

■最新・行政の動き

■ニュース

■「出向」について

■助成金

障害者介助等助成金

■(経済産業省)よく見られている  
補助金・給付金

■今月の業務スケジュール

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は令和5年度、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種などにおける長時間労働の解消を後押しするため、働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）を新設する考えです。

適用猶予分野（建設事業、自動車運転の業務、医師、砂糖製造業〔鹿児島県・沖縄県〕）の中小企業が対象で、労働時間短縮に必要な経費の4分の3を支給します。具体的には、①就業規則の作成・変更費用、②労務管理担当者や労働者への研修費用、③専門家によるコンサルティング費用、④労務管理用機器の導入・更新費用、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新費用、⑥人材確保に関する費用となっています。労働能率増進設備としては、運送業における洗車機や、建設事業での土木工事積算システムなどが想定されます。

支給上限額は、分野ごとに定める成果目標の達成状況に応じて設定。自動車運転業務では、36協定見直しによる時間外労働の削減と勤務間インターバル制度導入で最大400万円を支給します。

建設事業では、協定見直しと週休2日制の導入で計350万円まで支給。休日については、4週4休から4週8休まで、休日が1日増加するごとに25万円、最大で100万円を支援する方針です。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com



## デジタル払い 2023年4月スタートへ 口座残高上限100万円に

厚生労働省は、**賃金のデジタル払い**（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の改正省令案を明らかにしました。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進むなか、労基則を改正し、一定の要件を満たす資金移動業者の口座への賃金支払いも行えるようにします。

改正によって賃金の支払い先として追加されるのは、資金決済法上の「第2種資金移動業」を営む移動業者のうち、厚生労働大臣の指定を受けた移動業者の口座。労働者の同意を得た場合に、本人が指定する口座へ支

払うことができます。

指定要件には、口座残高上限額を100万円以下とすることや、ATMを利用して1円単位で通貨を受け取れることなどを盛り込みます。企業には、賃金支払い方法の選択肢として、銀行口座や証券総合口座への振込みなども労働者に示すよう義務付けます。公布は今年（2022）11月、施行は来年（2023）4月1日の予定となっています。



## 紹介状なしで大病院を外来受診する場合の患者負担が引き上げられています

### ◆紹介状なしで大病院の外来受診も患者負担引上げ

この10月からは、紹介状なしで大病院を外来受診する場合の患者負担の引上げも行われています。

これは、一部の病院への外来患者の集中を避けるため、一定規模以上の対象病院については、紹介状を持たずに外来受診した患者等から徴収することとされている「特別の料金」が見直されたことによるもので、対象病院の拡大も行われています。

### ◆具体的な見直しの内容は？

「特別の料金」は、これまで医科の初診が5,000円以上、再診が2,500円以上でしたが、初診が7,000円以上、再診が3,000円以上へと引き上げられています。歯

科でも、初診が3,000円以上、再診が1,500円以上から、初診が5,000円以上、再診が1,900円以上へと引き上げられています。対象病院としては、これまでの特定機能病院、地域医療支援病院（一般病床200床以上）に、紹介受診重点医療機関（一般病床200床以上）が加えられています。

厚生労働省では、この見直しに伴いリーフレットを作成し、まずは住んでいる地域の医療機関を受診し、必要に応じて紹介を受ける等、医療機関の機能・役割に応じた適切な受診を行うよう、呼びかけています。

【厚生労働省「紹介状を持たずに特定の病院を受診する場合等の「特別の料金」の見直しについて」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26666.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26666.html)

## 厚生労働省 11月は「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」です

～下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止し「働き方改革」を推進するため、周知・啓発活動を集中的に行います～

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、11月を「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」として、周知啓発ポスターの掲示、業所管省庁や都道府県、労使団体への協力依頼など、集中的な周知・啓発の取り組みを行います。

時間外労働の上限規制を始めとする、大企業の働き方改革の取り組みが、下請等中小事業者に対する、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

### ◆下請かけこみ寺の利用促進

全国48カ所に設置された「下請かけこみ寺」では、中小企業の経営者が抱える取引上の悩み相談を受け付けています。代金の未払い・減額、不当なやり直し・返品、受領拒否、買いたたき、知財やノウハウ関連のトラブル、最低賃金関連のしわ寄せなど、トラブルは様々ですが、問題解決に向け、専門の相談員や弁護士によるアドバイスが受けられます。電話、オンライン、対面による相談（匿名相談可能）ができ、秘密厳守、相談無料です。

