令和2年2月版

雇用関係助成金の手続き（B 再就職給付金編）

「再就職給付金」は、事業の縮小等を行う事業主が、離職する労働者のために行う再就職支援の実施を有料職業紹介事業者（以下「職業紹介事業者」といいます。）に委託した場合にその費用の一部を助成するものであり、現在のところ「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」の１種類だけです。

Ⅻ　労働移動支援助成金（再就職支援コース）

職業紹介事業者における「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」（以下「再就職支援コース」といいます。）の制度の取扱いについては、以下の手続きによって行ってください。詳細については管轄労働局又は公共職業安定所にご照会ください。

１．事業主に対する再就職支援コースの制度説明（事務取扱手引の３⑵①関係）

職業紹介事業者が、再就職支援コースを受給しようとする事業主（以下「申請事業主」といいます。）に対して再就職支援コースの内容の説明・情報提供を行う際には、再就職支援コースの制度を説明した厚生労働省作成のリーフレットなどを活用するほか、次の点に留意してください。

なお、職業紹介事業者が、申請事業主に対して再就職支援コースの内容の説明・情報提供を行ったり、再就職援助計画等の対象となる退職者が具体的に決定された後に職業紹介事業者が行う予定の再就職支援の内容の説明・情報提供を行うことは、人員削減の働きかけを伴わない形で行われる限り、特に実施時期等についての制限はありません。

（１）支給対象事業主の要件

再就職支援コースの支給対象となる事業主は、職業紹介事業者又は職業紹介事業者と連携をした会社等から退職コンサルティングを受けていないこと（下記２⑴参照）のほか、雇用関係助成金について共通して必要となる要件及び次の要件を満たしている必要があります。

①　支給要件を満たしていることを証明する書類を整備していること。

②　再就職支援コースの支給対象となる労働者（以下「支給対象者」といいます。）の再就職先との関係が関連企業でないこと。

③　人員削減を行う組織（事業部門、事業所、事業部、企業等のいずれかのレベルでも差し支えない）において、生産指標が対前年比10％以上減少、今後３年以内に対前年10％以上減少又は直近の決算における経常利益が赤字、今後３年以内に赤字となる見込みのいずれかであること。

④　大企業の場合は、支給対象者が30人以上であること。

（２）支給対象措置の要件

ア　⑴の支給対象事業主が行う措置は次の要件を満たしている必要があります。

①　再就職援助計画の認定を受けていること。

ａ　申請事業主は、支給対象者に対してどのような再就職支援を行うかを記載した「再就職援助計画」を作成し、公共職業安定所に提出してその認定を受けていなければなりません。

この「再就職援助計画」は、申請事業主が、１か月に常用労働者が３０人以上

離職するような事業規模の縮小等を行う場合に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第２４条に基づいて申請事業主自身で作成し、公共職業安定所の認定を受ける義務のあるものです（離職者が30人未満の場合は任意に作成・提出することになります。）。

再就職支援コースの支給を受けるための大前提となる手続きですので、申請事業主との間で再就職支援の委託について相談する際には、まず事業主自身によってこの手続きが行われているかどうか確認をしてください。

ｂ　「再就職援助計画」には、支給対象者の再就職支援を職業紹介事業者に委託して行うことが記載されている必要があります。

ｃ　「再就職援助計画」の内容については、労働組合から同意を得ている必要があります。

②　支給対象者の希望を踏まえた職業紹介事業者への委託と費用負担が行われていること。（下記３参照）

③　委託に基づいて職業紹介事業者が支給対象者の再就職支援を行うこと。

④　支給対象者が、次のａ～bのいずれの条件にも該当する再就職をしたこと。

ａ　「助成対象期限」（45歳未満は離職日の翌日から６か月後、４５歳以上は９か月後）までの間に、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者（以下「一般被保険者等」といいます。）として雇い入れられたこと。ただし、委託に係る職業紹介事業者以外の紹介等により支給対象者の再就職が実現した場合であって、委託に係る契約締結日以降、再就職の日までの間に、委託に係る職業紹介事業者が再就職支援を実施していない場合は、助成対象となりません。

