

7 人材確保等支援助成金

(6) 外国人労働者就労環境整備助成コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第115条第2号、第118条の規定に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース））の支給については、第1共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0500 支給申請等
0101 趣旨	0501 支給申請書等の提出及び提出期限
0102 適用単位	0502 添付書類（支給申請時）
	0503 支給額
0200 定義	0600 支給決定
0201 定義	0601 支給決定に係る事務処理
0300 支給要件	0602 確認事項（支給決定時）
0301 支給対象事業主	0700 委任
0302 支給対象となる就労環境整備措置の範囲	0701 公共職業安定所長への委任
0400 計画の認定	0800 附則
0401 就労環境整備計画の提出	0801 施行期日
0402 就労環境整備計画の期間	0802 経過措置
0403 就労環境整備計画の提出期限	
0404 添付書類（計画申請時）	
0405 就労環境整備計画の認定等	
0406 確認事項（計画認定時）	
0407 認定基準	
0408 就労環境整備計画の変更	

0100 趣旨

0101 趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主が、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る場合に支給するものである。

0102 適用単位

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

0200 定義

0201 定義

イ 外国人労働者

次の(イ)から(ハ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

- (イ) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 28 条第 1 項に規定する外国人雇用状況届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）の対象となる者（以下「外国人」という。）であること。
- (ロ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること。
- (ハ) 雇用保険の被保険者（雇用保険法第 38 条第 1 項に規定する「短期雇用特例被保険者」（以下「短期雇用特例被保険者」という。）及び同法第 43 条第 1 項に規定する「日雇労働被保険者」（以下「日雇労働被保険者」という。）を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

ロ 雇用労務責任者

就労環境の整備に関する措置（以下「就労環境整備措置」という。）への取組、外国人労働者からの苦情・相談への対応、その他外国人労働者の就労環境の整備等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

また、雇用労務責任者は事業所（雇用保険適用事業所）ごとに選任するものとする。

※ 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、専任の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）年数等の基準は設定しない。

なお、当該事業所において、雇用労務責任者として適当な者を選任できない場合は、当該事業所の事業主又は役員が雇用労務責任者になることができる。その場合であっても、当該雇用労務責任者が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。

ハ 多言語化

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。

ニ 就労環境整備措置

次の(イ)から(ハ)の措置（0302 イからハに規定）のことをいう。

- (イ) 雇用労務責任者の選任
- (ロ) 就業規則・社内マニュアル等の多言語化
- (ハ) 一時帰国のための休暇制度の整備

ホ 就労環境整備措置の導入

導入する就労環境整備措置ごとに次の(イ)から(ハ)のことをいう。

(イ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の選任に関する導入とは、雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、当該雇用労務責任者の氏名及び当該雇用労務責任者が苦情又は相談に応じることについて、各事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知したことをいう。

なお、過去、認定された就労環境整備計画（以下「認定就労環境整備計画」という。）に

基づき、既に事業主の全ての事業所（以下「対象事業所」という。）において雇用労務責任者を選任している場合は、新たな事業所を設置したことにより、当該新規事業所の雇用労務責任者を新たに選任した又は新たな雇入れや労働条件の変更等により外国人労働者が増加したことに伴い、雇用労務責任者の氏名及び当該雇用労務責任者が苦情又は相談に応じることについて、各事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知したことをいう。

(ロ) 就業規則・社内マニュアル等の多言語化

就業規則・社内マニュアル等の多言語化に関する導入とは、当該多言語化された就業規則・社内マニュアル等が完成したことをいう（外部の機関又は専門家等（以下「外部機関等」という。）に多言語化を委託した場合は多言語化された就業規則・社内マニュアル等が納品されたことをいう。）。

(ハ) 一時帰国のための休暇制度の整備

一時帰国のための休暇制度の整備に関する導入とは、就業規則又は労働協約を変更することにより、一時帰国のための休暇制度を新たに定めることをいう。

ヘ 就労環境整備計画

その雇用する外国人労働者の就労環境の改善を図るために就労環境整備措置を導入する事業主が作成する計画であり、導入する就労環境整備措置の内容等を記載するものをいう。

ト 就労環境整備措置の導入日

導入する就労環境整備措置ごとに次の(イ)から(ハ)の日をいう。

(イ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の氏名及び当該雇用労務責任者が苦情又は相談に応じることについて、各事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知した日をいう。

なお、雇用労務責任者を複数選任する場合は、最も遅い者に係る周知日とする。

(ロ) 就業規則・社内マニュアル等の多言語化

多言語化された就業規則・社内マニュアル等が完成した（外部機関等に委託した場合は納品された）日をいう。

なお、完成日（納品日）が複数にわたる場合は、最も遅い完成日（納品日）とする。

(ハ) 一時帰国のための休暇制度の整備

新たに一時帰国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をいう。

ただし、一時帰国のための休暇制度に係る施行年月日が定められていない場合にあっては、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た日、労働協約であればその締結日とする。

