

労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための 雇用管理改善等を行う中小企業事業主の方等への給付金

「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」（以下「中小企業労働力確保法」といいます。）に基づく支援措置を受けるためには、改善計画（労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生の実施、募集・採用の改善、教育訓練の実施など雇用管理の改善について取り組むこととした計画）を作成し、都道府県知事の認定を受けた後、各助成金ごとに具体的な申請をする必要があります。

改善計画について

中小企業労働力確保法に基づく助成金を利用するにあたっては、改善計画を作成し、主たる事務所を管轄する都道府県知事の認定を受ける必要があります。（認定を受けた改善計画を以下、「認定計画」といいます。）

1 事業協同組合等の方

傘下の構成中小企業者の労働力の確保を図るための雇用管理の改善の事業についての改善計画を作成することができます。改善計画の認定を受けた事業協同組合等を以下、「認定組合等」といいます。

なお、事業協同組合等の構成中小企業者が中小企業労働力確保法に基づく支援措置を受けるためには、事業協同組合等が改善計画の認定申請を行う際に、当該構成中小企業者が利用しようとする助成制度に関する事業の計画や、その事業の実施に必要な資金の調達方法に関する資料を作成する必要があります。

また、認定組合等の構成中小企業の事業主の方については、上記の資料を作成し、認定組合等の改善計画について認定組合等から変更の申請をしていただくか、下記の個別の中小企業の事業主の方の手続に沿って、個別に改善計画の認定を受ける必要があります。

2 個別の中小企業の事業主の方

改善計画には、高度の技能・知識をもった人材を確保する目的のもの及び新分野進出等（創業又は異業種進出）に伴い新たに労働者を雇用する目的のものがありません。

新分野進出等に伴い新たに労働者を雇用する目的の改善計画を作成する事業主の場合は、創業又は異業種進出を始めてから6か月以内に改善計画を提出する必要があります。ここでいう創業とはいわゆる店舗等の開店日ではなく、個人企業の場合は事業の準備行為に着手した時点（例：事業所開設に当たっての賃貸借契約の締結、設備、備品の設置等）、法人企業の場合には法人登記をした時点をいいます。また、異業種進出を始めた日については、個人企業の創業の場合に準じます。

（※）事業協同組合等とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合及びその連合会で、政令で定めるもの並びに民法（明治29年法律第89号）の規定により設立された社団法人で中小企業者を直接又は間接の構成員とするもののことです。

16 中小企業人材確保支援助成金

中小企業人材確保推進事業助成金は、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等が、構成中小企業者の人材確保や雇用管理の改善のための事業（以下「中小企業人材確保推進事業」といいます。）を行った場合に、事業協同組合等の規模に応じて1事業年度あたり600万円から1,000万円を上限とし、当該事業に要した費用の2/3を最大3年間助成するものです。

中小企業雇用管理改善助成金は、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等の構成中小企業者又は個別中小企業者（以下「認定中小企業者等」といいます。）が、その雇用する労働者に対し職業に関する相談を行うための設備・施設を設置・整備する事業（以下「環境整備事業」といいます。）、又は、その雇用する労働者に対し職業に関する相談を行う者を配置する事業（以下「職業相談者配置事業」といいます。）のいずれかに該当する雇用管理に関する事業を行い、あわせて職業相談者以外の労働者（以下「対象労働者」といいます。）の雇入れを行った場合に、環境整備事業については事業に要した費用の1/2（100万円を上限）、職業相談者配置事業については事業に要した費用の1/3を助成するものです。

中小企業基盤人材確保助成金は、新分野進出等（創業、異業種への進出）を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受け、当該改善計画に基づき、新分野進出等に必要な中小企業者の経営基盤の強化に資する人材（以下「基盤人材」といいます。）を新たに雇入れ、又は、基盤人材の雇入れに伴い基盤人材以外の新分野進出等に必要な労働者（以下「一般労働者」といいます。）を新たに雇い入れる場合に、基盤人材1人あたり140万円（5人を上限とします。）、一般労働者1人あたり30万円（基盤人材の雇入れ数と同数までを上限とします。）を助成するものです。

