

4 特定求職者雇用開発助成金

高齢者や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者等として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

本助成金は次の8つのコースに分けられます。

- I 高齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を雇い入れることに対して助成を行う「特定就職困難者コース」
- II 65歳以上の離職者を雇い入れることに対して助成を行う「生涯現役コース」
- III 東日本大震災による被災離職者等を雇い入れることに対して助成を行う「被災者雇用開発コース」
- IV 発達障害者または難治性疾患患者を雇い入れることに対して助成を行う「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」
- V 学校等の既卒者や中退者を初めて新卒扱いで雇い入れることに対して助成を行う「三年以内既卒者等採用定着コース」
- VI 中小企業が障害者を初めて雇い入れ、雇用率を達成することに対して助成を行う「障害者初回雇用コース」
- VII 正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者を正規雇用労働者として雇い入れることに対して助成を行う「安定雇用実現コース」
- VIII 生活保護受給者等を雇い入れることに対して助成を行う「生活保護受給者等雇用開発コース」

I 特定就職困難者コース

高齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（1）または（2）に該当する求職者（雇入れ日現在において満65歳未満の者に限る）です。

（1）重度障害者等以外の者

次の①～④のいずれかに該当する者（次の（2）に該当する者を除く）であって、以下の2（1）の紹介を受けた日に雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）

- ① 60歳以上の者
- ② 身体障害者
- ③ 知的障害者

- ④ 母子家庭の母等
- ⑤ 父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者に限る）
- ⑥ 中国残留邦人等永住帰国者
- ⑦ 北朝鮮帰国被害者等
- ⑧ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る）
- ⑨ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る）
- ⑩ 漁業離職者求職手帳所持者（「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」によるもの）（45歳以上の者に限る）
- ⑪ 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上の者に限る）
- ⑫ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る）
- ⑬ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る）
- ⑭ アイヌの人々（※1）（北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ、ハローワークまたは地方運輸局の紹介による場合に限る）

※1 「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画（平成9年7月公表）に用いられている用語

（2）重度障害者等

次の①～⑤のいずれかに該当する者。短時間労働者以外の労働者として雇い入れる場合には、以下の2（1）の紹介を受けた日に雇用保険被保険者（在職者）であっても対象労働者となります。

- ① 重度身体障害者
- ② 身体障害者のうち45歳以上の者
- ③ 重度知的障害者
- ④ 知的障害者のうち45歳以上の者
- ⑤ 精神障害者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）および（2）の条件によって雇い入れること

（1）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※2）の紹介により雇い入れること

※2 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

（2）雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実（※3）であると認められること

※3 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2年以上（重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合にあつては3年以上）であることをいいます。

注意

1 次の（1）から（7）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（1）対象労働者と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）との間で、

- ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
- ①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ②雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- (3) 対象労働者が、その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) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
- (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
- (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります（※4）。また、当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合も、当該支給対象期については不支給となります。
- ※4 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は、支給される可能性があります。

対象となる事業主

本助成金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。

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。

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。なお、4・5の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット90～91ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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（※5）により、当該雇入れ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）または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います。
- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者（※6）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※7）している割合が50%（※8）を超えている場合（※9）
※6 平成29年4月1日の改正前の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給決定の対象となった者を含みます（以下5において同じ）。
※7 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下5において同じ）。
 - ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
 - ・ 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者（特定就職困難者雇用開発助成金のみ）
 - ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者
- ※8 就労継続支援A型事業所が、平成29年5月1日以降に対象労働者を雇い入れている場合は、「50%」を「25%」と読み替えます（以下5において同じ）。
- ※9 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は就労継続支援A型事業所のみ適用されます（以下5において同じ）。
- 5 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※10）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日B（※11）の時点で離職している割合が50%を超えている場合
※10 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。
※11 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。
- 6 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第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

- 7 障害者総合支援法第49条第1項もしくは第2項に基づく勧告、または、同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部もしくは一部の効力の停止を受け、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 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※12）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

※12 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第6期）ごとに、最大2～6回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	① ②・③を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
	② 重度障害者等を除く身体・知的障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②～③に該当する者）	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
	③ 重度障害者等（上記「対象となる措置」の1(2)に該当する者）	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円
短時間労働者 (※13)	④ ⑤を除く者（上記「対象となる措置」の1(1)①・④～⑭に該当する者）	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
	⑤ 重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者（上記「対象となる措置」の1(1)②、③および(2)に該当する者）	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

注（ ）内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。（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。）

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

- (2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします（※14）。

※14 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額（中小企業向け）を下回っている場合（最低賃金の減額特例を受けている者を除く）、助成金は支給されません。

- (3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表

の支給対象期ごとの支給額を上限とする) となります。

【助成率】 ① 対象労働者の①・②・④・⑤に該当する者の場合 1/3 (中小企業以外 1/4)

② 対象労働者の③に該当する者の場合 1/2 (中小企業以外 1/3)

(4) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります(※15)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※15 短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回る場合は、短時間労働者として取り扱われます。

支給手続

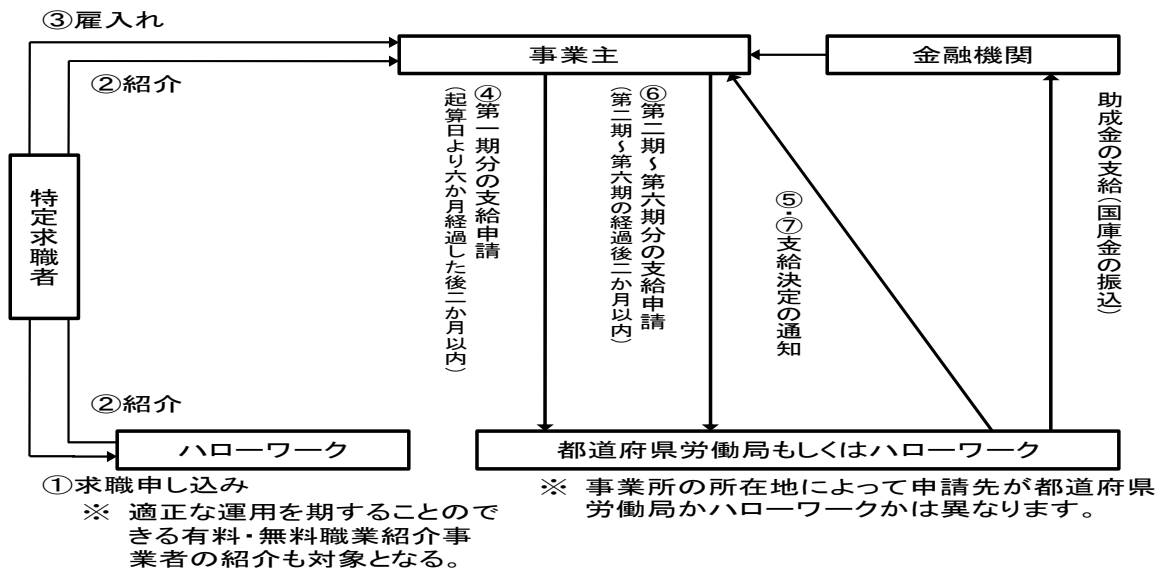
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に必要な書類を添えて(※16)、管轄の労働局(※17)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※16 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。

