

Ⅲ 働き方改革推進支援助成金

- ・ 業務改善助成金、
無期転換ルール

令和5年10月16日

滋賀労働局 雇用環境・均等室

本日の内容

労働時間設定改善法と労働時間等見直しガイドラインについて

働き方改革推進支援助成金について

業務改善助成金について

無期転換ルールと有期特措法について

働き方・休み方改善コンサルタントについて

労働時間等設定改善法について

健康で充実した生活（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために、労使の自主的な努力を促進する法律

事業主の責務

- ① 労働時間等の設定の改善を図るための措置を講ずること
 - ・ 業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定
 - ・ 健康及び福祉を確保するために必要な就業から始業までの時間の設定（＝勤務間インターバル制度）**2019年4月より努力義務化**
 - ・ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
- ② 特に配慮を必要とする労働者の事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定
- ③ 他の事業主との取引を行う場合、短納期発注を行わないこと

労働時間等見直しガイドラインについて

①労使で話し合う機会を設けましょう

労働時間等設定改善委員会、36協定に関する協議の場など。定期的に実施

具体的な話し合いの内容例

- ✓ 時間外・休日労働や年次有給休暇の取得率の現状
- ✓ 長時間労働をしている労働者の心身の健康保持や時間外・休日労働の削減方策
- ✓ 健康面に気を付けなければならない人や育児・介護を行っている人など、特に配慮を必要とする労働者についての対応
- ✓ 年次有給休暇の取得率の目標づくり
- ✓ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入など年次有給休暇を取りやすくする具体策

②業務の特性に応じた柔軟な働き方を導入しましょう

→変形労働時間制の活用など

③時間外・休日労働を削減しましょう

→労働時間の上限規制を踏まえたノー残業デーの導入など

④年休の取得しやすい環境を整備しましょう

→年5日の年次有給休暇の取得に向けて、計画的付与制度や時間単位付与制度の導入など

⑤労働者の健康保持やワーク・ライフ・バランスに資する働き方を推進しましょう

→睡眠時間を確保するための勤務間インターバル制度導入など

年次有給休暇の計画的付与について

- 原則ルール 労働者が請求する時季に与える
- 労使協定を締結することにより、前もって計画的に休暇取得日を割り振ることができる
→労務管理がしやすく、労働者も取得にためらいを感じにくい
- 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできる

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者



- 活用方法 企業、事業場の実態に合わせて活用が可能

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

時間単位の年次有給休暇について

- 原則ルール 1日単位
- 労使協定を締結することにより、時間単位での取得が可能
→通院、子どもの行事、官公署への諸届など必要な時間分だけ取得できる
ため、多様なニーズに柔軟に対応することができる
- 日数 1年5日以内

