

(令和7年9月現在)

宮城県事業復興型雇用創出助成金（住宅支援費）に関するQA

国から示されたQA等を基に作成した、宮城県事業復興型雇用創出助成金（住宅支援費）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（中小企業型）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	制度趣旨	P 1
2	助成対象事業所等	P 2—P 7
	○助成対象となる産業政策（P 2）	
	○中小企業者等（P 3）	
	○主たる事業の判断方法（P 4）	
3	助成対象労働者	P 8—P 11
4	助成対象期間・助成対象経費等	P 12—P 14
5	認定申請関係	P 15
6	雇用の維持・確保	P 16、P 17
7	その他	P 18
8	併給できない主な助成金一覧	P 19

■本QAで使用する次の語句は、次の事項を指します。

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

1. 制度趣旨

1－1（制度趣旨）

Q：住宅支援費を創設した趣旨はどのようなものですか。

A：人手不足が深刻化している被災地域においては、住宅の不足や家賃の高騰といった住宅事情も事業所の人材確保の障壁となっていることから、求職者を雇い入れるために住宅支援の導入等により職場環境の改善を行い、雇用の維持・確保を達成した事業所に対し、その費用の一部を助成することにより、被災地の人手不足に対応しようとするために創設されました。

2. 助成対象事業所等

2-1（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の対象となっている事業」、「地域の地場産業として振興を行っている産業分野であっ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【住宅支援費】（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注意ください。

※ 雇用対策課ホームページ

<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/koyou/jyosei-jyuutaku-top.html>

2-2（対象産業政策の名称）

Q：「対象産業政策リスト【住宅支援費】（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る場合、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を確認をお願いします。

2-3（産業政策の採択時期1）

Q：求職者の雇入れ後に対象産業政策の採択が見込まれていますが、採択に先行して認定申請をすることはできますか。

A：支給要綱第3第1項のとおり、対象産業政策の採択後に、求職者を雇い入れることが要件となっていますので、認定申請をすることはできません。

2-4（産業政策の採択時期2）

Q：産業政策の採択前に実施した住宅支援の取組みについては、住宅支援費の対象として認められますか。

A：支給要綱第4第2号のとおり、産業政策の採択後に、住宅支援の取組みを実施していることが要件となっていますので、対象として認められません。

2-5（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、宮城県内の沿岸部以外の地域で事業を再開する場合、助成対象となりますか。

A：助成対象地域から外れてしまうため、県内の沿岸部以外で事業を再開する場合、助成対象となりません。

※ 宮城県内の沿岸部とは、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、亶理町及び山元町の15市町をいいます。

2-6（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ますが、本社が宮城県内の沿岸部以外の地域にあります。この場合は、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。

2-7（震災後に宮城県内の沿岸部で事業を開始した事業所）

Q： 震災時に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、助成対象となりますか。

A： 助成対象事業所となります。

2-8（中小企業者等）

Q： 支給要綱第2第6項にある「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もの及びこれに準ずるもの（以下「中小企業者等」という。）」とは、どのようなものですか。

A： 次表の基準を満たすものを、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	中小企業者等（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 ニまでを除く。）	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、一般社団法人及び医療法人等で資本金又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。

2-9（NPO・任意団体等）

Q： 個人事業主は中小企業者等（[QA2-8](#)）に該当しますか。また、営利企業のみならず、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。

2-10（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、助成対象事業所となりますか。

A： 令和7年度の本助成金の助成対象事業所となるには、令和8年3月31日までに対象産業政策の支援決定を受けていることが必要です。また、その他の助成対象事業所の要件を満たせば、助成対象事業所となります。

2-11（住宅支援の取組みの実施時期の緩和）

Q： 令和4年度に住宅支援の取組みの実施時期が緩和されたとのことですが、具体的にどのように変わったのですか。

A： 従来、産業政策の支援決定後、住宅支援の取組みと新規雇入れが同一年度内であることが要件となっておりましたが、本改正により住宅支援の取組みの実施期間について、「平成30年3月1日以降」に拡大され、次のような事例について認定申請が可能となりました。

