

令和5年3月1日開催
人材開発支援助成金オンライン説明会資料（修正版）

人材開発支援助成金について

厚生労働省 北海道労働局職業安定部

ひと、くらし、みらいのために

人材開発支援助成金について

人材開発支援助成金とは？

従業員の職業能力の向上を支援するための助成金です。

事業主が労働者に対して計画に沿った訓練（研修）を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

（活用のイメージ）

一般訓練コースの例

株式会社A（介護事業）

有料老人ホームや通所介護（デイサービス）、訪問介護（ホームヘルプサービス）など幅広い事業を展開している会社。人材不足のため、40代になる介護未経験者2名を正社員として中途採用し、介護職員初任者研修を受けさせた。

一般訓練コースは20時間以上の受講時間が必要であるが幅広い訓練が対象となる。

所要経費

介護職員初任者研修（2名分） 176,000円
OFF-JTの時間数（91時間）の賃金（2名分）
218,400円（※時給1,200円と仮定）

所要経費 394,400円

助成額

経費助成 $176,000 \times 30\% = 52,800$ 円
賃金助成 $380 \text{円} \times 91 \text{時間} \times 2 \text{名} = 69,160$ 円

助成金総額 121,900円（100円未満切捨て）

主なコースの内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

一般訓練コース

正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等

特定訓練コース

正規雇用労働者を対象とした**生産性向上に資する訓練**などへの経費助成等

特別育成訓練コース

非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等

2022.4～
新設

高度デジタル人材訓練／ 成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成や大学院での訓練を行う事業主に対する助成

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

I T 分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する支援（OFF-JTとOJTの組合せ）

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスを利用した訓練への助成

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

2022.12～
新設

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開、DX化、グリーン・カーボンニュートラル化に必要な知識・経験を得るための訓練を行う事業主への助成

このほか、労働者が自発的に訓練を受けられるよう、3年間に5日以上教育訓練休暇を導入した事業主を対象とする「教育訓練休暇付与コース」もあります。

具体的な助成内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

訓練メニュー		経費助成		賃金助成		OJT助成	
		中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
一般訓練コース		30%		380円		—	
特定訓練コース		45%	30%	760円	380円	20万円	11万円
特別育成訓練コース		正社員化：70% 非正規維持:60%		760円	475円	10万円	
教育訓練休暇等付与コース		制度導入助成 30万円		—		—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	75%	60%	960円	480円	—	
	成長分野等人材訓練	75%		国内大学院の場合 960円		—	
	情報技術分野認定実習 併用職業訓練	60%	45%	760円	380円	20万円	11万円
	定額制訓練	60%	45%	—		—	
	自発的職業能力開発訓練	45%		—		—	
	長期教育訓練休暇等制度	制度導入助成 20万円		6000円/日		—	
事業展開等リスクリング支援コース		75%	60%	960円	480円	—	

※賃金助成は受講者1人1時間あたりの金額

※1事業所あたりの上限額、受講者1人あたりの限度額、限度日数／時間、受講回数等の制限あり

※生産性要件を満たした場合に追加支給を受けられる訓練あり（別途、支給申請が必要）

株式会社B（中小企業）

若手職員の資格取得・スキルアップに活用！

測量会社で仕事を行うためには測量士の資格が不可欠であるため、35歳未満の若年社員に測量士の資格を取得させるため、業務命令で測量の専門学校へ1年間入校させ、資格を取得させている。その間の所要経費の一部に、本助成金を活用している。

これにより、未経験者の採用も可能となり、以前より若年者の採用がしやすくなった。

所要経費

測量専門学校（1年コース） 900,000円
Off-JTの時間数（1,025時間）の賃金
1,230,000円（時給1,200円と仮定）

所要経費 2,130,000円

助成額

経費助成 $900,000 \times 1 \text{ 名} \times 45\% = 405,000 \text{ 円}$
賃金助成 $760 \text{ 円} \times 1025 \text{ 時間} = 779,000 \text{ 円}$

助成金総額 1,184,000円

特定訓練コースの主な特徴

●労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が高い訓練を実施する事業主を対象としたコースであるため、助成対象となる訓練は一般コースより限定される。

