

# 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）Q & A

令和7年4月1日現在

質問	回答
<b>① 助成金の概要</b>	
1 本助成金の目的・概要を教えてください。	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。本助成金は、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。
<b>② 外国人労働者</b>	
2 「外国人労働者」に技能実習生は含まれますか。	技能実習生も含まれます。
3 「外国人雇用状況届出の対象となる者」とはどういう者をいうのですか。	日本国籍を有しない方です。ただし、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」の方は対象となりません。対象となる方の雇入れ及び離職の際には、その氏名や在留資格などをハローワークに届け出でていただく必要があります。
4 アルバイトの外国人も対象となりますか。	正社員以外の方であっても、雇用保険の被保険者となる場合には対象となります。
<b>③ 就労環境整備措置</b>	
5 多言語化とはどのようなことでしょうか。	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（やさしい）日本語を用いて記載すること等となります。【令和7年4月1日改正】
6 平易な（やさしい）日本語とはどのようなものでしょうか。	この助成金における平易な（易しい）日本語とは、「やさしい日本語」を活用、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮し、理解できるわかりやすい日本語のことを言います。 詳細については、以下をご参照ください。 <a href="https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html">https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html</a> <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyuu.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyuu.html</a>
7 複数の事業所がありますが、就労環境整備措置は一部の事業所のみに導入すればよいのですか。	本助成金の支給を受けるためには、事業主の全ての事業所で就労環境整備措置を導入する必要があります。ただし、「社内マニュアル・標識類等の多言語化」については、例えば、一部の事業所にのみ設置している標識類を多言語化した場合でも支給対象となります。

質問		回答													
8 本助成金における就労環境整備措置の「導入」とは、どのようなことを指すのですか。		<p>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導入することをいいます。具体的な導入日は以下のとおりであり、本助成金を受給するにはこの導入日が計画期間内であることが必要です。【令和7年4月1日改正】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>就労環境整備措置</th> <th>「導入日」</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>イ. 雇用労務責任者の選任</td> <td>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、その雇用する外国人労働者に周知した日</td> </tr> <tr> <td>ロ. 就業規則等の多言語化</td> <td>多言語化した就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書（以下「就業規則等」という。）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）</td> </tr> <tr> <td>ハ. 苦情・相談体制の整備</td> <td>新たに苦情・相談体制を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日</td> </tr> <tr> <td>ニ. 一時帰国そのための休暇制度の整備</td> <td>新たに一時帰国そのための休暇制度を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日</td> </tr> <tr> <td>ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化</td> <td>新たに多言語化した社内マニュアル・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）</td> </tr> </tbody> </table>		就労環境整備措置	「導入日」	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、その雇用する外国人労働者に周知した日	ロ. 就業規則等の多言語化	多言語化した就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書（以下「就業規則等」という。）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）	ハ. 苦情・相談体制の整備	新たに苦情・相談体制を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日	ニ. 一時帰国そのための休暇制度の整備	新たに一時帰国そのための休暇制度を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日	ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化	新たに多言語化した社内マニュアル・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）
就労環境整備措置	「導入日」														
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、その雇用する外国人労働者に周知した日														
ロ. 就業規則等の多言語化	多言語化した就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書（以下「就業規則等」という。）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）														
ハ. 苦情・相談体制の整備	新たに苦情・相談体制を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日														
ニ. 一時帰国そのための休暇制度の整備	新たに一時帰国そのための休暇制度を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日														
ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化	新たに多言語化した社内マニュアル・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）														
9 本助成金における就労環境整備措置の「実施」とは、どのようなことを指すのですか。		<p>導入した就労環境整備措置を当該計画の計画期間内に適切かつ効果的に実施することをいいます。具体的な実施日は以下のとおりであり、本助成金を受給するにはこの実施日が計画期間内であることが必要です。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>就労環境整備措置</th> <th>「実施日」</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>イ. 雇用労務責任者の選任</td> <td>雇用労務責任者がその雇用する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</td> </tr> <tr> <td>ロ. 就業規則等の多言語化</td> <td>外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等を周知した日</td> </tr> <tr> <td>ハ. 苦情・相談体制の整備</td> <td>苦情・相談体制の導入を経て、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</td> </tr> <tr> <td>ニ. 一時帰国そのための休暇制度の整備</td> <td>一時帰国そ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</td> </tr> <tr> <td>ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化</td> <td>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</td> </tr> </tbody> </table>		就労環境整備措置	「実施日」	イ. 雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者がその雇用する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	ロ. 就業規則等の多言語化	外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等を周知した日	ハ. 苦情・相談体制の整備	苦情・相談体制の導入を経て、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. 一時帰国そのための休暇制度の整備	一時帰国そ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	ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化	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
就労環境整備措置	「実施日」														
イ. 雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者がその雇用する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														
ロ. 就業規則等の多言語化	外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等を周知した日														
ハ. 苦情・相談体制の整備	苦情・相談体制の導入を経て、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. 一時帰国そのための休暇制度の整備	一時帰国そ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														
ホ. 社内マニュアル・標識類等の多言語化	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														

