



# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、時間外労働の上限規制が適用されます。  
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、医師の働き方改革の推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。  
以下のとおり**交付申請期限等を延長**しましたので、ぜひご活用ください。

## 期限延長の お知らせ

- 交付申請期限（※1） 令和5年11月30日
- 事業実施期間 令和6年1月31日
- 支給申請期限（※2） 令和6年2月9日

延長後

- 令和5年12月28日
- 令和6年2月29日
- 令和6年3月8日

※1 令和5年11月30日までに交付申請をした場合、事業実施期間、支給申請期限は延長前の期限が適用されますのでご注意ください。  
※2 支給申請期限は事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日、又は上記期限のいずれか早い日になります。

## 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：12月28日(木))

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6年2月  
29日(水)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3月8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、12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/>)



# 適用猶予業種等対応コース（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です。

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。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2) など(※3)

(※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**

(※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) その他の要件についてはお問い合わせください。

## 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) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 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。

- ① **月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。  
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
- ② **9時間以上の勤務間インターバルを導入**すること。  
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- ③ **医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。）**  
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%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを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、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。

**【助成額最大930万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※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の補助率は4/5

**【Iの上限額】**

### 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100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90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80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80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

### 2. 成果目標②の上限額

(適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります)

休憩時間数	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
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憩時間数のうち、最も短いものを指します。

### 3. 成果目標③の上限額：

以下を全て実施した場合(※8)に**50万円**

- ア 労務管理体制の構築等
- (ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
- (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に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限り)。
- (ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。
- イ 医師の労働時間の実態把握と管理
- (ア) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。
- (イ) 医師の勤務計画を作成すること。
- (※8) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

### 4. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
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)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、上記表の2倍の金額が加算額となります。

働き方改革推進支援助成金の制度や、申請書の作成方法については**動画**でも紹介しております。ぜひご覧ください。



# 令和5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。以下のとおり**交付申請期限等を延長**しましたので、ぜひご活用ください。

## 期限延長の お知らせ

- 交付申請期限（※1） 令和5年11月30日
- 事業実施期間 令和6年1月31日
- 支給申請期限（※2） 令和6年2月9日

延長後

- 令和5年12月28日
- 令和6年2月29日
- 令和6年3月8日

※1 令和5年11月30日までに交付申請をした場合、事業実施期間、支給申請期限は延長前の期限が適用されますのでご注意ください。  
※2 支給申請期限は事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日、又は上記期限のいずれか早い日になります。

## 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でき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  
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](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り組み
- 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) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 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:12月28日(木))

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6年2月29日(木)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3月8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、12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。

- 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。**
  - ・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
  - ・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
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**

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%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。**【助成額最大730万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1~3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※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の補助率は4/5

### 【Iの上限額】

#### 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	200万円	150万円
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	100万円	—

#### 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. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
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)

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、上記表の2倍の金額が加算額となります。

働き方改革推進支援助成金の制度や、申請書の作成方法については動画でも紹介しております。ぜひご覧ください。



# 令和5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「休息時間」を設けることで、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。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。以下のとおり**交付申請期限等を延長**しましたので、ぜひご活用ください。

## 期限延長の お知らせ

- 交付申請期限（※1） 令和5年11月30日
- 事業実施期間 令和6年1月31日
- 支給申請期限（※2） 令和6年2月9日

延長後

- 令和5年12月28日
- 令和6年2月29日
- 令和6年3月8日

※1 令和5年11月30日までに交付申請をした場合、事業実施期間、支給申請期限は延長前の期限が適用されますのでご注意ください。  
※2 支給申請期限は事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日、又は上記期限のいずれか早い日になります。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の  
課題

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金  
による  
取組

労働能率を増進するために設備・機器等を導入

改善の  
結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、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。

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



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。

**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/>)



(2023.12)

# 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年間において月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 既に休憩時間数が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 既に休憩時間数が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）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 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。

- **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憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

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%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、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。  
【助成額最大580万円】

