

### 3 中途採用等支援助成金

中途採用の拡大や移住者の採用、起業による雇用機会の創出等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図るとともに、生涯現役社会の実現を促進することを目的としています。

本助成金は次の3つのコースに分けられます。

- I 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大する事業主に助成を行う「中途採用拡大コース」
- II 内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した中小企業等の事業主に助成を行う「UIJターンコース」
- III 40歳以上の中高年齢者が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員を新たに雇い入れた場合に、その雇入れに要した経費（採用・募集経費等）の一部を助成する「生涯現役起業支援コース」

#### I 中途採用拡大コース

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、次のAまたはBにより中途採用の拡大を図る事業主に対して助成するものであり、中途採用の拡大を通じた生産性向上に取り組む事業主への支援を目的としています。

なお、中途採用拡大コースは、支給対象措置によって、次のように区分されます。

中途採用拡大助成	中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（【A 中途採用率の拡大】または【B 45歳以上の者の初採用】）を図る事業主に対する助成
生産性向上助成	中途採用拡大助成の支給を受けた事業主のうち、一定期間経過後に生産性が向上した事業主に対する助成

#### 対象となる措置

##### 1 中途採用拡大助成

下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の（1）の対象労働者に対して、「中途採用率を拡大させること（A）」または「45歳以上の方を初めて中途採用すること（B）」に取り組むため（2）および（3）の措置を実施した場合に受給することができます。

##### （1）対象労働者

###### 【A、B共通の要件】

本コースにおける「対象労働者」は、【A 中途採用率の拡大】の場合は次の①～⑤のすべて、【B 45歳以上の初採用】の場合は①～⑥のすべてに該当する労働者です。

- ① 申請事業主に中途採用（※1）により雇い入れられた者であること  
（※1） 本コースでは、新規学卒者および新規学卒者と同一の採用の枠組み以外で採用された方をいいます。
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた者であること
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられた者であること
- ④ 雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の事業所において就労したことがない者であること
- ⑤ 雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、申請事業主と資本的・経済的・組織的関

連性から見て密接な関係にある事業主に雇用されていた者でないこと

【B 45歳以上の初採用】

- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上であること

(2) 中途採用計画の策定

次の要件を満たす中途採用拡大等に係る計画（以下「中途採用計画」という）を策定し、都道府県労働局に提出する必要があります。

【A、B共通の要件】

- ① 中途採用者の雇用管理制度を整備すること

中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度（※2）が、新規学卒者等に適用されるものと同じである必要があります（※3）。

（※2）募集・採用を除く、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生などをいいます。

（※3）中途採用計画により採用を行う予定の職種が、中途採用者のみを対象とする場合等は除きます。

- ② 中途採用計画期間（以下「計画期間」という）内の中途採用の拡大について計画（※4）していること

（※4）採用予定職種、採用予定者数、採用予定時期、採用目的、採用部署・役職、採用時の評価方法、採用後のモデルキャリアを定めることが必要です。

【A 中途採用率の拡大】

- ③ 計画期間が、1年間であること

【B 45歳以上の者の初採用】

- ④ 計画期間が、1年以下で事業主が定める期間であること

(3) 中途採用計画の実施

(2) の中途採用計画に基づき、次の措置を実施すること

【A、B共通の要件】

- ① (2) ① の中途採用者に係る雇用管理制度を整備すること

- ② 計画期間内に採用した(1)の対象労働者を、支給申請日までに事業主都合により解雇（退職勧奨等を含む）していないこと

**注意** 支給申請日の翌日から支給決定時までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（退職勧奨等を含む）をした場合も対象になりません。

【A 中途採用率の拡大】

- ③ 計画期間中に、(1) に該当する者を2人以上雇い入れること

- ④ 計画期間中の中途採用率（次のaにより計算）から、計画期間初日の前日から起算した過去3年間（以下「算定期間」という）の中途採用率（次のbにより計算）を減じた値を20ポイント以上とすること

ただし、計画期間中に雇い入れた対象労働者の人数が50人以上である場合、計画期間中の中途採用率は、対象労働者が10人を超える分については、対象労働者1人を2人分に換算します。

<a 計画期間の中途採用率の計算方法>

ア 計画期間中に雇い入れた者が50人未満である場合

$$\text{中途採用率 (\%)} = \frac{\text{計画期間中に採用した対象労働者の数}}{(\text{※5}) \text{ 計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}} \times 100$$

イ 計画期間中に雇い入れた者が50人以上の場合

$$\text{中途採用率 (\%)} = \frac{10人 + [(\text{対象労働者数} - 10人) \times 2]}{(\text{※5}) \text{ 計画期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}} \times 100$$

<b 算定期間の中途採用率の計算方法>

$$\text{中途採用率 (\%)} = \frac{1 (1) \text{ ①} \sim \text{③を満たす算定期間中の中途採用者の数}}{(\text{※5}) \text{ 算定期間中に採用した一般被保険者数} + \text{高年齢被保険者数}} \times 100$$

(※5) 期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）に限ります。

- ⑤ 計画期間内に採用した対象労働者のうち、雇入れ日から起算して6か月を経過する日までに離職した者の割合が20%未満であること

【B 45歳以上の者の初採用】

- ⑥ 計画期間中に、雇入れ時の年齢が45歳以上の対象労働者を1人以上採用すること  
⑦ 対象労働者のうち、雇入れ日から起算して6か月経過する日において、継続して雇用されている者が1人以上いること

