

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）雇用管理制度整備計画書チェックシート

事業所名	
------	--

【雇用管理制度導入月】 令和 年 月

【計画期間】 令和 年 月 1日～令和 年 月 日

※雇用管理制度を導入する月の初日が計画期間の初日となります。

※計画期間は3か月以上1年以内です。

【計画書提出期間】 令和 年 月 1日～令和 年 月 日

※提出期間は計画期間の初日の6か月前から1カ月前の日の前日までです。

※提出は企業単位となります。（雇用保険適用事業所単位ではありません。）

【提出書類】

チェック欄	提出書類	留意事項
<input type="checkbox"/>	人材確保等支援助成金雇用管理制度整備計画書 (様式第a-1号)	●両面印刷して提出してください。
<input type="checkbox"/>	導入する雇用管理制度区分に応じた概要票 (様式第a-1号別紙)	●必ず両面印刷し、裏面をよく確認の上ご記入ください。（健康づくり制度は裏面にもチェック欄があります） ●研修体系制度を導入する場合は、訓練内容、訓練受講時間、受講料等が記載されたカリキュラム等も提出してください。
<input type="checkbox"/>	雇用管理制度を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約または就業規則の案	●パート・アルバイトを含め常時雇用する労働者が10人未満の場合で未作成の場合、労働協約または就業規則全文案を提出してください。
<input type="checkbox"/>	事業所における雇用管理制度対象労働者名簿 (様式第a-1号別紙7)	
<input type="checkbox"/>	「通常の労働者」の要件を満たすことが確認できる書類	●対象労働者の労働条件通知書（写）または雇用契約書（写）等
<input type="checkbox"/>	事業所確認票 (様式第a-2号)	●制度導入のない事業所も含め、全ての事業所を記入してください。
<input type="checkbox"/>	現行の労働協約又は就業規則[賃金規定含む] (写) (労働基準監督署へ届出していることがわかるもの)	●パート・アルバイトを含め常時雇用する労働者が10人以上の事業場がある場合は、その全ての事業場についての届出が必要です。
<input type="checkbox"/>	事業主が、法令で定める健康診断を実施していることが確認できる書類	●医療機関等との健康診断実施にかかる契約書（写）、領収書（写）等 ※直近のものを提出してください。（健診対象者全員が実施していると確認できるもの）
<input type="checkbox"/>	事業所が社会保険の適用事業所であることが確認できる書類	●社会保険の加入要件を満たしている事業所の場合に提出してください。 社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等
<input type="checkbox"/>	事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが確認できる書類	●社会保険の加入要件を満たしている事業所の場合に提出してください。 賃金台帳（写）等社会保険の支払いが分かる書類
<input type="checkbox"/>	対象事業所における計画時離職率算出に係る期間の雇用保険一般被保険者離職状況がわかる書類	●（離職票が交付されている場合）・・・離職証明書（写） ●（離職票が交付されていない場合） 雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）及び 離職理由がわかる資料（写）（退職願、労働者名簿、通知書、規定等）
<input type="checkbox"/>	商業登記簿謄本 (写)	※直近のものを提出してください。

（短時間正社員制度を導入する場合）

<input type="checkbox"/>	保育事業を行っている事業主であることを確認できる書類	●保育事業に係る自治体の許可・届出の書類（写）、ホームページ（写）、園児募集に係るリーフレット等の書類を提出してください。
<input type="checkbox"/>	計画時離職率算定期間に係る「保育労働者のうち一般被保険者の名簿」（様式第a-1号別紙6）	●主たる事業が保育事業以外の事業主が、管轄する保育事業所に短時間正社員制度を導入する場合、提出してください。

【人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の主な支給要件】 以下のすべての要件を満たす必要があります。

要 件
雇用保険適用事業主であること
新たな雇用管理制度を導入し、通常の労働者※へ適切かつ効果的に実施すること（既存の制度の見直し、修正は支給できません）
認定された雇用管理制度整備計画に基づき、計画期間内に雇用管理制度を導入し、すべての対象となる通常の労働者に対して、当該各労働者に1つ以上の雇用管理制度を実際 ^に に実施し、かつ、計画期間終了後であっても、新たに導入した雇用管理制度を引き続き実施し、労働者の適正な雇用管理に努める事業主であること
導入する雇用管理制度を労働協約又は就業規則へ明示すること
雇用管理制度を実施する労働者については、社会保険適用事業所に雇用されている場合、社会保険の被保険者であること
法令に定められた健康診断（労働安全衛生規則第 43 条、第 44 条等）を実施している事業主であること
雇用管理制度整備期間の初日の前日から起算して6ヶ月前の日から支給申請期間の末日までの間に倒産、解雇、退職勧奨、事業縮小及び賃金の大幅な低下等による正当理由自己都合離職などの離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数が雇用管理制度整備計画提出日における被保険者数の6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下を除く）こと
計画開始日の前日から起算して6か月前から雇用管理制度整備計画期間末日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者（「短期雇用特例被保険者」及び「日雇労働被保険者」を除く）を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）
過去に雇用管理制度の導入にかかる助成金（本助成金、職場定着支援助成金、中小企業労働環境向上助成金、建設労働者確保育成助成金）を受給しており、再度同じ雇用管理制度区分の制度導入に係る雇用管理制度整備計画を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から3年が経過している事業主であること
計画認定時に通知された目標離職率を達成していること
賃金台帳・出勤簿・労働者名簿・総勘定元帳・現金出納帳等の法定帳簿を備え付ける事業主であること
支給申請日の属する年度の前年度より前の労働保険料を滞納している事業主ではないこと
過去1年以内に労働関係法令に違反している事業主でないこと
過去5年以内に不正受給を行った事業主でないこと
性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主でないこと
暴力団関係事業主でないこと・暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体等に属していないこと

※「通常の労働者」とは、次のいずれにも該当する者です

- ・事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。
- ・事業所において正規の従業員として位置付けられていること。
- ・所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の従業員と同等であること。
- ・社会通念に照らして、また同一企業の他の職種等の正規の従業員及び同業種・同職種の他の企業の正規の従業員と比較して、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば長期雇用を前提として待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給の有無など）が正規の従業員として妥当なものであること。
- ・雇用保険の被保険者（雇用保険法第 38 条第 1 項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第 43 条第 1 項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）であること。
- ・社会保険の適用事業に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること

- この助成金は、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。
- 提出された書類だけでなく、雇用管理改善への取組などについて、雇用管理改善への取組などについて、**その他資料を確認することがあります**ので、その際にはご協力をお願いします。
- 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査にご協力いただけない場合は、助成金を支給できないことがあります。