### 【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

### 【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

（※6）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。

（※7）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。

### ●賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
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)

（※8）常時使用する労働者数が30人以下の場合は、上記表の2倍の金額が加算額となります。

働き方改革推進支援助成金の制度や、申請書の作成方法については**動画**でも紹介しております。  
ぜひご覧ください。



## 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：12月28日(木))

交付決定後、提出した計画に  
沿って取組を実施  
(令和6年2月29日(木)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3月8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、12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5年度「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のご案内

令和2年4月1日から、賃金台帳等の労務管理書類の保存期間が5年（当面の間は3年）に延長されています。このコースでは、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推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。

以下のとおり**交付申請期限等を延長**しましたので、ぜひご活用ください。

## 期限延長のお知らせ

- 交付申請期限（※1） 令和5年11月30日
- 事業実施期間 令和6年1月31日
- 支給申請期限（※2） 令和6年2月9日

延長後

- 令和5年12月28日
- 令和6年2月29日
- 令和6年3月8日

※1 令和5年11月30日までに交付申請をした場合、事業実施期間、支給申請期限は延長前の期限が適用されますのでご注意ください。  
※2 支給申請期限は事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日、又は上記期限のいずれか早い日になります。

## 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！

日報作成と、出退勤管理に重複が発生し、作業が非効率！

労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

### 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したところ、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。



出退勤管理システムの導入により、重複していた日報作成と出退勤管理の作業が統合され、時短につながった。



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。

**生産性の向上を図り、労働時間の適正管理を推進!!**

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/>)



# 労働時間適正管理推進コースの助成内容

## 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協定を締結していること。
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. 勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用していないこと。
5. 賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することが就業規則等に規定されていないこと。

(※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り組み
- 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) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の①から③までの全ての目標達成を目指して取組を実施してください。

- ① **新たに勤怠(労働時間)管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム(※5)を用いた労働時間管理方法を採用**すること。

(※5) ネットワーク型タイムレコーダー等出勤時刻を自動的にシステム上に反映させ、かつ、データ管理できるものとし、当該システムを用いて賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるものであること。

- ② **新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定**すること。
- 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」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施**すること。

- 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%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を助成します。**【助成額最大580万円】**

助成額

以下のいずれか低い額

- I 以下①の上限額及び②の加算額の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6)

(※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の補助率は4/5

- ① 成果目標達成時の上限額：100万円
- ② 賃金引上げの達成時の加算額  
(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
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)

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、上記表の2倍の金額が加算額となります。

働き方改革推進支援助成金の制度や、申請書の作成方法については**動画**でも紹介しております。ぜひご覧ください。



## 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：12月28日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施  
(令和6年2月29日(木)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3月8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、12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5年度 業務改善助成金のご案内

≪ 賃金UP・設備投資等・生産性向上におすすめの助成金 ≫

賃金引き上げ後の申請も可能に！

岡山労働局版 (R5.10)

岡山働き方改革推進支援センター  
公式キャラクター「ももにんにん」

## 制度の概要

50人未満・令和5年4月1日～12月31日までに賃上げ完了なら

- ①事業場内最低賃金を一定額以上「引き上げる」又は「引上げ済み(50人未満のみ)」
- ②設備投資（機械設備、コンサルティング導入等）などを行う。②の費用の一部助成

## 対象事業場

- 中小企業・小規模事業者
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内
- 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

## 申請のパターン 及び 条件

### 【パターンA】

これから賃金を引き上げる場合

- 事業実施計画
- 賃金引上げ計画
- (申請後)引上げ・支払い

### 【パターンB】

既に賃金を引き上げた場合

- 事業実施計画
- 賃金引上げ結果

● 令和5年12月31日までに完了  
● 事業規模50人未満

982円以下ならOK

岡山県の場合  
(引き上げ前の)  
事業場内最低賃金

942円以下ならOK

10月以降の岡山県最低賃金932円のため

9月以前の岡山県最低賃金892円のため

対象となるか、チェック！

全て☑になれば、助成金の対象の可能性が有ります！！

申請期限 (必着)  
令和6年1月31日

※早期締切の場合あり

→ 事業完了期限：令和6年2月28日

## 助成限度額

( )内は事業規模30人未満の場合の上限額

賃金を引き上げる労働者数 及び 助成上限額(万円)

