

特集▷▷▷

少しの手間で
返済不要の
お金を手に入れよう

泉正道

いずみ社労士・助成金事務所
代表／社会保険労務士

最新版

厳選
8

「オススメ助成金」

中小企業で使える！得する！！

皆さんの会社では「助成金」を使ったことがあるでしょうか？「名前はなんとなく聞いたことはあるけど敷居が高そうで…」という経理担当者の方も多いかもかもしれませんね。助成金をひとことで説明すれば「条件を満たせば国からもらえるお金」のことです。重要なのは「もらえる」という部分です。たとえば「融資」であれば、いつか必ず返す必要があります。しかし助成金なら返す必要がありません。この助成金に関しては、毎年4月に制度の改正・廃止が行なわれます。今月の特集では、最新の情報を元に、中小企業にとって使い勝手がよくてメリットの大きい助成金を厳選してご紹介します。あなたの会社でも返済不要のお金を手に入れて経営体質の強化を図りましょう！！

図表1 助成金と補助金の違い

	助成金	補助金
コンペ	基本、コンペではない	ほぼ、コンペ形式
公募期間	常時、申請が可能	ほぼ、期間限定 (1~2ヶ月)
金額	少額 (数十万~)	高額 (数十万~数千万以上)

会社です。

- ① タイムカードや勤怠管理システムで従業員の時間管理をしている
- ② 労働時間を正しく把握し、残業があれば手当を支給している
- ③ 就業規則があり、労働基準監督署に届出をしている
- ④ パートを含めた全従業員と雇用契約書を締結している

もし、この4つについて今も、将来的にもちゃんとすることが難しいという場合は、残念ながら助成金はあきらめてください。ここをクリアしないと、どんな取組みをしてもおそらく無駄になります。

「クリアできている気がするけど、ちょっと不安……」という方は、最寄りの労働基準監督署や、社労士に相談してみましょう。

1 確実に助成金を受給するための5つのポイント

解説

皆さんは、仕事仲間や知り合いの社労士さん・税理士さんから、「助成金ってすごくイイよ」なんて聞いたことがありませんか？ そう、助成金は、とってもイイんです。ただし、ポイントを知って活用することが前提ですが……。

こんにちは。兵庫県で社会保険労務士をやっております、泉と申します。すみません、元マンガ家だからか、売れないミステリー漫画的な始まり方になつてしまいました。今日はそんな私が目撃とする「助成金」について、誰よりも分かりやすく説明します。

法律用語やカタい言葉はほぼ使いませんので、「こいつ本当に社労士か?」と疑いをもたれるかもしれません。た

だ、こう見えても、これまでお客さんに合計1億円超の助成金、2億円超の補助金を受給させてきた男ですので、安心して読んでください。

冒頭の話ですが、助成金ってホントに素晴らしい制度で、お客さんからもすごく感謝されます。ただ、助成金の財源は国民の税金(雇用保険料)ですから、「テキストウに書類を作ったらもらえる」なんてものではありません。ポイントを知らないと時間がかかったり、受給できなかったりします。

ということで、オススメの助成金の話をする前に、「確実に助成金をもらうために押さえるべき5つのポイント」について解説します。

本題に入る前に、助成金とよく似た

制度、「補助金」との違いをカンタンに説明します(次ページ図表1)。
私は社労士のくせに補助金も得意としていますので、今日は助成金の話を中心に、少したく補助金の話もします。さて、それでは押さえておくべき5つのポイントを見ていきましょう!

ポイント1 ちゃんとした会社にしか助成金は出ないことを知っておく

この記事を読まれているあなたは、おそらく従業員10名以上の、ちゃんとした企業にお勤めの経理担当者さんだと思います。ここで言う「ちゃんと」とは、最低でも次の4つができてい

ポイント2 全体の流れを把握しておく

助成金ことの細かいルールは後で解説しますが、助成金にチャレンジするならば、まず「全体の流れ」を把握しましょう。ほぼ全ての助成金で、「計画提出↓認定↓就業規則の修正↓実施↓支給申請↓支給」という流れになっています。

