

新たに高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者又は緊急就職支援者を雇い入れた事業主の方への給付金

7 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

このうち、高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所又は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の紹介により雇い入れた事業主に対しては、特定就職困難者雇用開発助成金が、緊急就職支援者を雇い入れた事業主に対しては、緊急就職支援者雇用開発助成金が支給されます。

I 特定就職困難者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 次のいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。）を公共職業安定所又は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の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主

※ 「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」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、特定求職者雇用開発助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、特定求職者雇用開発助成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のことです。

- (1) 一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）として雇い入れられた、次のいずれかに該当する者（(2)に該当する者を除く。）（(2)以外の者については、職業紹介を受けた日に被保険者でない者に限られます。）
 - イ 60歳以上の者
 - ロ 身体障害者
 - ハ 知的障害者
 - ニ 精神障害者
 - ホ 母子家庭の母等
 - ヘ 中国残留邦人等永住帰国者
 - ト 北朝鮮帰国被害者等
 - チ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る。）
 - リ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
 - ヌ 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。）

ル 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上の者に限る。）

ヲ 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。）

ワ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る。）

カ アイヌの人々※（北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ、公共職業安定所の紹介による場合に限る。）

※アイヌの人々：「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) 一般被保険者（短時間労働被保険者を除く）として雇い入れられた次のいずれかに該当する者（重度障害者等）

イ 重度身体障害者

ロ 身体障害者のうち45歳以上の者

ハ 重度知的障害者

ニ 知的障害者のうち45歳以上の者

ホ 精神障害者

3 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に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主

4 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に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させていない事業主

5 対象労働者の出勤状況及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、保管している事業主

注意

1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

(1) 対象労働者が安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

(2) 安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、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

(3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合

(4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合。

(5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合

(6) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合

(7) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合

(8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合

(9) 悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年

間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合

- (10) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
 - 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご承知願います。

受給できる額

1 助成対象期間

- (1) 重度身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の身体障害者、45歳以上の知的障害者又は精神障害者を雇い入れた事業主の場合（短時間労働被保険者として雇い入れた場合を除く）

1年6か月

- (2) それ以外の対象労働者を雇い入れた事業主の場合

1年間

※ 「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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 支給対象期ごとの受給できる額

助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期、第3期）といい、それぞれの支給対象期に受給できる額は、支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額に雇い入れた対象労働者の区分ごとに定まる助成率を乗じた額です。

ただし、受給額は支給対象期ごとに雇用保険基本手当日額の最高額の165日分が限度となります。

$$\text{支給対象期（6か月）の支給額} = \frac{\text{支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として算定した額}}{\text{支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として算定した額}} \times \text{助成率}$$

※ 「支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」とは、

→ 雇入れ日の属する年度の前年度に係る確定保険料算定の基礎となった賃金総額より一人当たりを支払われた賃金額（年度）を求め、臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く6か月間に支払われた賃金に相当する額として算定される額です。

※ 平成15年4月1日以前に対象労働者を雇い入れた場合の受給できる額は、支給対象期の末日の属する年度の前年度に係る確定保険料算定の基礎となった賃金総額より一人当たりを支払われた賃金額（年度）を求め、臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く6か月間に支払われた賃金に相当する額として算定される額です。

※ 助成率は対象労働者の区分ごとに次の表のとおりです。

対象労働者	助成率
受給できる事業主の2の(1)に該当する者	1/4(1/3)
受給できる事業主の2の(2)に該当する者（重度障害者等）	1/3(1/2)

