

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の 助成対象・助成額の見直しを行いました

2022（令和4）年12月2日の改正内容

「中途採用等支援助成金」は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主に対して助成するものです。
今回の改正では、45歳以上の賃金を前職より引き上げる中途採用を推進するため、助成対象や助成額の見直しを行いました。

助成対象の見直し

<現行制度>

A 中途採用率の拡大	中途採用率を20ポイント以上上昇させた事業主に対する助成 注：中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業所に限ります。
B 45歳以上の方の初採用	45歳以上の労働者を初めて中途採用した事業主に対する助成 注：これまで45歳以上の方を中途採用したことのない事業所に限ります。
C 情報公表 + 中途採用者数の拡大	中途採用に係る情報の公表を行い、中途採用者数を拡大させた事業主に対する助成

常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、法定の中途採用率を公表していることも助成対象の要件となります。

<見直し後>

A 中途採用率の拡大	中途採用率を20ポイント以上上昇させた事業主に対する助成 注：中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業所に限りません。
B 45歳以上 の中途採用率の拡大	以下の全てを満たす事業主に対する助成 ・ 中途採用率を20ポイント以上上昇させた ・ うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた ・ 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた 注：中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業所に限りません。

助成額の見直し

<現行制度>

講じた措置	助成額	
A 中途採用率の拡大	20ポイント以上上昇させた場合	40ポイント以上上昇させた場合
	50万円	70万円
うちこれまで中途採用を行ったことがない場合	上記に加えて 10万円	
B 45歳以上の方の初採用	60万円 または 70万円 (60歳以上の方を初採用した場合は70万円)	
C 情報公表 + 中途採用者数の拡大	30万円 (対象者が1年定着の場合はさらに 20万円)	

<見直し後>

講じた措置	助成額
A 中途採用率の拡大	50万円
B 45歳以上 の中途採用率の拡大	100万円

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。
ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



ガイドブック



お問い合わせ先

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主**に対して助成するものです。

助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

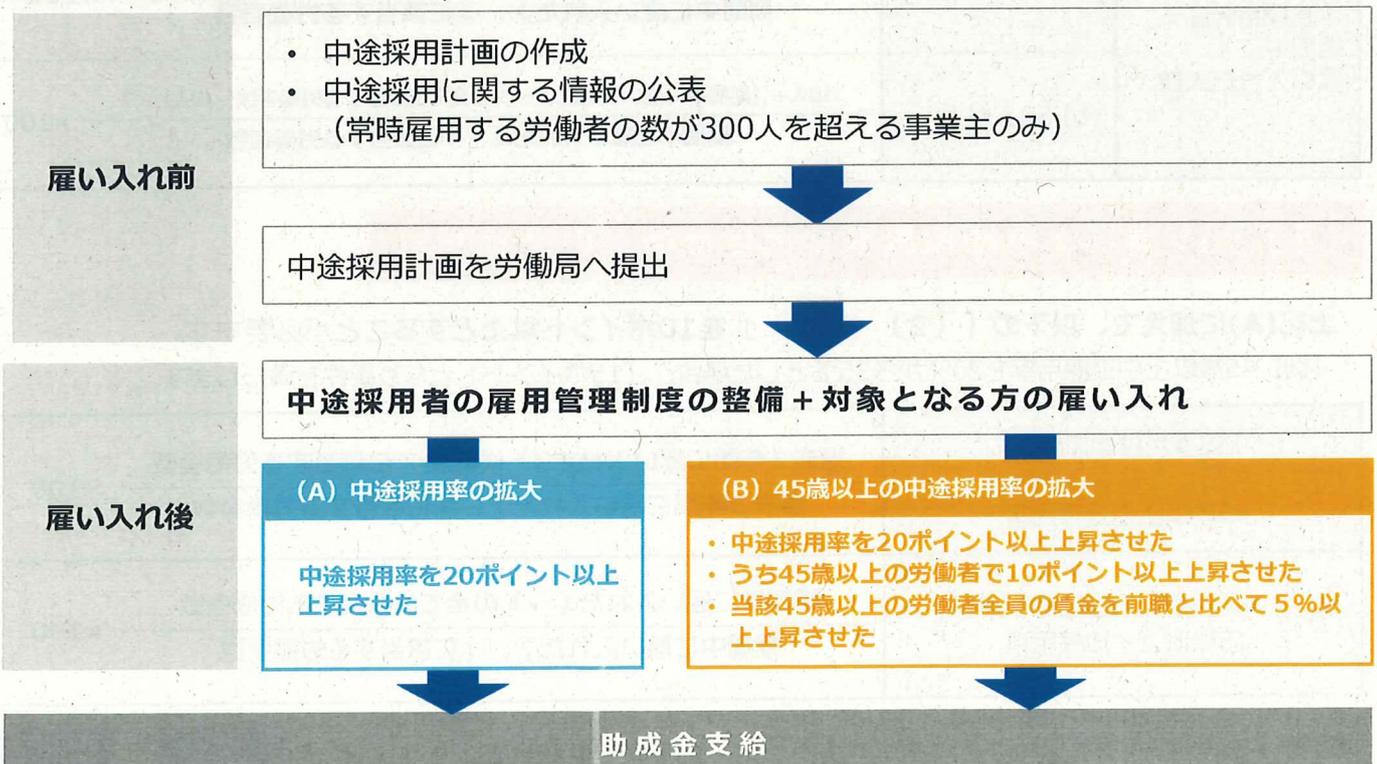
また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、法定の中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