まずやることは、ハローワークや都道府県労働局に「計画届を提出」すること、これが一番重要です。都道府県の労働局から認定をもらわないと、何をやっても意味がありません。じゃあ、計画はいつまでに出せばいいか? という話ですが、「実施する2ヶ月前まで」と覚えておいてください。

もし何かの取り組みを8月16日から実施したいなら、6月16日までに提出



する、という感じです。出した計画は、労働局から手直しを求められる場合もあるので、余裕をもって取り組むことをオススメします。

計画を提出すると(特に不備がなければ)、だいたい1〜4週間で労働局から「認定(受理決定)しましたよ!」っていう書類が届きます。認定されたら、就業規則を変更して、計画通りに実施する、これでOK。あ、そうそう。認定もらった後に、実施する内容を勝手に変えないでください(笑)。それやると助成金が出ませんので。内容を変えたい時は、事前に労働局に相談しましょう。

あとは支給申請期間(原則2ヶ月間)が来たら、期間内に支給申請する。1ヶ月〜8ヶ月(都道府県によって全然違います)待つと、労働局から御社の銀行口座にお金が振り込まれて、アリガトウ、って感じです。

この流れを1つでも間違ったり、飛

ばしたりすると助成金は受給できません。たまにあるのが、「認定を受けずに(というか、計画届も出さずに)、勝手に実施して、支給申請した」ケースです。労働局から言わせると「いや、そんなことやって聞いてないから、支給しませんけど?」となっちゃうわけですね(苦笑)。まず、取り組もうとしている助成金があったら、「いつまでに、どんな計画届を出せばいいのか?」を確認しましょう。

計画も支給申請も、基本は管轄のハローワークか、都道府県労働局に出します。郵送するなら労働局がオススメですが、助成金によっては提出先が異なるので、事前に確認しましょう。

ポイント3 支給申請期限を厳守する

ポイント2でもお話ししましたが、

助成金は計画、認定、実施、そして支給申請期間内に支給申請する必要があります。年金も労災も、国の制度は何でもそうですが、こちらから申請しないと何もしてくれません。

そしてこの支給申請で最も怖いのが「期限を過ぎてる申請」です。私も1回だけ、期限の最終日に支給申請してギリギリ間に合ったという経験があります(苦笑)。これは今思い出しても冷や汗ものです。すっかり忘れていたことは反省ですが、なぜか最終日の朝に「ハッ!!」と思いついた自分には拍手を贈ります(笑)。あの日は大変だった…。その反省を活かして、今で絶対に忘れない仕組みを作っています。では、支給申請期限を1日でも過ぎるとどうなるか? 一切の例外なく、1円の助成金も受給できません。減額じゃなくてゼロです。申請期限を過ぎたことによる不支給は、意外と多いので要注意です。

支給申請さえしておけば、多少の不備や、不足資料くらいはなんとかなります。労働局から「ここを修正して」とか、「タイムカードのコピーをファックスして」なんて指示がありますから。でも、申請期限を過ぎたら一切の救済はありません。

もし、どうしても期限までに書類が揃いそうにない場合は、事前に、それも早めに労働局に相談してください。労働局によっては「とりあえず期限内に支給申請して! 不足資料も揃ったらずぐに送って!」と言ってくれる場合があります。せっかく実施したのに、期限を過ぎて不支給というのが一番もつたいないです。支給申請期限は厳守しましょう。

ポイント4 使いみちは自由だと知っておく

受給した助成金は、原則として何に使っても問題ありません。冒頭で軽く触れた補助金は、ほとんどが「かかった経費の〇%を支給」というものが、逆に助成金は「取組みに対して〇万円を支給。使いみちは自由」が多いです。

しかし、ここで1つ、優秀な経理ウーマンのあなたに重要なアドバイスがあります。使いみちは自由ですが、そのお金は可能な限り、従業員のために使ってください(そうなるよう、上司や社長にも伝えてください)。

スキルアップのために研修に行かせる、業務効率を上げるためにソフトウェアを購入する(しかも、社長が買いたいものではなく、従業員が必要と言っているもの)など。もしくは売上を上げるために広告宣伝費に充てるのもアリです。

