

令和4年度の助成金申請

- 006 **5つの注目助成金「スーパーファイブ」**
社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人
- 026 **図解でわかる助成金営業ツール**
社会保険労務士 米田 彩世
- 032 **キャリアアップ助成金 私の体験談**
～不支給決定が取消しに至るまで～
特定社会保険労務士 上條 由香里
- 036 **コンサル時のやりがちミスティク**
社会保険労務士 山崎 博幸 (社会保険労務士「高志会」グループ)

社労士事務所の事業承継

- 054 **全体像：成功の秘訣は「発想の転換」にあり**
社会保険労務士 五味田 匡功
- 061 **CASE 1：従業員承継**
社会保険労務士 五味田 匡功
- 064 **CASE 2：親族内承継**
社会保険労務士 味園 裕也

最新 年金実務

- 068 **今押さえておきたい年金法改正**
社会保険労務士 高木 隆司
- 076 **令和4年4月1日の障害認定基準改正
 および7月1日の診断書様式の改正**
社会保険労務士 宇代 謙治

業種別 募集・採用実務の ポイント

- 044 **トラック運送業** 株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬
- 046 **IT業界** 特定社会保険労務士 郡司 果林
- 048 **介護業** 特定社会保険労務士 三島 幹雄
- 050 **保育所** 特定社会保険労務士 菊地 加奈子
- 052 **建設業** 社会保険労務士・中小企業診断士 山崎 広輝

082 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】
Vol.5 令和4年3月～5月分

まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

- 108 **これから始める電子申請 ～導入準備とメリット・注意点～**
特定社会保険労務士 星名 真喜子（社会保険労務士「高志会」グループ）
- 121 **最新の裁判例を踏まえた 未払残業代リスクを抑える労務管理の実務** 3年分の請求に備える
弁護士 吉田 肇
- 128 **面倒なクライアントと上手に付き合うテクニック**
弁護士 島田 直行
- 136 **インボイス制度を巡る社労士事務所の実務対応**
税理士・社会保険労務士 安田 大

- 142 **私の開業体験記** 特定社会保険労務士 恵島 美王子
- 144 **私の開業体験記** 特定社会保険労務士 廣藤 大知

146 *読者プレゼント

特集 1

令和4年度の 助成金申請

多様な働き方は多くの企業に定着しつつあります。また令和3年10月には最低賃金が引き上げられ、政府は今後も一層の引上げを目指すとしています。企業はこうした動きに対応しながら、「働き手の確保」という大きな課題に向き合わなければなりません。その中で、企業の人的・資金的な負担の軽減策として、助成金活用の提案が必要となることがあります。

本特集では、令和4年度に社労士が注目したい5つの助成金について、注目の理由と契約に繋がる提案手法、申請時の留意点等を解説します。さらに、効率的なヒアリングと図解によってスムーズな提案を実現する営業ツールをご紹介します。また、不支給決定が取消しとなった体験談、コンサル時にやってしまいがちなミスを取り上げ、気をつけたいポイントを確認します。

✓ 5つの注目助成金「スーパーファイブ」 6

社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人

✓ 図解でわかる助成金営業ツール 26

社会保険労務士 米田 彩世

✓ キャリアアップ助成金 私の体験談 ～不支給決定が取消しに至るまで～ 32

特定社会保険労務士 上條 由香里

✓ コンサル時のやりがちミステイク 36

社会保険労務士 山崎 博幸 (社会保険労務士「高志会」グループ)

5つの注目助成金 「スーパーファイブ」

社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 いとう やすと 伊藤 泰人

助成金申請の年間取扱い件数が延べ1,000社を超える、都内トップクラスの社労士法人の代表。助成金を活用した顧客開拓のノウハウを学べる「助成金ビジネス習得講座」を開講、加入会員が400名を超える日本最大規模の助成金講座を組織化。従業員30名で新事業を担当・展開し、令和3年から社労士試験合格を目指す社会人向けに「社労士合格塾」、令和4年から開業社労士向けに「売れる就業規則作成講座」を開講。

