

平成 28 年度 三重労働局雇用環境・均等室 で取り扱う 各種助成金について

I 職場意識改善助成金、II 業務改善助成金、III 両立支援等助成金の、3 種類があります。

I 「職場意識改善助成金」は、事前に事業実施計画書を労働局へ提出し、事業実施承認を受ける必要があります。各コースの提出期限は、2 ページをご覧ください。

1. 職場環境改善コース

【対象事業主】雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下かつ月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上の中小企業事業主（中小企業の範囲は 4 ページ）

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組… 5 のとおり（次頁）
- (2) 成果目標… (1) の取組は、以下の成果目標 (a と b) の達成を目指して実施してください。
 - a …年次有給休暇の取得促進 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を 4 日以上増加させる。
 - b …所定外労働の削減 労働者の月間平均所定外労働時間数を 5 時間以上削減させる。
- (3) 評価期間… (2) の成果目標の評価期間は、3 カ月を自主的に設定（平成 29 年 2 月 15 日までの 3 カ月）
- (4) 支給額… (1) の支給対象となる取組の実施に要した経費（6（次頁））の一部を、(2) の成果目標を達成した場合に支給。

成果目標の達成状況	a、b ともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	100万円	83万円	67万円

※労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組の場合は、右表のとおり。

成果目標の達成状況	a、b ともに達成
補助率	3/4
上限額	100万円

2. 所定労働時間短縮コース

【対象事業主】労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間とされており（「特例措置対象事業場」）かつ所定労働時間が週 40 時間を超え週 44 時間以下の事業場を有する中小企業事業主（中小企業の範囲は 4 ページ）（「特例措置対象事業場」：常時 10 人未満の労働者を使用する次の①～④の業種 ①商業 ②映画・演劇業 ③保健衛生業 ④接客娯楽業）

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組… 5 のとおり（次頁）
- (2) 成果目標… (1) の取組は、以下の成果目標の達成を目指して実施してください。
事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、週所定労働時間を 2 時間以上短縮して、40 時間以下とすること。
- (3) 事業実施期間…事業実施承認の日から平成 29 年 2 月 15 日までに取組を実施してください。
- (4) 支給額… (1) の支給対象となる取組の実施に要した経費（6（次頁））の一部を、(2) の成果目標を達成した場合に支給。

補助率	3/4
上限額	50万円

3. 時間外労働上限設定コース

【対象事業主】現に「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（厚生労働省告示）に規定する限度時間（限度基準※）を超える内容の時間外・休日労働に関する協定（特別条項）を締結している事業場を有する中小企業事業主（中小企業の範囲は 4 ページ）

※月 45 時間、年 360 時間等

- ・それらの事業場において、これまでに特別条項を廃止したことがある場合は除く。
- ・告示に定める適用除外の事業又は業務を行う事業主は除く。

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組… 5 のとおり（次頁）
- (2) 成果目標… (1) の取組は、以下の成果目標の達成を目指して実施してください。
事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、労働基準法第 36 条第 1 項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと。
- (3) 事業実施期間…事業実施承認の日から平成 29 年 2 月 15 日までに取組を実施してください。
- (4) 支給額… (1) の支給対象となる取組の実施に要した経費（6（次頁））の一部を、(2) の成果目標を達成した場合に支給。

補助率	3/4
上限額	50万円

4. テレワークコース：テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※テレワーク相談センターへ事業実施承認申請を行います。

詳細は、テレワーク相談センター（0120-91-6479）へお問い合わせください。

5. 支給対象となる取組

○労務管理担当者に対する研修	○労務管理用ソフトウェア	} などの導入・更新
○労働者に対する研修、周知・啓発	○労務管理用機器	
○外部専門家によるコンサルティング （社会保険労務士、中小企業診断士など）	○デジタル式運行記録計（デジタコ）	
○就業規則・労使協定等の作成・変更 （計画的付与制度の導入など）	○テレワーク用通信機器	
	（注）○労働能率の増進に資する設備・機器等 （小売業のPOS装置、自動車修理業の油圧式 リフト、運送業の自動洗車機、飲食店の自動 食器洗い洗浄機など）	
（注）「職場環境改善コース」については、 成果目標いずれも達成した場合のみ、支給対象		原則、パソコン、タブレットなどは対象外

6. 対象経費

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、 印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

【事業実施計画の承認申請について】

・「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」（添付書類要）を三重労働局雇用環境・均等室に提出し、事業実施の承認を受ける必要があります。提出締切日までに申請書を提出してください。

☆提出締切日：I 1「職場環境改善コース」は 10月17日（月）

I 2「所定労働時間短縮コース」及びI 3「時間外労働上限設定コース」は 12月15日（木）

・Iの4テレワークコースは、テレワーク相談センターに申請書を提出します（提出締切日：12月1日（木））

・業務改善助成金

最低賃金引上げに向けて、賃金と業務の改善に取り組む中小企業事業主等を支援するための制度です。

（中小企業の範囲は4ページ）

【支給要件】

下記（1）（2）を満たした場合

（1）事業場内で最も低い賃金の時間給または時間換算額を60円以上引き上げる賃金引上計画を策定し、引上げを実施すること。ただし、助成金申請時に、雇入れ後6月以上経過した800円未満の時間給等の労働者を使用している必要があります。