<p>中途採用率の拡大 (A) 助成額：50万円</p>	<p>中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値※1）以上上昇させた事業主に対する助成</p>
<p>45歳以上の 中途採用率の拡大 (B) 助成額：100万円</p>	<p>以下のすべてを満たす事業主に対する助成</p> <ul style="list-style-type: none">• 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた• うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値※2）以上上昇させた• 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

※1、※2の計算方法は裏面に記載

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**中途採用計画の作成・提出が必要**です。



助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※¹により雇い入れられた
- 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
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※²を除く）として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

(A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1) 中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率		$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2) 中途採用計画期間終了時の中途採用率		
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

(B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1) 中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2) 中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



ガイドブック お問い合わせ先

助成金を活用して「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組みませんか

在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？ 以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

助成の内容 対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ ¹ のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円※ ² / 1人1日当たり (1事業所1年度あたり1,000万円まで)	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000円**
- 出向元賃金負担**3,600円**、出向先賃金負担**5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額**9,450円**



助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との 契約 ※1 労働組合などとの 協定 出向予定者の 同意
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の 確認 ※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に**出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。

産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。

ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。

耕種農業（出向先）

水稻、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**下記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

（公財）産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース（在籍型出向）のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所（出向受入情報※）の業務の内容を見ることができます。