（例）令和6年4月1日 要件外助成対象労働者Xの雇入れ
令和6年12月1日 住宅手当の導入（要件外助成対象労働者Xは手当受給者）
令和7年4月1日 受給要件労働者Aの雇入れ
⇒受給要件労働者A及び要件外助成対象労働者Xの申請が可能です。

2-12（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。当社の場合、QA2-8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御確認の上、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（別記様式第2号）へ記入してください。

①：主たる事業がQA2-8の表のイ～二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。

2-13（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おり、QA2-8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。

2-14（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、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事業所において雇い入れた労働者は助成対象とはなりません。

なお、上記において、A事業所で雇い入れた助成対象労働者を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7項）に該当するため、B事業所の配属となった日以降、助成対象となりません。

2-15（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ですか。

A： 事業所ごとに認定申請書等を作成し、手続きを行ってください。（認定等も事業所ごとに行われます。）

上記において、A事業所とB事業所間で助成対象労働者の配置転換を行った場合は、受給要件労働者等であるか要件外助成対象労働者であるか等により取扱いが異なりますので、ご相談ください。

2-16（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ましたが、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となることが出来ますか。

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、認定を受けた受給要件労働者を始めとする助成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出来ます。（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、法人化した日以後の直近の基準日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第5号の1）を提出してください。

2-17（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をするものであるため、当該合併に伴い、助成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、あらかじめご了承ください。

なお、吸収合併された場合は、合併の効力発生日以後の直近の基準日までに、所定の書

類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第5号の1）を提出してください。

2-18（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、倒産した日以前の直近の経過日の前日を助成対象期間の末日として支給対象とします。

2-19（既に雇入費の助成を受けている場合の取扱い）

Q：既に雇入費の支給決定を受けたことのある事業所も住宅支援費の助成対象事業所になることはできますか。

A：住宅支援費においては雇入費における申請や受給実績の有無に関わらず、本助成金の受給要件を満たしていれば、助成対象事業所になることができます。（[QA7-4](#)参照）。

2-20（既に雇入費の支給上限額に達している場合の取扱い）

Q：当事業所は、雇入費において既に支給上限額（Ⅰ型・Ⅱ型：1億円/Ⅲ型・中小企業型：2,000万円）まで受給しています。この場合助成対象事業所になることはできますか。

A：雇入費及び住宅支援費の支給上限額については、それぞれの支給要綱において別に定め、別枠として取り扱うこととしているため、本助成金の受給要件を満たしていれば、助成対象事業所になることができます。

2-21（就業規則等の明文化に係る取扱い1）

Q：支給要綱第3第1項第3号において、住宅支援の取組みは「就業規則等の明文の規程に基づく」こととされていますが、当事業所は労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則の作成義務はありません。この場合においても明文の規程は必要ですか。

A：住宅支援の取組みについては、労働基準法第89条に規定する就業規則の作成義務がない事業所であっても、就業規則その他これに準じるもの又は労使協定など、当該事業所のすべての労働者に適用される明文の規程等に基づいて行われることが必要です。

なお、雇用契約書、雇入通知書及び労働条件通知書など、個々の労働者と交わす書面については「就業規則その他これに準じるもの又は労使協定など、当該事業所のすべての労働者に適用される明文の規程等」には当たりません。

2-22（就業規則等の明文化に係る取扱い2）

Q：支給要綱第3第1項第3号ロにおいて、住宅手当の導入は、就業規則等の「改正」によるものとする旨が規定されていますが、当事業所は労働基準法第89条に規定する就業規