なお、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であって、施行年月日が定められていない場合にあっては、当該就業規則を労働者に対して書面により周知した日とする。

チ 就労環境整備措置の実施日

導入する就労環境整備措置ごとに次の(イ)から(ハ)の日をいう。

(イ) 雇用労務責任者の選任

次の a 又は b のうちいずれか遅い日をいう。

- a 選任された全ての雇用労務責任者が外国人労働者雇用労務責任者講習（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により、令和 6 年 3 月から実施しているもの）（以下「外国人労働者雇用労務責任者講習」という。）の受講を完了した日。

なお、雇用労務責任者を複数選任した場合は、最も遅い者に係る受講日とする。

- b 雇用労務責任者が、当該事業所において雇用する外国人労働者に対する相談対応として、1 回目の面談を行った日。ただし、過去の認定就労環境整備計画に基づき既に対象事業所において外国人労働者との面談を行っている場合は、新たな事業所を設置したこと又は新たな雇入れや労働条件の変更等により外国人労働者が増加したことに伴い、当該新規事業所において雇用する外国人労働者と 1 回目の面談を行った日又は新たな雇入れ等により増加した外国人労働者と 1 回目の面談を行った日とする。

なお、面談を行った外国人労働者（過去の認定就労環境整備計画に基づき、既に外国人労働者との面談を行っている対象事業所においては、新たな雇入れや労働条件の変更等により増加した外国人労働者をいう。）が複数人にわたる場合は、1 回目の面談が最も遅く行われた外国人労働者の 1 回目の面談を行った日とする。

- (ロ) 就業規則・社内マニュアル等の多言語化

外国人労働者に対し、多言語化した就業規則・社内マニュアル等を周知した日をいう。

なお、周知日が複数にわたる場合は、最も遅い周知日とする。

- (ハ) 一時帰国のための休暇制度の整備

一時帰国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取得した最後の日をいう。

なお、一時帰国のための休暇制度を取得した外国人労働者が複数人にわたる場合は、1 人目の外国人労働者が連続した 5 日以上の有給休暇を取得した最後の日とする。

リ 就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規程・規則等を含む。）をいう。

常時 10 人未満の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則又は労働者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をいう。

ヌ 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。

ル 労働条件通知書

使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面の交付により明示したもの（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 15 条第 1 項）をいう。

ロ 雇用契約書

民法（明治 29 年法律第 89 号）第 623 条に基づき、使用者と労働者の合意により雇用契約が取り交わされたことを証明する書類をいう。

ワ 社内マニュアル

リからヲに掲げる書類を除く、外国人労働者に適用される労使協定（労働基準法（昭和 22 年

(R8.10.1改正)

法律第 49 号)、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う(就労環境整備計画の期間(以下「就労環境整備計画期間」という。))において、新たに多言語化するもの(新たに作成し多言語化するものも含む。))。

※ 労使協定の例示は以下のとおり。

- ・ 時間外及び休日労働に関する労使協定(36 協定)(労働基準法第 36 条)
- ・ 貯蓄の管理に関する労使協定(労働基準法第 18 条)
- ・ 賃金控除に関する労使協定(労働基準法第 24 条)
- ・ 1 か月単位の変形労働時間制に関する労使協定・就業規則に準ずるもの(労働基準法第 32 条の 2)
- ・ フレックスタイム制に関する労使協定(労働基準法第 32 条の 3)
- ・ 1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定(労働基準法第 32 条の 4)
- ・ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定(労働基準法第 32 条の 5)
- ・ 一斉休憩の適用除外に関する労使協定(労働基準法第 34 条)
- ・ 月 60 時間超に係る割増賃金を代替休暇とする労使協定(労働基準法第 37 条)
- ・ 事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定(労働基準法第 38 条の 2)
- ・ 専門業務型裁量労働制に関する労使協定(労働基準法第 38 条の 3)
- ・ 企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の決議(労働基準法第 38 条の 4)
- ・ 労使協定に代わる労使委員会の決議(労働基準法第 38 条の 4)
- ・ 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定(労働基準法第 39 条)
- ・ 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定(労働基準法第 39 条)
- ・ 年次有給休暇の賃金を標準報酬日額とする労使協定(労働基準法第 39 条)
- ・ 高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会の決議(労働基準法第 41 条の 2)
- ・ 労使協定に代わる労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会の決議(労働時間等設定改善法第 7 条・第 7 条の 2)
- ・ 育児休業、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置の適用除外に関する労使協定(育児・介護休業法第 6 条、第 16 条の 8、第 16 条の 9、第 23 条)
- ・ 介護休業の適用除外に関する労使協定(育児・介護休業法第 12 条)
- ・ 子の看護休暇、介護休暇の適用除外に関する労使協定(育児・介護休業法第 16 条の 3、第 16 条の 6)

