雇用保険関係

会社がもらえる

一般に発展の ポイント

令和2年版

雇用の維持

働き方改革の推進

誰もが働ける場の提供

新型コロナウイルス感染症関連の助成金も掲載

新型コロナウイルス感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、 事業全般に広く使える次の給付金があります。

持続化給付金

もらえる会社

- ◆新型コロナウイルス感染症の影響によりひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している会社
- ※資本金が10億円未満の法人(資本金の定めがない場合は社員数2,000人以下)また は個人事業者

もらえる金額

対 象	給付額	
法人	200万円	昨年1年間の売上からの減少分を上限
個人事業者	100万円	F午1午同の元上からい減少力を工成

売上減少分の計算方法

前年の総売上(事業収入) - (前年同月比▲50%月の売上×12か月)

手続き

どこへ → 持続化給付金事務局

https://www.jizokuka-kyufu.jp/

※ 電子申請が基本です。

いつまでに → 令和3年1月15日までに

令和2年6月12日に成立した令和2年度第2次補正予算により、給付対象を雑所得等で申告をしているフリーランス、今年1月から3月までに創業した会社等に拡大されます。また、事業者(法人・個人事業者を問わず)の家賃・地代の負担を軽減するため「家賃支援給付金」が新たに設けられています。(編集部追記)

まえがき

令和2年の年明けとともにやって来た、新型コロナウイルスによる 感染症の不安。4月7日に緊急事態宣言が出されたことにより、普段 の風景が変わってしまいました。ただ、経済活動を完全にストップさ せることはできません。また、社員の雇用確保も重要な課題です。

このようなとき、雇用関係の助成金は前向きな企業の手助けをして くれます。逆境であっても、「雇用の維持を図りたい」「働き方改革を 進めたい」「誰もが働ける職場環境を整えたい」そういう企業や事業 主には、助成金が支給されます。

雇用の維持

企業活動を停止しなければならない状態になったとき、やむを得ず社員を解雇することも選択肢に入るでしょう。社員の雇用を継続するのであれば、雇用調整助成金の利用も考えてください。特例措置により、使いやすくなっています。

2 働き方改革

昨年度から本格化した働き方改革の歩みを止めることは、誰にもできません。テレワークの導入、労働時間制度の見直し、人事諸制度の制度導入の際には、活用できる助成金が準備されています。これからを見据えた行動が望まれます。

$oldsymbol{3}$ 誰もが働ける

女性や高齢者だけではなく正社員経験のない者、障害者も貴重な労働力として活用が望まれています。人材の確保・育成はどのようなときも変わらない大きなテーマです。労働環境の整備を合わせて行うことで、プラスに働くことも少なくありません。

今置かれている状況、平坦ではない経営情勢をチャンスと捉え、自 社の取り組みや制度を見直すきっかけにしてみましょう。それらを支 えてくれるものの一つが、この助成金です。

経営者や人事労務担当者はもちろん、企業経営を支援する士業の方に、この小冊子を日常の業務で活用していただければ幸いです。

著者

助成金の探し方

- ▶ 本書では、一般に理解されているように給付金・助成金・奨励金を「助成金」と総称します。
- ▶▶ 興味のある分野の助成金を調べましょう。目的や事業計画に合わせて分野を選択します。特段、特定の分野に興味がなければ、「おすすめの助成金」(4ページ)から読み進めてください。
- ▶ 助成金の名称が分かっている場合は、目次(2ページ)から探し 出すことができます。