※17 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る場合があります。

(参考) 支給手続の流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金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 そのほか本助成金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, Iにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続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 生涯現役コース

65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、高年齢者がその経験等を活かして働き引き続き社会で活躍することへの支援を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次のいずれにも該当する求職者です。

- (1) 雇入れ日現在において満65歳以上の者であること
- (2) 紹介を受けた日に、雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）と（2）の条件によって雇い入れること

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること
- (2) 雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上雇用することが雇入れ時点で確実であると認められること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

注意

1 次の（1）～（7）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- (1) 対象労働者と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）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
 - ① 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ② 雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- (3) 対象労働者が、その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) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去3年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたこ

とがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合

- (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります（※2）。

※2 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は、支給される可能性があります。

対象となる事業主

本助成金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。

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

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。なお、4の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット90～91ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇い入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇い入れに係る事業所で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（※3）により、当該雇入れ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

※3 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または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います。

- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の支給決定の対象となった者（※4）のうち、雇入れ日から起算して1年間を経過する日（以下「確認日A」と

いう)が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職(※5)している割合が50%を超えている場合(※6)

※4 平成29年4月1日の改正前の特定求職者雇用開発助成金(高年齢者雇用開発特別奨励金)の支給決定の対象となった者を含みます。

※5 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者(対象労働者の死亡など)は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」(対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者)である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者は除きます。

※6 支給対象期(第1期)の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は適用されません。

5 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 助成対象期間と支給対象期

(1) 本助成金は、対象労働者の雇入れ日(※7)から起算して1年間(以下「助成対象期間」という)を対象として助成が行われます。

※7 賃金締切日が定められている場合は「雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れ日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れ日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

(2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」(第1期～第2期)ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	70万円 (60万円)	1年 (1年)	35(30)万円 × 2期
短時間労働者(※8)	50万円 (40万円)	1年 (1年)	25(20)万円 × 2期

注()内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(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。)

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

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします(※9)。

※9 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額(中小企業向け)を下回っている場合(最低賃金の減額特例を受けている者を除く)、助成金は支給されません。

(3) 雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)が支給額となります。

【助成率】 1/3(中小企業以外1/4)

(4) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最

低賃金×30時間]を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります(※10)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※10 短時間労働者以外の者の実際の過当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回る場合は、短時間労働者として取り扱われます。

支給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に必要な書類を添えて(※11)、管轄の労働局(※12)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※11 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。

※12 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る場合があります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金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 そのほか本助成金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, Iにご留意ください。
- 3 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。

Ⅲ 被災者雇用開発コース

東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上雇用されることが見込まれる労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、被災離職者等の再就職の支援および雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、東日本大震災発生時に原発事故に伴う警戒区域等（計画的避難区域・緊急避難準備区域等を含む）に居住していた者（※1）であって、次の（1）または（2）に該当する求職者です。

（1）被災離職者

次の①と②に該当する者

- ① 震災発生時に災害救助法が適用された市町村区域（東京都を除く）（以下「被災地域」という）において就業していた者
- ② 震災により離職を余儀なくされ、その後安定した職業についたことのない者（※2）

（2）被災地求職者

次の①と②に該当する者

- ① 震災後、安定した職業についたことがない者（※2）
- ② 次のアとイに該当しない者

ア 新規学卒者（職業安定法施行規則第35条第2項に規定する新規学卒者をいう）であって、卒業した年または卒業する予定の年の3月31日までにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※3）の紹介により雇い入れられた者

イ 学校教育法第134条に規定する各種学校または学校教育法以外の法律で規定された学校において、専修学校に類する教育の課程を卒業した者または卒業予定の者であって、卒業した年または卒業する予定の年の3月31日までにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた者

※1 震災により警戒区域等外に住所または居所を変更している方を含み、震災の発生後に警戒区域等に居住することとなった方を除きます。

※2 「安定した職業についたことがない」とは、具体的には「週所定労働時間20時間以上の労働者として6か月以上雇用されたことのない」ことをいいます。

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、

2 雇入れの条件

「1 対象労働者」を次の（１）と（２）の条件によって雇い入れること

（１）対象労働者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（２）平成23年5月2日以降、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用すること
が雇入れ時点で見込まれること

注意

1 次の（１）～（７）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（１）対象労働者と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）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

（２）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

① 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合

② 通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

（３）対象労働者が、その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）対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合

（５）対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合

（６）対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

（７）支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

2 支給対象期（下記「支給額」の1参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります（※4）。

※4 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は、支給される可能性があります。

対象となる事業主

本助成金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。

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、管轄の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

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。なお、4の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット90～91ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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（※5）により、当該雇入れ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）または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います。

- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）の支給決定の対象となった者（※6）のうち、雇入れ日から起算して1年間を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※7）している割合が50%を超えている場合（※8）

※6 平成29年4月1日の改正前の特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発助成金）の支給決定の対象となった者を含みます。

※7 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者は除きます。

※8 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は適用されません。

- 5 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第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 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れの日から起算して1年間（以下「助成対象期間」という）を対象として助成されます。
- (2) 本助成金は、助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、支給対象者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30(25)万円 × 2期
短時間労働者(※9)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20(15)万円 × 2期

注 ()内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(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。)