則の作成義務がなく、就業規則を定めていません。新たに住宅支援を導入する旨の規程を作成した場合、助成対象事業所となりますか。

A： 従前は住宅手当の支給を行っていなかった事業所が、新たに住宅手当を導入する旨の規程を作成した場合には、支給要綱第3第1項第3号ロにいう「改正」が行われたものとみなし、助成の対象となります。

反対に、従前から住宅手当の支給を行っていた事業所が、単に現状の運用を明文化した規程を作成した場合には、助成対象とはなりません。ただし、当該規程の適用により、支給要綱第3第1項第3号ハに規定する「金額の増額又は対象者の範囲拡大」が実質的に行われていると確認できた場合、支給要綱第3第1項第3号ハにいう「改正」が行われたものとみなし、助成の対象となります。

2-23（就業規則等の明文化に係る取扱い3）

Q： 求職者を雇い入れた後に、住宅支援の内容を改める就業規則等の改正を行い、当該求職者の雇入日以前に遡って適用した場合、当該求職者は受給要件労働者となりますか。

A： 支給要綱第3第1項第3号において、「受給要件労働者を雇い入れる前に、助成対象事業所の就業規則等の明文の規程に基づき、住宅支援の取組みを実施する事業主であること。」と規定されているため、申請を行うことはできません。

2-24（新規事業所の立ち上げに係る就業規則等の取扱い）

Q： 当社は、既に住宅手当制度を運用しており、今後県内沿岸部に新規事業所を立ち上げる予定です。既存事業所と同一条件の住宅手当制度を定めた就業規則等を適用した場合は、支給要綱第3第1項第3号に定める取組みを実施したとみなされますか。

A： 従前から存在する就業規則等に基づく住宅手当制度を新規に設置された事業所に適用した場合は、支給要綱第3第1項第3号ロにいう「改正」が行われたものとみなし、助成対象となります。

2-25（「手当の拡充」に係る考え方）

Q： 金額的な拡充に限らず、「住宅手当は 40 才以下の者に限り支給する」と規定していた年齢制限を撤廃した場合等も「手当の拡充」として認められますか。

A： 支給基準における制限事項を撤廃する等、支給要綱第3第1項第3号ハの「対象者の範囲を拡大すること」に該当する内容の改正であれば「手当の拡充」と認められます。

2-26（住宅支援の取組み実施に際して基本給等を減額した場合の取扱い）

Q： 住宅手当の導入又は拡充に伴い、基本給や他の手当を減額した場合は、支給要綱第3第1項第3号の取組みと認められますか。

A： 実質的な労働条件の低下を伴うようなものは、支給要綱第1に掲げる事業趣旨の「職場環境の改善」がなされたとはいえないことから、支給対象とすることはできません。

3. 助成対象労働者

3-1（求職者）

Q： 本助成金の対象となる求職者はどのような方ですか。

A： 採用選考時に失業状態（※）にある方をいいます。

※ 失業状態とみなす主な例

- ・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、在職しながら、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。）

3-2（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受給要件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、受給要件労働者とはなりません。（要件外助成対象労働者とはなり得ます。）

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は、失業状態とみなしますので、受給要件労働者となる可能性があります。労働者区分については手引12ページに掲載しております「申請可能な労働者区分を確認するフローチャート」でご確認ください。

3-3（新規学卒者の取扱い）

Q： 令和7年3月の新規学卒者は受給要件労働者になりますか。

A： 新規学卒者は、本助成金の対象となる求職者に該当するため、受給要件労働者となる可能性があります。労働者区分については、手引12ページに掲載しております「申請可能な労働者区分を確認するフローチャート」でご確認ください。

3-4（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受給要件労働者となりますか。

A： 受給要件労働者とはなりません。最初の雇入時以降、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。

3-5（再就職者の取扱い）

Q： 過去に当事業所を離職した労働者を「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」により再び雇い入れた場合は、受給要件労働者となりますか。

