

LEADBRAIN TIMES

[AUGUST 2021]

会社経営に必要なひと、お金、目標を相談できるパートナーでありたい

vol. 015

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレインIT導入補助金とは？
支給額や対象事業主
について専門家イチオシの
助成金のご案内年5日の年次有給休暇
の確実な取得についてMONTHLY FAVORITE
今月のお気に入り飲食店
小籠包 包包包(つつみさん)

今月のごあいさつ

暇になる努力を！

リードブレイン代表・皆川知幸



以前のニュースレターのあいさつ文でも述べましたが、このコロナ禍の経営というものは、以前と比べ物にならないくらい経営者の力が試される時期であると思います。多数の意思決定、思考力、マネジメント力、情報収集力などなど。

そのなかで事業モデルの再編や、新たな組織づくり、アフターコロナに向けた準備など、前向きに会社を動かしている顧問先さまが増えてきていますが、今後会社が成長するかどうかの一番重要なことは、経営者自身に余裕があるか無いかだと思います。

そもそも会社組織を成長させるために重要なことは**【社長が会社になくても、しっかりと仕事が回るような仕組みづくり】**です。そのために社長が暇になっても回る仕組み作りが

必要なのです。大抵の中小企業は社長自身が身につけたノウハウ、技術、個性に依存した部分が大半を占めます。そこから大きく成長するためには、社長自身がもっているノウハウ、技術、人脈などをノウハウとして**【仕組み】**として業務のプロセスに反映していくことが重要です。それができないと永遠に経営者が忙しく、会社の将来の事業構築やマネジメント、マーケティングといった会社を成長させていくための業務に集中できなくて、結局現場対応に追われてしまうのです。

コロナ禍のいまこそ、社長自身がどうやったらもっと暇になるのかを真剣に考え、会社の業務の仕組み化に本気で取り組み掛けてみてはいかがでしょうか？**【人材はいつか去り、仕組みは永遠に残る】**です！

IT導入補助金とは？

支給額や対象事業主について

IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等のみなさまが自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を補助するものです。自社の置かれた環境から強み・弱みを認識、分析し、把握した経営課題や需要に合ったITツールを導入することで、業務効率化・売上アップといった経営力の向上・強化を図っていただくことを目的としています。

ITツールの導入を支援するための補助金です

財務

この補助金を活用すべき企業

- ✓ **テレワークを進めるための設備を整えたい**
- ✓ **業務効率化のため、ITツールを導入したい**
- ✓ **優秀な有期雇用労働者に長く働いてもらいたい**

支給額

	補助率	補助金額上限
A型	補助対象経費の1/2以内	150万円
B型	補助対象経費の1/2以内	450万円
C型	補助対象経費の3/4以内	450万円

対象事業（特に重要な項目を抜粋）

▶ 補助事業は、生産性の向上に資するITツールを導入する事業を対象とする

本事業において登録されるITツールは、次のいずれかに該当する生産性を向上させる工程あるいは効率化させる工程の機能を有している**ソフトウェア**とする。

- ✓ 顧客対応・販売支援
- ✓ 決済・債権債務・資金回収管理
- ✓ 調達・供給・在庫・物流
- ✓ 業種固有プロセス
- ✓ 会計・財務・資産・経営
- ✓ 総務・人事・給与・労務・教育訓練

▶ C型の補助対象になるITツールは、以下の3つのいずれかの目的のITツールが1つ以上必ず含まれていること。また、当該ツールの導入とハードウェアレンタルにかかる経費が補助対象経費全体の1/6以上を占めていること。

- ✓ サプライチェーンの毀損への対応
- ✓ 非対面型ビジネスモデルへの転換
- ✓ テレワーク環境の整備

対象事業主（特に重要な項目を抜粋）

1 生産性の向上に資するITツールを導入する中小企業・小規模事業者等であること

2 日本国内で事業を行う個人又は法人であること

3 交付申請の直近月において、申請者が営む事業場内最低賃金が法令上の地域別最低賃金以上であること

4 gBizIDプライムを取得していること

5 独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が実施する「SECURITY ACTION」の「★一つ星」要件である「情報セキュリティ対策5か条」に関して取り組むことに同意すること。

また、同意の結果については事務局が一部の交付申請情報とともに独立行政法人情報処理推進機構（IPA）と共有することに同意すること

6 補助事業を実施することによる労働生産性の伸び率の向上について、1年後の伸び率が3%以上、3年後の伸び率が9%以上及びこれらと同等以上の、数値目標を作成すること

7 IT導入支援事業者と確認を行ったうえで、生産性向上に係る情報、事業場内最低賃金等を事務局に報告すること

リードブレイングループがサポートできること

- ✓ **最適な補助金活用**をご提案いたします
- ✓ 採択率が向上する下書きシートの提供、**添削サポート**します
- ✓ 補助金を通じて、**人事労務環境の課題を解決**します

補助金申請サポートサービス

新たに設備投資されたいなど、IT導入補助金への申し込みをお考えの方は弊社までお気軽にお問合せください！

＼ 令和3年度に必ず活用したい / 専門家イチオシの 助成金のご案内

業務改善助成金

“生産性向上に活用できる助成金です”

