

働き方改革に活用できる 労働関係助成金 & 認定制度の紹介

新型コロナウイルス感染症における雇用を守るための
助成金も紹介しています！

令和3年5月13日

目 次

こんな時に利用できます	1
中小企業の要件、生産性要件	2
【新型コロナウイルス感染症化における労働者確保のための助成金】	
・雇用調整助成金（特例措置）	3
・産業雇用安定助成金の新設	4
・両立支援等助成金「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援コース」	5
・両立支援等助成金「介護離職防止支援コース」 「新型コロナウイルス感染症対応特例」	12
・両立支援等助成金「育児休業等支援コース」 「新型コロナウイルス感染症対応特例」	13
・人材確保等支援助成金（テレワークコース）の新設	6
【上記以外の助成金関係】	
●設備・研修をとおして、生産性や労働時間を改善したい	
・業務改善助成金	7
・働き方改革推進支援助成金	10
①労働時間短縮・年休促進支援コース	11
②勤務間インターバル導入コース	12
③労働時間適正管理推進コースの新設	13
④団体推進コース	13
●従業員の仕事と育児・介護の両立を支援したい	
・両立支援等助成金「出生時両立支援コース」	14
・両立支援等助成金「介護離職防止支援コース」	15
・両立支援等助成金「育児休業等支援コース」	16
・両立支援等助成金「不妊治療両立支援コース」の新設	17
●女性の活躍を促進したい	
・両立支援等助成金「女性活躍加速化コース」	18
●従業員の処遇や職場環境を改善したい	
・キャリアアップ助成金「正社員化コース」	19
・キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」	20
・キャリアアップ助成金「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」	21
・人材確保等支援助成金「人事評価改善等助成コース」	22
【魅力ある企業になるための支援関係】	
・ステップ1～7	23
・ステップ1～5のポイント解説	24
・子育て支援を行う企業の表彰制度のご紹介	25
・女性活躍推進 認定制度	26
・厚生労働省の認定企業制度	27
・障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！	28

こんな時に利用できます！ ◎は全企業対象、それ以外は中小企業のみ

新型コロナウイルス感染症においても従業員の雇用を確保したい

労働者への休業手当等に要した費用の助成	◎雇用調整助成金（特例措置）拡大 →P3
在職出向で雇用維持を図る出向元・出向先への賃金助成	◎産業雇用安定助成金の新設 →P4
母性健康管理措置に関する特別休暇の制度導入をした場合	◎両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）→P5
介護のための特別休暇の制度導入をした場合	両立支援等助成金（介護離職防止支援コース） 「新型コロナウイルス感染症対応特例」 →P15
労働者が小学校等の臨時休業のため、特別休暇を利用して子の世話をし、事業主が賃金を全額支給した場合	両立支援等助成金（育児休業等支援コース） 「新型コロナウイルス感染症対応特例」 →P16
テレワークの新規導入をした場合	人材確保等支援助成金（テレワークコース） の新設 →P6

設備・研修をとおして、生産性や労働時間を改善したい

事業場内最低賃金を引き上げる場合	業務改善助成金 →P7
労働時間等の設定改善を支援する場合	働き方改革推進支援成金 （労働時間短縮・年休促進支援コース） →P11
勤務間インターバルを導入する場合	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） →P12
労働時間を効率的に管理する場合	働き方改革推進支援助成金 （労働時間適正管理推進コース） →P13
団体構成員の生産性向上に向けた取組を行う場合	働き方改革推進支援助成金 （団体推進コース） →P13

従業員の仕事と育児・介護の両立を支援したい

男性労働者の育児休業等の取得を促進する場合	◎両立支援等助成金（出生時両立支援コース 子育てパパ支援助成金） →P14
仕事と介護の両立を支援する場合	両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）→P15
仕事と育児の両立を支援する場合	両立支援等助成金（育児休業等支援コース） →P16
仕事と不妊治療の両立を支援する場合	両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース） の新設 →P17

女性の活躍を促進したい

女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む場合	労働者数 300人以下	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース） →P18
--------------------------	----------------	---------------------------

従業員の処遇や職場環境を改善したい

非正規雇用労働者向け	正社員等に登用する場合	◎キャリアアップ助成金（正社員化コース） →P19
	基本給を増額する場合	◎キャリアアップ助成金 （賃金規定等改定コース） →P20
	社会保険加入対象を広げる場合	◎キャリアアップ助成金 （選択的適用拡大導入時処遇改善コース） →P21
人事評価制度等を整備し、賃金アップを図る場合	◎人材確保等支援助成金 （人事評価改善等助成コース） →P22	



助成の対象となる中小企業は、表の**A**または**B**の**いずれかを満たす**ことが必要。

業種	A (資本又は出資額)	B (常時使用する労働者)
小売業・飲食店	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

生産性要件について

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増等を行います。

(1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・ その3年度前(※1)に比べて**6%以上**伸びていること または、
- ・ その3年度前(※1)に比べて**1%以上(6%未満)**伸びていること(※2)

※1 3年度前の初日に雇用保険適用事業主であることが必要です。また、会計期間の変更などにより、会計年度が1年未満の間がある場合は、当該期間を除いて3年度前に遡って算定を行います

※2 この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること(一部の助成金を除く)

☞「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考に、割増支給等の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額(借入の際の設定上限金額)が設定されている場合等も該当します。

(注) 人材確保等支援助成金(設備改善等支援コース)は上記の取扱いと異なります。

(2) 「生産性」は、次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値(※3)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※3 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課の式で算定され、直近の会計年度もその3年度前もプラスであることが必要です。

なお、企業会計基準を用いることができない事業所については、厚生労働省のホームページを参照いただくか管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

- なお、ここでいう「人件費」は、従業員の給与や退職金等であり、**役員報酬等は含めません**。
- また、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

※本ガイドブック中、助成金のページの支給額欄(助成額欄)の<>内の金額は、生産性要件を満たす場合の額を示しています。

※そのほか、各コースに応じた要件があります

★事業主の方のための雇用関係助成金は、そのほかにも様々な制度があります。

★支給要件や申請書類などの詳細は、厚生労働省のホームページ・熊本労働局のホームページでもご確認ください。

★厚生労働省・熊本労働局の関与を誤解させる表現を用いた助成金に関する勧誘にご注意ください。

雇用調整助成金（特例措置） ※4月30日改正

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成します。

対象者（事業主）

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主

支給額等

○助成内容変更・対象期間の延長

※令和2年4月1日から令和3年6月30日までの期間を1日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）の休業等に適用

<変更>

- ① 原則：5月1日以降の休業手当に対する助成率（中小企業4/5、大企業2/3）
解雇等を行わない場合の助成率（中小企業9/10、大企業3/4）
※対象労働者1人1日当たり13,500円を上限にした。

