

図表 助成金と補助金の比較

	助成金	補助金
管轄	厚労省	主に経産省
コンペ	ほとんど無し	ほとんど有り
公募期間	予算なくなるまで常に公募	期間限定(1~2ヶ月)が多い
金額	少額(数万~)	高額(数百万~億まで!)
使いみち	自由	限定されている

めに、色々な雇用改善をすることで国からもらえるお金」のことです。決して「従業員を利用して、社長の交際費を生み出す制度」ではありません(笑)。あくまで「従業員の雇用改善(賃金アップとか)をしてください」というのが厚労省の趣旨ですので、そこはアナタの会社の社長にも、しっかりと伝えてください。

で、助成金と似ているのが「補助金」というもの。まあ、大きな枠で見れば同じなんですけど、ちょっと違います。一番の違いは、コンペ形式かどうかでしょうか？ 補助金はほとんどがコンペ形式、助成金はコンペなし(要件を満たせばもらえる)。まとめると○の図表のような感じですよ。

野球に例えるなら、補助金は「三振もしくはホームラン狙い」、助成金は「確実にヒット狙い」という感じかもしれません。

では助成金のメリットとはズバリ何

か？ 「1回で50万円とか、場合によっては100万円以上のお金(しかも使いみち自由!)が会社に入ること」って言いたいところですが、それってありきたりですよ(笑)。そこで最初に言った助成金の趣旨を思い出してください。助成金がもらえるのは結果で、実は一番大切なのはその「過程」そう、「従業員の雇用環境が改善すること」なのです。

たとえば、人気の高い「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」は、主に非正規労働者を正社員に転換することでもらえるのですが、当然、働く人にとったら非正規という不安定な雇用より、正社員のほうが嬉しいですよね。「契約期間満了で雇い止め！」なんて恐怖に怯えることもなくなるし、非正規時代より給与や賞与も上がりま

す。

そんな、従業員の待遇改善をちゃんと考えてくれる会社だったら「ここで

まだ間に合う！ 予算がなくなる前にぜひトライしてみたい!!

いま一番旬でオススメの人材開発関連で使える「助成金」厳選ベスト5



いずみ社労士事務所  
代表/社会保険労務士  
泉正道

助成金とは、一般的には厚生労働省で取り扱っている支援金のことを指します。たとえ要件を満たしていても審査に通過しなければ受け取ることができない補助金とは違い、助成金は条件さえ満たせばどんな会社でも貰うことができます。条件を満たしている会社は申請しなければ損をするということですよ。ここでは、いま一番旬でオススメの人材開発関連の助成金を厳選してご紹介します。あなたの会社でも、「国からタダで貰えるお金」を活用してみませんか？

最大のメリットは  
従業員の待遇改善

最初に助成金について少し説明しておきましょう。助成金とはカンタンに言うと「自社で働いている従業員のた

頑張ろう！」って思いますよね？ それ、ここがポイントです。人手不足のこの時代、「いかに良い人材を採用するか？」より、「いかに社員を辞めさせないか？」が重要です。

助成金をうまく活用すれば離職率も下げられます。「でも会社の負担が大きくなるから、それを助成金でカバーしてね」ってのが厚労省の狙い。会社負担より助成金額のほうが大きくなるケースも多いし、何に使ってもいいから「助成金は儲かる」というイメージがついてしまったんでしょね。

他にも、キャリアアップ助成金には「健康診断制度コース」というのもあって、これはカンタンに言うと「非正規労働者に、会社負担で健康診断を受けてもらったら助成金を支給します」という制度です。

いずれにしても、従業員の待遇アップ、やる気もアップで、離職率は下がってオマケに会社の売上も上がる（か

もしれない）。これが助成金の最大のメリットです。

会社経営つとでも大変だから、助成金をアテにする気持ちも理解できますが、「何でもいから助成金で儲ける」なんて思っちゃってると、たぶん従業員の心は離れていきます（笑）。というより、その思いが強すぎると、やるべきことができていなくて（要件を満たすことができていなくて）、助成金が出ないケースもあります。「急がば回れ」じゃないですが、助成金をもらいたい会社は、従業員のためにしつかりやるのが第一です。

