（令和８年１０月現在）

宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）に関するQA

国から示されたＱＡや実際にご質問のあった事項等を基に作成した、宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）に関する QA を掲載しております。宮城県事業復興型雇用創出助成金（住宅支援費）については、本 QA ではなく、対応する QA をご覧ください。

なお、本 QA は現時点における考え方を示すものであり、今後内容に変更が生じる場合があります。

目　　次

１　助成対象事業所等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１ ― Ｐ６

２　助成対象労働者　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ７ ― Ｐ１４

３　助成対象期間・支給額等　・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１５ ― Ｐ１８

４　認定申請関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１９、Ｐ２０

５　その他　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ２１

６　併給できない主な助成金一覧・・・・・・・・・・・・・Ｐ２２

本ＱＡで使用する用語の定義は、次のとおりとする。

本助成金　…　宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）
支給要綱　…　宮城県事業復興型雇用創出助成金支給要綱（中小企業型）
手　　引　…　宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）ご利用の手引
Ｑ　　Ａ　…　宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）に関するＱＡ
支給申請　…　支給申請兼実績報告

本助成金の認定申請（新規）は令和７年度をもちまして受付を終了しました。
QA 番号に★がついたものは新規申請に係る内容ですのでご了承ください。

宮城県経済商工観光部雇用対策課

１　助成対象事業所等

１－１　（助成対象となる産業政策）

Ｑ：支給要綱第３第１項に記載されている、「平成 23 年３月 11 日以降に採択された震災からの復興に関する国又は地方公共団体の補助金・融資（新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象とするものに限る。）又は雇用のミスマッチが生じている分野に対する産業政策による支援、地域の地場産業として振興を行っている産業分野において相当数の雇用創出が期待される事業」とは具体的にどのようなものですか。

Ａ：「対象産業政策リスト【中小企業型】（リスト１・２）」（県雇用対策課ホームページ参照）に掲げるものをいいます。

なお、今後追加や変更が生じる可能性がありますのでご留意ください。

※　雇用対策課ホームページ

https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/koyou/jyosei-chuusyou-top.html

１－２　（対象産業政策の名称）

Ｑ：「対象産業政策リスト【中小企業型】（リスト１・２）」に掲載されている政策の名称と支援決定通知書等に記載された政策の名称が若干異なります。この場合でも助成対象となりますか。

Ａ：対象産業政策リストに掲載している政策名は、支援決定通知書等に記載される政策名と一致させるよう努めておりますが、完全に一致していない例もあります。

ご質問のような場合には、お手数ですが、対象産業政策の担当窓口に確認をお願いします。

１－３　（本助成金の対象となる地域）

Ｑ：本助成金の対象となる「県内の沿岸部」とはどの地域をいいますか。

Ａ：気仙沼市、南三陸町、石巻市、女川町、東松島市、松島町、利府町、塩竈市、七ヶ浜町、多賀城市、仙台市（宮城野区、若林区及び太白区に限ります。）、名取市、岩沼市、亘理町及び山元町の１５市町をいいます。

１－４　（宮城県内の沿岸部以外の事業所）★

Ｑ：震災時に宮城県内の沿岸部に所在していた事業所が、県内の沿岸部以外の地域で事業を再開する場合、助成対象事業所となりますか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－５　（本社が宮城県内の沿岸部以外にある場合の取扱い）

Ｑ：宮城県内の沿岸部に対象産業政策の支援事業を実施する事業所を有しているが、本社は宮城県内の沿岸部以外の地域にあります。この場合に、助成対象である支給対象事業主となりますか。

Ａ：助成対象事業所が宮城県内の沿岸部に所在しているのであれば、本社が県内の沿岸部以外の地域に所在していたとしても、支給対象事業主となります。

１－６　（震災後に宮城県内の沿岸部で事業を開始した事業所）★

Ｑ：震災時は宮城県内の沿岸部以外の地域で事業をしており、震災後、宮城県内の沿岸部において事業を開始する事業所は、助成対象事業所となりますか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－７　（新規に事業所を設置する場合の取扱い）★

Ｑ：これから宮城県内の沿岸部に事業所を設置する予定ですが、今後、当該事業所で対象産業政策による支援事業を実施すれば、認定申請できますか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－８　（中小企業者等）

Ｑ：「中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）第２条第１項に規定する中小企業者に該当する事業所及びこれに準ずる事業所（以下「中小企業者等」という。）」とは、どのようなものですか。

Ａ：下記の表の基準を満たす者を、中小企業者等といいます。（みなし大企業を含みます。）

主たる事業	中小企業者（下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員数
イ　製造業、建設業、運輸業 その他業種 （以下ロからニを除く。）	３億円以下	３００人以下
ロ　卸売業	１億円以下	１００人以下
ハ　サービス業	５千万円以下	１００人以下
ニ　小売業	５千万円以下	５０人以下

ただし、社会福祉法人、一般社団法人又は医療法人等で、資本金若しくは出資金を有しない事業主の場合は、上記基準の「常時使用する従業員数」により判断します。

１－９　（主たる事業の判断方法１）

Q：当社では水産加工業を行っていますが、当社の場合、ＱＡ１－８の表の主たる事業のうち、どれに該当しますか。

Ａ：この場合には、イの製造業に該当します。

次の①又は②の方法で主たる事業をご確認の上、雇用対策課ホームページに掲載している「主たる事業確認表」と照合し、事業計画書（別記様式２号の１）へ記入してください。

①：主たる事業がＱＡ１－８の表のイ～ニのいずれに該当するかについては、「中小企業庁ＦＡＱ「中小企業の定義について」Ｑ４」によりご確認ください。

②：労働保険申告書等の労働保険に係る申告書の「※各種区分」欄の「産業分類」欄に記載した数字でご確認ください。

１－10　（主たる事業の判断方法２）

Q：当社では不動産代理業・仲介業と駐車場業を行っているが、ＱＡ１－８によると当社ではそれぞれその他業種とサービス業に該当します。この場合、どちらを主たる事業と判断すればよいですか。

