

人事評価改善等助成コース支給までの流れ

※ 計画や申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますのでご注意ください。

※ 申請書類は、都道府県労働局のほかハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

1 人事評価制度等整備計画の作成・提出（計画の認定申請）

（提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出）

2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

（労働協約または就業規則に明文化することが必要）

3 人事評価制度等の実施

（すべての人事評価制度等対象労働者に実施することが必要）

4 A 制度整備助成の支給申請

【提出期間】 2%以上の賃金がアップするものとして整備した人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して2か月以内

（本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出）

5 助成金の支給
50万円

人事評価制度等の適切な運用を経て、
「生産性の向上」「労働者の賃金の引き続き2%以上のアップ」「離職率の低下に関する目標」のすべてを達成した場合

6 B 目標達成助成の支給申請

【提出期間】 人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して2か月以内

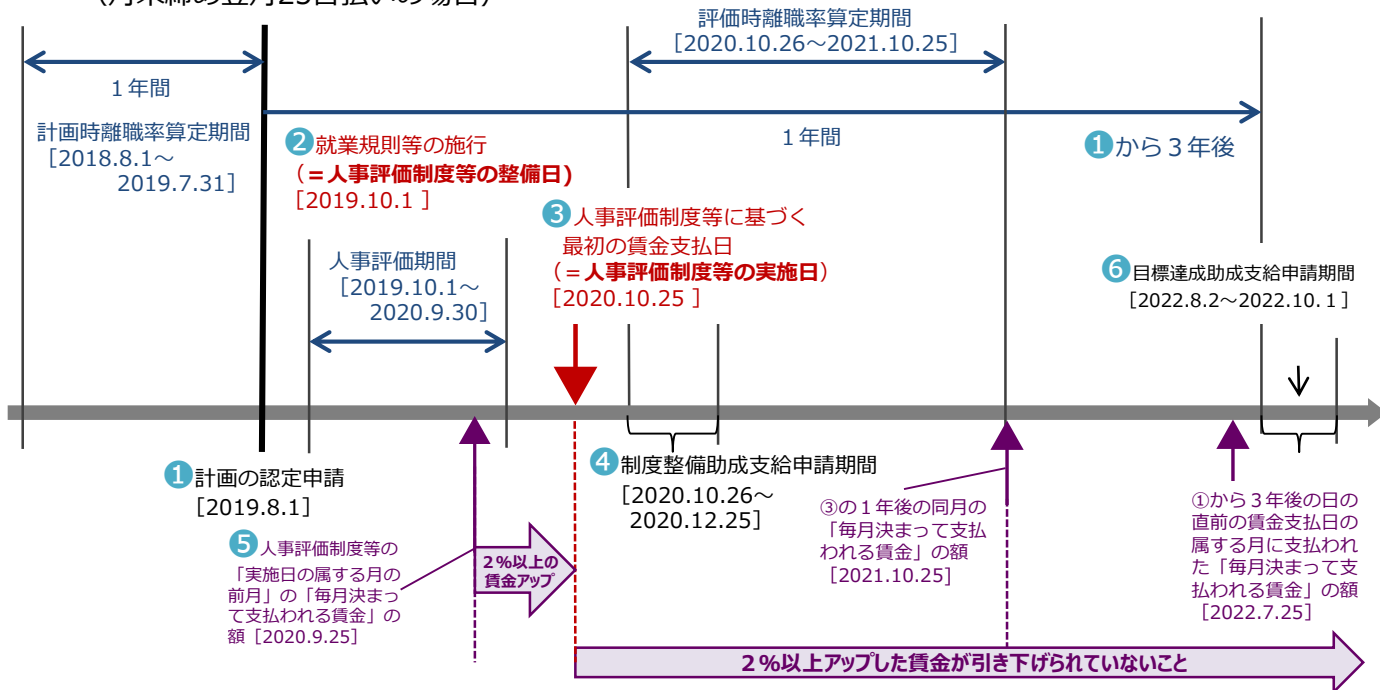
（本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出）

7 助成金の支給
80万円

申請期間の考え方【原則的なケース】

【原則的なケース】

(例) 人事評価制度等の整備を2019.10.1に行い、人事評価期間が12ヶ月間あり、当該人事評価制度等に基づく人事評価を反映させた賃金の支払いが2020.10.25である場合（月末締め翌月25日払いの場合）



人事評価制度等整備計画書を作成し、提出します。その際、認定申請日の前日の1年前から起算して1年を経過するまでの期間の離職率を「計画時離職率」として計算します。

- ① 【上図の場合】人事評価制度等整備計画認定申請日：2019.8.1
計画時離職率算定期間：2018.8.1～2019.7.31

認定された計画に基づき、制度の整備・実施をします。

※ 計画の策定に当たっては、人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が2%以上増加する見込みであり、かつ、2%以上増加する見込みの「毎月決まって支払われる賃金」の額が「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであることが必要です。
(P5のA(2)の口の7をご確認ください。)

- ② 【上図の場合】人事評価制度等の整備日：2019.10.1 / 人事評価制度等の実施日：2020.10.25
- ③ ※ ③は、対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」が2%以上アップするものとして整備した人事評価制度等を適切かつ効果的に運用し、人事評価結果を反映した結果、対象労働者に2%以上増加した賃金が最初に支払われた日。なお、対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」の総額が実際に2%以上増加している必要があります。

