定シート」という。）、及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）。

0402　支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0500　支給要件の確認

0501　支給要件の確認（共通）

イ　支給対象となりうる中小建設事業主であることの確認

(ｲ) 中小建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該中小建設事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ﾛ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、「申請事業主」の「事業内容」や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ﾊ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

ロ　支給対象となりうる中小建設事業主団体であることの確認

中小建設事業主団体であることがわかる書類（登記事項証明書、定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告）、会員名簿等）、構成員内訳表(建認別様式第１号)により確認すること。

ハ　支給上限額に達していないことの確認

建設労働者認定訓練コース（賃金助成）及び建設労働者認定訓練コース（生産性向上助成）については、当該中小建設事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により 0303c の支給上限額に達していないことを確認すること。

0502　支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（経費助成））

認定訓練の実施状況の確認

次の書類により助成対象の訓練であること及び助成対象となる金額を確認すること。

イ　都道府県補助事業対象経費の精算確定に係る都道府県の通知書の写し

ロ　建設以外の訓練を実施していた場合は、「認定訓練助成事業費（運営費）補助事業実績報告書」及び「都道府県に提出した精算報告書に添付された補助対象経費の内訳等」等の写し

ハ　内容を確認するために必要な場合に提出させるカリキュラム

0503　支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））

イ　助成の対象となる訓練課程及び訓練科の確認

支給申請書に記載の訓練科目と別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科とを照合することにより確認すること。

ロ　認定訓練の実施状況の確認

人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース）の支給を受けたこと又は受けようとすることを明らかにする書類その他の書類により確認すること。

(ｲ) 支給申請書の⑧「実施報告」

人材開発支援助成金の支給決定を受けたものであることを次の(ﾛ)及び(ﾊ)により確認すること

(ﾛ)「人材開発支援助成金支給申請書」の写し（添付書類含む）

a　人材開発支援助成金支給申請書の支給申請年月日、添付書類、支給決定年月日、支給決定番号により人材開発支援助成金の支給決定を受けたものであることを確認すること

b　人材開発支援助成金（添付書類を含む）における訓練の実施内容を確認するための書類により、助成対象となる受講日数を確認すること。

(ハ)「人材開発支援助成金支給決定通知書」の写し

人材開発支援助成金を受ける訓練であることを確認すること

ハ　受講者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認すること

0504　支給要件の確認（生産性向上助成）

イ 生産性の伸び率が 6%以上であることの確認

0401 ハにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、「第１　共通要領」の 0503a～f のイからト、0503g のイからへにより確認する。

ロ　事業主都合による解雇者がいないことの確認

生産性の算定対象となる事業所において、訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日及びその 3 年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

0600　支給決定

0601　支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された中小建設事業主又は中小建設事業主団体について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給決定通知書」（建認様式第５号）により事業主又は事業主団体に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された中小建設事業主又は中小建設事業主団体については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）不支給決定通知書」（建認様式第６号）により当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知する。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給決定取消及び返還通知書」（建認様式第７号）により当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）不支給措置期間通知書」（建認様式第８号）を当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知するものとする。

0602　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0700　雑則

0701　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0800　附則

0801　施行期日

本助成金の要領は、訓練開始日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

0802　経過措置

イ　平成 27 年４月 10 日付け職発 0410 第２号能発 0410 第２号雇児発 0410 第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の 0300b に規定する認定訓練コース（経費助成）については平成 29 年 3 月 31 日以前に開始した訓練の助成内容は、次のいずれかを選択させるものとする。

a　平成 27 年 4 月 10 日改正の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0303b に規定する支給額

b　平成 26 年 4 月 1 日改正の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0303b に規定する支給額

ロ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号能発 0401 第 11 号雇児発 0401 第 10 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号能発 0331 第２号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ニ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号雇均発 0331 第３号開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。また、この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。そのほか、この要領の施行日前に、改正前の第２各助成金別要領１６キャリアアップ助成金の 2004 に規定する職業訓練計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給について、または改正前の第２各助成金別要領１７人材開発支援助成金 0500 に規定する訓練実施計画届の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ホ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１３人材開発支援助成金（(5)建設労働者認定訓練コース）の 0400 に規定する計画の届出を行った者に対する人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

また、この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１３人材開発支援助成金（(5)建設労働者認定訓練コース）の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

そのほか、この要領の施行日前に、改正前の第２各助成金別要領１３人材開発支援助成金（(1)特定訓練コース、(2)一般訓練コース、）0500 に規定する訓練実施計画届の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給について、または改正前の第２各助成金別要領１３人材開発支援助成金（（(4)特別育成訓練コース）0300 に規定する一般職業訓練計画届等の届出を行った者に対する人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ヘ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号雇均発 0331 第６号開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対する人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（経費助成・賃金助成・生産性向上助成））の支給については、なお従前の例とする。

ト　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　13(５)建設労働者認定訓練コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

（６）建設労働者技能実習コース

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「雇保法」という。）第６３条第１項第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第１２４条及び第１２５条に基づく人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨
　0102　建設労働者技能実習コースの種類

0200　定義
　0201　建設労働者
　0202　建設事業主
　0203　中小建設事業主
　0204　建設事業主団体
　0205　中小建設事業主団体
　0206　所定労働時間
　0207　通常の賃金
　0208　認定訓練

0300　支給要件・支給額
　0300a　支給要件・支給額（共通）
　　0301a　支給対象事業主等
　　0302a　支給対象とならない者
　　0303a　併給調整

　0300b　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（経費助成））
　　0301b　支給対象者
　　0302b　支給対象とする中小建設事業主又は中小建設事業主団体
　　0303b　建設工事における作業に直接関連する技能実習の範囲
　　0304b　実習の時間等
　　0305b　指導員
　　0306b　支給額
　　0307b　支給対象費用の詳細
　　0308b　消費税相当額の取扱い

　0300c　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（賃金助成））
　　0301c　支給対象者
　　0302c　支給対象とする中小建設事業主
　　0303c　支給額

　0300d　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（生産性向上助成））
　　0301d　支給対象者
　　0302d　生産性要件（建設）
　　0303d　支給額

0400　計画届の提出
　0401　計画届の提出
　0402　計画届の受理等
　0403　確認事項
　0404　計画届の変更

0500　支給申請書の提出
　0501　支給申請書の提出
　0502　支給申請書の受理及び審査

0600　支給要件の確認
　0601　支給要件の確認（技能実習コース（経費助成・賃金助成））
　0602　支給要件の確認（建設労働者技能実習コース（生産性向上助成））

0700　支給決定
　0701　支給決定
　0702　支給決定に係る事務処理

0800　雑則
　0801　財源区分

0900　附則
　0901　施行期日
　0902　経過措置
　0903　東日本大震災に係る暫定措置

0100　趣旨

0101　趣旨

本助成金は、建設業における労働者の育成及び技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するため、建設事業主、建設事業主団体に対して、必要な助成を行うものである。

0102　建設労働者技能実習コースの種類

コースの種類は次のとおりとする。

イ　建設労働者技能実習コース（経費助成）

ロ　建設労働者技能実習コース（賃金助成）

ハ　建設労働者技能実習コース（生産性向上助成）

0200　定義

0201　建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和５１年法律第３３号。以下「法」という。）第２条第４項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省２０１３年１０月改訂）及び建設業法（昭和２４年法律第１００号）第２条第１項の定めるところにより、別表１及び別表２のとおりとする。

0202　建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当し、かつ法第５条第１項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ　「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Ａの建設事業主」という。）

ロ　建設業法（昭和２４年法律第１００号）第３条第１項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Ｂの建設事業主」という。）

0203　中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第１共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204　建設事業主団体

次のいずれにも該当する建設事業主（0204 においては雇用保険に加入していない事業主も含む）の団体（法人でない団体（代表者の定めがないなど実質的に団体性を欠くものを除く。）も含む。）又はその連合団体であるものをいう。

また、法第２条第６項に規定する「事業主団体」とは範囲が異なる点に留意すること。

イ　構成員のうちに占める建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ロ　構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険の保険関係が成立している事業に係る建設事業主の割合が５０％以上のものであること。

ハ　財務及び活動の状況等からみて、事業を的確に遂行することができると認められるものであり、以下のいずれにも該当すること。

(ｲ)　団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有すること
(ﾛ) 代表者が置かれているほか、事務を行うのに必要な体制が整備されていること
(ﾊ) 会計経理の独立性が担保されていること

0205　中小建設事業主団体

上記 0204 に該当する建設事業主団体のうち、その構成員（団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員をいう。以下同じ。）である建設事業主に占める中小事業主の割合が３分の２以上であるもの。

0206　所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0207　通常の賃金

当該労働者の時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に当該労働者の１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

なお、当該賃金の額が定められていない場合は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３７条の定めるところにより、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び１ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除き、次により算定した額に１日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

イ　時間によって定められた賃金　その金額
ロ　日によって定められた賃金　その金額を１日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合は、１週間における１日平均所定労働時間数）で除して得た金額
ハ　週によって定められた賃金　その金額を１週の所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合は、４週間における１週平均所定労働時間数）で除して得た金額
ニ　月によって定められた賃金（休日手当その他イからハまで及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）　その金額を１ヶ月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合は、１年間における１ヶ月平均所定労働時間数）で除して得た金額
ホ　時間、日、月、週以外の一定の期間によって定められた賃金　イからニまでに準じて算定した金額
ヘ　出来高払制等によって定められた賃金　賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間）において出来高払制等によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額
ト　イからヘまでの賃金の２以上からなる賃金　その部分についてイからヘまでによってそれぞれの算定した金額の合計額

0208　認定訓練

職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号。以下「能開法」という。）第２４条第１項の認定に係る職業訓練又は同法第２７条の２第２項において準用する同法第２４条第１項の認定に係る指導員訓練をいう。

0300　支給要件・支給額

0300a　支給要件・支給額（共通）

0301a　支給対象事業主等

本助成金は、次に定める建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ　建設事業主

ロ　中小建設事業主

ハ　建設事業主団体

ニ　中小建設事業主団体

ホ　次に掲げる者も 0204 又は 0205 の要件を満たせば、助成金の支給対象となり得る。

(ｲ) 中小企業等協同組合法（昭和２４年法律第１８１号）第３条第１号に規定する事業協同組合及び同３号に規定する協同組合連合会

(ﾛ)　中小企業団体の組織に関する法律（昭和３２年法律１８５号）第３条第１項に規定する商工組合及び商工組合連合会

(ﾊ)　職業訓練法人

(ﾆ)　一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成１８年法律第４８号）に規定する一般社団法人又は一般財団法人であって、建設事業主等が会員となり設立され、又は建設業界からの出えん金等による基本財産により設立され、建設業界の振興を図るための各種事業を実施するもの。

(ﾎ)　その他事業を的確に遂行できると認められる団体

0302a　支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ　一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第２条第５項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ　同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第７２５条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第２条第５項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a　併給調整

第１共通要領の 0305 の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（経費助成））

0301b　支給対象者

本助成金は、次のいずれかに該当する建設労働者の技能の向上のための実習（以下「技能

実習」という。）を実施する 0302b に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体（女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、「中小建設事業主」を「建設事業主」、「中小建設事業主団体」を「建設事業主団体」と読み替えるものとする。以下 0300b において同じ。）に対して支給する。

建設労働者を日常の職場で業務に就かせたまま行う技能実習、又は営業活動の一環として行う技能実習は支給の対象とはならない。

イ　次のいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　技能実習の内容が、建設工事における作業に直接関連するものであること。

(ﾛ)　技能実習の時間が、合計１０時間以上であること。ただし、0303b のロ、ハ、ニ及びへについてはこの限りでない。

(ﾊ)　0303b のイ又はホに規定する技能実習（登録教習機関又は登録基幹技能者講習実施機関へ委託する場合を除く。）の指導員が、当該技能実習の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許（能開法第２８条第２項に規定する職業訓練指導員免許をいう。）を有する者、１級の技能検定（同法第４４条第２項に規定する技能検定をいう。以下同じ。）に合格した者その他これらの者と同等以上の能力を有すると認める者であること。

(ﾆ)　訓練を受講する労働者から費用を徴収するものでないこと。

ロ　次のいずれにも該当するものであること。

(ｲ)　技能実習の内容が建設業法第 27 条第１項に規定する技術検定に関する講習（以下「技術検定に関する講習」という。）であり、受講を開始する日において、雇保法第 60 条の２に規定する教育訓練給付金の支給対象となる指定教育訓練（以下「指定教育訓練」という。）であること。

(ﾛ)　雇保法第 10 条の４に規定する指定教育訓練実施者（以下「指定教育訓練実施者」という。）が実施する講座であること。

(ﾊ)　訓練を受講する労働者から費用を徴収するものでないこと。

0302b　支給対象とする中小建設事業主又は中小建設事業主団体

次のイ及びロに該当する中小建設事業主又はハに該当する中小建設事業主団体を支給対象とする。

（留意事項）

技能実習の実施方法が通信制（e ラーニング方式含む。以下同じ。）である場合又は技能実習の実施方法について通信制と通学制が混在している場合は下記表１の取扱いとする

下記ロは要件を満たしているものとみなし、0601 ホの確認は不要とする。また、技能実習の実施方法について通信制と通学制が混在している場合、下記ロの「技能実習を受講した日」は、通学制部分で１日の訓練時間（学科試験・実技試験の時間も含む）が３時間以上である訓練日とする。

表１

パターン	取扱い
技能実習の実施方法が通信制である場合	0302b ロの要件を満たすものとみなし、0601 ホの確認は不要。

技能実習の実施方法について通信制と通学制が混在している場合 （１日の訓練時間（学科試験・実技試験の時間も含む）が３時間以上の通学日がある場合）	下記ロの「技能実習を受講した日」を、「通学制部分のうち、１日の訓練時間（学科試験・実技試験の時間も含む）が３時間以上ある訓練日」と読み替える。 0601 ホの確認は必要。
技能実習の実施方法について通信制と通学制が混在している場合 （１日の訓練時間（学科試験・実技試験の時間も含む）が３時間以上の通学日がない場合）	0302b ロの要件を満たすものとみなし、0601 ホの確認は不要。

イ　次の(ｲ)又は(ﾛ)に該当する中小建設事業主

(ｲ)　Ａの中小建設事業主

(ﾛ)　Ａの中小建設事業主又はＢの中小建設事業主であって、技能実習の受講者の３分の２以上が、当該企業において雇用保険の適用上一の事業所として認められ、「建設の事業」としての雇用保険料率が適用されている雇用保険適用事業所（以下「Ａの事業所」という。）に雇用する建設労働者及び下請中小建設事業主（Ａの中小建設事業主に限る。）の雇用する建設労働者であり、訓練を実施するＡの中小建設事業主又はＢの中小建設事業主のＡの事業所に雇用される建設労働者が１名以上当該訓練を受講するもの。

ロ　雇用する建設労働者に対し、技能実習を受講した日に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を支払うものであること。

なお、中小建設事業主が所定労働時間外又は所定労働日以外の休日に実施する技能実習を受けさせた場合には、所定の賃金額の支払等（※）を行っているものであること。

※所定の賃金額の支払等とは下記のとおりである。

①所定内労働時間外かつ法定労働時間内で技能実習を受けさせた場合

通常の賃金（対象労働者に適用される就業規則等において、通常の賃金に加えて所定の割増をすることが規定されている場合には、当該割増をした額の賃金）以上を支払うこと。

なお、所定内労働時間外かつ法定労働時間内に実施した技能実習の時間について、当該月の別日において当該時間外労働分の時間について早退・遅出するのであれば当該賃金分を相殺したとして、適切に賃金が支払われていると取り扱う。ただし、当該事業所において法定労働時間内の時間外労働も法定時間外残業と同様に割増賃金を支払うという規定がないこと、及び別日において早退・遅出することについて事業主と労働者の間で合意がとれていることが必要である。

②法定労働時間外に技能実習を受けさせた場合又は、深夜に技能実習を受けさせた場合又は所定労働日以外の休日に技能実習を受けさせた場合

労働基準法に基づく割増後の賃金以上を支払うこと。

ハ　中小建設事業主団体であって、技能実習の受講者の３分の２以上が、Ａの中小建設事業主に雇用される建設労働者及びＡの事業所に雇用される建設労働者であるもの。

0303b　建設工事における作業に直接関連する技能実習の範囲

助成対象とする技能実習の範囲は次のイからチに掲げるものとする。また、助成対象とな

る技能実習の実施方法はリのとおりとする。

イ　建設工事における作業に直接関連する訓練科、技能の範囲、指導員免許職種及び技能検定職種

建設工事における作業に直接関連する職業能力開発促進法施行規則(昭和５０年労働省令第１５号。以下「能開則」という。)に定める訓練科及び技能の範囲並びにこれらに関連する職業訓練指導員の免許職種及び技能検定の検定職種は、別表４「建設工事における作業に直接関連する訓練科等」のとおりであり、ロからトに掲げるもののほか、これらに係る技能実習が助成対象となる。

ロ　安衛法に基づく特別教育

(ｲ) 助成の対象となる特別教育

労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号。以下「安衛法」という。）第５９条第３項に基づく安全又は衛生のための特別の教育（以下「特別教育」という。）のうち、別表５「安衛法に定める特別教育の時間」に掲げるものを助成対象とする。

(ﾛ) 特別教育に他の技能実習が含まれている場合の措置

特別教育として行う技能実習の中に、特別教育とは関連のない他の実習が含まれており、この他の実習が単独の技能実習として支給要件を満たす場合は、特別教育と区分し、通常の場合の技能実習として申請するよう指導すること。

ハ　安衛法に基づく安全衛生教育

安衛法第６０条の２第２項に基づく「危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」により実施される、危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育のうち、別表第５－２「危険有害業務従事者に対する安全衛生教育の時間」に掲げるものを助成対象とする。

ニ　安衛法に基づく教習及び技能講習

安衛法第７５条第３項に規定する教習（以下「教習」という。）又は同法第７６条第１項に規定する技能講習（以下「技能講習」という。）。ただし、同法第６１条第１項及び第７５条第３項の規定に基づき同法第７７条第１項の登録教習機関（以下「登録教習機関」という。）が実施する講座を受講させた場合に限り助成対象とする。

具体的には、別表６「安衛法に定める教習及び技能講習の時間」のとおりである。

ホ　技能検定の事前講習

能開法第４４条第３項に規定する技能検定職種のうち別表７「建設関連技能検定職種一覧」に掲げる技能検定職種であって、その技能検定試験の準備のための事前講習（以下「検定前講習」という。）を行う場合には助成対象とする。

ヘ　登録基幹技能者講習

建設業法施行規則（昭和２４年建設省令第１４号）第１８条の３第２項第２号に規定する登録基幹技能講習（更新講習を含む。）について助成対象とする。具体的には別表８を参照するとともに、新たに国土交通大臣の登録を受けた講習についても助成対象とする。

ト　技能継承に係る指導者養成講習

職業訓練法人が実施する能開法第２４条第１項の認定に係る職業訓練のうち、別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科であって訓練指導員の補助者として訓練に参加させる場合には、助成対象とする。ただし、算定対象となる

建設労働者は、0305b のイからリに掲げる能力を有する者及び能開法施行規則別表１１の４に規定する技能検定１級以上の能力を有する者に限るものとする。

チ　認定訓練（上記トを除く）

人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給要領 0301b のロの要件（広域団体認定訓練助成金又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県の行う助成若しくは援助を受けるものであること）を満たさない認定訓練については、本助成金の助成の対象とする。

リ　助成対象となる技能実習の実施方法

本助成金は、技能実習を次のいずれかの方法で実施した場合に支給対象とする。対象となる技能実習と実施方法の整理は表２ のとおりである。

(ｲ) 技能実習を自ら実施した場合（所属する建設事業主団体、登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人及び指定教育訓練実施者（以下「所属する建設事業主団体等」という。）にその一部を委託する場合も含む）

(ﾛ) 所属する建設事業主団体等が実施する技能実習を受講させた場合

(ﾊ) 技能実習を他の建設事業主又は建設事業主団体（以下「建設事業主等」という）と共同で実施した場合（※）

※　共同で実施する建設事業主等と業務及び費用の分担について合意がとれていること及び当該合意に基づいた支出がなされた場合のみを助成対象とする。

(ﾆ) 上記(ｲ)から(ﾊ)を組み合わせて技能実習を実施した場合

表２

No.	実習内容	中小建設事業主が自ら実施する場合	登録教習機関の実施する実習を受講する場合	登録基幹技能者講習実施機関の実施する実習を受講する場合	職業訓練法人の実施する実習を受講する場合	所属する0205の中小建設事業主団体の実施する実習を受講する場合	建設事業主が自ら実施する場合	所属する0204の建設事業主団体の実施する実習を受講する場合
①	建設工事における作業に直接関連する実習（②から⑥以外のもの）	○	○	○	×	○	○※1	○※1
②	労働安全衛生法で定める特別教育（別表５に限る）	○	○	○	×	○	○※1	○※1
③	労働安全衛生法に基づく危険有害業務従事者に対する安全衛生教育（別表５－２に限る）	○	○	○	×	○	○※1	○※1
④	労働安全衛生法に基づく教習及び技能講習（別表６に限る）	×	○	×	×	×	×	×
⑤	職業能力開発促進法に規定する技能検定試験のための事前講習（別表７に限る）	○	○	○	×	○	○※1	○※1
⑥	建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習（別表８参考）	×	×	○	×	×	×	×
⑦	技能継承に係る指導方法の向上のための講習※2	×	×	×	○	×	×	×