カ 外国人労働者離職率

対象事業所における雇用保険一般被保険者である外国人労働者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、雇用保険法第 37 条の 2 第 1 項に規定する高年齢被保険者(以下「高年齢被保険者」という。)は含まない。(なお、対象事業所における外国人労働者が「高年齢被保険者」のみである場合は、外国人労働者離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。)

(R8. 10. 1改正)

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者」の資格喪失者数には、次の(イ)から(ハ)に該当する者は含めない。

- (イ) 定年退職（離職区分が「2 E」に該当するもの）による離職者
- (ロ) 重責解雇（離職区分が「5 E」に該当するもの）による離職者
- (ハ) 事業主からの申出（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するもの（以下「重責解雇に該当する離職」という。）による離職者
- (ニ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者
- (ホ) 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、雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した者
- (ヘ) 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（※）

※ 対象となる在留資格（法令等により在留期間に上限が設けられている在留資格）は、「特定技能1号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、「特定活動（日系四世）」、「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（サマージョブ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（外国人起業家）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（未来創造人材）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）等の場合である。

$$\text{外国人労働者離職率（％）} = \frac{\begin{array}{l} \text{就労環境整備計画期間の末日の翌日から} \\ \text{起算して6か月を経過する日までの期} \\ \text{間（以下「離職率算定期間」という。）} \\ \text{における離職による雇用保険一般被保険} \\ \text{者である外国人労働者の資格喪失者数} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{就労環境整備計画期間の末日の翌日におけ} \\ \text{る雇用保険一般被保険者である外国人労} \\ \text{働者数} \end{array}} \times 100$$

ヨ 解雇等

重責解雇、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」と判断されるものをいう（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。）。

タ 電子申請

この要領において「電子申請」とは、ハローワークシステム（助成金電子申請事務処理）により行われた申請をいう。

0300 支給要件

0301 支給対象事業主

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、次のイからへのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ 雇用保険の適用事業の事業主であること。

ロ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ている事業主であること。

ハ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する事業主であること。

(イ) 認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に 0302 イ及びロに掲げる就労環境整備措置を新たに導入し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して実施した事業主であること。

(ロ) 認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に 0302 イ及びロに掲げる就労環境整備措置に加え、0302 ハに掲げる就労環境整備措置を新たに導入し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して実施した事業主であること。

ニ 過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受給している事業主が、就労環境整備計画を提出する場合、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の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。

ホ 就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者である労働者（日本人労働者を含む）を解雇等していない事業主であること。

ヘ 次の(イ)及び(ロ)に該当すること。

(イ) 外国人労働者離職率が15%以下となっている事業主であること（ただし、離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者である外国人労働者数が2人以上6人以下の事業主の場合で、離職率算定期間における離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数が1人の場合を除く。）。

(ロ) 0401 の就労環境整備計画提出時に提出された事業所における外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2。電子申請の場合は対象労働者一覧（事業所における外国人労働者名簿）（R8. 10～）。（以下「外国人労働者名簿（様式 a-1 号別紙 2）」という。））に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が1人以上いること。ただし、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）に記載された全ての外国人労働者が、離職率算定期間中に 0201 カ(イ)から(ヘ)に該当する者となった場合は、この限りでない。

0302 支給対象となる就労環境整備措置の範囲

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の対象となる就労環境整備措置は、以下のイからハに掲げる措置とする（就労環境整備計画期間内に退職が予定されている外国人労働者のみを対象とするものでないこと。）。

イ 雇用労務責任者の選任

次の(イ)から(ニ)のいずれにも該当するものをいう。

(イ) 雇用労務責任者を事業所（外国人労働者が就労していない事業所を除く。）ごとに選任し、

その選任した者の氏名及び当該雇用労務責任者が苦情又は相談に応じることについて、各事業所の見やすい場所に掲示すること等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により外国人労働者に周知していること。

- (㍑) 雇用労務責任者が就労環境整備計画期間の初日から離職率算定期間の末日までの間において、全ての外国人労働者と3か月ごとに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。

※ 就労環境整備計画期間が3か月の場合は、全ての外国人労働者と最低3回（計画期間中1回、離職率算定期間中2回）以上の面談が必要となる。

- (㍒) 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（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等）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。

※ 関係行政機関は、労働基準監督署のほか、都道府県労働局（外国人労働者相談コーナー、総合労働相談コーナー）、公共職業安定所、外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件相談ほっとライン等が想定される。

- (二) 全ての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こと。

ロ 就業規則・社内マニュアル等の多言語化

次の(イ)から(ハ)に掲げる書類について、それぞれ1種類以上を多言語化し、就労環境整備計画期間にその雇用する外国人労働者に周知すること。

- (イ) 就業規則又は労働協約

- (㍑) 労働条件通知書又は雇用契約書

- (ハ) 社内マニュアル

※ 0302 ハを導入する場合は、就業規則又は労働協約に当該変更内容を反映させたものを多言語化すること。

※ 外国人労働者が2名以上在籍する場合、いずれか1名について多言語化を実施することでも支給対象となる。

※ (イ)又は(㍑)について、就労環境整備計画書（様式第a-1号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和8年10月版）」）の提出前に、該当する全ての書類をその雇用する全ての外国人労働者について多言語化していた場合は、当該区分に掲げる書類については多言語化を要しない。