注意 支給決定時までに事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は支給対象となりません。

2 生産性向上助成

1の助成を受給した事業主が以下の措置を実施した場合に受給することができます。

【A、B共通の要件】

- (1) 計画期間初日が属する会計年度の前年度（以下「基準年度」という）とその3年度後における生産性を比較し、3年度後の生産性が6%以上伸びていること  
(2) 基準年度の初日から基準年度の3年度後の会計期間末日までの間に、当該事業主において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇等（退職勧奨を含む）をしていないこと  
(3) 1 (2) ①で整備した雇用管理制度を対象労働者に対して継続して適用していること  
(4) 計画期間に雇い入れた対象労働者を、1の中途採用拡大助成を受給後、2の生産性向上助成の支給申請日までに事業主都合によって解雇等（退職勧奨を含む）していないこと

注意 支給決定時までに事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は支給対象となりません。

【A 中途採用率の拡大】

雇入れ日から起算して6か月を経過する日において継続して雇用されていた対象労働者のうち、生産性向上助成の支給申請日までに離職した者の割合が20%未満であること

**【B 45歳以上の者の初採用】**

雇入れ日から起算して6か月を経過する日において継続雇用されていた対象労働者のうち、生産性向上助成の支給申請日において継続して雇用されている者が1人以上いること

## 対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

**注意** 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

1 中途採用拡大助成

**【A、B共通の要件】**

(1) 中途採用計画の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同じ）を事業主都合によって解雇等（勧奨退職等を含む）している場合

(2) 中途採用計画の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※6）により、中途採用計画の提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合

※6 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

(3) 対象労働者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く）

(4) 計画期間初日の前日から起算して3年前の日において、雇用保険適用事業所でない場合

**【A 中途採用率の拡大】**

(5) 計画期間初日の前日から起算して過去3年間における中途採用率が50%以上である場合

(6) 過去に【A中途採用率の拡大】に取り組んだものとして、本コースの助成を受けたことがあること（同様の取組みを行い、労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）の助成を受けた場合も含みます）

**【B 45歳以上の者の初採用】**

(7) 計画期間初日の前日以前に、申請事業所において45歳以上の者を期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れたことがある場合。（※7）

※7 次のいずれかに該当する場合をいいます。

① 中途採用計画の初日現在で申請事業所に雇用されている労働者の中に、雇入れ日現在における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいる場合

② 申請事業所に雇用されていたが中途採用計画の初日現在で既に離職し、離職から5年経過していない者の中に、雇入れ日現在における年齢が45歳以上であり、かつ期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く。）として雇い入れられた者がいる場合

2 生産性向上助成

(1) 対象労働者に対する賃金を支払期日までに支払っていない場合（支払期日を超えて支払っていない場合であっても支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く）。

## 支給額

1 本コースは、講じた措置ごとに、1事業所あたり下表の額の合計が支給されます。

(1) 中途採用拡大助成

- 【A 中途採用率の拡大】 1事業所あたり50万円  
【B 45歳以上の者の初採用】 1事業所あたり60万円または70万円(※8)

※8 支給申請日において雇入れ日から起算して6か月継続して雇用されている者であって、雇入れ時の年齢が60歳以上の対象労働者がいる場合は、支給額が70万円となります。

(2) 生産性向上助成

- 【A 中途採用率の拡大】 1事業所あたり25万円  
【B 45歳以上の者の初採用】 1事業所あたり30万円

## 受給手続

1 中途採用拡大助成

本コースを受給しようとする申請事業主は、次の(1)および(2)の順に受給手続をしてください。

(1) 中途採用計画の届出

「中途採用計画」を策定し、中途採用計画初日の前日から起算して6か月前の日から中途採用計画初日の前日までに、必要な書類を添えて(※9)、管轄の労働局(※10)へ届出をしてください。

