

令和8年度 働き方改革と助成金活用： 成長のための見取り図

複雑な制度を紐解き、確実な採択へ導く実践ガイド

三重働き方改革推進支援センター
センター長 渡辺 忍



本日のゴール：知る・理解する・動く

1

知る (Know)



センターの役割を知る

三重働き方改革推進支援センターが、
どのように皆様の伴走者となるかを
把握する。

2

理解する (Understand)



助成金の「準備」を理解する

令和8年度の制度変化を捉え、
なぜ事前の準備が成否を分けるのかを
構造的に理解する。

3

動く (Act)



具体的な行動につなげる

自社に最適な助成金のアタリをつけ、
無料相談という最初の一步を踏み出す。

令和8年度の環境変化：拡大するチャンスと厳格化する審査

予算の大幅拡充

- 業務改善助成金：21億円へ拡充
- 働き方改革推進支援助成金：101億円へ拡充
- コースの多様化（取引環境改善コースの新設など、5コース体制へ）



スケジュールの短縮と審査の厳格化

- 短期決戦化：業務改善助成金は「9月1日申請開始」。予算上限に達し次第、期限前でも即締切り。
- 審査の強化：雇用保険の加入状況、賃金台帳と就業規則の整合性など、細部まで極めて厳しくチェックされる。



「予算は増えても、直前対応では門前払いになる時代です」

明暗を分ける「直前対応」と「計画的準備」

失敗する企業の負のスパイラル 直前対応のワナ



1. 焦り：公募開始後に慌てて準備を始める

2. 混乱：複雑な要件の解釈ミス、書類不備が多発

3. 挫折：期限に間に合わず申請を断念（または不支給）

成功する企業の好循環 計画的準備のセオリー

3. 余裕：スケジュールに余裕を持ち、確実なタイミングで申請

2. 連携：専門家（センター）と連携し、計画的に書類を作成

1. 日常：いつでも申請できるよう、普段から労務環境を整備

【結論】令和8年度の採択率は「事前の準備量」で完全に決まる。

企業の働き方改革をワンストップで伴走支援

三重県内の中小企業・小規模事業者様は「すべて無料」で活用可能。
経営改善と助成金申請の円滑化を同時に実現します。



無料相談

労務管理や賃金規定など、人事のあらゆる課題に専門家が何度でも無料で対応。自社に最適な解決策を導き出します。



専門家派遣

社会保険労務士などの専門家が事業所へ直接訪問。現場の状況に合わせた具体的な改善・体制構築を直接サポートします。



セミナー開催

法改正や最新の助成金動向など、タイムリーな情報を発信。制度のアップデートを逃しません。



【得られるメリット】

- ・就業規則の適正化による申請プロセスの円滑化
- ・労務環境改善による人材定着率の向上

【令和8年度】 自社に最適な制度を見つける比較マトリクス

	1. 業務改善助成金	2. 働き方改革推進 支援助成金	3. キャリアアップ助成金 (正社員化)
目的	最低賃金の引上げと 生産性向上（設備投資）	長時間労働の是正・ 休暇取得の環境整備	有期雇用労働者等の 正社員化・無期転換
最大受給額	最大600万円	最大250万円 + 賃上げ加算 (※成果目標による)	中小企業：1人あたり 40万～80万円
対象のキーマン	雇用後6か月経過した 雇用保険被保険者	企業全体の労働環境 (システム導入、多能工化等)	パート・派遣などの 有期雇用労働者
令和8年度の 注意点	9月1日申請開始 (短期決戦・要前倒し)	5コースに細分化 (取引環境改善コース新設)	転換「前」の計画提出と 賃金3%増が必須

【助成金①】 業務改善助成金：9月1日に向けたタイムライン

9月1日



申請受付開始（短期決戦）
※予算上限に達し次第、即締切

今すぐ～8月まで
(Preparation)

申請通過後
(Execution)

最終
(Reporting)

- ・台帳確認：対象者（雇用後6か月経過した雇用保険被保険者）の特定
- ・見積取得：生産性向上のための設備投資の見積書を完了させる
- ・就業規則：引上げ後の最低賃金を明記（※複数回に分けた引上げは対象外となるため注意）

