

上限規制に向けた
助成金の活用について

千葉働き方改革推進支援センター

はじめに

上限規制を守るために闇雲に総労働時間の削減を図ることには限界があります。真に総労働時間を短縮するためには、業務の進め方や働き方の工夫を通じた生産性の向上が不可欠です。

また、生産性の向上は、結果として利益額のアップ、結果として賃金水準のアップをもたらすことができます。

つまり、生産性の向上と、労働時間の削減にともなう労働者のゆとりの創出・ワークライフバランスの充実、賃金アップによる豊かな家庭生活の実現は不可分の関係にあります。

上限規制に対応するために実施する生産性向上活動を通じて、活用できる助成金についてご紹介します。

助成金概要



厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp> > stf > seisakunitsuite > bunya > koyou...

事業主の方のための雇用関係助成金 | 厚生労働省 - mhlw.go.jp

厚生労働省の委託事業者を名乗って、助成金の申請や、助成対象の診断及び受給額の無料査定をすると
いった記載内容の書面を送付し、勧誘を行っている者の情報が寄せられました。厚生労働省では、...

雇用関係助成金検索ツール

各種助成金・奨励金等の制度 審議会・研究会等
国会会議録 予算および決算・税制 ...

特定求職者雇用開発助成金 ...

特定求職者雇用開発助成金の支給申請や「支払
方法・受取人住所届」の届出は、...

高年齢労働者処遇改善促進 ...

高年齢労働者処遇改善促進助成金について紹介
しています。高年齢労働者処遇改 ...

雇用関係助成金の不正受給 ...

不正受給決定日から5年間、雇用関係助成金
(不正受給を行った以外の助成金を含 ...

雇用関係助成金パンフレット

雇用関係助成金パンフレット 雇用関係助成金全
体のパンフレット（簡略版） 令 ...

雇用関係助成金一覧

雇用・労働 雇用関係助成金一覧 助成金の申請
にあたって 1. 雇用調整助成金 2. 産 ...

雇用関係助成金の電子申請...

雇用関係助成金の電子申請についてご案内して
います。雇用関係助成金ポータル ...

助成金のお問い合わせ先

雇用関係助成金お問い合わせ先、申請先を掲載
しています。都道府県名をクリック ...

厚労省HPからの自社にマッチする 助成金の 探し方

雇用・労働

事業主の方のための雇用関係助成金

▼ お知らせ



助成金の検索



取組内容や対象者から雇用関係助成金を検索できます。



助成金一覧



雇用関係助成金をすべて掲載しています。



パンフレット



雇用関係助成金をわかりやすく説明しています。



電子申請



助成金の電子申請についてご案内しています。



支給要領



雇用関係助成金の支給を受けるための詳細な要件を掲載しています。



雇用関係助成金を取り扱う
職業紹介事業者



雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者についてご案内しています。



申請にあたって



助成金共通の支給要領や申請様式など申請方法についてご案内しています。



お問い合わせ先・申請先



雇用関係助成金の受付窓口を掲載しています。



不正受給について



助成金の不正受給に関与した社労士等の公表情報等を掲載しています。

雇用関係助成金一覧

- ▼ [助成金の申請にあたって](#)
- ▼ [1. 雇用調整助成金](#)
- ▼ [2. 産業雇用安定助成金](#)
- ▼ [3. 早期再就職支援助成金](#)
- ▼ [4. 特定求職者雇用開発助成金](#)
- ▼ [5. トライアル雇用助成金](#)
- ▼ [6. 地域雇用開発助成金](#)
- ▼ [7. 人材確保等支援助成金](#)
- ▼ [8. 通年雇用助成金](#)
- ▼ [9. 65歳超雇用推進助成金](#)
- ▼ [10. キャリアアップ助成金](#)
- ▼ [11. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金](#)
- ▼ [12. 人材開発関係の助成金](#)
- ▼ [13. 障害者雇用納付金制度の助成金](#)
- ▼ [廃止済みで経過措置中の助成金一覧](#)
- ▼ [労働条件等関係助成金](#)