A： 受給要件労働者となる可能性があります。詳しくは手引12ページに掲載しております

す「申請可能な労働者区分を確認するフローチャート」でご確認ください。

3-6（派遣労働者の取扱い）

Q：派遣元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、受給要件労働者となりますか。

A：受給要件労働者となる可能性があります。労働者区分については手引12ページに掲載しております「申請可能な労働者区分を確認するフローチャート」でご確認ください。

3-7（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：「求職」の状態にないことから受給要件労働者（補充労働者）とはなりません。
ただし、要件外助成対象労働者としての申請は可能です。

3-8（事業主都合により解雇等した場合の取扱い）

Q：「認定申請日が属する県の会計年度の前年度の4月1日以降に、助成対象事業所において、事業主都合の解雇等を理由に離職した労働者がいる場合は、その人数に相当する労働者は受給要件労働者としなない」とはどういうことですか。具体例とともに示してください。
（支給要綱第5第3項第5号関係）

A：次の例をご参照願います。

（例）令和7年度に認定申請（新規申請）を行った事業所の場合

令和7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	受給要件労働者になりえる方
令和7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7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 <u>受給要件労働者になりえない方</u>
令和7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受給要件労働者になりえる方
令和7年6月1日	既存の労働者E（6か月の有期雇用）を事業主都合により雇止め	（注）
令和7年6月10日	労働者Fを「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	Eの雇止め後1人目の雇入れのため <u>受給要件労働者になりえない方</u>
令和7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の解雇後2人目の雇入れのため受給要件労働者になりえる方

（注）雇用契約期間や本助成金への申請の有無等にかかわらず、雇用保険被保険者を、令和6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。）又は雇い止めした方は全て解雇者として計上されます。

3-9（認定後に助成対象労働者の要件を満たした場合の取扱い1）

Q：住宅支援の取組みを実施し、県からの認定を受けた時点では住宅支援の取組みの対象とっていなかった労働者が、後日住宅支援の取組みの対象となりました。この場合、支給申請において、要件外助成対象労働者として申請することはできますか。

A：可能です。受給要件労働者の雇入日後に新たに住宅支援の取組みの対象となった労働者に係る住宅支援関係の経費も助成対象経費となります。

3-10（認定後に助成対象労働者の要件を満たした場合の取扱い2）

Q：住宅支援の取組みを実施し、県からの認定を受けた後に別事業所から配置転換され、かつ住宅支援の取組みの対象となった労働者を、支給申請の際に要件外助成対象労働者として申請することはできますか。

A：可能です。受給要件労働者の雇入日後に新たに住宅支援の取組みの対象となった労働者に係る住宅支援関係の経費も助成対象経費となります。

3-11（受給要件労働者の選択）

Q：当事業所では、住宅支援の取組みを実施した後、受給要件労働者となり得る複数名の労働者を雇い入れました。この場合、住宅支援費の認定申請に際して、雇い入れた労働者のうち1名のみを受給要件労働者として申請し、他の数名については要件外助成対象労働者として申請することはできますか。

A：可能です。住宅支援の取組みを実施した後、支給要綱第5第1項の要件を満たして雇い入れた労働者について、全員を受給要件労働者として申請しても構いませんし、そのうちの1名を受給要件労働者、残りを要件外助成対象労働者として申請することも可能です。ただし、以下の3点にご注意ください。

- ①受給要件労働者が要件外助成対象労働者かで助成対象期間が異なります。住宅手当の導入の場合、受給要件労働者の助成対象期間は、要件外助成対象労働者よりも長くなる場合があります。
- ②受給要件労働者は雇用維持・確保要件の確認対象となります。雇用維持・確保要件を満たすことができなかった場合、助成金は不支給となります。
- ③認定申請の時点で受給要件労働者としての要件を満たす労働者を、受給要件労働者として申請しなかった場合、後日、受給要件労働者（補充労働者）として認定変更申請することはできません。

