

働き方改革推進支援助成金

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

コース名	成果目標	助成上限額	助成対象となる取組	助成率
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成)	建設事業 いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 (※2) ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 120万円 (※3) ⑤4週4休→4週8休：1日増加ごとに 25万円 合計 520万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組 等	費用の3/4を助成(※7)
	自動車運転の業務 いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 (※2) ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 170万円 (※4) 合計 470万円		
	医業に従事する医師 いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤医師の働き方改革推進に関する取組を実施	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 (※2) ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 170万円 (※5) ⑤ 50万円 合計 520万円		
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る) いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 (※2) ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 120万円 (※3) 合計 420万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成)	いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 200万円 (※6) ② 25万円 ③ 25万円 合計 250万円		
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： 100万円 ・11H以上： 120万円		
団体推進コース (傘下企業の労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用	上限額： 500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上) 上限額： 1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置等	定額

働き方改革推進支援助成金
埼玉労働局助成金
ホームページ



※1 賃上げ加算制度あり：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に30万円～最大300万円加算(5%以上：48万円～最大480万円加算。
 (団体推進コースを除く)常時使用する労働者数が30人を超える場合は加算額1/2)。
 ※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって右記の助成上限額とする(※6においても同様)。月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円
 ※3 9～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額100万円
 ※4 10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
 ※5 9～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円/10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
 (B・C水準の医師については10時間以上に限る。)
 ※6 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円
 ※7 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

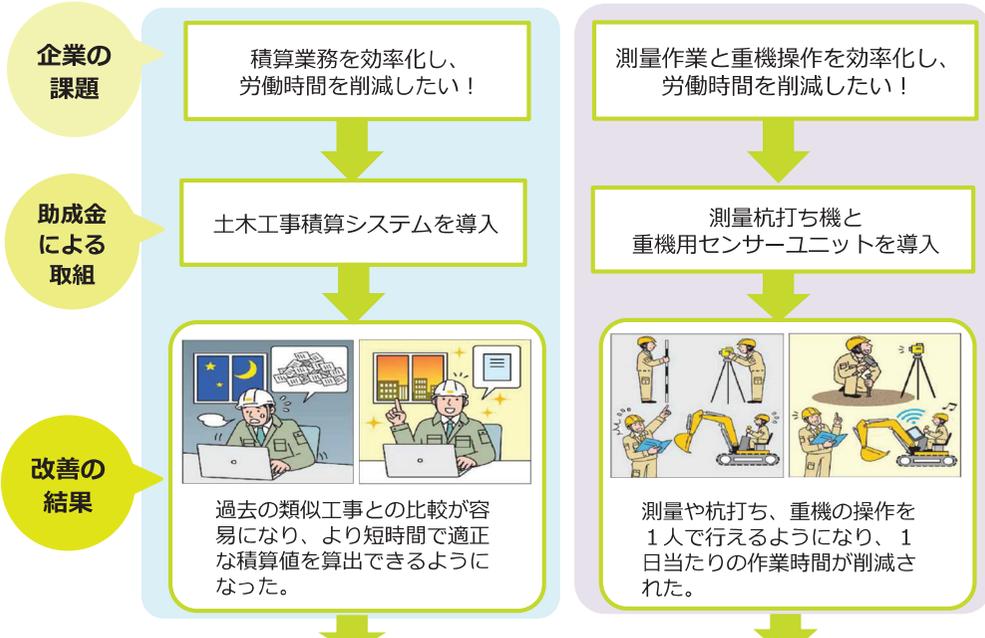


令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



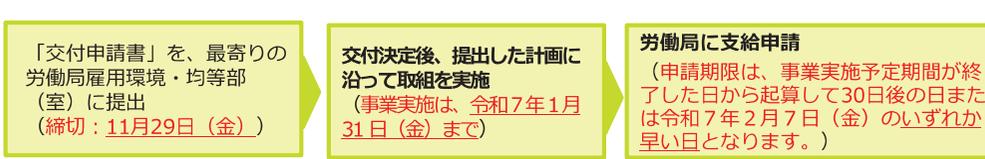
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



(2024.4)

