



成功している企業が 活用している助成金

－ 2018年度－

1

あ|ん|し|ん|助|成|金

◆ 中小企業の経営に安心を

TM人事労務コンサルティング株式会社

代表紹介



松木 利夫 Matsuki Toshio

中央大学法学部卒

中央大学大学院戦略経営研究科経営修士（MBA）修了

成績優秀者として南甲倶楽部賞受賞

元中央大学客員講師

2000社以上の企業へコンサルティングを行っている中で、多くの中小企業が忙しいという理由で、助成金や補助金の活用を行っていないことに気づく。

自身の会社でも助成金を500万円以上獲得するなど、経営のかじ取りに応じた助成金を獲得している。

中小企業経営の苦しさを理解しているからこそその資金繰りを重視した提案が可能。

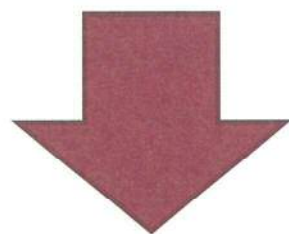
「中小企業の経営に安心を」をキャッチフレーズに「あんしん助成金」を全国展開中。

会社概要

設立	2012年12月3日
代表	松木利夫
従業員数	85名（グループ全体）
事業内容	人事・労務コンサルティング事業 勤怠管理システム事業 事務処理代行事業
専門資格保持者	・ 社会保険労務士 ・ M B A ・ 米国公認会計士 ・ ファイナンシャルプランナー ・ M&Aアドバイザー