3-12（補充労働者の取扱い1）

Q：最も雇入れの早い受給要件労働者の雇入日から2年を経過した後に雇い入れた労働者は、受給要件労働者となりますか。

A：新たな受給要件労働者（助成対象期間3年間）とはなりませんが、離職（事業主都合による解雇等を除きます。）した受給要件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(この労働者を「補充労働者」と呼称しています。)

ただし、離職した受給要件労働者が雇入日時点で受けていた住宅支援と同一の取組みを受けている必要があります。

なお、補充労働者は当該事業所の受給要件労働者全体数の2分の1以下の範囲でのみ可能です。

3-13 (補充労働者の取扱い2)

Q：当事業所は既に認定を受けた受給要件労働者が1人います。支給要綱第5第2項では「補充労働者」の申請は受給要件労働者の2分の1以下とされていますが、仮に当事業所の受給要件労働者が離職した場合、補充労働者の申請はできないということですか。

A：補充労働者の申請は可能です。補充労働者の申請は、通常、受給要件労働者の2分の1以下(すなわち、認定申請時点の受給要件労働者のうち、最低でも半数の者が離職せず、雇入日から引き続き在籍し、定着していることが必要)とされていますが、受給要件労働者が1人の事業所の場合は、1人の補充が認められます。

3-14 (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性については、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。

4. 助成対象期間・助成対象経費等

4-1（助成対象労働者の人数）

Q： 借上げの共同宿舎の賃借料が年額 320 万円であった場合、助成額は4分の3の 240 万円となりますが、助成対象労働者が1人であっても240万円となりますか。

A： 多数の労働者を確保するため、新たに1棟借上げを行ったものの、結果的に雇い入れた求職者が1名かつ居住している方が当該労働者1名のみだった場合においても、助成額は変わりません（本事例の場合、助成額は240万円となります。）。

4-2（複数の住宅支援の取組みを実施した場合の助成対象期間）

Q： 当事業所では令和6年4月1日に住宅手当を導入し、住宅手当の対象となる受給要件労働者Aを令和7年5月1日に雇い入れました。また、同年6月1日に住宅の新規借上げを行い、当該借上げ住宅に居住する受給要件労働者Bを同年7月1日に雇い入れました。この場合、「住宅手当の導入」及び「住宅の新規借上げ」の取組みを行うとして認定申請（同年10月1日付け）を行うことはできますか。また、認定申請できる場合、それぞれの取組みに係る助成対象期間はどのようになりますか。

A： 「住宅手当の導入」及び「住宅の新規借上げ」の取組みを行うとして認定申請を行うことができます。

また、本事例の場合、助成対象期間は最長でそれぞれ次のとおりとなります。

住宅手当の導入：令和7年5月1日から令和10年4月30日

（受給要件労働者Aの雇入日から3年間）

住宅の新規借上げ：令和7年7月1日から令和10年6月30日

（受給要件労働者Bの雇入日から3年間）

4-3（受給要件労働者が離職した場合（補充あり）の取扱い）

Q： 当事業所は令和6年6月1日に住宅手当の導入に係る住宅支援費の計画認定を受けました。助成対象となる労働者は受給要件労働者Aと、要件外助成対象労働者Bです。令和7年7月1日、受給要件労働者Aが自己都合により退職したため、同年10月1日に補充労働者Cを雇い入れ、変更認定を受けました。この場合、受給要件労働者が不在となっていた令和7年7月1日から同年9月30日までの間に要件外助成対象労働者Bに支払った住宅手当については、助成対象経費になりますか。

A： 要件外助成対象労働者Bに対する住宅手当は助成対象経費となります。

4-4（受給要件労働者が休職した場合の取扱い）

Q： 当事業所は令和7年6月1日に住宅手当の導入に係る住宅支援費の計画認定を受けました。助成対象となる労働者は受給要件労働者Aと、要件外助成対象労働者Bです。令和7年7月1日から同年9月30日までの間、受給要件労働者Aが傷病により休職しました。この場合、受給要件労働者Aの休職期間中に要件外助成対象労働者Bに支払った住宅手当

