令和４年度

クリニックにおすすめの助成金

CredoHR

目次

はじめに ---------- p.3

1. 助成金はこんなときに使える ---------- p.4

2. クリニックにおすすめの定番助成金 ---------- p.5

3. スタッフ研修に使える助成金 ---------- p.6

4. システム・機器の導入に使える助成金 ---------- p.7

5. 不妊治療との両立支援にも助成金 ---------- p.8

クレド社会保険労務士事務所のご紹介 ---------- p.9

はじめに

クリニックでの助成金活用

「今まで知らずに損をしていたんですね…。」
そうおっしゃって肩を落とす院長先生の姿を、これまでにたくさん拝見してきました。

知っていたら、もらえたはずの助成金。

育児休業制度を整えたり、パートさんが常勤にステップアップする仕組みを整えたり、
研修したり、さらには業務効率改善のため莫大な費用をかけてシステム投資をしたり。
実は、これらの取り組みはすべて助成金申請の対象となるもの。

しかし残念ながら、それらを取りこぼしているクリニックは少なくありません。

この小冊子では、本年度実施される雇用関係助成金の中から、
特にクリニックで活用しやすい助成金を抽出し、解説しております。

スタッフさんのために行う様々な取り組みには、
国からの助成を受けられるものがたくさんあります。

今日からは是非、ご活用ください。当冊子の情報が貴院のご経営の一助となれば幸いです。

1. 助成金はこんなときに使える

助成金とは

- 「助成金」や「補助金」という言葉をお聞きになったことのある方は多いでしょう。これらは、国や地方公共団体から原則返済不要でお金が支給される制度です。「補助金」は採択件数や金額があらかじめ決まっており、申請しても必ず採択されるとは限りません。一方「助成金」は要件を満たせば、認められる可能性が比較的高い制度です。
- この小冊子では、厚生労働省が所管している雇用関係助成金をご紹介いたします。

助成金のメリットと受給のためのチェックポイント

助成金のメリット

✓ 返済不要 ---------- 原則、返済不要です。
✓ 企業の信頼度UP ------ 助成金支給につき国の審査を通過したことで信頼度が向上、公的融資にも好影響が。

助成金受給のためのチェックポイント

✓ 適切な労務管理ができているか --- 就業規則や36協定の届出、雇用契約書や賃金台帳等の整備、勤怠管理は適切か。
✓ 雇用保険に加入しているか ------- 助成金の原資は雇用保険料です。未加入の場合は加入のうえで申請を。
✓ 会社都合による解雇がないか ----- 申請前6か月間の解雇の有無を問う助成金は多いです。会社都合の離職は不利に。

助成金はこんなときに活用できます

- システムや機器を導入するとき…… 「働き方改革推進支援助成金」等
- パート職員を正職員へ転換するなど処遇改善を行うとき…… 「キャリアアップ助成金」等
- 職員の育児や介護に対する支援制度を整備するとき…… 「両立支援助成金」等
- 研修を行うとき…… 「人材開発支援助成金」等
- 新たに職員を採用するとき…… 「特定求職者雇用開発助成金」等
- 出向させる/出向を受けるとき…… 「産業雇用安定助成金」等

2. クリニックにおすすめの定番助成金

キャリアアップ助成金

- 有期雇用労働者・短時間労働者・派遣労働者に対し、正社員化や処遇改善の取組みを実施した場合に、助成金が支給される制度です。まずは「キャリアアップ計画」を作成し、労働局・ハローワークに提出を。
- 一番人気は正社員化コース。（下表記載の助成額のほか、加算措置が施される場合があります。）

コース	助成額	対象となる取り組み
正社員化コース	28万5,000円～57万円/人	有期雇用・パート雇用から正規雇用へ転換
賃金規定等改定コース	人数等による	有期職員・パート職員の賃金規定を増額改定
賃金規定等共通化コース	57万円/事業所	有期職員・パート職員に正職員と共通の賃金規定を導入
賞与・退職金制度導入コース	38万円/事業所	有期職員・パート職員に賞与や退職金制度を導入
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	19万円/事業所	パート職員の社会保険適用を拡大し新たに被保険者とする
短時間労働者労働時間延長コース	22万5,000円/人	パート職員の週所定労働時間を3時間以上延長し社会保険を適用

両立支援等助成金

- 「仕事と家庭の両立」を支援するための助成金。育児や介護で辞めなくても済む制度設計を行う中小企業へ助成。

《 育児休業 》 育児休業時28.5万円助成 ＋ 職場復帰時28.5万円助成

① 出産を控えた職員と面談し、育児休業復帰支援プランを策定。

② プランに基づき、職員が育児休業を取得・職場復帰した医院に助成。

《 介護休業 》 介護休業時28.5万円助成 ＋ 職場復帰時28.5万円助成

① 介護に直面した職員と面談し、介護休業復帰支援プランを策定。

② プランに基づき、職員が介護休業を取得・職場復帰した医院に助成。

3. スタッフ研修に使える助成金

人材開発支援助成金（人への投資コース）

- 国民からの声をもとに、今年度新設された助成金です。
- 全部で5つのメニューがありますが、その中からクリニックに使いやすい4つを取り上げます。

IT分野認定実習併用職業訓練

- IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型研修を行う場合に助成されます。（下表は厚労省資料より抜粋）

