

プロの専門家が徹底解説！ 今、経営者が活用すべき 助成金・補助金 丸わかりガイド



【助成金編】

本ガイドは2021-3-10時点の情報になります

※実際に申請する際にはご自身で要件や期限などをご確認の上で
対応するようにお願いいたします。

このガイドブックにより生じたいかなる損害も
弊所では責任を負いかねます。

▶ 目次

1. 助成金の概要
2. 2020年度（2021年3月末まで）の
助成金と3次補正の助成金のご紹介
3. 助成金申請の留意点・労務整備

1. 助成金の概要

▶そもそも助成金とは？

①労働環境の整備

助成金は、**労働環境の整備**や研修を行う場合に受け取る事ができます。会社存続、トラブル回避、法令順守等の為にも、助成金を活用する事ができます。

②返済不要

助成金の財源は事業主が国に納めている**雇用保険の一部**が利用されています。そのため、助成金は**返済不要**です。

③雑収入扱い

受け取った助成金は、売上ではなく、**雑収入**になります。
(経常利益率10%の場合) 50万円受給を売上換算すると、500万円の売上があった事とみなせます。

④貰える可能性大

国や地方自治体、財団等から様々な助成金が出ています。一方で、助成金の情報は随時更新されると同時に、予算が決まっているため、早く申請に動かなければいけません。情報収集が助成金に関しては最も重要と言えます。

▶参考：助成金の財源

助成金の財源は事業主が国に納めている**雇用保険の一部**が利用されています。

令和3年度の雇用保険料率

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	一般の事業		3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000
(2年度)		3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
(2年度)		4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業		4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
(2年度)		4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和2年度の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

引用元：厚生労働省（令和3年度の雇用保険料率について）

▶ 補助金との違い

	助成金	補助金
関連省庁	厚生労働省	経済産業省や外郭団体
支援金数	30～40種類	3,000種類以上
対象	採用・研修・労務管理等	新技術・新製品・新サービス
公募時期	随時	年1回がほとんど
受給額	1万～500万円	500万円～5,000万円中心
受給時期	申請認定後	開発実施後
倍率	要件を満たせば受給	約10倍

▶ 助成金の受給対象となる企業

受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実地調査に応じる。

実際に助成金を受給するためには、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

※人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）、特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）は範囲が異なる

引用元：厚生労働省「令和2年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」

▶ 助成金申請における注意点

①知らないと言えない！

会社が要件に当てはまるかどうかを自分で確認して、申請するしかありません。そのため常に**助成金の最新情報をチェック**しておく必要があります。

②受給要件や申請期限を管理しなければいけない！

申請期限を過ぎての受理は一切認められません。

タイミングを間違えてしまうと言えない助成金もありますので注意が必要です。助成金は申請手続きが煩雑なので、初めての方は要注意です。

③申請してすぐに受給出来ない！

一定の期間が経過しないと申請出来ない助成金もあり、労働局の確認・審査に多くの時間を要します。

(例：制度導入・実施後6ヵ月後に申請、さらに6ヵ月後に審査の上受給)

▶ 助成金活用の考え方

助成金の種類は毎年変わり、また、年度の途中で運用が変更になったり補正予算で新しい**助成金**が出たりするなどがあります

2. 2020年度（2021年3月末まで）の 助成金と3次補正の助成金のご紹介

数多くある助成金の中から

- ・ 申請ハードルが低い
- ・ 申請が簡単
- ・ 今、申請できる

助成金のみをご紹介します。

▶2020年度（2021年3月末まで）の 助成金と3次補正の助成金の一覧

助成金名	概要	金額
雇用調整助成金	休業等の一時的な雇用調整を実施し、従業員の雇用を維持した場合	休業手当の支払額の最大100% （日額15000円限度）
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合	生産性要件を満たした場合は 9 / 10 最高100万円
産業雇用安定助成金	新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図る場合	出向運営経費 9 / 10 （日額12000円限度） 出向初期経費 最高10万円/1人当たり
トライアル雇用助成金 （新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）	新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する場合	トライアルコース：月額最大4万円（最長3か月） 短時間トライアルコース：月額最大2.5万円（最長3か月）
キャリアアップ助成金 （正社員化コース）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合	有期⇒正規：57万円

▶2020年度（2021年3月末まで）の 助成金と3次補正の助成金の一覧

助成金名	概要	金額
人材開発支援助成金 （特定訓練コース・ 一般訓練コース・特 別育成訓練コース）	（特定訓練コース・一般訓練コース）雇用 保険被保険者に対して職務に関連した専門 的な知識及び技能を習得させるための訓練 を実施した場合 （特別育成訓練コース）有期契約労働者の 正社員転換又は処遇改善のための訓練を実 施した場合	1事業所が1年度に受給できる 限度額は、特定訓練コースを含 む場合は1,000万円、一般訓練 コースのみの場合は500万円。 特別育成訓練コースの支給限度 額は1事業所あたり1,000万円。
治療と仕事の両立支 援助成金	労働者の傷病の特性に応じた治療と 仕事の両立支援制度を導入または適用した 場合	一律20万円
みやぎ正社員雇用緊 急対策事業	新型コロナウイルスの影響により離職を余 技なくされた方を雇い入れた場合	雇用者1人あたり45万円（大企 業は20万円）
仙台市地域産業応援 金	生産性革命推進事業の交付決定を受けた場 合	最大50万円

