

人材確保等支援助成金

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、魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を目的としています。

制度内容及び支給額

I 雇用管理制度助成コース <令和4年度は新規の整備計画受付を休止>	
労働協約または就業規則に新たに、通常の労働者に対する雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入・実施を行い従業員の離職率の低下が図られた場合に事業主に対して助成。	
主な支給内容 < >は生産性の向上が認められる場合	
目標達成助成（※）	57万円<72万円>

※目標達成助成は一定期間経過後に離職率の低下目標を達成した場合に支給

II 介護福祉機器助成コース	
介護労働者の身体的負担を軽減するため、新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成。	
*認定された導入・運用計画に基づき機器を導入し、適切な運用を行い、導入・運用計画期間終了1年経過後に、介護労働者の離職率に関する目標を達成していること（目標達成助成）	
主な支給内容 < >は生産性の向上が認められる場合	
目標達成助成	介護福祉機器導入費用の20%<35%>（上限150万円）

※目標達成助成は一定期間経過後に離職率の低下目標を達成した場合に支給

III 人事評価改善等助成コース <令和4年度は新規の整備計画受付を休止>	
生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度（2%以上の賃金アップを含む）を設けることを通じて、生産性向上、賃金アップと離職率低下を実現した事業主に対して助成。	
*労働協約または就業規則を変更することにより、生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、賃金アップを実施し人事評価制度等整備計画の認定申請時から3年経過後に生産性要件を満たすとともに、2%以上の賃金アップと離職率低下をすべて実現すること（目標達成助成）	
主な支給内容	
目標達成助成	80万円

Ⅳ 建設キャリアアップ等普及促進コース

建設労働者の処遇改善やキャリアパスの明確化を図り、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備及び職業能力開発の促進につながるよう、建設キャリアアップシステム等の普及促進に取り組む建設事業主団体に対する助成

主な支給内容

中小建設事業団体	支給対象経費の 2/3
中小建設事業主団体以外	支給対象経費の 1/2

※1 事業年度（4/1～3/31）あたり、全国団体、都道府県団体、地域団体ごとに支給上限額あり

※1 事業年度当たり、団体の規模に応じて支給上限額あり

Ⅴ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体に対する助成

主な支給内容 < >は生産性の向上が認められる場合

事業主 経費助成	中小建設事業主	支給対象経費の 3/5 < 3/4 >（1 事業年度当たり上限 200 万円）
	中小建設事業主以外	支給対象経費の 9/20 < 3/5 >
事業主団体 経費助成（※）	中小建設事業主団体	支給対象経費の 2/3
	中小建設事業主団体以外	支給対象経費の 1/2

Ⅵ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野 女性専用作業員施設設置経費助成）

自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主に対する助成

主な支給内容 < >は生産性の向上が認められる場合

女性専用作業員施設設置経費助成	支給対象経費の 3/5 < 3/4 > （1 事業年度当たり上限 60 万円）
-----------------	--

Ⅶ 外国人労働者就労環境整備助成コース

外国人特有の事情に配慮した労働環境の整備（就業規則や社内マニュアル等の多言語化、一時帰国のための休暇制度、苦情・相談体制の整備等）を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対する助成。

主な支給内容 < >は生産性の向上が認められる場合

支給対象経費の 1/2（1 事業年度上限 57 万円） < 2/3（1 事業年度上限 72 万円） >

※主要な要件を記載しています。ご活用を検討の際は詳細な要件等をご確認ください。