開業社労士が助成金ビジネスを展開するうえで、知らないと損をする「5つの注目助成金」(以下、「スーパーファイブ」)について取り上げます。

今まで当社がメルマガ、書籍などで外部には一度も情報公開していなかった助成金をスーパーファイブに含めています。

スーパーファイブは、経営者が他の社労士や民間会社から提案を受けていない、手つかず状態の「ブルーオーシャン助成金」です。

経営者からすれば初めて提案される助成金なので、申請代行を依頼される可能性が極めて高いです。ぜひ顧客に提案してみてください。

I 「社労士認知率」2%以下の助成金

図表1の通り、スーパーファイブの認知率は、一番高い助成金でも2%です。5種類の助成金をすべて知っている開業社労士にいたっては1%未満です。

助成金申請代行をメイン業務にしている開業社労士も、「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」と「雇用調整助成金」以外の助成金は、ほとんど知りません。スーパーファイブをすべて知っているとしたら、かなり助成金に精通している社労士です。

また、大規模な助成金提案を仕掛けている

◆図表1 5つの注目助成金「スーパーファイブ」

助成金名(総称:「スーパーファイブ」)	課題	社労士認知率	お勧めランキング
①業務改善助成金(通常コース)	賃上げと生産性向上	2%	1
②65歳超雇用推進助成金(高齢者無期雇用転換コース)	50歳代社員待遇改善	1%	2
③エイジフレンドリー補助金	60歳以上社員待遇改善	0.5%	3
④キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)	非正規社員待遇改善	1.5%	4
⑤キャリアアップ助成金(賃金規定等共通化コース)	非正規社員待遇改善	1%	5

※社労士認知率は、当社が開業社労士に実施した助成金アンケートを元に算出した数値です。

民間会社の提案書にも、スーパーファイブが記載されていることは、ほとんどありません。

2 認知率は低いが魅力のある助成金

それでは、スーパーファイブが経営者から見てまったく評価に値しない内容の助成金かというと、そのようなことはありません。認知率が低いだけで、助成金の内容自体は魅力的です。

提案すべき顧客にピンポイントで提案すれば、50%~70%の高確率で申請代行契約を取れる助成金です。

3 今年度も「いい助成金」が多数存続

4月に今年度の助成金が公開された後、数人の社労士から「今年はいいい助成金がない」という話を聞きました。「いい助成金」の意味が理解できませんが、代行契約を取りやすいということであれば、今年度も「いい助成金」がたくさんあります。

そういう発言をする社労士も、スーパーファイブを1つでも知っていて正しい提案をしていれば、「今年はいいい助成金がない」という発言は出ないと思います。正しい助成金情報を知らないと、せっかくのビジネスチャンス逃して損をします。

今年度も、社労士が経営者に提案すべき助成金は20種類以上あります。その中からさらに厳選したスーパーファイブを提案すれば、新規顧客も確実に増加します。まずは助成金の特性とマッチする顧客に提案して、反応を見てください。

お勧めランキング1位

I 業務改善助成金 (通常コース)

I 助成金の概要

生産性を向上させる設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、最低賃金+30円以内の従業員の賃金を引き上げる、従業員100名以下の中小企業を支援する助成金です。本助成金は、遅くとも7月には提案したいですが、既存客であれば8月でもギリギリ間に合います。

事例

東京都の場合、最低賃金が1,041円なので、30円プラスして1,071円までが助成金申請の対象になる従業員の時間給になります。日給や月給の場合は、以下ようになります。

●日給は、1日の所定労働時間で割る

1日の所定労働時間が6時間の会社であれば、日給6,246円~6,426円の従業員が助成金の対象従業員になります。

●月給は、月平均所定労働時間で割る

月平均所定労働時間が160時間の会社であれば、月給16万6,560円~17万1,360円の従業員が助成金の対象従業員になります。

【経費助成率】

経費(消費税を除く)×経費助成率=助成金額

社内最低賃金が、900円以上と未満で経費助成率が異なります。

社内最低賃金	経費助成率
900円未満	80% (90%)
900円以上	75% (80%)

