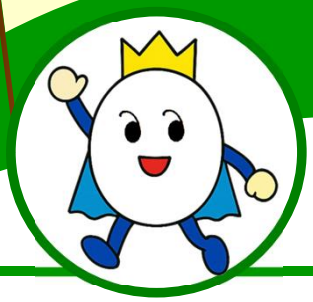
人材募集はハローワークで！



人手不足にお困りの事業主の皆さまへ

「応募が少ない…」「もっと当社を知ってもらいたい…」
こんなお悩みはございませんか？

ハローワークでは、事業所の採用活動を支援するため、会社説明会や面接会などの採用支援サービスを無料で行っています。

国（厚生労働省）が運営する総合的雇用サービス機関であるハローワークでは、
求人事業主やお仕事をお探しの方に対してさまざまなサービスを無償で提供しています

1 ミニ会社説明会

魅力を直接伝える！

ハローワーク内の個別ブースで求職者に対して事業所や仕事内容について個別に説明。採用活動のファーストステップとして最適です。

2 ミニ面接会

じっくり話せる採用機会！

ハローワークを会場として面接を行う形式。直接対話することで書類だけでは分かりづらい人柄や意欲を把握することができます。

3 ツアー型面接会

見学と面接をセットに！

就業場所の見学をした上で面接を行うため、働くイメージを具体的に持つことができ、採用後のミスマッチの防止につながります。

4 合同面接会

効率よく採用活動を進める！

多くの求職者と一度に出会えるため、多くの面接の機会を確保したい場合にオススメです。

イベント内容のカスタマイズも可能です！



＼ご相談はお気軽に！／

ハローワーク王子　企画調整部門
TEL０３－６８５８－８１１１

＼申込みはコチラから！／

東京労働局・ハローワーク王子

採用担当の皆さまからは こんな声をいただいています！

運輸
ハローワーク内で予約制面接会に参加

仕事を探している人にとって、
ハローワークが間に入っている
ことが安心になっているからこそ
会社の話を聞いてくれると感じています。
おかげで、話が前に進みやすいです。
「東京で働きたい」という地方の方からの
お問い合わせもありがたいです。

建設
見学・体験と面接をセットにした仕事体験・面接会を開催

ハローワークの担当者に親身に相談に
乗ってもらっています。
以前の面接会で採用した方は、
今も働いてもらっています。
面接会を企画して人を集めて
もらえると、とても助かります。
どういう会社なのかをまず知って
もらえることが大切なので、
面接会などの機会はとてもありがたいです。

保育
見学と面接をセットにした ツアー型面接会を開催

応募者が当園の内容を理解してくれていて
驚きました！ハローワークの方がちゃんと
アナウンスしてくれたおかげです。
ハローワークの方が園に足を運んでくれて、
応募者の皆さんにもその情報を伝えて
くれました。
とても嬉しいことだし、
ありがたいことだと思います。

介護
自治体との共催による 合同就職面接会に参加

合同就職面接会に参加して
たくさんの方にお会いできました。
ハローワークという公的機関の意義が、
コロナ以降、ますます高まっていると
感じています。
地域で仕事を探せる安心感と
地域感は大切だと思います。
ハローワークの役割を再認識しています。

警備
事業所内で 会社説明・面接会を開催

採用できたことよりも、イベントの機会を
もらえたことが一番だと思っています。
実際に求職者の方とやりとりできるということは
とても大切なことですし、今後の展開にも活かして
いきたいと考えています。こういう説明会を開く
ことで会社の認知度も高まっていくと感じています。

看護
見学と面接をセットにした ツアー型面接会を開催

募集をしてもなかなか人が集まらない中、
ハローワークの担当者に熱心に段取りして
もらい、たくさんの方に病院内を見学して
いただくことができました。
有意義な時間だったと思います。
また同じような機会を持てればと思います。

採用をお考えの事業主の皆さまへ

2026(令和8)年4月8日改正

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で**「再就職援助計画」の対象となった方または雇用保険の特定受給資格者の方を、早期に雇い入れ、賃金(※)を雇い入れ前の賃金(※)より5%以上上昇させた事業主に対して助成**します。

※ 毎月決まって支払われる賃金をいいます。

■**「再就職援助計画」**

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■**「再就職援助計画対象労働者」**

再就職援助計画の対象となった方のことを指します。再就職援助計画対象労働者証明書をお持ちです。

■**「雇用保険の特定受給資格者」**

倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方のことを指します。

※ 特定受給資格者および特定理由離職者の範囲の概要:
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html

