

たかしん
第2回事業再構築補助金セミナーinオンライン

各種助成金について



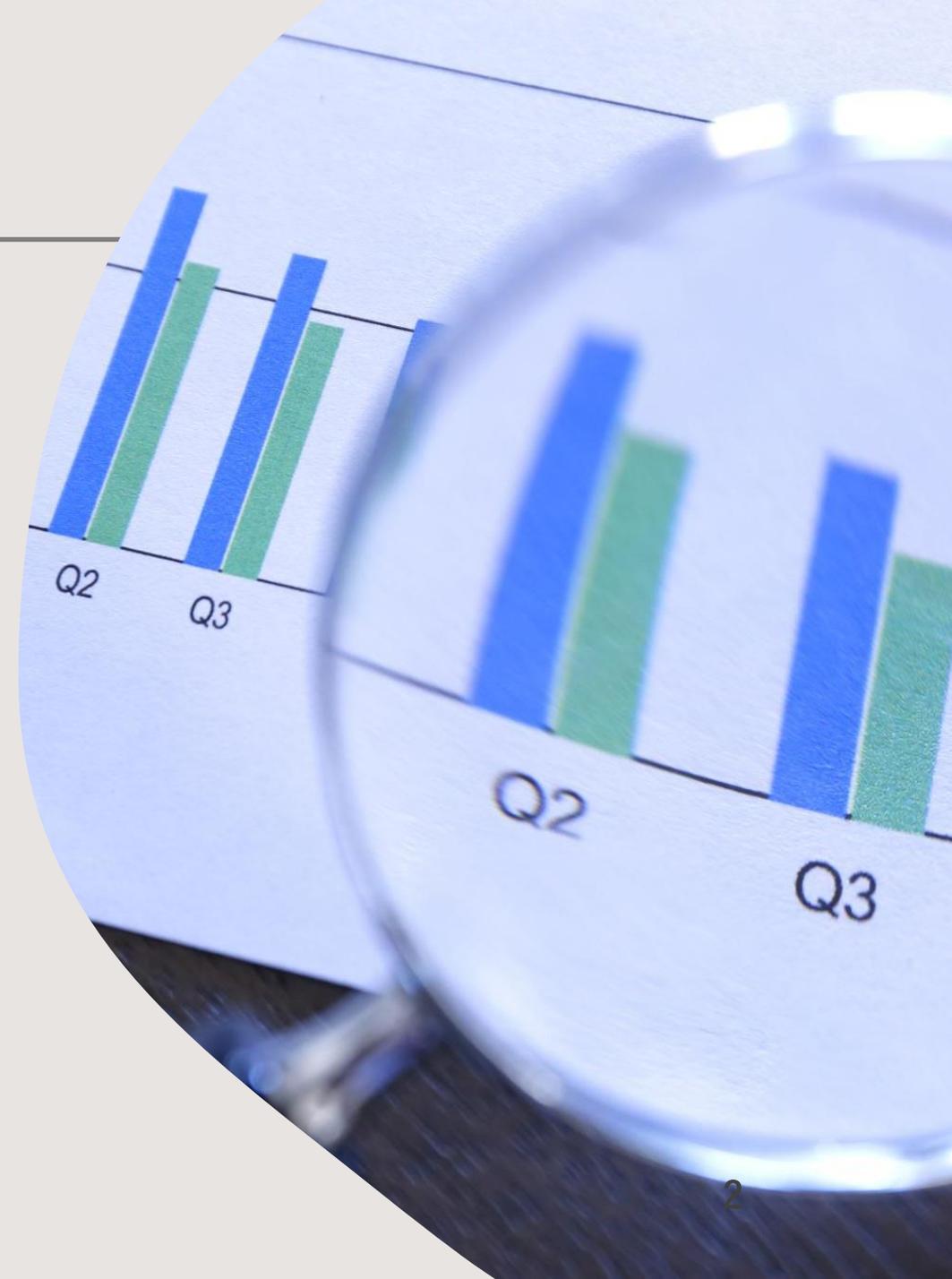
センター長 清水昭彦

はじめに

本資料は、経済産業省・中小企業庁から2021年6月1日時点で発表されている資料を基に作成しております。

今後とも内容が変更される可能性があります。

従って、**予測・未確定要素**が多く含んでいることを予めご承知おきください。



講師の略歴

清水昭彦（しみずあきひこ）
みどり合同税理士法人グループ

- ・産業能率大学マーケティングコース修了
- ・産業能率大学マネジメントコース修了
- ・米国カリフォルニア大学バークレー校情報工学特別課程修了
- ・米国ハワイ州立大学経営情報学科特別課程修了
- ・企画塾認定マスターオブプランニングアドバイザー（MPA）
- ・企画塾認定マーケティング・プランナー（MP）
- ・みどり増販情報センター センター長
- ・株式会社あしたのチーム あしたの給与コンサルタント
- ・銀座コーチングスクール 認定プロフェッショナルコーチ

衆議院議員秘書を経て、メーカー系システム開発会社入社。故船井幸雄氏（当時(株)船井総合研究所会長）からの招聘を受け、同社連結会社の(株)船井情報システムズへ。その後、常務取締役就任。地元帰郷を機にみどり合同税理士法人グループにてコンサルティング事業を展開。マーケティングからマネジメント・従業員のモチベーションアップまで幅広いコンサルティングを30年以上展開。

様々な補助金・助成金を研究し、補助金・助成金コンサルティングのみの依頼も多数ある。



講座に入る前に知っておくべきこと。

- 政府は新型コロナウイルスに対応するため様々な補助金・助成金・給付金を発表しています。まさしくコロナ禍を乗り切るため企業の新たな挑戦を支援する制度です。新型コロナウイルスの流行により、これまでの生活様式や仕事の形が大きく変化しています。本講座をご覧のあなたも、社会の変化に対応した、新しい事業の在り方を検討しているのではないのでしょうか。
- 補助金・助成金・給付金はすべて自己申請型です。「知らないと申請出来ない」ことになり、要件を満たしても、各省庁から案内されることはありません。