はじめに

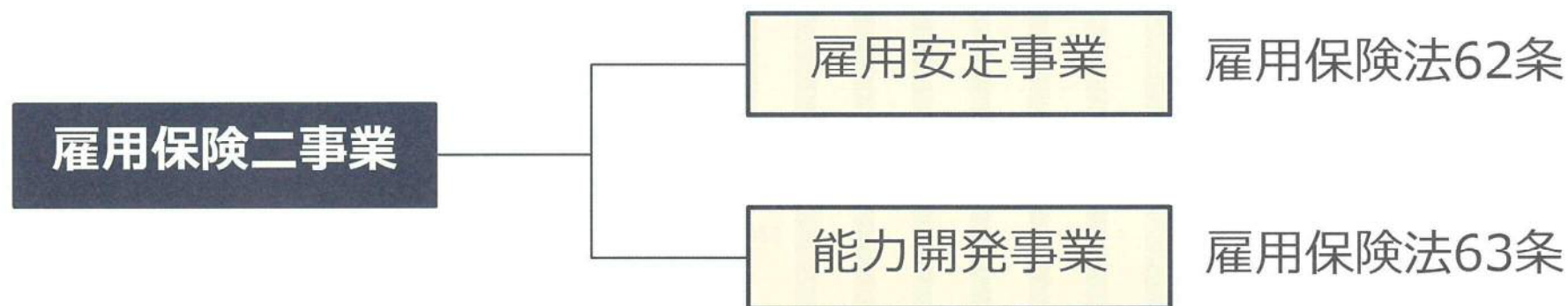
Q：雇用保険に加入していますか？
又は加入しようと考えていますか？



YES

助成金を活用しないともったいない！

雇用保険法二事業



雇用保険法63条

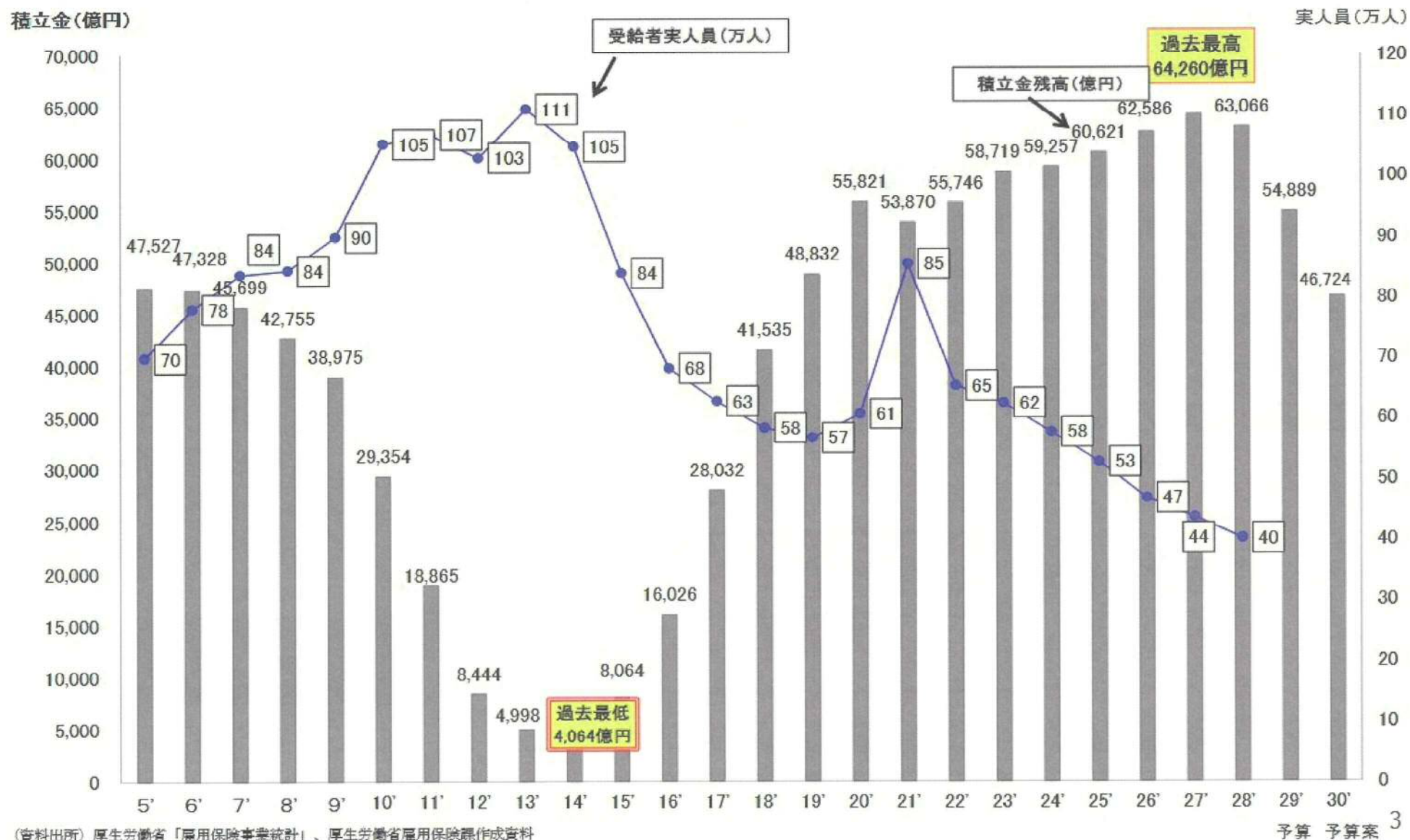
「政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、能力開発事業として、次の事業を行うことができる。

一 職業能力開発促進法に規定する事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、認定職業訓練その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。」

★助成金は、雇用保険の保険料を原資としています。

原資について

失業等給付に係る積立金残高及び受給者実人員の推移



(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業統計」、厚生労働省雇用保険課作成資料

助成金の開始時期

昭和22年 失業保険制定 → 失業者の生活の安定を目的

昭和50年 雇用保険制定 → 失業者の生活の安定を目的
労働者、事業主の安定を目的

助成金は、昭和50年（施行）から中小企業を
支援するために実施されています。

助成金と補助金の違い

「助成金」とは、厚生労働省所管で取り扱っている支援金のことです。厚生労働省で取り扱っている支援金は、条件を満たせばどんな会社でも貰うことができ、返済する必要はありません。

「補助金」とは経済産業省が所管しており、研究開発やIT企業など特殊で専門的な分野を対象としています。公募制が多く審査が行われますので、条件を満たせばだれでも貰えるものではありません。審査を通過すると返済不要で国から支給されます。

