

# 中小企業の 助成金と補助金 2016



## はじめに

2015年（平成27年）3月度の全国企業倒産（負債額1,000万円以上）は、件数が859件、負債総額は2,236億3,100万円でした。

倒産件数は、前年同月比5.5%増（45件増）で6カ月ぶりに前年同月を上回ったものの、3月度としては、1996年以降の過去20年間では2014年（814件）に次いで、2番目に少ない水準です。これは、依然として金融機関が中小企業のリスク要請に応じていることや、景気対策として実施された公共事業の前倒し発注の影響、さらに中小企業向け貸出金の増加も経営を下支えしていることが原因となっているようです。

一方、わが国の中小企業に対する低利、長期の制度融資や各種給付金制度などの手厚い保護策はたくさんあるにもかかわらず、そうした制度を知らないでいる経営者が多いのも事実です。

この原因は、読むことや書くことの嫌いな経営者や、タタキ上げの名ばかり重役が多いことと比例していると考えられます。また、書類上の面倒臭さを理由に利用していない、さらに、借金が大嫌いという人も多く、長年の取引先が不渡りを出した場合に金融機関との日頃の付き合いもないし、ましてや、中小企業倒産防止共済制度も利用していないためにあえなく連鎖倒産しまうのです。

事業経営にとっては何といても「先立つものは金」です。「貧すれば鈍す」の言葉通り、経営者としての資質に恵まれ、商品企画力が抜群な企業も、結局、「金」に恵まれなければ実際の仕事につながらないわけで、小さな仕事にいつまでも甘んじなければなりません。人材も確保できない、社員の教育もできない、福利厚生もないでは、本来のすばらしい資質も永眠してしまうのです。

先立つもの、すなわち資金の源泉（調達）を日頃からよく研究し、適切な方法で、あらゆる特典をうまく利用するという「したたかさ」が中小企業の経営者にとって絶対に必要です。

## 「借りる」より「貰う」

そこで本誌では、「返さなくてもよい」各種の助成金、給付金制度を集めてみました。国の制度融資はいくら長期返済、低利であっても、返さなければならぬのです。返済が遅れれば督促がくるし、果ては裁判所を通じての強制取立てというストーリーまで用意されています。したがって、「借りる」よりも「貰う」ことをこの際真剣に考えて、自社に利用できるものならチャレンジしてみてもいいのではないでしょうか。

一回目はいろいろな理由で却下されることが多いかもしれませんが、自社の事業の質的向上に熱心なトップであるなら、次第に諸制度の目的と自社のポリシーがピッタリ合ってくるでしょうし、その活用により、不遇な人々が労働の機会に恵まれたり、能力を再開された高年齢労働者が定年後の第二の人生で喜びに満ちた仕事に就く機会にも結びつきます。

また、「借りる」ということは、金を返すことによって貸借関係が終わるわけですが、「貰う」ということは、金の使い方が世のため人のためになるから返さなくてもよいのであり、事業が続く限り消えないものです。

したがって、借りることより貰うことのほうが厳しいものといえます。そこに各種助成金や給付金制度を活用する企業の姿勢が求められるのです。

## 助成金を有効活用するには

助成金制度の利用・有効活用するにあたり、まず注意しなければならないのが「最初に補助金ありき」という考え方ではなく、社内の各種規定の運用を見直すキッカケとして考えるということです。

要件を満たせるからと言って、きちんとした事業計画なしに受給してしまい、最終的に資金がショートしてしまう例も少なくありません。助成金本来の趣旨から言っても、「次のステップのための栄養剤」と言うのが正しい理解です。

経営者が企業の経営理念に基づき事業計画を立て、結果としてそれに合致する助成金を利用できたと言うのが助成金制度の最も効果的な有効活用方法です。このようにきちんとした目的を持って助成金を受給することで次のようなメリットを得ることができます。

- 1)返済不要の資金の獲得
- 2)事業計画の再確認の機会を得ること
- 3)事業所の就業規則や帳簿等の整備
- 4)助成金の受給の実績が公的融資についてもプラスとなること

しかしながら、助成金制度の正確な情報量は不足しているため、本来であれば利用できるところを申請していないケースが散見されます。厚生労働省関連の助成金は、支給要件をすべて満たしていれば、原則として必ず受給できるので、ぜひとも活用すべきです。