- 今回は、補助金・助成金・給付金について、概要や利用する際のポイントを分かりやすく解説します。新型コロナウイルスの影響に少しでも悩んでいる場合は、ぜひ参考にしてください。

補助金・助成金・給付金の違い

比較項目	助成金	補助金	給付金・協力金
支給元	国や地方自治体	国や地方自治体	国や地方自治体
支払時期	後払い	後払い	審査後すぐ
返還義務	なし	なし(一部有)	なし
支給方法	事前申請→支給申請→審査→支給	公募→審査→採択→支給 申請→審査→支給	支給申請→審査→支給
受けるための条件	資格要件を満たせば受けられる	補助金を使う事業の必要性を書類でアピールする必要あり	要件さえ満たせばすべての人に受給
書類整備	要件を証明する書類	事業に使ったことを証明する書類の整備が必要	要件を証明する書類
会計検査院の検査	なし	あり	あり

コロナ特例

補助金・助成金・支援金など

コロナ禍に特化した支援策

<u>一時支援金（緊急事態宣言の影響緩和に係る一時支援金）</u>	2021年1月に発令された緊急事態宣言の影響を受けた中小企業および個人事業者に対して給付。
<u>月次支援金</u>	2021年4月以降の緊急事態措置またはまん延防止等重点措置の影響で売上が減少した中小企業・個人事業者に対して給付。
<u>事業再構築補助金</u>	新分野展開や業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援。
<u>感染防止協力金（時短営業協力金、休業協力金）</u>	営業時間短縮などの要請に協力した事業者。支給対象となる業種や期間、支給額、手続きの方法などは自治体により異なる。
<u>雇用調整助成金</u>	雇用維持のため労働者に休業手当などを支払う事業者。上限日額1万5000円。
<u>緊急雇用安定助成金</u>	雇用保険被保険者ではない従業員の方（学生アルバイトやパート）を休業させた場合の助成金。
<u>小学校休業等対応助成金</u>	子どもの世話をを行う労働者に、労働基準法上の年次有給休暇とは別で有給休暇（賃金全額支給）を取得させた事業主。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