質問	回答
<b>(1) 雇用労務責任者の選任</b>	
10 雇用労務責任者には社外の者を選任してもよいのでしょうか。	雇用労務責任者は事業所に所属する者である必要があります。
11 外国人労働者が就労していない事業所も含めて、事業主の全ての事業所において雇用労務責任者を選任する必要があるのですか。	外国人労働者を雇用していない事業所については、雇用労務責任者を選任する必要はありません。
12 事業主が複数の事業所の雇用労務責任者を兼任することも可能ですか。	事業主であっても、複数の事業所の雇用労務責任者を兼任することはできません。
13 既に雇用労務責任者を選任しています。この場合、本助成金は利用できますか。	既に雇用労務責任者を選任している場合であっても、新たに外国人労働者との面談を1回以上実施するなどすれば利用できます。
14 雇用労務責任者と外国人労働者との面談結果は書面により記録しておく必要がありますか。	記録しておく必要があります。支給申請時に「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）」に面談日を記載して提出いただきます。
15 就労環境整備計画期間後に新たに外国人労働者を雇い入れました。この外国人労働者に対しても雇用労務責任者との面談を行わなければ支給対象外となりますか。	雇用労務責任者が計画期間末日の翌日以降に雇い入れた外国人労働者との面談を行っていなかったとしても、支給対象外とはなりません。 ただし、雇用労務責任者と外国人労働者の面談は、本助成金の目的である外国人労働者の職場定着に向けて効果的なものですので、就労環境整備計画期間後に新たに雇い入れた外国人労働者も含め、雇用する外国人労働者に対して継続的に実施することが望ましいです。
16 雇用労務責任者と外国人労働者の面談に、外部の通訳者を同席させることはできますか。同席させることができる場合、通訳者のレベルは問われますか。	同席させることができます。通訳者の資格やレベルの要件は定めていません。なお、外部の通訳者に委託する場合、その経費は支給対象となり得ます。