※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→



お問い合わせ先

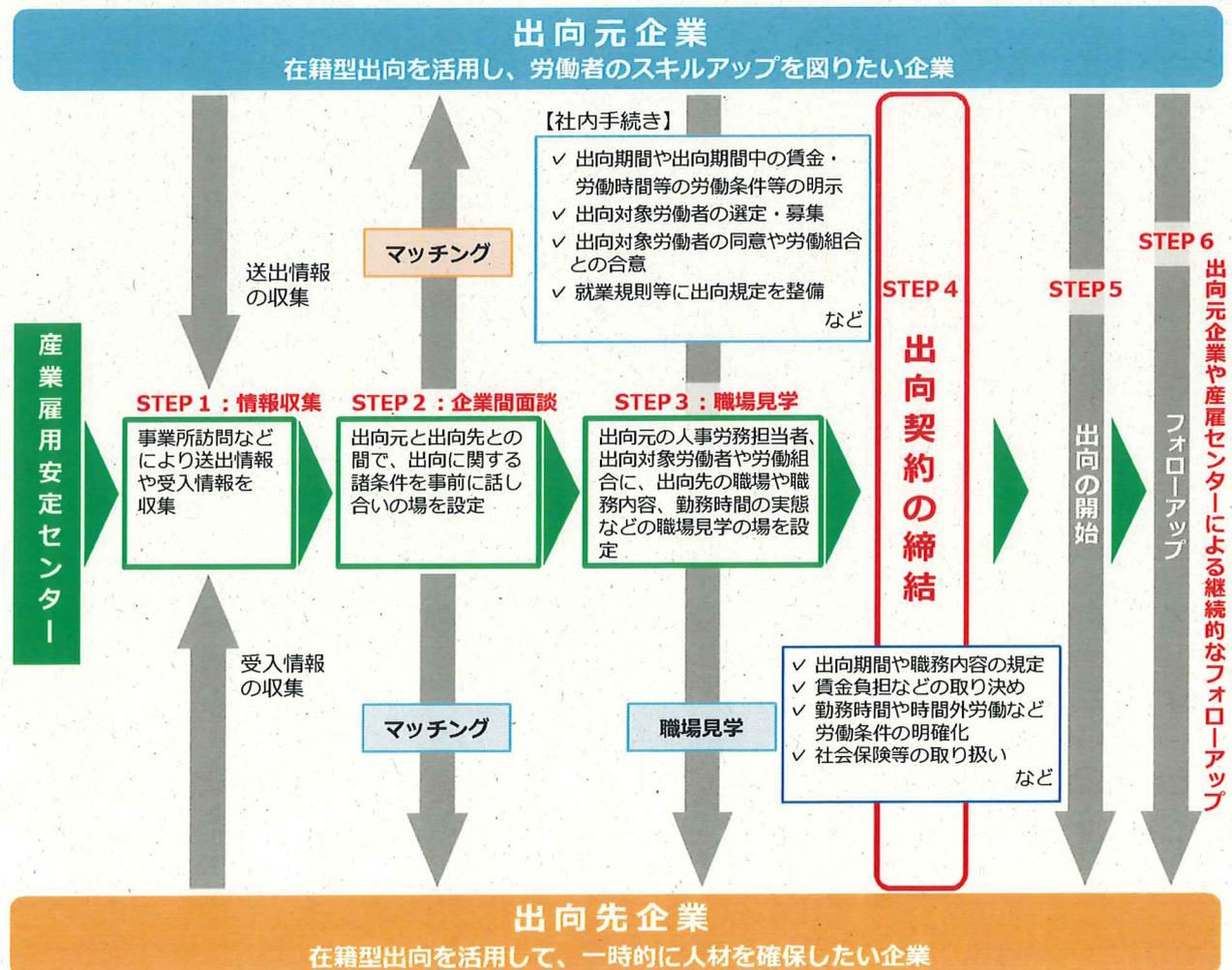
産業雇用安定センターHPIはこちら→



公益財団法人 産業雇用安定センター



マッチング支援の流れ



労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成します。さらに、**より高い賃金（雇い入れ前賃金比5%以上）**で雇い入れた事業主には**加算して助成**します。

■ 「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■ 「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指し、証明書をお持ちです。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者」であった方
再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、
採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

- ① 「再就職援助計画対象労働者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主
- ② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主



再就職援助計画
対象労働者証明書

助成額（対象労働者1人あたり）

早期雇い入れ助成

通常	優遇助成※1
30万円	40万円 新型コロナウイルス感染症の影響により離職した異業種の45歳以上の方を雇い入れた場合は+40万円※2
NEW	賃金上昇（雇い入れ前賃金比5%以上）加算 +20万円※3

人材育成支援

早期雇い入れ助成の対象者に対して、雇い入れ日から6か月以内に訓練を開始した場合に助成

		通常	優遇助成※1
OFF-JT	賃金助成	900円/時	1,000円/時（1,100円/時※4）
	訓練経費助成（実費相当額）	実費相当額（上限30万円）	上限40万円（上限50万円※4）
OJT	訓練実施助成	800円/時	900円/時（1,000円/時※4）

※1 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

※2 令和3年4月1日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した、雇い入れ日時点で45歳以上の方を、離職前と異なる業種の事業所で雇い入れた場合に適用されます。

※3 **賃金上昇加算**は、令和4年12月2日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、雇い入れ前の賃金から雇い入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に適用されます。

※4 優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合に適用されます。



人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金 人への投資促進コースの 経費助成率 及び 助成限度額を引き上げます！

- 企業内における人材育成を支援する「人材開発支援助成金」では、令和4年4月から、国民の方からのご提案を踏まえて創設をした「人への投資促進コース」を実施しています。本コースについて、今般閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、企業による労働者のリスクリング支援を強化していくこととされたことを踏まえ、サブスク型の研修サービスを活用した「定額制訓練」及び労働者が自発的に受講する「自発的職業能力開発訓練」の助成率の引き上げなどを行うこととしました。

一部メニューの経費助成率の引き上げ

【定額制訓練】

サブスク型の研修サービスを活用した訓練を実施した事業主に助成

<現行>

中小企業	大企業
45% (+15%)	30% (+15%)

<変更後>

中小企業	大企業
60% (+15%)	45% (+15%)

※（）内の助成率は生産性要件を満たした場合の率です。

【自発的職業能力開発訓練】

労働者の自発的な職業能力開発を支援する事業主に助成

<現行>

30% (+15%)

<変更後>

45% (+15%)

※（）内の助成率は生産性要件を満たした場合の率です。

助成限度額の引き上げ

1事業所が1年度に受給できる助成金の限度額

<現行>

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	1,500万円
うち 自発的職業能力開発訓練	200万円

<変更後>

2,500万円
300万円

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



人への投資促進コースの助成メニューと助成率

定額制訓練

定額受け放題

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	45%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の 即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	20万円	1人1日当たり 6000円 (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+4万円)	

