

## 2 労働移動支援助成金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職援助のための措置等を講じる事業主に対して助成するものであり、当該労働者の早期再就職を目的としています。

本助成金は次の2つの奨励金に分けられます。

- I 対象労働者の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援奨励金」
- II 対象労働者を雇い入れるか移籍により受け入れた上で、訓練を行う事業主に助成を行う「受入れ人材育成支援奨励金」

### I 再就職支援奨励金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

なお、再就職支援奨励金は、「委託開始申請分」「再就職実現申請分」から構成されるほか、支給対象措置によって次のように区分されます。

委託開始申請分	離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した際に支給申請を行う分（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成）
再就職実現申請分	離職する労働者の再就職が実現した際に支給申請を行う分
再就職支援	（職業紹介事業者への委託に要した費用の一部の助成（委託開始申請分を除く））
訓練	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われた訓練に係る上乗せ助成）
グループワーク	（職業紹介事業者への委託に要した費用のうち、再就職支援の一環として行われたグループワークに係る上乗せ助成）
休暇付与支援	（離職が決定している労働者に対して事業主が求職活動のための休暇を与えた場合の助成）

### 対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者に対して2～4の措置を実施した場合にそれぞれ受給することができます。2～4については、そのすべてを実施することも可能ですし、「2と3」あるいは「4」の措置のみを実施することも可能です。なおこれらの措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

#### 1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（1）～（4）のすべてに該当する労働者です。

##### （1）事業主の作成する「再就職援助計画」（※1）、または「求職活動支援書」（※2）の対象者

※1 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を

受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

#### <「再就職援助計画」の対象者>

「再就職援助計画」は、勤務していた事業所における事業規模の縮小等（事業活動の縮小、事業の転換または廃止を含む）を原因として、解雇、勸奨退職、希望退職応募等により離職が決定した者が対象となり、「事業規模の縮小等」を伴わずに離職するに至った者については対象となりません。

「再就職援助計画」は「常用労働者」が対象となりますが、雇用期間の定めのない週20時間以上のパート労働者や、3年以上引き続き雇用されて本人が更新を希望したにもかかわらず雇止めとなった有期雇用労働者などもこれに含まれます。

#### <労働契約の終了に関するルール>

解雇等の労働契約の終了に関するルールについては、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「事業主の方へ」> 「労働契約の終了に関するルール」のページをご覧ください。

※2 「求職活動支援書」とは、「高齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。また、本奨励金を受けるためには、求職活動支援書を作成・交付する前に、対象者に共通して講じようとする再就職援助の内容等を記載する「求職活動支援基本計画書」を作成し、管轄の労働局に提出する必要があります。

(2) 申請事業主に雇用保険の一般被保険者として継続して雇用された期間が1年以上(※3)であること

※3 再就職支援の委託契約日の前日時点、休暇付与支援の休暇初日の前日時点で1年以上であることが必要です。

(3) 申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

(4) 再就職先が未定であることまたはこれに準ずる状況にあること

## 2 委託開始申請分の対象となる措置

本奨励金のうち「委託開始申請分」は、次の①と②の両方の措置をとった場合に対象となります。

### ① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出

次のアまたはイのいずれかを行うこと

#### ア 再就職援助計画の認定

次のa~dのすべてに該当すること

- a 再就職援助のための措置の内容を記載した再就職援助計画を作成すること
- b 再就職援助計画に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- c 再就職援助計画の内容について労働組合等から同意を得ること
- d 再就職援助計画について、雇用対策法24条第3項または第25条第1項の規定により公共職業安定所長の認定を受けること

#### イ 求職活動支援基本計画書の提出

次のa~eのすべてに該当すること

- a 再就職援助のための措置の内容を記載した求職活動支援基本計画書を作成すること
- b 求職活動支援基本計画書に、対象労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること
- c 求職活動支援基本計画書の内容について労働組合等から同意を得ること
- d 求職活動支援基本計画書について、管轄労働局長に提出すること
- e 求職活動支援基本計画書の提出後に、個々の対象労働者に対して求職活動支援書を作成して交付すること

