

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」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**を図る事業主に対して助成するものです。

助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの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、**法定の中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

中途採用率の拡大
(A)
助成額：50万円

中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値※¹）以上上昇させた事業主に対する助成

45歳以上の
中途採用率の拡大
(B)
助成額：100万円

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

- 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値※²）以上上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

※1、※2の計算方法は裏面に記載

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**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

(A) 中途採用率の拡大

中途採用率を20ポイント以上
上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

- 中途採用率を20ポイント以上上昇させた
- うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた
- 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

助成金支給

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※¹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※²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
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 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。

※2 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。

(A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の中途採用率	
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

(B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援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。



中途採用にあたって 情報公表（情報発信）してみませんか？

転職希望者等の多くは、職場情報を得る手段として企業ホームページを活用しており、正規の職員・従業員への転職を希望されている方のうち、**65.1%^{※1}（複数回答）が企業ホームページを情報源として活用しています。**

主に、次の「情報公表」の内容について、企業ホームページに掲載していただくことで中途採用の促進に繋がる可能性がありますので、「情報公表」の内容を掲載したことがない事業主のみなさまは、これを機に、ぜひ情報公表（情報発信）の検討をお願いいたします。

※1 中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究事業報告書（令和2年度厚生労働省委託事業）

「情報公表」の内容

ア	事業所の直近3事業年度における各年度の、採用した正規雇用労働者の 中途採用率^{※2}
イ	事業所の直近3事業年度における各年度の、中途採用に関する 定量情報 主なものとして次のa～cの情報
a	採用した正規雇用労働者の、男女別・年齢階層別の中途採用率
b	採用した正規雇用労働者のうち中途採用者の、公表日時点の定着率（離職率）
c	その他、採用した正規雇用労働者の中途採用に関する定量情報 ※他業種・他職種からの転換の割合、就労未経験者の割合、前職が正規雇用労働者以外であった人の割合、中途採用の採用計画など
ウ	事業所の中途採用に関する 定性情報 主なものとして次のa～dの情報
a	中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細 ※必要なスキル・経歴・資格、配属部門、実際の業務内容・業務フロー、応募者に求める志向性・人物像など
b	中途採用者の処遇とキャリアパスに関する情報 ※賃金水準、配置転換、勤務地、評価方法と昇格条件、出産・育児・介護・復職などに関する支援制度、休暇その他の福利厚生に関する情報など
c	採用後の人材育成に関する情報 ※資格取得に関する支援、研修期間、中長期的な人材育成のロードマップ、実地研修やマンツーマン研修など
d	その他、事業所の直近3事業年度における各年度の、採用した正規雇用労働者の中途採用に関する定性情報 ※中途採用に関する企業の考え方など

※2 直近3事業年度の考え方や正規雇用労働者の中途採用比率の計算方法については、「中途採用比率公表」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。



中途採用比率公表



お問い合わせ先