

“返済不要”の助成金を活用して“労働環境等の改善”に取り組みませんか？

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)

働き方改革の推進と共に、生産性を向上させ、労働時間の縮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に対して助成されます。

受給できる事業主 ※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の中小企業事業主

- 労働者災害補償保険(労災保険)の適用を受ける事業主であること
- 次のいずれかの取り組みを行うこと
 - 労務管理担当者に対する研修(2)労働者に対する研修、周知・啓発(3)就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング(5)人材確保に向けた取り組み
 - 労務管理用ソフトウェアの導入・更新(7)労務管理用機器の導入・更新 (8)デジタコの導入・更新
 - 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など)
- 1.の取り組みに対し、次の「成果目標」のうち1つ以上選択し、その達成を目指して実施すること
 - 全ての対象事業場において、本年度または来年度内において有効可能な36協定について、時間外・休日・労働時間数を縮減し、月60時間以下、または月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと
 - 全ての対象事業場において、年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
 - 全ての対象事業場において、時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ、別途規定された特別休暇の規程をいずれか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あたりの賃金額の引き上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができます。
- 全ての対象事業場で、交付申請時点で年5日の年次有給休暇の取得に向け就業規則等を整備していること

受給内容

- 次のいずれかの低い額
- 成果目標の(1)から(3)の上限額および加算額の合計額
・成果目標(1)の上限額

事業実施後に設定する 時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数（※現に有効な36協定における時間外労働時間数等）	
	月80時間を超えて設定	月60時間を超えて設定
月60時間以下に設定	150万円	100万円
月60時間を超え、 月80時間以下に設定	50万円	—

・(1)の賃金加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%引き上げ	6万円 <12万円>	12万円 <24万円>	20万円 <40万円>	1人あたり2万円（上限60万円） <1人あたり4万円（上限120万円）>
5%引き上げ	24万円 <48万円>	48万円 <96万円>	80万円 <160万円>	1人あたり8万円（上限240万円） <1人あたり16万円（上限480万円）>
7%引き上げ	36万円 <72万円>	72万円 <144万円>	120万円 <240万円>	1人あたり12万円（上限360万円） <1人あたり24万円（上限720万円）>

※< >内は常時使用する労働者数が30名以下の場合の支給額 ・成果目標(2)(3)達成時の上限額 それぞれ25万円

- 対象経費の合計額×補助率3/4 ※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで(6)から(9)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

取り扱い機関

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）