については、助成対象経費になりますか。

A： 受給要件労働者Aの休職期間中に、要件外助成対象労働者に支払った住宅手当については、助成対象経費となります。

4-5（従前から借上げていた住宅の代替物件）

Q： 当社では、従前から住宅借上げを実施していたが、当該借上げ物件が天災のため使用不能となり、令和7年4月に代替として別物件を借り上げた場合、助成対象となりますか。

A： 戸数の増加などの拡充を伴わない、従前の借上げ社宅からの単なる借り換えについては、助成対象とはなりません。

ただし、従前住宅の借上げを行っていたものの、震災による被災や事業縮小の影響等により住宅の借上げを中止していた事業所が、新たに人材確保のため再度住宅の借上げを実施するような場合、単なる借り換えでないことが確認できれば助成対象となる場合がありますので、あらかじめご相談ください。

4-6（住宅借上げの際の賃借人と賃貸人の関係）

Q： 当社では、代表取締役の血縁者が所有している住宅を借上げ、当社労働者の社宅としました。この場合、当該物件に係る借上げ費は助成対象経費となりますか。

A： 賃借人（賃借人が法人の場合は、当該法人の役員を含む。）の配偶者又は一親等の血族若しくは姻族に当たる者が、賃貸人（賃貸人が法人の場合は、当該法人の役員を含む。）である場合など、賃借人と賃貸人が一定の関係にある場合は助成対象とはなりません。

この他にも、資金の還流に当たる場合又は資金の還流となる可能性が排除できない場合は対象とはなりません。

4-7（住宅借上げに係る付随費用）

Q： 以下の例に示すような宿舍の借上げに係る付随費用は助成対象経費となりますか。また、例12のように居室借上料と一体不可分になっている場合はどのようになりますか。

【例】

- | | |
|------|--|
| 例1) | 契約に用いる印紙代 |
| 例2) | 貸主から加入を求められた火災保険等の保険料 |
| 例3) | 敷金・礼金 |
| 例4) | 仲介手数料 |
| 例5) | 共益費 |
| 例6) | 入居者用の駐車場代 |
| 例7) | 光熱水費 |
| 例8) | CATV、インターネット回線使用料など、居室借上料とは別名目で契約書に列記されている付随費用 |
| 例9) | 家賃の引落手数料 |
| 例10) | 借上げ中に改修を行った場合の改修費 |
| 例11) | 借上げ後の原状回復費 |
| 例12) | 上記「例5～9」の費用が契約書で居室借上料に「込み」となっている場合 |

A： 例示された付随費用については、助成対象経費とはなりません。

また、例 12 のように付随費用を賃借料と一体的に支払っており、賃借料に相当する額を資料等に基づき区分できない場合は、支払った費用全額が助成対象外となります。

4-8（助成対象労働者以外が居住する住宅に係る経費）

Q： 当事業所では、新規借上げを行った住宅（5室）に、現在、助成対象労働者3名、派遣労働者2名が居住しています。この場合、助成対象労働者に加え、派遣労働者が居住する部屋の賃借料についても助成対象経費になりますか。

A： 住宅の新規借上げ又は追加借上げの場合、法人の役員や代表者の親族、当該事業所との雇用関係がない派遣労働者等、当該事業所の労働者以外に係る支払部分は助成対象経費とはなりません。

本事例においては、助成対象労働者3名が居住する住宅に係る賃借料のみが助成対象経費となります。

4-9（借上げ住宅の賃借料の一部を労働者から徴収した場合の取扱い）

Q： 当事業所では、新規借上げを行った住宅（5室）に、現在、助成対象労働者5名が居住しています。1室の賃借料月額5万円のうち、入居する労働者から宿舍料として毎月1万円を徴収しています。この場合助成対象経費はいくらになりますか。