ハ 一時帰国のための休暇制度の整備

次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当するものをいう。

- (イ) 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られるものを除く。）（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。

- (㍑) 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。

- (ハ) 支給申請日において当該休暇制度を継続して運用していること。

0400 就労環境整備計画の認定等

0401 就労環境整備計画の提出

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を希望する事業主（以下「支給申請事業主」という。）は、導入・実施を予定している就労環境整備措置等を記載した就労環境整備計画を、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）就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（以下、紙申請の場合は「就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）」という。）、電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、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（以下「管轄労働局長」という。）に提出し、認定を受けなければならない。

なお、就労環境整備計画については、一度に複数の計画を提出することはできない。

また、管轄労働局長に対し、就労環境整備計画を提出している事業主（以下「計画申請事業主」という。）は、当該計画に係る支給決定日の翌日から起算して 3 年間が経過した日又は不支給決定日の翌日までは、新たな就労環境整備計画を提出することはできない。

ただし、管轄労働局長に提出した就労環境整備計画について、0405 ニにより不認定とされた場合は不認定日の翌日から、0405 ホにより認定を取り消された場合は取消日の翌日から、支給申請を行わなかった場合は 0501 の支給申請期限末日の翌日から、新たな就労環境整備計画を提出することができる。

0402 就労環境整備計画期間

就労環境整備計画期間は、計画申請時に就労環境整備措置を最初に導入するとした月の初日を起算日とし、3 か月以上 1 年以内とする。

0403 就労環境整備計画の提出期限

就労環境整備計画は、就労環境整備計画期間の初日から 6 か月前の日から 1 か月前の日までに提出（郵送及び電子申請（以下「郵便等」という。）においては「到達」。以下同じ。）しなければならない。

ただし、就労環境整備計画の提出期限の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日及び 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を就労環境整備計画の提出期間の末日とみなす。

また、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に提出できなかった場合は、当該提出期間に関わらず、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができるが、この場合であっても、計画開始日の前日までには提出しなければならない。

なお、就労環境整備計画を変更する場合（0408 に規定）においても、郵便等及び開庁日に係る提出期限の取扱い並びに天災等やむを得ない理由により所定の期限までに提出できなかった場合の取扱いも同様とする。

0404 添付書類（計画申請時）

管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を受けようとする事業主に対して、就労環境整備計

画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）に次のイからへに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、管轄労働局長はイからへに加えてトを提出させることができる。

- イ 導入する就労環境整備措置の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）（以下「概要票（様式第 a-1 号別紙 1）」という。）
- ロ 外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）
- ハ 事業所確認票（様式第 a-2 号）
- ニ 就労環境整備措置を導入するにあたり多言語化する予定の就業規則・社内マニュアル等
 - ※ 原則、0302 ロの(イ)から(ハ)に掲げる書類についてそれぞれ 1 種類以上を提出。
 - ※ 労働条件通知書又は雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか 1 名分を提出。
 - ※ 社内マニュアルについて、事業所内の標識類を多言語化する場合は、掲示等されている実物を撮影した写真等を提出。
- ホ 就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の就業規則又は労働協約の案
 - ※ 0302 ハの就労環境整備措置を導入する場合に限る。
- ヘ 0302 ロ(イ)及び(ロ)に掲げる書類のうち、就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）の提出前に既に多言語化していたもの
 - ※ 0302 ロ(イ)又は(ロ)について、就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）の提出前に、該当する全ての書類をその雇用する全ての外国人労働者について多言語化していた場合に限る。
- ト その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405 就労環境整備計画の認定等

- イ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）及び 0404 に掲げる添付書類（以下「就労環境整備計画書等」という。）が提出されたときは、確認を行い、次の(イ)から(ハ)を満たす場合には、これを受理し、紙申請の場合は当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は就労環境整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。
 - (イ) 提出期限内に提出されていること
 - (ロ) 所要の事項が記載されていること
 - (ハ) 所要の添付書類が添付されていること
- ロ 就労環境整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、さらに管轄労働局長は原則 1 か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、「第 1 共通要領」0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）に係る助成金は支給しない。
- ハ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書等について、0406 の確認を行った上で 0407 の認定基

(R8.10.1改正)

準に照らして審査し、適正であると認めたときは就労環境整備計画を認定し、当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）の処理欄に認定年月日、認定番号等を記入するとともに、認定通知書（様式第 a-3 号）（電子申請の場合は「認定通知書」）により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書等について、0406 の確認を行い、0407 の認定基準に照らして審査し、適正であると認められないときは就労環境整備計画の認定を行わず、不認定通知書（様式第 a-4 号）（電子申請の場合は「不認定通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ 管轄労働局長は、認定を取り消したときは、認定取消通知書（様式第 a-5 号）（電子申請の場合は「認定取消通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