【中小企業人材確保推進事業助成金】

受給できる事業協同組合等

次の1から3のいずれにも該当する事業協同組合等が受給できます。

- 1 構成中小企業者の労働力の確保を図るための雇用管理の改善に関する事業についての計画を策定し、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その計画が適当である旨の認定を受けた事業協同組合等。
- 2 当該認定組合等の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定主務課長から中小企業人材確保推進事業の援助対象として指定を受けた事業協同組合等（以下「援助対象認定組合等」といいます。）。
- 3 過去において本助成金を受給した事業協同組合等にあつては、受給した本助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して3年を経過した事業協同組合等（従前の第1種中小企業人材確保推進事業助成金を受給した事業協同組合等にあつては、受給した第1種中小企業人材確保推進事業助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して7年を経過した事業協同組合等）。

支給の対象となる事業

支給の対象となる中小企業人材確保推進事業とは、次の1から9に該当するものをいいます。

ただし、当該助成金を受給するためには、1、7、8及び9の事業については必ず実施し、あわせて、少

なくとも2又は3のいずれかの事業を実施する必要があります。

1 年次計画策定・調査事業

認定計画に従って実施する中小企業人材確保推進事業のために必要な調査研究を行い、その結果を踏まえて2から8の事業の各年度の実施計画を策定する事業

(例：雇用管理実態調査、従業員意識調査等)

2 雇用環境改善事業

構成中小企業者の職場としての魅力を高めるために、労働条件、職場環境、福利厚生、職業能力開発等の雇用環境に係る諸問題の改善を図る事業

(例：女性・高齢者が働きやすい職場づくり、雇用環境チェックリスト、職場改善マニュアルの作成・配付等)

3 採用活動改善事業

構成中小企業者における人材確保を推進するために、募集及び採用に係る諸問題の改善を図る事業

(例：共同企業ガイドブック、共同会社説明会の開催、ポスターの作成・配付等)

4 新技術活用普及事業

構成中小企業者の労働条件の向上及び職場環境の改善のために、新技術の導入による省力化のための検討を行い、新技術の活用及び普及を図る事業

(例：新技術導入後の雇用環境改善に関する相談会等)

5 退職金制度整備充実事業

構成中小企業者の中小企業退職金共済制度への加入促進、その他の退職金制度の整備・充実を図る事業

(例：中小企業退職金共済制度加入促進セミナーの開催等)

6 職場定着事業

構成中小企業者が雇用する労働者の利用に供する職業相談者を配置し、又は、職業相談室を運営することにより、労働者の職場への定着を図る事業

(例：キャリア・コンサルタントの配置等)

7 事業定着調査事業

援助対象認定組合等の実施した中小企業人材確保推進事業の成果の調査及び分析を行う事業

(例：構造事業主意識調査、職場環境実態調査等)

8 モデル事業普及活動事業

援助対象認定組合等の構成中小企業者の事業所において、中小企業人材確保推進事業の効果についての実情把握を行い、中小企業人材確保推進事業の実施に関する成果、ノウハウ等を他の事業所へ普及、活用等を図る事業

(例：援助対象認定組合等傘下のモデル事業所見学会の実施、雇用管理担当者のレベルアップセミナーの開催等)

9 人材確保推進員の設置

1から8の事業を強力に推進するための「人材確保推進員」の設置

受給できる額

1事業年度につき、認定組合等が行う中小企業人材確保推進事業の実施に要した費用の額の3分の2に相当する額を最大3年間受給できます。

ただし、1事業年度につき受給できる限度額は、事業協同組合等の規模に応じて以下のとおりとなっています。

事業協同組合等の規模	限度額
大規模認定組合等 (構成中小企業者数500以上)	1,000万円
中規模認定組合等 (同100以上500未満)	800万円
小規模認定組合等 (同100未満)	600万円