業種別対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 交付申請時点で、36協定を締結していること。
 - 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
 - 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。
- (※1) 中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
- 資本または出資額が**3億円以下**
 - 常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取り組み
 - 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
 - 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)
- (※2) 研修には、勤務間インターバルに関するもの及び業務研修も含まれます。
- (※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
 - 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
 - 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**
 - 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
 - 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。
- (※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5	

【I の上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※8)(最大100万円)

(※8) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 賃金引上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※9)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。



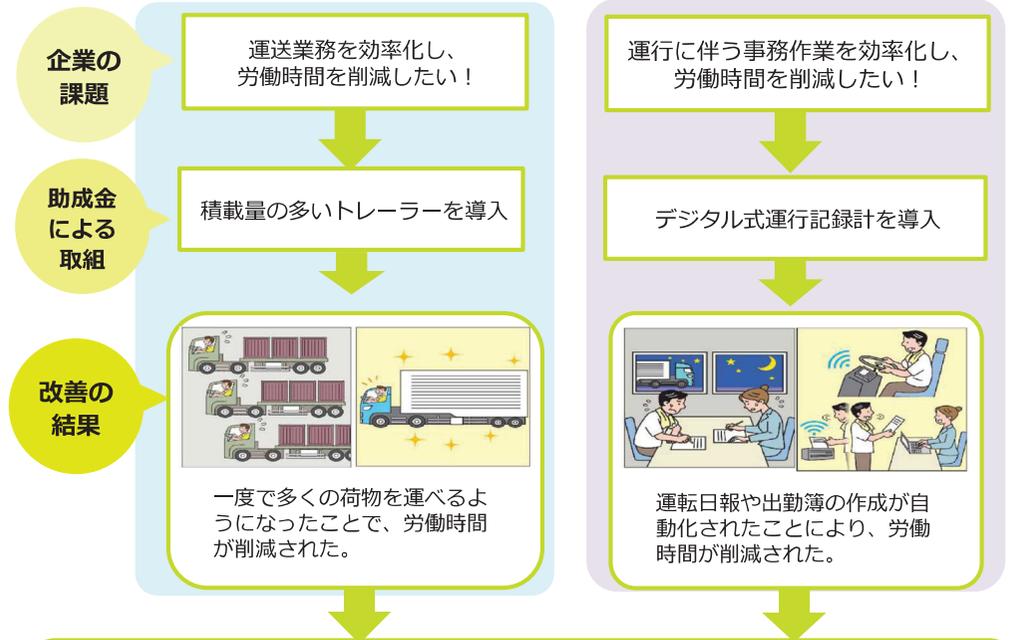
令和6年度「働き方改革推進支援助成金」

業種別課題対応コース（運送業）のご案内



令和6年4月1日に、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切: 11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

業種別課題対応コース（運送業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。

など

(※1) 中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- 資本または出資額が3億円以下
- 常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 労働管理担当者に対する研修(※2)
- 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病欠休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大950万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～4の上限額及び5の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

- 成果目標②の上限額: 25万円
- 成果目標③の上限額: 25万円
- 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
10時間以上 11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)



令和6年度「働き方改革推進支援助成金」

業種別課題対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日に、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！

内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

デジタル画像診断システムを導入

内視鏡自動洗浄機を導入

改善の結果



検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。



新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切：11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。 など

(※1)中小企業事業主の範囲
以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
・資本または出資持分が**5,000万円以下**
・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 労働管理担当者に対する研修(※2)
- 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労働管理用ソフトウェア、労働管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- 医師の働き方改革の推進(ア 労働管理体制の構築等とイ 医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。)

(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上10時間未満(※8)	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。
(※8) B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準の医師については、10時間以上の休息時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額：

以下を全て実施した場合(※9)に**50万円**

- ア(ア) 労働管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
(イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備を行うこと(※10)
(ウ) 人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、労働時間管理について理解を深める取組を行うこと。

イ 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(※9) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