「よし。受給した100万円を使って、役員一同で飲みに行くぞ!」って、

社長がアホな事を言いだしたら絶対に止めてください(笑)。

受けた助成金を従業員に使う会社ほど、伸びる傾向にあります。助成金を従業員に使う↓スキルアップやモチベーションアップにつながる↓売上がアップする↓新たな雇用が生まれる↓新たな従業員を対象に、また助成金を活用する↓その助成金を従業員に使う↓スキルアップ…という、好循環が生まれるわけですね。

もちろん、資金繰りのためにお金を残しておくというのも堅実だと思います。いずれにしても、助成金を無駄に使ってしまう会社に、明るい未来はありません。

ポイント5 解雇があったら要注意

解雇や退職勧奨、または事業所の廃

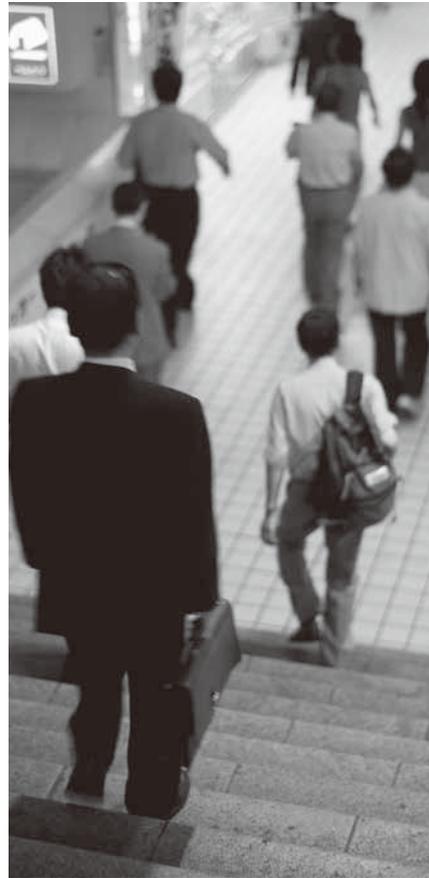
止によるリストラなど、会社都合退職... さい。

者が出た会社は一定期間、受給に制限... 「解雇してからの1年間は、支給申請しても助成金が出ません」という助成金が多いです。会社都合の退職者が多い、つい最近解雇者が

出た、なんて会社は注意が必要です。あとは、過去に助成金の不正受給をやった、労働保険料の滞納がある、などの場合も制限がかかったり、助成金を受けられなくなるので、ご注意ください

押さえるべきポイント5つ、なんとなく理解していただけましたでしょうか? とりあえず現時点では「ちゃんとした会社にしか助成金は出ない」と「解雇、退職勧奨をしている会社は要

注意」をチェックして、御社が助成金を受けられる状態にあるかどうかを確認してください。特に「ちゃんとした会社にしか助成



金は出ない」は、改善する気持ちさえあれば、すぐに改善できる部分です。私はこれまで50社以上のお客さんをサポートしてきましたが、就業規則、雇用契約書、タイムカード等、労務管理が完璧だった会社は全体の10%程度です。足りないもの、不備があるものは、アドバイスをしながら改善してもらいました。もし、御社でも不備があったり、足りないものがあっても、今から改善すれば大丈夫です。これを機会に労働環境を改善して、ついでに助成金もゲットしてください。

あとは、助成金受給までの「流れ」をなんとなく理解してもらったらOK。ポイント3、4は先の話ですから、今の時点で悩む必要はありません。

解説 2

中小企業で使える! 得する!! 「オススメ助成金」はこれだ!

さて、ここからが本題です。本稿では、50以上ある助成金(補助金も含めたら数千)から、オススメの助成金8つを厳選しました。うち1つは補助金ですが、どれも中小企業に人気の制度です。「これはウチでも使えるんじゃない?」という目線で見ると、より効果的