- ・交付決定後に、計画通りに設備投資と賃上げ（事業場内最低賃金+50円以上）を実施

- ・実績報告のうえ、助成金（最大600万円）を受給

【助成金②】働き方改革推進支援助成金：労使合意までのステップ

時間外労働の削減（36協定の適正化）や休暇取得を支援。助成率3/4でシステム導入やコンサル費用をカバー。



STEP 1: 現状把握

- ・労働時間の正確な把握
- ・勤怠管理の現状を可視化する



STEP 2: 要因分析

- ・長時間労働の根本原因を特定
- ・属人化の解消（多能工化）や業務プロセスの見直し検討

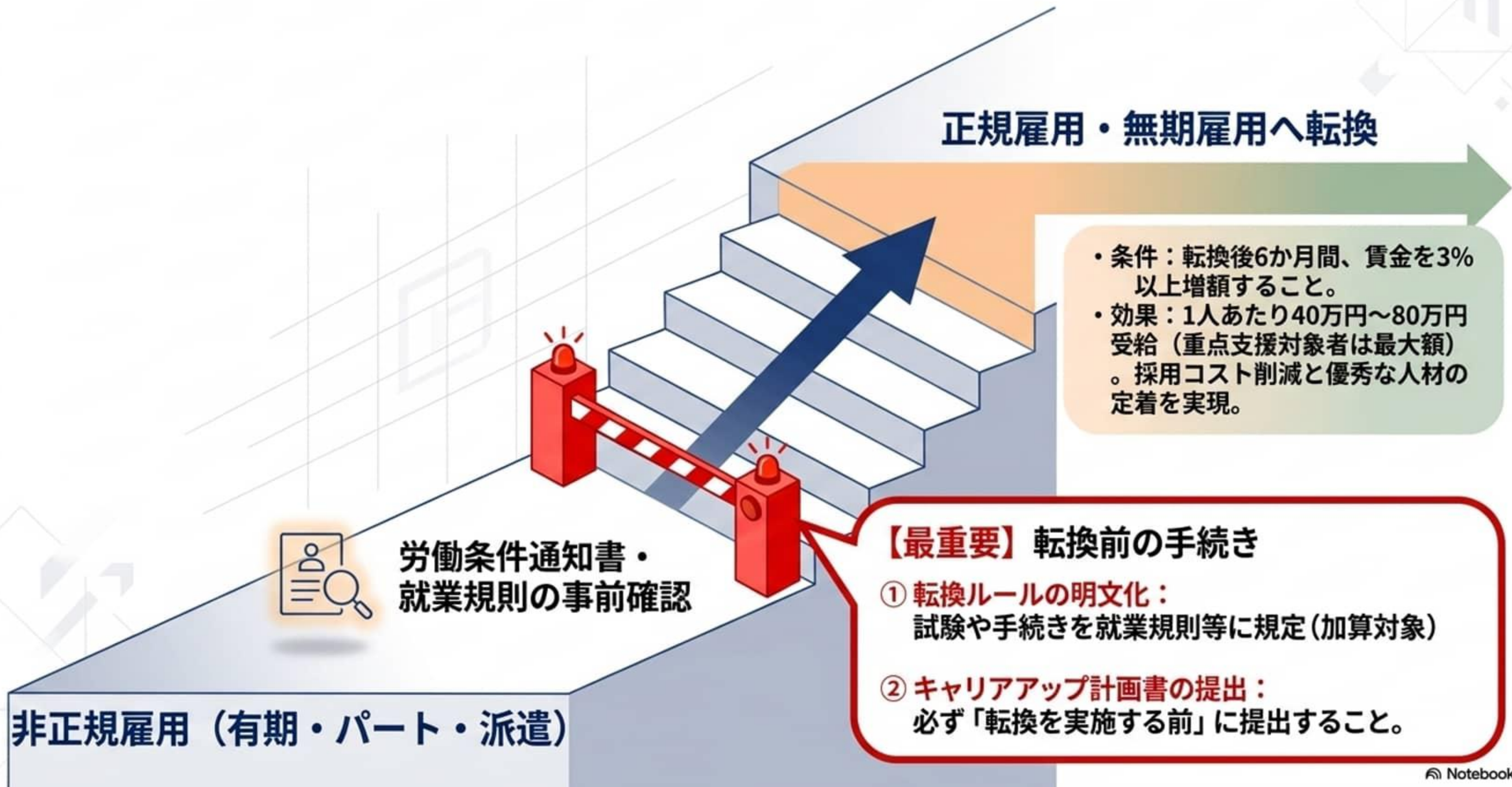


STEP 3: 改善計画と合意形成

- ・労使の合意に基づき改善計画を策定
- ・特別な休暇制度や勤怠システムの導入を決定

※いきなりツールを導入するのではなく、「現状把握から労使合意」という段階的なアプローチを踏むことが採択の絶対条件です。

【助成金③】 キャリアアップ助成金：転換「前」の明文化が絶対条件



成功の方程式：「計画的な準備 × 専門家の活用」

働き方改革は単なる「義務」ではなく、
企業の採用力・定着率を高める
「成長チャンス」です。

令和8年度の厳格化された審査と
短い申請期間を乗り越えるため、
今日から準備を始めましょう。

センターが制度整備から助成金活用まで、
完全に無料で伴走します。

ご相談をお待ちしております！

まずはお気軽にお問い合わせください。
相談はすべて無料です。

- ・電話番号：0120-111-417
- ・F A X：059-253-2453
- ・ウェブサイト：QRコードからアクセス
(<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/mie/>)