ヘ 管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を行ったときは、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）支給台帳（様式第 a-11 号）（以下「支給台帳（様式第 a-11 号）」という。）に計画申請事業主に係る必要事項を速やかに記入するものとする。

0406 確認事項（計画認定時）

管轄労働局長は、就労環境整備計画の審査にあたり、以下のイからヌについて確認する。

イ 事業所が雇用保険適用事業所であることの確認

就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 年 10 月版）」）に記載された雇用保険適用事業所番号を雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認すること。

ロ 過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）を検索、又は管轄労働局長の保管する支給台帳（様式第 a-11 号）を確認し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去 3 年以内に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことを確認すること。

ハ 複数の就労環境整備計画を提出していないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、計画期間や支給（不支給）決定年月日を照合のうえ、現在他の就労環境整備計画を提出していないことを確認すること。

ニ 不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分により、対象事業所について共通要領 0702 の不支給措置期間でないかを確認する（※）こと。

※ 支給申請時に共通要領 0302 イの不支給要件に該当する可能性がないかを確認すること。

ホ 解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から就労環境整備計画の提出日までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者である労働者（日本人労働者を含む）を解雇等していないことを確認すること。

確認に当たっては、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ヘ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）に記載された全ての者について、外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認す

（R8.10.1改正）

ること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

ト 外国人労働者名簿の「在留資格」の確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）に記載された全ての者の「在留資格」をハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

チ 「雇用労務責任者の選任」に関する確認

(イ) 「雇用労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

概要票（様式 a-1 別紙 1）及び事業所確認票（様式第 a-2 号）により確認すること。

なお、過去の認定就労環境整備計画に基づき、既に対象事業所において雇用労務責任者と外国人労働者との面談を行っている場合は、新たな事業所の設置又は新たな雇入れや労働条件の変更等による外国人労働者の増加により、0201 ホ (イ) 「雇用労務責任者の選任に関する導入」に該当することについて、事業所確認票（様式第 a-2 号）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

(ロ) 雇用労務責任者が外国人労働者との面談を行うこと等の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 1）により確認すること。

リ 「就業規則・社内マニュアル等の多言語化」に関する確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 1）及び「就労環境整備措置を導入するにあたり多言語化する予定の就業規則・社内マニュアル等」により、対象事業所における就業規則・社内マニュアル等を多言語化すること及び外国人労働者に周知することとしているかを確認すること。

ヌ 「一時帰国のための休暇制度の整備」を選択している場合の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 1）及び「就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の就業規則又は労働協約の案」により、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できる措置であるか等を確認すること。

0407 認定基準

就労環境整備計画の認定基準は次のイ及びロとし、管轄労働局長は、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ 計画申請事業主の事業所における外国人労働者の職場への定着を促進するための就労環境整備措置の導入・実施に関する計画であること。

ロ 就労環境整備措置を実施するためのスケジュールが適正なものであること。

特に、概要票（様式第 a-1 号別紙 1）Ⅲ③の「就業規則又は労働協約の施行予定日等」欄について、「就業規則の労働基準監督署等への届出予定日又は労働協約の締結予定日」及び「就業規則又は労働協約の労働者への周知予定日」が、「就業規則又は労働協約の施行予定日」より前の日となっており、適正なスケジュールであることを確認すること。

※ 労働者への周知予定日は、労働基準監督署等への届出予定日の前でも可とする。

※ 概要票（様式第 a-1 号別紙 1）Ⅲ③には、変更した日本語の就業規則又は労働協約の施行予定日等を記載するものとする。

(R8.10.1改正)

0408 就労環境整備計画の変更

事業主は、認定就労環境整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより、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）就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）（以下、紙申請の場合は「就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）」という。）、電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書（令和 8 年 10 月版）」及び 0404 に掲げる添付書類（以下「就労環境整備計画変更書等」という。）を作成し、管轄労働局長に提出した上で、以下のホ又はへに定めるところにより認定就労環境整備計画の変更の認定又は不認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ 就労環境整備計画を変更する場合

(イ) 就労環境整備計画期間の変更

- a 就労環境整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の就労環境整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。
- b 延長又は短縮後の就労環境整備計画期間は、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して 3 か月以上 1 年以内の期間とすること。

(ロ) 就労環境整備措置（一時帰国のための休暇制度の整備）の追加又は取止め

- a 就労環境整備措置（一時帰国のための休暇制度の整備）の追加又は取止めは、追加又は取止め前の就労環境整備計画期間の末日と、追加後又は取止め前の「一時帰国のための休暇制度の整備」の導入予定日の 1 か月前のいずれか早い日までに行うこと。
- b 就労環境整備措置の追加又は取止めに伴い就労環境整備計画期間を延長又は短縮するに当たっては、延長又は短縮後の就労環境整備計画期間について、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して 3 か月以上 1 年以内の期間、かつ、追加する就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日から起算して 3 か月以上とするように設定すること。
- c 就労環境整備措置を追加する又は取り止める場合は、概要票（様式第 a-1 号別紙 1）を作成し、0404 に規定する書類を添付して提出すること。