です(ページ数の都合上、助成金額は原則しか載せていません。特定の条件をクリアした場合や企業規模によって金額は増減しますので、ご了承ください)。

果的(ページ数の都合上、助成金額は原則しか載せていません。特定の条件をクリアした場合や企業規模によって金額は増減しますので、ご了承ください)。

オススメ助成金①

キャリアアップ助成金(正社員化コース) 57万円/1人

おそらく1番有名で、1番活用されているのがこの助成金ではないでしょうか。非正規労働者を正規労働者に転換したり、有期契約の従業員を無期契約に転換するともらえます。

◎向いている会社

- ・採用後、しばらく試用期間がある
- ・採用後、しばらくアルバイトや契約社員として様子を見ている

△向いていない会社

- ・採用初日から全員が正社員

ここでは1番多いケース「アルバイト・パートから正社員に転換(57万円/1人)」で説明します。

まず受給要件は以下のとおりです。

- ① 転換前6ヶ月以上、転換後6ヶ月以上雇用する(合計1年以上)
- ② 「基本給、諸手当、賞与」の合計額を、転換前6ヶ月と転換後6ヶ月比較して5%以上アップさせる
- ③ 雇入れ時に「正社員にする事」を確約しない
- ④ 応募時の条件と、採用後の条件を変えない
- ⑤ 正社員の要件を満たしている

②は、待遇を良くしなさいってことです。肩書きと責任だけ正社員にしても、待遇が改善されてなきゃ意味ないですから。





・延べ4名に達したらOK
 ご存知だと思いますが、正社員には、雇入れ時と年1回、健康診断を受けさせる義務があります。逆に、パートやアルバイトには健康診断を受けさせる義務がありません。義務がないところをあえて、「ウチはパートも大事にしたいから、健康管理のために年に1回健康診断を受けさせます!」という素敵な会社に助成金を支給しましょう、

という趣旨です。
 健康診断は、次のいずれか1つでOKです。
 ① 雇入れ時の健康診断
 ② 定期健康診断
 ③ 人間ドック等(胃がん検診、肺がん検診、子宮がん検診、骨粗鬆症検査など)
 それぞれ、受診項目は法律で決めら

れているので、病院に「法律で決まっている雇入れ時の健康診断を受けたいです」という感じで伝えてください。
 受診した人が延べ4名以上に実施したら支給申請できます。もしパートが2名いて、年に1回の定期健康診断を受けさせる計画なら、2名×2回(2019年と2020年)＝延べ4名でクリア、支給申請できます。パートが4名いたら1年目でクリアできるってことですね。パートが少ないと時間がかかります。
 なお、全ての助成金に共通していますが、制度はいったん導入したら、ずっと続けてください。最初の1年だけ実施して、助成金を受給したから「はい、来年からパートには健康診断やりませーん」はNG。あとでバレたら、厳しく指導されますのでご注意ください。
 それと、「すでに当社はパートに対しても健康診断をやっているし、就業規則にも規定しています」という会社

③は、例えば「入社から6ヶ月後に絶対に正社員にするからね(確約)」はダメっていうことです。逆に言うと、「君が頑張ってくれて、入社から6ヶ月後に正社員基準を満たしたら正社員にしたいと考えているよ」はOKです。「無条件で正社員になると約束された人」実質的に正社員だろ!」って話ですね。

次に④は、20119年4月からのルールですが、要注意です。特に、ハローワーク経由で採用している会社は気をつけましょう。

「応募時の条件と、採用後の条件を変えない」とは、例えば、ヤマダさんという人が、ハローワーク経由で御社の「正社員(経験者)募集」の求人に応募してきたとしましょう。面接まで進み、そこで御社から「採用したいけど、ヤマダさんは未経験者だから6ヶ月程度アルバイトで様子を見たい」と提案し、ヤマダさんが同意したとしま

す。
 こういうケースは割とある話だと思います。これ自体は労働法違反ではないんですが、キャリアアップ助成金には原則アウトです。「応募時の条件が正社員」なのに、「採用後の条件がアルバイト」だからですね。本人に説明して、同意、納得しているのにダメという、ちょっと厳しいルールですね(>>)。

だけと対策はカンタン。「正社員向けの求人」と「非正規向けの求人」の両方を出せばいいんです。万が一、応募者が間違って正社員向けの求人から応募してきたら「非正規向けの求人から応募してください」と、ハローワークの職員に伝えましょう。そこでダメという職員はいないと思います。

