

賃上げ・人材活性化政策等に係る支援のご案内

令和5年10月1日より、香川県最低賃金「時間額918円」に変更しております。
臨時・パート・アルバイトなどを含め、全ての労働者に適用されます。
※産業別最低賃金の適用がある場合は、産業別最低賃金額以上の賃金の支払いが必要です。

《「年収の壁」への対応について》

- ◆**年収の壁とは**
社員の配偶者などで、パートやアルバイトをされている方は、年収106万円や130万円など、一定以上の収入になると、社会保険料を支払う必要があります。そのため、手取り収入が減ることを避けるため、働きたいのに一定の水準以上は働くことを控える、それが「年収の壁」と言われるものです。
- ◆「年収の壁」への対応策『支援強化パッケージ』とは

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に合わせて、手取りを減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援をします。(キャリアアップ助成金の新コース創設)

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

◆キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の創設

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の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、賃上げなどの処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する**ものです。 ※非正規雇用の労働者：パート、契約社員など「正社員以外の従業員」のこと。
2023年10月から「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

労働者にとって
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様の
人手不足の解消へ!

◆「社会保険適用時処遇改善コース」の各メニュー・助成額

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	① 賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当)	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当)とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③ 賃金(基本給)18%以上を増額させていること(労働時間の延長との組み合わせも可能)		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

(※)社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

◆支給申請のための3つのステップ

- ステップ1** キャリアアップ計画の作成・提出 ステップ2を実施する日の前日までに最寄りの労働局へ提出
- ステップ2** 支給要件を満たす取組の実施 正社員化や賃上げ等、支給要件を満たす取組を実施する
- ステップ3** 支給申請 ステップ2実施後、6か月分の賃金支給日の翌日から2か月以内で支給申請

人材育成に取り組む事業主の方へ

《人材開発支援助成金のご案内》

人材開発支援助成金とは

雇用する労働者に対して、訓練を実施した場合に、訓練期間中の賃金や訓練経費の一部等を助成する制度です。主に、労働者の専門的な知識・技能の習得を目的とした訓練が対象となります。

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」の創設

「事業展開リスクリング支援コース」は、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、またはデジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、下記に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

◆支給対象訓練

- ① 助成とされない時間を除いた訓練時間が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**(企業の事業活動と区別して行われる訓練)であること
- ③ **職務に関連した訓練**であって、以下のいずれかに該当する訓練であること

◆助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額(1人1時間)		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上10時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

◆支給対象経費

- ・部外の講師謝金・手当・旅費
- ・施設・設備の借上費
- ・訓練に必要な教材購入費 他

◆対象となる賃金

訓練期間中の所定労働時間内の賃金が賃金助成の対象となります。所定労働時間外・所定休日(予め別日に所定休日を振り替えた場合は除く)に実施した訓練は対象外です。



◆助成金活用例

【事業展開】

- ◆ 新たにリフォーム事業を立ち上げる為、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」を受講させる。
- ◆ 消費者の需要傾向にあった新しい商品を開発し、新規顧客をさらに開拓していくため、商品開発向上のための研修を受講させることで情報収集力やニーズ把握力、企画力の向上を図る。
- ◆ イベント業者が新たな形態によるイベント等の企画・立案に従事させる為、若手幹部候補に「生産性向上支援訓練」を受講させる。

【DX化】

- ◆ システムの基礎的な知識に始まり、アルゴリズムやデータ構造、データベース技術、ネットワーク技術及びWebページの知識習得のため、若手社員にIT総合研修を受講させる。
- ◆ 測量受注の拡大に向け、ドローンを活用した測量作業に習熟した従業員の育成を目指し、ドローンの操縦技術や安全運航管理者資格の取得を目指した講習を受講させる。
- ◆ AI、IoT、情報技術等の最新技術の習得に全社的に取り組むこととし、可能な限り多くの従業員に効率的な研修を実施する為、「サブスクリプション型」の講座を受講させる。
- ◆ CADを扱える者が少なく、商品開発・改良が進んでいないため、「2次元CADによる機械製図技術」を受講させる。

◆支給申請のための3つのステップ

- ステップ1** 事業内で職業能力開発計画を策定し、それに基づいた職業訓練実施計画を作成する。作成した必要書類を**訓練開始日の1か月前まで**に管轄労働局に提出する。
- ステップ2** 職業訓練実施計画に基づき、訓練を実施する。支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う。
- ステップ3** **訓練終了日の翌日から2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に申請する。