- ① 若年人材育成訓練（申請事業所の被保険者となって5年以下で35歳未満の者を対象に訓練）
- ② 労働生産性向上訓練（ポリテクセンターなどが実施する、専門性・特殊性が高い訓練など）
- ③ 熟練技能育成・承継訓練（認定訓練校が実施する認定職業訓練など）
- ④ 認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣から認定を受けたOJTとOff-JTを組み合わせた訓練）

●中小企業の場合、助成内容は一般コースよりも手厚くなる。

具体的な活用事例② 人への投資促進コース（定額制訓練）

生命保険会社C（中小企業）

すきま時間に研修が受講可能に！

従業員から、集合型の研修は移動の負担が大きく、職員によっても繁忙期が異なるため、自分の自由な時間に研修を受講してほしいという要望があった。

それを踏まえ、入社5年目以降の営業社員30名に業務遂行上の一般知識、PCスキル、ITスキルなどが受け放題のサブスク型研修を1年間を通じて業務時間の合間に取り入れることとした。

所要経費

営業職テクニカルスキル（業務遂行能力）
サブスク型研修（100名まで4.4万円／月）
費用 44,000×12ヶ月＝528,000円

所要経費 528,000円

助成額

$528,000 \times 60\% = 316,800$

助成金総額 316,800円

人への投資コース（定額制訓練）の主な特徴

- 助成対象となるのは、多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスク型研修サービスでの訓練。
- R4年4月以降に契約したサービスであれば、既に契約しているサービスでも活用が可能。
- R4年12月からは**経費助成率が15%アップし、中小企業60%、大企業45%**に。
- 賃金助成はなし。

具体的な活用事例③ 人への投資促進コース（定額制訓練）

情報通信会社D（中小企業）

既に契約済のサブスク型研修の助成額の例

今年度の新入社員35名に新入社員教育訓練の一環として、7月より1年間、eラーニングでプログラミングやITパスポートなどの研修を1日2時間（労働時間内）で受けさせることとした。

契約当初はこの助成金のことを知らなかったが、労働局のHPを見て、既に研修がスタートしている研修でもこのサービスを活用できると知り、11月3日に計画届を提出した。

所要経費

プログラミング等受け放題講座
（50名まで3.5万円／月）
契約期間：R4年7月1日～R5年6月30日
（全契約日数365日）

所要経費 420,000円（3.5万×12月）

助成額

助成対象期間 R4年12月3日～R5年6月30日
（助成対象期間日数210日）

経費助成 $420,000円 \times \frac{210}{365} \times 60\% \div 144,986円$

助成金総額 144,900円（100円未満切捨て）

利用に当たってのポイント

- R4年4月以降に契約しているサービスでも利用が可能だが、助成期間は計画届を提出した後。
- 契約済の助成期間は、計画届を提出した日から起算して1ヵ月後を契約期間の初日とみなし、契約期間の初日とみなした日から最終日の期間となります。助成額は、助成対象期間の日数を全契約日数で除して算出した割合を乗じた上で、該当する助成率を乗じて算出します。

具体的な活用事例④ 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）

介護事業E

従業員の自発的な能力開発を支援！

従業員から、資格取得やスキルアップのために休日や業務外の時間を利用して講座を受けたいが、自己負担が大きいため会社から補助があるとありがたい、という声が出ていた。そこで職務に関連する講座であれば費用の全額を補助する制度を創設した。

所要経費

ケアマネージャー養成講座
(200,000円 ※事業主負担 200,000円)

所要経費 200,000円

助成額

経費助成 $200,000 \times 45\% = 90,000$ 円

助成金総額 90,000円

人への投資コース（自発的職業能力開発訓練）の主な特徴

- 労働者が自主的に受講した訓練費用のうち、2分の1以上を負担する事業主に対する助成。
- 就業規則等に自発的職業能力開発経費負担制度を定めて、その制度に基づき経費を実際に負担した場合に助成（既に制度を導入し適用したことがあっても対象）。
- R4.12から経費助成率が15%アップし、45%に（企業規模は問わない）。
- 賃金助成はなし。

