

< 1. 全般 >

1-1 賃上げ支援事業の対象にならない医療機関等は、物価支援事業は申請できないのでしょうか。(訪問看護ステーション除く)

(答)

- 申請できます。それぞれ要件が異なりますので、賃上げ支援事業の対象にならないからといって、物価支援事業が申請できないわけではありません。

※訪問看護ステーションは、賃上げ支援事業のみ対象のため、物価支援事業は申請できません。

1-2 どのように申請すればよいでしょうか。

(答)

- 原則、電子申請をしてください。6月8日以降、申請フォームにログインするためのID・パスワードを郵送していますので、ご確認の上、申請手続きを進めてください。(電子申請は、作成・添付書類が少ないです)

- 電子申請ができない場合は、郵送による申請も可能です。ウェブページから申請書等をダウンロードの上、必要書類とともに兵庫県賃上げ・物価支援事業事務局へ郵送してください。(郵送申請は、作成書類が多くなります)

< 郵送先 >

〒530-0051 大阪府大阪市北区太融寺町5-13 東梅田パークビル9F  
兵庫県医療機関等賃上げ・物価支援事業事務局

- 郵送にあたっては、差出・配達記録が残る「レターパック」や「簡易書留」等で提出してください。普通郵便など、配達記録の残らない方法での不着事故などに関しては責任を負いかねます。

- 賃上げ支援事業の申請をする場合は、賃金改善報告が必須など、申請内容によって、提出する書類が異なります。詳しくはマニュアルをご確認ください。

- 電子申請の入力内容、申請書の記入方法等について不明な点があれば下記コールセンターまでお問い合わせください。

兵庫県医療機関等賃上げ・物価支援事業事務局コールセンター

電話番号：050-3852-3478

受付時間：平日 9:00～17:00

(平日の12:00～13:00、土、日および祝日は除きます)

## < 2. 対象施設 >

2-1 申請時点で休止届を出している場合は支給対象となるのでしょうか。

(答)

- 対象となりません。

2-2 有床診療所は令和7年8月1日時点の病床数、薬局は令和7年4月30日時点の店舗数に応じた支援となりますが、それぞれの時点以降に開設した施設の取扱いについて教えてください。また、無床診療所や訪問看護ステーションはいつの時点で運営している施設が対象となるのか教えてください。

(答)

- 令和7年8月2日以降に開設した有床診療所、令和7年5月1日以降に開設した薬局については、本事業の申請時点で運営している施設の病床数や店舗数に応じた支援となります。
- 無床診療所や訪問看護ステーションは本事業の申請時点で運営している施設を対象にしてください。

2-3 訪問看護ステーションの「みなし指定」(※)を受けた病院・診療所は訪問看護ステーションとしても賃上げ支援を申請することは可能でしょうか。

(答)

- 「みなし指定」を受けて「訪問看護ST」のコードが交付され、令和8年3月1日時点で「訪問看護ST」としてベースアップ評価料を届け出ていれば、賃上げ支援の申請が可能です。

(※)「みなし指定」とは

「健康保険法第89条第2項によって、介護保険法第41条第1項による「指定居宅サービス事業者の指定を受けた者」は別段の申出がない限り「訪問看護事業所の指定」を受けた者とみなす。」こととなります。

この場合は、医療保険を使うため保険医療機関コードの一つである「訪問看護STコード」が振られることとなり、訪問看護STとしてベースアップ評価料を届け出ることにも可能となります。

2-4 訪問看護ステーションのサテライト施設は支援の対象になるのでしょうか？

(答)

- 対象になりません。

2-5 令和7年8月1日時点では病院として運営していた施設が申請時点では有床診療所や無床診療所として運営していた場合、どちらを対象として申請すべきでしょうか。

(答)

- 本事業の申請時点で運営している施設類型で申請してください。  
(例：令和7年8月1日時点では病院でしたが、本事業の申請時点では有床診療所となっていた場合は、有床診療所として申請してください。)

2-6 令和8年1月1日において廃院・廃止している場合や本事業の申請時点で同年1月2日以降に廃院・廃止を予定している場合は支給対象外となりますが、廃院・廃止を予定している場合の終期を教えてください。また、例えば、令和8年4月1日に病院から無床診療所に転換する場合等、施設類型を変更する場合の取扱いについて教えてください。