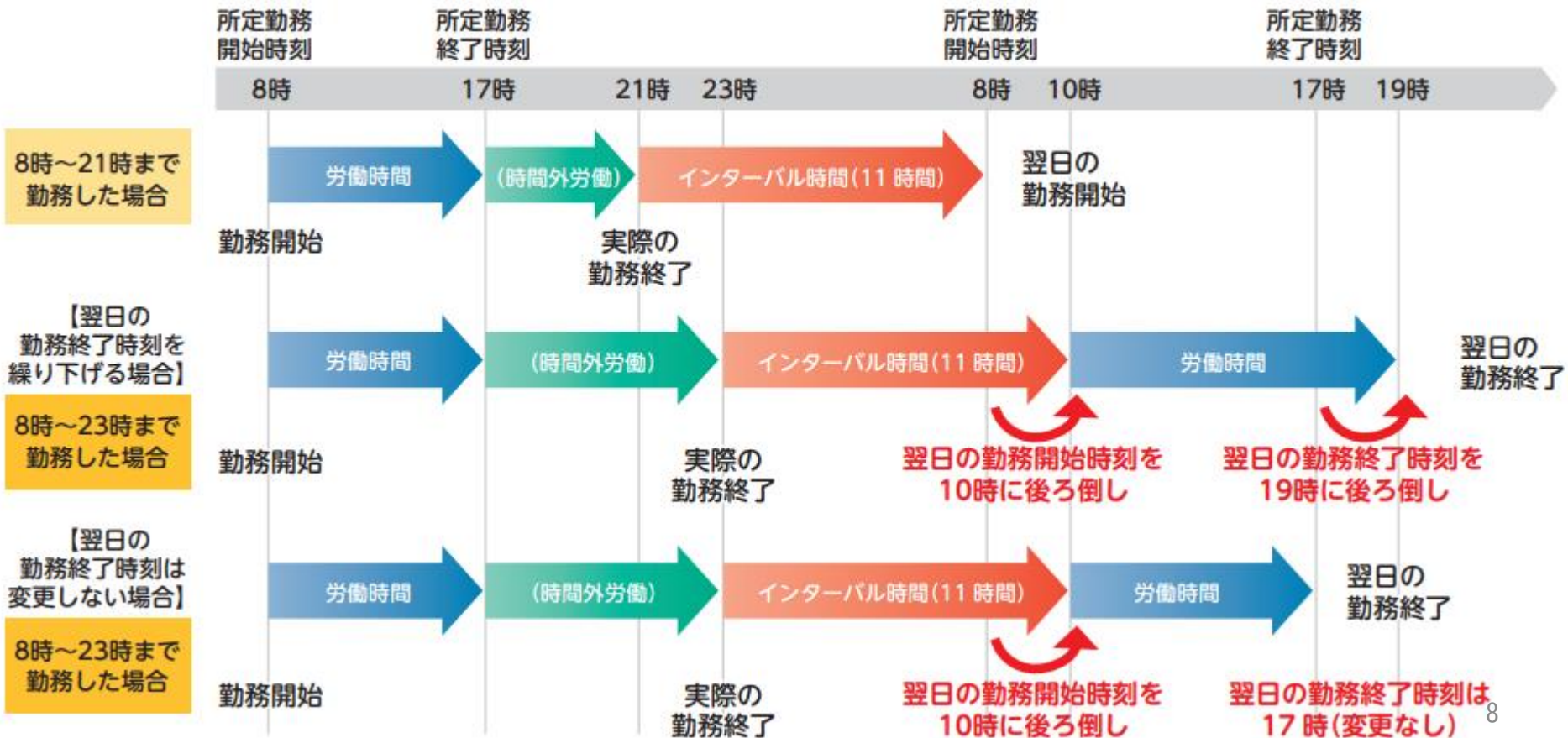
※半日単位の年休取得について

労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です

勤務間インターバル制度について

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【所定労働時間は8時～17時、インターバル時間数は11時間の場合】



勤務間インターバル制度の導入事例（参考）

看護業界の事例を参考に
16時間夜勤から8時間夜勤に
変更し、シフト全体で
インターバル時間を確保

社会福祉法人 八生会

静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

看護業界で「14時間以上の連続勤務が身体に及ぼす影響」という調査結果を目にしたことがひとつのきっかけです。資料によると、「長時間夜勤は健康に悪影響を及ぼす可能性がある、集中力にも欠ける」とありました。これまで当施設では、16時間夜勤体制を敷いていた時期がありましたが、長時間労働が身体に及ぼす影響を考慮して8時間夜勤に変更しました。しかし、8時間夜勤にすることでシフトの組み方が複雑になり、休暇が取得しづらくなったため、勤務と勤務の間の休息时间（インターバル時間）についてルール決めを行いました。

従業員の健康確保のために
シフトの逆行に注意

社会福祉法人 不二健育会
特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

介護の現場はやはり体力勝負というところが多くあります。身体を十分に休めるためには、シフトの逆行（遅番→日勤→早番とすること）をさせないようにする必要があると考え、施設立ち上げの当初から、当日のシフトと翌日のシフトの間を十分に確保するように意識をしていました。業務のうち、8割から9割が人と関わる仕事となりますが、従業員の気持ちに余裕がないと、利用者にしかりとしたケアができません。施設開設時からライフ・ワーク・バランスを考えていました。

インターバル時間と翌日の
所定労働時間が重複する部分を
働いたものとみなす

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

制度上は、翌日の勤務開始時刻を遅らせた上で、本来の始業時刻の部分は「勤務したものとみなし」、給与計算も通常勤務したものとみなして計算しています。

当社では、シフト勤務制がうまく回っているため、従業員がインターバル時間を確保できないケースはほとんど起こっておらず、半年に1回あるかないかくらいのものです。



介護保険法の人員配置基準も見据え 9時間で設定

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

インターバル時間は、パートも含めて全従業員一律 9 時間で設定しています。9 時間のインターバル時間については、介護保険法に則った人員配置基準も踏まえながら、9 時間あれば法令を遵守しながら、人員配置基準を満たすことができるのではないかと考え設定しました。

