

# NEWS LETTER

2022年4月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

4

2022



- ◆ 産業別にみる新卒者の給与データ
- ◆ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- ◆ 両立支援等助成金
  - ・ 女性活躍加速化推進コース
  - ・ 育児休業等支援コース
- ◆ 新型コロナウイルス対策衛経融資
- ◆ 経営改善サポート保証（感染症対応型）
- ◆ 工場・事業場における  
先導的な脱炭素化取組推進事業
- ◆ 低炭素型ディーゼルトラック普及加速化事業

## サリーレグループ

〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12

【サリーレ労務管理事務所】

TEL：027-253-7588（代）／FAX：027-253-7589

【サリーレ群馬税理士法人】

TEL：027-223-8160（代）／FAX：027-223-1910

# 育児休業を取得しやすい 雇用環境整備の義務化

2022年4月施行の改正育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（以下、「雇用環境整備」という）および妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置の実施が企業に義務付けられ、また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われました。このうち、雇用環境整備として実施が求められる事項について確認します。

## 1. 雇用環境整備として 実施すべきこと

育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、企業は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※産後パパ育休は2022年10月以降が対象

いずれの措置を選択するかは企業に委ねられていますが、複数の措置を行うことが望ましいとされています。

## 2. 整備を進める上での留意点

4つの措置を講じる上では、それぞれ以下のような留意点があります。

### ① 研修

研修の対象者は、全従業員とすることが望ましいとされていますが、少なくとも管理職は、研

修を受けたことがある状態にすることが必要です。

### ② 相談体制の整備

相談体制の整備として窓口を設置したり、相談対応者を置いた上で、それを周知します。窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的な対応ができることが必要であり、また、従業員に対して窓口を周知する等して、従業員が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

### ③ 取得事例の収集・提供

取得事例を収集・提供する際は、あくまでも自社の事例を対象にする必要があり、収集した事例が掲載された書類を配付したり、イントラネットへ掲載したりすることで、従業員へ周知します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な従業員の事例を収集・提供することにより、特定の従業員からの育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。

### ④ 方針の周知

方針の周知では、育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する企業の方針を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することが必要です。

2022年10月に産後パパ育休の制度が始まることにより、男性の育児休業の取得にフォーカスが当たり、関心が高まることが予想されます。管理職が育児休業に関する制度を理解していないことにより、育児休業等にかかるハラスメントが発生するといったことがないよう、雇用環境の整備を進めることが必要です。

# 産業別にみる新卒者の給与データ

4月には新入社員を迎える企業もあることでしょう。ここでは、2022年2月時点の最新調査結果\*から、新規学卒者（以下、新卒者）の給与に関するデータをみていきます。