質問		回答
<b>(2) 就業規則等の多言語化</b>		
17	当社は社員が常時10人未満の小規模な会社であるため、就業規則の作成義務はありませんが、助成金の支給を受けるためには就業規則を作成する必要がありますか。	本助成金を受給するためには、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は作成・多言語化していることが必要です。【令和7年4月1日改正】 なお、事業場の労働者数が常態として10人未満である場合は、労基法上は就業規則の作成・届出義務はありませんが、法令上の義務がない場合であっても、働く上のルールである就業規則を作成することが望まれます。
18	「多言語化」は、雇用する外国人の母国語にかかわらず、英語のみへの翻訳でもよいのですか。	当該事業所に雇用される外国人労働者が理解できる言語となります。【令和7年4月1日改正】
19	雇用する外国人労働者が英語も中国語も理解できる場合、「多言語化」は英語と中国語のどちらも行う必要がありますか。	外国人労働者が複数の言語に対応できる場合は、外国人労働者が最も理解しやすいいずれか1つの言語へ翻訳すれば要件を満たします。外国人労働者本人に、どの言語への翻訳が必要か確認してください。
20	当社は、本社のほかA支店、B支店を設けています。本社、A支店、B支店のそれぞれで就業規則を作成していますが、本社とA支店では外国人労働者が就労しているものの、B支店では外国人労働者は就労していません。この場合、B支店の就業規則も多言語化する必要がありますか。	就労環境整備計画提出時にB支店に外国人労働者が就労していないのであれば、B支店の就業規則等の多言語化を行う必要はありません。 ただし、就労環境整備計画の提出日から就労環境整備期間末日までの間に、B支店に外国人労働者を新たに雇い入れた場合は、B支店についても、就業規則等の多言語化のほか、雇用労務責任者の選任などの措置を講じる必要があります。その際、就労環境整備計画の変更が必要となりますので、必要書類を労働局又はハローワークに提出してください。
<b>(3) 苦情・相談体制の整備</b>		
21	「苦情・相談体制の整備」に関する規定を就業規則に定める必要がありますか。	就業規則又は労働協約に定める必要があります。
22	「苦情・相談体制」を整備しましたが、外国人労働者からの苦情や相談が寄せられませんでした。この場合は支給対象外となりますか。	「苦情・相談体制の整備」を実施していると認められれば、実際に就労環境整備計画期間中に苦情・相談がなくとも支給対象となり得ます。
23	技能実習の監理団体です。監理団体として必要な苦情・相談体制を設けていれば、「苦情・相談体制の整備」の要件を満たしたことになりますか。	監理団体が苦情・相談体制を整備することは法令上の義務（※）であり、本助成金の対象とはなりません。 監理団体である事業所の場合は、「一時帰国のための休暇制度の整備」もしくは「社内マニュアル・標識類等の多言語化」のメニューを選択してください。 ※技能実習法施行規則（平成28年法務省・厚生労働省令第3号）
24	特定技能外国人を雇用しています。「苦情・相談体制の整備」を導入すれば支給対象となりますか。	特定技能外国人を雇用する事業所は、相談体制の整備が法令上の義務（※）となっているため、本助成金の支給対象とはなりません。 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」もしくは「社内マニュアル・標識類等の多言語化」のメニューを選択してください。 ※特定技能基準省令（平成31年法務省令第5号）

質問		回答
<b>(4) 一時帰国ための休暇制度の整備</b>		
25	「一時帰国ための休暇制度」に関する規定を就業規則に定める必要がありますか。	就業規則又は労働協約に定める必要があります。
26	「一時帰国ための休暇制度」を整備する場合、一時帰国休暇3日+年次有給休暇2日を取得できるようにすれば、「連続5日以上の有給休暇が取得できるものである」という要件を満たしますか。	労基法39条に定める年次有給休暇や所定休日を除き、5日以上の連続した有給休暇が取得できるようにする必要があります。
27	「一時帰国ための休暇制度」と類似の制度をすでに設けており、3日間の連続休暇が取得できます。この制度を5日連続休暇に拡大する場合、就労環境整備計画として認められますか。	認められます。
28	「一時帰国ための休暇制度の整備」を導入しましたが、外国人労働者の都合により一時帰国がキャンセルになりました。この場合は支給対象になりますか。	就労環境整備計画期間中に外国人労働者の「一時帰国ための休暇制度の整備」を利用した外国人労働者が1人もいなかった場合は、「一時帰国ための休暇制度の整備」に要した費用は支給対象外となります。ただし、「一時帰国ための休暇制度の整備」以外の全ての就労環境整備措置の導入・実施が完了している場合は、「一時帰国ための休暇制度の整備」以外の措置に要した費用について支給対象となり得ます。例えば、就労環境整備計画において、必須メニューのほか選択メニューとして「一時帰国ための休暇制度の整備」を選択していたものの、導入した「一時帰国ための休暇制度」を利用した外国人労働者が1人もいなかった場合であっても、「雇用労務責任者の選任」と「就業規則等の多言語化」の導入・実施が完了していれば、「雇用労務責任者の選任」と「就業規則等の多言語化」に要した費用は支給対象経費として認められます。
<b>(5) 社内マニュアル・標識類等の多言語化</b>		
29	「社内マニュアル・標識類等」とはどういうものをいいますか。	就業規則等を除く、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（平成3年法律第76号）、高年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）、寄宿舎規則（労基法第95条）、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、福利厚生等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います（就労環境整備計画期間において、新たに作成するものに限ります。）。【令和7年4月1日改正】
30	「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を行う場合、事業所における全てのマニュアルを翻訳する必要があるのですか。	頻繁に使用するマニュアルのみの翻訳でも支給対象となり得ます。
31	「社内マニュアル・標識類等」に動画は含まれますか。	動画も含みます。