(2) 支給申請

次の期限までに、「支給申請書」に必要な書類を添えて(※9)、管轄の労働局(※10)へ支給申請してください。

【A 中途採用率の拡大】

計画期間の終了日から起算して6か月経過する日の翌日から2か月以内

【B 45歳以上の者の初採用】

計画期間に雇入れた対象労働者(※11)の雇入れ日から6か月経過後の日の翌日から起算して2か月以内

※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

※11 計画期間内に雇い入れた対象労働者が複数名の場合は、最も早い雇入れ日の対象労働者を基準とします。

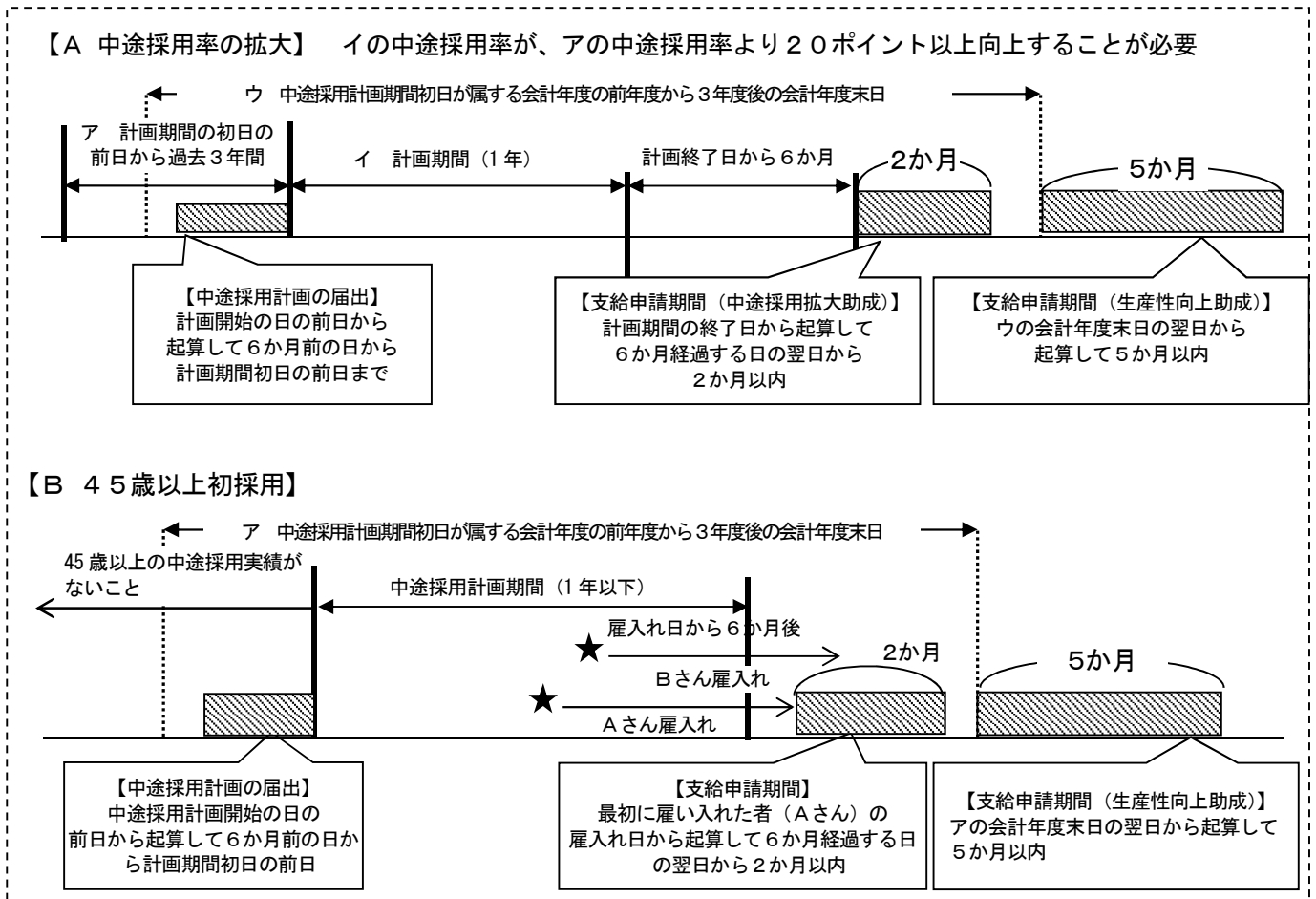
2 生産性向上助成

本区分を受給しようとする申請事業主は、基準年度の3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内に、必要な書類を添えて(※12)、管轄の労働局(※13)へ支給申請してください。

※12 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※13 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



**利用にあたっての注意点**

- 1 【A 中途採用率の拡大】と【B 45歳以上の者の初採用】について、計画期間に重複する期間がある場合には両方の助成を受けることはできません。(両方の申請があった場合、【B 45歳以上の者の初採用】のみ支給します。)
- 2 本コースの支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 3 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

## II U I J ターンコース

東京圏からの移住者を雇い入れた事業主に対して助成するものであり、移住者の雇用機会の拡充及び雇用の安定を目的としています。

### 対象となる措置

下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1および2の措置を実施し、3の対象労働者を雇い入れた場合に受給することができます。

#### 1 計画書の提出・認定

2の採用活動に係る計画書（以下「計画書」という）を事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という）に提出し、労働局長の認定を受けてください。

**注意** 計画書は事業所毎に作成します。計画書の提出日から計画期間の終期まで、当該計画に係る事業所は別に計画書を提出できません。

#### 2 採用活動の実施

計画書に定めた計画期間（※1）内に、次の（1）または（2）の採用活動を行ってください。

※1 6か月以上12か月以内の範囲で設定する期間をいいます。計画期間の始期は、計画書を提出した日から起算して1か月を経過した日から2か月以内の範囲で設定します。

（1）募集・採用パンフレット、自社ホームページ等の作成

（2）就職説明会等の実施

#### 3 対象労働者

本コースにおける「対象労働者」は、次の（1）～（4）のすべてに該当する労働者です。

（1）東京圏からの移住者（※2、※3）（以下「移住者」という）であること

※2 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したU I J ターン者に限ります。

※3 新規学卒者および新規学卒者と同一の採用の枠組みで採用された者は除きます。

（2）地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに掲載された求人（※4、※5）に応募し、計画期間中に雇い入れられた者であること