コース区分	賃金を引き上げる労働者数 及び 助成上限額(万円)				
	1人	2~3人	4~6人	7人以上	10人以上 ※1
30円	30 (60)	50 (90)	70 (100)	100 (120)	120 (130)
45円	45 (80)	70 (110)	100 (140)	150 (160)	180 (180)
60円	60 (110)	90 (160)	150 (190)	230 (230)	300 (300)
90円	90 (170)	150 (240)	270 (290)	450 (450)	600 (600)

## 岡山県の助成率

【パターンA】  
(これから賃上げ)

【パターンB】  
(既に賃上げ済み)

(引き上げ前の) 事業場内最低賃金

コース区分	【パターンA】 (これから賃上げ)	【パターンB】 (既に賃上げ済み)
① 932円~949円	4/5 (80%)	9/10 (90%)
② 950円~982円	3/4 (75%)	4/5 (80%)

生産性要件 ※2 を満たした場合

コース区分	【パターンA】 (これから賃上げ)	【パターンB】 (既に賃上げ済み)
① 9/10 (90%)	① 9/10 (90%)	① 9/10 (90%)
② 4/5 (80%)	② 9/10 (90%)	② 9/10 (90%)

※1 10人以上の上限度区分：事業場内最低賃金が「左欄②950円～982円」の場合は、以下のいずれかに該当する必要があります。

- 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か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
- 物価高騰等要件 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者

※2 生産性要件：「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、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、伸び率が一定水準以上の場合等に加算

