

中小企業基盤人材確保助成金

新分野進出等(創業、異業種への進出)若しくは生産性の向上を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から認定を受けた雇用管理の改善計画に基づき、基盤人材や一般労働者を新たに雇入れ等した場合に、1年間の賃金の一部が助成される。

基盤人材とは、申請事業主において、新分野進出等若しくは生産性の向上に必要な経営基盤の強化に資する人材として改善計画に記載された者であって、新分野進出等に係る新たな事業若しくは生産性の向上に係る部署において業務に就く者であり、次に該当する者をいう。

【新分野進出等を目指す場合】

次のいずれかに該当する者

事務的・技術的な業務の企画・立案・指導を行うことのできる専門的知識や技術を有する者

部下を指導・監督する業務に従事する係長相当職以上の者

申請事業主において、年収350万円以上(臨時給与、特別給与等臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。)の賃金で雇い入れられる者

【生産性の向上を目指す場合】

次のいずれかに該当する者

生産性向上に係る業務の企画・立案・指導を行うことができる高度な専門的知識や技術を有する者

部下を指揮・監督する生産性向上に係る業務に従事する課長相当職以上の者

申請事業主において、年収450万円以上(臨時給与、特別給与等臨時に支払われる賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。)の賃金等で雇い入れられる者及び他の企業等から受け入れられる者(出向等による受入れにおいて、対象労働者に対し元事業所が賃金等について補助を行っている場合は、申請事業主が対象労働者に実際に支払っている賃金等が450万円以上であること。)

(注意)

雇入れ等時において、労働条件通知書または雇用契約書等により上記年収以上支払われることが予定されている者であること。また、第1期の支給申請()において175万円若しくは225万円以上、第2期の支給申請()において350万円若しくは450万円以上支払われていること。

対象労働者の雇入れ等日(賃金締切日が定められている場合は、雇入れ等日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇入れ等した場合は雇入れ等日の翌日、賃金締切日の翌日に雇入れ等した場合は雇入れ等日)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。

一般労働者とは、申請事業主において、基盤人材の雇入れ等に伴って雇い入れた者であって、新分野進出等に係る新たな事業若しくは生産性の向上に係る部署において業務に就く基盤人材以外の労働者をいう。

受給要件

次の(1)～(10)のいずれにも該当する事業主に対して支給される。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。(新分野進出等については、新分野進出等基盤人材確保実施計画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、適用事業主になることが必要。また、生産性の向上については、改善計画認定申請書の提出日の属する事業年度の前年度の末日において適用事業主であることが必要。)
- (2) 「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」に基づき、都道府県知事から新分野進出等若しくは生産性の向上に係る改善計画(以下「改善計画」という。)の認定を受けた個別中小企業者(以下「認定中小企業者」という。)であること。
- (3) 改善計画の提出日以降(同日提出を含む。)、対象労働者の雇入れ等日の前日までに、雇用・能力開発機構都道府県センター(以下「担当センター」という。)に新分野進出等基盤人材確保実施計画認定申請書若しくは生産性向上基盤人材確保実施計画認定申請書(以下「実施計画認定申請書」という。)を提出し、認定を受けた事業主であること。
- (4) 実施計画に定める期間(実施計画の提出日の翌日から、改善計画の認定日の翌日から起算して1年を限度とする期間内であって、担当センター統括所長が認定した期間。以下「実施計画期間」という。)に、基盤人材の雇入れ等を行い、または基盤人材の雇入れ等に伴い一般労働者を新たに雇い入れた事業主であること。
- (5) 改善計画認定申請書によ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または設備等の設置・整備に要する費用を250万円以上負担する事業主であること。(指定地域()における新分野進出等については200万円以上負担する事業主であること。なお、生産性の向上については費用要件なし。)
指定地域の詳細については管轄のハローワークまで。
- (6) 生産性の向上については、改善計画の提出日の前日の時点で2期(1期を事業年度の初日から末日までとする。)以上の決算を実施した事業主であり、かつ、改善計画認定申請書の提出日の属する事業年度の前事業年度(以下「前事業年度」という。)における営業利益、人件費及び減価償却費の合計を前事業年度末日における雇用保険被保険者数(日雇労働被保険者を除く。)で除した数が、厚生労働大臣の定める基準()以下である事業主であること。

厚生労働大臣の定める基準

改善計画が提出された事業年度の前事業年度における認定中小企業者等の営業利益、人件費及び減価償却費の合計を前事業年度の末日における雇用保険被保険者数で除した数(労働生産性の値)が8,085,000円以下であること。

$\text{労働生産性} = \frac{\text{前事業年度の営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}}{\text{前事業年度末日の雇用保険被保険者数(日雇労働被保険者を除く)}} \quad 8,085,000 \text{円}$

