



2025(令和7)年度 労働行政 の とりくみ

働きがいのある香川
ひとりひとりが輝く未来のために

厚生労働省

香川労働局

労働基準監督署 公共職業安定所(ハローワーク)
<https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>



INDEX

第1	香川労働局における行政運営にあたって	01
第2	企業の人材確保に向けた支援	02
1	中小企業等に対する人材確保の支援	02
2	非正規雇用労働者への支援	03
3	リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入	03
4	成長分野等への労働移動の円滑化	04
5	多様な人材の活躍促進	06
6	女性活躍推進に向けた取組促進等	08
7	総合的なハラスメントの防止対策の推進	09
8	仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、 ワーク・ライフ・バランスの促進	10
9	安全で健康に働くことができる環境づくり	12
10	フリーランス等の就業環境の整備	17
第3	賃金の引上げに向けた支援	18
1	事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の 生産性向上に向けた支援の強化	18
2	最低賃金制度の適切な運営	18
3	同一労働同一賃金の遵守の徹底	19
4	賃上げの原資確保に向けた取組	19

第1 香川労働局における行政運営にあたって

～働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために～

現在、県内の多くの産業で「人手不足」の状況となっており、その対応が喫緊の課題となっています。

「人手不足」への対応の1つとして、個々の企業が、働き方改革や賃金引上げなどを通じて働く環境を整備し、それを企業の魅力として発信していくことが重要と考えています。誰もが働きやすい環境を整備して、個々の企業の魅力を一層高めていただくことが県内全体の企業の魅力向上につながります。併せて、安全で健康に働くことができる環境整備を進めることなど労働関係法令の遵守も企業の魅力向上において重要になります。

このため、香川労働局では、ハローワークにおいて人手不足分野への重点的な取組を行うだけでなく、個々の企業の魅力向上に向け、法令遵守の指導、ニーズのある企業が働き方改革推進支援センター等の無料相談窓口や助成金など各種支援策を利用できるよう細やかな周知、各種認定制度（くるみん、えるぼし、ユースエール、もにす、安全衛生優良企業）の取得勧奨と認定企業のPRに取り組んでまいります。

また、賃上げに活用できる助成金の活用について周知することにより生産性向上を支援するとともに、賃上げ原資の確保のため、適切な価格転嫁を後押しすること、併せて、「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組を進めてまいります。

以上のことから、香川労働局では、下記項目を最重点で取り組み、香川で働く魅力を高め、発信してまいります。

最重点 項目

- 企業の人材確保に向けた支援
- 賃金の引上げに向けた支援



雇用対策協定



ベストプラクティス企業訪問



えるぼし・ユースエール認定通知書交付式

第2 企業の人材確保に向けた支援

1 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援、積極的な事業所訪問により、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。



求人充足サービス 求人掲載風景



(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク高松の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

加えて、地域における人手不足が深刻化している中、上記分野以外の企業に対するきめ細かな人材確保コンサルティングも重要となっています。そのため、令和7年度より、新たに「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」を対象とした「人材マッチングサポートコーナー」をハローワーク高松に設置し、当該3分野における充足支援を実施していくことで、ハローワークにおけるマッチング支援の強化を図ります。

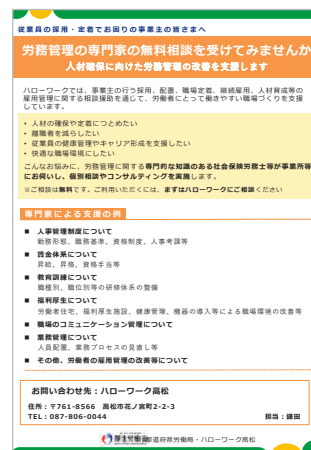


人材確保対策コーナー

(3) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

労働局に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

その他、雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」及び「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から制度見直しを行っており、これらの改正事項の適正な履行に取り組めます。



2 非正規雇用労働者への支援

(1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改訂コース」をはじめとした、各コースの周知、活用勧奨を実施します。

また、「香川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ります。

多様な働き方の実現応援サイト



3 リ・スキリングによる能力向上支援・ジョブ型人事の導入

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施することで経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援します。

また、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であることから、これらの周知に取り組み円滑な施行を図ります。

(2) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業では、県内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、各ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行います。

(3) 求職者支援制度の活用促進

求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図り、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進します。そのため、ハローワークにおいて適切な訓練の受講勧奨や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進します。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

□ 求職者支援制度とは？
再就職、転職、スキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です。
※必ず下記の条件を満たす必要があります。

月10万円給付金	訓練期間中の生活を支援するため、収入や資産など一定の要件を満たした方は、給付金を受給しながら訓練を受講できます。
無料の職業訓練	給付金の支給要件を満たさない場合も、無料の職業訓練を受講できます。 (テキスト代などは自己負担)
就職サポート	訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが就職活動をサポートします。

□ どのような方が利用できる？

給付金を受けずに訓練を受講する方 (毎月の給付金の発生しない方)	給付金を受けずに訓練を受講する方 (毎月の給付金の発生しない方)
- 雇用保険の適用がなかった労働者のうち、フリーランス、起業家を目指した方 - 雇用保険の適用がなかった方など	概ね受給者と同等以上の一定の所得収入がある方など（概ね同等以上の所得収入がある方など）
一定額以上の収入がパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など	働いていて一定の収入がある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL000401001

あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発振興局

令和4年度キャリア形成・リスキリング推進事業
(事業実施要綱に基づき、職業訓練受講給付金の活用を支援します)

わたしのキャリアが未来につながる

採用
マッチング

人材育成
人事評価

モチベーション
アップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、
人と組織の活性化を総合的に支援する

**キャリア形成
リスキリング
支援センター**

厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料にて活用できます！

※詳細は、各ハローワークの求職者支援コーナーまたは、キャリア形成・リスキリング支援センターでご確認ください。

(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野における公的職業訓練については、引き続き訓練コースの設定促進を図ります。また、ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

デジタル分野の職業訓練（求職者支援訓練）を
受講しませんか？

事務、WEBデザイン、IT（プログラミング）など
習得後、生活が安定する職業訓練コースがあります。

受講料無料 安心給付 就業支援 就職先紹介

受講後、活躍する女性が増えています！

女性就職率	76.4%
男女別受講割合	女性 67.9% 男性 32.1%
年齢別受講割合	10～20歳代 33.1% 30～40歳代 45.9% 40～50歳代 20.9%

未経験者でも大丈夫
他業種から転職
託児サービスあり

▶ 受講の申し込みはハローワークへ！

ハローワークの求職者支援コーナーで、
求職者支援訓練の受講申し込み（月10万円）
※受講期間中は、訓練を受けることができません。
※訓練期間中は、訓練期間中、訓練終了後まで、
ハローワークが就職活動をサポートします。

※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。
※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。
※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。

※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。
※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。
※訓練期間中は、収入が一定以上あることが必要です。

LL001310001

(5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援します。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。加えて当該助成金の活用勧奨にあたっては、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行います。