翌日以降の勤務シフトを 変更することで対応

社会福祉法人 邑元会

特別養護老人ホームあかつき

埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

シフト変更を行います。例えば、遅番の従業員が欠員している場合、夜勤明けの従業員に「もう 2～3 時間頑張してほしい」ということがあるとすれば、夜勤明けの従業員の次の勤務は、「早番ではなく遅番にする」、「他の日を休みにする」等の対応を行います。過重労働にならないよう、協力し合いながら従業員の休みを作っています。

従業員の疲労回復度等も踏まえ 12 時間で設定

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの

沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、従業員数 33 名

従業員の勤務シフトにもよりますが、最低でも 12 時間は確保できるようにしております。従業員の頭のクリア度（疲労回復度）は、事故につながる可能性もあります。加えて、従業員の定着率の向上に繋げていきたいという想いもあり、上記のインターバル時間の設定を致しました。

訪問診療の先生の来所タイミングが シフト勤務の切り替えと重なった 場合は、対応する従業員も変更

社会福祉法人パートナー

グループホーム ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

利用者の方を病院にお連れしたり、訪問診療の先生が来所された際の対応等で、帰宅時間が若干伸びてしまうことがあります。

緊急で訪問診療の先生が夕方に来られた場合は、時間帯によっては、従業員のシフトが切り替わるタイミングにもなるため、その場合は、対応する従業員も変更するという事を行っております。

勤怠管理のダブルチェックの実施

社会福祉法人パートナー

グループホーム ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

勤怠については、システム管理を行っていますが、法人本部で従業員の勤怠状況について最終確認をしているため、施設と法人本部のダブルチェック体制をとっております。もし、時間外労働が多い従業員がいる場合は、「なぜ時間外労働が多かったのか」という理由を添えて法人本部に報告しています。データに基づいて、時間外労働が多い従業員には長時間労働にならないように、上長との面談機会を設けています。

朝礼や個別面談時に制度の 周知・説明を実施

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの

沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、従業員数 33 名

朝礼等で定期的に情報発信をしております。その他、契約更新時に対面で話すことがあれば、その際にもインターバル制度（運用）についてお伝えしております。具体的には、「勤務と勤務の間の休息時間が一定時間以上開かないシフトは組みません」と説明しております。

令和5年度 働き方改革推進支援助成金の概要

コース名	成果目標	助成上限額※1	助成対象となる取組	助成率
NEW 適用猶予業種等 対応コース ※適用猶予業種等へ の上限規制の適用に 対応するため、労働 時間の削減等に向け た環境整備に取組む 中小企業事業主に助 成	建設事業 以下のいずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額 を算出 ①月80H超→月60H以下:250万円※2 ②4週4休→4週8休:100万円 合計350万円	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	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
	自動車運転の業務 以下のいずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を 導入	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額 を算出 ①月80H超→月60H以下:250万円※2 ②11H以上:150万円※3 合計400万円		
	医業に従事する医師 以下のいずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を 導入 ③医師の働き方改革の推進	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額 を算出 ①月100H超→月80H以下:250万円※4 ②11H以上:150万円※3 ③50万円 合計450万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース ※労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向け た環境整備に取組む中小企業事業主に助成	以下のいずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額 を算出 ①月80H超→月60H以下:200万円※5 ②25万円 ③25万円 合計250万円		
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する中小企業事業主に對 し助成	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	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以 下の助成上限額となる ・9～11H:80万円 ・11H以上:100万円		
労働時間適正管理推進コース ※労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の 設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して 助成	新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステ ムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労 務管理書類の5年間保存について就業規則等に規 定すること。また、労働時間適正把握に係る研修 を実施すること	上限額:100万円		
団体推進コース ※傘下企業の生産性の向上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、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	上限額:500万円 ※複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が 10社以上)の場合 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 設置等	定額

①

②

③

④

⑤

※1 賃金加算制度あり(団体推進コース除く):賃金を3%以上引き上げた場合、その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、5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円加算。(常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。)
 ※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。(※4※5において同様)
 月80H超→月60～80H:150万円/月60～80H→月60H以下:200万円
 ※3 9時間以上の勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額100万円
 ※4 月90～100H→月80H以下:200万円/月80～90H→月80H以下:150万円
 ※5 月80H超→月60～80H:100万円/月60～80H→60H以下:150万円



ひと、くらし、みらいのために

滋賀労働局

助成金各コースの交付要綱、支給要領、申請マニュアル、FAQは厚生労働省ホームページ(右QRコード)、お電話でのお問い合わせは【滋賀労働局雇用環境・均等室 働き方改革推進支援助成金担当(Tel.077-523-1190)】までお願いいたします。