申請手続きについては、比較的簡単で役所から届く案内や配布されている手引きに従って申請すれば受給できてしまうものから、非常に煩雑なものまで多岐にわたります。そこで、簡単なものについ

ては、自社で申請をし、複雑な申請手続きを要するもの、または申請が複数回にわたるものは専門家に委託することをお勧めします。

助成金申請時の添付書類は、もともと社内で整備されるべき法定帳簿や就業規則などが求められます。これらが整備されていない企業は、支給申請をする前に各種帳簿類を整備して提出することになります。特に法定帳簿（賃金台帳・出勤簿・労働者名簿）は、企業として当然に整備しておく書類となりますので、常日頃の管理徹底が不可欠となります。

また、就業規則等の整備も重要です。そして世の中には助成金を受給しやすい就業規則とそうでない就業規則があります。どちらの就業規則でも法的に問題はありますが、せっかくですから「助成金を受給しやすい就業規則」を作成したいものです。助成金のうちいくつかのものは、就業規則を変更することにより支給されることとなります。

たとえば「継続雇用定着促進助成金」は、原則として現在 60 歳の定年を定める企業が、65 歳まで定年年齢を引き上げた場合や 65 歳までの再雇用制度を導入した場合に支給されますが、以前から 65 歳定年制を定めている企業は、助成金を支給する意味がないとみなされ、残念ながら支給されません。

このように、助成金制度は近年の雇用情勢の変化と深く結びついております。「助成金を受給しやすい就業規則」を作成するためには、雇用情勢を含む様々な社会問題に敏感になることが重要であるといえます。

※ 6 ページ以降の情報は 3 月 10 日時点のものです。また、補助率などの内容は中小企業向けの数字です。

## 雇用関係

/// 厚生労働省 ///

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

### 従業員の雇用維持を図る場合の助成金

#### # 雇用調整助成金

- 1) 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、  
出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成  
中小企業：2/3 ※対象労働者 1 人あたり 7,810 円が上限
- 2) 教育訓練を実施したときの加算：1 人 1 日当たり /1,200 円

### 離職者の円滑な労働移動を図る場合の助成金

#### # 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託、求職活動のための休暇を付与する事業主に対する助成。

- 1) 再就職の支援を職業紹介事業者に委託する場合
  - ・再就職支援委託時：10 万円
  - ・再就職実現時：中小企業：委託費用× 2/3 《4/5》－ 10 万円
  - ※ 《》内は 45 歳以上の対象者の場合
  - 再就職支援の一部として訓練やグループワークの実施を委託した場合
    - <訓練>月 6 万円（上限 3 ヶ月分）を加算
    - <グループワーク> 3 回以上で 1 万円を加算
- 2) 求職活動のための休暇を付与する場合  
中小企業：1 人 1 日当たり /7,000 円 ※対象者 1 人当たり 90 日分

#### # 労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援 / 早期雇入れ支援）

- 1) 早期雇入れ支援  
再就職援助計画などの対象者を離職後 3 か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対する助成

受給額：1人当たり30万円

## 2) 人材育成支援

### ・Off-JT

賃金助成…対象者1人1時間当たり800円

経費助成…訓練経費の実費相当額(上限30万円)

