

制度を活かす! 中小企業の資金調達とその支援

5

補助金・助成金

知らずに損していませんか

樋野 昌法

株式会社トリプルウィンコンサルティング代表取締役
 社会保険労務士・中小企業診断士
<http://www.triple-win.jp>



はじめに 1

補助金や助成金は、企業にとってありがたい資金調達手段である。しかし、実際に活用している企業はそれほど多くない。その理由の1つに、制度自体は数多くあるものの、利用条件を満たせるものがなかなかみつからないことが挙げられる。

ここでは、創業、人材採用、能力開発の3つの場面において、多くの中小企業が利用条件を満たすと思われるものを紹介する。創業者や顧問先企業の支援に役立てていただければ幸いである。

なお、助成金は申請期間が比較的長いのに対し、補助金は短い(多くの場合1ヵ月前後)など、両者の間に違いはあるが、必ずしも明確ではない。呼称の違いを、それほど意識する必要はないだろう。

創業者向けの助成金 (受給資格者創業支援助成金) 2

創業者向けの助成金として、受給資格者創業支援助成金がある。

① 概要

雇用保険の受給資格者自らが創業し、創業後1年以内に継続して雇用する労働者を雇い入れ、雇

用保険の適用事業主となった場合に、創業に要した費用の一部について助成が受けられる。

② 主な利用条件

当助成金を利用するためには、次のいずれも満たす必要がある。

- ア 雇用保険の基本手当の算定基礎期間が5年以上ある受給資格者が創業すること
- イ 法人設立または個人事業を開始する前に、公共職業安定所長に「法人等設立事前届」を提出すること
- ウ 法人設立または個人事業を開始する日の前日において、当該受給資格に係る支給残日数が1日以上あること
- エ 創業受給資格者自身が業務に従事すること
- オ 法人の場合は、創業受給資格者が出資し、かつ、代表者であること
- カ 創業の日から起算して1年を経過する日までの間に、雇用保険の一般被保険者となる労働者を雇い入れ、かつ、当該者を助成金の支給後も引き続き相当期間雇用すること

③ 助成金額

法人設立または個人事業の開始にかかる費用(人件費は除く)の合計額の1/3に相当する額(上限200万円)を受給することができる。

④ 手続き

受給までの手続きは、以下のとおりである。

- ア 法人設立または個人事業の開始日の前日までに、「法人等設立事前届」に雇用保険受給資格者証の写しを添付して、その住所または居所を管轄する公共職業安定所長に提出する。
- イ 法人設立または個人事業の開始日から起算して1年を経過する日までの間に、雇用保険の一般被保険者となる労働者を雇い入れ、雇用保険の適用事業主となる。具体的には、「労働保険関係成立届」、「雇用保険適用事業所設置届」、「労働保険概算保険料申告書」、「雇用保険被保険者資格取得届」を労働基準監督署、公共職業安定所に提出する。
- ウ 雇用保険の適用事業主となった日の翌日から起算して3ヵ月を経過する日以降1ヵ月以内に、公共職業安定所長を経由して都道府県労働局長に1回目の支給申請を行う。
- エ 雇用保険の適用事業主となった日の翌日から起算して6ヵ月を経過する日以降1ヵ月以内に、公共職業安定所長を経由して都道府県労働局長に2回目の支給申請を行う。

⑤ 利用上の注意点

国または地方公共団体で実施している創業支援の補助金等の支給を受けた場合、当助成金が受給できないことがある。また、前述の申請期限日を過ぎると、原則として受給することができない。

人材を採用する 中小企業向けの助成金

3

雇用保険の適用事業主に対し、以下の助成金制度がある。

(1) 新分野進出等に係る中小企業基盤人材確保助成金

① 概要

創業や異業種への進出を図るため、それを担う

「基盤人材」を新たに雇い入れ、かつ当該事業に使用するための施設または設備等の設置・整備に要する費用を一定額以上負担する中小企業事業主が受けられる助成金である。また、「基盤人材」に加えて、一般労働者を雇い入れた場合は、さらに一定額が助成される。

② 主な利用条件

当助成金における「基盤人材」とは、企画・立案、指導が可能な専門的知識や技術を持っている者や、部下を指揮・監督する業務に従事する係長相当職以上の者である。また、賞与等を除く年収が、350万円以上でなければならない。

また、概要に示した、設備関連の費用負担の「一定額」とは、250万円以上である。ただし、雇用失業情勢の改善の動きが弱い北海道および20の県（以下、「特定地域」）においては、200万円以上である。

③ 助成金額

基盤人材については、1人当たり140万円（特定地域においては210万円）、一般労働者については、1人当たり30万円（特定地域においては40万円）を限度として受給することができる。

④ 手続き

受給までの手続きは、以下のとおりである。

- ア 創業や異業種進出の開始日から6ヵ月以内に、改善計画を都道府県知事に提出し、認定を受ける。
- イ 対象労働者を雇い入れる日の前日までに、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長に実施計画を提出し、認定を受ける。
- ウ 実施計画提出後、1年以内に新たな人材を雇い入れる。
- エ 改善計画による事業を開始した日から初回の支給申請書の提出日までの間に、施設または設備等の設置・整備に要する費用を負担する。

- オ 対象労働者の雇入れから6ヵ月経過後と1年経過後の2回に分けて、受給申請をする。
- カ 審査が行われ、支給決定通知がきたら、指定口座に助成金が振り込まれる。

