

## 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備**した上で**中途採用の拡大**を図る事業主に対して助成するものです。

助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主**は、**法定の中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

中途採用率の拡大  
(A)  
**助成額：50万円**

中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値※<sup>1</sup>）以上上昇させた事業主に対する助成

45歳以上の  
中途採用率の拡大  
(B)  
**助成額：100万円**

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

- 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値※<sup>2</sup>）以上上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

※1、※2の計算方法は裏面に記載

### 申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

- 中途採用計画の作成
- 中途採用に関する情報の公表  
（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備 + 対象となる方の雇い入れ

(A) 中途採用率の拡大

中途採用率を20ポイント以上  
上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

- 中途採用率を20ポイント以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

助成金支給

## 助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※<sup>1</sup>により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※<sup>2</sup>を除く）として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 新規卒業者や新規卒業者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

## (A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の中途採用率	
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

## (B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



ガイドブック お問い合わせ先

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「賃金引き上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。  
 （「訓練」や「賃金引き上げ」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<sup>※</sup>万円

～

360万円

※短時間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、「経費助成」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

まずは求人提出が必要です。詳細は管轄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 など	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
就職氷河期世代不安定雇用者	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支援額

- ・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。

# 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 ・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

## 採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に助成対象となります。ただし、「生涯現役コース」と「被災者雇用開発コース」の対象者は、1年以上継続して雇用することが確実である場合に助成対象となります。

## これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・ 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」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。
- ・ 経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

# 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。

※ 年間賞与や超過労働給与額（時間外手当など）、職務非関連の賃金（住宅手当、家族手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・ 採用日から3年経過した日に、「天災その他のやむを得ない理由」や「対象労働者の本人の責めに帰すべき理由」などにより、5%以上の引上げを行われていない場合においても、助成対象となることがあります。
- ・ 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、採用時の賃金を下げている場合などは、助成金が払われなないことがあります。
- ・ 賃金引上げが、主に最低賃金の改定などを契機に行われるものである場合は、要件を満たしません。

# 支給申請の流れ

## 支給申請の流れ（基本的な流れ）

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

### 1 ハローワーク等からの職業紹介

### 2 対象者の採用

### 3 賃金引上げ計画書の作成

### 4 人材開発支援助成金の計画届の提出

### 5 訓練実施

### 6 人材開発支援助成金の支給申請・決定

### 7 支給申請・審査・決定

1. ハローワーク、地方運輸局、適正な運用が望める特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の職業紹介で採用した場合のみ、助成金の対象となります。

3. 「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げるための計画の作成が必要です（提出は「7」の第1期支給申請時）

4. 原則、訓練開始日から起算して**1か月前まで**に「訓練実施計画届」などの都道府県労働局への提出が必要です

6. 原則、訓練終了日の翌日から起算して**2か月以内**に「支給申請書」（人材開発支援助成金）の都道府県労働局への提出が必要です

7. ・ 各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から**2か月以内**に**支給申請書の提出**が必要です。  
・ **第1期の申請時に「賃金引上げ計画書」の提出**が必要です。  
・ 「人材開発支援助成金の支給決定通知書または支給申請書」と「賃金引上げ報告書」を提出した後に、高額助成されます（下記Q&Aもご覧ください）

特定求職者雇用開発助成金の流れ

人材開発支援助成金の流れ

## 【注意事項】

成長分野等人材確保・育成コースの助成金を受給するためには、**第1期支給申請時に「賃金引上げ計画書」（上記3）を提出することが必須**です。提出を忘れないようご注意ください。

## Q

訓練の終了日や「賃金引上げ計画」の期間終了日が、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期間を超えてしまいます。特定求職者雇用開発助成金は、どのように申請をすればいいですか。

## A

上記の場合、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期限※内に、次の書類**以外**を提出してください。  
※各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から2か月以内

- ① 人材開発支援助成金の支給決定通知書（または支給申請書）
- ② 賃金引上げ報告書

その後、訓練実施と賃金引上げの対応が終わったタイミングで、①と②の書類を追加で提出してください。なお、「最終の支給対象期の申請期限」「人材開発支援助成金の支給決定日」または「賃金引上げ計画期間の終了日」の遅い日から起算して2か月以内に対応してください。

