

就労環境改善サポート補助金Q&A（令和2年7月現在）

項目	Q.	A.
I-1	この補助金の趣旨について教えてください。	I-1 長時間労働の是正等、就労環境の改善に積極的に取り組む中小企業等に補助金を交付し、府内企業の就労環境の改善を支援するための制度です。
I-2	I-2 厚生労働省など他の補助金との併給は可能ですか。併給できない場合は、アドバイザーは、申請事業について他の機関の補助金を受給しているのか確認する必要がありますのでしょうか。	I-2 当該補助金と国・地方公共団体・その他機関等の趣旨が類似した補助金等との併給については、同一の取組においてはできません。したがって、アドバイザーは、事業所に併給できない旨を必ず伝えてください。 （例：取組A、取組Bがあり、取組Aを国の補助金、取組Bを府の補助金で実施する場合は可、一つの取組を国の補助金、府の補助金両方を受給して実施する場合は不可となります。） なお、申請手続業務を受託した社会保険労務士が申請を行う場合は、個別の業務であり、京都府社会保険労務士会が京都府より受託したこの事業とは関係ありませんので、個々の社会保険労務士の対応となります。（Ⅲ-2参照）
I-3	I-3 不正に補助金を受給した場合はどうなるのでしょうか。	I-3 補助金を他の用途に使用するなど補助金の交付決定の内容又はこれに付した条件に違反したときは、交付決定の全部又は一部が取り消されることがあります。また、取消決定があった場合は、既に補助金が支給されている場合には返還しなければなりません。アドバイザーは、企業にはくれぐれもこの制度の趣旨に沿った改善の取組を実施するようご指導ください。
I-4	I-4 補助金が不支給となる要件が実施要領に書いてありませんが、交付決定の内容に付した条件に基づき交付決定の取消しがあるということですか。	I-4 お見込みのとおりです。交付決定の内容に違反することのないようにご注意ください。
I-5	I-5 交付要領の第3条でいう「アドバイザーの派遣を受けたもの」について、前年度の派遣事業所が翌年度改善の取り組みを行う場合、補助金の対象となりますか？	I-5 補助金申請と同一年度にアドバイザー派遣を受けた事業所が対象となりますので、翌年度に再度、アドバイザー派遣を受けてください。
I-6	I-6 補助金の受給要件には人材確保や定着率向上の要件はなく、人材確保や定着率の増加等の実績がなくても、環境整備の取り組みを行えば補助金の対象となるという認識で間違いはありませんか。	I-6 人材確保や定着率向上が目的のためのものであれば、補助金の対象となります。ただし、交付申請の際、成果目標を立て、目標達成を目指して取り組みを行ってください。
I-7	I-7 業種の区分の基準はありますか。	I-7 日本標準産業分類をもとに記入してください。
I-8	I-8 財団法人や社会福祉法人等については、補助対象となるのでしょうか。	I-8 中小企業の規模に当たる場合は、補助対象となります。資本金または出資金の総額の概念があてはまらない社会福祉法人・社団法人等は労働者数で判断することになります。財団法人については労働者数、出資金又は出資の総額（基本財産を出資金又は出資の総額と読み替える）のいずれかを満たせば対象とすることは可能です。ただし、きょうと福祉人材育成認証制度、または、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度による認証を受けていれば、企業規模に関わらず補助対象となります。 なお、本店所在地が他の都道府県であっても補助金の対象となりますが、補助対象経費は京都府内で実施することが要件となりますので、京都府外の事業場等での取組は補助対象となりません。
I-9	I-9 交付要領の第3条（補助対象者）に「京都府内に事業所を有する」の解釈について教えてください。	I-9 本社所在地が他の都道府県であっても事業所が府内にあれば、補助の対象となりますが、補助対象事業は京都府内で実施することが要件となりますので、京都府外の事業所での取組は補助対象となりません。
I-10	I-10 外国人技能実習生は、従業員数に含まれますか。	I-10 含まれません。
I-11	I-11 前期にアドバイザー派遣を受けましたが、補助金受付が終了していました。後期申請ができますか。	I-11 アドバイザー派遣は通年事業であるため、前期期間中にアドバイスを受けた内容で後期に補助金申請は可能です。ただし、暑熱対策については、後期申請の対象とはなりません。また、前期同様、受付開始日以降の取組が対象となります。
I-12	I-12 補助金申請を予定していますが、アドバイザー派遣申し込みの時点で補助金予約や事前申込みはできますか。	I-12 アドバイザーのアドバイスを受けて改善を行っていただくものですので、予約や事前申込みはできません。
II-1	II-1 就業規則の作成・変更、就労環境改善など具体的な改善取組が補助の対象となるか判断がつかない場合は、どう対処すればいいのでしょうか。	II-1 改善取組は、この事業の趣旨にならなければならない必要があります。個々の事業所によって職場環境も異なり、取組内容も様々なため、必要に応じ中央会に相談してください。