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

気をつけてください。その先がここからの職場で「しわ寄せ」を生んでいるかもしれません。

大企業・経費業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、不当な仕度変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。大企業側と下請等中小事業者は共存共栄！適正なコスト負担を伴わない短納期発注や不当な仕度変更などはやめましょう！

厚生労働省 経済産業省 国土交通省 労働基準監督署 公正取引委員会

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

【厚生労働省「11月は『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」です】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_28700.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28700.html)

【「しわ寄せ」防止特設サイトの更新、インターネット広告の実施「しわ寄せ」防止特設サイト】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

## マイナンバーカードで失業認定手続きが可能に

### ◆マイナンバーカードで失業認定手続

これまで、失業の認定の際には、受給資格決定時に申請者が提出した写真を貼付した雇用保険受給資格者証（以下、「受給資格者証」という）等で、本人確認や処理結果の通知が行われていました。令和4年10月1日以降に受給資格決定される方について、本人が希望する場合には、マイナンバーカードによる本人認証を活用することで手続きを完了できるようになりました。マイナンバーカードを活用する場合には、受給資格者証に添付する写真や失業の認定等の手続きごとの受給資格者証の持参が不要になります。



### ◆対象となる手続きと受給資格者証等

以下の手続きの際、マイナンバーカードで本人認証を行う場合は、受給資格者証等の提出が不要になりました。なお、各種手続きの処理結果は、下記（ ）内の受給資格通知等に印字し、交付されます。

- 雇用保険受給資格者証（雇用保険受給資格通知を交付）
- 雇用保険高年齢受給資格者証（雇用保険高年齢受給資格通知を交付）
- 雇用保険特例受給資格者証（雇用保険特例受給資格通知を交付）
- 教育訓練給付金および教育訓練支援給付金受給資格者証（教育訓練受給資格通知を交付）

### ◆気をつけたい点

気をつけたい点もあります。マイナンバーカードを活用して失業認定等の手続きを希望した場合、それ以降は原則として受給資格者証等による手続きに変更することができません。また、本人認証時のパスワード入力時に3回連続で誤入力するとロックがかかり、パスワード再設定の手続きが必要です。当該手続きをするという方には、ご案内するとよいでしょう。

【厚生労働省「マイナンバーカードで失業認定手続きができるようになります」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221005S0032.pdf>

## 2023年卒大学生の就職活動実態調査～マイナビ9月調査より

株式会社マイナビが、2023年卒業予定の全国の大学生・大学院生（以下、「学生」という）を対象に実施した「マイナビ 2023年卒大学生 活動実態調査（9月）」の結果が発表されました。来年入社予定の学生の動向がうかがえます。

### ◆9月末時点での内々定率は87.3%で過去最高

企業の採用意欲が高まっていることを受けてか、9月末時点での学生の内々定率は過去最高の87.3%となっています。学生の平均内々定保有社数は2.5社で、前年よりも0.2社増加しています。

### ◆内定通知書に関して

「内定通知書」については、「選考を通過し、自分がその企業に入社する権利があることを企業が伝える書類」と認識している学生が最も多く（27.8%）、本来の意味である「受け取ることで条件付きの労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立する書類」とであると認識している学生は最も少ない（12.8%）という結果が出ています。書類が持つ法的意味について、企業側からの説明が何かしら必要なのかもしれません。

### ◆面接時のストレス

多くの学生は、志望企業を絞ってインターンシップなどを体験しており、選考に参加している時点で、その企業への志望度合は高いはずですが、**第一志望ではない企業の選考の際にその企業の志望順位を聞かれるケースも多いようで（85.9%）、その際、「第一志望であると回答したが、ストレスを感じた」（42.3%）、**「本当の志望順位を回答したが、ストレスを感じた」と、明確な志望順位を聞かれることにストレスを感じる学生が半数以上いることがわかりました。