最後の⑤の正社員とは、フルタイムで働ける・社会保険に加入している・雇用契約書で昇給、賞与の支給対象としている、人のことです。

この助成金は対象者数に応じて金額も増えますが、対象者数に関係なく金額が同じ助成金も多いので注意してください。

オススメ助成金②

キャリアアップ助成金(健康診断制度コース) 38万円/1事業所

◎向いている会社

- ・パート、アルバイトが2人以上いる
- △向いていない会社
- ・パートが1人もいなくて、今後もパートを雇う予定がない

この助成金の受給要件は以下のとおりです。

- ・パートやアルバイトなど、本来、健康診断を受けさせる必要がない人に、一定の健康診断を受けさせる

は、残念ながら対象外です(泣)。助成金は「今やっていないことについて、これから取り組む会社」だけに支給されるものです。御社が従業員に優しすぎると助成金が出ない場合もあります。そんな時は「ウチは国の方針より一歩先行く、最高の会社だ」と、ぜひ胸を張ってください!

オススメ助成金③

キャリアアップ助成金(諸手当制度共通化コース) 38万円+a/1事業所

◎向いている会社

- ・ 正社員とパートがいて、基本給以外に手当がある
- ・ 正社員とパートで、手当の扱いに差がある

△向いていない会社

- ・ 正社員とパートで、手当の扱いに差がない

「取組むタイミング」も重要です。

そうそう。賞与なら「6ヶ月相当で5万円以上」、他の手当なら「毎月3000円以上」など、手当ごとに金額が決まっているので事前に確認してくださいね。

オススメ助成金④

人材開発支援助成金(有期実習型訓練) 20~100万円以上(実施時間による) /1人

◎向いている会社

- ・ 社員教育に熱心
- ・ 会社も従業員も、書類作成や、人に教える事を面倒くさがらない

△向いていない会社

- ・ 正社員しかない
- ・ 教育に力を入れていない
- ・ ルーズ(手間がかかる事がキラリ)

支給要件は「正社員にしか支給してない手当を、パートにも支給する」です。

働き方改革が今年4月にスタートしましたが、その中でよく、「正社員とパートを均等な待遇に」なんてことが言われていますね。この助成金はそれに関連するもので、対象となる手当は、役職手当、精皆勤手当、食事手当、家族手当、住宅手当、それから賞与です。

この制度の良いところは、待遇差が複数あっても、待遇改善は1つでいいという点です。例えば、「正社員には賞与と皆勤手当を支給してるけど、パートにはどちらも支給していない」会社なら、「ウチはこれからパートに対して、皆勤手当は支給します(賞与は支給しない)」でOKなのです。

そして、2つ目以降は1つあたりプラス16万円支給されます。なので、さっきのケースで「ウチは精皆勤手当

(1つ目)に加えて、賞与(2つ目)も支給します」ということなら、38万円+16万円=54万円。パートの待遇を正社員に近くすればするほど、支給金額は大きくなるというわけです。

この助成金、正社員とパートの扱いが均等でない会社は、絶対に取り組んだほうが得です。なぜなら、「基本給はもちろん、賞与や福利厚生その他、雇用形態に関係なく、業務内容に応じて対価を決めなさい」と、法律で決められたからです。大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から適用されます。守らないと罰金の可能性もあります。

遅かれ早かれ、取り組まないといけないのです。だったら今のうちに取り組んで、助成金をもらいましょう。来年、この助成金が存在しているか分からないですからね。早めに実施して助成金をもらうのか? 遅く取り組んで、助成金がもらえないのか? 助成金は

支給要件は、「3ヶ月~6ヶ月間、非正規労働者(実務経験が少ない人)に対して、社内OJT(通常業務をしながら教える)とOFFJT(通常業務の手を止めて、座学、実技の研修)を実施すること」です。

これはいわゆる「訓練系」の助成金です。原則、「訓練を実施した時間×760円」が支給されます。金額がとて大きいですが、その分、まあまあ手間がかかります。

訓練受講者は、ほぼ毎日「訓練日誌」を書く必要があります。日誌をちゃんと書かせるのは会社の義務なので、会社の姿勢がルーズなら、おそらく訓練日誌もテキストウなものしか出てきません。あまりテキストウな訓練日誌だと、書き直しを命じられるか減額されます。

