

人材確保等支援助成金

(外国人労働者就労環境整備助成コース)

ガイドブック

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。

この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

雇用保険被保険者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く）を雇用している事業主が支給対象となります。



厚生労働省

都道府県労働局

ハローワーク（公共職業安定所）

目 次

1	支給までの流れ・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	申請期間の考え方・・・・・・・・・・・・・・・・	2
3	助成金受給のための要件・・・・・・・・	3
4	助成金の対象事業主・・・・・・・・	15
5	支給申請・・・・・・・・・・・・・・・・	19
6	支給額・・・・・・・・・・・・・・・・	21
7	助成金受給に関する注意事項・・・・・・・・	22

＜このガイドブックのご利用にあたって＞

- このガイドブックは、雇用保険法に基づく人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給について主な内容を取りまとめたものです。
- 偽りその他不正の行為により助成金の支給を受け、又は受けようとした事業主、申請期間経過後に申請を行った事業主、支給要件に該当しない事業主に対しては支給されません。
- このガイドブックの記載内容は特にことわりのない限り令和6年4月1日現在のもので、今後も制度内容の変更や見直しを行う場合があります。その際は、厚生労働省ウェブページでお知らせします。
- 記載内容の詳細については、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワーク（公共職業安定所）にお問い合わせください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html



人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

1 支給までの流れ

- ※ 計画や申請書類は、決められた期限内に都道府県労働局へ提出する必要があります。
なお、郵送の場合、計画書や申請書類は決められた期限までに都道府県労働局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 就労環境整備計画の作成・提出

就労環境整備計画の提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワークへ提出

（就労環境整備計画期間）

② 就労環境整備措置の導入

認定を受けた就労環境整備計画に基づき**就労環境整備措置**を新たに**導入**

③ 就労環境整備措置の実施

②で導入した就労環境整備措置を計画どおりに**実施**

④ 支給申請（算定期間（計画期間終了後12か月間） 終了後2か月以内）

本社の所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワークへ提出

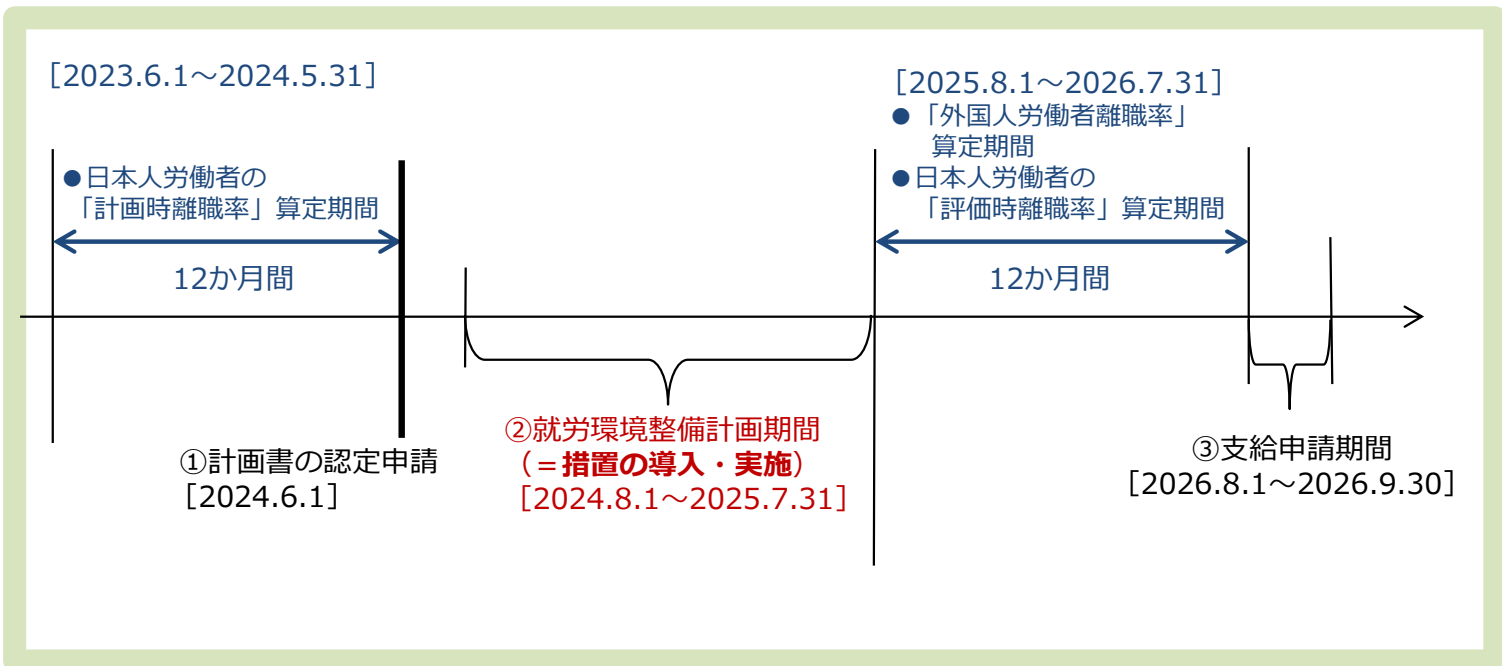
⑤ 助成金の支給

賃金要件を満たしていない場合：支給対象経費の **1 / 2**（上限額 **57万円**）
賃金要件を満たす場合：支給対象経費の **2 / 3**（上限額 **72万円**）