- ・ () 内の助成率(額)は、生産性要件を満たした場合の率(額)です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額(定額)**です。
- ・ 1事業所1年度あたり2,500万円(成長分野等人材訓練は1,000万円、自発的職業能力開発訓練は300万円)が上限です。その他、訓練時間に応じた1人あたりの経費助成限度額等もあります。

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ

就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、 賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方（未経験職種への転職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引き上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。

（「訓練」や「賃金引き上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）

通常の1.5倍

特定求職者雇用開発助成金（採用の助成金）

人材開発支援助成金（訓練の助成金）

助成額

90万円 ※ ~ 360万円

※短時間労働者以外の場合の助成額。

訓練費用の
助成率

30% ~ 75%

- ・特定求職者雇用開発助成金を利用する場合、「賃金助成額」は支給されず、「経費助成」のみ支給されます。
- ・訓練の内容や対象者の違いにより助成率が異なります。

助成開始対象

令和4年12月2日以降の採用

まずは求人提出が必要です。詳細は管轄のハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母 高齢者（60～65歳未満） 生活保護受給者等 など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）×2期 短時間：30万円（22.5万円）×2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期
65歳以上の高齢者	105万円（90万円） 短時間：75万円（60万円）	52.5万円（45万円）×2期 短時間：37.5万円（30万円）×2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）

※()内は大企業に対する支援額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後（1期）、1年後（2期）に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

対象労働者の支給要件

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 など
生涯現役コース	・65歳以上の方
被災者雇用開発コース	・被災離職者など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に助成対象となります。ただし、「生涯現役コース」と「被災者雇用開発コース」の対象者は、1年以上継続して雇用することが確実である場合に助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・ 求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。
- ・ 経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

訓練と賃金引き上げの支給要件

対象となる訓練

次のいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練が対象です。
最後の支給対象期の末日までに訓練を開始することが必要です。



人材開発支援助成金

- ① 1コースの実訓練時間数等が50時間以上※の訓練
※ eラーニング・通信制による訓練の場合は、標準学習時間が50時間以上または標準学習期間が3月以上
- ② ①以外の次の訓練
 - ・ 特定訓練コース（労働生産性向上訓練、熟練技能育成・承継訓練）
 - ・ 特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練、有期実習型訓練）
 - ・ 人への投資促進コース（高度デジタル人材等訓練）
 - ・ 事業展開等リスキリング支援コース

賃金引き上げの要件

「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）内に、採用時（試用期間がある場合は本採用時）の「毎月決まって支払われる賃金※」が5%以上引き上げられていることが必要です。

※ 年間賞与や超過労働給与額（時間外手当など）、職務非関連の賃金（住宅手当、家族手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・ 採用日から3年経過した日に、「天災その他のやむを得ない理由」や「対象労働者の本人の責めに帰すべき理由」などにより、5%以上の引き上げを行われていない場合においても、助成対象となることがあります。
- ・ 職務内容などが同一の労働者と比べ、合理的な理由がなく、採用時の賃金を下げている場合などは、助成金が払われなないことがあります。
- ・ 賃金引き上げが、主に最低賃金の改定などを契機に行われるものである場合は、要件を満たしません。

支給申請の流れ

支給申請の流れ（基本的な流れ）

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

1 ハローワーク等からの職業紹介

1. ハローワーク、地方運輸局、適正な運用が望める特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の職業紹介で採用した場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の採用

3 賃金引上げ計画書の作成

3. 「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げるための計画の作成が必要です（提出は「7」の第1期支給申請時）

4 人材開発支援助成金の計画届の提出

4. 原則、訓練開始日から起算して**1か月前までに**「訓練実施計画届」などの都道府県労働局への提出が必要です

5 訓練実施

6. 原則、訓練終了日の翌日から起算して**2か月以内に**「支給申請書」（人材開発支援助成金）の都道府県労働局への提出が必要です

6 人材開発支援助成金の支給申請・決定

7. ・ 各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から**2か月以内に支給申請書の提出**が必要です。
・ **第1期の申請時に「賃金引上げ計画書」の提出**が必要です。
・ 「人材開発支援助成金の支給決定通知書または支給申請書」と「賃金引上げ報告書」を提出した後に、高額助成されます（下記Q&Aをご覧ください）

7 支給申請・審査・決定

特定求職者雇用開発助成金の流れ

人材開発支援助成金の流れ

【注意事項】

成長分野等人材確保・育成コースの助成金を受給するためには、**第1期支給申請時に**「賃金引上げ計画書」（上記3）を提出することが必須です。提出を忘れないようご注意ください。