(※1)　中小建設事業主以外の建設事業主が、イ．雇用する女性建設労働者に技能実習（①～③、⑤に限る）を行う場合、ロ．所属する建設事業団体に対し、雇用する女性建設労働者に係る技能実習（①～③、⑤に限る）を委託して行う場合に限る。

(※２)　建設関係の認定訓練において指導員の補助者として訓練に入り、実際の訓練の中で指導員から指導の方法を学ぶという形態の講習です。

0304b　実習の時間等

イ　１日の実習の時間

１日の実習の時間は、１時間以上とすること。また、学科試験・実技試験の時間も実習の時間に含めるものとする。

なお、１日の実習の時間が１時間以上であっても、訓練と直接関連のない単なる開・閉講式、オリエンテーション等のみの場合、その日については助成の対象とはしない。

ロ　実習の１時間

実習の１時間は、６０分をいう。ただし、４５分以上６０分未満の実習は、１時間の実習とみなして差し支えない。

ハ　実技と学科の時間の割合

0303b のイに規定する技能実習の実技と学科の時間の割合については特に問わないが、１時間以上は実技の時間を設け、合計１０時間以上とすること。

ニ　実習の期間

実習の期間については６ヶ月以内とする。ただし、技術検定に関する講習についてはこの限りでない。

0305b　指導員

0301b のイ(ﾊ)の「これらの者と同等以上の能力を有すると認める者」とは、当該実習に直接関連する職種について、次のいずれかに該当する者とする。

なお、職業訓練指導員の免許職種については、別表４「建設工事における作業に直接関連する訓練科等」を参照のこと。

イ　能開法第２８条第３項各号のいずれかに該当する者

ロ　建築士法（昭和２５年法律第２０２号）第４条の規定により１級建築士の免許を受けた者又は建設業法施行令（昭和３１年政令第２７３号）第２７条の３第１項に定める検定種目（建設機械施工、土木施工管理、建築施工管理、電気工事施工管理、管工事施工管理及び造園施工管理）に係る１級の技術検定に合格した者

ハ　厚生労働大臣が表彰する「卓越技能労働者（現代の名工）」

ニ　厚生労働大臣が表彰する　「安全優良職長（セーフティ・マスター）」

ホ　（一社）全国技能士会連合会長が認定する「全技連マイスター」

ヘ　国土交通大臣が表彰する「建設マスター（優秀施工者国土交通大臣顕彰）」

ト　厚生労働省の委託を受け中央職業能力開発協会が認定する「ものづくりマイスター」

チ　建設業法施行規則に定める「登録基幹技能者講習を修了した者（登録基幹技能者）」

リ　上記のほか当該実習の業務に１０年以上従事している者

0306b　支給額

イ　支給上限額

一の事業所又は一の事業主団体に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の本助成金、0300c の建設労働者技能実習コース（賃金助成）及び 0300d の建設労働者技能実習コース（生産性向上助成）に係る支給額の合計が、５００万円を超えるときは５００万円を限度とする。

ロ　支給額

支給額は、算定対象となる建設労働者に係る技能実習の実施に要した費用について、次の

表３の左欄に掲げる支給対象費用の区分に応じ、同表の右欄に掲げる基準により算定して得た額（費用を徴収した場合は算定して得た額から徴収額を差し引くこと）の合計額に次の(ｲ)から(ﾍ)の割合を乗じて得た額とする。ただし、一の技能実習について、１人当たり１０万円を限度とする。

(ｲ) 技能実習の開始日時点において企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２０人以下の中小建設事業主については４分の３。

(ﾛ) 技能実習の開始日時点において、３５歳未満の若年建設労働者（男性又は女性）に係る技能実習を行う企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２１人以上の中小建設事業主については１０分の７。

(ﾊ) 技能実習の開始日時点において、３５歳以上の建設労働者（男性又は女性）に係る技能実習を行う企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２１人以上の中小建設事業主については２０分の９。

(ﾆ) 女性建設労働者に係る技能実習を行う中小建設事業主以外の建設事業主については５分の３。

(ﾎ) 中小建設事業主団体については５分の４。

(ﾍ) 女性建設労働者に係る技能実習を行う中小建設事業主団体以外の建設事業主団体については３分の２。

ハ　算定対象とする建設労働者

算定対象とする建設労働者は、次のいずれかに該当する建設労働者であって、訓練期間を通して雇用保険の被保険者であり、訓練の受講時間数が総訓練時間数の７割以上であるものとする。

なお、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により実施できなかった場合は、当該実施できなかった訓練の時間数（開講されたが参加できなかった時間数を含む）は上記の訓練の受講時間数に含めるものとする

(ｲ) 技能実習を行うＡの中小建設事業主に雇用されている建設労働者。中小建設事業主以外の建設事業主が女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、Ａの建設事業主に雇用されている女性建設労働者。

(ﾛ) 技能実習を行うＢの中小建設事業主に雇用されている建設労働者のうち、Ａの事業所に雇用されている建設労働者。中小建設事業主以外の建設事業主が女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、Ｂの建設事業主に雇用されている建設労働者のうち、Ａの事業所に雇用されている女性建設労働者。

(ﾊ) 中小建設事業主団体の構成員のうち、Ａの中小建設事業主に雇用されている建設労働者又はＢの中小建設事業主に雇用されている建設労働者のうちＡの事業所に雇用されている建設労働者。女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、建設事業主団体の構成員のうち、Ａの建設事業主に雇用されている建設労働者又はＢの建設事業主に雇用されている建設労働者のうちＡの事業所に雇用されている女性建設労働者。

(ﾆ) 技能実習を行うＡ若しくは 0302b のイ(ﾛ)のＢの中小建設事業主又は中小建設事業主団体を構成するＡ若しくはＢの建設事業主の直接の下請のＡの中小建設事業主に雇用されている建設労働者。女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、技能実習を行うＡ若しくは 0202 のロのＢの建設事業主又は建設事業主団体を構成するＡ若しくはＢの

建設事業主の直接の下請のＡの建設事業主に雇用されている女性建設労働者。

（留意点）　技能実習を受講させていた建設労働者が離職等により訓練期間の途中で被保険者でなくなったとしても、次のａからｄまでのいずれかの理由による場合は、算定対象とする建設労働者と取り扱う。また、その場合において、算定対象となる建設労働者に係る技能実習の実施に要した費用は、当該建設労働者が被保険者であった期間において建設事業主又は建設事業主団体が負担した費用とする。

ａ　労働者の責に帰するべき理由による解雇

ｂ　労働者の都合による退職

ｃ　労働者の死亡

ｄ　事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

表３

支給対象費用		基　　準
事業主及び団体自らが実施する場合	指導員謝金	実費相当額（部外指導員に係るものに限る。）
	指導員旅費	実費相当額（交通費に限る。）
	技能実習場所の借上料	実費相当額
	建設機材の借上料	実費相当額
	教材費、消耗品代等で技能実習に直接必要とする費用	実費相当額
	委託費	委託費（自ら計画した実習の実施にあたり、その一部を所属する建設事業主団体等に委託する場合）
所属する建設事業主団体等の実施する実習を受講する場合	受講料	実費相当額

0307b　支給対象費用の詳細

0306ｂ表３に係る支給対象費用の詳細については、次のとおりである。

なお、都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等の受講料、教科書代等の費用については支給対象とはならない。

（留意点）イからトに規定される費用であっても、受講料等が技能実習を実施する機関の同内容である他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合については支給対象費用とならない。また、へ及びトについては本助成金の対象となる者とそれ以外の者との間で、異なる金額が設定されている場合は、両者のうちより安価な金額を支給対象費用の上限とする。

また、算定対象とする建設労働者でない者がいる場合の扱いは次のとおりとする。当該者に係る経費が明確に分かるものについてはその経費には支給対象とはならないが、当該者に係る経費が明確に分からないもの（指導員謝金で１日単位等としているものや借上料等）については、その全額を支給対象として差し支えない。ただし、当該者が相当数含まれ、その者がいなかった場合には必要としなかった経費が発生したと判断できるもの（追加で補助の指導員をは配置した場合や技能実習場所の借上を行う際により広い場所を借りたような場合）については、その経費について按分又は当該者がいない場合に要する経費と比較して算出することとする。

イ　指導員謝金

表３中の「部外指導員」の範囲は、次のとおりであること。

(ｲ) 建設事業主が技能実習を実施する場合は、その企業の役員及び従業員以外の者

(ﾛ) 建設事業主団体が技能実習を実施する場合は、その団体の役員及び職員以外の者

なお、非常勤の役員であっても当該団体から報酬を受けていない場合、あるいは非常勤職員であっても手当の対象となっていない時間については支給の対象として差し支えないこと。この場合、支給申請書の指導員の氏名欄に報酬等の有無を付記させること。

ロ　指導員旅費

(ｲ) 指導員旅費の支給の対象となる者

表３中の指導員旅費については、部外指導員に係る旅費に限らず部内指導員に係る旅費も支給対象とする。

(ﾛ) 指導員旅費の範囲

表３中の指導員旅費の範囲は、指導員が勤務先（勤務先のない場合は自宅）から技能実習の実施場所までの旅行に要した鉄道賃（グリーン料金を除く。）、船賃（特１等を除く。）、航空賃（ファーストクラス・ビジネスクラスを除く）及びバス賃とすること。

(ﾊ) 算定の方法

表３中の指導員旅費の算定の方法は、最も経済的な通常の経路及び方法により旅行した場合の旅費により算定すること。

ハ　技能実習場所の借上料

技能実習を実施する場合の会場借上料。

なお、建設事業主及び建設事業主団体による関係者間の取引において会場の賃借が行われる場合には、一般的に料金表に基づき有料で賃貸されている会場である場合に限り助成対象とする。

ニ　建設機械の借上料

(ｲ) 建設機械の種類

表３中の建設機械の借上料の支給対象となる建設機械は、表４の労働安全衛生法施行令（昭和４７年政令第３１８号。以下「安衛令」という。）別表第７に掲げる建設機械、表５のクレーン等安全規則（昭和４７年労働省令第３４号）別表に掲げるクレーン、移動式クレーン及びデリック並びに安衛令第１０条に規定する不整地運搬車及び高所作業車であること。

(ﾛ) 建設機械の運搬費

建設機械の運搬費は、支給の対象とはしないこと。

表４　安衛令別表第７　建設機械（第１０条、第１３条、第２０条関係）

整地・運搬・積込み用機械

１　ブル・ドーザー

２　モータ・グレーダー

３　トラクター・ショベル

４　ずり積機

５　スクレーパー

６　スクレープ・ドーザー

７　１から６までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

掘削用機械

１　パワー・ショベル

２　ドラグ・ショベル

３　ドラグライン

４　クラムシエル

５　バケット掘削機

６　トレンチャー

７　１から６までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

基礎工事用機械

１　くい打機

２　くい抜機

３　アース・ドリル

４　リバース・サーキュレーション・ドリル

５　せん孔機（チュービングマシンを有するものに限る。）

６　アース・オーガー

７　ペーパー・ドレーン・マシン

８　１から７までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

締固め用機械

１　ローラー

２　１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

コンクリート打設用機械

１　コンクリートポンプ車

２　１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

解体用機械

１　ブレーカ

２　１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

表５　クレーン等安全規則　別表（抜粋）

クレーン、移動式クレーン、デリックの種額			構　造　部　分
クレーン	天井クレーン	旋回マントロリ式天井クレーン	クレーンガーダ及びジブジ
		すべり出し式天井クレーン	クレーンガーダ及びすべり出しけた
		旋回マントロリ式天井クレーン及びすべり出し式天井クレーン以外の天井クレーン	クレーンガーダ
	ジブクレーン	つち形クレーン又は塔形ジブクレーン	ジブ、塔及び脚
		ポスト形ジブクレーン	ジブ及びポスト
		低床ジブクレーン又は壁クレーン	ジブ
		高脚ジブクレーン、片脚ジブクレーン又は引込みクレーン	ジブ、架橋及び脚
	橋形クレーン	ジブクレーン式橋形クレーン、引込みクレーン式橋形クレーン又は旋回マントロリ式橋形クレーン	クレーンガーダ、カンチレバ、脚及びジブ
		ジブクレーン式橋形クレーン、引込みクレーン式橋形クレーン及び旋回マントロリ式橋形クレーン以外の橋形クレーン	クレーンガーダ、カンチレバ及び脚
	アンローダ	旋回マントロリ式アンローダ又は引込みクレーン式アンローダ	クレーンガーダ、カンチレバ、脚及びジブ
		旋回マントロリ式アンローダ及び引込みクレーン式アンローダ以外のアンローダ	クレーンガーダ、カンチレバ及び脚
	ケーブルクレーン		メインロープ、レールロープ、塔、支柱及び控え
	テルハ		走行はり
移動式	トラッククレーン、ホイールクレーン、クローラクレーン又は鉄道クレーン		ジブ又は塔
	浮きクレーン		ジブ、架橋、脚又はガーダ
	トラッククレーン、ホイールクレーン、クローラクレーン、鉄道クレーン及び浮きクレーン以外の移動式クレーン		ガーダ、脚又はジブ
デリック	ガイデリック		マスト、ブーム及びガイロープ
	スチフレッグデリック		マスト、ブーム及び脚
	ガイデリック及びスチフレッグデリック以外のデリック		マスト、ブーム及び控え

(R2.12.25)

ホ　教材費・消耗品代等

表３中の教材費・消耗品代等は、実習に直接使用する物品の購入代価及び借上料をいうものであること。

(ｲ) 実習に使用する教科書のうち支給の対象となる部数は当該実習の算定の対象となる者の数と指導員の数とを合計した数を限度とすること。

(ﾛ) 実習に使用する教科書の購入に要した送料は、教材費に含めることができること。また、一括して購入した実習に使用する教科書の送料は、当該教科書を実習に使用した都度、使用部数に按分して教材費に含めても差し支えないこと。

ヘ　委託費

委託費については、委託して行う技能実習の委託費に限り、支給対象費用と認められること。

ト　受講料

助成金を申請する建設事業主又は建設事業主団体以外が実施する技能実習を受講させるための費用。

0308b　消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0300c　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（賃金助成））

0301c　支給対象者

本助成金は、次のいずれにも該当する中小建設事業主を支給対象とする。ただし、通学制で実施する訓練時間（学科試験・実技試験の時間も含む）が３時間以上である訓練日のみ支給対象とする。なお、２時間４５分以上３時間未満の実習は、0304b ロに準じて３時間の実習とみなして差し支えない。

イ　その雇用する建設労働者に訓練の内容が 0300b に規定する建設労働者技能実習コース（経費助成）の対象となりえる技能実習を受講させる中小建設事業主

ロ　当該技能実習を受けさせた日に、当該建設労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を支払う中小建設事業主。

なお、所定労働時間外又は所定労働日以外の休日に実施する技能実習を受けさせた場合には、所定の賃金額の支払等（※）を行っているものであること。

※0302b ロ※部分と同じ取扱い

0302c　支給対象とする中小建設事業主

次のイ及びロのいずれにも該当する中小建設事業主を支給対象とする。

イ　Ａの中小建設事業主

ロ　Ｂの中小建設事業主のうちＡの事業所を有する中小建設事業主

0303c　支給額

イ　支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月 31 日までをいう。）の本助成金及び 0300b の建設労働者技能実習コース（経費助成）及び 0300d の建設労働者技能実習コース（生産性向上助成）に係る支給額の合計が、５００万円を超えるときは５００万円を限度とする。

ロ　支給額

支給額は、算定対象となる建設労働者１人につき、当該技能実習を受けた日数に次の(ｲ)又は(ﾛ)の金額を乗じて得た額。ただし、一の技能実習について、１人につき２０日分を限度とする。

(ｲ) 技能実習の開始日時点において企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２０人以下の中小建設事業主については７，６００円（ただし、受講者が建設キャリアアップシステム技能者情報登録者である場合は、当該受講者は１日８，３６０円）。

(ﾛ) 技能実習の開始日時点において企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２１人以上の中小建設事業主については６，６５０円（ただし、受講者が建設キャリアアップシステム技能者情報登録者である場合は、当該受講者は１日７，３１５円）。

ハ　算定対象とする労働者

算定対象とする建設労働者は、0301c の事業主に雇用され、当該中小建設事業主が技能実習を受けさせた次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する建設労働者であって、訓練期間を通して雇用保険の被保険者であるものとする。

(ｲ)　Ａの中小建設事業主に雇用されている建設労働者

(ﾛ)　Ｂの中小建設事業主に雇用されている建設労働者のうち、Ａの事業所に雇用されている建設労働者

（留意点）登録教習機関等に委託して実施する場合は、当該機関により、実際に通学したことが証明される日に限り、助成対象となること。

なお、技能実習を受講させていた建設労働者が離職等により訓練期間の途中で被保険者でなくなったとしても、次のａからｄまでのいずれかの理由による場合は、算定対象とする建設労働者と取り扱う。また、その場合において、技能実習を受けた日数は、当該建設労働者が被保険者であった期間において技能実習を受けた日数（1 日の訓練時間が 3 時間以上のものに限る）とする。

ａ　労働者の責に帰するべき理由による解雇

ｂ　労働者の都合による退職

ｃ　労働者の死亡

ｄ　事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

0300d　支給要件・支給額（建設労働者技能実習コース（生産性向上助成））

0301d　支給対象者

本助成金は、次のイ及びロのいずれにも該当する中小建設事業主を支給対象とする。

イ　建設事業主 0300b の建設労働者技能実習コース（経費助成）又は 0300c の建設労働者技能実習コース（賃金助成）の支給決定を受けていること。

ロ　0302d に規定する生産性要件（建設）を満たしていること。

0302d　生産性要件（建設）

「第１　共通要領」0206で求めた「生産性」について、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

ただし、生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練

開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間））について、雇用する法第４条に規定する雇用保険被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。」）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないことを要件とする。

なお、解雇等とは、労働者の責に帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

0303d　支給額

イ　支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月31 日までをいう。）の本助成金、0300b の建設労働者技能実習コース（経費助成）及び 0300c の建設労働者技能実習コース（賃金助成）に係る支給額の合計が、５００万円を超えるときは５００万円を限度とする。

ロ　支給額

支給額は、それぞれ以下(ｲ)、(ﾛ)のとおり。ただし、(ｲ)については、一の技能実習について、１人当たり２万円を限度とする。

(ｲ) 0300b の建設労働者技能実習コース（経費助成）の支給決定を受けていた場合（※）

0306b ロにより算定して得た合計額の２０分の３

※　0903 に規定する助成を受けた者は除く。

(ﾛ) 0300c の建設労働者技能実習コース（賃金助成）の支給決定を受けていた場合

a　企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２０人以下の中小建設事業主

支給の対象となった建設労働者１人につき、当該技能実習を受けた日数１日あたり２，０００円

b　企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２１人以上の中小建設事業主

支給の対象となった建設労働者１人につき、当該技能実習を受けた日数１日あたり１，７５０円

0400　計画届の 提 出

0401　計画届の提出

本助成金の支給を希望する建設事業主又は建設事業主団体は、次のイからニに定めるところにより、人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成）（賃金助成））計画届（以下「計画届」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イにおいて提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に届け出なければならない。また、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

なお、登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人又は指定教育訓練実施者（以下「登録教習機関等」という。）が実施する技能実習を受講させた場合は計画届の提出は不要とする。

イ　提 出 先　建設事業主については、雇用保険の適用事業所ごとに所在地を管轄する労働局長

建設事業主団体については、管轄労働局長

ロ　提出期間　訓練を実施しようとする日の３か月前から原則１週間前までの間に提出するものとする。

なお、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に提出できなかった場合は、当該提出期間に関わらず、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、本助成金の対象としようとする職業訓練等の訓練開始日の前日までには提出させることとする。

ハ　様　　式

(ｲ)　建設事業主の場合　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成）（賃金助成））計画届（建設事業主用）（建技様式第１号）

(ﾛ)　建設事業主団体の場合　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成））計画届（建設事業主団体用）（建技様式第１号の２）