- ◆ 本助成金（本コース）は、事業主単位（企業単位）で支給します。事業所単位で支給するものではありません。

2 申請期間の考え方

- 就労環境整備計画期間を2024.8.1～2025.7.31とし、就労環境整備計画認定申請を2024.6.1に行う場合



①	- 就労環境整備計画書を作成し、提出します。 - その際、認定申請日の12か月前の日の属する月の初日から就労環境整備計画認定申請日の属する月の前月末までの期間の日本人労働者における離職率を「計画時離職率」（P14参照）として計算します。
	【上図の場合】 就労環境整備計画認定申請日：2024.6.1 算定期間：2023.6.1～2024.5.31
②	認定された計画に基づき、就労環境整備措置の導入・実施をします。
③	- 就労環境整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間（評価時離職率算定期間）の「外国人労働者離職率」（P13参照）及び日本人労働者の「評価時離職率」（P14参照）をそれぞれ計算し、以下に示す基準を達成していれば、助成金の支給を受けられます。 - 評価時離職率算定期間終了後2か月以内に支給申請を行います。 ＜基準＞ 外国人労働者離職率が「10%以下」（※）であること。 ※ 計画期間末日の翌日における外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、算定期間の外国人労働者離職者数が1人以下であること。 ただし、就労環境整備計画提出日から評価時離職率算定期間末日まで継続して雇用されている外国人労働者が1人以上いること。（P13参照） - 日本人労働者の「評価時離職率」が、日本人労働者の「計画時離職率」を上回っていないこと。 【上図の場合】 評価時離職率算定期間：2025.8.1～2026.7.31 支給申請期間：2026.8.1～2026.9.30

3 助成金受給のための要件

(1) 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

「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画（変更）書」（様式第 a-1号）により、外国人労働者の就労環境の整備に関する計画を作成してください。

② 計画期間

3か月以上1年以内

計画開始日は、最初に就労環境整備措置を導入する月の初日となります。

③ 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。 ※□7・□8・□11については該当する場合のみ

□ 1	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）	
□ 2	導入する就労環境整備措置に応じた概要票	
	☐ イ. 雇用労務責任者の選任 ☐ ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化	導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号 別紙 1）
	☐ ハ. 苦情・相談体制の整備 ☐ ニ. 一時帰国のための休暇制度の整備 ☐ ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化	導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号 別紙 2）
□ 3	事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1号 別紙 3）	
□ 4	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a-1号 別紙 4） 導入する就労環境整備措置に係る外部の機関又は専門家等（以下「外部機関等」という。）が作成した見積書（写）（1社分で可。） ※ 見積書は、就労環境整備措置の導入・実施に要する費用の合計額の他、内訳が明確に記載されているものを提出。	
□ 5	事業所確認票（様式第 a-2 号）	
□ 6	多言語化する予定の全ての就業規則等の社内規程（労働条件通知書又は雇用契約書については対象となる外国人労働者のうちいずれか 1 名分を提出。）	
□ 7	（2 ハ又はニの就労環境整備措置を導入する場合） 就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の労働協約又は就業規則の案	
□ 8	（2 ホの就労環境整備措置を導入する場合） 多言語化する予定の社内マニュアル・標識类等（事業所内の標識類の多言語化の場合は、掲示等されている実物を撮影した写真。就労環境整備計画期間内に社内マニュアル・標識类等を新たに作成する場合は、外部機関等に見積書の作成を依頼する際に提示した仕様書（完成予定品が確認できるもの）等を提出。）	
□ 9	事業主の全ての事業所（以下「対象事業所」という。）における計画時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者である日本人労働者の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）	

□10 (続き)	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（社会保険の要件を満たす場合に限る。）	社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等
	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（社会保険の要件を満たす者に限る。）	賃金台帳（写）など社会保険料の支払いが分かる書類
□11	「就業規則等の社内規程の多言語化」「社内マニュアル・標識類等」で多言語化を不要とする外国人労働者がいる場合） 多言語化が不要となる外国人労働者に係る申立書（計画申請時）（例示様式③） （多言語化が不要な外国人労働者全員分が必要。）	
□12	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

④ 計画の提出期限

計画開始日から、**6か月前の日～1か月前の日までに**提出してください。

なお、**複数の計画を一度に提出することはできません**。計画を提出している事業主は、当該計画に係る支給決定日の翌日から起算して3年が経過した日又は不支給決定日の翌日以降に新たな計画を提出してください。

ただし、計画が不認定となった場合や認定の取消しを受けた場合はその翌日から、支給申請を行わなかった場合は支給申請期限末日の翌日から新たな計画を提出することができます。

⑤ 計画の提出先

計画書を本社の所在地を管轄する各都道府県労働局*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日本人労働者の「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、定年退職又は重責解雇した者等の数は正確に記入してください。

(2) 認定された就労環境整備計画に基づき、措置を導入し実施すること

a. 助成金の対象となる就労環境整備措置

- 次のイからホに規定する就労環境整備措置が助成金の対象となります。
- 事業主が助成金を受給するには、イとロの措置に加え、ハ～ホのいずれかの措置を導入し、実施することが必要です。

注意

- ・ **就労環境整備措置は、新たに導入されたものに限ります。**
また、**就労環境整備計画期間内に退職が予定されている外国人労働者のみを対象とするものは、支給対象となりません。**
- ・ **計画を都道府県労働局等に提出するよりも前に、本助成金の就労環境整備措置に係る業務を外部機関等に委託している場合又は名称を問わず本助成金を受けるために新たに導入しようとする就労環境整備措置にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされている場合は、新たな導入と認められないため、支給対象となりません。**

イ. 雇用労務責任者の選任

次の1～3の全てを満たす必要があります。

1	雇用労務責任者（※1）を事業所（外国人労働者が就労していない事業所を除く。）ごとに選任し、その選任した者の氏名を各事業所に掲示すること等（社内メール等の電磁的方法による周知も可）により外国人労働者に周知していること。
2	雇用労務責任者が就労環境整備計画期間中において全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレビ電話による面談を含む。）を行い、その結果を書面により作成すること。
3	外国人労働者が労働基準法その他の労働に関する法令（最低賃金法、労働安全衛生法など）違反を受けた場合に相談できる関係行政機関（労働基準監督署）等の案内を書面により配付すること。

