

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

高齢者（60歳以上）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
2. 職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者でない者など失業の状態にあるものを雇い入れる場合(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を週の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く)
3. 雇用保険の一般被保険者又は高齢者被保険者として雇い入れ、**継続して雇用することが雇入れ時点で確実であることが雇用契約書等の書面からも認められること**

※対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合にあつては3年以上)であることをいいます。

4. 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前に、雇入れに向けた選考を開始していた対象労働者を雇入れる場合
 - (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業所との関係において、次のいずれかに該当する場合
 - ① 雇入れ事業所と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業所において就労したことがある場合
 - ② 雇入れ事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
 - (3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業所の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合
 - (4) 対象労働者の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、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主(以下「関係事業主」という。)と同一の事業主が雇入れる場合又は、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
 - (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族および姻族)である場合
 - (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該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、当該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

(7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

5. 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります。また、当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等）させた場合も、当該支給対象期については不支給となります。

対象となる事業主

次の条件に該当する事業主です。

1. 「雇用関係助成金に係る共通支給要件」（18ページ参照）の要件を満たすこと。
2. 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。
3. 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。
 - (1) 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（雇止め・勧奨退職等を含む）したことがある場合
 - (2) 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇（雇止め・勧奨退職等を含む）したことがある場合
 - (3) 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。
 - (4) 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者（就労継続支援A型事業所のA型利用者（以下「A型利用者」という。）として雇入れられた者に限る。）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者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が25%を超えている場合

※ 就労継続支援A型事業所で、平成29年5月1日以降に対象労働者を雇い入れている場合のみ（以下(5)において同じ）。
 - (5) 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者（A型利用者として雇入れられた者に限る。）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者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えている場合

- (6) 高年齢者雇用安定法第10条第2項または同法第10条の3第2項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
- (7) 障害者総合支援法第49条第1項もしくは第2項に基づく勧告、または、同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部もしくは一部の効力の停止を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