①と②の提出時期によっては、助成金を2回に分けて支給することがあります。詳しくは、下記「支給方法のイメージ」をご覧ください。

【例】母子家庭の母を採用した場合、合計90万円の助成がされますが、通常コース（特定就職困難者コース）の60万円をまず支給し、高額助成分の30万円を後日支給することがあります。



申請書類



人材開発支援助成金の  
申請上の注意事項



支給方法の  
イメージ

人材開発支援助成金は、訓練経費に対する助成（経費助成）と、訓練期間中の労働者の賃金に対する助成（賃金助成）があります。いずれも支給されますか。

特定求職者雇用開発助成金と、人材開発支援助成金の**賃金助成額**は、同一の労働者に対するものは、**いずれか一方の額のみ支給**されます。

特定求職者雇用開発助成金の受給を希望する場合は、**人材開発支援助成金の支給申請時にあらかじめ「特開金（成長コース）（対象者：●●）」と記載する必要があります**。「人材開発支援助成金の申請上の注意事項」（前のページのQRコード参照）のリーフレットもご覧ください。

なお、賃金助成額は、訓練1時間当たり**最大960円**の助成額ですので、90万円（短時間60万円）の助成額の方（母子家庭の母など）は、**468時間以下（短時間312時間以下）の訓練時間**であれば、**特定求職者雇用開発助成金の助成額の方が高くなります**。詳しくは、下記早見表をご覧ください。

### 【早見表】

- 下表は、**第1期支給対象期（採用日等から6ヶ月以内）に訓練を実施・終了した場合※**において、成長分野等人材確保・育成コースの助成額と人材開発支援助成金の賃金助成額を比較したものになります。

※ これ以外の時期に訓練を実施・終了する場合には下表とは異なる取扱となります。労働局にお問い合わせください。

- 下表に記載のある「**訓練時間**」以下の場合には、人材開発支援助成金※（賃金助成額）より、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。

※ **建設労働者技能実習コース**の場合は、訓練時間数にかかわらず、**成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります**。

		人材開発支援助成金 賃金助成額（訓練1時間当たり）					
		380円	475円	480円	600円	760円	960円
成長分野等 人材確保・ 育成コース の合計助成額	45万円	592時間	473時間	468時間	375時間	296時間	234時間
	60万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	75万円	986時間	789時間	781時間	625時間	493時間	390時間
	90万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	105万円	1,381時間	1,105時間	1,093時間	875時間	690時間	546時間
	120万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	150万円	1,315時間	1,052時間	1,041時間	833時間	657時間	520時間
	180万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
360万円	1,578時間	1,263時間	1,250時間	1,000時間	789時間	625時間	

※合計助成額の詳細はP1に掲載

## そのほかの主な支給要件

### 事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

### 対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に雇用の予約があった者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと  
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと  
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合  
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと  
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

## ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

## 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成します。さらに、より高い賃金（雇い入れ前賃金比5%以上）で雇い入れた事業主には加算して助成します。

### ■ 「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

### ■ 「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指し、証明書をお持ちです。

## 助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者」であった方  
再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、  
採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

- ① 「再就職援助計画対象労働者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主
- ② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主



再就職援助計画  
対象労働者証明書

## 助成額（対象労働者1人あたり）

### 早期雇入れ助成

**令和5年3月31日で廃止になりますので、  
令和5年4月1日以降の雇入れは対象となりません。  
ご注意ください。**

※ 令和5年度予算の成立及び厚生労働省令の改正が前提のため、  
今後、変更される可能性があることにご注意ください。

通常	優遇助成 ※ 1
30万円	40万円
	新型コロナウイルス感染症の影響により離職した異業種の45歳以上の方を雇い入れた場合は+40万円
賃金上昇（雇い入れ前賃金比5%以上）加算 + 20万円 ※ 2	

## 人材育成支援

早期雇入れ助成の対象者に対して、雇い入れ日から6か月以内に訓練を開始した場合に助成

		通常	優遇助成 ※ 1
OFF-JT	賃金助成	900円/時	1,000円/時（1,100円/時※3）
	訓練経費助成（実費相当額）	実費相当額（上限30万円）	上限40万円（上限50万円※3）
OJT	訓練実施助成	800円/時	900円/時（1,000円/時※3）

※1 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

※2 賃金上昇加算は、令和4年12月2日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、雇い入れ前の賃金から雇い入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に適用されます。

※3 優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合に適用されます。



雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置については、令和5年3月31日をもって終了することとなっています。