※1 雇用労務責任者

就労環境整備措置への取組み、外国人労働者からの相談への対応、その他外国人労働者の就労環境の整備等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

なお、雇用労務責任者は事業所（雇用保険適用事業所）ごとに選任するものとし、雇用労務責任者を選任したときは、当該雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示すること等（社内メール等の電磁的方法による周知も可）により、当該事業所において雇用する全ての外国人労働者に周知するものとする。

※ 雇用労務責任者は当該事業所において雇用されている労働者から選任する必要があるが、専任の者を配置する必要はなく、外国人雇用管理業務を担当する人事課長等が兼任することとしても差し支えない。なお、国籍、就労（経験）年数等の基準はない。

当該事業所において、雇用労務責任者として適当な者を選任できない場合は、当該事業所の事業主又は役員が雇用労務責任者になることができる。その場合であっても、当該雇用労務責任者が同時に複数の事業所の雇用労務責任者になることはできない。

ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化

次の1及び2を満たす必要があります。

1	就業規則等の社内規程（※2）を新たに多言語化（※3）し、就労環境整備計画期間中に雇用する全ての外国人労働者に周知すること。 （次の「ハ」又は「二」を導入する場合は、労働協約又は就業規則に当該変更内容を反映させたものを多言語化してください。）
2	対象事業所における就業規則等の社内規程の全てを多言語化すること。

※2 就業規則等の社内規程

就業規則もしくは労働協約のいずれか又は両方の他、外国人労働者に適用される労使協定（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。））、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に規定するもの）、寄宿舍規則（労基法第95条）、労働条件通知書及び雇用契約書の社内規程（動画を含む。）をいう。

※3 多言語化

就業規則等の社内規程及び以下の「ホ」の社内マニュアル・標識類等について、その雇用する全ての外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語を用いて記載すること等をいう。

※ ただし、同一事業主の下で5年以上継続雇用されている外国人労働者については、当該外国人労働者本人が母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語等を用いて記載すること等を希望しない場合に限り、多言語化を必須としない。

八. 苦情・相談体制の整備

次の1～3の全てを満たすことが必要です。

1	労働協約又は就業規則を変更することにより、その雇用する全ての外国人労働者の苦情又は相談に応じるための体制（※4）を新たに定め、その内容（利用方法等）を周知すること。
2	外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語により苦情又は相談に応じるものであること。
3	支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

※4 支給対象となる苦情・相談体制の例

事業所内に相談窓口を設置、外部機関等の通訳が同席しての個別面談、外部機関等への委託による苦情・相談に関する専用の電話やメールアドレスの開設等

注意

ただし、就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、**新たに整備された苦情・相談体制が特定技能外国人**（出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動を行おうとする者）**を雇用する事業所に設けられた苦情・相談体制である場合**及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）第2条第10項に規定する**監理団体に設けられた苦情・相談体制である場合**は、**当該就労環境整備措置の対象となりません。**

- **技能実習の監理団体である又は監理団体になる予定がある事業所**の場合は、「一時帰国のための休暇制度の整備」、「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を選択してください。
- **特定技能外国人を雇用している又は雇用しようとしている事業所**の場合は、「一時帰国のための休暇制度の整備」、「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を選択してください。

二. 一時帰国のための休暇制度の整備

次の1～3の全てを満たすことが必要です。

1	労働協約又は就業規則を変更することにより、その雇用する全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（労基法第39条に定める年次有給休暇として与えられるものを除く。以下「有給休暇」という。）を取得できる制度を新たに定めること。
2	1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇が取得できるものであること。
3	支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化

次の1を満たすことが必要です。

1	社内マニュアル・標識类等（※5）を多言語化（※3）し、就労環境整備計画期間中に多言語化した社内マニュアル・標識类等が適用される全ての外国人労働者に周知すること。
---	--

※5 社内マニュアル・標識类等

就業規則等の社内規程に含まれない、外国人労働者に適用される安全衛生、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、福利厚生に関するマニュアル（教材）・標識類その他の文書（動画を含む。）等であり、恒常的・継続的に労働者に提示されるものをいう（就労環境整備計画の期間内において、新たに作成するものを含む。）。

※ ただし、同一事業主の下で5年以上継続雇用されている外国人労働者については、当該外国人労働者本人が母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語等を用いて記載すること等を希望しない場合に限り、多言語化を必須としない。

b. 就労環境整備措置の対象となる外国人労働者

外国人労働者

イ. 雇用労務責任者の選任、ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化、ハ. 苦情・相談体制の整備、ニ. 一時帰国のための休暇制度の整備、ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化に関する「**外国人労働者**」とは、次の全てに該当する労働者をいいます。

1	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28条第1項に規定する外国人雇用状況届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）の対象となる者であること
2	事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること
3	雇用保険の被保険者（短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除く。以下「雇用保険被保険者」という。）であること
4	社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、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。）

▶ 上記1～4の全てに該当すれば、在留資格にかかわらず「外国人労働者」となります。

日本人労働者

この助成金では、日本人労働者の「離職率」に関する支給要件を規定しています。日本人労働者とは、次の全てに該当する労働者をいいます。

1	上記「外国人労働者」の「1」に該当する者以外の者であること
2	事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること
3	雇用保険被保険者であること
4	社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、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。）

c. 就労環境整備措置の導入・実施

① 措置の導入とは／措置の導入日とは

- **就労環境整備措置の導入**とは、認定を受けた就労環境整備計画に基づき、当該計画の計画期間内に就労環境整備措置を新たに導入することをいいます。
- **就労環境整備措置の導入日**とは、導入する就労環境整備措置ごとに以下の日をいいます。

イ. 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、当該事業所において雇用する全ての外国人労働者に周知した日

ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化

多言語化された就業規則等の社内規程が完成した日（外部機関等に委託した場合は納品された日）

※ 多言語化を行わない場合は、日本語の就業規則等の社内規程を周知した日

ハ. 苦情・相談体制の整備

新たに苦情・相談体制を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日（※ 1、2）

二. 一時帰国のための休暇制度の整備

新たに一時帰国のための休暇制度を定めた労働協約又は就業規則の施行年月日（※ 1、2）

ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化

多言語化された社内マニュアル・標識類等が完成した日（外部機関等に委託した場合は納品された日）

※ 多言語化を行わない場合は、日本語の社内マニュアル・標識類等を周知した日

- ※ 1 労働協約又は就業規則の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又は地方運輸局（運輸管理部を含む。以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た日とします。

	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（※ 2）

- ※ 2 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等への届出は不要です。施行年月日が定められていない場合、措置の導入日は、就業規則を労働者全員に対して書面により周知した日とします。

注意

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 措置の実施とは／措置の実施日とは

- **就労環境整備措置の実施**とは、導入した就労環境整備措置を適切かつ効果的に実施することをいいます。
- **就労環境整備措置の実施日**とは、導入する就労環境整備措置ごとに以下の日をいいます。

イ. 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者が当該事業所において雇用する全ての外国人労働者に対する相談対応として、1回目の面談を実際に行った日。

（面談を実際に行った外国人労働者が複数人にわたる場合は、1回目の面談が最も遅く行われた外国人労働者との1回目の面談日）

ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化

全ての外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等の社内規程を周知した日

※ 多言語化を行わない場合は、日本語で作成された就業規則等の社内規程を周知した日

ハ. 苦情・相談体制の整備

苦情・相談体制の導入を経て、全ての外国人労働者に苦情・相談体制の内容（利用方法等）を周知した日

ニ. 一時帰国のための休暇制度の整備

一時帰国のための休暇制度の導入を経て、外国人労働者が当該就労環境整備措置に基づく連続した5日以上の有給休暇を実際に取得した最後の日。

（一時帰国のための休暇制度を取得した外国人労働者が複数人にわたる場合は、1人目の外国人労働者が連続した5日以上の有給休暇を実際に取得した最後の日）

（注）計画期間内において、外国人労働者の都合により当該措置による有給休暇の取得者がいない（実施が完了していない）場合であっても、その他の就労環境整備措置の実施が完了していれば、当該措置は実施が完了したものと判定します。ただし、この場合の支給対象経費として算定できる範囲は、「一時帰国のための休暇制度の整備」を除くその他の就労環境整備措置に要した経費に限られます。

ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化

当該社内マニュアル・標識類等が適用される全ての外国人労働者に対し、多言語化した社内マニュアル・標識類等を周知した日

※ 多言語化を行わない場合は、日本語で作成された社内マニュアル・標識類等の社内規程を周知した日

注意

- ① **計画期間の開始日が近づいても都道府県労働局等から計画認定に関する連絡がない場合は、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 **就労環境整備計画の認定を受けた計画どおりに、計画期間内に就労環境整備措置の導入・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就労環境整備措置の導入・実施が行われたといえない場合は、原則として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就労環境整備措置が導入・実施されたとはいえない場合の例>

- ・計画における就労環境整備措置の全てが導入・実施されなかった場合
- ・計画における外国人労働者の全員に実施されなかった場合
（ただし、外国人労働者が離職した等の合理的な理由がある場合を除く）
- ・計画における対象事業所に就労環境整備措置が導入・実施されなかった場合
（ただし、外国人労働者が離職した、事業所が廃止された等の合理的な理由がある場合を除く）

★ 就労環境整備計画に変更が生じる場合の取扱い

認定された就労環境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いただき、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）就労環境整備計画**変更書**（様式第 a - 1 号）」の他、必要に応じて次の様式を作成し、必要な書類を添えて認定就労環境整備計画の変更の認定申請を行う必要があります。

【変更内容に応じて作成する必要がある様式】

- ① 導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式第 a - 1 号 別紙 1）
- ② 導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a - 1 号 別紙 2）
- ③ 事業所における外国人労働者名簿（様式第 a - 1 号 別紙 3）
- ④ 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「見積額」算定書（様式第 a - 1 号 別紙 4）
- ⑤ 事業所確認票（様式第 a - 2 号）

注意 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。

就労環境整備計画期間を変更する場合

- 1 就労環境整備計画期間の**延長**に係る変更は、**変更前**の就労環境整備計画期間の**末日まで**に行うこと。
就労環境整備計画期間の**短縮**に係る変更は、**変更後**の就労環境整備計画期間の**末日まで**に行うこと。
- 2 延長又は短縮後の就労環境整備計画期間は、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月以上1年以内の期間とすること。

就労環境整備措置を変更する場合

就労環境整備措置の**変更**（「6（1）支給対象経費（P20）」の追加のみの場合も含む）は、変更前の就労環境整備計画期間内であって、**変更後の就労環境整備措置における措置の導入予定日の属する月の初日の1か月前まで**に行うこと。

なお、就労環境整備措置の一部を変更する場合や就労環境整備措置の一部を取り止める場合は、就労環境整備計画の変更によることとする（※1）が、就労環境整備措置の全部を変更する場合は、管轄労働局長から認定就労環境整備計画の取消を受けた上で、新たな就労環境整備計画として提出すること（※2）。

※1 就労環境整備計画の変更を行う場合の例

1	就労環境整備措置の一部を 変更 する場合 (例) 「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」 → 「苦情・相談体制の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化」	変更後の就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日の1か月前まで に行うこと。
	就労環境整備措置の一部を 追加 する場合 (例) 「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」 → 「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化」	
	就労環境整備措置の一部を 取り止める 場合 (例) 「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」 → 「苦情・相談体制の整備」	