(答)

- 物価支援事業は医療機関等が足元の物価高騰に対応できるよう措置したものであるため、令和8年3月31日まで運営を継続している施設は対象となります。
- 他方、賃上げ支援事業は確実な賃上げに繋げることを目的としているため、令和8年6月1日以降も運営され、同年8月1日まで運営を継続している施設を対象とします。
- ただし、当該施設が同年7月31日までに廃院・廃止した場合でも同一法人内の共通の給与体系の中で当該施設の職員の雇用が継続されている場合は対象となります。
- なお、本事業の補助金の支給を受けた後、施設類型を変更した場合であっても、変更後も診療を継続している場合は支給対象となります。

2-7 指定管理の委託が行われている場合はどのように支給を受けたらよいでしょうか。

(答)

- 本事業の申請等の権限について、指定管理元となる自治体等から指定管理先の法人等へ委任した上で、指定管理先の法人等から申請を行うことが可能です。  
その場合は、自治体等から指定管理先の法人等に委任がなされたことを証する書類（委任状）を申請時に添付してください。

2-8 本事業の申請額算出における許可病床数には、一般病床以外の病床も含まれるのでしょうか。

(答)

- 一般病床、療養病床、精神病床、感染症病床、結核病床等、医療法上の使用許可病床数の合計となります。

2-9 病院の歯科外来や医科診療所に歯科診療所が併設されている場合の取扱いについて教えてください。

(答)

- 単に病院の1診療科として歯科外来がある場合は病院のみが給付対象となりますが、病院とは別に歯科診療所の開設届が出されている場合は病院と当該診療所の2つが給付対象となります。
- また、医科診療所に歯科診療所が併設されている場合は、それぞれ開設者から開設届が出されている場合はそれぞれが給付対象となります。

### <3. 賃金改善について>

3-1 賃金改善の期間や基準月について教えてください。

(答)

- 本事業は補助金によって賃金改善を行うことを目的としており、令和7年11月の賃金水準と比較して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、賃金改善を行った場合に対象となります。
- そのため、例えば、令和8年1月から3月までの間のみ賃金改善を行う場合等は本事業の対象となりません。
- また、令和7年12月以降の賃金改善については、令和8年3月までに実施する必要があります。

(FAQ 3-11、12も参照ください)

3-2 賃金改善の方法について教えてください。

(答)

- 本事業の支給額を活用して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、対象職員の基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げを行うことが原則です。
- ただし、賃金表や給与規定等の変更に時間を要する場合は、令和7年12月から令和8年3月までの間の最大4か月分の一時金(例:臨時賞与)又は特別手当(例:インフレ手当)を支給する方法でも差し支えありません。
- その場合でも、令和8年4月及び5月については基本給の引き上げや毎月支払われる手当の支給を行う必要があります。
- なお、一時金や特別手当で実施した賃金改善の水準と、これに続く基本給の引き上げや毎月支払われる手当の水準は、全く同じ水準とする必要はありませんが、本事業は賃上げに必要な経費として補助金を支給し、これを確実な賃上げに繋げることを目的としているため、極端な配分はできません。
- また、4月及び5月に実施した賃金改善の水準と6月1日以降の賃金改善の水準は原則、維持・拡大していただきます。

3-3 「賃金水準の改善幅を何%にしなければならない」という要件はあるのでしょうか。

(答)

- 改善幅の数値要件（例：2.0%等）は設定しておりません。

3-4 賃金改善額を計算すると、基準額に満たないが、その場合、どのように申請したらよいのでしょうか。

(答)

- 補助額は基準額と賃金改善額を比較して、低廉な額としますので、賃金改善額が基準額に満たない場合は、賃金改善額を申請することになります。
- なお、1,000円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てて申請してください。

3-5 賃金改善の内容①に「原則、(中略)令和8年6月1日から当該ベースアップの水準を維持又は拡大すること。」とありますが、受診患者数等の影響によって、令和8年6月1日以降の賃金改善の水準が本事業で実施した賃金改善の水準を下回っていた場合、下回る部分は本事業の補助金を返還する必要がありますのでしょうか。

(答)

