

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)のご案内

外国人労働者就労環境整備助成コースとは？

事業主が外国人労働者の就労環境を整備し、離職率の目標を達成した場合に助成をする制度です。

助 成 金 支 給 額

1つの措置導入につき20万円（上限額80万円）

措 置 の 内 容

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	・外国人労働者が就労している事業所ごとに社内の責任者を選任し、氏名を掲示等で周知（複数事業所の兼任は不可） ・全ての外国人労働者と1回以上の面談を行い、結果を書面に残す。（計画期間経過後に雇用した者を除く） ・労働関係法令に違反した場合に相談できる関係行政機関の案内を周知。
	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、周知
選択メニュー	苦情・相談体制の整備	・就業規則又は労働協約を変更することにより、苦情・相談体制を新たに定め、その内容を周知 ※特定技能外国人を雇用している事業所や監理団体に設けられた苦情・相談体制は対象外
	一時帰国のための休暇制度	・就業規則又は労働協約を変更することにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合の休暇制度を新たに定める。（1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇）
	社内マニュアル・標識類等の多言語化	・社内マニュアル・標識類等を多言語化し、新たに多言語化した社内マニュアル・標識類等を外国人労働者に周知（24協定、36協定、ハラスメント、育児・介護、高齢者雇用、安全衛生、寄宿舍管理、福利厚生等に関するもの）

注）多言語化とは、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（やさしい）日本語を用いて記載すること等を指す。

注) 各措置について対象費用（下表で○のついている費用）が発生する場合、計画期間内に支払いを行う。

- ①通訳費
- ②通訳機器導入費（面談に必要なものに限る）
- ③翻訳料
- ④弁護士、社労士等への委託料（措置に要する委託料に限る。顧問料等は含まない）
- ⑤社内標識類の設置・改修費（外部機関等への委託に限る）

就労環境整備措置	①	②	③	④	⑤
雇用労務責任者の選任	○	○	—	—	—
就業規則等の多言語化	—	—	○	—	—
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	—	—	○	—	○

支 給 条 件

- ❖ 雇用保険適用事業所であり、外国人雇用状況届出を雇用保険非加入者も含め適正に届け出ていること
- ❖ 社会保険の適用事業所であり、労働者が適正に社会保険に加入していること（加入要件を満たす場合）
- ❖ 事前に計画申請をしていること（計画開始日から遡って1か月前の日までに提出。計画期間は3か月以上1年以内）
- ❖ 計画に沿って、就労環境整備措置の導入・実施をしていること
- ❖ 過去に本助成金を受給している場合、最後の支給決定日翌日から3年経過していること
- ❖ 計画期間以前6か月間に雇用保険被保険者を解雇等していないこと
- ❖ 外国人労働者離職率の目標を達成すること
 - ※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～10人の場合は、外国人労働者離職者数が1人以下であること）
 - ※「外国人雇用労務責任者講習」を受講し、就労環境整備措置実施日前日から6か月前までの期間に雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していない場合は要件を満たすこととする。
 - ※計算式

$$\frac{\text{就労環境整備措置実施日翌日から起算して6か月経過日の離職者数}}{\text{就労環境整備措置実施日翌日における雇用保険一般被保険者数}}$$
- ❖ 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

注) 本助成金における外国人労働者は、次の全てに該当する労働者を指す。（これらの全てに該当すれば、在留資格にかかわらず対象となる。正社員以外でも対象となる。ただし、特別永住者、外交、公用の方は対象とならない。）

- ①外国人雇用状況届出の対象となる者
- ②事業主に直接雇用される者であって、労働契約を締結していること
- ③雇用保険の被保険者であること
- ④社会保険の被保険者であること（加入要件を満たす場合）