Q 訓練の終了日や「賃金引上げ計画」の期間終了日が、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期間を超えてしまいます。特定求職者雇用開発助成金は、どのように申請をすればいいですか。

A 上記の場合、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期限※内に、次の書類**以外**を提出してください。
※各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から2か月以内

- ① 人材開発支援助成金の支給決定通知書（または支給申請書）
- ② 賃金引上げ報告書

その後、訓練実施と賃金引上げの対応が終わったタイミングで、①と②の書類を追加で提出してください。なお、「最終の支給対象期の申請期限」「人材開発支援助成金の支給決定日」または「賃金引上げ計画期間の終了日」の遅い日から起算して2か月以内に対応してください。

①と②の提出時期によっては、助成金を2回に分けて支給することがあります。詳しくは、下記「支給方法のイメージ」をご覧ください。

【例】母子家庭の母を採用した場合、合計90万円の助成がされますが、通常コース（特定就職困難者コース）の60万円をまず支給し、高額助成分の30万円を後日支給することがあります。



申請書類



人材開発支援助成金の
申請上の注意事項



支給方法の
イメージ

Q

人材開発支援助成金は、訓練経費に対する助成（経費助成）と、訓練期間中の労働者の賃金に対する助成（賃金助成）があります。いずれも支給されますか。

A

特定求職者雇用開発助成金と、人材開発支援助成金の賃金助成額は、同一の労働者に対するものは、**いずれか一方の額のみ支給**されます。

特定求職者雇用開発助成金の受給を希望する場合は、**人材開発支援助成金の支給申請時にあらかじめ「特開金（成長コース）（対象者：●●）」と記載する必要があります**。「人材開発支援助成金の申請上の注意事項」（前のページのQRコード参照）のリーフレットもご覧ください。

なお、賃金助成額は、訓練1時間当たり**最大960円**の助成額ですので、90万円（短時間60万円）の助成額の方（母子家庭の母など）は、**468時間以下（短時間312時間以下）の訓練時間**であれば、**特定求職者雇用開発助成金の助成額の方が高くなります**。詳しくは、下記早見表をご覧ください。

【早見表】

- 下表は、**第1期支給対象期（採用日等から6ヶ月以内）に訓練を実施・終了した場合***において、成長分野等人材確保・育成コースの助成額と人材開発支援助成金の賃金助成額を比較したものになります。
※ これ以外の時期に訓練を実施・終了する場合には下表とは異なる取扱となります。労働局にお問い合わせください。
- 下表に記載のある「**訓練時間**」以下の場合には、人材開発支援助成金*（賃金助成額）より、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。
※ **建設労働者技能実習コース**の場合は、訓練時間数にかかわらず、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。

		人材開発支援助成金 賃金助成額（訓練1時間当たり）					
		380円	475円	480円	600円	760円	960円
成長分野等人材確保・育成コース の合計助成額	45万円	592時間	473時間	468時間	375時間	296時間	234時間
	60万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	75万円	986時間	789時間	781時間	625時間	493時間	390時間
	90万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	105万円	1,381時間	1,105時間	1,093時間	875時間	690時間	546時間
	120万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	150万円	1,315時間	1,052時間	1,041時間	833時間	657時間	520時間
	180万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	360万円	1,578時間	1,263時間	1,250時間	1,000時間	789時間	625時間

※合計助成額の詳細はP1に掲載

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇*をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に雇用の予約があった者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

人材開発支援助成金に 事業展開等リスクリング支援コース を創設しました

人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の**事業展開**に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、**デジタル・グリーン化**に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

助成率・助成額などは
裏面をご覧ください→

▶ 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例：
- ・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
 - ・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
 - ・繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
 - ・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

▶ 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例：
- ・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
 - ・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
 - ・顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

▶ 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例：
- ・農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
 - ・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



支給対象訓練

- ① 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**

- i 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
- ii 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を訓練実施計画届と併せて提出する必要がありますので、取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のもの**または**6か月以内に実施したもの**である必要があります。

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます



● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など



「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。か、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点			良	2点	
			優良	1点		⑬満足度、ワーク・エンゲージメント		特に優良	6点
		④職務選定・創出	特に優良	2点			優良	4点	
			優良	1点			良	2点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	1点	優良	4点			
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	良	2点			
			優良	1点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
		⑦募集・採用	特に優良	2点	情報開示 (ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点				優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点		成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点				優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点	⑰質的側面	特に優良	2点		
			優良	1点		優良	1点		
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
優良			1点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)		
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)					

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。