■**「毎月決まって支払われる賃金」**

時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当をいいます(労働協約、就業規則または労働契約において明示されているものに限ります。)。

より詳しくは、裏面の二次元バーコードからガイドブック p.5をご参照ください。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際**「再就職援助計画対象労働者(※)」**であった方または雇用保険の特定受給資格者であった方。

※ 再就職援助計画対象労働者は、**「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。**

事業主

① 「再就職援助計画対象労働者」または「雇用保険の特定受給資格者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主。

② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主。

③ 当該労働者の雇い入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇い入れ前の毎月決まって支払われる賃金より5%以上上昇させていること。

※ **試用期間中の賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。**

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare ・都道府県労働局・ハローワーク

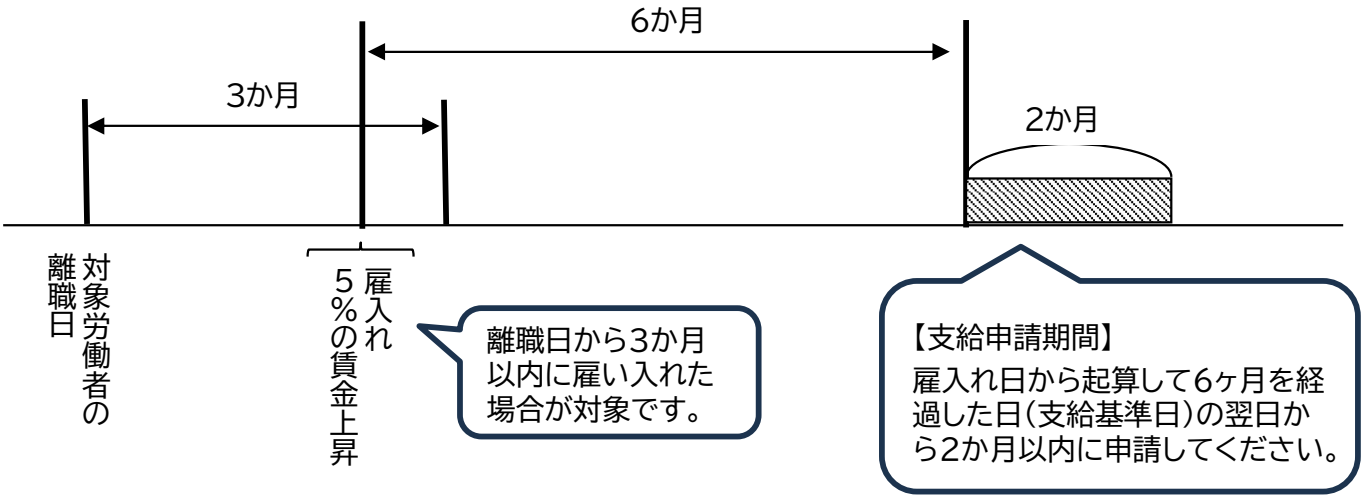
LL080408政03

助成額（対象労働者1人あたり）

通常	優遇助成※
30万円	40万円

※ 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、対象労働者を雇い入れた場合に適用されます。

助成金受給までの流れ



申請手続に関する問い合わせ先等

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

二次元バーコード →

■ ガイドブック

支給要件や様式の記載例など、より詳しい内容をご確認いただけます。

URL：https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001688530.pdf

二次元バーコード →

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare ・都道府県労働局・ハローワーク

中途採用の拡大に取り組む事業主の皆さまへ

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備**した上で**中途採用の拡大及び賃金上昇**を図る事業主に対して助成するものです。
支給要件及び助成額は以下の通りです。
また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主**は、**中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

助成額 中途採用者1人あたり **20万円**	「申請の流れ」の**「中途採用率の拡大」（イまたはロのいずれかを満たす）**及び**「中途採用者の賃金上昇」**のいずれも満たす事業主
加算額 中途採用者1人あたり **10万円を加算**	**以下のいずれかを満たす事業主** **① 「ローカルベンチマーク」の財務分析結果（総合評価点）が「B」以上である** ※ローカルベンチマークの詳細は経済産業省のホームページをご参照ください **または** **② 給与等受給者一人当たりの平均受給額を5%以上上昇させた**

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、<u>前日までに</u>**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

- 中途採用計画の作成
- 中途採用に関する情報の公表
（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