質問		回答
<b>④ 就労環境整備計画</b>		
32	現在、外国人を雇用していないのですが、就労環境整備計画を提出することはできますか。	提出することはできません。就労環境整備計画を提出する段階で、外国人を雇用し、外国人雇用状況届出を適正に届け出ている事業所である必要があります。 現在は外国人を雇用していないが採用内定している外国人労働者がいる場合、当該外国人の雇入れ後に就労環境整備計画を提出することをご検討ください。
33	雇用している外国人労働者（雇用保険被保険者）が1人の場合でも就労環境整備計画を提出することはできますか。	提出できます。
34	事業所単位で計画を提出するのですか。あるいは企業（法人）単位で計画を提出するのですか。	企業（法人）単位で計画を提出します。
35	本助成金は大企業でも利用できますか。	本助成金は、支給対象事業主の要件を満たすのであれば、企業の規模にかかわらず、大企業、中小企業のいずれも利用できます。
36	就労環境整備計画はいつまでに提出する必要がありますか。	就労環境整備措置を最初に導入する月の初日から起算して1か月前の日の前日までに提出する必要があります。例えば、就労環境整備措置を最初に導入するのが2026年1月1日である場合、2025年11月30日までに、事業所を管轄する労働局長（※）宛てに必要な書類を添えて提出してください。 ※ハローワークに提出できる場合もあります。事業所を管轄する労働局へお問い合わせください。
37	就労環境整備計画期間はどれくらいの期間を設定すればよいのですか。	就労環境整備計画期間は、就労環境整備措置を最初に導入する月の初日から起算して3か月以上1年以内で設定する必要があります。
38	計画期間の初日が近づいてきたのですが、労働局から計画認定に関する連絡がありません。このまま就労環境整備措置の導入・実施を進めてよいのでしょうか。	認定を受けた計画に基づき就労環境整備措置の導入・実施を行っていただく必要がありますので、労働局から認定した旨の連絡がない場合は、お手数ですが、労働局へ確認をお願いします。
39	就労環境整備計画を労働局に提出するよりも前に、例えば、社内マニュアルの多言語化にかかる費用の支払いをしている場合は「新たな導入」に該当しますか。	就労環境整備計画を労働局に提出するよりも前に、名称を問わず、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（預かり金等を含む。）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」とは認められないため支給対象となりません。
40	計画提出前に必須メニューの「雇用労務責任者の選任」、「就業規則等の多言語化」を行っている場合、就労環境整備計画を提出することはできますか。	例えば、次のような場合は「就労環境整備措置を導入」するものとして就労環境整備計画を提出できます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用労務責任者」は選任しているものの、助成金の活用にあたり新たに外国人労働者との面談を実施しようとする場合</li> <li>英語の就業規則を整備しているものの、従来の就業規則に変更点があり、助成金を活用し、改めて就業規則の英語への翻訳を行おうとする場合</li> <li>英語の就業規則は整備しているが、中国人の労働者を雇い入れたため、新たに就業規則の中国語への翻訳を行おうとする場合 など</li> </ul>