Ａ：労働保険申告書等の労働保険に係る申告書の「※各種区分」欄の「産業分類」欄に記載した数字により判断してください。

１－11　（NPO・任意団体等）

Q：個人事業主は助成対象の中小企業者等（ＱＡ1―８）に該当しますか。また、営利企業以外の、ＮＰＯや公益法人、任意団体も助成対象の中小企業者等に該当しますか。

Ａ：いずれも中小企業者等の要件を満たせば、助成対象の中小企業者等となります。

１－12　（短時間労働者のみの雇用）

Q：短時間労働者のみを雇用する事業所も助成対象事業所となりますか。

Ａ：短時間労働者のみを雇用している事業所も助成対象事業所となります。

１－13　（宮城県内に複数の事業所を有する場合の取扱い１）

Q：当社では、宮城県内の沿岸部にＡ事業所とＢ事業所を有しており、Ａ事業所のみが対象産業政策による支援事業を実施しています。

この場合において、Ｂ事業所において雇い入れた（当初配属された）労働者も助成対象となりますか。

Ａ：助成対象事業所は、宮城県内の沿岸部に所在し、対象産業政策の支援事業を実施している事業所のみであるため、Ｂ事業所は助成対象事業所とはならず、Ｂ事業所で雇い入れた労働者は助成対象とはなりません。

なお、この事例において、Ａ事業所で雇い入れた対象労働者をＢ事業所に配置転換した場合は、本助成金でいう「離職」（支給要綱第２第８号）に該当するため、Ｂ事業所の配属となった日以降、その労働者は助成対象となりません。

１－14　（宮城県内に複数の事業所を有する場合の取扱い２）★

Q：当社では、宮城県内の沿岸部にＡ事業所とＢ事業所を有しており、Ａ事業所とＢ事業所の双方が対象産業政策による支援事業を実施しています。この場合において、認定申請等はどのように行えばよいのでしょうか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－15　（新規事業所開設に向け、既存事業所で研修等を行う場合の取扱い１）★

Q：当社では、対象産業政策に指定された補助金（施設整備に関する補助を目的としたもの）の支援を受けて、宮城県内の沿岸部に事業所施設を建設中であり、被災三県求職者（QA２－１参照）を新規雇用して必要人員を確保し事業を運営する計画ですが、当該新設事業所の運営を円滑に開始させるためには、工事完成の数か月前に従業員を採用し一定の研修等を施す必要があります。

　現時点では宮城県内の沿岸部に事業所施設を有していないため、他都道府県に有する既存施設内に準備事務所を設置し、採用した被災三県求職者を一時的に配置した上で研修及び事業所開設に伴う準備行為に従事させ、工事完成後に宮城県内の沿岸部の新設事業所で事業に従事させる予定ですが、この場合において、当該被災三県求職者は助成対象となりますか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－16　（新規事業所開設に向け、既存事業所で研修等を行う場合の取扱い２）★

Q：QA１－15 において、「労働条件通知書又は雇用契約書等の「就業の場所」の記載において、新設の助成対象事業所に配属する方であるが、施設完成までの間は、既存事業所内の施設で研修と準備行為に従事する旨が明記されている場合」（＝雇入れ時から新設の助成対象事業所に配属することが明記されている場合）とありますが、具体的にどのような記載のことですか。

Ａ：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－17　（個人事業主が法人化した場合の取扱い）

Q：個人事業主として本助成金の認定を受けたが、今後法人化を検討しています。法人化した場合も継続して本助成金の支給対象事業主となることができますか。

A：個人事業主から法人化した後も雇用保険適用事業所番号が同一であるなど、個人事業主と新たに設立した法人の同一性が確認できるとともに、認定を受けた対象労働者に対する使用者としての地位が承継されていると認められ、かつ、助成対象事業所において、対象産業政策の支援を受けて引き続き事業を実施していると認められる場合は、継続して支給対象事業主となることができます。（本助成金の認定を受けた任意団体が法人化した場合の取扱いも同様です。）

　なお、法人化した場合は、法人化した日が属する事業年の末日又は令和 12 年３月３１日のいずれか早い日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第４号）を提出してください。

１－18　（会社が合併した場合の取扱い）

Q：当社は、本助成金の認定後において、他社に吸収合併されることとなりました。合併後も継続して本助成金の支給対象となりますか。

A：助成対象となった事業所において、対象産業政策の支援を受けて引き続き事業を実施していると認められる場合は、継続して支給対象となります。

　ただし、本助成金は事業所単位で助成されるものであるため、当該合併に伴い、対象労働者が別の事業所に配置転換された場合には、助成対象外となりますので、あらかじめご留意願います。

　なお、吸収合併された場合は、合併の効力発生日が属する事業年の末日又は令和12年3月31日のいずれか早い日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第４号）を提出してください。

１－19　（事業所が倒産した場合の取扱い）

Q：事業主が本助成金の認定申請手続を行ったのちに倒産した場合、支給対象となりますか。

A：本助成金の認定を受ける前に倒産した場合は、支給対象となりません。

　ただし、再生手続開始の申立て（民事再生法第 21 条に規定する再生手続開始の申立てをいう。）又は更生手続開始の申立て（会社更生法第 17 条に規定する更生手続開始の申立てをいう。）を行った事業所において、事業活動を継続する見込みがある場合を除きます。

　なお、本助成金の認定を受けた後に倒産した場合は、倒産した日を助成対象期間の末日としてそれまでの期間は支給対象とします。

１－20　（対象産業政策の取消し等）

Q：対象産業政策の採択が取り消された場合、支給対象となりますか。また、対象産業政策の採択の一部が取り消され、補助金等の一部を返還した場合はどうですか。

A：対象産業政策の採択が取り消された場合は、支給対象とはなりません。よって、本助成金の事業計画認定及び支給決定は取消しとなります。また、既に本助成金を受領している場合は、全額返還となります。

