

令和3年8月から

「業務改善助成金」が使いやすくなります

『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、
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
を行った場合に、その費用の一部を助成します。

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



変更後のコース内容

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	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10(2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上(1)	80万円		
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		
		10人以上(1)	120万円		
(新設) 45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(1)	180万円		
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		
		10人以上(1)	300万円		
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		
		10人以上(1)	600万円		

(1) 10人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。

賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(2) 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。

助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

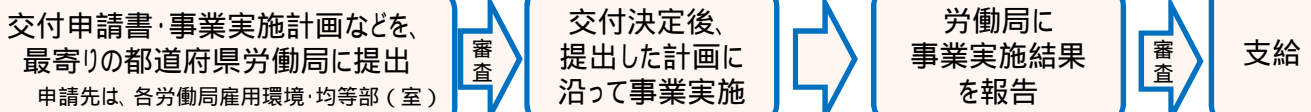
その他の変更点

PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
 特例のうち、生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限り、同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

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。

助成金支給までの流れ



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者に対して、設備資金や
 運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

[担当部署] 各都道府県日本政策金融公庫



～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

企業概要 【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



さらなる工夫

受発注は電話のみで行っていたが大抵だったが、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。

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

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

企業概要 【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図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



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

\ご存知ですか!/?/ 2019年より順次、改正法が適用され

中小企業の皆様へ
相談 **無料**
支援 **無料**
のご案内です!

応援します!

あなたの会社の 働き方改革!!

対応できていますか?

- 2021年4月1日より施行

**同一労働
同一賃金**



正規と非正規の不合理な
待遇差を禁止

※大企業は2020年4月1日より施行

- 施行済み

**時間外労働
上限規制**



原則

月45時間 年360時間

●2020年4月1日より施行済み

※大企業は2019年4月1日より施行済み

**年次有給休暇
時季指定**



確実に取得

毎年5日

●2019年4月1日より施行済み

中小企業・小規模事業者の方々へのさまざまな支援があります。詳しくはウラ面へ

社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

奈良働き方改革推進支援センター

相談受付

2021.4/1 木 → **2022.3/31** 木

開設時間

平日 9:00-18:00(12/29~1/3を除く)

駐車場(会館西側に3台)

場所

奈良市西木辻町343番地1(奈良県社会保険労務士会館2階)

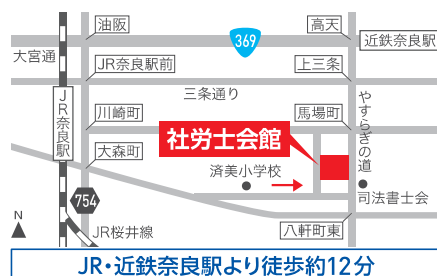
まずはフリーダイヤルへお電話を

0120-414-811

✉ hatarakikata@nara-sr.com

(来所・メールによるご相談もどうぞ)

FAX.0742-23-3918



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和3年度 中小企業・小規模事業者等に対する
働き方改革推進支援事業
(受託:奈良県社会保険労務士会)

詳しくは、「働き方改革」センター特設サイトへ <https://www.nara-sr.com>

奈良県社会保険労務士会 検索



該当する☑がひとつでもあれば、 すぐにご相談ください!

ウィズ・コロナの働き方

- 従業員を休ませながら雇用を維持するときの助成金を活用したい…。
- 兼業・副業を認めるか、迷っている…。
- 在宅勤務(テレワーク)を定着させ、生産性を上げたい…。
- 従業員を向向により受け入れてくれる企業がないだろうか…。

年次有給休暇

- 一部の従業員が年次有給休暇を年に5日以上取得出来ていない…。

労働時間の管理

- 管理職も含め、一部の従業員の労働時間が、タイムカードなどで管理されていない…。

36協定

- 残業が発生するとき、36(サブロク)協定を締結して届出を行わなければいけないと聞いたが、どうすればいいか、わからない…。

長時間労働

- 一部の従業員の時間外労働は、月に45時間、年間360時間以内に収まっていないかもしれない…。

就業規則

- どのように就業規則の見直しをしたらいいかわからない…。

同一労働同一賃金

- パートタイマーや契約社員の待遇には正社員との間に格差があるが、その格差は、仕事の内容や働き方などの違いによって、うまく説明ができない…。

待遇格差の説明

- パートタイマーや契約社員から、待遇の格差の内容や理由につき説明を求められたときに、その違いを説明することができない…。

高齢者の雇用確保

- 70歳までの社員に就労機会を設ける必要があると聞いたが、どうすればいいのか…。

パワハラ防止

- パワハラ防止に向けた研修を企画しているが、相談に乗ってもらえないだろうか…。

生産性向上への取組み

- 生産性向上というけど、具体的に何をしたらいいのかわからない…。

人手不足への対応

- 人手不足をどうやって解消したらいいかわからない…。

助成金活用

- 助成金の活用の仕方がよくわからない…。

相談受付

相談・支援
無料

支援センターでは相談員が常駐して電話・メール・来所による相談に対応します。(予約不要)



お気軽に
ご相談ください!