(学生アルバイトなど、雇用保険被保険者以外の休業手当は、「**緊急雇用安定助成金**」の助成対象)

判定基礎期間の初日		5月・6月	分類	
中小企業	原則的な措置【全国】	4/5 (9/10) 13,500円	I	
	業況特例(※2)【全国】	4/5 (10/10) 15,000円	II	
	地域に係る特例	緊急事態宣言(※3)	4/5 (10/10) 15,000円	II
		まん延防止等重点措置(※4)	4/5 (10/10) 15,000円	II

Iは令和2年1月24日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」の要件により適用する助成率を判断しています。

IIは令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無により適用する助成率を判断しています。

※2売上高等の生産指標が最近3か月平均で前年又は前々年同期に比べ30%以上減少している全国の事業主が該当します。

※3緊急事態宣言対象区域において、特定都道府県知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する事業主が該当します。

※4まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する事業主が該当します。

産業雇用安定助成金

- コロナの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、**在籍型出向**により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する事業。

- 対象雇用調整を目的とする出向

- 対象事業主

① 労働者の雇用維持を目的として労働者(雇用保険被保険者)を送り出す事業主(出向元)

② 当該労働者を受け入れる事業主(出向先)

- 前提出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

- 助成率・助成額

- 出向運営経費:賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など

- 出向初期経費:就業規則の整備費用、出向元が行う教育訓練、出向先が行う整備費用など

	中小企業	中小企業以外		出向元	出向先
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4	助成額	各10万円/1人当たり(定額)	
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3	加算額(※)	各5万円/1人当たり(定額)	
上限額(出向元・先の計)	12,000円/日				

再就職支援関係の助成金

離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う

→労働移動支援助成金（再就職支援コース）

離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる

→労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

(1) 通常助成	(2) 優遇助成	(3) 優遇助成（賃金上昇区分）	
30万円	40万円	第1回申請分	第2回申請分
		40万円	20万円
	新型コロナウイルス感染症の影響により離職20万円した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業所で雇い入れた場合は上記+40万円		

(1) 通常助成：支給対象者1人につき30万円が支給されます。

(2) 優遇助成

一定の成長性が認められる事業所の事業主が、地域経済活性化支援機構（REVIC）の再生支援等、一定の要件を満たした事業所等から離職した方を雇い入れた場合、支給対象者1人につき40万円が支給されます。

(3) 優遇助成（賃金上昇区分）

優遇助成で雇い入れた方について、雇入れ1年後の賃金が雇い入れ時の賃金と比較して2%以上上昇していた場合、支給対象者1人につき60万円（第1回申請分40万円、第2回申請分20万円）が支給されます。

転職・再就職拡大支援関係の助成金

中途採用を拡大（中途採用率の拡大又は45歳以上を初めて雇用）する

→ 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

実施区分	助成額	
中途採用率の拡大	20ポイント以上向上させた場合	40ポイント以上向上させた場合
	50万円	70万円
うちこれまで中途採用を行っていない場合	上記に加えて10万円	
45歳以上の方の初採用	1事業所あたり60万円または70万円（※）	
情報公表・中途採用者数の拡大		
	中途採用者数拡大助成	1事業所あたり30万円
	定着助成	上記に加えて1事業所あたり20万円

（※）支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇入れ時の年齢が60歳以上であって、かつ雇入れ日から6か月以上経過している方がいる場合に、70万円を支給します。

生産性向上助成

実施区分	助成額
中途採用率の拡大	1事業所あたり25万円
45歳以上の方の初採用	1事業所あたり30万円
情報公表・中途採用者数の拡大	1事業所あたり15万円

東京圏からの移住者を雇い入れた事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成

→ 中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）

	助成率	上限
中小企業（※8）	1/2	100万円
中小企業以外	1/3	100万円

- 募集・採用パンフレット等の作成・印刷
- 自社ホームページの作成・改修
- 就職説明会・面接会・出張面接等
- 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）によるコンサルティング