雇用調整助成金は令和4年12月以降は通常制度とし、一定の経過措置を講じてきたところですが、令和5年3月31日をもって経過措置を終了することとなっています。

令和5年4月1日以降の休業等（※）については支給要件を満たせば通常制度をご利用いただけます。主な支給要件は以下のとおりですが、検討中の案であり、厚生労働省令の改正等が必要です。決まり次第お知らせします。

（※）令和5年4月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等。以下同じ。

## 1. 生産指標の確認は、直近3か月と前年同期との比較となります。

直近3ヶ月の生産指標（売上高など）が前年同期と比較して10%以上低下していることが要件となります。起業して間もない事業主の休業など、比較可能な前年同期が無い場合は助成対象となりません。

## 2. 雇用量要件を満たす必要があります。

休業等を実施する事業所における雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者数の直近3か月の平均値が、前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）増加していないことが必要です。

## 3. 最後の休業等実施日から1年経過している必要があります。

コロナ特例を利用していた事業所が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間末日から1年経過している必要があります。（クーリング期間要件。詳細は裏面を参照ください。） \*従前（コロナ前）は、対象期間終了後1年経過が必要。

## 4. 計画届の提出は不要です。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月頃までの間、計画届の提出を不要とします。  
\*従前（コロナ前）は、休業等の実施前に計画届その他の書類の提出が必要。

## 5. 残業相殺は行いません。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月頃までの間、残業相殺は行いません。  
\*従前（コロナ前）は、判定基礎期間中に実施した休業等の延べ日数から所定時間外労働日数の差引が必要。

## 6. 短時間休業の要件を緩和します。

一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とします。  
\*従前（コロナ前）は、助成金の対象となる労働者全員に対し、一斉に休業を実施することが必要。

上記の他にも、コロナ特例とは異なる要件があります。対象労働者の被保険者期間など、詳細については雇用調整助成金の通常版ガイドブックをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

> 裏面に続く

LL050228企01

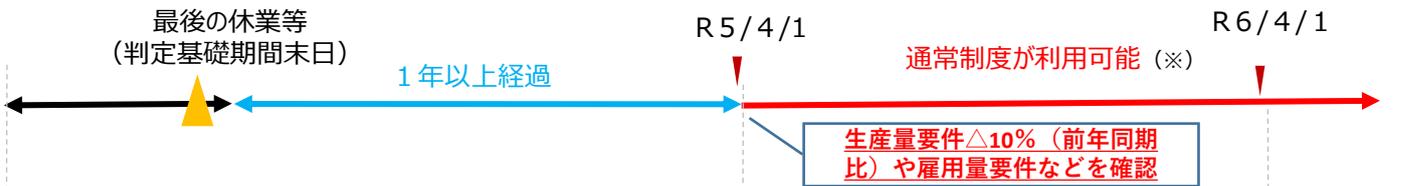
# コロナ特例を利用していた場合の 4月以降のクーリング制度の取り扱いについて

以下は検討中の案であり、厚生労働省令の改正等が必要です。決まり次第お知らせします。

(令和5年3月31日時点で対象期間が1年に達している場合)

- 令和4年3月31日以前に最後の休業等実施日（判定基礎期間末日。雇用調整助成金の受給があるもの）がある場合、支給要件を満たせば令和5年4月1日以降の休業等について通常制度が利用できます。（図①）
- 令和4年4月から令和5年2月に最後の休業等実施日がある場合、最後の休業等実施日から1年経過後、支給要件を満たせば通常制度が利用できます。（図②）
- 令和5年3月に最後の休業等実施日がある場合、最後の休業等実施日から1年経過後、支給要件を満たせば通常制度が利用できます。（図③）