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 1 7月末日(受給資格認定申請が第2年度目以降の場合は、4月末日)までに認定組合等の主たる事務所(通常本社をいいます。)が所在する都道府県を業務担当区域とする独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター(以下「担当センター」といいます。)に「中小企業人材確保推進事業助成金受給資格認定申請書」を提出し、認定を受けること。
- 2 受給資格の認定を受けた日から当該年度の9月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請は、当該年度の10月末日まで。そして、当該年度の10月1日から3月末日までの間に実施した中小企業人材確保推進事業に関する助成金の支給申請については当該年度の3月末日までに「中小企業人材確保推進事業助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

が必要です。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます(ただし、携帯電話・PHSはご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。)

ご利用時間 9:00~17:00(土・日・祝は休業)

注意事項

- 1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った事業協同組合等の事業実態や費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めることや、現地調査等を行うことがあります。
審査にご協力いただけない場合、また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には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。

【中小企業雇用管理改善助成金】

受給できる事業主

次の1から7のいずれにも該当する事業主が受給できます。

- 1 雇用保険の適用事業主。

(環境整備事業)

「中小企業雇用管理改善(環境整備事業)実施計画(変更)認定申請書」の提出時点において労働者

を雇い入れていない事業主の方については、認定された改善計画に基づいて職場への労働者の定着を図るための目標を達成し、かつ、対象労働者の雇入れを完了した日（以下「完了日」といいます。）までに労働者の雇入れに伴い、適用事業主となる必要があります。

（職業相談者配置事業）

「中小企業雇用管理改善（職業相談者配置事業）実施計画（変更）認定申請書」の提出時点において労働者を雇い入れていない事業主の方については、認定された改善計画に基づき職場への労働者の定着を図るための目標を達成した上、支給申請書の提出時までに労働者の雇入れに伴い適用事業主になる必要があります。

- 2 認定中小企業者等であって、認定された改善計画に基づき、改善計画の実施期間内に環境整備事業又は職業相談者配置事業を行い、あわせて対象労働者を新たに1名以上雇い入れた事業主。

ただし、環境整備事業及び職業相談者配置事業の双方を実施し、それぞれの助成金を受給できる場合においては、いずれかの事業において雇い入れた対象労働者をもって、新たな雇入れとすることができます。

- 3 環境整備事業にあつては完了日において常用労働者数（注）が増加した事業主又は職業相談者配置事業にあつては、職業相談者の配置及び対象労働者の雇入れ後常用労働者が増加した事業主。

環境整備事業については、完了日の常用労働者数から、実施計画申請書の提出日の属する月の初日から起算して6か月前の属する月までの各月の末日の常用労働者の合計を6で除した数を減じて得た数が1以上である必要があります。

職業相談者配置事業については、職業相談者を配置し、かつ、対象労働者の雇入れを完了した日の翌日から起算して最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期とする各期（以下、「雇用確認対象期」といいます。）において各月の常用労働者の合計を6で除した数から実施計画申請書の提出日の属する月の初日から起算して6か月前の属する日までの各月の末日の常用労働者数の合計を6で除した数を減じて得た数が1以上である必要があります。

（注）雇用保険の被保険者のうち、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除いた者をいいます。

- 4 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）（以下「風営法」といいます。）第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗営業から委託を受けて当該営業を行っていない事業主。
- 5 環境整備事業又は職業相談者配置事業、及び常用労働者数の増加が適正に行われたことについて、その労働者の過半数を代表する者が確認している事業主。
- 6 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター（以下「担当センター」といいます。）の要請により提出する事業主。
- 7 担当センターによる当該助成金の実施計画の認定、支給決定に係る審査のほか公共職業安定機関による調査等に協力できる事業主。

ただし、上記の要件を満たしていても、当該助成金を申請する事業主（以下「申請事業主」といいます。）が以下の(1)から(3)のいずれかに該当する場合は助成金が支給されません。また(4)に該当すると認められる場合は、当該助成金が支給されないことがあります。

- (1) 申請事業主が、支給申請書の提出日において労働保険料を2年間を超えて納入していない場合。
- (2) 申請事業主が、実施計画認定申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出日までの間に、不正受給を行った場合。
- (3) 過去に環境整備事業に係る助成金を受給した事業主が、その支給決定日の翌日から起算して3年が経過していない時点で、環境整備事業に係る助成金の支給を受けようとする場合。