問題解決のためのメニュー

セミナー・相談会

相談・支援
無料

セミナー・相談会の開催
開催は年40回を
予定しています。

働き方改革への
具体的な取り組みを
分かりやすく
解説します。



専門家派遣

相談・支援
無料

ご希望により、直接、貴社を訪問し、ご相談をさせていただき専門家をご紹介します。オンライン相談も対応しています。



よろしく
お願いします!

無料

研修会・講習会への講師派遣

「働き方改革」や労務管理をテーマとするセミナー、研修会、講習会に講師を派遣します。オンライン研修も対応しています。

(事業主の方へ)

最低賃金を引き上げた中小企業における 雇用調整助成金等の要件緩和について

概要

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3ヶ月間の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給する予定です。

対象となる条件

以下の①及び②の条件を満たす場合は、小規模の休業（1/40未満）も対象。

（例：10人規模の中小企業が20日の所定労働日数の月に、4人日分の休業を行った場合も対象）

$$4 \text{ 人日 (休業)} / 200 \text{ 人日 (10人} \times 20 \text{日)} = 1 / 50 < \text{休業企業規模 (1 / 40)}$$

- ① 令和3年10月から3ヶ月間の休業について、業況特例又は地域特例の対象となる中小企業（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合に限る。）であること。
- ② 事業場内最低賃金（当該事業場における雇入れ3月を経過した労働者の事業場内で最も低い時間あたりの賃金額。地域別最低賃金との差が30円未満である場合に限る。）を、令和3年7月16日以降、同年12月までの間に、30円以上引き上げること。

※同一都道府県内に地域別最低賃金との差が30円未満である事業場が複数ある事業主は、最も低い事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、他の事業場もこの水準以上に引き上げる必要があります。

※就業規則その他これに準ずるものにより、当該引上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定める必要があります。

※当該引上げの実施日以降の休業について要件緩和が利用できます。

申請手続等

- 雇用保険被保険者、被保険者以外ともに、緊急雇用安定助成金として申請を行っていただきます。
- 緊急雇用安定助成金は、休業に対する助成となります。（教育訓練や出向は対象になりません。）
- 助成率や上限額は業況特例や地域特例と同じになりますが、10月以降の助成率等については8月中にお知らせします。
- 具体的な申請手続等は別途お知らせします。