質問	回答
41 就労環境整備計画期間中に新たな計画を提出することはできますか。	<p>労働局に就労環境整備計画を提出している事業主は、当該計画に係る不支給決定日の翌日までは新たに計画を提出することはできません。</p> <p>また、当該計画により本助成金を受給した事業主は支給決定日の翌日から起算して3年間は新たな計画を提出することはできません。</p> <p>ただし、支給申請を行わないまま支給申請期限が到来した場合は、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。</p>
42 就労環境整備計画が認定されなかった場合や認定されたものの取消となった場合は、新たに計画を提出することはできますか。	<p>不認定とされた場合は不認定日の翌日から、認定を取り消された場合は取消日の翌日から、新たな計画を提出することができます。</p> <p>なお、新たな計画を提出する場合は、労働局長から通知された不認定通知書又は認定取消通知書に記載された理由を踏まえた上でご提出ください。</p>
43 すでに就労環境整備措置のうち「苦情・相談体制の整備」と「一時帰国ための休暇制度の整備」を導入済みですが、「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を新たに導入するのであれば、就労環境整備計画を提出することはできますか。	<p>選択した就労環境整備措置以外の措置が導入済みであるか否かは、計画認定に影響しません。</p> <p>そのため、このケースの場合「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を新たに導入するものであれば計画は認定されます。</p>
44 就労環境整備計画期間を変更したい場合、どのような手続きが必要ですか。	<p>就労環境整備計画期間を延長する場合は変更前の計画期間の末日まで、短縮する場合は変更後の計画期間の末日までに、事業所を管轄する労働局長宛てに届け出てください。</p> <p>ただし、延長又は短縮後の計画期間は、変更前の計画期間の初日から起算して3か月以上1年以内となっている必要があります。</p>
45 就労環境整備計画に添付する見積書は1社分のみでも問題ありませんか。	問題ありません。
46 見積書の内容が「一式」との記載になっていても問題ありませんか。	添付していただく見積書は、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（回数、ページ数、言語の種類等）が明確に記載されているものとしてください。
47 就労環境整備計画の提出時に届け出ていなかった経費は支給対象になりませんか。	就労環境整備計画の提出後、就労環境整備措置の変更に伴い外部機関等に委託し、新たに就労環境整備措置にかかる費用が発生する場合は、見積書（写）を提出する必要があります。提出しなかった場合、支給対象経費として認められません。
48 どのような場合に就労環境整備計画の変更を届け出る必要がありますか。	就労環境整備計画期間の変更、就労環境整備措置の変更、対象外国人労働者の追加、雇用労務責任者の追加を行う場合に変更の届出が必要です。

質問		回答
<b>⑤ 支給対象経費</b>		
49	雇用労務責任者と外国人労働者の面談に使用するため、翻訳機器を40万円分購入しました。支給対象となるのはいくらですか。	翻訳機器を導入した場合の支給対象経費は20万円を上限としています。【令和7年4月1日改正】
50	就労環境整備計画期間が3か月の場合と1年の場合とで、支給額に違いはありますか。	就労環境整備計画期間の長さによって、支給額に違いはありません。
51	自社職員が就業規則の多言語化（翻訳）を行った場合にかかった費用は、支給対象経費になりますか。	支給対象経費になります。【令和7年4月1日改正】
52	支給対象経費の「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。）」には、顧問料等は含まれますか。	含まれません。
53	計画を提出した後、計画期間の初日より前に、就労環境整備措置に関する費用全額を外部機関等に支払った場合、この費用は支給対象経費となりますか。 また、支払いが全額ではなく、一部支払いを行った場合や一部を預かり金とした場合はどうでしょうか。	外部機関等へ委託した場合、計画期間の初日から末日までの間に支払いが完了した費用が支給対象経費となるため、この場合は支給対象経費として認められません。 なお、一部支払いを行った場合や一部を預かり金とした場合については、例えば、外部機関等との契約の都合上、就労環境整備措置の導入前に一部支払い等を行う必要があった場合、措置の導入・実施、残りの費用の支払いが計画期間中に行われていれば、計画期間中に支払った費用については支給対象経費として認められます（計画開始前的一部分支払い分に関しては支給対象経費として認められません。）。 したがって、就労環境整備措置の導入、実施、支払いの完了（※）は、いずれも就労環境整備計画期間内に行うことが必須要件であることについて、特にご注意をお願いします。 ※「苦情・相談体制の整備」に限り、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して認められます。
54	就労環境整備計画期間の末日の翌日に翻訳費用を外部機関に支払いました。この場合、支給対象経費となりますか。	支給対象経費となります。就労環境整備計画期間中に支払いが完了したのみが支給対象経費となります。ただし、就労環境整備措置のうち「苦情・相談体制の整備」に限り、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して認められます。