4 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、ホームページ、SNS等を活用し、job tagの積極的な周知を行います。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行うことで「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図り、成長分野等への円滑な労働移動を実現します。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化

就職困難者を、「成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引上げを行う事業主」に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野等への円滑な労働移動や賃上げを促進します。

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務を県内のハローワークで実施し、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から県内のハローワークにおいて適切な運用を進めます。また、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実させます。加えて、より多くの求職者に対して、SNS等を活用して周知・広報に取り組み、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図ります。

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

香川県との連携については、平成27年に締結した「香川県雇用対策協定」に基づき、事業計画を策定して各種雇用対策に取り組みます。

また、これまでも雇用対策協定を締結している観音寺市、三豊市及び東かがわ市のほか、令和6年10月に新たに協定を締結した坂出市についても、地域の実情に応じた事業計画に基づき各種雇用対策に取り組みます。

さらに、善通寺市の庁舎等を活用して国と市が共同で運営する「ふるさとハローワーク」において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を着実にを行います。

このほか、「地域雇用活性化推進事業」については、令和6年度に事業を終了した小豆郡地域を含め、公募可能地域に対する応募勧奨を行います。

(5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、県内での就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行います。

また、香川県が大都市圏で開催する移住促進イベントに積極的に協力し、求職者が県内へ安心して移住できるよう、きめ細かな就職支援を実施します。



移住フェア

5 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組みます。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内4カ所のハローワーク（高松・丸亀・坂出・観音寺）に設置する「生涯現役支援窓口」においては、高年齢者のニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

(2) 障害者の就労促進

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定です。今後、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～40.0人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。あわせて、特に障害者雇用ゼロ企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進します。

労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施します。

② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知することにより、障害者の職業的自立を促進します。

③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制を行います。

また、障害者の職業訓練については、香川県において障害者委託訓練を実施しており、労

働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努めます。さらに、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施します。

(3) 外国人求職者等への就職支援

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

しごとプラザ高松の留学生コーナーを中心に大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けたガイダンスや説明会・面接会の実施、インターンシップ等の情報提供も含めた手厚い就職支援を実施します。特に、出張相談窓口を開設している大学に対しては、当該大学と連携のうえ、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施します。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

ハローワーク高松（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、参加事業者に対する就職支援等を実施します。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

ハローワーク高松の職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用等により、外国人求職者に対する多言語による相談支援体制の整備を図ります。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク高松に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施します。



(6) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施します。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施します。



職業講話

(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかもの支援窓口等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

6 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 民間企業における女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍促進

常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図ります。また、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう「女性の活躍推進企業データベース」の活用勧奨を図ります。

加えて、法における管理職の定義に基づき、適切な情報公表が行われるよう、周知を図ります。

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」を活用しよう！

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。



- 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新時期をメールでお知らせします。情報公表については年1回以上更新しましょう。

女性活躍推進法では、事業主に對し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報や、虚偽の公表を行っていると思われる場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

女性の活躍推進企業データベースで女性活躍に関する情報や取組を公表しましょう

企業名	業種・業態	従業員数
所在地	代表者の氏名	代表者の役職
設立年月	代表者の経歴	代表者の経歴
代表者の経歴	代表者の経歴	代表者の経歴
代表者の経歴	代表者の経歴	代表者の経歴

女性活躍推進法に基づく情報公表項目は16項目あります。自社のアピールしたい項目を公表してください。事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものでもあるため、積極的に公表していくことが望まれます。

② 女性の健康課題への対応

女性が健康で能力発揮できる職場環境整備の機運醸成のため、月経、更年期といった女性の健康課題への取組について「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促します。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、潜在的求職者に対するアウトリーチ型支援を強化します。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。さらに、ホームページやSNSを活用した情報発信を強化することで、利用者の増加及び各種支援サービスの周知を図ります。



7 総合的なハラスメントの防止対策の推進

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

① 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図ります。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り企業の取組を促します。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。

③ 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。また、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。

あかるい職場応援団



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和7年4月から創設される、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に支給する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に支給する「育児時短就業給付」について、周知に取り組むことで円滑な施行を図ります。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする改正育児・介護休業法の周知に労使団体と連携して取り組み、施行後は履行確保を図ります。

また、地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

介護休業制度 特設サイト



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン



仕事と介護の両立をサポートしている企業の証



⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正次世代育成支援対策推進法の周知に取り組み、履行確保を図ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



「プラチナくるみん」「えるぼし」
合同認定通知書交付式(令和6年11月)

⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の認定の取得を推奨します。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。

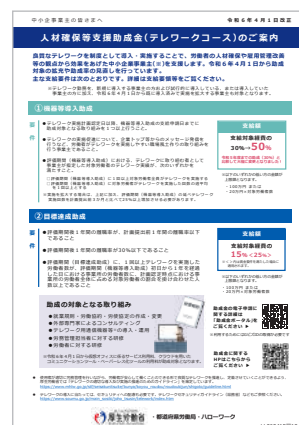
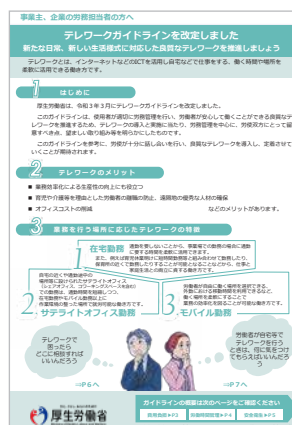


（２）多様な働き方に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

① 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。

このため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった企業等に対し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知などの支援を行います。



② 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

年次有給休暇の取得促進に向けて、「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行うほか、働き方改善ポータルサイト等の活用促進を行い、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進、選択的週休3日制度等の情報提供を行います。



9 安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。



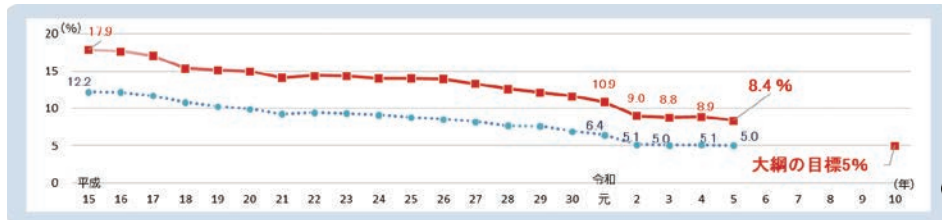
「過重労働解消キャンペーン」の一環として、労働局長等による長時間労働削減等に積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）への訪問（令和6年11月）



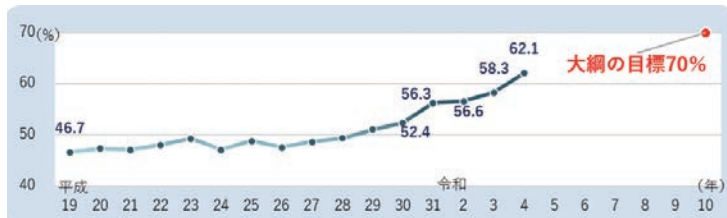
過労死等防止対策推進シンポジウム（香川会場）
（令和6年11月）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合（全国）