お問合せ先 ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP

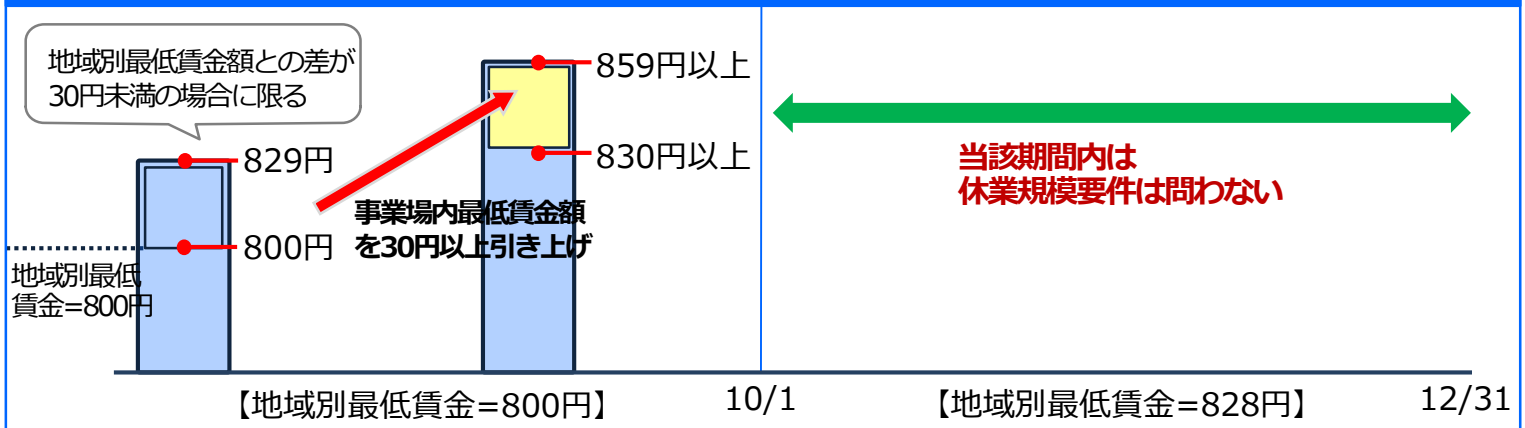


LL030730企01

(要件緩和の対象となるケースのイメージ)

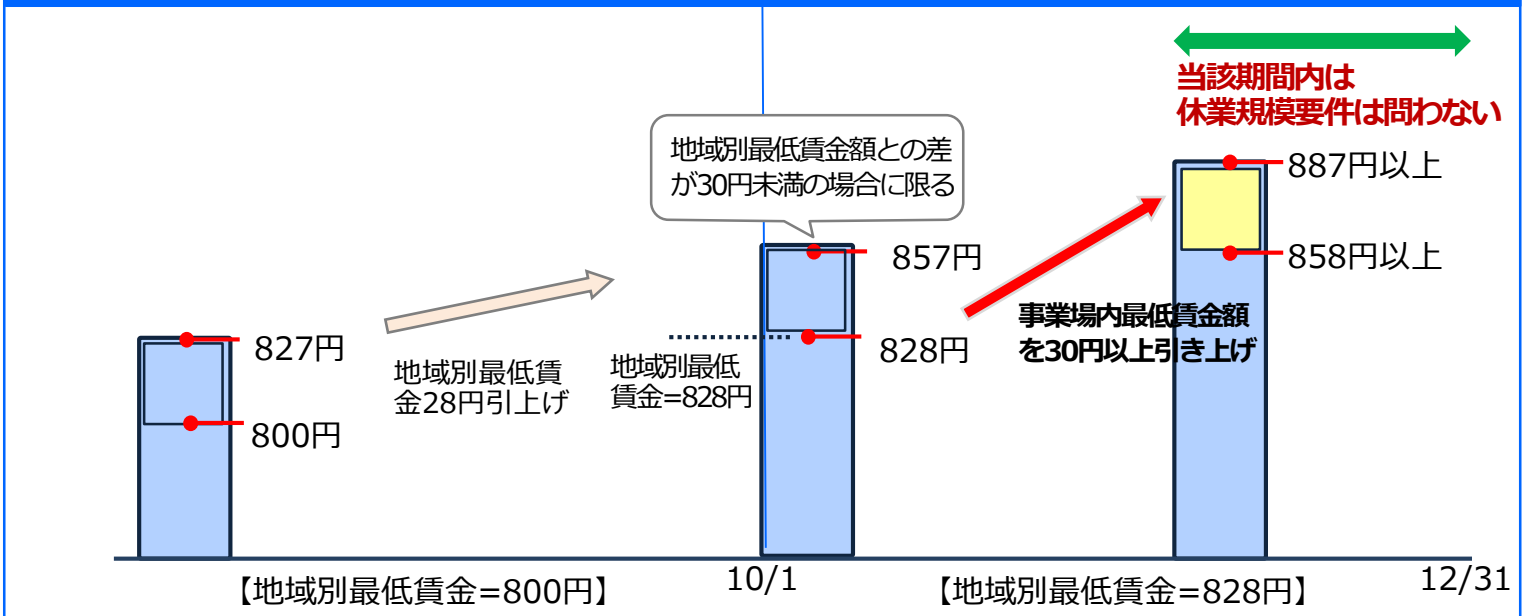
引上げ前の地域別最低賃金が800円。地域別最低賃金の引上げ額が28円。
地域別最低賃金の引上げ日が10月1日の場合。

(ケース1) 10月1日より前に事業場内最低賃金額を引き上げる場合



(ケース2) 10月1日以降に事業場内最低賃金額を引き上げる場合

(10月1日より前の事業場内最低賃金額が、引上げ後の地域別最低賃金額を下回っている場合)



(ケース3) 10月1日以降に事業場内最低賃金額を引き上げる場合

(10月1日より前の事業場内最低賃金額が、引上げ後の地域別最低賃金額以上の場合)