■ 雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)

申請の期日

特例：令和3年4月30日※緊急事態宣言が解除された月の翌月末日まで
通常：「支給対象期」の末日の翌日から2か月以内

▶ 制度概要

雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）とは

雇用調整助成金とは、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などが一部助成されるものです。

令和3年4月30日まで特例措置を実施

1. 助成率および上限金額がそれぞれ引き上げ

- ・特例措置により上限額が1人1日15,000円まで引き上げ
- ・労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成

2. 助成率は企業の規模や事業主が雇用を維持したかどうかで決定

- ・中小企業の場合、解雇等を行わず雇用を維持した場合に最大の10/10が助成
- ・中小企業で上記に当てはまらない場合は4/5が助成

3. 雇用保険被保険者以外の方にも休業手当等が助成

- ・対象は学生アルバイトなど雇用保険被保険者以外の者
- ・厳密には「緊急雇用安定助成金」によって助成されますが、内容は同様

4. 対象となるのは3つの条件を全てを満たした事業主

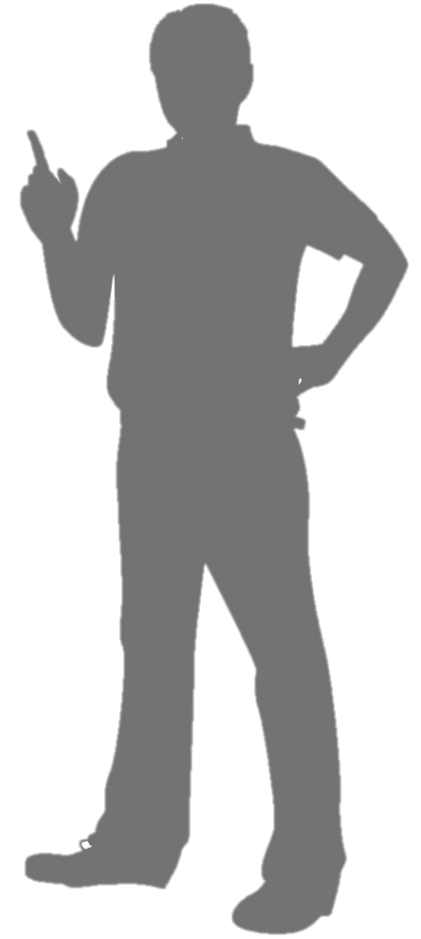
- ・コロナの影響で経営環境が悪化し、事業活動が縮小している
- ・最近1ヶ月間の売上高または生産量などが前年同月比5%以上減少している
- ・労使間の協定に基づき休業などを実施し、休業手当を支払っている

▶ コンサルタントからの一言

コロナの影響を受けている会社では活用している会社が多いのではないのでしょうか？

この助成金は、お休みした日に教育をすると助成金が上乘せされるという制度もあります。

アフターコロナを見据えて、教育を考えてみてはいかがでしょうか？



■ 業務改善助成金

申請期限

令和3年3月31日

▶ 制度概要

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。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、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

概要

※令和3年2月1日より申請受付開始

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つ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	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 (※2) 生産性要件を満たした場合は 9/10 (※1)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円	【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 4/5 (※1)	
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

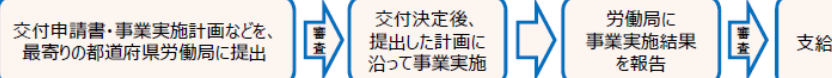
(※2) 対象は、地域別最低賃金900円未満の地域のうち事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。(令和3年1月現在) 北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の39地域。

【参考：令和3年度の業務改善助成金について(予定)】

コース区分	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	1人	20万円	以下の2つ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	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10
	2～3人	30万円		
	4～6人	50万円		
	7人以上	70万円		
30円コース	1人	30万円	以下の2つ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	【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 4/5
	2～3人	50万円		
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
60円コース	1人	60万円	以下の2つ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	【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 4/5
	2～3人	90万円		
	4～6人	150万円		
	7人以上	230万円		
90円コース	1人	90万円	以下の2つ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	【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 4/5
	2～3人	150万円		
	4～6人	270万円		
	7人以上	450万円		