(R5.4作成)

働き方改革推進支援助成金について（対象事業主）

- 生産性を向上させ、成果目標の達成に取り組む中小企業（※）の事業主
 - （※） 中小企業事業主の範囲
 - （サービス業の場合は以下のいずれかを満たす企業）
 - A. 資本または出資額が5000万円以下
 - B. 常時使用する労働者が100人以下（介護老人保健施設は300人以下）
 - ※「資本金または出資」の概念がない場合、「常時使用する労働者の数」のみで判断します
- 年5日の年休取得に向けて就業規則等を整備していること
- その他各成果目標に設けられた要件

働き方改革推進支援助成金について（成果目標）

労働時間短縮・年休促進支援コース

① 36協定の時間外・休日労働時間数を縮減

- ・ 月80時間超→月60時間以下
- ・ 月60時間超→月60時間以下
- ・ 月80時間超→月80時間以下

② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入

③ 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（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

①②③の1つ以上選択。3つとも選択することも可能。

働き方改革推進支援助成金について（成果目標）

勤務間インターバル制度導入コース

- ① 新規導入
（勤務間インターバル制度を導入していない事業場が、所属労働者の半数を超える労働者を対象として休息時間が9時間以上のインターバル制度を導入する）
- ② 適用範囲の拡大
（既に9時間以上のインターバルを導入している事業場が、対象労働者の範囲を拡大し、半数を超える労働者を対象とする）
- ③ 時間延長
（既に9時間未満のインターバルを導入している事業場が、所属労働者の半数を超える労働者を対象として休息時間を2時間以上延長して、9時間以上とする）

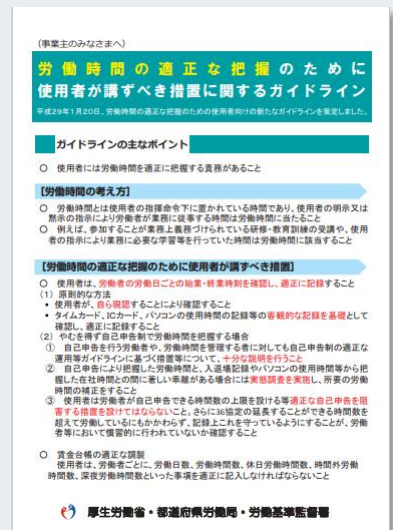
※過去2年間において、月45時間を超える時間外労働の実態がある事業場が対象

働き方改革推進支援助成金について（成果目標）

労働時間適正管理推進コース

- 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**を用いた労働時間管理方法を採用
- 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**
- 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」にかかる**研修**を労働者及び労務管理担当者に対して実施

①②③すべてを達成



働き方改革推進支援助成金について（取組内容）

成果目標達成のための取組～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

② 労働者に対する研修、周知・啓発

③ 外部専門家によるコンサルティング

➤ 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 など

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

働き方改革推進支援助成金について（取組内容）

⑤ 人材確保に向けた取り組み

- 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 など

⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、の導入・更新

- 勤怠管理ソフトウェア等の導入・更新
- 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録することができるタイムレコーダー、ICカード、ICカードの読み取り装置等の導入・更新

⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

- 介護ベッド、超音波診断装置の購入
- 福祉車両、車椅子自動車、業務用自動車の購入 など

働き方改革推進支援助成金について（助成額）

上限額

年休促進コース		インターバルコース		適正管理コース	
36協定の見直し 80時間超→60時間以下	200万円	インターバル制度の導入 9～11時間	80万円 (40万円)	勤怠システムの採用	100万円
36協定の見直し 60時間超→60時間以下	150万円	インターバル制度の導入 11時間以上	100万円 (50万円)		
36協定の見直し 80時間超→80時間以下	100万円	()内は、範囲拡大、時間延長のみ			
計画的付与の導入	25万円				
時間年休 & 特別休暇の導入	25万円				

対象経費の合計額 × **4分の3** または上限額 + 賃金加算のいずれか低い方を助成

働き方改革推進支援助成金について（賃上げ加算）

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%以上の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。

30人以下 労働者数が 常時使用する	引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
	3%以上 引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
	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)

30人を超える 労働者数が 常時使用する	引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
	3%以上 引き上げ	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)

