

助成金のご案内

神奈川県労働局 職業対策課
令和7年6月

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

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対象です）

支給額

**1つの措置導入ごと、20万円
(上限80万円)**

対象となる経費

- ① **通訳費**
- 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る)
- ③ **翻訳料** (社内マニュアル・標識類等を多言語で整備する経費を含む)
- 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等は含まない)
- ⑤ **社内標識類の設置・改修費** (多言語の標識類に限る)

主な支給要件

外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている

**制度導入日から6ヵ月経過するまでの期間の
外国人労働者の離職率が15%以下**であること

外国人労働者の離職率が15%以下であること

- ・ 外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヵ月が経過する期間（離職率算定期間）の外国人労働者離職者数が1人以下であること。
- ・ また、離職率算定期間の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※

※ 離職率算定期間中に、「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へ帰国した者」により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。

具体的な取組（就労環境整備措置）

必須メニューに加え、選択メニュー①②③のいずれかを実施する必要があります。

< 必須メニュー >

雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。

< 選択メニュー >

① 苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
② 一時帰国のための休暇制度の整備	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を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

次の 1 ～ 3 の全てを満たすことが必要です。

- 1 雇用労務責任者※1を事業所（外国人労働者が就労しない事業所を除く。）ごとに選任し、その選任した者の氏名を各事業所に提示すること等（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において外国人労働者と 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）の案内を周知すること。

※ 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対応、その他外国人労働者の就労環境整備等に関する事項の管理業務担当者をいう。
- ・ 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。また、国籍、就労経験、年齢等の基準はない。
- ・ 事業主又は役員が雇用労務責任者になることができるが、その場合、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。

次の1及び2を満たすことが必要です。

- 1 就業規則等※2を多言語化※3し、就労環境整備計画期間に雇用する外国人労働者に周知すること。

（「苦情・相談体制の整備」又は「一時帰国のための休暇制度の整備」を導入する場合は、就業規則又は労働協約に当該変更の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を多言語化すること。

※2 就業規則等

就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかをいう。

※3 多言語化

就業規則及び社内マニュアル・標識等について、その雇用する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又は平易な（易しい）日本語を用いて記載すること等をいう。

<参考>

モデル就業規則やさしい日本語版

<https://www.mhlw.go.jp/content/000761413.docx>

在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインほか

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html -

外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf> -

次の 1 ～ 3 の全てを満たすことが必要です。

- 1 就業規則又は労働協約を変更することにより、苦情・相談体制※4を新たに定め、その内容（利用方法等）周知すること。
- 2 外国人労働者の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 >

次の場合は、「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」選択してください。

- ・ 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
- ・ 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

特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法 別表 1 の 2 の表の特定技能の項の下欄 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、対象となりません。

一時帰国のための休暇制度の整備

選択メニュー より具体的に

次の1～3の全てを満たすことが必要です。

- 1 就業規則又は労働協約を変更することにより、雇用する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。

社内マニュアル・標識等の多言語化

選択メニュー より具体的に

次の1を満たすことが必要です。

- 1 社内マニュアル、標識類等※5を多言語化※3し、就労環境整備計画に新たに多言語化した社内マニュアル・標識等を外国人労働者に周知すること。

※5 就業規則を除く、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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定するもの、寄宿舍規則、外国人労働者に適用される安全衛生、セクシャルハラスメント、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。

1. 就労環境整備計画を作成・提出 【計画期間：3か月以上1年以内】

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※1）へ提出してください。

計画期間
3か月
～
1年

2. 就労環境整備措置の導入

「具体的な取組（就労環境整備措置）」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。

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してください。

（就労環境整備措置実施日から6ヶ月後※2）

4. 支給申請

就労環境整備措置実施日から6ヶ月経過した翌日から2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

5. 助成金の支給

※1 計画や支給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、余裕を持ってご提出ください。

※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

お問い合わせ先

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)

神奈川助成金センター

(人材開発支援係)

TEL 045-277-8801

人材開発支援助成金 (従業員の人材育成を行う企業への助成金)

