



治療院・サロンを経営するオーナーのための！ 人材育成などで活用できる助成金セミナー

平成30年3月8日（木）

リバティマインド社労士事務所
特定社会保険労務士 太田広江
mail : hiroe_ohata@liberty-mind.jp
URL : <http://liberty-mind.jp/>

理想とする店舗を具体化するために

「見える化（言葉に）」していますか？

“伝えなければ、伝わらない”

経営理念（経営目的）

何のために、あなたの店舗が存在しているか
店舗の根幹を形づくるものであり、
活動方針のもととなる基本的な考え方
明確に示し、従業員スタッフ全員で目指すもの

経営理念を作成するメリット

- 1) 経営者の想いをきちんと「スタッフ」、「お客様」にも伝える
- 2) スタッフ採用時に、店舗の目指すものを共有化することで、理想とする人物採用へ
- 3) さらに、具体的な行動プランへと落とし込んでいく
- 4) 「経営理念」（事業内職業能力開発計画）の提出が必要な助成金もあります



サンプル

経営理念

「健康」を通じて
お客様の人生を
豊かにし、
常に必要とされ、
愛される店舗になる

「誰に」、「何を」、「どのように」サービスを提供するか明確にする！

マーケティングの戦略フレームワーク「4P分析」

誰に？

＜ターゲット＞

性別、年齢、所得、地域
個人の問題 etc …

何を？

＜商品・サービス＞ **Product**

顧客に受け入れられる
商品、サービス
★差別化のポイント

どのように、強みを生かすか！

＜価格＞ **Price**

- ・顧客に受け入れられる価格
- ・採算の合う価格

＜流通＞ **Place**

- ・立地、販売経路
- ・品揃え
- ・店舗（雰囲気）

＜プロモーション＞

Promotion

- ・新聞、雑誌、折込チラシ、DM
- インターネット、口コミ

戦略(Plan)を立て

実行(Do)

分析(check)

改善(Act)する

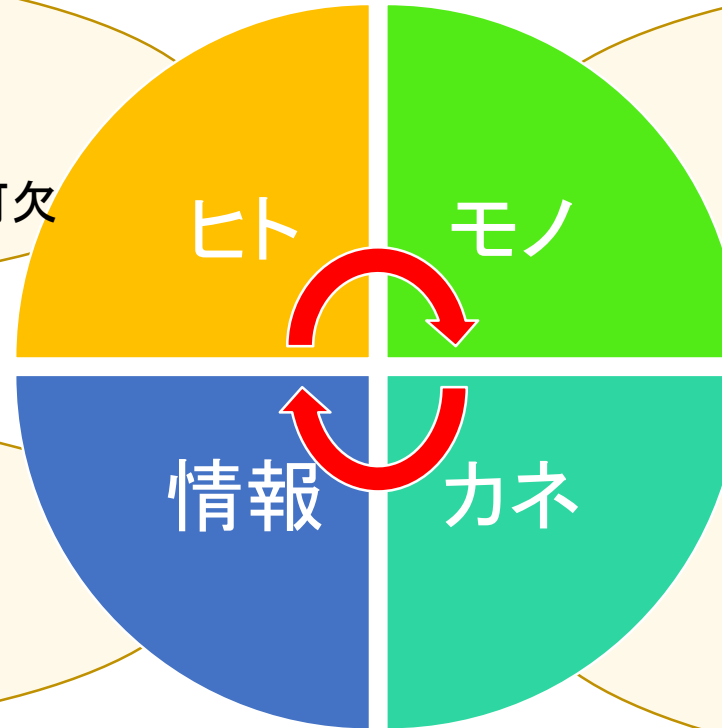
経営資源＝店舗が利用できる能力

店舗で働く人、協力者
・経営者・スタッフの人柄など、
・組織体制
店舗経営には、**ヒトの力**が必要不可欠

所有している物理的な物
・店舗・機材・設備
・取り扱っているサービス
店舗の雰囲気によって、集客に影響

無形資源
・顧客データ、ノウハウ、技術、
・集客手法、情報管理

財務的資源
・売上、利益等の財務データ
・資金量や資金調達力など



経営資源を有効活用することで⇒ さらに大きな**利益**を獲得していくことができる

公的助成である「助成金」も「補助金」 返済する必要のないおカネですが、何が違うの？

	助成金・奨励金	補助金
支給機関	厚生労働省、地方自治体	経済産業省が管轄する機関、地方自治体ほか
交付目的	労働者の雇用安定、能力開発	一定の目的
要件	具体的 例)60歳以上の労働者を雇い入れる事業主 例)有期雇用社員を正社員へ転換する事業主	抽象的 例)区を代表する新製品、新技術、新サービスを開発する事業主⇒ものづくり補助金
受給可能性	要件を満たせば、 ほぼ受給できる	要件を満たし、コンペ等で勝つ必要あり(競争的)
応募期間	随時(通常)	応募期間が短い 例)創業助成事業 ⇒H29.11.1-11.9まで
金額	高額ではない (いろいろ組み合わせると200～300万円以上になる)	数千万円になる場合あり
財源	雇用保険の事業主負担分	税金など

