

人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース) を活用してみませんか？

従業員の賃金アップと生産性の向上に取り組む事業主の方向けに！！

「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

このような問題に悩む事業主の方に！！

(参考) 人事評価制度導入のイメージ たとえば、こんなケースが該当します。

事業所の課題

解決策

従業員のモチベーションを上げて、従業員の定着率を上げる方法はないかなあ・・・

賃金アップを伴う人事評価制度・賃金制度を整備し、その情報を開示することで、従業員の意欲が向上し、定着率も向上、さらに生産性もアップ！



人事評価改善等助成コース支給までの流れ

- ※ 計画や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 人事評価制度等整備計画の作成・提出（計画の認定申請）

（提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出）

2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

（労働協約または就業規則に明文化することが必要）

3 人事評価制度等の実施

（すべての人事評価制度等対象労働者に実施することが必要）

人事評価制度等の適切な運用を経て、
「労働者の賃金の3%以上のアップ」「離職率の低下に関する目標」のすべてを達成した場合

4 支給申請

【提出期間】人事評価制度等の実施日又は評価時離職率算定期間の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して2か月以内

（本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出）

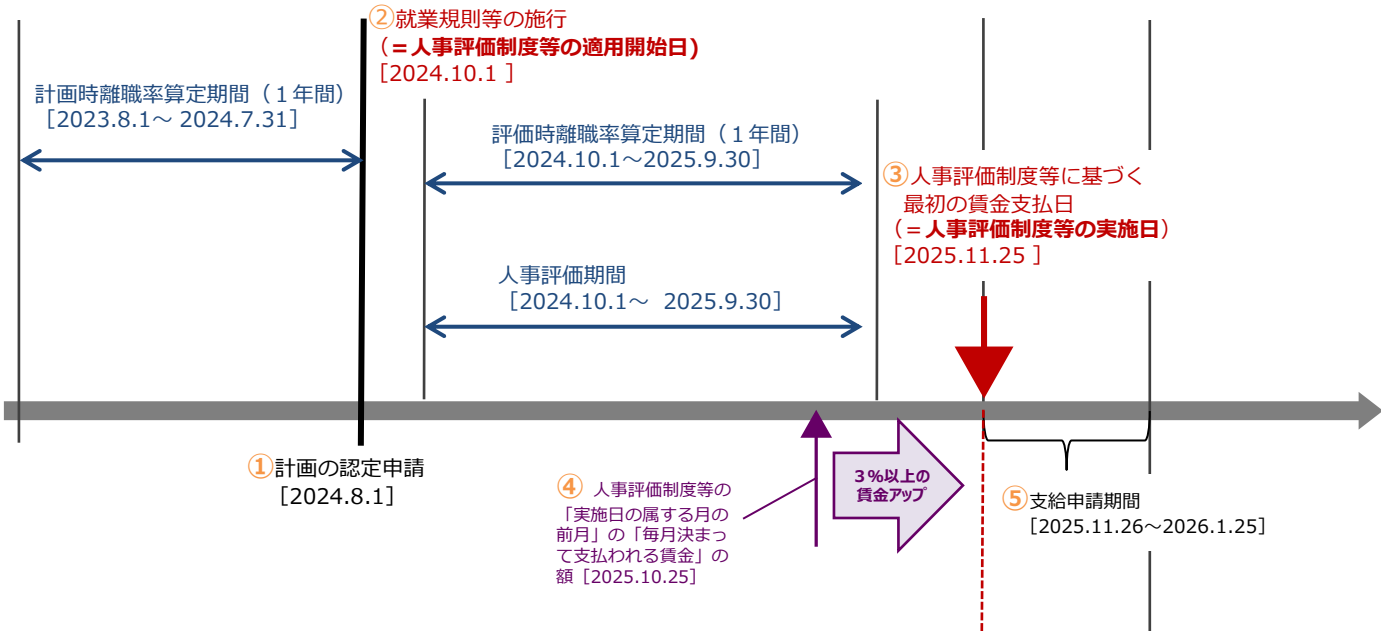
5

助成金の支給
80万円

1 人事評価改善等助成コース

申請期間の考え方

(例) 人事評価制度等の整備を2024.10.1に行い、人事評価期間が12ヶ月間あり、当該人事評価制度等に基づく人事評価を反映させた賃金の支払いが2025.11.25である場合(月末締め翌月25日払いの場合)



