

axisnews

アクシスグループ

1

2026

新春号

新年のご挨拶

各部・各課紹介

今月の助成金

今月のアクシススタッフー新年の抱負ー

## ニュースレターをご覧いただいている皆さまへ

謹んで新年のお喜びを申し上げます。旧年中は、格別のご愛顧を賜り、心より感謝申し上げます。本年も皆さまの暮らしやお仕事がより豊かになるよう、お客様が「一歩踏み出す」ためのお役に立てるよう、取り組みを進めていく所存です。

私たちの月刊誌が、皆さまの日々の楽しみや学びのひとときとなりますよう、引き続き内容の充実に努めてまいります。本年も皆さまのご期待に応えるよう邁進して参りますので、変わらぬご支援をお願い申し上げます。



## 各部・各課 紹介



総勢120名！今年もスタッフ一丸となって、お客様の  
「一步踏み出す」お手伝いが出来るよう取り組んでまいります。  
本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

サービス業としての基本に  
立ち帰る2026年へ。

アクシスグループ代表 川入広平



あけましておめでとうございます。

今年もどうぞよろしくお願ひいたします。

2025年は、セミナーや交流会をこれまで多く開催させていただきました。

また、お客様のセミナー開催のお手伝いといったちょっと変わった取り組みもしてみました。

ご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました！！

2026年は、基本に立ち返り、

「圧倒的にアクセスの良い会計事務所になる」

をテーマに、お客様からアクセスに“相談しやすい”、アクセスからお客様に“適切な情報が  
タイムリーに届けられる”ように努力して参ります。

また、「中小企業の実行力を支える機能を提供する」をテーマに、

・経理・人事・総務・企画・広報面のアウトソーシングの強化

・事業承継・M&Aのご支援

・採用に繋がる、人事制度の導入支援

を図ってまいります。

引き続き、2026年もどうぞよろしくお願ひいたします。



### 税理士一同



### 社会保険労務士一同



### 経営支援部





顧客サービス部／専門コンサル課／営業課



顧客サービス部 1課



顧客サービス部 6課



顧客サービス部 代行課



顧客サービス部 2課



顧客サービス部 3課



吉野川支店



高松支店



顧客サービス部 4課



顧客サービス部 5課



品質管理部



資産税部



人事労務部



管理部



総務部



不動産事業部



金画部

## 今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

### 両立支援等助成金

- 出生時両立支援コース -

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、  
支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立て  
れば嬉しいです！

## 両立支援等助成金・出生時両立支援コース・

### 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)とは

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制の整備を行い、かつ男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得することで、男性の育児休業取得率を上昇させた場合に助成されるものです。このコースは、以下の①と②の場合に助成金を申請することができます。

#### 1. 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 男性労働者が**育児休業**を取得しやすい雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する**一定日数以上(※)の育児休業**を取得  
(※)1人目:5日以上、2人目:10日以上、3人目:14日以上

#### 2. 第2種(男性労働者の育児休業取得率の上昇)

- ★1および★2の実施
- 以下AおよびBのいずれかを達成
  - A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して **30%以上UP** し、育休取得率 **50%以上** となっている
  - B 申請年度の前事業年度**子が出生した男性労働者が5人未満**であり、かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休休業取得率が**いずれも70%以上**である

### 支給額

	種別	支給額
①	第1種(男性労働者の育休取得)	1人目: <b>20万円</b> 雇用環境整備の措置を4つ以上実施した場合: 30万円
		2・3人目: <b>10万円</b>
②	第2種(男性労働者の育休取得率の上昇等) (申請時にプラチナくもん認定事業主であれば15万円算入)	<b>60万円</b>
		育児休業等に関する情報公表加算: <b>2万円</b> (自社の育児休業等の利用状況に関する情報を指定サイト上で公表した場合に加算されます。)

※同一事業主について、第1種は3人まで、第2種は1回限りの支給です。

※第2種受給後に第1種の申請を行うことはできません。

### 支給要件

#### 第1種(男性労働者の育児休業取得)

①	育児・介護業法等に定める雇用環境整備の措置(以下、a~e)について、必要な数(下表のとおりの数)の措置を実施していること		
	a. 雇用する労働者への育児休業に係る研修の実施		
	b. 育児休業に関する相談体制の整備		
	c. 雇用する労働者の育児休業取得に関する事例集や当該事例の提供		
	d. 雇用する労働者への育児休業に関する制度および育児休業取得促進に関する方針の周知		
	e. 育児休業提出をした労働者の育児休業が円滑に行われるよう業務の分配又は人員の配置に係る必要な措置		
助成金対象人數		出生時育児休業の非出期限を2週間前としている事業主	出生時育児休業の申し出期限が2週間前を超えるものとしている事業主
1人目	2つ以上	3つ以上	
2人目	3つ以上	4つ以上	
3人目	4つ以上	5つ(すべて)	

②	育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等(以下、abの事項を含んだ内容)を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施していること		
	a. 育児休業取得にあたり、育児休業取得者の業務の整理、引き継ぎをおこなうこと	b. aにより引き継ぎ対象となった業務について、見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこと	

③	男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する、育児休業を取得すること(支給要件を満たす育児休業期間と期間内に含まれているものがある所定労働日数は下表のとおり)		
	助成金対象人數	育児休業日数	期間中の所定労働日数
	1人目	連続5日以上	うち4日以上
	2人目	連続10日以上	うち8日以上
	3人目	連続14日以上	うち11日以上

④	育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
---	------------------------------

⑤	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること
---	---

⑥	対象の男性労働者を育児休業の開始日から支給申請日までの間、雇用保険被保険者として継続して雇用していること
---	--

### 申請手続き

#### 第1種(男性労働者の育児休業取得)

申請に係る育児休業の終了日の翌日から起算して2ヶ月以内です。

### 【例】

5/7出産

育児休業  
5/10~6/9

申請期間  
6/10~8/9

## 支給要件

### 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

①	育児・介護業法等に定める雇用環境整備の措置（以下、a～e）を複数行っていること a. 雇用する労働者への育児休業に係る研修の実施 b. 育児休業に関する相談体制の整備 c. 雇用する労働者の育児休業取得に関する事例集や当該事例の提供 d. 雇用する労働者への育児休業に関する制度および育児休業取得促進に関する方針の周知 e. 育児休業申出をした労働者の育児休業が円滑に行われるよう業務の分配又は人員の配置に係る必要な措置
②	第1種支給要件②と同じ
③	以下AおよびBのいずれかを達成 A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UPし、育休取得率50%以上となっている B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満であり、かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休休育取得率がいずれも70%以上である ※第1種の対象となった育児休業取得者は、育休取得率に含めることはできません。
④	第1種支給要件④と同じ
⑤	第1種支給要件⑤と同じ
⑥	第1種支給要件⑥と同じ

## 申請手続き

### 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

申請に係る事業年度（育児休業取得率が上昇等した事業年度）の翌事業年度の開始日から起算して6か月以内です。

#### 【例】



申請先は、第1種・第2種ともに申請事業主の本社等の所在地にある労働局甲環境・均等室です。

不明点については、厚生労働省のホームページをご覧ください。



こちらのQRコードからご覧いただけます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)