具体的な活用事例⑤ 人への投資促進コース（長期教育訓練休暇＆自発的職業能力開発訓練）

社会福祉協議会F

従業員の自発的な能力開発を支援！

従業員のG氏は「地域共生社会」実現のために高度な支援の実践力と研究力を身につけるため、大学院で社会福祉原理論を学びたく、修士課程試験を受け合格。履修期間の2年間を長期教育訓練休暇を利用し大学院に通いたいと上司に相談すると、入学金・授業料を半分負担してくれることになった。

所要経費

- ・ 入学金・授業料
(1,352,000円 事業主負担676,000円)
- ・ 長期教育訓練休暇（有給）を150日取得
1,200,000円（日給8,000円と仮定）

所要経費 1,876,000円

助成額

【長期教育訓練休暇】

- ・ 制度導入経費助成 200,000円
- ・ 休暇取得（150日）
賃金助成 $6,000\text{円} \times 150\text{日} = 900,000\text{円}$

【自発的職業能力開発訓練】

- ・ 経費助成 $676,000\text{円} \times 45\% = 304,200\text{円}$

助成金総額 1,404,200円

利用に当たってのポイント！

- 自発的職業能力開発訓練と長期教育訓練休暇を組み合わせて利用することも可能。

株式会社H（中小企業）

新たな分野へ進出するためのリスキリング

これまでラーメン一筋で店舗を運営してきたが、コロナ禍により客足が落ちた。そこで、売上げの回復と新たな顧客を開拓するため、新たにECサイトを開設して商品を販売することにした。従業員全員、知識や経験もなかったが、1人意欲のある従業員がおり、一からECサイトの運営ノウハウやサイト構築の手法を学んでもらった。

所要経費

ECビジネス講座 650,000円
Off-JTの時間数（550時間）の賃金
550,000円（時給1,000円と仮定）

所要経費 1,200,000円

助成額

経費助成 $650,000 \times 1 \text{ 名} \times 75\% = 487,500 \text{ 円}$
賃金助成 $960 \text{ 円} \times 550 \text{ 時間} = 528,000 \text{ 円}$

助成金総額 1,015,500円

事業展開等リスキリング支援コースの主な特徴

- 以下の①、②のいずれかに該当する事業主が利用可能
 - ① 事業展開（新たな分野への進出、業種転換、業態転換等）を6か月以内に実施したまたは3年以内に実施する予定がある
 - ② 事業展開は行わないがDX化やグリーン・カーボンニュートラル化を推進する
- 事業展開やDX化、グリーン・カーボンニュートラル化に必要となる知識・技能を従業員に習得させるための訓練で、10時間以上のOFF-JTであることが必要。
- 他のコースと異なり計画届提出時に「事業展開等実施計画」の提出が必要となる。
- 将来にわたる持続的な成長のため訓練を実施するものであり、解雇要件はない。

株式会社H（中小企業）

介護分野でのDX化のためのリスキリング

これまで利用者のADLやケアプランなどを手書きで作成していたが、作業時間が膨大となることやすぐにデータが確認できないなどの弊害が大きかったことから、新システムを導入しペーパーレス化を図ることにした。

また、夜間巡視が1日5時間もあり職員の負担が大きかったため、見守りセンサー付きカメラを導入することにした。

これら新システムを導入するためにはIT知識や経験を持つ人材が必要であったが、今いる職員の中にはいなかった。

そこで、事業所内でDX化を推進するための担当者を募集したところ、新たな知識を習得することに意欲ある職員2名が手を挙げてくれたので訓練を実施することにした。

所要経費

介護事業DX化研修 800,000円（2名分）
Off-JTの時間数（100時間×2名）の賃金
200,000円（時給1,000円と仮定）

所要経費 1,000,000円

助成額

経費助成 800,000円（2名分）×**75%**＝600,000円
賃金助成 **960円**×100時間×2名＝192,000円

助成金総額 792,000円

介護事業におけるDX化

- スマートフォン、PCを有効活用し、ペーパーレス化やデジタル化による業務効率の改善を図ることで職員の負担が軽減し、職場定着率が向上していくことが期待できる。
- 利用者の状況をいつでもどこでも共有できるので利用者へのサービス向上につながる。