目次

変更 過去 1 年間に変更・改正のあったもの

事前 支給申請の前に何らかの「手続」「計画」などの必要なもの

就規 就業規則などによる規定の必要なもの

経費 賃金以外の経費を補助するもの

新型コロナ ウイルス関連	雇用調整助成金 小学校休業等対応助成金(両立支援等助成金) 職場意識改善特例コース・新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース …	7 10 11	変更 事前 就規 経費 特例 特例
雇用の安定・能力の向上	キャリアアップ助成金 人材開発支援助成金・ 建設分野の助成金(人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金等の建設分野のもの)・・ 人事評価改善等助成コース(人材確保等支援助成金)・・・・ 就職氷河期世代安定雇用実現コース(特開金)・・・・・ 中途採用拡大コース(中途採用等支援助成金)・・・・・ 生活保護受給者等雇用開発コース(特開金)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12 16 18 20 21 22 22	変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 新設 事前 変更 事前 変更 事前
働き方改革の 対応	働き方改革支援コース(人材確保等支援助成金) 労働時間短縮・年休促進支援コース(働き方改革推進支援助成金) … 勤務間インターバル導入コース(働き方改革推進支援助成金) … テレワークコース(働き方改革推進支援助成金)	23 24 25 26	事前 就規 変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費
労働環境の 向上	設備改善等支援コース(人材確保等支援助成金)	27 28 29 29 29 30 31	事前 就規 経費 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 変更 事前 就規 経費 事前 経費
会社を守る・ 雇用を守る	再就職支援コース(労働移動支援助成金) 早期雇入れ支援コース(労働移動支援助成金)	32 34	経費 事前 経費
高齢者・障害者の雇用	生涯現役起業支援コース(中途採用等支援助成金) 65歳起雇用推進助成金 特定就職困難者コース(特開金) 生涯現役コース(特開金) 一般トライアルコース(トライアル雇用助成金) 障害者トライアルコース(トライアル雇用助成金) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金(一例) 障害者職場定着支援コース(障害者雇用安定助成金) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース(特開金) 障害者初回雇用コース(特開金)	35 36 38 40 41 42 43 44 44 45	変更 事前 経費 事前 就規 経費 事前 事前 事前 経費 変更 京前 家更 就規 経費 事前 事前
地方の 人材確保	UIJターンコース(中途採用等支援助成金) 沖縄若年者雇用促進コース(地域雇用開発助成金) 通年雇用助成金 地域雇用開発コース(地域雇用開発助成金) 被災者雇用開発コース(特開金)	46 47 47 48 49	変更 事前 経費 事前 経費 変更 事前 経費 事前 経費 事前 経費
ワークライフ・バランス	育児休業等支援コース(両立支援等助成金)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	50 52 53 54 55	変更 事前 就規
社員個人に 支給	高年齢雇用継続給付 育児休業給付 介護休業給付 教育訓練給付	56 58 59 60	事前 事前 事前 事前 事前
経済産業省の 助成金	ものづくり補助金 事業承継補助金 小規模事業者持続化補助金 IT導入補助金	61 61 62 62	一 事前 経費 一 事前 経費 一 事前 経費 一 事前 経費

用語の解説

「中小企業」の範囲

次の①または②のいずれかに該当すれば、中小企業となります。

業種	①資本または出資の額	②常時雇用する社員の数
一般の業種	3億円以下	300人以下
卸 売 業	1億円以下	100人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
小売業・飲食店	5,000万円以下	50人以下

[※] 助成金によっては、個別に規模を定めている場合があります。

「社員」

この小冊子では、「社員」と表記していることが多くなっていますが、実際には従業員、職員、スタッフと呼ばれていても、実質的には同じ意味です。社員には、いわゆる正社員だけでなく、パートタイマーや嘱託の人も含まれることがありますので注意が必要です。

雇用保険の加入資格

- ◆ 31日以上の雇用見込みがあること
- ◆ 週所定労働時間が20時間以上であること

短時間労働者

1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

「会社」

この小冊子では「会社」と表記していますが、株式会社はもちろんのこと、ほとんどの場合、 社団法人、医療法人、社会福祉法人などの法人も含みます。また、個人で事業を営んでいる場合、 例えば、個人の商店、会計事務所、設計事務所を会社と考えても構いません。

なお、工場・支社・支店で、ある程度の社員数があり、事務処理が行われているときには、その工場・支社・支店を一つの「会社」として読み進めてください。(法律では、事業場・事業所と表現されています。)

雇用保険に加入しないといけない会社

社員を1人でも雇用する会社(個人事業を含みます。)は、雇用保険の適用事業所となり、社員を加入させる必要があります。ただし、通常の場合、社長(経営者)、取締役、同居の親族、学生アルバイトは雇用保険の被保険者になれません。