## 学歴計の平均は19万円台

上記調査結果から、企業規模10～99人の事業所における新卒者の所定内給与額（2020年6月分）をまとめると、下表のとおりです。

学歴計の産業計をみると、男女ともに19万円台でした。産業別では、男性は金融業、保険業と不動産業、物品賃貸業が、女性は情報通信業が最も高くなりました。

## 大学卒の平均は20万円超

大学卒の産業計は男女とも21万円を超え、女性の金額が男性を上回りました。産業別では

男女ともに卸売業、小売業が最も高く、どちらも22万円を超えました。また、女性の金額が男性より高い産業が多くなりました。

## 高校卒は17万～18万円台

高校卒の産業計は男性が18万円台、女性が17万円台でした。産業別では男性が運輸業、郵便業と不動産業、物品賃貸業が、女性は運輸業、郵便業が最も高くなりました。

ここで紹介したのは6月分という比較的初任給に近いデータで、初任給相場の参考にもなるのではないかと思います。

新卒者の所定内給与額（2020年6月分、千円）

	学歴計		大学		高校	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
産業計	197.6	195.6	210.8	214.7	180.2	172.2
建設業	198.1	191.4	213.8	218.2	187.6	179.5
製造業	185.2	184.2	208.8	212.5	171.9	169.8
電気・ガス・熱供給・水道業	198.1	162.0	218.5	-	179.2	162.0
情報通信業	205.6	209.9	206.0	213.1	171.7	170.3
運輸業、郵便業	202.1	193.7	212.3	214.9	191.7	179.9
卸売業、小売業	204.7	202.0	224.5	227.3	177.7	162.5
金融業、保険業	207.8	201.7	212.1	212.8	154.4	163.8
不動産業、物品賃貸業	207.8	198.5	209.7	207.7	191.7	174.8
学術研究、専門・技術サービス業	205.0	197.1	211.9	216.8	179.7	177.7
宿泊業、飲食サービス業	178.2	172.8	183.2	194.3	174.9	163.1
生活関連サービス業、娯楽業	185.9	185.8	195.0	191.1	168.9	175.1
教育、学習支援業	199.2	198.9	208.9	210.0	159.2	169.3
サービス業（他に分類されないもの）	200.3	197.1	214.7	212.1	188.3	178.6

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成

\*厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

産業別に抽出した約78,000事業所を対象に、2020年6月分の賃金等について同年7月に行われた調査です。有効回答率は70.2%です。所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

# 両立等支援助成金

## 女性活躍加速化推進コース

### 1. 概要

女性活躍推進の取組及び  
助成金申請の流れ

- ①女性社員の活躍の状況把握を行い、女性の活躍に向けた課題を分析
- ②課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・策定届の届出と女性活躍の状況の公表（公表は、【女性の活躍推進企業データベース】※）
- ③取組目標の実施
- ④取組目標を実施した結果、3年以内に数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は（2）と同じ）  
⇒助成金の支給（定額）

※女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

### 2. 支給額

#### 《目標の区分》

- 女性の積極採用に関する目標
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- 多様なキャリアコースに関する目標

#### 《助成額》

47.5万円<60万円>

※<>は生産性要件を満たした場合に支給

助成は1企業1回限り

これまで本助成金を受給した企業は対象となりません

他の助成金との併給調整が行われる場合があります

要件を満たせば経過措置が適用になる場合があります

### 3. 助成金の目的

中小企業事業主が女性社員の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、課題解決に相応しい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画（行動計画）を策定・公表し、取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した場合に支給される助成金です。

### 4. 受給のポイント

- ①一つ以上の取組目標を実行して数値目標を達成することで支給されます。改正前は取組目標実行だけでも支給されましたが、今は併せて数値目標も達成しないと助成されない制度に変更になりました。
- ②取り組みやすい目標と思われる「管理職に占める女性労働者の割合の引上げを数値目標とする場合は、対象労働者に係る賃金台帳（管理職登用前6か月分（登用日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分）及び管理職登用後6か月分（登用日から6か月経過する日までの賃金に係る分））が支給申請時に必要になります。
- ③取組目標と数値目標は下記をご覧ください。

# 両立支援等助成金

## 育児休業等支援コース

### 1. 概要

・本コースでは、以下の4つの場合に助成金を支給します。

[1] **育休取得時**：育休復帰支援プラン(※)を作成し、

プランに基づき育児休業を取得させた場合

※育休復帰支援プラン…労働者の育児休業の取得・職場復帰を円滑にするため、育児休業者ごとに事業主が作成する実施計画。休業に入る前の業務棚卸しや引継ぎの実施方法、休業中の職場情報の提供の実施などを盛り込む。

[2] **職場復帰時**：[1] 育休取得時の対象労働者の同一育児休業について職場復帰させた場合

▶育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合に加算します(職場支援加算)。

[3] **代替要員確保時**：育休取得者の代替要員を確保した場合

▶さらに、育児休業者が有期雇用労働者の場合に加算します(有期雇用労働者加算)

[4] **職場復帰後支援**：法律を上回る子の看護休暇制度を導入し、育児休業復帰後の労働者に利用させた場合

または

保育サービス費用補助制度(ベビーシッター費用補助など)を導入し、育児休業復帰後の労働者に利用させた場合

・支給対象となるのは**中小企業のみ**です。

### 2. 概要

1年度とは令和3年4月1日から令和4年3月31日の期間を指します。( )内の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