(※) 上記コースは、令和3年度予算の成立が前提のため、今後、変更される可能性がありますので、ご注意ください。

助成金支給までの流れ



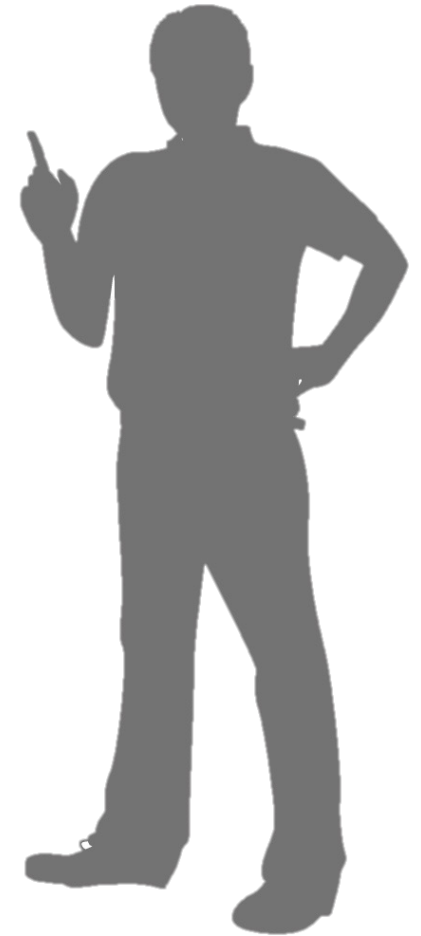
ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

▶ コンサルタントからの一言

賃金の引上げ幅の小さいものが新たに設定されました。

投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）をお考えの際にはこの助成金も検討の1つに入れてみてはいかがでしょうか？



■ 産業雇用安定助成金

申請の期日

「支給対象期」の末日の翌日から2か月以内

▶ 助成率・助成額

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成されます。

助成率・助成額

○ 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを <u>行っていない</u> 場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを <u>行っている</u> 場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

○ 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円/1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

▶ 助成対象

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成金の対象となる「出向」

- **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

[その他要件]

- ・ 出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・ 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと などの要件があります。

助成対象となる経費

- 出向開始日が令和3年1月1日以降の場合、**出向開始日以降の出向運営経費および1月1日以降の出向初期経費**が助成対象となります。
- 出向開始日が令和3年1月1日より前の場合、**1月1日以降の出向運営経費のみ**助成対象となります。

▶コンサルタントからの一言

雇用調整助成金の後継の助成金とも言われているものです。

従業員さんを出向させること（他の会社で働いてもらうこと）により雇用維持をお考えの場合には、検討してみてはいかがでしょうか？



■ トライアル雇用助成金

(新型コロナウイルス感染症対応 (短時間) トライアルコース)

申請期限

トライアル雇用終了日の翌日から起算して 2 か月 以内

▶ 支給額

「トライアル雇用（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）」は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する制度です。

助成金の支給額

	新型コロナウイルス感染症 対応トライアルコース (※1)	新型コロナウイルス感染症 対応短時間トライアル コース(※2)
支給額（月額）	最大4万円 (最長3か月)	最大2.5万円 (最長3か月)

※1 求職者が〈常用雇用〉（一週間の所定労働時間が30時間以上の無期雇用）を希望する場合

※2 求職者が〈常用雇用（短時間労働）〉（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の無期雇用を希望する場合

事前にトライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※ トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

▶ 助成対象

対象労働者

次の全要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した
- ② 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている※
- ③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

※ パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

◆ 紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。
・ 職業に就いている人
・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人

支給対象事業主の要件

ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者(以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。)のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用(国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。)した事業主

※このほかにも要件があります

新型コロナウイルスの影響で休業した場合、特例的にトライアル雇用期間を変更できるようになりました

トライアル雇用期間中に新型コロナウイルスの影響で休業した場合、休業中の勤務予定日を除いて、終了予定日の翌日以降に追加することができます。

▶コンサルタントからの一言

経験者以外の人材でも採用可能
という会社では検討してみても
いかがでしょうか？



■ キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

支給申請期間

賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内

▶ 制度概要

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成されます

おすすめの理由

① 取り組みやすい！

対象は、既に自社にいる有期契約社員。
その人が良い人材であれば、チャンスです！
※勤続3年以内

② 社員の戦力化！

有期契約から無期契約に。
社員のモチベーションが上がると同時に、
企業の人材不足が解消！

▶ 対象転換パターン

有期→正規 有期→無期 無期→正規

※正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。

▶ 助成額（有期→正規の場合）

57万円（72万円）

※（）は生産性要件を満たした場合

▶ 支給額

支給額について

1. 有期 → 正規：1人当たり **57** 万円（**72** 万円）
2. 有期 → 無期：1人当たり **28** 万 5,000 円（**36** 万円）
3. 無期 → 正規：1人当たり **28** 万 5,000 円（**36** 万円）

