

北海道政労使会議 北海道労働局説明資料

令和 6 年 2 月 7 日

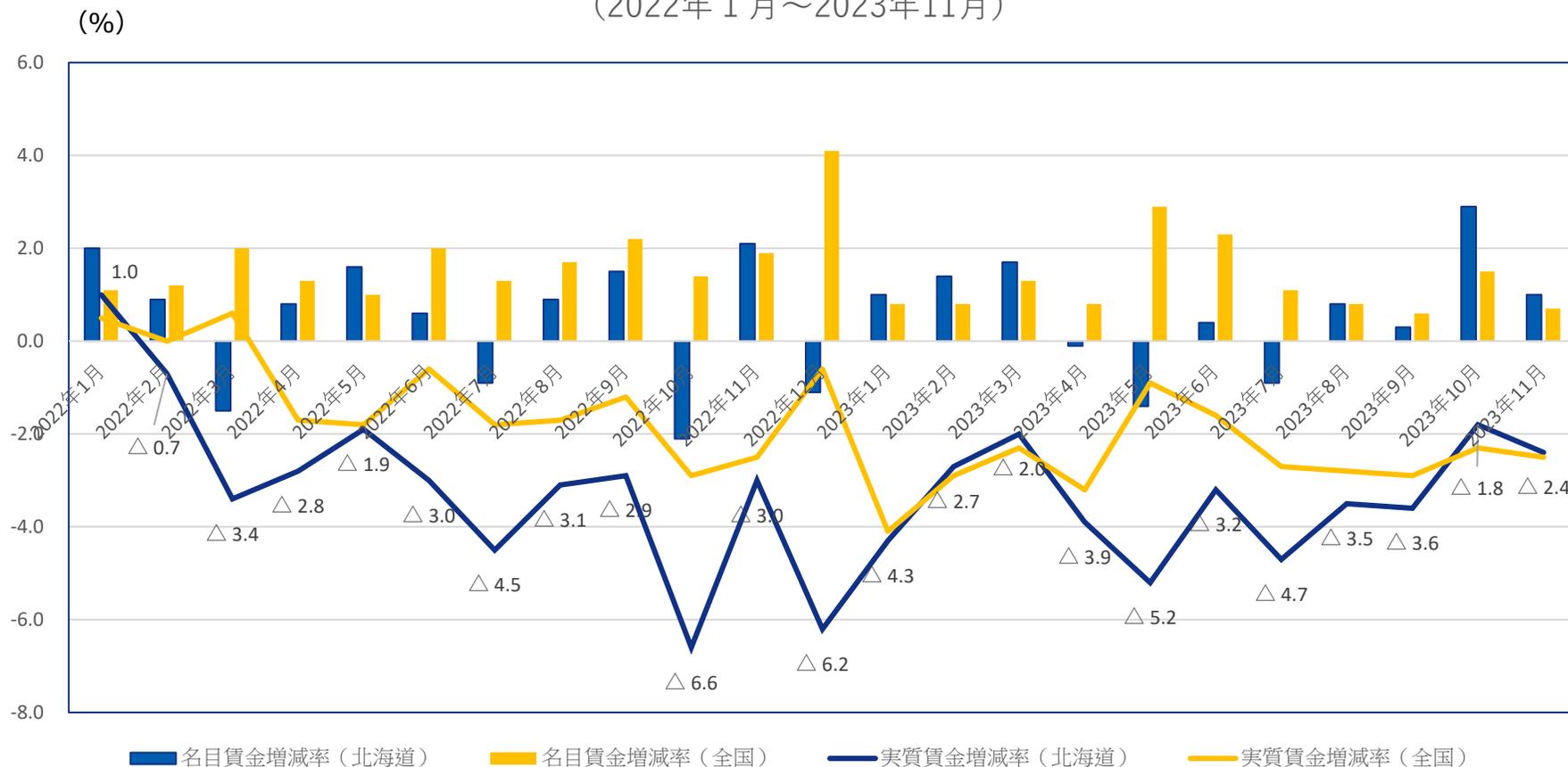
- **賃金引上げに向けた取組について**
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について
- 人材の確保・育成に向けた取組について

