

いつもお世話になっております。

春の暖かい日差しが気持ちのいい季節になりました。

いかがお過ごしでしょうか。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。



補助金最大 50 億円 ～大規模成長投資補助金～

◆企業成長を後押しする補助金制度

中小企業の経営者の皆様、事業の成長や生産性向上を目指しながら、従業員の賃上げも進めたいとお考えではありませんか？ そんな皆様の力強くサポートするのが、経済産業省が提供する「中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金」です。この制度を活用すれば、設備投資や事業拡大にかかる負担を軽減しながら、持続的な賃上げの両方を実現することが可能です。

◆補助金の目的とメリット

この補助金の目的は、地域の雇用を支える中堅・中小企業が直面する人手不足などの課題に対応し、成長を促すための大規模な投資を支援することにあります。具体的には、最新設備の導入による生産性向上、拠点の新設・増設による事業拡大、従業員の賃上げによるモチベーション向上など、多岐にわたる取り組みに活用できます。補助金を活用することで、企業の競争力強化と持続的な成長を実現できる点が大きなメリットです。

◆補助金の概要と支援内容

本補助金の上限額は 50 億円、補助率は 1/3 以内となっており、投資額が 10 億円以上のプロジェクトが対象です。また、補助事業終了後 3 年間で、対象事業に関わる従業員 1 人当たりの給与支給総額の年平均上昇率が、事業実施場所の都道府県における直近 5 年間の最低賃金の年平均上昇率以上であることが求められます。

◆申請手続きと注意点

申請は全て電子申請で行われ、「G ビズ ID プライムアカウント」が必要となります。このアカウントの発行には時間がかかる場合があるため、補助金の申請を検討される方は早めに取得を進めることをおすすめします。また、申請に際しては、事業計画の詳細を明確にし、成長戦略と賃上げ計画を具体的に示すことが重要です。

◆企業の未来への投資を

事業の拡大や生産性向上を目指す中堅中小企業にとってこの補助金は大きなチャンスです。最新設備の導入や拠点の拡大、従業員の賃上げを通じて、企業の更なる成長を実現しませんか。この制度を活用し、企業の未来に向けた一歩を踏み出しましょう。

出生後休業支援給付金・育児時短就業給付金の創設

◆令和7年4月1日より67%→100%に

雇用保険の育児休業給付金は広く知られていますが、2022年10月創設の「出生時育児休業給付金」はご存じの方が少ないかもしれません。「産後パパ育休」といって子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間に4週間(28日)以内の期間を定めて、当該子を養育するための育休を取得した被保険者である男性が対象になります。この産後パパ育休は従来の育児休業給付金と同じ給与の67%相当が支給されます。

この度この率を上げ100%を補償する「出生後休業支援給付金」が創設されます。

これにより育休中の収入減をカバーし、特に男性の育児休業を促進することを目指しています。

◆支給要件・支給額

子の出生直後の一定期間に両親ともに（配偶者が就労していない場合は本人が）14日以上の子の育児休業を取得した場合に出生時育児休業給付金または育児休業給付金と合わせて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。ポイントは出生直後に夫婦そろって育児休業を取得することです。夫婦2人分とも支給されますし、育児休業中は申し出により健康保険料、厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業と給付金は非課税です。よって休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取りの10割相当の手取りとなります。ただし休業開始時賃金日額には上限額があるのでご注意ください。

◆申請手続き

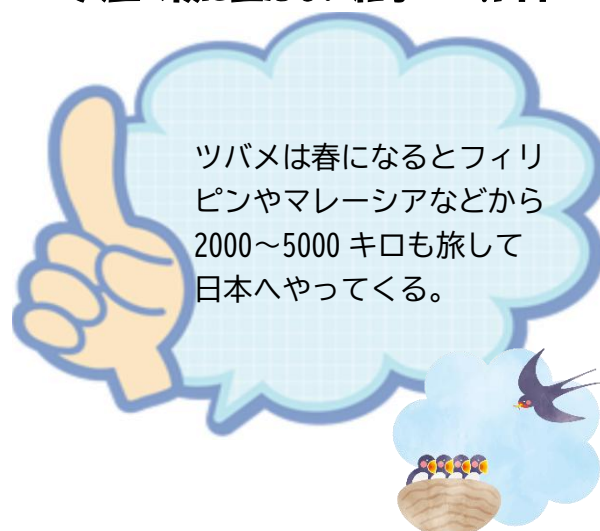
出生後休業支援給付金の支給申請は原則として出生時育児休業給付金、育児休業給付金と併せて同一の支給申請書を用いて行います（別途申請も可能ですが他の給付金の後になります）。

◆育児時短就業給付金の創設

現在は育児のため短時間勤務制度を選択し賃金が低下した労働者に対する給付制度はありませんが、4月より「育児時短就業給付金」が創設され賃金低下分をカバーできるようになります。

対象は2歳未満の子を育て時短勤務を利用している労働者、支給額は時短勤務中の各月に支払われた賃金額の1割、条件は時短勤務開始前の2年間に12か月以上雇用保険の被保険者であることです。

～人生の役に立たない雑学 vol.144～



ツバメは春になるとフィリピンやマレーシアなどから2000～5000キロも旅して日本へやってくる。