

【留意事項】

～ 「離職率」を目標値以上に低下させることについて ～

a. 離職率算出方法

$$\text{離職率 (\%)} (\ast^1) = \frac{\text{所定の期間} (\ast^4) \text{における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数} (\ast^2) (\ast^3)}{\text{所定の期間} (\ast^4) \text{の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

(※¹) 小数点第2位を四捨五入（ただし四捨五入の影響により、目標達成状況を正確に判定することが困難な場合、小数点第2位以下まで算出）し、算出した値が100を超えた場合には、離職率100%とします。

(※²) 離職による雇用保険一般被保険者数…定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等による離職者は含みません。

また、期間の定めがあり、かつ、当初より雇用期間の更新がない契約で雇用され、実際に雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した場合は含めなくても構いませんが、計画時離職率及び評価時離職率の両方の算定の際に、同じ取り扱いとしてください。

(※³) 離職率の算出にあたっては、雇用保険データ上の「離職年月日」をもとに算出しますので、所定の期間の末日で離職した者は「所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」に含みます。

(※⁴) 「所定の期間」は算出する離職率により異なります。

- ・ 評価時離職率 ⇨ 「所定の期間」が「人事評価制度等の適用開始日から起算して1年を経過する日までの期間」として算出した離職率
- ・ 計画時離職率 ⇨ 「所定の期間」が「人事評価制度等整備計画認定申請日の前日の1年前から起算して1年を経過するまでの期間」として算出した離職率

(*) 「雇用保険一般被保険者」とは、「高年齢被保険者」、「短期雇用特例被保険者」、「日雇労働被保険者」以外の被保険者です。

ただし、事業所に雇用される労働者が「高年齢被保険者」のみである場合には、上記における離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えてください。

b. 低下させる離職率ポイント（目標値）

助成金の受給には、評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する離職率ポイント以上低下させることが必要です。目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数の規模に応じて変わります。

ただし、評価時離職率が30%以下となっていることが必要です。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント（目標値）	現状維持	1%ポイント

注意¹：[計画時離職率－目標値]の値が0%を下回る場合、新規創業等で計画時離職率を算出できない場合は評価時離職率を0.0%とすることを目標とします。

注意²：人数規模区分は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分を適用します。

(例) 対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模が350人の場合

- ・ 計画時離職率 10.0% → 評価時離職率 9.0%以下とすることが必要
- ・ 計画時離職率 0.8% → 評価時離職率 0.0%とすることが必要