ニ　添付書類　別表 10 のとおり。

0402　計画届の受理等

イ　管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、計画届に記載漏れがないか、0401 ハ及びニに規定された必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認し、適正であると認めたときは、受理するものとする。

ロ　計画届の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、建設事業主又は建設事業主団体に補正を求める。指定された期間内に建設事業主又は建設事業主団体が補正を行わない場合、管轄労働局長は１か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。建設事業主又は建設事業主団体が期限までに補正を行わない場合、第１共通要領の 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は、計画届を支給要領 0403 の確認を経た後、適正であると認めたときは計画届に受付印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを当該建設事業主又は当該建設事業主団体に返送する。

0403　確認事項

計画届及び訓練カリキュラム等により助成対象事業であることを確認すること。なお、疑義が生じた場合等においては実地調査を行うこと。

0404　計画届の変更

計画届を届け出た者が、イに規定する事由により当該計画届の内容を変更しようとするときは、ロに規定する期限までに、「人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成）（賃金助成））変更届」（建技様式第２号。以下「変更届」という。）を管轄労働局長に提出させるものとする。

なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

イ　変更の内容

実施する訓練内容を著しく変更する場合（実習内容、実施日、講習実施機関名（主催者名）、実施場所に変更が生じた場合）

ロ　提出期間

原則として、当初計画していた訓練実施日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までとする。

（例）

4月5日に計画していた訓練を4月10日に変更する場合　→　4月4日までに変更届を提出

4月5日に計画していた訓練を4月3日に変更する場合　→　4月2日までに変更届を提出

なお、変更届を提出しようとする事業主等が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により、提出期間までに提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、変更後の訓練実施日後7日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

0500　支給申請書の提出

0501　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする建設事業主又は建設事業主団体は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからロにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。また、支給申請をしようとする事業主等が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第１共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

イ 建設労働者技能実習コース（経費助成）

(ｲ)　提 出 先　建設事業主については雇用保険適用事業所の管轄労働局長
　　建設事業主団体については管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　技能実習が終了した日の翌日から起算して２ヶ月以内
　　ただし、技能実習の期間に係る賃金の支払日から支給申請期限まで２週間に満たない場合については、技能実習の期間に係る賃金の支払日から２週間以内

(ﾊ)　様式

a　建設事業主の場合　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成・賃金助成））支給申請書（建設事業主用）（建技様式第３号）

b　建設事業主団体の場合　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成））支給申請書（建設事業主の団体等用）（建技様式第３号の２）

(ﾆ)　添付書類　別表 11 のとおり

ロ 建設労働者技能実習コース（賃金助成）

(ｲ)　提 出 先　建設事業主については雇用保険適用事業所の管轄労働局長
　　建設事業主団体については管轄労働局長

(ﾛ)　提出期間　技能実習を終了した日の翌日から起算して２ヶ月以内
　　ただし、技能実習の期間に係る賃金の支払日から支給申請期限まで２週間に満たない場合については、技能実習の期間に係る賃金の支払日から２週間以内

(ハ)　様式

上記イに係る助成金と併せて、又は賃金助成に係る助成金のみを申請する場合　人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成・賃金助成））支給申請書（建技様式第３号）

(ニ)　添付書類　イ(ニ)に同じ。

ハ 建設労働者技能実習コース（生産性向上助成）

(イ)　提 出 先　建設事業主については雇用保険適用事業所の管轄労働局長
　　建設事業主団体については管轄労働局長

(ロ)　提出期間　共通要領 0401 の規定によらず、生産性向上助成の対象となった技能実習の訓練開始日が属する会計年度の前年度から 3 年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５ヶ月以内

(ハ)　様式

人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（生産性向上助成））支給申請書（建設事業主用）（建技様式第３号）

(ニ)　添付書類

イ(ニ)、「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）（以下、「算定シート」という）、算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）、及び人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）支給決定通知書（写）。

0502　支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0600　支給要件の確認

0601　支給要件の確認（技能実習コース（経費助成・賃金助成））

イ　助成対象となる建設事業主又は建設事業主団体であることの確認

計画届の「申請者」欄（0401 なお書きにより計画届の提出が不要となる場合を除く。）、支給申請書の「申請者」欄、「事業内容」欄、「技能実習実施報告（建設労働者技能実習コース（経費助成）の助成金）」欄及び別紙の「受講者名簿」により確認すること。

建設事業主については、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写）によっても確認し、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

建設事業主団体については、建設事業主団体であることがわかる書類（登記事項証明書、定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告）、会員名簿等）、構成員内訳表(建技別様式第１号)により確認すること。

ロ　建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用

保険適用事業所台帳より確認すること。

ハ　雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

ニ　受講者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認すること。

ホ　建設事業主については、賃金支払いの確認

賃金台帳（写）、受講者の氏名、就業規則（写）、雇用契約書（写）、休日カレンダー、出勤簿（写）、タイムカード（写）等により通常の賃金の支払いを確認すること。

所定労働時間外に実施する技能実習等を受けさせた場合について、所定の賃金（通常の賃金に加え、労働基準法に定める割増賃金を支払うべき場合には、所定の割増をした額の賃金）以上の額を支給したことを確認すること。

所定労働日以外の休日に実施する技能実習等を受けさせた場合について、当該受講に係る日について振替休日を与えた場合又は労働基準法に定める割増賃金を支払うべき場合に所定の割増賃金以上の額を支給したことを確認すること。

ヘ　技能実習の内容が、建設工事における作業に直接関連するものであることの確認

(ｲ) 安衛法に基づく特別教育の確認

別表５「安衛法に定める特別教育の時間」及び教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により確認すること。

登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関又は所属建設事業主団体に委託して実施する場合については、「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し及び実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム等により確認すること。

(ﾛ) 安衛法に基づく安全衛生教育の確認

別表５－２「危険有害業務従事者に対する安全衛生教育の時間」及び教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により確認すること。

登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関又は所属建設事業主団体に委託して実施する場合については、「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し及び実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム等により確認すること。

(ﾊ) 登録教習機関への委託による安衛法に基づく教習及び技能講習の確認

「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し及び実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム等により、別表６「安衛法に定める教習及び技能講習の時間」に掲げるものに該当するか確認すること。

(ﾆ) 技能検定の事前講習の確認

教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により、別表７「建設関連技能検定職種一覧」に掲げるものに該当するか確認すること。

なお、登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関又は所属建設事業主団体に委託して実施する場合については、「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し及び実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム等により確認すること。

(ホ) 登録基幹技能者講習（更新講習を含む）の範囲の確認

教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により、別表８「各専門工事業団体における登録基幹技能者講習実施状況」に掲げるものに該当するか確認すること。

(ヘ) 技能継承に係る指導者養成講習の範囲の確認

教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により、別表３「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げるものに該当するか確認すること。

(ト) その他の技能実習

別表４「建設工事における作業に直接関連する訓練科等」の例示を参考に、教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により確認すること。

なお、登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関又は所属建設事業主団体に委託して実施する場合については、「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し及び実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム等により確認すること。

ト　技術検定に関する講習の確認

「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）のいずれかの写し、実施した日ごとの科目時間数が分かるカリキュラム及び訓練機関が発行する講習を修了したことを証明する書類の写し等により、講習内容が建設業法第 27 条第１項に規定する技術検定に関する講習であって、受講を開始する日において指定教育訓練であることを確認すること。

チ　技能実習のうち 0303b のイ、ホ及びトについて、合計１０時間以上であることの確認

教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により確認すること。

リ　技能実習の受講状況の確認

「受講者名簿及び人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費・賃金助成））の助成金支給申請書内訳書」（建技様式第３号別紙１）又は「受講者名簿」（建技様式第３号の２別紙１）により、総訓練時間の７割以上を受講していることを確認すること。また、賃金助成については、１日の訓練時間が３時間以上であることの確認を教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類等により確認すること。また、e ラーニングによって実施された訓練については修了証の提出により確認すること。

ヌ　受講日数の確認

支給申請書の受講日数欄を確認するとともに、教育訓練の実施内容（訓練の科目、内容（カリキュラム）、訓練期間（月日・時間）等）を示す書類及び受講者の氏名、出勤簿（写）、タイムカード（写）、賃金台帳（写）等により確認すること。

ル　技能実習のうち 0303b のイ及びホの指導員が、当該技能実習の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者、１級の技能検定に合格した者その他これらの者と同等以上の能力を有すると認める者であることの確認。

職業訓練指導員免許証（写し）又は１級の技能検定合格証書（写し）若しくは能力を示す書類（職務経歴書等）により確認すること。なお、登録教習機関等に委託して実施する場合の指導員については、上記能力を有すると認められることから、技能実習を当該機関に委託して行う場合は、当該確認は不要として差し支えない。

ヲ　自ら雇用する労働者から費用を徴収していないことの確認。

支給申請書の技能実習実施報告の欄により確認すること。

ワ　支給対象費用の確認

支給申請書及び所要経費の領収書（写し）により確認すること。

カ　認定訓練・経費助成に係る助成金の支給を受けない認定訓練の確認

認定訓練であることを都道府県能力開発主管課に照会して確認すること。

ヨ　女性労働者であることの確認

建設事業主又は建設事業主団体が､女性建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては､雇用保険被保険者台帳で対象労働者の性別を確認すること。

タ　技能実習開始日時点の企業全体の雇用する雇用保険被保険者数の確認

雇用保険被保険者数を支給申請書、事業所確認票（建技様式第３号別紙３）（技能実習の開始日時点で企業全体の雇用する雇用保険被保険者の人数が 20 人以下であり､かつ技能実習を実施した事業所の他に雇用保険適用事業所のある中小建設事業主のみ）、雇用保険適用事業所台帳及び事業所別被保険者台帳等により確認すること。

レ　３５歳未満の若年労働者であることの確認

企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２１人以上の中小建設事業主が３５歳未満の若年建設労働者に係る技能実習を行う場合にあっては、雇用保険被保険者台帳で技能実習開始日時点の対象労働者の年齢を確認すること。

ソ　支給上限額に達していないことの確認

建設労働者技能実習コース（経費助成）及び建設労働者技能実習コース（賃金助成）については、当該事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により 0306b 及び 0303c の支給上限額に達していないことを確認すること。

ツ　登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関又は指定教育訓練実施者に委託して技能実習を実施したことの確認

「技能実習委託契約書」（書式の参考として建技別様式第３号）又は受講申込書（訓練名称・期間、委託費・受講料等が明記されたもの）により確認すること。

ネ　建設キャリアアップシステム技能者情報登録者であることの確認

建設キャリアアップシステムから出力される技能者情報に係る書面、建設キャリアアップカードの写し等、登録を証する書面または、登録申請書の写し等、申請中であることを証する書面により確認すること(※)。

なお、原則、建設キャリアアップシステム技能者情報に登録した日が支給申請日以前であること。

（※）支給申請時点で登録申請を行っているが、登録未了の者も助成の対象とする。

0602　支給要件の確認（生産性向上助成）

イ 生産性の伸び率が 6%以上であることの確認

0501 ハにより提出があった「算定シート」及び証拠書類について、「第１　共通要領」の 0503a～f のイからト、0503g のイからへにより確認する。

ロ　事業主都合による解雇者がいないことの確認

生産性の算定対象となる事業所において、訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日及びその 3 年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

0700　支給決定

0701　支給決定

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された建設事業主又は建設事業主団体について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）支給決定通知書」（建技様式第４号）により建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された建設事業主又は建設事業主団体については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）不支給決定通知書」（建技様式第５号）により当該建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

その他、第１共通要領の 0801 により支給決定の取消を行う場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）支給決定取消及び返還通知書」（建技様式第６号）により当該建設事業主又は建設事業主団体に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）不支給措置期間通知書」（建技様式第７号）を当該建設事業主又は建設事業主団体に通知するものとする。

0702　支給決定に係る事務処理

イ　管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号（経費助成・賃金助成で同じ番号であれば片方は「同上」と記載しても差し支えない）、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。

ロ　管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800　雑則

0801　財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900　附則

0901　施行期日

本助成金の要領は、訓練開始日が令和２年４月１日以降であるものについて適用する。

0902　経過措置

イ　平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号能発 0331 第５号雇児発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(ｲ)　この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0303d に規定する技能実習を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ﾛ)　この要領の施行日前に改正後の第２各助成金別要領８人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0303d に規定する技能実習を開始した者に対しては、建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成・賃金助成））は支給しないものとする。

ロ　平成 28 年４月１日付け職発 0401 第 40 号能発 0401 第 11 号雇児発 0401 第 10 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成・賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ　平成 28 年９月 16 日付け職発 0916 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

平成 29 年４月１日より前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0300d に規定する技能実習を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成・賃金助成））の計画届の提出については、なお従前の例とする。

ニ　平成 29 年３月 31 日付け職発 0331 第７号能発 0331 第２号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領９人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成・賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ホ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号雇均発 0331 第３号開発 0331 第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第２各助成金別要領１２建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成・賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ヘ　平成 30 年 11 月２日付け職発 1102 第１号「雇用安定事業の実施等について（人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）に係る改正）」による改正関連

平成 30 年６月 19 日から平成 31 年１月 31 日までの間に改正後の別表５における「第 41 号　フルハーネス型墜落制止用器具を用いた業務」と同内容の科目である技能実習を開始した場合は、当該特別教育を実施したとみなし、助成金の支給対象とする。また、具体的な取扱いについては、下記のとおりとする。

(ｲ)平成 31 年１月 31 日までに終了した場合

ａ　計画届に係る取扱いについて

計画届の提出は不要とする。

ｂ　支給申請に係る取扱いについて

(a)　提出期間　0501 イ(ﾛ)又は 0501 ロ(ﾛ)によらず、技能実習が終了した日の翌日から平成 31 年 3 月 31 日までの間とする。

ただし、技能実習の期間に係る賃金の支払日から支給申請期限まで２週間に満たない場合については、技能実習の期間に係る賃金の支払日から２週間以内とする。

(b)　支給要件の確認　0601 ヘ（ｲ）の確認を行う際には改正後の別表５を用いること。

(ﾛ)平成 31 年 2 月 1 日以降に終了した場合

a　計画届に係る取扱いについて

本支給要領によるものとする。

b　支給申請に係る取扱いについて

本支給要領によるものとする。

ホ　平成 31 年３月 29 日付け職発 0329 第２号雇均発 0329 第６号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に 0300b に規定する技能実習を開始した者に対する人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成・賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

ヘ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号雇均発 0331 第６号開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に技能実習を開始した者に対する人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース（経費助成・賃金助成・生産性向上助成））の支給については、なお従前の例とする。

ト　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金要領　13(６)建設労働者技能実習コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0903　東日本大震災に係る暫定措置

岩手県、宮城県及び福島県（以下「被災三県」という）に所在する中小建設事業主等に対する建設労働者確保育成助成金（技能実習コース（経費助成））に係る 0306b 支給額の適用については、当分の間、次のとおりとする。

イ　「企業全体の雇用する雇用保険被保険者数２０人以下の中小建設事業主については４分の３」とあるのを「企業全体の雇用する雇用保険被保険者数が２０人以下の中小建設事業主については１０分の１０」

ロ　「中小建設事業主団体については５分の４」とあるのを「中小建設事業主団体については１０分の１０」

ハ　「３５歳未満の建設労働者に係る技能実習を行う、企業全体の雇用する雇用保険被保険者数が２１人以上の中小建設事業主については１０分の７」、同じく、「３５歳以上の建設労働者に係る技能実習を行う、企業全体の雇用する雇用保険被保険者数が２１人以上の

中小建設事業主については２０分の９」とあるのを「企業全体の雇用する雇用保険被保険者数が２１人以上の中小建設事業主については５分の４」

(R2.12.25)

13　人材開発支援助成金

（７）　障害者職業能力開発コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「雇保法」という。）第 63 条第１項第８号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 124 条及び第 125 条の規定に基づく人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース（以下「助成金」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨（共通）
　0101 趣旨
0200 支給要件（共通）
　0201 支給対象事業主等
　0202 訓練対象障害者
　0203 障害者職業能力開発訓練事業
　0204 就職支援責任者の配置

1000 障害者職業能力開発訓練施設等
1100 支給要件
　1101 支給対象事業主等
　1102 事業主等が報告する事項
1200　支給額
　1201 支給対象訓練施設等
　1202 支給額
　1203 併給調整
1300 受給資格の認定
　1301 事前着手の禁止
　1302 受給資格認定申請書の提出
　1303 添付書類
　1304 受給資格の認定手続
　1305 受給資格認定の取消し
　1306 障害者職業能力開発訓練事業計画の変更手続
1400　受給資格の確認
　1401　支給対象事業主等の確認
　1402　障害者職業能力開発訓練施設等の確認
1500　支給申請
　1501　支給申請書の提出
　1502　添付書類
1600　支給要件の確認
　1601　支給対象となる障害者職業能力開発訓練施設等の確認
　1602　支給対象となる障害者職業能力開発訓練施設等の設置･整備に要する費用の確認
1700 支給決定
1701　支給決定

2000　障害者職業能力開発訓練運営
2100　支給要件
　2101　支給対象事業主等
　2102　事業主等が報告する事項
2200　支給額
　2201　支給対象運営費
　2202　支給額
　2203　併給調整等
2300　受給資格の認定申請
　2301　受給資格認定申請書の提出
　2302　添付書類
　2303　受給資格の認定手続
　2304　受給資格認定の取消し
　2305　障害者職業能力開発訓練事業計画の変更手続
2400　受給資格の確認
　2401　支給対象事業主等の確認
　2402　障害者職業能力開発訓練事業の確認
2500　支給申請
　2501　支給申請書の提出
　2502　添付書類

2600　支給要件の確認
　2601　訓練対象障害者の確認
　2602　支給対象運営費の確認
2700　支給決定
　2701　支給決定

3000　雑則
　3001　財源区分
　3002　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い
　3003　返還

4000　附則
　4001　施行期日

0100　趣旨　（共通）

0101　趣旨

障害者の雇用は着実に進展しているが、依然として希望する仕事に就職できない障害者も多数存在している。

このため、事業主や社会福祉法人等が、これらの障害者に対する一定の要件を満たす職業訓練を行う場合の費用の一部を助成することにより、障害者の一層の雇い入れの促進と職場定着を図ることとする。

0200　支給要件　（共通）

0201　支給対象事業主等

次のイからへのいずれにも該当し、かつ 1101 障害者職業能力開発訓練施設等または 2101 障害者職業能力開発訓練運営の支給対象事業主等の要件に該当する事業主等であること。

イ　次のいずれかに該当する事業主等であること。

(ｲ)　事業主又は事業主の団体（次のいずれにも該当する団体に限る。）

a　団体の代表者又は管理人を定めること。

b　団体の運営に関する規約を規定していること。

c　経理担当職員を配置した事務局を設置していること。

(ﾛ)　学校教育法（昭和２２年法律第２６号）第１２４条に規定する専修学校又は同法第１３４条第１項に規定する各種学校を設置する私立学校法（昭和２４年法律第２７０号）第３条に規定する学校法人若しくは同法第６４条第４項に規定する法人

(ﾊ)　社会福祉法（昭和２６年法律第４５号）第２２条に規定する社会福祉法人

(ﾆ)　その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

ロ　実施する障害者職業能力開発訓練において、就職支援責任者の配置を行う事業主等であるこ

と。

ハ　受講者に対する相談体制を以下のとおり確保していること。

(ｲ)　受講者からの手続きに関する問合せ等に常時対応する窓口としての事務担当者を配置していること。

(ﾛ)　訓練に係る苦情処理に関する業務を公正かつ的確に遂行するに足りる業務運営体制を整備していること。

ニ　受講者の個人情報を取り扱う際には、当該受講者の権利利益を侵害することのないよう管理運営を行うものであること。

ホ　事業主等の主たる事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という。）が行う訓練の実施状況に係る調査にあたり、事業主等はこれに協力するとともに、管轄労働局に対する就職状況の報告を確実に行うものであること。

ヘ　事業主等は訓練内容について、パンフレット及び労働局ホームページ等を活用し、労働局・公共職業安定所（以下「安定所」という。）を通じて障害者に示すようにするため、管轄労働局と相互に連携を図ること。

0202　訓練対象障害者

障害者職業能力開発訓練の対象となる者は次のいずれにも該当する者とする。

イ　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和３５年法律第１２５号。以下「法」という。）第２条第１号に規定する障害者（具体的には、次の(ｲ)～(ﾍ)に掲げる者）（以下「障害者」という。）であること。

(ｲ)　身体障害者

法第２条第２号に規定する身体障害者

(ﾛ)　知的障害者

法第２条第４号に規定する知的障害者

(ﾊ)　精神障害者

法第２条第６号に規定する精神障害者

(ﾆ)　発達障害者

発達障害者支援法（平成１６年法律第１６７号）第２条に規定する発達障害者

(ﾎ)　脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

(ﾍ)　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第１条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記 URL を参照すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/hani/index.html