※（ ）内は生産性要件を満たした場合

【助成金上限額】

賃金の引上げ額と引き上げる従業員数により、助成金の上限額が決まります(図表2)。

◆図表2 業務改善助成金（通常コース）

コース	引上げ額	引き上げる 従業員数	助成金 上限額
30円 コース	30円以上	1人	30万円
		2～3人	50万円
		4～6人	70万円
		7人以上	100万円
		10人以上	120万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円
		2～3人	70万円
		4～6人	100万円
		7人以上	150万円
		10人以上	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円
		2～3人	90万円
		4～6人	150万円
		7人以上	230万円
		10人以上	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円
		2～3人	150万円
		4～6人	270万円
		7人以上	450万円
		10人以上	600万円

引き上げる従業員数で「10名以上」を選択できるのは、社内最低賃金が900円未満の会社、または新型コロナの影響で直近3カ月の平均売上が30%以上減少している会社に限定されます。

助成金を説明するときは、賃金アップの対象者をわかりやすくするため、具体的に従業員ごとに現在の賃金額と引上げ後の賃金額を明示します。

2 申請スケジュール

設備投資等のための相見積書を2業者から取り付けることが一番難しいので、先に見積

書の取付けを依頼しておきます。



3 注目する理由

助成金ビジネスをしている社労士の経営安定に繋がる助成金だからです。以下2つのポイントがあります。

(1) 毎年繰り返し申請できる

令和4年6月に閣議決定された「骨太の方針」には、最低賃金に関し早期に全国平均で時給千円以上を目指す方針が改めて盛り込まれました。そのため、最低賃金が全国平均で千円になるまでは本助成金は少なくとも継続

されます。

したがって、提案先の会社が「賃上げと設備等の購入」を制度化すれば、本助成金は1年に1回申請できます。今年度助成金申請をすれば、来年、再来年と繰り返し申請するチャンスがあります。

(2) 助成金額が最大600万円と高額

対象従業員数と引上げ額によりますが、助成金額が100万円以上の高額になることも注目すべき点です。最大600万円の助成金額は、最低賃金が900円以下の地域であれば、無理なく狙える数字です。

現在、ほとんどの助成金は100万円未満なので、本助成金の金額は際立っています。積極的に提案すべき助成金です。

4

狙い目の提案先

毎年、最低賃金が上がる10月に賃金アップをする「最低賃金連動型」のような賃金で従業員を雇用している会社には、提案必須の助成金です。提案すべき会社として、以下の2つがあります。

(1) パートタイマーやアルバイトを雇用する会社

業種を問わず、パートタイマーやアルバイトを雇用する会社は賃金が低い傾向があるので狙い目です。特に学生アルバイトや週20時間未満のパートタイマーを雇用する会社は、助成金申請対象になる賃金水準の従業員を雇用していることが多いです。

逆に、営業社員など歩合給の社員は1年分の歩合給の平均額を基本給や固定的手当に加算するので、賃金が高くなり対象従業員にならないことが多いです。

(2) 業務を手作業でしている会社

従業員が手作業をしている会社の多くは、機械化について検討しています。ただ、購入費用の捻出ができずに導入を躊躇しています。設備機器の導入では、製造業や建設業などが狙い目の業種です。また、システムの導入で生産性が向上するような内勤の業務にも、本助成金は活用するチャンスがあります。

5

契約が取れる提案方法

(1) 欲しい機械設備を聞いてから助成金を提案

通常は助成金の内容から説明しますが、それでは契約は取れません。本助成金は最初に業種別の事例を提示して、「今、どんな機械設備やシステムが欲しいか」を経営者にヒアリングします。助成金の対象になるものと経営者の欲しいものが一致したときに、助成金の具体的な内容について説明を開始します。先に従業員の賃金を上げる話をしてしまうと、大半の経営者はまともに助成金の話を聞いてくれません。提案の順番は重要なポイントです。

図表3は、業種別の人気がある設備投資の事例です。同業者が導入している事例は気になるので、経営者に提示すると必ず見られます。このような業種別の事例を見せてヒアリングすると、契約が取りやすくなります。