名目賃金指数及び実質賃金指数の増減率（全国・北海道）

北海道の実質賃金（2023年11月）の対前年同月比は△2.4%となり、22カ月連続でマイナスが続いている。

名目賃金と実質賃金の増減率（対前年同月比）

（2022年1月～2023年11月）



資料出所：厚生労働省毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）
 指数：令和2年=100
 名目賃金指数、実質賃金指数いずれも現金給与総額。

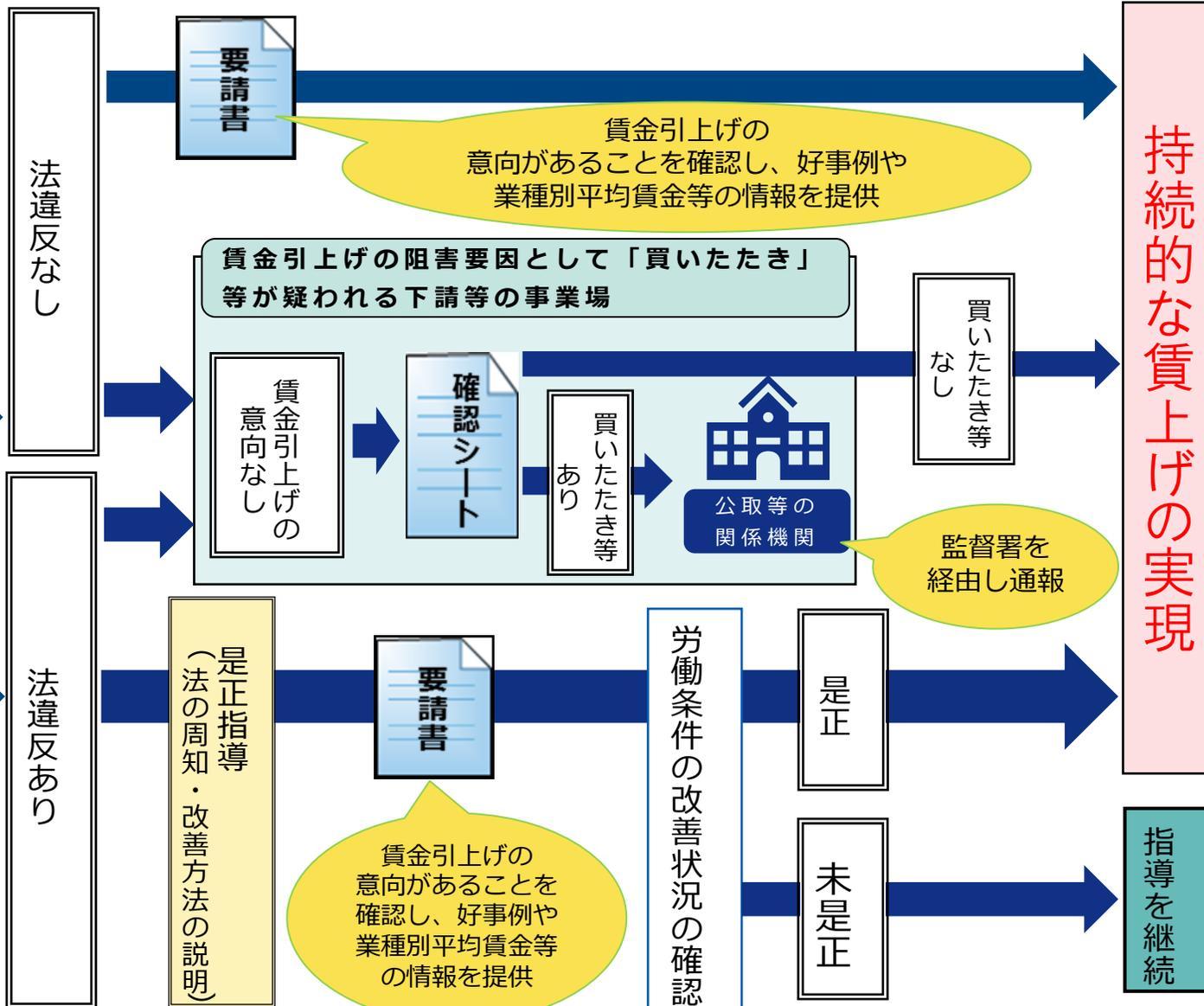
定期監督等における賃金引上げに向けた環境整備等

監督指導等あらゆる機会を通じて、賃金引上げの検討を要請。

定期監督等
(令和4年6,427事業場)