ロ　安定所に求職申込みを行っており、障害特性、能力、労働市場の状況等を踏まえ、当該訓練

を受けることが必要であると安定所長が認め、その旨、支給対象事業主等に対し職業訓練受講通知書（様式第１９号）により通知された者であること。

0203　障害者職業能力開発訓練事業

本助成金の対象となる障害者職業能力開発訓練事業は、障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練であって、雇保則第第１２５条第１０項第１号イに規定する厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練とし、具体的には、イからヌの要件を満たすものとする。ただし、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成１７年法律第１２３号）第５条第１項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第１３項に規定する就労移行支援若しくは同条第１４項に規定する就労継続支援の事業、又は職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号）第１５条の７第３項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の負担によるものを除く。

イ　運営管理者

教育訓練の施設の運営を管理する者は、障害者の能力を開発し、及び向上するための教育訓練について必要な知識を有し、かつ、雇保則第１２５条第１０項第１号イの規定に基づき、厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練の事業、又は当該事業と同等と認められる教育訓練の事業に係る経験をおおむね５年以上有する者でなければならないこと。

ロ　訓練期間

教育訓練の期間は、６月以上２年以内とすること。ただし、簡易に習得することができる技能等に関する訓練科については、３月以上６月未満とすることができること。

また、訓練期間は、実施しようとする訓練の目標、カリキュラムの内容等に整合性を有するものであること。

ハ　訓練時間

教育訓練の訓練時間は、訓練期間が６月以上の場合にあっては、６月間について７００時間を基準として定めること。また、訓練時間は１日５～６時間が標準であること。ただし、時間数の算定については、５０分以上６０分未満（休憩時間を除く）を１時間と算定して差し支えないこと。

訓練時間は、訓練期間、訓練職種又は障害者の障害の種類等に応じて増減して定めることができること。

訓練コースは実技を中心とした訓練カリキュラムであること。具体的には、訓練全体の時間数のうち、実技はおおむね５割以上であること。

ニ　訓練科目

教育訓練の科目は、労働市場等の状況から判断して雇用機会の大きいものであって、対象とする障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上することが必要なものでなければならないこと。

また、以下のいずれにも該当しないものであること。

(ｲ)　次に掲げるもののほか、社会通念上、職業能力の開発及び向上に相当程度資するものであると認められないもの。

a　職業能力の開発及び向上に関連しないもの

b　就職との関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの

c　職業能力のごく一部を開発及び向上するにすぎないもの、通常の就職にあたって必要な

いもの

(ﾛ)　次に掲げる法令に基づく資格等に関するもの等、受講者の就職に資するものとして適当でないと認められるもの。

a　当該資格の社会的認知度が総じて低いもの

b　法令に基づく資格であって、当該資格の取得に必要な試験に合格する者の数があらかじ

め限られており、かつ、相当程度少ないもの

c　特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力取得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの

d　特定の資格を既に有する者のみを対象として当該資格と同等以上の技能及びこれに関する知識の習得を目的とするもの

e　受講にあたり特別な能力を必要とすることにより受講対象者がきわめて限定されるもの

(ﾊ)　訓練終了日の属する年度毎に以下の式により算定した就職率（平成２９年４月１日以降に受給資格の認定を受けた訓練科目に限る。）が、受給資格の認定申請の時点において、２年続けて３０％未満となっているもの。

$$\frac{\text{（訓練終了３か月後の就職者数＋就職のための中退者）}}{\text{（訓練修了者＋就職のための中退者）}} \times １００$$

(ﾆ)　その他受講者の就職に資する教育訓練として適当でないと認められるもの。

ホ　訓練施設以外の実習の要件

訓練施設以外で実習を行う場合は、当該実習が次の要件を全て満たしていること。

(ｲ)　実際に生産活動や営業活動を行っている事業所において雇用関係に入らずに行う実習形式による実践的な訓練内容であること。

(ﾛ)　実習先事業所において、実習指導者、訓練評価者及び管理責任者を配置していること。

(ﾊ)　安全衛生に関する技能及びこれに関する知識の習得を目的とした実習を含むものであること。

(ﾆ)　訓練を受ける者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをするものであること。

ヘ　訓練人員

教育訓練を行う１単位の受講者の定員は訓練科目ごとにおおむね１０人（下限は５人、上限は１５人）とすること。なお、身体障害者（法第２条第３号に規定する重度身体障害者を除く。）以外の障害者にあってはおおむね５人から１０人とすること。

ト　訓練担当者

教育訓練の科目ごとに、受講者おおむね５人につき１人の専任の訓練担当者を置かなければならないこと。受講者が５人を超えるときは２人以上（助手を含む。）の配置を標準とすること。

助手については、訓練内容に関する知識を有し、訓練担当者の指示のもと受講者への指導ができるなど、訓練の円滑な実施に必要な業務に従事できる者であること。

訓練担当者は、その担当する職種について専門的な知識、技術、技能等を有する者であって、かつ、障害者の指導に相当の経験を有する者でなければならないこと。

具体的には、以下のいずれかの要件を満たしていること。

(ｲ)　職業能力開発促進法第２８条第１項の規定に基づき、担当する訓練科目の訓練内容に関
する職業訓練指導員免許を有する者

(ﾛ)　職業訓練指導員免許を受けることができる者と同等以上の能力を有すると認められる者として、職業能力開発促進法施行規則（昭和４４年労働省令第２４号）第４８条の３の各号の規定に該当する者

(ﾊ)　資格等により障害特性等を踏まえた指導能力を有すると判断される者であって、かつ、担当する訓練科目の訓練内容に関する指導経験を２年以上有する者

チ　訓練施設等

教育訓練の施設は、障害者の障害の種類等に十分配慮して、その教育訓練の目的を実現するために必要な施設及び設備を備えたものでなければならないこと。

具体的には、以下の要件を満たしていること。

(ｲ)　教室の面積は、受講者１人あたり１．６５㎡以上であること。

(ﾛ)　実習室の面積は、実技が適切かつ安全に実施できるよう配慮されていること。

(ﾊ)　事務室は、教室とは別の部屋として完全に分離され、同一の又は近隣の建物内に整備されていること（衝立等の仕切りは不可）。

(ﾆ)　実技を行う教室・実習室は、訓練の内容や程度、受講者の数に応じて適切かつ効率的かつ安全に実施できる設備、備品等（例えば、パソコン、ソフトウエア等）が必要数整備されていること。

リ　安全衛生

教育訓練の実施にあたっては、教育訓練を受講する障害者の安全衛生について、十分な配慮がなされなければならないこと。

また、訓練を行う際、災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講ずるものであること。

労働安全衛生関係法令等により、定期点検、講習又は免許が必要とされている機械等の使用に当たっては、これに関する必要な措置が講じられていること。

ヌ　費用

教育訓練を受講する者が所有することとなる教科書その他の教材に係る費用としてあらかじめ明示したものを除き、無料であること。

0204　就職支援責任者の配置

事業主等は就職支援責任者を配置し、受講者の訓練期間中から必要な就職活動の支援を行うこと。就職支援責任者の要件及び業務内容は以下のとおりであること。

なお、就職支援責任者は専任が望ましいが、その職務を十分に実施できると認められる場合は兼任でも差し支えない。

イ　就職支援責任者の要件

キャリア・コンサルタント、又は、以下のロに掲げる業務を適切に行うことができる知識、経験を有する者であること。

ロ　業務内容

(ｲ)　安定所が作成した受講者の就職支援計画等を踏まえ、受講者に対する就職活動の支援を企画、立案すること。

(ﾛ)　受講者に対する継続的なキャリア・コンサルティングを行うこと。

(ﾊ)　訓練期間中、職業相談を行うため、安定所が予め指定する来所日に安定所を訪問するよう受講者を誘導すること。

(ﾆ)　就職活動の支援に関して、安定所その他の職業紹介機関、関係機関等との連携を図ること。

(ﾎ)　職業相談の実施や面接指導、履歴書の作成に係る指導等を行うこと。

(ﾍ)　求人情報の提供や安定所が行う就職説明会の周知を行うこと。

(ﾄ)　就職後の職場定着に関する状況把握及び必要な支援を１年間以上実施すること。

(ﾁ)　関係機関等との連携を図り、就職及び職場定着に必要な生活面・健康面のサポートを行うこと。

1000　障害者職業能力開発訓練施設等

事業主等が、障害者に対する一定の要件を満たす職業訓練を行うための施設又は設備（以下「能力開発訓練施設等」という。）の設置・整備又は更新の費用の一部に対する助成については、0100　趣旨　（共通）及び0200　支給要件　（共通）のほか、次の1100　支給要件から1801　返還によるものとする。

1100　支給要件

1101　支給対象事業主等

0201　支給対象事業主等に定める支給要件のほか、次のイ及びロのいずれにも該当する事業主等であること。

イ　能力開発訓練施設等の設置・整備または更新を行い、その費用を負担する事業主等であること。

ロ　次の(ｲ)または(ﾛ)に該当する事業主であること。

(ｲ)　本助成金の受給資格の認定を受けており、能力開発訓練施設等の設置・整備又は更新を行

った後、訓練対象障害者の障害者職業能力開発訓練を５年以上継続して行う事業主等であること。

(ﾛ)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による障害者能力開発助成金又は身体障害者等能力開発助成金の受給資格の認定を受けており、能力開発訓練施設等の設置・整備又は更新を行った後、訓練対象障害者の障害者職業能力開発訓練を５年以上継続して行う事業主等であること。

1102　事業主等が報告する事項

イ　訓練終了報告

事業主等は、訓練終了後２週間以内に、訓練受講終了者の氏名、性別、年齢、障害種別、訓練修了状況、出席率、中退理由等を記載した名簿を訓練終了報告書（様式第１１号）により管轄労働局の長（以下「管轄労働局長」という。）に報告するものとする。

また、訓練が５年以上継続して行われていることを確認するため、訓練開始年度以降、５年間報告するものとする。

ロ　就職状況報告

事業主等は、訓練終了日から起算して３か月、６か月、１年以内の受講者の就職状況を就職状況報告書（様式第１２号）により、それぞれの期間満了日の翌日から起算して１か月以内に管轄労働局長に報告するものとする。

また、訓練が５年以上継続して行われていることを確認するため、訓練開始年度以降、５年間報告するものとする。

1200　支給額

1201　支給対象訓練施設等

イ　支給対象となる能力開発訓練施設等の設置・整備に要する費用

次の(ｲ)から(ﾆ)に該当する能力開発訓練施設等であって、事業主等自らが所有するものの設置・整備に要する費用を支給対象とする。

(ｲ)　能力開発訓練施設

次のａからｃまでに掲げるものをいう。

ａ　教室（講義室、視聴覚室等）

ｂ　実習室（調理室、コンピューター室等実際に機器等の訓練を行うための施設）

ｃ　その他の施設（資料室、職能判定室、指導員室）

(ﾛ)　管理施設

能力開発訓練の事業を管理するための施設

(ﾊ)　福祉施設

次のａからｆまでに掲げるものをいう。

ａ　能力開発訓練受講者用寄宿舎（労働基準法第９５条に基づく事業附属寄宿舎規程（昭和２２年労働省令第７号）において定める基準により設置する寄宿舎）

ｂ　保健施設（衛生室、浴室、洗面所の他、能力開発訓練受講者等の健康及び身体の清潔を保つための施設）

c　給食施設（食堂、調理配膳室等の食事をする施設）

d　託児施設

e　教養文化施設（図書室等の教養を向上させるための施設及びこれらに附帯する施設）

f　購買施設（文房具類等の物品を購入するための売店及びこれに附帯する施設）

(ﾆ)　能力開発訓練施設用設備

(ｲ)から(ﾊ)までに掲げる施設の目的を達成するための設備

ロ　支給対象となる能力開発訓練施設等の更新に要する費用

次の(ｲ)及び(ﾛ)に該当する事業主が自ら所有する能力開発訓練施設等の更新に要する費用であって、次の区分ごとに該当する費用を支給対象とする。

(ｲ)　施設の改善

本助成金又は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による障害者能力開発助成金又は身体障害者等能力開発助成金の支給決定日から起算して、１０年を経過したイ(ｲ)から(ﾊ)までの施設の改善

(ﾛ)　設備の更新

本助成金又は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による障害者能力開発助成金又は身体障害者等能力開発助成金の支給決定日から起算して、設備の種類ごとに定める期間（別表）又は１０年を経過したイ(ﾆ)の設備の更新

ハ　支給対象としない能力開発訓練施設等

次に掲げるものは、本助成金の支給対象としない。

(ｲ)　中古製品若しくは自社製品を購入する能力開発訓練施設等

(ﾛ)　事業主等を代表する者及びその役員が代表者となる法人から購入する能力開発訓練施設等

(ﾊ)　法第４４条第１項に規定する子会社が、同項に規定する親会社、又は法第４５条第１項に規定する関係会社から購入する能力開発訓練施設等

(ﾆ)　特例子会社がその親会社又はその関係会社から購入する能力開発訓練施設等

(ﾎ)　親会社がその特例子会社又はその関係会社から購入する能力開発訓練施設等

(ﾍ)　関係会社がその親会社又はその親会社の特例子会社から購入する能力開発訓練施設等

(ﾄ)　特例子会社がその親会社又はその関係会社に工事をさせる能力開発訓練施設等

(ﾁ)　親会社がその特例子会社又はその関係会社に工事をさせる能力開発訓練施設等

(ﾘ)　関係会社がその親会社又はその親会社の特例子会社に工事をさせる能力開発訓練施設等

(ﾇ)　事業主等が自ら設計又は工事を施工する能力開発訓練施設等 （その事業主等を代表する者、その役員、当該代表する者及び役員が代表者となる法人が実施する場合を含む。）

1202　支給額

障害者職業能力開発訓練事業を行うための施設又は設備の設置･整備又は更新に要した費用(以下「施設整備費」という。）に３／４を乗じて得た額（千円未満切り捨て）を支給する。ただし、算定した額が、次の区分ごとに定める額を超えるときは、次の区分ごとに定める額を支給額とする。

イ　施設又は設備の設置・整備の場合

５，０００万円

ロ　施設又は設備の更新の場合

１，０００万円（支給申請１件ごとの支給限度額ではなく、事業主が将来にわたって受給することができる限度額。）

1203　併給調整

同一の理由により、以下に掲げる助成金等の支給を受けた、又は受けている事業主等については、当該支給の対象となった施設又は設備については本助成金を支給しない。

イ　重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和５１年労働省令第３８号。以下「施行規則」という。）第２２条）

ロ　障害者作業施設設置等助成金（施行規則第１８条）

ハ　障害者福祉施設設置等助成金（施行規則第１８条の３）

ニ　平成２６年１０月２２日付け厚生労働省社援１０２２第３号「社会福祉施設等施設整備費国庫補助について」別紙「社会福祉施設等施設整備費国庫補助金交付要綱」に規定する社会福祉施設等施設整備費国庫補助金

1300 受給資格の認定

1301 事前着手の禁止

本助成金の認定を受けようとする事業主等は、能力開発訓練施設等の設置等に着手（支給対象能力開発訓練施設等に係る工事等の発注、契約、支払等を行うこと（当該能力開発訓練施設等の設計図書の作成に係るものを除く。）をいう。）する前に、本助成金の受給資格の認定を受けなければならない。

1302　受給資格認定申請書の提出

受給資格の認定を受けようとする事業主等は、第１期申請期間（７月１６日から９月１５日まで）、又は第２期申請期間（１月１６日から３月１５日までの間）に、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定申請書（様式第１号。以下「認定申請書」という。）、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）認定申請明細書（様式第２号）及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）に必要な書類を添付し、管轄労働局長に提出しなければならない。

1303　添付書類

受給資格認定申請の際に必要な添付書類は以下のとおりとする。

イ　法人事業計画書及び収支予算書（直近のもの）

ロ　事業主の登記事項全部証明書（写）

ハ　定款（写）

ニ　法人の決算報告書（写）及び各勘定科目内訳明細書（写）、確定申告書（別表を含む。）（写）、直近の決算期分の減価償却明細書（写）

ホ　納税証明書その１及びその２（直近決算期分）（写）

ヘ　預金及び借入残高証明書

ト　就業規則（写）、賃金規程（写）、退職金規程（写）

チ　訓練実施施設（教室・実習室）及び事務室の平面図

リ　運営管理者、訓練担当者、就職支援責任者その他指導員及び教務職員の一覧

ヌ　運営管理者、訓練担当者及び就職支援責任者の経歴書（写）、資格・免許等（写）（指導員免許、指導員講習の修了証等）

ル　使用教科書等一覧

ヲ　企業実習先一覧

ワ　企業実習先の概要

カ　企業実習の訓練カリキュラム

ヨ　施設・設備の設置等に係る設計図書（建築意匠図、構造図（仕様書、地質柱状図等）、設計内訳書等（写）

タ　支給要件確認申立書（共通要領　様式第１号）

※ ヨについては、原則として複数の施行業者から見積りを取り、より低額な見積額を提示した業者のものを採用することとし、参考資料として、以下の資料を必ず添付すること。

・　事業主等が見積りを依頼した業者に対して提示した仕様書（障害者への配慮事項などが明記されたもの）

・　不採用とした業者の見積明細書

レ　その他、管轄労働局長が必要と認める書類

1304　受給資格の認定手続

イ　管轄労働局長は、事業主等から認定申請書の提出があった場合、記入漏れの有無のほか、添付書類の具備等を確認した上で受理するものとする。また、その際に、管轄労働局長は事業主等に対し、認定申請書の写しを交付すること。

ロ　認定申請書を受理する際、訓練募集開始日及び訓練募集締切日について、適切な募集期間となるよう設定されていること、選考日について、訓練開始日の前日から起算して２週間前までに、受講希望者に係る選考結果を管轄の安定所に送付することができる選考日となっていることを確認する。

ハ　管轄労働局長は、0201 支給対象事業主等、0202 訓練対象障害者、0203 障害者職業能力開発訓練事業及び 0204 就職支援責任者の配置の要件を満たしていることを確認の上、受給資格の認定または不認定の決定を行う。

ニ　管轄労働局長は、ハの認定又は不認定の決定を行ったときは、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格（認定・不認定）通知書（様式第４号）により、その旨を事業主等に通知する。

1305　受給資格認定の取消し

管轄労働局長は、受給資格の認定を取り消したときは、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定取消通知書（様式第５号）により、事業主等に通知する。

1306　障害者職業能力開発訓練事業計画の変更手続

イ　事業計画の変更申請

事業主等は、本助成金の受給資格の認定を受けた障害者職業能力開発訓練事業計画を変更する場合は、障害者職業能力開発訓練事業計画変更承認申請書（様式第１３号）を、変更を行おうとする２週間前までに、管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　事業計画の変更承認

(ｲ)　管轄労働局長は、イにより障害者職業能力開発訓練事業計画変更承認申請書を受理した場合には、内容を審査し、変更を認めたときは「承認」を、変更を認めることができないときは「不承認」の決定を行う。

(ﾛ)　管轄労働局長は、(ｲ)の決定を行ったときは、障害者職業能力開発訓練事業計画変更（承認･不承認）通知書（様式第１４号）により、その旨を事業主等に通知する。

1400　受給資格の確認

1401　支給対象事業主等の確認

イ　障害者職業能力開発訓練事業であることの確認

(ｲ)　障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）に記載された訓練内容が 0203 障害者職業能力開発訓練事業の要件に適合するものであるか否かを審査することにより、支給対象事業主等に該当するか否かの判断を行う。

(ﾛ)　障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）の「２　資金調達と借入金返済計画」について、資金調達額、返済条件等に係る計画が妥当なものであり、自己資金等も勘案して、障害者職業能力開発訓練事業の安定性が見込まれるかを確認する。なお、障害者職業能力開発訓練事業の実現性に疑問がある場合は、詳細な説明を求めること。

ロ　就職支援責任者の配置及び支援内容の確認

1303　添付書類のヌ 就職支援責任者の経歴書（写）及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により 0204　就職支援責任者の配置の要件を満たしていることを確認する。

1402　障害者職業能力開発訓練施設等の確認

イ　障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）の「７ 建物・設備等設置等計画」の内容が 1201 支給対象訓練施設等に該当するものであるか否かを確認する。

また、能力開発訓練施設及び能力開発訓練用設備の内容が人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）認定申請明細書（様式第２号）の記載内容と一致していることを確認するとともに、1303　添付書類のヨ 施設・設備の設置等に係る設計図書、設計内訳書（写）の記載内容と一致していることを確認する。

ロ　助成対象施設・設備は次の点から妥当と評価できるかを確認すること。

(ｲ)　助成対象となる施設・設備の内容が、対象障害者の障害特性を踏まえた訓練内容と照らして妥当なものとなっているか（対象経費を増大させるため過度な仕様となっていないか。）。