「労働条件等関係助成金」のご案内

- ▼ [パンフレット](#)
- ▼ [1. 業務改善助成金](#)
- ▼ [2. 働き方改革推進支援助成金](#)
- ▼ [3. 受動喫煙防止対策助成金](#)
- ▼ [4. 団体経由産業保健活動推進助成金](#)
- ▼ [5. 高度安全機械等導入支援補助金](#)
- ▼ [6. エイジフレンドリー補助金](#)
- ▼ [7. 個人ばく露測定定着促進補助金](#)
- ▼ [8. 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成](#)
- ▼ [9. その他](#)

助成金活用にあたっての留意事項

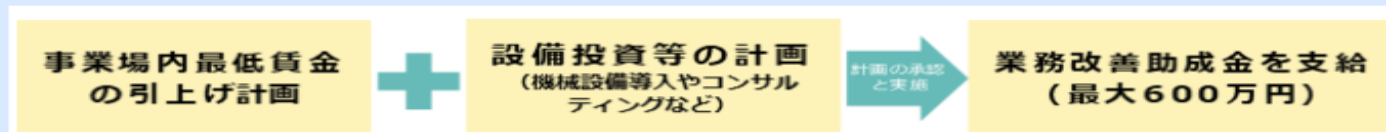
- 助成金は先ず「活かし方」(目的)を明確にすること
 - ☞ 助成金受給は社内改革の手段であって、目的ではない
- 制度導入にあたっては、現場とのすり合わせを丁寧に行うこと
 - ☞ 管理部門と現場の不一致は、制度定着を阻害し当初予定の効果が未達となる
- 助成金受給のための要件やスケジュールを把握し、事前準備をしっかりと行うこと
 - ☞ 要件の不足あるいは提出期限の遅れは、不受理(受給不可)となる
- 書類の整備と、制度の実際の運用の両方に真摯に取り組むこと
 - ☞ 就業規則・賃金台帳等証明文書の整備、 (提出)期限の厳守

業務改善助成金

制度概要



業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備導入やコンサルティングなど）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。



※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、設備投資などにかかった費用の一部が助成金として支給されます。

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。

（例）

<例>

○事業場内最低賃金が1,040円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,130円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(= 600万円 × 4/5)

(設備投資費用 × 助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

（留意事項）

- ・事業場内最低賃金の引上げや設備投資等は、これから実施するものが助成の対象となります。
- ・労働者（従業員）の事業場内最低賃金を引き上げるための支援制度であるため、労働者（従業員）がいない場合は、助成の対象となりません。

【令和8年度 業務改善助成金リーフレット】

- ▶ [業務改善助成金のご案内 \[303KB\]](#)
- ▶ [業務改善助成金の一部変更のお知らせ \[1.1MB\]](#)

事例紹介

①

【背景と課題】

最低賃金の上昇、人手不足等により、人件費負担がアップ。

【取組内容】

タブレット端末の導入により、現場作業員が事務所に立寄らなくても当日の工程の確認が可能となるとともに、日々の勤怠管理の効率化が図られ、削減できた時間を利用した研修会の開催等を通じて、生産性を向上を図った。