* 人事評価制度等の実施日が評価時離職率算定期間内にある場合の支給申請期間は、評価時離職率算定期間の末日の翌日から起算して2ヶ月になりますのでご注意ください。

- | | |
|---|--|
| ① | 人事評価制度等整備計画を作成し、提出します。その際、認定申請日の前日の1年前から起算して1年を経過するまでの期間の離職率を「 計画時離職率 」として計算します。
【上図の場合】人事評価制度等整備計画認定申請日：2024.8.1
計画時離職率算定期間：2023.8.1~2024.7.31 |
| ② | 認定された計画に基づき、制度の整備・実施をします。
※ 計画の策定に当たっては、人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が3%以上増加する見込みであることが必要です。(P4の(2)の口の7をご確認ください。) |
| ③ | 【上図の場合】人事評価制度等の整備日：2024.10.1 / 人事評価制度等の実施日：2025.11.25
※ ③は、対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」が3%以上アップするものとして整備した人事評価制度等を適切かつ効果的に運用し、人事評価結果を反映した結果、賃金が最初に支払われた日。なお、対象労働者の「毎月決まって支払われる賃金」の総額が実際に3%以上増加している必要があります。 |
| ④ | 支給申請を人事評価制度等の実施日又は評価時離職率算定期間の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して2か月以内に行います。
その際、助成金が支給されるためには、当該計画認定時に示した「 評価時離職率 」(人事評価制度等の適用開始日から起算して1年経過する日までの期間の離職率)の目標値を達成し、また、 |
| ⑤ | P4の(1)~P9の(9) を達成していることが必要です。
【上図の場合】 評価時離職率算定期間：2024.10.1~2025.9.30
支給申請書提出期間：2025.11.26~2026.1.25 |

1-1. 支給のための要件

(1) 雇用保険の適用事業主であること

(2) 引き続き、整備した人事評価制度等を実施していること

a. 助成の対象となる人事評価制度等

次のイ～ハに該当する人事評価制度等が助成の対象となります。

【イ. すべての人事評価制度等対象労働者を適用対象とする制度であること】

「人事評価制度等対象労働者」とは、次の全てに該当する労働者をいいます。

1	次の(a)又は(b)のいずれかに該当する者	
	(a)	期間の定めなく雇用されている者
1	(b)	一定の期間を定め雇用され、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見なせる者 (雇い入れ時に一定の期間(1か月、6か月など)を定めて雇用されていた労働者が、その雇用期間が反復更新されることで過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用の時から1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。)
		2
3	雇用保険の被保険者(「短期雇用特例被保険者」及び「日雇労働被保険者」を除く。「高年齢被保険者」は含む。)であること	

【ロ. 以下の1～10の全てを満たす人事評価制度等であること】

1	労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意している。
2	人事評価の対象と基準・方法が明確であり(※)、労働者に開示している。 ※能力・技能・資格、行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意味によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。
3	評価が年1回以上行われるもの。
4	人事評価制度に基づく評定と、賃金の額またはその変動の幅・割合との関係が明確である。
5	賃金表を定めている。
6	上記4及び5を労働者に開示している。

新制度等の適用対象となる対象労働者が、新制度等における人事評価において平均的な評定を受ける場合に関して、人事評価制度等の「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」を比較したときに、各人事評価制度等対象労働者に「毎月決まって支払われる賃金」(以下「賃金」といいます。)の額及びその新制度等の適用対象とする人事評価制度等対象者の総額がいずれも3%以上増加する見込みであること。