例外：企業の規模を問わず、「業況特例」（特に業況が厳しい全国の事業主）、「地域に係る特例」（まん延防止等重点措置他）を新設し、その助成率を4/5、解雇等なければ10/10とした。
※対象労働者1人1日当たり15,000円を上限にした。

<6月30日まで延長>

- ② 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げ
- ③ 新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者も助成対象
- ④ 1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用可能
- ⑤ 雇用保険被保険者でない労働者の休業も対象に（緊急雇用安定助成金）
- ⑥ 生産指標の要件を緩和
- ⑦ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象
- ⑧ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件（クーリング期間）を撤廃
- ⑨ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑩ 休業規模の要件を緩和
- ⑪ 申請書類の簡素化
- ⑫ 初回を含む休業等計画届の提出不要
- ⑬ 短時間一斉休業の要件を緩和
- ⑭ 残業相殺制度を当面停止

申請期間

支給対象期間（判定基礎期間）の末日の翌日から2か月以内

- 支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページをご確認ください。
- 相談窓口・支給申請先：熊本労働局職業安定部職業対策課雇用調整助成金室
(TEL 096-312-0093)

産業雇用安定助成金

趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、その雇用を「出向」により維持するため、送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行うもの。

具体的な内容

① 労働者(雇用保険被保険者)を出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練等、出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇を行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇を行っている場合	4/5	2/3
上限額	12,000円/日	

② 労働者(雇用保険被保険者)を出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、あらかじめ行う教育訓練、また出向先が出向者を受け入れるために用意するOA機器や備品等、出向に要する初期費用を助成する。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円/1人(定額)	
加算額(※)	各5万円/1人(定額)	

(※) 出向元事業主：事業活動の縮小規模が一定の基準を上回る事業主であること。
出向先事業主：出向労働者を異業種から受け入れた事業主であること。

◎ 詳細は、熊本労働局 職業安定部 職業対策課へお問い合わせ下さい。
(電話番号：096-211-1704)

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る）を取得させた事業主に助成金を支給します。



対象者

- ①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。
- ✓ **令和2年5月7日から令和4年1月31日までの間に**

- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る）を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、
- ③ 当該休暇を合計して**20日以上取得**させた事業主

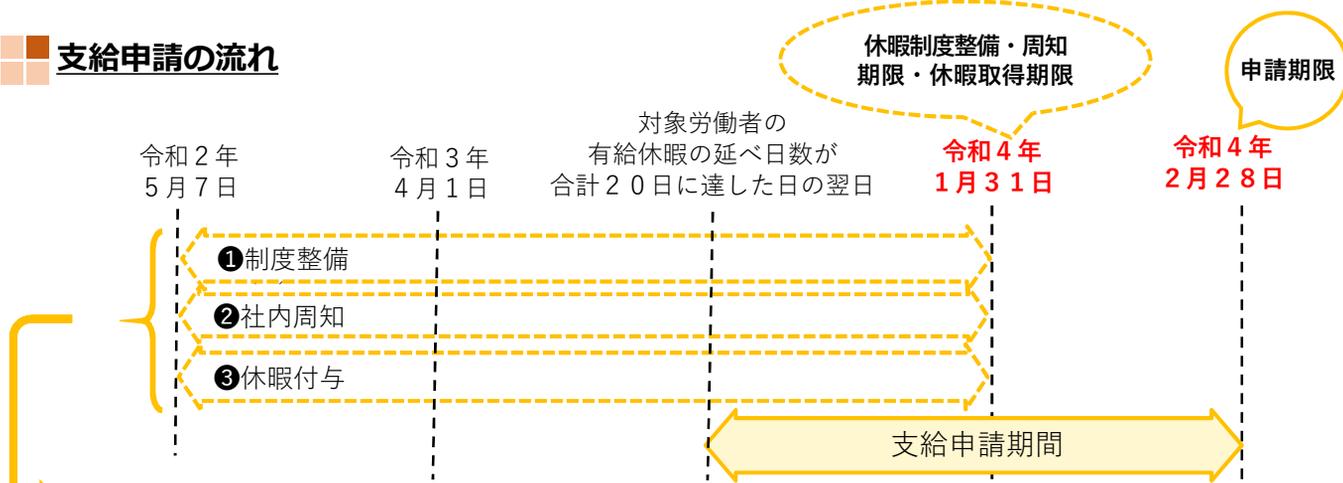
支給額

対象労働者1人当たり **28.5万円** *1事業所あたり5人まで

適用日 令和3年4月1日～**令和4年1月31日**

申請期間 対象労働者の有給休暇の延べ日数が**合計20日に達した日の翌日から令和4年2月28日まで** *事業所単位ごとの申請です。

支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

※令和2年5月7日～令和4年1月31日：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

※上記に加えて、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主に対する助成金があります。（15万円 1回限り）

母性健康管理措置等に係る特別相談窓口開設（令和4年1月31日まで）

i

● **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページをご確認ください。

申請先・特別相談窓口

熊本労働局雇用環境・均等室（Tel096-352-3865）

中小企業事業主の皆さまへ

人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主を支援します！

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たにテレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等の導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。
- 評価機関(機器等導入助成)における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ☑評価期間(機器等導入助成)に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する又は
 - ☑評価期間(機器等導入助成)に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間(目標達成助成)に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間(機器等導入助成)初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

ご利用の流れ等については下記をご確認ください

1 テレワーク実施計画の作成・提出

- ☑提出期限までに、事業主たる事業所(通常は本社)の所在地を管轄する熊本労働局雇用環境・均等室へ提出

労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2 認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能にする取組(※)を実施

評価期間(機器等導入助成)においてテレワークを実施

- ☑計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施(機器購入の場合は納品)・支払を終えることが必要。
- ☑計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間(機器等導入助成)」として設定し、テレワークに取り組む(評価期間の始期は事業主が設定)。

※支給対象となる取組(カッコ内の数字は上限額)

- ☑ テレワーク用通信機器の導入・運用
 - ネットワーク機器(15万円)●サーバ機器(50万円)●NAS機器(10万円)
 - セキュリティ機器(30万円)●ウェブ会議関係機器(1万円/対象労働者1名)
 - サテライトオフィス利用料(30万円)

対象となる取組の詳細については厚生労働省ホームページを確認いただくか、労働局へお問い合わせください。

- ☑ 労務管理担当者に対する研修(10万円)
- ☑ 労働者に対する研修(10万円)
- ☑ 外部専門家によるコンサルティング(30万円)
- ☑ 就業規則・労使協定等の作成・変更(10万円)

3 ① 機器等導入助成に係る支給申請

- ☑上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、労働局へ支給申請書を提出
- ☑テレワークに関する制度を就業規則等で等新たに規定することが必要
- ☑上記2の評価機関(機器等導入助成)において、上記①の支給要件を満たすことが必要