就業規則を備える必要のある会社

常時10人以上の社員を雇用している会社は、就業規則を作成して、労働基準監督署に提出し、会社内に備え付ける義務があります。

「社員」には、いわゆる正社員以外の従業員も含まれますのでご注意ください。

おすすめの助成金

		_
76/1 = =	ルスの感染症に対	

- 頼型コナウイルス感染対策のためのテレクークコース … 11ページ● 職場意識改善特例コース ………… 11ページ

無期転換・正社員化に使える

- キャリアアップ助成金 ………… 12ページ 障害者職場定着支援コース(障害者雇用安定助成金) … 44ページ
- 65歳超雇用推進助成金 ………… 36ページ

人材の雇入れ時に使える

- 働き方改革支援コース(人材確保等支援助成金) … 23ページ UIJターンコース(中途採用等支援助成金) … 46ページ
- 特定就職困難者コース (特開金) … 38ページ 地域雇用開発コース (地域雇用開発助成金) … 48ページ
- 一般トライアルコース(トライアル雇用助成金) … 41ページ

人事の諸制度とリンクできる

- キャリアアップ助成金 …………… 12ページ 業務改善助成金 ………………… 30ページ
- 人事評価改善等助成コース …… 20ページ 再雇用者評価処遇コース(両立支援等助成金) … 53ページ
- 働き方改革推進支援助成金 … 24~26ページ

人材を育てる

- キャリアアップ助成金 …………… 12ページ 一般トライアルコース (トライアル雇用助成金) … 41ページ
- 人材開発支援助成金 ………………… 16ページ 女性活躍加速化コース (両立支援等助成金) … 54ページ
- 建設分野の助成金 ……………… 18ページ

各種ガイド

- 雇用関係の優遇税制 ------ 21ページ
- 65歳雇用義務化について ------ 37ページ

この小冊子の内容は、原則として、令和2年5月25日現在の法令等によっています。

生産性を向上させた会社は助成金が割増されます



創設の背景・趣旨

我が国が、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を高めていくことが不可欠です。

このため、会社における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた会社が助成金(一部)を利用する場合、その助成額又は助成率が割増されます。



生産性要件

助成金は、助成金を申請する会社が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合には、助成の割増が行われます。

- (1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年前に比べて6%以上伸びていること
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します

生産性

営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課 雇用保険被保険者数

なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、会社都合による離職者を発生 させていないことが必要です。

また今後、生産性の伸び率が6%を満たしていない場合でも、別に定める要件に合致する場合には「生産性要件」を満たすものとして取り扱われることがあります。



「生産性要件」の具体的な計算方法

- 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」が厚生労働省のホームページに掲載されています。これをダウンロード、利用し、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。
- なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類(損益計算書、総 勘定元帳などの提出が必要です。)

雇用保険被保険者数

会社が管理しているデータ(労働保険料申告書にも用います。)を利用するほか、正確な人数を「事業所別被保険者台帳交付請求書」によって公共職業安定所に照会することができます。人数は、財務諸表の作成単位(企業単位、支店等の単位)と同じ単位の組織の人数です。会計年度の末日現在の人数を記入してください。



「生産性要件」が設定される助成金

生産性要件が設定される助成金は、雇用維持や障害者の雇用環境整備など一部の助成金を除いた助成金が対象となります。

この小冊子では、★のマークを付けた助成額、助成率が生産性要件を満たしたものです。 各ページに注釈は入れておりませんので、ご注意ください。

助成金を上手にもらっていただくために

雇用保険に加入していますか?

雇用保険の加入手続きは、公共職業安定所(ハローワーク)でできます。ほとんどの業種で、労災保険とセットで加入します。労働基準監督署などへお問い合わせください。

書類の整備はできていますか?