質問		回答
<b>⑥ 外国人労働者離職率</b>		
55	就労環境整備措置の実施日の翌日時点の外国人労働者は5名でした。その後1年間に外国人労働者のうち1名が自己都合により離職したため、外国人労働者離職率が「20%」になってしましました。この場合は支給対象外となってしまうのでしょうか。	外国人労働者離職率は支給要件の15%を超えていますが、外国人労働者の離職者数が1名であるため、支給対象となり得ます。 就労環境整備措置の実施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、6か月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であれば離職率の要件を満たします。
56	「特定技能外国人」が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場合、外国人離職率の算定において、当該外国人労働者は分子である「資格喪失者」に含めるのですか。	含めません。 なお、この場合は支給申請時に「在留資格を証明する書面（例示様式①）」を提出してください。
57	雇用する外国人労働者が、離職率算定期間に自己都合により離職し、離職率算定期間末日時点の外国人労働者が0名となってしまいました。この場合は支給対象外となってしまうのでしょうか。	支給対象外となります。 就労環境整備計画提出時に提出した「外国人労働者名簿（様式第a-1号別紙3）」に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間末日時点で継続して雇用されている者が1名以上いることが必要です。外国人労働者が自己都合により離職し0名となった場合には、支給要件を満たしません。 【令和4年4月1日改正】
58	雇用する外国人労働者が、離職率算定期間に在留期間の上限満了により離職し、離職率算定期間末日時点の外国人労働者が0名となってしまいました。この場合は支給対象外となってしまうのでしょうか。	支給対象となり得ます。 就労環境整備計画提出時に提出した「外国人労働者名簿（様式第a-1号別紙3）」に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間末日時点で継続して雇用されている者が1名以上いることが必要ですが、0名となった理由が、「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」の離職によるものであれば、支給要件を満たします。 【令和4年4月1日改正】

質問	回答
<b>⑦ 支給申請</b>	
59 支給申請期間はいつからいつまでですか。	<p>就労環境整備措置の実施日の翌日から起算して6ヶ月を経過する日の翌日から2か月以内に支給申請を行ってください。</p> <p>例えば、就労環境整備措置の実施日が2026年1月31日である場合、2026年8月1日～2026年9月30日の間に支給申請を行うことになります。</p> <p>ただし、厚生労働本省が委託して実施している「外国人労働者雇用労務責任者講習」を受講した場合であって、かつ、就労環境整備措置の実施日の前日から起算して6か月前までに外国人労働者を解雇等していない場合については、就労環境整備措置の実施日の翌日から2か月以内に提出できます。【令和7年4月1日改正】</p>
60 支給申請時に必要な書類（労働条件通知書、出勤簿等）は、原本の提出が必要ですか。写しでもよいのですか。	<p>支給申請書は所定の様式を使用し、原本を提出してください。</p> <p>その他、支給申請書に添付する必要がある資料（労働条件通知書、出勤簿等）については、写しの提出で差し支えありません。</p>
61 添付書類は、見やすいように原本を加工するなどして別途作成した書類でもよいのでしょうか。	<p>不正受給を防止する観点から、添付書類は、原本から転記又は別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し記載しているもの、又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものである必要があります。</p> <p>なお、社会保険労務士等の代理人が添付書類を加工したケースについても同様であり、原本と相違している内容の書類が提出された場合は不正受給となる場合があります。</p>
62 支給申請書類を郵送で提出することはできますか。	<p>支給申請書類を郵送で提出することも可能ですが。郵送先は以下のホームページからご確認ください。</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html</a></p> <p>ただし、「支給申請期間内に提出されていない（申請先への到着日が支給申請期間内である必要があります）」、「必要事項が記載されていない」、「添付書類が不足している」などの場合については、郵送後不受理となる場合があります。</p> <p>なお、支給申請期限間近に郵送により申請された後、結果として不受理となった場合には、申請期間超過により助成金を受けられなくなりますので、十分な余裕を持って申請いただきますようお願いします。</p>
63 計画の認定を受けたものの、業務多忙となり、就労環境整備措置の導入・実施ができませんでした。本助成金は支給されますか。	<p>認定を受けた計画どおりに就労環境整備措置の導入・実施ができなかった場合（※）は助成金は支給されません。計画を提出する際は、計画期間内に就労環境整備措置の導入・実施ができるようご留意ください。</p> <p>なお、計画期間中の導入・実施が困難となった場合は、計画期間の延長をすることが可能な場合もありますので、労働局にご相談ください。</p> <p>※導入した「一時帰国のための休暇制度」による有給休暇取得者がいない（措置の実施が完了していない状況）場合であっても、「一時帰国のための休暇制度の整備」以外の全ての就労環境整備措置が導入・実施されれば、「一時帰国のための休暇制度の整備」以外の措置に要した費用については支給対象経費として算定できます。</p>