



厚生労働省北海道労働局発表
令和元年10月1日

【担当】
厚生労働省
北海道労働局労働基準部賃金室
室長 熊谷 智史
室長補佐 田中 洋満
電話:011-709-2311 (内 3531)

北海道最低賃金は、時間額 861 円に

～ 効力発生日は令和元年10月3日です ～

北海道最低賃金は、本年10月3日から時間額861円（835円から26円引上げ）になります。

- 1 北海道最低賃金については、本年8月7日に北海道地方最低賃金審議会（会長 かとうともゆき 加藤智章）から北海道労働局長（ふくしわたる 福士 亘）に答申が行われ、本年9月3日に官報公示されたことから、効力発生日である本年10月3日から時間額861円になります。
- 2 北海道労働局は、本年10月3日以降に労働者に支給される賃金が、改定された最低賃金額を下回ることのないよう、道内市町村、商工会議所・商工会、使用者団体、労働団体等合わせて約1,300団体にポスター等を配付し周知を依頼するなど周知・広報に努めています。
- 3 また、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、以下に示す助成金の支給などの支援を行っています。（別添リーフレット参照）
 - ① 業務改善助成金
 - ② キャリアアップ助成金
 - ③ 人材確保等支援助成金
 - ④ 北海道働き方改革推進支援センター

【参 考】

1 北海道最低賃金について

(1) 適用

北海道において事業を営む全産業の使用者及びその者に使用される労働者に適用されます。

(2) 金額

北海道最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。

(3) 特定の産業（「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」、「鉄鋼業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く者には北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。

2 北海道最低賃金の推移（過去10年間）

年 度	最低賃金額 時間額（円）	引上額 （円）	引上率 （%）
平成 22 年度	6 9 1	1 3	1. 9 2
平成 23 年度	7 0 5	1 4	2. 0 3
平成 24 年度	7 1 9	1 4	1. 9 9
平成 25 年度	7 3 4	1 5	2. 0 9
平成 26 年度	7 4 8	1 4	1. 9 1
平成 27 年度	7 6 4	1 6	2. 1 4
平成 28 年度	7 8 6	2 2	2. 8 8
平成 29 年度	8 1 0	2 4	3. 0 5
平成 30 年度	8 3 5	2 5	3. 0 9
令和 元 年 度	8 6 1	2 6	3. 1 1

<添付書類>

- 1 令和元年度 地域別最低賃金改定一覧
- 2 北海道最低賃金リーフレット
- 3 業務改善助成金リーフレット
- 4 キャリアアップ助成金リーフレット
- 5 人材確保等支援助成金パンフレット
- 6 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット

(道政記者クラブ・経済記者クラブに同時提供)

令和元年度 地域別最低賃金改定一覧

都道府県名	最低賃金時間額【円】		引上げ額【円】	発効年月日
	令和元年	平成30年		
北海道	861	(835)	26	令和元年10月3日
青森	790	(762)	28	令和元年10月4日
岩手	790	(762)	28	令和元年10月4日
宮城	824	(798)	26	令和元年10月1日
秋田	790	(762)	28	令和元年10月3日
山形	790	(763)	27	令和元年10月1日
福島	798	(772)	26	令和元年10月1日
茨城	849	(822)	27	令和元年10月1日
栃木	853	(826)	27	令和元年10月1日
群馬	835	(809)	26	令和元年10月6日
埼玉	926	(898)	28	令和元年10月1日
千葉	923	(895)	28	令和元年10月1日
東京	1013	(985)	28	令和元年10月1日
神奈川	1011	(983)	28	令和元年10月1日
新潟	830	(803)	27	令和元年10月6日
富山	848	(821)	27	令和元年10月1日
石川	832	(806)	26	令和元年10月2日
福井	829	(803)	26	令和元年10月3日
山梨	837	(810)	27	令和元年10月1日
長野	848	(821)	27	令和元年10月4日
岐阜	851	(825)	26	令和元年10月1日
静岡	885	(858)	27	令和元年10月4日
愛知	926	(898)	28	令和元年10月1日
三重	873	(846)	27	令和元年10月1日
滋賀	866	(839)	27	令和元年10月3日
京都	909	(882)	27	令和元年10月1日
大阪	964	(936)	28	令和元年10月1日
兵庫	899	(871)	28	令和元年10月1日
奈良	837	(811)	26	令和元年10月5日
和歌山	830	(803)	27	令和元年10月1日
鳥取	790	(762)	28	令和元年10月5日
島根	790	(764)	26	令和元年10月1日
岡山	833	(807)	26	令和元年10月2日
広島	871	(844)	27	令和元年10月1日
山口	829	(802)	27	令和元年10月5日
徳島	793	(766)	27	令和元年10月1日
香川	818	(792)	26	令和元年10月1日
愛媛	790	(764)	26	令和元年10月1日
高知	790	(762)	28	令和元年10月5日
福岡	841	(814)	27	令和元年10月1日
佐賀	790	(762)	28	令和元年10月4日
長崎	790	(762)	28	令和元年10月3日
熊本	790	(762)	28	令和元年10月1日
大分	790	(762)	28	令和元年10月1日
宮崎	790	(762)	28	令和元年10月4日
鹿児島	790	(761)	29	令和元年10月3日
沖縄	790	(762)	28	令和元年10月3日
全国加重平均額	901	(874)	27	