労働基準監督署

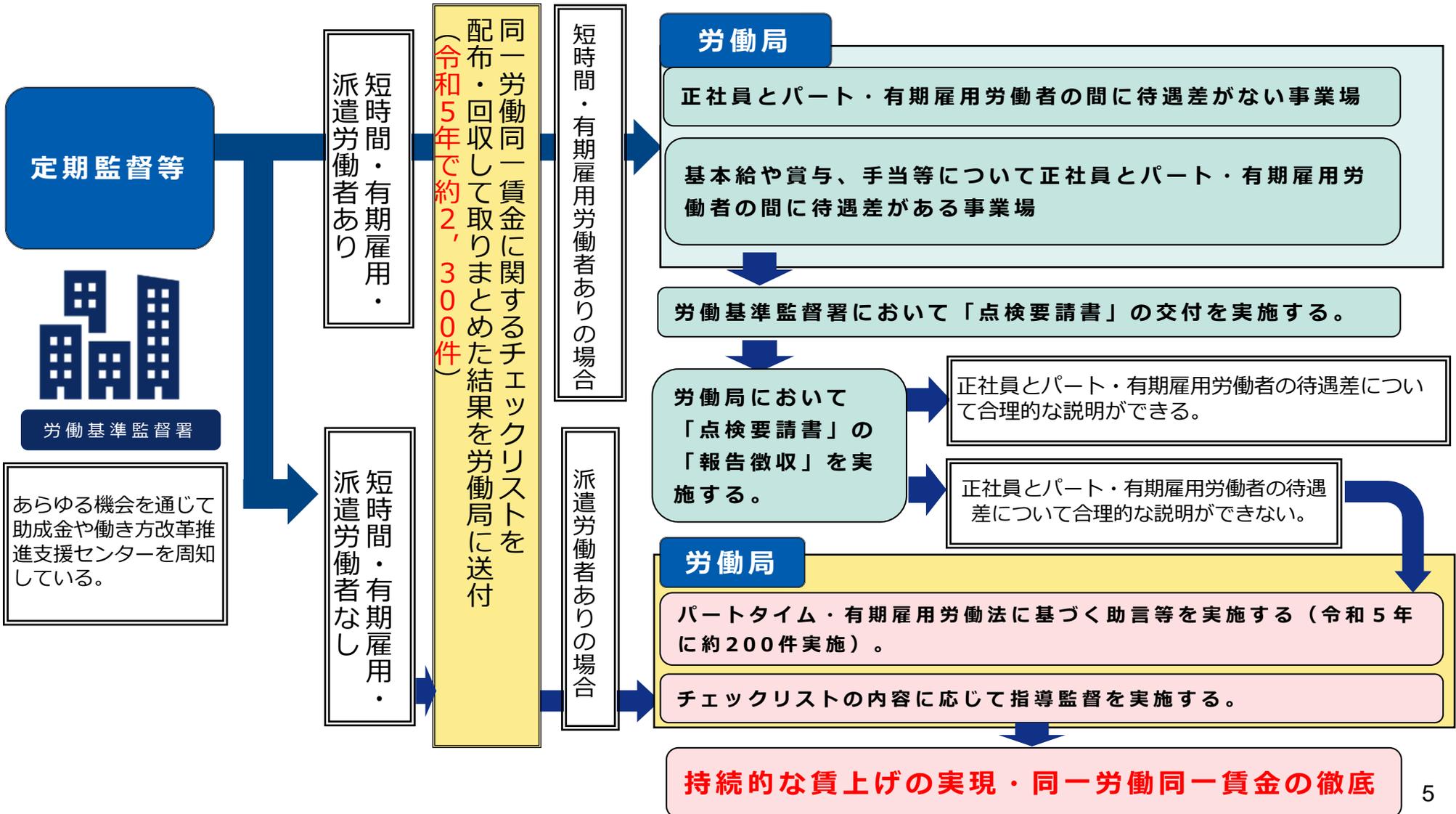


持続的な賃上げの実現

指導を継続

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組の具体的な運用について

労働基準監督署の調査結果を踏まえ、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の**基本給・賞与等の差の根拠の説明が不十分な企業等**に対し文書で指導を行い、経営者に対応を求める等により同一労働同一賃金の遵守徹底を図っている。



最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金の概要

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図る**中小企業・小規模事業者**の生産性向上に向けた取組を支援する。

制度の概要

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

【対象となる設備投資等の例】

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none">POSレジシステム導入による在庫管理の短縮リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

【助成率（北海道の場合）】

920円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