助成金活用までの流れ

Step 1 事業内計画の作成等

事業内職業能力開発計画等を作成

※詳細は次ページへ

- 「職業能力開発推進者」を選任し、「事業内職業能力開発計画」を作成することが必要です。

Step 2 計画届の申請

1ヶ月前までに計画を提出！

- 「訓練実施計画届」と「年間職業能力開発計画」を作成し、訓練開始日から起算して1ヶ月前までに必要書類を都道府県労働局に提出することが必要です。

※制度の導入(自発的職業能力開発訓練・教育訓練休暇等制度のみ)

- 「自発的職業能力開発訓練」は計画届の提出前に、「長期教育訓練休暇等制度」の助成の場合は計画届の提出後に、就業規則等に制度を定めることが必要となります。

Step 3 訓練実施

計画に基づき訓練を実施！

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施します。なお、計画を変更して訓練を実施する場合は、あらかじめ「訓練実施計画変更届」を提出することが必要です。

Step 4 支給申請

終了後2ヶ月以内に支給申請！

- 訓練計画に記載されている訓練終了日の翌日から起算して2ヶ月以内に、支給申請書と必要な書類を労働局へ提出してください。

職業能力開発促進法において、

事業主は、労働者の職業能力の開発及び向上が段階的に行われるよう、事業内に「職業能力開発推進者」を選任すること、「事業内職業能力開発計画」を策定することに努めなければならない

と定められています。



人材開発支援助成金は、法律で定められた努力義務を遵守している企業を積極的に支援していく助成金のため、職業能力開発推進者の選任と、事業内職業能力開発計画の策定が必要となります。

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について②

職業能力開発推進者とは？

- 社内で職業能力開発の取組を推進するキーパーソンです。
- 具体的には、
 - ・事業内職業能力開発計画の作成・実施
 - ・職業能力開発に関する労働者への相談・指導 などを行います。

(推進者の選任に当たってのポイント)

特別な資格が必要な訳ではありません。

- 推進者は、事業内職業能力開発計画の作成・実施や労働者への適切な相談・指導が行えるよう、**従業員の職業能力開発および向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者**を選任してください。（例：教育訓練部門の部課長、労務・人事担当部課長など）

- 事業所ごとに1名以上の推進者**を選任してください。

※ ただし、常時雇用する労働者が100人以下の事業所であって、その事業所に適任者がいない場合などは、本社とその事業所の推進者を兼ねて選任できます。また、複数の事業主が共同して職業訓練を行う場合は、複数の事業所の推進者を兼ねて選任することができます。

事業内職業能力開発計画とは？

- 自社の人材育成の基本的な方針などが記載された計画のことです。
- 決まった様式や記載内容の定めは特にありません。形ではなく、会社の独自性が分かりやすく表現されていること、従業員に正しく伝えられるものであることが重要です。

(計画作成のポイント)

- ① 次の基本項目を参考に作成してください。
 - 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標
 - 昇進昇格、人事考課等に関する事項
 - 職務に必要な職業能力等に関する事項
 - 教育訓練体系（図、表など）
- ② 労働組合（または労働者の代表）の意見を聞いて作成する。

未作成の場合は、次ページの記載例を参考に作成した上で、順次見直しながらい計画内容を充実させていくことをお勧めします。

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について④

事業内職業能力開発計画の記載例

- まずは、その企業に合うものを記載例の中から選んで作成してください。
- 将来的には、見直しを重ね、その企業に合った「事業内職業能力開発計画」に充実させていくことが望めます。
- ※1の記載例は、「人への投資促進コース」や「事業展開等リスクリング支援コース」におけるDX化やデジタル人材の育成計画の例となります。
- ※2の記載例は、「特定訓練コース」「一般訓練コース」を利用する際には必須の記載事項となります。

事業内職業能力開発計画（記載例）

令和〇年〇月作成
〇〇株式会社

1. 経営理念及び経営方針に関する事項

（経営理念）

〈例〉製品を通じて社会に必要とされる企業（法令遵守・品質経営・環境経営）であること。

（経営方針）

〈例〉よりよいものをお客様に提供する。

2. 職業に必要な基礎的な能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項 ならびに職業能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項

