

働き方改革に関する主な助成制度（平成30年度）

岡山労働局

働き方を変える

■ 時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金より改称）

概要：時間外労働等の改善に係る計画を策定し、計画に基づく措置を実施した**中小企業事業主**に、その取組に要した費用の一部を助成します。

- 内容：**
- ①時間外労働上限設定コース
（特別条項付36協定の時間外労働の上限短縮）
 - ②勤務間インターバル導入コース
（9時間以上の勤務間インターバル導入）
 - ③職場意識改善コース
（年休の取得促進、所定外労働の削減、週所定労働時間の短縮）
 - ④団体推進
（3社以上の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制）

【担当：雇用環境・均等室 086-224-7639】

仕事と家庭の両立支援、女性活躍の推進に取り組む

■ 両立支援等助成金

概要：仕事と育児・介護の両立支援や女性の活躍促進に取り組む事業主に対して助成します。

- 内容：**
- ①出生時両立支援コース
（男性の育児休業取得、育児目的休暇の導入・利用）
 - ②介護離職防止支援コース（仕事と介護の両立支援）
 - ③育児休業等支援コース
（育児休業代替要員の確保、子の看護休暇制度等の導入・運用、育休復帰支援プランに基づく育児休業取得・職場復職）
 - ④再雇用者評価処遇コース
（再雇用制度導入による妊娠・出産・育児・介護退職者の復職支援）
 - ⑤女性活躍加速化コース
（行動計画に基づく女性の活躍しやすい職場環境整備）

【担当：雇用環境・均等室 086-224-7639】

生産性を向上させた企業は助成金が割増されます。
（時間外労働等改善助成金を除きます）

最低賃金を引き上げる

■ 業務改善助成金

概要：業務改善（労働能率の増進・生産性向上に資する機器・設備の購入、サービスの利用等）に係る計画を作成・実施し、事業所内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給。）を30円又は40円以上上げた**中小企業事業主**に、その業務改善に要した費用の一部を助成します。
また、賃金引き上げを行う労働者数に応じ、助成上限額を上乗せします。

【担当：雇用環境・均等室 086-224-7639】

非正規雇用者のキャリアアップに取り組む

■ キャリアアップ助成金

概要：有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、キャリアアップ計画に基づき、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します。

内容：①正社員化コース、②賃金規定等改定コース、③健康診断制度コース、④賃金規定等共通化コース、⑤諸手当制度共通化コース、⑥選択的適用拡大導入時処遇改善コース、⑦短時間労働者労働時間延長コース

【担当：職業安定部職業対策課 086-801-5107】

*この他にも人材開発支援助成金など各種助成金制度があります。

助成金を申請する事業主が「**生産性要件**」を満たしている場合には、**助成の割増を行います。**

- 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年前に比べて**6%以上伸びていること**
 - ・その3年前に比べて**1%以上（6%未満）伸びていること***
- *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

時間外労働等改善助成金（拡充）

平成31年度予定額 6,261,208（3,501,528）千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減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する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予定額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予定額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： <u>80(40)万円</u> ・11時間以上： <u>100(50)万円</u>	
職場意識改善コース 予定額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予定額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置

【助成概要】

全国47都道府県において、企業の生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を30円以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

また、賃金引き上げを行う労働者数に応じ、助成上限額を上乗せする。

【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場

【助成率】

3 / 4

※生産性要件を満たした場合には4 / 5

※生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%以上伸びている場合等

【助成上限額】

引き上げる労働者の数	助成上限額
1～3人	50万円
4～6人	70万円
7人以上	100万円

- ◆ 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場も助成対象
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽にお近くの労働基準監督署にお問い合わせください。



◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談ください。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

岡山労働基準監督署：086-225-0591

倉敷労働基準監督署：086-422-8177

津山労働基準監督署：0868-22-7157

笠岡労働基準監督署：0865-62-4196

和気労働基準監督署：0869-93-1358

新見労働基準監督署：0867-72-1136

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照ください。



岡山県働き方改革推進支援センターのご案内 (連絡先: 086-201-0780)

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。



時間外労働等改善助成金のご案内 (平成30年4月～)

◆ 時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート!

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定(特別条項)を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

※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もの

お問合せは都道府県労働局まで

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

人手不足・人材育成などに関する助成金

◆ 長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」



◆ Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」



◆ 労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



「働き方・休み方改善ポータルサイト」



◆ Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



「岡山県働き方改革推進支援センター」 企業訪問（派遣型）支援の御案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。
就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料で企業へ訪問し御相談に応じます。

まずは、センターに御連絡を！！

お問い合わせや
御相談は
こちらまで

※H31年4月以降
連絡先が変わります

電話：086-201-0780

FAX：086-226-0180

メール：koyokaizen@okayama-sr.jp

住所：岡山市北区野田屋町2-11-13 7階

【受付時間 9:00～17:00（土・日・祝日を除く）

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、フォローアップも含めて3回まで企業へ訪問いたします。

働き方改革全般について、様々な御相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

等

どうぞお気軽に、
御相談ください。



企業訪問による具体的な支援事例

事例①（長時間労働の是正）

○従業員 9名
○業種 飲食業

【支援前の状況】 食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にある。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も習熟させることで、製造部門のシフト制を提案。

②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決定する仕組みの導入を提案。

③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続きを紹介。

【支援後の効果】

- 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減の効果がみられた。
直近の最長の時間外労働時間数86時間（7月）⇒ 60時間（8月）

事例②（非正社員のキャリアアップ）

○従業員 7名(うち、非正規4名)
○業種 卸売・小売業

【支援前の状況】

正社員と非正社員の処遇に大きな差がある。人手不足もあって正社員に特定の業務が集中。非正社員をキャリアアップさせたい。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①非正社員のキャリアアップ

正社員の長時間労働の改善等を図るため、非正社員への資格取得や正社員登用を推奨し、多能工化による生産性向上を提案。

②賃金規程の変更

非正社員の時給をランク分けし、更に等級ごとに個人評価に対応する時給を定めた賃金規程を提案。

③助成金の活用に向けた助言

①②に対応するに当たり、対象となる助成金を紹介。

【支援後の効果】

- 賃金規程の変更により、非正社員の時給20円-30円昇給
- 非正社員がフォークリフトの資格取得と同時に、正社員へ登用した結果、賃金総額1割増額（キャリアアップ助成金の活用）。
- これにより、事務職中心の非正社員が仕事の幅を広げ、特定の正社員の長時間労働を改善、業務量の偏りが解消しつつある。