A： 助成対象経費は事業所が実際に負担した分が対象であり、借上げ住宅に居住している労働者から宿泊費等の名目で賃借料の一部を徴収している場合には、賃借契約に基づいて支払った賃借料の額から当該労働者からの徴収額を控除した額が助成対象経費となります。

本事例においては、賃借料5万円から、労働者からの宿舍料徴収額1万円を控除した4万円が助成対象経費となります。

4-10（借上げ住宅の所在地）

Q： 当事業所は宮城県内の沿岸部に所在していますが、社宅は岩手県に用意したいと考えています。この場合でも、当該借上げに係る費用は助成対象経費となりますか。

A： 借上げ住宅の所在地については、通勤することが事実上困難である場合を除き、特段制限はないため、宮城県外の住宅についての借上げ費用も助成対象経費となります。

4-11（持家手当の導入）

Q： いわゆる「持家手当」の導入（拡充）も、手当の導入（拡充）に含まれますか。

A： 賃貸住宅の居住者にのみ住宅手当を支給していた事業所が、新たに持ち家の所有者にも住宅手当を支給することとした場合は、支給要綱第3第1項第3号ハの「対象者の範囲を拡大すること」に該当し、手当の拡充に含まれ、助成対象となります。

5. 認定申請関係

5-1（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、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受給要件労働者を新たに雇い入れたことを理由に、認定変更申請はできません。

なお、補充労働者の申請は可能です。

5-2（認定後に大企業に該当した場合の取扱い2）

Q： [QA5-1](#)において、大企業に該当した後、新たに受給要件労働者を雇い入れたことを理由とする認定変更申請はできないとのことですが、大企業に該当する前に雇い入れた労働者を受給要件労働者とすることはできますか。

A： 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、当該労働者を受給要件労働者として申請することはできません。

なお、補充労働者の申請は可能です。

5-3（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以後の直近の基準日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第5号の1）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、[QA5-4](#)を参考にしてください。

5-4（「軽微な変更」に係る取扱い）

Q： 支給要綱第12第2項第3号において、事業計画内容の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」とされていますが、ここでいう軽微な変更とは、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ります。）、事業主名称（単なる名称変更の場合に限ります。）、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）等の変更をいいます。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を軽微な変更として取り扱います。

6. 雇用の維持・確保

6-1（雇用の維持・確保を要件とすることの趣旨）

Q：雇用の維持・確保の達成を確認する趣旨は何ですか。

A：住宅支援費は、被災三地域（岩手県、宮城県の沿岸部及び福島県）の事業所において、
①住宅支援の導入等を行うことにより、事業所全体の職場環境が改善されること、
②求職者にとって魅力ある事業所となり、人材確保のしやすさが改善されること、
③新たに雇用した者のみならず、事業所全体として人材の定着が促進されること
を助成の趣旨としていることから、支給要綱第7において、基準日における受給要件労働者数及び事業所の雇用保険被保険者数の維持を要件としています。

6-2（基準日の定義）

Q：基準日とは何ですか。

A：支給対象事業主が雇用の維持・確保を達成しているかの判定基準とする日のことで、受給要件労働者の雇入日から起算して、1年、2年及び3年を経過した日以後で知事が別に指定する日のことをいいます。認定通知書（別記様式第4号の1）又は変更認定通知書（別記様式第5号の2）でご確認いただけます。

6-3（雇用の維持・確保を達成できなかった場合の取扱い）

Q：支給要綱第7第2号に規定する雇用保険被保険者数に係る要件について、1回目の基準日において要件を満たせず、当該助成対象期間に係る支給を受けられなかった場合、2回目の基準日において要件を満たすこととなれば、支給を受けることはできますか。