「A. 制度整備助成」の支給申請を人事評価制度等の実施日の翌日から起算して2か月以内に行います。

- ④ 【上図の場合】制度整備助成支給申請書提出期間：2020.10.26～2020.12.25

「B. 目標達成助成」の支給申請を人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して2か月以内に行います。

その際、目標達成助成が支給されるためには、当該計画認定時に示した「評価時離職率」（人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年経過する日までの期間の離職率）の目標値を達成し、また、P9のB(1)～(5)を達成していることが必要です。

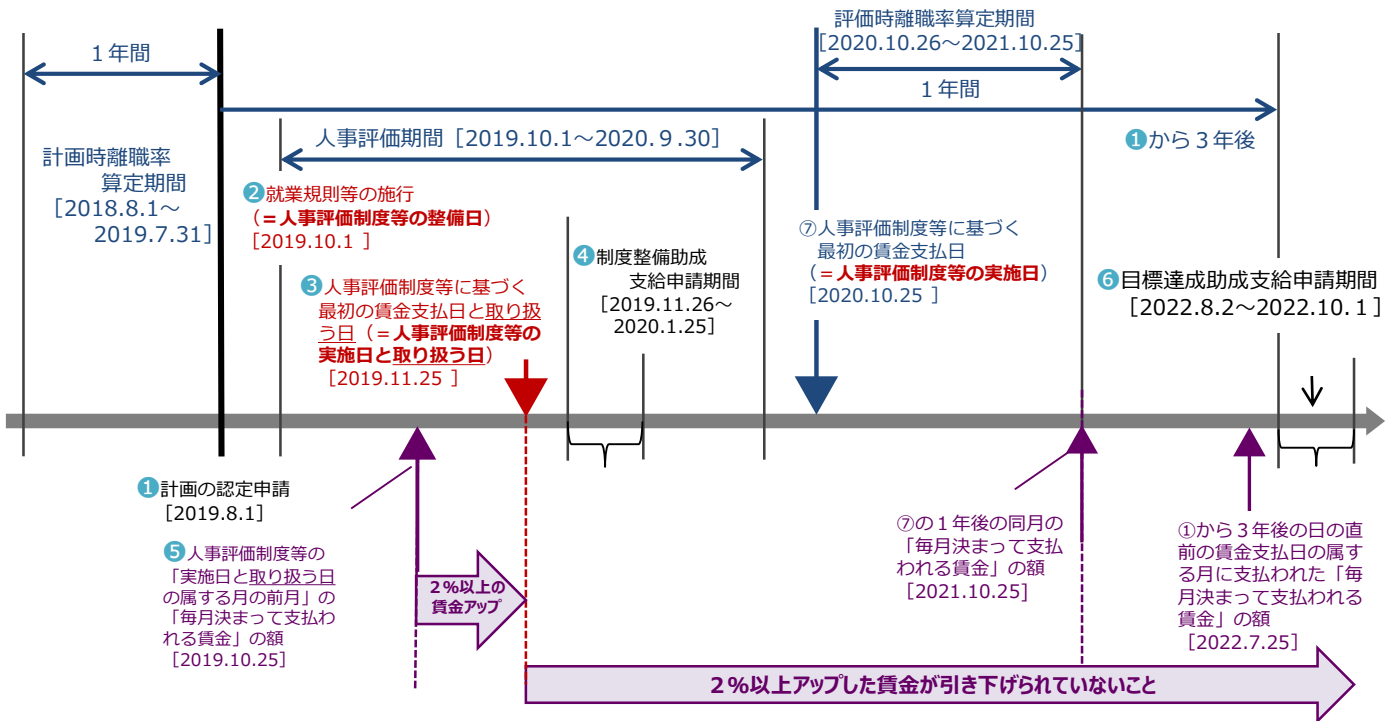
- ⑤ 【上図の場合】 評価時離職率算定期間：2020.10.26～2021.10.25
- ⑥ 目標達成助成支給申請書提出期間：2022.8.2～2022.10.1

申請期間の考え方【例外的なケース】

【例外的なケース】

※ あらかじめ「例外的なケース」で制度整備助成の支給申請を検討されている場合であっても、人事評価制度整備計画は「原則的なケース」で提出してください。

(例) 人事評価制度等の整備を2019.10.1に行い、人事評価期間が12ヶ月間あるが、当該人事評価制度等に基づく賃金の支払いを2019.11.25に行った場合（月末締め翌月25日払いの場合）