※賃金に含まれるものは、基本給および諸手当(労働協約、就業規則又は労働契約において明示されているもの)に限る。

なお、諸手当に含むか否かは以下によります。

- 7
- 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)。
 - ② 諸手当に含まないもの。
 - a 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、精進手当、報奨金等)
 - b 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)
- * 上記①、②以外の手当については、手当での名称に関わらず実態により判断するものとします。また、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、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ます。

7 (続き)	(例) ・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に定額で支給する家族手当 ・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定額で支給する通勤手当
8	上記7について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意している。
9	新しく整備した人事評価制度等により対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が <u>2か月以内</u> である。
10	労働者の賃金（「毎月決まって支払われる賃金」以外の手当を含む）の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でない。

【八. 新設または改定された制度であること】

①または②のいずれかに該当する人事評価制度であることが必要です。

① 制度の新設	前ページ【□】1～6の全ての項目について、いずれの項目も規定していない状態から、【□】1～8の全ての項目を満たす人事評価制度等を新たに規定すること。 ※【□】9及び10についても満たしていないと支給対象になりません。
② 制度の改定	以下のいずれかに該当する場合 (1) 評価の対象と基準および評定と賃金の関係について規定していない状態から、【□】1～8のすべての項目を満たす状態に改めて規定すること。 (2) 既に前ページ【□】1～6までの項目の全てを規定しているが、評価の対象と基準、評定と賃金の関係及び賃金規定について、さらなる生産性の向上に資するものとなるよう更に改めて規定すること。 ※(2)の場合、既に一定の期間、実際に運用している状態で、評価の対象と基準、評定と賃金の関係及び賃金規定についてさらなる生産性向上に資するものとなるよう、更に改めて規定する必要があります。 ※【□】9及び10についても満たしていないと支給対象になりません。

※ 人材開発支援助成金等で既に能力評価制度を定めている場合（就業規則等上に記載がなくとも事実上運用されている場合も含む）においては、【□】2を規定している状態であるため、制度の新設による申請はできず、改定の(2)の要件を満たした場合に人事評価改善等助成コースの計画を提出することが可能です。

b. 人事評価制度等の整備・実施

① 人事評価制度等の整備と適用開始日

- **人事評価制度等の整備とは**、労働協約または就業規則に定めるところにより、事業主が雇用する人事評価制度等対象労働者に適用される生産性向上に資する人事評価制度等を新設又は改定することをいいます。
- **人事評価制度等の適用開始日とは**、人事評価制度等を整備した労働協約または就業規則の施行年月日をいいます。ただし、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等に届け出た日^(※)をいいます。

(※) 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。制度の適用開始日は、施行年月日が定められていない場合にあっては、就業規則に従業員全員に対して書面により周知した日とします。

	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
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

注：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 人事評価制度等の実施と実施日

- **人事評価制度等の実施とは**、整備した人事評価制度等を適切かつ効果的に運用し、人事評価を反映した「毎月決まって支払われる賃金」が支払われることをいいます。
- **人事評価制度等の実施日とは**、人事評価制度等対象労働者に対して人事評価制度等に基づく最初の賃金が支払われる日のことをいいます。

★ 人事評価制度等整備計画に変更が生じる場合の取扱い

認定された人事評価制度等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の上、都道府県労働局に提出し、変更の認定を受ける必要があります。

※ 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。また、変更書を提出せずに、認定を受けた計画と異なる制度整備・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。

変更時の留意点

「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）のうち人事評価制度の適用開始日（実施日）を変更する場合

- | | |
|---|--|
| 1 | 「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）のほか、「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）も変更すること。
※対象労働者数の変更の場合に変更の申請は不要です。 |
| 2 | 変更前又は変更後の予定する人事評価制度等の適用開始日（実施日）のいずれか早い日の前日までにすること。 |
| 3 | 変更後の人事評価制度等の適用開始日は、人事評価制度等整備計画変更書を提出する月の翌月の初日から起算して6か月以内であること。 |

「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）の内容を変更する場合

- | | |
|---|--|
| 1 | 「人事評価制度等の基準等（評価項目、評価区分、賃金表等）」、「人事評価の実施方法（評価者、評価対象期間、評価の時期、手続き等）」及び「毎月決まって支払われる賃金への反映方法（反映時期、賃金締切日・賃金支払日）」を変更しようとする場合は、予定する人事評価制度等の適用開始日の14日前までにすること。 |
|---|--|