## ② 再就職支援の委託と費用負担

再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出の後に、雇用する支給対象者の再就職支援の実施について職業紹介事業者（※4）との間で委託契約を締結し、当該委託に要する費用を負担すること

※4 職業安定法第32条の3第1項に規定する有料職業紹介事業者であり、本奨励金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限ります。該当事業者については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) > 「雇用・労働」の欄の「雇用」> 「雇用関係助成金」> 「雇用関係助成金を取り扱う民間職業紹介事業者」に掲げた一覧表をご覧ください。

**注意** 本奨励金は、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者について、事業主が「再就職援助計画」（または「求職活動支援書」）の対象とし、その後事業主が再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う場合に助成するものであり、職業紹介事業者がその労働者の離職自体について働きかけを行った場合、その労働者分については本奨励金の支給対象になりません。

## 3 再就職実現申請分（再就職支援）の対象となる措置

本奨励金のうち「再就職実現申請分（再就職支援）」は、次の（1）の措置をとった場合に対象となります。なお、次の（1）の措置をとった上で、（2）か（3）のいずれか一つまたは両方の措置をとった場合、（2）については訓練加算、（3）についてはグループワーク加算の対象となります。

### （1）委託による再就職支援

次の①～③のすべてを満たすこと

- ① 上記「2 委託開始申請分の対象となる措置」を行っていること
- ② 委託に基づいて職業紹介事業者に支給対象者の再就職支援を行わせたこと
- ③ 再就職の実現（支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）（以下「助成対象期限」という）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること（※5））

※5 支給対象者の再就職先は、委託を受けた民間の職業紹介事業者によって紹介された事業所でなくても差し支えありません。

**注意** 当該支給対象者の再就職支援の委託を受けた職業紹介事業者、または当該職業紹介事業者の関連会社に雇入れられた場合は、以下のア～ウのすべてを満たす場合を除き、支給対象となりません。

- ア 期間の定めのない雇用契約、または反復更新されることが見込まれる6か月以上の雇用期間を定めた雇用契約により雇入れられたものであること
- イ フルタイム労働者であること
- ウ 派遣労働者として就業するものでないこと

### （2）訓練

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たす訓練を行わせること

- ① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者または当該職業紹介事業者からの再委託によって実施される訓練であること
- ② 訓練内容が、次のア～エのすべてを満たす、支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えありません。）
  - ア 次のaのみ、またはaとbの組み合わせにより実施される訓練であること
    - a 支給対象者の再就職先での職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：

技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等)

b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、将来設計・独立起業に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

イ aとbの組み合わせにより訓練を行う場合、aとbの訓練の時間数の合計に占めるbの時間数の割合が3割以下であること

ウ 趣味教養と区別がつかないもの、再就職に必要な能力の開発・向上に関連しないもの、安定した雇用に結びつくことが期待しがたいと認められるもの、就職活動のノウハウに係るものではないこと

エ 通信教育・eラーニングによるものでないこと

③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に1か月以上（訓練を実際に実施する訓練期間の初日にあたる日から最終日にあたる日までの期間が1か月以上であり、当該期間を初日から1か月ごとに区分した場合に各月あたり50時間以上の訓練であること。）実施されるものであり、そのうち支給対象者が8割以上受講すること。なお、支給対象者の就職の内定等により予定されていた訓練が受講できなかった場合は、当該受講の最終日までの期間において8割以上受講していること

④ 訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。ただし、訓練の実施費用の総額が1か月あたり6万円を超える場合においては、1か月あたり6万円以上を申請事業主が負担していること

⑤ 委託契約書に、訓練の実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること

⑥ 職業紹介事業者が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

### (3) グループワーク

委託先の職業紹介事業者に、次の①～⑥のすべてを満たすグループワークを行わせること

① 再就職支援の一部として、委託先の職業紹介事業者によって実施される、支給対象者の再就職の実現に資するグループワークであること

② 支給対象者を含む、職業紹介事業者による再就職支援を受けている2人以上の求職者同士で、就職活動に資する意見交換・情報交換等を行い、相互の交流を深めるものであること（テーマ例：就職活動を進めるに当たっての悩み・課題、業界研究等）

