

|| サリーレグループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[3]
2023

2023年3月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、
当事務所までお問い合わせください。



人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内
大幅な引上げとなる障害者への法定雇用率
義務化された男女の賃金の差異の公表
2023年4月より50万円に増額される出産育児一時金
キャッシュレス決済の利用状況
「キャリアアップ助成金」について
M & A 譲渡し情報

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、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。

助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

詳細はP2～3へ

人への投資を強化するため、現在政府では、3年間で4,000億円規模のパッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ、取り組んで行くこととしています。

人材開発支援助成金についても、国民の皆さまからの提案等をもとに、令和4～6年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」を創設しました。

「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

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の実施

高度デジタル人材訓練 / 成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

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訓練の実施

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

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休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+ 15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS(ITスキル標準)レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45%	-
	(+ 15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者(正規雇用労働者)の即戦力化のための訓練(OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	760円	380円
	(+ 15%)		(+ 200円)	(+ 100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
(+ 5万円)		(+ 3万円)		

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度(30日以上連続休暇取得)	20万円	1人1日当たり 6000円 (有給休暇の場合)
	(+ 4万円)	(+ 1200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+ 4万円)	

・()内の助成率(額)は、生産性要件を満たした場合の率(額)です。

・賃金助成額は、1人1時間当たりの額です。OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額(定額)です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% 120（90）万円の助成 括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスクリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2500万円	1000万円
うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年あたり)	
	実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	-	-	-	-	-	-	
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	-	原則1200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1600時間	3回まで
成長分野等人材訓練	-	-	-	-	国内150万円 <海外500万円>		
自発的職業能力開発訓練	7～20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	-	3回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	-	-	-	1200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	-				最大150日 有給の長期休暇のみ	-	

「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

実訓練時間数が100時間未満/100 200時間未満/200時間以上によって変動。

「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1
計画提出

事業内職業能力開発計画に基づき、**訓練実施計画を作成する**
作成した計画を**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する**

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">訓練実施計画届年間職業能力開発計画訓練別の対象者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none">訓練内容を確認できるカリキュラム訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step 2
訓練実施

「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施する

Step 3
支給申請

訓練修了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に提出する
支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">法令違反等がないか確認する書類支給申請書助成額を算定した書類OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none">出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など訓練に使用した教材の目次等の写し受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

長期教育訓練休暇等制度 は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

(URL) 人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

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



大幅な引上げとなる 障害者の法定雇用率

企業は障害者雇用促進法に基づき、一定人数の障害者を雇用する義務があります。雇用すべき人数は、全労働者に対する対象障害者である労働者の割合を基準として算出する法定雇用率に基づき決まります。法定雇用率は、少なくとも5年毎に、この割合の推移を勘案して設定することとされていますが、現行の法定雇用率は、2018年4月から設定されていることから、2023年4月に新しい法定雇用率に見直されることになっています。以下では、今後の法定雇用率の動き等についてとり上げます。

法定雇用率

民間企業における現行の法定雇用率は2.3%とされていますが、2023年4月より2.7%に引き上げられる予定です。ただし、引上げ幅が大きいこともあり、雇入れに係る計画的な対応ができるよう、2023年4月から1年間は2.3%で据え置き、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に引き上げられる予定となっています。

法定雇用率が2.7%となった場合、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、現行の従業員数43.5人以上から37.5人以上に広がります。

除外率の引下げ

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（建設業、道路貨物運送業、医療業など）について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除（障害者の雇用義務を軽減）する制度があります。この除外率は、2004年4月以降、廃止に向け

て段階的に引下げ・縮小が行われており、2025年4月からは10%引き下げられる予定です。

この引下げにより、除外率が5～10%となっている非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く）、倉庫業、航空運輸業、窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。）等の計9業種については除外率の適用対象外となります。その一方で、警備業、介護老人保健施設、介護医療院の3業種が新たに加えられる予定です。

短時間労働者の実雇用率に 算定する特例

現行、法定雇用率の算定に含めることのできる労働者は、週の所定労働時間が20時間以上の人だけですが、今後、週の所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者について、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようになります。これは2024年4月より施行されることがすでに決まっています。

法定雇用率の引上げに伴い、自社において障害者の雇用義務が発生するのか、発生する場合には何人の雇用が必要なのかを確認の上、採用等の対応を進めましょう。なお、法定雇用率を超えて雇用している企業には、障害者雇用調整金が障害者1人につき月額2.7万円支給されますが、この金額は月額2.9万円に引き上げられる予定です。※2023年2月13日時点の情報です。

義務化された 男女の賃金の差異の公表

女性活躍推進法では、常時雇用労働者数101人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定と女性活躍に関する情報の公表を義務付けています。これに加え、2022年7月8日からは、常時雇用労働者数が301人以上の企業を対象に「男女の賃金の差異」の情報公表が必須とされたことから、その内容を確認しておきます。

一般事業主行動計画の策定・届出義務

一般事業主行動計画とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込む必要があります。

また行動計画を策定した後は、社内周知と外部公表を行うこととなり、さらに、一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る必要があります。

