Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

人材確保等支援助成金について

令和8年11月17日

大分労働局 助成金センター

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の説明内容

人材確保等支援助成金

1　雇用管理制度・雇用環境整備助成コースについて

2　外国人労働者就労環境整備助成コースについて

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

人材確保等支援助成金について

まず人材確保等支援助成金とは？
魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成するものであり、人材の確保・定着を目的としています。

雇用管理制度・雇用環境整備助成コースの趣旨・目的
事業主が、求職者や従業員にとって魅力ある職場を創出するため、雇用管理制度や従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等を導入し、その適切な運用を得て従業員の離職率の低下が図られた場合に支給するものです。







雇用管理制度・雇用環境整備助成コースの具体的な取組

大きく分けて２つの取組に分かれます。

①雇用管理制度の導入

②雇用環境整備（業務負担軽減機器等の導入）

①雇用管理制度の導入

本助成金における雇用管理制度とは、以下の５つを指します。

A 賃金規定制度	賃金規定及び賃金表を整備する取組 （定期昇給の仕組みが導入されていることが必要です）
B 諸手当等制度	諸手当制度、退職金制度又は賞与制度を導入する取組
C 人事評価制度	生産性向上に資する人事評価制度を導入する取組 （評価結果が賃金等に反映されるもの）
D 職場活性化制度	メンター制度、従業員調査（エンゲージメントサーベイ）又は１on１ミーティングを導入する取組
E 健康づくり制度	人間ドッグを導入する取組 （受診に要する費用の半額以上を事業主が負担）

②雇用環境整備

本助成金における雇用環境整備の措置とは、労働者が直接作業していた行為について、業務の負担を軽減する機器等を導入し、運用することにより、職場内の雇用環境の整備を行うことを指します。一の導入に係る費用が10万円以上のものが対象となります。

具体例

建設業	油圧ショベルによる掘削作業の負担軽減
医療・福祉	車椅子昇降リフトによる介助作業の負担軽減
運輸業・郵便業	フォークリフトや電動アシスト台車による運搬作業の負担軽減

対象とならないもの

・パソコン、タブレット端末、スマートフォン及びその周辺の端末
・通常の事業活用の維持のために用いられるもの（汎用事務機器、ネットワーク環境整備導入・更新など）
・事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引による機器、設備　　等

主な支給要件

離職率の目標を達成すること。※評価時離職率が30％以下となっている必要があります。

●計画時離職率と評価時離職率を比較して一定の離職率を低下させている必要があります。

事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1～9人	10人以上
低下させる離職率	現状維持	1％

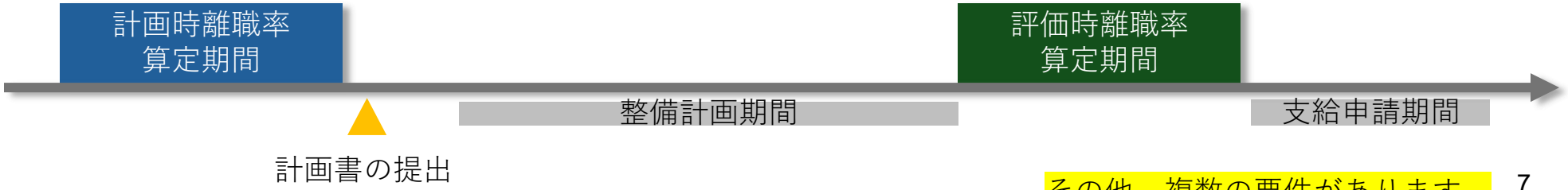
※雇用保険一般被保険者：高年齢被保険者・短期雇用特例被保険者・日雇労働被保険者以外の被保険者

計画時離職率

雇用管理制度等整備計画の認定申請日の12か月前の属する月の初日から雇用管理制度等整備計画の認定申請日の属する月の前月末までの期間の離職率

評価時離職率

雇用管理制度等整備計画の期間の末日の翌日から起算して12か月経過するまでの期間の離職率



その他、複数の要件があります。

対象労働者と対象事業主

対象労働者：①～③の全てに該当している労働者

①次の（イ）または（ロ）のいずれかに該当する者
（イ）期間の定めなく雇用されている者
（ロ）一定の期間を定めて雇用され、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認められる者