①	人事評価制度等整備計画書を作成し、提出します。その際、認定申請日の前日の1年前から起算して1年を経過するまでの期間の離職率を「計画時離職率」として計算します。 【上図の場合】人事評価制度等整備計画認定申請日：2019.8.1 計画時離職率算定期間：2018.8.1～2019.7.31
②	認定された計画に基づき、制度の整備・実施をします。 【上図の場合】人事評価制度等の整備日：2019.10.1 人事評価制度等の実施日と取り扱う日：2019.11.25
③	※ ③は、「毎月決まって支払われる賃金」が2%以上アップするものとして整備した人事評価制度等が既に施行され、当該人事評価制度等において適用される賃金表により対象労働者の賃金が実際に概ね2%以上増加していれば、当該賃金支払日を「人事評価制度等の実施日と取り扱う日」とします。
④	「A. 制度整備助成」の支給申請を人事評価制度等の実施日と取り扱う日の翌日から起算して2か月以内に行います。 【上図の場合】制度整備助成支給申請書提出期間：2019.11.26～2020.1.25
⑤	「B. 目標達成助成」の支給申請を人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して2か月以内に行います。 その際、目標達成助成が支給されるためには、当該計画認定時に示した「評価時離職率」（人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年経過する日までの期間の離職率）の目標値を達成し、また、 P9のB(1)～(5) を達成していることが必要です。
⑥	【上図の場合】評価時離職率算定期間：2020.10.26～2021.10.25 (P2の原則的なケースと同じ) 目標達成助成支給申請書提出期間：2022.8.2～2022.10.1

V-1. 支給のための要件

A 制度整備助成

(1) 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること

計画の作成

① 計画の内容

計画の作成にあたっては、「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）の項目に基づき、内容を作成してください。

② 計画認定申請に必要な書類

計画申請の際は以下の書類を提出してください。

☐ 1	「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）	
☐ 2	「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）	
☐ 3	☐ 毎月決まって支払われる賃金額について、人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに2%以上増加する見込みであり、かつ2%以上増加する見込みの毎月決まって支払われる賃金の額が「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであることが確認できる書類	「賃金アップ計算書」（様式第1号参考様式1又は参考様式2）
	☐ 人事評価制度等整備計画の認定申請日の直近の賃金支払日における賃金を確認できる書類	賃金台帳等
☐ 4	整備を予定している人事評価制度等について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意していることが確認できる書類	様式第1号参考様式3
☐ 5	「事業所確認票」（様式第2号）	
☐ 6	☐ 現行の労働協約または就業規則	
	☐ 整備後の労働協約案または就業規則案（賃金規程、賃金表、人事評価規程等を含む）	
☐ 7	対象事業所における計画時離職率の算出に係る期間の雇用保険一般被保険者離職状況がわかる書類	離職証明書（写）等
☐ 8	人事評価制度等対象労働者の要件を満たすことが分かる書類（雇用契約書、労働条件通知書等）	
☐ 9	人事評価制度等の「改定」として人事評価制度等整備計画を提出することが可能であることが分かる書類（人事評価規程、人事評価書等）（「改定」の場合に限る。）	
☐ 10	社会保険の適用事業所であることが分かる文書（社会保険の要件を満たす場合）及び対象事業所に雇用される労働者が社会保険の被保険者であることが確認できる文書（社会保険の要件を満たす者に限る。）	
☐ 11	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

③ 計画の提出期限

人事評価制度等を整備する月の初日からさかのぼって、**6か月前～1か月前の日の前日までに**提出してください。なお、複数の計画を並行して提出することはできないため、計画に係る制度整備助成及び目標達成助成の支給決定又は不支給決定を受けるまでは、新たな人事評価制度等整備計画を提出することはできません。

④ 計画の提出先

計画書を本社の所在地を管轄する都道府県労働局*に提出してください。

* ハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

計画内容について、審査の上、適切であると認められる場合は、「認定通知書」により通知します。ご記入の際は、特に下記の点にご留意ください。

計画書に記載された「計画時離職率」が、労働局にて計算する離職率と一致しなければ、計画は認定されません。雇用保険被保険者の数、離職者数、定年退職または重責解雇した者等の数は正確に記入してください。

(2) 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること

a. 制度整備助成の対象となる人事評価制度等

※ 労働者の賃金の額の引下げを行う等、人事評価改善等助成コースの趣旨・目的に反する人事評価制度等の場合は、助成の対象とはなりませんのでご注意ください。

次のイ～ハに該当する人事評価制度等が制度整備助成の対象となります。

【イ. すべての人事評価制度等対象労働者を適用対象とする制度であること】

「人事評価制度等対象労働者」とは、次の全てに該当する労働者をいいます。

1	次の(a)又は(b)のいずれかに該当する者	
	(a)	期間の定めなく雇用されている者
	(b)	一定の期間を定め雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と見なせる者 (雇い入れ時に一定の期間(1か月、6か月など)を定めて雇用されていた労働者が、その雇用期間が反復更新されることで過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用の時から1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。)
2	事業主に直接雇用される者であること。	
3	雇用保険の被保険者(「短期雇用特例被保険者」及び「日雇労働被保険者」を除く。「高年齢被保険者」は含む。)であること	

※ 人事評価制度等の整備を新たに行い、実際に実施した対象となる労働者の中に、1人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと

【ロ. 以下の1～10の全てを満たす人事評価制度等であること】

1	労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。
2	人事評価の対象と基準・方法が明確であり(※)、労働者に開示していること。 ※能力・技能・資格・行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。
3	評価が年1回以上行われるものであること。
4	人事評価制度に基づく評定と、賃金の額またはその変動の幅・割合との関係が明確であること。
5	賃金表を定めているものであること。
6	上記4および5を労働者に開示しているものであること。
7	人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」(以下「賃金」といいます。)(※)の額が2%以上増加する見込みであり、かつ、2%以上増加する見込みの賃金額が「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること。 ※基本給および諸手当 なお、諸手当に含む否かについては以下によります。 ① 諸手当に含むもの。 労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当(役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当)。 ② 諸手当に含まないもの。 a 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当 (時間外手当(固定残業代を含む)、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等) b 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当 (家族手当(扶養手当)、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等) * 上記①、②以外の手当については、手当での名称に関わらず実態により判断するものとします。 なお、上記①に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記②に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとします。 (例)・扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する家族手当 ・通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する通勤手当