　対象産業政策が一部取り消され、補助金等の一部を返還した場合には、助成対象事業所における事業の実施状況により判断することとなります。たとえば、対象産業政策の支援により設備投資等を行い、対象労働者を雇用したが、その後廃業に至った場合は、廃業日まで本助成金の支給対象となることもあり得ます（関係書類等により個別に判断します。）。

　対象産業政策の採択の取消しが想定される場合には、速やかにご連絡願います。

１－21　（助成金を複数回申請する場合の取扱い）★

Q：本助成金を複数回申請することはできますか。複数回申請対象事業所の要件はどのようなものですか。

A：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

１－22　（助成対象事業所の一部機能を移動した場合の取扱い）

Q：当社では過去に宮城県事業復興型雇用創出助成金の支給決定を受けた A 事業所の部署の一部を同助成金受給中のＢ事業所に移動して、Ｂ事業所で労働者を雇い入れました。この場合、Ｂ事業所は引き続き助成対象事業所として申請できますか。

A：令和８年度より認定申請（新規）の申請は受け付けておりません。既に認定を受けている事業所に係る変更申請については内容の確認が必要になるので、事前にご相談ください。

２　助成対象労働者

２－１　（被災三県求職者）

Q：本助成金の対象となる被災三県求職者とは何ですか。

A：⑴と⑵の要件の**いずれも**満たす方をいいます。

⑴①：平成 23 年３月 11 日時点で岩手県、宮城県及び福島県内の災害救助法適用地域（以下「被災三県」という。）に所在する事業所に雇用されていた方

又は

②：平成 23 年３月 11 日時点で被災三県に居住していた方

⑵：採用選考時に失業状態にある方をいいます。

※　在職中に採用選考を行った場合でも例外的に失業状態とみなす例

- 前職を事業主都合による解雇等で離職した場合
- 有期の雇用期間満了に備え、求職活動を行っている場合（ただし、労働者都合による離職を除きます。）

２－２　（在職求職者の取扱い）

Q：他の会社等で雇用されている労働者を、離職するのを待って雇い入れた場合は助成対象労働者となりますか。

A：他の会社等で雇用されている労働者は、採用選考時点で失業状態とはいえないため、助成対象労働者には該当しません。

ただし、他の会社等で雇用されている労働者の雇用契約が、期間満了により終了することが明らかである場合又は解雇予告通知を受けている場合には、他の助成対象労働者の要件を満たしていれば、助成対象労働者となります。（労働者都合による離職予定者については、助成対象労働者にはなりません。）

２－３　（対象産業政策決定以前の雇入れ）★

Q：対象産業政策の支援を受ける前に雇い入れられた者について、助成対象労働者となりますか。

A：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

２－４　（新規学卒者の取扱い）

Ｑ：令和８年３月の新規学卒者は助成対象労働者となりますか。

Ａ：平成 23 年３月 11 日時点で被災三県に居住していた方で、他の助成対象労働者の要件を満たしていれば、助成対象労働者となります。

なお、学生時に、助成対象事業所において、学生アルバイトとして雇い入れていた新規学卒者を採用した場合には、雇用契約の有無にかかわらず、新規雇用者として扱います。（定時制高校に通う学生を除く）

２－５　（インターンシップの取扱い）

Ｑ：職場体験のためのインターンシップで受け入れた新規学卒者等を「期間の定めのない雇用契約」又は「更新可能な１年以上の有期雇用契約」で雇い入れた場合は、新規雇用者・再雇用者のいずれの扱いとなりますか。

Ａ：職場体験のためのインターンシップについては、雇入前の就労とはみなさず、新規雇用者として扱います。

２－６　（６５歳以上の労働者の取扱い）

Ｑ：６５歳以上の労働者を雇用した場合、助成対象労働者となりますか。

Ａ：平成２９年１月１日から、６５歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象となっているため、高年齢被保険者資格を取得し、他の助成対象労働者の要件を満たしていれば、助成対象労働者となります。（雇用保険の加入義務がない労働者はこの限りではありません。）

２－７　（有期雇用における雇用契約期間）

Ｑ：１年以上の有期雇用契約を締結していれば、以後の契約更新は１年未満の雇用期間で行っても助成対象となりますか。

Ａ：助成対象となりません。最初の雇入れ時以降、更新における雇用期間も１年以上の雇用期間である必要があります。

２－８　（１年未満の雇用契約）

Ｑ：「更新可能な３か月の有期雇用」で雇い入れた労働者について、当該契約期間満了後に「更新が可能な７か月の有期雇用」で契約を更新しており、以後「更新が可能な１年以上の有期雇用」により雇用契約を更新する予定である場合、助成対象となりますか。

Ａ：最初の雇入時から、「期間の定めのない雇用」又は「更新が可能な１年以上の有期雇用」であることが必要となることから、途中から１年以上の雇用期間で更新したとしても、新規雇用者としての申請はできません。

ただし、最初の雇入時に、１年未満の有期雇用であったとしても、当該雇入前に、あらかじめ作成された就業規則、雇用契約書その他労働条件通知書等労働条件を定めた書面において、「特段の事情がなければ、期間の定めのない雇用又は更新が可能な１年以上の有期雇用契約に移行する。」旨が明記され、実際にいずれかの雇用形態に移行している場合には、最初の有期雇用契約時の雇入日を本助成金における雇入日とみなし、新規雇用者として申請が可能です。この場合、認定申請又は認定変更申請が可能となるのは、「期間の定めのない雇用」又は「更新が可能な１年以上の有期雇用契約」への移行後となります。（そのため、認定申請又は認定変更申請の最終受付期日までに契約が移行していない場合、今期は申請できません。）

なお、新規雇用者として申請できない場合であっても、再雇用者として申請できる可能性があります。詳しくは、手引７ページに掲載しております「新規雇用者・再雇用者を確認するフローチャート」をご確認ください。