※ 交付申請受付期限は令和6年3月31日となっていますが、賃金引き上げ後に行う申請は令和6年1月31日で終了しています。

申請状況

北海道局 申請件数 実績	令和3年度 190件	令和4年度 220件	令和6年2月5日現在 777件
--------------------	---------------	---------------	--------------------

業務改善助成金の詳細や活用事例はこちらをご覧ください

業務改善助成金

検索

最低賃金特設サイト

検索

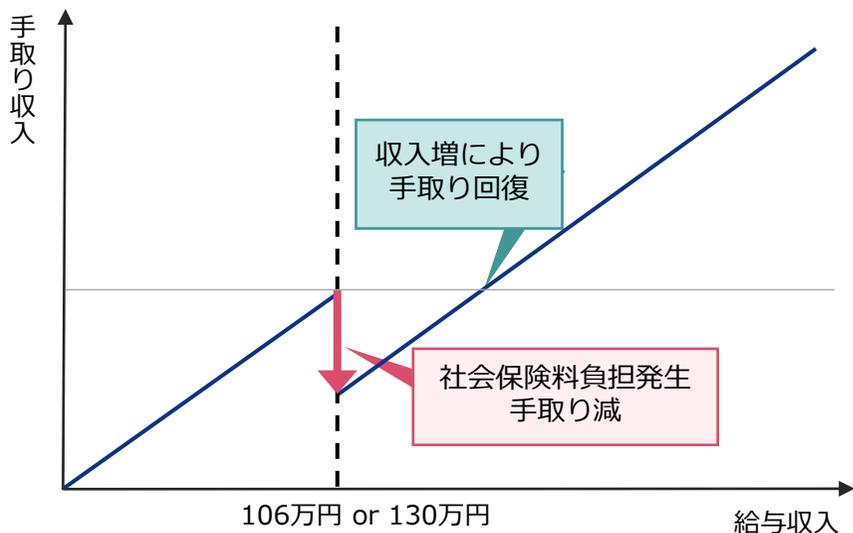


- 賃金引上げに向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について
- 人材の確保・育成に向けた取組について

「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



- 従業員100人超企業^(※1)に週20時間以上で勤務する場合 → 「106万円の壁」^(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）の概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

「年収の壁・支援強化パッケージ」の施策の一つとして令和5年10月に新設されたコース。年収の壁による手取り収入の一時的な減少を伴わず社会保険に加入させた事業主へ助成を行う一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しする。（令和7年度末までに社会保険に加入させた場合に限る）。