- ベースアップ評価料の収入は受診患者数等によって変動するものであり、ご質問の場合は本事業の補助金を賃金改善に充てていけば返還は不要です。

3-6 職員数が少ない医療提供施設等では1名あたりの賃金水準の引上げ額が高くなり、6月1日から維持することが難しいが、対応方法について、具体的な事例を教えてください。

(答)

- 3月末までに支払える最大4ヶ月分（令和7年12月から令和8年3月）の一時金にウェイトを寄せ、4～5月の賃金水準の引き上げ額を現実的なものとする方法も可能です。

その場合は、本事業は賃金改善に必要な経費として補助金を支給し、これを確実な賃上げに繋げることを目的としているため、極端な配分とならないようにご検討ください。

3-7 留意事項にある「本事業により賃金改善を行う時点から令和8年5月までの間、賃金項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させていないこと。」とありますが、具体的な事例を教えてください。

（答）

- 本規定は、本事業の支給額によって賃金改善を図ったものの、他の賃金項目の水準が低下することで、賃金改善の効果を減殺することを防ぐために設けられたもの。
- 他律的な要因（例：人事院勧告等）で毎月決まって支払われる手当の水準が引き下がることは本規定には該当しませんが、本事業の賃金改善の効果を減殺することを目的に引き下げた場合は、支給額の全額の返還を求める場合があります。

3-8 賃金改善の対象となるベースアップの内容や支払い方法について教えてください。

（答）

【賃金改善の対象となるもの】

- 基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ  
（労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含む）
- 恒常的に夜間を含む交替勤務制をとっている職場の職員に支払われる夜勤手当
- 対象医療機関に勤務している職員のうち、専ら健診部門で勤務する職員等、直接、保険診療に携わっていない職員の賃金改善
- これらに連動して引きあがる賞与分や時間外手当、法定福利費の事業主負担分の増額分

【賃金改善の対象とならないもの】

- 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当  
（通勤手当、扶養手当等）

【備考】

- 法定福利費等の事業主負担分は、（基本給等＋賞与＋時間外手当の引き上げ分）×16.5%で簡便に計算することもできます。
- これらについては、令和7年12月～令和8年5月の給与支給時に支払われるものが賃金改善の内容に含まれます。
- なお、就業規則等で賃金や基本給等の引き上げ分の遡及分を翌月払いとしている場合は、翌月（令和8年1月～6月）に支払われるものを含むことも可能です。

3-9 時給や日給を引き上げることはベースアップに該当するのでしょうか。

（答）

- 基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップの引き上げに含まれます。
- なお、宿日直のみ対応する医師の宿日直手当の引き上げ分は含まれません。

3-10 一時金や特別手当の支払について留意点を教えてください。

(答)

- 一時金や特別手当は、令和7年12月から令和8年3月までの最大4か月分を令和8年3月までに支払ったものが賃金改善の内容に含まれます。
- なお、例えば2月中に3月分までの一時金を支払うことも可能ですが、仮に支給を受けた職員が自己都合で3月に退職した場合、本来、3月分については返還されるべき部分となります。  
一方、実際には、個々の事案ごとに、労働基準関係法令に照らして返還を求めることが可能かどうか判断されることとなりますので、一時金等の支払方法については、慎重に判断してください。

3-11 令和7年12月に支給した賞与の上乗せ分に充ててもよいでしょうか。

(答)

- 当該上乗せ分が「一時金」や「特別手当」と整理した上で、令和7年12月～令和8年3月の間の賃金改善（12月の賞与上乗せ分もこれに含めて頂きます。）と、令和8年4～5月のベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引上げ・新設を実施するのであれば、賃上げ支援事業の対象となる「賃金改善」に含まれます。

3-12 賃金改善のために行う令和7年12月から令和8年3月までの一時金の支給が、令和8年3月までに支払えない場合、この補助金は支給されないのか。

(答)【例外的な運用】

- 原則として、令和7年12月から令和8年3月までの最大4か月分の一時金の支給は、令和8年3月までに支給することとしています。
- ただし、やむを得ない場合（賃金が翌月払い、システム改修や給与データ入力に間に合わない等の対外的な理由を申請者が整理できる場合）に限り、以下の支給を行う場合も、賃金改善に含めることとします。
  - ・ 令和8年4月以降（同年6月まで）、令和7年12月から令和8年3月までの最大4か月分の一時金の支給と、4～5月までのベースアップ、または毎月決まって支払われる手当の引き上げ分・新設分の支給
  - ・ 令和8年4月以降（同年6月まで）、令和7年12月から令和8年5月までのベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ分・新設分の差額支給