中高年齢者等（40歳以上）の方が自ら起業し、中高年齢者等を雇い入れる

→ 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）

起業時の年齢区分に応じて、計画期間内に生じた雇用創出措置に要した費用（※）の合計に、以下の助成率を乗じた額を支給します。

※費用ごとに上限額がありますのでご注意ください。

起業時の年齢区分	助成率	助成額の上限
起業者が高年齢者（60歳以上）の場合	2/3	200万円
起業者が上記以外の者（40歳～59歳）の者の場合	1/2	150万円

雇入れ関係の助成金

高年齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる

→ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

65歳以上の高年齢者を雇い入れる

→ 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

東日本大震災における被災離職者等を雇い入れる

正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者を雇い入れる

→ 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
60歳以上65歳未満の高年齢者 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円×2期 (25万円×2期)
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円×4期 (25万円×2期)
重度障害者等	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円×6期 (33万円※×3期) ※第3期は34万円

短時間労働者

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
60歳以上65歳未満の高年齢者 母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円×2期 (15万円×2期)
身体・知的障害者 重度障害者等	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円×4期 (15万円×2期)

→ 特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）

支給対象者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者(※2)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

発達障害者または難治性疾患患者を雇い入れる

→ 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	120万円	2年間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円 第4期 30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
短時間労働者(※)	中小企業	80万円	2年間	第1期 20万円 第2期 20万円 第3期 20万円 第4期 20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円

自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇い入れる

→ 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円×2期 (25万円×2期)
短時間労働者 (※3)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円×2期 (15万円×2期)

「トライアル雇用（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）」は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する制度

→ トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）

表 支給額

	新型コロナウイルス感染症対応 トライアルコース(※1)	新型コロナウイルス感染症対応 短時間トライアルコース(※2)
支給額（月額）	最大4万円	最大2.5万円

※1 求職者が1週間の所定労働時間が30時間以上の無期雇用を希望する場合

※2 求職者が1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の無期雇用を希望する場合

雇用環境の整備関係等の助成金

事業主が、雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成

→人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率（目標値）	15%	10%	7%	5%	3%

目標達成助成 **57万円**（生産性要件を満たした場合は**72万円**）

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る

→人材確保等支援助成金（テレワークコース）

助成	支給額
機器等導入助成	1企業あたり、支給対象となる経費の30%※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円
目標達成助成	1企業あたり、支給対象となる経費の20%＜生産性要件を満たす場合35%＞※ただし以下のいずれか低い方の金額を上限とする。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円

【機器等導入助成】

1. テレワーク実施計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。
2. 計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、テレワークに関する制度として、所定の内容を規定した労働協約又は就業規則を整備すること。
3. 1. の認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、実際にその取組を実施すること。
4. 評価期間（機器等導入助成）におけるテレワーク実施対象労働者のテレワーク実施状況が、以下以下(1)または(2)の基準を満たすこと。
 - (1) 評価期間（機器等導入助成）において、1回以上、テレワーク実施対象労働者全員がテレワークを実施すること。
 - (2) 評価期間（機器等導入助成）にテレワーク実施対象労働者が週平均1回以上テレワークを実施すること。

【目標達成助成】

1. 離職率に係る目標の達成
 - (1) テレワークに関する制度の整備の結果、評価時離職率が、計画時離職率以下であること。
 - (2) 評価時離職率が30%以下であること。
2. 評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日からの3か月間に1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における対象事業所の労働者数に、計画認定時点における対象事業所の労働者全体に占めるテレワーク実施対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

「65歳超雇用推進助成金」のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に変換した事業主に対して助成し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定めの廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入※1のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

※D. 他社による継続雇用制度の導入については、下記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳に引上げ		定年の引上げ（70歳以上） 又は 定年の定めの廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

<> は引上げ幅
(注)複数の制度導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

【 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

【 D. 他社による継続雇用制度の導入※1】

措置内容	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
支給上限額	5万円	10万円	15万円

※1 申請事業主が雇用している65歳以上の者であって、定年後等に雇用されることを希望する者を、その定年後等に他の事業主が引き続き雇用することにより、雇用を確保する制度の導入をいいます。