# 賃金UP

# 設備投資・生産性向上 業務改善助成金

# 活用



## 過去の岡山県内 導入事例

### 【製造業(縫製)】

#### ◇新型ミシン

- ☞作業能率の向上
- ☞初心者でも作業が可能



### 【小売業】

- ◇POSレジシステム
- ◇受発注システム

- ☞在庫管理の短縮



### 【理美容業】

#### ◇新型の洗髪台

- ☞作業能率の向上



### 【洗濯業】

- ◇大型洗濯機・乾燥機の増設

- ☞労働能率の向上



### 【接客業】

- ◇自動釣銭機
- ◇勤怠打刻機

- ☞労働能率の向上



### 【飲食業】

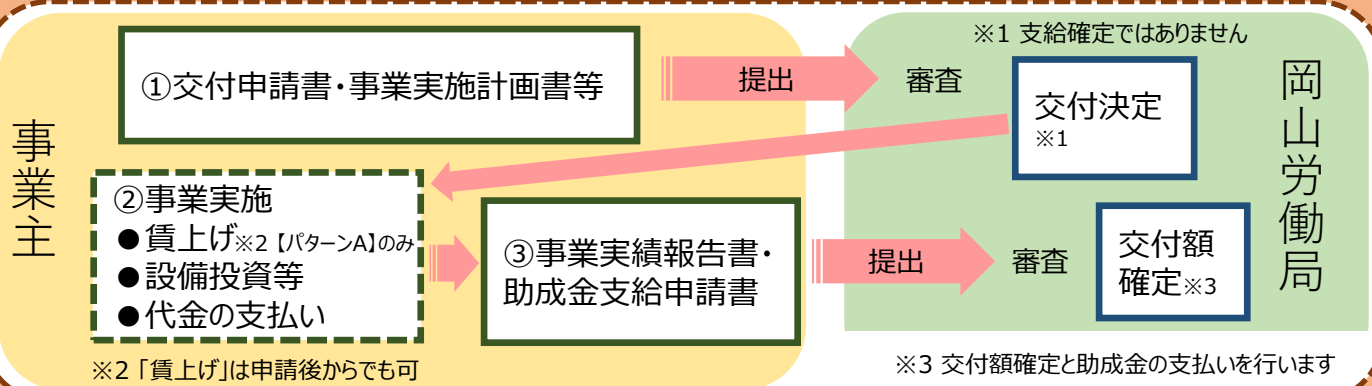
- ◇食器洗浄機
- ☞洗浄時間の短縮

#### ◇フードスライサー

- ☞肉細分作業の短縮



## 手続きの流れの一例 (概略)




## 受給までの具体的な流れ (【パターンA】の例)

→ 早めの申請をお勧めします 

- 11月7日 事業場内最低賃金932円(対象者2人)を12月1日から30円引き上げる計画を策定し、労働局に申請額を90万円(事業場規模5人)とする助成金の交付申請書を提出
- 12月1日 就業規則を改定し、事業場内最低賃金を30円引き上げた962円とする
- 12月5日 労働局が審査の上、助成金の交付決定通知を行う
- 12月22日 生産性向上に役立つ機器を導入して業務改善を行い、機器代金120万円を支払う  
(注) 機器の購入は、交付決定後に行った場合のみ、助成金の対象
- 1月10日 対象者2人に対し、引き上げた賃金を支払う
- 1月16日 労働局に機器の導入・支払状況、引き上げ後の賃金の支払い状況などを記載した事業実績報告書等と助成金支給申請書を提出
- 2月5日 労働局が審査の上、交付額確定と助成金の支払いを実施  
→ その後、状況報告が必要となります

本例はこれから賃金を引き上げる場合



 厚生労働省

# 岡山労働局



## 業務改善助成金



## 検索

【制度のお問い合わせ先】

業務改善助成金

コールセンター

Tel0120-366-440

【ワンストップ相談窓口】

岡山働き方改革

推進支援センター

Tel0120-947-188

【申請先】

岡山労働局

雇用環境・均等室

Tel086-224-7639



事業主、事業主団体の皆様へ

# 働き方・休み方改善コンサルタント を利用しませんか？

適切な労働時間で働き、適切な休暇を取得することは、社員の仕事に対する意識や、モチベーションを高めるとともに、業務効率、生産性の向上、職場への定着、優秀な人材の確保、ひいては企業の成長、発展につなげることができます。

岡山労働局では、働き方改革に関する相談や助言を行うため、専門的な知識や豊富な経験を有する社会保険労務士等から任用した「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置しています。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は全て無料です。相談内容に関する秘密は守られます。

～企業が抱えるこのような悩みにコンサルタントが対応します！～

- 働き方改革を考えているが、そもそも何をすればいいのかわからない
- 残業時間を削減し、長時間労働を改善したい
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい
- ワークライフバランス（仕事と生活の調和）ってどんなこと？
- 従業員の動機付けが難しい。良い研修はないの？
- 会合に併せて、研修会（ワークショップ）をしてほしい



「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます

### 1 コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

### 2 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

### 3 研修会（ワークショップ）の開催（団体の会合に併せてご利用ください）

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。



「働き方・休み方改善コンサルタント」の利用を希望される方は、裏面の利用申込書に必要事項をご記入の上、郵送またはメールにて、下記あて先までお申し込みください。

#### ■ 問い合わせ・申込先 ■

岡山労働局 雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント

TEL 086-225-2017 E-mail kokin33hata@mhlw.go.jp

〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階

# (宛先) 岡山労働局 雇用環境・均等室

TEL 086-225-2017 E-mail kokin33hata@mhlw.go.jp

お手数ですが、下記に必要事項をご記入のうえ、郵便またはメールにて送付してください。  
後日、コンサルタントから連絡を差し上げ、日程等調整の上、個別訪問いたします。

## 【利用申込書】

働き方・休み方改善コンサルタントの利用を申し込みます。

年 月 日

コンサルタントは、社会保険労務士等、労務管理の専門家です。  
ご不明な点は下記担当までお問い合わせください。

(事業場名)

(所在地)

(電話) ( ) -

(担当者) 役職・氏名

### ◎事業場の概要について

事業内容

[ ]

労働者数 (内パート数)

合計 人 ( 人)

男性 人 ( 人)

女性 人 ( 人)

### ◎コンサルタントに相談したい内容について (□に"✓"を付してください。)

- 働き方改革の法改正への対応方法について     過重労働対策について  
 短時間労働・テレワーク・限定社員制度等、多様な働き方について  
 従業員が主体的に働き方改革に取り組む方法について     労務管理について  
 時間外労働時間の削減について     年次有給休暇制度について  
 就業規則の作成・変更の手続について     パート労働者の労務管理について  
 働き方改革推進支援助成金について     その他 ( )