I 事業全体

項目	Q.	A.
Ⅱ 交付申請	Ⅱ-2 交付申請時の添付書類は何か必要ですか？	<p>添付書類については、実施する内容により異なります。</p> <p>①「就業規則の作成・変更」の場合の場合は、以下のとおりとなります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請時には作成を依頼する社会保険労務士の発行する見積書、また、実績報告時には請求書・領収書のほか、成果物として労働基準監督署の受付印のある就業規則（変更）届（変更前と変更後） ※労働基準法上、届出義務のない事業所（労働者数が10人未満）でも労働基準監督署で受付しますので、届け出してください。 ・変形労働時間制度、勤務シフト等の作成の場合 <p>上記に準じますが、シフト表については、新、旧の表をご提出いただくこととなります。場合によっては、出勤簿の提出をお願いすることがあります。</p> <p>②「所定外労働時間削減のための設備導入経費」、③「就労環境改善のための設備導入経費」の場合は、申請時には設備導入前の写真、見積書、購入しようとする備品・用具・器具・機器等のパンフレット、取扱説明書など、また、実績報告時には設備導入後の写真、納品書、請求書、領収書などが必要となります。</p>
	Ⅱ-3 書類の提出方法は決まっていますか。	Ⅱ-3 直接持参、郵送どちらも可能です。提出部数は正1部です。
	Ⅱ-4 ①「就業規則等の作成・変更」、②「所定外労働時間削減のための設備導入経費」、③「就労環境改善のための設備導入経費」を申請する場合、アドバイザーはどのように関与するのですか。	Ⅱ-4 <p>アドバイザーは①～③の申請について、事業所が実施される取組がアドバイスした内容であることを必ず確認してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーがアドバイスした改善取組が補助金の対象となり、事業所が自らの判断で行う改善取組は補助金の対象とはなりません。 ・①のうち、事業所が実施される取組に関しては、必ずしもアドバイザーが直接、その取組の対応に当たられる必要はありません（例えば、就業規則の作成の取組についてアドバイスされた場合、アドバイザーが直接、就業規則を作成する等）。事業所の顧問社労士が就業規則の作成をされることももちろん可能です。
	Ⅲ アドバイザーについて	Ⅲ-1 アドバイザーは、どのように就労環境の改善取組をアドバイスすればいいのでしょうか。
Ⅲ-2 アドバイス先の企業から補助金の申請を依頼されましたが、その依頼を受けてもいいのでしょうか。		Ⅲ-2 <p>アドバイザーは、補助金申請業務についての受託はしないでください。</p> <p>例外として、企業規模等から手続きができない、企業から強い要望があるなどやむを得ない事情がある場合は、アドバイザーとしてではなく、一社労士として受託してください。なお、受託する場合は、事前に京都府社会保険労務士会のコーディネーターの了承を得た上で、書面により、報酬額、業務の範囲などについて契約し、トラブルがないようにしてください。</p>
Ⅳ 就労環境改善サポート	Ⅳ-1 就労環境改善のために既存の就業規則を変更した場合も対象となるのですか。	Ⅳ-1 就労環境改善に資する場合は対象となります。
	Ⅳ-2 例えば、労働者数が15名で、就業規則を作成・届出していない事業所にアドバイスを行い、就業規則の作成・届出を行い、それが就労環境改善に資する場合は補助金の対象となりますか。	Ⅳ-2 まずは、アドバイザーとしてのアドバイスで対応することとなりますが、具体的な取組として就業規則の作成・届出を行った場合は補助金の対象となります。
	Ⅳ-3 以下のケースは補助金の対象となりますか。 ① 従業員用自転車置き場の新設 ② 事業所の看板設置 ③ 営業兼求人用の会社案内（パンフレット）の作成 ④ 事業所のクーラーの新設・買い換え ⑤ 休憩室のマッサージチェアの買い換え ⑥ 事務所移転に伴う什器、備品の買い換え ⑦ トイレの改修等 ⑧ 休憩室、分煙室の設置 ⑨ シャワールームの設置 ⑩ 非常灯、誘導灯の設置（改修） ⑪ ウイルス除菌のための設備の設置	Ⅳ-3 <p>① 対象とはなりません。</p> <p>② 対象とはなりません。</p> <p>③ 対象とはなりません（求人用のみの用途でも対象とはなりません。）。</p> <p>④ 屋内作業場等の温度が著しく高く、作業環境の改善のためのクーラーの新設は対象となります。ただし、単なる買い換えや事務室への設置は、補助対象とはなりません。</p> <p>⑤ 対象とはなりません。</p> <p>⑥ 対象とはなりません。</p> <p>⑦ 臭気がひどい、高齢の従業員がいるため和式トイレであれば足腰に負担がかかる、また、トイレが非常に遠い場所にしかない等、職場環境に悪影響が出ている場合などは対象になる場合がありますので、個別にご相談ください。</p> <p>⑧ 対象とはなりません。</p> <p>⑨ 対象とはなりません。</p> <p>⑩ 対象とはなりません。消防設備は、事業主自身で設置してください。</p> <p>⑪ 就労環境改善につながるものであれば対象となります。</p>
	Ⅳ-4 社員研修やセミナー受講のための経費は、補助金の対象となりますか。	Ⅳ-4 対象とはなりません。
	Ⅳ-5 交付申請前に購入した物品は補助金の対象となりますか。	Ⅳ-5 交付決定前のもは対象外です。事前着手届による事業実施は原則、支出が伴わないものに限られます。
	Ⅳ-6 育児休業制度を整備して従業員の雇用継続を目指したいが、そのアドバイス、規程作成、申請書類作成料のいずれも対象となりますか。	Ⅳ-6 アドバイスはアドバイザー派遣で実施してください。規程作成は補助の対象となります。補助金申請の書類作成料は補助金の対象外です。
	Ⅳ-7 就労環境改善のための費用であれば複数の取組でもよいのでしょうか。	Ⅳ-7 複数の事業実施は可です。
	Ⅳ-8 従業員がすべてアルバイトの5人程度の会社で、就労環境改善のための設備等を導入したいが、このような会社でも補助対象になりますか。	Ⅳ-8 労働者災害補償保険の適用事業場であればアルバイトのみの会社でも、補助対象となりますが、アルバイトを1人でも正規雇用に切り替えていく等の成果目標を立て、取り組んでいただきますようお願いいたします。