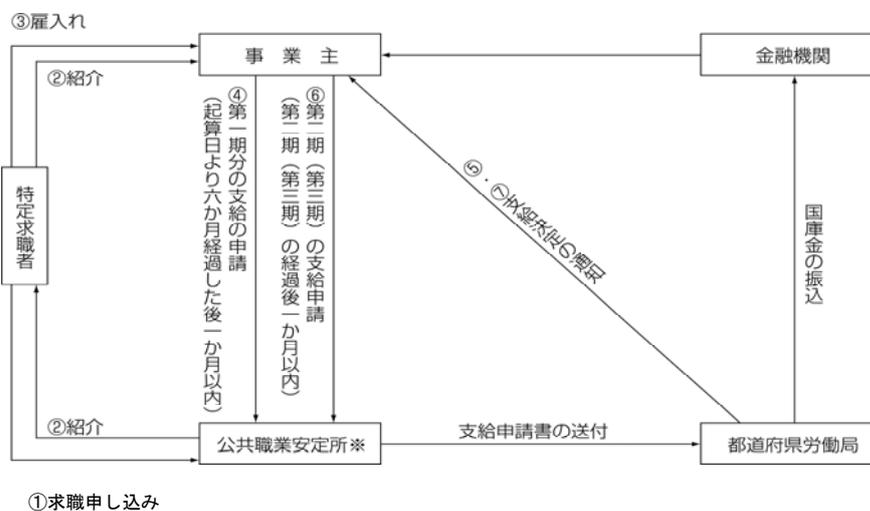
注（ ）内は中小企業事業主に対する助成率です。

受給のための手続

特定就職困難者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。

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。

（参考）特定就職困難者雇用開発助成金の受給手続き



※適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介であっても支給対象となります。

II 緊急就職支援者雇用開発助成金

受給できる事業主

受給できる事業主は次の①から⑤までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の事業の事業主。
- 2 次の(1)又は(2)に該当する求職者（短時間労働被保険者以外の一般被保険者として雇い入れられた者であって雇い入れられた日現在における満年齢が60歳未満の者に限る。）を、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主。
 - (1) 事業縮小等により離職を余儀なくされる労働者について事業主が再就職援助計画を作成し、雇用対策法第24条第3項又は第25条第1項の規定による公共職業安定所長の認定を受けた再就職援助計画に係わる対象者として再就職援助計画対象労働者証明書を所持する者であって、以下イ又はロに該当する者
 - (2) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条により事業主が作成する求職活動支援書を所持する

者であって、以下のイ又はロに該当する者

イ 厚生労働大臣が「全国的に雇用に関する状況が悪化した」と認める場合に厚生労働大臣が定める期間（6カ月間。平成15年11月1日現在発動されていない。）に雇い入れられた45歳以上の厚生労働大臣が定める年齢以上60歳未満の者

ロ 雇用維持等地域内に所在する事業所の事業主の作成した再就職援助計画又は求職活動支援書（以下「再就職援助計画等」という。）の対象者であって雇用維持等地域に指定されている期間に当該地域内に所在する事業所に雇い入れられた45歳以上60歳未満の者

ただし、上記の雇入れ後他の事業主に雇用される場合には、再度対象労働者となりません。

3 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に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短時間労働被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主

4 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に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させていない事業主

5 対象労働者の出勤状況及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、保管している事業主

注意

1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

(1) 資本、賃金、人事の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合

(2) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合

(3) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合

(4) 雇い入れた日の前日から過去3年間に被保険者として雇用したことのある者を、再び雇い入れる場合

(5) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合

(6) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合

(7) 悪質な不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合

(8) 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。

3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日後3年間助成金を受けることができなくなることがあります。

4 助成金の支給申請から支給決定までの間及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ご承知願います。

受給できる額

1 助成対象期間

6か月

※ 「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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。）から起算した最初の6か月間をいいます。「支給対象期」についても同様です。

2 支給対象期に受給できる額

支給対象期に受給できる額は、支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額に雇い入れた対象労働者の区分ごとに定まる助成率を乗じた額です。

ただし、受給額は雇用保険基本手当日額の最高額の165日分が限度となります。

$$\text{支給対象期（6か月）の支給額} = \text{支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として算定した額} \times \text{助成率}$$

※ 「支給対象期における対象労働者に対して事業主が支払った賃金に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」とは、

→雇入れ日の属する年度の前年度に係る確定保険料算定の基礎となった賃金総額より一人当たりを支払われた賃金額（年度）を求め、臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く6か月間に支払われた賃金に相当する額として算定される額です。

3 助成率

4分の1（中小企業にあつては3分の1）

受給のための手続

緊急就職支援者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に、支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。

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。

（参考）緊急就職支援者雇用開発助成金の受給手続