【ポイント】

設備導入すなわち業務改善に通じるか否かを証明し、評価されなければなりません。

言い換えれば、機器の導入と業務の改善・生産性のアップが賃上げにつながったという

“因果関係”を明確に説明できなければなりません。

当然、賃金の改善状況を正確に証明できる賃金台帳等の書証が必要です。

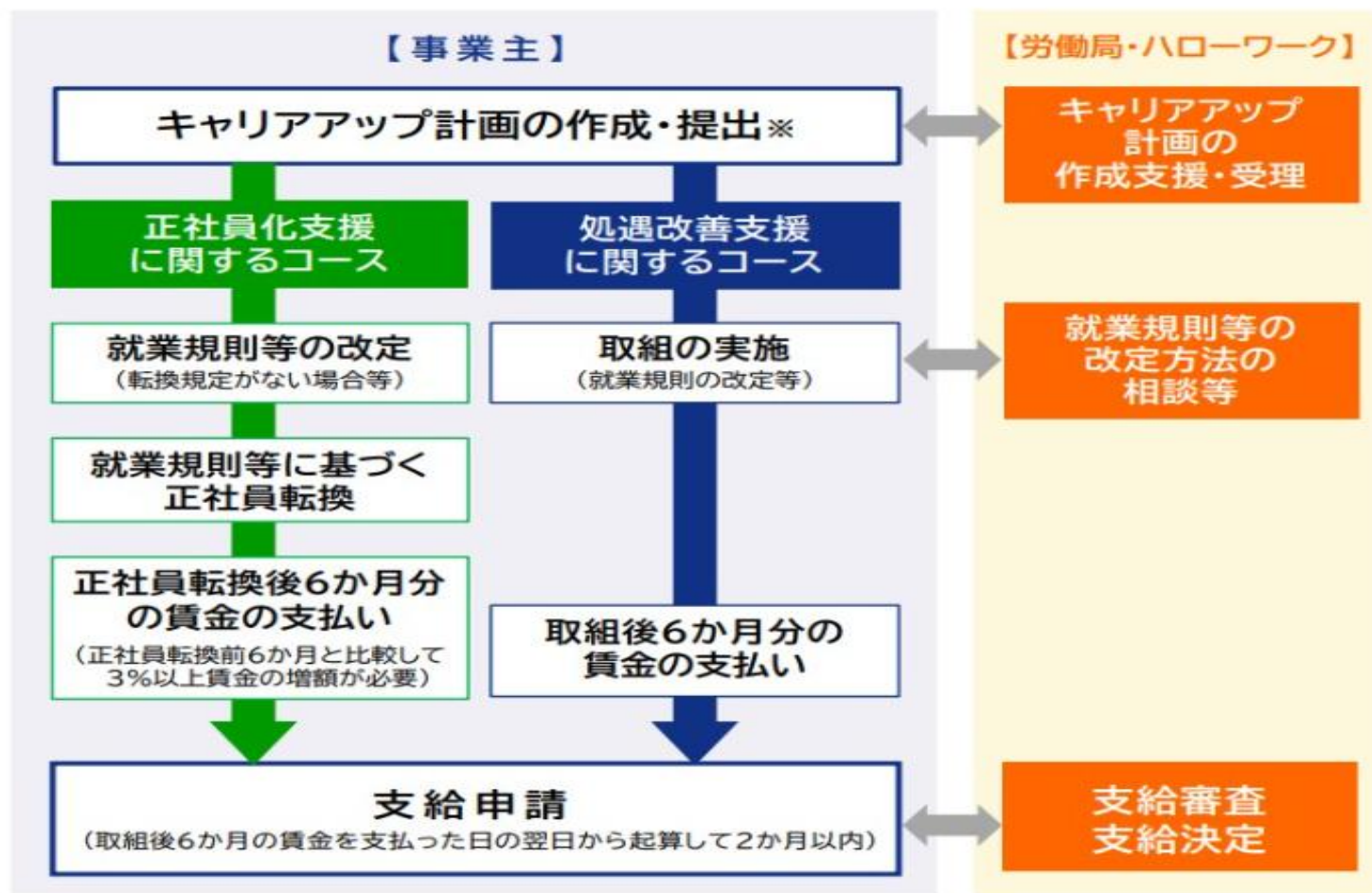
助成金受給で完了ではなく、賃上げ・職場改革のスタートと捉えてください。

キャリアアップ助成金

正社員化 支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換 詳細は こちら
処遇改善 支援	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し3%以上増額
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与または退職金制度を導入し支給または積立てを実施
	短時間労働者労働時間延長支援コース	有期雇用労働者等が新たに社会保険の適用となる際に、労働時間の延長等により労働者の収入を増加させる