上限：1人当たり1,200時間/年、Off-JTの時間数：全体の1割以上

### ・OJT

実施助成…対象者1人1時間当たり700円

上限：1人当たり680時間/年、OJTの時間数：全体の9割以下

※Off-JTとOJTの支給申請(合計)は、1年度1事業所当たり5,000万円が上限

## 従業員を新たに雇い入れる場合の助成金

### # 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

高年齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対する助成。

#### 1) 短時間労働者以外の者

- ・高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等

受給額：60万円、対象期間：1年、受給額：30万円×2期

- ・重度障害者等を除く身体・知的障害者

受給額：120万円、対象期間：2年、受給額：30万円×4期

- ・重度障害者等

受給額：240万円、対象期間：3年、受給額：40万円×6期

#### 2) 短時間労働者の者

- ・高年齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等

受給額：40万円、対象期間：1年、受給額：20万円×2期

- ・重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者

受給額：80万円、対象期間：2年、受給額：20万円×4期

※短時間労働者とは一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者

### # 特定求職者雇用開発助成金(高年齢者雇用開発特別奨励金)

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる事業主(1年以上継続して

雇用することが確実な場合に限る）に対する助成。

1) 短時間労働者以外の者

受給額：70万円、対象期間：1年

2) 短時間労働者の者

受給額：50万円、対象期間：1年

※平成28年4月1日以降、65歳以上の高年齢者の雇入れを、より一層促進するという目的から、以下のよう、助成額を引き上げる予定

※短時間労働者とは一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者

### # 障害者トライアル雇用奨励金

障害者を試行的・段階的に雇い入れることに対する助成。

受給額：支給対象者1人につき月額最大2万円（最長12か月間）

### # 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用の経験のない中小企業が障害者を初めて雇用する場合に助成。

受給額：120万円

### # 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

施設整備をして10人以上の障害者を雇い入れる場合に助成。

1) 設置・整備に要した費用3,000～4,500万円未満

対象労働者数に関係なし：第1期/1,000万円、第2,3期/500万円

2) 設置・整備に要した費用4,500万円以上

対象労働者数10～14人：第1期/1,000万円、第2,3期/500万円

対象労働者数15人以上：第1期/1,500万円、第2,3期/750万円

### # 障害者職場定着支援奨励金

職場支援員を配置して障害者等を雇い入れる場合に助成。

1) 職場支援員を雇用又は業務委託により配置した場合

月額受給額：短時間労働者以外/4万円、短時間労働者/2万円

2) 対象労働者を委嘱により配置した場合

委嘱による支援1回あたり1万円

### # 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

1) 短時間労働者以外の労働者



受給対象期間：2年、支給額：第1期～4期各30万円、支給総額120万円

2) 短時間労働者

受給対象期間：2年、支給額：第1期～4期各320万円、支給総額80万円

### # 地域雇用開発奨励金

雇用情勢が特に厳しい地域で従業員を雇い入れる場合に助成。

1) 受給額：50～800万円

2) 助成期間：3年間

### # トライアル雇用奨励金

35才未満の対象者に対してトライアル雇用を実施する場合に助成。

受給対象期間：雇入れの日から1か月単位で最長3か月間

受給額：一人当たり月額最大5万円

### # 三年以内既卒者等採用定着奨励金

学校等の既卒者、中退者が応募可能な新卒求人・募集を新たに行い、雇い入れる場合に助成。平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象者を雇入れた事業主が対象。

1) 既卒者等

1人目…1年定着後/50万円、2年定着後/10万円、3年定着後/10万円

2人目…1年定着後/15万円、2年定着後/10万円、3年定着後/10万円

2) 高校中退者

1人目…1年定着後/60万円、2年定着後/10万円、3年定着後/10万円

2人目…1年定着後/25万円、2年定着後/10万円、3年定着後/10万円

### 従業員の処遇や職場環境の改善を図る場合の助成金

#### # 職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）

人材確保や労働者の職場定着のため改善計画と実施計画の認定と実施に助成。

1) 1年間の中小企業労働環境向上事業の実施に要した経費の2/3の額を受給

2) 構成中小企業者の数の支給限度額

大規模認定組合等（構成中小企業者数500以上）/1,000万円

中規模認定組合等（同100以上500未満）/800万円

小規模認定組合等（同 100 未満）/600 万円

### #職場定着支援助成金（個別企業助成コース）

健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む事業主（以下「重点分野関連事業主」という）が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合に助成。介護関連事業主の場合は、介護福祉機器の導入等も助成対象。

#### 1) 重点分野関連事業主

制度導入助成受給額：各制度 /10 万円、目標達成助成受給額：60 万円

#### 2) 介護関連事業主

介護福祉機器等助成受給額：助成対象費用の合計額の 1/2（上限 300 万円）

### #キャリアアップ助成金

有期契約労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）の正規雇用等への転換、人材育成、賃金テーブル改善、法定外の健康診断制度導入、または短時間正社員制度の導入、短時間労働者の所定労働時間延長を行う取組を実施に対する助成。

#### 1) 正規雇用等転換コース

有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用した場合に助成

- ・有期 → 正規：1 人当たり 60 万円
- ・有期 → 無期：1 人当たり 30 万円
- ・無期 → 正規：1 人当たり 30 万円

#### 2) 多様な正社員コース

有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合 / 多様な正社員を正規雇用労働者に転換した場合 / 正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合に助成

- ・有期 → 多様な正社員：1 人当たり 40 万円
- ・無期 → 多様な正社員：1 人当たり 10 万円
- ・多様な正社員 → 正規：1 人当たり 20 万円