- (4) 次のイからニまでに掲げる事項に該当し、良好な雇用機会の創出に資するとは認められない場合。
- イ 賃金の支払が行われていない場合
 - ロ 賃金等の条件が、助成金の支給を申請した事業所が所在する地域の他の事業所に比べて著しく低い場合
 - ハ 有期の事業等で、雇用関係が終了することが予測される場合
 - ニ その他適正な雇用管理を行っていない場合

支給の対象となる環境整備事業

支給の対象となる環境整備事業とは、次のいずれにも該当する設備・施設を設置・整備することをいいます。ただし、事業主が私的目的のために購入・賃借したものや、事業主以外の名義のものなどは該当しません。

1 職業に関する相談を行うために必要な設備・施設で、次の(1)から(3)のいずれかに該当するもの。

- (1) 職業相談室等の設置に係る設備
(例：パーテーション、椅子、机等)
- (2) 職業に関する相談を円滑に行うための設備
(例：モニター、ビデオ、パソコン等)
- (3) 職業に関する相談を行うための施設
(例：職業相談室等)

2 改善計画の実施期間内に設置・整備に着手したもので、その費用が完了日において20万円以上のもの。

支給の対象となる職業相談者配置事業

支給の対象となる職業相談者配置事業とは、次の1から5のいずれの要件にも該当する者を配置することをいいます。

- 1 職業相談者として配置されるものであり、職業に関する相談に係る専門的知識を有し、原則として6か月以上配置されるものであること。
- 2 労働者の職業に関する相談に係る業務について、1週あたり8時間以上実施すること。
- 3 改善計画の実施期間内に雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れられた者、出向等により新たに受け入れられた者、又は、既に雇い入れられている労働者が新たに人事管理部門等に配置転換された者であること。
- 4 出向の受入れの場合は、新たな受入れによる者であること。
- 5 出向による受入れの場合は、職業相談者本人の同意を得たものであること。

対象労働者の要件

対象労働者は、次の1から3のいずれの要件にも該当する労働者です。

- 1 改善計画の実施期間内に雇用保険の一般被保険者（短時間労働被保険者（いわゆるパートタイマー）を除く。）として新たに雇い入れた者、あるいは出向契約（人事交流若しくは実習等のためのものを除く）の定めにより出向元事業所における雇用保険の一般被保険者として在籍しつつ出向先である申請事業主の事業所において勤務する者であり、当該助成金支給後も引き続き出向先の事業所において継続して雇用することが見込まれること。
- 2 原則として、資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、当該助成金の支給において、独立性を認めることが適当でないと判断される事業主と申請事業主との間で行われる雇入れではないこと。
- 3 過去3年間に当該申請事業主の企業で勤務した者でないこと。

受給できる額

1 環境整備事業

実施計画申請書の受理日の翌日から完了日までの間において助成金の支給を申請した事業主が環境整備事業に要した費用（20万円以上）の額の1/2を受給できます。但し、受給できる額は、100万円を限度とします。

2 職業相談者配置事業

(1) 職業相談者の配置が雇入れ、出向又は配置転換による場合

申請事業主が職業相談者に対して支払った賃金の額の1/3。但し、出向の受入れの場合であって、賃金の一部について出向元事業主が申請事業主に対して補助する場合は、その額を控除した額の1/3。出向による受入れの場合であって出向元事業主が職業相談員に対して賃金を支払う場合は、申請事業主が出向元事業主に対して補助した額のうち、職業相談者の賃金に補填された額の1/3。

(2) 職業相談者の配置がその他の契約による場合

申請事業主がその他の契約等に基づき出向元事業主又は職業相談者に対し支払った支給対象期間の各期（注）の職業相談者の受入れ費用の額の1/3。

(1)、(2)ともに、受給できる額は、雇用保険の基本手当最高日額に支給の対象となる日数を乗じて得た額に330を乗じて365で除して得た額を限度とします。

(注) 職業相談者の配置及び対象労働者の雇入れの完了した日（以下「完了日」といいます。）から起算した1年を上限とし、最初の6ヶ月を支給対象期の第1期、以後の6ヶ月を支給対象期の第2期とします。