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

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします(※10)。

※10 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額(中小企業向け)を下回っている場合(最低賃金の減額特例を受けている者を除く)、助成金は支給されません。

(3) さらに、本助成金の対象者を10人以上雇い入れ、1年以上継続して雇用した場合、1事業主につき1回、助成金の上乗せとして次の支給額が助成されます。

【上乗せ分助成の支給額】60万円(中小企業以外50万円)

(4) 雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)となります。

【助成率】1/3(中小企業以外1/4)

(5) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります(※11)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※11 短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回っている場合は、短時間労働者として取り扱われます。

支給手続

本助成金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書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。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※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。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金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ることがあります。
- 2 そのほか本助成金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, Iにご留意ください。
- 3 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。

IV 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者または難治性疾患患者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をしていただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れるとともに、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

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)または(2)に該当する求職者(※1)(雇入れ日現在において満65歳未満の者に限る)であって、以下の2(1)の紹介を受けた日に雇用保険被保険者でない者(失業等の状態にある者)です。

※1 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者または同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。

(1) 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

(2) 次の表に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4 関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p 36 欠失症候群、遺伝性自己炎症疾患、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性膀胱炎、遺伝性鉄芽球性貧血、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、A T R-X 症候群、A D H 分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靭帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、カナバン病、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、カルニチン回路異常症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎(ハンナ型)、環状20番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モフト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形(頸部口腔咽頭びまん性病変)、巨大動静脈奇形(頸部顔面又は四肢病変)、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形(頸部顔面病変)、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーゾン症候群、グルコーストランスポーター1欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クロンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型(二相性)急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮膚異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性胆管炎、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、顕微鏡的多発血管炎、高I g D症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管

炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靭帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン血症 1 型、高チロシン血症 2 型、高チロシン血症 3 型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、膠様滴状角膜ジストロフィー、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コストロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p 欠失症候群、コフィン・シリズ症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウィルス角膜内皮炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、三頭酵素欠損症、CFG 症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性後天性凝固因子欠乏症、自己免疫性溶血性貧血、四肢形成不全、シトステロール血症、シトリン欠損症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性特発性関節炎、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トゥース病、重症筋無力症、修正大血管転位症、ジュベール症候群関連疾患、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、進行性白質脳症、進行性ミオクロオースてんかん、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱 X 症候群、脆弱 X 症候群関連疾患、成人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髄空洞症、脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く。)、脊髄髄膜瘤、脊髄性筋萎縮症、セピアプテリン還元酵素 (SR) 欠損症、前眼部形成異常、全身性エリテマトーデス、全身性強皮症、先天異常症候群、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性気管狭窄症/先天性声門下狭窄症、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性グリコシルホスファチジルイノシトール (GPI) 欠損症、先天性三尖弁狭窄症、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性僧帽弁狭窄症、先天性大脳白質形成不全症、先天性肺静脈狭窄症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第 14 番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、大理石骨病、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症/視神経脊髄炎、多発性軟骨性外骨腫症、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH 分泌亢進症、TNF 受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性血栓症 (遺伝性血栓性素因によるものに限る。)、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性多中心性キャスルマン病、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頻回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2 欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、ネイルパテラ症候群 (爪膝蓋骨症候群) /LMX1B 関連腎症、脳髄黄色腫症、脳表ヘモジデリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、バージャー病、肺静脈閉塞症/肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症 (自己免疫性又は先天性)、肺胞低換気症候群、ハッチンソン・ギルフォード症候群、バッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19 関連症候群、非ケトーシス型高グリシン血症、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、左肺動脈右肺動脈起始症、ビタミン D 依存性くる病/骨軟化症、ビタミン D 抵抗性くる病/骨軟化症、ビッカースタッフ脳幹脳炎、非典型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎/多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒ

ルシュスプルング病（全結腸型又は小腸型）、VATER 症候群、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、フォンタン術後症候群、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、PRL 分泌亢進症（高プロラクチン血症）、閉塞性細気管支炎、 β -ケトチオラーゼ欠損症、ペーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、芳香族 L-アミノ酸脱炭酸酵素欠損症、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膝炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠神てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無虹彩症、無脾症候群、無 β リポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルグルタコン酸尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症候群、ヤング・シン普森症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p 欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（１）および（２）の条件によって雇い入れること

（１）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※２）の紹介により雇い入れること

※２ 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

（２）雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実（※３）であると認められること

※３ 対象労働者の年齢が 6 5 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 2 年以上であることをいいます。

注意 1 次の（１）から（７）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- （１） 対象労働者と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）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- （２） 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去 3 年間に、雇入れ事業主との関係において、

次のいずれかに該当する場合

- ① 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ② 雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - (3) 対象労働者が、その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) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります（※4）また、当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合も、当該支給対象期については不支給となります。

※4 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は、支給される可能性があります。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

対象となる事業主

本助成金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。

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

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 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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（※5）により、当該雇入れ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）または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います。
- 4 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
- 5 障害者総合支援法第49条第1項もしくは第2項に基づく勧告、または、同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部もしくは一部の効力の停止を受け、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 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※6）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

※6 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇い入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第4期）ごとに、最大2～4回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	中小企業 (※7)	120万円	2年間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円 第4期 30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
短時間労働者 (※8)	中小企業	80万円	2年間	第1期 20万円 第2期 20万円 第3期 20万円 第4期 20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円

※7 「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。

※8 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。(※9)

※9 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額(中小向け)を下回っている場合(最低賃金の減額特例を受けている者を除く)、助成金は支給されません。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とします)となります。

【助成率】 中小企業1/3(中小企業以外1/4)

(4) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回っている場合には、支給額が減額される場合や支給されないことがあります(※10)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※10 短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×週30時間]を下回る場合は、短時間労働者として取り扱われます。