助成金の支給

支給対象経費の

30%

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

4 評価期間(目標達成助成)においてテレワークを実施

- ☑上記2の評価期間(機器等導入助成)の初日から1年を経過した日から起算した3か月間(評価期間(目標達成助成))において、テレワークを実施。

5 ② 目標達成助成に係る支給申請

- ☑上記4の評価期間(目標達成助成)の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、労働局へ支給申請書を提出
- ☑上記②の離職率目標を満たすことが必要
- ☑上記4の評価期間(目標達成助成)において、上記②の支給要件を満たすことが必要

助成金の支給

支給対象経費の

20% (35%)

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

<助成金の申請・問い合わせ先> 熊本労働局 雇用環境・均等室 TEL096-352-3865

令和3年度「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ



設備投資等



設備投資等に要した
費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



概要

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	熊本県内に事業場がある場合、以下の2つの要件をいずれも満たす事業場となります。 ・事業場内最低賃金と熊本県の地域別最低賃金 793円 との差額が 30円以内【823円以下】 の事業場 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金 823円未滿 】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

熊本県以外の地域に事業所がある場合は、その地域の地域別最低賃金が適用されますので、詳しくは、該当の都道府県労働局にお問合せ下さい。

○助成金受給の流れや申請先等については次ページをご覧ください。

活用事例：右のホームページをご覧ください。

【従業員数】 13人

【課題と対応】 人手不足による業務効率化が課題であるため、他社にない機器の導入や業務改善を検討してきた。

四角隅の狭いエリアの清掃作業を手作業で行っていましたが、作業時間がかかっていました。そこで、**助成金**を活用して四角隅を清掃できる専用機材（角型振動磨き機）を導入しました。

四隅の狭いエリアの清掃作業に時間がかかっている



手作業で行っている清掃業務を機械化したい

〈導入前〉



〈導入後〉



1回の作業時間が20%短縮

手作業で行っていた清掃業務を機械化することで、清掃時間が短縮し、業務効率化につながった。

現場（四角隅）の清掃にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のポイント

四角隅を清掃できる専用機材（角型振動磨き機）を導入したことで、業務効率化につながった。

業務改善助成金の申請の流れ図



助成の対象になるか事前に確認！
業務改善、賃金引き上げの**時期に注意！**

交付申請

事業実施計画書など必要書類とともに申請書を
熊本労働局雇用環境・均等室に提出
交付申請期限：令和4年1月31日



取組実施

- 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
 - ①業務改善（設備導入等）
 - ②賃金引き上げ（※）（※）ただし、賃金引き上げは、交付申請後であれば決定前でも実施可

支給申請

- 事業実施期間終了後1か月以内に提出（※ 遅くとも、令和4年4月10日まで）
熊本労働局雇用環境・均等室に支給申請（実績報告書の提出）
 - ①業務改善（設備導入等）及び費用額の確認・審査
 - ②賃金引き上げの確認・審査
 - ③額の確定通知 → 支払請求書の提出

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画書などを、熊本労働局雇用環境・均等室に提出

審査

交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「熊本働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 〒860-0020 熊本市中央区紺屋町2-8-1 熊本県遺族会館2-7 ☎0120-041-124

申請先

- ◆ 申請・支給・相談窓口は事業所を管轄する労働局です。【担当部署】熊本労働局雇用環境・均等室
所在地：熊本市西区春日2丁目10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階 ☎096-352-3865

働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、[日本政策金融公庫熊本支店または八代支店](#)にお問い合わせください。

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善 事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建築物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。

清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化したい



床洗浄の作業が3人から1人になり、事務作業の効率化で取引先と円滑なコミュニケーションが可能



さらなる工夫

受発注は電話のみで行うことが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

実施内容 業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果 清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、活用可能な助成金を検索

業務改善 事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。

注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を回りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい



1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮



さらなる工夫

揚げ物の揚げ時間を短縮できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を進めた。

実施内容 テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果 注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索

働き方改革に取り組む中小企業事業主を支援する

働き方改革推進支援助成金



生産性の向上を図り、労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成を行います

勤務間インターバル制度を導入・拡充したい

②勤務間インターバル導入コース

③労働時間適正管理推進コース
(新規)

労務・労働時間の適正な管理を推進したい

①労働時間短縮・
年休促進支援コース

労働時間を短縮したい
年次有給休暇を取りやすくしたい

働き方
改革

④団体推進コース

傘下企業にセミナー・
巡回指導したい

働き方改革推進支援助成金の申請手続き

交付申請・支給申請の期限にご注意ください

交付申請

- 事業実施計画書などの必要書類とともに申請書を提出します。
提出先：熊本労働局 雇用環境・均等室（☎096-352-3865）
各コースとも**11月30日**〆

取組実施

- 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施します。
(機器の購入、研修の実施など、成果目標達成に向けた取組を実施)
- 成果目標を達成します。



支給申請

- 事業実施期間終了後に支給申請書を同じく熊本労働局 雇用環境・均等室に提出します。
その後、審査を経て、助成金が支給されます。
団体推進コース**2月28日**〆、左記以外のコース**2月10日**〆

①労働時間を短くしたい・年休を取りやすくしたい場合

⇒ 労働時間短縮・年休促進支援コース

助成対象の取組7つのうち1つ以上を行い、成果目標3つのうち1つ以上達成した場合に助成します

■補助率：原則、費用の3/4を助成

費用の4/5を助成（事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円（税込）を超える場合）

■上限額：1企業最大200万円

（賃金を3%以上引き上げた場合、対象労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算）

（賃金を5%以上引き上げた場合、対象労働者数に応じて助成金の上限額を更に24万円～最大240万円加算）

【助成対象】

- ①労務管理担当者への研修、②労働者に対する研修、③外部専門家によるコンサルティング、④就業規則等の作成・変更、⑤人材確保に向けた取組、⑥労務管理用機器等の導入・更新、⑦労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 等

【成果目標】①36協定の月の時間外・休日労働時間数の縮減

- ②特別休暇の整備
- ③時間単位の年休の整備

【助成上限額】

成果目標①の場合 36協定の上限設定 ※実施前に計画書提出必須	前年度の36協定の設定（残業実績もあり）	
	時間外・休日労働の合計時間 「月80時間超」など	時間外・休日労働の合計時間 「月60時間超」
時間外・休日労働の合計時間 「月60時間以下」	100万円	50万円
時間外・休日労働の合計時間 「月60時間超」、「月80時間以下」	50万円	-