受給のための手続

1 環境整備事業により当該助成金を受給するために必要な手続

- (1) 改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。
- (2) 認定を受けた改善計画に基づく措置として、環境整備事業に係る助成金に係る設備・施設の設定・整備の実施及び対象労働者の雇入れの前日までに、「中小企業雇用管理改善（環境整備事業）実施計画（変更）認定申請書」を担当センターに提出し、認定を受けること。
- (3) 実施計画申請書の提出後、完了日の翌日から起算して1か月以内に、「中小企業雇用管理改善（環境整備事業）助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

2 職業相談者配置事業により当該助成金を受給するために必要な手続

- (1) 改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。
- (2) 認定を受けた改善計画に基づく措置として、職業相談者の配置及び対象労働者の雇入れ日の前日までに、「中小企業雇用管理改善（職業相談者配置事業）実施計画（変更）認定申請書」を担当センターに提出し、認定を受けること。
- (3) 実施計画申請書の提出後、雇用確認対象期又は支給対象期が経過するごとに、当該雇用確認対象期の末日又は支給対象期の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して1か月以内に「中小企業雇用管理改善（職業相談者配置事業）助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

※申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます（ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT 回線以外の方は一部つながらない場合もあります。）。

ご利用時間 9:00~17:00 (土・日・祝は休業)

注意事項

1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った企業の事業実態や労働者の雇入れ、費用負担(支払の完了)等の支給要件の充足を裏付ける資料(会計帳簿等)の提出を求めることや、現地調査及び対象労働者への聞き取り等を行うことがあります。

また、一部支給要件について、公共職業安定機関へ確認します。

審査にご協力いただけない場合、また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には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。

2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。

3 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。

【中小企業基盤人材確保助成金】

受給できる事業主

次の1から7のいずれにも該当する事業主が受給できます。

1 雇用保険の適用事業主。(新分野進出等基盤人材確保実施計画(変更)認定申請書の提出時点において労働者を雇い入れていない事業主の方の場合には、支給申請書の提出日までに、労働者の雇入れに伴い、適用事業主となる必要があります。)

2 新分野進出等(Ⅱにおいては経営革新)に係る改善計画の認定を受けた個別の中小企業者であり、改善計画の認定日から1年以内に、認定された当該改善計画に基づき基盤人材又は当該基盤人材に伴い一般労働者(以下基盤人材と一般労働者を併せて「対象労働者」といいます。)を新たに雇い入れた事業主。

3 改善計画認定申請書における事業を開始した日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、新分野進出等に伴う事業の用に供するための施設又は設備等の設置・整備に要する費用を300万円以上負担する事業主。

4 風営法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて当該営業を行う事業主でないこと。

5 新分野進出等(Ⅱにおいては経営革新)に伴う新たな雇入れが適正に行われていることについて、その労働者の過半数を代表する者が確認している事業主。

6 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センター(以下「担当センター」といいます。)の要請により提出する事業主。

7 担当センターによる当該助成金の実施計画の認定、支給決定に係る調査のほか公共職業安定機関による調査等に協力できる事業主。

ただし、当該助成金を申請する事業主(以下「申請事業主」といいます。)が上記の要件を満たしていても、以下の(1)から(4)のいずれかの要件に該当する場合は当該助成金が支給されません。また、(5)に該当すると認められる場合は、当該助成金が支給されないことがあります。

(1) 実施計画申請書の提出日の6か月前の日から起算して、対象労働者の雇入れ日の翌日から起算して6か月が経過する日までの間(以下「確認期間」といいます。)に、対象労働者を雇い入れる事業主(対象

労働者を雇い入れる中小企業者が、他の企業が自らの事業の全部又は一部を継続しつつ、新たに設立した中小企業者である場合は、設立元企業及び確認期間中に当該設立元企業が設立した当該対象労働者を雇い入れる中小企業者以外の企業を含む。）が、事業主都合による常用労働者（注）の離職、又は3人を超え、かつ、被保険者数の6%に相当する数を超えた特定受給資格者となる離職を出した場合。