ほかにも、次のような設備投資や研修が人気です。

① 業種を問わず人気の設備投資等

特にマニュアル作成は、どこの業種でも整備しなければならない業務ですが、後回しになることが多いです。業者に作成依頼をすると費用が高いことも、マニュアル作成が進ま

◆図表3 人気がある業種別提案事例

狙い目の業種	人気がある設備投資	生産性向上効果
飲食店	デリバリー用3輪バイク	配達員の配達時間が大幅に減少
	冷凍冷蔵庫	食材の品質が改善され処理作業が軽減
小売業	POSレジシステム導入による在庫管理	在庫管理時間が短縮
	受発注機能付きホームページ	受発注業務の時間短縮
製造業	荷物の運搬を台車からフォークリフトへ転換	運搬時間の短縮
	エクセル管理から業務用システムへ切替	システム導入で入力時間の短縮
宿泊業	改修等によるレイアウト変更	作業効率の向上
	顧客管理システム等	顧客管理の時間短縮
生活関連サービス業	電話予約からインターネット予約	予約の電話が減少し効率化
	シャンプーユニット（調節機能付）	施術時間の短縮

ない理由の一つです。本助成金を活用することで会社の課題が解決します。

設備投資	生産性向上効果
マニュアル作成	指示系統および業務分担の明確化、標準化
非接触型自動検温器	来訪者の検温に要していた時間を削減
WEB会議システム	営業担当の移動時間削減

② 人気の研修

設備機器だけでなく、生産性向上の研修などの費用も助成金の対象になります。

研修	生産性向上効果
経営コンサルタントによる社員教育	スキルアップによる作業内容の改善
人材育成教育訓練	スキルの向上と均一化
多機能レジスターの導入およびIT研修	従業員のスキルアップと作業時間の短縮

※各労働局で引受方針が異なりますし、会社の個別状況により審査の結果が異なることがあるため、上記の事例であれば必ず認定されるということではありません。

(2) 原則、30円アップを提案

30円アップなら、次年度も助成金申請ができる可能性が高いからです。一気に60円以上引き上げると、次年度は助成金の申請対象外

になる可能性が高くなります。

(3) 隠れた対象従業員がいないか確認

多くの社労士は、「助成金の対象従業員は雇用保険の被保険者」と頭に刷り込まれていますが、本助成金は労働保険の対象になればいいです。したがって基本的には、同居の親族以外の従業員は助成金の対象になります。週20時間未満勤務のアルバイトやパートタイマーを雇用していないか、経営者に確認します。実際に確認してみると、そのような短時間勤務の従業員を雇用していることが多く、そうした従業員は賃金も最低賃金周辺という可能性も高いです。



手続き上の注意点






- ① 交付申請書を都道府県労働局に提出した後、認定前に社内の最低賃金の引上げをすることは可能です。しかし、認定にならない可能性もあるので、「認定後に賃金を引上げ、支給する」という無理のないスケジュールを組むことをお勧めします。
- ② 社内最低賃金の引上げのタイミングは、交付申請書の提出後から事業完了期日までであればいつでもよく、3月31日までに賃

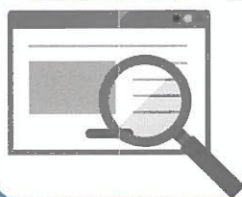
特集 2

業種別 募集・採用実務のポイント

募集をかけても応募がない、採用しても定着しない…企業の悩みは尽きません。なんとか人手を確保したい企業から、社労士が相談を受けることもあるでしょう。しかし、求める人材像は業種ごとに違いがあります。社労士はそうした特徴を押さえて顧客に提案する必要があります。

本特集では、応募を増やすために、また採用後のミスマッチを避けるために押さえておきたい募集・採用実務のポイントを業種別に解説します。

 トラック運送業	44
	株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬
 IT 業界	46
	特定社会保険労務士 郡司 果林
 介護業	48
	特定社会保険労務士 三島 幹雄
 保育所	50
	特定社会保険労務士 菊地 加奈子
 建設業	52
	社会保険労務士・中小企業診断士 山崎 広輝



トラック運送業



株式会社コヤマ経営 代表取締役 こやま まさのり 小山 雅敬

大阪大卒。都市銀行、シンクタンク、保険会社勤務を経て(株)コヤマ経営設立。運送業指導歴35年。著書に『小山雅敬の運送業経営相談室』『同パート2』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革』（日本法令）がある。

トラックドライバーは、近年若者離れの傾向が顕著に見られます。特に運転免許制度の改定により、普通免許で運転できるトラックが大幅に制限されたことで若者離れが加速しました。29歳以下のドライバーは全体の10%未満と少ない一方、60歳以上のドライバーが全体の17%を占めており、年々高齢化が進んでいます。

