

# 長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用し、 育成のうえ正規雇用に移行させた成長分野等(環境等)の 中小企業の事業主の方への奨励金

## 20 既卒者育成支援奨励金(平成24年3月31日までの時限措置)

今後、人材需要が見込まれる成長分野等に該当する事業を行う中小企業の事業主の方が、ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの紹介により、長期の育成支援が必要な卒業後3年以内の既卒者を有期雇用として雇い入れ、座学等(OFF-JT)により育成のうえ正規雇用(雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者(ただし1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。))として雇用する場合。以下同じ。)に移行させた場合に、奨励金を支給します。

### I 既卒者育成支援奨励金(既卒者育成雇用奨励金部分)

成長分野等に該当する事業を行う中小企業の事業主の方が、「育成計画書」および「既卒者育成雇用求人」をハローワークまたは新卒応援ハローワーク(以下「安定所」という。)に提出のうえ、安定所が紹介する対象者を原則6か月間の有期雇用により育成して頂いた場合、1人当たり最大60万円支給します。また、有期雇用期間のうちの3か月について、座学等に要した経費を最大15万円実費助成します。

※ 育成計画書：座学等の実施計画や正規雇用に移行するための要件などを記入していただく書類。

※ 既卒者育成雇用求人：卒業後3年以内の既卒者を本奨励金を活用して採用することが明示された求人。

### 受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から12までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件(対象者、対象求人及び併給調整等)がありますので、該当するか否かについては、最寄りの都道府県労働局(以下「労働局」という。)、安定所までお尋ねください。

1. 安定所の紹介により対象者を既卒者育成雇用(原則6か月の有期雇用のこと。)として雇い入れ、育成計画書に基づく座学等を実施した、成長分野等に該当する事業を行う中小企業事業主

※ 成長分野等については以下の表1を、中小企業事業主の範囲は、4ページをご覧ください。

#### 【奨励金の対象者について】

以下のいずれにも該当し、正規雇用の実現のためには既卒者育成雇用を経ることが必要であると公共職業安定所長が認める者

- 平成21年3月以降の中学校、高校、高専、大学(大学院、短大を含む)、専修学校等の新規学卒者で、安定所に求職登録を行っている者(平成23年度の新規学卒者については、卒業日の翌日以降に本制度を利用できます)。
- 卒業後安定した職業に就いた経験がない(1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない)。
- 雇い入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者。

2. 安定所から既卒者育成雇用の対象者の紹介を受ける前に、その対象者を雇用することを約していないこと

3. 雇用保険の適用事業の事業主であること
  4. 既卒者育成雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者育成雇用を終了した日までの間に、事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇等（勸奨退職を含む）をしていないこと
  5. 既卒者育成雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から育成雇用を終了した日までの間に、特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超えず、かつ、雇用を開始した日における被保険者数の6%に相当する数を超えていないこと
  6. 既卒者育成雇用の対象者を、雇用開始の前日から起算して過去3年間において、雇用したことがないこと
  7. 既卒者育成雇用の対象者が、雇用開始の前日から起算して過去1年間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないと判断されることがないこと
  8. 奨励金支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと
  9. 既卒者育成雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがないこと
  10. 既卒者育成雇用を実施する事業所において、労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）を整備・保管していること
  11. 既卒者育成雇用期間中の対象労働者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること
  12. 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること
- ※ 安定所の紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申し出があった事業主は支給対象になりません。

（表1：対象となる成長分野等）

産業分類		分類番号	判断等について
大分類A → 中分類02－林業		1	分類番号1に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類D－建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの	2	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。実施要領に定める書類等に加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類E－製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの	3－1	事業所の成果物について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。実施要領に定める書類等に加え、公的機関による資格証明、技術証明等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの	3－2	成長分野等に該当する事業を行う事業所と取引関係がある場合のみ該当。実施要領に定める書類等に加え、取引先事業所についての確認、取引関係、取引する製品に関する資料などの提出を求めて確認。
大分類F → 中分類33－電気業		4	分類番号4に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類G－情報通信業		5	分類番号5に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類H－運輸業・郵便業		6	分類番号6に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類L → 中分類71－学術・開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの	7	事業所の成果物（過去に開発した成果物の実績でも可）について、公的機関が効果等を認めている場合は、該当。実施要領に定める書類等に加え、公的機関による資格証明、技術証明

			等や、必要に応じて、その証明を行うに当たっての公的機関の定める基準などの提出を求めて確認。
大分類 N → 中分類 80 → 小分類 804—スポーツ施設提供業		8	分類番号 8 に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類 O → 中分類 82 → 小分類 824 → 細分類 8246—スポーツ・健康教授業		9	分類番号 9 に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類 P— 医療、福祉		10	分類番号 10 に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
大分類 R → 中分類 88— 廃棄物処理業		11	分類番号 11 に該当する場合は、そのことをもって成長分野等に該当。成長分野等に該当するかは、実施要領に定める書類などを確認。
その他(上記以外)	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの	12	原則認めない。 実施要領に定める書類等に加え、個別の事案に応じて、追加書類の提出を求めて確認。

### 受給できる額

#### 1. 有期雇用期間（原則 6 か月）に対する奨励金

既卒者育成雇用労働者 1 人につき月額 10 万円とし、支給対象期間の各月支給額の合計額とします。ただし、次の(1)及び(2)の場合は、その期間についての奨励金の額は、次の(3)の額です。

