

特定求職者雇用開発助成金

助成金の概要

この助成金は、高年齢者・障害者・母子家庭の母等などの就職が困難な求職者の雇用機会を創出し、労働者の職業を安定させることを目的とした制度です。

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者を雇い入れる事業主に対して助成金を支給しています。

現コース

| 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 |



「特開金」の手続きの流れ

1. ハローワーク等での紹介

2. 対象者を雇い入れ

雇い入れから、4～5か月後、佐賀労働局から郵送で申請書類が届きます！

3. 助成金の第1期申請

注意

申請日を過ぎると受付できなくなります（2期も同様）

4. 審査（概ね3ヶ月程度）

支給対象期間の途中で退職された場合は、申請できない場合があります。

7. 2期支給・不支給決定

決定

6. 助成金の第2期申請

佐賀労働局から、郵送で結果が届きます

5. 1期支給・不支給決定

決定

令和5年度からの見直し

事業者の皆さまへ

令和5年度から「特定求職者雇用開発助成金」の見直しを行います

「特定求職者雇用開発助成金」とは
 ハローワークなどの職業紹介により、就職が困難な方（障害者、高齢者、母子家庭の母など）を採用した事業者の方に対する助成制度です。
 令和5年度から見直される主な内容（予定）は以下の通りです。
 令和5年度からの見直し（予定）

| コース名 | 見直し内容 |
|--|---|
| 成長分野等人材確保・育成コース （成長分野等の業務に従事させる事業者への助成） | 変更：対象分野 見直し前 成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方 ⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象 見直し後 成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方 ⇒ 専門的職業に従事する方を対象 (例：プログラマー、システムエンジニアなど) 変更：対象労働者 見直し前 経験者も対象 見直し後 未経験者[※]のみ対象 <small>※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」として職業紹介を実施。原則はそれをもって対象者の条件に該当するものとなる。 ※経歴1年未満の職種も、未経験職種として取り扱う。</small> |
| 生涯現役コース | 廃止 |
| 特定就職困難者コース | 生涯現役コースの廃止に伴い 65歳以上の方を新たに対象 |
| 被災者雇用開発コース | 廃止 |
| 就職氷河期世代安定雇用実現コース | 変更：対象労働者 見直し前 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方 見直し後 <small>※下掲の条件を新たに追加</small> 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方 ただし、 妊娠、出産または育児を理由として正規雇用の職を離職した方でないこと |

令和5年度予算の成立及び雇用開発助成金の正が前提のため、今後変更される可能性のあることにご注意ください。
 令和5年4月1日以降に採用する方について、新たな要件が適用される予定です。

① **成長分野(デジタル・グリーン)の業務に従事する方は、専門的職業に従事する方のみ**

未経験職種への就職を希望する方が対象

② **廃止**に伴い **特定就職困難者コース**に含まれる

③ **廃止**

④ **妊娠・出産または育児を理由として正規雇用の職を離職した方でないことも追加**

成長分野等人材確保・育成コース 拡充について

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）
 助成額 **90万円** ~ **360万円**
※職種別労働者以外の場合の助成額。

人材開発支援助成金（訓練の助成金）
 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、「賃金引上げ」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
まずは求人票出が必要です。詳細は研修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 以下 | 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 |
| 訓練未開始世代不安定雇用者 | 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減額

- ・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。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL041202201

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

「賃金引上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。
 採用時の毎月決まって支払われる賃金が5%以上引き上がっていること。

（「訓練」や「賃金引上げ」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）

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 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウチの子が就職困難 など |
| 生産奨励コース | ・60歳以上の方 |
| 被災者雇用奨励コース | ・被災者種別など |
| 発達障害者・障害性疾患 患者雇用奨励コース | ・発達障害者 ・障害性疾患患者 |
| 就職支援型自立 就業支援奨励コース | ・就職支援型で不安定な雇用を繰り返す者 |
| 生活保護受給者等 就職奨励コース | ・生活保護受給者 ・生活困窮者 |

採用の雇用形態

正社員、有期雇用、有期雇用（自動更新）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が雇われ始める契約」の時点で対象対象となります。ただし、「生産奨励コース」と「被災者雇用奨励コース」の対象者は、1年以上継続して雇用することが規定である場合に対象対象となります。

これまでの職歴

業種職種に制限する方が対象です

・ 本人内容と職業履歴の内容を照らして、1年以上の経験があるものとして職業経歴をします。但し、本人が自ら申告した経験は、本人が自ら申告した経験として扱われます。

・ 経歴1年未満の経験も、本人が自ら申告した経験として扱われます。

訓練と賃金引上げの支給要件

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

賃金引上げの要件

「賃金引上げ計画」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%以上引き上がっていることが必要です。

※ 昇進給与や退職給付金（賞与外）などは、職務給の賃金（基本給、手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・ 採用時から3年経過した日に、「又はその他の合理的理由」や「対象労働者の本人の求めに導く必要理由」などにより、5%以上の引き上げが行われている場合においても、対象対象となります。
- ・ 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、採用時の賃金を下けている場合は、賃金引き上げが認められません。
- ・ 賃金引上げが、主に職務給の増額などを通じて行われるものである場合は、要件を満たしません。

訓練と賃金引上げの支給要件

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。

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

賃金引上げの要件

「賃金引上げ計画」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%以上引き上がっていることが必要です。