２－９　（有期雇用における更新可能であることの定め）

Ｑ：助成対象労働者の条件である「更新が可能な１年以上の有期雇用」とはどのような場合をいうのですか。

Ａ：最初の雇入時の雇用形態が１年以上の有期雇用契約であることを前提に、更新の定めについては、雇入れ前にあらかじめ作成された就業規則、雇用契約書又は労働条件通知書等において、「契約更新が可能であること」と、少なくとも更新後の契約期間が「１年以上」の有期雇用契約であること（以下、これらを「更新可能であることの定め」と呼称します。）が明記されている場合をいいます。

そのため、労働条件通知書等に、あらかじめ更新可能であることの定めがない場合は、助成対象労働者とはなりません。

２－10　（派遣労働者の取扱い）

Ｑ：派遣元の企業と有期雇用契約を締結しており、当該雇用が期間満了により終了することが明らかである労働者について、派遣先の企業（紹介予定派遣により派遣を受けている場合を含む。）において、「期間の定めのない雇用契約」又は「更新が可能な１年以上の有期雇用契約」で雇い入れ、引き続き派遣先企業の事業に従事させた場合、助成対象となりますか。

Ａ：他の要件を満たしていれば、再雇用者（ＱＡ２－15）として助成対象となります。

２－11　（事業主都合により解雇等した場合の取扱い）

Q：「令和７年４月１日以降に、助成対象事業所において、事業主都合による解雇等を理由に離職した雇用保険被保険者がいる場合は、その人数に相当する労働者は対象労働者としない」とはどういうことですか。具体例を示してください。（支給要綱第５第２項第２号関係）

A：次の例をご参照願います。

（例）

令和８年４月１日	労働者 A を「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	助成対象
令和８年４月１０日	既存の労働者 B（期間の定めのない雇用）を事業主都合により解雇	（注）
令和８年５月１日	労働者 C を「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	B の解雇後１人目の雇入れのため助成対象外
令和８年５月１０日	労働者 D を「更新が可能な１年以上の有期雇用」で新たに雇入れ	B の解雇後２人目の雇入れのため助成対象
令和８年６月１日	既存の労働者 E（６ヶ月の有期雇用）を事業主都合により雇止め	（注）
令和８年６月１０日	労働者 F を「期間の定めのない雇用」で雇入れ	E の雇止め後１人目の雇入れのため助成対象外
令和８年７月１日	労働者 G を「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	E の雇止め後２人目の雇入れのため助成対象

（注）雇用契約期間や本助成金の申請の有無等にかかわらず、雇用保険被保険者を、令和７年４月１日以降に事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む。）した場合は、全て相殺対象人数として計上されます。

２－12　（転籍）

Q：転籍により新たに雇い入れた場合、助成対象となりますか。

A：助成対象となりません。

２－13　（認定申請後に新たな労働者を雇い入れた場合）

Q：認定申請後に新たな労働者を雇い入れた場合、助成対象となりますか。

A：他の助成対象労働者の要件を満たしていれば、助成対象となります。ただし、追加として申請できる労働者は最も雇入日の早い新規雇用者の雇入日から２年以内に雇い入れた労働者に限ります。

例えば、令和６年２月１０日に最初の新規雇用者（新規雇用者１番の労働者）を雇い入れた事業所の場合、令和８年２月９日までに雇い入れた労働者を、新たな労働者として追加申請することができ、助成対象期間は３年間となります。

手続きとして、認定変更申請が必要となります。認定変更申請については、手引をご覧ください。

２－14　（補充労働者）

Q：補充労働者とは、どういうものですか。具体的にどのような労働者が認められますか。

A：離職した労働者がいた場合に残りの助成対象期間を引き継ぐ形で助成対象となることができます。この助成対象となる労働者を「補充労働者」と呼称しています。

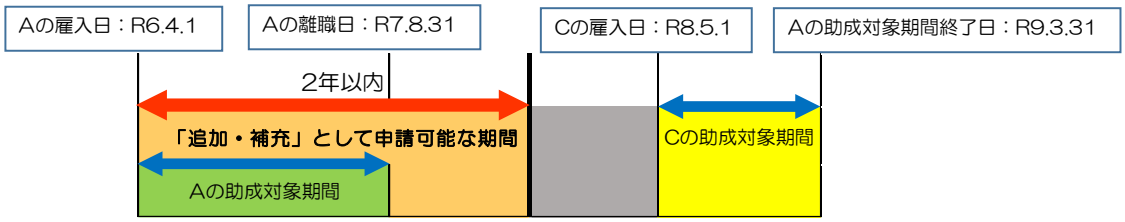
補充労働者として申請できる労働者は、原則として離職した労働者の離職日の翌日以降に雇い入れた労働者です。また、原則として、離職した労働者（事業主都合による解雇等を除く）と同一の①雇用区分及び②雇用形態（①新規雇用者／再雇用者、②フルタイム労働者／短時間労働者）に該当する労働者が対象となります。

助成対象期間は、補充労働者の雇入日又は離職した対象労働者の離職日の翌日いずれか遅い日から離職した対象労働者の助成対象期間終了日までの助成対象期間を引き継ぎます。

※　最も雇入日の早い新規雇用者の雇入日から２年以内に雇い入れた労働者を補充労働者として申請できる場合があります。詳しくは（例２）を参照願います。

（例１）

令和６年４月１日 フルタイム労働者の最初の新規雇用者Ａを雇い入れる
令和７年８月３１日 最初の新規雇用者Ａが離職する
令和８年４月１０日 短時間労働者の新規雇用者Ｂを雇い入れる
令和８年５月１日 フルタイム労働者の新規雇用者Ｃを雇い入れる