A：一度基準日における要件を満たすことができなかった場合、その後の基準日において要件を満たしていたとしても、助成金を支給することはできません。

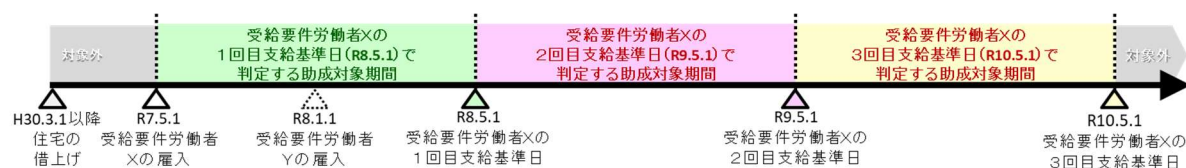
6-4（支給可否の判断）

Q：住宅支援費の申請を行う際、雇入日が異なる受給要件労働者が複数存在する場合、いずれの受給要件労働者の基準日において支給の可否が判定されるのか。

A：住宅支援の取組みによって、①または②のいずれかにより支給可否を判定します。

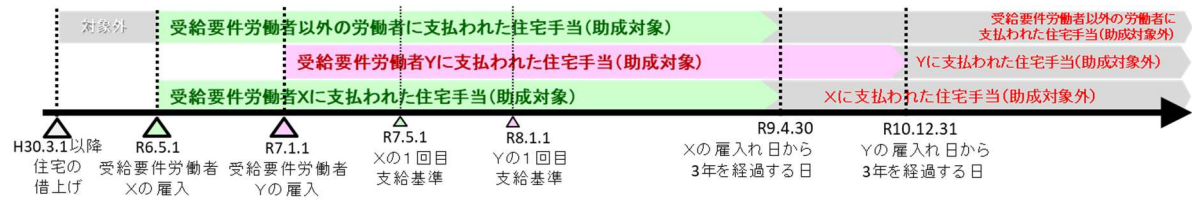
①住宅の新規借上げ及び追加借上げの場合

最も早く雇い入れた受給要件労働者Xの基準日におけるXの雇用維持及びX雇入れ時の被保険者数の維持により支給の可否を判定します。受給要件労働者Yの基準日において、支給可否の判定は行いません。



②住宅手当の導入又は拡充の場合

受給要件労働者X・Yについては、それぞれの基準日ごとに支給可否を判定します。
要件外助成対象労働者については、最も早く雇い入れた受給要件労働者Xの基準日ごとに支給可否を判定します。



7. その他

7-1（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。

7-2（併給できない助成金）

Q： 同じ労働者を対象として、国等が支給する住宅支援に係る各種助成金と本助成金を併給することができますか。

A： 国費を財源として支給される住宅支援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については、「[8 併給できない主な助成金一覧](#)」のとおりです。

7-3（他の助成金等との併給調整）

Q： 住宅支援に係る費用について、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、当社では、既に他の助成金の助成対象である労働者Aと、助成金等の助成対象となっていない労働者Bを雇い入れています。労働者Bは受給要件労働者になることができますか。

A： 労働者Bについては他の受給要件を満たしていれば、受給要件労働者になることができます。

7-4（宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型など）との併給について）

Q： 雇入費助成である宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型など）と併給することはできますか。

A： 可能です。過去に宮城県事業復興型雇用創出助成金のうち、Ⅰ型、Ⅱ型、Ⅲ型、中小企業型、市町村版を受給していても、本助成金を申請できます。

なお、申請限度額については、助成金ごとに設定しているため、宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型など）で上限額に達していたとしても、本助成金への申請は可能です。

8 併給できない主な助成金一覧

宮城県事業復興型雇用創出助成金(住宅支援費)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、支給可否について確認が必要となりますのでご注意ください。

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。)で住宅支援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(住宅支援費)との併給を受けることはできませんので、ご注意ください。

- 地域雇用開発助成金
 - － 地域雇用開発コース
- 人材確保等支援助成金
 - － 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)
- 障害者雇用安定助成金
 - － 重度障害者等通勤対策助成金