⑤ 利用上の注意点

対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、助成金は支給されない。また、すでに第1期の支給がすすんでいる場合には、返還しなければならない。なお、対象労働者を1人以上事業主都合により離職させた場合は、その日以降、他の対象労働者についても支給されなくなる。

(2) 生産性向上に係る中小企業基盤人材確保助成金

① 概要

生産性向上を図るため、それを担う「基盤人材」を新たに雇い入れる中小企業事業主が受給できる。新分野進出等に係る中小企業基盤人材確保助成金同様、一般労働者を雇い入れた場合、助成金額が加算されるが、設備整備の要件はない。

② 主な利用条件

当助成金における「基盤人材」とは、生産性向上に係る業務の企画・立案、指導を行うことができる高度な専門的知識や技術を有する者、または、部下を指揮・監督する生産性向上に係る業務に従事する課長相当職以上の者である。また、賞与等を除いた年収が、450万円以上でなければならない。

さらに、次のいずれも満たすことが必要である。

ア 改善計画提出日の前日の時点で、2期以上の決算を終えていること

イ 次の式を満たすこと

$$(\text{前事業年度の営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \div \text{前事業年度の末日の雇用保険被保険者数} \leq 8,085,000 \text{円}$$

③ 助成金額

基盤人材については1人当たり140万円、一般労働者については1人当たり30万円を限度として

受給することができる。なお、常用労働者の数が20人（卸売業、小売業またはサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については5人）以下の小規模事業主の場合は、基盤人材については、1人当たり180万円、一般労働者については、1人当たり40万円を限度として受給することができる。

④ 手続き

受給までの手続きは、新分野進出等に係る中小企業基盤人材確保助成金と同様（「エ」を除く）である。

⑤ 利用上の注意点

利用上の注意点は、新分野進出等に係る中小企業基盤人材確保助成金の場合と同様である。

能力開発を行う中小企業向けの助成金 (キャリア形成促進助成金)

4

専門的な訓練を実施する事業主に対する助成として、キャリア形成促進助成金がある。

① 概要

キャリア形成促進助成金とは、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練等を段階的かつ体系的に実施する事業主等に対して助成する制度で、「訓練等支援給付金」、「職業能力評価推進給付金」の2つの給付金がある。さらに、「訓練等支援給付金」は、職業訓練等の対象によって4つに分かれる。

ここでは、多くの中小企業が利用しやすいと思われる「訓練等支援給付金」の中の「専門的な訓練の実施に対する助成（対象職業訓練）」について解説する。

② 主な利用条件

次のいずれも満たすことが必要である。

ア 雇用保険の適用事業主であること

イ 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任届を提出していること

ウ 「事業内職業能力開発計画」を作成していること（「事業内職業能力開発計画」に盛り込む内容は、経営理念、経営方針に基づく人材育成の基本的方針や目標、従業員の配置に関する基本的な方針、昇進昇格・人事考課等に関する事項、職業能力体系である）

エ 「事業内職業能力開発計画」に基づく「年間職業能力開発計画」を作成し、その内容を労働者に対して周知していること

オ あらかじめ、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの受給資格認定を受けていること

③ 助成金額

OFF-JTにより10時間以上の訓練を実施した場合に、訓練実施に要した経費（訓練を実施するための設備・会場の借上げ料、教科書代・教材費、部外講師の謝金、教育訓練機関に支払う入学金および受講料）の1/2および訓練実施時間に応じて支払った賃金の1/2が支給される。

ここでいうOFF-JTによる訓練には、管理職研修や人事考課者研修など、一般的な企業研修の多くが該当するため、研修費用の乏しい中小企業にとっては、非常に利用価値が高い助成金である。

また、キャリア形成促進助成金の「訓練等支給付金」には、ここに挙げた「専門的な訓練の実施に対する助成」以外に、「短時間等労働者への訓練に対する助成」、「認定実習併用職業訓練に対する助成」、「有期実習型訓練に対する助成」がある。いずれも非常にメリットのある助成金なので、関心のある方は、独立行政法人雇用・能力開発機構のホームページ等で調べていただきたい。

④ 手続き

受給までの手続きは、以下のとおりである。

ア 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任届を提出する。

イ 独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県

センターに「事業内職業能力開発計画」を提出し、承認を受ける。

ウ 「年間職業能力開発計画」を作成し、承認を受けた「事業内職業能力開発計画」とともに労働者に周知する。

エ 独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに受給資格認定の申請を行い、認定を受ける。

オ 「事業内職業能力開発計画」と「年間職業能力開発計画」を実施する。

カ 独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに支給申請を行う（申請時期は4月、10月）。

キ 独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの審査後、支給決定通知がきたら、指定口座に助成金が振り込まれる。

⑤ 利用上の注意点

職業に必要な知識・技能を習得させる目的以外の教育訓練（一般的なマナー研修や資格試験対策など）については、当助成金の対象とならない。

おわりに 5

「カネ」という経営資源が不足する中小企業にとって、補助金・助成金のメリットは非常に大きい。ただし、これらはあくまで経営理念・経営戦略の実現を補助するためのものであり、受給することのみに目を向けるのは本末転倒である。

ここで紹介した助成金は、比較的多くの中小企業が利用条件を満たせるものであるもので、制度の趣旨に沿った形で、積極的に活用していただきたいと思う。

なお、誌面の関係上、各助成金の利用条件や手続きは、主なものに限定して記載している。詳細な内容については、必ず関連の機関が出している正式な情報で確認していただきたい。