成果目標②の場合：50万円

成果目標③の場合：50万円

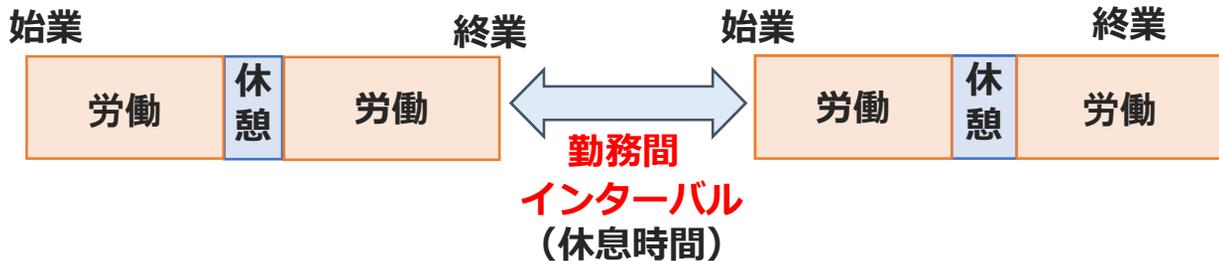
②勤務間インターバルを制度化したい ⇒ 勤務間インターバル導入コース

■ 勤務間インターバルを

- ☞ 導入していない。
- ☞ 導入しているが 対象労働者は半数以下である。
- ☞ 9時間未満を導入している。

■ 交付申請時点で

- ☞ 36協定の締結、届出がある。
- ☞ 労働基準法第39条第7項の規定に基づき、年次有給休暇の時季指定に向けて、就業規則の整備等を実施していること。



補助率： 原則、費用の**3/4**を助成

費用の**4/5**を助成（事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円（税込）を超える場合）

上限額： インターバル時間数により、1企業**最大100万円**

※賃金を3%以上引き上げた場合、対象労働者数に応じて助成金の上限額を更に**15万円～最大150万円加算**

※賃金を5%以上引き上げた場合、対象労働者数に応じて助成金の上限額を更に**24万円～最大240万円加算**

就業規則を作成し、勤務間インターバル制度の導入事例

【小売業、労働者3人】

☞ 就業規則なし
(10人未満は法令義務なし)

☞ インターバル制度なし

改善計画

☞ **インターバル制度導入の
就業規則を作成**

☞ **タイムレコーダー導入**

① 事前に「事業実施計画書」（所定様式あり）作成・申請

② インターバル制度導入の**就業規則の新規作成**
タイムレコーダーの導入

80万円（費用）× 4/5（助成率）

= 支給額**64万円** < 上限100万円

③労務・労働時間を効率的に管理したい場合

⇒ 労働時間適正管理推進コース

■成果目標の①～③を実施していない。

■交付申請時点で

☞ 36協定の締結、届出がある。

☞ 労働基準法第39条第7項の規定に基づき、年次有給休暇の時季指定に向けて、就業規則の整備等を実施している。

【成果目標】 ①勤怠管理と賃金計算等をリンクさせた統合管理ITシステムを導入
②賃金台帳等の労務管理書類を5年保存として就業規則に規定
③「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修の実施

成果目標①～③をすべて実施した場合に助成します

■補助率：原則、費用の**3/4**を助成

※費用の**4/5**を助成（事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円（税込）を超える場合）

■上限額：aまたはbのいずれか低い額

a 成果目標達成時の上限額50万円 + 賃金引き上げ時の加算額

b 費用 × 補助率**3/4**※

③傘下企業の働き方改革を支援したい ⇒ 団体推進コース

<助成対象の取組>

①市場調査

②新ビジネスモデルの開発、実験

③好事例の収集、普及啓発

④セミナーの開催

⑤巡回指導、相談窓口の設置 他

<支給額>

■上限額 **500万円**

※複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数10者以上）の場合は 上限額 **1000万円**

両立支援等助成金 (出生時両立支援コース 子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業等を取得させた事業主に助成。

主な支給内容

		中小企業	大企業
①	1人目の育休取得 + 個別支援加算	57万円 < 72万円 > + 10万円 < 12万円 >	28.5万円 < 36万円 > + 5万円 < 6万円 >
②	2人目以降の育休取得 ※ 1企業1年度10人 + 個別支援加算	a育休5日以上： 14.25万円 < 18万円 > b育休14日以上： 23.75万円 < 30万円 > c育休1ヶ月以上： 33.25万円 < 42万円 > + 5万円 < 6万円 >	a育休14日以上： 14.25万円 < 18万円 > b育休1ヶ月以上： 23.75万円 < 30万円 > c育休2ヶ月以上： 33.25万円 < 42万円 > + 2.5万円 < 3万円 >
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 < 36万円 >	14.25万円 < 18万円 >

主な受給要件

【男性労働者の育休取得】

- 1 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと
- 2 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業は連続5日）以上の育児休業を取得すること

※育休期間が5～14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育休期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていること

【育児目的休暇】

- 1 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと
- 2 男性労働者が育児目的休暇制度を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと
- 3 男性労働者が子の出生前6週間から出生後8週間以内に合計8日（中小企業は5日）以上の育児目的休暇を取得すること

●利用のポイント●

- ①男性労働者の子が生まれる前に準備開始
- ②「**両立支援等助成金 厚生労働省**」を検索して、必要なことを確認。申請に必要な書類はホームページにあります。
- ③助成金申請に必要な添付資料は日付が入ったものを用意
- ④申請のためのチェックリストで確認
- ⑤不明なことはすぐに申請先に質問

受給のための手続き

申請時期	育児休業	対象となる育児休業の開始日から起算して、14日（中小企業は5日）を経過する日（※）の翌日から2か月以内 （※2人目以降の育休取得については、それぞれ取得した期間区分の日数を経過する日の翌日から2か月以内）
	育児目的休暇	対象となる育児目的休暇を8日（中小企業は5日）取得した最終日の翌日から2か月以内
申請先	熊本労働局雇用環境・均等室（Tel 096-352-3865）	
申請書類	支給申請書など（支給申請書はホームページからダウンロードできます）	

両立支援等助成金 厚生労働省 [検索](#) 

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

中小企業事業主が、①「介護支援プラン」を作成し、プランに基づき労働者の円滑な休業の取得・職場復帰に取り組んだ場合、②介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)を導入し、利用者がした場合に事業主に助成、③新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した場合に助成。

主な支給内容

対象		支給額
介護休業 ※1企業1年度5人	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
介護両立支援制度 ※1企業1年度5人		28.5万円<36万円>
新型コロナウイルス感染症対応特例 ※1企業1年度5人	休暇の取得日数(合計5日以上10日未満) (合計10日以上)	20万円 35万円

主な受給要件

【休業取得時、職場復帰時】

- 1 事業主が、休業取得者の「介護支援プラン」を作成すること
- 2 1の対象労働者が同プランに沿って合計5日以上介護休業を取得し、原職等に復帰すること

【介護両立支援制度】

- 1 事業主が、介護両立支援制度の「介護支援プラン」を作成すること
- 2 1の対象労働者が同プランに沿って介護両立支援制度を合計20日以上利用し、制度利用後から申請日までの間雇用すること

【新型コロナウイルス感染症対応特例】

- 1 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度を設け、介護両立支援制度を社内に周知すること。
- 2 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が1の休暇を合計5日以上取得すること。

●利用のポイント●

- ①介護はいつ必要になるかわからないため、早めに準備開始
- ②「両立支援等助成金 厚生労働省」を検索して、必要なことを確認。申請に必要な書類はホームページにあります。
- ③助成金申請に必要な添付資料は日付が入ったものを用意
- ④申請のためのチェックリストで確認
- ⑤不明なことはすぐに申請先に質問