また、委託に係る契約締結日以降支給対象者の再就職の日までの間に、委託に係る職業紹介事業者が再就職支援を実施した場合であっても、再就職支援の開始日より前に再就職先の事業所の内定を得ていた場合には助成対象となりません。

ｂ　職業紹介事業者又は職業紹介事業者と密接な関係のある事業主によって雇い入れられたものでないこと（期間の定めがない雇用契約又は反復更新されることが見込まれる６か月以上の雇用期間を定めた雇用契約により雇い入れられたものであり、かつフルタイム労働者であり、かつ派遣労働者でない場合は除く）。

イ　アに加えてさらに次のいずれにも該当する場合は、助成率が優遇されます。

①　申請事業主と職業紹介事業者の間で締結する再就職支援の委託契約が、次のa～cのいずれにも該当すること。

ａ　申請事業主が職業紹介事業者に支払う委託料について、委託開始時の支払い額が委託料の２分の１未満であること。

ｂ　職業紹介事業者が支給対象者に対して訓練を実施した場合、その経費の全部又は一部を負担するものであること。

ｃ　支給対象者の再就職が実現した場合の条件として、当該支給対象者の雇用形態が期間の定めのないもの（パートタイムを除く）であり、かつ、再就職先の賃金が離職前の8割以上である場合に、当該支給対象者に係る委託料について５％以上を多く支払うものであること。

②　支給対象者が、次のa～bのいずれの条件にも該当する再就職をしたこと。

ａ 支給対象者の再就職先における雇用形態が、期間の定めのない雇用（パートタイムを除く）であること。

ｂ 再就職先の賃金が離職前の8割以上であること。

（３）支給対象者の要件

支給対象者は次の要件を満たしている必要があります。

①　再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書に記載された者であること。

② 委託契約に基づき職業紹介事業者が行う再就職支援を受けること。
③ 委託契約日の前日現在で、申請事業主に雇用保険の一般被保険者等として継続して雇用された期間が1年以上あること。
④ 申請事業主の事業所へ復帰する見込みがないこと。
⑤ 委託契約日時点で再就職先が未定であること。
⑥ 職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている者でないこと。
⑦ 申請事業主によって退職強要（※）を受けたと受け止めている者でないこと。
※ 事業主が労働者に対して行う退職勧奨が退職強要に当たるか否かについては、司法により事実認定されるべきものですが、ここでいう退職強要とは、対象者が、申請事業主から退職勧奨（解雇の場合を含まない）を受けて退職することとなった過程において、退職の意思がないのにも関わらず、多数回・長期に及ぶ退職勧奨が行われたり、退職や著しい処遇低下以外の選択肢を与えられないなど、自由な意思決定が妨げられる状況に置かれて退職の合意を求められることをいいます。そして、対象者が申請事業主によってこの退職強要を受けたと受け止めている者である場合、再就職支援コースの支給対象者となりません。
⑧ 申請事業主が委託した職業紹介事業者が行う再就職支援を受けることについて承諾している者であること。

（4）支給申請

申請事業主は、助成対象期限の翌日から２か月以内に、再就職支援コースの支給申請を行うことができます。

（5）支給機関等

再就職支援コースの支給は管轄労働局が行うものであり、また、各種支給要件の確認が行われた上で支給決定がなされます。

2．再就職支援コースを受給しようとする事業主の人員削減への関与の禁止

再就職支援コースは、事業主が事業規模の縮小等により労働者の離職を発生させざるを得ない場合であって、その離職を余儀なくされた労働者のための再就職支援を、職業紹介事業者に委託して行う場合に、その委託費用の一部を助成するものです。

しかし、この助成金の制度によって逆に人員削減を促進することがあってはならず、また、職業紹介を通じた労働者の再就職の支援を行うことを事業目的としている職業紹介事業者がその人員削減に関与するようなことがあってはなりません。