※1～3 合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで

※対象となる労働者について転換又は直接雇用した後の賃金が

3%以上増額していること

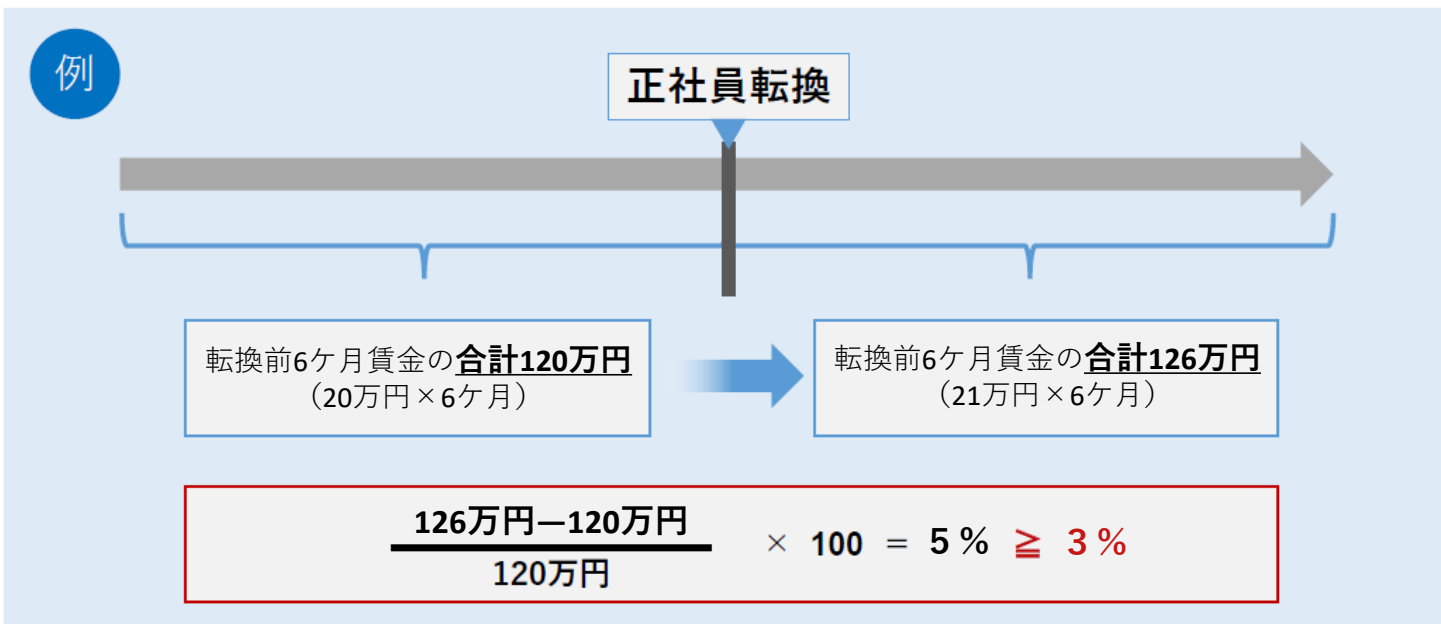
※（）内は生産性要件を満たした場合

▶ 計算方法

「賃金3%以上増額」に係る計算方法について

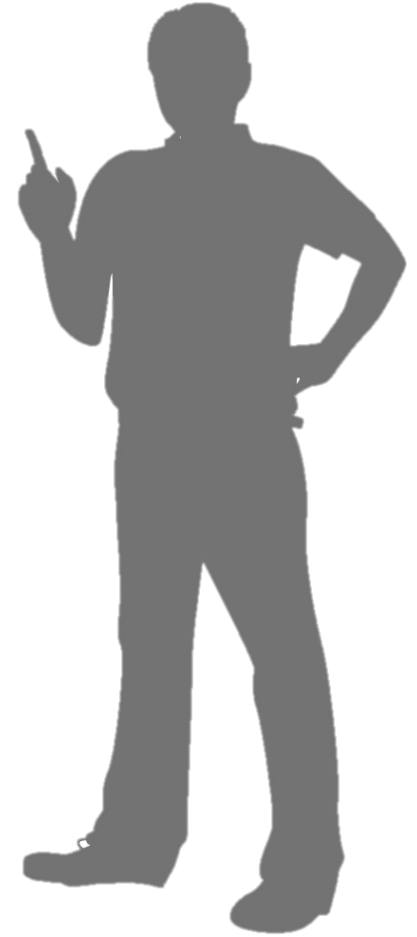
▶ 原則の計算方法

$$\frac{\text{転換後6ヶ月の賃金総額} - \text{転換前6ヶ月の賃金総額}}{\text{転換前6ヶ月の賃金総額}} \times 100 \geq 3\%$$