(ﾛ)　助成対象となる施設・設備の設置・整備、更新の期間内終了の見込みは適切といえるか。

1500　支給申請

1501　支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主等は、受給資格認定を受けた日の翌日から起算して１年以内に、支給対象能力開発訓練施設の設置等を完了することとし、当該訓練施設の設置等を完了した日の翌日から起算して２か月以内に、①人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）支給申請書（様式第６号）、②支給対象能力開発訓練施設等に係る人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書（様式第７号）、③人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）支払内訳明細書（様式第８号）に、必要な書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。

1502　添付書類

イ　支給申請の際の添付書類は以下のとおりとする。

(ｲ)　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）受給資格認定通知書（写）

(ﾛ)　支給対象能力開発訓練施設等に係る書類

a　能力開発訓練施設

(a)　施行業者等との契約内容が確認できる書類（工事請負契約書（写）及び設計監理委託契約書（写）又は売買契約書（写）等）

(b)　能力開発訓練施設等の状況が確認できる書類（建築確認申請書（写）、建築確認申請に当たっての申請書類一式（写）及び建築確認済証（写）、設計図書関係書類（①建物登記簿謄本、②竣工図面（※）、③検査済証（写）、④工事写真（竣工写真を含む。）、⑤設備配置図及び設備配置写真））

※　建築基準法等関係法令や条例を遵守するためなどにより、やむを得ず、施設（助成対象として認定していない施設を除く。）の内容を変更した場合は、当該変更点を明らかにした資料及び変更した理由を明記した資料。

(c)　支払いが確認できる書類（銀行振込金受領書（写）及び振込明細票、領収書（写）等）

b　能力開発訓練用設備

(a)　契約内容が確認できる書類（売買契約書（写））

(b)　設備の状況が確認できる書類（設備配置図、自動車車検証（写）（自動車が支給対象となっている場合のみ）、設備設置写真）

(c)　支払いが確認できる書類（銀行振込金受領書（写）及び振込明細票、領収書（写）等）

(ﾊ)　税務署に申告した決算書（写）又は所得税確定申告書（写）

(ﾆ)　税務署に申告した固定資産台帳（写）又は減価償却明細表（写）

(ﾎ)　上記(ﾊ)又は(ﾆ)の書類に支給対象施設等が記載されていない場合は、その理由を記した文書、総勘定元帳において支給対象施設等の支払に係る処理を記載したページの写し及び現状写真を添付するものとする。

(ﾍ)　支給要件確認申立書（共通要領　様式第１号）

ロ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

1600　支給要件の確認

1601　支給対象となる障害者職業能力開発訓練施設等の確認

イ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書（様式第７号）のⅠ新設・増築・改築・購入資金及びⅡ設備備品購入・改造資金のそれぞれの項目の記載内容が、受給資格認定申請時に提出する人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）認定申請明細書（様式第２号）の記載内容と一致していることを確認する。

ロ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書（様式第７号）のⅠ新設・増築・改築・購入資金及びⅡ設備備品購入・改造資金のそれぞれの項目の記載内容が、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）支払内訳明細書(様式第８号)の支払先、契約日又は発注日、支払日等の項目と突合し、受給資格認定後になされたものであることを確認する。

ハ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書（様式第７号）のⅠ新設・増築・改築・購入資金及びⅡ設備備品購入・改造資金のそれぞれの項目の記載内容が、1502 添付書類の(ﾛ)a の(a)及び(b)、(ﾛ)b の（a）及び(b)の記載内容と一致していることを確認する。

1602　支給対象となる障害者職業能力開発訓練施設等の設置・整備に要する費用の確認

人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書（様式第７号）のⅠ新設・増築・改築・購入資金及びⅡ設備備品購入・改造資金のそれぞれの項目及び金額について、1502 添付書類の(ﾛ)a の(c)及び(ﾛ)b の（c）の支払いが確認できる書類に記載された金額及び（ﾎ）総勘定元帳（写）の支出額と一致していることを確認する。

1700 支給決定

1701　支給決定

イ　管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、支給又は不支給の決定を行う。

ロ　管轄労働局長は、支給の決定、又は不支給の決定を行ったときは、障害者職業能力開発助成金（施設等・運営）支給・不支給決定通知書（様式第９号）により、その旨を事業主に通知する。

ハ　支給台帳へ記入

管轄労働局長は、事業主等から提出された支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所等の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他必要な事項を人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）支給台帳に記載し、支給申請書その他関係書類の写しを本助成金の支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。

2000　障害者職業能力開発訓練運営

事業主等が、障害者に対する一定の要件を満たす職業訓練を行う場合の運営の費用の一部に対する助成については、0100　趣旨　（共通）及び0200　支給要件　（共通）のほか、次の2100　支給要件から2701　支給決定によるものとする。

2100　支給要件

2101　支給対象事業主等

0201 支給対象事業主等に定める支給要件のほか、次に該当する事業主等であること。

イ　本助成金の受給資格の認定を受けており、訓練対象障害者について障害者職業能力開発訓練を行う事業主等であること。

2102　事業主等が報告する事項

イ　訓練終了報告

事業主等は、訓練終了後２週間以内に、訓練受講終了者の氏名、性別、年齢、障害種別、訓練修了状況、出席率、中退理由等を記載した名簿を訓練終了報告書（様式第１１号）により管轄労働局長に報告するものとする。

ロ　就職状況報告

事業主等は、訓練終了日から起算して３か月、６か月、１年以内の受講者の就職状況を就職状況報告書（様式第１２号）により、それぞれの期間満了日の翌日から起算して１か月以内に管轄労働局長に報告するものとする。

2200　支給額

2201　支給対象運営費

イ　支給対象運営費

支給対象となる運営費は、0203　障害者職業能力開発訓練事業の要件を満たす訓練を実施するために必要と認められる運営費であって、具体的な内容は、次のとおりとする。

(ｲ)　職員給与

a　職員基本給

指導員（障害者職業能力開発訓練事業に専任する訓練担当者、訓練指導員、助手等に限る。）及び教務職員（障害者職業能力開発訓練事業に専任する運営管理者、就職支援責任者、その他事務担当者に限る。）に係る基本賃金

b　職員諸手当

指導員及び教務職員に係る指導員手当、通勤手当、扶養手当、調整手当及び賞与等

c　負担金

指導員及び教務職員に係る社会保険料及び労働保険料の事業主負担分

(ﾛ)　一般管理費

a　謝金

外部講師及び嘱託医に対する謝金

b　旅費

指導員及び教務職員が行う受講者の進路指導関係旅費、関係機関との連絡旅費及び研修旅費

なお、旅費は障害者職業能力開発訓練事業を運営する施設が定める旅費規程（経済的な経路及び方法によって算定するものに限る。）により算定すること。

c　庁費経費

(a)　教材費

職業能力開発訓練に使用する教科書（教科書の送料を含む。受講者に購入させる教科書代等を除く。）、掛け図等の教具、視聴覚教材等の購入費用

(b)　実習経費

職業能力開発訓練の実習に使用する機械の燃料及び潤滑油、原材料、消耗品材等の購入費用

(c)　福利厚生経費

指導員、教務職員及び受講者の健康診断等に係る費用

(d)　被服費

指導員に貸与する被服費及び安全靴の購入費用

(e)　備品費

取得価格の単価が２万円以上１０万円未満であって職業能力開発訓練に係る事務機器、物品及び図書の購入費用

(f)　消耗品費

職業能力開発訓練に係る取得価格が２万円未満の物品及び比較的短期に消耗する物品（各種事務用品、新聞、定期購読雑誌）の購入費用

(g)　印刷製本費

職業能力開発訓練に係る募集要領、パンフレット等外注する印刷費用

(h)　通信運搬費

職業能力開発訓練に係る郵便料、電信・電話料、諸物品の運搬費

(i)　光熱水料

職業能力開発訓練のために使用する電気料、ガス、水道料その他これらに関する計器使用料

(j)　借料及び損料

職業能力開発訓練の事業に使用する設備、機器等の借り上げに伴う費用（保証金等に係る経費は除く。）、会場借上料、駐車料金

(k)　燃料費

職業能力開発訓練に係る冷暖房及び自動車等に必要な燃料購入費用

(l)　保険料

能力開発訓練施設等に係る火災保険料、受講者傷害保険料及び職業能力開発訓練のために整備した自動車損害賠償責任保険料

(m)　雑役務費

職業能力開発訓練用機器及び自動車等の修繕料、保守料及び送金手数料等

(n)　雑費

(a)から(m)までの経費項目のいずれにも属さない職業能力開発訓練に係る費用

d　土地建物借料

能力開発訓練施設等として借り上げている土地又は施設の借料（保証金及び敷金の類を除く。）

e　諸税

人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）の支給対象となった能力開発訓練施設等に対する不動産取得税、固定資産税及び自動車税等

ロ　支給対象としない経費

次に掲げるものは、本助成金の支給対象としない。

(ｲ)　中古製品又は自社製品の購入又は賃借する設備等の費用

(ﾛ)　事業主等を代表する者及びその役員が代表者となる法人から購入又は賃借する設備等の費用

(ﾊ)　法第４４条第１項に規定する子会社が同項に規定する親会社、又は、同法第４５条第１項に規定する関係会社から購入又は賃借する設備等の費用

(ﾆ)　特例子会社がその親会社又はその関係会社から購入又は賃借する設備等の費用

(ﾎ)　親会社がその特例子会社又はその関係会社から購入又は賃借する設備等の費用

(ﾍ)　関係会社がその親会社又は親会社の特例子会社から購入又は賃借する設備等の費用

(ﾄ)　事業主等が自ら設計又は施工する工事の費用（その事業主等を代表する者、その役員、当該代表する者及び役員が代表者となる法人が実施する場合を含む。）

2202　支給額

イ　運営費

障害者職業能力開発訓練の四半期ごとの支給対象運営費を、当該訓練を受講した障害者の数で除して得た１人当たりの運営費について、次の区分ごとに算定した額の合計を四半期ごとの支給額とする。ただし、事業主等からの申出により、四半期毎の運営費にバラツキがあると認められる場合は、支給額の上限額については、１年間を平均した額になるよう調整して支給することができるものとする。

(ｲ)　法第２条第３号に規定する重度身体障害者、法第２条第５号に規定する重度知的障害者、法第２条第６号に規定する精神障害者及び就職が特に困難であると安定所長が認める障害者（以下、「重度障害者等」という。）を対象とする障害者職業能力開発訓練

a　１人当たりの運営費に５分の４を乗じた額（１か月につき１７万円を超える場合は１７万円）に、重度障害者等である訓練対象障害者のうち、支給対象期における訓練時間の８割以上を受講した者の人数を乗じた額

b　支給対象期における訓練時間の８割以上を受講しなかった者については、１人当たりの運営費に５分の４を乗じた額（１か月につき１７万円を超える場合は１７万円）に、支給対象期における訓練時間数を分母に、当該者の訓練受講時間数を分子にして得た率を乗じた額

(ﾛ) (ｲ)以外の障害者を対象とする障害者職業能力開発訓練

a １人当たりの運営費に４分の３を乗じた額（１か月につき１６万円を超える場合は１６万円）に重度障害者等以外の訓練対象障害者のうち、支給対象期における訓練時間の８割以上を受講した人数を乗じた額

b 支給対象期における訓練時間の８割以上を受講しなかった者については、１人当たりの運営費に４分の３を乗じた額（１か月につき１６万円を超える場合は１６万円）に、支給対象期における訓練時間数を分母に、当該者の訓練受講時間数を分子にして得た率を乗じた額

ロ 重度障害者等の就職加算

重度障害者等が就職した場合には、就職者１人当たり１０万円を加算する。

(ｲ) 対象となる就職者

当該就職加算の対象となる就職者（以下「対象就職者」という。）は、以下のいずれにも該当する者とする。

a 訓練修了日又は就職のための中退の日の翌日から起算して９０日以内（以下「対象期間内」という。）に雇用保険の被保険者（日雇労働被保険者は除く）として内定を受けた者若しくは雇用された者又は雇用保険適用事業主となった者であること。

ただし、労働者派遣事業（有期雇用派遣）により派遣される場合は、対象期間内に派遣先で就業（就業予定は除く）した者であること。

b 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成１７年法律第１２３号）における障害福祉サービス（就労継続支援事業Ａ型等）の利用者として雇用される者でないこと。

(ﾛ) 対象就職者の取扱い

a 対象期間内に、１週間の所定労働時間が２０時間未満であるなど対象就職者に該当しない労働条件で就職したものの、同期間内に労働条件の変更が行われることとなり雇用保険の被保険者（日雇労働被保険者は除く）として内定を受けるなどした場合には、対象就職者に該当すること。

b (ｲ) a の「内定」とは、就職状況報告（様式第１８号）により就職予定日が確認できる場合に限ること。

2203 併給調整等

イ 併給調整

同一理由により、職業能力開発校設備整備等補助金（雇保則第１２６条）の支給を受け又は受けようとする事業主等については、当該支給の対象となった運営費用については本助成金を支給しない。

ロ 地方公共団体からの補助金等との調整

本助成金の対象となる障害者職業能力開発訓練事業に対して、地方公共団体から補助金等の支給を受ける場合の支給額は、本助成金の支給対象運営費の額から当該補助金等の額を控除した残りの額、又は上記 2202 支給額により算出した額のいずれか低い額とする。

2300　受給資格の認定申請

2301　受給資格認定申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主等は、訓練開始日の３か月前までに、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定申請書（様式第１号。以下、「認定申請書」という。）及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）に必要な書類を添付し、管轄労働局長に提出しなければならない。

2302　添付書類

受給資格認定申請の際に必要な添付書類は以下のとおりとする。

イ　法人事業計画書及び収支予算書（直近のもの）

ロ　事業主の登記事項全部証明書（写）

ハ　定款（写）

ニ　法人の決算報告書（写）及び各勘定科目内訳明細書（写）、確定申告書（別表を含む。）（写）、直近の決算期分の減価償却明細書（写）

ホ　納税証明書その１及びその２（直近決算期分）（写）

ヘ　預金及び借入残高証明書

ト　就業規則（写）、賃金規程（写）、退職金規程（写）

チ　賃貸借契約書（写）（訓練実施場所及び事務所を賃借する場合）

リ　訓練実施施設（教室・実習室）及び事務室の平面図

ヌ　運営管理者、訓練担当者、就職支援責任者その他指導員及び教務職員の一覧

ル　運営管理者、訓練担当者及び就職支援責任者の経歴書（写）、資格・免許等（写）（指導員免許、指導員講習の修了証等）

ヲ　使用教科書等一覧

ワ　企業実習先一覧

カ　企業実習先の概要

ヨ　企業実習の訓練カリキュラム

タ　支給要件確認申立書（共通要領　様式第１号）

なお、1000 障害者職業能力開発訓練施設等に係る受給資格認定申請と同時に行う場合は、1302 添付書類と同様の書類は不要とする。

2303　受給資格の認定手続

イ　管轄労働局長は、事業主等から認定申請書及び障害者職業能力開発訓練事業計画書の提出があった場合、記入漏れの有無のほか、添付書類の具備等を確認した上で受理するものとする。また、その際に、管轄労働局長は事業主等に対し、認定申請書の写しを交付する。

ロ　認定申請書を受理する際、訓練募集開始日及び訓練募集締切日について、適切な募集期間となるよう設定されていること、選考日について、訓練開始日の前日から起算して２週間前までに、受講希望者に係る選考結果を管轄の安定所に送付することができる選考日となっていることを確認する。

ハ　管轄労働局長は、0201　支給対象事業主等、0202　訓練対象障害者、0203　障害者職業能力開発訓練事業及び 0204 就職支援責任者の配置の要件を満たしていることを確認の上、受給資格の認定または不認定の決定を行う。

ニ　管轄労働局長は、ハの認定又は不認定の決定を行ったときは、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格（認定・不認定）通知書（様式第４号）により、その旨を事業主等に通知する。

2304　受給資格認定の取消し

管轄労働局長は、受給資格の認定を取り消したときは、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定取消通知書（様式第５号）により、事業主等に通知する。

2305　障害者職業能力開発訓練事業計画の変更手続

イ　事業計画の変更申請

事業主等は、本助成金の受給資格の認定を受けた障害者職業能力開発訓練事業計画を変更する場合は、障害者職業能力開発訓練事業計画変更承認申請書（様式第１３号）を、変更を行おうとする２週間前までに、管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　事業計画の変更承認

(ｲ)　管轄労働局長は、イにより障害者職業能力開発訓練事業計画変更承認申請書を受理した場合には、内容を審査し、変更を認めたときは「承認」を、変更を認めることができないときは「不承認」の決定を行う。

(ﾛ)　管轄労働局長は、(ｲ)の決定を行ったときは、障害者職業能力開発訓練事業計画変更（承認･不承認）通知書（様式第１４号）により、その旨を事業主等に通知する。

2400　受給資格の確認

2401　支給対象事業主等の確認

イ　障害者職業能力開発訓練事業であることの確認

障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）に記載された訓練内容が 0203　障害者職業能力開発訓練事業の要件に適合するものであるか否かを審査することにより、支給対象事業主等に該当するか否かの判断を行う。

ロ　就職支援責任者の配置及び支援内容の確認

2302　添付書類のル　就職支援責任者の経歴書（写）及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0204　就職支援責任者の配置の要件を満たしていることを確認する。

2402　障害者職業能力開発訓練事業の確認

イ　運営管理者の確認

2302 添付書類のル　運営管理者の経歴書（写）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のイ　運営管理者の要件を満たしていることを確認する。

ロ　訓練期間の確認

認定申請書の④欄及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のロ　訓練期間の要件を満たしていることを確認する。

ハ　訓練時間の確認

受給資格認定申請書の④欄及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のハ　訓練時間の要件を満たしていることを確認する。

ニ　訓練科目の確認

障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のニ　訓練科目の要件を満たしていることを確認する。

ホ　訓練施設以外の実習要件の確認

2302　添付書類のワ、カ、ヨにより、0203 障害者職業能力開発訓練事業のホ　訓練施設以外の実習の要件を満たしていることを確認する。

ヘ　訓練人員の確認

受給資格認定申請書の④欄及び障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のヘ　訓練人員の要件を満たしていることを確認する。

ト　訓練担当者の確認

0402　添付書類のル　訓練担当者の経歴書（写）により、0203 障害者職業能力開発訓練事業のト　訓練担当者の要件を満たしていることを確認する。

チ　訓練施設等の確認

認定申請書の④欄及び 0402　添付書類のリ　訓練実施施設（教室・実習室）及び事務室の平面図により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のチ　訓練施設等の要件を満たしていることを確認する。

リ　安全衛生の確認

障害者職業能力開発訓練事業計画書（様式第３号）により、0203　障害者職業能力開発訓練事業のリ　安全衛生の要件を満たしていることを確認する。

ヌ　費用の確認

事業主等に説明を求めることにより、0203　障害者職業能力開発訓練事業のヌ　費用の

要件を満たしていることを確認する。

2500　支給申請

2501　支給申請書の提出

イ　運営費

2202　支給額のイ　運営費について本助成金の支給を受けようとする事業主等は、四半期ごとの各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の助成金について、当該支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支給申請書（様式第１５号。以下「支給申請書」という。）、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支払内訳明細書（様式第１６号）、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支給申請額計算書（様式第１７号）及び訓練受講状況報告書（様式第１１号）に必要な書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ　重度障害者等の就職加算

2202　支給額のロ　重度障害者等の就職加算について本助成金の支給を受けようとする事業主等は、訓練終了日から起算して４か月以内に、支給申請書及び就職状況報告（様式第１８号）に必要な書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。

2502　添付書類

イ　運営費

(ｲ)　支給申請の際の添付書類は以下のとおりとする。

ａ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）受給資格認定通知書（写）

ｂ　諸帳簿の写し

①　賃金台帳

②　現金（預金）の受け払いがわかる帳簿

③　総勘定元帳等

ｃ　地方自治体等から補助金等を受ける場合は交付決定通知書（写）、又は補助金実績報告書（写）等（第４四半期分支給申請時及び訓練終了に伴う最後の支給申請時。）

ｄ　受講者に係る障害者手帳等（写）

ｅ　訓練受講報告書（様式第１０号）

ｆ　職業訓練受講通知書（様式第１９号）（写）

ｇ　支給要件確認申立書（共通要領　様式第１号）

(ﾛ)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

ロ　重度障害者等の就職加算

(ｲ)　支給申請の際の添付書類は以下のとおりとする。

ａ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）受給資格認定通知書（写）

ｂ　受講者に係る障害者手帳等（写）

ｃ　職業訓練受講通知書（様式第１９号）（写）

d　支給要件確認申立書（共通要領　様式第１号）

(ﾛ)　その他管轄労働局長が必要と認める書類

2600　支給要件の確認

2601　訓練対象障害者の確認

イ　運営費

(ｲ)　障害者種別の確認

支給申請書の⑧欄及び2502　添付書類のイ(ｲ)ｄ受講者に係る障害者手帳等（写）により、支給申請時点の対象障害者の障害種別及び障害の程度を確認する。

(ﾛ) 職業訓練受講通知がなされていることの確認

2502 添付書類のイ(ｲ)e 職業訓練受講通知書（様式第１９号）（写）により、対象障害者について、訓練を受けることが必要であると安定所長が認めた者であるか確認する。