介護両立支援制度

所定外労働の制限制度	短時間勤務制度	介護のためのフレックスタイム制度
時差出勤制度	介護のための在宅勤務制度	介護サービス費用補助制度
深夜業の制限制度	法を上回る介護休業制度	

受給のための手続き

申請時期	休業取得時	合計5日の介護休業の最終日の翌日から2か月以内
	職場復帰時	介護休業終了日の翌日から起算して3か月が経過する日の翌日から2か月以内
	介護両立支援制度	制度利用開始日から起算して所定労働日数ベースで合計20日の制度利用期間の最終日の翌日から起算して1か月が経過する日の翌日(「介護休暇制度」又は「介護サービス費用補助制度」の場合は制度利用開始日から起算して6か月が経過する日の翌日から起算して1か月が経過する日の翌日)から2か月以内
	新型コロナウイルス感染症対応特例	(休暇の取得日数が合計5日以上10日未満) 有給休暇の取得日数が合計して5日を経過する日の翌日から2か月以内 (休暇の取得日数が合計10日以上) 有給休暇の取得日数が合計して10日を経過する日の翌日から2か月以内
申請先	熊本労働局雇用環境・均等室 (Tel 096-352-3865)	
申請書類	支給申請書など(支給申請書はホームページからダウンロードできます)	

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

中小企業事業主が、①「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づき労働者の円滑な育休取得・職場復帰に取り組んだ場合、②育休取得者の代替要員を確保し育休取得者を原職復帰させた場合、③復帰後仕事と育児の両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合、④小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた場合に助成。

主な支給内容

対象	助成額	限度
①育休取得時	28.5万円<36万円>	1企業当たり2人(無期雇用者1人、有期雇用者1人)まで
①職場復帰時	28.5万円<36万円> ※職場支援加算 19万円<24万円>	
②代替要員確保時	47.5万円<60万円> ※育休取得者が有期雇用者の場合の加算 9.5万円<12万円>	1企業当たり1年度10人まで最初の支給対象者の復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない日まで支給
③職場復帰後支援	制度導入時 28.5万円<36万円> 制度利用時 ①子の看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 ②保育サービス費用補助制度 実支出額の3分の2補助	1企業当たり、①1年度200時間<240時間>②1年度20万円<24万円>を上限。さらに、最初の支給申請日から3年以内に5人まで
④新型コロナウイルス感染症対応特例	5万円	1企業当たり10人まで支給(上限50万円)

主な受給要件

【①育休取得時、職場復帰時】

- 1 事業主が、育休取得者の「育休復帰支援プラン」を作成・導入すること
- 2 1の対象労働者が同プランに沿って連続3か月以上の育児休業を取得し、原職等に復帰すること

【②代替要員確保時】

- 1 労働者が3か月以上の育児休業を取得し、原職等に復帰すること
- 2 1の対象労働者の育児休業期間中の代替要員を、新たに確保すること

【③職場復帰後支援】

- 1 法を上回る子の看護休暇制度、または保育サービス費用補助制度を導入したこと
- 2 育児休業を1か月以上取得した労働者が、復帰後6か月以内に子の看護休暇制度(10時間以上)または保育サービス費用補助制度(3万円以上)を利用した実績があること

【④新型コロナウイルス感染症対応特例】

- 1 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話を行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度(賃金が全額支払われるもの)を規定し、労働者1人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させたこと
- 2 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること

受給のための手続き

申請時期	①育休取得時	対象者の育児休業(場合によっては産後休業)開始日から起算して3か月経過日の翌日から2か月以内
	①職場復帰時・②代替要員確保時・③職場復帰後支援	対象者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月経過日の翌日から2か月以内
	④新型コロナウイルス感染症対応特例	特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なるため、詳細は厚生労働省HPに掲載しているリーフレット等を参照
申請先	熊本労働局雇用環境・均等室(Tel 096-352-3865)	
申請書類	支給申請書など(支給申請書はホームページからダウンロードできます)	

●利用のポイント●

- ①労働者の子が生まれることがわかったらすぐに準備開始
- ②「両立支援等助成金厚生労働省」を検索して、必要なことを確認。申請に必要な書類はホームページにあります。
- ③助成金申請に必要な添付資料は日付が入ったものを用意
- ④申請のためのチェックリストで確認
- ⑤不明なことはすぐに申請先に質問

両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

中小企業事業主が不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた場合に助成。

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク

主な支給内容

対象	助成額	限度	
A「環境整備、休暇の取得等」	28.5万円 <36万円>	支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合	1 中小企業事業主当たり、一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）において1回限り
B「長期休暇の加算」	Aを受給した事業主 28.5万円 <36万円>	上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合	1 中小企業事業主当たり、一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）において5人まで（一の対象労働者につき1回限り。）

※A、Bとも、< >内は生産性要件を満たした場合の支給額

主な受給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- 「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定
- プランに基づき、不妊治療休暇・両立支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせ、1年度内に合計して5日以上利用させたこと

受給のための手続き

申請時期	環境整備、休暇の取得等	対象者の不妊治療休暇・両立支援制度の利用期間が合計して5日を経過する日の翌日から起算して1か月が経過する日の翌日から2か月以内
	長期休暇の加算	対象労働者の不妊治療休暇終了日の翌日から起算して3か月が経過する日の翌日から2か月以内
申請先	熊本労働局雇用環境・均等室（TEL 096-352-3865）	
申請書類	支給申請書など（支給申請書はホームページからダウンロードできます）	

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に基づいて、行動計画に女性の活躍に関する取組目標、数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組み、目標を達成した中小企業（常時雇用労働者数300人以下）事業主に助成。

主な支給内容

対象	支給額	利用限度
数値目標の達成時	47.5万円 < 60万円 >	1企業1回

主な受給要件

- 1 自社の女性の活躍状況の把握（次の①～④の数値を調べる）・課題分析（次の①～④の実情を分析）を踏まえた一般事業主行動計画（改善計画）を策定したこと
 - ①採用者に占める女性比率
 - ②勤続年数の男女差
 - ③労働時間の状況
 - ④管理職に占める女性比率
- 2 一般事業主行動計画(※1)等を厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載したこと
- 3 一般事業主行動計画に定めた取組目標を実施した結果、3年以内に数値目標を達成し、「女性の活躍推進企業データベース」(※2)に達成状況を掲載したこと

【助成対象となる取組目標・数値目標】

・支給要領に定められた「女性の積極採用に関する目標」「女性の配置・育成・教育訓練に関する目標」「女性の積極登用・評価・昇進に関する目標」「多様なキャリアコースに関する目標」