（2）労働者の意見を聴取の上、労働能率の増進に資する設備・器具の導入等の業務改善を実施すること。

【支給額】

常時使用する労働者の数が31人以上の企業は業務改善に要した経費の2分の1、常時使用する労働者の数が30人以下の企業は業務改善に要した経費の4分の3。ただし、上限額は100万円。

【対象となる業務改善例】

○業務改善効果のある物品の購入などが対象となります。

（例：POSシステム、車いすリフト付き自動車（自動車は8ナンバーに限る）

×対象外…単なる経費削減のため・職場環境改善・社会通念上同一規模・業種で一般に保有している機器の導入など（例：特殊用途自動車（8ナンバー）以外の自動車購入経費、パソコン等購入経費、就業規則作成等経費など）

【申請について】

事前に、助成金交付申請書及び事業実施計画書を、三重労働局雇用環境・均等室に提出し、交付決定を受ける必要があります。取組を検討される事業主は、お早目にご相談ください。

●事業実施計画の作成は、国が委託し設置している「最低賃金総合相談支援センター」で、経営面、労働面の専門家が、無料・秘密厳守でお手伝いいたします。お気軽にご相談ください。

三重県最低賃金総合相談支援センター

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階 三重県経営者協会内
電話番号：0120-331-266 又は 059-226-0033
E-mail：s-chingin@sage.ocn.ne.jp 開所日：月間25日 開所時間：9:00～17:00

社会保険労務士や経営コンサルタントなどの専門家の派遣も行っています。

●経営に関する相談 販路開拓／新規事業／技術指導など
●労務管理に関する相談 賃金、退職金、労働時間制度の見直し／就業規則（賃金規定など）の改定など

1. 出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

以下に当てはまる事業主に支給します。

○男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下（★）のような取組を行うこと。

○男性が子の出生後 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)の育児休業を取得すること。

注意! ・過去 3 年以内に男性の育児休業取得者(連続 14 日以上、中小企業は連続 5 日以上)がいる企業は対象外です。

(★) 男性の育休取得前に、男性の育休取得を周知啓発する、次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

	中小企業	大企業
取組・育休 1 人目	60 万円	30 万円
育休 2 人目以降	15 万円	

(支給対象は 1 年度につき 1 人まで)

2. 中小企業両立支援助成金 (中小企業の範囲は 4 ページ)

① 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

<支給対象期間> 5 年間 <支給人数> 1 年度当たり 10 人まで

○就業規則等に、育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を、育休者の復帰より前に、規定していることが必要です。

○代替要員は、育休者の職務を代替し(一部の業務のみの代替では要件を満たしません)、所定労働時間が概ね同等などの要件があります。

支給対象労働者 1 人当たり	50 万円
☆支給対象労働者が期間雇用者の場合	10 万円加算
☆期間雇用者が無期雇用で復職した場合	さらに 10 万円加算

② 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

※育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。(厚生労働省 HP のトップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)

※「育児プランナー」の派遣(訪問等)により、プラン策定を支援できます。「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」をご確認ください(インターネットで検索できます)。

育休取得時	30 万円
職場復帰時	30 万円

1 企業 2 人まで支給
(無期雇用者 1 人、期間雇用者 1 人)

【育休取得時】 次の取組が必要です。

○対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者との面談を実施したうえで面談結果を記録すること。

○育休復帰支援プランを作成すること。

○育休復帰支援プランに基づき、対象者の育児休業(産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産後休業)開始日までに業務の引き継ぎを実施すること。

○3 ヶ月以上の育児休業を取得すること(産後休業を取得する場合は産後休業を含めて 3 ヶ月以上)

※「育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

【職場復帰時】 「育休取得時」の助成金支給対象者について、次の取組を行うことが必要です。

○対象者が職場復帰するまでに育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供を実施すること。

○対象者が職場復帰前と職場復帰後に、上司または人事担当者との面談を実施し、面談結果を記録すること。

○対象者を原則として原職に復帰させること。

3. 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「取組目標」の達成に向けた内容（「取組目標」）を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

【取組から申請まで】

- ①女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析
- ②自社の課題解決にふさわしい数値目標と取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・公表等と自社の女性の活躍状況の公表
- ③行動計画期間内に「取組目標」を達成、取組実施状況を公表⇒Aコース申請（中小企業のみ）
- ④取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成して、達成状況を公表⇒Nコース申請

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ 加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒ 加速化Nコース	30万円

女性活躍加速化助成金における「中小企業」は「常時雇用する労働者が300人以下の事業主」となります。

目標の区分	支給対象となる数値目標の例	支給対象となる取組目標の例
女性の積極採用	・ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・教育訓練等	・ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・昇進等	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施

4. その他の助成金

○「介護支援取組助成金」（仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に支給します。）

厚生労働省が指定する様式を使用して、介護支援の取組を実施します。

本助成金の詳細は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。

1企業1回限り	60万円
---------	------

○中小企業両立支援助成金のうち「期間雇用者継続就業支援コース」（育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成）は平成27年度で終了し、経過措置のみとなっています。

○「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」は平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

中小企業事業主の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場となります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

★ご注意ください！！

☆これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。

☆申請総額が、予算額を超過した場合や、申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。

☆ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

支給要領は、厚生労働省ホームページなどで必ずご確認ください。

各助成金の詳細は、下記までお問い合わせください。

三重労働局雇用環境・均等室 〒514-8524 津市島崎町327-2 TEL 059(261)2978

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)

又は、三重労働局ホームページ (<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>) でもご覧いただけます。