### ◎コンサルタント訪問希望日 (訪問希望日をご記入ください。)

第1希望日： 月 日 ( ) 午前・午後 時頃

第2希望日： 月 日 ( ) 午前・午後 時頃

第3希望日： 月 日 ( ) 午前・午後 時頃

その他、訪問日程の調整希望 ( )

(担当) 岡山労働局 雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント

TEL086-225-2017 E-mail kokin33hata@mhlw.go.jp

〒700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階

《個人情報の取扱いについて》

本申込みにより取得した個人情報並びに企業情報については本申込みに関わる事務に必要な範囲で利用し、当該事業場並びに当該個人の情報を許可なく行政目的外に使用、提供することはありません。

# 働き方・休み方 ワークショップのご案内

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには労使の自主的な取組が重要です。労務管理の困りごとや課題、好事例を共有し、働き方・休み方改善コンサルタントと一緒に考え、より魅力ある職場を目指しましょう。企業の人事・労務担当者からのご参加をお待ちしております！

## 開催スケジュール

日 時	場 所	テーマ
12月13日（水）	岡山労働基準監督署 3階会議室 （岡山市北区大供2-11-20）	効率的な仕事の進め方
1月19日（金）	13:30 ～ 15:00 岡山第2合同庁舎 2階共用第2会議室B （岡山市北区下石井1-4-1）	定時退社をすすめるには
2月16日（金）	岡山労働基準監督署 3階会議室 （岡山市北区大供2-11-20）	人材定着を図るには

※ 駐車スペースに限りがございますので、公共交通機関の利用等にご協力ください。

## 定員

**8名**（定員になり次第締め切ります）



## 申込方法

（Eメール） [kokin33hata@mhlw.go.jp](mailto:kokin33hata@mhlw.go.jp)

○メール本文にご参加希望日、ご参加者名、ご連絡先を記入してください。

○送信後3開庁日を過ぎても受付完了メールが届かない場合は、以下のお問合せ先にご連絡ください。

### こんなお悩みありませんか？

・ムリ・ムダ・ムラを解消したいけれど、どこから手をつければいいのかわからない。

お役立ち情報も！  
助成金や支援策  
の説明もいたします！

### 参加者の声

・他業種・他部署の取組事例が参考になった  
・自分の気付かないことを他の人から教えてもらうことができた

\* 本案内は、岡山労働局HPにも掲載しています。

URL : [https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/workshop\\_2023.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/workshop_2023.html)

\* 【お問合せ先】

岡山労働局 雇用環境・均等室

担当：働き方・休み方改善コンサルタント 田中 富永 北根 TEL：086-225-2017



パート・アルバイトで働く方が

## 「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



### パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、  
厚生年金・健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、  
国民年金・国民健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

#### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、  
厚生年金や健康保険の加入に併せて、  
**手取り収入を減らさない取組**<sup>(※)</sup>  
を実施する企業に対し、  
**労働者1人当たり最大50万円**  
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給  
(社会保険料の算定対象外)  
・賃上げによる基本給の増額  
・所定労働時間の延長

#### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、  
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、  
**収入が一時的に上がったとし**  
**ても、事業主がその旨を証明**  
することで、  
**引き続き被扶養者認定が可能**  
**となる仕組みを作ります。**

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

 0120-030-045

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省HP



## 「106万円の壁」への対応

### ◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

#### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上を増額</b>	<b>3年目 10万円</b>

#### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

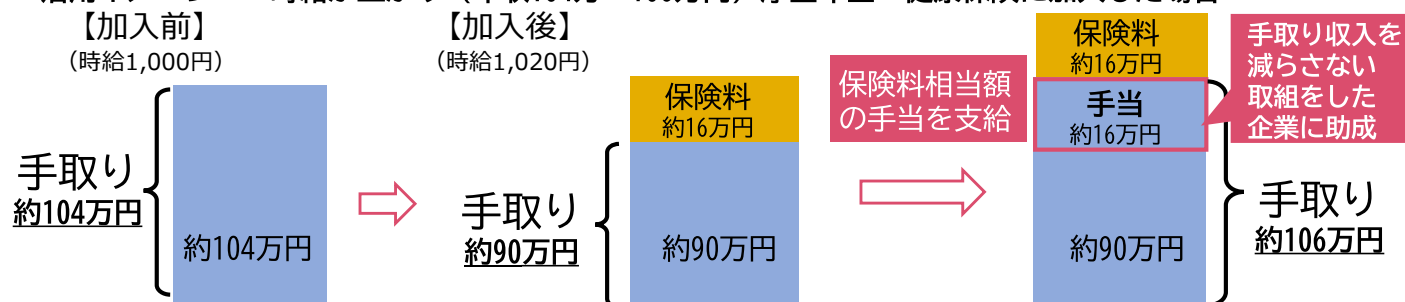
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