③ 委託に係る契約締結日から助成対象期限までの間に、3回以上（各1回あたり1時間以上）実施されるものであること

④ グループワークの実施費用について、申請事業主が全額負担していること。ただし、グループワークの実施費用の総額が1万円を超える場合においては、1万円以上を申請事業主が負担していること

⑤ 委託契約書にグループワークの実施および申請事業主による費用の負担について明記されていること

⑥ 職業紹介事業者がグループワークの適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、実施時間、実施した内容等）について証明を行うものであること

## 4 再就職実現申請分（休暇付与支援）の対象となる措置

本奨励金のうち「再就職実現申請分（休暇付与支援）」は、次の①～③のすべての措置をとった場合に対象となります。

① 再就職援助計画の認定または求職活動支援基本計画書の提出

2①と同じ。ただし、2①アbおよびイbの要件については、再就職援助計画または求職活動支援基本計画書に、対象者に在職中から円滑な求職活動が行える環境を整えるための休暇を付与する旨を記載することとします。

② 休暇付与

支給対象者に対して、在職中から円滑な求職活動が行うことに活用できる1日以上（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く）を与え、当該休暇の日について、労働日に通常支払われる賃金の額以上の額を支払っていること

### ③ 再就職の実現

支給対象者が、その離職の日の翌日から起算して6か月以内（支給対象者が45歳以上の者の場合は9か月以内）に、雇用保険の一般被保険者として再就職を実現すること

## 対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です（ただし、Bの要件のうち6は問いません。）。

**注意** 「再就職実現申請分（再就職支援）」および「再就職実現申請分（休暇付与支援）」の支給を受ける場合、支給対象者の再就職の日の前日から起算して1年前の日から当該再就職の日の前日までの間において、支給対象者の再就職先との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある場合は、支給対象にはなりません。

## 支給額

1 本奨励金は、実施した措置並びに支給対象者の年齢（再就職援助計画の認定日または求職活動支援基本計画書の提出時点の年齢）および企業規模に応じ、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。（1年度1事業所当たり500人分を上限とします。）なお、委託に係る契約金額の総額を以下「委託総額」といいます。

### （1）委託開始申請分

中小企業事業主	中小企業事業主以外
10万円（委託総額が20万円に満たない場合は、委託総額×1/2）	

### （2）再就職実現申請分（再就職支援）

再就職実現申請分（再就職支援）の支給額は、次の①～③の合計額から、「（1）委託開始申請分」によって支給された額を控除した額です。

なお、①～③の合計額については、委託総額または60万円のいずれか低い方を上限とします。

#### ① 再就職支援

中小企業事業主	中小企業事業主以外
$(委託総額 - ②訓練加算の額 - ③グループワーク加算の額) \times 2/3$ （45歳以上の場合4/5）	$(委託総額 - ②訓練加算の額 - ③グループワーク加算の額) \times 1/2$ （45歳以上の場合2/3）

#### ② 訓練加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
6万円/月（上限3か月分）	

#### ③ グループワーク加算

中小企業事業主	中小企業事業主以外
3回以上実施で1万円	

(3) 再就職実現申請分（休暇付与支援）

中小企業事業主	中小企業事業主以外
休暇付与1日あたり7,000円 (上限90日分)	休暇付与1日あたり4,000円 (上限90日分)

なお、労働日に通常支払われる賃金の額が7,000円または4,000円に満たない場合は、当該額が休暇付与1日あたりの支給額になります。

## 受給手続

本奨励金を受給しようとする事業主は、次の1または2の支給申請期間中に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局（※7）へ支給申請してください。なお、支給申請日までに、申請事業主が負担する委託に要する費用が確定し、その支払いを終えていることが必要です。