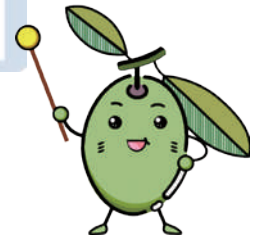
赤実線 ■ 週労働時間40時間以上の雇用者に占める割合 青点線 ◆ 全雇用者に占める割合



年次有給休暇の取得率の推移（全国）



※大綱：過労死等の防止のための大綱（平成27年7月27日策定、令和6年8月2日最終変更）



② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「香川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組みます。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行います。

また、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介のほか、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導を行います。

③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

令和6年度から適用が開始した建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制の遵守には、施主や荷主といった取引関係者を含む国民全体の理解を得ることが重要です。

そのため、引き続き、令和5年の「香川働き方改革共同宣言」に基づき、共同で宣言を行った各団体とともに、産業界における商慣行の見直しや県民等の協力を促します。具体的には、県民に向けて、荷物の配達、医療機関に行くときなど様々な場面において、働く人の長時間労働を招かないよう、「3つのしない配慮」を行うことを呼びかけ、理解を得ていきます。また、企業に対し、長時間の荷待ちなど、取引先等に長時間労働を生じさせる行為を行わないように求めています。

香川労働局 特設ページ
はたらきかたススめ！



香川労働局 特設ページ
働く人のため今すぐ
「3つのしない配慮」に
ご協力ください！



県民のみならず



医師のために

診療時間内に受診や
病状説明を受けましょう

救急外来の
コンビニ受診は×

私たちの暮らしを支えるのは
私たち自身です

妨げない 増やさない 配
勤務 時間外にさせない 慮

働く人のため今すぐ

3つのしない配慮

にご協力ください！

あなたの行動が長時間労働を招いているかも？



荷物の配達で
宅配ボックスや置き配を
利用しましょう

建設関係者のために

工期は遅れることもあります



④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、本省を通じて、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に通報します。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立し、これを定着させるために、監督指導により労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。

外国人労働者向け相談ダイヤル（平日昼間、13 外国語）

労働条件相談ホットライン（夜間・土日祝、13 外国語＋日本語）



イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行います。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

③ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を行うとともに、引き続き、関係部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処します。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発

事業者に対し、安全衛生対策に取り組むことが経営や人材確保の観点からもプラスとなることを含め、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について様々な機会を通じて積極的に周知啓発を図ります。

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の対策については、協議会の設置・運営、自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

転倒災害の防止



③ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び「エイジフレンドリー補助金」の周知を図ります。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知を図ります。

高齢労働者の
安全衛生対策について



④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者には義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、事業場に対して、周知及び指導を図ります。また、令和7年4月からは同法第20条、第21条及び第25条に基づく立入禁止、退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、周知及び指導の徹底を図ります。あわせて、令和6年5月に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても周知・啓発を図ります。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進します。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図ります。また、労働災害防止対策に係る関係ガイドラインについて、周知、指導を行います。

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図ります。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図ります。

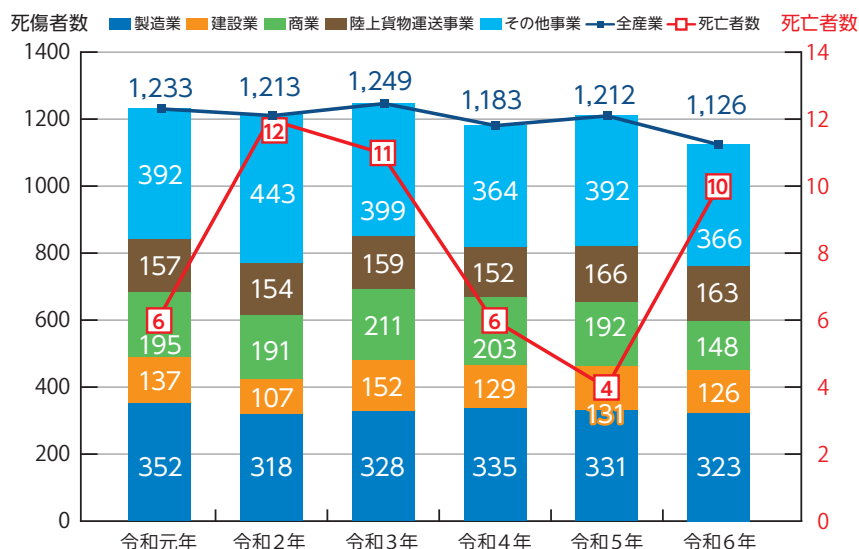
みんなの安全を、みんなで守り合う。
SAFE コンソーシアム



職場の安全を応援する情報発信サイト/
職場のあんぜんサイト



香川県における労働災害発生状況の推移（令和6年の数値は、令和7年1月7日時点の速報値）



※グラフ上の令和2年から令和6年の死傷者数は新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。

新型コロナウイルス感染症へのり患による死傷者数
令和2年40人
令和3年77人
令和4年1,126人
令和5年438人
令和6年242人

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

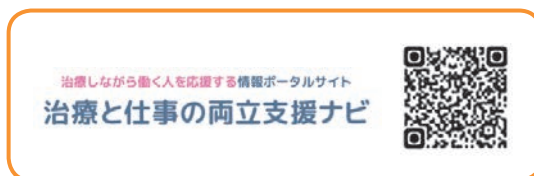
長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。

イ 産業保健活動の推進

香川産業保健総合支援センターが行う研修、香川県内の各地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行います。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、同ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、「香川県地域両立支援推進チーム」において両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、県内の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。

また、トライアングル型のサポート体制を確立するため、県内関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図ります。



⑦ 新たな化学物質規制の周知、指導等の健康障害対策の推進

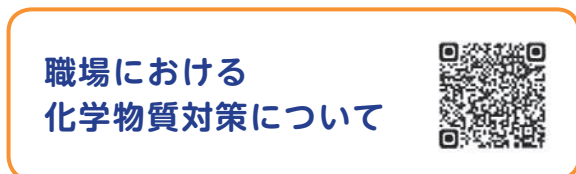
ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため、化学物質管理強調月間などの機会を活用し周知を図ります。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS (Safety Data Sheet (安全データシート)) 等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図ります。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、工学的対策等に加え、労働者の呼吸域の作業物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向けて補助金制度の活用を含めた周知を行います。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業において、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図ります。

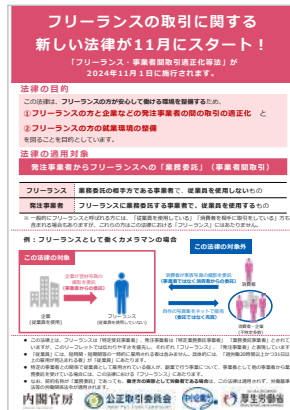


10 フリーランス等の就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、ハラスメント防止措置などの就業環境整備を行っていない事業主に対し、調査、是正指導等を実施することにより法の履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった場合は引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。