●利用のポイント●

- ①女性の採用・育成など取り組もうと考えたら、すぐに準備開始
- ②「**両立支援等助成金 厚生労働省**」を検索して、必要なことを確認。申請に必要な書類はホームページにあります。
- ③助成金申請に必要な添付資料は日付が入ったものを用意
- ④申請のためのチェックリストで確認
- ⑤不明なことはすぐに申請先に質問

受給のための手続き

申請時期	支給申請	数値目標達成日の翌日から起算して2か月以内
申請先	熊本労働局雇用環境・均等室（Tel 096-352-3865）	
申請書類	支給申請書など（支給申請書はホームページからダウンロードできます）	

※1 「一般事業主行動計画」のモデル例は24頁にあります。

※2 「女性の活躍推進企業データベース」は26頁で紹介しています。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



キャリアアップ助成金(正社員化コース)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成。

主な支給内容

対象	支給額(1人当たり)	
	中小企業	中小企業以外
①有期⇒正規	570,000円 < 720,000円 >	427,500円 < 540,000円 >
②有期⇒無期	285,000円 < 360,000円 >	213,750円 < 270,000円 >
③無期⇒正規	285,000円 < 360,000円 >	213,750円 < 270,000円 >

※次の場合は、上記金額に加算

- a 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合
 - ①③ 1人当たり285,000円 < 360,000円 > (大企業も同額) 加算
- b 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合
若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換した場合
 - ① 1人当たり95,000円 < 120,000円 > (大企業も同額) 加算
 - ②③ 47,500円 < 60,000円 > (大企業も同額) 加算
- c 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換した場合
 - ①③ 1事業所当たり95,000円 < 120,000円 > (中小企業以外は71,250円 < 90,000円 >) 加算

主な受給要件

- 1 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること
- 2 就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用したこと
- 3 転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額させている事業主であること

●利用のポイント●

パンフレット・支給申請書は厚生労働省のホームページからダウンロードしてください。事業主の皆様からのよくあるご質問についても掲載しています。

受給のための手続き

申請時期	認定申請	取組実施日の前日までに	
	支給申請	基準日(※)の翌日から2か月以内	
申請先	熊本労働局職業安定部職業対策課分室 (Tel 096-312-0086)		
申請書類	認定申請	キャリアアップ計画書の提出	
	支給申請	支給申請書など	キャリアアップ助成金 厚生労働省 検索

※ 正規雇用等への転換または直接雇用後6か月分の賃金を支給した日。

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させた事業主に対して助成。

主な支給内容

対象	支給額 (①～③については1事業所当たりの額)	
	中小企業	中小企業以外
全ての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合	① 1～3人 95,000円 <120,000円> ② 4～6人 190,000円 <240,000円> ③ 7～10人 285,000円 <360,000円> ④ 11～100人 1人当たり 28,500円 <36,000円>	① 1～3人 71,250円 <90,000円> ② 4～6人 142,500円 <180,000円> ③ 7～10人 190,000円 <240,000円> ④ 11～100人 1人当たり 19,000円 <24,000円>
一部の有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合	① 1～3人 47,500円 <60,000円> ② 4～6人 95,000円 <120,000円> ③ 7～10人 142,500円 <180,000円> ④ 11～100人 1人当たり 14,250円 <18,000円>	① 1～3人 33,250円 <42,000円> ② 4～6人 71,250円 <90,000円> ③ 7～10人 95,000円 <120,000円> ④ 11～100人 1人当たり 9,500円 <12,000円>

- ※1 中小企業において3%以上5%未満の増額改定した場合
 - ・すべての賃金規定等改定 1人当たり14,250円<18,000円>加算
 - ・一部の賃金規定等改定 1人当たり7,600円<9,600円>加算
- ※2 中小企業において5%以上増額改定した場合
 - ・すべての賃金規定等改定 1人当たり23,750円<30,000円>加算
 - ・一部の賃金規定等改定 1人当たり12,350円<15,600円>加算
- ※3 「職務評価」の手法の活用により増額改定した場合
1事業所当たり1回のみ190,000円<240,000円>
(中小企業以外は142,500円<180,000円>)加算

主な受給要件

- 1 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること
- 2 すべてまたは(雇用形態別や職種別など)一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給したこと

受給のための手続き

申請時期	認定申請	取組実施日までに	
	支給申請	基準日(※)の翌日から2か月以内	
申請先	熊本労働局職業安定部職業対策課分室 (TEL 096-312-0086)		
申請書類	認定申請	キャリアアップ計画書の提出	
	支給申請	支給申請書など	キャリアアップ助成金 厚生労働省 検索

※ 増額改定後の賃金に基づき6か月分の賃金を支給した日。

●利用のポイント●

①令和2年4月1日以降に取組を実施した場合に、左記拡充内容が適用されます。

②パンフレット・支給申請書は厚生労働省のホームページからダウンロードしてください。事業主の皆様からのよくあるご質問についても掲載しています。

キャリアアップ助成金(選択的適用拡大導入時処遇改善コース)

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合に助成。

主な支給内容

	支給額	
	中小企業	大企業
(イ)労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を実施	190,000円<240,000円>	142,500円<180,000円>
(ロ)基本給の増額		
2%以上	1人当たり 19,000円<24,000円>	14,250円<18,000円>
3%以上	1人当たり 29,000円<36,000円>	22,000円<27,000円>
5%以上	1人当たり 47,000円<60,000円>	36,000円<45,000円>
7%以上	1人当たり 66,000円<83,000円>	50,000円<63,000円>
10%以上	1人当たり 94,000円<119,000円>	71,000円<89,000円>
14%以上	1人当たり 132,000円<166,000円>	99,000円<125,000円>

主な受給要件

- ① 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること
- ② 労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置を実施すること
- ③ 措置該当日の前日までに制度概要等の説明会などに取り組むこと
- ④ 新たに被保険者となった有期契約労働者の基本給を増額すること

●利用のポイント●

- ①(イ)の取組と併せ、研修制度や評価の仕組みの導入を行った場合、更に加算措置があります。
令和2年4月1日以降に取組を実施した場合に、上記拡充内容が適用されます。
- ②当該コースは令和2年度末までの経過措置です。
- ③パンフレット・支給申請書は厚生労働省のホームページからダウンロードしてください。
事業主の皆様からのよくあるご質問についても掲載しています。

受給のための手続き

申請時期	認定申請	取組実施日の前日までに		
	支給申請	基準日(※)の翌日から2か月以内		
申請先	熊本労働局職業安定部職業対策課分室 (TEL 096-312-0086)			
申請書類	認定申請	キャリアアップ計画書の提出		
	支給申請	支給申請書など	キャリアアップ助成金 厚生労働省	検索 

※1 措置及び増額改定後の賃金に基づき、6か月分賃金を支給した日。

人事評価制度及び賃金制度を整備して生産性向上と賃金アップ、離職率の低下を図る事業主を支援する

人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみのよらない賃金制度を設けることを通じて、生産性向上、賃金アップと離職率低下を実現した事業主に対して助成。