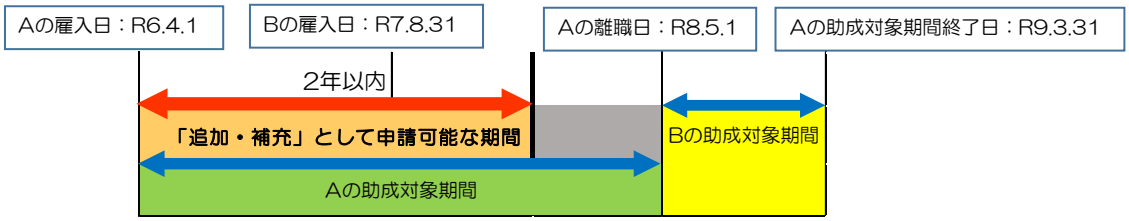


この場合はＣ（新規雇用者／フルタイム）がＡ（新規雇用者／フルタイム）の補充労働者となります。Ｃの助成対象期間は雇入日の令和８年５月１日からＡの助成対象期間終了日の令和９年３月31日までとなります。

Ｂは、新規雇用者ではありますが、フルタイム労働者ではなく短時間労働者のため、同一の雇用形態といえず、Ａの補充労働者になりません。

（例２）

令和６年４月１日 フルタイム労働者の最初の新規雇用者Ａを雇い入れる
令和７年８月３１日 フルタイム労働者の新規雇用者Ｂを雇い入れる
令和８年５月１日　最初の新規雇用者Ａが離職する
令和８年６月１０日 フルタイム労働者の新規雇用者Ｃを雇い入れる



この場合は A の雇入日から２年以内に雇い入れた B（新規雇用者／フルタイム）と A の離職日以降に雇い入れた C（新規雇用者／フルタイム）が補充労働者となり得ます。（B は A の雇入日から２年以内に追加申請していない場合に限ります。）補充労働者の雇入日又は離職した対象労働者の離職日の翌日いずれか遅い日から離職した対象労働者の助成対象期間終了日までが助成対象期間となるため、Cより前に雇い入れたBを補充労働者とすることで、A の離職日の翌日から助成対象期間終了日までの対象期間を引き継ぐことができます。

（例３）

令和６年５月１日 短時間労働者の新規雇用者 D を雇い入れる
令和７年９月 30 日 新規雇用者 D が離職する
令和８年４月１０日 フルタイム労働者の再雇用者 E を雇い入れる
令和８年６月１日 フルタイム労働者の新規雇用者 F を雇い入れる

この場合はＦ（新規雇用者／フルタイム）をＤ（新規雇用者／短時間労働者）の補充労働者として申請することができます。ただし、D が短時間労働者のため、その補充である F は短時間労働者としてみなして認定され、支給限度額も短時間労働者の金額が適用されます。E は、フルタイム労働者ではありますが、新規雇用者ではなく再雇用者のため、同一の雇用区分といえず、D の補充労働者になりません。

２－15　（再雇用者）

Q：再雇用者とはどういうものですか。

A：被災三県求職者で、令和８年１月１日から令和8年 12 月 31 日までに雇い入れた労働者のうち、当該雇入日の前日から過去３年間において同一の事業所で雇用又は就労（※）させた事実のある労働者をいいます。

ただし、再雇用者の認定に当たっては、新規雇用者１人に対して４人を限度（＝雇い入れた対象労働者の８割以内）として助成対象となるため、新規雇用者を雇用していない場合は助成対象となりませんのでご注意ください。

※就労には、関連企業等からの出向に伴う就労のほか、派遣労働者・請負労働者としての就労、事前研修のための就労を含みます。

２－16　（再雇用者の認定範囲）

Q：再雇用者とは、具体的にどのような労働者が認められますか。

A： 同一の事業所において、一度離職してから３年を超えて再就職した方や離職後３年以内に再就職した方等を他の助成対象労働者の要件を満たすことを前提に、それぞれ新規雇用者・再雇用者として認定します。

詳しくは、手引７ページに掲載しております「新規雇用者・再雇用者を確認するフローチャート」で該当するかをご確認ください。

なお、新規雇用者として申請し、新規雇用者として認定された労働者が、後に提出された資料によって再雇用者であったことが判明した場合は、再雇用者として認定し直すのではなく、対象外となりますのでご注意ください。（既に助成金を支給している場合、助成金の返還が生じます。）

２－17　（再雇用者の認定のための提出資料）

Q：再雇用者として申請する場合の提出資料はどういうものが必要ですか。

A：離職票の写し等離職日を確認できるもののほか、前回の就労時に雇用保険の被保険者であった場合は、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書の写し又は離職票の写しを提出してください。

　また、前回の就労における離職日が初めて認定申請された日の属する年度の前年度の４月１日以降である場合は、これらの書類のほか、雇用契約書や労働条件通知書等の以前の雇用形態がわかる書類を提出してください。以前の雇用形態がわかる書類を提出していただけない場合は、再雇用者としての認定要件を確認できないとして認定できない場合がございます。

２－18　（助成対象労働者が再雇用者である場合の起算日）

Q：再雇用者の場合は雇入日と起算日が異なる場合があるとありますが、具体例を示してください。

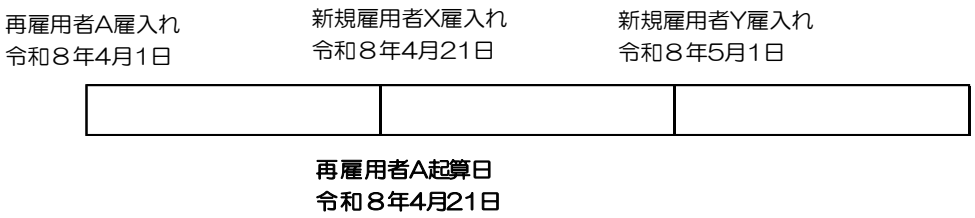
A：**①再雇用者が４名以下で、かつ、新規雇用者の雇入日より前に雇い入れた再雇用者**