キャリアアップ助成金申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



※ 計画の提出(支給申請)は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。
労働者のキャリアアップのために必要なキャリアアップ計画を策定する際の参考に、
[PDF 「有期雇用労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」 \[270KB\]](#) もあわせてご活用ください。

事例紹介

②

【背景と課題】

パート社員の一層の戦力化を企画したが、正社員との待遇や責任の違いが曖昧で、社員間に処遇に関する不公平感があり、モチベーションの低下が課題となっていた。

【取組内容】

正社員登用制度の就業規則への明記、対象者研修・面談を実施して、パート社員の正社員化を図った。

結果として、正社員化された従業員が中堅社員として職場をリードすることとなり、他のパート社員にも良い刺激を与えるとともに、職場内のチームワークも改善した。

【ポイント】

「助成金受給」を目的とせず、「正社員化が必要」という課題から制度設計されたことが、一番のポイント。

単に肩書や雇用形態を変更するだけでなく、処遇改善・制度整備・人材育成という3点セットで取り組むことにより、大きな成果が得られた。

転換制度を形だけで終わらせず、仕組みとしてキチンと構築することが重要。

働き方改革推進助成金

時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対する助成金

- 業種別課題対応コース

建設業、運送業、病院等、情報通信・宿泊業等、長時間労働が認められる業種において、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器の導入等を実施し、改善成果を上げた事業主が対象

- 労働時間短縮、年休促進支援コース

労働時間削減や年休取得に向けた環境整備に取り組むことを目的に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器の導入等を実施し、改善成果を上げた事業主を対象

- 勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器の導入等を実施し、改善成果を上げた事業主を対象

- 団体推進コース

中小企業の事業主団体における傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取り組みに対し、その経費を助成

働き方改革推進助成金

令和8年度働き方改革推進支援助成金の主な見直し事項について

① 賃上げ加算に係る倍加措置の追加

【業種別、時短、インタ】

より零細な中小企業事業主の賃上げを支援するため、労働者数10人未満の企業における5%及び7%賃上げの加算額を引き上げ(通常の2倍⇒通常の2.5倍)。

② 割増賃金加算の新設

【業種別、時短、インタ】

所定割増賃金率の引上げを促すことにより、時間外労働の短縮効果が期待できることから、賃上げ加算に加え、割増賃金率を一定以上引き上げるなどした中小企業事業主に対する加算を新設。

③ 「取引環境改善コース」の新設

貨物自動車運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮のためには、荷主等を含めた業界全体の取引慣行の改善が肝要。

⇒ 荷主等による集団が運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に取り組む、成果を上げた場合に助成するコースを新設。

④ 成果目標「所定外労働時間の削減」の追加

【業種別】

これまでの成果目標は、特定の制度を導入することが中心であったところ、実際に労働時間を減らしたことも評価できるよう、特に長時間労働の実態にある業種を支援する目的の業種別課題対応コースにおいて成果目標として追加。

⑤ インターバルコースの交付・支給要件の緩和

① 制度適用対象者に係る要件を緩和(労働者の1/2以上に適用⇒労働者の1/4以上に適用)

② 「適用範囲拡大」の取組回数に係る要件を緩和(1回限り⇒2回まで)

③ 11時間以上の勤務間インターバルを導入する場合の助成上限額を引き上げ(120万円⇒150万円)