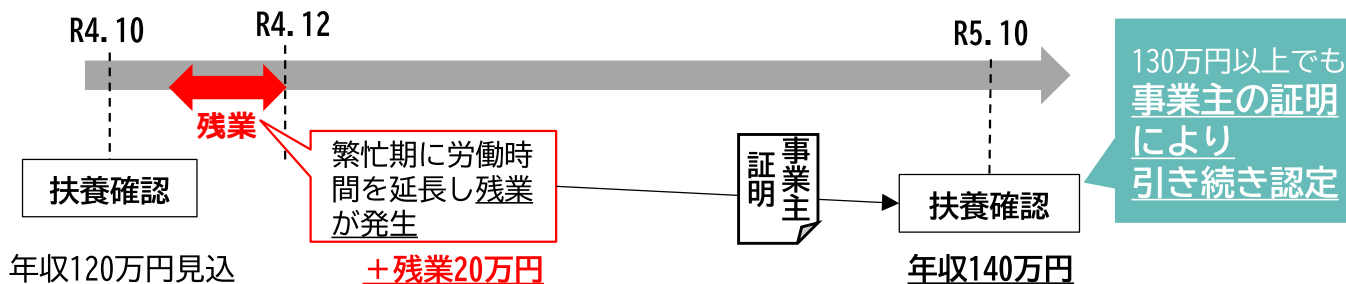


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。  
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

## 「130万円の壁」への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



## 配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

パート・アルバイトで働く

# 「130万円の壁」で

お困りの皆さまへ

こんなお悩みはありませんか？

年収130万円以上になると、  
国民年金・国民健康保険の保険料支払いにより  
手取り収入が減ってしまうため、  
人手不足で仕事はあるのに、働く時間を調整している。



企業の事情、労働者の希望に応じた働き方を後押しします

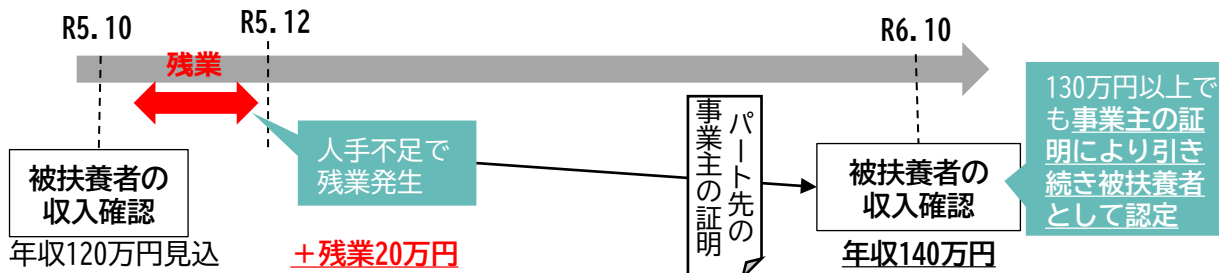
パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みを作ります。