受給手続

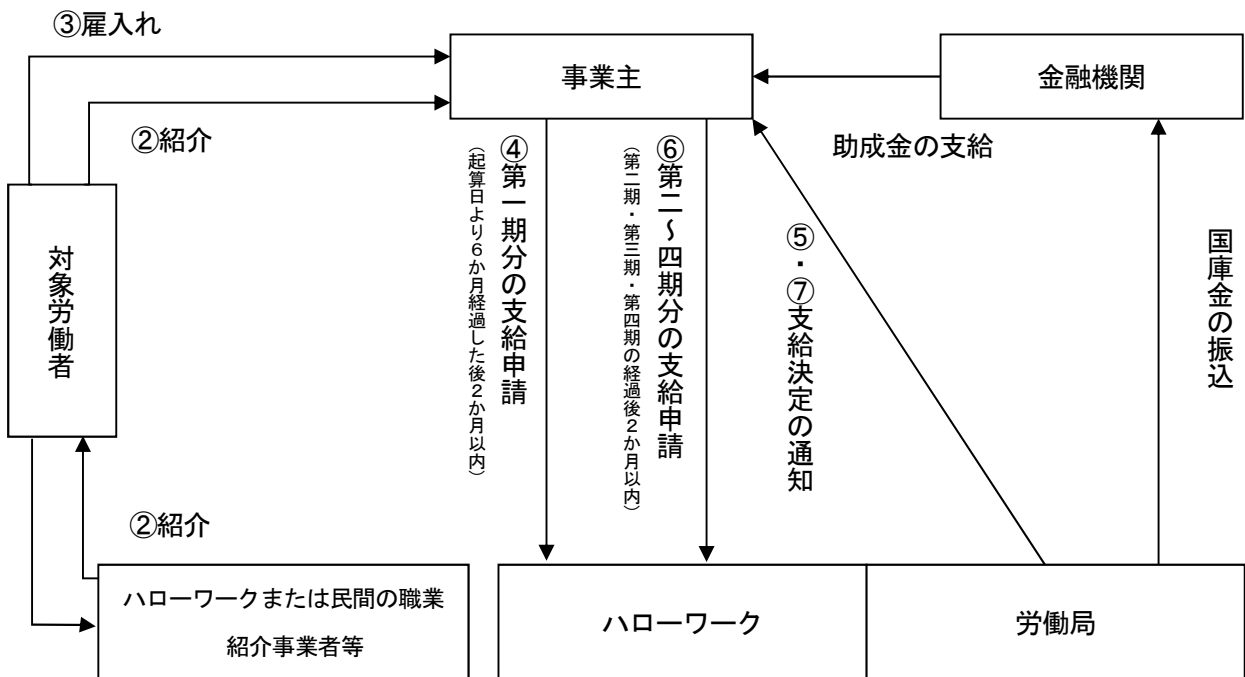
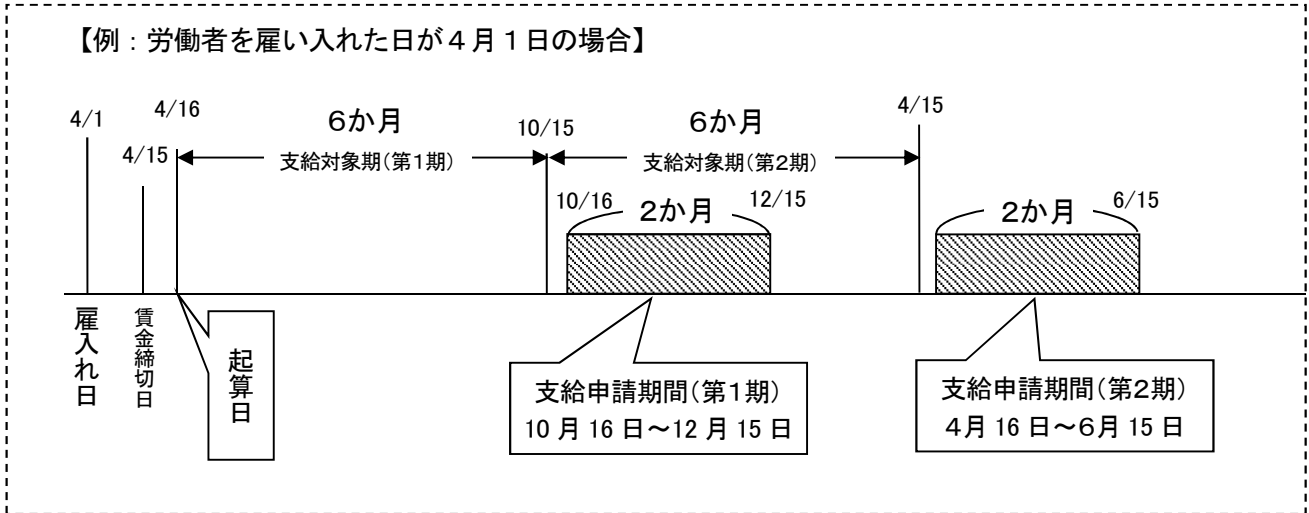
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に対象労働者に係る雇用管理に関する事項等を記載した「特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)雇用管理事項報告書」等の必要な書類を添えて(※11)、管轄の労働局(※12)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※11 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。

※12 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



①求職申込み

※事業所の所在地によって申請先が労働局かハローワークかは異なります。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金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 そのほか本助成金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。

V 三年以内既卒者等採用定着コース

学校等の既卒者や中退者の応募が可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、初めての雇入れから一定期間定着させた事業主に対して助成するものであり、これらの方の応募機会の拡大および採用・定着を目的としています。

本助成金は「既卒者等コース」と「高校中退者コース」の2種類に分けられます。

対象となる措置

本助成金は、次の1の「助成金対象コース」から構成されており、それぞれ、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、2の「対象労働者」を対象コース毎に定められた条件により雇入れた場合に受給することができます。

1 助成金対象コース

(1) 既卒者等コース

既卒者・中退者を以下の条件で雇入れた場合に受給することができます。

- ① 既卒者・中退者（少なくとも卒業または中退後3年以内の者を含む）が応募可能な新卒求人（※1）の申込み（※2）または募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者（※3）として雇用したこと
- ② これまで既卒者等を新卒卒で雇入れたことがないこと

※1 学校（小学校・幼稚園を除く）等を卒業または修了することが見込まれる者（学校卒業見込者等）であることを条件とした求人を行います。なお、高校中退者が応募可能な高卒求人は除きます。

※2 求人への申込みについては以下の①～③の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

※3 通常の労働者とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者を行います。

(2) 高校中退者コース

高校中退者を以下の条件で雇入れた場合に受給することができます。

- ① 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込み（※2）または募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者（※3）として雇用したこと
- ② これまで高校中退者を高卒卒で雇入れたことがないこと