対象労働者及び支給額

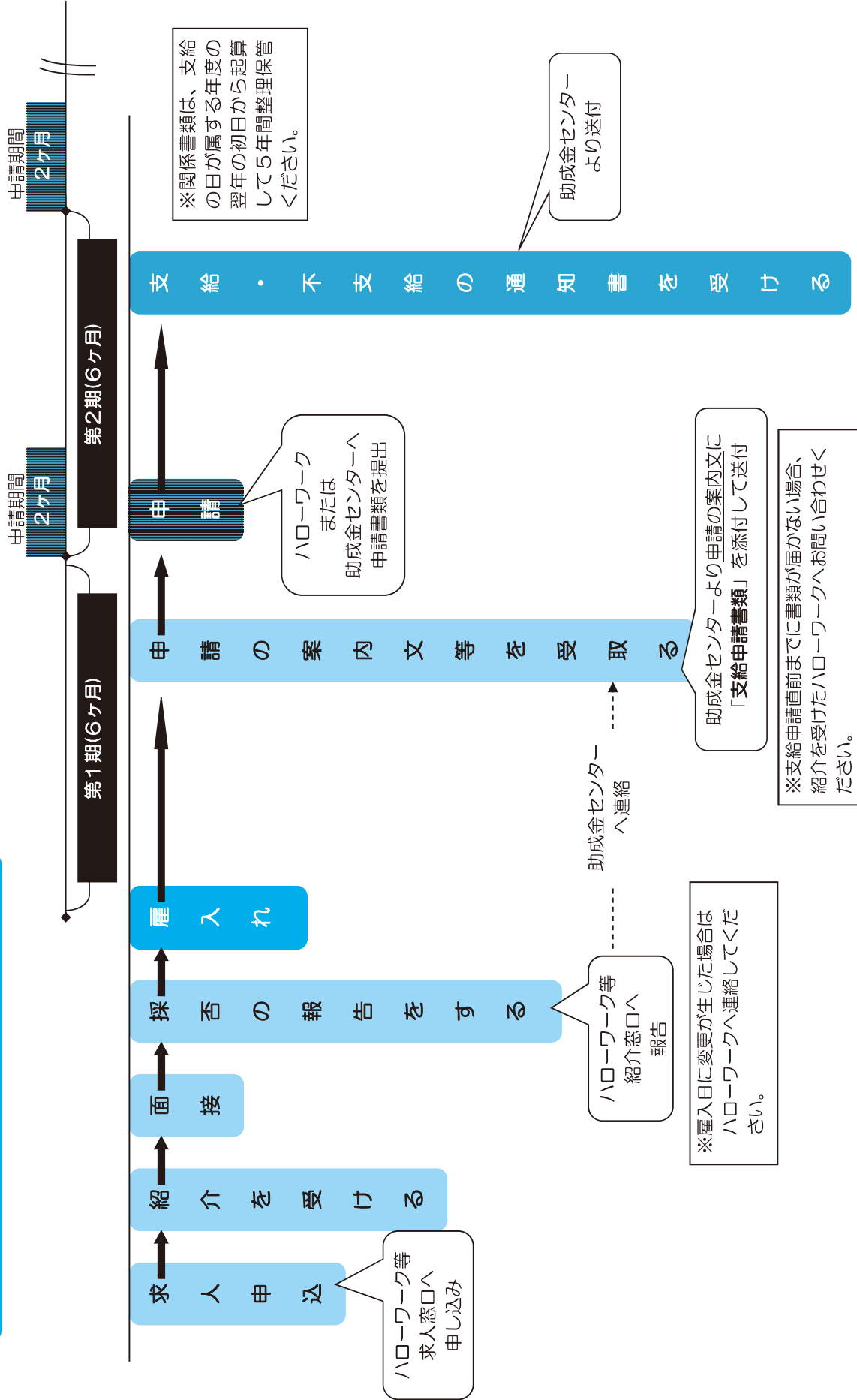
1. 対象労働者の雇入れに係る日から起算した下表の「助成対象期間」を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第6期）ごとに、最大2～6回にわたって支給されます。

対象労働者		事業所規模(17ページ参照) 助成対象期間/支給対象期ごとの支給限度額	
		大企業	中小企業
短時間労働者以外	① 60歳以上の者 母子家庭の母等 父子家庭の父 (児童扶養手当受給者に限る) など	助成対象期間：1年 第1期 25万円 第2期 25万円 ----- 計 50万円	助成対象期間：1年 第1期 30万円 第2期 30万円 ----- 計 60万円
	② 45歳未満の身体・知的障害者 (重度を除く)	助成対象期間：1年 第1期 25万円 第2期 25万円 ----- 計 50万円	助成対象期間：2年 第1期 30万円 ～ 第4期 30万円 ----- 計 120万円
	③ 重度の身体・知的障害者 45歳以上の身体・知的障害者 精神障害者	助成対象期間：1年6ヶ月 第1期 33万円 第2期 33万円 第3期 34万円 ----- 計 100万円	助成対象期間：3年 第1期 40万円 ～ 第6期 40万円 ----- 計 240万円
短時間労働者	④ 60歳以上の者 母子家庭の母等 父子家庭の父 (児童扶養手当受給者に限る) など	助成対象期間：1年 第1期 15万円 第2期 15万円 ----- 計 30万円	助成対象期間：1年 第1期 20万円 第2期 20万円 ----- 計 40万円
	⑤ 身体・知的・精神障害者	助成対象期間：1年 第1期 15万円 第2期 15万円 ----- 計 30万円	助成対象期間：2年 第1期 20万円 ～ 第4期 20万円 ----- 計 80万円

※「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

2. ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
3. 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が [最低賃金×30時間] を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります。また、対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合には本助成金は支給されません。

求人申込から受給までの流れ



問い合わせ先

事業所設置のハローワーク・沖縄助成金センター