（例）

令和８年４月１日　　再雇用者Ａを雇い入れる

令和８年４月２１日　新規雇用者Ｘを雇い入れる

令和８年５月１日　　新規雇用者Ｙを雇い入れる



この場合は、再雇用者Ａの起算日は、令和８年４月２１日（新規雇用者ＸとＹのうち、雇入日の早いＸの雇入日）となります。

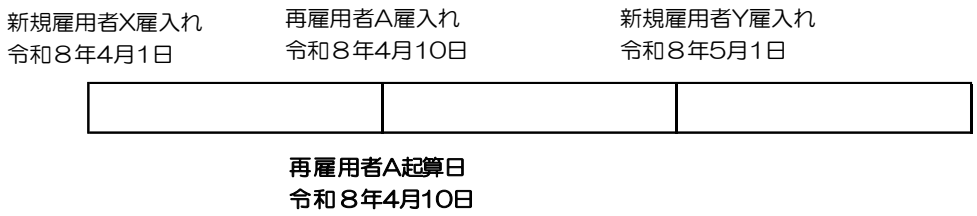
②再雇用者が４名以下で、かつ、新規雇用者の雇入日以後に雇い入れた再雇用者

（例）

令和８年４月１日　　新規雇用者Ｘを雇い入れる

令和８年４月１０日　再雇用者Ａを雇い入れる

令和８年５月１日　　新規雇用者Ｙを雇い入れる

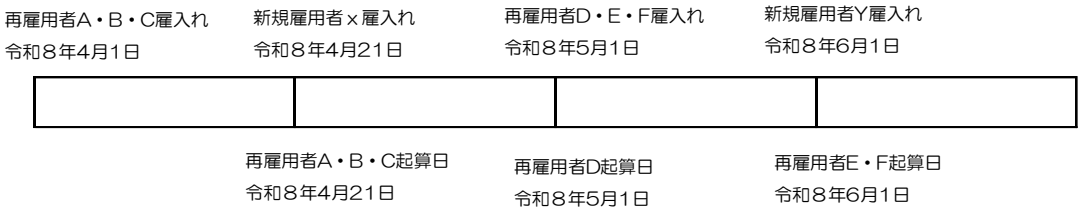


この場合は、再雇用者Ａの起算日は、令和 ８ 年４月１０日（例外ではなく原則どおり再雇用者Ａ自身の雇入日）

③再雇用者が５名以上で、かつ、再雇用者の人数が新規雇用者の人数の４倍を超えていない場合

（例）再雇用者６名（Ａ～Ｆ）、新規雇用者２名（Ｘ、Ｙ）を雇い入れた場合の起算日

令和８年４月１日　　再雇用者Ａ、Ｂ、Ｃを雇い入れる
令和８年４月２１日　新規雇用者Ｘを雇い入れる
令和８年５月１日　　再雇用者Ｄ、Ｅ、Ｆを雇い入れる
令和８年６月１日　　新規雇用者Ｙを雇い入れる



この場合は再雇用者６名の起算日は次のとおりとなります。

- 再雇用者Ａ、Ｂ、Ｃの起算日は、令和８年４月２１日（新規雇用者Ｘの起算日）
- 再雇用者Ｄの起算日は、令和 ８ 年５月１日（例外ではなく原則どおり再雇用者Ｄ自身の雇入日）
- 再雇用者Ｅ、Ｆの起算日は、令和８年６月１日（新規雇用者Ｙの起算日）

２－19　（外国人労働者の取扱い）

Ｑ：外国人技能実習生は助成対象労働者となりますか。

Ａ：外国人技能実習制度による技能研修生については、実習期間終了後に帰国することが前提のため助成対象となりません。

３　助成対象期間・支給額等

３－１　　（再雇用者の割合が雇入れ人数の８割を上回った場合の取扱い）

Ｑ：助成対象期間中に新規雇用者が自己都合により離職し、再雇用者の割合が雇入れ人数の８割を上回った場合（超過再雇用者）の取扱いはどうなりますか。

Ａ：**＜原則＞**再雇用者が超過再雇用者となった理由が、認定済みの新規雇用者の離職によるものである場合又は助成対象期間の終了である場合は、その日の翌日から当該再雇用者の助成対象期間が停止します。

なお、その後、新たに新規雇用者を雇い入れた場合は、新たに雇い入れた新規雇用者の雇入日以降、停止した再雇用者の助成対象期間を再開します。

（例）新規雇用者Ａと再雇用者Ｂが雇用されている場合

令和８年７月３１日　新規雇用者Ａが労働者都合により離職する

令和８年９月１日　　新規雇用者Ｃを雇い入れる

この場合、Ａの離職によりＢの助成対象期間がＡの離職日の翌日である令和 ８ 年８月１日から停止します。その後、Ｃの雇入れにより、Ｃの雇入日である令和 ８ 年９月１日から再開します。したがって、Ｂの助成対象期間は、令和 ８ 年８月１日から令和８年８月３１日まで停止することとなります。

＜例外＞再雇用者が超過再雇用者となった理由が、認定済みの新規雇用者の離職（事業主都合による解雇等を除く）で、かつ、当該認定済みの新規雇用者の離職日の翌日から１か月以内に新たに新規雇用者を雇い入れた場合は、当該再雇用者の助成対象期間は停止しません（助成対象期間として算入されます。）。

（例）新規雇用者Ａと再雇用者Ｂが雇用されている場合

令和８年７月２５日　新規雇用者Ａが労働者都合により離職する

令和８年８月１日　　新規雇用者Ｃを雇い入れる

この場合、Ａの離職日の翌日である令和 ８ 年７月２６日から１か月以内に、新規雇用者Ｃを雇い入れているため、再雇用者Ｂの助成対象期間は停止しません。

なお、１か月以内に新たに新規雇用者等の雇入れが行われず助成対象期間が停止された後、新たに新規雇用者等を雇い入れて再雇用者の割合が８割以内となった場合の助成対象期間は、その日から助成対象期間は再開し、停止される前の助成対象期間と再び助成対象となった日（新たに雇い入れた新規雇用者に係る起算日）以降の助成対象期間を通算し、最大３年間となります。