（人事育成の基本方針や目標）

〈例1〉自ら専門性を磨き、高い職務能力を持った人材を育成する。

〈例2〉品質向上のため、積極的に挑戦できる人材を育成する。

〈例3〉目標のため何をすべきかを考え実践できる人材を育成する。

〈例4〉自社内のDX化推進のため情報技術等の人材を育成する。（※1）

〈例5〉全社員に対して管理職等がキャリアコンサルティングを入社から3年ごとに行う。また、その際外部のキャリアコンサルティングを受ける場合は、必要な費用は会社が全額負担する。（※2）

3. その他の事項（任意）

（雇用管理方針など）

〈例1〉一人ひとりが、やりがいを持って職務に取り組めるよう、適正や要望を尊重して職務配置を行う。

〈例2〉職種や配置転換等を行う際は、必要な訓練を施すとともに、転換後のフォローアップを行う。

〈例3〉訓練実施後の評価を行い、従業員の処遇改善に努める。

人材開発支援助成金についての各種お問い合わせ先

人材開発支援助成金についてのお問い合わせ先は、

北海道労働局雇用助成金さっぽろセンター6階 011-788-9070

となります。

また、北海道労働局のHPでは「人への投資促進コース」や「事業展開等リスクリング支援コース」についての情報を発信しておりますので、ぜひご覧ください

人材開発支援助成金 北海道労働局

検索



(人への投資促進コース)



(事業展開等リスクリング支援コース)

サブスク型研修サービスに 助成金を利用できます！

定額で様々な研修をeラーニングで受けられるサブスク型研修サービスは
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）定額制訓練の対象訓練です

令和4年12月から、**助成率が60%**に引き上げられました！
契約期間の初日がR4.4.1以降の研修は助成金の対象となります



助成額

基本料金
+
初期設定費用
アカウント料^{など}

×

BからCまでの日数
—
AからCまでの日数

×

60%
※大企業は45%

計画届の提出

計画届の提出日から1か月後の日以降の残期間について助成対象となります
（契約期間の初日より1か月前までに計画届を提出すると全期間が対象となります）

訓練の実施

- ・労働時間中に研修を実施すること
 - ・職務に関連した研修内容であること
 - ・各支給対象労働者が修了した受講時間数の合計時間数が**10時間以上**であること
- ※受講時間数は実際の視聴時間数ではなく、標準学習時間により判断します

支給申請

契約期間の最終日の翌日から起算して2か月以内

ただし、契約期間中であっても支給要件を満たした場合には、支給申請が可能

※上記の内容は既に契約している研修サービスの場合です。詳しくは詳細版パンフレットをご覧ください

北海道労働局雇用助成金さっぽろセンター6階（011-788-9070）

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）定額制訓練活用例

これまでの人材育成の課題

- 個々の従業員にあった訓練を探すのが**手間**
- 個々の訓練ごとに契約を結ぶので**費用がかさむ**
- 訓練のためのまとまった**時間を確保するのに一苦労**
- 業務の都合や移動の負担があり、集合型研修の実施が難しい



A社（中小企業）
従業員数：90名
事業内容：病院業

サブスク型研修サービスの実施

教育訓練機関：外部の教育訓練機関

受講コース：院内研修（eラーニング・定額受け放題）

訓練目標：新入職員から管理職までの幅広い層に対応した院内研修

受講料等：420,000円（100名まで1か月3.5万円×12月の料金）

人材開発支援助成金の活用

252,000円（＝受講料等：420,000円×60%）



<< 企業全体の生産性向上 >>

サブスク型研修サービスの効果

- 1つの契約で**幅広い層**に訓練を行うことができた
- 個々の従業員にあった**訓練を探す手間が省けた**
- 訓練費用がこれまでより**安価**で抑えられた
- eラーニングでの研修のため、従業員それぞれが**すきま時間に訓練を行うことができ**、訓練のためにまとまった時間を確保する必要がなくなった
- eラーニングでの研修のため、研修会場に従業員を集める必要がなくなった

サブスク型（定額受け放題）研修サービスとは

一定の料金を支払うことで、契約期間内は研修機関から提供される**複数の研修**を利用できる、**eラーニング**などで実施されるサービスのことをいいます。

人材開発支援助成金とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。正規雇用労働者等を対象とした訓練を助成する**特定訓練コース・一般訓練コース**や、非正規雇用労働者等を対象とした訓練を助成する**特別育成訓練コース**などのコースがあります。