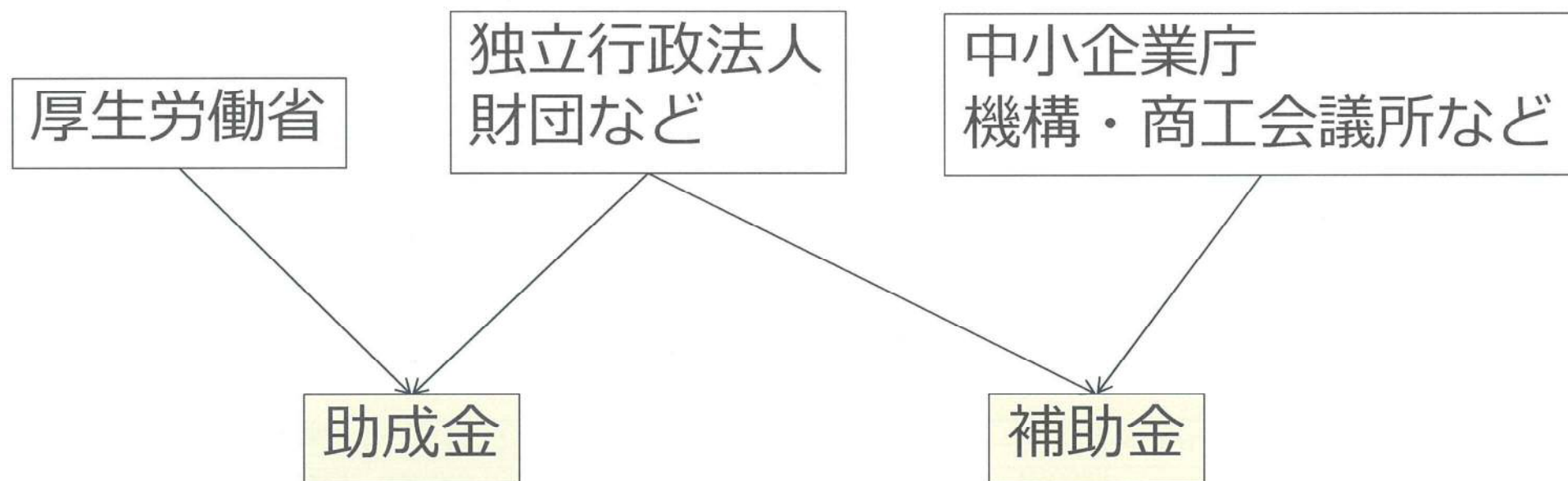
助成金

- ✓ 厚生労働省所管
- ✓ 条件を満たせば必ず貰える
- ✓ 返済不要

補助金

- ✓ 経済産業省所管
- ✓ 審査がある
- ✓ 返済不要

管轄の違い



助成金は、必ずしも厚生労働省管轄ではありません。
経営を安定させるために、これら様々な助成金・補助金を
活用することは、有効な手段です。
常に最新の助成金情報を得ている助成金アドバイザーに
依頼するのが賢明です。

助成金の一部

助成金	内容	支給額	
教育訓練休暇制度	能力向上のために事業に関連するセミナーなどに参加させ休暇をとらせる制度	¥300,000	3年待機期間後
雇用管理制度助成コース	評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成	¥570,000	離職率の低下実現した場合
人事評価改善等助成コース	能力評価を含む人事評価制度を整備し、制度に基づいて、2%の賃金アップしていること	¥500,000	制度に基づいて2%の賃金アップしていること
	3年経過後に離職率低下も実現すると	¥800,000	3年経過後に離職率低下も実現すると
出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業を取得し、利用させた場合 1人目	¥570,000	取得し、利用させた場合
	2人目以降10人目まで	¥142,500	育児休業5日以上14日未満
	2人目以降10人目まで	¥237,500	育児休業14日以上1カ月未満
	2人目以降10人目まで	¥332,500	育児休業1ヶ月以上
育児休業等支援コース	育児休業復帰プラン 取得時	¥285,000	取得時
	育児休業復帰プラン 復帰時	¥285,000	復帰時
	代替要因確保時	¥475,000	確保時
職場復帰後支援			
	子の看護休暇制度導入	¥285,000	制度導入し、利用時(最大48.5万円)
	制度利用時に、休憩時間×1000円 最大200時間まで	¥200,000	
	保育サービス費用補助制度導入	¥285,000	制度導入し、利用時(最大48.5万円)
	制度利用時、事業主が負担した経費の3分の2 最大20万円	¥200,000	
再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児または介護で離職した者が、復職制度を導入し、復職させた場合 再雇用者1人目 継続雇用6カ月後	¥190,000	復職時
	再雇用者1人目 継続雇用1年後	¥190,000	復職時
	再雇用者2～5人目 継続雇用6カ月後	¥142,500	復職時
	再雇用者2～5人目 継続雇用1年後	¥142,500	復職時
介護離職防止支援コース	介護離職を予防するために環境整備に取り組み、介護休業を取得した、又は勤務制限制度を利用した場合	¥570,000	取得・復帰時
		¥285,000	勤務制限制度の利用時
キャリアアップ助成金(国)	有期契約労働者を正規雇用労働者へ転換した場合	¥570,000	転換後
キャリアアップ助成金(東京都)	有期契約労働者を正規雇用労働者へ転換した場合	¥500,000	転換後
女性活躍加速化コース	女性の活躍に関する「数値目標」と「行動計画」を策定し、取組を達成	¥285,000	取組目標達成時
	女性の活躍に関する「数値目標」と「行動計画」を策定し、数値目標を達成	¥285,000	数値目標達成時
		¥475,000	女性管理職比率15%以上の場合
事業所内保育施設コース	労働者のために事業所内に保育施設を接し、運営した場合に費用の一部を助成	¥23,000,000	設置費用の3分の2(上限2300万円) 運営費用:年額45万円(1～5年目)
	合計	¥32,102,500	