この助成金には、「従業員をちゃんと育てたい」という熱意が必要です。逆に、それがあらずなら受給できる可能性が高いので、ぜひチャレンジし

てください。私の経験上、実施期間が6ヶ月なら最低50万円は支給されるという感覚です。

ただ、熱意だけでは当然ダメで、下記のような要件もあります。

- (A) 訓練対象者は、実務経験が少ない事(3年以上の正社員経験があると、か、すごい資格を持っていると対象外)
- (B) OJT講師になれる人間は、社内の人間であり、教える分野で10年以上の実務経験が必要(素人が素人に教える意味がない)
- (C) 訓練時間は、3ヶ月なら213時間以上、6ヶ月なら425時間以上が必要
- (D) 訓練はOJTとOFFJTの2つからなるが、OJTは全体の9割未満とする

(A)と(B)の要件を満たせるなら、正直あとは何とかなります。手間はそ

図表2 評価項目・賃金表の一例
 〈評価項目(飲食業・ホール担当者の場合)〉

評価項目	点数
お客様に挨拶ができる	
テーブルのセッティングが出来る	
レジで会計が出来る	

〈賃金表(基本給の場合)〉

	1等級	4等級
1号	180,000	300,000
2号	180,500	320,000
・	・	・	・
・	・	・	・
・	・	・	・
19号	189,000	336,000
20号	189,500	338,000

す。「3人減ったけど3人増えたよ」はダメです。あくまで「離職した人」しかカウントしません。ただ、分母も分子も雇用保険加入者なので、パートさんはいても辞めても影響しないってことです。「今の離職率が60%で、雇用保険加入者が9名」だとすると、本来なら45%まで改善すればOK。ただ、同時に「目標は絶対に30%以下」というルー

ルが存在するので、このケースだと30%以下に改善しなければなりません。といった事情があるので、この助成金は従業員がよく辞める会社には向いていません。離職率がそこまで悪くない、離職率目標をクリアできそうならチャレンジする価値アリです。

△向いていない会社
 ・基本給も手当も絶対に上げたくない
 ・人事評価制度に興味がある
 ・毎年2%程度の賃上げ実績がある
 ◎向いている会社
 ・人事評価制度に興味がある
 ・毎年2%程度の賃上げ実績がある

れなりにかかりますが、熱意がある会社にはぜひ取り組んでほしい助成金です。

オススメ助成金⑤

人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース) 57万円/1社

さあ、そろそろ読むのが面倒になってきた頃だと思います(笑)大丈夫。折り返し地点を越えましたので、あと少しです。オススメ①から④は非正規労働者向けの助成金でしたが、ここからは「正社員向け」の助成金が中心となります。

- ◎向いている会社
- ・正社員全員に健康診断を受診させている
- ・離職率が低い

△向いていない会社

・正社員に健康診断を受診させていない
 ・離職率が高い

支給要件は、「計画に基づき、評価制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度等を導入し、正社員全員に1つ以上の雇用管理制度を実施。かつ、離職率目標を達成すること(計画届を出す時点で、正社員全員に定期健康診断を受診させた記録が必要)」です。取組みの具体策について超省略して説明します。

- 取組み① 研修制度……10時間以上の研修をする
 - 取組み② 健康づくり制度……歯医者に行かせて、歯周病検診を受診させる
- 実施するのはすごく簡単で、ほぼ全ての会社で実施可能だと思います。研修は社内でもいいし、外部講師を呼ん

でも良い。外部講師は有料でもいいし、知人に無料で頼んでもOK。
 歯周病検診はそのままです。歯医者に行つて、約10分、費用3000円程度の検診を受けるだけ。おそらく、実施内容だけなら助成金の中で1番カタンです。でもね、実施はカタンでも「離職率目標の達成」はそうカタンではありません。

すごくザックリ言うと、「制度に取り組む前」と「取り組んだ後」の離職率を比較して、ある程度改善させればOKです。どれくらい改善するか(改善率)は、雇用保険の加入者数で異なります。「9人以下なら15%、29人以下なら10%……」という感じで、加入者数が多いほど、改善率も低くなります。