2 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者です。

- (1) 学校（小学校・幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者
- (2) 公共職業能力開発施設（職業能力開発促進センターを除く）や職業能力開発総合大学の職業訓練

の修了者、または中退者

注意 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- 1 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
 - (1) 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主の事業所において就労したことがある場合
 - (2) 雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- 2 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、当該対象労働者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇入れる場合
- 3 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族をいう）である場合
- 4 対象労働者がハローワーク、特定地方公共団体または民間の職業紹介事業者等により紹介される時点もしくは募集に応募する時点における条件とは異なる条件で雇入れられた場合で、当該対象労働者に対し、労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ当該対象労働者から求人条件もしくは募集条件と実際の労働条件が異なることについての申し出がハローワークまたは労働局にあった場合
- 5 支給対象期（「支給額」参照）における対象労働者の労働に対する賃金が、支給期日までに支払われていない場合

対象となる事業主

本助成金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。

特に、上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇入れた対象労働者の出勤状況および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が必要になることにご留意下さい。

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 支給申請時点において対象労働者を通常の労働者として継続して雇用していない事業主であること（支給対象期経過後、支給申請までの間に本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由により解雇した場合は対象となります）
- 2 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年6か月を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を解雇する等事業主都合により離職させたことがある場合（当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇または天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇を除く）
- 3 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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（※4）により、当該雇入れ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

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または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います。

- 4 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、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 定着期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日から起算した「定着期間」に応じて、下表の額が支給されます。
- (2) 本助成金は、この定着期間を1年単位で区分した「支給対象期」（第1期～第3期）ごとに、最大3回（中小企業以外は1回）にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、企業規模、対象者及び定着期間に応じて、1人あたり下表の額が支給されます。

対象者 (助成金コース名)	1年 定着後	2年 定着後	3年 定着後
既卒者等 コース	50万円※5 〔35万円※5〕	10万円	10万円
高校中退者 コース	60万円※5 〔40万円※5〕	10万円	10万円

(注) []内は中小企業以外に対する支給額です。(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)

※5 若者雇用促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）の場合は、いずれも10万円が加算されます。

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主（※6）は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書に必要な書類を添えて（※7）、対象求人の申込みまたは募集を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（※8）へ支給申請してください。

※6 支給申請にあたっては、対象求人の申込みまたは募集を行った事業主が申請してください。

※7 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下さい。

※8 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。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金は、平成29年5月1日から平成31年3月31日までに募集を行い、平成31年4月30日までに対象労働者を雇入れた事業主が対象となります。それ以前の雇入れについては、三年以内既卒者等採用定着奨励金が支給される場合があるため、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（三年以内既卒者等採用定着奨励金の支給にあたっては、対象求人の申込みまたは募集前3年度間において、既卒者等または高校中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていない場合に限りま。なお、三年以内既卒者等採用定着奨励金の支給を受けたことがある場合、本助成金の支給対象となりません。）。

- 2 本助成金の要件や求人提出等の詳細にあたっては、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。
- 3 そのほか、本助成金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。

VI 障害者初回雇用コース（ファースト・ステップ）

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数45.5～300人の中小企業）が、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業の障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れて、3の要件を満たした場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金の「対象労働者」は、次に該当する求職者です。

次の①～③のいずれかである障害者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限ります。）
- ③ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります。）

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）および（2）の条件によって雇い入れること

- （1）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること
- （2）雇用保険被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実（※2）であると認められること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公表団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

※2 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2年以上であることをいいます。

注意 次の（1）または（2）に該当する場合は支給対象となりません。

（1）次の①～⑥のいずれかに該当する場合

- ① 対象労働者と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）との間で、ハローワーク等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
- ② 対象労働者が、その雇入れ完了日（3を参照。以下同じ）の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
- ③ 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去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 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で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 対象労働者が、ハローワーク等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

⑥ 対象労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支払われていない場合

(2) 1人目の対象労働者を雇い入れた日から支給申請日までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合

3 法定雇用率の達成

1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※3）が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となり、法定雇用率を達成すること（この達成をした日を以下「雇入れ完了日」という）（※4）

参考 法定雇用率達成のために必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
45.5～91.0人未満	1人	182.0～227.5人未満	4人
91.0～136.5人未満	2人	227.5～273.0人未満	5人
136.5～182.0人未満	3人	273.0～300人	6人

※3 重度身体障害者または重度知的障害者を雇い入れる場合は1人で2人分として、短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者または重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

※4 後記「支給手続」の支給対象期の末日までに法定雇用率未達成となった場合、助成金は支給されません。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の1～3の要件のすべて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

そのうち特に次の点に留意してください。

- ・ 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（以下「支給対象者」という）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 支給申請時点で、雇用する常用労働者数（※5）が45.5人～300人の事業主であること

※5 「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあつては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。

3 1人目の支給対象者の雇入れの日の前日までの過去3年間に、障害者（上記「対象となる措置の1の対象労働者」）について雇用実績がない事業主であること

注意 次の1～4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 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事業主の事業所において、その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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等含む）した場合

2 雇入れ完了日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、雇入れ事

業主の事業所において、その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、当該雇入れ完了日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させた場合

※6 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1 Aまたは3 A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 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 4 就労継続支援A型の事業を実施している事業主である場合

支給額

本助成金は、上記「対象となる事業主」が上記「対象となる措置」のすべてを満たした場合に120万円が支給されます。

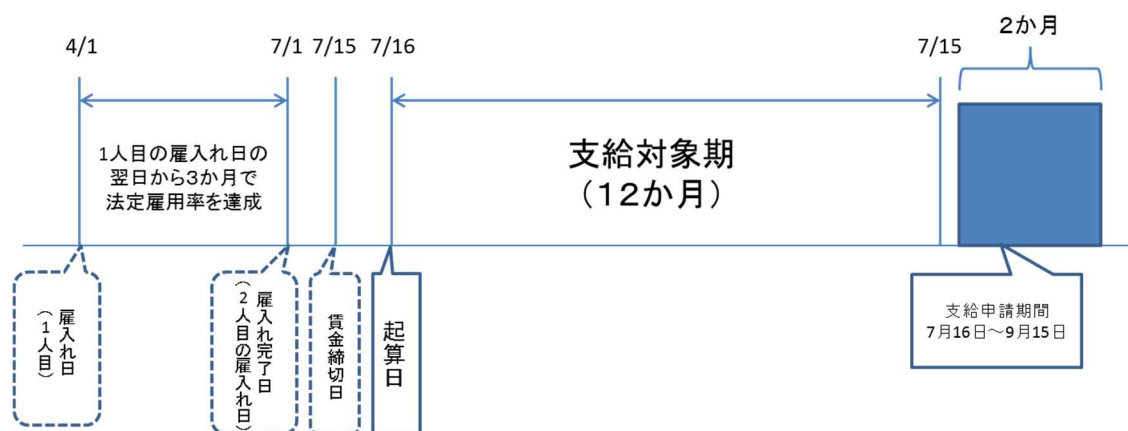
受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、雇入れ完了日の直後の賃金締切日の翌日から12か月（支給対象期）後の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、「特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）支給申請書」に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）へ支給申請してください。