	支給額		支給人数/回数
[1]育休取得時	28.5万円(36万円)		1事業主2回まで(無期雇用者・有期雇用者各1回)
[2]職場復帰時	28.5万円(36万円)	職場支援加算:19万円(24万円)	1事業主2回まで(無期雇用者・有期雇用者各1回)
[3]代替要員確保時	47.5万円(60万円) 有期雇用労働者加算:9.5万円(12万円)		1年度延べ10人、5年間(くるみん認定を受けた事業主は、令和7年度まで延べ50人を限度に支給します)
[4]職場復帰後支援	子の看護	制度導入時※1 28.5万円(36万円)	1事業主1回

休暇	制度利用時	1,000円(1,200円) × 時間	1事業主5人まで※2(1年度200時間(240時間)まで)
保育サービス費用補助	制度導入時※1	28.5万円(36万円)	1事業主1回
	制度利用時	事業主負担額の3分の2	1事業主5人まで※2(1年度20万円(24万円)まで)

※1「子の看護休暇」または「保育サービス費用補助」のいずれか一方の制度のみ申請可能です(制度導入のみの申請は不可)。

※2「制度利用時」については、1人目に係る支給申請日から3年以内に5人までです。

### 3. 助成金の目的

育児休業を行ったあとの円滑な職場復帰のために育児復帰支援プランを策定した企業に対しての支援及び育児休業を心おきなく取得できるように代替要員を確保した事業主や職場復帰を果たした者について支援を図る事業主に対して助成されます。

<育休復帰支援プランとは>厚生労働省ホームページ転載

「育休復帰支援プラン」とは、中小企業が、自社の従業員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。プランを策定・実施することで、従業員は安心して育休を取得し復職でき、他方、制度利用者の所属する職場では、快く休業に送り出すことができます。また、プランを実行し、職場のマネジメントが改善されることは、職場全体の業務の効率化につながる可能性があります。

### 4. 受給のポイント

①育休取得時と職場復帰時の助成金は実質各企業1名のみ(無期と有期で1名)。取得時の助成金対象者で無いと職場復帰時の助成金は受給出来ない。復帰しそうな人で申請するのがポイント。

②代替要員コースは代替として入社する社員は雇い続けても問題無い、ただし、同じ職務で無ければならない(店長なら店長)。代替要員の対象者をキャリアアップ助成金等の助成金の対象者にすることは可能。

③育休復帰支援プランは時系列がポイント。日付に注意して作成すること。

# 日本政策金融公庫及び沖縄公庫による 新型コロナウイルス対策経融資

※新型コロナウイルス対策経に特別利子補給制度  
を併用することで実質的な無利子化を実現

生活衛生同業組合などの経営指導を受けている生活衛生関係の事業を営む小規模事業者の方が経営改善に必要な資金を無担保・無保証人で利用できる制度です。

## 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例措置

別枠1,000万円の範囲内で当初3年間、通常の貸付金利から▲0.9%引下げ。加えて、据置期間を運転資金で3年以内、設備資金で4年以内に延長。

### 【ご利用いただける方】

- ①最近1ヵ月間の売上高又は過去6ヵ月（最近1ヵ月を含む。）の平均売上高が前4年のいずれかの年の同期と比較して5%以上減少している小規模事業者の方
- ②前4年全ての同期との比較が望ましくない場合であって、最近1ヵ月間の売上高又は過去6ヵ月（最近1ヵ月を含む。）の平均売上高が、次のいずれかと比較して5%以上減少している方
  - a 過去3ヵ月（最近1ヵ月を含む。）の平均売上高
  - b 令和元年12月の売上高
  - c 令和元年10月～12月の平均売上高

【資金の使いみち】運転資金、設備資金（いずれもコロナの影響により必要となる資金に限る）

【融資限度額】別枠1,000万円

【金利】1.23%（令和4年4月1日時点）より当初3年間、▲0.9%

※利下げ限度額は「新型コロナウイルス感染症特別貸付」、「新型コロナウイルス対策マル経融資」および「生活衛生新型コロナウイルス感染症特別貸付」との合計で6,000万円となります。