※4 移住支援金（地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が支給する移住に係る支援金）の対象として掲載された求人に限ります。

※5 上記1で認定を受けた計画に係る事業所の求人に限ります（例えば、同一事業主が複数の事業所を有し、A事業所の計画の認定を受け、B事業所の計画の認定を受けていない場合、A事業所の求人は対象となりますが、B事業所の求人は対象となりません）。

（3）雇入れ当初より雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた者であること

（4）継続して雇用すること（※6）が確実であると認められる者であること

※6 対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して1年以上であることをいいます。

**注意** 次の（1）～（6）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（1）雇入れ日から6月以内に離職した場合

（2）雇入れ日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣または請負により、当該対象労働者を雇い入れ

る事業主（以下「雇入れ事業主」という）の事業所で就労したことがある場合

- (3) 雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- (4) 雇入れ日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
- (5) 雇入れ事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族である場合
- (6) 対象労働者に支払われるべき計画期間中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合

## 対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、次の1～3のすべての要件を満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。そのうち特に次の点に留意してください。
  - (1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。
- 2 計画期間内に、1人以上の移住者を新たに継続して雇用する労働者として雇い入れること
- 3 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに求人（※4）を掲載していること

**注意** 次の1～3のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 計画期間の始期の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該雇入れ事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇等（勧奨退職等を含む）した場合
- 2 計画期間の始期の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該雇入れ事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※7）により、計画期間の始期における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させている場合  
※7 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け是正措置を講じていない場合

## 支給額

- 1 本コースは、企業規模に応じて、助成対象経費の合計額に、下表の助成率を乗じた額が支給されます。

	助成率	上限
中小企業（※8）	1／2	100万円
中小企業以外	1／3	100万円

※8 中小企業の範囲については、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照してください。

- 2 助成対象経費

雇入れ事業主が計画期間内に行った採用活動（上記「対象となる措置」の2参照）に要した費用のうち、計画期間内に支払いの発生原因が生じ、支給申請書の提出日までに弁済期が到来し支払われた費用を対象とします。



## 注意

1 助成対象経費のうち、以下の費用については上限額がありますので、ご注意ください。

対象経費	上限額
自社ホームページの作成に要した費用	30万円（中小企業にあつては、20万円）
就職説明会等の実施に要した費用のうち採用担当者の交通費	国家公務員の旅費に関する法律により算出される鉄道料金、船賃、航空賃および車賃の合計額
就職説明会等の実施に要した費用のうち採用担当者の宿泊費	1人1泊8,700円

2 次の（１）～（３）のいずれかに該当する費用については、雇入れ事業主が支払ったものであつても助成対象経費となりませんので、ご注意ください。

（１）次の①～⑨のいずれかに該当する費用

- ① 原材料、商品の購入費用
- ② 消耗品、備品の購入費用（上記「対象となる措置」の２（２）の活動に要する消耗品、備品の購入費用を除く）
- ③ リース、賃貸借に要する費用（採用活動に要する会場の借り上げ費用およびレンタカーを除く）
- ④ 各種保証金その他の返還が予定される費用
- ⑤ 人件費（社会保険料を含む）および人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であつて、雇入れ事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く）
- ⑥ 保険料
- ⑦ 各種税金（助成対象経費に係る消費税を除く）その他の国または地方公共団体に支払う費用
- ⑧ 光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、インターネット利用料金等を含み、採用活動に要する切手代、宅配代を除く）
- ⑨ その他本コースの趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの

（２）雇入れ事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引に係る費用

（３）地方公共団体が移住支援事業等において雇入れ事業主に対する支援を行う場合、当該支援の対象経費

## 受給手続

本コースを受給しようとする事業主は、次の１および２の順に受給手続をしてください。

### 1 計画書の提出

採用活動および雇入れを行う前に、「計画書」に必要な書類（※９）を添えて管轄労働局（※１０）へ提出してください。

※９ 計画書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問合せください。

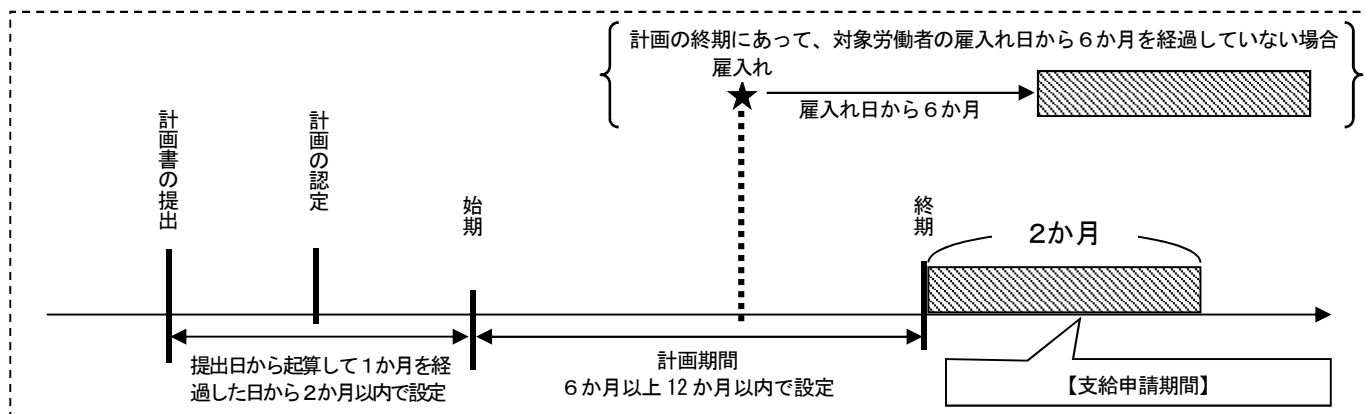
※１０ 計画書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