7 (続き)	①または②であること	①新制度等の適用対象となる対象労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の賃金の <u>各対象労働者の額及び対象労働者の合計額を比較したときに、それぞれ2%以上増加する見込みであり、かつ2%以上増加する見込みの賃金の各対象労働者の額及び対象労働者の合計額が「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること。</u>
		②新制度等の適用対象となる対象労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢の賃金のモデル賃金額に当該年齢の在職者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」における各年齢の当該モデル賃金額に当該年齢の在職者の数を乗じて求めた合計額が <u>2%以上増加する見込みであり、かつ、2%以上増加する見込みの合計額が「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること。</u> (※) 23歳以下又は60歳以上の労働者が在籍している（予定含む）場合は、当該年齢についてもモデル賃金を作成する必要があります。
8	上記7について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意していること。	
9	新しく整備した人事評価制度等により対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が <u>2か月以内</u> であること。	
10	労働者の賃金（「毎月決まって支払われる賃金」以外の手当を含む）の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でないこと。例えば、降格・賃金の引き下げ等が可能な人事評価制度等については、支給対象とならないこと。	

【八. 新設または改定された制度であること】

①または②のいずれかに該当する人事評価制度であることが必要です。

① 制度の新設	前ページ【□】1～6の全ての項目について、いずれの項目も規定していない状態から、【□】1～8の全ての項目を満たす人事評価制度等を新たに規定すること。 ※【□】9及び10についても満たしていないと支給対象になりません。
② 制度の改定	以下のいずれかに該当する場合 (1) 前ページ【□】2および4について規定していない、または【□】2もしくは4のいずれか一方を規定していない状態から、【□】1～8のすべての項目を満たす状態に改めて規定すること。 ※(1)の場合、【□】1から6の全ての項目を満たす状態として規定してから、一定期間実際に運用した後に、評価の対象と基準、評定と賃金の関係および賃金規定について、さらなる生産性向上に資するものとなるよう更に改めて規定する必要があります。 (2) 既に前ページ【□】1～6までの項目の全てを規定しているが、評価の対象と基準、評定と賃金の関係及び賃金規定について、さらなる生産性の向上に資するものとなるよう更に改めて規定すること。 ※(2)の場合、既に一定の期間、実際に運用している状態で、評価の対象と基準、評定と賃金の関係及び賃金規定についてさらなる生産性向上に資するものとなるよう、更に改めて規定する必要があります。

※ キャリア形成促進助成金等で既に能力評価制度を定めている場合（就業規則等上に記載がなくとも事実上運用されている場合も含む）においては、【□】2を規定している状態であるため、改定の(1)又は(2)の要件を満たした場合に人事評価制度等助成コースの計画を提出することが可能です。

① 人事評価制度等の整備と整備日

- **人事評価制度等の整備とは**、労働協約または就業規則を変更することにより、雇用する正規労働者等に適用される生産性の向上に資する人事評価制度等を新設または改定することをいいます。
- **人事評価制度等の整備日とは**、人事評価制度等を整備した労働協約または就業規則の施行年月日をいいます。ただし、施行年月日が定められていない場合は、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日^(※)をいいます。

(※) 常時10人未満の労働者を使用する事業主は、就業規則の労働基準監督署への届出は不要です。制度の整備日は、施行年月日が定められていない場合にあっては、就業規則に従業員全員に対して書面により周知した日とします。

	労働協約	就業規則
施行年月日が定められている場合	施行年月日	施行年月日
施行年月日が定められていない場合	締結日	管轄する労働基準監督署等に届け出た日

注：助成金の申請手続きに関わらず、常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成・変更した際は速やかに労働基準監督署等に届出を行うことが必要です。

② 人事評価制度等の実施と実施日

- **人事評価制度等の実施とは**、人事評価制度等対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」が2%以上増加するものとして整備した人事評価制度等を適切かつ効果的に運用し、人事評価を反映した結果、人事評価制度等対象労働者に2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」が支払われることをいいます。
- **人事評価制度等の実施日とは**、人事評価制度等の実施が最初に行われる賃金支払日とします。

なお、制度整備助成の支給申請にあたっては、人事評価期間終了前であっても、「毎月決まって支払われる賃金」の額が2%以上増加するものとして整備した人事評価制度等がすでに施行され、当該人事評価制度等において適用される賃金表により、対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」の額が実際に概ね2%以上増加していれば、**人事評価制度等の実施を行ったものとして取り扱います。**

この場合、整備した人事評価制度等により、対象労働者に概ね2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」を支払った日を「**人事評価制度等の実施日と取り扱う日**」とします。

ただし、この場合であっても、整備する人事評価制度等を適切に運用し、人事評価期間終了後には、人事評価結果を反映した「毎月決まって支払われる賃金」が支払われる必要があることにご留意ください。