３－２　（新規雇用者より前に雇い入れた再雇用者に係る助成対象期間）

Q：新規雇用者より前に雇い入れられた再雇用者に係る助成対象期間は、新規雇用者の雇入日から起算して３年間となるのですか、それとも再雇用者の雇入日から起算して３年間となるのですか。

Ａ：助成対象期間は、新規雇用者の雇入日から起算して３年間となります。

３－３　（助成金支給時における減額）

Q：本助成金の認定を受け、支給申請兼実績報告（以下「支給申請」という。）をした後に助成金が振り込まれましたが、認定通知書に記載された金額より少ない金額が振り込まれました。なぜ認定された金額より減額されたのですか。

Ａ：本助成金の認定通知書に記載されている申請限度額とは、支給申請することができる上限額であり、認定を受けた全ての対象労働者が、認定された雇用形態のとおりに３年間就労を継続した場合に支給できる助成金の上限額を記載したものです。このことから、対象労働者が助成対象期間内に離職した場合のほか、認定された雇用形態と支給申請時に確認された就労実態が異なる場合等においては、認定された金額よりも減額して支給することになります。

３－４　（助成金の支給時における減額理由）

Q：本助成金が認定された金額より減額して支給されるのはどのような場合ですか。

Ａ：本助成金においては、支給申請時に提出いただく出勤簿及び賃金台帳等を確認し、認定された雇用形態と就労実態が異なる場合に、認定された金額よりも減額して支給しています。主な減額理由は次の①～⑥のとおりですが、減額については、事業所や労働者等の状況を確認した上で判断しているため、下記に該当する場合に必ず減額するということではありません。また、下記は主な減額理由を挙げたものであり、下記に掲載していない事例においても様々な状況を確認した上で、認定された金額よりも減額して支給することがあります。

①対象労働者の実際の労働時間が、認定された労働時間より大幅に短時間である場合

→　本助成金の支給にあたっては、雇用契約書に記載された内容だけではなく、対象労働者の就労実態にあわせて支給しています。このことから、フルタイム労働者として認定された対象労働者であっても、認定申請時（又は契約変更後）の雇用契約書と比較して実際の労働時間が大幅に短時間である場合及び当該事業所の他のフルタイム労働者と比較して実際の労働時間が短時間である場合には、当該フルタイム労働者を短時間労働者とみなし、認定された金額よりも減額して支給することがあります。

②長期にわたって対象労働者が就労していない期間がある場合

→　長期にわたる欠勤期間（目安として、連続して 30 日以上の欠勤）があり、当該欠勤期間の賃金支払いがない場合、当該欠勤期間について助成金を支給することはできないため、当該欠勤期間分を減額して支給します。

③離職した対象労働者について、実際に就労した最後の日と認定申請又は支給申請上の離職日に乖離がある場合

→　実際に対象労働者が就労した最後の日と認定申請又は支給申請上の離職日に乖離がある場合、この期間は欠勤期間とみなされます。このように、長期にわたる欠勤期間があり、当該欠勤期間の賃金支払いがない場合には、当該欠勤期間について助成金を支給することはできないため、当該欠勤期間分を減額して支給します。

④対象労働者が、認定申請された雇入日以前に雇用保険に加入せずに就労していた場合

→　本助成金の対象労働者は、雇入時から雇用保険被保険者としての資格取得義務がある方である場合、雇用保険被保険者として雇い入れることが必要であるため、雇用保険に加入せずに就労している期間があることが支給申請時に判明した対象労働者について、本助成金を支給できないことがあります。

　なお、対象労働者が新規学卒者である場合、雇用慣行を考慮し、例外的に助成対象と認めることがあります。

⑤対象労働者が、短期雇用契約を締結している場合

→　本助成金の対象労働者は、最初の雇入時以降、期間の定めのない雇用であるか、又は１年以上の有期雇用で、その後 1 年以上の有期雇用により更新を続けていくことが必要であることから、短期雇用契約により就労していた期間があることが支給申請時に判明した対象労働者については、本助成金を支給できないことがあります。

⑥県が、本助成金の支給のために必要な審査を適正に実施することができないと判断した場合

→　本助成金の申請手続において提出いただく雇用契約書、賃金台帳及び出勤簿等の書類は、助成の可否の判定及び助成金額の算定等のために重要なものです。このことから、認定申請時に提出いただいた書類と後日支給申請等で提出いただいた書類において、本来同一であるはずの事項（最初に雇い入れた日等）が相違していた等の理由により、正確な就労実態を確認することができないと県が判断した場合、本助成金を支給することができません。

３－５　（無給で勤務しない日があったこと等により助成金が支給されなかった労働者）

Ｑ：支給要綱第１２第１項第３号によれば、無給で勤務しない日があったこと等により助成金が支給されなかった労働者について、一定の条件を満たせば再び助成対象になるとの記載がありますが、どのような労働者が対象となりますか。

Ａ：原則として、産前産後休業、育児休業又は病気休業等のやむを得ない理由によって助成対象期間内に無給で勤務しない日があった労働者(補充労働者である場合を除く)が、離職せず助成対象期間内に復職し、復職後助成対象期間が終了する日まで認定事業所で就労し、かつ助成対象期間が終了した日以降も継続して就労する場合に限り、対象となります。

この場合には、当該対象労働者の助成対象期間が終了した日以降の直近の支給申請時において、無給の休業等がやむを得ない理由によるものであったことが確認できる書類を提出してください。書類の内容を確認し、無給の休業等がやむを得ない理由によるものであると認められた場合に、本助成金が支給されます。

また、支給要綱第１２第１項第３号の対象となることが認められた労働者については、後日出勤簿等を提出していただき、助成対象期間が終了した日以降も継続して就労していることを確認した上で、助成金を支給します。