⑥ 上限額の特例・倍加措置の廃止

【業種別、時短、インタ】 賃上げ加算における労働者30人以下・3%引上げの倍加措置を廃止。

【団体】 助成上限額を500万円に統一(広域の取組に係る1,000万円の助成上限額の特例を廃止)。

事例紹介

③

労働時間短縮・年休促進支援コース

【背景と課題】

工事ごとの積算作業を特定の社員に依存しているため、当該社員の労働負荷が極めて高く、また代替できる社員が限定されている。

このため、新たに積算のできる社員の育成と、現従事社員の労働負荷の低減・健康管理が必要となっている。

【取組内容】

土木生産システムを導入し。

結果として、積算作業の効率化(同種工事での積算記録の活用、積算内容の精度アップ)が図れるとともに、作業効率のアップによる新たな積算要員の育成に向けた研修時間の確保が可能となった。

【ポイント】

担当者の労働時間の削減というだけにとどめず、将来に向けた育成も視点に入れて対応を図ったことが、ポイント。

組織運営・人材育成を含め、社内業務におけるボトルネックがどこにあるかという俯瞰的視点に立った働き方改革を推進することが重要。

事例紹介

④ 勤務間インターバル導入コース

【背景と課題】

ガスコンロによる調理を行っていたが、料理の仕込みや調理にかかる時間が長く、結果として料理の注文から提供までの時間が長引くとともに、料理提供までの時間も見通しが立ちにくく、業務全体が後ろ倒しとなり、休憩がとりにくい状態にあった。

【取組内容】

調理時の加熱方法を見直し、効率化する目的で、スチームコンベクションオーブンを導入。結果として、温度の自動調節が可能となり、また1回あたりに調理できる量が増えたことから、仕込みから調理までの時間をも短縮できるとともに、料理提供までの時間の見通しが立ちやすくなったため、調理時間に加え、休憩時間を1時間増やすことができた。

【ポイント】

従業員の健康確保の観点から、勤務間インターバルが必要と判断し、そのためには仕込みから提供までの時間短縮が必要であり、そのための調理システムの改善が不可避と判断し、調理方法という運営システムの根幹にメスを入れたことがポイント。

人材確保等支援助成金

事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場=生産性の高い職場」を創出するため、以下の取組の適切な運用を経て離職率の低下が図られた場合に支給

新たな雇管理制度

- | | |
|-----------|--|
| • 賃金規定制度 | 賃金規定および賃金表を整備する取組 |
| • 諸手当等制度 | 諸手当制度、退職金制度または賞与制度を導入する取組 |
| • 人事評価制度 | 生産性向上に資する人事評価制度を導入する取組 |
| • 職場活性化制度 | メンター制度、従業員調査(エンゲージメントサーベイ)
または1on1ミーティングを導入する取組 |
| • 健康づくり制度 | 人間ドックを導入する取組 |

業務負担軽減機器等

- 従業員が直接作業していた行為に対し、その業務負担を軽減する機器・設備等

事例紹介

⑤

【背景と課題】

新規採用に向け、求人を出しても応募が全くない。

一方、過去に採用した従業員3名は、入社6～15年の中堅となっているが、それだけに彼らの定着を図ることが急務となっている。

【取組内容】

健康づくり制度を導入することとし、一般検診以外の生活習慣病についても本人が自由に選択した上で、細かく健康状態を把握し、勤務形態、配置転換等の対応を図ることとした。

結果、各人の健康意識が高まるとともに、病気で休業に至るケースも減少傾向にある。

また、従業員の家族からも高い評価を得ている。

【ポイント】

健康診断を「受けさせられている、あるいは受けさせてもらっている」という受け身のものとしてではなく、定着対策、業務効率化という攻めの視点でとらえ、結果として従業員の健康管理に対する意識の向上・休業率の低下にもつなげたということがポイント。