社会保険労務士は、
ヒトに関する
雇用関係の「助成
金・奨励金」対応

＜補助金情報の取得＞

中小企業庁⇒国の補助金 中小企業庁 補助金等公募案内<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/koubo/>
東京都中小企業振興公社⇒東京都の補助金 <http://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/>
ミラサポ⇒国や公的機関の支援情報サイト <https://www.mirasapo.jp/subsidy/index.html>

経営資源の「ヒト」と雇用関係の助成金（一例）

ヒトを採用

1) トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

職業経験や知識等、職業に就くことが難しいと考えられる求職者の方を、ハローワーク等を通して一定の期間試用期間を設けて雇用した事業主が受給することができる助成金

■月額4万円（上限）×3か月

2) 特定求職者雇用開発助成金

（長期不安定雇用者雇用開発コース）

雇い入れ日から過去10年間に5回以上離職、転職（雇用保険加入要件あり）を繰り返している求人者をハローワークを通じて正規採用

■1人につき60万円

ヒトの処遇改善・職場環境整備

1) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

6か月以上雇用した有期雇用従業員を正社員として雇用し、さらに6か月雇用した事業主が受給することができる助成金

■1人につき57万円

2) 業務改善助成金

（中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金）

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げたとき、その対策費用を助成する（機械装置等購入費、委託費）

■時給60円up：助成率7/10（上限額100万円）

ヒトを育てる（教育研修）

1) 人材開発支援助成金（特定訓練コース）

◆若年人材育成

正社員（35歳未満で雇い入れ5年未満）に対し、職業に関する教育訓練（外部研修）を10時間以上実施した場合に支給

■賃金助成：時給1時間760円

費用助成：45%（20時間以上100時間未満：15万円上限）

2) 人材開発支援助成金（一般訓練コース）

正社員に対し、職業に関する教育訓練（外部研修）を20時間以上実施した場合に支給

■賃金助成：時給1時間380円

費用助成：30%（20時間以上100時間未満：7万円上限）

ヒトを活かす

1) 人事評価改善等助成金

人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度の整備に関する人事評価制度等整備計画を作成し、労働局に認定を受けた後に計画を実施する。計画実施後に、2%以上の賃金UPを達成。

■制度整備：50万円

■目標達成：80万円

【注意】各助成金について、取組み内容ごとに、さらに要件等があります。

研修(教育訓練)制度の導入

福利厚生充実

稼げる従業員を
採用へ

研修制度の充実
ヒトの成長を促す

稼げる従業員を
育成する仕組み
づくり

教育訓練の助成金

従業員を育成する
ための
おカネを国が補助



- ・店舗の経営資源を豊かにする
- ・経営を上手に循環させる仕組みづくりができる

助成金支給申請のための流れ(おおまか)

事業所内(店舗)
職業能力開発計画
作成

年間職業能力
開発計画
作成

訓練計画
作成

訓練
カリキュラム
作成

訓練実施

実施内容
報告(日報)

訓練実施した
評価

支給申請書
作成

助成金
受給

経費助成

- ・支払った経費に対して助成金ができるタイプ
- ・支払った経費の2/3、1/2など

生涯現役起業支援助成金

起業者の年齢が40歳以上60歳未満の場合
⇒ 経費の1/2助成 上限150万円

人材開発支援助成金（訓練コース）

教育訓練経費の30%から45%を助成（上限50万円）

人材開発支援助成金（訓練コース）

教育訓練実施1時間につき、@380～@760

実施助成

- ・実施時間などによって、助成金ができるタイプ
- ・金額が低く1時間380円や760円程度

固定額助成

- ・制度を導入、目標達成をしたことによって助成金ができる
- ・正規雇用を行ったことによって、1人につき定額助成金ができる
- ・1つの助成金で30万円ぐらいから80万円程度