「職業紹介事業者等が職業紹介事業者等の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号（最終改正　平成31年厚生労働省告示第122号））においては、職業紹介事業者は、退職強要を行ったり、退職強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供することが許されないとともに、労働者に退職勧奨を直接行ったり、事業主に対して、労働者の退職勧奨を行うよう積極的に提案することは不適切である旨が示されていますが、再就職支援コースが公的資金を財源としたものである以上、それを受給する事業主と、その事業主から再就職支援を受託して委託料を収受する職業紹介事業者については、このことについてより厳しい対応が求められることになります。

このため、再就職支援コースを取り扱う職業紹介事業者については、具体的には次のような対応が求められます。

（1）退職コンサルティングの禁止（事務取扱手引の３⑵②関係）

ア　申請事業主から再就職支援を受託する職業紹介事業者（当該職業紹介事業者との関係が、親会社と子会社、取締役会の構成、資本的・経済的・組織的関連性等からみて独立性を認められない職業紹介事業者を含みます。）が、支給対象者の離職日の前日から１年前の日以後、当該支給対象者に係る再就職援助計画等を公共職業安定所に申請（提出）した日までの間に、当該申請事業主に対して退職コンサルティング（※１）を行っていた場合、当該申請事業主は再就職支援コースの助成を受けることができなくなります。

※１　「退職コンサルティング」とは、申請事業主に対して行われる働きかけであって、解雇・退職勧奨・希望退職募集等の人員削減に関して、①その実施を提案すること、②制度設計の支援（対象者の選定基準の設定を含む）をすること、③実施方法（対象者との面接方法を含む）のコンサルティング（相談・助言・研修、マニュアル・参考資料の提供等）をすることをいいます。

それが法令違反に該当するか否か、有料であるか否か、契約を交わしているか否か、人員削減方針やその公表があるか否か、人員削減の具体的方法が決定しているか否か、事業主からの依頼があったか否かを問いません。

事業の縮小等によって離職を余儀なくされる退職者が具体的に決定され、申請事業主がその退職者の氏名を記載した再就職援助計画等を公共職業安定所に申請等する日以前に実施されるものが該当しますが、退職者が具体的に決定される前の接触であっても、人員削減の働きかけを伴わない形で行われる、退職者が具体的に決定された後に行うこととなる再就職支援や本助成金の内容の説明・情報提供は含みません。

イ　また、申請事業主から再就職支援を受託する職業紹介事業者と、当該事業主に対して退職コンサルティングを実施する会社等（職業紹介事業者の関連会社であるか否かを問わず、弁護士や社会保険労務士など個人を含みます。）との間で、退職コンサルティングの受託やその実施に係る情報の交換又は再就職支援の受託やその対象者の増加に係る情報の交換（※２）が行われた場合も、両者は一体のものと見なされます。そのため、申請事業主が両者のそのような関係を知っていたにも関わらず、当該職業紹介事業者への再就職支援の委託を行うこと及び退職コンサルティングの実施を受けることの両方を行った場合、当該申請事業主は再就職支援コースの助成を受けることができなくなります。

※２　その情報の交換は、文書、電話、メール等の手段のいずれかを問いません。

（２）労働者に対する離職自体の働きかけの禁止

職業紹介事業者が労働者に対して、離職自体を働きかけることがあった場合（当該労働者が職業紹介事業者によって退職勧奨を受けたと受け止めている場合）、それが再就職支援を受託した事業主からの依頼によるものか、職業紹介事業者自身の判断によるものかの如何を問わず、当該労働者については、再就職支援コースは不支給となります。