### 2 支給申請書の提出

計画期間の終期（※１１）の翌日から２か月以内に「支給申請書」に必要な書類（※９）を添えて管轄労働局（※１０）へ提出してください。

※１１ 計画期間の終期にあつて、最も早く雇い入れられた対象労働者の雇入れ日から６か月を経過していない場合は、当該雇入れ日から６か月を経過する日とします。

(参考) 受給手続きの流れ



**利用にあたっての注意点**

- 1 本コースの支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 そのほか本コースの受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 3 本コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

### Ⅲ 生涯現役起業支援コース

中高年齢者等が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者等）の雇入れに伴う雇用機会の創出を行う事業主に対して助成するものであり、中高年齢者の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現の推進を目的としています。

なお、本助成金は「雇用創出措置に係る助成」「生産性向上に係る助成」の2つの支給対象措置があります。

#### 対象となる措置

##### 1 雇用創出措置に係る助成

本コースは、下記の「対象となる事業主」の「1 雇用創出措置に係る助成」に該当する事業主が、次の（1）によって事業の計画書を提出し認定を受けた上で、（2）によって雇用創出等の措置を行い、あわせて（3）の対象労働者を（4）の要件により雇い入れた場合に受給することができます。

##### （1）計画書の提出・認定

起業基準日（※1）から11か月以内に、（2）の雇用創出措置に係る計画書（以下「計画書」という。）を事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という。）に提出し、労働局長の認定を受けてください。なお、認定に当たっては、事業継続性（※2）の確認が必要となります。

※1 起業の始期をいい、法人にあっては「新たに法人を設立した日」、個人事業主にあっては「新たに事業を開始した日」をいいます。

※2 起業者および雇い入れた労働者の就業又は雇用の安定に資するよう、当該事業が将来に渡って安定的に継続し得るものであることの評価をいいます。事業継続性の確認内容によって、提出する書類が異なりますので、詳細については最寄りの労働局・ハローワークにお問い合わせ下さい。

##### （2）雇用創出措置の実施

計画書に定めた計画期間（※3）内に、以下の雇用創出措置を行っていること。

※3 12か月以内の任意の期間で定める期間をいい、計画期間の始期は、計画書を提出した日から起算して1か月を経過した日から、2か月以内の範囲で設定します。

雇用創出措置とは、対象労働者の雇入れにあたり事業主が行うべき措置であって、次の①～③に該当する募集および採用ならびに教育訓練に係るものをいいます。

##### ① 次のア～キに該当する対象労働者の募集・採用にかかる取組、就業規則の策定及び職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組

ア 民間有料職業紹介事業の利用

イ 求人情報誌、求人情報サイトへの掲載（自社ホームページへの掲載を含む）

ウ 募集・採用パンフレット等の作成

エ 就職説明会の実施

オ 就業規則の策定、適性検査の実施、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度を）の導入

カ 対象労働者の移転（当該事業所に新たに就職するにあたり、住所又は居所の変更をすること。以下同じ）に要する費用

キ 対象労働者が求職活動を行う際にかかる交通費及び宿泊費

##### ② 対象労働者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修・講習、訓練（生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われるもの）等であって、次

のアおよびイに該当するもの

ア 資格取得（資格を取得しなければ業務に従事することができない場合に限る。以下同じ）に係る費用（受験料等）の支給

イ 研修・講習、訓練等への参加・受講に係る費用（参加料、受講料等）の支給

③ 次のア～ウに該当する職場見学・職場体験（以下「インターンシップ」という）の実施に係る取組

ア インターンシップの募集

イ インターンシップの実施

ウ インターンシップ参加者への交通費、宿泊費

(3) 対象労働者

本助成金における対象労働者とは、一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた者のことをいいます。

(4) 雇入れの条件

(3) の対象労働者を、次の①～②のすべての条件を満たして雇い入れること

① 計画期間内に新たに雇い入れられた者であること

② 雇入れ後も継続して雇用することが確実であると認められること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して1年以上であること）

2 生産性向上に係る助成

本助成金は、下記の「対象となる事業主」の「2 生産性向上に係る助成」に該当する事業主が、上記1の(1)の計画書を提出した日の属する会計年度（※4）（以下「会計初年度」という。）の生産性とその3年度後の会計年度の生産性とを比較して、その伸び率が6%以上である場合に受給することができます。

※4 生産性の算出方法については、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のEにより算出しますが、会計初年度の事業期間が、6か月未満である場合にはその翌年度の会計年度を会計初年度とし、又6か月以上1年未満である場合には1年換算した上で会計初年度の生産性を算出します。