(ﾊ) 訓練受講状況の確認

支給申請書の⑧欄の記載内容及び訓練受講状況報告書（様式第１１号）により、受講者が支給対象期における訓練時間の８割以上受講しているか否かを確認する。

また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。

ロ　重度障害者等の就職加算

(ｲ)　障害者種別の確認

支給申請書の⑧欄及び2502 添付書類のロ(ｲ)b 受講者に係る障害者手帳等（写）により、支給申請時点の対象障害者の障害種別及び障害の程度を確認する。

(ﾛ) 職業訓練受講通知がなされていることの確認

2502 添付書類のロ(ｲ)c 職業訓練受講通知書（様式第１９号）（写）により、対象障害者について、訓練を受けることが必要であると安定所長が認めた者であるか確認する。

(ﾊ) 訓練就職状況の確認

就職状況報告（様式第１８号）により、2202 支給額のロに該当する就職者かを確認する。

また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。

2602　支給対象運営費の確認

運営費が以下の内容を満たすことを確認する。

イ　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支払内訳明細書（様式第１６号）に記載された人件費及び人件費以外の費用のそれぞれの項目の費用について、2502　添付書類のイ(ｲ)b③総勘定元帳（写）の支出額と一致していること。

ロ　人件費について、2302 添付書類のヌ 運営管理者、訓練担当者、就職支援責任者その他指導員及び教務職員の一覧に記載されている人数に基づくものであること。

ハ　運営費の支出額について不明な点がある場合には、事業主に対し必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

2700　支給決定

2701　支給決定

イ　管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主等について支給又は不支給の決定を行う。

ロ　管轄労働局長は、支給の決定、又は不支給の決定を行ったときは、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）支給・不支給決定通知書（様式第９号）により、その旨を事業主等に通知する。

ハ　支給台帳への記入

管轄労働局長は、事業主等から提出された支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所等の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他必要な事項を人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）支給台帳に記載し、支給申請書その他関係書類の写しを、本助成金の最終支給決定日の属する年度の終了後５年間保管するものとする。

3000　雑則

3001　財源区分

職場適応援助コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定において負担する。

3002　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病」(平成 27 年厚生労働省告示第 292 号)が改正された場合、受給資格認定日が、当該改正後の適用日以後にあるものから適用する。

3003　返還

管轄労働局長は、本助成金の支給を受けた事業主等が第１　共通要領 0501 に規定する受給できない事業主に該当する場合の他、0203　障害者職業能力開発訓練事業の要件を満たさない訓練を実施した場合、又は障害者の職業能力開発訓練事業を実施せず、本助成金の対象となった施設・設備を他の用途に使用した場合は、支給した助成金の全部又は一部を返還させるものとする。

4000　附則

4001　施行期日

イ　この要領は、平成３０年４月１日から施行する。

なお、施行日前に受給資格の認定を受けた事業主等に対する障害者職業能力開発訓練施設等助成金、障害者職業能力開発訓練運営費助成金及び障害者職業能力開発助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ　令和元年６月 28 日付け職発 0628 第８号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、

令和元年７月１日から施行する。

なお、令和元年７月１日より前に受給資格の認定を受けた訓練等に係る支給については、なお従前の例による。

ハ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ニ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　13（７）障害者職業能力開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

別表

人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）の支給対象となる設備更新の期間

種類	細目	更新可能年数
運送事業用、自動車教習用車輌及び運搬具	・自動車（二輪車又は三輪自動車を含み、乗合自動車を除く。）小型車（貨物自動車にあっては積載量２トン以下　、その他のものにあっては総排気量２リットル以下のもの）	３年
	・大型乗用車（総排気量３リットル以上のもの）	５年
	・乗合自動車	５年
	・軽自動車（総排気量０．６リットル以下のもの）	４年
器具及び備品（電気機器、ガス機器、家庭用品等）	・冷凍機付又は冷蔵庫付陳列棚及び陳列ケース	６年
	・冷房用又は暖房用機器	６年
	・電気冷蔵庫、電気洗濯機その他これらに類する電気又はガス機器	６年
	・応接セット	８年
	・陳列棚及び陳列ケース	８年
	・事務机、キャビネット主として金属性のもの以外のもの	８年
	・氷冷蔵庫及び冷蔵ストッカー（電気式のものを除く。）	４年
器具及び備品（事務機器及び通信機器）	・謄写機器及びタイプライター（印刷業務用）	３年
	・パーソナルコンピュータ（サーバー用のものを除く。）	４年
	・その他のもの	５年
	・複写機、タイムレコーダーその他これらに類すもの	５年
	・ファクシミリ	６年
	・医療機器（光学含む。）	８年
	・デジタル機内交換設備及びデジタルボタン電話設備	６年
機械及び装置	・食肉又は食鳥処理加工設備	９年
	・鶏卵処理加工又はマヨネーズ製造設備	８年
	・水産食料品製造設備	８年

（R2.12.25）

	・漬け物製造設備 ・缶詰又はびん詰製造設備 ・パン又は菓子類製造設備 ・写真製版業用設備 ・機械靴製造設備 ・ブルドーザー、パワーショベルその他の自走式作業用機械設備 ・ホテル、旅館又は料理店業務用設備及び給食用設備（その他） ・クリーニング設備	７年 ８年 ９年 ７年 ８年 ５年 ９年 ７年

※　この表に記載のない設備で、更新が可能と判断されるものについては、管轄労働局長と協議の上、決定する。

（R2.12.25）

14　その他（経過措置関係）

(1)　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）

雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６２条第１項第２号及び第３号並びに雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１０２条の４及び第１０２条の５の規定に基づく労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　申請事業主
　0202　中途採用者
　0203　中途採用率
　0204　雇用管理制度

0300　支給要件（中途採用拡大助成）
　0301a　支給対象者（共通）
　0301c　支給対象者（45歳以上初採用）
　0302a　支給対象措置（共通）
　0302b　支給対象措置（中途採用率拡大）
　0302c　支給対象措置（45歳以上初採用）
　0303a　支給対象事業主（共通）
　0303b　支給対象事業主（中途採用率拡大）
　0303c　支給対象事業主（45歳以上初採用）
　0304a　中途採用計画（共通）
　0304b　中途採用計画（中途採用率拡大）
　0304c　中途採用計画（45歳以上初採用）
　0305　　併給調整

0400　支給要件(生産性向上助成)
　0401a　支給対象措置（共通）
　0401b　支給対象措置（中途採用率拡大）
　0401c　支給対象措置（45歳以上初採用）
　0402a　支給対象事業主（共通）

0500　支給額（中途採用拡大助成）
　0501b　支給額（中途採用率拡大）
　0501c　支給額（45歳以上初採用）

0600　支給額（生産性向上助成）
　0601b　支給額（中途採用率拡大）
　0601c　支給額（45歳以上初採用）

0700　中途採用計画届の提出
　0701　　中途採用計画届の提出期限（共通）
　0702a　中途採用計画届等（共通）
　0702b　中途採用計画届等（中途採用率拡大）
　0703　　計画届の受理（共通）
　0704　　計画届の変更・取下げ（共通）

0800　中途採用計画届の確認
　0801a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）
　0801b　支給対象事業主に該当することの確認（中途採用率拡大）
　0801c　支給対象事業主に該当することの確認（45歳以上初採用）
　0802a　中途採用計画の確認（共通）
　0802b　中途採用計画の確認（中途採用率拡大）
　0802c　中途採用計画の確認（45歳以上初採用）

0900　支給申請（中途採用拡大助成）
　0901b　支給申請の期限（中途採用率拡大）
　0901c　支給申請の期限（45歳以上初採用）
　0902　　支給申請書等（共通）
　0903　　支給申請書の受理（共通）

（R2.12.25 改正）

1000　支給申請（生産性向上助成）
　1001　支給申請の期限（共通）
　1002　支給申請書等（共通）
　1003　支給申請書の受理（共通）

1100　支給要件の確認（中途採用拡大助成）
　1101a　支給対象者に確認することの確認（共通）
　1101c　支給対象者に該当することの確認（45歳以上初採用）
　1102a　支給対象措置に該当することの確認（共通）
　1102b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）
　1102c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）
　1103a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）
　1103b　支給対象事業主に該当することの確認（中途採用率拡大）

1200　支給要件の確認（生産性向上助成）
　1201a　支給対象措置に該当することの確認（共通）
　1201b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）
　1201c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）
　1202a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

1300　支給決定（中途採用拡大助成）
　1301　支給決定通知
　1302　支給決定取消通知
　1303　支給決定台帳への記入及び書類の保管

1400　支給決定（生産性向上助成）
　1401　支給決定通知
　1402　支給決定取消通知
　1403　支給決定台帳への記入及び書類の保管

1500　委任
　1501　公共職業安定所長への業務の委任

1600　附則
　1601　施行期日
　1602　経過措置

※　a･･･「中途採用率拡大」及び「45歳以上初採用」のいずれにも共通の要件
　　b･･･「中途採用率拡大」にのみ適用される要件
　　c･･･「45歳以上初採用」にのみ適用される要件

（R2.12.25 改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）（以下「中途採用拡大コース」という。）は、これまで労働者の採用を新規学校卒業者中心に行ってきた事業主が、中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整備した上で、①採用者に占める中途採用者の割合の拡大（以下「中途採用率拡大」という。）、又は②45歳以上の中高年労働者を初めて採用すること（以下「45歳以上初採用」という。）を通じて、中途採用の拡大を図った事業主に対して助成を行うとともに、中途採用の拡大を図った後、生産性向上が図られた事業主に対して助成を行うものである。

なお、中途採用拡大コースは、支給対象措置によって、次のように区分される。

中途採用拡大助成	中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（①中途採用率の向上又は②45歳以上の者の初採用）を図った事業主に対する助成。
生産性向上助成	中途採用拡大助成の支給を受けた事業主のうち、一定期間経過後に生産性が向上した事業主に対する助成。

0200　定義

0201　申請事業主

本要領における「申請事業主」とは、中途採用拡大コースの支給を受けるため、支給申請を行う雇用保険適用事業所の事業主をいう。

0202　中途採用者

本要領における「中途採用者」とは、申請事業主において、職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第三十五条第二項に規定する新規学卒者又はこれに準ずる者（新規学卒者と同様の採用や採用後の研修・処遇の枠組みで採用された者）（以下「新規学卒者等」という。）以外で雇い入れられた者をいう。

0203　中途採用率

本要領における「中途採用率」とは、一定の期間内において、一般被保険者等（雇用保険法第６０条の２第１項第１号に規定する一般被保険者、又は雇用保険法第３７条の２第１項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）、かつ、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇入れられた者のうち、0301aに規定する対象中途採用者の割合をいう。

なお、パートタイム労働者は、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者であって、雇用保険被保険者データにおける雇用形態が「３（パートタイム）」の者をいう。

0204　雇用管理制度

本要領における「雇用管理制度」とは、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度（人事評価・賃金・昇格・異動・転勤等の仕組みをいう。）等をいう。

0300　支給要件（中途採用拡大助成）

0301a　支給対象者（共通）

中途採用拡大コース（中途採用拡大助成）の支給対象とする者（以下、「対象中途採用者」という。）は、イ～ハのいずれにも該当するものであること。

イ　申請事業所において、中途採用者として雇い入れられた者であること。

ロ　一般被保険者等として雇入れられる者であること。

ハ　期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇入れられる者であること。

0301c　支給対象者（45歳以上初採用）

0301aのほか、支給対象者の雇入れ日における年齢が45歳以上であること。

0302a　支給対象措置（共通）

中途採用拡大コース（中途採用拡大助成）は、次のイ～ニ及び、中途採用率の拡大については、0302bの措置をとった0303a及び0303bを満たす事業主、45歳以上初採用については、0302cの措置をとった0303a及び0303cを満たす事業主に対して支給するものとする。

イ　中途採用者の雇用管理制度を整備するための計画を策定し、0304bイ又は0304cイの計画期間内に当該制度を整備すること。

ロ　中途採用者の拡大の取組に係る計画を策定し、0304bイ又は0304cイの計画期間内に達成すること。

ハ　0304a及び0304b又は0304cを満たす計画（以下「中途採用計画」という。）を含め、本助成金の支給要件を満たすことの確認を求めるための各種申請書類を、平成３１年３月３１日までに対象中途採用者を雇入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）長に提出していること。

ニ　計画期間中に雇い入れた対象中途採用者を、支給申請日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

また、対象中途採用者を、支給申請日の翌日以降支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）をしていた場合は支給対象とならない。

0302b　支給対象措置（中途採用率拡大）

次のイ～ハのいずれにも該当する措置を講じること。

イ　0304bイの計画期間に、対象中途採用者を２人以上雇い入れること。

ロ　0304bイの計画期間における、次の(ｲ)又は(ﾛ)により算定した中途採用率を、計画期間の初日の前日から起算して３年前の日日から当該前日までの期間における、0203により算定した中途採用率に比べ、20ポイント以上向上させること。

ただし、計画期間中に雇い入れた一般被保険者及び高年齢被保険者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）の人数が50人以上である場合、計画期間中の中途採用率は、対象中途採用者が10人を超える分については、対象

中途採用者１人を２人分に換算すること。

(ｲ)　計画期間中に雇い入れた者が50人未満である場合

$$\text{中途採用率} = \frac{\text{計画期間中の対象中途採用者の数}}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数＋高年齢被保険者数（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）に限る。）}}$$

(ﾛ)　計画期間中に雇い入れた者が50人以上の場合

$$\text{中途採用率} = \frac{\text{10人＋［（対象中途採用者数－10人）×２］}}{\text{計画期間中に採用した一般被保険者数＋高年齢被保険者数（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）に限る。）}}$$

ハ　計画期間中に雇い入れた対象中途採用者のうち、雇入れ日から起算して６か月を経過する日までに離職した者の割合が20％未満であること。

0302c　支給対象措置（45歳以上初採用）

次のイ及びロの措置を講じること。

イ　0304cイに規定する計画期間に、雇入れ日において45歳以上の対象中途採用者を１人以上雇い入れること。

ロ　イにより雇い入れた対象中途採用者のうち、雇入れ日から起算して６か月経過する日において、継続して雇用されている者が１人以上いること。

ただし、支給決定時までの間に事業主が対象中途採用者を雇用しなくなった場合は支給対象とならない。

0303a　支給対象事業主（共通）

中途採用拡大コースの支給対象とする事業主（以下「支給対象事業主」という。）は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～ホのいずれにも該当する事業主とする。

イ　対象中途採用者の雇入れ日から支給申請日までの間において、対象中途採用者に対する賃金を支払期日までに支払っていること（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合は支給対象となる。）。

ロ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 対象中途採用者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ﾛ) 対象中途採用者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の２に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ﾊ) 離職した労働者（日々雇入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

ハ　対象中途採用者の雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、雇用関

係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れるものでないこと。

ニ　対象中途採用者の雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、対象中途採用者を雇用していた事業主との関係が、次の(ｲ)～(ﾊ)のいずれにも該当しないこと。

(ｲ)　両者が親会社と子会社、又はその逆の関係にあること（注：ある事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する他の事業主を「親会社」、当該「ある事業主」を「子会社」とする。）。

(ﾛ)　取締役会の構成員について、両者の代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ﾊ)　その他、資本的・経済的・組織的関連性等からみて両者が独立性を認められないものであること。

ホ　中途採用計画の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ヘ　基準期間に、雇用保険法第２３条第１項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数が、中途採用計画の提出日における雇用保険被保険者数に対して６％を超える事業主でないこと。

なお、基準期間に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合にはこの限りでない。

ト　0304bイ又は0304cイに定める計画期間の初日の前日から起算して３年前の日において、雇用保険適用事業所であること。

0303b　支給対象事業主（中途採用率拡大）

次のイ、ロのいずれにも該当する事業主であること。

イ　0304bイに定める計画期間の初日の前日から３年をさかのぼった日から計画期間の初日の前日までの期間における、0203により算定した中途採用率が50％未満であること。

ロ　0304bイに定める中途採用計画の初日の前日以前に、0302a及び0302bの措置を講じたものとして、本助成金の支給を受けたことがないこと。

0303c　支給対象事業主（45歳以上初採用）

0304cイに定める計画期間の初日の前日以前に、申請事業所で雇入れ日において45歳以上の中途採用者（期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）に限る。）を雇い入れたことがないこと。

具体的には、次のイ、ロのいずれにも該当すること。

イ　中途採用計画の初日現在で申請事業所に雇用されている労働者の中に、雇入れ日現

在における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇入れられた者がいないこと。

ロ　中途採用計画の初日現在で既に離職しており、中途採用計画の初日が離職から５年経過していない者の中に、期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられ、雇入れ日現在における年齢が45歳以上である者がいないこと。

0304a　中途採用計画（共通）

次のいずれにも該当する計画を定めるものであること。

イ　中途採用者について、0204の雇用管理制度を整備するものであり、募集・採用を除く雇用管理制度が新規学卒者等に適用される制度と同一のものであること。

ただし、次に該当する場合は要件を満たすものと取り扱う。

(ｲ)　「対象中途採用者」の採用時の職種が、新規学卒者等が従事する職種と異なる場合。

(ﾛ)　新規学卒者等に適用される雇用管理制度が複数ある場合であって、中途採用者に適用される雇用管理制度がそのいずれかと同一である場合（例えば、同一職種であっても、通常の社員と地域限定正社員で制度が異なる場合）

なお、中途採用計画期間より前に、上記に該当する雇用管理制度が整備されている場合には当該要件を満たすものと取り扱う。

ロ　中途採用計画期間内の中途採用の拡大について、次について計画していること。

(ｲ)　採用予定職種

(ﾛ)　採用予定者数

(ﾊ)　採用予定時期

(ﾆ)　採用目的

(ﾎ)　採用配置部署・役職

(ﾍ)　採用時の評価方法（生産性向上に資する人材であることの評価方法）

(ﾄ)　採用後のモデルキャリア

0304b　中途採用計画（中途採用率拡大）

イ　中途採用計画の期間（以下、「計画期間」という。）は、１年とする。

なお、計画終了時点までに、0302bイ及びロを達成できないことが見込まれる場合、計画期間を２年又は３年に延長することができる。

ただし、0704のとおり、計画期間の延長は１回に限り行うことが出来る。

0304c　中途採用計画（45歳以上初採用）

イ　計画期間は、１年以下であって事業主が定める期間とする。

0305　併給調整

中途採用率拡大と45歳以上初採用の両方の支給要件を満たしている場合であっても、それぞれの中途採用計画に重複する期間がある場合、一方は支給しない。

0400　支給要件（生産性向上助成）

0401a　支給対象措置（共通）

中途採用拡大コース／生産性向上助成は、次のイ～ハ及び0401b又は0401cを満たす事業主に対して支給するものとする。

イ　0304bイ又は0304cイの計画期間の初日が属する会計年度の前年度（以下、「基準年度」という。）と、その３年度後の会計年度を比較した、「第１　共通要領」0206生産性の伸び率が６％以上であること。

ロ　生産性の算定対象となる事業所において、基準年度の初日から基準年度の３年度後の会計期間の末日までの間に、雇用する雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第１項に規定する）短期雇用特例被保険者及び同法第43条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

ハ　0304bイ又は0304cイの計画期間中に雇い入れ、中途採用拡大助成の支給の対象となった対象中途採用者を、0300の助成金（中途採用拡大コース／中途採用拡大助成）の支給決定日以降、1001の支給申請の日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと。

また、対象中途採用者を、1001の支給申請の日の翌日以降支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）をしていた場合は支給対象とならない。

ニ　0304bイ又は0304cイの計画期間中に雇い入れ、中途採用拡大助成の支給の対象となった対象中途採用者について、0302aイで整備した雇用管理制度を支給申請日まで継続して適用していること。

0401b　支給対象措置（中途採用率拡大）

イ　0302bにより雇い入れ、雇入れ日から起算して６か月を経過する日において継続して雇用されていた対象中途採用者のうち、1001の支給申請の日までに離職した者の割合が20％未満であること。