ロ 外国人労働者を追加する場合

(イ) 外国人労働者の追加に係る変更

就労環境整備計画の認定後の外国人労働者の新たな雇入れ又は労働条件の変更による外国人労働者の追加に係る変更は、当該外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日（以下「基準日」という。）の翌月 10 日までに行うこと。

なお、当該外国人労働者に対する就労環境整備措置の導入日は、就労環境整備計画変更書等の提出日より前の日であっても差し支えない。

(ロ) 外国人労働者との面談の実施に係る特例

雇用労務責任者と追加された外国人労働者との面談については、基準日から離職率算定期間の末日までの期間において 3 か月ごとに 1 回以上行い、その結果を書面により作成する必要があるが、基準日から就労環境整備計画期間の末日までの期間が 3 か月に満たない場合は、1 回目の面談を就労環境整備計画期間中に行うことを要しない。この場合、0201 ち(イ)における 1 回目の面談を行った日は、当該外国人労働者を除く全ての外国人労働者と 1 回目の面談を行った日をいうものとする。

(ハ) 提出書類

就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書（令和 8 年 10 月版）」）の他、変更内容に応じて、概要票（様式第 a-1 号別紙 1）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）を作成し、0404 に規定する書類を添付して提出すること。

ハ 雇用労務責任者を追加する場合

(イ) 雇用労務責任者の追加に係る変更

就労環境整備計画期間に、外国人労働者の追加又は新たな事業所の設置により雇用労務責任者を新たに選任する場合の変更は、基準日の翌月 10 日までに行うこと。

なお、当該変更に伴い追加された外国人労働者に対する就労環境整備措置の導入日は、就労環境整備計画変更書等の提出日より前の日であっても差し支えない。

(ロ) 外国人労働者との面談の実施に係る特例

追加された雇用労務責任者と外国人労働者との面談については、基準日から離職率算定期間の末日までの期間において 3 か月ごとに 1 回以上行い、その結果を書面により作成する必要があるが、基準日から就労環境整備計画期間の末日までの期間が 3 か月に満たない場合は、1 回目の面談を就労環境整備計画期間中に行うことを要しない。この場合、0201 チ(イ)における 1 回目の面談を行った日は、当該変更に伴い追加された外国人労働者を除く全ての外国人労働者と 1 回目の面談を行った日をいうものとする。

(ハ) 提出書類

就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書（令和 8 年 10 月版）」）の他、概要票（様式第 a-1 号別紙 1）、事業所確認票（様式第 a-2 号）を作成し、必要に応じ 0404 に規定する書類を添付して提出すること。

ニ その他の変更

その他の変更については、就労環境整備計画の変更を要しない。

ホ 管轄労働局長は、就労環境整備計画変更書等について、イからニの認定基準に照らして審査し、適正であると認めたときは就労環境整備計画の変更を認定し、紙申請の場合は当該就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）の処理欄に認定年月日等を記入するとともに、就労環境整備計画認定通知書（様式第 a-3 号）（電子申請の場合は「計画変更届認定通知書」）により、計画申請事業主に通知するものとする。

ヘ 管轄労働局長は、就労環境整備計画変更書等について、イからニの認定基準に照らして審査し、適正であると認められないときは就労環境整備計画の変更の認定を行わず、就労環境整備計画不認定通知書（様式第 a-4 号）（電子申請の場合は「計画変更届不認定通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

0500 支給申請等

0501 支給申請書等の提出及び提出期限

支給申請事業主は、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）支給申請書（様式第 a-6 号）（以下、紙申請の場合は「支給申請書（様式第 a-6 号）」、電子申請の場合は「支給申請書（令和 8 年 10 月版）」）を作成し、0502 に掲げる書類を添えて、離職率算定期間の末日の翌日から起算して 2 か月以内に、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、郵便等及び閉庁日に係る提出期限の取扱い並びに天災等のやむを得ない理由により期限までに提出できなかった場合の取扱いは、0403 のとおりとする。

0502 添付書類（支給申請時）

管轄労働局長は、支給申請事業主に対して、支給申請書（様式第 a-6 号）（電子申請の場合は「支給申請書（令和 8 年 10 月版）」）に次のイからリに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、管轄労働局長はイからリに加えてヌを提出させることができる。

イ 事業所確認票（様式第 a-2 号）

ロ 外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）

ハ 対象事業所における離職率算定期間の外国人労働者（※）の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）

※ 離職した外国人労働者の在留資格が「特定技能 1 号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、「特定活動（日系四世）」又は「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（サマージョブ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（外国人起業家）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（未来創造人材）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）等であって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は、在留資格を証明する書面（例示様式①）も添付すること。