「事業所確認票」（様式第2号）を変更する場合

- | | |
|---|---|
| 1 | 人事評価制度等を導入する対象事業所の変更（増加・減少）は、人事評価制度等の適用開始日の前日までにすること。 |
|---|---|

注意

- ① 予定する人事評価制度等の適用開始日が近づいても労働局等から計画認定に関する連絡が無い場合は、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 認定を受けた人事評価制度等整備計画どおりに、人事評価制度等の整備・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人事評価制度等が整備・実施されたとはいえない場合は、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人事評価制度等が整備・実施されたとはいえない場合の例＞

- 計画にある人事評価制度等の一部または全てが整備・実施されなかった場合
- 計画にて対象となっている人事評価制度等対象労働者の一部または全員に実施されなかった場合（対象労働者が離職した場合や、人事評価制度等対象労働者ではなくなった場合等を除く。ただし、その結果一人も実施した労働者が存在しない場合は支給対象とならない。）
- 計画にて対象となっている事業所の一部または全部に整備・実施されなかった場合（対象労働者が存在しなくなった場合や、事業所が廃止された場合等を除く。ただし、その結果一人も実施した労働者が存在しない場合は支給対象とならない）

(3) 人事評価制度等の整備に関する計画を都道府県労働局長に提出し、認定を受けた事業主であること

計画の作成

① 計画の内容

計画の作成にあたっては、「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）の項目に基づき、内容を作成してください。

② 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。

<input type="checkbox"/> 1	「人事評価制度等整備計画（変更）書」（様式第1号）	
<input type="checkbox"/> 2	「整備する人事評価制度等の概要票」（様式第1号別紙）	
<input type="checkbox"/> 3	人事評価制度等整備計画の認定申請日の直近の賃金支払日における賃金が確認できる書類	賃金台帳等
<input type="checkbox"/> 4	整備を予定している人事評価制度等について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意していることが確認できる書類	様式第1号参考様式1
<input type="checkbox"/> 5	「事業所確認票」（様式第2号）	
<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 現行の労働協約または就業規則	
	<input type="checkbox"/> 整備後の労働協約案または就業規則案（賃金規程、賃金表、人事評価規程等を含む）	
<input type="checkbox"/> 7	対象事業所における計画時離職率の算出に係る期間の雇用保険一般被保険者離職状況がわかる書類	離職証明書（写）等
<input type="checkbox"/> 8	人事評価制度等対象労働者の要件を満たすことがわかる書類（雇用契約書、労働条件通知書等）	
<input type="checkbox"/> 9	人事評価制度等の「改定」として人事評価制度等整備計画を提出することが可能であることがわかる書類（人事評価規程、人事評価書等）（「改定」の場合に限る。）	
<input type="checkbox"/> 10	社会保険の適用事業所であることがわかる文書（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等、社会保険の要件を満たす場合）及び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が確認できる文書（賃金台帳（写）など社会保険の支払いがわかる書類、社会保険の要件を満たす者に限る。）	
<input type="checkbox"/> 11	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

③ 計画の提出期限

予定する人事評価制度等の適用開始日がある月の初日の**6か月前～1か月前の日まで**に提出してください。なお、複数の計画を並行して提出することはできません。

④ 計画の提出先

計画書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。

* 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。

計画書に記載された「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、定年退職または重責解雇した者等の数は正確に記入してください。

(4) 人事評価制度等の適用開始日から支給申請日の前日までの間について、同一の人事評価制度等対象労働者を、最低1名は雇用保険被保険者として継続して雇用していること

(5) 「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」に人事評価制度対象労働者に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の総額を比較したときに3%以上増額させた事業主であること