働き方改革推進支援助成金について（手続き①）

交付申請



交付決定



事業実施

令和5年11月30日（木）まで*予告なく締め切ることがあります



交付決定前に事業実施した場合は不支給

労使の話し合い、機器の購入、36協定の作成など

(3) 事業の詳細		
事業の内容	実施予定時期	所要額の内訳【 税抜 ・ 税込 】
ア 働き方改革推進支援助成金交付申請書 2 (1) ①～⑤の事業		
		アの所要額計 円
イ 働き方改革推進支援助成金交付申請書 2 (1) ⑥～⑨の事業		
		イの所要額計 円

経費の算出に当たっては
相見積もりが必要です

現状の作業方法（問題点）、
事業実施による生産性向上、
労働者の労働能率の増進、
業務改善の効果について、
具体的に記入してください

働き方改革推進支援助成金について（手続き②）

事業実施結果報告
・支給申請



支給決定



アンケート・コンサル
タントによる確認

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
令和6年2月9日（金）のいずれか早い日まで

申請書

事業実施
結果報告

話し合い
の議事録

銀行振込
受領書

など

導入事例①

課題と 対応

手書きでの勤怠入力によるミスが散見され、社員の出勤状況の正確な把握が困難であったと同時に、集計・分析作業にも労力を割いていました。そこで、勤怠状況の「見える化」、集計作業の簡略化をして、作業効率を向上させたいと考えました。

実施 概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、労務管理用のICカードリーダーやソフトウェアを導入しました。

実施 結果

- 勤怠情報の記載漏れや記載ミスが無くなってリアルタイムに把握できるようになり、従業員の体調のケアが適切なタイミングで可能となりました。
- 勤怠管理担当者の集計作業時間が月に2～3時間程度削減され、即座に完了するようになりました。

成果

就業規則を改定し新型コロナウイルス感染症対応のための休暇を導入しました。

導入事例②

課題と 対応

従業員が作成して提出されるタイムカードを締め日の後に手作業で集計することで、月の残業時間等の把握ができる状況だった。そこで、負担を減らしながら日々の正確な出退時刻や残業時間等を把握し、適切な労働時間管理をしたいと考えました。

実施 概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、勤怠管理システムを導入し、管理者向け労働時間管理研修を実施しました。

実施 結果

- 労働時間の集計が自動化されて取りまとめの作業が削減し、総務部社員の労働時間取りまとめ時間が月に3~4時間削減されて即座に完了するようになりました。
- 各作業員の勤怠記録も簡便化されて勤怠入力時間が月に1時間程度削減した上、労働時間が可視化されたことにより自己管理が進み効率的に作業するようになり、建設作業時間が月に1~2時間程度削減しました。

成果

労働時間の適正な管理が可能となりました。



業務改善助成金について

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、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。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、労働者も、お互いに。

社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働く人すべての人と雇う人のためのルールです。

滋賀県 最低賃金

令和5年 10月1日 から 時間額

967円

前年比 40円 UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは滋賀労働局または最寄りの労働基準監督署へ

賃金引き上げ特設ページ
賃金引き上げに合わせた労務管理等を掲載しています。
賃金引き上げ特設ページ

中小企業事業者の皆さんへ
業務改善助成金
最大600万円を助成

厚生労働省

対象事業者・申請の単位など

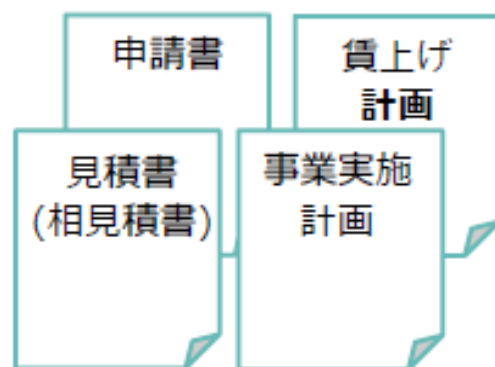
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

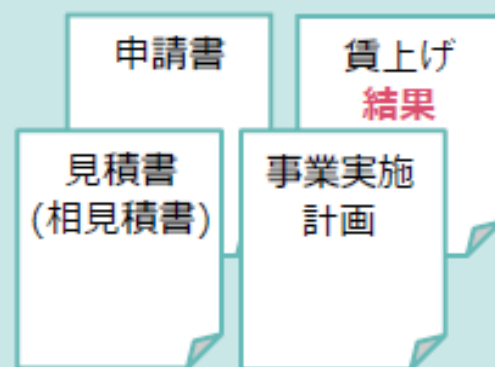
【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、
・ 賃金引上げ計画書
・ 事業実施計画書
が必要です。