高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換する

→**65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）**

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成対象労働者一人につき下表の金額を支給

中小企業	48万円 < 60万円 >
中小企業以外	38万円 < 48万円 >

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

1. 正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

現行制度の概要

■ 支給額（1人当たり、中小企業の場合）

① 有期 → 正規：**57万円** ② 有期 → 無期または③ 無期 → 正規：**28万5,000円**

＜①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで＞

■ 各種加算措置（1人当たり、中小企業の場合）

(1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 **28万5,000円**

(2) 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合 **95,000円**

(3) 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 **95,000円**

(4) 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を
当該雇用区分に転換または直接雇用した場合 <1事業所当たり1回のみ> **95,000円**

キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)

障害者の雇用促進と職場定着を図るために、次の①または②のいずれかの措置を講じた場合に助成

- ①有期雇用労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換すること
- ②無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること

支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円 × 2期 (45万円 × 2期)
	有期雇用から無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
	無期雇用から正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円 × 2期 (33.5万円※ × 2期) ※第2期の支給額は34万円
	有期雇用から無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)
	無期雇用から正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

すべてまたは（雇用形態別等）一部の有期雇用労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額させる

対象労働者数	すべての有期契約労働者等を対象とした賃金規定等改定		雇用形態・職種別など一部の有期契約労働者等を対象とした賃金規定等改定	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
1人～3人	95,000円<120,000円>	71,250円<90,000円>	47,500円<60,000円>	33,250円<42,000円>
4人～6人	190,000円<240,000円>	142,500円<180,000円>	95,000円<120,000円>	71,250円<90,000円>
7人～10人	285,000円<360,000円>	190,000円<240,000円>	142,500円<180,000円>	95,000円<120,000円>
11人～100人	313,500円～2,850,000円 (28,500円×人数) <396,000円～3,600,000円> (36,000円×人数)	209,000円～1,900,000円 (19,000円×人数) <264,000円～2,400,000円> (24,000円×人数)	156,750円～1,425,000円 (14,250円×人数) <198,000円～1,800,000円> (18,000円×人数)	104,500円～950,000円 (9,500円×人数) <132,000円～1,200,000円> (12,000円×人数)

キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）

- 有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用する
- 有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
 - 1事業所当たり57万円<72万円>（42万7,500円<54万円>）
 - <1事業所当たり1回のみ>
 - ※共通化した対象労働者（2人目以降）について、助成額を加算
 - ・対象労働者1人当たり20,000円<24,000円>（15,000円<18,000円>）
 - <上限20人まで>

仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

男性の育児休業等取得推進に取り組む

→ **両立支援等助成金（出生時両立支援コース）**

中小企業が仕事と介護の両立支援に取り組む

→ **両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）**

中小企業が労働者の円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む

→ **両立支援等助成金（育児休業等支援コース）**

300人以下の中小企業が女性が活躍しやすい職場環境を整備し、目標を達成する

→ **両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）**

事業所内保育施設を設置・増設・運営する

→ **両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）**

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休 取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円< 12万円 >	5万円< 6万円 >
②2人目以降の 育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円< 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇 の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

両立支援助成金(介護離職防止支援コース)

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合
(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時 (1人当たり)	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

その他の両立支援等助成金

不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度(*)の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に支給する

(*)不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可)、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

①環境整備、休暇の取得等

- ・不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任するとともに、不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握、利用可能な制度の周知を行うこと
- ・両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)以上労働者に取得又は利用させたこと

②長期休暇の加算

休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

①環境整備、休暇の取得等	②長期休暇の加算
28.5万円<36万円>	1人当たり28.5万円<36万円> (5人まで)

女性活躍加速化コース

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、取組目標を実施した結果、数値目標を達成した中小企業事業主に支給する。

	支給額
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給する。

- ・対象となる労働者
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者(雇用保険被保険者に限る)

- ・対象期間等
令和3年4月1日～令和4年1月31日(注)
注:新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

	支給額
対象労働者1人当たり	28.5万円 (5人まで)

