

助成金活用セミナー

香川働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 荒井 美由紀

目次

1. 香川県働き方改革推進支援センターについて
2. 業務改善助成金
3. 働き方改革推進支援助成金
4. 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）

香川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。

こんなことで悩んでいませんか？ぜひお気軽にご相談ください。

- 
- ☒ 残業を減らしたい
 - ☒ 36協定の作り方を知りたい
 - ☒ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
 - ☒ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよい
か
 - ☒ 就業規則を見直したい
 - ☒ 最賃が上がっているが、どう対応したらよい
か
 - ☒ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
 - ☒ テレワークへの対応はどうすればよいか
 - ☒ 助成金を利用したいが、使い方が分からない

住所	〒 760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル3階
開所時間	平日9:00～17:00 ※年末年始を除く。
電話番号	0120-000-849
FAX番号	087-802-1923
メールアドレス	kagawa@workstylereform.net



【厚生労働省委託事業】（委託先：全国社会保険労務士会連合会）

活用事例①

ハラスメントが職場で起こっている。
上司が恐れて部下への指導がまま
ならない。階層別のハラスメント研
修を実施してほしい。

活用事例②

業務改善助成金書類の申請につ
いてサポートしてほしい。
※こちらで書類の作成や提出代行
は出来ません。

業務改善助成金の概要（来年に向けて）

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



【対象事業場】

・事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

【助成率】

事業場内最低賃金が 1,050円未満	事業場内最低賃金が 1,050円以上
4/5	3/4

【助成上限額】

引き上げ労働者数	50円コース	70円コース	90円コース
1人	30万円（40万円）	40万円（50万円）	90万円（100万円）
2～3人	40万円（70万円）	50万円（100万円）	150万円（240万円）
4～5人	70万円	130万円	270万円
6～7人	90万円	180万円	360万円
8人以上	110万円	230万円	450万円
10人以上	130万円	300万円	600万円

助成対象の例

- 設備投資 ▶ 測量機器、岩石・選別グラッブル、油圧ショベル
- コンサルティング ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- その他 ▶ 顧客管理情報のシステム化

【助成対象の特例的】

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に関し、以下の経費も助成。
・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入



※（ ）書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃1,050円未満の場合のみ対象。

令和8年度

国の「業務改善助成金」の支給決定通知を受ける
県内中小企業・小規模事業者の皆様へ

かがわ賃上げ環境整備応援補助金

※この補助金は国の「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」を活用しています。



国の「業務改善助成金」に
上乗せ補助! 最大100万円!

国(厚生労働省)の「業務改善助成金」

事業場内最低賃金を引上げ、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。



業務改善助成金コールセンター TEL:0120-366-440

国業務改善助成金
支給決定額

県上乗せ補助金

事業者負担分

国の業務改善助成金での助成対象経費のうち、
事業者負担分の1/2 (上限あり) を県が補助

申請受付期間

令和8年9月1日～

令和9年3月17日(必着)