厚生労働省認定マーク ①

労働局には下記の認定制度があり、認定マークを商品、広告、求人票等に付し、対外的に明示することで、働きやすい職場環境であることや、自社の強みを県民に広くアピールでき、企業評価の向上にもつながります。また、公共調達や政府系金融機関の融資等で優遇措置が受けられるものもあります。

くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」または「トライくるみん認定」を既に受け、より高い水準の取組を行っている企業を評価する「プラチナくるみん認定」制度、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境に取り組む企業を評価する「プラス認定」制度があります。

〔雇用環境・均等室〕



【トライくるみん】



【プラチナくるみん】



【くるみん】



【くるみんプラス】

えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。

また、えるぼし認定を既に受け、取組の実施状況が特に優良な事業主を認定する、プラチナえるぼし認定制度があります。

〔雇用環境・均等室〕



【えるぼし】



【プラチナえるぼし】

第3 賃金の引上げに向けた支援

1 事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

生産性向上や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行います。

その際、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行います。

加えて、「香川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口における、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携し、周知を図ります。

香川働き方改革推進支援センター HP



2 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情及びこれまでの香川地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう香川地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

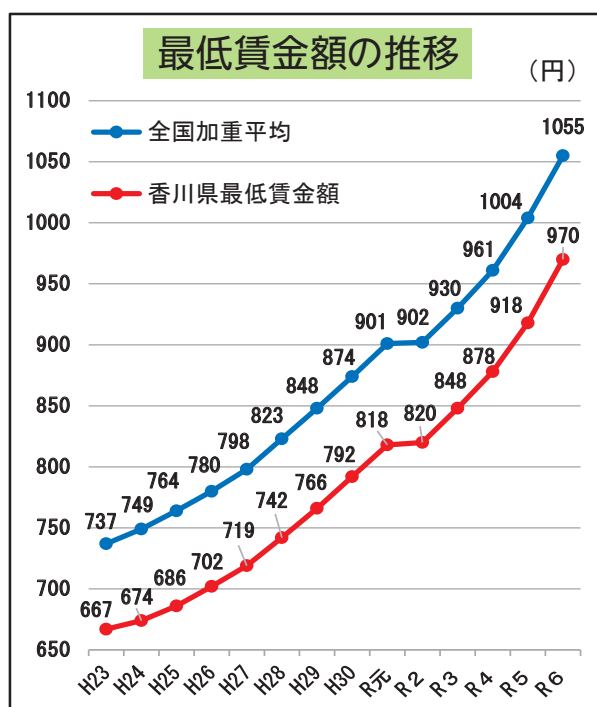
また、最低賃金額の改定等につきましては、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施し、その履行確保を図ります。

●地域別最低賃金

件 名	最低賃金 (時間額)	効力発生日
香川県最低賃金	970円	令和6年10月2日

●特定最低賃金（産業別最低賃金）

件 名	最低賃金 (時間額)	効力発生日
香川県冷凍調理食品製造業最低賃金	970円 ※	令和6年10月2日
香川県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	1,092円	令和6年12月15日
香川県船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金	1,093円	令和7年1月8日
香川県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	1,030円	令和6年12月15日



※香川県冷凍調理食品製造業最低賃金については、改正諮問がなかったため香川県最低賃金が適用となります。

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

同一労働同一賃金の履行を確保するため、効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

同一労働同一賃金特集ページ



4 賃上げの原資確保に向けた取組

「価格転嫁の円滑化に関する協定」を締結した県内関係機関とともに、価格転嫁の円滑化に関する支援情報等や取引上の悩み等の相談窓口を周知し、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を、適切に価格転嫁することについての気運の醸成を図ります。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

価格転嫁の円滑化に関する支援情報等



厚生労働省認定マーク ②

安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定する制度です。健康・安全・働きやすい優良企業であることをアピールできます。基準を満たした企業は3年間の認定を受けることができます。

〔健康安全課〕

ユースエール認定

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度です。労働局が実施する就職イベントなどで、若者雇用促進法に基づく優良企業であることを対外的にアピールすることもできます。

〔職業安定課〕

もにす認定

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用に関する取組の実施状況が優良な中小企業を認定する制度です。この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができます。