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であること。

対象事業主

●計画の認定申請日から計画期間の末日までの間において、同一の労働者を最低一名は、導入した制度・機器を実施・利用する適用対象労働者として計測して雇用していること。
●認定された計画に基づき、雇用管理制度または業務負担軽減措置等を新たに導入し、対象労働者の２分の１以上に対して、当該制度・機器を実施・利用していること。
等

支給までの流れ

１．雇用管理制度等整備計画を作成・提出【計画期間：３か月以上１年以内】
計画期間の初日の前日からさかのぼって１か月前までの日までに提出してください。

計画期間：３か月～１年

２．　認定を受けた計画に基づく雇用管理制度または業務負担軽減措置等の導入
※雇用管理制度を導入する場合は、労働協約または就業規則への明文化が必要

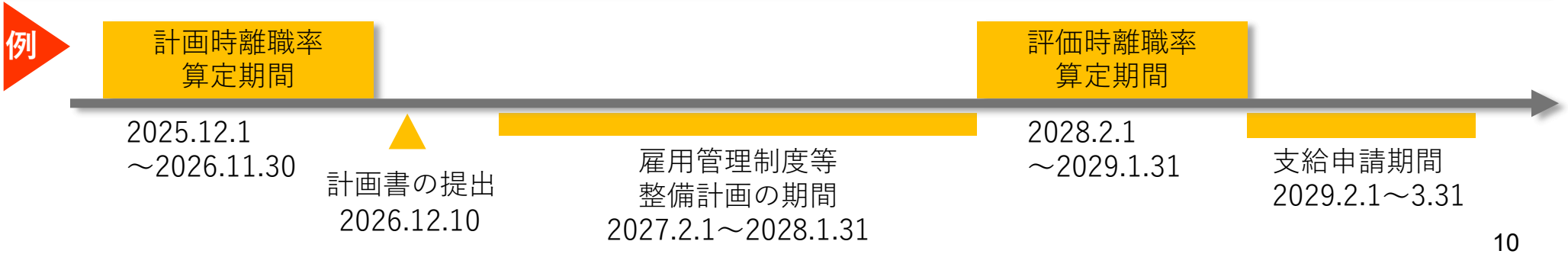
３．　雇用管理制度または雇用環境整備の措置の実施
　２で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

支給までの流れ

４．　評価時離職率算定期間
計画期間終了後、12か月間の評価時離職率算定期間が開始します。

５．　支給申請
評価時離職率算定期間終了後２か月以内に管轄の都道府県労働局へ提出してください。

６．　助成金の支給
受理から２～３か月を要します。



助成額

※括弧内の金額又は助成率は賃金要件（12ページ参照）を満たした場合を示します

		助成額	上限額
①雇用管理制度	A　賃金規定制度	40万円 （50万円）	80万円 （100万円）
	B　諸手当等制度		
	C　人事評価制度		
	D　職場活性化制度	20万円 （25万円）	
	E　健康づくり制度		
②雇用環境整備		対象経費の1/2 （賃金要件を満たした場合は25％又は50％加算）	150万円 （25％加算を受けた場合は187.5万円、50％加算を受けた場合は225万円）

加算（賃金要件）

整備計画期間中に、①②の措置の実施と併せて対象労働者の毎月決まって支払われる賃金を引き上げる取組を行った場合に、それぞれの引き上げ率に応じて助成額に加算して支給します。

5％以上引き上げた場合・・・**助成額の25％を加算**

引き上げ前と引き上げ後の３か月分を比較して、全ての対象労働者の毎月決まって支払われる賃金が５％以上増加させている事業主。

7％以上引き上げた場合・・・**助成額の50％を加算**

業務負担軽減措置等を導入した場合であって、引き上げ前と引き上げ後の３か月分を比較して、全ての対象労働者の毎月決まって支払われる賃金が５％以上増加させている事業主。