チェックしてみましょう。

専門家を活用する

インターネットホームページでお近くの社会保険労務士をお探しいただけます。各都道府県の社会保険労務士会で紹介を受けることもできます。

また、顧問税理士がいる場合は、社会保険労務士を紹介してもらいましょう。

あらかじめ手続きが必要なものも あります

主な助成金には、 **まずは** しい により、気をつけなければならない「計画」などを表示しています。 事前の計画や手続きを忘れたり遅れたりすると、助成金を受給できなくなります。

■ 気軽に関係機関に問い合わせを

おおよその目途をつけた助成金は、気軽に窓口(関係機関)へご相談ください。

定期的に、説明会や相談会が開催されることもあります。

就業規則や法人登記簿(登記事項証明書)などの関係 書類を持参します。

助成金受給に関しての チェックリスト (一般的事項)

- ■社内備付書類は、ありますか。
 - □労働者名簿 (社員名簿)
 - □タイムカード(出勤簿)
 - □賃金台帳

(源泉徴収簿では、ありません)

- □労働条件通知書控え または労働契約書
- □年次有給休暇管理簿
- ■労働保険料は納めていますか。
 - □労働保険料申告書
 - □労働保険料納付済証
- ■税金は納めていますか。
 - □所得税徴収高計算書
 - □法人税納付済証
 - □法人住民税納付済証
- □就業規則はありますか。 (社員10名以上の場合)
 - □65歳雇用義務化の対応は済んでいます
 - □賃金規程にない手当を支給してい ません
 - □時間外手当、休日出勤手当など未 支給のものはありません
- □雇用保険の手続は適正ですか。
 - □週所定労働時間20時間以上の者は、加入させています(昼間部の学生、役員などを除く)
- □社会保険 (健康保険・厚生年金) の 手続は適正ですか。
 - □1週間の所定労働時間が正社員の ³/₄ 以上のパートタイマー等を加 入させています

(特定適用事業所等は、週の所定 労働時間が20時間以上)

- □最近6か月以内に会社都合で離職し た社員はいません
- ☑ (チェック) が入らない場合、助成金を 受給できないことがあります。 会社の人事労務制度整備の目安にしてくだ さい。

雇用調整助成金

事業縮小のため、社員を休業・教育訓練・出向をさせたとき



休業や教育訓練、出向を実施するまでに、都道府県労働局または公 共職業安定所へ実施計画を提出することが必要です。

もらえる会社

- ◆次のいずれかの会社であること
 - ① 景気の変動、産業構造の変化などによる経済上の理由により事 業活動の縮小をせまられた会社
 - ② 厚生労働大臣が指定する地域(雇用維持等地域)にある会社
 - ③ 厚生労働大臣が指定する大型倒産事業主などの下請会社
 - ④ 認定港湾運送の会社
- 休業・教育訓練または出向を行い、休業手当や賃金を支払うか、出 向元会社が賃金の一部を負担したこと
- ◆休業・教育訓練または出向について労使間の協定によるものである
- ◆休業、教育訓練または出向の実施が、事前に都道府県労働局に届け 出られたものであること
- ◇次のアとイの両方を満たすこと

①の会社の場合

- ア 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間 の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること
- イ 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣社員数の最近3 か月間の月平均値が、前年同期と比べ、大企業の場合は5%を 超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人 以上増加していないこと

②~4の会社の場合

- ア 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間 の月平均値が、前年同期に比べ減少していること
- イ 雇用保険被保険者数の最近3か月間の月平均値が前年同期に比 べ増加していないこと (③の会社は除く)

景気の変動等にともな う経済上の理由とは

「経済上の理由」とは、景 気の変動および産業構造 の変化ならびに地域経済 の衰退、競合する製品・ サービス (輸入を含む) の出現、消費者物価、外 国為替その他の価格の変 動等の経済事情の変化を いいます。

対象となる休業・教育 訓練・出向は

〈休業〉

- 社員の全一日の休業 または会社一斉に短時
- 間休業を行うこと ロ 休業手当がきちんと 支払われていること 〈教育訓練〉
- 全一日または半日(3 時間以上) にわたって 行われるものであるこ
- 就業規則等に基づく 教育訓練でないこと
- 八 教育訓練実施日に業 務につかせず、かつ通 常の賃金の6割以上支 払われていること (出向)
- 出向期間が3か月以 上1年以内であって、 出向元に復帰すること □ 出向社員の同意を得
- ていること 八 人事交流目的や出向 社員を交換するもので ないこと