社会保険適用時処遇改善コース

(1) 手当等支給メニュー（社会保険料相当の手当を追加支給）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- 1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

- ※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
- ※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（賃金増加と労働時間延長を組合せて実施）

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- 取組から6ヶ月後に支給申請。
- 賃金は基本給。

(3) 併用メニュー（(1)と(2)を組み合わせて実施）

- 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、
- 2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

申請状況等

- ・計画届受理件数：182件（令和6年2月5日現在）。介護・福祉、卸・小売業、生活関連サービス業からの申請が多い。
- ・対象者数（1年間の見込み） 手当等支給メニュー：200～260人、労働時間延長メニュー：880～1,460人、併用メニュー：160～210人
- ・「年収の壁突破・総合相談窓口」（フリーダイヤル「0120-030-045」）にて年収の壁についての電話相談をワンストップで受付中。

- 賃金引上げに向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について
- **人材の確保・育成に向けた取組について**

人材開発支援助成金の概要

「人への投資促進コース」 高度デジタル訓練や定額制のe-ラーニング訓練を労働者に受講させたり、教育訓練のため長期休暇を導入し、休暇を取得させた事業主等へ助成を行う。

「事業展開等リスキリング支援コース」 新事業展開やDX,グリーンカーボンニュートラル化のために労働者に訓練を受講させた事業主へ助成を行う。

人への投資促進コース

助成額

基本料金 + 初期設定費用
アカウント料など

×

60%

※大企業は45%

申請状況等

計画届受理実績：148件 6,335人（令和5年12月末現在）
病院や介護施設等、シフト勤務が多く集合研修が難しい業種について、利用が多い傾向にある。

活用事例

- 訓練コース 営業職研修受け放題講座（40名）
- 訓練内容
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業職に関するeラーニング訓練。
- 訓練経費 : 42万円 → 経費助成 252,000円
(1名～50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

事業展開等リスキリング支援コース

助成額

受講料
+
受験料

×

75%

※大企業は60%

+

1時間あたり
960円

※大企業は480円

申請状況等

計画届受理実績：402件 1,408人（令和5年12月末現在）
業種に限らず、満遍なく利用がある状況。新たな事業展開やDX化にかかる訓練実施が多い傾向にある。

活用事例

- 訓練コース 介護事業DX化研修（2名）
- 訓練内容
利用者のケアプラン等をタブレット入力でペーパーレス化するための新システム導入にかかる訓練。
- 訓練経費 : 80万円 → 経費助成 600,000円
賃金助成 (960円×100時間×2名) 賃金助成192,000円

参考資料

- ・ キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の活用例
- ・ 人材開発支援助成金の活用例 等

