

人材の育成・活性化促進の取組み

厚生労働省 兵庫労働局 職業安定部 職業対策課

1. 制度創設の目的

厚生労働省は、コロナ禍においては、雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援を行い、経済状況が不安定化する中で雇用の安定に向けた取組みを行ってまいりました。

しかしながらコロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる人手不足の問題が再び顕在化しはじめ、また、個々人の意識や社会構造が変化し、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズが高まりました。

そこで、意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「成長と分配（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下で、それが消費へつながる等）」の好循環を実現していくため、緊急的・短期的な雇用政策から中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・

活性化を通じた賃上げ促進」などの取組みを推進していくこととしました。

2. 具体的施策

① 人材開発支援助成金

事業主が雇用する労働者に職務に関連した訓練計画に沿って訓練を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金という助成制度があります。

令和3年11月19日閣議決定「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、人への投資を抜本的に強化するため、令和4年度からの3年間で4000億円規模の政策パッケージを創設し、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされました。これを受け、厚生労働省では、国民の方からのご提案をもとに、令和4年4月に人材開発支援助成金「人への投資促進コース」を、令和4年12月に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」を創設しました（図1）。

図1 人材開発支援助成金（一部）のメニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
人への投資促進コース		
<ul style="list-style-type: none"> 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のための訓練や大学院での訓練について助成 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OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成 定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練について助成 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に対して助成 長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 	事業主	雇用保険 被保険者
事業展開等リスクリング支援コース		
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	事業主	雇用保険 被保険者

「人への投資促進コース」では、デジタル分野など高度人材の育成のための訓練、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練、定額制の研修サービスによる訓練など、企業のイノベーションの促進や事業運営に資する人材育成を行う事業主に対する助成メニューや、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主、働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主など、労働者の自発的な職業能力開発を促進する事業主に対する助成メニューを用意しています。

「事業展開等リスクリテラシー支援コース」では、新規事業の立ち上げ等事業展開のための訓練、業務の効率化や脱炭素化に取組むためのDX化やグリーンカーボンニュートラルに対応した訓練など、企業の持続的発展のために新製品の製造や新サービスの提供により新たな分野に展開する事業主、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事業主に対する助成メニューを用意しています。

② キャリアアップ助成金

事業主が、雇用する有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者に対して、正社員化や処遇改善の取組みを実施した場合に助成するキャリアアップ助成金という制度があります。そこに令和5年10月、「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。

それに至る経緯としましては、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて、において、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」の実現を目指すこととされ、これを受け、厚生労働省では、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、併せて、フルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくために、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境整備にも取り組むこととしました。

その中で、社会保険料の負担がない被扶養者の方について、一定以上の収入（106万円または130万円）となった場合に、社会保険料負担の発生や、企業の配偶者手当がもたらなくなることによる手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応が急務と捉え、令和5年10月から以下の対応を開始しました。

- (1) 106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）
- (2) 130万円の壁への対応（③事業主様の証明による被扶養者認定の円滑化）
- (3) 配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進）

このうち①キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

図2 キャリアアップ助成金の概要

「社会保険適用時処遇改善コース」

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。

(2) 労働時間延長メニュー

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

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ 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。

※令和5年10月1日から令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象

用時処遇改善コース」では、パートやアルバイトで働く方が社会保険に加入する場合には、手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、手当支給、賃上げ、労働時間延長といった措置により、労働者の収入を増加させる取組みを行う事業主様に対して、労働者1人当たり最大50万円を事業主に助成するメニューを用意しています(図2)。

兵庫労働局では、引き続き労働者の職業能力の向上に努めるとともに、雇用環境の整備に尽力する事業主の支援に注力してまいります。