



回答者

レジリエンス社会保険労務士法人

代表社員 清水 光彦

社会保険労務士による事業者の皆様への支援 ～「中途採用等支援助成金」活用のポイント～

Question

【相談者：事務機器販売業 D 社 代表取締役 F 氏】

当社は、OA 機器を中心に事務機器を販売しており、会社設立から5年が経過しました。

最近、DX（デジタルトランスフォーメーション）が社会的に話題になり、中小企業からの問い合わせが増えています。これまでは、新規学卒者採用を中心に人材確保をしてきましたが、知識や経験のある人材の確保が必要となり、経験者の中途採用を検討しています。良い人材を確保するために、転職支援会社の利用も考えていますが、費用負担が思いのほか大きいので、国の助成制度で活用できるものがあれば利用したいと考えています。当社で活用できるものはあるでしょうか。



Answer

コロナの影響や半導体不足、資源高騰や円安などの社会的不安定要素が増加しており、人材の流動化も進んでいます。その中で、必要な人材を求めたいと考える会社も増加しており、中途採用のための費用も増加傾向にあります。

政府は、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者のために、「中途採用等支援助成金」を設けています。令和4年12月に助成対象や助成額の見直しがされ、「中途採用率の拡大は50万円」「45歳以上の中途採用率の拡大は100万円」とわかりやすくなりました。御社の場合、従前よりも中途採用を拡大したいとお考えであれば、「中途採用者等支援助成金（中途採用拡大コース）」のご検討、ご活用をお勧めいたします。



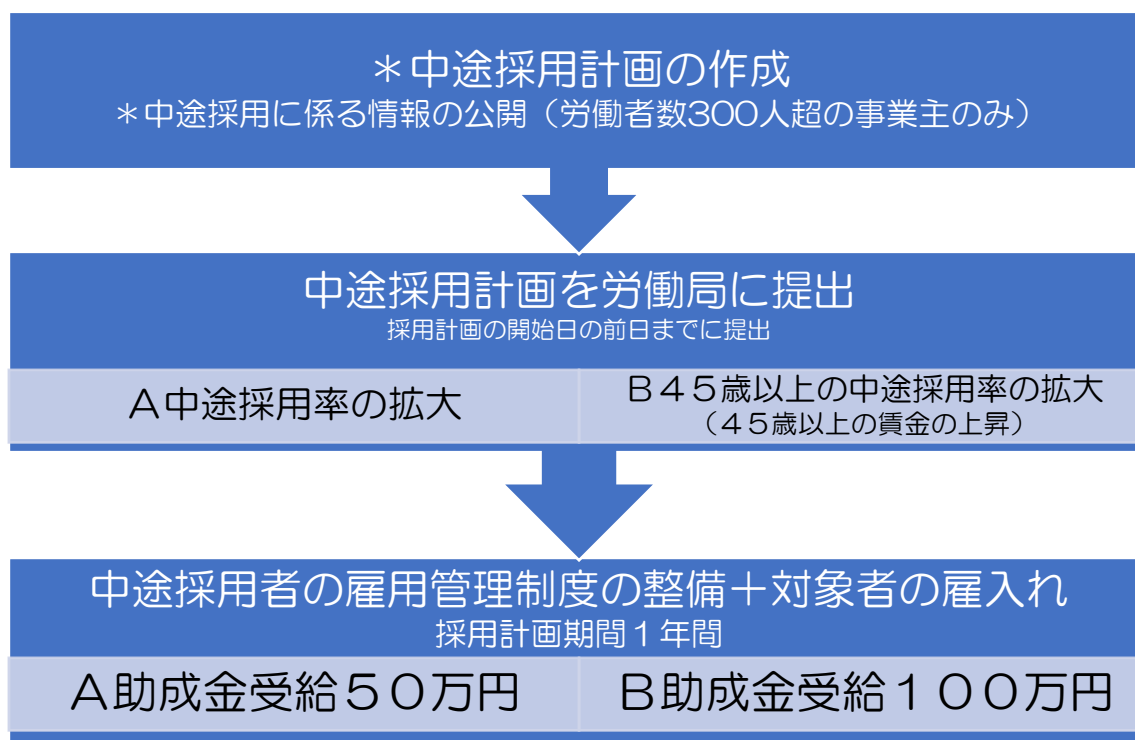
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について