過去2年間にあった助成金①

問題

キャリアコンサルタントの面談を受けるだけで、47万5千円が受給できる助成金があったでしょうか？

答え

ありました。

平成29年度 厚生労働省 :人材開発支援助成金

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う専門の資格者、キャリアコンサルタントとの面談
労働者にキャリアコンサルティング（労働者が主体的にキャリア・プラン（働き方や職業能力開発の目標や計画）を考え、それらに即して働こうとする意欲を高めるための相談）を定期的に提供する仕組み

過去2年間にあった助成金②

問題

35歳以下の若者を採用すると月額15万円を最長2年間に渡って支給される助成金があったでしょうか？

答え

ありました。

厚生労働省 キャリア形成支援 若者チャレンジ奨励金
(若年者人材育成・定着支援奨励金)

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習（OJT）と座学（OFF-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する事業主に、訓練奨励金として訓練受講者1人につき月額15万円を支給し、当該事業主が訓練終了後、訓練修了者を正社員として雇用した場合に、正社員雇用奨励金として1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）を支給します。

過去2年間にあった助成金③

問題

社員にインフルエンザの予防注射を打つと30万円支給される助成金は過去に実際あった事があるでしょうか？

答え

ありました。

厚生労働省 中小企業労働環境向上助成金

中小企業事業主が、労働者の労働環境の向上を図るために、雇用管理改善につながる制度等を導入し、適切に実施した場合に、導入した制度に応じた定額（30万円または40万円）を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「雇用管理制度整備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

なぜ多くの中小企業は受給しないのか？

①面倒くさい

②時間がない

③本業に力を入れたほうが良い

④どこから情報を取得するのか分からない

⑤いつやっているのか分からない

⑥何から手を付けて良いか分からない

⑦助成金という名前は聞くけど、怪しそう

⑧そんな簡単にお金を手にできるはずがない

受給条件の前提

前提

- ☐ 中小企業であること。
- ☐ 正社員1名以上、在籍していること
(最低1名は三親等以外であること)
- ☐ 会社都合の解雇が6%を超えていないこと。
- ☐ 労働保険（労災保険、雇用保険）・社会保険（厚生年金、健康保険）に加入していること。

※社員数5名未満の個人事業所は、社会保険が未加入でも良い

社員数5名以上の個人事業所でも、社会保険未加入で良い事業

- 1、農林・畜産・養蚕、水産業などの事業
- 2、旅館、料理店、飲食店、映画館、理容・美容などの接客娯楽の事業
- 3、弁護士、税理士、行政書士などの法務の事業
- 4、神社、寺院、教会などの宗教の事業

中小企業の定義

業種	常時雇用労働者または資本金の基準
小売業（飲食店含む）	労働者50人以下または資本金5,000万円以下
サービス業	労働者100人以下または資本金5,000万円以下
卸売業	労働者100人以下または資本金1億円以下
その他の業種	労働者300人以下または資本金3億円以下