▶コンサルタントからの一言

契約社員などの待遇改善策の1つとして
社員への登用をお考えの場合には、検
討してみてもいかがでしょうか？



■ 人材開発支援助成金

支給申請期間

訓練終了日の翌日から2か月以内

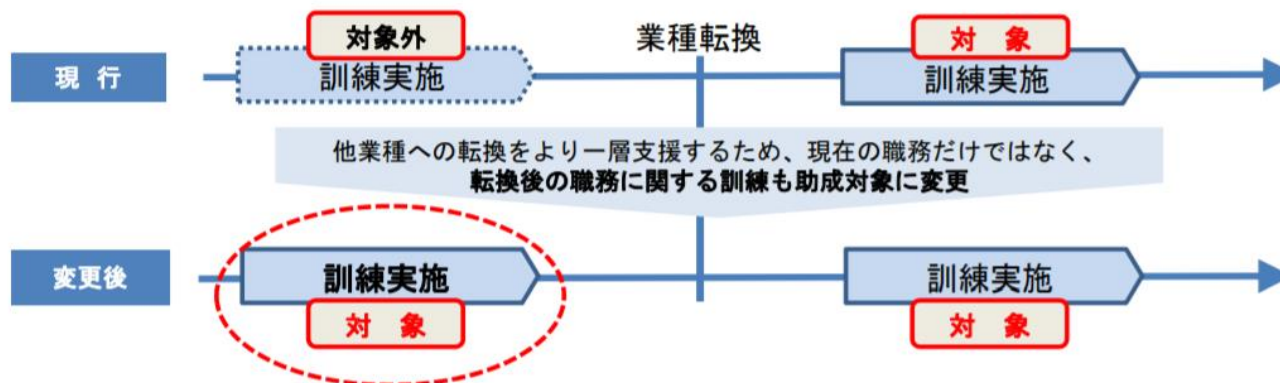
▶ 制度概要

支給対象となる訓練	助成内容	助成率・助成額 ※1 注：()内は中小企業事業主以外		
		経費助成	賃金助成	OJT実施助成※2
特定訓練コース	・労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練等、効果が高い10時間以上の訓練について助成	45% (30%)	760円 (380円)	665円 (380円)
一般訓練コース	・その他のコース以外の20時間以上の訓練について助成	30%	380円	-
特別育成訓練コース	・有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または処遇を改善するための訓練を実施した場合に助成	実費 (上限あり)	760円 (475円)	760円 (665円)

※1 生産性要件を満たした場合、特定分野認定実習併用職業訓練の場合等、一定の要件により割増し率・額を適用。 ※2 OJTとOFF-JTを組み合わせた雇成型訓練を実施した場合のみ。

改正内容

業種転換後に従事する職務に関する訓練も助成対象に追加する拡充



▶コンサルタントからの一言

教育を継続的に行っている会社など、
教育に力をいれている会社ではこの
助成金の活用を検討してみてもいいか
がででしょうか？



■ 治療と仕事の両立支援助成金

申請期間

- 環境整備コース：両立支援環境整備計画期間の開始日の
6か月前の日から1か月前の日の前日まで
- 制度活用コース：両立支援制度活用計画の計画期間の開始日の
6か月前の日から1か月前の日の前日まで

▶ 制度概要

事業者の方が労働者の傷病（※1）の特性に応じた治療と仕事の両立支援制度（※2）を導入または適用した場合に事業者が費用の助成を受けることができる制度です。

（※1）がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病のこと

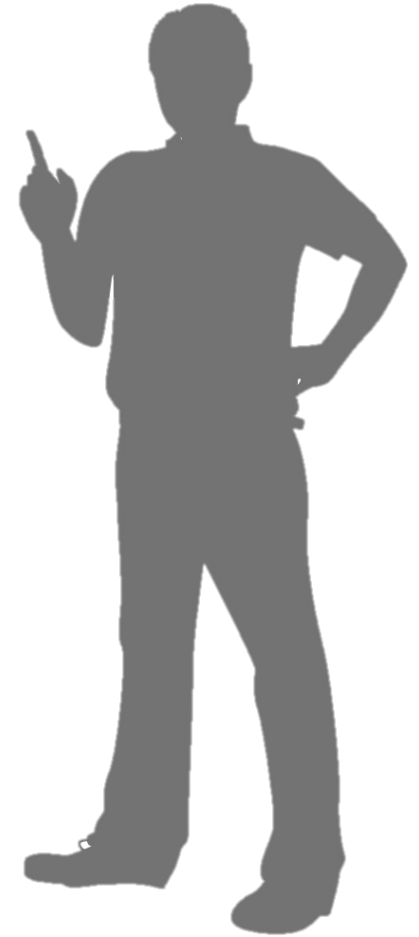
（※2）雇用する反復・継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者の治療と仕事との両立の支援に資する一定の就業上の措置。（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇（取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）は問わない）などの休暇制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度などの勤務制度など。）

	環境整備コース	制度活用コース
助成対象	事業者が、両立支援環境整備計画を作成し、計画に基づき新たに両立支援制度の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーター（※3）を配置した場合に、申請に基づき費用を助成します。	事業者が、両立支援制度活用計画を作成し、計画に基づき両立支援コーディネーター（※3）を活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に、申請に基づき費用を助成します。
助成金額	1企業又は1個人事業主当たり一律200,000円。ただし1企業又は1個人事業主当たり将来にわたり1回限り助成されます。	1企業又は1個人事業主当たり一律200,000円。ただし、対象労働者が有期契約の場合、将来にわたり1回限り、対象労働者の雇用期間に定めのない場合、将来にわたり1回限りそれぞれ助成されます。