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

働き方改革で使えます

最大 600万円

業務改善助成金の支給額

コース	20円コース					30円コース					45円コース(※)					60円コース					90円コース				
引き上げる労働者数	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上(※)	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上(※)	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上(※)	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上(※)	1人	2～3人	4～6人	7～9人	10人以上(※)
助成上限額(万円)	20	30	50	70	80	30	50	70	100	120	45	70	100	150	180	60	90	150	230	300	90	150	270	450	600
助成対象事業場	次の要件を満たす事業場：✔ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30円以内 ✔ 事業場規模 100人以下																								
助成率	【事業場内最低賃金900円未満】4/5 【事業場内最低賃金900円以上】3/4												生産性要件を満たした場合は9/10 生産性要件を満たした場合は4/5												

(※) 新設：コロナ禍で特に影響を受けている事業主(前年又は前々年比較で売上等▲30%減)に加え、事業内最低賃金900円未満の事業場も対象。

業務改善助成金の支給要件となる設備投資例

✓ 機械設備投資 (飲食業向け)

食器洗浄機の導入により、作業時間を1/5程度まで短縮することができ、労働能率の増進を図ることができた。

✓ POSシステム導入 (食品製造業向け)

POSシステムの導入により、即時に実績集計(月次、年間実績など)が可能となり経営戦略が立てられるようになった。また、売上請求から取引先ごとの実績集計などをシステム一元化管理ができ、この作業に要する時間が50%以上短縮。業務改善を図ることができた。

✓ オートシャンプー (美容院向け)

シャンプー時間が短縮されたことで、スタッフの作業効率がアップし、生産性向上につながった。

令和3年8月新設！

✓ 乗車定員11人以上の自動車 及び貨物自動車

✓ パソコン、スマホ、タブレット等の 端末及び周辺機器(新規導入)

賃金引上げ額を30円以上とする場合に限り、生産性向上に資する上記自動車やパソコン等を補助対象に拡充



- ✓ 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ✓ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。
- ✓ 「交付決定通知前」に購入した設備投資については助成金の対象外になります。
- ※ 令和3年度の申請締切は、令和4年1月31日です。
- ※ 本助成金は予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

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）

“従業員の定着で活用できる助成金です”

過重労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的に、その実施に要した費用の一部が助成されます。

働き方改革で使えます

最大 200万円

労働環境整備の取り組み

✓ 残業時間の減少

✓ 特別休暇の導入

✓ 時間単位の年休導入

働き方改革推進支援助成金を活用すべき企業

✓ 残業時間を減少させ、生産性の高い職場にしたい

✓ 新たに機械・設備を導入し、業務の効率化を図りたい

✓ 時間を意識して働けるように、社員の意識を変革したい

働き方改革推進支援助成金の助成内容

▶ 支給対象となる取り組み（いずれか1つ以上を実施すること）

- ✓ 労務管理担当者に対する研修
- ✓ 労働者に対する研修、周知・啓発
- ✓ 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
- ✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ✓ 人材確保に向けた取組
- ✓ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ✓ 労務管理用機器の導入・更新
- ✓ デジタル式運行記録計(デジタコ)の導入・更新
- ✓ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)

※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象になりません。

▶ 対象事業主（次のいずれにも該当をすること）

- ✓ 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であり、全ての対象事業場について下記に該当すること
 - ・36協定を締結している
 - ・年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している
- ✓ 交付申請時点で、「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること

成果目標

- ① 月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること。
 - ・時間外労働時間数で月60時間以下に設定
 - ・時間外労働時間数で月60時間超80時間以下に設定
- ② 特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)の規定のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入させること。

助成金申請サポートサービス

複雑で手間のかかる助成金申請を、受給可否や受給可能額の診断から、就業規則の作成・改訂、書類の作成・申請までトータルサポートいたします。お気軽にご相談ください！

年5日の年次有給休暇の確実な取得について



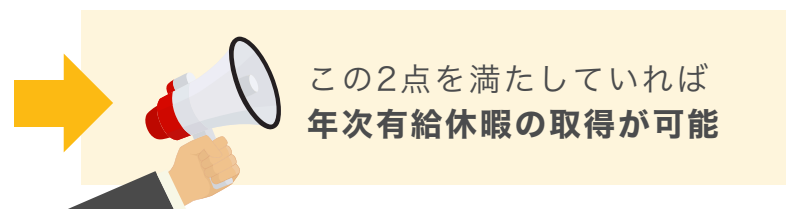
年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。このため、今般、労働基準法が改正さ

れ、**2019年4月から、全ての企業において、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」**(年10日以上)の年次有給休暇が付与される労働者<管理監督者を含む>に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させること)が義務付けられました。

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

- 1 雇入れの日から**6か月**継続して雇われている
- 2 全労働日の**8割以上**を出勤している



原則となる付与日数

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、**原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。**