① 手当等支給メニュー

○パート社員Aさんの場合

会社概要

中小企業：スーパー（小売業）

従業員数：120人

被保険者数：100人超

事業内容：店舗運営
販売等



事業所の課題

- ・ 就業調整によりパート社員がシフトを減らすようになり、人手不足に。
- ・ 特定の業務内容しか任せられないことから、生産性が上がらないことが課題。

パート社員Aさんのヒアリング結果

- ・ 将来に備え、できれば社会保険に加入したい。
- ・ 2年後には子どもが中学校に入学し、労働時間を延ばすことが可能。

※ 資本金の額又は出資の総額により、助成金の要件上、中小企業事業主に該当する事例。

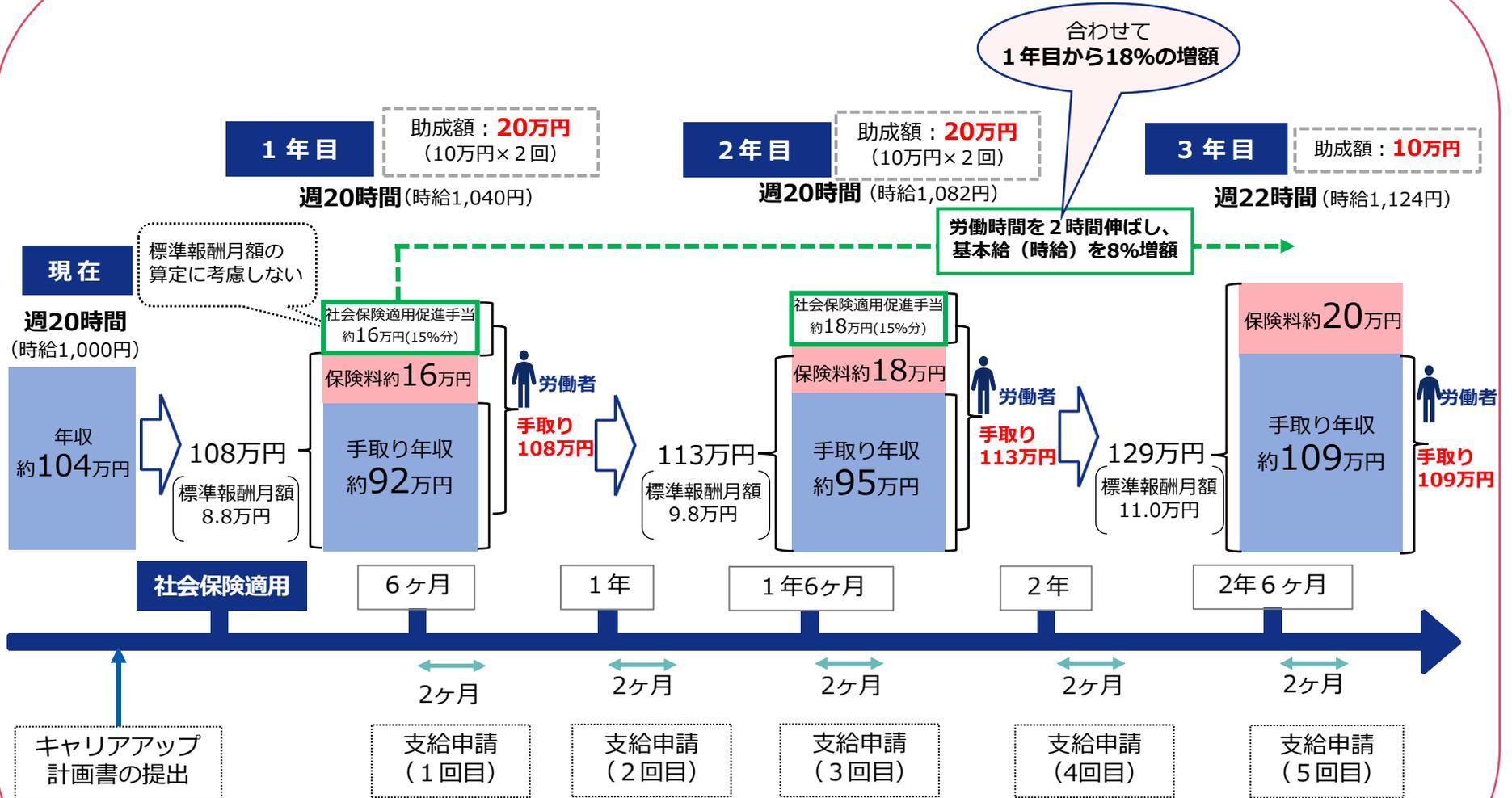
現在の働き方

- ・ 週所定労働時間20時間
- ・ 月・火・木・金 9:00～15:00
(実働5時間/日)
- ・ 時給1,000円
- ・ 社会保険未加入・雇用保険加入
- ・ 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列

3年目の働き方

- ・ 週所定労働時間**22時間**
- ・ 月・火 9:00～16:00 (実働6時間/日)
- ・ 木・金 9:00～15:00 (実働5時間/日)
- ・ 時給**1,124円**
- ・ 社会保険・雇用保険加入
- ・ 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列、**在庫管理**