※2 就労環境整備計画の取消を行う場合の例

(例) 「苦情・相談体制の整備」
→ 「社内マニュアル・標識類等の多言語化」

管轄労働局長から既存の認定就労環境整備計画の取消を受けた上で、**新たな就労環境整備計画として提出**すること。

2	就労環境整備措置の変更に伴い就労環境整備計画期間を延長又は短縮する場合は、延長又は短縮前の就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月以上1年以内の期間内とし、かつ、追加する就労環境整備措置に係る就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日から起算して3か月以上とすること。
3	(作成する必要がある様式) ② 導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票(様式第a-1号 別紙2) ④ 人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)「見積額」算定書(様式第a-1号 別紙4) ※新たに費用が発生する場合に限る。
就労環境整備措置の対象となる外国人労働者を追加する場合	
1	(変更期限) 就労環境整備計画期間中に措置の対象となる外国人労働者の新たな雇入れ又は労働条件の変更による変更は、当該外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日の前日までに行うこと。
2	(措置の導入予定日の変更) 就労環境整備措置の導入予定日を変更する場合は、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日から1か月後の日以降とすること。
3	(措置の導入日等の特例) 変更後の導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である1年を超える日となる場合においては、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日から3か月以内に就労環境整備措置の導入及び実施が完了すれば「4 助成金の対象事業主(3)(P15)」の要件を満たしたものであるとして、また、当該措置の導入に要した費用は「6(1) 支給対象経費(P20)」として取り扱うことができる。
4	(作成する必要がある様式) ① 導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票(様式第a-1号別紙1) ② 導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票(様式第a-1号 別紙2) ③ 事業所における外国人労働者名簿(様式第a-1号 別紙3) ④ 人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)「見積額」算定書(様式第a-1号 別紙4) ※費用が新たに生じる場合に限る。
雇用労務責任者を追加する場合	
1	(変更期限) 就労環境整備計画期間中に措置の対象となる外国人労働者の追加又は新たな事業所の設置により雇用労務責任者を新たに選任する場合の変更は、当該外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日の前日までに行うこと。
2	(措置の導入予定日の変更) 就労環境整備措置の導入予定日を変更する場合は、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日から1か月後の日以降とすること。

3	(措置の導入日等の特例) 変更後の導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である1年を超える日となる場合においては、新たに雇い入れる外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日から3か月以内に「雇用労務責任者の選任」の導入及び実施が完了すれば「4 助成金の対象事業主(3)(P15)」の要件を満たしたものとして、また、「雇用労務責任者の選任」の導入に要した費用は「6(1) 支給対象経費(P20)」として取り扱うことができる。
4	(作成する必要がある様式) ① 導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票(様式第a-1号別紙1) ⑤ 事業所確認票(様式第a-2号) ③ 人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)「見積額」算定書(様式第a-1号別紙4) ※ 費用が新たに生じる場合に限る。

注意

変更書を提出せずに、認定を受けた計画と異なる措置の導入・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のでご注意ください。

※ 変更書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。

(3) 離職率目標を達成すること

次の「**外国人労働者離職率**」と「**日本人労働者離職率**」を達成する必要があります。

a. 外国人労働者離職率

【目標】 外国人労働者の離職率が**10%以下**であること。

ただし、計画期間の末日の翌日における**外国人労働者数が2人以上10人以下**の場合は、**算定期間における外国人労働者離職者数が1人以下**であること。

また、就労環境整備計画提出日から評価時離職率算定期間末日まで継続して雇用している外国人労働者が1人以上いること(※)。

※ 評価時離職率算定期間中に、「定年退職」、「重責解雇」、「事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものによる離職者」、「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により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者」、「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者」、「在留期間の上限を満了したことに伴い母国等に帰国した者」により評価時離職率算定期間末日の翌日時点の外国人労働者数が0人となった場合は、支給要件を満たすものとします。

● 「外国人労働者離職率」は、次のとおり算出してください。

$$\begin{array}{l} \text{外国人労働者} \\ \text{離職率 (\%)} \\ (\times 1) \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{評価時離職率算定期間} (\times 2) \text{における} \text{離職による雇用保険一} \\ \text{般被保険者} (\times 3) \text{である外国人労働者の資格喪失者数} (\times 4) \end{array}}{\begin{array}{l} \text{評価時離職率算定期間} (\times 2) \text{の初日における} \\ \text{雇用保険一般被保険者} (\times 3) \text{である外国人労働者数} \end{array}} \times 100$$

(※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）します。

(※2) 「**評価時離職率算定期間**」とは、就労環境整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月を経過するまでの期間をいいます。

(※3) 「**雇用保険一般被保険者**」とは、「短期雇用特例被保険者」、「日雇労働被保険者」及び「高年齢被保険者」以外の被保険者です。ただし、対象事業所における外国人労働者が「高年齢被保険者」のみである場合には、外国人労働者離職率算定式中の「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。

(※4) 「**離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数**」には、「定年退職」、「重責解雇」、「重責解雇に該当するものによる離職者（事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申し出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものによる離職者」、「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り雇用保険一般被保険者資格を喪失した者」、「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者」、「在留期間の上限を満了したことに伴い母国等に帰国した者(※5)」は**含めません**。

なお、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、評価時離職率算定期間の末日で離職した者は「資格喪失者数」に含みます。

(※5) **在留期間の上限を満了したことに伴い母国等に帰国した者**のうち、対象となる在留資格（法令等により在留期間に上限が設けられている在留資格）は、①「特定技能1号」、②「技能実習」、③「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、④「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、⑤「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、⑥「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、⑦「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、⑧「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、⑨「特定活動（日系四世）」、⑩「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）です。

b. 日本人労働者離職率

【目標】 日本人労働者の「評価時離職率」が日本人労働者の「計画時離職率」を上回っていないこと。

- 日本人労働者の「評価時離職率」、「計画時離職率」（※5）は、次のとおり算出してください。

$$\begin{array}{l} \text{日本人労働者} \\ \text{離職率 (\%)} \\ (\text{※1}) \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{所定の期間 (※2) における 離職による雇用保険一般} \\ \text{被保険者 (※3) である日本人労働者の資格喪失者数 (※4)} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{所定の期間 (※2) の初日 における} \\ \text{雇用保険一般被保険者 (※3) である日本人労働者数} \end{array}} \times 100$$