３．事業主との間の再就職支援の契約

（１）再就職支援を委託する職業紹介事業者の選定の方法

申請事業主は、再就職支援を委託する職業紹介事業者の選定に当たって次の２つの方法のいずれかをとります（ほとんどが①の方法によるものと考えられます。）。

①　申請事業主と労働組合等の間であらかじめ複数の職業紹介事業者の選定について合意し、支給対象者にその中から選択させる方法

② 支給対象者の希望に応じて職業紹介事業者を選定する方法

・申請事業主は、支給対象者から、希望する職業紹介事業者を聴取し、その職業紹介事業者に対して、委託の申し入れを行う。

（2）再就職支援の委託契約の内容（事務取扱手引の３⑵⑥関係）

申請事業主は、再就職支援を委託する職業紹介事業者との間で、上記１⑵イ①のような内容を盛り込んだ委託契約を結ぶと、助成率の優遇を受ける条件の一つが整います。

申請事業主とよく相談して委託契約の内容についてご検討ください。

４．再就職支援の実施

職業紹介事業者は、申請事業主との委託契約に基づいて、支給対象者に対して、その再就職の早期再就職を実現するための積極的な再就職支援を実施することが求められます。

再就職支援コースの対象となる「再就職支援」の内容は、職業相談、職業紹介、訓練、グループワーク等の支給対象者の再就職を促進するための支援であり、そのうち職業相談、職業紹介は必須です。職業相談等を全く受けずに再就職した支給対象者は、再就職支援コースの支給対象外となります（再就職支援の開始時等に行われるオリエンテーション、ガイダンス、再就職支援の進め方等に係る初回面談、再就職決定後における助言及び事務手続き等のための面談、電話等での事務連絡（来所日の連絡等）等は「再就職支援」に含みません。）。

なお、訓練、グループワークのいずれか又は両方を行った場合、再就職支援コースの支給額について加算措置がありますが、その求められる内容についてはそれぞれ⑵⑶のとおりです。

（1）再就職支援（事務取扱手引の３⑵③関係）

ア　再就職支援コースにおいては、支給対象者は、45歳未満の者については離職後6か月、45歳以上の者については離職後9か月（以下これらを「助成対象期間」といいます。）以内に再就職をすることが支給要件の一つとされており、申請事業主が再就職支援コースを受給するためには、これを満たす必要があります。

イ　このため、職業紹介事業者は、支給対象者がこの助成対象期間内に再就職が実現できるよう、積極的に再就職支援を行うことが求められます。

ウ　職業紹介事業者は、再就職支援を実施するに当たって、支給対象者を雇い入れる可能性のある事業主に対して「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」の利用を勧奨したり、支給対象者が離職前の段階であれば、申請事業主に対して「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」の休暇付与支援メニューの利用を勧奨するなどにより、積極的に再就職支援を行うことも可能です。

◆「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」を活用した就職促進

再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書の対象となって離職した労働者の早期再就職を促進するためには、その労働者を雇い入れた企業に対して助成を行うことにより採用を促すことが効果的であると考えられます。

このため労働移動支援助成金では、再就職援助計画の対象者を早期に雇い入れた事業主に対して助成を行っています。

職業紹介事業者が、支給対象者の採用可能性のある企業に対して求人開拓を行ったり紹介を行う際に、その企業に対してこの助成金を積極的に周知・活用勧奨していただければ、職業紹介事業者の行う再就職支援の効果を高めることが期待できます。

①早期雇入れ支援
離職後３か月以内に雇い入れた事業主に対して助成

【助成額】
（通常助成）１人あたり30万円
（優遇助成）成長性の高い受入れ事業所が、事業再編等を行う特定の事業所からの離職者（特例対象者）を雇い入れた場合、１人あたり40万円、さらに６か月経過後に40万円
（優遇助成（賃金上昇区分））「優遇助成」の対象となり、さらに、対象者の雇入れから１年後の賃金の上昇率が２％以上である場合、１人あたり40万円、さらに６か月経過後に60万円