(※10) 副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。

6. 賃金引上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※11)。

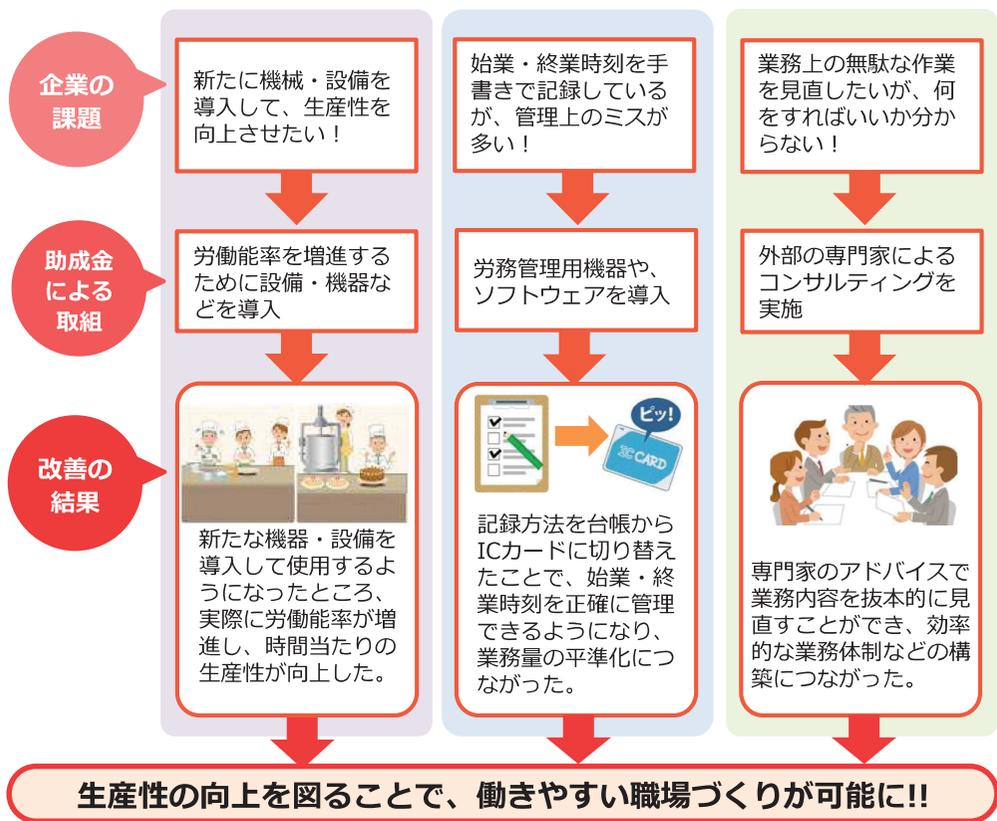
引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(※11) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に
取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※3)
- 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取り組み
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの資金額を3%以上または、5%以上で資金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。
【助成額最大730万円】

助成額	以下のいずれか低い額
I	以下1~3の上限額及び4の加算額の合計額
II	対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
(※5)	常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