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期雇用社員を正社員へ⇒57万円

人事評価制度改善等助成金

人事評価制度を導入・実施⇒50万円
評価制度導入後、目標達成⇒80万円

厚生労働省サイト：「雇用関係助成金」検索表

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kensaku_hyou/

雇用関係助成金で、1000万円受給可能！！は本当か？

例) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

1人を有期雇用 ⇒ 正社員雇用へ 57万円受給

H30年度からは、1年度 1 事業所あたり20名まで受給可能

57万円 × 20名 = **1,140万円 受給可能・・・ではありますが**

雇用関係助成金で、見落とされがちなポイント

- 1) 本当にその助成金の「取組み」が、店舗にとって**必要なもの**なのかを検討
- 2) 助成金を受給するために、必要な**時間**や**経費**を考えていますか？
 - ・ 計画書作成、就業規則作成、外部への依頼経費
 - ・ 取組を実施するための費用 など
- 3) 助成金は、**すぐに振り込まれません**
(計画書提出から1年ぐらいかかることも・・・)



雇用関係助成金を受給するために必要なこと

- 1) 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2) 申請期間内に申請する ※取り組み対象の助成金には、申請期限が設けられています
- 3) 支給のために必要な審査に協力し、労働局などの実地調査を受け入れること
- 4) 暴力団関係、性風俗関連営業の事業主でないこと
- 5) 助成金の不正受給をしていない
- 6) 支給や不支給を決定するために必要な書類などを整備・保管していること

残念ながら、助成金に向いていない経営者の特徴とは・・・



- ・ 貰えるものは貰いたいが何もしたくない
- ・ 自分の資産を増やすことが目的で、事業により社会の役に立ちたいとは考えていない
- ・ 抜け道・裏技・バレなければ・したことにすればいい、という姿勢

不正受給につながり、お店の評判を落とす結果になることも・・・

労災保険・雇用保険・社会保険の加入要件とは？

一般的な社会保険制度

名称	加入要件	保険加入すると	保険料(H29年度)
労災保険	一人でも雇用した場合 ＜加入対象者＞ 雇用されている従業員全員	労働者が業務上又は通勤によって負傷、病気、死亡した場合に保険が給付される	会社が全額負担 賃金総額の0.25～8.8%
雇用保険	労働時間が20時間以上かつ、31日以上継続勤務予定の従業員がいる	労働者が失業した場合等に必要な給付を行う (育児休業給付金、介護休業給付金) 助成金受給には、加入が要件	会社と従業員で負担 例) 給与18万円 会社負担: 1080円(6/1000) 従業員負担: 540円(3/1000)
健康保険	株式会社などの法人の事業所 個人事業主でも通常、従業員が常時5人以上 ＜加入対象者＞	加入している健康保険制度を利用して、病院受診 (出産手当金、傷病手当金なども)	会社と従業員で折半 例) 給与18万円 【健康保険】約8900円各負担 【厚生年金】約16470円各負担 【介護保険】約1413円各負担
厚生年金	2カ月超の雇用予定で 「1日又は1週間の労働時間が正社員の概ね3/4以上」	老齢、障害、死亡に関し、国民年金だけしか加入しえない場合より手厚い給付	
介護保険	介護保険は40歳以上 ※理美容は、任意適用業種	将来介護が必要になった際に、原則1割負担でサービスが受けられる	

【必要な雇用労務管理】

- 1) 正しい雇用管理を行う（雇用契約、入社・退社手続き、出勤シフト、給与計算など）
- 2) 法定3帳簿を整備する
出勤簿、賃金台帳、雇用契約書（労働条件通知書）をきちんと作成
- 3) 最低賃金以上の支払いをしていること（平成29年10月時点 東京都：958円）
- 4) 時間外手当などをきちんと払っている（未払い賃金がないようにする）
- 5) 社会保険に加入する必要がある企業は、社会保険に加入していること

【主な不正受給例】

- ・ 正社員を有期雇用社員として申請する（キャリアアップ助成金）
- ・ 教育訓練を実施していないのに、訓練を実施したことになっている
- ・ 架空の社員を作り上げる
- ・ 支出していない費用を支出しているようにする
- ・ 賃金台帳、出勤簿を偽造する

※不正受給を実施した際は、社名公表、詐欺罪の適用も！！



助成金受給のコツとは・・・



分かっている人に聞く・アドバイス・サポートをしてもらう

取り組むべき助成金のその趣旨や求められる要件を正しく理解し、適切な手順で取り組みを進めることが不可欠



しかしながらその制度はかなり複雑ですし、変更されたり、予算が到達し年度の途中で突然、終わってしまう助成金や奨励金もあります・・・



毎年度変わる雇用関係助成金は、「**社会保険労務士の活用**」で受給を目指すのが◎
せっかくの取組みに対して「不支給」の決定を下されないためにも、当初から雇用の法律の専門家である社会保険労務士を活用することで、万全な体制を整えましょう！



※雇用環境整備のお手伝い・雇用に関する助成金のご相談は、社会保険労務士へ！