1 「委託開始申請分」と「再就職実現申請分」を分けて支給申請する場合の支給申請期間

「委託開始申請分」は、支給対象者の「委託の契約締結日」（※8）以降その翌日から起算して2か月以内

「再就職実現申請分」は、支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※8）の翌日から起算して2か月以内

2 「委託開始申請分」と「再就職実現申請分」をまとめて支給申請する場合の支給申請期間

支給対象者の再就職の日以降、「助成対象期限」（※8）の翌日から起算して2か月以内

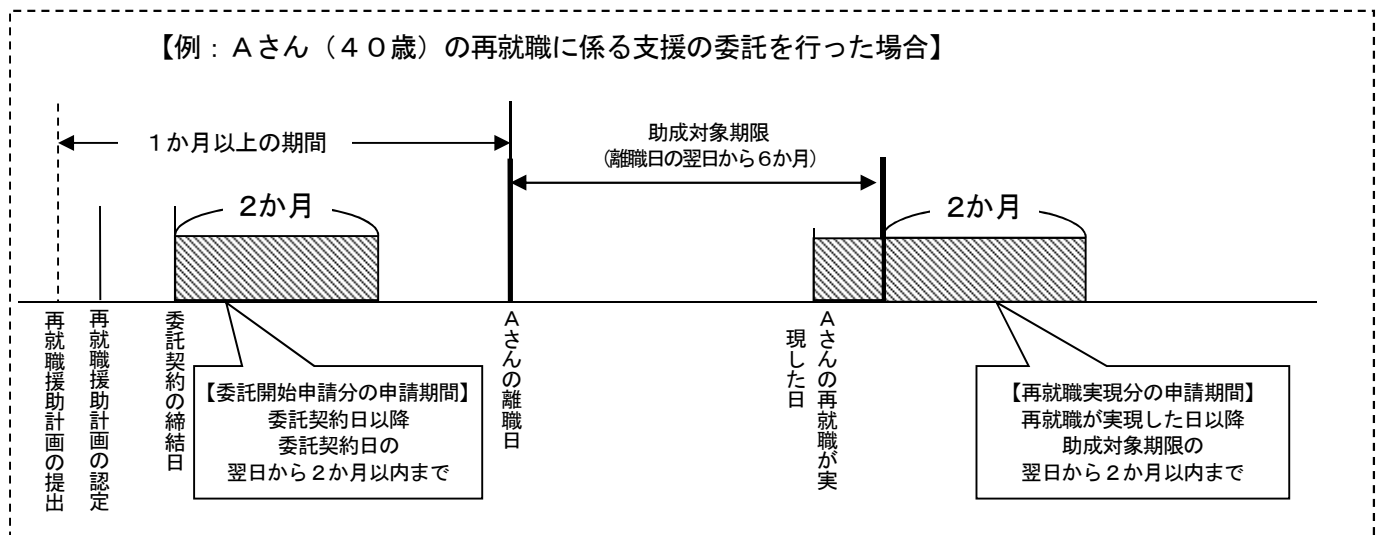
※6 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※7 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

※8 複数の支給対象者がいる場合、最後の支給対象者の「委託の契約締結日」または「助成対象期限」とします。

当該期限までに複数名分をまとめて申請してください。

(参考) 受給手続の流れ



## 利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。本奨励金の要件や手続等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

## Ⅱ 受入れ人材育成支援奨励金

公共職業安定所長の認定を受けた再就職援助計画等の対象となった労働者を雇い入れ、または移籍により労働者を受け入れ、その労働者に対して Off-JT のみ、または Off-JT および OJT を行った事業主に対して助成するものであり、労働者の早期再就職の促進を目的としています。

### 対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次の1の対象労働者に対して、2と3の措置の両方を実施した場合に受給することができます。なお2と3の措置を受けた対象労働者を以下「支給対象者」といいます。

#### 1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、次の（１）～（４）のすべてに該当する労働者です。

（１）次の①または②のいずれかに該当する者であること

① 次のアとイの両方に該当すること

ア 申請事業主に雇い入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画」（※１）（または「求職活動支援書」（※２））の対象者となっていること（当該離職以後、申請事業主による雇入れまでの間に他の事業所に雇用保険の一般被保険者として雇用されたことがないこと）