〔職業対策課〕



【安全衛生優良企業】

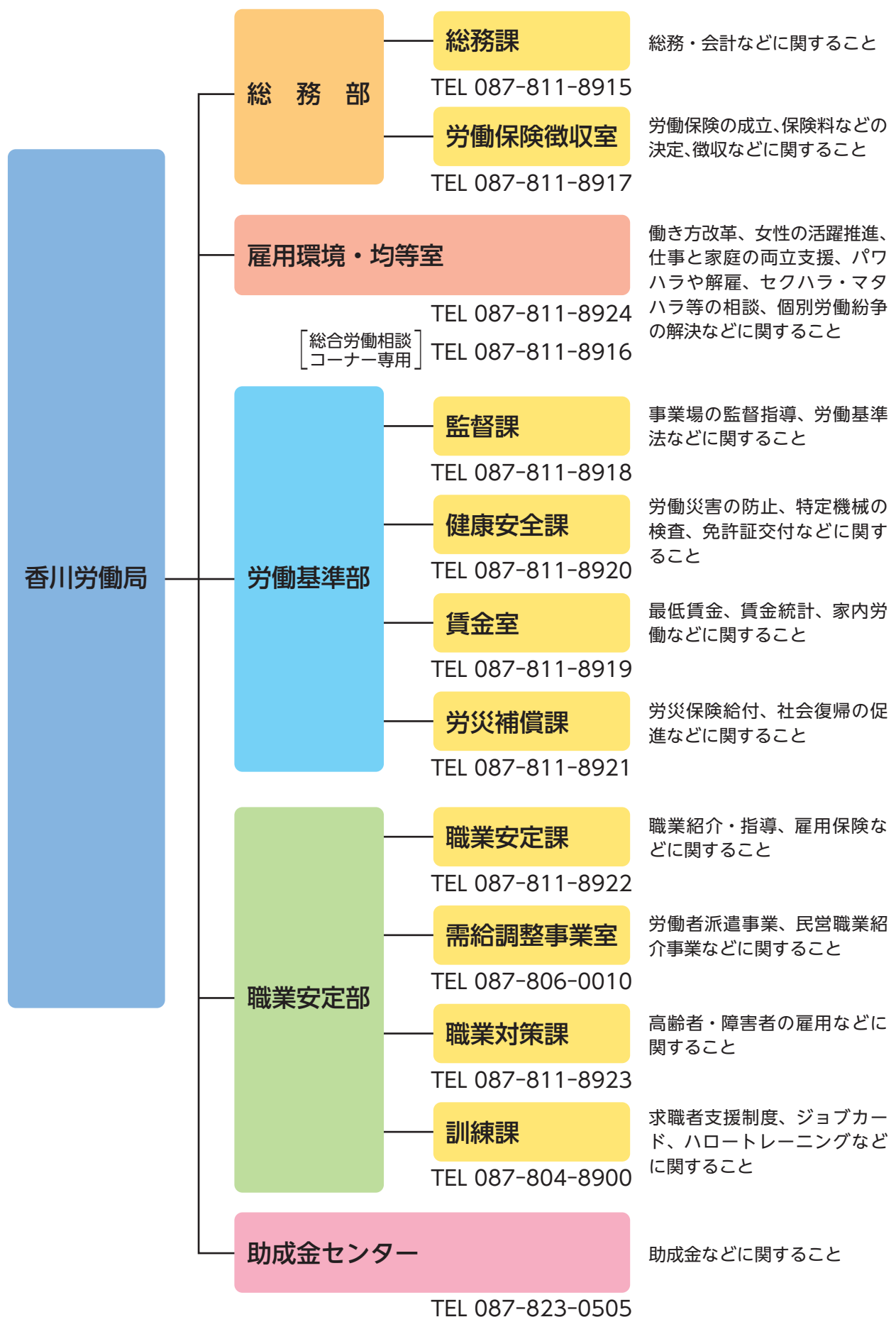


【ユースエール】



【もにす】

● 香川労働局の組織と仕事 ●



香川労働局、労働基準監督署の所在地と管轄

■香川労働局、高松労働基準監督署



【香川労働局】

■所在地 〒760-0019 高松市サンポート 3-33
高松サンポート合同庁舎
北館3階 総務部、労働基準部、職業安定部
北館2階 雇用環境・均等室
■電話番号 087-811-8915《総務部代表》

《助成金センター》

■所在地 〒760-0019 高松市サンポート 2-1
高松シンボルタワー タワー棟12階
■電話番号 087-823-0505

【高松労働基準監督署】

■所在地 〒760-0019 高松市サンポート 3-33
高松サンポート合同庁舎北館2階
■TEL 087-811-8945《代表》
■監督署の 高松市（国分寺町を除く）、香川郡、
管轄区域 木田郡、小豆郡

《小豆島駐在事務所》

■所在地 〒761-4104 小豆郡土庄町甲 6195-11
（ハローワーク土庄 北隣り）
■TEL 0879-62-0097

■丸亀労働基準監督署

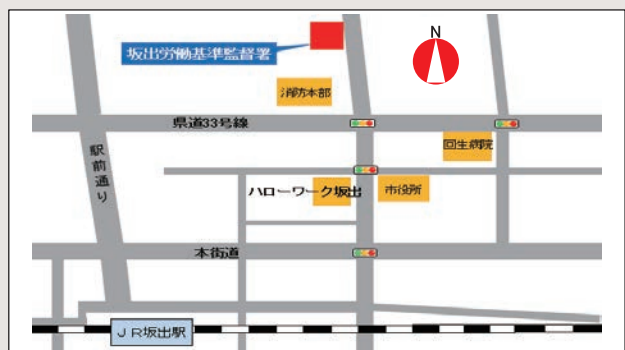
〒763-0034 丸亀市大手町 3-1-2
TEL 0877-22-6244



管轄区域：丸亀市（綾歌町、飯山町を除く）、
善通寺市、仲多度郡

■坂出労働基準監督署

〒762-0003 坂出市久米町 1-15-55
TEL 0877-46-3196



管轄区域：坂出市、綾歌郡、高松市のうち国分寺町、
丸亀市のうち綾歌町、飯山町

■観音寺労働基準監督署

〒768-0060 観音寺市観音寺町甲 3167-1
TEL 0875-25-2138



管轄区域：観音寺市、三豊市

■東かがわ労働基準監督署

〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1 3階
TEL 0879-25-3137



管轄区域：さぬき市、東かがわ市

公共職業安定所(ハローワーク)の所在地と管轄

■ハローワーク高松

〒761-8566 高松市花ノ宮町 2-2-3
TEL 087-869-8609



管轄区域：高松市、香川郡、木田郡

■ハローワーク高松しごとプラザ高松

〒760-0029 高松市丸亀町13-2 1~2階
TEL 087-823-8609



管轄区域：高松市、香川郡、木田郡

■ハローワーク丸亀

〒763-0033 丸亀市中府町 1-6-36
TEL 0877-21-8609



管轄区域：丸亀市、善通寺市、仲多度郡

■ハローワーク坂出

〒762-0001 坂出市京町 2-6-27 2階
TEL 0877-46-5545



管轄区域：坂出市、綾歌郡

■ハローワーク観音寺

〒768-0067 観音寺市坂本町 7-8-6
TEL 0875-25-4521



管轄区域：観音寺市、三豊市

■ハローワークさぬき

〒769-2301 さぬき市長尾東 889-1
TEL 0879-52-2595



管轄区域：さぬき市

■ハローワークさぬき東かがわ出張所

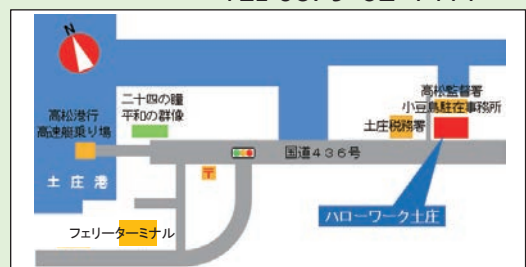
〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1 1階
TEL 0879-25-3167



管轄区域：東かがわ市

■ハローワーク土庄

〒761-4104 小豆郡土庄町甲 6195-3
TEL 0879-62-1411



管轄区域：小豆郡

魅力ある職場づくり お手伝いします



**働き方改革全般に関する取り組みを
ワンストップで支援します**

例えば、
このようなこと

- 企業の実態に適した労働時間制度の提案
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金の紹介

社会保険労務士があなたの会社を訪問して

「働き方改革」を支援します

相談無料

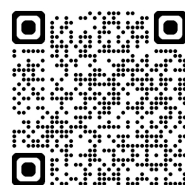
オンライン
対応可能

秘密厳守

香川働き方改革推進支援センター

受付時間：平日 9：00～17：00

☎ **0120-000-849**



労務管理の専門家による無料コンサルティング

- ① 電話・メール・来所、いずれかで相談対応
まずは社会保険労務士がお悩みをお伺いします

② 無料で訪問によるコンサルティング支援

社会保険労務士が事業所を訪問し、改善提案を行います
1回あたり2時間程度、3回の支援を標準としています

香川働き方改革推進支援センター

☎ 0120-000-849 【平日9:00～17:00】

☎ 087-802-1923

✉ kagawa@workstylereform.net

📍 760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル3F

🌐 <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagawa/>



無料コンサルティング申込書

会社名		業種	
住所			
TEL		従業員数	
担当者名（部署・役職含む）			
訪問支援を希望しますか？	☐ はい ☐ いいえ		

相談内容

☐ 同一労働同一賃金（正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について）	☐ 助成金		
☐ 女性人財の確保・定着	☐ 就業規則等の整備確認	☐ 時間外労働	☐ 休ませ方
☐ 人手不足の解消	☐ 良質なテレワークの定着促進	☐ 多様な正社員制度	
☐ 生産性向上による賃金引上げ	☐ 仕事や育児・介護との両立支援	☐ 勤務間インターバル制度	
☐ ハラスメント防止	☐ セミナーへの講師派遣	☐ その他（ ）	

電話・メール・FAXにて、まずはご連絡ください

令和7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

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

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!!