加算（賃金要件）

３％以上引き上げた場合・・・**助成額の25％を加算**

（イ）～（ロ）のいずれも満たす、全ての対象労働者の毎月決まって支払われる賃金を３％以上増額している事業主。

（イ） 雇用管理制度等整備計画の認定申請日の属する年度と前年度、前年度と前々年度及び前々年度と前々々年度の各年度における４月１日時点の雇用保険被保険者数をそれぞれ比較し、前の年度よりも雇用保険被保険者数が下回っていること。

（ロ） 雇用管理制度等整備計画の認定申請日の属する年度と前年度、前年度と前々年度及び前々年度と前々々年度の各年度における４月の雇用保険被保険者一人当たりの毎月決まって支払われる賃金の平均額をそれぞれ比較し、前の年度よりも平均額が３％以上上昇していない事業主であること。

（ハ） 雇用管理制度等整備計画の認定申請日から起算して６か月前から認定申請日の前日までに、労働局に設置する雇用管理改善等コンサルタントの事業所訪問等による相談及び援助を受けた事業主又は公益財団法人介護労働安定センター（以下「介護労働安定センター」という。）が実施する雇用管理コンサルタントによる専門相談援助を受けた事業主であること。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2　外国人労働者就労環境整備助成コースについて

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

外国人労働者就労環境整備助成コースについて

外国人労働者就労環境整備助成コースの趣旨・目的

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。
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備の導入・実施を行い、外国人労働者の職場定着を図った事業主に支給するものです。
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の「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。







具体的な取組

次の①と②の措置を必ず導入・実施する必要があります。

①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、選任した責任者の氏名や当該責任者が苦情・相談に応じることについて周知する

○雇用労務責任者が外国人労働者と３か月ごとに1回以上の面談を行う

○雇用労務責任者が「外国人労働者雇用労務責任者講習（※）」を受講する

（※）厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課において実施する委託事業

具体的な取組

②就業規則・社内マニュアル等の多言語化

○　以下の（1）～（3）について、それぞれ１種類以上を多言語化し、雇用する外国人労働者に周知する。

（1）就業規則または労働協約
（2）労働条件通知書または雇用契約書
（3）社内マニュアル

具体的な取組（任意）

③の措置を導入・実施した場合、上乗せ助成があります。※任意

③一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（年次有給休暇として与えられるものを除く）、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

支給額

①と②の措置を実施した場合	**２０万円**
①と②の措置に加えて③の措置を実施した場合	**追加で５万円（合計２５万円）**

主な支給要件

■「外国人労働者離職率」に関する目標を達成する必要があります。

外国人労働者離職率	就労環境整備計画期間の末日の翌日から６か月間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。

●外国人労働者数が２人以上６人以下の場合は、６か月経過後の外国人労働者離職者数が１人以下であること。
●計画提出日から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。

■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必要があります。

日本国籍を有しない外国人が対象です。雇入れ及び離職の際には氏名や在留資格等をハローワークに届け出る必要があります。

その他、複数の要件があります。

支給までの流れ

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】
計画期間の初日からさかのぼって６か月前～１か月前までの日までに提出してください。

計画期間：３か月～１年

２．就労環境整備措置の導入
就労環境整備措置の導入を行います。③の措置は、就業規則または労働協約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。

支給までの流れ

４．　外国人労働者離職率算定期間
計画期間終了後、６か月間の外国人労働者離職率算定期間が開始します。

５．　支給申請
外国人労働者離職率算定期間終了後２か月以内に、管轄の都道府県労働局へ提出してください。

６．　助成金の支給
受理から２～３か月を要します。

例



各種お問い合わせ先について

助成金の活用については、お近くのハローワーク又は大分助成金センターへ

	所在地	電話番号	
大分助成金センター	大分市東春日町17-20 大分第２ソフィアプラザビル４Ｆ	097-535-2100	
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	
ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609	
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609	
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1	0978-32-8609	
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609	