中途採用の拡大等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用拡大及び人材移動の促進を図るとともに、生涯現役社会の実現を促進することを目的としています。

具体的には、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った事業主が対象となり、「中途採用率の拡大」については1事業所あたり50万円が、「45歳以上の中途採用率の拡大」については1事業所あたり100万円が助成金として支給されます。

なお、中途採用拡大コースのほかに、東京圏からの移住者を雇い入れた事業主が対象となるU・Iターンコースもありますが、今回は中途採用拡大コースについてご説明します。

中途採用等支援助成金の基本的な申請の流れ



* A中途採用率の拡大とB45歳以上の中途採用率の拡大を両方申請することは可能ですが、2つの計画の期間が重複する場合は、いずれか1つの助成金しか受給することはできません。

助成金受給のためのポイントと留意点

＜中途採用計画作成のポイント＞

- 過去3年間の採用者総数と中途採用者数を確認し、中途採用率を算出します。
（例：採用者総数 12 人、内、6人が中途採用者の場合、中途採用率50%）
- 1年間の中途採用計画期間を設定し、中途採用率が拡大するように採用予定総数と中途採用者予定数（2人以上）を設定します。なお、「中途採用率の拡大」では20ポイント以上、「45歳以上の中途採用率の拡大」では10ポイント以上拡大することが必要です。
（例：採用予定総数5人、内、4人が中途採用者予定数の場合、中途採用率が80%となり、過去3年の中途採用率50%より30ポイント拡大することとなります。）

＜中途採用者の雇用管理制度整備のポイント＞

- 中途採用等支援助成金において、「雇用管理制度の整備」で、中途採用者の労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生などが新規卒者と同等であることを求めています。
- 中途採用者に適用される、採用規程、就業規則、賃金規程、人事評価規定、雇用契約書、賃金台帳等を整備しておくことが必要です。

＜助成金受給のための留意点＞

- 「雇用保険適用事業所の事業主であること（3年間以上）」、「中途採用計画の提出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解雇や退職勧奨をしていないこと」など、いくつかの要件があります。
- 助成金の支給申請は、「中途採用計画期間（1年間）」終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に行うことが必要です。
- この助成金は、中途採用計画期間の初日の前日から起算して3年前の日において雇用保険適用事業所であることが必要で、かつ、その期間に雇用保険被保険者が存在する必要があります。ついては、事業所を設立したばかりの場合は助成金の対象にはなりません。
- 「45歳以上の中途採用率の拡大」については、前職の賃金と比較して5%以上賃金を上昇させていることが要件となりますので、前職の給与明細もしくは雇用保険被保険者離職票などの書類が必要となります。

中途採用等支援助成金の活用具体例

～「中途採用率拡大」を利用した事務機器（OA 機器）販売会社の場合～

- 会社設立から5年経過、営業力強化を目指して、販売経験者の中途採用拡大を計画。
- 過去3年間の採用は12名で、内6名が中途採用であった。
（中途採用率50%）
- 採用計画期間（1年間）を設定し5名を採用、内4名が中途採用であった。
（中途採用率80%）
- 中途採用率が30ポイント上昇（助成金の要件は20%以上）し、他の要件も充足した。

中途採用等支援助成金として50万円受給

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の詳細について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html

執筆者紹介

レジリエンス社会保険労務士法人 東京・世田谷

代表社員 清水 光彦（しみず みつひこ）

東京都社会保険労務士会 常任理事・山手統括支部長

「人財」が企業を成長させていきます。

成長する企業には、成長に合わせた人事労務を。

当社労士法人では、助成金対応、労働・社会保険諸法令に則った事務業務とともに幅広い業種に対応した人事労務コンサルティングを提供しています。

ホームページ： <https://www.resilience-sr.jp/>

お問い合わせ： 当法人ホームページのお問い合わせメールフォームをご利用ください。