★ 人事評価制度等整備計画に変更が生じる場合の取扱い

認定された人事評価制度等整備計画に変更が生じる場合は、変更内容に応じて下表の点に留意の上、下記3点を都道府県労働局に提出し、認定人事評価制度等整備計画の変更の認定申請を行う必要があります。

- ① 「人事評価改善等助成金 人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）
- ② 整備する人事評価制度等の概要票（様式第1号別紙）
- ③ 「事業所確認票」（様式第2号）

※ **変更内容により、変更書を提出する期限が異なりますので、ご注意ください。また、変更書を提出せずに、認定を受けた計画と異なる制度整備・実施を行った場合は、原則として支給対象とはなりません。**

変更時の留意点

「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）のうち人事評価制度の整備予定日（実施予定日）を変更する場合

1	「人事評価改善等助成金 人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）のほか、「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）も変更すること。
2	変更前または変更後の人事評価制度等の整備予定日（実施予定日）のいずれか早い日までに行うこと。 なお、変更後の整備予定日（実施予定日）が変更前の制度整備日（実施予定日）と同じ月の場合は、変更書の届出は不要です。
3	変更後の人事評価制度等の整備予定日は、人事評価制度等整備計画申請日の翌月の初日から起算して6か月以内であること。

「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）のうち制度の対象者の範囲及び人数を変更する場合

1	制度の対象となる労働者の人数が当初の人事評価制度整備計画の50%又は5人以上減少するような対象者の範囲及び人数の変更は、人事評価制度等の整備予定日までに行うこと。
2	「人事評価制度等の基準等（評価項目、評価区分、賃金表等）」、「人事評価の実施方法（評価者、評価対象期間、評価の時期、手続き等）」及び「毎月決まって支払われる賃金への反映方法（反映時期、賃金締切日・賃金支払日）」を変更しようとする場合は、人事評価制度等の整備予定日の前日までに行うこと。

「事業所確認票」（様式第2号）を変更する場合

1	人事評価制度等を導入する対象事業所の変更（増加・減少）は、人事評価制度等の整備日までに行うこと。
---	--

注意

①人事評価制度等の整備予定日が近づいても労働局等から計画認定に関する連絡が無い場合は、計画を提出している労働局等にお問い合わせください。

②認定を受けた人事評価制度等整備計画どおりに、人事評価制度等の整備・実施を行ってください。

③以下のように、認定を受けた計画どおりに人事評価制度等が整備・実施されたといえない場合は、助成金の支給対象とはなりませんのでご注意ください。

<認定された計画どおりに人事評価制度等が整備・実施されたとはいえない場合の例>

- 計画にある人事評価制度等の一部または全てが整備・実施されなかった場合
- 計画にて対象となっている人事評価制度等対象労働者の一部または全員に実施されなかった場合（対象労働者が離職した場合や、人事評価制度等対象労働者ではなくなった場合等を除く。ただし、その結果一人も実施した労働者が存在しない場合は支給対象とならない。）
- 計画にて対象となっている事業所の一部または全部に整備・実施されなかった場合（対象労働者が存在しなくなった場合や、事業所が廃止された場合等を除く。ただし、その結果一人も実施した労働者が存在しない場合は支給対象とならない）

B 目標達成助成

(1) 整備した人事評価制度等を引き続き実施していること

(2) 「生産性要件」を満たしていること

「生産性」の計算式

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

★ 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

※ なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、**役員報酬等は含めない**こととしています。

※ また、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

- 人事評価制度等助成コースの制度整備助成を受けた事業主が、計画認定申請日の属する会計年度の前年度とその3年後の会計年度を比べて「生産性」が6%以上伸びていること。

(3) 離職率を目標値以上に低下させること（次頁 a・b参照）

(4) 「毎月決まって支払われる賃金」を2%以上増加させていること

人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」（例外的なケースで制度整備助成の支給申請を行った事業主の場合は「実施日と取り扱う日の属する月の前月」）と「実施日の属する月」の1年後の同月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに2%以上増加していること。

※ 人事評価制度等の整備を新たに行い、実際に実施した対象となる労働者の中に、1人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと

(5) 2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」を引き下げていないこと

人事評価制度等の「実施日の属する月」（例外的なケースで制度整備助成の支給申請を行った事業主の場合は「実施日と取り扱う日の属する月」）と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が引き下げられていないこと。

a. 離職率の算出方法

所定の期間における離職による
雇用保険一般被保険者資格喪失者数 (※2) (※3)

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

- (※1) 小数点第2位を四捨五入（ただし四捨五入の影響により、目標達成状況を正確に判定することが困難な場合には、小数点第2位以下まで算出）し、算出した値が100を超えた場合には、離職率100%とします。
- (※2) 離職による雇用保険一般被保険者数…定年退職、重責解雇、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等による離職者は**含みません**。また、期間の定めがあり、かつ、当初より雇用期間の更新がない契約で雇用され、実際に雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した場合は**含めなくても構いませんが**、計画時離職率及び評価時離職率の両方の算定の際に、同じ取り扱いとしてください。
- (※3) 離職率の算出にあたっては、雇用保険データ上の「離職年月日」をもとに算出しますので、所定の期間の末日で離職した者は「所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」に含みます。

②「**所定の期間**」は算出する離職率によって異なります。

- ・ **評価時離職率**…「**所定の期間**」が「人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年を経過する日までの期間」として算出した離職率
- ・ **計画時離職率**…「**所定の期間**」が「人事評価制度等整備計画認定申請日の前日の12か月前から起算して1年を経過するまでの期間」として算出した離職率