（※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）します。

（※2） 「所定の期間」は、算出する離職率により異なります。

評価時離職率	「所定の期間」を「就労環境整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月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 (※5)	「所定の期間」を「就労環境整備計画が提出された日の12か月前の属する月の初日から当該提出日の属する月の前月末までの期間」として算出した離職率

（※3） 「雇用保険一般被保険者」とは、「短期雇用特例被保険者」、「日雇労働被保険者」及び「高年齢被保険者」以外の被保険者です。ただし、対象事業所における日本人労働者が「高年齢被保険者」のみである場合には、日本人労働者離職率算定式中の「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。

（※4） 「離職による雇用保険一般被保険者である日本人労働者の資格喪失者数」には、「定年退職」、「重責解雇」、「事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものによる離職者」、「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り雇用保険一般被保険者資格を喪失した者」、「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者」は含めません。

なお、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「資格喪失者数」に含みます。

（※5） 新規創業等により「就労環境整備計画が提出された日の12か月前の属する月の初日から当該提出日の属する月の前月末までの期間」が12か月に満たない、又は計画時離職率算定期間初日の雇用保険一般被保険者である日本人労働者数が0人であることにより「計画時離職率」の算出ができない場合は、「計画時離職率」は0%とします。

4 助成金の対象事業主

(1) **雇用保険**の適用事業の**事業主**であること。

(2) **外国人雇用状況届出**を適正に届け出ている事業主であること。

(3) 認定された就労環境整備計画に基づき、当該**計画期間内**に、**イ. 雇用労務責任者の選任** 及び **ロ. 就業規則等の社内規程の多言語化** の就労環境整備措置に加え、**ハ. 苦情・相談体制の整備** **ニ. 一時帰国のための休暇制度の整備** **ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化** のいずれかの**就労環境整備措置**を**新たに導入**し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して**実施**した事業主であること。（詳細はP4～P9参照）

(4) **過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受給**している事業主が、就労環境整備計画を提出する場合、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の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。

(5) 基準期間（※1）に、事業主の全ての事業所において、雇用保険法第23条第2項に規定する「**特定受給資格者**」となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aとされる離職理由（倒産や解雇など（※2））により離職した者として**受給資格の決定がなされたものの数**が、就労環境整備計画の提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が**6%を超える**事業主でないこと（※3）。

※1 基準期間とは、就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から助成金の支給申請書の提出日までの期間をいいます。

※2 事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものによる離職を除きます。

※3 基準期間に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、3人以下である場合はこの限りではありません。

(6) 就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間に、事業主の全ての事業所において雇用する雇用保険被保険者を**事業主都合（※4）で解雇等（※5）していない**事業主であること。

※4 事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するものによる離職を除きます。

※5 「解雇等」とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものあって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものです。

(7) **外国人労働者離職率が10%以下**となっている事業主であること。

ただし、就労環境整備計画期間の末日の翌日における雇用保険一般被保険者である**外国人労働者数が2人以上10人以下の場合**は、算定期間における雇用保険一般被保険者である**外国人労働者離職者数が1人以下**であること。

また、就労環境整備計画提出日から評価時離職率算定期間末日まで**継続して雇用されている外国人労働者が1人以上**いること。(詳細はP13参照)

(8) **日本人労働者の「評価時離職率」が日本人労働者の「計画時離職率」を上回っていない**事業主であること。(詳細はP14参照)

(9) 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に限り)。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り)。

(10) 賃金要件(次ページ参照)を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、「賃金要件」を満たす事業主であること。