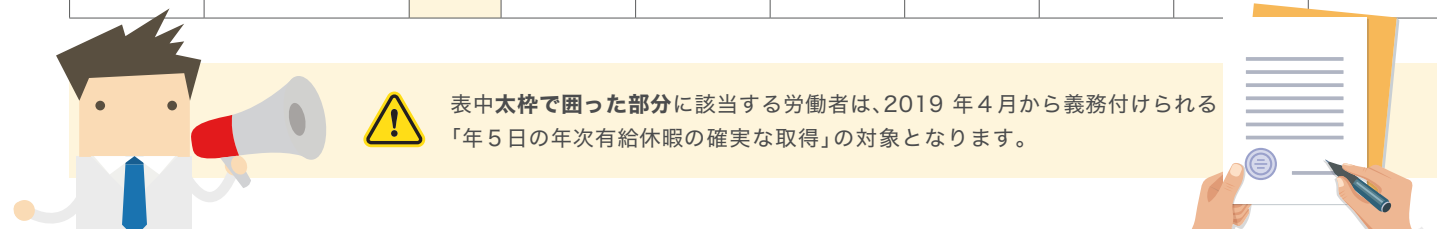


継続勤務年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- ✓ パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**される。
- ✓ 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
4日	169日～216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日



年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月～)

2019年3月まで 年休の取得日数について 使用者に義務なし → 2019年4月から 年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務

対象:年休が10日以上付与される労働者

ポイント01 対象者

対象者年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- ・ 法定の年次有給休暇付与日数10日以上
- ・ 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

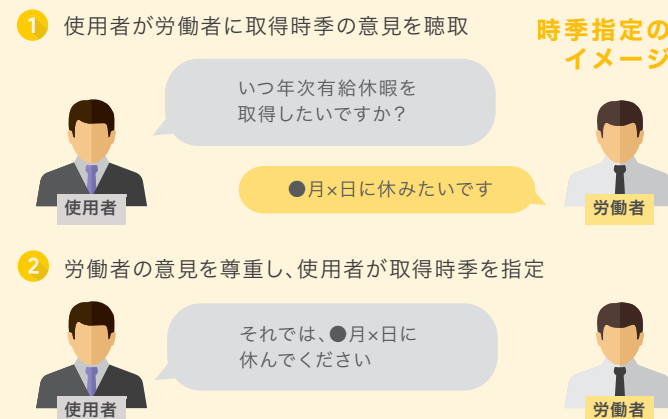


ポイント03 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日(基準日)から1年以内に5日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。なお、既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

ポイント02 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。**



ポイント04 年次有給休暇管理簿と就業規則への規定

▶ 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間**保存しなければなりません。



▶ 就業規則

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

ポイント05 罰則

“年5日の時季指定義務”と“就業規則への規定”に違反した場合には**罰則が科される**ことがあります。



労務顧問サービス

単なる労務管理の視点からだけでなく、多岐にわたる「人」の問題を専門の社労士が貴社の現状に即した、最適な解決方法をアドバイスさせていただきます。

27,500円(税込)/月～



LB広報部チョイスの
今月のお気に入り店



今月の担当: C.I

小籠包 包包包(つつみさん)

オーダーを受けた後に包む 本格小籠包

ミシュラン取得系列店で修業した、餃子の街の小籠包専門店

今年の6月にオープンした栃木県宇都宮駅徒歩1分のところにある“包(つつむ)”が3つで「包包包(つつみさん)」。特徴は何といっても注文を受けた後に1つ1つ包む小籠包。皮も餡も手作り、そして卓上にあるIHコンロで蒸して出来立ての小籠包を頂くことができます。もちもちした薄皮に包まれたジューシーな餡は、黒酢などのタレなしでもおいしく頂けます。また小籠包はプレーンからカニミソ、ホタテ、



トリュフと様々な味が楽しめ、“酔っ払いエビ”や“自家製スペアリブ”などのおつまみメニュー、一品料理も豊富。外観は本格中華を漂わせる世界観、店内も至る所に中国風なデザインがちりばめられていて、料理でもお店の雰囲気でも楽しい時間が過ごせる空間です。また、グラスにもデザインされているつつみさんのオリジナルキャラクターと思われるロゴデザインがシュールでかわいいので訪れた方はそこにも注目してみてください！

小籠包 包包包 TEL:028-678-8868
栃木県宇都宮市駅前通り1-5-12

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

リードブレイン LINE 公式アカウント 好評配信中！

忙しい経営者のあなたへ／

- ✓ 最新のお役立ち情報をリアルタイムでお届け
- ✓ 1対1のLINEトークでいつでも気軽に相談



お友だち登録方法

お友達登録はこちら／

[友達追加] → [QRコード]
→ 右のQRコードを読み取る

もしくはLINEアプリ内の公式アカウント一覧
検索から「リードブレイングループ」を検索



LEAD BRAIN

経済産業省認定 経営革新等支援機関
リードブレイングループ

リードブレイン株式会社
リードブレイン社会保険労務士事務所
リードブレイン行政書士法人

TOKYO OFFICE 〒101-0032 東京都千代田区岩本町 2-5-11 岩本町 T・I ビル 8 階
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

NAGOYA OFFICE 〒466-0051 愛知県名古屋市中区昭和区御器所 3-10-5 3 階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845