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/>)



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が対象です。

1. 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。
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。
3. 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～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 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)
- ⑦ 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) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

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28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8年1月30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8年2月6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28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(※5)。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**

(※5) 上記①から③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5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から3までの助成上限額に、下記4の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※6) 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は、補助率4/5。

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	150万円	100万円
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	50万円	—

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「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、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**(※5、7、8)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※7) 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。

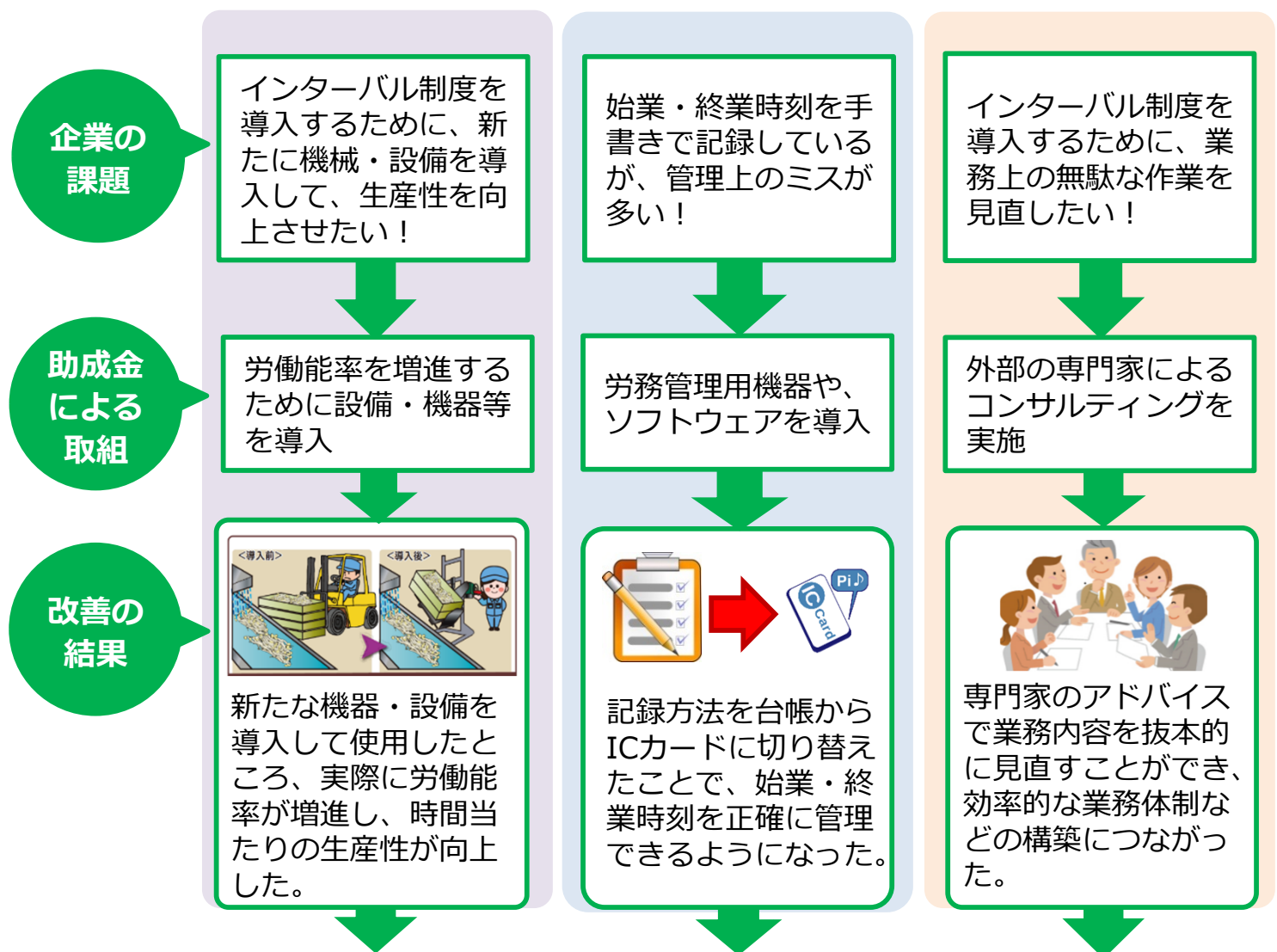
(※8) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

令和7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「休息时间」を設けることにより、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。

このコースは、生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入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。是非ご活用ください。

課題別にみ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/>)



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が対象です。

1. 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。
2. 36協定を締結しており、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（※2）。
3. 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。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休息時間数が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
 - ③ 既に休息時間数が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～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※4）
- ② 労働者に対する研修（※4）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 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）
- ⑦ 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）長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

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（※6）。

- **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息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。
（※6）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5%以上または7%以上引き上げることが成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記の助成上限額に、成果目標「賃金の引上げ」の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※8）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

● 新規導入に該当するものがある場合（表1）

休息時間数（※7）	補助率（※8）	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

● 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合（表2）

休息時間数（※7）	補助率（※8）	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

（※7）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。

（※8）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。

● 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、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**（※6、9、10）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

（※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。

（※10）賃上げ額そのものを助成するものではありません。

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28日(金)**)

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和8年1月30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8年2月6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28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。



令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（**運送業等**）のご案内



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、**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**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

運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！

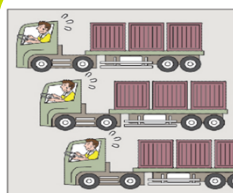
運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

積載量の多いトレーラーを導入

デジタル式運行記録計を導入

改善の結果



一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。



運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、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28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8年1月30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8年2月6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28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。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2025.4)

業種別課題対応コース（運送業等）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が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。

詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

1. 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。
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。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

（※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	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

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
- ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 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）
- ⑦ 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）長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。
詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ④ 10時間以上の勤務間インターバルの導入

（※4）上記①から④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5%以上または7%以上引き上げることが成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から4までの助成上限額に、下記5の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※5）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※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は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額（※6）

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	—

（※6）成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
（更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円）

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

（※7） 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。

（※8） 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場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

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**（※4、9、10）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

（※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。

（※10） 賃上げ額そのものを助成するものではありません。



令和7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



このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や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、**医療に従事する医師を雇用する中小企業事業主**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！

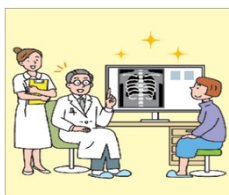
内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

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28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8年1月30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8年2月6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28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/>）



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が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。

詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

1. 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。
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。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

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～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
- ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 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）
- ⑦ 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）長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入**
- ⑤ **「医師の働き方改革の推進」の実施（※5）**