令和4年4月には、サブスク型研修サービスのほか、高度なデジタル人材を育成するための訓練や、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担した事業主を対象とした**人への投資促進コース**が創設されました。

さらに、令和4年12月2日からは、新たな事業への進出やDX・GX推進のため従業員に訓練を実施した事業主を対象とする**事業展開等リスクリングコース**が新設されました。



人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の詳しい要件を記載したパンフレットや助成金の申請に必要な書類は、北海道労働局のホームページにも掲載しています。どうぞご覧ください。

人材開発支援助成金 北海道労働局

検索

(041223)

企業の事業展開、DX化、グリーン・カーボンニュートラル化のため 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース） を活用して人材を育成しませんか

助成額

受講料
+
受験料

×

75%

大企業：60%

+

1時間当たり

960円

大企業：480円

×

所定労働時間に
受講した時間数

※受験料は事業主が負担する場合に限ります（受講料は必ず事業主が負担しなければなりません）

※実訓練時間数による、受講者1人あたりの経費助成の上限があります

対象訓練の主な要件

- ・ 次の①②のいずれかのために必要な専門的な知識及び技能を習得させる訓練
 - ① **事業展開**（新たな分野への進出、業種・業態転換等）を6か月以内に実施したまたは3年以内に実施予定である
 - ② 事業展開は行わないが企業内の**DX化**や**グリーン・カーボンニュートラル化**を推進する
- ・ 実訓練時間数が**10時間以上のOFF-JT**であること

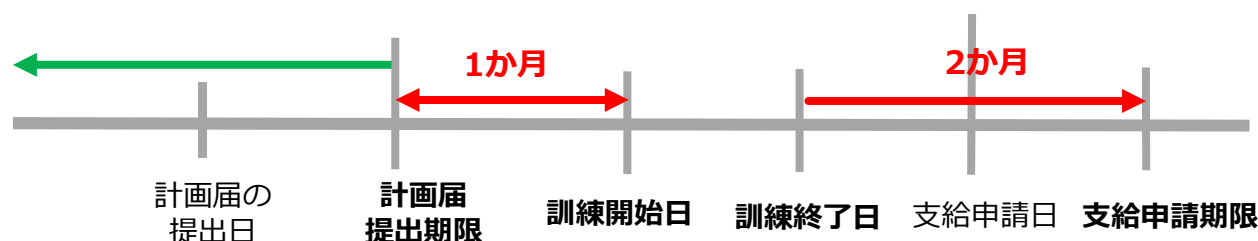
申請事業主の主な要件

- ・ 「事業展開等実施計画」を作成する事業主であること（計画届出時に提出が必要です）
- ・ 雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・ 訓練開始日の1か月前までに、計画届を提出すること
- ・ 訓練期間中も、対象労働者に適正に賃金を支払うこと
- ・ 支給申請日までに、事業主が訓練経費を全額支払うこと
- ・ 訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書を提出すること

対象労働者の主な要件

- ・ 申請事業所の雇用保険被保険者であること

主な手続き



※上記の内容について、詳しくは詳細版パンフレットをご覧ください

北海道労働局雇用助成金さっぽろセンター 6 階（011-788-9070）

事業展開等リスキリング支援コース活用例

課題

これまでトラクターでの農薬散布を行ってきたが、**作業が非効率的で費用の負担も大きかった**



事業主

訓練

- 訓練コース
ドローン操縦士養成コース（1名）
- 訓練内容
ドローンの操縦免許を取得するための訓練
訓練時間：25時間 訓練経費：25万円

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：75%
賃金助成：1時間あたり960円
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：187,500円
賃金助成：24,000円
合計：211,500円
- 成果
これまでのトラクターによる農薬散布に比べ作業が効率的になり、**費用も労働者の負担も軽減した**
化石燃料を使用するトラクターからドローンに変えたことで**温室効果ガスの排出抑制につながった**



事業展開等とは

新たな製品を製造または商品もしくはサービスを提供すること等により、新たな分野に進出することをいいます。また、事業や業種を変更することや、既存の事業の中で製品の製造方法やサービスの提供方法を変更する場合も含まれます。