【例】

○ 定款等に定める事業期間：1月1日～12月31日（決算日）

○ 会計初年度の事業期間：4月15日～12月31日（決算日）

(1) 会計初年度の事業期間である4月15日～12月31日までにおける「生産性」を算出

(2) 会計初年度の実産性＝(1)×12月 / 8月（※換算に用いる事業期間の月数（8月）については端数日切捨て）

## 対象となる事業主

1 雇用創出措置に係る助成

本助成金を受給する事業主は、次の(1)～(12)の要件をすべて満たしていることが必要です。

(1) 過去に、本助成金の支給を受けたことのない起業者であること

(2) 起業基準日における起業者の年齢が、40歳以上であること

(3) 起業者が法人の代表者である場合、当該法人の業務に専ら従事するものであること。また、起業者が個人事業主の場合、当該事業に専ら従事する事業主であること

(4) 起業基準日から起算して11か月以内に、計画書を管轄労働局に提出し、労働局長の認定を受けた事業主であること

(5) 事業継続性の確認として、以下の①～④のうち2つ以上に該当すること

① 起業者が、国、地方公共団体、独立行政法人、金融機関又は認定経営革新等支援機関が直接、又は第三者に委託して実施する創業支援を受けていること

- ② 起業者自身が当該事業分野において通算10年以上の職務経験を有していること
  - ③ 起業にあたって金融機関（中小企業信用保険法施行令第1条の3に定める金融機関）の融資を受けていること
  - ④ 法人又は個人事業主の総資産額が1,500万以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残高の総資産額に占める割合が40パーセント以上あること
- (6) 管轄労働局長の認定を受けた計画書（以下「認定計画」という。）に基づき、計画期間内に雇用創出措置を実施していること
  - (7) 計画期間内に、60歳以上の対象労働者を1人以上、40歳以上60歳未満の対象労働者を2人以上、又は40歳未満の対象労働者を3人以上（40歳以上の対象労働者を1人新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる場合にあつては40歳未満の対象労働者を2人）を雇い入れる事業主であること
  - (8) 支給申請時点において、認定計画に係る事業が継続されていること
  - (9) 支給申請時点において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職（離職理由を問わない）していないこと
  - (10) 起業基準日から起算して支給申請日までの間に、当該事業主の事業所において雇用される雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同じ）の離職者数が、計画期間内に当該事業主が雇い入れた対象労働者の数を超えていないこと
  - (11) 営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人または個人事業主でないこと
  - (12) 事業所において、次の①～④の書類を整備、保管している事業主であること
    - ① 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という）の書類
    - ② 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類
    - ③ 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
    - ④ 助成対象費用の支払及び支払の発生原因及び内容を確認できる契約書、納品書、領収書、預金通帳、総勘定元帳等の書類

**注意** 次の1～3のいずれかに該当する事業主は対象となりません。

- 1 計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間（以下「基準期間」という）に、対象労働者の雇入れを行った全ての事業所において、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した（次の（1）または（2）に該当する解雇により当該雇用保険被保険者を離職させた者を除く）事業主
  - （1）当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
  - （2）天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
- 2 基準期間に、当該雇入れに係る全ての事業所において、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、支給申請書提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）又は3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいう。

- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という）第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

## 2 生産性向上に係る助成

本助成金を受給する事業主は、次の（１）～（５）の要件をすべて満たしていることが必要です。

- （１）支給申請時点において、雇用創出措置に係る助成金が支給決定されており、当該助成金を受給している事業主であること
- （２）支給申請時点において、認定計画に係る事業が継続されていること
- （３）起業者が法人の代表者である場合、当該法人の業務に専ら従事するものであること。また、起業者が個人事業主の場合、当該事業に専ら従事する事業主であること
- （４）生産性要件を満たしていること
- （５）生産性要件を満たしていることの関係書類（財務諸表等）を整備し、保管している事業主であること

**注意** 次のいずれかに該当する事業主は対象となりません。

- 1 雇用創出措置に係る助成金の支給申請日の翌日から生産性向上に係る助成金の支給申請日までの間に、対象労働者の雇い入れを行った全ての事業所において、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇（退職勧奨等を含む）した（次の（１）または（２）に該当する解雇により当該雇用保険被保険者を離職させた者を除く）事業主
  - （１） 当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
  - （２） 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
- 2 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

## 支給額

### 1 雇用創出措置に係る助成

#### （１）支給額

本助成金は、起業者の区分に応じて、助成対象費用の合計額に下表の助成率を乗じた額が支給されます。

	助成率	上限
起業者の年齢（※6）が 60歳以上の場合	2/3	200万円
起業者の年齢（※6）が 40歳以上60歳未満の場合	1/2	150万円

※6 起業基準日における年齢で判断します。

#### （２）助成対象費用

計画期間内に行った雇用創出措置に要した費用とし、次の①～⑥に掲げる費用のうち、計画期間内に書面で契約を締結し、計画期間の初日から支給申請日までに弁済期が到来し支払った部分（振込の場合の振込手数料分、分割払の場合の分割払手数料分を含む）のみを対象とします。

##### ① 次のア～カに該当する対象労働者の募集・採用に要した費用

- ア 民間有料職業紹介事業の利用料
- イ 求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用
- ウ 募集・採用パンフレット等の作成費用