イ 雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

② 次のアとイの両方に該当すること

ア 申請事業主に移籍または在籍出向により受入れられる前の、移籍元事業主または在籍出向元事業主において、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること

イ 移籍元事業主または在籍出向元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと

（２）申請事業主が作成した訓練の計画（以下「職業訓練計画」という。）に基づいて訓練を受講すること

（３）本奨励金の助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講したこと（職業訓練計画が Off-JT と OJT を組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつ Off-JT と OJT それぞれで8割以上受講していることを要する。）

（４）訓練の開始日以降、雇用保険の一般被保険者であること

※１ 事業主は、事業規模の縮小等に伴って労働者の離職を発生させる場合、「雇用対策法」第6条に基づいて、本人の再就職活動に対して援助することが必要です。

「再就職援助計画」とは、事業主が、1か月以内に常用労働者が30人以上離職するような事業規模の縮小等を行おうとするときに、「雇用対策法」第24条に基づいて、事業主に作成が義務付けられている計画書のことであり、事業主が労働者に対して講じようとする再就職援助の内容を記載して、ハローワークに提出し、所長の認定を受ける必要があります。なおこの計画は、離職する労働者が30人未満の場合でも任意で作成することができます。

※２ 「求職活動支援書」とは、「高年齢者雇用安定法」第17条に基づき解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の労働者のうち、再就職を希望する者に対して、事業主が講じようとする再就職援助の内容等を記載する書面をいいます。

#### 2 雇入れまたは受入れ

次の（１）～（３）のいずれかを満たすこと

（１）1（１）①に該当する者を、離職日の翌日から起算して1年以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れること

（２）1（１）①または②に該当する者を、移籍元事業主における離職日の翌日から起算して6か月以内に期

間の定めがない労働者として企業間の移籍（※3）により受け入れること

- (3) 1 (1) ①または②に該当する者を、当初企業間在籍出向（※4）により受け入れた上で、当該受け入れの日から起算して6か月以内に、移籍に切り換えて、期間の定めがない労働者として受け入れること

※3 ここでの「移籍」とは、移籍元事業主との労働契約関係を終了させて、これを完全に移籍先事業主に移行させることをいい、対象者が移籍元事業主を離職する前に、移籍の対象となる労働者の同意を得たものであり、かつ、移籍先事業主と移籍元事業主との間に移籍に係る合意があることが必要です。（ただし、会社の合併に伴う移籍の場合は労働関係を含めた全ての権利義務が合併先会社に包括承継され労働者に不利益が生じる可能性がほぼ認められないこと、会社の分割に伴う移籍の場合は労働契約承継法の適用による労働者の保護措置が講じられていることから、個別の労働者の同意を得たものとみなします。）

※4 ここでの「在籍出向」とは、労働者と出向元事業主との労働契約関係を維持したまま、出向先事業所との間にも労働契約関係を結んでその指揮命令のもとに労務を提供することをいいます。在籍出向の状態から、※3の移籍により出向元事業主との労働契約関係を終了させて、これを完全に先事業主に移行させることを「在籍出向から移籍への切り換え」といいます。

### 3 職業訓練の実施

次の(1)～(3)のすべてを満たすこと

- (1) 次の①～④のすべてを満たす職業訓練計画を作成すること

なお、同一の支給対象者に対し職業訓練計画を複数回申請することは認められない。

- ① 実施期間が1年以内であること
  - ② 訓練の開始日が、職業訓練計画を管轄労働局長に提出した日から6か月以内であること
  - ③ 支給対象者ごとに作成されるものであること（ただし、複数の支給対象者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、一の職業訓練計画にまとめることができる。）
  - ④ 訓練の内容が4の「支給対象訓練」を満たすものであること
- (2) (1)の職業訓練計画を含め、本奨励金の支給要件を満たすことの認定を求めるとの各種申請書類を管轄労働局長に提出し、訓練開始前にその認定（以下「受給資格認定」という。）を受けること
- (3) 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条第1項に規定する者）を選任していること
- (4) 受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、当該支給対象者の雇入れの日、移籍による受入れの日または在籍出向による受入れの日から起算して1年以内の間に、支給対象者に対する訓練を開始すること
- (5) 訓練実施時間中の支給対象者に対する賃金を支払うこと