## 「130万円の壁」への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



➡ 詳しくは、裏面もご確認ください。



# 「130万円の壁」への対応に関するよくある質問について

**Q** どのような収入の増加が対象となりますか？

**A** 職場の人手不足に対応するため、働く時間を延ばしたことなどによる一時的な収入変動が対象となります。

**Q** いつからの収入が対象となりますか？

**A** 今後行われる被扶養者の収入確認で確認の対象となる過去の収入が対象となります。詳しくはご加入の健康保険組合等にご確認ください。

**Q** 「一時的な収入変動」であることをどのように証明をすればいいですか？様式は決まっていますか？

**A** 勤務先の事業主が一時的な収入であることを証明することになります。証明の様式は厚生労働省のウェブサイトにて公開しています。

**Q** 2つ以上の事業所に勤務している場合も対象となるのでしょうか？

**A** 対象となります。証明については、人手不足に伴う労働時間の延長等を行った事業主から取得してください。

**Q** 私の働き方で引き続き被扶養者として認定を受けられるか心配です。どこに相談すればよいですか？

**A** まずはご加入の健康保険組合等にご相談ください。

➤ この他、厚生労働省ウェブサイトによくある質問を掲載しています。  
厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ ([https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html))

年収の壁突破・総合相談窓口

 0120-030-045

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省ウェブサイト



# 配偶者手当を見直して

## 若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

### いわゆる「年収の壁」対策

- 今年**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



#### 「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：  
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

**配偶者手当を支給する企業は減少傾向**なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

## 4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

### 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

### 従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

### 見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

### 決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



## 手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。



年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様への  
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハゆう」ちゃん

## 「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当)	<b>1年目</b> <b>20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目</b> <b>20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上</b> を増額	<b>3年目</b> <b>10万円</b>

### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

#### ◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

## キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	社会保険加入														
手当の支給等(6か月分)		★	★	★	★	★	★								
支給申請期間(2か月間)															
キャリアアップ計画書															

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※<sup>3</sup>等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長  
メニュー

(1)(2)の  
併用メニュー

(1)手当等支給  
メニュー

本助成金の  
支給要件には  
該当しません。

- ※<sup>1</sup> 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
- ※<sup>2</sup> 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※<sup>3</sup> 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。  
年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP





# キャリアアップ助成金 「正社員化コース」を拡充しました！

## 2023年11月29日以降における変更点のご案内

「キャリアアップ助成金」は、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、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

**このリーフレットの内容①～④は、2023年11月29日以降に正社員化した場合に適用されます。**

### 正社員化コースとは

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成金を支給します。

#### 拡充 ① 助成金（1人当たり）の見直し

支給対象期間を現行の「6か月」から「12か月」に拡充します。拡充に伴い、6か月あたりの助成額を見直します。

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

- ※ 現行/中小企業：1期（6か月）で57万円助成。
- ※ 拡充後/中小企業：2期（12か月）で80万円助成。（1期あたり40万円）
- ※ 有期から正規の場合の助成額。無期から正規の場合は上記の半額。
- ※ 1人目の正社員転換時には、③または④の加算措置あり。

#### 拡充 ② 対象となる有期雇用労働者の要件緩和

対象となる有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上」に緩和します。

	現行	拡充
対象となる有期雇用労働者の雇用期間	6か月以上3年以内	6か月以上

- ※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者については、助成額は「無期から正規」の転換と同額とする。

## 新設

### ③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置

新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置を新設します。

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合

※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)

#### 新設

**20万円**  
(大企業 **15万円**)

1人目の転換時に①+③で  
合計100万円  
(大企業75万円) 助成

※ 「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

## 拡充

### ④ 多様な正社員制度規定に関する加算措置

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額を増額します。

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合

※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)

#### 現行

**9.5万円**  
(大企業 7.125万円)

#### 拡充

**40万円**  
(大企業 **30万円**)

1人目の転換時に  
①+④で合計120万円  
(大企業90万円) 助成

※ 「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

## キャリアアップ計画書について

- ・キャリアアップ助成金をご利用いただくには、事前にキャリアアップ計画書を管轄の都道府県労働局へ提出することが必要です。
- ・③、④の加算措置について、「正社員転換制度」または「多様な正社員制度」を新たに設けた日と当該雇用区分に転換した日のいずれも同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。
- ・2023年10月以降、計画書をチェックボックス式に変更し、記載方法を簡素化しています。
- ・詳細は厚生労働省ウェブサイト等をご確認ください。

<キャリアアップ助成金>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

<キャリアアップ計画様式・申請様式のダウンロード>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801\\_00012.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801_00012.html)