②人材育成支援
上記①の早期雇入れ支援の支給対象者に対して訓練を実施した事業主に対して上乗せ助成
【助成額】
Off-JT
・（通常助成）1人1時間あたり900円を助成
訓練実施経費を１人あたり最大30万円まで助成
（優遇助成）1人1時間あたり1000円を助成
訓練実施経費を1人あたり最大40万円まで助成
（優遇助成（賃金上昇区分））１人１時間あたり1,100円
訓練実施経費を１人あたり最大50万円まで助成
・最大600時間分を助成
・訓練全体の1割以上であることが必要
・申請事業主自ら実施する場合（事業内訓練）と外部訓練機関が主催する場合（事業外訓練）がある
OJT
・（通常助成）1人1時間あたり800円を助成
（優遇助成）1人1時間あたり900円を助成
（優遇助成（賃金上昇区分））1人1時間あたり1,000円を助成
・最大340時間分を助成
・訓練全体の９割以下であることが必要
・訓練内容や訓練の成果を活用して支給対象者が従事する予定の職務に関して専門的な知識や技能を有する者により行われることが必要
・訓練の成果に係る評価が行われることが必要

◆「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」の休暇付与支援メニューを活用した就職促進

離職が決まっている労働者は、離職してから再就職活動を開始するよりも、離職する前から積極的な再就職活動を開始したほうが早期再就職を実現する可能性が高まります。しかしながら勤務をしながら再就職活動をするのはなかなか困難であり、事業主が本人に対して休暇を与えて、本人の再就職活動の環境を整えることが望まれます。

このため再就職支援コースには、申請事業主が、再就職援助計画の対象となった離職予定者に本人の再就職活動に資する離職前休暇（労働基準法第３９条の規定による年次有給休暇として与えられるものでなく、当該休暇の日について通常賃金以上の額が支払われていることが必要です。）を与えた場合、その休暇中の賃金の一部を助成するメニューを設けています。

職業紹介事業者が、申請事業主に対してこのメニューを積極的に周知し活用勧奨をしていただければ、職業紹介事業者の行う再就職支援の効果を高めることが期待できます。

【助成額】　中小企業の場合1日8000円（中小企業以外は1日5000円）
（上限180日分）
離職後１か月以内に再就職が実現した場合は、10万円を上乗せ

◆「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」の職業訓練実施支援メニューを活用した就職促進

離職が決まっている労働者に対して、在職中の早い段階から再就職にあたり必要となるスキルを習得させることで、労働者の早期再就職につながると考えられます。

このため、再就職支援コースには、職業紹介事業者にて実施する訓練の他に、事業主が教育訓練施設等に委託をして訓練を行う場合、訓練実施に係る委託経費の３分の２の額を助成するメニューを設けています。

【助成額】　訓練実施に係る委託経費の３分の２の額（上限30万円）
なお、この職業訓練実施支援については、職業紹介事業者の行う再就職支援に対する助成と併用して活用することが可能です。

（２）訓練

支給対象者の就職の実現のためには、本人の職業能力の開発等が不可欠の場合があります。次の①～⑥のいずれにも該当する訓練を実施した場合、再就職支援コースの支給額について加算措置がとられます。

① 再就職支援の一部として、申請事業主から委託を受けた職業紹介事業者又はその職業紹介事業者から民間の職業訓練機関等に再委託されることによって実施される訓練であること。

なお訓練は、支給対象者が申請事業主以外の事業主との間で雇用関係又は労働者派遣契約を締結した上で実施するものではないことが必要です。

また、訓練を民間の職業訓練機関等に再委託して実施する場合は、公表されている情報等を確認し、過去に雇用関係助成金の不正受給に関与した職業訓練機関等と契約を締結しないよう留意してください。