3-13 賃金改善内容③に「令和7年度の対象職員のベースアップについて、令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して2.0%を上回って実施している場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができる。その上で余剰が生じている部分は賃金改善に充てること。」とありますが、具体的な事例や上回る部分の計算方法を教えてください。また、令和7年4月から11月までの間に採用した職員はどのように取り扱うべきか教えてください。

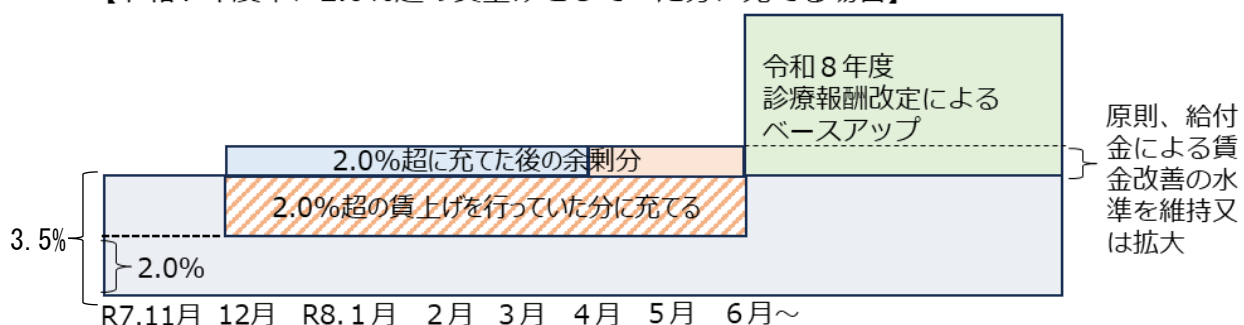
(答)

○ 本規定は、令和7年12月の賃金水準が前月から維持されたままであっても、同水準が令和7年3月31日時点の水準と比較して2.0%を上回ってベースアップされている場合に適用できるものです。

(例：令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して、令和7年4月1日時点で対象職員のベースアップの水準が3.5%増となっており、当該水準のベースアップを令和7年12月から令和8年5月までの間継続していた場合は1.5%分×6ヶ月×対象職員数に本事業の支給額を充てることができます。)

(イメージ図)

【令和7年度中に2.0%超の賃上げをしていた分に充てる場合】



○ 上回る部分の計算方法については、例えば、令和7年3月31日時点で在籍している対象職員の基本給（月額）と、令和7年12月時点で在籍している当該職員の基本給（月額）を比較し、2.0%を上回っている部分を対象にすることが考えられます。なお、2.0%までの部分にはベースアップ評価料による賃金改善分も含まれていると見なしていますが、2.0%を上回っている部分にベースアップ評価料による賃金改善分が含まれている場合は当該部分を除いた部分が対象となります。

○ また、令和7年4月から11月までの間に採用した職員についても、令和7年12月時点の当該職員の基本給（月額）が、当該職員と同一職種で同等の年齢・役職の職員の令和7年3月31日時点の基本給（月額）と比較して2.0%を上回っている場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができます。

3-14 賃金改善内容③に「令和7年度の対象職員のベースアップについて、令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して2.0%を上回って実施している場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができる。」とあります。令和7年4月以降に開設した医療機関等につきましては、どのように考えればよろしいでしょうか。そのような医療機関等については、上記の要件は適用されないということでもよろしいでしょうか。

(答)

○ 要件は適用対象外となります。

3-15 例えば、令和7年12月1日や令和8年2月1日に開設した医療機関等がある場合、賃金改善の基準月がありませんが、賃上げ支援はどのように実施したらよいのでしょうか。

(答)

○ 令和7年12月1日に開設した医療機関等の場合、例えば、開設時点の賃金水準と比較して月額〇万円の時給を最大4ヶ月分として3月に支給し、4～5月は月額〇万円のベア等を実施するという方法が考えられます。

また、令和8年2月1日に開設した場合も同様に月額〇万円の時給を最大2ヶ月分として3月に支給し、4～5月は月額〇万円のベア等を実施するという方法が考えられます。

3-16 賃上げ支援事業において、「対象医療機関の開設者と労働契約を締結している者」とあるが、専従者として給与(※)が支給されている者は、賃金改善の対象としてよいのでしょうか。