1 募集時のポイント

トラックドライバーの採用ルートは、主に①インターネット経由、②口コミや縁故、③ハローワーク経由の3つです。最近では、インターネット経由でのドライバー採用が全年代で顕著に増加しています。一方、口コミや縁故での採用は、20代の若者を中心に増加傾向が見られ、ハローワーク経由の採用は、一部の中高年ドライバーを除くと比較的低調な状況です。

(1) ホームページのポイント

ドライバーの募集に成功している運送会社のホームページには、次の共通点があります。

- ① イキイキと働くドライバーの写真、荷役作業の軽減化や事故防止に役立つシステムや設備の写真を掲載している
- ② ドライバー経験者、未経験者、新卒者、女性など、求職者の属性に応じて掲載内容を区分している
- ③ 入社時の研修風景や福利厚生制度などの内容をわかりやすく記載している

(2) 広告のポイント

求人情報誌等の広告で訴求力を上げるためのポイントは、次の通りです。

- ① 「ドライバーの1日の流れ」で入社後のイメージをわかりやすく伝える
- ② ドライバーが本音で知りたい情報を盛り込む（例：高速利用可、事故賠償金無し）
- ③ 社内の雰囲気や居心地の良さを事例で盛り込む（例：親と子がドライバーで勤務中）
- ④ トラックの写真ではなく、職場で働く社員の写真を掲載する

(3) 求人票の作成ポイント

求人票の中で、ドライバーの応募数に大きな影響を与える項目を重要な順に挙げると、以下の通りです。

- ① 月例賃金の水準（賞与や退職金は、会社が期待するほどの効果はない）
- ② 休日数（年間105日が応募増減のボーダーライン）
- ③ 休暇日数および休暇の取りやすさ（特に年休の取りやすさをアピール）
- ④ 勤務場所の近さ（ドライバーは近くの運送会社を選ぶ傾向あり）
- ⑤ 勤務時間および残業実態（長時間労働は敬遠される）
- ⑥ 安全な労働環境（無事故の実績）
- ⑦ 荷役作業の負荷軽減（手積み手卸しの有無）

- ⑧ 福利厚生の内容（ドライバーが最も望む福利厚生は「医療・健康」関連）

上記を踏まえ、求人票の「仕事の内容」と「求人に関する特記事項」に、トラックドライバーが知りたい内容を簡潔に記載すると、応募数が増加する傾向があります。

「仕事の内容」欄記載事項

- ① 乗務するトラックの車種（平ボディなど）と車格（4トン車など）
- ② 貨物の種類（なるべく詳しく記載する）
- ③ 配送先、運行エリア、積込地と着地（簡単な1日の流れを書く）
- ④ 定期便かフリー便か（毎日運行ルートが変化するのか）
- ⑤ 長距離運行の有無と頻度
- ⑥ 宿泊の有無と頻度（月間に宿泊業務が何回あるのか）
- ⑦ 高速道路の利用（高速を使えるのか、高速代は全額会社負担か）
- ⑧ 荷役作業の内容（手積み手卸しの有無、フォーク作業の有無）
- ⑨ 入社後の研修内容（横乗りの指導期間、独り立ちの目安）
- ⑩ 未経験者の在籍状況（社員全体に対する割合）
- ⑪ 女性、高齢者、ブランクがある経験者の在籍状況
- ⑫ 免許取得支援制度（全額会社負担か）、その他サポート体制の内容

「求人に関する特記事項」欄記載事項

- ① 「働きやすい職場認証」取得企業で安心して働ける職場であること（認証取得企業のみ）
- ② 事故発生時の修理代本人負担が無いこと
- ③ 「無事故報奨金」「燃費向上報奨金」などの定期的な報奨制度の内容

- ④ 福利厚生制度の具体的な内容
- ⑤ 賃金以外に「日当旅費」や「宿泊費」などの支給がある場合はその内容
- ⑥ 「Gマーク」「健康経営」「グリーン経営」等の認証取得状況
- ⑦ 教育体系や研修、キャリアアップ支援制度の内容