③「**雇用保険一般被保険者**」とは「高年齢被保険者」、「短期雇用特例被保険者」及び「日雇労働被保険者」以外の被保険者です。

※ ただし、事業所に「高年齢被保険者」の労働者**のみ**である場合には、上記①における離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えてください。

b. 低下させる離職率ポイント（目標値）

助成金の受給には、評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する離職率ポイント以上低下させる必要があります。目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数の規模に応じて変わります。ただし、**評価時離職率が30%以下**となっている必要があります。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント（目標値）	現状維持	1%ポイント

① [計画時離職率－目標値] の値が 0%を下回る場合は、**評価時離職率を0.0%とすることを目標**とします。

② 人数規模区分は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分を適用します。

(例) 対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模が350人の場合

- ・ 計画時離職率 **10.0%** 評価時離職率 **9.0%**以下とすることが必要
- ・ 計画時離職率 **0.8%** 評価時離職率 **0.0%**とすることが必要

V-2. 助成金の対象事業主

※助成金の支給に際しては、事業主が労働者の適正な雇用管理に努めていることが必要です。

A 制度整備助成

(1) 雇用保険の適用事業主であること

(2) 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等を整備・実施を新たに行い、人事評価制度等対象労働者（※）の「毎月決まって支払われる賃金」について、以下の要件を満たすこと。

【原則的なケースの場合】

- a 新制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、2%以上増加しており、かつ、2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること。
- b 新制度等の「実施日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が2%以上増加しており、かつ、2%以上増加した合計額が、「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること（各年齢のモデル賃金額が2%増加していることが望ましい。）

【例外的なケースの場合】

- a 新制度等の適用対象となる労働者が、新制度等における人事評価において最も一般的な評定を受けた場合に、新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「実施日と取り扱う日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、2%以上増加しており、かつ、概ね2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであること。
- b 新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢ごとの「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日と取り扱う日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が概ね2%以上増加しており、かつ、概ね2%以上増加した合計額が、「実施日の属する月」の1年後同月においても引き下げられない見込みであること（各年齢のモデル賃金額が2%増加していることが望ましい。）

※ ただし、「原則的なケース」であっても「例外的なケース」であっても、人事評価制度等の整備を新たに行い、実際に実施した対象となる労働者の中に、1人以上の期間の定めなく雇用されている者を含むこと。

※ 「例外的なケース」では、例えば、偶然、とある労働者について諸手当の要件を満たさなくなった等の事情が発生することを鑑み、「概ね2%以上増加」としています。

(3) 過去に次の助成金を受給している場合、次の条件を満たすこと

(i) 『本助成金（制度整備助成及び目標達成助成）及び人事評価改善等助成金（制度整備助成及び目標達成助成）』を受給している場合

再度人事評価制度等整備計画を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して3年間が経過している事業主であること。

(ii) 『本助成金（雇用管理制度助成コース／目標達成助成）』、『職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース／制度導入助成）』において、評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含む内容で受給している場合（平成29年3月31日までに職場定着支援助成金の計画認定申請をしていた場合を除きます。）

人事評価制度等整備計画を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して3年間が経過している事業主であること。

(iii) 『本助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース／制度整備助成）』、『職場定着支援助成金（保育労働者雇用管理制度助成コース・介護労働者雇用管理制度助成コース）／制度整備助成』を受給している場合（平成29年3月31日までに職場定着支援助成金の計画認定申請をしていた場合を除きます。）

人事評価制度等整備計画を提出する場合は、最後の支給決定日の翌日から起算して3年間が経過している事業主であること。

(4) 社会保険の適用事業所であること（社会保険の要件を満たす場合）。また、対象事業所に雇用される労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）。

(5) 新規創業等により計画時離職率算定期間の1年間が取れない、1年前より事業所は存在しているが計画時離職率算定期間の1年間に雇用保険被保険者が存在しない等の事情により、計画時離職率が算定できない事業所でないこと。

一つの企業の中に複数の適用事業所がある場合の取り扱いについて

一つの企業の中に複数の適用事業所があり、その全部または一部の複数の適用事業所に対して同一の人事評価制度等を適用しようとする場合（※）は、当該複数の適用事業所を一つの適用事業所として取り扱うこととします。

したがって、上記の場合においては、複数の適用事業所について一つの計画としてまとめて申請いただく必要があります。

※ 一つの企業の中に複数の適用事業所がある場合、原則として全ての事業所の就業規則に制度を盛り込むとともに、人事評価制度等を整備・実施する必要がありますが、一部の適用事業所において、従前から対象となる労働者が存在しない等の特段の事情がある場合のみ、例外的に人事評価制度等を整備・実施しない事業所があることが認められる場合があります。

B 目標達成助成

(1) 本助成金「A 制度整備助成」の支給を受けていること

(2) 引き続き、整備した人事評価制度等を実施していること

【原則的なケースの場合】

- a 新制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の1年後の同月の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、2%以上増加していることを確認すること。
- b 新制度等の「実施日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」の1年後の同月の「毎月決まって支払われる賃金」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が2%以上増加していることを確認すること。