申請・支給の流れ

※予算の範囲内での交付のため、申請期日前に
受付を終了する場合があります。

国の業務改善助成金

申請

交付決定
・事業実施

実績報告
・支給決定

県へ
申請

かがわ賃上げ環境整備応援補助金

申請
・請求

審査

交付決定
・支給

※申請等は香川労働局助成金センターへ
TEL:087-823-0505

※補助上限額等は裏面参照

申請・問合せ先



※申請に必要な様式に関しては香川県ホームページをご覧ください。

香川県商工労働部労働政策課

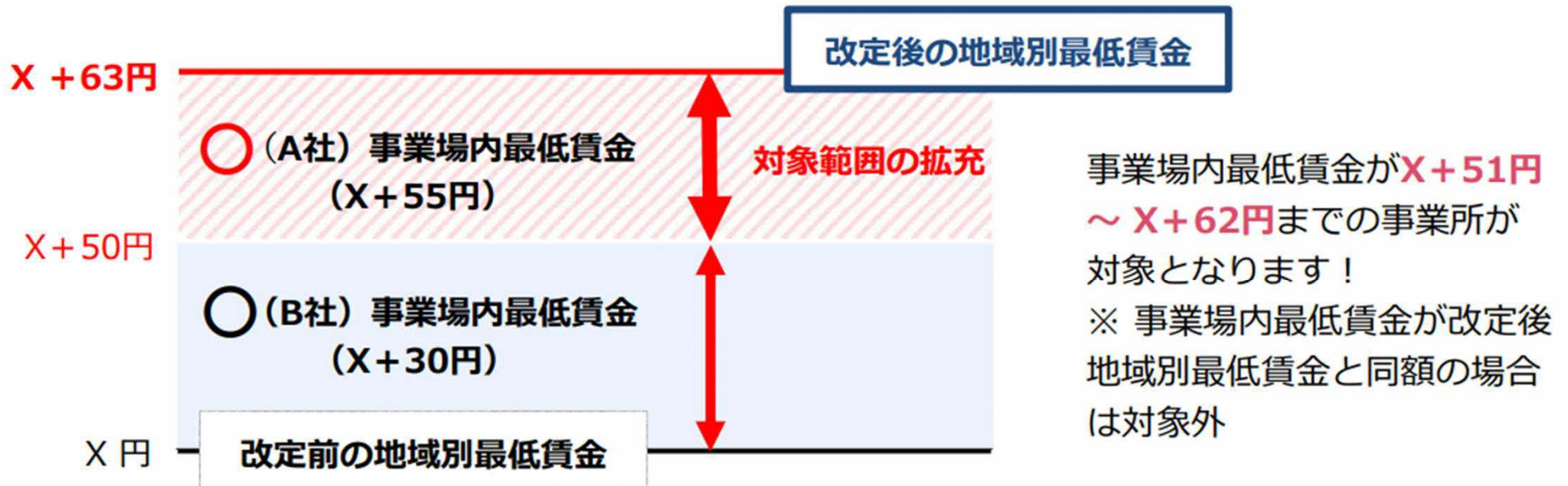
〒760-8570 高松市番町四丁目1-10 TEL:087-832-3366





事業場内最低賃金が令和 8 年度改定後の地域別最低賃金額未満まで の事業所が対象

＜例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 X+63円（引上げ額63円）の場合＞



(※) X+51円～ X+62円の事業者も申請対象となる

働き方改革推進支援助成金とは？（1／2）

生産性向上とともに労働時間の削減等に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下の企業を支援する事業主団体等を支援する制度です。

◆ 業種別課題対応コース

- ・ **建設業**（工作物の建設の事業その他これに関連する事業）
- ・ 運送業（自動車運転の業務に従事する労働者を雇用）
- ・ 病院等（医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設等）

◆ 労働時間短縮・年休促進支援コース

◆ 勤務間インターバル導入コース

働き方改革推進支援助成金とは？（2／2）

各コースごとに成果目標を設定



成果目標の達成に向けて助成対象となる取組を実施



成果目標を達成



助成上限額の範囲内で取組費用を助成

① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。 【助成上限額：最大250万円】

事業実施後に設定する 時間外労働と休日労働 時間の合計時間数	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	

※本成果目標を選択する場合、後述する②の所定外労働時間の削減に係る成果目標は選択不可

◎ 36（さぶろく）協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされ、また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされていますが、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

② 所定外労働時間を5時間以上削減させること。

【助成上限額：最大100万円】

削減した労働者1人あたりの 所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

※前述した①の月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数縮減に係る成果目標を同一年度内の事業で選択している場合は本成果目標は選択不可

◎ 所定（外）労働時間とは

所定労働時間とは、就業規則や労働契約で定められた休憩時間を除く勤務時間のことを指します。法定労働時間を1日8時間・1週40時間以内と労働基準法で規定されるのに対し、所定労働時間は会社ごとのルールによって定められます。たとえ法定労働時間内であったとしても、所定労働時間を超えて労働させた場合は、その超えた分の労働に対して残業代を支払わなければなりません。

③ 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。

【助成上限額：25万円】

◎ 年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。計画的付与制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（計画的付与の対象者、対象となる年次有給休暇の日数、計画的付与の具体的な方法、年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い、計画付与日の変更）を締結すること。

④ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、特別休暇※のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

【助成上限額：25万円】

※設定改善指針に規定された、特に配慮を必要とする労働者に対する有給の休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇 etc…）

◎ 時間単位の年次有給休暇制度とは

年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結等により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。時間単位の年次有給休暇制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（時間単位年休の対象者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休1日分の時間数、1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数）を締結すること。