※7 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。

※8 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 本助成金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ますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 本助成金は、事業主がはじめて法定雇用率を達成したことについて助成するものですが、個々の対象労働者（障害者）の雇入れについては、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」の助成を受けることが可能です。
- 3 そのほか本助成金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。
- 4 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。

Ⅶ 安定雇用実現コース

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者（以下「長期不安定雇用者」という。）を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、長期不安定雇用者の正規雇用労働者としての就職支援を目的としています。事業主から雇い入れた者に対する雇用管理の状況について報告していただきます。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の労働者を2の条件により雇い入れるとともに、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

本助成金における「対象労働者」は、次の（1）～（4）のすべてに該当する求職者です。

- （1）雇入れ日現在の満年齢が35歳以上60歳未満の者
- （2）正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない者
- （3）下記2（1）の紹介の時点で失業の状態にある者
- （4）正規雇用労働者として雇用されることを希望している者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）と（2）の条件によって雇い入れること

- （1）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※1）の紹介により雇い入れること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① ハローワーク
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

- （2）次の①から③までのいずれにも該当する者（正規雇用労働者※2）、かつ、雇用保険一般被保険者（※3）として雇い入れること

※2 正規雇用労働者について、就業規則等に規定されている必要があります。

※3 一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者を除きます。

- ① 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ② 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。
- ③ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

注意

- 1 次の（１）から（８）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - （１）対象労働者と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）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - （２）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
 - ①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ②雇入れ事業主において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - （３）対象労働者が、その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）対象労働者の雇入れ日の前日から過去１年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して３か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - （５）対象労働者が、雇入れ事業主の代表者または取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族および姻族）である場合
 - （６）対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - （７）支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
 - （８）支給対象期の途中で対象労働者が定年に達する場合
- 2 対象労働者を離職（※４）させた場合は、離職させた日以降３年間、当該事業所に対して安定雇用実現コースは不支給となります。なお、当該対象労働者に係る支給申請について、既に支給されている分があればそれを返還する必要はありません。
 - ※４ 次の①から③までのいずれかの理由である場合を除く。
 - ①対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇
 - ②対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）
 - ③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

対象となる事業主

本助成金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。

特に、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が必要となることにご留意下さい。

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 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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（※5）により、当該雇入れ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）または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、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 4 本助成金の対象労働者であることを予め把握せずに雇入れる場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

(1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※6）から起算して1年間（以下「助成対象期間」という。）に示す期間を対象として助成が行われます。

※6 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇い入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

(2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)

注（ ）内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。（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。）

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表

の支給対象期ごとの支給額を上限とする)とします。

【助成率】中小企業 1/3 (中小企業以外 1/4)

(4) 当該支給対象期の途中で対象労働者が離職した際は、本助成金は支給されません。

支給手続

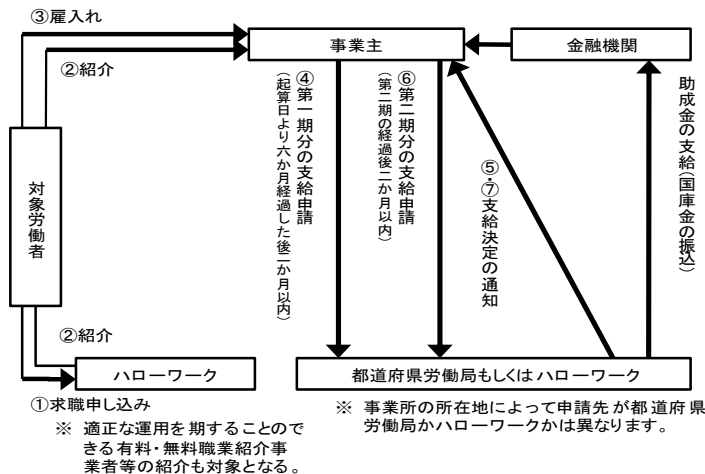
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、支給申請書に必要な書類を添えて(※7)、管轄の労働局(※8)へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※7 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。

※8 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る場合があります。

(参考) 支給手続の流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金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 雇入れ日が平成31年4月1日より前となる対象労働者に係る特定求職者雇用開発助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)の支給については、従前の通りです。
- 3 そのほか本助成金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。

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。

VIII 生活保護受給者等雇用開発コース

地方公共団体またはハローワークにて就労支援を受けている生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、生活保護受給者等の雇用機会の増大および雇用の安定を目的としています。事業主には雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただきます。

なお、雇入れから6か月後を目途にハローワーク職員等が職場を訪問し、職場定着に向けた相談などの支援を行います。

対象となる措置

本給付金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の労働者を2の条件により雇い入れるとともに、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

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(4)のすべてに該当する求職者です。

(1) 生活保護受給者または生活困窮者(※1)であって、次の①～③のいずれかに該当する者

※1 「生活保護受給者」とは、雇入れ日の時点で現に生活保護を受給中の者であって、生活保護の申請段階の者や過去に生活保護を受給していた者は含みません。この助成金の対象となる「生活困窮者」とは、地方公共団体が、生活困窮者自立支援法に基づく計画(自立支援計画)の作成を行った者であり、雇入れ日に、当該自立支援計画に記載された支援の目標の達成時期が到来していない者に限ります。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- ① 都道府県、市(特別区を含む。)、福祉事務所を設置する町村(以下「地方公共団体」という。)が労働局・ハローワークと生活保護受給者等就労自立促進事業に係る協定を締結し、この協定に基づき、ハローワークに就労支援の要請がなされた者であること
- ② 地方公共団体が実施する被保護者就労支援事業の対象者として支援を受けている者であること
- ③ 地方公共団体が実施する生活困窮者に対する就労支援(自立相談支援事業における就労支援)を受けている者であること