常時雇用とは、正社員、パート、アルバイトに関わらず下記に該当する労働者。

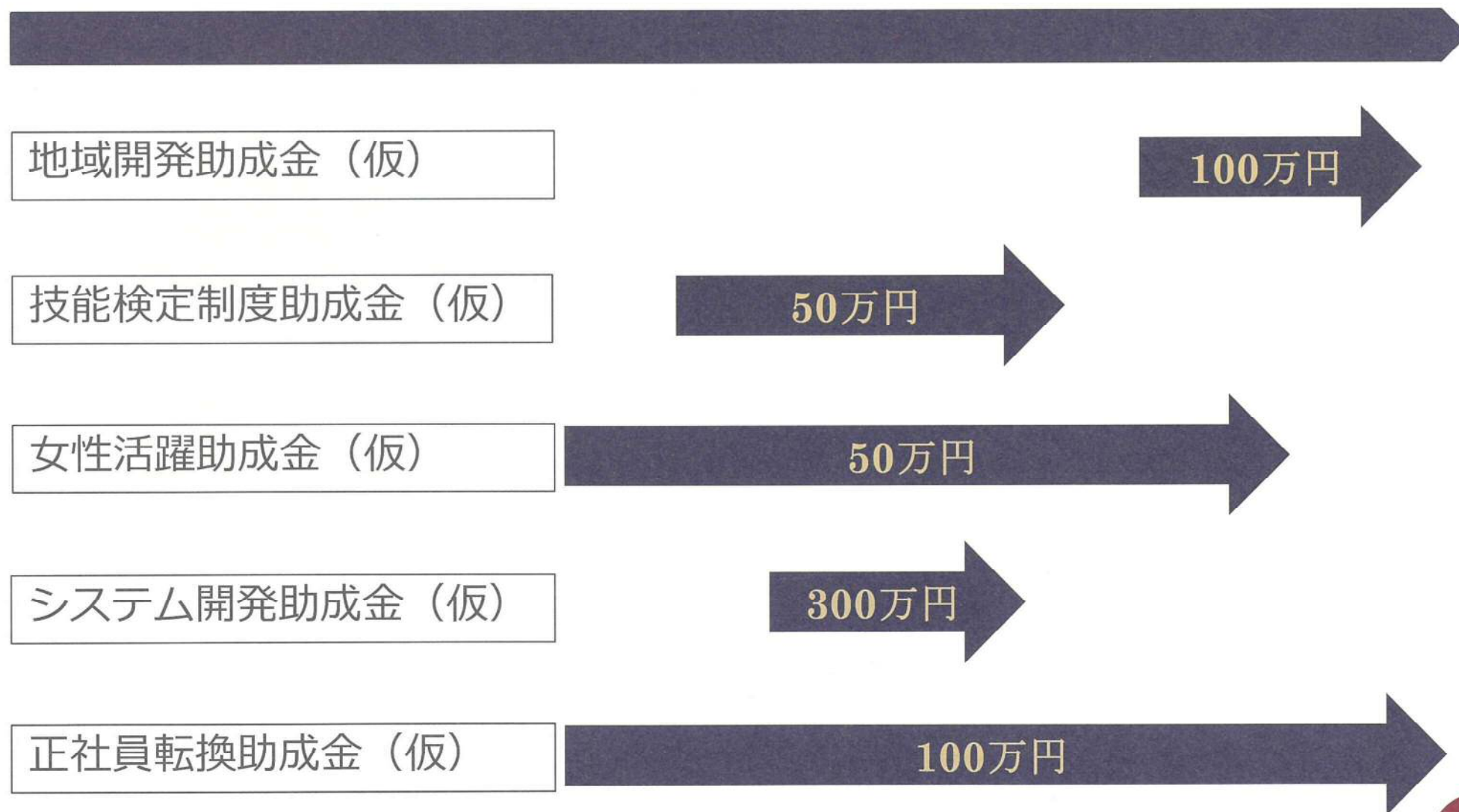
①期間の定めなく雇用されている者。

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者、または雇い入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。

（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用契約期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