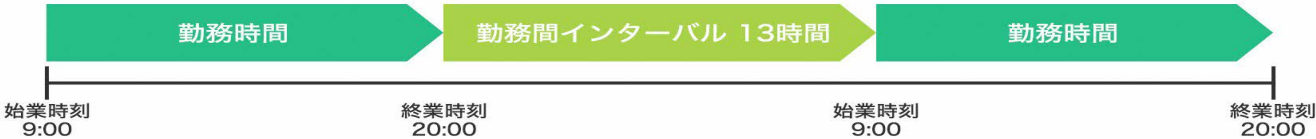
⑤ 9 時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（※3）

【助成上限額：最大170万円（運送業・病院等の場合）】

【助成上限額：最大150万円（建設業）】

休息時間数（※1）	助成上限額（※2）	
	運送業・病院等（※4） の場合	建設業・砂糖製造業・その他 の場合
9 時間以上10時間未満	150万円	120万円
10時間以上11時間未満		
11時間以上	170万円	150万円

- ※1 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休息時間のうち、最も短いものを指します。
- ※2 上表は勤務間インターバルを新規に導入した場合の助成上限額
- ※3 新規導入のほか、インターバル時間数を増やす場合や対象労働者の範囲を拡大する場合も本成果目標を選択可能
- ※4 指定病院の場合



⑥ 週休2日制を推進すること。
【助成上限額：最大100万円（建設業のみ選択可能）】

	4週あたり5日	4週あたり6日	4週あたり7日	4週あたり8日以上
4週あたり4日	25万円	50万円	75万円	100万円
4週あたり5日		25万円	50万円	75万円
4週あたり6日			25万円	50万円
4週あたり7日				25万円

⑦ 医師の働き方改革を推進すること。
【助成上限額：最大50万円（病院等のみ選択可能）】

○以下の取組を通じて、労務管理体制を構築すること。

- ・労務管理責任者を設置すること。
- ・管理者層の労働時間管理に係る理解促進を行うこと。
- ・医師が副業・兼業を行うに当たっての体制を整備すること。（※）

※交付申請時に副業・兼業を行う医師が所属する場合

○医師の労働時間の実態を把握すること。

⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・ 常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合

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

・ 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3％以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5％以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)
7％以上引き上げ	72万円	144万円	240万円	1人当たり24万円 (上限720万円)

⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・ 常時使用する労働者数が10人未満の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3％以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	
5％以上引き上げ	60万円	120万円	200万円	
7％以上引き上げ	90万円	180万円	300万円	

⑦ 割増賃金率引上げ達成時の加算額

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
(1) 月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5％以上引き上げること。	25万円
(2※) 月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

※(1)を実施した場合に実施可能。(2)のみ選択は不可

助成対象となる取組（1／2）

① 労務管理担当者に対する研修（※勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）

管理職等に対して、労働時間等の設定の改善の必要性等について周知を図るため、外部の講師を招き研修を実施すること etc..



② 労働者に対する研修（※同上）、周知・啓発

労働者に対して、労働時間等の設定の改善の必要性等について周知を図るため、外部の講師を招き研修を実施すること、ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施 etc..



③ 外部専門家によるコンサルティング

外部専門家による業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討・実施 etc..



④ 就業規則・労使協定等の作成・変更

時間外労働の上限設定や特別休暇、時間単位の年次有給休暇制度の創設等を行うために必要な就業規則・労使協定等の作成・変更、届出。

助成対象となる取組（2／2）

⑤ 人材確保に向けた取組

- ・求人情報サイトや求人情報誌、新聞等への求人広告の掲載、合同企業説明会への出展、求人パンフレット
- ・ダイレクトメール等の作成、人材採用に向けたホームページの作成・変更 etc..

⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル運行記録計の導入・更新



- ・勤怠管理ソフトウェア等の導入・更新、事業場独自の勤怠管理ソフトウェアの開発 etc..
- ・労働日ごとの始業・終業時刻を記録することができるICカード、ICカードの読取装置等の導入・更新。
- ・車載機器として、車載器本体等の購入、事業場用機器として、分析ソフトウェア等の導入・更新。

⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

- ・入出荷と在庫管理を連動させ業務の効率化を図る（倉庫業）
- ・POS装置を導入し在庫管理の負担を軽減する（小売業）
- ・業務システムを導入し生徒の成績管理等の業務の効率化を図る（学習塾経営）