エ 就職説明会の実施に係る費用

オ 採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費

(公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限ります。また、宿泊費は、1人1泊8,700円が上限となります)

カ 採用担当者が募集・採用のために要した交通費

(国家公務員等の旅費に関する法律(昭和25年法律第114号)(以下「旅費法」という)で定める(ア)～(エ)に該当する運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出した金額が上限となります)

(ア) 鉄道賃

運賃、急行料金及び座席指定料金(特別急行列車は片道100キロメートル以上、普通急行列車は片道50キロメートル以上のものに限る。座席指定料金は、特別急行列車又は普通急行列車で片道100キロメートル以上のものに限る。ただし、特別車両車利用料金は除く。東海道・山陽新幹線のぞみ号は、最も経済的な通常の経路及び方法である場合のみ使用可能)

(イ) 船賃

旅客運賃(運賃の等級を区分する船舶の場合は下級の運賃)

(ウ) 航空賃

旅客運賃(ただし、プレミアムシート料金を除く)

(エ) 車賃

車賃の額は、1キロメートルあたり37円とするが、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は実費額(タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、雇用創出措置のための利用で必要最小限度のものに限る)

② 対象労働者に適用される就業規則の策定(労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条により就業規則の作成が義務づけられる場合を除く)、職業適性検査の実施及び雇用管理の改善の取組みに要した費用

③ 対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した次のアとイに該当する費用(計画期間内に対象労働者又は対象労働者となる者に対し実施されたものに限る)

ア 資格取得に係る費用(受験料等)

イ 研修・講習、訓練等に係る費用(参加料、受講料等)

④ 対象労働者が移転した際、次のア～ウに該当する経費を支給対象事業主が負担した場合の費用(同居している親族の移転に要する経費を含む)

ア 引越費用

移転の距離に応じて以下の金額を上限とする。ただし、同居している親族を随伴しないで単独で移転する場合(独身者が移転する場合を含む。)は、1/2を上限とする。

移転の距離	上限額	移転の距離	上限額
50km未満	175,000円	500km以上1,000km未満	329,000円
50km以上100km未満	194,000円	1,000km以上1,500km未満	387,000円
100km以上300km未満	216,000円	1,500km以上2,000km未満	413,000円
300km以上500km未満	270,000円	2,000km以上	481,000円

- イ 交通費（支給額の（２）①カ（ア）～（エ）に掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出した金額を上限とする。以下同じ）
- ウ 宿泊費（公共交通機関の事情及び日程を勘案し、宿泊が真にやむを得ない場合のものに限る。また、宿泊費は、１人１泊 8,700 円を上限とする。以下同じ）
- ⑤ 対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、次に掲げる経費を支給対象事業主が負担した場合の費用
  - ア 交通費
  - イ 宿泊費
- ⑥ 支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用
  - ア インターンシップの導入のための費用
    - （ア）インターンシップの導入の相談に要した費用
  - イ インターンシップの募集に要する以下に掲げる費用
    - （ア）ホームページ掲載費用
    - （イ）募集広告の掲載に係る費用
    - （ウ）インターンシップの斡旋に係る費用
  - ウ インターンシップの参加者に支払った以下の費用
    - （ア）交通費
    - （イ）宿泊費

**注意**

1 助成対象費用には、費目ごとに上限額がありますので、ご注意ください。

助成対象	上限額
「民間有料職業紹介事業の利用料」	95 万円
「求人情報誌、求人情報サイトへの掲載費用」（自社ホームページへの掲載費用含む） 「募集・採用パンフレット等の作成費用」	75 万円
の合計額	
「就職説明会の実施に係る費用」 「採用担当者が募集・採用のために要した宿泊費」 「採用担当者が募集・採用のために要した交通費」 「支給対象事業主が実施したインターンシップに要した費用」	35 万円
の合計額	
「就業規則の策定、職業適性検査の実施その他の支給対象事業主に雇用される労働者の雇用管理の改善の取組みに要した費用」	40 万円
「対象労働者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための研修及び講習等に要した費用」	10 万円
「対象労働者が移転した際、支給対象事業主が負担した場合の費用」	30 万円
「対象労働者が求職活動を行っていた間の経費について、支給対象事業主が負担した場合の費用」	15 万円

2 次の（１）と（２）に該当する費用については、支給対象事業主が支払ったものであっても助成対象費用となりません。



(1) 次の①～⑰に該当する費用

- ① 出資金、資本金等
- ② 不動産、株式、国債、社債等の購入費その他資産の運用に要する費用
- ③ 原材料、商品の購入費用
- ④ 消耗品、備品の購入費用
- ⑤ リース、賃貸借に要する費用（雇用創出措置に要する会場の借り上げ費用及びレンタカーを除く）
- ⑥ 福利厚生費用（雇用管理制度の導入に要する費用を除く）
- ⑦ 敷金、各種保証金その他の返還が予定される費用
- ⑧ 人件費（社会保険料を含む。）及び人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であって、支給対象事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く）
- ⑨ 保険料
- ⑩ 各種税金（2に該当する費用に係る消費税を除く。）その他の国又は地方公共団体に支払う費用
- ⑪ 事業に必要な雇用創出措置に係るものか否かが明確でない費用
- ⑫ 契約を締結した後に解約されたものに要する費用
- ⑬ 光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、切手代、宅配代インターネット利用料金等）
- ⑭ 起業者が私的目的のために要したと認められる費用
- ⑮ 違法行為に係る費用
- ⑯ 助成対象費用であることが添付書類等から明確に判断されないもの
- ⑰ その他助成金の趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの

(2) 資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関係にあると認められる次の①～⑥のいずれかに該当する個人または法人との取引に係る費用

- ① 起業者本人
- ② 起業者と3親等以内の親族
- ③ 起業者が設立した法人への出資者または当該者と3親等以内の親族
- ④ 起業者が他の事業主の総株主または総社員の議決権の過半数を有する親会社、又は起業者が他の事業主の総株主または総社員の議決権の過半数を有する子会社とする場合における親会社・子会社間の取引
- ⑤ 前号以外の取引であって、総株主または総社員の議決権の保有状況からみて、密接な関係にあると認められる事業主間の取引
- ⑥ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であるは取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めている事業主間の取引

2 生産性向上に係る助成

本助成金は、支給された雇用創出措置に係る助成金の額の4分の1の額が別途支給されます。

## 受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1～3の順に受給手続きをしてください。

1 雇用創出措置に係る計画書の作成・提出

起業後11か月以内に、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）雇用創出措置に係る計画書」

に必要な書類（※7）を添えて管轄労働局（※8）へ提出してください。

## 2 雇用創出措置に係る支給申請書の提出

計画期間の末日の翌日から起算して2か月以内に、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（雇用創出措置分））支給申請書」に必要な書類（※7）を添えて管轄労働局（※8）へ支給申請してください。

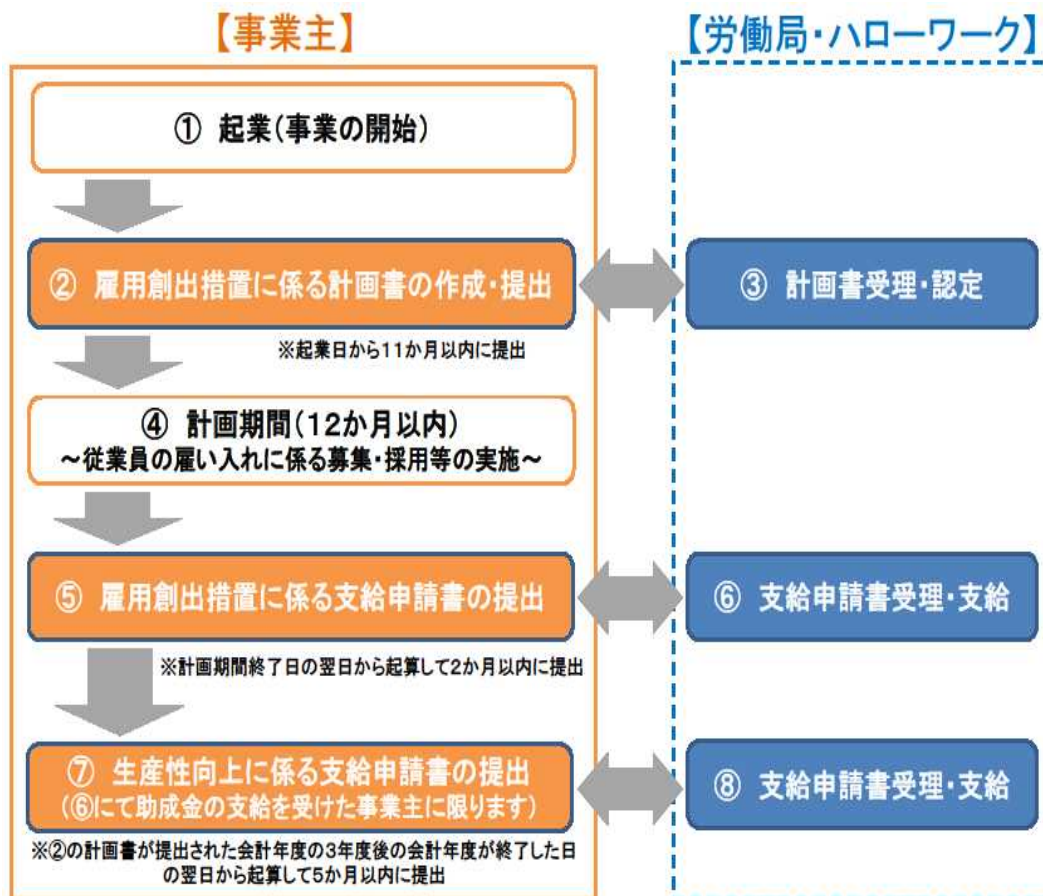
## 3 生産性向上に係る支給申請書の提出

「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）雇用創出措置に係る計画書」の提出した日の属する会計初年度から3年度後の会計年度が終了した日の翌日から起算して5か月以内に、「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース（生産性向上分））支給申請書」に必要な書類（※7）を添えて管轄労働局（※8）へ支給申請してください。

※7 当該申請書の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問合せください。

※8 申請書等の提出は、公共職業安定所を経由して行うことができます。

（参考）受給手続きの流れ



## 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の受給にあたっては、本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。