↓

中途採用計画を労働局へ提出

↓

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備＋対象となる方の雇い入れ

↓

中途採用率の拡大

イ 中途採用計画期間中の中途採用率を前年同期と比較して5ポイント以上上昇させる
または
ロ 中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である

＋

中途採用者の賃金上昇

中途採用者の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させる

↓

助成金支給

中途採用計画期間

中途採用率の目標(イまたはロのいずれか)に応じて、計画期間は**1年または6か月**のいずれかを選択します。

イ	中途採用計画期間の中途採用率を前年同期(※1)と比較して5ポイント以上上昇させる	**1年　または　6か月**
ロ	中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である	**1年**

※1　計画期間の初日の前日の1年前の日から当該前日までの1年間
（計画期間が6か月の場合は、計画期間の初日の前日の1年前の日から6か月間）

「中途採用率」の計算方法

(1)	中途採用計画期間の前年同期(※1)の中途採用率	**前年同期に雇い入れた①～③に該当する労働者数** / **前年同期に雇い入れた②、③に該当する労働者数** ×100
(2)	中途採用計画期間の中途採用率	**期間中に雇い入れた①～③に該当する労働者数** / **期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数** ×100

中途採用率の目標について
イ　を選択する場合：上記の**「(2)－(1)」を5ポイント以上とすること**が必要です。
【例1】中途採用率を30%から40%とした場合、「10ポイント」となり要件を満たします。

ロ　を選択する場合：上記の**「(2)」を50%以上とすること**が必要です。
【例2】(2)が50%であれば、(1)が46%（(2)－(1)＜5ポイント）であっても要件を満たします。

助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

① 申請事業主に中途採用※2により雇い入れられた
② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※3を除く）として雇い入れられた
④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い

※2　新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。
※3　パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

この他にも要件があります。詳細は「早期再就職支援等助成金ガイドブック」をご確認ください。
ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。

ガイドブック　お問い合わせ先

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

助成額　特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

令和８年５月１日以降の紹介より、高年齢者（60歳以上）の要件を見直します

令和８年５月１日より前に紹介された場合	令和８年５月１日以降に紹介された場合
雇入れ時の年齢が60歳以上の者であること。	雇入れ時の年齢が60歳以上の者であることに加え、**紹介日において、ハローワーク等で就労に向けた個別支援を受けていること。**

	採用する労働者	合計助成額	支払い方法
①	母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者　など	**60万円（50万円）** 短時間：40万円（30万円）	**30万円（25万円）×２期** 短時間：20万円(15万円）×２期
②	身体・知的障害者	**120万円（50万円）** 短時間：80万円（30万円）	**30万円×4期（25万円×２期）** 短時間：20万円×４期(15万円×２期)
③	重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者	**240万円（100万円）** 短時間：80万円（30万円）	**40万円×６期（33万円※×３期）** 短時間：20万円×４期(15万円×２期) ※第３期は34万円

（　）内は大企業に対する支給額

- 半年ごとに助成金を支給します。「２期」の支払い方法の場合、採用から半年後(１期)、１年後(２期)に２回支給するイメージです。
- 「短時間」労働者は、１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- 採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ①の区分では他に「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「アイヌの人々」などが対象となります。
- トライアル雇用助成金を活用し雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者及び障害者）をトライアル雇用終了後も引き続き継続して雇用する場合、本助成金の一部を受給できる場合があります。

助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※　「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※　雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を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年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
・都道府県労働局・ハローワーク

LL080305企01

支給申請の流れ

1　ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2　対象者の雇入れ

支給申請の手続き

3　助成金の第１期支給申請

支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。

【提出書類】※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります
- □　支給申請書（様式第３号）
- □　賃金台帳等
- □　出勤簿等
- □　対象者であることを証明するための書類
- □　雇用契約書又は雇入れ通知書
- □　対象労働者雇用状況等申立書（様式第５号）
- □　支給要件確認申立書（共通要領様式第１号）

4　支給申請書の内容の調査・確認

5　支給・不支給決定

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

6　助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第２～６期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