製造業 A 社



【成果目標】36協定の見直し（助成上限額：100万円）

時間外労働と休日労働の合計時間数が月70時間超

→ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月50時間に設定

- ・ ICカード型タイムレコーダーと就業管理ソフトを導入して労務管理を効率化
- ・ 貨物ローダーを導入して製品の搬入・搬出作業を効率化
- ・ 36協定の見直しを行い、時間外労働を短縮

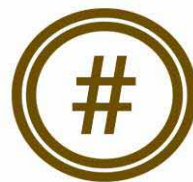
導入費用

80
万円



助成率

$\frac{3}{4}$ [75%]



×

=

働き方改革
推進支援助成金

60
万円



対象外の経費

1.単なる経費削減のための経費
(LED電球への交換など)

2.職場環境を改善するための経費
(エアコン設置、執務室の拡大など)

3.通常の事業活動に伴う経費
(事務所借料、光熱費、消耗品など) など

交付申請期限、事業実施期間、支給申請期限

交付申請期限	2026年11月30日（月）まで
事業実施期間	2027年 1 月31日（日）まで
支給申請期限	以下のいずれか早い日
	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 2027年 2 月 5 日（金）

人材開発支援助成金 (建設労働者技能実習コース)

別紙

ご清聴ありがとうございました。

後日の訪問コンサルティングによる無料支援をご希望の方は、香川働き方改革推進支援センターまでご連絡ください。

助成金を活用して現場の生産性向上につなげませんか？

従業員の育成・技能向上 のための取組を **支援** します！

人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）

助成金の概要

建設業における労働者の育成及び技能継承を図るため、建設労働者の技能の向上のための訓練（**技能実習**）を実施する場合に必要な助成を行います。

本コースには、技能実習に必要な経費の一部を助成する「**経費助成**」と、技能実習を受講する労働者の賃金に対して助成する「**賃金助成**」があります。

経費助成

支給対象

技能実習を実施する建設事業主

※「中小企業の建設事業主」ではない建設事業主の方は、女性建設労働者に係る技能実習を実施する場合に限り支給対象となります。

※技能実習の実施方法は、事業主**自ら実習を実施**する場合のほか、その**一部を委託**する場合、他の事業主等と**共同で実施**する場合、所属する建設事業主団体等が実施する**実習を受講させる**場合も含まれます。

支給額

技能実習の実施に要した費用のうち、一定の割合

※支給される割合は、企業の雇用する雇用保険被保険者数等によって変わります。

※一つの技能実習について、建設労働者1人当たり10万円が上限です。

賃金助成

支給対象

雇用する建設労働者に技能実習を受講させる中小建設事業主

※技能実習を受講させる日についても、通常どおり賃金を支払う必要があります。

支給額

企業の雇用する雇用保険被保険者数が 20人以下の場合…

建設労働者1人につき、技能実習を受講した日数 × **9,500 円**

企業の雇用する雇用保険被保険者数が 21人以上の場合…

建設労働者1人につき、技能実習を受講した日数 × **8,550 円**

※ 特定の要件を満たすことで上乗せして受給できる場合があります。

申請手続き

1

計画届の提出

技能実習を実施しようとする日の **3か月前から原則1週間前まで**に「計画届」を提出してください。

※登録教習機関等が実施する技能実習を受講させる場合は計画届の提出は**不要**です。

2

技能実習の実施

技能実習を実施します。

※助成対象となる技能実習は以下に掲げるもののほか、「**建設工事における作業に直接関連する技能実習**」が対象となります。詳細は左下のQRコードから支給要領をご確認ください。

- ・労働安全衛生法に基づく特別教育(支給要領別表5に掲げるもの)
- ・労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(支給要領別表5-2に掲げるもの)
- ・労働安全衛生法に基づく教習及び技能実習(支給要領別表6に掲げるもの)
- ・職業能力開発促進法に規定する技能検定の事前講習(支給要領別表7に掲げる技能検定職種)
- ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習
- ・技能継承に係る指導者養成講習

3

支給申請書の提出

技能実習が終了した日の翌日から起算して **2か月以内**に「支給申請書」と添付書類を提出してください。

4

助成金の支給

労働局での審査後、助成金が支給されます。

詳細・お問い合わせ

助成金の詳細は下記ウェブサイトをご覧くださいか、各都道府県労働局にお問い合わせください。

■ 支給要領



■ 都道府県労働局
お問い合わせ先