### ◆社会人として活躍するまでに想定している期間

社会人として活躍するまでにどれくらいの期間を想定しているかという質問に対して最も多かった回答は、「入社後3年目」45.5%でした。一方で、「1年目（即戦力として活躍したい）」が9.8%、「2年目」が24.9%と、早い時期から活躍したいと考えている学生も一定数います。



【マイナビ「2023年卒大学生 活動実態調査（9月）」を発表】

[https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post\\_36989.html](https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post_36989.html)

## 副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

### ◆パーソル総合研究所の調査から

2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

#### 【企業側】

- ・副業の全面禁止は45.1%。容認（全面・条件付き）は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- ・副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

#### 【従業員側】

- ・実際に副業をしている人は9.3%（年収1,500万円以上の高所得層に多い）

- ・現在していないが副業意向がある人は40.2%（低所得層になるほど多い）
- ・動機は職種によらず、「収入の補填」が最多  
この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。

### ◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業避止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊所にご相談ください。

#### 【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

【パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.html>

## 女性活躍推進へ事例集 中小6社の好例紹介

日本商工会議所と東京商工会議所は、女性活躍を推進している優良な中小企業を直接取材し、事例集を作成しました。仕事と家庭を両立しやすい職場づくりを進めている一般貨物自動車輸送業の大橋運輸(株)（愛知県瀬戸市）の事例など、6社の取組みを紹介しています。

大橋運輸の事例では、1つの業務を複数の社員が担当するマルチタスク制度を紹介。メインの担当者が休暇や離席中でも対応が可能になり、女性だけでなく男性にとっても働きやすい環境になったとしています。印刷業の佐川印刷(株)（愛媛県松山市）の事例では、育児休業から復帰する際の不安感を解消するため、育休中の社員にiPadを貸与し、社内の様子を確認できるようにしています。

事例集は、日商らのホームページ上に掲載され、会員以外の企業にも広く活用できるようになっています。

### 【『Wのキセキ』6社の取組事例のポイント(一部抜粋)】

#### ◇大橋運輸株式会社（愛知県瀬戸市）

一般貨物自動車輸送 従業員：96名

2021年 新・ダイバーシティ経営企業100選ブライム 選定 ★シンポジウム登壇予定

- ①下請比率9割。付加価値の高いビジネスモデルへの転換が急務
- ②多様な人材の力で社内改革。健康と働きやすさを重視した組織体制へ
- ③地域貢献と女性活躍で新事業が軌道に。下請比率は1割以下へ

#### ◇佐川（さかわ）印刷株式会社（愛媛県松山市）

商業印刷、クロメディア事業など 従業員数：80名

2019年 女性が働きやすい企業風土づくりコンテストグランプリ 受賞

- ①印刷産業を取り巻く環境変化。女性を含む社員の更なる能力発揮が急務
- ②IT化と柔軟な働き方の推進により、社員の能力が発揮できる環境づくり
- ③社員の定着率UP、付加価値の高い多様なビジネス展開が実現

#### ◇株式会社センショー（大阪府大阪市）

各種金属めっき加工、開発 従業員数：65名

2018年 大阪市女性活躍リーディングカンパニー二つ星 認証

- ①多額の債務や社内雰囲気悪化で業績不振。多くの若手が離職
- ②初めての新卒女性社員の採用に挑戦。職場体験を通じたアプローチ
- ③若手が挑戦する活気のある組織へ。売上3倍超、負債12億円の完済

#### 【日本商工会議所ニュースライン】

<https://www.jcci.or.jp/news/2022/0907110000.html>

#### 【日本商工会議所・東京商工会議所】

女性活躍推進取組事例集「Wのキセキ～女性が輝く職場づくり～」

[https://www.jcci.or.jp/sangyo2/20220907\\_Wnokiseki.pdf](https://www.jcci.or.jp/sangyo2/20220907_Wnokiseki.pdf)



## 新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

### ◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩（71.7%）」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

### ◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか（64.6%）」が1位となり

ました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル（53.4%）」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

### ◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」（「抵抗がある」＋「どちらかと言えば抵抗がある」）との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。

【一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」】

[https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912\\_new\\_employees\\_2022.pdf](https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf)