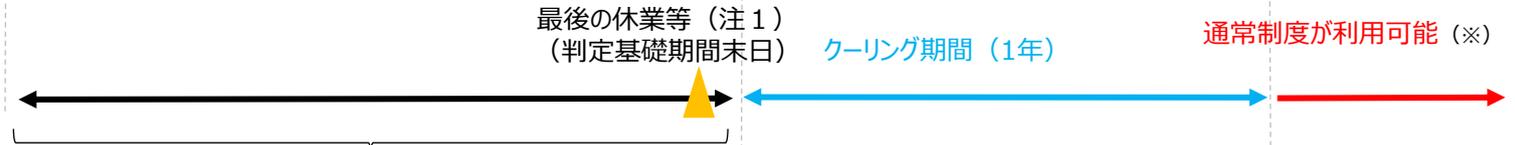
①：令和4年3月31日以前に最後の休業等実施日がある場合



②：令和4年4月から令和5年2月に最後の休業等実施日がある場合



③：令和5年3月に休業等を実施している場合



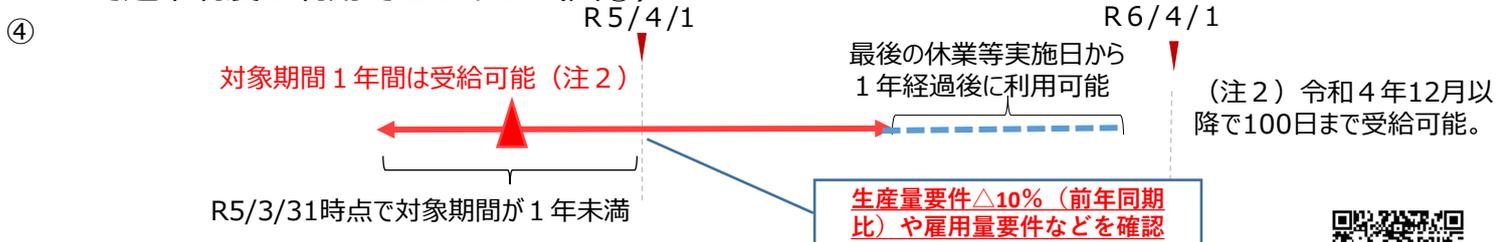
(①②③共通) R5/3/31時点で対象期間が1年以上（最初の休業等がR4/3/31以前）

(※) 対象期間は1年間。

(注1) 対象期間の末日（R5/3/31）が判定基礎期間中にある場合は、R5/3/31が判定基礎期間の末日となります。

(令和5年3月31日時点で対象期間が1年に達していない場合)

- 支給要件を満たせば、対象期間が1年に達するまでの間、令和5年4月1日以降の休業等について通常制度が利用できます。（図④）



※申請様式やマニュアルはこちらに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_20200515.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_20200515.html)



不正受給への対応を厳格化しています

ご一報  
ください

申請事業主の皆さま

- ・申請内容に誤りがあった場合
- ・受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・不正受給に関する情報を把握している場合

※情報提供者のプライバシー保護には十分配慮いたします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

連絡先



不正受給の対応を  
厳格化しています

# 雇用関係助成金を 電子申請しませんか？



より使いやすく

電子申請できる雇用関係助成金の  
対象が拡大します。

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

電子申請には「G.bizID」の  
申請・取得が必要です。



# 雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

ステップ 1

2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・  
トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

ステップ 2

2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

## 雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- |   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>1 再就職支援関係の助成金</b><br>・労働移動支援助成金      | <b>2 転職・再就職拡大支援関係の助成金</b><br>・中途採用等支援助成金                   | <b>3 雇入れ関係の助成金</b><br>・トライアル雇用助成金<br>(一般トライアルコースは4月から)<br>・地域雇用開発助成金 | <b>4 雇用環境の整備関係等の助成金</b><br>・人材確保等支援助成金<br>・通年雇用助成金<br>・キャリアアップ助成金<br>(正社員化コースは4月から) |
| <b>5 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金</b><br>・両立支援等助成金 | <b>6 人材開発関係の助成金</b><br>・人材開発支援助成金<br>(事業展開等リスクリング支援コースを除く) |  |   |

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請も引き続きご利用いただけます。

※ 雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム、e-Gov電子申請。

## 電子申請の3つのポイント

POINT  
1

### 利便性の向上



来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。

POINT  
2

### 負担の軽減



一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。

POINT  
3

### いつでも使える



窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。

※メンテナンス時間を除きます

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

## 電子申請には「G BizID」の申請・取得が必要です

**G BizIDとは?** 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。

雇用関係助成金の申請期限に間に合うようG BizIDの申請・取得をお願いします。

(雇用関係助成金の電子申請を社会保険労務士や代理人に依頼する場合もG BizIDの取得が必要です。)

G BizIDの詳細・取得はコチラ (QRコードからアクセス可能) → <https://gbiz-id.go.jp/top/>



**注意!** gBizIDエントリーでは、雇用関係助成金ポータルをご利用できません。