（※4）上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げることが成果目標に加えることができます。

（※5）以下アとイを全て実施する必要があります。

なお、実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

- ア（ア）労務管理責任者の設置と、責任の所在とその役割の明確化
（イ）医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保、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（副業・兼業を行う医師がいる場合）
（ウ）研修等によって労働時間管理の理解を深める取組の実施
イ 医師の労働時間の実態把握を行うこと。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3／4（※6）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※6）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は、補助率4／5。

1. 成果目標①の上限額（※7）

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	—

（※7）成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。（更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合の助成上限額は一律25万円）

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

（※8）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。

（※9）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場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

（※10）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時間以上の休憩時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額：50万円

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額に加算

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**（※5、11、12）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
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）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※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。

（※12）賃上げ額そのものを助成するものではありません。



令和7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



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、**建設業の中小企業事業主**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

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

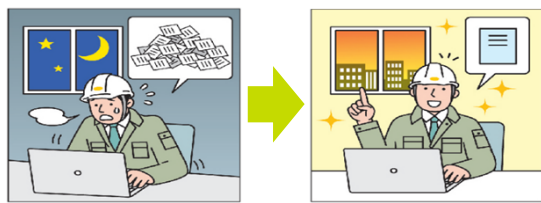
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

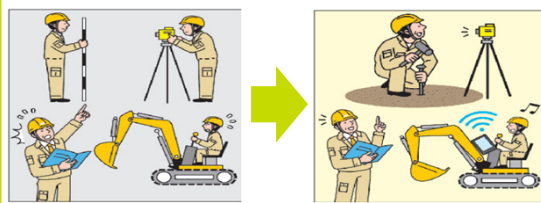
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

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28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8年1月30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8年2月6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28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。詳しくはこちらから。
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



業種別課題対応コース（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が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

- 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。

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(※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制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」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・休日労働時間数の縮減**
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- 4週における所定休日を1日から4日以上増加**

(※4) 上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※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は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額(※6)

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	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円)

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

(※7) 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。

(※8) 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(※9) (最大100万円)

(※9) 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. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

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**(※4、10、11)。

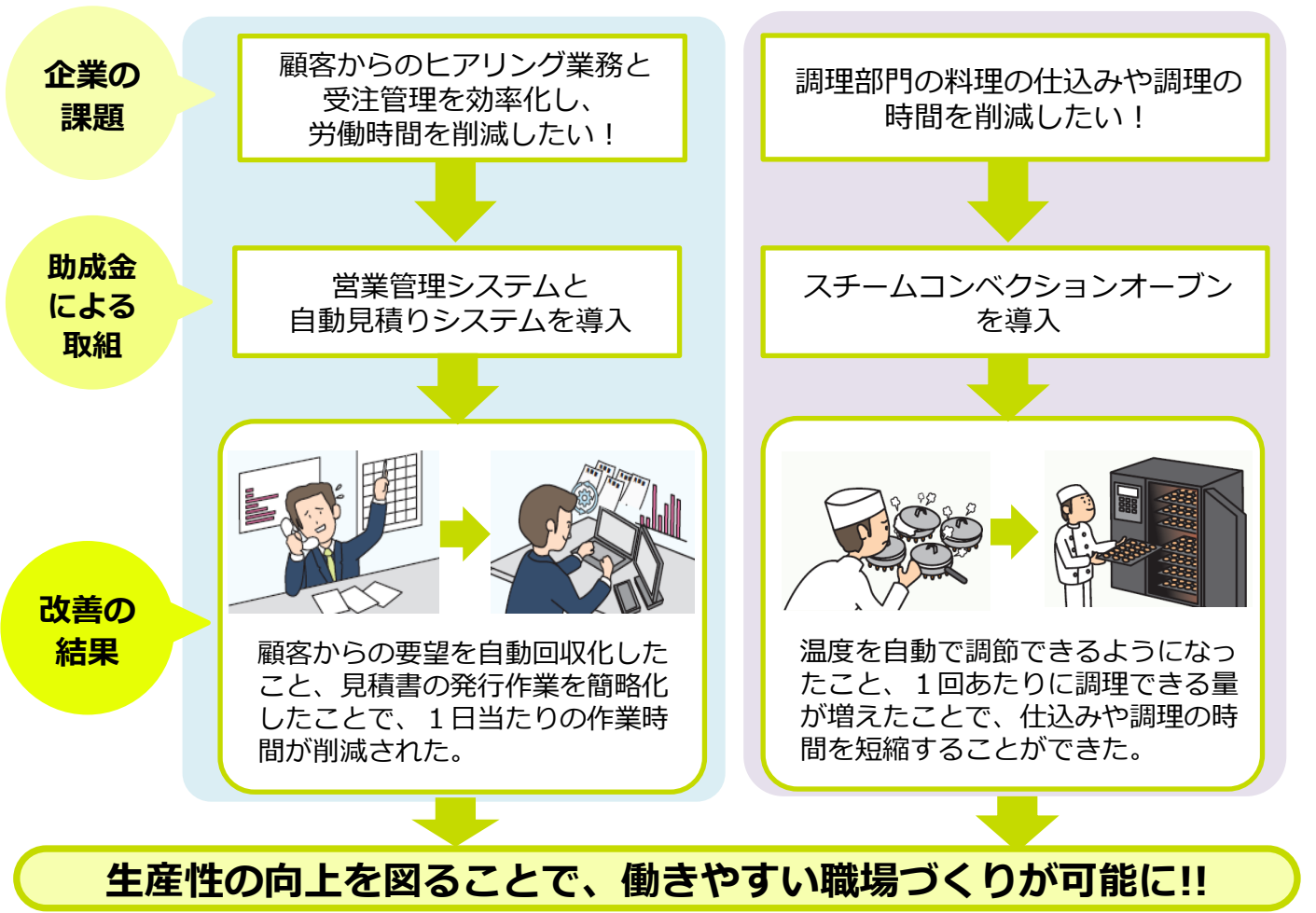
引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※10) 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。

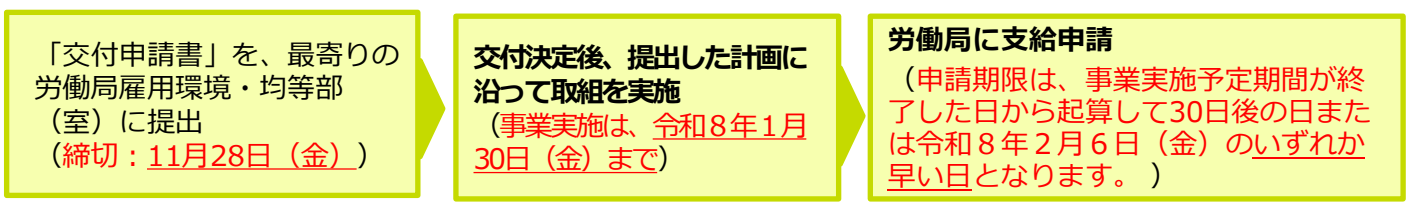
(※11) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

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の導入等に向けた環境整備に取り組む、**情報通信業、宿泊業の中小企業事業主**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



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28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。