2. 成果目標②の上限額: 25万円

3. 成果目標③の上限額: 25万円

4. 資金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

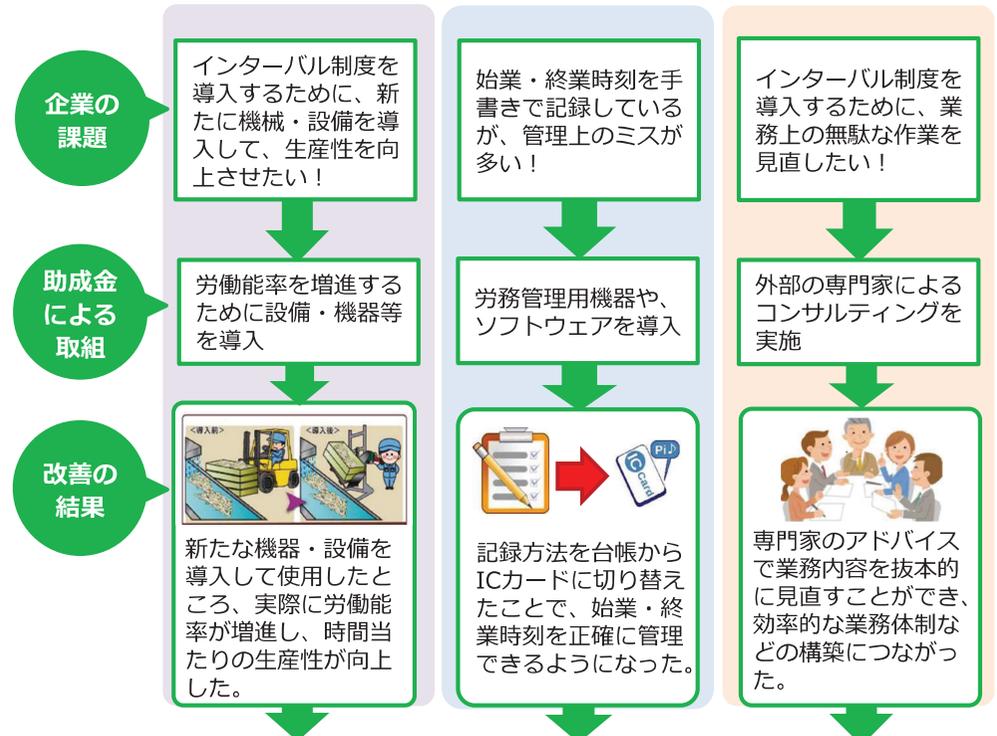
引上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別に見る助成金の活用事例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
 - 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2)
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 中小企業事業主の範囲
AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※3)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※4)
- 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- 新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
 - 適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
 - 時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。
- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。**【助成額最大580万円】**

【表1】 新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	120万円

【表2】 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	60万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。
(※7) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切: 11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

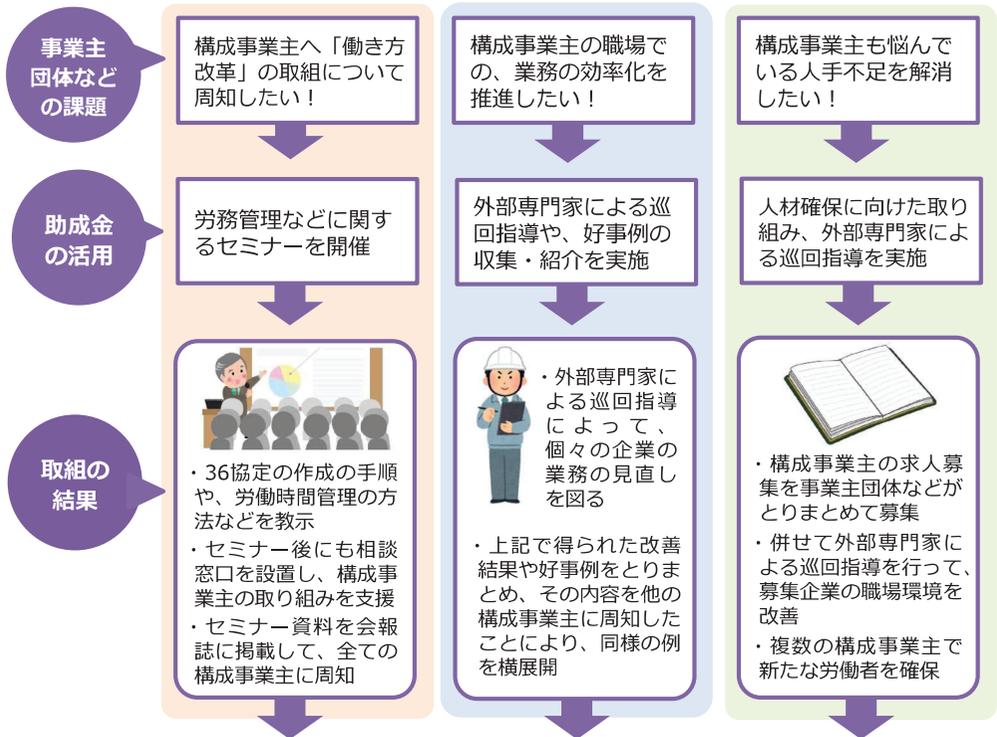
令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されました。**

このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

業界の活性化のためにも、ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



中小企業における労働時間などの設定改善推進に向けて、環境を整備！

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

団体推進コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれかに該当する事業主団体など（※1）です。

- ① 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある事業主団体
 - ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関連する団体
 - イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主
共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結しているなどの要件を満たすこと。

（※1）事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1を超える必要があります。
中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A	B
	資本または出資額	常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業（※2）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

（※2）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 市場調査の事業
 - ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
 - ③ 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
 - ④ 下請取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取組先との調整の事業
 - ⑤ 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展の事業
 - ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
 - ⑦ セミナー（※3）の開催などの事業
 - ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置などの事業
 - ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
 - ⑩ 人材確保に向けた取り組みの事業
- （※3）勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

助成対象となる取り組み内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組または取組結果を活用すること。**

助成額

上記「成果目標」を達成した場合に、助成対象となる取組の実施に要した経費を助成します。**【助成額最大1000万円】**

助成額	以下のいずれか低い方の額
	① 対象経費の合計額 ② 総事業費から収入額（※4）を控除した額 ③ 上限額（※5）

（※4）例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

（※5）上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は**500万円**
- ② 都道府県単位または複数の都道府県単位で構成する事業主団体など（傘下企業が10者以上）に該当する場合の上限額は**1,000万円**

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：11月29日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、令和7年2月14日（金）まで）

労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月28日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日
 (事業完了期限：令和7年1月31日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画

設備投資等の計画
 機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
 (最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただけます。

対象となる設備投資など

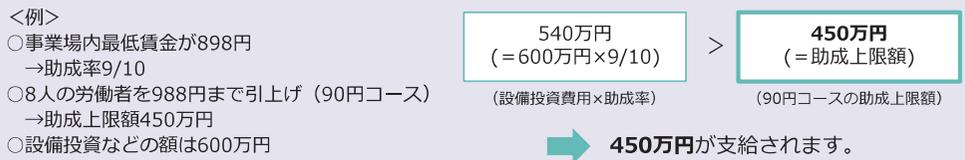
助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。



申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることで、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例> 事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A: 事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B: 申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C: Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D: 既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の改善を促した事例をまとめた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただくことができます。

生産性向上のヒント集
令和5年3月作成 | PDF形式: 5.196KB | 5.1MB

生産性向上のヒント集
令和4年3月作成 | PDF形式: 3.12KB | 7.0MB



生産性向上のヒント集 検索

事例2 配膳ロボットの導入により料理の準備業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠けがあったり、実行のある業務を一度に2夜(両手)分の配膳しきれなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができるよう検討した。

実施概要 業務3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やさないでなるべく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化した(社長)

＜導入前＞ 配膳効率の向上し、配膳に係る人員が5人から4人に軽減

＜導入後＞ 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に自分が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に自分が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

効果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の残業総時数(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中の企業診断士の提案

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2人で行き先はすべて人で行くの負担が大きかった。また、洗濯機には乾燥機能がないため、洗濯物の乾燥に2日かかる手間が多かった。洗濯機は洗濯機が壊れたらすぐに壊れたら修理が必要だった。そのため、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯干しや物の取り出し、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減した(役員)

＜導入前＞ リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

＜導入後＞ リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

実施結果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上げる従業員の賃金引き上げを実施した。

効果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上げる従業員の賃金引き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引き上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)

対象!

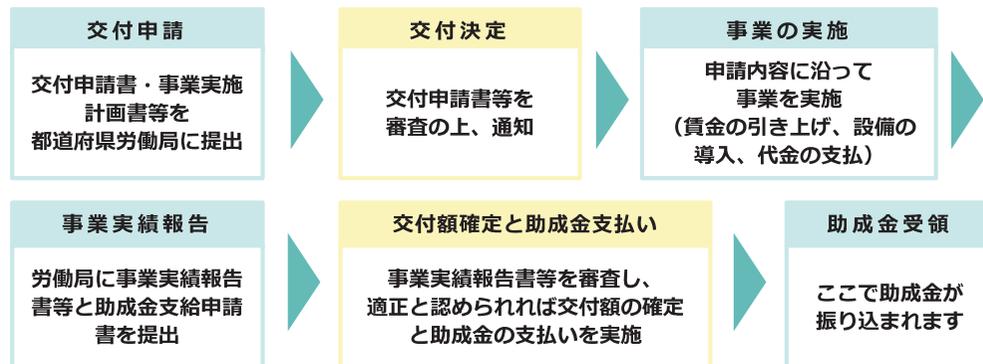
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

