

「働き方改革」をサポートする補助金・助成金について

歯科技工士労務対策委員会
委員 西川圭吾

2019年4月1日から施行されている働き方改革関連法についての大きな2つのポイントである「労働時間の見直し、長時間労働の是正」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についての解説は、本年6月号、7月号で取り上げ解説いたしました。

今回は、歯科技工を取り巻く労働時間の見直しや業務の効率化、生産性の向上に向けた新たな取り組み等に対する支援として国が公募により実施する補助金事業、雇用や労働環境改善のための助成金事業に関し、その種類や制度概要について紹介します。

なお、各補助金、助成金の申請内容の詳細についてはホームページのURL及びQRコードを記しますのでご確認ください。

1. 補助金とは

経済や地域の活性化のために国から交付されるもので、返済の必要はありませんが、申請後の審査により選ばれた事業者のみに予算の範囲内で支給されるものです。

補助金の特徴等について示します。

◎補助金の主な特徴

- (1) 経済や地域の活性化のために交付される。
- (2) 経費を補助する目的が多いので立替払い（仮払い、後精算）が必要。
- (3) 申請後の審査により選ばれた事業者のみに予算の範囲内で支給。
- (4) 高額な補助金は直近の決算が赤字だと支給が難しい。
- (5) 申請可能期間が短いケースが多いので、事前準備（補助対象となる経費の確認等）が必要。
- (6) 従業員がいなくても（一人親方でも）申請可能。
- (7) 必ずしも、事業の全額が補助されるわけではない。

◎補助金の主な種類と概要

- (1) 小規模事業者持続化補助金
- (2) IT導入補助金

上記は代表例であり、今後新設される国の補助金や都道府県が実施する補助金もあります。

経済産業省の中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ Plus」では、補助金制度に関する検索を行うこともできますのでご活用ください。

「ミラサポ Plus」ホームページ：<https://mirasapo-plus.go.jp/>



◎補助金制度の概要

【小規模事業者持続化補助金】

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓の取り組み等を支援する補助金。

《対象者》

常時使用する従業員が20人（商業・サービス業（宿泊業、娯楽業を除く）の場合は5人）以下の法人・個人事業主の方

《取り組み例》

ウェブサイト作成、店舗改装等

《補助率》

3分の2

《補助上限額》

50万円（共同申請の場合は500万円）

《公募スケジュール》

第7回締切：2022年（令和4年）2月4日（金）

※関連ホームページ（「ミラサポ Plus」）

<https://seido-navi.mirasapo-plus.go.jp/supports/758?>



【IT導入補助金の概要】

サービス業を中心とした中小企業、小規模事業者が、新たな生産性向上に貢献するITツール・ソフトウェアを導入する際に、補助を受けることができる補助金。

《対象者》

中小企業、小規模事業者等（医療、介護、保育等）。

《取り組み例》

ソフトウェアの本体費用、クラウドサービス導入費用等

《補助率等》

2分の1（上限450万円、下限30万円）

《公募スケジュール》

第4次締切：2021年（令和3年）11月中予定

※関連ホームページ（「ミラサポ Plus」）

<https://seido-navi.mirasapo-plus.go.jp/supports/214>



2. 助成金とは

雇用や労働環境の改善のために交付される助成金は厚生労働省が取り扱っています。
雇用・労働に関する助成金の特徴等について示します。

◎助成金の主な特徴

- (1) 雇用や労働環境の改善のために交付される。
- (2) 雇用保険に加入している従業員（役員や親族以外）が1名以上いないと申請ができない。
- (3) 経費（原価）がかからないものが多い。
- (4) 要件を満たした事業者すべてに各助成金の予算内で支給される。
- (5) 実施年によって制度・要件・予算が頻繁に変わる。
- (6) 各助成金の予算がなくなれば、申請期間内でも締め切りとなるものが多い。

◎助成金の主な種類と概要

- (1) 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）
- (2) 業務改善助成金
- (3) 人材確保等支援助成金
- (4) 雇用調整助成金
- (5) キャリアアップ助成金
- (6) 両立支援等助成金