取組の流れ（手当等支給メニュー）



○パート社員Bさんの場合

会社概要

中小企業：介護事業

従業員数：150人

被保険者数：100人超

事業内容：介護施設における

利用者の介助等



事業所の課題

- 介護職のなり手がおらず常に人手不足。事業所内の職員を教育する人材も不足しており、解決が急務。
- 就業調整を行うパート社員が増え、一層の人手不足に。

パート社員Bさんのヒアリング結果

- 子どもが小学校高学年になり、多少手が離れたことから、労働時間を延長することが可能になった。

現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入

労働時間延長後の働き方

- 週所定労働時間**23時間**
- 月・火・木 10:00～17:00
(実働6時間/日)
- 金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- 時給**1,050円**
- 社会保険・雇用保険加入

取組の流れ (労働時間延長メニュー)

現在

週20時間

(時給1,000円)

年収
約104万円

週4日出勤のうち、
週3日の労働時間を1日1時間延ばし、
時給を5%アップ

3時間延長

助成額: 30万円

週23時間

(時給1,050円)

保険料約19万円

手取り年収
約107万円

労働者
手取り
107万円

126万円

標準報酬月額
10.4万円

社会保険適用

6ヶ月

キャリアアップ計画書の提出

2ヶ月
支給申請

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース 社会保険適用促進手当について

概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※ 同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

要件等

①対象者

標準報酬月額が10.4万円以下の者

②報酬から除外する手当の上限額

被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

③期間の上限

最大2年間の措置とする。

（例）年収106万円（標準報酬月額8.8万円）で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる 年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の 保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の 追加負担	—	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

労働者・企業
共に2万円の
負担減！

※保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

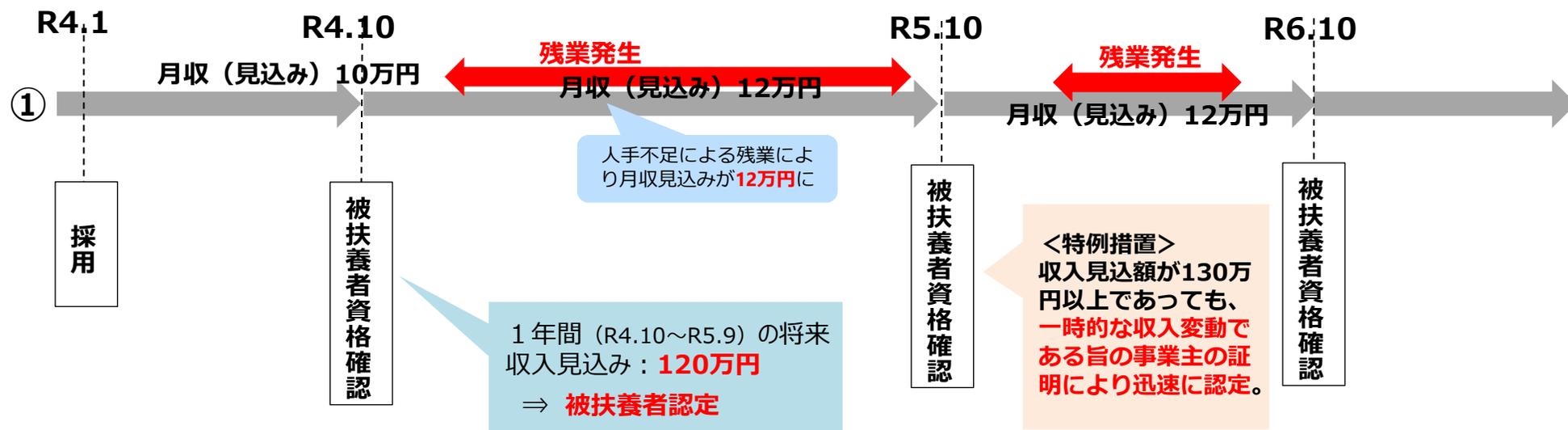
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