（※3）労働者健康安全機構が実施している「両立支援コーディネーター研修」（無料）を受講し修了した者のこと。

▶コンサルタントからの一言

社員の健康面のフォローを検討している会社では、この助成金を検討してみてはいかがでしょうか？



■みやぎ正社員雇用緊急対策事業

申請期限

未定※

※2020年に雇入れた従業員を対象とした事業は終了しております。同様の支援内容で、2021年1月以降に雇入れた従業員を対象とした事業については、2021年3月下旬に詳細発表の予定です。

▶ 制度概要

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方等の早期再就職を促進するため、離職者等を雇い入れた事業主に対し、奨励金を支給するものです。

■ 支援対象者

対象者を雇用期間の定めのない労働者として県内の事業所に雇い入れた事業主

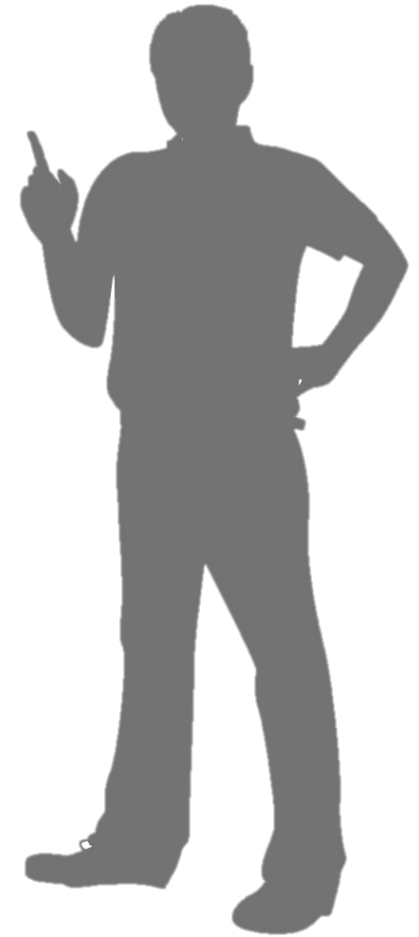
■ 支援内容

雇用者1人あたり**45**万円（大企業は**20**万円）

▶コンサルタントからの一言

2020年7月にスタートしましたが、
2021年3月4日現在で131件の申請
あったようです。

また、新年度からは50万円に増額される予定となっておりますので、採用予定のある会社では、検討してみ
てはいかがでしょうか？



■ 仙台市地域産業応援金

申請期限

令和3年4月15日（木曜日）（当日消印有効）

▶ 制度概要

『仙台市地域産業応援金』は、新型コロナウイルス感染症の影響を乗り越えるために、国の「生産性革命推進事業」を活用し前向きな投資を実施する市内事業者に対し、その取り組みを後押しする応援金を支給するものです。

次のいずれにも該当する方が対象です。

- (中小企業)本店を仙台市内に置いていること
(個人事業主)住民登録または所得税申告上の納税地が仙台市内であること
(その他法人)主たる事業所を仙台市内に置いていること
- 国の対象補助金※に申請を行い、令和2年4月1日から令和3年3月31日までに交付決定を受けていること
- 市税を完納していること

※国の対象補助金は次の通りです。

- 令和元年度補正・令和二年度補正ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金
- 令和元年度補正予算小規模事業者持続化補助金<一般型>
- 令和2年度補正予算小規模事業者持続化補助金<コロナ特別対応型>
- サービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金（通常枠・特別枠）