### 4 支給対象訓練

次の(1)～(5)のすべてを満たす訓練であること

- (1) Off-JT、またはOff-JTとOJTを組み合わせたものであること。

このうちOff-JTについては次の①に該当することを要し、またOJTについては②に該当することを要する。

- ① Off-JTについては、次のアとイのいずれか一方、または両方によって行うものであること

なお、一つの支給対象訓練中のOff-JTについて、事業外訓練の実施を外部に委託・依頼する場合において複数の機関に委託・依頼することや、複数の「訓練コース」（たとえば簿記、ビジネスマナーなど習得すべき知識・技能の種類によって区別される一連の訓練カリキュラムの集まりをいう。以下同様。）から構成することとしても差し支えない。

#### ア 事業内訓練

申請事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練

部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓



練とする。なお、訓練は、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者またはこれらと同等以上の能力を有する者により実施されるものであることとする。

イ 事業外訓練

公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体等が主催している訓練

② OJT については、次のア～ウのすべてに該当することを要する。

ア 訓練時間が、支給対象訓練の総時間数の9割以下であること

イ 訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識または技能を有する者により行われるものであること

ウ 訓練の成果に係る評価が行われるものであること

(2) 訓練内容が、次の①～③のすべてに該当するものであること

① 職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には、Off-JT については次のアに該当することを要し、また OJT についてはイに該当することを要する。

ア Off-JT については、次の a のみ、または a と b の組み合わせによるものであること

a 支給対象者の職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

b 支給対象者のキャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること（例：キャリア意識形成に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

イ OJT については、訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務や、Off-JT の訓練内容と相互に密接な関連を有するものであること

② 趣味教養と区別つかないものではないこと

③ 通信教育・eラーニングによるものではないこと

(3) 一つの支給対象訓練あたりの Off-JT (Off-JT と OJT の組み合わせの場合においてもそのうちの Off-JT) の訓練時間数が10時間以上であること。なお、次の①～③については、訓練時間数から除くものとする。

① 合計1時間を超える開講式、閉講式、オリエンテーション

② 昼食等の食事を伴う休憩時間

③ 1日1時間を超える小休止

(4) 申請事業主が訓練の実施に要する経費の全額を負担するものであること

(5) 申請事業主が訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること

**注意** 次の場合は支給対象となりません。

1 申請事業主が訓練に係る経費を負担していない場合

2 支給申請時までに訓練に係る経費の支払いが完了していない場合

3 訓練を開始した支給対象者が総訓練時間の8割以上 (Off-JT と OJT を組み合わせた訓練では、それぞれ8割以上) を受講していない、または修了していない場合

## 対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、「各雇用関係給付金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

**注意**

次のいずれかに該当する事業主は支給対象とはなりません。

- 1 支給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 支給資格認定申請書の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者を、特定支給資格者となる離職理由（※5）により、当該支給資格認定申請書の提出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

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

- 3 支給対象者の雇入れ（移籍による受入れまたは在籍出向から移籍への切り替え）の日の前日から起算してその日以前1年間において、支給対象者を雇用していた事業主との関係が、資本的・経済的・組織的関連性から見て密接な関係にある事業主に該当する場合

なお、申請事業主が実施した移籍（「対象となる措置」の2（2））、または在籍出向から移籍への切り替え（「対象となる措置」の2（3））が、産業競争力強化法に基づく「認定事業再編計画」に従って実施される事業再編、「認定特定事業再編計画」に従って実施される特定事業再編、「認定中小企業承継事業再生計画」に従って実施される中小企業承継事業再生のいずれかに伴うものであるときは、この要件は適用されません。その場合、支給資格認定の申請の際に、それぞれ、「認定事業再編計画」「認定特定事業再編計画」「認定中小企業承継事業再生計画」の写しを添付してください。