0401c　支給対象措置（45歳以上初採用）

イ　0302cにより雇い入れ、雇入れ日から起算して６ヶ月を経過する日において継続して雇用され、中途採用拡大助成の支給対象となった対象中途採用者のうち、1001の支給申請の日において継続して雇用されている者が１人以上いること。

0402a　支給対象事業主（生産性向上助成）

支給対象事業主は、「第１　共通要領」0300を満たすことのほか、次のイ～ハのいずれにも該当する事業主とする。

イ　0300の助成金（中途採用拡大コース／中途採用拡大助成）の支給を受けた事業主であること。

ロ　対象中途採用者の雇入れ日から支給申請日までの間において、対象中途採用者に対する賃金を支払期日までに支払っていること（支払期日を超えて支払っていない場合であ

っても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合は支給対象となる。)。

ハ　事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法において整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(ｲ) 対象中途採用者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類

(ﾛ) 対象中途採用者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類

(ﾊ) 離職した労働者（日々雇入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

（R2.12.25 改正）

0500　支給額（中途採用拡大助成）

0501b　支給額（中途採用率拡大）

0303a及び0303bを満たす申請事業主が、0302a及び0302bの措置を講じた場合の助成は、５０万円とする。

0502c　支給額（45歳以上初採用）

0303a及び0303cを満たす申請事業主が、0302a及び0302cの措置を講じた場合の助成は、６０万円とする。

0600　支給額（生産性向上助成）

0601b　支給額（中途採用率拡大）

0402aを満たす申請事業主が、0401a及び0401bの措置を講じた場合の助成は、２５万円とする。

0601c　支給額（45歳以上初採用）

0402aを満たす申請事業主が、0401a及び0401cの措置を講じた場合の助成は、３０万円とする。

（R2.12.25 改正）

0700　中途採用計画届の提出

0701a　中途採用計画届の提出期限（共通）

本助成金を受給しようとする事業主は、0304a及び0304b又は0304cを満たす中途採用計画を作成し、雇用保険適用事業所ごとに、0702a及び0702b（0302bの措置を講じる場合に限る。）の書類を中途採用計画の計画期間の初日の前日から起算して６か月前の日から計画の初日の前日の間に、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

0702a　中途採用計画届等（共通）

中途採用計画の届出に必要な書類はイ～ニの通りである。

イ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届（様式第１号）（以下「中途採用計画（変更）届」という。）

ロ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（様式第２号）（以下「中途採用計画」という。）

ハ　（中途採用計画前に中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合）次の書類

(ｲ)　中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）

(ﾛ)　新規学卒者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）（中途採用者に適用される雇用管理制度と異なる雇用管理制度である場合に限る。）

ニ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0702b　中途採用計画届等（中途採用率拡大）

0702aのほか、次の書類を提出する。

イ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間前）（様式第３号）（以下「中途採用率算定対象一覧（計画期間前）」という。）

0703　計画届の受理（共通）

イ　管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、提出された書類に記載漏れがないか、必要な資料が添付されているか等の形式的な不備のほか、0800の各事項について確認を行う。

ロ　計画書の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は１ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第１　共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画に係る助成金は支給しない。

ハ　管轄労働局長は0800の各事項の確認後、中途採用計画（変更）届（様式第１号）に受理印を押印の上、受理番号を記入し、その写しを返送または手交するものとする。

ニ　計画届の記載内容に変更が生じたときは、遅滞なく「中途採用計画（変更）届」（様式第１号）により届け出るよう指導すること。

0704　計画届の変更・取下げ（共通）

イ　事業主は、中途採用計画（変更）届（様式第１号）及び中途採用計画（様式第２号）に掲げる事項のうち、次の事項に変更が生じたときは、遅滞なく中途採用計画（変更）届（様式第１号）により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。

(ｲ)　0304bイなお書きにより計画期間を変更する場合

ただし、変更前の計画期間終了日の前日から起算して３か月前までに届け出ることとし、再度の変更はできないものとする。

(ﾛ)　0304cイの計画期間を変更する場合

(ﾊ)　0304a及び0304bを満たす中途採用計画に係る中途採用計画届の提出日以降、中途採用計画の初日の前日までの間に、新たに雇入れを行ったことにより、様式第３号に記載すべき対象労働者に変更が生じた場合

(ﾆ)　中途採用計画届の提出時に提出した中途採用計画（様式第２号）において、中途採用計画期間中に整備することとしていた雇用管理制度、各種規程について追加が生じた場合又は整備しなくなった場合

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

ロ　管轄労働局長は、記入事項について確認後、中途採用計画（変更）届（様式第１号）に受理印を押印の上、その写しを返送または手交するものとする。

ハ　事業主は、対象労働者の雇入れを行わなくなった場合、採用が見込まれないなど中途採用計画の実施が困難になったこと等により計画届を取り下げる際には、やむを得ないと認められる場合を除き支給申請書を提出する前までに「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届」（様式第４号）により管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該届出は、安定所長を経由して行うことができる。

ニ　管轄労働局長は、取下げを行う理由の確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届受理通知書」（様式第５号）により事業主に通知する。

0800　中途採用計画届の確認

0801a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

イ　中途採用計画の提出の日の前日から起算して６か月前の日から中途採用計画の提出日までの間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことの確認（0303aホ・ヘ関係）

中途採用計画（変更）届（様式第１号）の５欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。

ロ　計画期間の初日の前日から起算して３年前の日において、雇用保険適用事業所であることの確認（0303aト関係）

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）により確認する。

0801b　支給対象事業主に該当することの確認（中途採用率拡大）

イ　計画期間の初日の前日から起算して３年前の日から当該前日までの期間における、0203により算定した中途採用率が50％未満であることの確認（0303bイ関係）

「中途採用率算定対象一覧（計画期間前）」（様式第３号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ただし、計画期間の初日の前日より前に中途採用計画を提出する場合は、提出日までの期間について確認する。

なお、対象中途採用者は、ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））であること及び様式第３号の「④採用区分」欄が「中途採用者」に○が付されていることを確認する。

また、雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））である場合であって、様式第３号の「④採用区分」欄の「新規学卒」に○が付されている場合は、新卒学卒者等であることを確認できる書類（雇用契約書、応募書類等）の提出を求め、確認すること。

さらに、様式第３号に記載された算定対象者について、ハローワークシステムにおける雇用形態が「３パートタイム」である者がいる場合は、雇用契約書の提出を求める等により確認する 。

ロ　0302ａ及び0302bの措置を講じたものとして、本助成金の支給を受けたことがないこと（0303bロ関係）

労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳（様式第15号）により確認する。

0801c　支給対象事業主に該当することの確認（45歳以上初採用）

イ　中途採用計画の初日の前日以前に45歳以上の者を雇用したことがないことの確認（0303c関係）

中途採用計画届（様式第１号）２(4)欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、中途採用計画の初日の前日以前に、雇入れ時の年齢が45歳以上、かつ、雇用形態が期間の定めのない労働者（雇用形態が「７」（その他）であり、取得原因が「２」（新規取得（その他））である者）がいないことを確認する。

ただし、計画期間の初日の前日より前に中途採用計画を提出する場合は、提出日までの期間について確認する。

なお、ハローワークシステム(助成金事務処理)において、0303cイの計画期間の初日の前日以前において、雇入れ時の年齢が45歳以上の者の雇入れの記録があった場合であって、申請事業主から、雇用形態が「７」（その他）や取得原因が「２」（新規取得（その他））等が異なる旨の申し出があった場合には、確認書類（雇用契約書、内定通知等）の提出を求め、確認すること。

0802a　中途採用計画の確認（共通）

イ　対象中途採用者に係る雇用管理制度を整備するものであることの確認（0304aイ関係）

中途採用者について、0204の雇用管理制度を整備するものであり、募集・採用を除く雇用管理制度が新規学卒者等に適用される制度と同一のものであることについては、中途採用計画（様式第２号）の３②及び３③欄により確認する。

なお、当該職種で採用された新規学卒者がいる場合であって、中途採用計画（様式第２号）の３③欄で「同じ雇用管理制度を適用される新規学卒者がいない」が選択されている場合は、本要件を満たさないものと取り扱う。

なお、中途採用計画の提出時点前に、中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合は、0702ａハについても併せて確認する。

ロ　中途採用者の拡大の取組に係る計画を策定していることの確認（0304ａロ関係）

中途採用計画届（様式第１号）及び中途採用計画（様式第２号）により確認する。

なお、計画内容は次の点を踏まえて確認する。

(ｲ)　0304ａロ「(ﾆ)採用目的」は、生産性の向上に資する目的であることを確認する。

（例）・○○事業の拡大を図るため、△△の経験を有するものが必要であるため。

・生産性の向上を図るため、□□に精通した即戦力が必要なため。

(ﾛ)　0304ａロ「(ﾍ)採用時の評価方法」は、対象者が生産性向上に資する人材であることについて、経験・能力・適性等を踏まえて評価する旨が記載されていることを確認する。

（例）・○○の資格、経験年数を踏まえて生産性向上が期待できることを評価する。

(ﾊ)　0304ａロ「(ﾄ)採用後のモデルキャリア」は、対象中途採用者の採用後に辿る職歴等（モデルキャリア）が記載されていることを確認する。

（例）　○年後：店舗責任者、△年後：エリアマネージャー、□年後：統括責任者

0802b　中途採用計画の確認（中途採用率拡大）

イ　計画期間の確認（0304bイ関係）

計画期間が１年であることを、中途採用計画（変更）届（様式第１号）の２(1)欄により確認する。

0802c　中途採用計画の確認（45歳以上初採用）

イ　計画期間の確認（0304cイ関係）

計画期間が１年以内であることを、中途採用計画（変更）届（様式第１号）の２(1)欄により確認する。

（R2.12.25 改正）

0900　支給申請（中途採用拡大助成）

0901b　支給申請の期限（中途採用率拡大）

本助成金を受給しようとする事業主は、雇用保険適用事業所ごとに、0902で定めた書類を中途採用計画の終了日の６か月後の日の翌日から起算して２か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

0901c　支給申請の期限（45歳以上初採用）

本助成金を受給しようとする事業主は、雇用保険適用事業所ごとに、0902で定めた書類を、対象中途採用者の雇入れ日（対象中途採用者が複数名の場合は、雇入れ日が最も早い者に係る雇入れ日）から６か月経過後の日の翌日から起算して２か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

0902a　支給申請書等（共通）

本助成金の支給申請に必要な書類は以下の通りである。

イ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給申請書（様式第６号）（以下「支給申請書」という。）

ロ　（中途採用計画期間中に中途採用者の雇用管理制度を整備した場合）中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）

ハ　0301の支給対象者ごとの次の書類

(ｲ)　雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）等、雇入れ日と期間の定めのない労働者として雇用されていることがわかる書類

(ﾛ)　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）対象労働者雇用状況等申立書（以下、「雇用状況等申立書」という。）（様式第８号）

(ﾊ)　対象中途採用者の雇入れ日から支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し（支払い期日が到来していない月を除く。）(ﾆ)　支給対象者の雇入れ日の属する月の出勤簿等

ニ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ホ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0902b　支給申請書等（中途採用率向上）

イ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象者一覧（計画期間）（以下「中途採用率算定対象者一覧（計画期間）」という。）（様式第７号）

0903　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、1100の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること

ロ　所要の事項が記載されていること

ハ　所要の添付書類が添付されていること

1000　支給申請（生産性向上助成）

1001　支給申請の期限（共通）

本助成金を受給しようとする事業主は、共通要領0401の規定によらず、雇用保険適用事業所ごとに、1002で定めた書類を基準年度の３年度後の会計年度の末日の翌日から起算して５か月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。

ただし、中途採用向上助成のうち、0304bの計画期間を２年又は３年に延長した場合であって、上記の申請期限が0901bの支給申請の期限より前に到来する場合は、0900の支給申請と併せて0901bの支給期限までに管轄労働局長に提出すれば足りるものとする。

1002　支給申請書等（共通）

本助成金の支給申請に必要な書類は以下のとおりである。

イ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給申請書（様式第11号）（以下「支給申請書」という。）

ロ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）対象中途採用者一覧（以下「対象中途採用者一覧」という。）（様式第12号）

ハ　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給決定通知書（様式第９号）の写し（1001但し書きに該当する場合を除く。）

ニ　対象中途採用者の雇入れ日から支給申請日までの間の、支給対象者に支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し（支払い期日が到来していない月を除く。）

ホ　支給対象者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類（採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）

ヘ　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

ト　共通要領0402ロに定める「生産性要件算定シート」（共通要領様式第２号）

チ　への算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

リ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

1003　支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイ～ハについて確認の上受理し、1200の各事項に留意して、これを審査するものとする。

イ　支給申請期間内に提出されていること

ロ　所要の事項が記載されていること

ハ　所要の添付書類が添付されていること

1100　支給要件の確認（中途採用拡大助成）

1101a　支給対象者に該当することの確認（共通）

0301aイ～ハについては、ハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

イ　中途採用者として雇い入れられた者であること（0301aハ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により、「取得原因」が「２新規（その他）」であること及び「雇用状況等申立書」（様式第８号）の（１）７欄により確認する。

ロ　一般被保険者等により雇い入れられる者であること（0301aロ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ハ　期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられる者であること（0301aハ関係）

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」において、「雇用形態」が「７その他」であることを確認する。

1101c　支給対象者に該当することの確認（45歳以上初採用）

支給対象者の雇入れ時の年齢が45歳以上であることは、「雇用状況等申立書」（様式第８号）の（１）４欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102a　支給対象措置に該当することの確認（共通）

支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることについて、以下によって確認する。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、特に、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象中途採用者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、慎重な審査を行うものとする。

イ　中途採用者の雇用管理制度を整備するための計画を策定し、0304bイ又は0304cイの計画期間内に整備したことの確認（0302aイ関係）

中途採用者に適用される雇用管理制度が確認できる書類（採用規程、就業規則、賃金規程等）により確認する。

ロ　中途採用者の拡大に係る取り組みに係る計画を、計画期間内に達成したことの確認（0302aロ関係）

支給申請書（様式第６号）により確認する。

ハ　中途採用計画を雇入れた事業所の所在地を管轄する管轄労働局長に提出していることの確認（0302aハ関係）

支給申請書（様式第７号）の「２(1)中途採用計画受理番号」欄により確認する。

ニ　計画期間中に雇い入れた対象中途採用者を、支給決定日までに事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む。）していないことの確認（0302aニ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）

イ　中途採用率が向上していることの確認（0302bイ・ロ関係）

対象中途採用者を２人以上雇用したこと及び中途採用率が20ポイント以上向上していることについては、中途採用率算定対象一覧（計画期間）（様式第８号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

なお、様式第８号に記載された算定対象者について、ハローワークシステムにおける雇用形態が「３パートタイム」である者がいる場合は、雇用契約書により確認する（中途採用者以外の者については、雇用契約書の提出を求めた上で確認する。）。

ハ　対象中途採用者のうち、雇入れ日から起算して６か月を経過する日までに離職した者の割合が20％未満であることの確認（0302bハ関係）

中途採用率算定対象一覧（計画期間）（様式第７号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1102c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）

イ　計画期間中に、雇入れ日において45歳以上の対象中途採用者を１人以上雇い入れたことの確認（0302cイ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」、支給申請書（様式第６号）、雇用状況等申立書及び雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）により確認する。

ロ　雇い入れから起算して６か月を経過した中途採用者のうち、雇入れ日から支給決定時までの間に継続して雇用されている者が１人以上いることの確認（0302cロ関係）

ハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認すること。

1103a　支給対象事業主に該当することの確認（共通）

申請事業主が、0303aの支給対象事業主の要件に該当していることについては、以下によって確認する。なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、又は必要な調査を行うこと。

イ　対象中途採用者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0303aイ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ロ　中途採用計画を作成した事業所において必要書類を整備、保管していることの確認

（0303aロ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことのある者を雇い入れるものでないことの確認（0303aハ関係）

「雇用状況等申立書」（様式第８号）(2)１欄及び雇用保険データにより、これに該当しないことを確認する。

ニ　対象中途採用者の雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間において、申請事業主と対象中途採用者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にないことの確認(0303aニ関係)

「雇用状況等申立書」（様式第８号）の（2）2欄により確認する。

ホ　中途採用計画の提出の日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業主都合による解雇者がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことについて、支給申請書（様式第６号）の６欄及びハローワークシステム（助成金事務処理）により確認する。（0303aホ・ヘ関係）

1200　支給要件の確認（生産性向上助成）

1201a　支給対象措置に該当することの確認（共通）

支給対象事業主に該当する申請事業主が実施した措置が支給対象措置に該当していることついて、以下によって確認する。

なお、不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め、また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。

イ　生産性の伸び率が６％以上であることの確認(0401aイ関係)

「第１　共通要領」0503及び支給申請書（様式第11号）により確認する。

ロ　生産性要件の算定期間において、支給申請日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）していないこと（0401aロ関係）

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）又はハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ハ　計画期間中に雇い入れた対象中途採用者を、中途採用拡大助成の支給決定日以降生産性向上助成の支給決定日までに事業主都合で解雇等（退職勧奨）してないことの確認（0401aハ関係）

ハローワークシステム（雇用保険事務処理）又はハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

ニ　計画期間中に雇い入れた対象中途採用者について、計画期間中に整備した雇用管理制度を支給申請日まで継続して適用していることの確認（0401aニ関係）

支給対象者に適用される雇用管理制度が確認出来る書類（採用規程、就業規則、賃金規程、能力評価規程等）により確認する。

1201b　支給対象措置に該当することの確認（中途採用率拡大）

イ　雇入れ日から起算して６か月を経過する日までに継続雇用されていた対象中途採用者のうち、支給申請日までに離職した者の割合が20%未満であることの確認（0401b関係）

対象中途採用者一覧（様式第13号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1201c　支給対象措置に該当することの確認（45歳以上初採用）

イ　雇入れから起算して６か月を経過する日において継続して雇用され、中途採用拡大助成の支給対象となった対象中途採用者のうち、支給申請日において継続して雇用されている者が１人以上いることの確認（0401c関係）

対象中途採用者一覧（様式第９号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）の「31620　一般助成金支給要件照会」により確認する。

1202a　支給対象事業主に該当することの確認(共通)

イ　中途採用拡大コース/中途採用拡大助成の支給を受給した事業主であることの確認(0402aイ関係)

1301により通知した労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）（以下「支給決定通知書」という。）（様式第９号）の写しにより確認する。

ロ　対象中途採用者に対する賃金を支払期日を超えて、又は支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないことの確認(0402aロ関係)

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等(その写しを含む。)により、支給申請時点において賃金が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、支給申請期間末日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

なお、支給申請期間に賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ハ　申請事業所において、事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0402aハ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

（R2.12.25 改正）

1300　支給決定（中途採用拡大助成）

1301　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600により支給・不支給を決定したときは、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給（不支給）決定通知書（様式第10号）により支給申請をした事業主に通知すること。

1302　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0801により支給の取消しを行ったときは、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給決定取消及び返還通知書（様式第11号）により事業主に通知すること。

1303　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その処分後、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳（様式第15号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

1400　支給決定（生産性向上助成）

1401　支給決定通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0600により支給・不支給を決定したときは、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給（不支給）決定通知書（様式第13号）により支給申請をした事業主に通知すること。

1402　支給決定取消通知

管轄労働局長は、「第１　共通要領」0800により支給の取消しを行ったときは、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給決定取消及び返還通知書（様式第14号）により事業主に通知すること。

1403　支給決定台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、助成金の支給・不支給の決定又はその取消しを行ったときは、その処分後、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳（様式第15号）に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）、通知した支給（不支給）決定通知書の写しその他の関係書類を保管すること。

1500　委任

1501　公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0703及び0800～1400に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1600　附則

1601　施行期日

イ　本要領は、平成２９年４月１日から施行する。

ロ　平成３０年３月３１日付け職発０３３１第２号、雇均発０３３１第３号、開発０３３１第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３０年４月１日から施行する。

ハ　平成３１年３月２９日付け職発職発０３２９第２号、雇均発０３２９第６号、開発０３２９第５８号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成３１年４月１日から施行する。

ニ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月１日から施行する。

ホ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ヘ　令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和２年12月25日付け職発1225第４号、雇均発1225第１号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第２　助成金別要領　１４(1) 労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1602　経過措置

イ　平成３０年４月１日より前に提出された中途採用計画に係る労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、なお従前の例による。

ロ　平成３１年４月１日より前に提出された中途採用計画に係る労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の支給については、なお従前の例による。

ハ　令和２年４月１日以降に 0704 の計画届の変更・取り下げ、0900 及び 1000 の支給申請を行うものについては、イ、ロに関わらず 1601 ホの様式を適用する。