比較する賃金の総額に含める人事評価制度等対象労働者については、「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の両方で賃金が支払われている者のみで、当該期間内に離職等した者及び採用等された者に支払われた賃金については、比較するいずれかの賃金の総額には含めません。また、賃金の総額を計算する際に、「実施日の属する月」時点で60歳以上の人事評価制度等対象労働者については、「実施日の属する月の前月」と「実施日の属する月」の両方で賃金が払われていた場合であっても、総額には含めません（ただし、人事評価制度等対象労働者が60歳以上のみである場合を除く。）。

(6) 離職率を目標値以上に低下させること（a・b参照）

a. 離職率の算出方法

① 離職率は次のとおり算出してください。

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数} (\ast 2) (\ast 3)}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数} (\ast 1)} \times 100$$

- (※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、算出した値が100を超えた場合には、離職率100%とします。
- (※2) 離職による雇用保険一般被保険者数…**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等による離職者は含みません。**また、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場合は**含めなくても構いませんが**、計画時離職率及び評価時離職率の両方の算定の際に、同じ取り扱いとしてください。
- (※3) 離職率の算出にあたっては、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「所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」に含みます。

② 「**所定の期間**」は算出する離職率によって異なります。

- ・ **評価時離職率**…「**所定の期間**」が「人事評価制度等の適用開始日から起算して1年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**…「**所定の期間**」が「人事評価制度等整備計画認定申請日の前日の1年前から起算して1年を経過するまでの期間」として算出した離職率

③ 「**雇用保険一般被保険者**」とは「**高齢被保険者**」、「**短期雇用特例被保険者**」及び「**日雇労働被保険者**」以外の被保険者です。

※ ただし、事業所に「**高齢被保険者**」の労働者**のみ**である場合には、上記①における離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「**高齢被保険者**」と読み替えてください。

b. 低下させる離職率ポイント（目標値）

助成金の受給には、評価時離職率を、計画時離職率より下表に記載する離職率ポイント以上低下させることが必要です。目標値は、対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数の規模に応じて変わります。ただし、**評価時離職率が30%以下**となっていることが必要です。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント（目標値）	現状維持	1%ポイント

- ① [計画時離職率－目標値]の値が0%を下回る場合、新規創業等で計画時離職率を算出できない場合は、**評価時離職率を0.0%とすることを目標**とします。
- ② 人数規模区分は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分を適用します。
- (例) 対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模が350人の場合
- ・ 計画時離職率 10.0% → 評価時離職率 **9.0%**以下とすることが必要
 - ・ 計画時離職率 0.8% → 評価時離職率 **0.0%**とすることが必要

(7) 過去に次の助成金を受給等している場合、次の条件を満たしていること

以下の助成金を受給したことがある事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合は、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が必要です。

- (i) 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの）/目標達成助成）、（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース/制度整備助成）（人事評価改善等助成コース（制度整備助成及び目標達成助成を含む））
- (ii) 人事評価改善等助成金（制度整備助成及び目標達成助成）
- (iii) 職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース（評価・処遇制度の雇用管理制度区分を含むもの）/制度導入助成）

以下の助成金の雇用管理改善計画認定を受けた事業主が、人事評価制度等整備計画を提出する場合は、雇用管理改善計画3年目（1年タイプの場合は、雇用管理改善計画期間終了2年目）を経過している事業主であることが必要です。

- ・人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）

(8) 人事評価制度等の適用開始日の前日から起算して6か月前から支給申請日の前日までの期間について、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等していないこと（同一事業主の全ての適用事業所が対象）。

「解雇等」とは、重責解雇、及び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であって、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（ただし、喪失原因「3」のうち、重責解雇に該当する離職を除く。）。

(9) 事業所が社会保険の適用要件を満たす労働者を雇用している場合には、社会保険の適用事業所であり、雇用している労働者を被保険者としていること

一つの企業の中に複数の適用事業所がある場合の取り扱いについて

一つの企業の中に複数の適用事業所があり、その全部または一部の複数の適用事業所に対して同一の人事評価制度等を適用しようとする場合（※）は、当該複数の適用事業所を一つの適用事業所として取り扱うこととします。