主な支給内容

対象	支給額
目標達成助成	< 80万円 >

主な受給要件

- 1 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局の認定を受けること
- 2 人事評価制度等整備計画の認定申請時から3年経過後に生産性要件を満たすとともに、2%以上の賃金アップと離職率低下を実現すること（目標達成助成を支給）

受給のための手続き

●利用のポイント●

- 人事評価制度・賃金制度の要件を確認することです。
 - ・労働者の賃金が2%以上増加するものであること
 - ・労働組合の合意を得ていること
 - ・人事評価の対象・基準等が明確であること
 - ・賃金表が定められていること など

申請時期	認定申請	人事評価制度等を整備する月の初日の6か月前の日から1か月前の日の前日まで		
	支給申請（目標達成助成）	認定申請時から3年経過した日の翌日から2か月以内		
申請先	熊本労働局職業安定部職業対策課（TEL 096-211-1704）			
申請書類	認定申請	人事評価制度等整備計画書の提出		
	支給申請	支給申請書など	厚生労働省 人事評価改善等助成コース	検索 

人材の定着を図るため、子育て世代を応援し、女性の能力を発揮させる

魅力ある企業になるためのステップアップ

両立支援等助成金の受給・認定・表彰に必要なこと

→ 助成金の支給基準等の確認 + **行動計画を作る**

ここから
スタート

ステップ1
自社の現状や従業員のニーズを把握する

「現状の把握方法」を調べる →P24

ステップ2
行動計画を作る

ステップ3
行動計画を一般に公表する
行動計画を従業員に周知する

・公表先は厚生労働省の「**女性の活躍推進企業データベース**」へ掲載する
・従業員への周知方法を見る →P26

ステップ4
行動計画について、労働局に届け出る

・「届出様式」を入手して届出る →P24

ステップ5
「女性の活躍に関する情報」を一般に公表する

・公表先は厚生労働省の「**女性の活躍推進企業データベース**」へ掲載する →P26

ステップ6
行動計画を実行する

・「イクボスアワード」、「イクメン企業アワード」、「イクメンスピーチ甲子園」へ応募する →P25

ステップ7
行動計画の目標達成
魅力ある企業であることの認定・表彰を受ける
次の行動計画を作る

・厚生労働大臣の認定「**くるみん**」、
「**フラチナくるみん**」の申請を行う →P25
・厚生労働大臣の認定「**えるぼし**」、
「**フラチナえるぼし**」の申請を行う →P26
・助成金「**女性活躍加速化コース**」の支給申請をする →P18

ステップ1

自社の現状や従業員のニーズを把握する

●自社の現状を把握する（女性活躍化コースでは①～④は必須）

- ①採用者に占める女性比率（職種・雇用形態別）
- ②勤続年数の男女差（職種・雇用形態別）
- ③月毎の平均残業時間
- ④管理職に占める女性比率
- ⑤男女別の配置状況
- ⑥子育て中の従業員数
- ⑦男女別の育児休業取得者数・育児休業取得期間

●従業員のニーズを把握する

- ①継続就業で苦労している点
- ②会社で実施してほしい支援制度

●課題を分析する（例）

- ①採用者に占める女性の割合が低い
- ②女性の勤続年数が短い
- ③残業時間が平均で45時間を上回っている月がある
- ④女性管理職が少ない
- ⑤女性の技術職が少ない
- ⑥子育て中の従業員の有無
- ⑦育児休業の利用者の有無



ステップ2

行動計画を作る

●計画期間、目標を決める

- ・「計画期間」は2年以上5年以下に
- ・「目標」は、女性に関する数値目標を1つ以上、仕事と育児の両立に関する目標を1つ以上定める

●目標を達成するための対策とその実施時期を決定

ステップ3

行動計画を一般に公表する

行動計画を従業員に周知する

●公表しましょう

「女性の活躍推進企業データベース」及び「両立支援のひろば」への登録

●周知を図りましょう

例：従業員への配布、回覧 等

ステップ4

行動計画について、労働局に届け出る

●届出の様式は？

- ①「次世代法・女性活躍推進法 一体型」の様式を熊本労働局雇用環境・均等室で入手する。または、熊本労働局のホームページからダウンロードする
- ②「次世代法・女性活躍推進法 一体型」の様式に必要事項を記入して、熊本労働局雇用環境・均等室へ届け出る

ステップ5

「女性の活躍に関する情報」を一般に公表する

●2つ以上の数値を「女性の活躍推進企業データベース」への登録

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・年次有給休暇取得率
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・男女別の再雇用者または中途採用の実績
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・係長級に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性労働者の割合

●数値は1年に1回更新する

【行動計画例】

株式会社A 行動計画

令和2年9月1日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年10月1日～令和4年9月30日

2 内容

＜次世代育成支援対策の目標・取組＞

目標1：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞

- 令和2年8月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和3年4月～ 制度導入
- 令和4年4月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

＜女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供＞

目標2：採用した技術職に占める女性の割合を5%以上とする。

- 令和2年4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 令和3年1月～ 事務職に配置されている女性社員の技術職への転換希望を把握する。

＜職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備＞

目標3：計画期間内に、育児休業の取得率を男性社員20%以上、女性社員80%以上にする。

- 令和2年4月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 令和2年6月～ 実際に育児休業を取得した男性社員の声を社内で共有する。

子育て支援を行う企業の表彰制度等のご紹介

1 イクボスアワード～がんばるイクボスを表彰したい

＜応募期間＞例年6～7月(要確認)
＜募集対象＞管理職(男性・女性は問いません/企業・団体の代表者を除く)
＜応募要件＞所属する企業・団体からの推薦
＜手続き＞厚生労働省所管「イクメンプロジェクト」のサイトから応募用紙をダウンロードして応募する。
【お問い合わせ】
・イクメンプロジェクト事務局 TEL03-6821-0610

2 イクメンアワード～男性従業員の育児支援企業として表彰を受ける

＜応募期間＞例年6～7月(要確認)
＜両立支援部門＞
＜募集対象＞男性従業員の仕事と育児の両立支援に取り組む企業・団体
＜審査項目＞男性の育児休業の取得促進、積極的な育児の推進の取組 等
＜理解促進部門＞
＜募集対象＞男性が家事・育児に積極的に、日常的に参画することを促す企業・団体の対外的な活動
＜審査項目＞企業・団体の方針として、自社の従業員に限らず、男性の育児を応援しているか 等
＜手続き＞厚生労働省所管「イクメンプロジェクト」のサイトから応募用紙をダウンロードして応募する。
【お問い合わせ】・イクメンプロジェクト事務局 TEL03-6821-0610

3 イクメンスピーチ甲子園～イクメンとしての喜びと工夫を伝えてあげたい

＜応募期間＞例年7～8月(要確認)
＜募集対象＞育児と仕事を両立させている男性からの、両立に関するエピソード(800字以内) ＜応募要件＞育児と仕事を両立させている男性。
＜手続き＞厚生労働省所管「イクメンプロジェクト」のサイトから応募用紙をダウンロードして応募する。
【お問い合わせ】・イクメンプロジェクト事務局 TEL03-6821-0610