- 事業活動の縮小とは -

(イメージ図:例)

H31/R元 4月 5月 6月 (前年同期)

(前年) 10%以上減

R. 2

4月 | 5月 | 6月 | 7月15日に計画を提出の場合

最近 3 か月の売上高

・売上高または生産量の最近3か月間の月平均値が前年 同期比10%以上減少していること

もらえる金額

 休業
 教育訓練
 出向

 厚生労働大臣が定める方法により算定した額
×下欄の助成率
 出向元会社の負担額
×下欄の助成率

 中小企業
3
 (大企業
2)

 1年間で最大100日分まで
3年間で最高150日分まで
3年間で最高150日分まで
 1年間を限度

- ・休業等(休業や教育訓練)を行った判定基礎期間内に、その対象者が時間外 労働(所定外・法定外労働)をしていた場合、時間外労働時間相当分を助成 額から差し引きます。
- *②の会社は1年間、3④の会社は2年間

手続き

どこへ

都道府県労働局または公共職 業安定所

計画の届出

<休業・教育訓練>

いつまでに

<出向>

いつまでに

休業・教育訓練を開始する日 の前日までに

※初回の提出は開始の2週間前までをめどに

出向を開始する日の2週間前までをめどに

支給の申請

<休業・教育訓練>

いつまでに

<出向>

いつまでに

給与計算の締切日から2か月 以内に

出向開始日から6か月ごとに、その期間の経過後2か月以内に

注

教育訓練の場合は、賃金助成とは別に、教育訓練費として1人1日1,200円が加算されます。(受講者のレポート提出が必要です。)

注2

受給額は、1人1日当 たり雇用保険基本手当日 額の最高額が限度です。 基本手当日額最高額(令 和2年3月1日現在) 8,330円

注3

災害に伴う休業等の場合、特例措置を利用する ことができることがあり ます。

注4

休業は、全社的に行われるもので1か月(判定基礎期間)に所定労働延日数の10大企業は15以上となるものまたは短時間一斉休業が対象です。

過去に「雇用調整助成金」等の助成金を受給したことがあれば

毎月勤労統計調査の事案による再計算により、過去に「雇用調整助成金」等の助成金を受給したことがあれば、追加支給の対象になる場合があります。

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置

- ●特例の対象となる会社
 - ・新型コロナウイルス感染症の影響を受けた会社
- ●雇用調整助成金の経済上の理由の例
 - ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合
 - ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、売上げが減った場合
 - ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
 - ・観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
 - ・社員が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖した場合

●もらえる金額など

	新型コロナウイルス感染症特例措置	
特例以外の場合の 雇用調整助成金	緊急対応期間 (令和2年4月1日から9月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は 全国で以下の特例措置を実施	
経済上の理由により、事業活動の縮小を 余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	
生産指標要件(3か月10%以上低下)	生産指標要件緩和(1か月5%以上低下)	
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない社員の休業も助成金の対象に含める (被保険者でない社員を対象とするのは緊急雇用安定助成金)	
助成率 2/3 (中小)、1/2 (大企業)	助成率4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合10/10 (中小)、3/4 (大企業))	
日額上限額 8,330円	日額上限額 15,000円	
計画届は事前提出	計画届の事後提出が可能(1月24日から6月30日まで) (5月19日からは提出不要)	
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間の撤廃	
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件の撤廃(新卒採用者も対象に)	
支給限度日数1年100日、3年150日	同左+上記対象期間	
短時間一斉休業のみ	短時間休業の要件を緩和(部署でも可)	
休業規模要件1/20(中小)、1/15(大企業)	併せて、休業規模要件を緩和(1/40(中小)、1/30(大企業))	
残業相殺	残業相殺を停止	
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練助成率2/3 (中小)、1/2 (大企業)加算額1,200円	助成率4/5 (中小)、2/3 (大企業) (解雇等を行わない場合10/10 (中小)、3/4 (大企業)) 加算額2,400円 (中小)、1,800円 (大企業)	