したがって、上記の場合においては、複数の適用事業所について一つの計画としてまとめて申請いただく必要があります。

※ 一つの企業の中に複数の適用事業所がある場合、原則として全ての事業所の就業規則に制度を盛り込むとともに、人事評価制度等を整備・実施する必要がありますが、一部の適用事業所において、従前から対象となる労働者が存在しない等の特段の事情がある場合のみ、例外的に人事評価制度等を整備・実施しない事業所があることが認められる場合があります。

1-2. 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、**人事評価制度等の実施日又は評価時離職率算定期間の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して2か月以内**に、申請書等を各都道府県労働局に提出してください※。

必要な書類

<input type="checkbox"/>	1	「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）支給申請書」（様式第6号）
<input type="checkbox"/>	2	「事業所確認票」（様式第2号）
<input type="checkbox"/>	3	整備した人事評価制度等の内容が確認できる書類（以下の <u>いずれかの書類</u> ）
		制度を明示した労働協約（賃金規程、賃金表を含む）
		制度を明示した就業規則（賃金規程、賃金表を含む） ※ 労働基準監督署等の受理印のあるもの ※ 常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合は、制度を明示した就業規則及び就業規則が従業員全員に周知されたことが確認できる書面
<input type="checkbox"/>	4	「整備した人事評価制度等の概要票」（様式第6号別紙1）
<input type="checkbox"/>	5	人事評価制度等対象労働者の労働条件通知書または雇用契約書
<input type="checkbox"/>	6	新たに整備した人事評価制度等を実施したこと及びその内容、「人事評価制度等の実施日」が確認できる以下の書類
<input type="checkbox"/>		事業所内での周知書類、人事評価を行ったことが確認できる書類、昇進・昇格に関する通知等
<input type="checkbox"/>		「人事評価制度等の適用者名簿」（様式第6号別紙2）
<input type="checkbox"/>		人事評価制度対象労働者の賃金台帳等の賃金の支払状況が確認できる書類（人事評価制度等の「適用開始日の属する月」、「実施日の属する月の前月」及び「実施日の属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」分）※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。
<input type="checkbox"/>		人事評価制度等対象労働者の出勤簿等の出勤状態が確認できる書類（人事評価制度等の「適用開始日の属する月」、「実施日の属する月の前月」及び「実施日の属する月」分）
<input type="checkbox"/>	7	支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
<input type="checkbox"/>	8	対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況が確認できる書類
		離職証明書（写）等

□9	整備した人事評価制度等が引き続き実施されているか確認できるいずれかの書類	(イ) 制度を明示した労働協約（賃金規程と賃金表を含む） (ロ) 制度を明示した就業規則であって、次のいずれかに該当するもの (1) 支給申請書提出日の直近の、当該事業所における労働基準監督書等の受理印のある就業規則（賃金規定と賃金表を含む） (2) 支給申請書提出日の直近の日付のある、当該事業所における従業員全員に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業所に限る。）（賃金規程と賃金表を含む）
□10	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（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該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（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）	
□11	その他管轄労働局長が必要と認める書類 （必要に応じて、助成金審査上必要となる書類を求めることがありますので、その際にご協力をお願いいたします。）	

※□3、□9は、それぞれ「整備した人事評価制度等の内容を確認すること」、「整備した人事評価制度等が引き続き実施されているか確認すること」を目的とした書類です。
 それぞれ、原則として、人事評価制度等の適用開始日時点、支給申請日直近時点の書類を提出してください。なお、時点による変更がない場合は、重複して提出する必要はありません。

1-3. 支給額

定額で以下の金額が支給されます。

	支給額
助成額	80万円

よくあるお問い合わせ

Q 1 : 計画はいつまでに労働局に提出すればよいですか。

A 1 : 人事評価制度等を整備する月の初日からさかのぼって6か月前から1か月前の日まで(※1)に、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(※2)へ提出してください。例えば、人事評価制度等の整備を2024年12月1日にする場合は、2024年6月1日から2024年11月1日までに計画を提出する必要があります。

(※1) 計画や申請書類の提出は決められた期限内に労働局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。