【例外的なケースの場合】

- c 新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の1年後の同月の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、2%以上増加していることを確認すること。
- d 新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日の属する月」の1年後の同月の「毎月決まって支払われる賃金」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が2%以上増加していることを確認すること。

(3) 2%以上増加した毎月決まって支払われる賃金を引き下げていないこと

【原則的なケースの場合】

- a 新制度等の「実施日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、引き下げられていないか確認すること。
- b 新制度等の「実施日の属する月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が引き下げられていないこと。

【例外的なケースの場合】

- c 新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、引き下げられていないか確認すること。
- d 新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月」における各年齢のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が引き下げられていないこと。

(4) 「生産性要件」を達成すること

(5) 離職率の低下目標を達成すること

(6) 社会保険の適用事業所であること（社会保険の要件を満たす場合）。
また、対象事業所に雇用される労働者が社会保険の被保険者であること
（社会保険の要件を満たす者に限る。）。

V-3. 支給申請

A 制度整備助成

人事評価制度等の**実施日**の翌日から起算して**2か月以内**（「例外的なケース」については、**人事評価制度等の実施日と取り扱う日**の翌日から起算して**2か月以内**）に、申請書等を各都道府県労働局に提出してください。

必要な書類

☐ 1	「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）支給申請書」 （様式第6号）
☐ 2	「事業所確認票」（様式第2号）
☐ 3	整備した人事評価制度等の内容が確認できる書類（以下のいずれかの書類）
	制度を明示した労働協約（賃金規程、賃金表を含む） 制度を明示した就業規則（賃金規程、賃金表を含む） ※ 労働基準監督署等の受理印のあるもの ※ 常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合は、制度を明示した就業規則及び就業規則が従業員全員に周知されたことが確認できる書面
☐ 4	「整備した人事評価制度等の概要票」（様式第6号別紙1）
☐ 5	「賃金アップ計算書」（「原則的なケース」は様式第6号参考様式1または2、「例外的なケース」は様式第6号参考様式3又は4）
☐ 6	対象労働者の労働条件通知書または雇用契約書

☐ 7		【原則的なケース】 新たに整備した人事評価制度等を実施したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる以下の書類	
	☐	事業所内での周知書類、人事評価を行ったことが確認できる書類、昇進・昇格に関する通知等	
	☐	「人事評価制度等の適用者名簿」（様式第6号別紙2）	
	☐	対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類 ※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの（賃金台帳等）	人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」および「実施日の属する月」分
	☐	対象労働者の出勤簿等出勤状況が確認できる書類	人事評価制度等の実施日の前月および実施日の属する月分
☐ 8		【例外的なケース】 整備した人事評価制度等を適切に実施する見込みであること、整備した人事評価制度等の内容及び人事評価制度等の「実施日と取り扱う日」が確認できる以下の書類	
	☐	事業所内での周知書類、昇進・昇格に係る通知等	
	☐	「人事評価制度等の適用者名簿」（様式第6号別紙2）	
	☐	対象労働者の賃金台帳等の賃金の支払状況が確認できる書類※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの（賃金台帳等）	人事評価制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」及び「実施日と取り扱う日の属する月」分
☐ 9		支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）	
☐ 10		事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）	
☐ 11		その他管轄労働局長が必要と認める書類 （必要に応じて、助成金審査上必要となる書類を求めることがありますので、その際はご協力をお願いいたします。）	

B 目標達成助成

人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して **2か月以内**に、申請書等を各都道府県労働局に提出してください。

※制度整備助成を「例外的なケース」で支給申請した場合も、同様です。

必要な書類

□ 1	「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／目標達成助成）支給申請書」（様式第7号）	
□ 2	「事業所確認票」（様式第2号）	
□ 3	対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況が確認できる書類	離職証明書（写）等
□ 4	対象労働者の賃金台帳等賃金の支払い状況が確認できる書類	人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」（例外的なケースの場合は「実施日と取り扱う日の属する月の前月」）から「実施日の属する月」の1年後の同月及び人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月の賃金台帳等
□ 5	整備した人事評価制度等が引き続き実施されているか確認できるいずれかの書類 ※ 右に記載の労働協約や就業規則の他に「事業所内での 通知書類、人事評価を行ったことが確認できる書類、昇進や昇格に関する通知」を求めることがあります。	(イ) 制度を明示した労働協約（賃金規定と賃金表を含む） (ロ) 制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの (1) 支給申請書提出時の、当該事業所における労働基準監督書等の受理印のある就業規則 (2) 支給申請書提出時の、当該事業所における従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業所に限る。） （賃金規定と賃金表を含む）
□ 6	対象労働者の出勤簿等出勤状況が確認できる書類	人事評価制度等の「実施日の属する月の前月（例外的なケースの場合は、「実施日と取り扱う日の属する月の前月」）から「実施日の属する月」の1年後の同月及び、人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の属する月の出勤簿等

□7	生産性要件を満たしているか確認するための書類及び算定の根拠となる証拠書類	「生産性要件算定シート」（共通要領様式第2号）、損益計算書、総勘定元帳等
□8	賃金アップ計算書（原則的なケースは様式第7号参考様式1又は2、例外的なケースは様式第7号参考様式3又は4）	
□9	「支給要件確認申立書」（共通要領様式第1号）	
□10	事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）および当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。	
□11	その他管轄労働局長が必要と認める書類 （例えば、□5において、表中記載の労働協約や就業規則の他に「事業所内での通知書類、人事評価を行ったことが確認できる書類、昇進や昇格に関する通知」を求めることがあります。また、この他にも必要に応じて、助成金審査上必要となる書類を求めることがありますので、その際はご協力をお願いいたします。）	