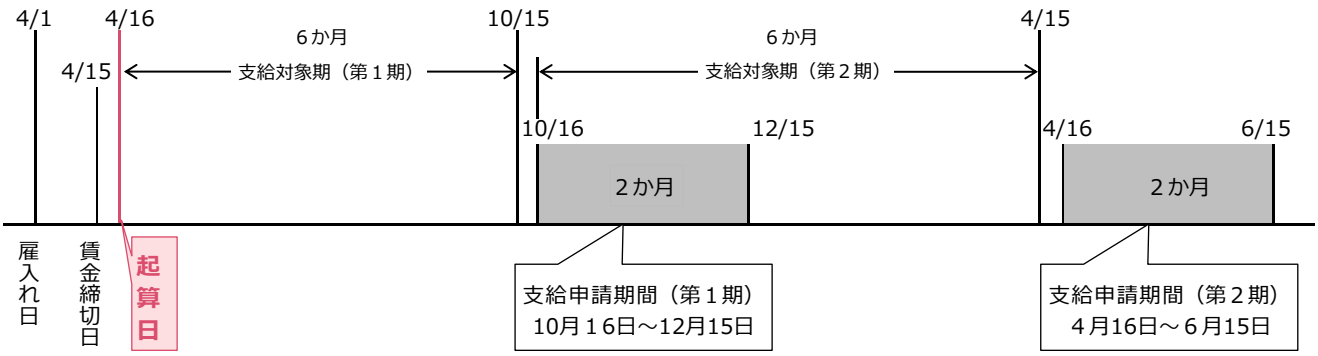
●助成金は、支給対象期※ ごとに、２～６回に分けて支給します。

●支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。

●支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から**「２か月以内」**です。

※支給対象期は、起算日から６か月間ごとに区切った期間です。
起算日は、次のようになります。
- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
  （ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日）

例：４月１日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- 対象労働者が支給対象期の途中に離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- ☐ 雇用保険の適用事業主であること
- ☐ 対象労働者の賃金を支払っていること
- ☐ 労働保険料を滞納していないこと
- ☐ 採用日前後６か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと　※勧奨退職を含みます
- ☐ 採用日前後６か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者数の６％を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が３人以下の場合を除く）
- ☐ 対象労働者の雇入れ日よりも前に本コース等の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去３年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇・雇止め等をしていないこと

対象労働者に関する要件

- ☐ ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- ☐ 職業紹介時点で、在職者でないこと
  ※重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れる場合は在職者であっても助成対象となります。
- ☐ 採用した事業所と関係のあった者でないこと
  ※過去３年間に事業所で就労させたことがある場合
  ※事業主と３親等以内の親族である場合　など
- ☐ 助成対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
  ※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- ☐ 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

就労継続支援Ａ型事業所が対象労働者をＡ型事業所のサービス利用者として雇い入れる場合の支給要件

① 対象労働者の雇入れ日よりも前に本コースの支給決定の対象となった者（Ａ型事業所のサービス利用者）のうち、雇入れ日から起算して１年を経過する日（「確認日Ａ」）が基準期間※1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※2している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※１ 対象労働者の雇入れ日の前後６か月間

※２「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「１」である者（対象労働者の死亡など）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし。以下に該当する者は除きます（以下②において同じ。）。

- 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「２」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- 同一事業所に継続して２年以上（助成対象期間が３年の者にあっては３年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- 就労継続支援Ａ型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がＡ型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用される場合を除く。）である者

② 対象労働者の雇入れ日よりも前に本コースの支給決定の対象となった者（Ａ型事業所のサービス利用者）のうち、助成対象期間※3の末日の翌日から起算して１年を経過する日（「確認日B」）が基準期間※1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※4の時点で離職※2している割合が**２５%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※３ 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※４ 助成対象期間が３年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

ご注意ください

- ■ 上記以外にも、支給要件があります。詳細は下記URLをご覧ください。
  👉（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html#h2_3）
- ■ 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- ■ 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- ■ この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から５年間整理保存してください。
- ■ 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後５年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

Q　正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。

A

正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、**試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。**

ただし、第１期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象外となります。

Q　本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。

A

お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介し、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。

Q　求職者を直接募集（または求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。

A

助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、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を行うものです。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

また、求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的な職業紹介により対象労働者を受け入れた場合も同様に助成対象となりません。

Q　支給申請期限を過ぎてしまった場合、いかなる理由でも支給申請することはできませんか。

A

支給申請期限は**各支給対象期の末日の翌日から「２か月以内」**です（２枚目の図をご覧ください）。
時間に余裕をもって書類提出の準備をしていただくようお願いいたします。

そのほかの「**よくあるご質問**」について、下記サイトにまとめています

リンクはこちら

提出書類など

- 申請書類の様式　リンクはこちら
- 支給申請書の記入例　リンクはこちら
- 電子申請のご案内　リンクはこちら
- お問合せ先　リンクはこちら
- 助成金の対象となる職業紹介事業者等　リンクはこちら