## 高齢者の人口・就業者数が過去最高に～総務省統計より

総務省は、「敬老の日」（9月19日）にちなんで、我が国の65歳以上の高齢者（以下、「高齢者」という）の人口、就業について取りまとめました。

### ◆75歳以上の人口が初めて15%超に

統計結果によると、高齢者の人口（2022年9月15日現在推計）は3,627万人（前年比6万人増）で過去最多に、総人口に占める割合は29.1%（前年比0.3ポイント増）で過去最高となっています。また、75歳以上の人口は1,937万人（前年比72万人増）となり、総人口に占める割合は15.5%と、初めて15%を超えました。これは、いわゆる「団塊の世代」（1947年～1949年生まれ）が2022年から75歳を迎え始めたことによると考えられます。

### ◆非正規の高齢就業者が増加

2021年の総務省の労働力調査によると、高齢者の就業者（以下、「高齢就業者」という）数は909万人（前年比6万人増）で、18年連続で過去最多となっています。

また、高齢者の就業率（65歳以上の人口に占める就業者の割合）は25.1%（前年と同率）となっています。年齢階級別では、65～69歳の就業率は、10年連続で

上昇し50.3%（前年比0.7ポイント増）で初めて50%を超え、70歳以上の就業率は、5年連続で上昇し18.1%となっています。

高齢就業者を従業上の地位別にみると、役員を除く雇用者が517万人（57.6%）で最も多くなっています。さらにこれを雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員が393万人（75.9%）となっています。なお、非正規の職員・従業員は、2011年の168万人から2021年では393万人と、10年間で225万人増加しています。

### ◆世界的にも就業率は高水準

国際的にみると、日本の高齢者人口の割合（29.1%）は世界で最も高く、次いでイタリア（24.1%）、フィンランド（23.3%）、プエルトリコ（22.9%）などとなっています。また、主要国における高齢者の就業率についても、日本（21.5%）は韓国（34.9%）に次いで高い水準となっています。

高齢就業者は今後も増加することが予想されます。企業は国の政策や支援制度を活用して、いっそう高齢者の雇用対策に取り組む必要がありそうです。

【総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－」】

<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1320.html>

# 「出向」について

企業内の人事異動は転勤や配置転換などと呼ばれますが、他社で労務を提供する形態の人事異動として「出向」があります。

## 1. 出向（在籍型出向）とは

労働者が使用者（出向元）との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら第三者（出向先）の指揮監督の下に労務を提供する形態です。一般的に、雇用機会の確保や人事交流、経営指導、スキルアップなどを目的として行われます。最近では、新型コロナウイルスによる経済的影響を受けて雇用維持のために行われるケースも見受けられます。

## 2. 労働契約法14条の出向（平24・6・10基発0810第2号）

労契法14条では、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする」と定められています。

この条文の趣旨は、「出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要がある」とし、「出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定」しています。

### （1）条文中の「出向」とは

いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事することをいうものであること。

### （2）条文中の「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において」とは

労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

## 3. 出向における留意事項

出向を命じる際は、次のような点に留意します。

- （1）出向先において出向元とは別の時間外・休日労働（36）協定の適用を受けることとなる場合は、出向元と出向先との間において特段の取決めがない限り、出向元における時間外労働の実績にかかわらず、出向先の36協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができます（平30・12・28基発1228第15号）。
- （2）性別を理由として、配置（業務の配分および権限の付与を含む）について差別的取扱をしてはなりません（均等法6条、性差別禁止指針第2の3）。この「配置」には出向を含みます（平18・10・11雇発1011002号、改正令2・2・10雇均発0210第2号）。
- （3）配置に関し、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当します（障害者差別禁止指針第3の3）。いわゆる「出向」も配置に含まれます（平27・6・16職発0616第1号）。

### （厚生労働省）「労働者派遣と在籍型出向との差異」より

○在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」場合には、**職業安定法第44条により禁止される労働者供給事業に該当する。**

○在籍型出向のうち、

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導の実施
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

等の目的を有しているものについては、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えている。

【(厚労省)労働者派遣と在籍型出向との差異】

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0229-5d.pdf>

## 障害者介助等助成金

雇入れまたは継続して雇用する障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別の措置を行う事業主を対象として助成するものです。