最低賃金が、
ことしも
変わります。

確認しましょう!

北海道 最低賃金

861 時間額
円

令和元年
10月3日から

26円
UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。

最低賃金に関するお問い合わせは
北海道労働局または最寄りの労働基準監督署へ
北海道労働局ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>

WEBで確認!

最低賃金制度

検索



最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額(最低賃金額)を
保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されるんです。



確認の方法は？ | 確認したい賃金^(※1)を時間額にして、
最低賃金額^(※2)(時間額)と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※3)

1 時間給の場合

時間給		≧	最低賃金額(時間額)
円			円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記1,2,3が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が
月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆手当、通勤手当および家族手当

(※2)日額で定められている特定最低賃金の対象となる場合 日額に換算した額 ≧ 特定最低賃金額

(※3)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょ！

賃金の引上げを支援します。

業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

詳しくはWEBで確認！ [業務改善助成金](#)

専門家による無料相談を実施しています

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

働き方改革推進支援センター <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

中小企業
事業者の
皆さんへ

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。(R1.9)

平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場 かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットで ご確認ください。



申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

～・業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考にしてください

業務改善

事例1

ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>
【所在地】新潟県 【従業員数】40人
【事業の種類】食品製造販売業

<課題と対応>弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい



盛り付け時間が25%削減

専務取締役

<独自の工夫>
以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入スクも軽減している。

<実施内容>ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果>弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例2

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>
【所在地】熊本県 【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食品小売業

<課題と対応>繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい



レジの精算時間が1.5倍の速さになり、預り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

人事課長

<独自の工夫>
各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(別スイッチを取り付け)、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

<実施内容>商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果>レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例3

新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

<企業概要>
【所在地】栃木県 【従業員数】115人
【事業の種類】種類の製造及び販売業

<課題と対応>種製造時の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

一度に大量の仕込みができず、また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい



一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短縮

専務取締役

<独自の工夫>
各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイト・パートに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役にフィードバックして改善を行っている。

<実施内容>大型で、生産品目の切り替え時に、種製造時の残り物が落ちやすい釜に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・効率向上、光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果>仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例4

新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

<企業概要>
【所在地】広島県 【従業員数】61人
【事業の種類】ホテル業

<課題と対応>食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかかり、業務が非効率となっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

食器洗浄作業を効率化したい



洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

社長

<実施内容>新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や整理整頓など、他の作業時間を創出できた。