対象外

※併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025(令和7)年1月31日※になりました。
※やむを得ない理由がある場合は、理由書の提出により、2025(令和7)年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



令和6年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

令和6年度も引き続き助成金の受付を実施しますが、**一部変更しました**ので、ご注意下さい。

変更点

1. 特例事業者要件	新型コロナウイルスの影響を受けた事業者向けの「生産量要件」が終了（賃金要件と物価高騰等要件は引き続き継続）
2. 経費の特例	「生産量要件」又は「物価高騰等要件」の事業者に認められていた「関連する経費」が終了（車・PCなどの導入は引き続き実施）
3. 申請回数	令和6年度中に可能な申請回数は 1回まで *
4. 賃金上げ方法	事業場内最低賃金の上げは1回のみ（複数回の上げは助成対象外）
5. 申請期限	令和6年12月27日まで
6. 事業完了期限	令和7年1月31日まで

※ 令和6年3月31日までに申請いただき、令和6年4月1日以降に交付決定を受けた事業者は、令和5年度に申請されたものとして扱われますので、令和6年度にも申請可能です。

特例事業者に関する注意点

令和6年度における特例事業者の要件と対象経費は以下のとおりです。

	令和5年度	令和6年度
賃金要件	引き続き実施	引き続き実施
生産量要件	引き続き実施	令和5年度限り
物価高騰等要件	引き続き実施	引き続き実施
車・PCなど 経費の特例 関連する経費	引き続き実施	引き続き実施

（参考①）

令和6年度の特例事業者は、以下の①～②のいずれかの要件に当てはまる中小企業事業者となります。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者 ※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

また、変更後の特例事業者に該当する場合、以下の特例措置を受けることができます。

	一般事業者	特例事業者	
		①賃金要件	②物価高騰等要件
引上げ人数関係	引上げ人数10人以上の区分の利用	×	○
助成対象経費関係	生産性向上に資する設備投資等	○	○
	生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

賃金上げに関する注意点

「4. 賃金上げ方法」のとおり、事業場内最低賃金の複数回に分けての引き上げは助成対象外となりました。申請に当たっては、特に以下の点にご注意ください。

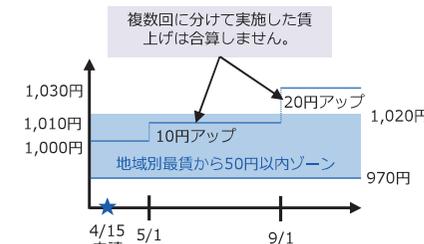
（例）地域別最低賃金が970円、事業場内最低賃金1,000円の事業場が4月15日に申請する場合

5月1日に1,000円から1,010円に上げ、9月1日に1,010円から1,030円に上げを実施し、合算して30円コースを申請したい。

5月1日に1,000円から1,025円に上げ、9月1日に1,025円から1,060円に上げを実施し、合算して60円コース又は2回目の賃上げで30円コースを申請したい。

対象外 5月1日と9月1日もともに30円以上の引上げがされていないので、引上げコース区分を満たさず上げとは認められません。

対象外 5月1日は30円以上の引上げがされておらず、かつ地域別最低賃金と事業場内最低賃金の差額が50円を超えたため、9月1日に30円以上引き上げていただいても対象外となります。



助成対象となるには？

対象! 5月1日に30円以上引き上げていただくか、5月1日の10円上げはそのままに、9月1日に30円以上引き上げていただく助成対象となります。



助成対象となるには？

対象! 5月1日に30円以上引き上げていただく助成対象となります。

お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

業務改善助成金 検索



交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です