男女の賃金の差異の公表

一般事業主行動計画の策定のほかに、女性活躍に関する情報の公表が必要ですが、公表する情報は、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」および「②職業生活と家庭生活との両立」の2つの区分があります。企業はこれらの項目から任意で選択し、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で公表するこ

とになっています。

2つの区分にはそれぞれ複数項目がありますが常時雇用労働者数301人以上の企業は①の項目の一つである「男女の賃金の差異」と、これ以外の8項目から1つ以上、これに加え②の7項目から1項目以上選択して公表することが求められています。常時雇用労働者数101人以上、300人以下の企業は①と②を合わせた16項目から1項目以上選択して公表します。

男女の賃金の差異の算出方法、公表項目は細かく定められているため、厚生労働省の解説資料を確認する必要があります。

有価証券報告書への記載

有価証券報告書の提出が義務付けられている企業は、男女の賃金の差異（男女間賃金格差）を非財務情報（人的資本、多様性に関する情報）として、女性管理職比率および男性の育児休業取得率とともに、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書に記載・開示することが求められます。

男女の賃金の差異があること、その差が大きいことに関して、直接的に企業が制限や制約を受けることはありませんが、自社の従業員や求職者が目にすることで、女性が活躍できる企業なのかの判断材料の一つとされる可能性があります。そのような観点から、男女の賃金の差異を算出した後は、差異の分析や他社との比較を行い、課題がないかを検証することが重要です。

2023年4月より50万円に増額される出産育児一時金

今後、政府では「異次元の少子化対策」への取り組みを進めるとしています。社会全体で子育てができるようにするための更なる働き方改革も行われることが想定されることから、高い関心を持つ必要があります。これに先行するような形で2023年4月から出産育児一時金が増額して支給されるため、その内容を確認します。

出産育児一時金の制度

正常な分娩（出産）は、病気やケガではないため、医療機関の窓口等で健康保険証を提示することでの医療費の自己負担額が原則3割となる療養の給付制度が利用できず、全額自己負担する必要があります。そのため、従業員とその家族（健康保険の被扶養者に限る）が出産したときは、出産費用を補てんするための出産育児一時金が支給されます。

出産育児一時金の金額と支給額の変更

2023年2月現在の出産育児一時金の額は42万円で、この中には出産した子どもに脳性麻痺が発生したときに補償が受けられる産科医療補償制度の掛金である1.2万円が含まれています。そのため、産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は40.8万円となります。

出産育児一時金の支給により、出産費用の負担は軽減されるものの、出産費用の平均額は年々増加しており、出産育児一時金の金額を

超えるような出産費用を支払うケースもあります。そのため、2023年4月から出産育児一時金の支給額が50万円（産科医療補償制度の掛金を含む）に引き上げられることになりました。

なお、出産育児一時金は、従業員やその家族が出産した医療機関等が、直接、協会けんぽ等の保険者に請求をすることで医療機関等に支払われる「直接支払制度」が設けられています。直接支払制度を利用することで、出産費用を従業員の方で立て替える必要がなく、出産費用が出産育児一時金の支給額を上回ったときには、その差額を医療機関等に支払えばよい仕組みになっています。

協会けんぽの申請書の変更

2023年1月より協会けんぽの申請書の様式が変更になりました。出産育児一時金は直接支払制度を利用することが多いため、利用する機会は少ないかもしれませんが、直接支払制度を利用しない場合や、出産育児一時金の支給額を下回り、差額を請求する場合には、新しい様式を使ってスムーズな手続きができるようにすることをお勧めします。

今回、出産育児一時金の引上げは8万円と大幅なものになりましたが、子どもが誕生することで間違いなく生活費の負担は増えます。出産祝金や家族手当等の見直しを検討することで、従業員の満足度を向上させることを考えてもよいかもしれません。

キャッシュレス決済の利用状況

昨年12月から一定のスマホアプリで国税の納付ができるようになるなど、キャッシュレス化が様々な形で進められています。ここでは、昨年12月に発表された調査結果*から、キャッシュレス決済の利用実態をみていきます。

現金のみ利用は2割弱

上記調査結果から、キャッシュレス決済利用者の割合をまとめると表1のとおりです。

全体の結果をみると、可能な限りすべてキャッシュレス決済を利用するフルCL層が36%、7~8割程度はキャッシュレス決済を利用するCL積極利用層が18%でした。その他、現金とキャッシュレスを半分ずつ程度利用する現金CL併用層が14%、2~3割はキャッシュレス決済、あとは現金を利用するCL消極利用層が15%、現金のみ利用する現金層が17%となりました。

年代別にみると、30代以下で現金層が20%以上となっていること、10-20代でフルCL層が30%を下回っていることが目立っています。

決済手段別では5割弱

次に、月間支出金額に占める各決済手段の割合をまとめると、表2のとおりです。

【表2】月間支出金額に占める各決済手段の割合

クレジットカード	34%
QRコード決済	8%
電子マネー	5%
銀行口座振替	17%
銀行口座振込	4%
現金	31%
その他	2%

経済産業省「キャッシュレス実態調査」より作成

クレジットカードの割合が34%で最も高いものの、現金も31%という状況です。次いで銀行口座振替が17%となっています。クレジットカード、QRコード決済、電子マネーを合わせると47%で、月間支出金額に占めるキャッシュレス決済の割合は50%弱という結果となりました。