タイミングが大切

1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月



※助成金によっては、申請の時期や期限などがあるので、注意が必要です。

助成金アドバイザーの必要性

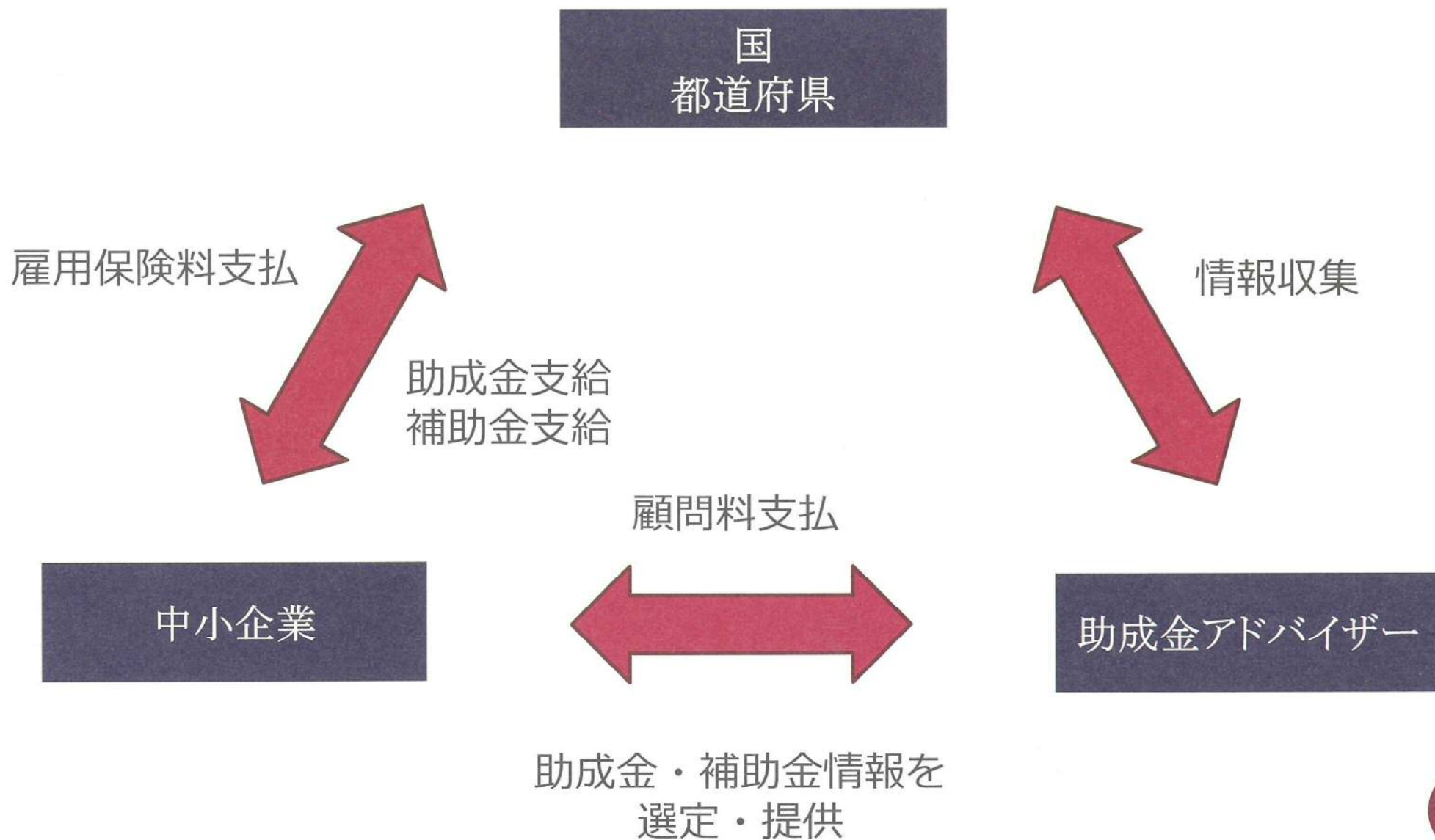
現在、日本国内において、助成金に詳しい専門家が少ないのが現状です。

しかしながら、中小企業にとって、助成金を活用することは非常に有益であり、活用しない手はありません。

当社では、以下のような中小企業を対象に、専門のアドバイザーとしての役割を提供しております。

- ① 自社に合う助成金の情報を知りたい。
- ② 助成金の受給における指導・相談をして欲しい。
- ③ 助成金が受給できる会社の体制を構築したい。

効率良い受給サイクル



お奨めの助成金情報 (2018年度版)

お奨めの助成金

①雇用管理制度助成コース	57万円
②人事評価改善等助成コース(制度整備)	50万円
(目標達成)	80万円

①雇用管理制度助成コース

雇用管理制度の適切な運用を経て、1年後に従業員の離職率低下が図られた場合に助成されます。

- [1] 評価・処遇制度
- [2] 研修制度
- [3] 健康づくり制度
- [4] メンター制度
- [5] 短時間正社員制度(保育事業主のみ)