(2) (1) ①～③の支援を各3か月あるいは(1) ①及び②又は(1) ①及び③の支援を通算して3か月を超える期間受けており、雇入れ日現在において、就労支援の期間内(※2)であること

※2 地方公共団体とハローワークにおいて定める就労支援の期間または地方公共団体が定める就労支援の期間のことです。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- (3) 下記2(1)の紹介の時点で失業の状態にある者
- (4) 雇入れ日現在において、満65歳未満の者であること

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等(※3)の紹介により雇い入れること

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① ハローワーク
- ② 地方運輸局(船員として雇い入れる場合)
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者(船員として雇い入れる場合)のうち、本助成金に係る取扱いを行

うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実（※4）であると認められること

※4 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2年以上であることをいいます。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

注意

1 次の（1）から（7）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- (1) 対象労働者と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）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
 - ①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ②雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - (3) 対象労働者が、その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) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、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事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中で当該対象労働者を雇用しなくなった場合（対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、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を除く）は、当該支給対象期については不支給となります（※5）。

※5 なお、平成30年10月1日以降に対象労働者を事業主都合により離職させた場合、離職させた日以後3年間、当該事業所に対して生活保護受給者等雇用開発コースは不支給となります。

対象となる事業主

本助成金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。

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。

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。なお、3～4の要件（離職割合要件）の算出方法の具体例等については、本パンフレット90～91ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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、当該雇入れ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

※6 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または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います。

- 3 雇入れる事業所が就労継続支援A型事業所である場合は、対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（※7）している割合が25%を超えている場合

※7 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がA型事業所の支援を受けた事による一般就労への移行である者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者

- 4 雇入れる事業所が就労継続支援A型事業所である場合は、対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※8）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えている場合

※8 ここでは助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

- 5 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第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

- 6 障害者総合支援法第49条第1項もしくは第2項に基づく勧告、または、同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部もしくは一部の効力の停止を受け、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 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※9）から起算して1年間（以下「助成対象期間」という。）に示す期間を対象として助成が行われます。

※9 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇い入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者（※10）	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

注（ ）内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。（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。）

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

- (2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

- (3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）とします。

【助成率】 中小企業 1/3（中小企業以外 1/4）

- (4) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や、実際に支払った賃金が助成額（中小企業向け）を下回っている場合（最低賃金の減額特例を受けている者を除く）は、助成金が支給されません。また、短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が、[最低賃金×週所定労働時間]を下回っている場合は、所定労働時間より実労働時間が短いものとして、短時間労働者として取り扱われます。

支給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ支給申請してください。

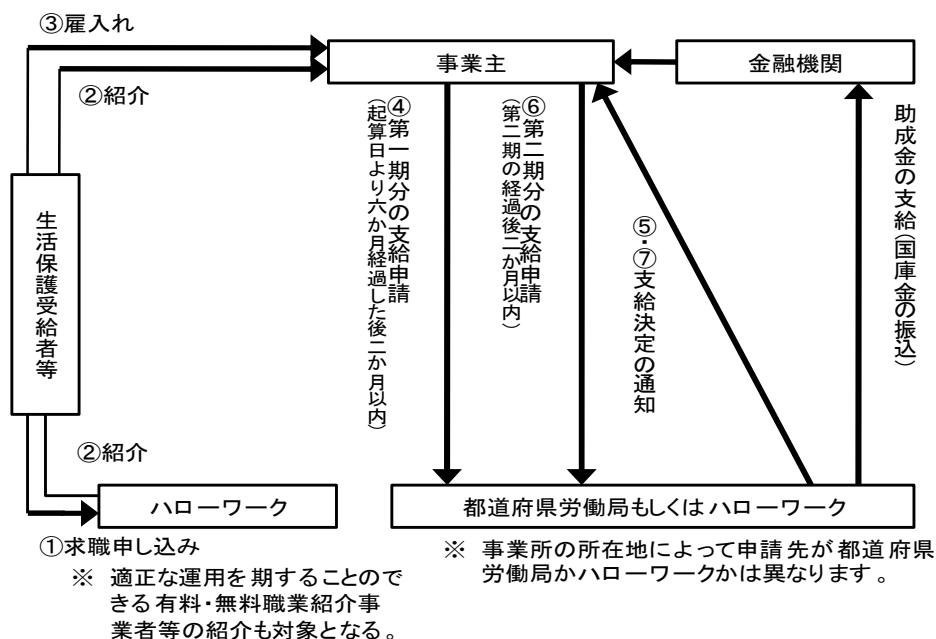
支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対

象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※11 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。

※12 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 本助成金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ます。
- 2 そのほか本助成金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。

(参考) 特定求職者雇用開発助成金における離職割合要件について

過去に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・生涯現役コース・被災者雇用開発コース、生活保護受給者等雇用開発コース）を受給した事業所で、本助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（以下の要件①または②のいずれかに該当する場合）、新たな対象労働者の雇入れについて、この助成金を受けることはできません。