これがオススメの助成金だ！

さて、いよいよ本題に入ります。以下に、この秋、僕がオススメする「使いやすい助成金」を厳選して5つご紹介

紹介します！

(1) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

1人あたり原則57万円（※72万円）

約3年前に創設された「助成金のエース」とも言えるキャリアアップ助成金ですが、中でも一番活用されているのがおそらく正社員転換コースでしょう。金額は「どんな転換か？」によりますが、一番多いのが「有期契約労働者から正社員への転換」です。これで1人あたり57万円（※生産性要件満たすと72万円）。ちなみに大企業は原則42万円（※約54万円）です。生産性要件については後ほど説明します。

非正規で6ヶ月以上雇用して、そのあと正社員転換して6ヶ月以上雇用する、というのがこの助成金の最低限の要件。これに加えて、以下のような条件があります。

・アナタの会社にすでにいる正社員と同様の労働時間が確保出来る人でないとダメ（正社員が週40時間労働なら週40時間働ける人でないとダメという意味です）。

・入社当時に「アナタを必ず正社員にします」と確約したらダメ（頑張ってくれたら転換する可能性がありますが、という伝え方ならOK）。

・転換後は転換前より待遇が改善していないとダメ（明確な基準はないで

すが、月給ならせめて月10000円以上、時給なら少しでも上げましょう）。

・昇給や賞与の対象としていないとダメ（予定はしていたが、会社業績悪化で結果的に賞与が支給できなかった、はOK）。

・転換後は、法人なら社会保険は加入させること。

これら1つでもクリアできないと受給できないとお考えください。

(2) 人材開発支援助成金（セルフキャリアドック制度）

47・5万円（※60万円）

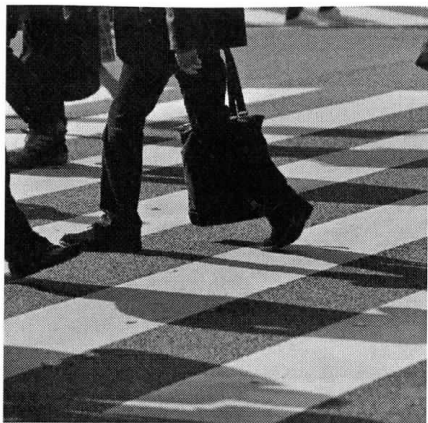
助成金に詳しい人なら「キャリア形成促進助成金」といったら伝わるかも知れません。これ、29年3月末で終了したキャリア形成助成金の改良版です。人材開発支援助成金はいくつかの

制度があるのですが、セルフキャリアドック制度をカンタンに言うと、「国家資格を持ったキャリアコンサルタントの面談を従業員全員に受けさせる」というものです。

話の内容はコンサルタントによって変わりますが、基本は「ジョブカード」という履歴書、経歴書に近いものをもとに、従業員が1人ずつ、1時間くらい対話をします（対面式です）。

面談受講者の仕事に関する強み、弱み、悩み、今後のキャリアアップをどう考えているか、なんて話をするわけですが、これによってモチベーションアップにつながる効果があります（コンサルタントによってピンきりなので、はっきり言って保証できませんが……）。

重要なのは「従業員全員」というところ。全員とは、パート、アルバイトを含みます。で、キャリアコンサルタントに面談を依頼すると、だいたい1人1万円＋交通費がかかります。つま



り、従業員が多い会社だと、助成金額よりコンサル費用のほうが高くなるということです。

「効果」を見るために、例えば社長や総務担当者が先に面談を体験して、良いと思ったらセルフキャリアアドック制度にトライしてみる、効果なしと判断したらトライしない、という方法も考えられます。ちなみに、厚労省が推奨している「キャリアコンサルタント検索システム」を使えば、ほぼ確実にコンサルタントは見つかります。

### (3) 人材開発支援助成金（社内検定制度）

47・5万円（※60万円）

この制度については、慣れている僕らがサポートすれば（やるべきことが明確に分かっている）、簡単ですが、そうでない方が取り組むのは、とても大変だと思います。支給申請時に揃え

る書類がとにかく多い……。

制度の概要は、「社内検定制（最低6名必要、そのうち1名以上は外部専門家）を作って、会社独自のテストを作り、1、2回、委員で手直しをして、最後に正社員と無期契約社員全員に受けてもらう」というものです。これだけではよく分からないですよね（笑）。たぶん、厚労省のマニュアルを見ても分からないと思います。なので、申請件数もかなり少ないそうです。ただ、社内検定について相当研究した僕から見ると、「費用もほとんどかからないし、業種も問わない。かつ、作ったテストが人事評価の参考になる。その意味でなかなか良い助成金」と捉えています。