上記のいずれかを制度導入し、
下記条件を満たすことにより【57万円】助成されます。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率(目標値)	15%	10%	7%	5%	3%

①雇用管理制度助成コース

A：計画時の退職割合

B：人数区分に応じた目標離職率

- ・ A - Bがマイナスの場合は、0%目標のクリアが必要
- ・ それ以外は、青枠の目標率のクリアが必要

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

②人事評価改善等助成コース

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図ることが条件となっています。

受給要件	内容	金額
【制度整備助成】	生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、 <u>2%の賃金アップ</u> を実施した場合に支給	500,000円
【目標達成助成】	人事評価制度等整備計画の認定申請時から <u>3年経過後</u> に申請し、生産性要件を満たすとともに、 <u>賃金アップと離職率低下</u> を実現した場合に支給	800,000円

②人事評価改善等助成コース

2%の賃金アップとは、
制度の趣旨に則った人事評価制度を実施することにより、
被保険者全体の賃金の2%アップが認められた際に支給となります。

(申請までの期間：

評価制度の反映時期に応じて、最短3ヶ月～可能)

必ずしも全員が賃金アップする必要はありません。

A氏：25万→26.5万円

B氏：25万→25万円

C氏：25万→25万円

} 全体で2%UPのため
OK

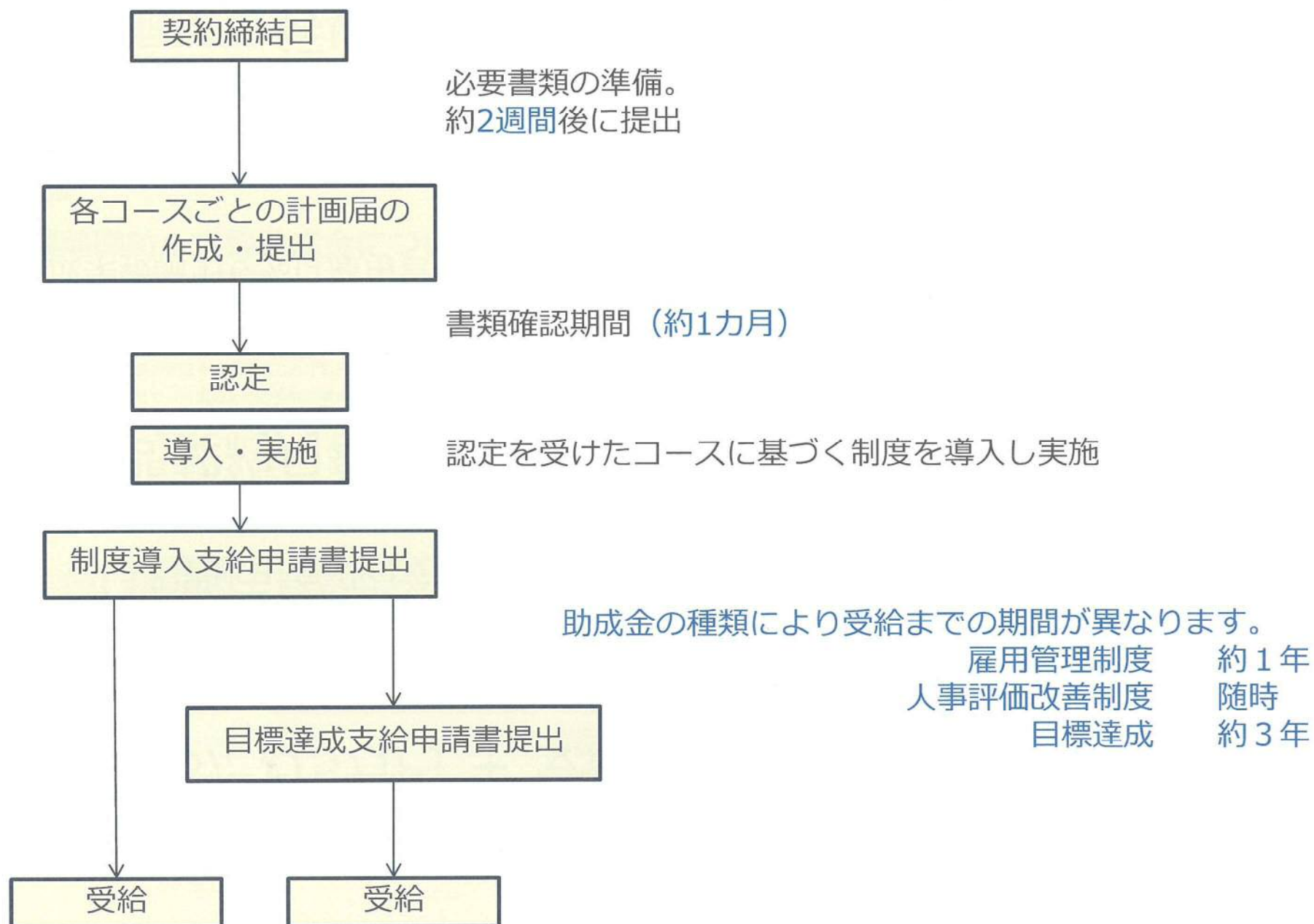
人事評価制度の改善で利益が変わる！

評価やインセンティブとは、企業が求めている方向、ベクトルに対して目標を示すことで、会社と社員が同じ方向を向いて、WinWinになることです。

- ✓ 現在の人事評価制度が機能していない
- ✓ 会社と社員の向かっている方向が合っていない
- ✓ 売上が上がり利益がでると、利益が社員に還元される制度になっていない
- ✓ 上位2割の社員を評価できる制度になっていない
- ✓ 生産性の高い社員を評価できる制度になっていない

一つでもチェックが入る場合は、評価制度を見直してみましょう。

受給までの流れ（受給まで約1年）