(※2) 申請書類は労働局のほか、ハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の労働局へお問い合わせください。

Q 2 : 人事評価期間は何ヶ月以上にすればよいですか。

A 2 : 助成金の要件上、人事評価期間に定めはありませんが、半年や1年といった期間を想定しているものです。

また、すべての対象労働者に人事評価を実施し、人事評価結果を人事評価実施後2か月以内に給与へ反映させる必要があります。

人事評価期間は何ヶ月以上といった決まりはありませんが、人事評価期間を設定する際には、会社の実情や人事評価の内容等に応じて無理のない人事評価期間の設定をお願いいたします。

Q 3 : 外国人技能実習生、就労継続支援A型事業所で一般企業への就労に向けて支援を受けている労働者、出産・育児・介護・傷病等の理由により休業中の労働者、派遣元との間で期間の定めのない労働契約を締結した上で、派遣先に派遣されている労働者、定年後に嘱託社員として継続雇用されている労働者、兼務役員や事業主の親族等についても、整備する人事評価制度等対象となりますか。

A 3 : 人事評価制度等対象労働者の要件を満たす者であれば、対象となります。

Q 4 : 人事評価制度等の適用開始日が近づいてきましたが、労働局から計画認定に関する連絡がありません。このまま人事評価制度等の導入・実施を行ってよいでしょうか。

A 4 : 認定を受けた計画に基づき人事評価制度等の導入・実施を行っていたく必要がありますので、予定する適用開始日が近づいてきた場合で、労働局から計画認定に関する連絡がない場合には、必ず計画を提出した労働局に確認をお願いいたします。

Q 5 : 人事評価の結果、平均以下の評価の人事評価制度等対象労働者について3%以上賃金アップしていない労働者がいましたが、支給対象となりますか。

A 5 : 就業規則等に整備した人事評価制度等を適切に実施した結果、3%以上賃金アップしていない労働者がいる場合であっても支給対象となる可能性があります。ただし、各労働者の賃金額の総額が3%以上アップしていない場合には、支給対象外となります。

Q 6 : 傷病や育児を理由に休業中の労働者についても、人事評価制度等の対象としなければ助成金を受給することはできないのでしょうか。

A 6 : 休業中の労働者であっても「人事評価制度等対象労働者」(P4)に該当すれば、人事評価制度等の対象となりますので、新しく整備した人事評価制度等を休業中の労働者には適用しない等の不適切な取り扱いがなされているような場合には、支給対象となりません。

そのため、計画提出時には休業中の労働者も含めた賃金アップの計画を提出していただく必要があります。

支給申請時において、休業中の労働者を含めた全対象労働者の合計額が3%以上アップしていない場合であっても、休業中の労働者への賃金が影響していると認められる場合は、当該労働者を賃金アップの算定から除いて算出することが可能な場合があります。

Q 7 : 事業所の実態に合わせ、人事評価制度等を職種別や雇用形態別に規定した場合でも、支給対象となりますか。

A 7 : 人事評価制度等対象労働者に該当する者の全員を適用とするものであれば、事業所の実態にあわせた職種や雇用形態等に応じた評価基準の作成がなされるべきであるため、支給対象となります。

Q 8 : 既に人事評価制度等を整備・運用していますが、計画を提出し、現行の人事評価制度等を引き続き実施すれば、支給対象となりますか。

A 8 : 本助成金は、人事評価制度等を「新設」又は「改定」した場合に支給対象となります。計画提出以前から整備・運用している既存の人事評価制度等を「改定」せず（又は既存の人事評価制度等の内容によっては「新設」せず）引き続き実施しても、支給対象とはなりませんので御留意ください。詳細は本リーフレット5ページを御参照ください。

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、制度等の実施の確認、賃金の支払い状況や制度等に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。
- 支給対象となる制度導入等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。その場合、どちらか一方の助成金を選択していただくことになります。
- **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、または受けようとした場合、助成金は不支給決定を行うか、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また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あるため、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、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、支給決定されたときから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。**