

事業主の皆さまへ

「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)」のご案内

この助成金は、自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者や生活困窮者を雇い入れる事業主を支援し、生活保護受給者や生活困窮者等の方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

生活保護受給者や生活困窮者を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①～③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の紹介により常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 生活保護受給者 又は 生活困窮者

▶「生活保護受給者」とは、現に生活保護を受給中の方であって、生活保護の申請段階の方や過去に生活保護を受給していた方は含みません。「生活困窮者」とは、自治体が自立支援計画の作成を行った方であり、計画に記載された目標の達成時期が到来していない方に限ります。

②自治体よりハローワークに対し就労支援の要請がなされている方

▶自治体が労働局・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、この協定に基づき就労支援の要請がなされた方が対象です。

③自治体とハローワークが連携して行う就労支援の期間内の方

▶自治体からの支援要請を受け、自治体とハローワークにおいて定める就労支援期間内の方が対象です。

雇入れ日において上記全ての項目を満たす必要があります。詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

- ◆雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告していただきます。
- ◆対象となる事業主の要件は、裏面をご覧ください。
- ◆雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行います。

＜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～

対象労働者	企業規模	支給対象期間	支給額		
			第1期	第2期	支給総額
短時間労働者 以外の労働者	大企業	1年	25万円	25万円	50万円
	中小企業	1年	30万円	30万円	60万円
短時間労働者	大企業	1年	15万円	15万円	30万円
	中小企業	1年	20万円	20万円	40万円

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

<対象となる事業主の要件> 次のすべてに該当する事業主が助成金を受給できます

◆ 雇用保険の適用事業主であること

◆ 対象労働者（雇入れ日時点で満年齢が65歳未満の人に限る）をハローワークなどの紹介によって雇用保険の一般被保険者として継続雇用することが確実であると認められること

◆ 対象労働者の雇用管理に関する事項を管轄労働局長に報告すること

◆ 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（勤奨退職を含む）をしていないこと

◆ 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）

◆ 対象労働者の雇入れ日前に本助成金の支給決定対象となった方のうち、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方が5人以上ある場合、それらの方が確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと（対象労働者の雇入れ日前に特定就職困難者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金の対象になった方についても同じ）

◆ 対象労働者の雇入れ日前に本助成金の支給決定対象となった方のうち、助成対象期間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方が5人以上ある場合、それらの方が確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと（対象労働者の雇入れ日前に特定就職困難者雇用開発助成金の対象になった方についても同じ）

◆ 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）

<上記に該当する事業主であっても、以下に該当する場合などは助成金が支給されません>

詳しくは事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください

- ・ ハローワーク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
- ・ 対象労働者がハローワークの紹介時点で雇用保険の被保険者であるなど失業などの状態にない場合
- ・ 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）を受けた事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・実習などを受講などしたこと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カ月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、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
- ・ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことによって、高年齢者などの雇用の安定などに関する法律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

雇入れから支給申請までの流れ