業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）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が対象です。
 なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
 詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。
 【対象事業主の要件】
 1. 主たる事業が日本標準産業分類に規定される「G 情報通信業」（大分類）又は「M 宿泊業、飲食サービス業」（大分類）のうち「75 宿泊業」（中分類）に該当する中小企業事業主(※1)であること。
 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。
 3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

(※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
サービス業	5,000万円以下	100人以下
その他の業種	3 億円以下	300人以下

助成対象となる取組
 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 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)
 - ⑦ 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制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
 (※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入

(※4) 上記①から④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5%以上または7%以上引き上げること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、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から4までの助成上限額に、下記5の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3／4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※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は、補助率4／5。

1. 成果目標①の上限額(※6)

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	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
 (更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円)

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

(※7) 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。

(※8) 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場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

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**(※4、9、10)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※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。

(※10) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

令和7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**が適用されています。

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

事業主
団体など
の課題

構成事業主へ「働き方改革」の取組について周知したい！

構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい！

構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい！

助成金
の活用

労務管理などに関するセミナーを開催

外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施

人材確保に向けた取組、外部専門家による巡回指導を実施

取組の
結果



- ・36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示
- ・セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取り組みを支援
- ・セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知



- ・外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しを図る
- ・上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開



- ・構成事業主の求人募集を事業主団体などがとりまとめて募集
- ・併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善
- ・複数の構成事業主で新たな労働者を確保

中小企業における労働時間等の設定改善の推進に向けて、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/>)



(2025.4)

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 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引先との調整の事業
- 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組の事業

（※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。

助成対象となる取組内容について、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。

助成上限額と助成額

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。

（※5）

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28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8年2月13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8年2月27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28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

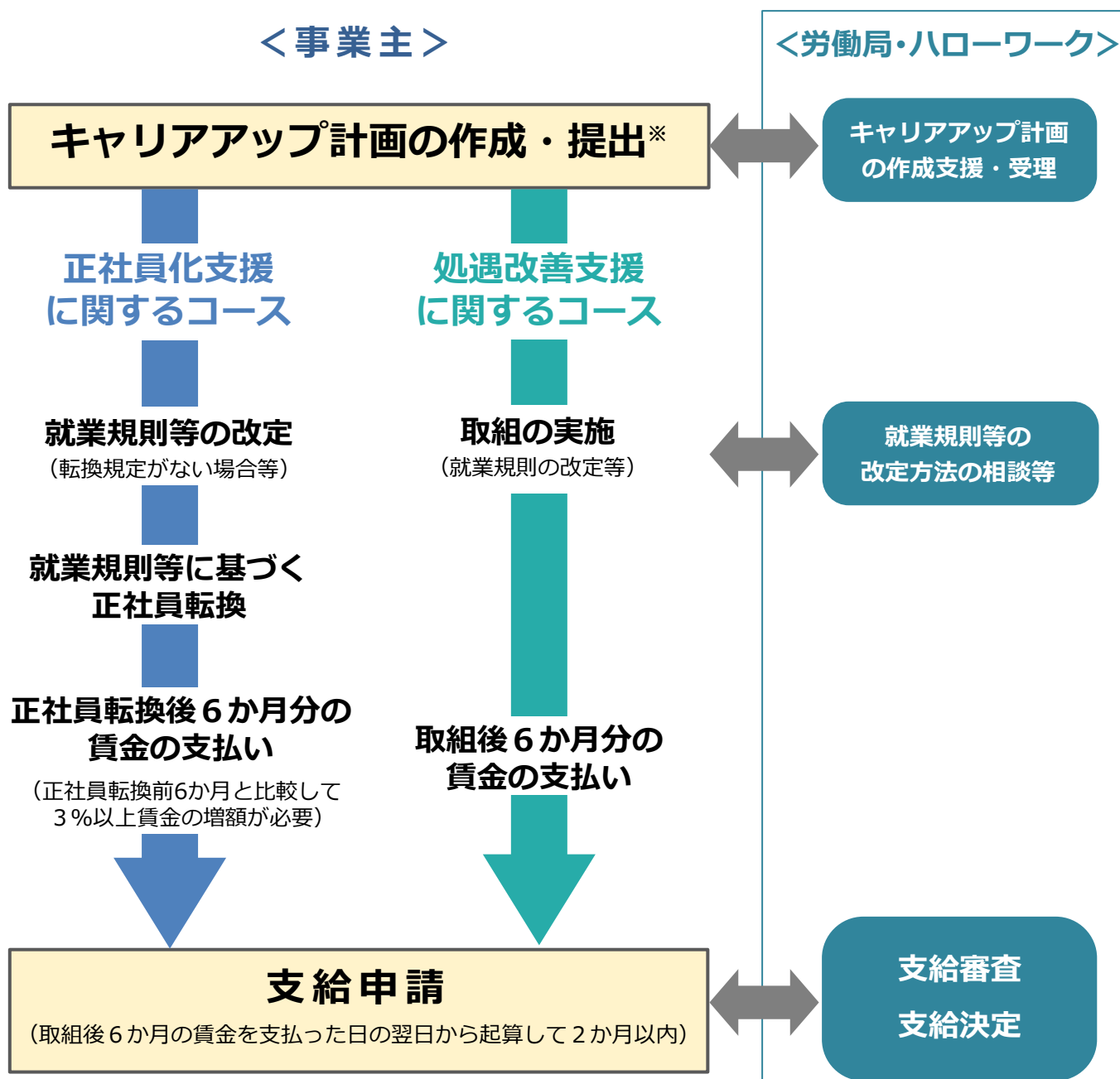
キャリアアップ助成金のご案内 (令和7年度)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、**非正規雇用労働者の**企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容		助 成 額	中小企業の場合		大企業の場合			
			重点支援対象者＊	左記以外	重点支援対象者＊	左記以外		
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(※) した場合（1人当たり）	①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円	
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円	
		＊ a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者						
		※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算（注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）					
		※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して1年未満の者については支給対象外となります。						
	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 した場合（1人当たり）	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合					
			有期 → 正規	120万円		90万円		
			有期 → 無期	60万円		45万円		
			※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	無期 → 正規	60万円		45万円	
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合						
有期 → 正規		90万円		67.5万円				
有期 → 無期		45万円		33万円				
	無期 → 正規	45万円		33万円				
	※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。							
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3%以上増額改定し、その規定を適用 させた場合（1人当たり）	3%以上4%未満	4万円		2.6万円		
			4%以上5%未満	5万円		3.3万円		
			5%以上6%未満	6.5万円		4.3万円		
			6%以上	7万円		4.6万円		
			※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）					
	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・適用した場合	1事業所当たり	60万円		45万円		
	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・退職金制度を導入し、支給または積立 を実施した場合	1事業所当たり	40万円		30万円		
			※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）					
	社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、 手当支給・賃上げ・労働時間延長 を行った場合 ② 労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者 とした場合	手当等支給メニュー	50万円		37.5万円		
			併用メニュー	50万円		37.5万円		
労働時間延長メニュー			30万円		22.5万円			

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「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。

- ◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、下記ご案内の厚生労働省ホームページよりご確認ください。
- ◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索