▶ 支給額

対象補助金の交付決定額により支給額が異なります。

国の対象補助金の交付決定を受けた方の応援金支給額

国の対象補助金の交付決定額	応援金支給額
50万円未満	10万円
50万円以上500万円未満	20万円
500万円以上	50万円

申請期限を令和3年2月15日（月曜日）（当日消印有効）から
令和3年4月15日（木曜日）（当日消印有効）に延長しています！

※令和3年3月31日までに交付決定を受けている必要があります。

▶コンサルタントからの一言

ものづくり補助金やIT補助金などを活用した会社では、申請をしているか確認をして頂くと良いと思います。

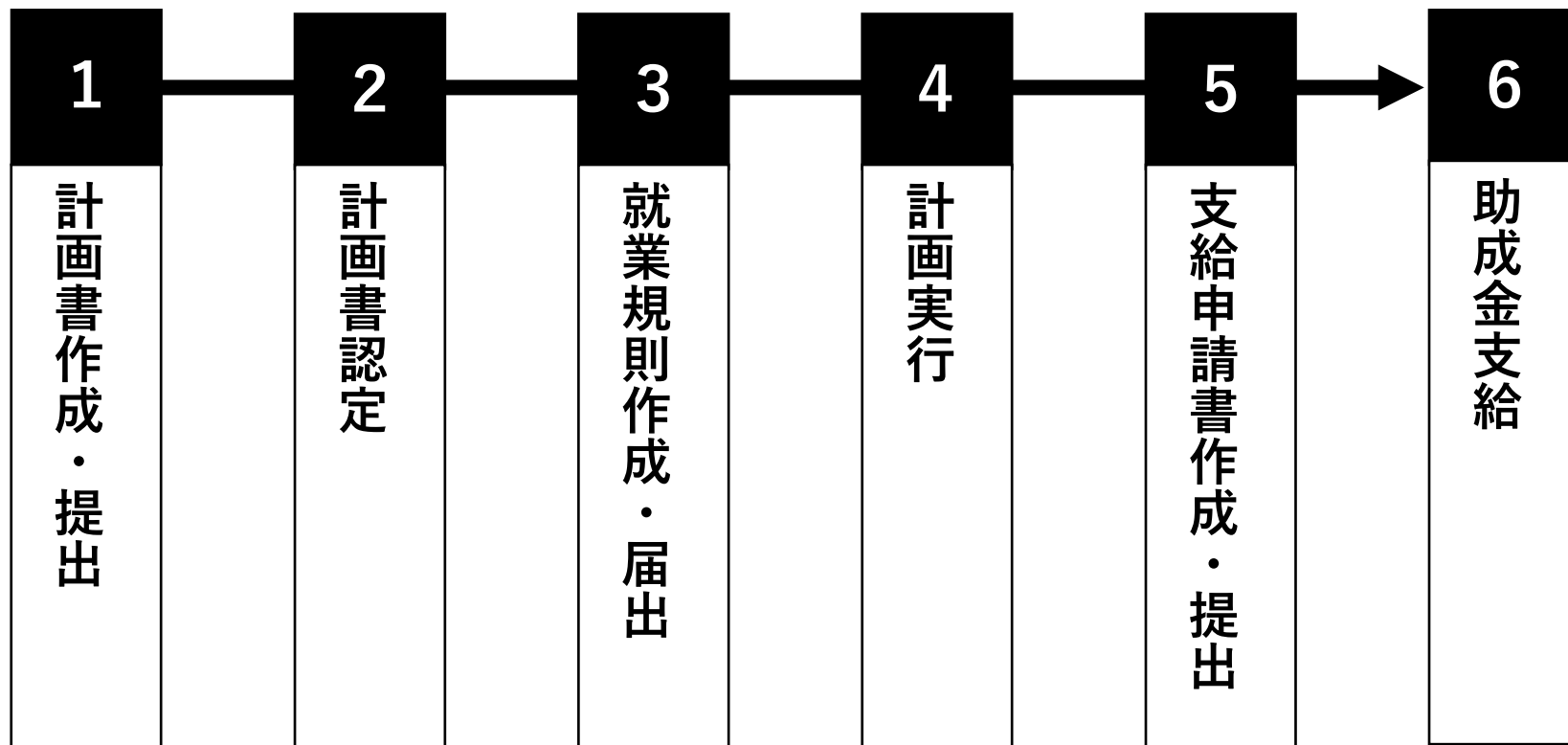


3. 助成金申請の留意点・労務整備

▶ 助成金申請に必要な書類

1. 就業規則（育児・介護休業規程）
2. 36協定（時間外・休日労働に関する協定届）
3. 出勤簿・タイムカード
4. 賃金台帳
5. 労働条件通知書または雇用契約書
6. 登記簿謄本

▶ 主な助成金申請の流れ



助成金によって流れは異なります



書類提出後に修正等の対応を求められることがあります

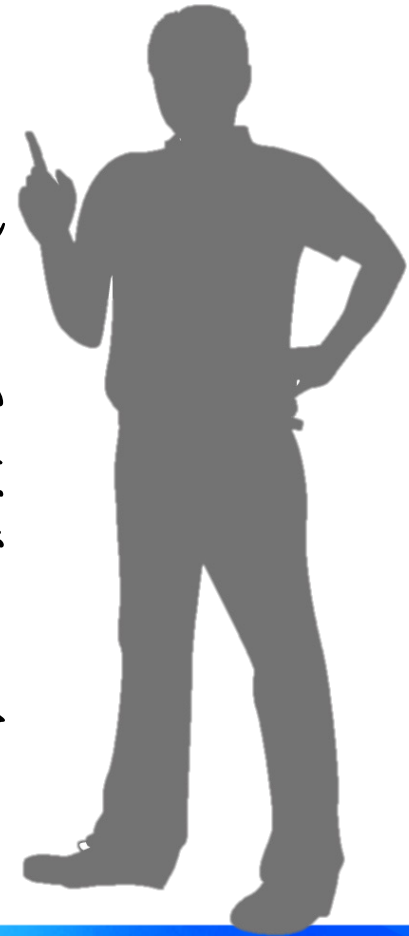
▶コンサルタントからの一言 (助成金全般について)