両立支援等助成金

i

- 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性社員の育児休業取得、育児休業取得率の上昇を支援

- 介護離職防止支援コース 以下の4つの場合に助成金を支給

介護休業

仕事と介護の両立プランを作成し、プランに基づき介護休業を取得・復帰させた場合

介護両立支援制度

仕事と介護の両立プランを作成し、プランに基づき仕事と介護の両立ができる制度を利用させた場合

業務代替支援

介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用又は勤務代替労働者への手当支給等を行った場合

介護休暇制度有給化支援

有給の介護休暇制度を導入し利用させた場合

両立支援等助成金

ii

- 育休中等業務代替支援コース

以下の3つの場合に助成金を支給

手当支給等(育児休業)

育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合

手当支給等(短時間勤務)

育児のための短時間勤務制度を利用する労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合

新規雇用(育児休業)

育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣受け入れを含む)により確保した場合

- 柔軟な働き方選択制度等支援コース

以下の2つの場合に助成金を支給

柔軟な働き方選択制度

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度(始業時間等の変更、テレワーク等、保育施設の設置運営等、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与、短時間勤務制度)について、3つ以上導入し、制度利用者支援の取組を行った上で、労働者がそのうちの1つの制度を利用した場合

子の看護等休暇制度有給化支援

制度を有給化し、労働者が利用した場合

- 不妊治療および女性の健康課題対応両立支援コース

両立支援助成金受給に向けたポイント

会社として社員の育児介護を支援するためには、当該者が休業した際に、その担当する業務をいかに遅滞なく処理できる社内システムを構築しているかということが基本となります。

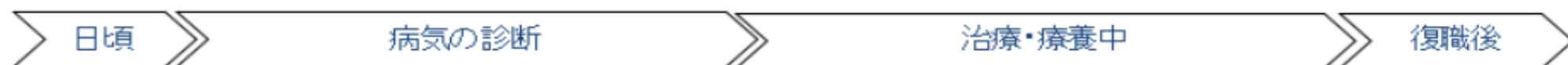
すなわち、以下の事前の準備が重要です

- 従業員の担当業務のマニュアル化
- 代替要員・体制の確保・整備
- 従業員教育の実施による多能工化の推進
- 従業員が快く休業できる社内環境の整備・従業員の意識改革教育



これらの施策は、結果として
組織としての「経営力」強化、生産性アップにつながります

拠点病院等におけるがん患者の仕事と治療の両立支援



【事業場】

- 労働者へ普及啓発

- 労働者からの申出により両立支援開始

- 労働者と関係者の十分な話し合いによる共通理解の形成
- 「両立支援プラン／職場復帰支援プラン」の策定、取組の実施とフォローアップ等

【労働者】

- 診断による動揺や不安から早まって退職を選択
- 治療、お金、家族のことなどの悩み
- 職場へどう伝えるかの悩み

- 治療による症状や後遺症・副作用に伴う自信の低下、再発への不安
- 職場の理解の得られにくさ(→治療の中断、過度な負荷による疾病の増悪)
- 再就職への迷い

【拠点病院】

- 早期からのニーズ把握

- 治療状況や生活環境、勤務情報などの整理
- 職場への伝え方の助言

- 「勤務情報提供書」をもとに、「主治医意見書」の作成、助言

・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(令和2年3月改訂版)



- 不安の軽減や意欲を高める心理的支援
- 制度に関する情報提供、利用の支援
- 職場や就労の専門家・関係機関との連携

【関連事業】

がん患者の就労に関する総合支援事業【がん診療連携拠点病院機能強化事業内】
 (1) 就労の専門家(社会保険労務士等)を配置し、相談等に対応する(平成25年度～)
 (2) 両立支援コーディネーター研修を受講した相談支援員を配置し、両立プランを活用した就労支援を行う(令和2年度～)

・「治療と仕事両立プラン(仕事とがん治療の両立お役立ちノート)」



産業保健活動総合支援事業(産業保健総合支援センターの両立支援促進員、企業の両立支援コーディネーター)

ご清聴ありがとうございました。

ホーム > 無料相談窓口 > 千葉働き方改革推進支援センター



千葉働き方改革 推進支援センター



働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。
相談無料、秘密厳守です。