DX（デジタル・トランスフォーメーション）化とは

デジタル技術を活用した業務の効率化や、デジタル技術による製品、サービス、ビジネスモデルの変革を行うことを言います。
たとえば、ITツールや電子契約を利用したペーパーレス化などが対象となります。

グリーン・カーボンニュートラル化とは

省エネへの取組、再生可能エネルギーの活用等により脱炭素（カーボン）化を目指し、温室効果ガス（二酸化炭素、メタンなど）の排出をゼロにすることを言います。
たとえば、これまでは化石燃料を使うトラクターで農薬を散布していたが、新たにドローンを導入して温室効果ガスの排出を抑えることなどが対象となります。

人材開発支援助成金とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。正規雇用労働者等を対象とした訓練を助成する**特定訓練コース・一般訓練コース**や、非正規雇用労働者等を対象とした訓練を助成する**特別育成訓練コース**などのコースがあります。

令和4年4月には、サブスク型研修サービスのほか、高度なデジタル人材を育成するための訓練や、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担した事業主を対象とした**人への投資促進コース**が創設されました。

人への投資促進コースでは、高度なデジタル人材の育成のための訓練の他、大学・大学院での訓練や**新卒者などのIT未経験者に対するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、サブスクリプション型（定額受け放題）研修サービス**などを助成対象としています。



人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の詳しい要件を記載したパンフレットや助成金の申請に必要な書類は、北海道労働局のホームページにも掲載しています。どうぞご覧ください。

事業展開等リスキリング支援コースの活用例

事業展開



新規商材の展開や新規顧客開拓のノウハウを習得させるため、営業職に「営業折衝力強化研修」を実施

事業展開



新たなトレーニング事業へ進出するため、従業員に「パーソナルトレーナースキル取得講座」を実施

事業展開



新事業に配置される管理職のマネジメント能力の向上のため、「部下指導・育成力向上研修」を実施

事業展開



リフォーム事業への展開を図るため、「内装の部分リペア実践技術コース」を受講させた

事業展開



デジタル化が進まない産業へのデジタル化の支援事業を立ち上げるため、組織改革や管理職育成のための「IT業界管理職研修」を実施

DX化



社内のDX化を推進するためには、人員の質・量ともに強化する必要があるため、新入社員に「IT基礎研修」「Microsoft365活用研修」を受講させた

DX化



社内におけるデジタルセキュリティ強化とDXコンサルティングに必要な提案能力の強化のため、「ISMSクラウドセキュリティ審査員研修」を実施

DX化



商品開発のための図面を3D画像に変更するため、「3D CADオペレーターコース」に従業員を入学させた

DX化



ドローンを使った検査業務の拡大によりドローンパイロットを増やす必要があるため、「フライト基本技術コース」「非破壊検査基本コース」「ドローン減災士」に従業員に受講させた

DX化



建設業における請求書の仕訳・確認、労務管理、集計などのバックオフィス業務の自動化を図るため、「デジタル人材育成サービス」に従業員に受講させた

人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の詳しい要件を記載したパンフレットや助成金の申請に必要な書類は、北海道労働局のホームページに掲載しています。どうぞご覧ください。



各種ご案内

(QRコードを読み取るとリーフレット等が表示されます)

★人材開発支援助成金（令和4年度版）★

「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内

企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供、新たな分野への進出などの事業展開に必要な人材や、企業におけるDX化、グリーン・カーボンニュートラル化を推進することで、業務の効率化を図っていくために必要となる人材の育成にかかる費用を高額助成する制度です。



「人への投資促進コース」のご案内

「人への投資」を加速化するため、定額制（サブスク型）サービスによる訓練や、デジタル人材育成のための訓練、労働者が自発的に受講した訓練を事業主が支援した場合の助成など、5つのメニューがあります。



「特定訓練コース・一般訓練コース」のご案内

正規雇用労働者を対象とした訓練に対する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。



「特別育成訓練コース」のご案内

正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの有期契約労働者等の正社員転換又は処遇改善を目的として、訓練を実施した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。



「教育訓練休暇等付与コース・人への投資促進コース」のご案内

労働者自身の職業能力の開発・向上のため、労働者が自発的に教育訓練を受けられるよう、教育訓練休暇、短時間勤務制度等を導入し、実際に従業員に適用・実施した事業主に対する助成制度です。