予算切れで使えないということも発生しますので、予定がある場合には早い段階の活用が良いでしょう。

また、助成金の活用には労務管理が正しく行われていることが必須となります。

2020年の春に雇用調整助成金の活用が難しいというニュースがありましたが、実は、難しいのではなく、労務管理が出来ていなかったために活用できない、それが難しいという話になったのです。

助成金の活用を検討されている場合には、この労務管理という部分についてもチェックしてみてくださいね。



▶本ガイドブック監修者のご紹介



仙台助成金相談センター

(運営：仙台中央社会保険労務士事務所)

助成金コンサルタント

佐藤 崇 (代表 社会保険労務士)

1969年、宮城県栗原市生まれ。築館高校・法政大学卒業。
社会福祉法人・医療法人の総務課を経験したのち、2004年8月開業。開業当初から助成金に力を入れており、現在は、毎月25件から30件の助成金相談を受けている。また、2012年から2016年の5年間だけで6億7千万を超える支援実績となっており、多くのクライアントから高い評価を得ている。

■メディア出演

「仙台経済界」(株式会社仙台経済界、2012年11-12月号)助成金についてのインタビュー記事掲載
「TBCテレビNスタみやぎ」雇用調整助成金セミナーでの講師風景が紹介される(2020年4月17日)
「ミヤギテレビOH! バンデス」助成金・補助金について解説(2021年3月2日)

■書籍(共著)

「中小企業の資金調達方法がわかる本」(あさ出版、2015年12月)助成金部分を担当
「従業員を採用するとき読む本」(あさ出版、2017年7月)助成金部分を担当
「9割の社長が勘違いしている資金調達の話」(あさ出版、2018年2月)助成金部分を担当

■連絡先

〒980-0014 仙台市青葉区本町2丁目10番33号 第2日本オフィスビル4階
TEL：022-266-7117 FAX：022-266-8089

▶ 弊所からのご案内

従業員50人以下の社長様で

人事労務の問題解決のために**助成金**を
有効活用したい人はいませんか？

■ 無料助成金診断

■ WEBからも診断の申し込みが出来ます

<https://sendai-roumu.com/check/>

■ QRコードはこちら



『人事労務の問題解決のための助成金診断』

現在の状況あるいは今後の予定について、以下のアンケートにお答えいただき、
お客様情報をご記入の上、このままFAXをお送りください。
受給可能性のある助成金を診断いたします。

1. 貴社の業種はなんですか	<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 卸、小売、飲食店業	<input type="checkbox"/> 建設業	<input type="checkbox"/> 医療、福祉、保育、介護関連業	
	<input type="checkbox"/> 派遣業	<input type="checkbox"/> その他サービス業	<input type="checkbox"/> 上記以外の業種		
2. 社会保険の加入状況はいかがですか	<input type="checkbox"/> 雇用保険	<input type="checkbox"/> 労災保険	<input type="checkbox"/> 厚生年金保険	<input type="checkbox"/> 健康保険	
3. 従業員(雇用保険被保険者)は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人	<input type="checkbox"/> 1~9人	<input type="checkbox"/> 10~50人	<input type="checkbox"/> 51~100人	<input type="checkbox"/> 101人以上
4. うち、パート・アルバイト・契約社員等は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人	<input type="checkbox"/> 1~9人	<input type="checkbox"/> 10~50人	<input type="checkbox"/> 51~100人	<input type="checkbox"/> 101人以上
5. うち、60歳以上の従業員は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人	<input type="checkbox"/> 1~9人	<input type="checkbox"/> 10~50人	<input type="checkbox"/> 51~100人	<input type="checkbox"/> 101人以上
6. 就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES	NO			
7. 65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES	NO			
8. パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES	NO			
9. 中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES	NO			
10. 新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受入れの予定がありますか	YES	NO			
11. 障害者を雇い入れる予定がありますか	YES	NO			
12. 女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES	NO			
13. 従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか	YES	NO			
14. 従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES	NO			
15. 保育・介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES	NO			
16. 従業員のために雇用管理を充実させる予定がありますか	YES	NO			
17. 障害者のために職場環境を充実する予定がありますか	YES	NO			
18. 事業の縮小または従業員のリストラ、休業、出向、配置転換の予定がありますか	YES	NO			
19. 再就職のための支援の予定がありますか	YES	NO			
20. 顧問契約をしている社会保険労務士がいますか	YES	NO			

貴社名：	業種：
所在地：〒	
ご担当者名：	ご所属：
T E L：	F A X：
E - m a i l：	

FAX送信先 ▶ 022-266-8089

当社労士事務所は、本アンケート用紙に記載の個人情報、助成金診断サービスのご提供を行うために取得・利用いたします。