[※]詳細については最寄りの都道府県労働局・公共職業安定所にお尋ねください。

⁽注) 手続きにあたっては、必ず厚生労働省ホームページで最新の情報を確認してください。

[※]令和2年6月12日に成立した令和2年度第2次補正予算により、1人1日当たり8,330円となっている受給額の上限を15,000円に引き上げ、緊急対応期間を9月30日まで延長することとされました。(令和2年6月12日現在の情報です。編集部追記)

小学校休業等対応助成金

(新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース)

新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に 通う子ども等の世話をするために社員を有給で休ませたとき

もらえる会社

- ◆令和2年2月27日から9月30日までの間に
 - ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども
 - ②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれの ある、小学校等に通う子ども

の世話を保護者として行うことが必要となった社員に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別に、賃金全額を支給する有給休暇を付与した会社

対象となる保護者

◆親権者、未成年後見人、里親、祖父母等であって、子どもを現に監護する人

対象となる有給の休暇の範囲

◆①の子どもの場合

学校:元々の休日以外の日(春休み、夏休みや日曜日などは対象外) 放課後児童クラブ等のその他の施設:本来施設が利用可能な日

◆②の子どもの場合

元々の休日にかかわらず、令和2年2月27日から同年9月30日までの間はすべての日

もらえる金額

社員の日額換算賃金額(※)×有給休暇の日数

※対象社員の通常の賃金を日額換算したもの(8,330円を上限、4月1日以後の休暇分は15,000円を上限)

手続き

支給申請

どこへ

学校等休業助成金・支援金受付センター(郵送)

※送付先は厚生労働省ホームページでご確認ください。

いつまでに

令和2年12月28日まで

ポイント

就業規則の規定がない場合、年次有給休暇から特別休暇への振替も可

(注) 手続きにあたっては、必ず厚生労働省ホームページで最新の情報を確認してください。

10

職場意識改善特例コース

(働き方改革推進支援助成金の一つ)

- ●もらえる会社
- ◆新型コロナウイルス感染症対策として、病気休暇制度や子どもの休校や休園などに関する特別休暇制度を導入し、その取得促進に向けた環境整備に取り組む労災保険に加入している中小企業
- ◆就業規則に特別休暇制度を新たに規定、施行すること
- ◆次のいずれかの取組みをすること(実施期間 令和2年2月17日から7月31日) ①就業規則などの作成・変更、②外部専門家によるコンサルティング、③労務管理担当者・ 社員に対する研修、④人材確保に向けた取り組み、⑤労務管理用機器の導入・更新、⑥労働 能率の増進に資する設備の導入・更新(パソコンなどの購入費用は対象となりません)
- ●もらえる金額

助成率	$\frac{3}{4}\left(\frac{4}{5}\right)$
上限額	50万円

※⑤⑥に取り組む社員数30名以下の会社で、 所要額30万円を超える場合

●手続き

どこへ

都道府県労働局 雇用環境・ 均等部(室)

いつまでに

交付申請書の提出

令和2年7月29日までに

支給申請書の提出

令和2年9月15日までに

新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

(働き方改革推進支援助成金の一つ)

- ●もらえる会社
- ◆新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入した労災保険に加入している 中小企業(試行的に導入した会社も含む)
- ◆次の取組みをすること(実施期間 令和2年2月17日から6月30日または交付決定後2か月後まで)
 - ①テレワーク用通信機器(*)の導入・運用、②就業規則・労使協定等の作成・変更、③労務管理担当者に対する研修、④社員に対する研修、周知・啓発、⑤社会保険労務士などの外部専門家によるコンサルティングなど
 - *シンクライアント端末以外のパソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません。
- ◆テレワークを実施した社員が1人以上いること
- ●もらえる金額

 補助率
 1/2

 上限額
 1 企業当たり100万円

●手続き

どこへ テレワーク相談センター

(一社) 日本テレワーク協会 https://www.tw-sodan.jp/

いつまでに

交付申請書の提出

令和2年5月29日までに

支給申請書の提出

令和2年9月30日までに

(注) 手続きにあたっては、必ず厚生労働省ホームページで最新の情報を確認してください。