【参考】様式一覧

様式第１号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画（変更）届

様式第２号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画

様式第３号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間前）

（R2.12.25 改正）

様式第４号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届
様式第５号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用計画取下げ届受理通知書
様式第６号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給申請書
様式第７号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）中途採用率算定対象一覧（計画期間）
様式第８号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）対象労働者雇用状況等申立書
様式第９号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給（不支給）決定通知書
様式第10号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/中途採用拡大助成）支給決定取消及び返還通知書
様式第11号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給申請書
様式第12号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）対象中途採用者一覧
様式第13号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給（不支給）決定通知書
様式第14号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース/生産性向上助成）支給決定取消及び返還通知書
様式第15号　労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）支給台帳

（R2.12.25 改正）

14　その他（経過措置関係）

（２）　特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 62 条第１項第５号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）附則第 15 条の５の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）（以下「助成金」という。）の支給については、第１共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　定義
　0201　既卒者等
　0202　高校中退者
　0203　求人
　0204　募集
　0205　既卒者等コース
　0206　高校中退者コース

0300　支給要件
　0301　支給対象事業主
　0302　不支給要件
　0303　対象労働者
　0304　支給対象期
　0305　支給上限人数

0400　支給額
　0401　支給額

0500　助成金対象求人の確保等
　0501　対象求人の確保
　0502　対象求人の紹介

0600　支給申請
　0601　支給申請書の提出
　0602　添付書類

0700　支給要件の確認
　0701　支給対象事業主であることの確認
　0702　対象労働者であることの確認
　0703　支給実績の確認
　0704　中小企業事業主であることの確認

0800　支給決定
　0801　支給決定
　0802　支給決定に係る事務処理

0900　返還
　0901　返還

1000　附則
　1001　施行期日
　1002　経過措置

（R2.12.25 改正）

0100　趣旨

0101　趣旨

既卒者の新規学卒枠での応募を不可としている事業主の割合は３割に上るが、新規学卒者としての採用・育成機会は若者の安定した就職の実現の数少ない機会であり、既卒者や中退者といった新規学卒者以外の若者に新規学卒枠への応募機会が確保されるような取組が必要である。特に高校中退者については、既卒者として応募可能な中卒求人・募集の数がごく僅かであることから、高卒求人・募集への応募を可能とする取組が求められる。

一方、中小企業を中心に、若者の人材確保が困難な状況が続いているものの、既卒者や中退者を新規学卒枠で受け入れることについては、ノウハウの不足などにより消極的な面が見られる。

このため、新規学卒枠で既卒者や中退者を採用・育成する事業主に対し、助成金を支給することにより、既卒者及び中退者の応募機会の拡大並びに企業の人材確保の支援を図ることとする。

0200　定義

0201　既卒者等

次のいずれかに該当する者をいう。

イ　学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第１条に規定する学校（義務教育学校の前期課程、小学校（特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。以下「学校」という。）を卒業し、又は退学した者（高等学校（中等教育学校の後期課程及び特別支援学校の高等部を含む。）を退学した者を除く。）

ロ　学校教育法第 124 条に規定する専修学校（以下「専修学校」という。）を卒業し、又は退学した者

ハ　職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の７第１項各号（第４号を除く。）に掲げる施設（以下「施設」という。）の行う職業訓練を修了し、又は退校した者

ニ　職業能力開発促進法第 27 条に基づく職業能力開発総合大学校（以下「職業能力開発総合大学校」という。）の行う職業訓練を修了し、又は退校した者

ホ　次に掲げる者であって、イからニに掲げる者に準ずる者

(ｲ)　学校教育法第 134 条第１項に規定する各種学校（以下「各種学校」という。）を卒業し、又は退学した者

(ﾛ)　学校又は専修学校に相当する外国の教育施設（以下「外国の教育施設」という。）を卒業し、又は退学した者

ヘ　高等学校卒業程度認定試験に合格した者

0202　高校中退者

学校教育法第１条に規定する高等学校（中等教育学校の後期課程及び特別支援学校の高等部を含む。）を退学した者をいう。

0203　求人

学校等（学校、専修学校、施設、職業能力開発大学校、各種学校及び外国の教育施設をいう。以

下同じ。）に在学する者で卒業若しくは修了することが見込まれる者（以下「学校卒業見込者等」という。）及び既卒者等又は高校中退者であることを条件とした求人をいう。

0204　募集

学校卒業見込者等及び既卒者等又は高校中退者であることを条件とした労働者の募集をいう。

0205　既卒者等コース

既卒者等が応募可能な募集又は求人申込みを行い、対象労働者（下記 0303「対象労働者」参照）を初めて採用し、定着させた事業主に対する助成措置をいう。

0206　高校中退者コース

高校中退者が応募可能な募集又は求人申込みを行い、対象労働者を初めて採用し、定着させた事業主に対する助成措置をいう。

0300　支給要件

0301　支給対象事業主

次のイ又はロの要件を満たす事業主であること。

イ　既卒者等コース

以下の(ｲ)から(ﾍ)までのいずれにも該当すること。

(ｲ)　既卒者等が応募できる求人の申込み（公共職業安定所、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）若しくは職業紹介事業者等（三年以内既卒者等採用定着コースの支給に関し職業安定局長及び人材開発統括官が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に提示している者に限る。）への求人の申込み。ロ(ｲ)において同じ。）又は募集を行い（既卒者等が卒業、退学、修了又は退校の日の属する年度及びその翌年度以降少なくとも３年間応募できる場合に限る。）、当該求人･募集に応募した既卒者等を通常の労働者（期間の定めなく直接雇用され、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く。）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者として雇用される者（派遣業務又は請負業務に従事する者は含まない。）をいう。以下同じ。）として初めて雇用した事業主であること

ここでいう「当該求人･募集に応募した既卒者等を通常の労働者として初めて雇用した事業主」とは、対象労働者の雇入れの前日までに 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で既卒者等を雇用したことがなく、今回初めて 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で既卒者等を雇用した事業主を指すものであり、既卒者等が応募できる求人の申込み又は募集を初めて実施したか否かは問わない。

(ﾛ)　支給申請時点において対象労働者を通常の労働者として継続して雇用している事業主であること（支給対象期（下記 0304 参照）経過後、支給申請までの間に天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由により解雇した場合も含む。）

(ﾊ)　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から１年６か月を経過する日まで

の間（以下「基準期間」という。）において、当該雇入れに係る事業所の雇用保険被保険者（法第 38 条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び法第 43 条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）を解雇する等事業主の都合により離職させた事業主（次のａ又はｂに該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）以外の事業主であること

ａ　当該被保険者の責に帰すべき理由による解雇

ｂ　天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇

㈡　基準期間に対象労働者を雇用した事業所において、法第 23 条第１項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分１Ａ又は３Ａに区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたもの（以下「特定受給資格者」という。）の数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること

㈢　対象労働者を雇用した事業所において、次のａからｃまでの書類を整備・保管していること

ａ　労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類

ｂ　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 107 条に規定する労働者名簿（以下「労働者名簿」という。）

ｃ　労働基準法第 108 条に規定する賃金台帳（以下「賃金台帳」という。）

㈣　平成 31 年３月 31 日までに求人・募集を行い、平成 31 年４月 30 日までに当該求人・募集に応募した既卒者等を雇い入れた事業主であること

ロ　高校中退者コース

以下の㈠から㈣までのいずれにも該当すること

㈠　高校中退者が応募できる高卒求人の申込み又は高校卒業見込者の募集を行い（高校中退者が高校を退学した日の属する年度及びその翌年度以降少なくとも３年間応募できる場合に限る。）、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として初めて雇用した事業主であること

ここでいう「当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として初めて雇用した事業主」とは、対象労働者の雇入れの前日までに 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で高校中退者を雇用したことがなく、今回初めて 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で高校中退者を雇用した事業主を指すものであり、高校中退者が応募できる求人の申込み又は募集を初めて実施したか否かは問わない。

㈡　支給申請時点において対象労働者を継続して雇用している事業主であること（支給対象期（下記 0304 参照）経過後、支給申請までの間に天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由により解雇した場合も含む。）

㈢　基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を解雇する等事業主の都合により離職させた事業主（次のａ又はｂに該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）

以外の事業主であること

a　当該被保険者の責に帰すべき理由による解雇

b　天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇

(ニ)　基準期間に対象労働者を雇用した事業所において、特定受給資格者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が６％を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が３人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること

(ホ)　対象労働者を雇用した事業所において、次のａからｃまでの書類を整備・保管していること

a　労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類

b　労働者名簿

c　賃金台帳

(ヘ)　平成 31 年３月 31 日までに求人・募集を行い、平成 31 年４月 30 日までに当該求人･募集に応募した高校中退者を雇い入れた事業主であること

0302　不支給要件

支給対象事業主からの支給申請であっても､以下のイからチまでのいずれかの要件に該当する場合には､当該対象労働者に関して助成金を支給しない。

イ　対象労働者の雇入れを行った事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ロ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１年前の日から雇入れ開始日の前日までの間において、当該労働者を雇用していた事業主との間において、次の(ｲ)又は(ﾛ)のいずれかに該当する等、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主（特定地方公共団体又は職業紹介事業者が当該対象労働者を紹介した場合であって、当該特定地方公共団体又は職業紹介事業者と密接な関係にある事業所の事業主を含む。）が雇い入れる場合

(ｲ)　対象労働者の雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること

(ﾛ)　取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること

ハ　対象労働者に対して、支給対象期中に支払うべき賃金を支払っていない場合

ニ　対象労働者が安定所・特定地方公共団体・職業紹介事業者等により紹介される時点若しくは募集に応募する時点と異なる条件により対象労働者の雇入れを行った事業主であって、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ当該者から求人条件若しくは募集条件と実際の労働条件が異なることについて安定所又は都道府県労働局(以下「労働局」という。)に申し出があった場合

ホ　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 10 条第２項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受け

た場合（勧告を受け、支給申請日までにその是正を図った者を含む。）

ヘ　対象労働者の雇入れ日の前日から過去３年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、又は出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主

ト　対象労働者の雇入れ日の前日から過去３年間に、対象労働者に対して通算して３か月を超える訓練･実習等を受講させたことがある事業主

チ　本助成金又は三年以内既卒者等採用定着奨励金の支給を受けたことがある事業主

0303　対象労働者

既卒者等又は高校中退者のうち卒業、退学、修了又は退校後において、同一事業主の下で通常の労働者として引き続き 12 か月以上雇用されたことがない者であって、支給対象事業主に通常の労働者として雇用された者をいう。

0304　支給対象期

対象労働者の雇入れ日から起算して１年経過するまでの日を支給対象期の第１期、対象労働者の雇入れ日から起算して１年経過する日の翌日から、雇入れ日から起算して２年経過するまでの日を第２期、対象労働者の雇入れ日から起算して２年経過する日の翌日から、雇入れ日から起算して３年経過するまでの日を第３期とする。

0305　支給上限人数

支給上限人数は、求人・募集を行う事業所毎に既卒者等コース及び高校中退者コース各１名とする。

0400　支給額

0401　支給額

支給額はコース及び企業区分に応じて以下のとおりとする。

イ　既卒者等コース

(ｲ)　第１期　50 万円(中小企業事業主以外は 35 万円)

(ﾛ)　第２期　10 万円(中小企業事業主のみ)

(ﾊ)　第３期　10 万円(中小企業事業主のみ)

ロ　高校中退者コース

(ｲ)　第１期　60 万円(中小企業事業主以外は 40 万円)

(ﾛ)　第２期　10 万円(中小企業事業主のみ)

(ﾊ)　第３期　10 万円(中小企業事業主のみ)

ハ　青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）第 15 条の認定を受けた事業主(以下「ユースエール認定企業」という。)が対象労働者を雇入れた場合

既卒者等コース、高校中退者コースともに第１期の支給額に 10 万円を加算することとし、それ以外については上記イと同様とする。

(R2.12.25 改正)

＜支給額一覧＞

企業区分	コース	第１期	第２期	第３期
中小企業事業主	既卒者等コース	50 万	10 万	10 万
	高校中退者コース	60 万	10 万	10 万
中小企業以外の事業主	既卒者等コース	35 万	－	－
	高校中退者コース	40 万	－	－
ユースエール認定企業	全てのコース	10 万加算	－	－

0500　助成金対象求人の確保等

0501　対象求人の確保

安定所は、事業主から提出のあった求人申込書において、既卒者等応募可又は高校中退者応募可であることが確認できた場合、事業主に対してこれまで既卒者等又は高校中退者の雇入れを行ったことがあるか口頭により確認を行うこと。助成金対象求人であることが確認できた場合、既卒者等の求人であれば識別欄「Ｙ８０」、高校中退者の求人であれば「Ｙ８１」を付与する。

なお、安定所に提出された求人申込書において既卒者等の応募が不可となっていた場合、既卒者等を応募可とすることの理解を求めるとともに、助成金の説明を行うこと等により対象求人の確保に努めること。

0502　対象求人の紹介

安定所は、既卒者等や高校中退者に翌年度の高卒求人を紹介する場合、応募時期や紹介件数については、応募する求人事業所を管轄する労働局における高校生の就職活動のルールを考慮して行うこと。

また、安定所は既卒者等や高校中退者への求人の紹介を切れ間なく実施するため、７月以降に一般求人へ転用した助成金対象の高卒求人を翌年度の学校推薦開始までの間に新規学卒扱いで紹介した場合には、引き続き助成金対象として取り扱うこととする。この場合、労働条件等の変更は行わないことを要件とする。

中卒求人又は大卒等求人を紹介する場合もそれぞれの就職活動のルールを考慮した紹介を行うこと。なお、既卒者等や高校中退者の採用時期については必ずしも新規学卒者と同時期である必要はない。

0600　支給申請

0601　支給申請書の提出

助成金の支給申請は求人の申込み又は募集を行う事業所を単位として行う。助成金の支給を受けようとする事業所は、0304 の支給対象期が経過した日から起算して２か月以内に特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給申請書（様式第１号）を求人の申込み又は募集を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

（R2.12.25 改正）

支給申請書の提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

0602　添付書類

第１期に係る支給申請書を提出する事業主は、次のイからチまで及びヌに掲げる書類を添付しなければならない。なお、第２期、第３期に係る支給申請書を提出する場合は、ホ、ヘ、リ及びヌに掲げる書類を提出すること

イ　対象労働者の雇用契約書又は雇入れ通知書等労働契約について確認できる書類又はその写し

ロ　対象労働者を雇用した際の求人票・募集要項等、対象労働者を 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で求人申込み・募集を行っていることが確認できる書類又はその写し

ハ　対象労働者の雇入れの日の前日から過去３年間に 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で雇い入れた労働者の労働者名簿又はその写し

ニ　対象労働者の卒業証明書、退学証明書、在籍期間証明書等の卒業や退学の事実が確認できる書類又はその写し。左記の書類が無い場合、対象労働者の自筆の履歴書でも可とする

ホ　対象労働者に係る出勤簿等支給申請期中の出勤状況が確認できる書類又はその写し

ヘ　賃金台帳又はその写し等、対象労働者に対して支給対象期中に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる書類

ト　ユースエール認定企業の場合、認定通知書の写し

チ　誓約書（既卒者等コースの場合 様式第２号の１、高校中退者コースの場合 様式第２号の２）

リ　第２期、第３期の支給申請に当たっては前期の支給決定通知書

ヌ　その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　支給対象事業主であることの確認

管轄労働局長は、事業主から申請書類等を受理した場合は、次のイからトまでにより確認を行う。

イ　0301 のイ(ｲ)、ロ（ｲ）に係る確認

次により確認する。

(ｲ)　新規学卒者向けの求人申込み又は募集に係る確認

支給対象事業主から提出された対象労働者を雇い入れた際の求人票又は募集要項等に「既卒３年以内の者応募可」「中退後３年以内の者応募可」「高校中退後３年以内の者応募可」等が明記されていることを確認すること

卒業・中退後の経過期間についても３年未満となっていないか確認すること

(ﾛ)　初めて雇い入れたことに係る確認

誓約書、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）及び添付書類のうち対象労働者の雇入れの日の前日から過去３年間に 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で雇い入れた労働者の労働者名簿により対象労働者の雇入れの前日までに 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で既卒者等又は高校中退者を雇用したことがなく、今回初めて 0203 及び 0204 に規定する求人及び募集で既卒者等又は高校中退者を雇用したことを確認する。

ロ　0301 のイ(ﾛ)、ロ(ﾛ)及び 0302 のニに係る確認

誓約書及び添付書類のうち雇用契約書又は雇入れ通知書等労働契約について確認できる書類により確認する。また、支給申請時点に在籍していることについてハローワークシステム(雇用保険事務処理)により確認する。

なお、対象労働者から紹介時点若しくは募集時点と異なる条件で雇用されている旨の申し出があった場合には、具体的な労働条件等を聴取するとともに、これに係る客観的な証拠の提示を求め、求人票等と比較し確認する。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間、休日又は社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入に関して、雇用前に事業主より示された求人条件又は募集条件と雇用後の労働条件が異なっていること、雇用後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ハ　0301のイ(ハ)及び(ニ)、ロ(ハ)及び(ニ)に係る確認

誓約書及びハローワークシステム(雇用保険事務処理)により確認する。

ニ　0301のイ(ホ)、ロ(ホ)及び0302のハに係る確認

誓約書及び添付書類のうち対象労働者の出勤状況が確認できる書類及び当該者に対して支払われた賃金について確認できる書類により確認する。

なお、支払期日までに支払われていない賃金がある場合には、一定期間支給要件判定を保留した上で、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、それにもかかわらず当該賃金が支払われない場合には不支給要件に該当することとする。

ホ　0302のイ、ロ、ヘ及びトに係る確認

誓約書により確認する。

ヘ　0302のホに係る確認

誓約書及び支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。

なお、当該勧告書が発出されていた場合であっても、支給申請時点において適切な確保措置が講じられている場合は不支給要件に該当しないため、疑義がある場合には必要に応じて他都道府県労働局の関係部門へ確認を行う。

ト　0302のチに係る確認

ハローワークシステム(助成金事務処理)により確認する。

チ　0401のハに係る確認

支給対象事業主がユースエール認定企業であるかは認定通知書の写し及びハローワークシステムのユースエール認定企業情報検索により確認することとする。なお、対象労働者の雇入れ時から支給申請時まで引き続きユースエール認定企業である必要がある。

0702　対象労働者であることの確認

当該雇入れに係る者の卒業証明書、退学証明書、在籍期間証明書等の卒業や退学の事実及びその時期が確認できる書類又はその写しにより対象労働者であることを確認する。なお、左記の書類が無い場合は対象労働者の自筆の履歴書による確認でも可とする。

また、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）により、同一の事業主の下で通常の労働者と

して引き続き 12 か月以上雇用されたことがないことについて確認する。

0703　支給実績の確認

0802 の特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給台帳（様式第３号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）において本助成金の支給実績を確認する。

0704　中小企業事業主であることの確認

第１期支給申請書の「申請事業主」に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

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

0800　支給決定

0801　支給決定

管轄労働局長は、事業主から提出された支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給決定を行い、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給決定通知書（様式第４号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）不支給決定通知書（様式第５号）により、当該事業主に通知する。

0802　支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は事業主から提出された支給申請書毎に、当該支給申請に係る事業主の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項を特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給台帳（様式第３号）に記載し支給申請書その他関係書類は、助成金の支給決定日の属する年度の翌年度の初日から５年間保管する。

0900　返還

0901　返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が第１共通要領の 0801 イの（ｲ）又は(ﾛ)に該当する場合は当該事業主に対して、支給決定取消及び返還通知書（様式６号）により、当該(ｲ)又は(ﾛ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行う。

1000　附則

1001　施行期日

イ　本要領は、平成 29 年５月１日から施行する。

ロ　平成 30 年３月 31 日付け職発 0331 第２号、雇均発 0331 第３号、開発 0331 第３号「雇用安

定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年４月１日から施行する。

ハ　平成 30 年８月 24 日付け職発 0824 第４号、開発 0824 第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 10 月１日から施行する。

ニ　令和２年３月 31 日付け職発 0331 第 10 号、雇均発 0331 第６号、開発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ホ　令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和２年 12 月 25 日から施行する。

なお、当分の間、令和２年 12 月 25 日付け職発 1225 第４号、雇均発 1225 第１号、開発 1225 第 17 号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正されたこの要領の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

1002　経過措置

支給対象期（第１期）の初日が平成 30 年 10 月１日より前となる対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

(a) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給申請書（様式第１号）

(b) 誓約書（特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）（既卒者等コース）支給申請用）（様式第２号の１）

(c) 誓約書（特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）（高校中退者コース）支給申請用）（様式第２号の２）

(d) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給台帳（様式第３号）

(e) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給決定通知書（様式第４号）

(f) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）不支給決定通知書（様式第５号）

(g) 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）支給決定取消及び返還通知書（様式第６号）

（R2.12.25 改正）