項目	Q.	A.
補助金について	IV-9 従業員がいない個人事業主（いわゆる一人親方）は、補助対象となりますか。	IV-9 労働者災害補償保険の適用事業場である場合は、補助対象となります。
	IV-10 土地、建物が賃貸の場合に造作を行う際は、補助の対象になりますか。	IV-10 基本的に土地や建物が賃借の場合、すぐに造作物を撤去しなければならないときは対象となりません。ただし、賃借であっても今後も継続して利用する見込みがある場合は、補助対象となる可能性があります。たとえば賃借契約が自動更新である場合などです。ただし、通常は、補助対象となった場合でも「補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」（厚生労働省告示第三百八十四号）を準用し、その期間内に当該補助事業により取得した財産を処分した場合は、一部、補助金の返還となります。
	IV-11 就業規則の作成は、労働基準監督署への届出まで、含むのでしょうか。	IV-11 就業規則の作成を請け負った社会保険労務士が届出までする場合と、事業主自身が届出をする場合がありますが、就業規則の作成代金は、通常、届出までをした場合の代金が多く、不可分なことが多いため、届出までを就業規則作成一式の代金としても差し支えありません。
	IV-12 従業員の就労場所と、客間等が同一の場合、当該就労場所兼客間等に冷暖房機を設置するのは、補助の対象となりますか。	IV-12 従業員の就労場所と、客間等が同一の場合、補助の対象とはなりません。通常、お客様に来店していただくために事業主が当然、設置しておくべきものと考えられます。
	IV-13 介護事業所における介護用の浴場で、水蒸気と熱気がこもるので、現状の換気扇よりもさらに大きなものを取り付けたいが、補助の対象となりますか。	IV-13 対象とはなりません。（上記IV-12の考え方に準じます。）
	IV-14 老人介護施設で、衣類を洗濯するのに浴場を使用しているが、姿勢がきついこともあり、浴場内に洗濯シンクを設置したいが、補助の対象となりますか。	IV-14 対象とはなりません。介護施設での洗濯シンクや洗濯機の設置は、本来の業務のために設置するものであり、「就労環境改善のための設備導入」とは区別されます。
	IV-15 中古品は補助の対象となりますか。	IV-15 補助対象とはなりません。
	IV-16 就業規則を事業者自身で作成するための経費（相談センター等の相談費用や交通費等）は対象になりますか	IV-16 補助対象とはなりません。
IV-17 屋外作業のため、冷房機器の設置が不可能で、衣服内に送風できるファンのついた作業着を使用したいが対象になりますか。	IV-17 補助対象となります。但し、予備や着替え用、企業名等の名入れにかかる費用は補助対象としません。	