この助成金最大のポイントは「検定制が6人揃うか？」という部分です。委員の人数さえ確保できれば、あとは会社全体で頑張ればなんとでもなります。逆に委員が揃わないと、どれだけ

良いテスト問題を作っても絶対に認められません（まず最初の計画が通りません）。

たとえば、社長1人と従業員（正社員）1名の会社の場合、「従業員はテストを受ける側」ですので、委員には入れられません。受ける人がいない制度を作っても意味がないですから（笑）。

ということは、委員になれるのは社長1人。残り5人は全て外部専門家でもいいのですが、「じゃあ外部専門家をどうやって探すの？」っていう話です。外部専門家の要件は、「作ろうとしているテストについて、5年以上の実務経験、もしくは資格を有する者」と決まっています。中小企業診断士だったら誰でもOK、なんてものではないという事です。

そういう人が近くにいればいいのですが、いなかったらどうしようもありません。知人をたどって、「費用

は支払うので、検定制員に入って当社の社内検定制に力を貸してくれませんか？」とお願ひするのもアリですが、それなりに大変だと思います。

### (4) 人材開発支援助成金（教育訓練休暇制度）

47・5万円（※60万円）

これは割とシンプルで、「正社員と無期契約労働者が受ける研修に対して、

有給休暇とは別の特別な休暇（訓練休暇）を何日か与えたら助成金をあげましょう」という制度です。具体的に要件は次のとおりです。

- ・研修は事業と関連のあるものであること（先程のキャリアコンサルタントとの面談も、業務と関連のある研修としてカウントしてくれる可能性あり。都道府県労働局に要確認）。
- ・研修は従業員自ら行きたいと言った

ものであること（会社命令だとNG）。訓練休暇は、有給なら1人年間5日以上、無給なら1人年間10日以上（つまり、それだけの権利を正社員と無期契約労働者全員に与えるということ）です。

- ・与えた訓練休暇が延べ5日に達したら支給申請できる（制度を作っても利用が延べ4日だったら支給申請できません）。

「生産性要件」を満たせば  
助成金の額が増える

ここで「生産性要件」について説明しておきます。

ここで紹介した助成金の金額の前「※」と付いているものがあります。

これは、29年4月から新たに追加されたルールで、「生産性要件」を満たすとシンプルに助成金額が増えるという





ものです(約1・2倍)。ただし、これは労働局が勝手に計算してくれませんが、会社の自己申告です。ですので、要件を満たしているなら申告しないともったいないことになります。

ここで言う「生産性」とは、「営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課÷雇用保険被保険者数」で算出します。経理のご担当者ならだいたい把握している数字でしょう。そして比較期間は「1期前と4期前」、正確に言うと「支給申請時に直近期末の生産性と直近期末から3期前(つまり4期前)の生産性を比較」します。

そして、4期前から直近期末の生産性が6%以上伸びていればOK。もし伸びが1%以上6%未満だったら、会社が普段取引している「主要金融機関の事業性評価」を得られればOKです。これは金融機関に書類を送るわけではなく、都道府県の労働局に対して「○

銀行さんに、事業性評価をしてほしい」と書類1枚申請するだけです。その後、労働局がその金融機関に事業性評価を依頼します。ですので、伸びが1%未満なら諦めるしかないと言ったとです。それでも原則の助成金額はもらえます。事業性評価が何かについては、ここでは気にしないでください。ちなみにこの生産性要件、営業利益が関わってくる時点で、狙って満たせるものではないと思えます。「結果的に満たしていた」ということしかないんじゃないでしょうか。「そうなるように頑張ろう!」と思うのは良いのですが、確実性に欠けるので、過度の期待はしないほうが賢明です。

次に助成金を利用するときの留意点です。留意点はいくつもあるのですが、重要と思われるものから順番にお話しますね。

まず、「支給申請期限」です。支給

申請(助成金を下さい)というリミットのことです。これを1日でも過ぎたら例外なくアウトです。何を言っても一切通用しません。ですので、まずは期限ギリギリではなく、余裕を持って申請するのが大事。そして多少不備があっても期限内には「とりあえず」申請してください。「残りはおとで必ず出しますから」でなんとかなる場合があります。