V-4. 支給額

定額で以下の金額が支給されます。

	A 制度整備助成	B 目標達成助成
助成額	50万円	80万円

よくあるお問い合わせ

Q 1 : 計画はいつまでに労働局に提出すればよいですか。

A 1 : 人事評価制度等を整備する月の初日からさかのぼって6か月前から1か月前の日の前日まで(※1)に、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(※2)提出してください。例えば、人事評価制度等の整備を2019年12月1日にする場合は、2019年6月1日から2019年10月31日までに計画を提出する必要があります。

(※1) 計画や申請書類の提出は決められた期限内に労働局へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要があります。

(※2) 申請書類は労働局のほか、ハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の労働局へお問い合わせください。

Q 2 : 人事評価期間は何ヶ月以上にすればよいですか。

A 2 : 助成金の要件上、人事評価期間に定めはありませんが、半年や1年といった期間を想定しているものです。

また、すべての対象労働者に人事評価を実施し、人事評価結果を人事評価実施後2か月以内に給与へ反映させる必要があります。

さらに、不用意に短い人事評価期間を設定することは、一部の労働者のみに有利な人事評価制度となる等、労働者のモチベーション向上や事業所の生産性向上を妨げる可能性があります。

人事評価期間を設定する際には、会社の実情や人事評価の内容等に応じて無理のない人事評価期間の設定をお願いいたします。

Q 3 : 外国人技能実習生、E P Aによる外国人看護師及び介護福祉士、就労継続支援A型事業所の利用者、最賃除外申請の対象者、代表取締役等の親族なども、整備する人事評価制度等対象となりますか。

A 3 : 人事評価制度等対象労働者の要件を満たす者であれば、対象となります。

Q 4 : 人事評価改善等の整備予定日が近づいてきましたが、労働局から計画認定に関する連絡がありません。このまま人事評価改善等の導入・実施を行ってよいのでしょうか。

A 4 : 認定を受けた計画に基づき人事評価改善等の導入・実施を行っていたく必要がありますので、労働局から計画認定に関する連絡がない場合は、必ず計画を提出した労働局に確認をお願いいたします。

Q 5 : 傷病や育児を理由に休業中の労働者についても、人事評価制度等の対象としなければ助成金を受給することはできないのでしょうか。

A 5 : 休業中の労働者であっても「人事評価制度等対象労働者」(P5)に該当すれば、人事評価制度等の対象となりますので、新しく整備した人事評価制度等を休業中の労働者には適用しない等の不適切な取り扱いがなされているような場合には、支給対象となりません。

そのため、計画提出時には休業中の労働者も含めた賃金アップの計画を提出していただく必要があります。

支給申請時において、休業中の労働者を含めた全対象労働者の合計額が2%以上アップしていない場合であって、休業中の労働者への賃金が影響していると認められる場合は、当該労働者を賃金アップの算定から除いて算出することが可能な場合があります。

Q 6 : 申請期間の考え方のうち、「例外的なケース」とはどのような場合に使えるのでしょうか。

A 6 : 通常、制度整備助成を受給するためには、労働局から認定を受けた計画に基づき、人事評価制度等を就業規則等に整備し、人事評価期間終了後に2%以上アップした賃金を支払った日の翌日から2か月以内に支給申請をすることになります。

例外的に、人事評価期間終了前であっても、概ね2%以上の賃金がアップするものとして整備した人事評価制度等に基づく賃金が支払われた場合には、当該賃金支払日の翌日から2か月以内に制度整備助成の支給申請を行うことができる制度です。

ただし、「例外的なケース」においても、整備した人事評価制度を適切に実施する必要がありますので、適切な実施がなされていないと認められる（適切な実施が確認できない場合を含む）ような場合は支給対象外となります。

Q 7 : 原則的なケースの場合、人事評価の結果、2%以上賃金アップしていない労働者がいましたが、支給対象となりますか。

A 7 : 就業規則等に整備した人事評価制度等を適切に実施した結果、2%以上賃金アップしていない労働者がいる場合であっても支給対象となる可能性があります。ただし、各労働者の賃金額の総額が2%以上アップしていない場合には、支給対象外となります。

助成金受給に関する注意事項

- この助成金は、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。
- 提出された書類だけでなく、制度等の実施の確認、賃金の支払い状況や制度等に要した経費の支払い状況などについて、原本などを確認することがありますので、その際にはご協力をお願いします。
- 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査にご協力いただけない場合は、助成金を支給できないことがあります。
- 支給対象となる制度導入等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくことになります。
- **不正受給は犯罪です。**偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。
この場合、すでに支給した助成金の全部または一部の返還が必要です。
また、不正受給を行った事業主名等は原則公表されます。
- この助成金は国の助成金制度ですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いします。**また、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写し等は、支給決定されたときから5年間保管してください。**
- この助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

**手続きなどの詳細、ご不明な点は、
最寄りの都道府県労働局等におたずねください。**