<成果>食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容	助成額	※ < > は生産性の向上が認められる場合の額	
		中小企業の場合	大企業の場合
正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 (1人当たり)	① 有期 → 正規	57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
	② 有期 → 無期	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	③ 無期 → 正規	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③: 1人当たり28万5,000円 < 36万円 > (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①: 1人当たり95,000円 < 12万円 > (大企業も同額) 加算、 ②③: 47,500円 < 60,000円 > (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③: 1事業所当たり95,000円 < 12万円 > (大企業の場合、71,250円 < 90,000円 >) 加算		
賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 (対象労働者数に応じて、1事業所当たり)	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
	4～6人	19万円 < 24万円 >	14万2,500円 < 18万円 >
	7～10人	28万5,000円 < 36万円 >	19万円 < 24万円 >
	11～100人 * 1人当たり	28,500円 < 36,000円 >	19,000円 < 24,000円 >
	② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	47,500円 < 60,000円 >	33,250円 < 42,000円 >
	4～6人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
7～10人	14万2,500円 < 18万円 >	95,000円 < 12万円 >	
11～100人 * 1人当たり	14,250円 < 18,000円 >	9,500円 < 12,000円 >	
※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①: 1人当たり14,250円 < 18,000円 > 加算、②: 1人当たり7,600円 < 9,600円 > 加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円 < 24万円 > (大企業の場合、14万2,500円 < 18万円 >) 加算			
健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円 < 2.4万円 > (大企業の場合、1.5万円 < 1.8万円 >) 加算			
諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円 < 1.8万円 > (大企業の場合、1.2万円 < 1.4万円 >) 加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円 < 19.2万円 > (大企業の場合、12万円 < 14.4万円 >) 加算			
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合 (基本給の増額割合に応じて、1人当たり)	増額割合 3%以上5%未満	29,000円 < 36,000円 >	22,000円 < 27,000円 >
	5%以上7%未満	47,000円 < 60,000円 >	36,000円 < 45,000円 >
	7%以上10%未満	66,000円 < 83,000円 >	50,000円 < 63,000円 >
	10%以上14%未満	94,000円 < 11万9,000円 >	71,000円 < 89,000円 >
	14%以上	13万2,000円 < 16万6,000円 >	99,000円 < 12万5,000円 >
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)	5時間以上延長	22万5,000円 < 28万4,000円 >	16万9,000円 < 21万3,000円 >
	※ ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
	1時間以上2時間未満	45,000円 < 57,000円 >	34,000円 < 43,000円 >
	2時間以上3時間未満	90,000円 < 11万4,000円 >	68,000円 < 86,000円 >
	3時間以上4時間未満	13万5,000円 < 17万円 >	10万1,000円 < 12万8,000円 >
	4時間以上5時間未満	18万円 < 22万7,000円 >	13万5,000円 < 17万円 >