I 人材育成支援コース

- ・ 人材育成訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

II 事業展開等リスキリング支援コース

III 人への投資促進コース

- ・ 定額制訓練
- ・ 高度デジタル人材訓練／成長分野
等人材訓練
- ・ 情報技術分野認定実習併用訓練
- ・ 自発的職業能力開発訓練
- ・ 長期教育訓練休暇等制度

※ 上記の他、建設事業主等を対象とした2コースがあります。

I 人材育成支援コース（概要・助成率）

訓練メニュー	対象労働者	対象となる訓練
人材育成訓練	正規 非正規	職務に関連する10時間以上のOFF-JTの訓練
認定実習併用職業訓練	正規 非正規	主に新規学校卒業者を対象として、OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を6カ月以上行う場合
有期実習型訓練	非正規のみ 対象	非正規労働者の正社員転換を目的として実施するOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を2カ月以上行う場合

訓練メニュー	経費助成		賃金助成		OJT助成	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
人材育成訓練	正規雇用:45%	正規雇用：30%	800円	400円	—	
	有期契約労働者等:70%					
	正規雇用労働者等への転換等:70%					
認定実習併用 職業訓練	45%	30%	800円	400円	20万円	11万円
有期実習型訓練	正規雇用労働者等への転換等:75%		800円	400円	10万円	9万円
	転換等を実施しなかった場合:70%					

Ⅱ 事業展開等リスキリング支援コース (概要・助成率)

- ① 訓練時間数が10時間以上であること
 - ② OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
 - ③ 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること
- i. 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
 - ii. 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

経費助成		賃金助成		1 事業所 1 年度あたりの 助成限度額	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
75%	60%	1000円	500円	1 億円	

※ 1 : e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

※ 2 : 定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者 1 人 1 月あたり 2 万円です。

※ 3 : 別途、訓練時間に応じ、受講者 1 人あたりの経費助成限度額が定められています。

Ⅲ 人への投資促進コース（概要）

訓練メニュー	対象となる訓練
高度デジタル人材訓練／ 成長分野等人材訓練	高度デジタル人材（ITSSレベル3、4以上）の育成や大学院（海外を含む）での訓練
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	IT未経験者に対するOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練（IT分野関連の訓練）
定額制訓練	定額制訓練（サブスクリプション型研修サービス）を利用した訓練
自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練費用を事業主が負担した訓練
長期教育訓練休暇等制度	労働者が働きながら訓練受講ができるように長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得し訓練を受講

Ⅲ 人への投資促進コース（助成率）

訓練メニュー	経費助成		賃金助成		OJT助成	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	75%	60%	1000円	500円	—	
成長等分野人材訓練	75%		国内大学院の場合 1000円		—	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	60%	45%	800円	400円	20万円	11万円
定額制訓練	60%	45%	—		—	
自発的職業能力開発訓練	45%		—		—	
長期教育訓練休暇等制度 （30日以上 of 休暇取得）	制度導入経費 20万円		1000円	800円	—	
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円		—		—	

お問い合わせ先
人材開発支援助成金
神奈川助成金センター
(人材開発支援係)

TEL 045-277-8801

キャリアアップ助成金

正社員化	① 正社員化コース ② 障害者正社員化コース
処遇改善	③ 賃金規定等改定コース ④ 賃金規定等共通化コース ⑤ 賞与・退職金制度導入コース ⑥ 社会保険適用時処遇改善コース

キャリアアップ助成金とは…

- ・ 有期雇用、短時間、派遣といった非正規雇用の労働者に対して正社員化や、賃金を上げる等処遇改善の取組を実施した事業主に対して支給される助成金。

取組内容に応じてコースが異なります。

※派遣労働者を受け入れている派遣先事業所が自社に正社員として受け入れた場合も対象となります。

③賃金規定等改定コース

- ・ 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に支給します。
- ・ 正社員化コースより、一人あたりの支給金額は低いが、1年度1事業所あたりの支給申請対象上限人数は、100人と正社員化コースより多くなっています。

	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※ 正社員化コースは、1年度1事業所あたり、20人まで

お問い合わせ先
キャリアアップ助成金
神奈川助成金センター
(雇用開発第2係)

TEL 045-650-2859