※前4年の全ての同期における売上高が自然災害や事業者本人の怪我・病気、店舗の建替など特殊事情の影響を受けている場合は、一定の要件に合致すれば最近1ヵ月間の売上高又は過去6ヵ月（最近1ヵ月を含む。）の平均売上高と特殊事情の影響を受ける前の直近の同期の売上高とを比較できます。

詳しくは日本政策金融公庫または沖縄県で事業を行っている方は沖縄振興開発金融公庫まで。

### 【お問合せ先】



**平日のご相談**

日本公庫 事業資金相談ダイヤル：0120-154-505

沖縄公庫 事業資金相談ダイヤル：0120-981-827

# 経営改善サポート保証（感染症対応型）

早期の事業再生を後押しするため、経営サポート会議（※）や中小企業活性化協議会等の支援により作成した再生計画等に基づき、中小企業者が事業再生を実行するために必要な資金の借入を保証する「経営改善サポート保証制度」について、据置期間を最大5年に緩和したうえで、信用保証料の事業者負担を大幅に引き下げます。

※経営サポート会議：金融機関等の関係者により個々の事業者を支援する信用保証協会等を事務局とした支援の枠組み

- 保証限度額 : 2億8,000万円
- 保証期間 : 15年以内
- 据置期間 : 5年以内
- 金利 : 金融機関所定
- 保証料率 : 0.2%  
(国による補助前は原則0.8% or 1.0%)
- 保証人 : 代表者は一定要件（①法人・個人分離、②資産超過）を満たせば不要（代表者以外の連帯保証人は原則不要）
- 保証割合 : 責任共有保証（80%保証）。ただし100%保証およびコロナ禍のSN5号からの借換については100%保証。

【制度の詳細：中小企業庁HP】

<https://www.chusho.meti.go.jp/kinyu/2021/210325hosyo.html>



【お問合せ先】

中小企業金融相談窓口 0570-783183

※平日 9:00～17:00

※実際の融資の相談・申込については、お取引のある又はお近くの金融機関にご相談ください。

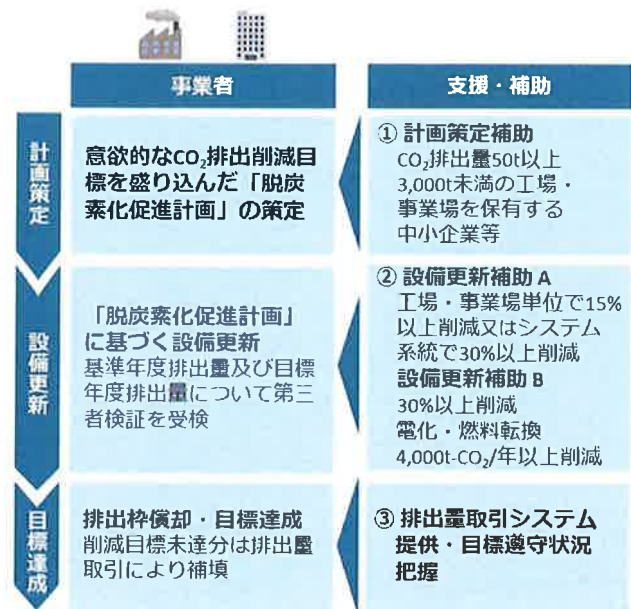
# 工場・事業場における先導的な脱炭素化取組推進事業

令和4年度予算(案) 3,700百万円 (4,000百万円)

工場・事業場の設備更新、電化・燃料転換、運用改善による脱炭素化に向けた取組を支援します。

## 事業内容

- ① 脱炭素化促進計画策定支援  
(補助率: 1/2、補助上限 100万円)  
CO<sub>2</sub>排出量50t以上3000t未満の工場・事業場を保有する中小企業等に対し、CO<sub>2</sub>排出量削減余地診断に基づく「脱炭素化促進計画」の策定を支援
- ② 設備更新補助 (補助率: 1/3)
  - A. 「脱炭素化促進計画」に基づく設備更新の補助  
(補助上限1億円)  
工場・事業場単位で15%以上削減又は主要なシステム系統で30%以上削減
  - B. 主要なシステム系統で i) ii) iii) の全てを満たす「脱炭素化促進計画」に基づく設備更新の補助  
(補助上限5億円)
    - i) 電化・燃料転換
    - ii) CO<sub>2</sub>排出量を4,000t-CO<sub>2</sub>/年以上削減
    - iii) CO<sub>2</sub>排出量を30%以上削減
- ③ 目標遵守状況の把握、事例分析等  
参加事業者のCO<sub>2</sub>排出量等の管理等、実践例の分析・横展開の方策検討