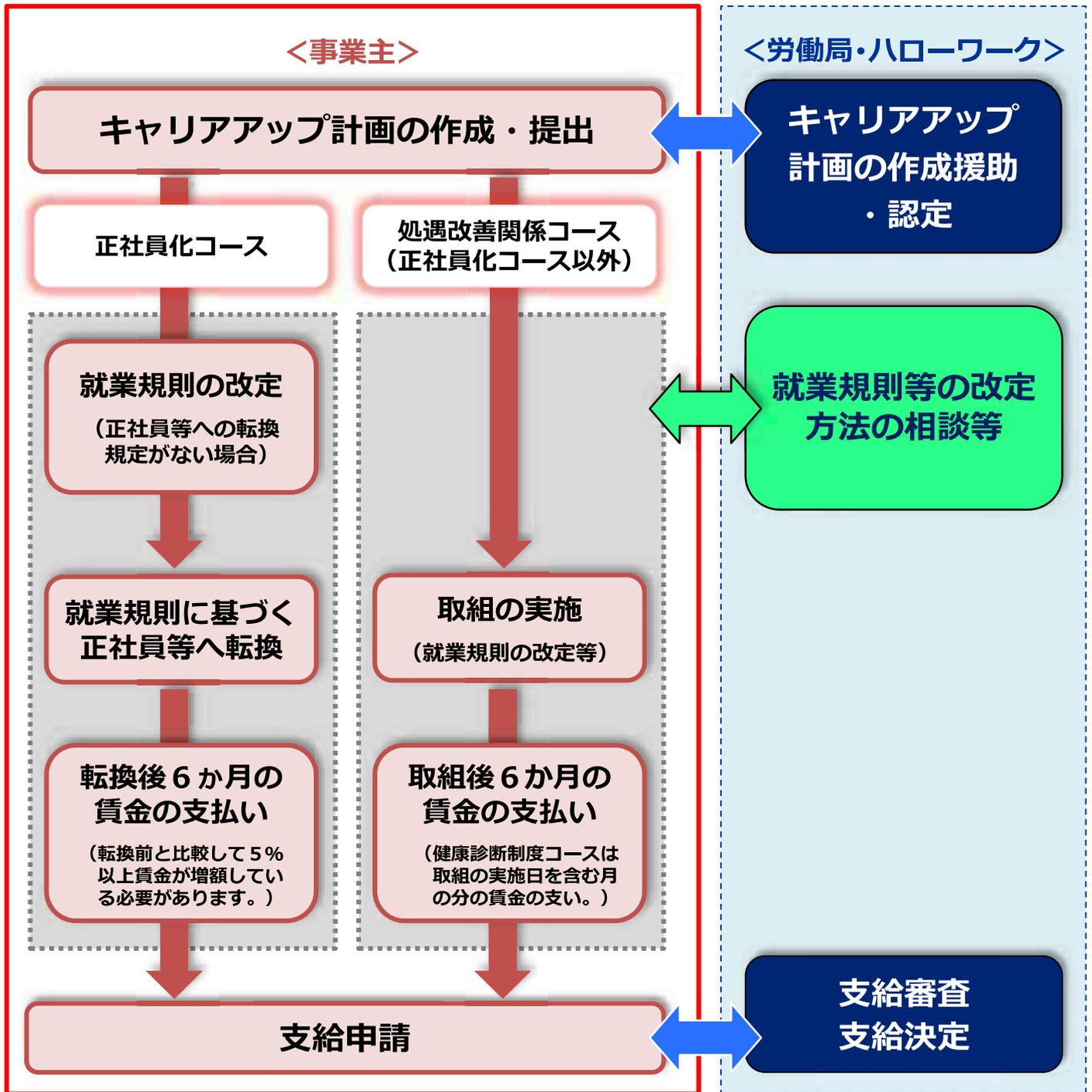
※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索



◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください** (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

人材確保等支援助成金について（北海道労働局）

企業内における雇用管理改善を推進し、離職率の低下及び職場定着を支援することを目的とする助成金です。

コースの種類と概要		助成額や要件
雇用管理助成コース (目標達成助成のみ)	事業主が、新たに雇用管理制度の導入・実施を行い、離職率の低下が図られた場合に、助成するものです。	目標達成助成:支給対象経費:57万円(生産性を満たした場合72万円) イ:評価・処遇制度:昇進・昇格基準、賃金制度、各種手当等の導入等。 ロ:研修制度:新入社員研修、管理職研修、幹部研修等。 ハ:健康づくり制度:法定の検診に加え、「胃がん検診」、「子宮がん検診」、「肺がん検診」、「歯周疾患検診」等。 ニ:メンター制度:メンターとメンティによる面談方式でメンタリングを実施。
介護福祉機器助成コース	事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、従業員の離職率が図られた場合に、支給するものです。	A:機器導入助成:支給対象経費:合計額の25%(上限150万) 機器の導入・運用、導入効果の把握等。 B:目標達成助成:支給対象経費:合計額の20%(生産性を満たした場合は35%) 離職率を目標値以上に低下させる、生産性要件を満たしている等。
介護・保育労働者雇用管理助成コース	介護・保育労働者の職場への定着を促進するために職務・職責等階層的に定め、実施した場合に支給するものです。	A:制度整備助成:支給対象経費:50万円 賃金制度を新たに定めるか、改善する等。 B:目標達成助成(1回目):支給対象経費:57万円(生産性を満たした場合は72万円) 離職率が30%以下になっていること。 C:目標達成助成(2回目):支給対象経費:85.5万円(生産性を満たした場合は108万円) 離職率が20%以下になっていること。
人事評価改善等助成コース	生産性向上の為に能力評価を含む人事評価制度を整備し、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す。	A:制度整備助成:50万円 事業主が、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と2%以上の賃金アップを含む賃金制度を整備し、実施した場合に支給。 B:目標達成助成:80万円 Aに加え、人事評価制度等整備計画の認定申請から3年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上及び労働者の2%以上のアップや離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合、目標達成助成(80万円)を支給。
設備改善等助成コース	生産性向上に資する設備等への投資を通じて、生産性向上、雇用管理改善を図る事業主に対して助成するものです。	A:1年タイプ:計画達成助成:50万円、上乗せ助成:80万円 設備費用が175万円以上1000万円未満であり、中小企業事業主のみ対象。 B:3年タイプ:計画達成助成(1回目、2回目)+目標達成助成 ※助成額は設備投資費用により異なります。 設備費用が1000万円以上5000万円未満の場合は中小企業のみ対象。 設備費用が5000万円以上の場合は大企業を含めた全ての企業が対象。
働き方改革支援コース	働き方改革のために人材確保が必要な中小企業事業主が新たに労働者を雇入れ、一定の雇用管理改善計画を実現した場合に助成するものです。	A:計画達成助成:労働者一人当たり60万円(短時間労働者の場合は40万円) B:目標達成助成:労働者一人当たり15万円(短時間労働者の場合は10万円) ※なお「雇用管理改善計画」とは、新たな労働者を雇い入れた事業所が、「人員配置」や「労働者の負担軽減」による「雇用管理改善」を実施することを意味します。 また、当該助成金は、「時間外労働等改善助成金」の支給決定を受けている「中小企業事業主」が支給対象となります。