なお、提出書類の記載方法等については、お問い合わせください。

４　認定申請関係

４－１　　（平成２３年３月１１日時点の住所の確認）

Q：認定申請等の際に添付する「申請する労働者の現在の氏名及び生年月日を確認できる書類」として、対象労働者の運転免許証の写しを提出する予定です。対象労働者は平成２３年３月１１日時点で宮城県内に居住しており、以降も同じ住所に居住していますが、平成２３年３月１１日より後に免許証の更新手続を行っており、交付日は平成２３年３月１１日より後の日付となっています。この場合、当該運転免許証の写しを添付書類とすることができますか。

A：運転免許証の有効期限は交付から最大５年間のため、現在有効期間中の運転免許証は震災時の証明としては使用できません。

４－２　　（認定を受けるまでに大企業に該当した場合の取扱い）★

Q：当社は本助成金の認定申請時点では中小企業者等でしたが、認定を受けるまでの間に大企業となりました。助成対象外になるのでしょうか。

A：令和８年度より認定申請（新規）は受け付けておりません。

４－３　　（認定後に大企業に該当した場合の取扱い１）

Q：本助成金の認定後において、大企業に該当することとなった場合、助成対象外になりますか。

A：既に認定を受けている事業所については助成対象となります。本助成金の認定がなされた事業主が助成対象期間の途中で大企業に該当した場合であっても、中小企業者等とみなします。ただし、大企業に該当した後に申請限度額の増額を求める場合の認定変更申請はできなくなります。したがって、認定後に大企業に該当した場合の申請限度額は、大企業に該当する前に認定を受けた事業所の申請限度額までとなります。

４－４　　（認定後に大企業に該当した場合の取扱い２）

Q：QA４－３において、大企業に該当した後の申請限度額の増額を求める認定変更申請はできなくなるとのことですが、大企業に該当する前に雇い入れた労働者を助成対象とすることはできないのですか。

A：できません。支給要綱第３第１項第５号に規定しているとおり、認定申請時点及び認定変更申請時点において中小企業者等に該当することを要件としているため、追加で認定を受けたい労働者の雇入れが大企業に該当する前であっても、認定変更申請時点で大企業に該当している場合は、当該労働者の増額申請はできません。

４－５　（会社の商号等を変更した場合の取扱い）

Ｑ：本助成金の認定後において、会社の住所、名称（商号）、代表者名、電話番号等を変更した場合、どのような手続が必要ですか。

Ａ：当該変更が発生した日が属する事業年の末日又は令和 12 年３月３１日のいずれか早い日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第４号）又は異動事項等届出書を提出してください。（助成対象事業所の住所、名称、責任者氏名、電話番号等を変更した場合の手続も同様です。）

　なお、上記のうちどちらを提出することが必要かについては、ＱＡ４－６を参考にしてください。

４－６　（軽微な変更の届出）

Ｑ：支給要綱第１２第３項において、事業計画の内容に変更等があった場合は認定変更申請書を提出することとされており、ただし書きで、軽微な変更の場合は届け出ることで足りる、とありますが、軽微な変更とは、どのような場合ですか。

Ａ：事業主住所（助成対象事業所と異なる場合に限る。）、事業主名称（単なる名称変更の場合に限る。）、法人の場合の事業主代表者氏名又は払渡希望金融機関（口座番号）等の変更は、軽微な変更として異動事項等変更届での届出をお願いします。このほか、変更によって助成対象期間及び助成金支給額等に影響を与えないものは、軽微な変更として取り扱います。

５　その他

５－１　（求人する際の公募）

Q：本助成金の助成対象となる労働者を雇用する場合、ハローワークの紹介は要件となりますか。

A：要件とはしませんが、ハローワークに求人を申し込むなど、可能な限り広く求人を行うよう努めてください。

５－２　（併給できない主な助成金）

Q：同じ労働者を対象として、雇入れ等に係る国の各種助成金と本助成金を併給することはできますか。

A：国費を財源として支給される雇入れ等に係る各種助成金とは併給できません。本助成金と併給できない主な助成金は、「６併給できない主な助成金一覧（Ｐ２２）」を参照願います。

　また、一覧に記載している助成金以外でも、雇入れ等に係る費用が国費を財源として支給される助成金の助成対象となっている労働者については、本助成金の対象労働者として認定申請を行うことはできません。

５－３　（他の助成金等との併給調整）

Q：雇入れ等に係る費用について、同じ労働者が、国費を財源として支給される他の助成金の対象となっている場合は、併給ができないこととされていますが、労働者Ａについては既に他の助成金の助成対象となる一方で、労働者Ｂについては他の助成金の助成対象となっていないときは、労働者Ｂを本助成金の対象労働者として認定申請を行うことはできますか。

A：申請できます。

６　併給できない主な助成金一覧

労働者を雇い入れて宮城県事業復興型雇用創出助成金の認定を受けた場合、宮城労働局などの以下の助成金（注）については、支給が可能かどうか確認が必要となりますのでご留意ください。

注）以下は例示です。以下に列記したもの以外でも、国費を財源として支給される他の助成金（募集が終了したものを含む。）で雇入れ等に係る費用を助成対象とするものについては、宮城県事業復興型雇用創出助成金との併給を受けることはできませんので、ご留意ください。

- **産業雇用安定助成金**
  - 産業連携人材確保等支援コース、スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース（経過措置）
- **早期再就職支援等助成金（旧　労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金）**
  - 雇入れ支援コース、中途採用拡大コース、ＵＩＪターンコース
- **特定求職者雇用開発助成金**
  - 特定就職困難者コース、生涯現役コース（経過措置）、被災者雇用開発コース（経過措置）、生活保護受給者等雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）、
- **トライアル雇用助成金**
  - 障害者トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース
- **人材確保等支援助成金**
  - 働き方改革支援コース（経過措置）
- **通年雇用助成金**
- **両立支援等助成金**
  - 再雇用者評価処遇コース（経過措置）
- **６５歳超雇用推進助成金**
  - 高年齢者無期雇用転換コース
- **キャリアアップ助成金**
  - 正社員化コース、障害者正社員化コース
- **人材開発支援助成金**
  - 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース
- **雇用就農資金（旧　農の雇用事業）**