支給申請期限についても1つ言うと、ほとんどは「〇〇をした日の翌日から2ヶ月以内」となっているのですが、一部例外があります。前述の人材開発支援助成金は「実施した日から6ヶ月後あけて、その翌日から2ヶ月以内」という、謎の待機期間があります(笑)。この待機期間には理由があるのですが、ここでは省略します。

とにかく「助成金によって支給申請期限は違う場合がある」ことを頭に入れておいてください。

次に、会社都合の離職者(解雇、退職勧奨)がいると助成金がもらえない可能性が高まります。「可能性が高い」とは、会社都合の離職者が出たタイミングによるからです。例えばその1人が支給申請日の6ヶ月以内だったらアウトです。助成金によっては申請前6ヶ月以内ではない場合があるので、解雇、退職勧奨がよくある会社だったら注意が必要です。

また、以下のようなという会社も、「助成金がもらえない事業所」として挙げられていますの、気になるものが1つでもあれば、助成金に取り組み前にハローワークや都道府県労働局に確認してください。

- ・労働法を守っていない(時間管理できていない、残業代を支給していない等)。
- ・労働保険料の滞納がある。
- ・法人なのに社会保険に加入していない。

い。

- ・過去の助成金の不正受給をした。
- ・暴力団と関係がある。

こういった会社はそもそも助成金がもらえないだけでなく、労基署や年金事務所の調査でキツク指摘されますので、すぐに社内体制を見直したほうがいいでしょう。改善されれば、自然と助成金受給は近づいてきますしね。

次に、「ほとんどの助成金は、就業規則を修正する必要がある」ということにも留意する必要があります。就業規則がなければまず作るころから始めるのですが、就業規則に盛り込んだ制度は従業員全員に適用されます。

前述の訓練休暇制度にしても、「Aさんには訓練休暇を与えるが、他の人には与えない」なんて勝手は出来ません。就業規則は雇用契約書よりも効力が強いので、軽く考えていると会社の負担がどんどん増えますので注意が必要

要です。

そしてもう1つ。助成金は「会計検査院の調査」の対象となります。僕のお客さんと、1件だけ助成金の調査対象となった会社がありました。ある日突然電話があつて「助成金に関する資料一式を出してほしい」と言われ、労働関係の資料だけでなく決算書の原本まで持っていかれたそうです。

もちろん、この会社は不正などしていなかったのですが、何のおとがめも無しでした。何が言いたいかというと「不正は絶対にはやめてはいけない」ということです。本誌の読者にはそのような考えを持つ人はいないと思いますが、世の中にはいるんです。「ウソの申請書を作って助成金をふんだくろう」という人間が。

はつきり言って、受給するだけなら出来なくはないと思います。ただ、調査に入られたら終わりですよ。不正受給と判定されると、受給した助成金を

国に返還するだけでなく、さらにペナルティを課せられる可能性もあります。また、厚労省のサイトにも載りますし、場合によっては刑事告訴の可能性もあります。もしその手の助成金コンサルから不正受給の提案を受けても、絶対に相手にしないでください。



ここまでなるべく分かりやすく説明してきたつもりですが、ページ数の関係ですべてをお伝えすることはできていません。「こんなに期待させといて、じゃあいつたいどうすればいいのよ!」と怒られそうですが、そんな時に活用してほしいのが我々、社会保険労務士です。

今回ご紹介した助成金、またその他の助成金ですが、申請経験のある方はご自身でトライするのもアリかもしれません。ただ、一度も経験がない方

助成金の知識がほぼゼロの方は、最寄りの社会保険労務士への依頼をオススメします。

よほど勉強好きの方や、時間がある方ならいいかもしれませんが、知識ゼロで挑戦するのはとっても大変で、時間もストレスもかかります。もちろん社労士には報酬を支払う必要がありますが、費用対効果を考えると依頼したほうがかえって安いと僕は思います。

「着手金を払う余裕がない……」という方は、成功報酬だけ（国から助成金を受給した後）という社労士もいますので、ぜひ探してください。

ちなみに最近、厚労省が力を入れて「助成金はぜひ近くの専門家（社会保険労務士）に」と言っています。助成金の申請代行ができるのは社会保険労務士だけです。

いずれにしても、働く従業員のためにも、会社のためにもなる可能性がとっても高い助成金制度。まずは取り組み

みやすいものから、ぜひ一度ご活用ください！



●いずみ まさみち  
略歴と近況はあとこれ。