



「特定求職者雇用開発助成金 (就職氷河期世代安定雇用実現コース)」のご案内

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期、平成5年(1993年)～平成16年(2004年)頃に就職活動を行っていた方々を就職氷河期世代と言います。この助成金では、就職氷河期世代のうち、

- 不安定な仕事に就いている(正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働いている)方
- 仕事に就いておらず(無業状態である)、就職に向けてお悩みの方
- 学校卒業後、正規雇用としての経験がない方であって、子育てなどにより就業にブランクがある方などの正規雇用としての就職を支援しています。

＜対象となる労働者＞ 下表①～⑤のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れの日において①～⑤のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など(以下「ハローワークなど」という)の紹介で**正規雇用労働者**として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

①	1968年(昭和43年)4月2日から1988年(昭和63年)4月1日の間に生まれの方
②	雇入れの日の前日から起算して過去5年間に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年以下である方 <small>・ ただし、自営業者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している方(※)など、助成金の趣旨に合致しないと考えられる方は、この要件を満たした場合であっても、助成対象外となります。 ※ 会社の代表取締役・役員、業務独占資格(土業など)の国家資格を有する方、公務員の常勤職員など</small>
③	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等として雇用されたことがない方 <small>※ 過去1年間に正規雇用労働者等として雇用された期間がある方でも、事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象となります。</small>
④	ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業に就いていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方
⑤	正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

正規雇用労働者とは

正規雇用労働者は、以下の(ア)から(ウ)のいずれにも該当する方とします。ただし、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は除きます。また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。

- (ア) 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。
- (イ) 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(短時間正社員の場合は、通常の所定労働時間と同じであることは必要ありません)。
- (ウ) 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など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。

＜支給額＞ 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計助成額	支払い方法
60万円(50万円)	30万円(25万円)×2期

()内は大企業に対する支給額

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください!
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



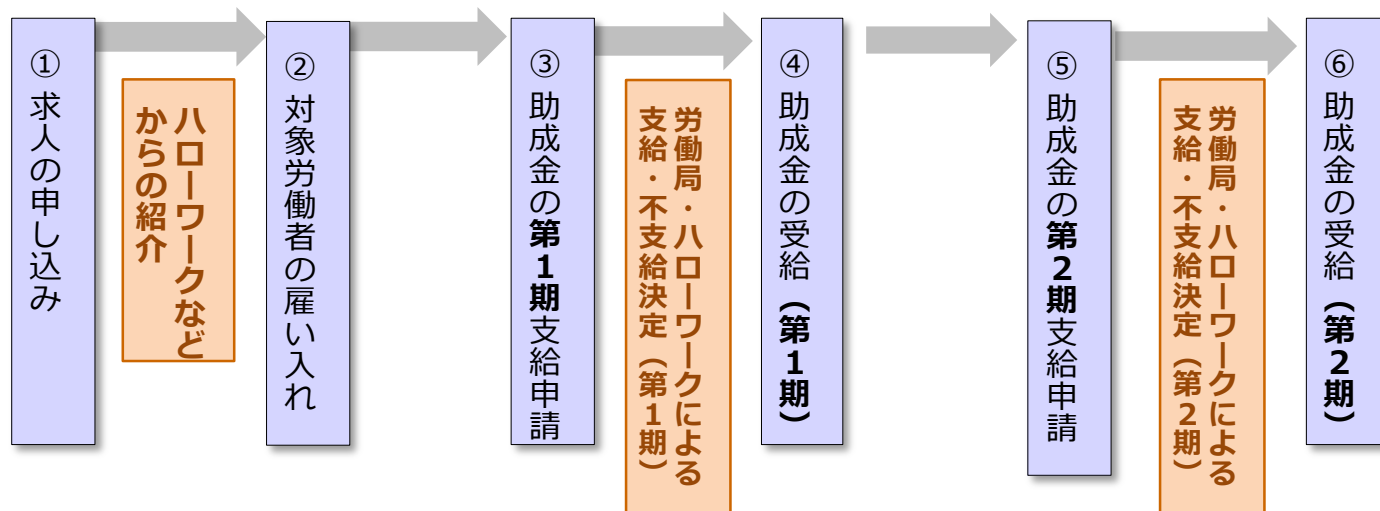
<対象となる事業主> 下表①～⑥のすべてを満たす事業主が助成金を受給できます

①	雇用保険の適用事業主であること
②	対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者（※）として、かつ雇用保険の一般被保険者（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く。）として雇用することが確実であると認められること（※）表面参照
③	対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと
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（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の支給決定がなされた者（※）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の都合により解雇等をしていないこと （※）対象労働者種別が同一の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）の支給決定がなされた者を含みます。
⑤	基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く。）
⑥	対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

注) 上記を満たす事業主であっても、以下に該当する場合などは助成金が支給されません

- ・ハローワークの紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していた対象労働者を雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある人をこの職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- ・雇い入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所と雇用、請負、委任の関係にあった人、または出向、派遣、請負、委任の関係によってこの雇入れをする事業所で就労したことのある人を雇い入れる場合
- ・雇い入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所で、通算して3カ月を超えて訓練・実習などを受講したことなどがある人を雇い入れる場合
- ・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・委任の関係によって、対象労働者を事業所で就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3カ月を超えて受講したことなどがある訓練・実習などを行っていた事業主（以下「関係事業主」）と同一の事業主または関係事業主と資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主がこの対象労働者を雇い入れる場合
- ・対象労働者が、雇入れをする事業所の代表者または取締役の3親等内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
- ・支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
- ・ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れられた場合で、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、かつこの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
- ・高齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告、または、高齢者就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けた場合

<雇い入れから支給申請までの流れ>



- ◆支給にあたっては、このリーフレットに掲載している要件の他にも、条件などがあります。
- ◆支給申請書等、各種様式は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html
- ◆デジタル・グリーン分野（成長分野）の業務に従事させる事業主が、就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合には、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）として、より高額な助成金が受給できます。
詳細は、別リーフレット（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）のご案内）をご確認ください。
- ◆ご不明な点については、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。