② 訓練内容が、次の⑴～⑶のいずれも満たす支給対象者の再就職の実現に資するものであること（その呼称についてはセミナー、講習等であっても差し支えありません。）。

⑴ 次のaのみ又はaとbの組み合わせにより実施される訓練であること。

ａ 再就職先での職務の遂行に必要となる技能・知識の向上を図るものであること。（例：技能習得に係る訓練、ビジネススキル・ソーシャルスキル習得に係る訓練等）

ｂ キャリア形成に役立つ事項に係る技能・知識の向上や理解の促進を図るものであること。（例：キャリア意識形成に係るセミナー、将来設計・独立起業に係るセミナー、メンタル・セルフコントロールに係るセミナー等）

⑵ ａとｂの組み合わせにより訓練を行う場合、ａとｂの訓練の時間数の合計に占めるｂの時間数の割合が５割以下であること。

⑶ 趣味教養と区別がつかないもの、再就職に必要な能力の開発・向上に関連しないもの、安定した雇用に結びつくことが期待しがたいと認められるもの、就職活動のノウハウに係るものではないこと。

⑶ 通信教育・eラーニングによるものでないこと。

③ 委託契約締結日から助成対象期限までの間に１０時間以上実施されるものであり、そのうち支給対象者が８割以上受講していること。

なお、支給対象者の就職の内定等により予定されていた訓練が受講できなかった場合は、当該受講の最終日までの期間において８割以上受講していれば足ります。

④ 訓練の実施費用について申請事業主が全額負担していること。

⑤ 委託契約書に、訓練の実施及び申請事業主による費用の負担について明記されていること。

⑥ 職業紹介事業者が、訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等）について証明を行うものであること。

訓練を職業紹介事業者が直轄で行う場合は当然ですが、民間訓練機関等への再委託によって行う場合であっても、職業紹介事業者はその機関等に適切に訓練を実施させることに責任を持ち、その実施状況について確認・管理することが必要です。仮に訓練が適切に実施されないままに、適切に実施された旨の虚偽の証明書（下記５⑵）を職業紹介事業者が発行した場合は、再就職支援コースを取り扱うことに

関する同意手続きが取り消される場合があります。

（3）グループワーク

支給対象者の就職の実現のためには、同様の又は異なる状況に置かれた求職者同士で意見交換・情報交換等を行うグループワークが有効である場合があります。次の①～⑥のいずれにも該当するグループワークを実施した場合、再就職支援コースの支給額について加算措置がとられます。

① 再就職支援の一部として、申請事業主から委託を受けた職業紹介事業者によって実施される、支給対象者の再就職の実現に資するグループワークであること。

② 支給対象者を含む、職業紹介事業者による再就職支援を受けている２人以上の求職者同士で、就職活動に資する意見交換・情報交換等を行い、相互の交流を深めるものであること（テーマ例：就職活動を進めるに当たっての悩み・課題、業界研究等）。

③ 委託契約日から助成対象期限までの間に、３回以上（各１回あたり１時間以上）実施されるものであること。

④ グループワークの実施費用について、申請事業主が全額負担していること。
ただし、グループワークの実施費用の総額が１万円を超える場合においては、１万円以上を申請事業主が負担していること。

⑤ 委託契約書に、グループワークの実施及び申請事業主による費用の負担について明記されていること。

⑥ 職業紹介事業者が､グループワークの適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況（各支給対象者ごとの実施日、実施時間、実施した内容等）について証明を行うものであること。

職業紹介事業者はグループワークが適切に実施されることに責任を持ち、その実施状況について確認・管理することが必要です。仮にグループワークが適切に実施されないままに、適切に実施された旨の虚偽の証明書（下記５(2)）を職業紹介事業者が発行した場合は、再就職支援コースを取り扱うことに関する同意手続きが取り消される場合があります。

５．支給対象者の再就職状況の把握と事業主への再就職支援証明書等の発行

（事務取扱手引の３(2)④関係）

（1）支給対象者の再就職状況の把握

職業紹介事業者は、支給対象者の再就職状況について次によって把握を行うことが求められます。

① 助成対象期間内は、支給対象者の求職活動とその成否を確実に把握すること。

② 職業紹介事業者自身による職業紹介の成否のみならず、支給対象者自身の求職活動の結果についても把握をすること。

③ 再就職が実現した場合は、その再就職先の事業所名と、採用時の賃金と雇用形態について把握すること。

（2）再就職支援証明書の発行

ア 支給対象者の再就職が実現したことを把握した場合は、再就職支援を受託した申請事業主に対して、速やかにその旨を報告してください。この報告がないと、申請事業主は支給対象者が再就職したことを知ることができず、再就職支援コースの支給申請を行うこともできません。