賃金要件

～助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）～

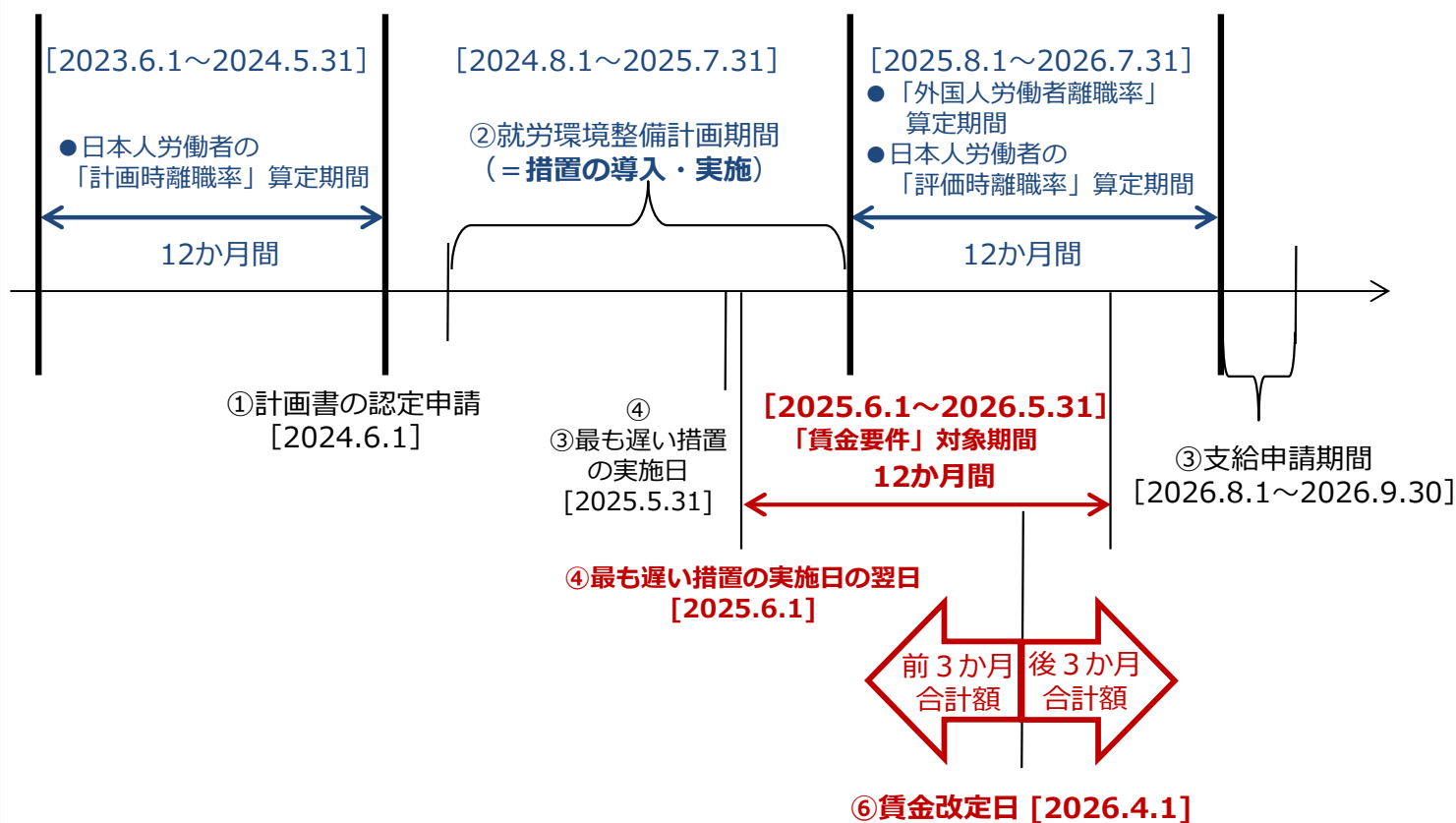
1 「賃金要件」について

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）における「賃金要件」とは、就労環境整備措置の対象となる外国人労働者の**毎月決まって支払われる賃金**（以下「賃金」という。）について、**最も遅い就労環境整備措置の実施日の翌日から起算して1年以内に5%以上増加**している場合、助成額が加算されるものです。

なお、賃金が5%以上増加していることについては、就労環境整備措置の対象となる外国人労働者ごとに、改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して判断します。

2 「賃金要件」の考え方

- 就労環境整備計画期間を2024.8.1～2025.7.31とし、就労環境整備計画認定申請を2024.6.1に行う場合（p 2 の場合）
- 実施した就労環境整備措置のうち、最も遅い就労環境整備措置の実施日が2025.5.31であった場合



- ▶ 「賃金要件」対象期間（12か月）の2025.6.1～2026.5.31の間に賃金改定を行い、改定前後の3か月の「毎月支払われる賃金」の合計額を比較して5%以上増加している場合、**「賃金要件」の適用**となります。

● 「毎月決まって支払われる賃金」は、次のとおりです。

※「毎月決まって支払われる賃金」

基本給及び諸手当をいいます（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか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等）。

(2) 諸手当に含まないもの

① 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）

② 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）

(3) 上記(1)、(2)以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。ただし、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、例えば以下のように、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する。

① 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支給する家族手当

② 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支給する通勤手当

③ 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められません。

- ・ 賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げする場合
- ・ 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

また、外国人労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金が増減する場合であって、当該外国人労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができます。

さらに、次のいずれかに該当する外国人労働者は賃金要件に係る対象者から除外することとし、これにより対象外国人労働者が0人となった場合にあっては、賃金要件を満たす場合に支給額は適用しません。

- ・ 賃金改定前後3か月の期間に、外国人労働者の個人的な事情により労働時間の増減があった場合（賃金が月給制で短時間勤務制度の利用等）
- ・ 賃金改定前後3か月の期間に、賃金の支払の様態に変更があった場合（月給制から時給制）
- ・ その他、合理的な理由により、改定後3か月の賃金総額と改定前3か月の賃金総額の比較が困難な者

なお、「賃金要件」を満たす場合の支給申請に当たっては、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）賃金要件確認シート（様式第a-13号）、増額改定前後の雇用契約書や増額改定前後3か月間の賃金台帳等支払が分かる書類の提出が必要となります。

5 支給申請

助成金の支給を受けようとするときは、**評価時離職率算定期間の末日の翌日から2か月以内**に申請書その他必要な書類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。

必要な書類

☐ 1	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）支給申請書（様式第 a - 6 号）	
☐ 2	事業所確認票（様式第 a - 2 号）	
☐ 3	事業所における外国人労働者名簿（様式第 a - 1 号 別紙 3）	
☐ 4	事業所における評価時離職率算定期間の外国人労働者（※）及び日本人労働者である雇用保険一般被保険者の離職理由等が分かる書類	離職証明書（写）等 ※離職した外国人労働者の在留資格が「特定技能 1 号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、「特定活動（日系四世）」又は「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）であって在留期間の上限を満了したことに伴い帰国した場合は、在留資格を証明する書面（例示様式①）も添付。
☐ 5	導入した「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票（様式 a - 6 号 別紙 1）	
☐ 6	導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式 a - 6 号 別紙 2）	
☐ 7	外国人労働者の労働条件通知書又は雇用契約書（日本語による最新のもの全員分）	
☐ 8	外国人労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類 （就労環境整備計画期間初日の前日が属する月 + 就労環境整備計画期間末日の翌日から起算して 12 か月を経過する日が属する月分） ※「一時帰国のための休暇制度」を導入した場合は、これに加えて一時帰国のために連続した 5 日以上の有給休暇を取得した日を含む月分	
☐ 9	雇用労務責任者による面談結果一覧表（様式第 a - 6 号 別紙 3）	
☐ 10	関係行政機関等の案内書面（雇用労務責任者が外国人労働者との面談において配付したもの）	
☐ 11	多言語化した全ての就業規則等の社内規程 （就労環境整備計画提出前に既に多言語化していたものを含む。また、「八. 苦情・相談体制の整備」又は「二. 一時帰国のための休暇制度の整備」の就労環境整備措置を導入した場合の労働協約又は就業規則については、当該変更内容を反映したものに限る。）	
☐ 12	多言語化する前の全ての就業規則等の社内規程 （就労環境整備計画提出前に既に多言語化していたもの及び就労環境整備計画の添付書類として提出したものから変更があったものに限る。）	