（注）雇用保険の被保険者のうち、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除いた者をいいます。

- (2) 申請事業主が、支給申請書の提出日において労働保険料を2年間を超えて納入していない場合。
- (3) 申請事業主が、実施計画認定申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出日までの間に、不正受給を行った場合。
- (4) 過去に基盤人材5人について当該助成金を受給した事業主が、最後の基盤人材に係る助成金の支給決定日の翌日から起算して3年が経過していない時点で、当該助成金の支給を受けようとする場合。
- (5) 次のイからニまでの事項に該当し、良好な雇用機会の創出に資するとは認められない場合。
 - イ 賃金の支払が行われていない場合。
 - ロ 賃金等の条件が、助成金の支給を申請した事業所が所在する地域の他の事業所に比べて著しく低い場合
 - ハ 有期の事業等で、雇用関係が終了することが予測される場合
 - ニ その他適正な雇用管理を行っていない場合

助成の対象となる労働者の要件

次の1から4のいずれの要件にも該当する労働者が対象となります。

- 1 改善計画の実施計画期間内に雇用保険の一般被保険者（短時間労働被保険者（いわゆるパートタイマー）を除く。）として新たに雇い入れる者であること。
（在籍出向者は対象となりません。また、アルバイト、パートタイマー、派遣等の名称の如何を問わず、既に雇い入っていた者を雇用保険の一般被保険者としても、助成金の対象となりません。）
- 2 申請事業主の新分野進出等に係る部署において、助成金の支給終了後も引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
- 3 過去3年間に申請事業主の企業で勤務した者でないこと。
- 4 原則として、資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、当該助成金の支給において、独立性を認めることが適当でないと判断される事業主と申請事業主の間で行われる雇入れではないこと。

受給できる額

- 1 対象労働者のそれぞれの雇入れの日から起算して1年の期間について、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期として、以下のとおり2期（以下「支給対象期」といいます。）に分けて受給できます。
 - (1) 基盤人材を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ70万円。
 - (2) 一般労働者を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ15万円。
- 2 事業主が対象労働者を雇い入れた日から起算して支給決定日までの期間に、当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合、助成金は受給できません。すでに第1期分を受給している場合には受給した額を返還していただきます。なお、対象労働者を1人以上事業主都合により離職させた場合には、その日以降、他の対象労働者についても受給できません。

受給のための手続

当該助成金を受給するためには、

- 1 新分野進出等の場合は、新分野進出等を開始して6か月以内に、改善計画を都道府県中小企業労働力確保法担当主務課に提出し、都道府県知事の認定を受けること。
- 2 改善計画の受理日から対象労働者の雇入れ日の前日までに、「新分野進出等基盤人材確保実施計画（変更）認定申請所」を担当センターに提出し、担当センター所長の認定を受けること。
- 3 2の申請書の提出後、支給対象期の末日から起算して1か月以内に、「中小企業基盤人材確保助成金支給申請書」を担当センターに提出すること。

が必要です。

それぞれの申請期限を過ぎると、支給を受けることができませんので、注意してください。

詳しくは、独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

お電話でのお問い合わせ 0570-001154

全国どこでも最寄りの都道府県センターに自動転送されます（ただし、携帯電話・PHS はご利用できません。NTT回線以外の方は一部つながらない場合もあります。）。

ご利用時間 9：00～17：00（土・日・祝は休業）

注意事項

- 1 当該助成金の支給に際しては、厳正な審査のため申請を行った企業の事業実態や労働者の雇入れ、費用負担（支払の完了）等の支給要件の充足を裏付ける資料（会計帳簿等）の提出を求めることや、現地調査及び対象労働者への聞き取り等を行うことがあります。
また、一部支給要件について、公共職業安定機関へ確認します。
審査にご協力いただけない場合、また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には、助成金を支給できないことがありますのであらかじめご了承ください。
- 2 不正受給により助成金の支給を受けた場合、あるいは受けようとした場合には、支給決定の取消しを行い、すでに支給した助成金については返還していただきます。
- 3 不正受給と判断されると、雇用保険法に基づく他の助成金等についても一定期間申請することができなくなります。