※上記に加えて、上記の休暇制度を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主に対する助成金(15万円(1回限り))を設けている(労災勘定)

人材開発支援助成金

- 雇用保険被保険者(有期契約労働者などを除く)に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成

特定訓練コース

OFF-JT

賃金助成

1人1時間当たり

760円 (960円)

(380円 (480円))

※上限は1,200時間
(一部1,600時間)

経費助成

対象経費の

45% (60%)

(30% (45%))

※上限は下記表①の額

OJT

実施助成

1人1時間当たり

665円 (840円)

(380円 (480円))

※上限は680時間

一般訓練コース

OFF-JT

賃金助成

1人1時間当たり

380円 (480円)

※大企業も同じ
※上限は1,200時間
(一部1,600時間)

経費助成

対象経費の

30% (45%)

※大企業も同じ
※上限は下記表②の額

◆経費助成は、訓練時間に応じて次の額を上限としています。

訓練時間	①特定訓練コース	②一般訓練コース
10(20※)時間以上100時間未満	15万円 (10万円)	7万円
100時間以上200時間未満	30万円 (20万円)	15万円
200時間以上	50万円 (30万円)	20万円

受動喫煙防止対策助成金

中小企業事業主による受動喫煙防止のための施設設備の整備に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的

助成の対象となる措置

①	喫煙専用室 の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	<ul style="list-style-type: none"> ・入口における風速が0.2 m/秒以上 ・煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・煙を屋外または外部の場所に排気すること 	喫煙外の使用 ×
②	指定たばこ専用喫煙室 の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	<ul style="list-style-type: none"> ・入口における風速が0.2 m/秒以上 ・煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・煙を屋外または外部の場所に排気すること 	喫煙外の使用 ○
③	屋外喫煙所（閉鎖系） の設置・改修 (第二種施設)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場の屋内を全面禁煙とすること ・煙を屋外または外部の場所に排気すること ・喫煙所の直近の建物の出入口などにおける浮遊粉じん濃度が増加しないこと 	喫煙外の使用 ×

助成内容

助成対象経費	助成率	上限額
上記①～③の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など	1 / 2 既存特定飲食提供施設で料理店、飲食店等を営んでいる事業場は2 / 3	100万円

- ・ 交付は事業場単位とし、**1事業場につき1回のみ**とします。過去にこの助成金を交付された事業場は申請できません。
- ・ 同じ事業場で複数の場所に措置※2を講じる場合は、1件の申請としてまとめて申請してください。
※2 同時期に行う措置で、①～③のいずれか、または複数の組み合わせ。合計の場合も上限額は100万円です。
- ・ 既存特定飲食提供施設の料理店、飲食店等への助成率は**2 / 3に引き上げています**。

勤務間インターバル導入コース

- 労働者災害補償保険の適用事業主であること
- 交付申請時点及び支給申請時点で、36協定が締結・届出されていること。
- 原則として、過去2年間に月45時間を超える時間外労働の実態があること。
- 交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 取り組み例：就業規則・労使協定等の作成・変更・人材確保に向けた取組・労務管理用ソフトウェアの導入・更新・労務管理用機器の導入・更新・**労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新**

休息时间数	「新規導入」に該当する取組がある場合	「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合
9時間以上11時間未満	80万円	40万円
11時間以上	100万円	50万円

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を支援。

対象となる取組

- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器の導入・運用
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20%〈35%〉**

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

申請代行承ります！

- ◆ みどり合同税理士法人は「**認定経営革新等支援機関**」です。
- ◆ 行政書士も複数在籍しております。
- ◆ 提携社労士と連携を取り、労務関係助成金にも対応しています。
- ◆ 事業終了後のモニタリング・報告書作成まで完全サポート
- ◆ 補助金・助成金申請のご相談は弊社へ！

お問い合わせ先：みどり増販情報センター

TEL:087-834-0093

担当：清水（MP:090-9556-2100）太田・佐藤

MAIL:shimizu@digitalbank.co.jp

ご清聴ありがとうございました。

不許複製