イ　職業紹介事業者は、再就職支援を受託した申請事業主の示す「再就職支援証明書」の用紙（参考様式の３-1にイメージを示します。）に必要な記入・証明を行ってその申請事業主に返戻してください。

ウ　なおその際、返戻した「再就職支援証明書」の写しをとって保存しておいてください。

エ　仮に再就職支援が適切に実施されないままに、適切に実施した旨の虚偽の証明書を職業紹介事業者が発行した場合は、再就職支援コースを取り扱うことに関する同意手続きが取り消される場合があります。（事務取扱手引の３⑴ア①関係）

（３）訓練及びグループワーク実施証明書の発行

ア　職業紹介事業者が、支給対象者に対して、職業相談・職業紹介に加え、訓練又はグループワークを行い、その結果支給対象者の再就職が実現できた場合も、再就職支援を受託した申請事業主に対して、速やかにその旨を報告してください。この報告がないと、申請事業主は支給対象者が訓練又はグループワークを受講したことを知ることができず、再就職支援コースの訓練加算・グループワーク加算の支給申請を行うこともできません。

イ　職業紹介事業者は、再就職支援を受託した申請事業主の示す「訓練及びグループワーク実施証明書」の用紙（参考様式の3-2にイメージを示します。）に必要な記入・証明を行って申請事業主に返戻してください。

ウ　その際、返戻した「訓練及びグループワーク実施証明書」の写しをとって保存しておいてください。

６．再就職給付金に係る実績の報告と厚生労働省ホームページでの公表

（事務取扱手引の３⑵⑤関係）

ア　再就職給付金を取り扱う職業紹介事業者（主たる事務所）は、事業主管轄労働局に対して、次の事項に関して定期的に報告することが必要です。

①　支給対象者への再就職支援に係るサービス内容

②　支給対象者の再就職率（対象者のうち助成対象期限までに雇用保険一般被保険者等として再就職できた者（以下「再就職者」といいます。）の割合）

具体的には次のaに占めるbの割合

ａ　ある年度中に再就職支援サービスの委託契約の対象となった支給対象者の数

ｂ　再就職支援コースの再就職実現申請に係る「再就職支援証明書」（参考様式3-1（様式第５号））の対象となった者であって、委託契約の日の翌日以降「助成対象期限」（45歳未満の者については離職日の翌日から6か月後、45歳以上の者については9か月後）までの間に、週20時間以上・31日以上の雇用契約によって雇い入れられた者（「再就職支援証明書」の８欄に〇を付した者）の数

③　再就職者のうち、再就職先の状況が一定基準（無期雇用のフルタイムかつ再就職先の賃金が離職前の8割以上）を満たす者の割合

④　再就職支援の委託契約料の支払い時期等

具体的には、委託額を委託契約直後に全額支払うか、委託契約直後とその後で複数回にわけて支払うかどうかについて。例えば、「委託契約直後に支払総額の50%を支払い、再就職実現後に50%を支払い」など。

イ　この報告は、具体的には、職業紹介事業者（主たる事務所）から事業主管轄労働局に対して、毎年度4月末までに、その前々年度中に再就職支援サービスの契約の対象

となった労働者の状況について、別添の報告様式②により報告してください。

ウ　報告内容については、管轄労働局及び厚生労働本省において点検確認の上で、職業紹介事業者ごとに厚生労働省ホームページにおいて公表されます。

このデータは、支給対象者や申請事業主が、職業紹介事業者を選定する際の参考となるものです。