「離職率の計算方法」ですが、例えば、4月1日時点の雇用保険加入者数が5名とします。その後1年間で3名減ったら、「3÷5で離職率60%」で

助成コース) 50万円/1社

げ実績があるなら、ほぼ確実に受給できます。支給要件をもう少し詳しく言うと、下記の4つになります。

- ① 雇用保険の適用事業所となつてから1年以上たっている
- ② 人事評価制度を新たに作るか、今の人事評価制度を修正する
- ③ 毎年1回、対象者全員に人事評価制度を実施する
- ④ 1回目の人事評価で、対象者全員の固定的賃金を2%以上アップさせる

③④の「対象者」とは、「正社員と、1年以上雇用している雇用保険の加入者」全員です。雇用保険に加入しなくて良い人と短期間労働者以外は、ほぼ全員対象になると考えてください。

④の「固定的賃金」は、基本給、職務手当、役職手当、資格手当なら、ど

れでもOKです。「ウチは人事評価を基本給に反映させます」とか、「基本給は年齢によって決め、人事評価は職務手当に反映させます」という感じで、計画時に決めるわけです。

以上、おそらく日本一少ない言葉でまとめたので、めちゃくちゃカンタンそうですね(笑)。でも、②の人事評価制度は、当然「助成金の要件に合った内容」にする必要があるため、なかなか骨が折れることも確かです。

労働局に相談しても、「難しすぎてムリ!!」ってなるかもしれない(笑)。この助成金については、経験豊富な社労士に相談することを強くオススメします。そこさえクリアできたら、受給できたも同然。それが人事評価助成金です。

ちなみに、3年後に一定条件をクリアしたら80万円追加で支給されますが、運が大きく左右するので、それについてはここでは説明しません。もらった

らラッキーくらい感覚でとらえてください。

オススメ助成金⑦

時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)
補助率4分の3、上限100万円

◎向いている会社

- ・勤怠管理システムや、業務効率化の設備に興味がある
- ・労務や業務効率アップについてコンサルティングを受けたい

△向いていない会社

- ・システムも設備もコンサルティングも興味がないし、不要

支給要件は、「何かを買って、勤務間インターバルをルール化する」です。これは助成金でありながら、「かかった費用の何%を支給」という意味で、

補助金に近いですね。違いがあるとしたら、コンペ形式ではない(要件を満たせば確実に受給できる)という点です。ここでの勤務間とは「終業時刻から翌朝の出勤時刻」のことを指します。支給要件を驚くほど端的に書いてしまったので、具体例を使って詳しく説明しますね。

〈具体例〉

- ① 勤務間インターバル制度をルール化していない製造業者が
- ② コンサルタントに「業務効率を上げる方法」を相談し
- ③ 社労士に依頼して、「勤務間インターバルを11時間とする」インターバル制度が含まれた就業規則」を作ってもらった
- ④ 実際に、勤務間インターバルが11時間は取れるように運用した

こんな感じですよ。これで、②③にか

かった費用の4分の3が支給されます。結果的に業務効率が上がらなくても問題ありません。

この助成金で一番重要なのは、「もともと、勤務間インターバルが11時間以上空いています」って会社でもOKという点です。別に「ウチは今5時間しかないけど、それを努力して11時間になります」じゃないってこと。そもそも、ほとんどの会社が知らないうちに11時間の勤務間インターバルを空けているはずですよ。ただ「ルール化(就業規則に規定)されていない」ってだけ。

たとえば、始業9時、昼休憩1時間、終業18時の会社は、勤務間インターバルが15時間(18時から翌朝9時まで)もあります。始業9時、終業22時でも11時間。だから端的に言うと、「多くの会社は、勤務間インターバルをルール化するために何か購入したら、この助成金を受給できる」ってことなんです。怒られるかもしれませんが、ホン

トの話(笑)。ただ問題は、「それ」を買う必要があるかという点です。

「それ」にあたる、支給対象となる取組みは、労務管理用ソフトウェア購入、就業規則作成や変更等についての専門家のコンサルティング、生産性を上げる機械の購入など、全8種類。だけど、必要ないものを買っても仕方ないですよ。

30万円でコンサルティングを受けました、補助金20万円もらいました、コンサルの効果は特にありません、となれば10万円の赤字です(笑)。

とにかくこの助成金で重要なのは、対象となる8種類の取組みを、やる(買う)必要があるかを考えること。買う必要があるなら取り組まない損です。パソコン、タブレット、スマホは対象外なので、そこも注意してください。