## 事業スキーム

### 事業形態

- ①～② 間接補助事業、
- ③ 委託事業

### 委託先及び補助対象

民間事業者・団体

### 実施期間

令和3年度～令和7年度

### 補助率

- ① 脱炭素化促進計画の策定支援  
1/2 (上限 100万円)
- ② 設備更新補助
  - ・ A. 「脱炭素化促進計画」に基づく設備更新の補助  
1/3 (上限1億円)  
※工場・事業場単位で15%削減または主要なシステム系統で30%以上削減
  - ・ B. i)～iii)を満たす「脱炭素化促進計画」に基づく設備更新の補助  
1/3 (上限5億円)
    - i) 電化・燃料転換
    - ii) CO<sub>2</sub>排出量を4,000t-CO<sub>2</sub>/年以上削減
    - iii) CO<sub>2</sub>排出量を30%以上削減



# 低炭素型ディーゼルトラック普及加速化事業（国土交通省連携事業）

令和4年度予算（案） **2,965百万円（2,965百万円）**

ディーゼルトラックの低炭素化や事業所全体でのCO<sub>2</sub>削減を図ります。

## 事業内容

2030年目標達成に向け、運輸部門のCO<sub>2</sub>排出量の3割を占めるトラックについては、性能面やコスト面の課題から、当面、保有車の9割程度をディーゼル車が占めると予想されており、特に資力の乏しい中小トラック運送業者においては、より低炭素なトラックへの買い替えが困難と考えられることから、一定の燃費性能を満たすディーゼルトラックの導入を補助する。

補助額：標準的燃費水準車両との差額の1/2（買い替え※）又は1/3（新規購入※）

※ 大型トラックの+5%燃費改善にあつては、買い替えを1/3、新規購入を1/4とする。

補助要件：小型・中型のディーゼル：燃費基準+10%以上  
大型のディーゼル：燃費基準+5%以上

年度	トラック販売比率		トラック中 ディーゼル車 保有比率
	電動車	ディーゼル車	
2012年	0.3%	99.7%	99.8%
2020年	8.2%	91.8%	96.8%
2030年	16.6%	83.4%	88.6%

	現行燃費基準			
	達成	+5%	+10%	+15%
小型	×	×	○	○
中型	×	×	○	○
大型	×	△	○	○

+ 事業所全体でのエコドライブの実施等



低炭素型ディーゼルトラック

2030年時点でトラック保有車の約7~8割をディーゼル車が占めるものと推計。

→ディーゼル保有車の燃費水準の改善・低炭素化が必要

※ 次世代型車両：ハイブリッド車、電気自動車、燃料電池車（平成27年度自動車由来CO<sub>2</sub>排出量削減方策検討調査の試算）

## 事業スキーム

### 事業形態

間接補助事業

### 補助対象

民間事業者  
（中小トラック運送業者に限る）

### 実施期間

令和2年度～令和4年度

### 補助率

- 標準的燃費水準車両との差額の**1/2**（買い替え※）又は**1/3**（新規購入※）
- ※大型トラックの+5%燃費改善にあつては、買い替えを1/3、新規購入を1/4とする。

### 補助要件

・低炭素型ディーゼルトラック（大型は2015年度燃費基準+5%以上、小型・中型は同+10%以上達成車）の導入  
※廃車を伴う場合の燃費の劣る旧型車両は2015年燃費基準をおおむね10%以上下回るもの

・エコドライブの実施を含む燃費改善のためのマネジメントシステム整備又はその整備計画の策定

・車両導入後の燃費改善効果及びマネジメントシステム構築運営状況の実績報告