この結果をみる限り、利用頻度は異なるものの、全体では8割程度の人がキャッシュレス決済を利用していることとなります。皆様の肌感覚では、この割合はどのように感じられるでしょうか。

【表1】年代別キャッシュレス決済利用者の割合

	全体	10-20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
フルCL層	36%	29%	38%	36%	39%	38%	36%
CL積極利用層	18%	17%	17%	18%	18%	20%	21%
現金CL併用層	14%	16%	13%	14%	15%	15%	12%
CL消極利用層	15%	12%	12%	15%	16%	15%	17%
現金層	17%	27%	20%	18%	13%	12%	14%

経済産業省「キャッシュレス実態調査」より作成

*経済産業省のキャッシュレスの将来像に関する検討会の第4回検討会で提出された「キャッシュレス実態調査」の結果です。この調査は全国の20~70代の消費者4,800人を対象に、昨年11月に実施したwebアンケートです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。QRコードの商標は株式会社デンソーウェブの登録商標です。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/cashless_future/004.html

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員化しませんか？

さらに「人材開発支援助成金」の併用で金額が加算されます

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

なお、令和4年12月2日以降、加算の対象となる訓練のコースや加算額の一部が拡充します！

■ 助成金の金額

正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	転換前の雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
	中小企業		57万円
大企業		42万7,500円	21万3,750円

- ・ 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は20人です。
- ・ 措置によっては加算が受けられる場合があります。

■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。



年間10万人以上が正社員化！

① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画※」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を就業規則などに規定していること。

③ 正社員化

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より**3%以上増額**させていること。

金額の加算措置については裏面へ

「人材開発支援助成金」も一緒に活用すると 正社員化コースの助成金額が加算されます

人への
投資！



人材開発支援助成金について

■ 人材開発支援助成金とは？

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの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。

■ 助成金額加算の条件

人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した後に正規雇用労働者に転換すると助成金額が加算されます。対象の訓練コースは以下のとおりです。

- 「特別育成訓練コース」
- 「特定訓練コース」(うちITSSレベル2訓練)
- 「人への投資促進コース」
- 「事業展開等リスキリング支援コース」※令和4年12月新設

拡充



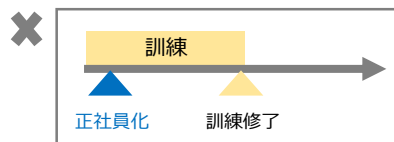
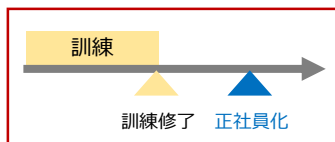
■ 「正社員化コース」助成額 (1人当たり)

金額	基本助成額	訓練加算額 (自発的・定額制訓練の場合)	合計 (自発的・定額制訓練の場合)
企業規模			
中小企業	57万円	9万5,000円 (11万円)	66万5,000円 (68万円)
大企業	42万7,500円		52万2,500円 (53万7,500円)

※有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。

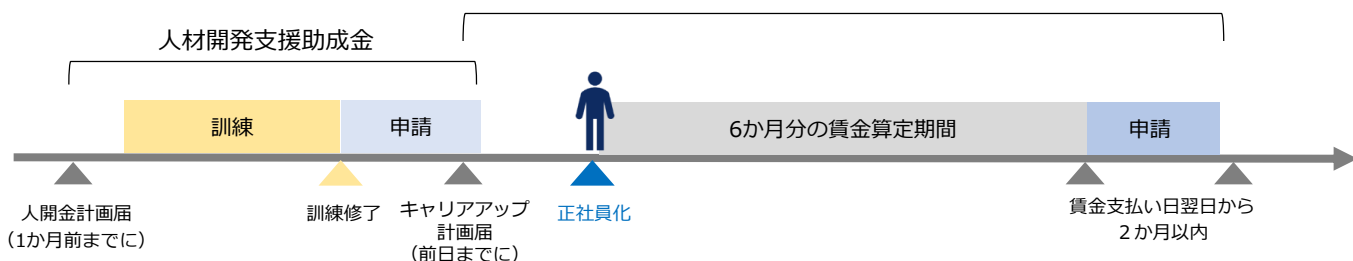
■ 訓練加算

人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合は、訓練加算額を助成します。訓練途中の正社員化は訓練加算の対象外です。



■ 申請の流れ ※令和5年度に申請手続き簡素化予定

キャリアアップ助成金



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

M & A 譲渡し情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW 産業用機械商社	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
デイサービス高齢者向け住宅事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
自動車アクセサリーの製造販売	関東地方	1億円～2億円	応相談
切削加工・金属加工設計	関東地方	2億円～3億円	6,500万円
基盤実装	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談
フィットネス	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談