**支給額**

- 1 本奨励金の支給額は、訓練の種類に応じて、1つの職業訓練計画について支給対象者1人当たり下表の支給額の合計がまとめて支給されます。

訓練の種類	助成対象	支給額
Off-JT	賃金助成	1時間当たり800円（※6）
	訓練経費助成	実費相当額（※7） 上限30万円
OJT	訓練実施助成	1時間当たり700円（※8）

※6 1人当たり1,200時間を上限とします。

※7 事業主が負担したOff-JT経費のうち次の経費が対象となります。

- ① 事業内訓練：外部講師の謝金・手当（1時間当たり3万円が上限）、施設・設備の借上費、教科書・教材費
- ② 事業外訓練：受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など

※8 1人当たり680時間を上限とします。

- 2 ただし、1年度1事業所当たり5,000万円を上限とします。

**受給手続**

本奨励金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

- 1 職業訓練計画と受給資格の認定申請

「職業訓練計画」を策定し、職業訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前までに、これに「支給資格認定申請書」と必要な書類を添えて（※9）、管轄の労働局（※10）へ認定申請をしてください。

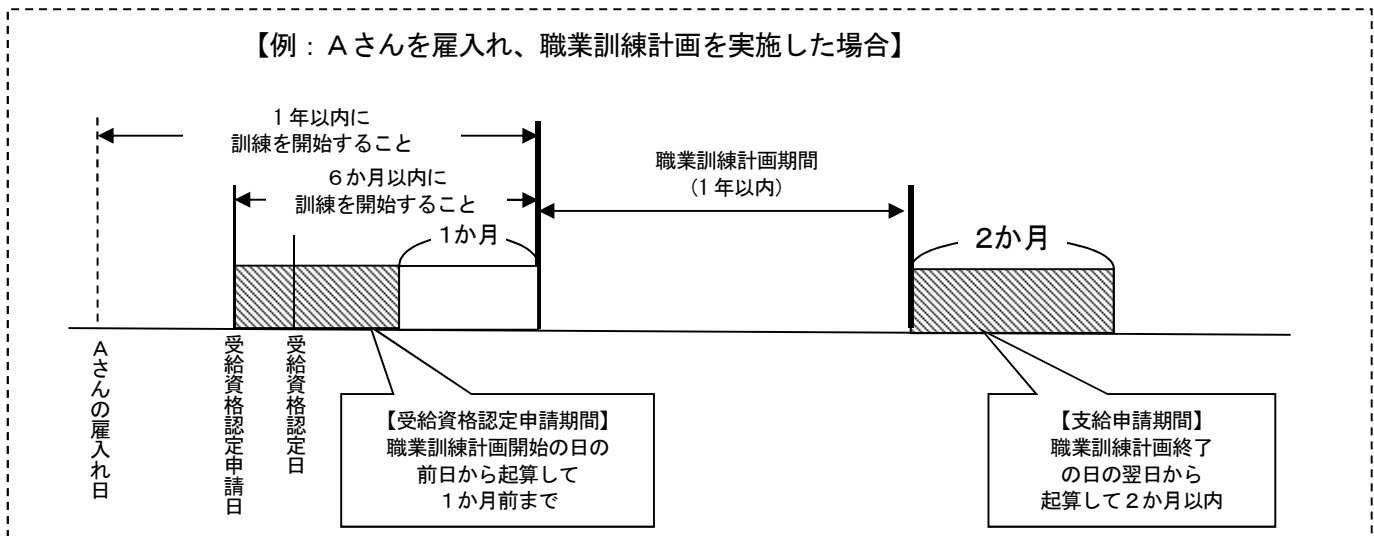
- 2 支給申請

職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※9）、管

轄の労働局（※10）へ支給申請してください。

※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※10 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。



### 利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められることがあります。
- 2 そのほか本奨励金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。