ニ 導入した就労環境整備措置の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）（以下「概要票（様式第 a-6 号別紙 1）」という。）

ホ 外国人労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類

※ 「一時帰国のための休暇制度の整備」を導入した場合に限り、一時帰国のために連続した 5 日以上の有給休暇を取得した日を含む月分を提出。

ヘ 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 2）（以下「面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 2）」という。）

ト 導入した就労環境整備措置を実施したことが確認できる次のいずれかの書類

（イ）就業規則・社内マニュアル等の多言語化

a 多言語化した就業規則・社内マニュアル等（0302 ハの就労環境整備措置を導入した場合の就業規則又は労働協約については、当該変更内容を反映したものに限る。）

- ※ 原則、0302 ロの(イ)から(ハ)に掲げる書類についてそれぞれ1種類以上を提出。
- ※ 労働条件通知書又は雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか1名分を提出。
- ※ 社内マニュアルについて、事業所内の標識類を多言語化した場合は、掲示等されている実物を撮影した写真等を提出。
- b 多言語化する前の就業規則・社内マニュアル等（就労環境整備計画書（様式第a-1号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和8年10月版）」）の添付書類として提出したものから変更があったものに限る。）
 - ※ 労働条件通知書又は雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか1名分を提出。
 - ※ 社内マニュアルについて、事業所内の標識類を多言語化した場合は、掲示等されている実物を撮影した写真等を提出。
- (p) 一時帰国のための休暇制度の整備
 - a 外国人労働者が帰国したことを証明する書類（航空券の半券（写）等）
 - b 外国人労働者の賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類（一時帰国のための休暇が有給休暇であったことを確認できる月分）
 - c 変更した日本語の就業規則又は労働協約（※）
 - ※ 就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとするが、常時10人未満の労働者を使用する事業主に限り、労働者に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認める。なお、一時帰国のための休暇制度の導入後に就業規則又は労働協約を変更している場合は、支給申請日時点の最新の就業規則又は労働協約も併せて提出させること。
- チ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）（電子申請の場合は支給申請書（令和8年10月版）に含まれるため不要）
- リ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）
- ヌ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503 支給額

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給額は、次のとおりとする。

0301 ハ(イ)の場合 20万円

0301 ハ(p)の場合 25万円

0600 支給決定

0601 支給決定に係る事務処理

イ 管轄労働局長は、支給申請書（様式第 a-6 号）（電子申請の場合は「支給申請書（令和 8 年 10 月版）」）及び 0502 に掲げる添付書類（以下「支給申請書等」という。）が提出されたときは、確認を行い、次の（イ）～（ハ）を満たす場合には、これを受理し、紙申請の場合は当該支給申請書（様式第 a-6 号）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書等が支給申請事業主から提出された日とする。

（イ）提出期限内に提出されていること

（ロ）所要の事項が記載されていること

（ハ）所要の添付書類が添付されていること

ロ 管轄労働局長は、支給申請書等について、0602 の確認を行った上で、適正であると認めたときは助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を決定し、支給申請書（様式第 a-6 号）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、支給決定通知書（様式第 a-7 号）（電子申請の場合は「支給決定通知書」）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ 管轄労働局長は、0602 の確認により、支給申請が適正であると認められないときは、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の不支給の決定をし、支給申請書（様式第 a-6 号）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、不支給決定通知書（様式第 a-8 号）（電子申請の場合は「不支給決定通知書」）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）（電子申請の場合は「不支給措置期間通知書」）により事業主に通知するものとする。

ニ 管轄労働局長は、支給を取り消したときは、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）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 a-9 号）（電子申請の場合は「支給決定取消及び返還決定通知書」）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）（電子申請の場合は「不支給措置期間通知書」）により事業主に通知するものとする。

ホ 管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、支給台帳（様式第 a-11 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

ヘ 管轄労働局長は、ロにより支給の決定を申請事業主に通知した後に支給金額を追加することを決定したときは、追加支給決定通知書（様式 a-12 号）（電子申請の場合は「人材確保等支援助成金追加支給決定通知書」）により申請事業主に通知するものとする。

0602 確認事項（支給決定時）

管轄労働局長は、支給申請の審査にあたり、以下のイからチについて確認する。

イ 就労環境整備計画の認定を受けていることの確認

支給台帳（様式第 a-11 号）により確認すること。

ロ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）に記載された全ての者について、申請事業主が外

国人雇用状況届出を適正に届け出ているかをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

ハ 認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に就労環境整備措置の導入・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（様式第 a-6 号）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 別紙 2）等により、就労環境整備計画期間に認定就労環境整備計画において導入・実施することとした就労環境整備措置を導入し、外国人労働者に対して就労環境整備措置を実施した事業主であるかについて、以下の(イ)及び(ロ)に留意し確認すること（各就労環境整備措置の導入・実施の詳細な確認は、以下のニからヘにより確認すること。）。