☐ 13	外部機関等に支払った経費を証明する書類 （領収書（写）、契約書（写）、納品書（写）等） ※ 外部機関等に支払った経費を証明する書類は、就労環境整備措置の導入・実施に要した費用の合計額その他、内訳が明確に記載されているものを提出。	
☐ 14	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）「支払額」算定書（様式第 a-1 号 別紙 4）	
☐ 15	導入した就労環境整備措置を実際に実施したことが確認できる、次のいずれかの書類	
	【苦情・相談体制の整備】	
☐	変更した日本語の労働協約又は就業規則（※） ※ 就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとしますが、常時10人未満の労働者を使用する事業主に限り、労働者全員に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認めます。 なお、「苦情・相談体制」の導入後に労働協約又は就業規則を変更している場合は、支給申請時点で最新の労働協約又は就業規則も併せて提出してください。	
	【一時帰国のための休暇制度の整備】	
☐	外国人労働者が帰国したことを証明する書類 （航空券の半券（写）等）	
☐	外国人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 （一時帰国のための休暇が有給休暇であったことを確認できる月分）	
☐	変更した日本語の労働協約又は就業規則（※） ※ 就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとしますが、常時10人未満の労働者を使用する事業主に限り、労働者全員に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認めます。 なお、「一時帰国のための休暇制度」の導入後に労働協約又は就業規則を変更している場合は、支給申請時点で最新の労働協約又は就業規則も併せて提出してください。	
	【社内マニュアル・標識類等の多言語化】	
☐	多言語化した全ての社内マニュアル等の写し （事業所内の標識類の多言語化の場合は掲示等されている実物を撮影した写真）	
☐ 16	支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）	
☐ 17	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 （社会保険の要件を満たす場合に限る。）	社会保険料納入証明書（写）、 社会保険料納入確認書（写）等
	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 （社会保険の要件を満たす者に限る。）	賃金台帳（写）など社会保険料の支払いが分かる書類
☐ 18	（「就業規則等の社内規程の多言語化」「社内マニュアル・標識类等」で多言語化を不要とする外国人労働者がいる場合） 多言語化が不要となる外国人労働者に係る申立書（支給申請時）（例示様式④） （多言語化が不要な外国人労働者全員分が必要。）	
☐ 19	（賃金要件を満たした場合の支給額の申請を行う場合） ・ 賃金要件を満たしているか確認するための書類 → 「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）賃金要件確認シート（様式第 a-13号）」 ・ 算定の根拠となる証拠書類 → 「増額改定前後の雇用契約書」や「増額改定前後 3 か月間の賃金台帳等支払が分かる書類等」	
☐ 20	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

6 支給額

(1) 支給対象経費

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の**支給対象経費**は、**就労環境整備計画期間の初日から就労環境整備計画期間の末日までの間に、事業主から外部機関等に対して支払いが完了した**以下の①から⑤の**経費**（消費税、振込の場合の振込手数料分を含む。）です。

※ 就労環境整備措置の「八. 苦情・相談体制の整備」に限り、**就労環境整備計画期間の末日の翌日から支給申請日までの間に支払いが完了した経費も支給対象経費**となります。

注意

- 支給対象経費は、**社会通念上や市場価格に対して、適正**でなければなりません。適正なものであるかを確認するため就労環境整備計画の提出時に**見積書（1社分）**等の提出が必要です（P3「③ 計画認定申請に必要な書類の『□4』」を参照。）。
- 原則として、**安価な見積書を作成した会社に発注等**をしてください。高価な見積書を作成した会社に発注等した場合は支給対象経費として認められない場合があります。
- **外部機関等に支払った経費を証明する書類（領収書（写）等）の提出がない場合**は、**支給対象経費として算定できません**（P20「必要な書類『□13』」を参照。）。

- ① **通訳費**（外部機関等に委託をするものに限る。）
- ② **翻訳機器導入費**
（事業主が購入した雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機器の導入に限り、10万円を上限とする。）
- ③ **翻訳料**
（外部機関等に委託をするものに限る、社内マニュアル・標識類等を多言語で整備するのに要する経費を含む。）
- ④ **弁護士、社会保険労務士等への委託料**
（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限るものとし、弁護士等へ支払う顧問料は含まない。）
- ⑤ **社内標識類の設置・改修費**
（外部機関等に委託をする多言語の社内標識類に関する設置・改修に要する経費に限る。）

（就労環境整備措置ごとに想定される支給対象経費）

○・・・対象 －・・・対象外

就労環境整備措置	支給対象経費	①	②	③	④	⑤
雇用労務責任者の選任		○	○	－	－	－
就業規則等の社内規程の多言語化		－	－	○	－	－
苦情・相談体制の整備		○	－	－	○	－
一時帰国のための休暇制度の整備		－	－	－	○	－
社内マニュアル・標識類等の多言語化		－	－	○	－	○

(2) 支給額

支給額（100円未満は切り捨て）については、次のとおりです。

賃金要件（※）を満たした場合	賃金要件（※）を満たしていない場合
支給対象経費の 2 / 3 （上限額72万円）	支給対象経費の 1 / 2 （上限額57万円）

※ 賃金要件については、P17～18をご参照ください。

7 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、就労環境整備措置の実施確認や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。
- 支給対象となる就労環境整備措置の導入等に対して、他の助成金等を受けている場合は、この助成金の支給を受けることができない、又は、どちらか一方を選択していただくことがあります。
- **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、又は受けようとした場合、助成金は不支給、又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又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、支給決定日の翌日から起算して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。