(答)

○ 賃金改善の対象としてかまいません。

(※) 専従者給与とは、個人事業主のもとで働く家族に対して支払われる給与

3-17 対象職員の範囲は医療機関等で決めてよいのでしょうか。

(答)

○ 対象職員の範囲は補助金の範囲内で医療提供施設側において決定可能です。

なお、令和7年度におけるベースアップ評価料の対象とされていない職種の賃金改善にも配分することはできませんが、当該職種が令和8年度診療報酬改定による見直し後のベースアップ評価料の対象とならない場合、当該職種の令和8年6月以降のベースアップのための特別の財源は措置されない点に留意してください。

例：40歳以上の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師は、医療提供施設側の判断で本補助金の支給対象とすることは可能です。

3-18 賃上げ支援事業の補助金を活用して、法人本部の人事、事業部等や看護学校で働く者に対して賃金改善を行うことはできるのでしょうか。

(答)

- 対象医療機関等の職員と兼務しており、勤務実態があれば本事業の補助金を活用して賃金改善を行うことが可能です。

3-19 賃金改善の期間中に採用した職員への取扱いについて教えてください。

(答)

- 令和7年12月から令和8年5月までの間で採用した職員については、
  - ・基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げ分は採用月から令和8年5月までの月数分
  - ・一時金や特別手当は採用月から令和8年3月までの月数分は本事業の賃金改善に含まれます。

3-20 賃金改善の期間中に退職した職員への取扱いについて教えてください。

(答)

- 令和7年12月から令和8年5月までの間で退職した職員については、
  - ・基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げ分は令和7年12月から退職月までの月数分
  - ・一時金や特別手当は令和7年12月から退職月まで（遅くとも令和8年3月まで）の月数分は本事業の賃金改善に含まれます。

3-21 育休中の職員は賃金改善の対象者に含まれるのでしょうか。

(答)

- 対象外になります。

3-22 休職中の職員は賃金改善の対象者に含まれるのでしょうか。

(答)

- 休職中の職員は傷病手当が出る期間（給与が支払われない期間）を除き、本事業の賃金改善の対象に含まれます。

3-23 管理薬剤師は賃金改善の対象者に含まれるのでしょうか。

(答)

- 対象外になります。

3-24 同一法人が運営する複数の診療所等において法人共通の賃金表を運用している等、給与体系を共通とする法人が複数の診療所等を運営している場合、職員の年齢構成の違い等により、診療所等毎の賃金改善の内容が必ずしも一定にならず、同一法人内の職員間で差が生じてしまいますが、どのように対応したらよいでしょうか。

(答)

- 法人共通の賃金表を運用している等、給与体系を共通とする法人が複数の診療所等を運営している場合は、同一法人内の一部の診療所等のみ賃金改善を集中させることなど、著しく偏った配分は行わないことを前提に、当該法人が運営する複数の診療所等でまとめて賃金改善に必要な額を計算し、各診療所等の賃金改善額を算出して、これに本事業の支給額を充てることが可能です。
- 医療提供施設が所在する都道府県ごとに申請を行う必要があるため、同一都道府県内に所在する医療提供施設について法人単位で申請を行ってください。

3-25 公立医療機関では賃金改善するための予算措置や条例改正が必要となるため、令和8年4月以降でしか賃金改善を行えない場合もありますが、どのように対応したらよいでしょうか。また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることは可能でしょうか。

(答)

- ご質問のように、予算の議決や条例の改正が必要な場合は、令和8年3月までに賃金改善の意思決定を行った上で、
  - ・令和8年4月（又は5月）に、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げを令和7年12月に遡って実施し、同年4月及び5月は基本給又は決まって支払われる手当の引き上げを行った上で、6月1日以降の賃金改善の水準を原則、維持・拡大する方法が考えられます、
- また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることも可能です。

#### < 4. 賃金改善報告について >

4-1 賃上げ支援事業について、賃金改善報告は必須でしょうか。

(答)