#### 3) 人材育成コース

有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成

一般職業訓練 (Off-JT) / 2 有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた 3 ~ 6 か月の職業訓練) / 中長期的キャリア形成訓練 (厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座)(Off-JT) / 育児休業

## 中訓練 (Off-JT)

- Off-JT 分の受給額

賃金助成…1人1時間当たり 800 円

経費助成…1人当たり Off-JT の訓練時間数に応じた額 10 ～ 50 万円

- OJT 分の受給額

実施助成…1人1時間当たり 800 円

## 4) 処遇改善コース

すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を 2% 以上増額改定し、昇給させた場合に助成

- すべての賃金テーブル改定…1人当たり 3 万円

- 雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定…1人当たり 1.5 万円

## 5) 健康管理コース

有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成

受給額…1事業所当たり 40 万円

## 6) 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

労働者の週所定労働時間を、25 時間未満から 30 時間以上に延長し、社会保険を適用した場合に助成

受給額…1事業所当たり 10 万円

## # 高齢者雇用安定助成金

高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置（活用促進措置）の実施に対する助成。

受給額…上限 1,000 万円

高齢者活用促進措置の例（実施期間：2 年以内）

< 雇用環境整備に関する計画の策定 >

### 1) 新たな事業分野への進出など

- 高齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野への進出）

- 既存の職務内容のうち高齢者の就労に向く作業の切り出し（職務の再設計）

### 2) 機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善

- 高齢者が就労の機会の拡大が可能となるような機械設備、作業方法、作業環境の改善など

### 3) 高齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し

- 賃金制度・能力評価制度の導入など

- ・短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入など
  - ・専門職制度の導入など
  - ・研修システム・職業能力開発プログラムの開発など
- 4) 定年の引上げなど
- ・定年の引上げ
  - ・定年の定め廃止
  - ・希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

## **仕事と家庭の両立に取り組む場合の助成金**

### **# 出生時両立支援助成金（仮称）**

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた場合に助成。

#### 1) 受給対象

- ・子の出生後 8 週間以内に開始する 5 日以上の子育て休業
- ・過去 3 年以内に男性の子育て休業取得者がいる事業主は対象外
- ・支給対象となるのは、1 年度につき 1 人まで

2) 受給額：取組及び育休 1 人目 60 万円、2 人目以降 15 万円

### **# 介護支援取組助成金（仮称）**

1) 受給対象は以下の全ての取組を行った場合の予定

- ・従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
- ・介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
- ・介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

2) 受給額：1 企業 1 回のみ 60 万円

### **# 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース**

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を 3 か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後 6 か月以上雇用した場合に助成。

#### 1) 受給対象期間

最初の受給対象労働者の原職等復帰日から起算して 6 か月を経過する日の翌日から 5 年以内

2) 上限人数

一年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)に延べ10人

### #中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に助成。

受給額：正社員、期間雇用者それぞれ1人について、以下の通り受給

- ・プランを策定し、育休取得したとき…30万円
- ・育休者が職場復帰したとき…30万円

### 従業員等の職業能力の向上を図る場合の助成金

#### #キャリア形成促進助成金

採用後5年以内で35歳未満の若年労働者への訓練の実施に対する助成。

- 1) 経費助成…通常1/2、若者雇用促進法に基づく認定事業主2/3
- 2) 賃金助成…1人1時間当たり800円

### 震災被災地における雇用関係助成金の特例措置

#### #特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発助成金）

東日本大震災による被災離職者や被災地求職者を、ハローワーク等の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる場合に助成。

- 1) 短時間労働者以外の者

受給額：60万円、対象期間：1年

- 2) 短時間労働者の者

受給額：40万円、対象期間：1年

※この助成金の対象者を10人以上雇い入れ、1年以上継続して雇用した場合、1事業主につき1回、助成金の上乗せとして60万円が助成されます。

編者

中小企業経営研究会

近代中小企業 Vol.51 No4 付録 中小企業の助成金と補助金 2016

編者：中小企業経営研究会

発行者：芦澤貞春／発行所：中小企業経営研究会

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場1-33-13 千年ビル 8F 株式会社データエージェント内

電話 03-5272-5425 ©2016 Dataagent

ISBN 978-4-907196-74-5 C0034 定価：本体 500 円＋税

乱丁本・落丁本はお取替えいたします。著作権から本書の一部あるいは全部について、  
無断で転載・複製することは固く禁じられています。