＜要件①＞ 雇入れ1年後の離職割合が50%を超えていること

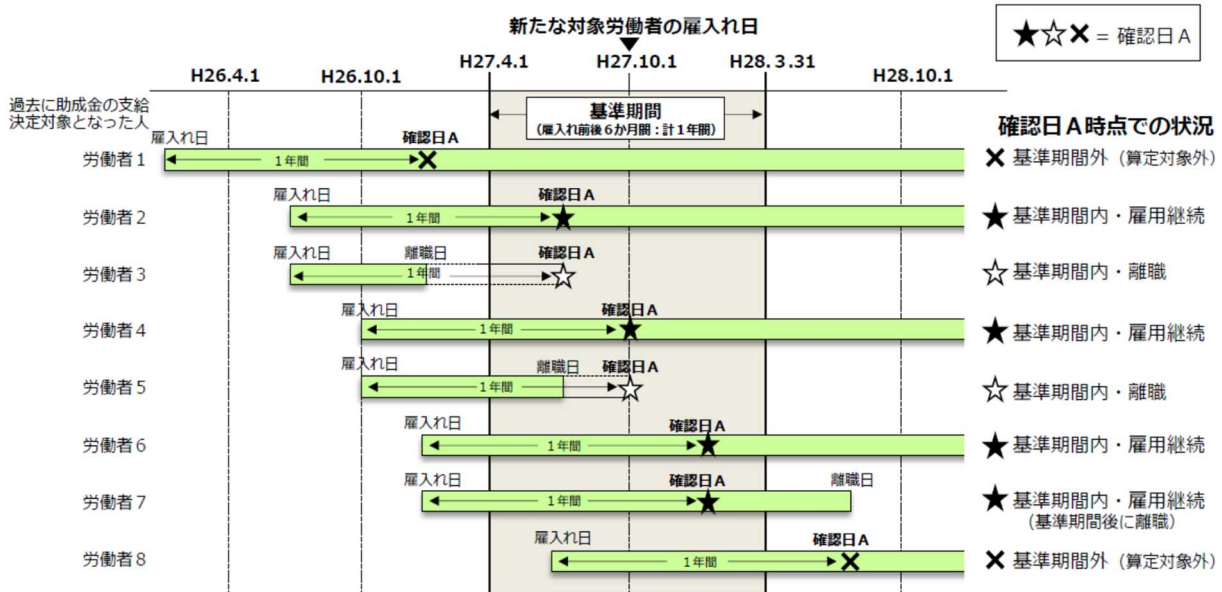
過去に本助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に雇入れ日から起算して1年を経過する日（＝確認日A）がある人が5人以上いる場合で、その確認日A時点での離職割合（※2）が50%（※3）を超えていること

※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 離職割合（%）＝（確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人）÷（確認日Aが基準期間内にある人）

※3 就労継続支援A型事業所が、平成29年5月1日以降に対象労働者を雇い入れる場合は、「50%」を「25%」と読み替える

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



＜離職割合の算出方法＞

① 確認日Aが基準期間内（H27.4.1 から H28.3.31）にある人（分母） : 6名（労働者2～労働者7）

② 確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人（分子） : 2名（労働者3、労働者5）

※労働者1と労働者8は確認日Aが基準期間内にないため算定対象外

⇒ 離職割合（%）：②2名 ÷ ①6名 = 33.3%

※ 要件①は、特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース及び生活保護受給者等雇用開発コースにおいて適用されます。

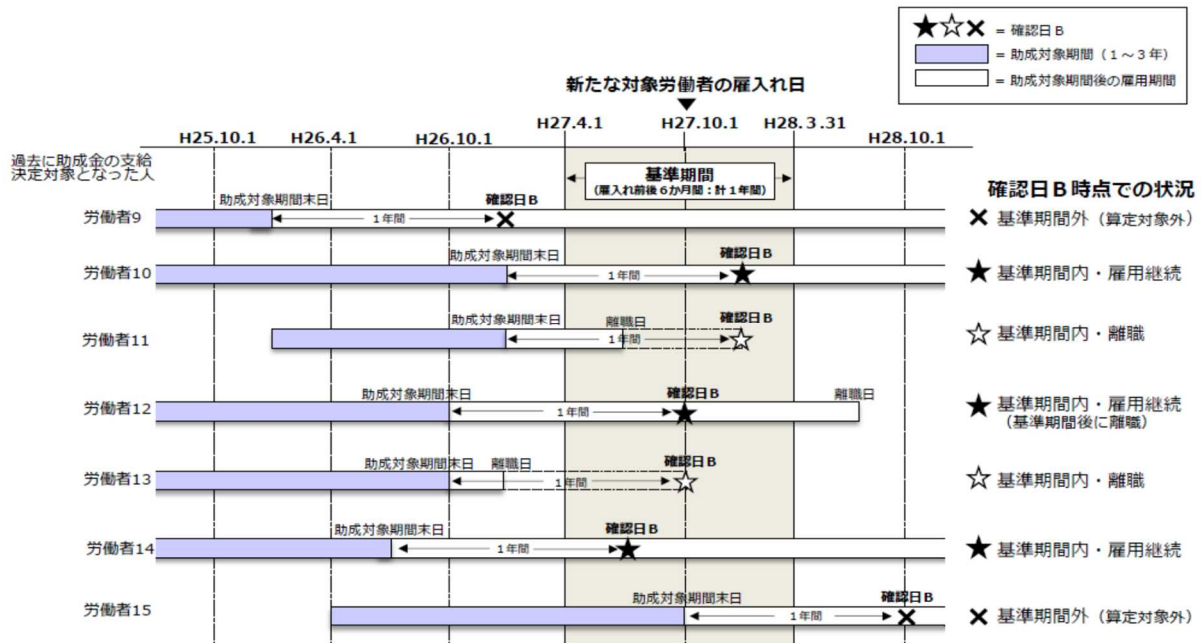
※ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は就労継続支援A型事業所にのみ適用されます。

<要件②> 助成対象期間終了1年後の離職割合が50%を超えていること

過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に助成対象期間（※2）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（＝確認日B）（※3）がある人が5人以上いる場合で、その確認日B時点での離職割合（※4）が50%（※5）を超えている場合

- ※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間
- ※2 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とする
- ※3 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とする
- ※4 離職割合（%）＝（確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人）÷（確認日Bが基準期間内にある人）
- ※5 就労継続支援A型事業所が、平成29年5月1日以降に対象労働者を雇い入れる場合は、「50%」を「25%」と読み替える

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



<離職割合の算出方法>

- ① 確認日Bが基準期間内（H27.4.1 から H28.3.31）にある人（分母） : 5名（労働者10～労働者14）
 - ② 確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人（分子） : 2名（労働者11、労働者13）
- ※労働者9と労働者15は確認日Bが基準期間内にいないため算定対象外
 ⇒ 離職割合（%）：②2名 ÷ ①5名 = 40.0%

※ 要件②は、特定就職困難者コース及び生活保護受給者等雇用開発コースにおいて適用されます。
 ※ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は就労継続支援A型事業所にのみ適用されます。

※ 過去にこの助成金の支給決定の対象となった者には、平成29年4月1日の改正前の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金、高齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金）の支給決定の対象となった者を含みます。