- 賃上げ支援事業は、賃金改善報告が必須です。賃金改善の総額が、補助の基準額を下回った場合は、基準額から減額して交付額を決定します。

4-2 賃金改善を行ったことを証明する書類（賃金台帳等）について、申請書類として提出する賃金改善報告書に添付する必要がありますか。

(答)

- 事務の簡素化を図る観点から、賃金改善報告書の証拠書類の添付は求めておりません。
- ただし、賃金台帳等の帳簿等の証拠書類については、報告内容の確認等を行う際に必要に応じて提出又は提示を求めることがありますので、補助金の額の確定の日（事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、その承認を受けた日）の属する年度の翌年度から5年間は対象施設側で保管するようにしてください。

#### < 5. ベースアップ評価料に関することについて >

5-1 令和8年2月に新規開設したことにより給与の支払実績がない場合、令和8年3月1日までにベースアップ評価料の届出が行えないこととなりますが、その場合、「賃上げ支援事業」の対象外となるでしょうか？

(答)

- 令和8年2月に開設した施設について、2月中に給与の支払実績がない場合は3月にベースアップ評価料を届け出ることはできませんので、4月1日にベースアップ評価料を届け出た上で、その事実を証する書類を別途提出すれば要件を満たすものとして取り扱うことが可能です。

※ベースアップ評価料の届出及び詳細についてのお問合せは、近畿厚生局兵庫事務所へお願いします。

## < 6. 補助額の算定について >

6-1 「所属する同一グループ内の保険薬局の数」とはどのような考え方となるのでしょうか。

(答)

- 各保険薬局が毎年8月1日時点の状況として地方厚生（支）局長へ届出の基準の適合性を確認し、その結果について報告している「保険薬局における施設基準届出状況報告書（別紙様式3）または特掲診療料の施設基準等に係る届出書」に記載している、令和7年4月30日時点の数となります。
- なお、同一グループの保険薬局とは、次のいずれかに該当する保険薬局となります。不明点は、近畿厚生局兵庫事務所へお問合せください。

- ① 保険薬局の事業者の最終親会社等
  - ② 保険薬局の事業者の最終親会社等の子会社等
  - ③ 保険薬局の事業者の最終親会社等の関連会社等
  - ④ ①から③までに掲げる者と保険薬局の運営に関するフランチャイズ契約を締結している者
- （特掲診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて（通知）（令和6年3月5日保医発0305第6号）より）

## < 7. 他補助金との関係について >

7-1 令和7年度（令和6年度からの繰越分）医療施設等経営強化緊急支援事業の「生産性向上・職場環境整備等支援事業」では、処遇改善を目的とした、既に雇用している職員の賃金改善にも補助金（病院は4万円/床、診療所等は18万円/施設）を充てることができましたが、今般の賃上げ支援事業との関係を教えてください。

(答)

- 本事業の実施要綱では賃金改善の内容に「他の補助金等を財源として行っている部分に充てることはできない。」とあります。
- そのため、「生産性向上・職場環境整備等支援事業」を活用して、基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げている部分や、令和7年12月分～令和8年3月分の一時金又は特別手当として支給している部分が明確に判別できる場合には、当該支給額を賃金改善の内容に含めることはできません。

7-2 本事業に加え、重点支援地方交付金による中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備事業を活用することは可能でしょうか。

(答)

○ 同じ経費について、複数の補助金による補助を受けることは認められませんが、両方を職員の賃上げに活用すること(※)は可能です。

※ 例えば、本事業による賃金改善額への更なる上乘せや、本事業で対象としない者や経費に充てるものとして他の交付金を活用するといった方法が考えられます。

7-3 医療・介護サービスどちらも提供している訪問看護ステーションについて、介護分野の賃上げ支援補助金と本事業の双方を申請することは可能でしょうか。

(答)

○ 対象職員の賃金改善の水準が3.0%として、1.5%分に介護分野から、1.5%分に医療分野から充てる等、賃金改善を行う部分が重複しない場合は可能です。

## < 8. その他 >

8-1 公的医療機関(県立、市立、町立)が申請を行う際、預金通帳の見開きページ画像以外の添付は可能でしょうか?

(答)

○ 預金通帳以外のものでも問題ありませんが、口座名義や口座番号等が確認できるものを添付してください。

8-2 消費税の仕入控除税額の報告は不要ですか。

(答)

○ 本事業の対象は特定の設備等を購入するための補助金ではないため、不要です。