オススメ助成金⑧

ものづくり補助金
補助率2分の1(3分の2)、上限1000万円

- ◎向いている会社
 - ・700万円以上の機械設備を買う予定がある、もしくは検討中
 - △向いていない会社
 - ・設備投資の予定がない

最後に、過去6年で29万社に合計6500億円が支給された、人気の補助金をご紹介します。ちなみにこれ、私が一番得意としている補助金でもあります。

受給要件は、「一定の設備投資をして、ちょっとだけ革新的な事業をやる」ことです。

この補助金は期間限定で、毎年2月～4月くらいに実施されます。機械代金の2分の1(特例で3分の2)、上

限1000万円まで支給されます。製造業に人気ですが、サービス業、小売業など、ほとんどの業種が申請できます。

やることはシンプルです。「機械設備を新たに買って、自社にとって革新的な事業につなげます」という事業計画書を申請し、採択される(コンペに勝つ)ことです。

一例を挙げれば「当社は自動車部品の加工機械を購入して、納期を2分の1にします」といったことです。革新性はあったほうがいいですが、なくてはならないかなります。ですので、これから700万円以上の機械を買う予定があるならば必ず検討してください(すでに買ったものは対象外です)。

現実的には、買う時期が2020年の夏か秋くらいだったらびったりです。老朽化した機械の買い替えでもOK。私が過去に採択された案件も、9割は「機械を買い替えるだけ」というきつ

かけでした。でも社長に詳しくヒアリングすると、アイデアがけっこう出てくるんですね。あれもしたい、これもできる、的な。社長自身が普通と思っ

ていても、周りから見ると「それって凄いい！」ってことがよくあります。

とは言え、きつちりした事業計画書を出しても平均採択率は40%、なかなか狭き門です。それでも得られる対価は大きいです。

経理担当者のあなたならお分かりだと思いますが、普通に1000万円の粗利をあげようと思つたら、その何倍もの売上が必要です。それが補助金として支給されるとしたら、とっても有り難いですよね。

この記事が掲載される頃には、今年の公募は終了しています(予算次第で2次公募があるかも)が、おそらく2020年も実施されるでしょう(希望的観測ですが)。準備をするのに早すぎるという事はありません。今のうちに、インターネットで過去の採択事例を調べたり、専門家に問い合わせることをオススメします。

解説 3

助成金活用——経理はこんな役割を果たそう!



オススメ助成金を8つ、できるだけシンプルに解説させていただきましたが、御社で使えるような助成金はあったでしょうか? 最後に、「助成金申請における、経理担当者の役割」についてお話ししておきましょう。経理担当者は総務も兼任することが多いので、そこも考慮してアドバイスします。

① 勘定科目は雑収入、計上は支給決定時

助成金も補助金も、会計処理の勘定科目は「雑収入」になります(課税対象)。そして計上のタイミングは入金時ではなく「支給が確定した時」です。このあたりは顧問税理士にも相談して、正しい処理をしてください。

② 資金繰りは余裕をもって

助成金、補助金ともに、お金が支給されるのは、何かに取組んだり、何かにお金を使った「後」です。先に支給される事は絶対にありません。また、助成金は計画を出してから支給まで1年はかかります。つまり、それまでの資金繰りに注意する必要があるという事です。助成金をアテにしすぎて現預金が足らなくなった、なんてシャレになりませんからね>>>

③ 書類は数年間保存する

助成金の関係帳簿(申請書類、給与明細、タイムカードなど、助成金に使った書類全て)は、5年(ものによっ

ては7年)記録する義務があります。受給したからといって、絶対に捨てないでください。後で助成金の調査があった場合、とても面倒なことになる

④ 最低限の知識を押さえる

解説1でもお伝えした通り、ちゃんとした会社しか助成金は受給できません。その「ちゃんと」がどんなものか、ある程度は押さえておきましょう。雇用保険に加入させる義務があるのはどんな人か? パートでも社会保険に加入させる必要があるのか? 時間外手当、休日出勤手当は正しく計算できているか? など、完璧に知っておく必要はありませんが、最低限の知識は学