人材開発支援助成金 主なコースの内容

2023.4
新設

人材育成 支援コース

人材育成訓練

10時間以上のOFF-JT（正規・非正規を問わない）

認定実習併用職業訓練

事前に訓練内容について認定を受けた、OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練（正規・非正規を問わない）

有期実習型訓練

非正規雇用労働者を対象とする、非正規社員を正社員化するためのOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

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

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練（正規・非正規を問わない）

定額制訓練

サブスク型研修サービスを利用した訓練

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

事業展開等リスキリング支援コース

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「教育訓練休暇等付与コース」もあります。

人材開発支援助成金

具体的な助成内容

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
人材育成 コース 支援	人材育成訓練	正規雇用:45%	正規雇用:30%	760円	380円	—	
		非正規維持:60%					
		正社員化:70%					
	認定実習併用職業訓練	45%	30%	760円	380円	20万円	11万円
有期実習型訓練	正社員化:70%		760円	380円	10万円	9万円	
	非正規維持:60%						
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

※賃金加算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）

人材開発支援助成金

具体的な活用事例 人への投資促進コース（定額制訓練）

サブスク型研修サービスに 助成金が利用できます！

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

$$\begin{matrix} \text{基本料金} \\ + \\ \text{初期設定費用} \\ \text{アカウント料など} \end{matrix} \times \frac{\text{BからCまでの日数}}{\text{AからCまでの日数}} \times 60\%$$

※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勞
- 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%）

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 << 企業全体の生産性向上 >>
- 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**事業展開等リスティングコース**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)

人材開発支援助成金

具体的な活用事例 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のための人材を育成する事業主の皆様

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（事業展開等リスクリング支援コース）
を活用して人材を育成しませんか

助成額

受講料
+
受検料

75%
大企業：60%

1時間あたり
960円
大企業：480円

所定労働時間に
受講した時間数

※受検料は事業主が負担する場合があります（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）

事業展開等リスク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



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



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

●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

新たな製品を製造し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「事業展開等リスクリング支援コース」の詳細な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



農業における鳥獣被害を解決するためのドローン利用による鳥獣監視・追払いシステムを構築し、他社への展開を図るため、これらに必要な「ドローンライセンス講習」を受講させ、パイロットを養成した

事業展開



新たにリフォーム事業を立ち上げるため、リフォーム工事の中核となる従業員に「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



現状外部委託しているECサイトを自社で運営できるよう、コンテンツ制作や情報更新、ITリテラシーなどの専門知識を持った人材を育てるため、従業員に「WEBクリエイターベーシック」を受講させた

事業展開



介護事業を営んでいるが、利用者に提供するお米をより安心安全、美味しいものにするため、自社で稲の育成から収穫、精米作業まで行えるよう「稲作事業研修」を実施した

DX化



社内DX化を推進していくため、Excel・アプリ作成・データ活用など、様々なコンテンツをすき間時間に受講できる定額制（サブスク型）サービスによる「デジタル人材育成研修」を導入した

DX化



医療DX推進に対応できる人材を育成するため、ITやDXの基礎、システムの設計・開発を網羅した「医療DX人材育成プログラム」を受講させた

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」を受講させた

DX化



CADを扱える者が社内にとどまらず、商品の開発、改良が進んでいないことから、これらを円滑化するため、「2次元CADによる機械製図技術」を受講させた

DX化



ドローンを使った検査業務へ移行しつつあることから、従業員に「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」を受講させた

グリーン・カーボン・ニュートラル化



農薬の散布にトラクターを使用していたが、CO2等の温室効果ガスの排出をゼロにするため、ドローンを導入することにし、「農業用ドローン認定講座」を受講させた

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。

北海道労働局雇用助成金さつほろセンター 6階 (011-788-9070)