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT＋OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60%（＋15%）	45%（＋15%）	760円（＋200円）	380円（＋100円）	20万円（＋5万円）	11万円（＋3万円）

サブスクリプション（定額制）訓練

- オンライン定額受け放題サービスなどサブスクリプション型研修を行う場合に助成されます。

《助成額》経費の45%

自発的職業能力開発訓練

- スタッフが自発的に受講した研修費用を負担する場合に助成されます。

《助成額》経費の30%

長期教育訓練休暇等制度

- 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する場合に助成されます。

《助成額》長期教育訓練休暇制度：賃金助成1人1日あたり6,000円・経費助成20万円
教育訓練短時間勤務等制度：経費助成20万円

4. システム・機器の導入に使える助成金

働き方改革推進支援助成金

● 支給対象となる取組みを行い、指定の成果目標を達成することで、取組みに要した費用の一部が助成されます。
《 支給対象となる取組み 》
労務管理担当者への研修、外部専門家によるコンサルティング、就業規則等の作成/変更、人材確保への取組み、労務管理用ソフトウェアの導入/更新、労働能率の増進に資する設備や機器等の導入/更新、など

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバルコース） ～2022年11月30日まで～

● 勤務間インターバル制度を新規導入/適用範囲の拡大/時間延長すると助成されます。
※過去2年間に月45時間を超える時間外労働の実態がある事業所が対象です。
※令和4年3月31日までに36協定届が締結・届出されていない場合は対象外です。
《 助成額 》対象経費の合計額×3/4（上限40～100万円 ※賃金引上げの場合は上限UP）

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） ～2022年11月30日まで～

● 次のうち1つ以上の成果目標を達成すると助成されます。いずれか1つ、または複数を組み合わせることも可能。
① 月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減（助成金の上限額は150万円※）
② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入（助成金の上限額は50万円※）
③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入（助成金の上限額は25万円※）
④ 特別休暇を新たに導入（助成金の上限額は25万円※）
《 助成額 》①～④の上限額（※賃金引上げの場合は上限UP）または 対象経費の合計額×3/4 のうち低い額

働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理推進コース） ～2022年11月30日まで～

● 次のすべての成果目標を達成すると助成されます。
① 勤怠管理と賃金計算等をリンクさせる統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を新たに採用。
② 賃金台帳等の労務管理書類を5年間保存することを新たに就業規則等に規定。
③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を実施。
《 助成額 》対象経費の合計額×3/4（上限100万円 ※賃金引上げの場合は上限UP）

5. 不妊治療との両立支援にも助成金

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

- 不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を整備し、不妊治療を行う職員に利用させると助成されます。

《 対象となる両立支援制度 》
休暇制度、所定外労働制限制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制、テレワーク
《 支給要件 》
次のすべてを満たす必要があります。
① 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施。
② 整備した制度を就業規則等に規定し、職員に周知。
③ 不妊治療を行う職員の相談に対応し支援する「両立支援担当者」の選任。
④ 「両立支援担当者」が不妊治療を行う職員のために「不妊治療両立支援プラン」を策定。
《 助成額 》
A：支給要件のすべてを満たし、最初の職員が制度を合計5日(回)利用した場合
28.5万円（生産性要件を満たせば36万円）
B：Aを受給し、職員に休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰後3か月以上継続勤務させた場合
28.5万円（生産性要件を満たせば36万円・1年度5人まで）

- 休暇制度の導入では「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）」も同時に活用できます。

クレド社会保険労務士事務所のご紹介

クレド社会保険労務士事務所は、医科歯科クリニック専門の社会保険労務士事務所です。
クリニック特有の労務問題に精通した社会保険労務士が、永続的に発展する医院経営をお手伝いいたします。

社会保険労務士プロフィール

代表社会保険労務士	大杉　宏美
最終学歴	大阪大学法学部法学科（2002年卒業）
保有資格	特定社会保険労務士・行政書士・医療労務コンサルタント・キャリアコンサルタント
事務所所在地	東京都千代田区二番町1-2-806
グループ会社	株式会社クレドメディカル（医業経営コンサルティング業）

小冊子ダウンロード特典

この小冊子をお読み下さった方への特典として、“クリニック労務・助成金の無料相談” を実施しております。

■クリニック労務・助成金の無料相談（30分間）

人事労務のお悩みごとや自院にあった助成金活用法など、何でもご相談・ご質問下さい。代表社会保険労務士がお答えいたします。

ご相談にはZOOM等のWeb会議システムを使用いたします。実施時間は30分間です。お申込の際、簡単なご相談内容をお知らせいただけますと幸いです。

無料相談のお申し込みは
こちらから！

フォームのお問合せ内容欄に
「小冊子特典」とご記入下さい。

クレド社会保険労務士・行政書士事務所
東京都千代田区二番町1-2-806
MAIL： info@credo-hr.jp

このテキスト内の文章、画像等の
一切の無断転載・無断使用を固く禁じます。
©2021 CredoHR

CredoHR