◎助成金制度の概要

【働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）】

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する助成金。

《対象者》

次のいずれにも該当する中小企業事業主

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- (2) 交付申請時点で、「成果目標」1から3の設定に向けた条件を満たしていること。
- (3) 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。

《助成対象となる取り組み》

就業規則・労使協定等の作成・変更、労働者に対する研修・周知・啓発、人材確保に向けた取組等

《助成額》

取り組みの実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給。

※厚生労働省ホームページ（働き方改革推進支援助成金について）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

（注）上記（2）に記載のある「成果目標」についても詳しく説明されています。



【業務改善助成金】

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図るための制度で、設備投資（機械設備等の導入）等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部が助成されます。

《主な支給の要件》

- （１）賃金引上計画を策定すること（事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる（就業規則等に規定））。
- （２）引き上げ後の賃金額を支払うこと。
- （３）生産性向上に資する機器・設備等を導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと。
- （４）解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと。

《支給対象となる取り組み》

就業規則・労使協定等の作成・変更、労働者に対する研修・周知・啓発、人材確保に向けた取組等

《助成額》

申請コースごとに定める引き上げ額以上、事業場内最低賃金を引き上げた場合、生産性向上のための設備投資等にかかった費用に助成率を乗じて算出した額を助成。

《生産性向上に資する設備・機器の導入例》

顧客・帳簿監視システムの導入による顧客回転率の向上等

※厚生労働省ホームページ（業務改善助成金について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html



【人材確保等支援助成金】

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主等に対して、魅力ある雇用創出を図ることにより人材の確保・定着を目的として助成されます。

《助成対象の主なコース》

・雇用管理制度助成コース

雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度等）の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成する制度。

（取り組みの例）

教育・研修制度を導入し、巡業印が定着。

・人事評価改善等助成コース

生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成する制度。

（取り組みの例）

人事評価制度を整備し、従業員のモチベーションが向上。

※各コースの助成制度の詳細についてはホームページにてご確認ください。

※厚生労働省ホームページ（人材確保等支援助成金のご案内）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html



【雇用調整助成金】

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

《主な支給の要件》

- （１）雇用保険の適用事業主であること。
- （２）売上高等の事業活動を示す指標について、その最近３か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。

《助成額》

休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当負担額等の相当額に助成率を乗じた額。

《新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例》

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、労使間の協定に基づき雇用調整（休業）を実施する事業主に対して、休業手当等の一部を助成する特例制度があります。

※厚生労働省ホームページ（雇用調整助成金について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_20200515.html



※厚生労働省ホームページ（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#abstract



【キャリアアップ助成金】

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事業所内でのキャリアアップを促進するため、これらの取り組みを実施した事業主に対して助成されます。

《助成対象の主なコース》

・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されます。

・障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成されます。

・短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成されます。

※各コースの助成制度の詳細についてはホームページにてご確認下さい。

※厚生労働省ホームページ（キャリアアップ助成金について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



※厚生労働省（キャリアアップ助成金が令和３年度から変わります）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000761985.pdf>



【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりのための助成制度です。

《助成対象の主なコース》

・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、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に対して助成されます。

(主な要件)

(1) 男性労働者の育休取得。

(2) 育児目的休暇の導入・取得。

(3) 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する労働者等向けの研修を実施する等の取り組みが必要。

・介護離職防止支援コース

介護支援プランを作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のために柔軟な就労形態の制度の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成されます。

・育児休業等支援コース

(主な要件)

(1) 育休取得時・職場復帰時

育休復帰支援プランを作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成されます。

(2) 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に対して助成されます。

(3) 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、子の看護休暇制度導入等の支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に対して助成されます。

(4) 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供の世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に対して助成されます。

※上記以外にも女性活躍加速化コース等がありますが、各コースの助成制度の詳細についてはホームページにてご確認ください。

※厚生労働省ホームページ（両立支援等助成金について）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokubakosodate/ryouritsu01/index.html>



※厚生労働省ホームページ（2021年度両立支援等助成金のご案内）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000811565.pdf>



補助金・助成金等、各種制度への申請に関しては必要書類の準備等がどうしても煩雑となりますが、当該ホームページを確認のうえ活用できそうなものがあればぜひ取り組んでみましょう。