また、支給申請書等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

なお、0408 に規定する変更手続きを行うことなく導入する就労環境整備措置を変更した場合等、認定就労環境整備計画に基づいて適切に就労環境整備措置が導入・実施されたといえない場合は、合理的な理由がない限り支給対象としない。

(イ) 認定就労環境整備計画における全ての就労環境整備措置について、就労環境整備措置が導入され、外国人労働者に対して、当該措置が実施されていること。

なお、「一時帰国のための休暇制度の整備」を選択した事業主であって、外国人労働者の都合により当該制度による有給休暇の取得者がいない（実施が完了していない）場合、その事実のみをもって直ちに支給対象事業主に該当しなくなるわけではない。「一時帰国のための休暇制度の整備」に対しては支給されないが、他の就労環境整備措置の実施が完了していれば、支給対象事業主に該当し、実施が完了した就労環境整備措置を対象とした額（20 万円）に限り支給を行うものとする。

(ロ) 認定就労環境整備計画における全ての就労環境整備措置について、対象事業所において導入・実施がなされていること。

ニ 「雇用労務責任者の選任」に関する確認

(イ) 「雇用労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

事業所確認票（様式第 a-2 号）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 1）により確認すること。

(ロ) 雇用労務責任者が外国人労働者と面談を行ったこと等の確認

提出された外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）、概要票（様式第 a-6 号別紙 1）及び面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 2）により確認すること。

(ハ) 外国人労働者が労働基準法その他の労働に関する法令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）の案内を周知したことの確認

提出された概要票（様式第 a-6 号別紙 1）により確認すること。

(ニ) 全ての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したことの確認

提出された外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）により確認すること。

ホ 「就業規則・社内マニュアル等の多言語化」に関する確認

提出された多言語化した就業規則・社内マニュアル等、多言語化する前の就業規則・社内マニュアル等、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 1）

により、対象事業所における就業規則・社内マニュアル等を多言語化したこと及び多言語化した就業規則・社内マニュアル等について外国人労働者に周知したことを確認すること。

へ 「一時帰国のための休暇制度の整備」を導入・実施した場合の確認

(イ) 就業規則又は労働協約の確認

変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。

(ロ) 一時帰国のための休暇制度の整備内容等の確認

概要票（様式第 a-6 号別紙 1）及び変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。

(ハ) 外国人労働者が一時帰国のために連続した 5 日以上の有給休暇を取得したことの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）、出勤簿等出勤状態が確認できる書類、帰国したことを証明する書類（航空券の半券（写）等）及び賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類により確認すること。

ト 解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者である労働者（日本人労働者を含む）を解雇等していないことを確認すること。

確認に当たっては、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

チ 外国人労働者の離職率が 15%以下となっていること及び離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が 1 人以上いることの確認

支給申請書（様式第 a-6 号）の内容について、事業所確認票（様式第 a-2 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳、離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（写）等により確認すること。定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

また、在留期間の上限満了に伴い帰国したことによる離職に該当するかは、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（写）及び在留資格を証明する書面（例示様式①）により確認すること。

なお、0401 の就労環境整備計画提出時に提出された外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が 1 人以上いることについては、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 2）、雇用保険被保険者一覧、ハローワークシステム（外国人雇用状況届出）等により確認することとし、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている外国人労働者がいない場合は、離職した外国人労働者の離職理由が定年退職及び重責解雇等による離職又は在留期間の上限満了に伴い帰国したことによる離職に該当するかについて、上記により確認すること。

0700 委任

0701 公共職業安定所長への業務の委任

都道府県労働局長は、0405、0408、0601に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800 附則

0801 施行期日

イ 令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」による創設は、令和2年4月1日から施行する。

ロ 令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和2年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第2 助成金別要領 8(11) 外国人労働者就労環境整備助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ハ 令和3年3月31日付け職発0331第25号、雇均発0331第5号、開発0331第6号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和3年4月1日から施行する。

ニ 令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和4年4月1日から施行する。

ホ 令和5年3月31日付け職発0331第14号、雇均発0331第2号、開発0331第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年4月1日から施行する。

ヘ 令和5年6月23日付け職発0623第1号、雇均発0623第1号、開発0623第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年6月26日から施行する。

ト 令和6年3月29日付け職発0329第8号、雇均発0329第7号、開発0329第4号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年4月1日から施行する。

チ 令和7年4月1日付け職発0401第6号、雇均発0401第34号、開発0401第7号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和7年4月1日から施行する。

リ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

ス 令和8年10月1日付け職発1001第4号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年10月1日から施行する。

0802 経過措置

イ 令和3年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ロ 令和4年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ハ 令和5年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労

環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。

二 令和5年6月26日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。

ホ 令和6年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。

ヘ 令和7年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。

ト 令和8年4月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。

チ 令和8年10月1日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の支給については、なお従前の例による。