料金

①着手金 + 成果報酬

1制度あたり5万円 + 受給決定通知後15%

②着手金なし + 成果報酬

(計画届認定後15% + 受給決定通知後15%)

③顧問契約月額 2 万円

④顧問契約月額 2 万円 + (着手金なし + 成果報酬 1 0 %)

※成果報酬 1 0 %は雇用管理制度分のみとなります。

顧問契約：「あんしん助成金NEWS」が平日毎日送られます。
クライアントごとの助成金に対する相談・指導を行います。

助成金

© 2018年4月20日

介護離職防止支援助成金について（平成30年度最新版）

介護離職防止支援助成金とは、親の介護のため会社を退職しなければならない人を防止し、介護と仕事の両立を支援することが目的です。介護に直面する労働者が介護休業を取得したり、介護のための勤務制限制度を利用した事業主に対して助成金が支給されます。...[つづきを読む](#)



新着記事一覧 >



助成金

© 2018年4月19日

出生時両立支援助成金について（平成30年度最新版）



補助金

© 2018年4月18日

モール活用型ECマーケティング支援の補助金



補助金

© 2018年4月17日

バリアフリー補助金が締切り間近！



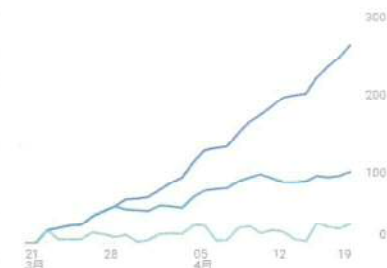
補助金

© 2018年4月16日

IT導入補助金！人気のヒミツ

アクティブユーザーの動向は？

アクティブユーザー



過去30日間

アクティブユーザーレポート >

ケース（顧客先の実例）

- ①現在、専門家と顧問契約をしているが、
当社と助成金顧問契約を締結した会社
- ②60歳以上の高齢者しかいないが、失業手当と年金の
併給はできるのかという質問のあった会社
- ③アルバイトしかいないが契約してくれた会社
- ④助成金を知っていたが、今までやっていなかった会社
- ⑤今まで自分で助成金手続きをやっていたが、
当社に助成金契約を申し込んでくれた会社

助成金の勘定科目

助成金は、営業外収益として税引前当期純利益に該当します。
営業外収益のため人件費や仕入費が掛からず、全て利益計上。

- ・ 法人税として課税対象・・・利益が出ている場合
- ・ 消費税8%は課税対象外・・・2019年10月から10%

例) 500万円受給した場合

消費税8%分の約40万円が通常よりも手元に多く残ります。

税引前当期純利益で500万円稼ぐために、いくらの上
高が必要ですか？