障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

### 【助成金の種類】

本助成金は、障害の種類または程度に応じた助成措置により、次の4種があります。

#### 1. 職場介助者の配置または委嘱助成金

- ・事務的業務に従事する重度視覚障害者または重度四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱
- ・事務的業務以外の業務に従事する重度視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱

##### 【対象障害者】

- (1) 重度視覚障害者
  - ・2級以上の視覚障害者
- (2) 重度四肢機能障害者
  - ・2級以上の両上肢機能障害および2級以上の両下肢機能障害の重複者
  - ・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害および3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害の重複者
- (3) 上記(1)または(2)に該当する在宅勤務者

#### 2. 職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金

- ・上記1の職場介助者の配置または委嘱助成金の支給期間が終了する事業主であって職場介助者の配置または委嘱の継続措置を実施

##### 【対象障害者】

上記1の対象障害者と同じ

#### 3. 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金

- ・聴覚障害者の雇用管理のために必要な手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱

##### 【対象障害者】

- ・6級以上の聴覚障害者（在宅勤務者を含みます）

#### 4. 障害者相談窓口担当者の配置助成金

- ・雇用する障害者に対する合理的配慮の取組みを推進するため、従前からある相談体制に加えて、新たに障害者の雇用管理の経験を有する担当者を配置すること、外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託することなど

##### 【対象障害者】

- (1) 身体障害者
- (2) 知的障害者
- (3) 精神障害者

「上記の(1)から(3)のいずれかに該当する在宅勤務者」を含みます。

### 【対象となる事業主】

対象となる事業主の主な要件

1. 各助成金ごとに定められた「対象障害者」を雇入れまたは継続して雇用する事業主であること
2. 各助成金ごとに定められた「対象となる措置」を実施しなければ、「対象障害者」の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められること

### 【支給額】

障害者相談窓口担当者の配置助成金の一部を除き、次の算定式

支給額 = 支給対象費用 × 助成率

### 【助成金支給の主な流れ】

- ① 認定申請
- ② 認定申請書の受付、点検確認、送付
- ③ 認定申請内容の審査、認定
- ④ 認定通知書の送付
- ⑤ 介助等の措置の実施
- ⑥ 費用の支払（賃金の支払、委嘱費の支払、研修費用の支払等）

- ⑦ 支給請求
- ⑧ 支給請求書の受付、点検、確認等
- ⑨ 支給申請内容の審査、支給決定

\* 制度の詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHP等をご参照ください。

➡ <https://mirasapo-plus.go.jp/subsidy/>

## 代表的な補助金はこの3つ！

### 公募中 小規模事業者持続化補助金

小規模事業者が作成した経営計画に基づいて  
行う販路開拓の取組をサポートします。

たとえば、こんな時に



商品を宣伝したい



ホームページを開設したい



展示会出店したい

➡ 小規模事業者持続化補助金とは

➡ <https://r3.jizokukahojokin.info/>

### 公募中 IT導入補助金

日々の業務の効率化や自動化のためのITツール  
の導入をサポートします。

たとえば、こんな時に



ITで経営状況を  
「見える化」したい。



ITで業務を  
効率化したい。



ITで  
働き方改革を  
したい。

➡ IT導入補助金とは

➡ <https://mirasapo-plus.go.jp/subsidy/ithojo/>

### 公募中 ものづくり補助金

ものづくりやサービスの新事業を創出するた  
めに、革新的な設備投資やサービスの開発、  
試作品の開発などをサポートします。

たとえば、こんな時に



新事業にチャレンジした  
い



生産ラインを増強したい



サービスの質を  
高めたい

➡ ものづくり補助金とは

➡ <https://mirasapo-plus.go.jp/subsidy/manufacturing/>



国の支援制度はこちら

## ➤ 補助金・給付金を検索する

➡ [https://seido-navi.mirasapo-plus.go.jp/subsidy?\\_ga=2.192501738.1591233572.1667016234-897299218.1667016234](https://seido-navi.mirasapo-plus.go.jp/subsidy?_ga=2.192501738.1591233572.1667016234-897299218.1667016234)

自治体も含めた支援情報を探すなら

## ➤ J-Net21 支援情報ヘッドライン

➡ <https://j-net21.smrj.go.jp/snavi/>

## 11月の手続【提出先・納付先】

【10日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【30日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>