4 厚生労働大臣の認定～子育てサポート企業として認定を受ける～

厚生労働大臣の次世代認定「くるみん認定」に応募しよう！
＜認定基準＞①行動計画を策定していること(p24参照、認定基準の1項目)
②「基準適合一般事業主」の認定基準10項目をクリアすること

厚生労働大臣の特例認定「プラチナくるみん認定」に応募しよう！
＜認定基準＞①くるみん認定を受けていること
②「基準適合認定一般事業主」の認定基準12項目をクリアすること

＜メリット＞認定企業として、厚生労働省や労働局のホームページに掲載するので、全国的に広報される
＜手続き＞行動計画を終えたら、熊本労働局のホームページから認定申請書をダウンロードし、熊本労働局雇用環境・均等室へ申請書に必要な書類を添えて提出する。
【お問い合わせ先】熊本労働局雇用環境・均等室 TEL096-352-3865



★ 厚生労働大臣の認定～女性の活躍推進企業の証として認定を受ける

厚生労働大臣の認定「**えるぼし認定**」に応募しよう！

<認定基準>

- ①行動計画を策定していること(p24参照、認定基準の1項目)
- ②評価項目5つのうち、1つ以上をクリアすること
※行動計画期間中でも要件にあえば認定申請できます。



厚生労働大臣の特例認定「**プラチナえるぼし認定**」に応募しよう！

<認定基準>

- ①行動計画の目標を達成したこと
- ②男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること
- ③プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること
- ④情報公表項目のうち、8項目以上を「女性活躍の推進企業データベース」で公表していること



<メリット> 認定企業として、厚生労働省や労働局のホームページに掲載するので、全国的に広報される

<手続き> 要件にあえば、熊本労働局のホームページから認定申請書をダウンロードし、熊本労働局雇用環境・均等室へ申請書に必要な書類を添えて提出する。

【お問い合わせ先】熊本労働局雇用環境・均等室 TEL096-352-3865

▶ 厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」で情報収集しましょう！（他社・業界・都道府県の取組など）



URL ▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



えるぼし



くるみん



概要

えるぼし認定とは、女性の活躍推進に関する取組が優良である企業を「女性活躍推進法」に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。

認定基準の一部

- ①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上
- ②男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度
- ③女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数が0.7以上

問合せ

熊本労働局 雇用環境・均等室
☎ 096-352-3865

概要

くるみん認定とは、労働者の“仕事と子育ての両立”を図るために雇用環境整備に積極的に取り組み、その取組状況が優良な企業を「次世代育成支援対策推進法」に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。

認定基準の一部

- ①配偶者が出産した男性労働者のうち
 - 1) 育児休業等取得者の割合が7%以上
 - 2) 育児休業等を取得した者および企業独自の育児目的休暇制度利用者の割合が合わせて15%以上であり、かつ育児休業等取得者が1名以上いる
- ②女性労働者の育児休業等取得率が75%以上

しごと
か

問合せ

熊本労働局 雇用環境・均等室
☎ 096-352-3865

ユースエール



安全衛生優良企業



概要

ユースエール認定とは、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企業を「若者雇用促進法」に基づき、厚生労働大臣が認定する制度です。

認定基準の一部

- ①直近3事業年度の新卒者等の離職率が20%以下
- ②前事業年度の正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下
- ③前事業年度の正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上

問合せ

熊本労働局 職業安定課
☎ 096-211-1703

概要

安全衛生優良企業とは、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、改善している企業について、厚生労働大臣が認定する制度です。

認定基準の一部

- ①過去3年間に労働安全衛生関連の重大な法違反がない
- ②労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの分野で積極的な取り組みを行っている

問合せ

熊本労働局 健康安全課
☎ 096-355-3186

【認定マークごとのメリット】

	①	②	③	④	⑤
	ハローワークで重点的PR	労働局主催の就職面接会等の優先的参加	自社商品・広告等に認定マークを使用	日本政策金融公庫による低利融資	公共調達における加点評価
えるぼし、くるみん	○	○	○	○	○
ユースエール	○	○	○	○	○
安全衛生優良企業	○	○	○	—	—

※ 詳細は熊本労働局ホームページをご覧ください

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます
また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます ※詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります
詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください



など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。
必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。
※詳しい認定基準については下記をご参照ください
なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主 検索
(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ① 評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ② 法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること ※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③ 過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④ 障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと
※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		②人材面	特に優良	2点	
			優良	1点	
	仕事づくり	③事業創出		特に優良	2点
				優良	1点
		④職務満足・創出		特に優良	2点
				優良	1点
			⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
	選抜づくり	⑥職務選抜		特に優良	2点
				優良	1点
⑦募集・採用			特に優良	2点	
			優良	1点	
⑧働き方			特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑨キャリア形成	特に優良	2点		
		優良	1点		
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2点		
		優良	1点		
取組関係の合格最低点				5点(満点20点)	

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果 (アウトカム)	数値的側面	①雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
		②定数状況	良	2点
			特に優良	6点
	質的側面	③満足度 ワーク・エンゲージメント	優良	4点
			良	2点
		④キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点(満点24点)
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑤体制・仕事・選抜づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	成果 (アウトカム)	⑥数値的側面	特に優良	2点
			優良	1点
	⑦質的側面	特に優良	2点	
		優良	1点	
情報開示関係の合格最低点				2点(満点6点)
合計の合格最低点				20点(満点50点)

◆ お問い合わせは 熊本労働局職業対策課 まで ◆

〒860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
TEL 096-211-1704



厚生労働省熊本労働局

〒860-8514

熊本市西区春日2-10-1

熊本地方合同庁舎A棟9階

雇用環境・均等室

TEL096-352-3865

職業対策課

TEL096-211-1704



厚生労働省熊本労働局

職業対策課 分室

TEL096-312-0086

〒860-8514

熊本市西区二本木2-7-2

ヴァルール熊本駅前2階

<「働き方改革」の推進に向けた課題を解決する窓口>

熊本労働局雇用環境・均等室	TEL	096-352-3865
熊本労働基準監督署 支援班	TEL	096-362-7100
菊池労働基準監督署 支援班	TEL	0968-25-3136
玉名労働基準監督署 支援班	TEL	0968-73-4411
八代労働基準監督署 支援班	TEL	0965-32-3151
人吉労働基準監督署 支援班	TEL	0966-22-5151
天草労働基準監督署 支援班	TEL	0969-23-2266

熊本働き方改革推進支援センター

TEL 0120-04-1124

熊本働き方改革推進支援センターでは、

○労働関係助成金の活用のほか、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しなどのアドバイスを行います

○社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主からの労務管理上のお悩みをお聞きしています。

お気軽にご利用ください。