各コースの詳しい制度内容等については、厚生労働省のホームページ等でご確認下さい。

◆問い合わせ先:厚生労働省北海道労働局職業安定部職業対策課雇用開発係

(雇用助成金さっぽろセンター6階) TEL:011-788-9132

◆厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

中小企業・
小規模事業者の
みなさまへ

厚生労働省 北海道労働局

本事業は、厚生労働省 北海道労働局から
株式会社東京リーガルマインドが受託し実施する事業です。

働き方改革関連法が施行され、
中小企業・小規模事業者間でも様々な見直しがされています。
しかし、会社によって内容は必ずしも同じではありません。
「経営者」「従業員」の双方にメリットがある改革をするために、
まずは専門家にご相談ください。

追加料金など一切なし

相談
無料

「働き方改革」 準備できてますか？

1

有給休暇年5日取得

2019年4月1日より施行

2

時間外労働の上限

中小企業は、2020年4月1日より施行

3

同一労働同一賃金

中小企業は、2021年4月1日より施行

※労働者派遣法は2020年4月1日より施行

「労務管理」「賃金制度」など、ビジネスサポートの専門家に相談してみましよう!!

助成金の活用

利用可能な各種助成金に関する
アドバイスや、その申請方法について

生産性の向上

最低賃金の引上げに向けた
生産性向上など環境整備について

労働時間の見直し

時間外労働を削減するための
働き方の効率化や、業務の繁閑に
対応した勤務体制の確立について

人手不足の解消

人材の確保・育成を目的とした
雇用管理改善など、
人材不足への対応について

働きがいを高める賃上げ策

「同一労働同一賃金ガイドライン」
などを参考にした非正規雇用労働者の
処遇改善について

北海道働き方改革推進支援センター

〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉 <http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hokkaidou/>

携帯電話・
タブレットから
簡単アクセス



この相談方法は
画面を二倍
ご覧ください

ご相談方法はコチラ

お電話・メール・来所
いずれかでご相談

まずは社会保険労務士や経営コンサルタントが
お悩みをお伺いします。

課題解決に向けた
お手伝い
〈無料で訪問支援〉

社会保険労務士等の専門家が
事業所を5回まで訪問し、課題解決のための
改善提案をおこないます。

ご相談窓口・お問い合わせ先

北海道働き方改革推進支援センター 〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉

〒060-0042 札幌市中央区大通西5丁目8番 昭和ビル4階

☎0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com



FAX申込書

必要事項をご記入いただき、下記FAX番号にお送りください

会社名		業種	
住所			
TEL		従業員数	
担当者名(部署・役職含む)			
訪問支援を希望しますか?	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
ご相談内容			
<input type="checkbox"/> 正規・非正規労働者の不合理な待遇差の禁止について <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について <input type="checkbox"/> 助成金について			
<input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備			
<input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 <input type="checkbox"/> その他 ()			

宛先 北海道働き方改革推進支援センター 行

FAX.011-211-8293