- (7) 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。
- (8) 新分野進出等若しくは生産性の向上に伴う新たな雇入れ等が適正に行な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であること。

- (9) 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、担当センターの要請により提出する事業主であること。
- (10) 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であること。

ただし、上記の要件を満たす事業主であっても、以下の から 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ない。また、 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る。

実施計画認定申請書の提出日の6か月前の日から起算して、対象労働者の雇入れ等日の翌日から起算して6か月を経過する日までの間に、対象労働者の雇入れ等を行う認定中小企業者が、事業主都合による常用労働者の離職、または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。()

新分野進出等については、申請事業主が、分社化などによって、新たに設立された法人等である場合は、申請事業主を設立した法人等及び申請事業主を設立した法人等が上記期間中に設立した申請事業主以外の法人等において発生した離職も含まれる。

支給申請書の提出日において労働保険料を2年間を超えて滞納している場合。

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年前の日から支給申請書の提出日までの間に、悪質な不正行為により助成金等の返還措置または不支給措置等を受けている場合。

過去に基盤人材5人分について当該助成金を受給した事業主が、当該雇い入れた基盤人材の中で、最後に雇い入れた人材を対象とした最後の支給決定日の翌日から起算して3年を経過していない時点で、当該助成金を受給しようとする場合。

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。

助成の対象になる労働者の要件

次のいずれの要件にも該当する労働者が対象となる。

【新分野進出等を目指す場合】

- (1) 実施計画期間内に雇用保険の一般被保険者(短時間労働者、いわゆるアルバイト・パートタイマーを除く。以下において同じ。)として新たに雇い入れられる者であること。(在籍出向者は対象とはならない。)
- (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。

【生産性向上を目指す場合】

- (1) 基盤人材については、次のいずれかに該当する者であること。

実施計画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る者

実施計画期間内に申請事業主と元事業主との間で締結された出向契約に基づき申請事業主に受け

入れられた者

実施計画期間内に申請事業主と元事業主または対象労働者本人との間で締結されたその他の契約（委任、嘱託、顧問等出向以外の形態による受入れに係る契約をいう。（ただし、派遣は除く。）以下において同じ。）に基づき申請事業主に受け入れられた者であり、当該契約に定められた業務に従事する者

- (2) 一般労働者については、実施計画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る者であること。
- (3) 雇入れについては、申請事業主の生産性向上に取り組む部署において、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。
- (4) 受入れについては、申請事業主の生産性向上に係る部署において、継続して6か月以上勤務する者であること。
- (5) 出向による受入れの場合は、当該出向について、基盤人材本人の同意を得たものであること。
- (6) その他の契約による基盤人材においては、申請事業主の生産性向上に取り組む部署において、1週あたり30時間以上勤務していること。
- (7) 受入れの場合は、すでに申請事業主と元事業主の間で締結されている契約により受け入れていた者の更新及び交換でなく、新たな受入れによる者であること。

【共通】

- (1) 過去3年間に申請事業主の企業で勤務した者（パートタイマー、アルバイト等名称の如何を問わず、勤務したことのある者を含む。）でないこと。
- (2) 資本的、経済的及び組織的関連性等からみて、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こと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または受入れではないこと。

(注意)

いずれの場合も、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、すでに雇い入れられていた者を雇用保険の一般被保険者としても、新たに雇い入れたことにはならず、助成金の対象とはならない。

受給内容の概要

基盤人材については1人あたり140万円（1企業あたり5人を上限とする。）、一般労働者については1人あたり30万円（基盤人材の雇入れ等数と同数を上限とする。）が支給される。

なお、指定地域において新分野進出等を目指す場合については、基盤人材1人あたり210万円、一般労働者1人あたり40万円まで、また、小規模事業主（ ）において生産性の向上を目指す場合については、基盤人材1人あたり180万円、一般労働者1人あたり40万円まで、それぞれ助成額が拡充される。

小規模事業主とは、常時雇用する労働者が概ね20人（卸売業、小売業またはサービス業の場合は5人）以下の事業主をいう。

(注意)

対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、助成金は支給されない。すでに第1期の支給が済んでいる場合には返還する必要がある。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は、その日以降、他の対象労働者についても支給されない。

受給手続の概要

何を(提出書類)	いつまでに	どこへ
「改善計画認定申請書」 添付書類必要	新分野進出等については、新分野進出等を開始して6か月以内	都道府県
「実施計画認定申請書」 添付書類必要	「改善計画認定申請書」の提出日以降、対象労働者の雇入れ等日の前日まで	雇用・能力開発機構 各都道府県センター
「中小企業基盤人材確保助成金支給申請書」 添付書類必要	「実施計画認定申請書」の提出後、支給対象期の末日から起算して1か月以内	雇用・能力開発機構 各都道府県センター

問い合わせ先

雇用・能力開発機構 各都道府県センター