2 採用時のポイント

（1）採用時に確認すべき事項

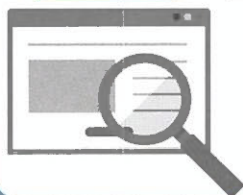
ドライバーの採用時に最も重視すべき点は、「運転業務に対する適性」です。履歴書とともに「運転記録証明書（5年間）」の提出を求め、過去の違反・事故歴を確認することが重要です。また、運転業務に支障がある既往症の有無を確認することも重要です。既往症や治療状況等の確認には、任意様式の「健康状態確認シート」等を使い、本人の理解と同意を得て行う方法があります。

（2）お勧めの採用手法

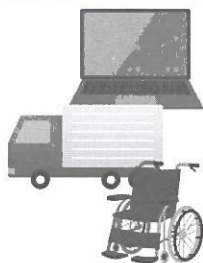
- ① 社員紹介制度
- ② 入社祝い金制度

社員紹介制度は、自社の社員が友人・知人を勧誘して自社に入社させた場合に、一定の報奨金や手当を支給する方法です。地方で1人3～5万円、大都市では1人5～10万円程度を支給している運送会社がよく見られます。社員紹介制度で入社したドライバーは、定着率が高い傾向があります。

一方、入社祝い金制度は、入社するドライバーに一定額の支度金を支給する制度です。採用激戦地では1人に20～30万円支払う会社も珍しくなく、地方では5～10万円を支払う会社が比較的多く見られます。定着度合いを確認して支給するため、入社当初に半額、6カ月後に残りの半額を分割して支給します。



IT業界



特定社会保険労務士 ぐんじ かりん
郡司 果林

特定社会保険労務士。第一種衛生管理者。SE⇒コンピュータハードメーカーの人事担当を経て独立。現在はIT業界の労務管理支援や、HRシステムのクラウド導入支援等を行っている。

コロナ禍初期には採用を控える動きが見られました。しかし、最近復活の兆しが見られ、現場では、統計上の数字以上の強い人手不足感を感じます。従来型の求人にこだわらず、SNS採用といった新しい形での募集が活発に行われていることも影響しているのではと推察しています。

1 募集の手法

よく使われる募集手法として、求人媒体、エージェント(人材紹介会社)、リファラル(知人からの紹介)、SNSなどの活用が挙げられます。従来からあるものですが、「カタカナ」で表現されることが多いため、突然言われたとしても対応できるように慣れておくといよいでしょう。これらの中でも、IT業界で特徴的なものとして、SNS採用が挙げられるでしょう。最近の若者は、情報収集の際にTwitterやInstagramといったSNSを利用する例が見られます。就職活動においても同様です。デジタルツールに長けたIT業界の人材ですから、なおさらです。SNSを活用することには次のようなメリットがあります。

【企業側のメリット】

- ・企業のリアルな情報を安価に発信可能
- ・企業ブランディングに役に立つ
- ・今現在の求職者だけでなく、未来の潜在的な求職者にもアプローチが可能

【求職者側のメリット】

- ・求人票に表れない企業の文化や理念を知ることができる
- ・応募せずとも各企業のことを知ることができる

IT業界では従来、長時間労働という印象を持たれがちでしたが、最近はITエンジニアからも、プライベートを大切にしたいという希望が出る傾向があります。そのような求職者は、その企業の「実際」「生の声」を知りたい、というニーズがあり、SNSでの情報発信は企業側、求職者側、双方にとってメリットがあるということになります。

2 Wantedly

最近、Wantedlyというサービスを活用する例が見られます。一見ネット上の職業紹介サービスのようにも見えますがそうではなく、求人用の「ビジネスSNS」と考えるとよいでしょう。

Wantedlyの利用者の約1/3がIT企業となっており、特にweb開発における利用が活発です。特徴的なのは「賃金などの労働条件を出さない」という点です。年収を上げるのではなく、企業の理念や文化への「共感」「やりがい」で人を集める、というのがサービスのコンセプトとなっており、スタートアップのIT企業の支持を集めている要因だと推察されます。本来、募集採用を行う際は労働条件の明示が必要ですが、Wantedlyは「募集採用」「職業紹介事業」ではないとの立ち位置から、