(1) 次のイからハの場合であって、雇用期間が 1 か月に満たない月がある場合。

イ 既卒者育成雇用労働者が支給対象期間の途中で離職（次の①から④までの理由による離職に限る）した場合

次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した日までの期間とします。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- ② 本人の都合による退職
- ③ 本人の死亡
- ④ 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇

ロ 既卒者育成雇用の支給対象期間の途中で正規雇用へ移行した場合

正規雇用へ移行する日の前日までの期間とします。

ハ 既卒者育成雇用労働者の失踪等のため離職日が不明確な場合

既卒者育成雇用労働者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。

(2) 支給対象期間のある 1 か月について、既卒者育成雇用労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合。

(3) 既卒者育成雇用労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

(計算式)

$$A = \frac{\left( \begin{array}{l} \text{既卒者育成雇用労働者が} \\ \text{1か月間に実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left( \begin{array}{l} \text{既卒者育成雇用労働者が} \\ \text{当該1か月間に就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

※ Aが次表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

割合	支給額(月額)
$A \geq 75\%$	10万円
$75\% > A \geq 50\%$	7万5千円
$50\% > A \geq 25\%$	5万円
$25\% > A > 0\%$	2万5千円
$A = 0\%$	0万円

## 2. 有期雇用期間中の座学等に要した経費

### (1) 助成対象となる経費

安定所に提出した育成計画書に基づく座学等を実施した場合に、以下の経費を助成します(事業主が負担した経費に限ります)。

事業 内 訓練	<p>①外部講師(社外の者に限る)の謝金・手当(所得税控除前の金額で、1時間あたり3万円が上限)。 ※ 外部講師の旅費・車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力金」などのコンサルタン ト料に相当するものは助成対象外。</p> <p>②施設・設備の借上費(教室・実習室・ホテルの研修室などの会場借用料、マイク・OHP・ビデオ・スクリ ーンなど備品の借料で、助成対象の座学等のみで使用したことが確認できるもの)</p> <p>③学科または実技の訓練を行う場合に必要な教科書・教材の購入または作成費で、助成対象の座学等 のみで使用するもの</p>
事業 外 訓練	<p>①受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等(あらかじめ受講案内などで定められているもの に限る) ※ 受講料のうち、下記については助成対象外。 ・(独)雇用・能力開発機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料 ・認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定訓練の受講料</p>

### (2) 助成対象経費にかかる消費税の取り扱いについて

助成対象外です。

### (3) 経費助成額の算定方法

① 座学等の経費については、既卒者育成雇用期間6か月のうち、既卒者育成雇用を開始した日から起算して1か月ごとを単位として、1か月あたりの訓練実施日数が多い3か月を選定します。

② 各月の助成額は、以下の計算式により算定します。(上限額5万円)

(座学等に要した助成対象総額) × (当該月の実施日数) / (総実施日数)

※ 座学等は、対象者を正規雇用するために必要な内容でなければなりません。

(趣味教養を身につけることを目的とするものなどは認められません。)

※ 奨励金の支給申請のためには、座学等に要した経費の支払いが、支給申請日までに完了している必要  
があります。

※ 座学等が育成計画書に基づいて実施されなかった場合、奨励金の支給を受けられないことがあります。

### 受給のための手続き

奨励金を受給しようとする事業主は、既卒者育成雇用が終了した日の翌日から起算して1か月以内(支給申請期間)に「既卒者育成雇用結果報告書兼既卒者育成支援奨励金(既卒者育成雇用奨励金部分)支給申請書」に必要な書類を添付の上、既卒者育成雇用を実施した事業所の所在地を管轄する労働局長に提出して下さい。

※ 提出は、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となります。申請期限を過ぎると、支給を受けることができなくなりますのでご注意ください。

## II 既卒者育成支援奨励金 (既卒者正規雇用奨励金部分)

既卒者育成雇用終了後に対象者を正規雇用として雇い入れ、一定期間職場定着した場合、1人当たり50万円が支給されます。

## 受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から9までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記以外にも一定の要件（対象者、対象求人及び併給調整等）がありますので、該当するか否かについては、最寄りの労働局、安定所までお尋ねください。

1. 既卒者育成雇用奨励金部分の支給対象事業主であること
  2. 既卒者育成雇用終了後、1か月以内に既卒者育成雇用労働者を正規雇用として雇い入れ、引き続き、3か月以上、雇用保険の一般被保険者（ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除きます。）として雇用する事業主であること
  3. 正規雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇等（勧奨退職を含む）をしていないこと
  4. 正規雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に、特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超えず、かつ、雇用を開始した日における被保険者数の6%に相当する数を超えていないこと
  5. 既卒者育成雇用の対象者が、雇用開始の前日から起算して1年前の日から既卒者正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないと判断されることがないこと
  6. 奨励金支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと
  7. 既卒者育成雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがないこと
  8. 既卒者育成雇用を実施する事業所において、労働関係帳簿（出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等）を整備・保管していること
  9. 正規雇用開始日以降の対象労働者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること
  10. 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること
- ※ 安定所の紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申し出があった事業主は支給対象になりません。

## 受給できる額

1人当たり50万円を支給する。

## 受給のための手続き

奨励金を受給しようとする事業主は、正規雇用した日から3か月経過後の翌日から起算して1か月以内（支給申請期間）に「既卒者育成支援奨励金（既卒者正規雇用奨励金部分）支給申請書」に必要な書類を添付の上、既卒者育成雇用を実施した事業所の所在地を管轄する労働局長に提出してください。

※ 提出は、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます場合があります。

※ 支給申請期間の末日が申請期限となります。申請期限を過ぎると、支給を受けることができなくなりますのでご注意ください。