事業場規模
50人未満で
あればこちら
も適用

一定の期間*に事業場内最低賃金を引き上げていた場合は、**賃金引上げ計画は不要**です。（事業実施計画は必要です。）



※令和5年4月1日～12月31日まで

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。

交付申請

交付申請書・事業実施
計画書等を
都道府県労働局に提出

令和6年1月31日まで

交付決定

交付申請書等を
審査の上、通知

事業の実施

申請内容に沿って
事業を実施
(賃金の引き上げ、設備の
導入、代金の支払)

事業実績報告

労働局に事業実績報告
書等と助成金支給申請
書を提出

事業完了日から起算して1月を経過する日or
令和6年4月10日のいずれか早い日まで

交付額確定と助成金支払い

事業実績報告書等を審査し、
適正と認められれば交付額の確定
と助成金の支払いを実施

助成金受領

ここで助成金が
振り込まれます

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none">POSレジシステム導入による在庫管理の短縮リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

※特例事業者の場合は以下も対象

- 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車
- PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入
- 生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 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
③ 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か月間のうち任意の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

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

導入事例

課題と 対応

車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならなかった。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干したり取り込んだりする手間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施 概要

送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

実施 結果

リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

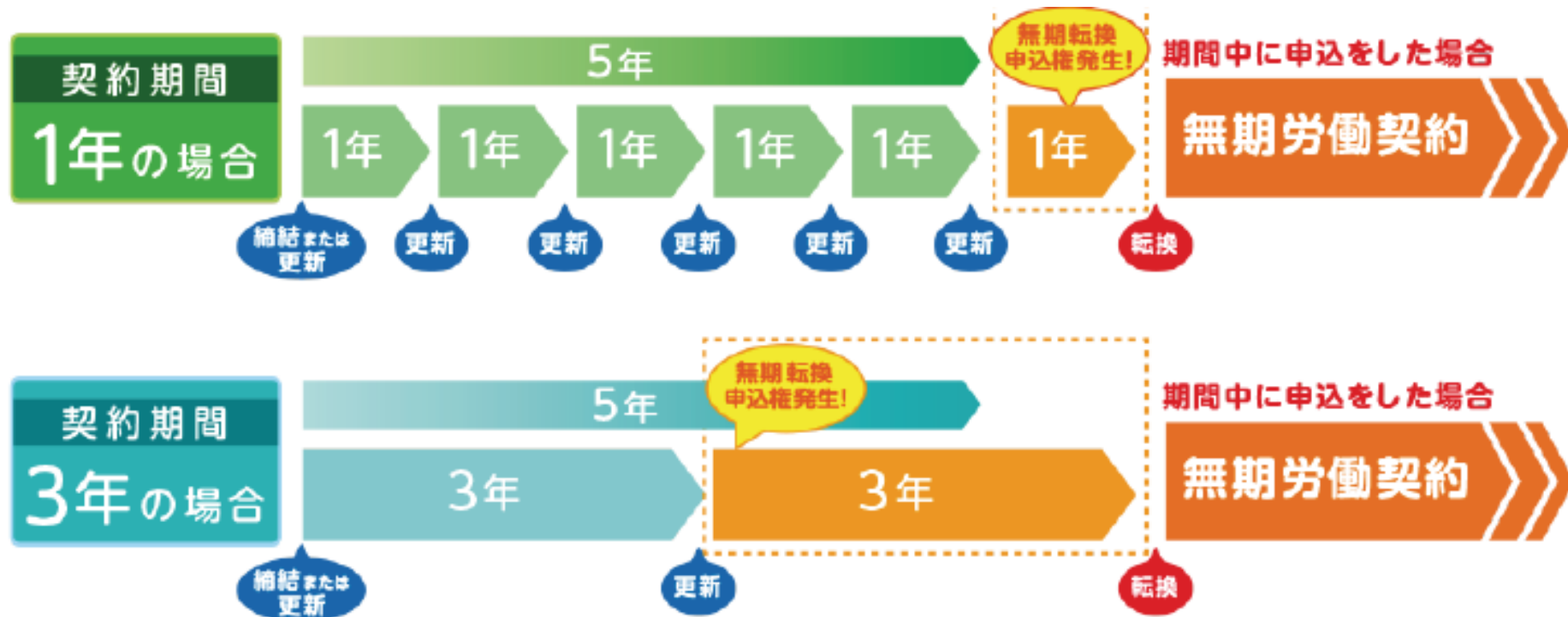
成果

車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引き上げを実施した。



無期転換ルールについて

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。



継続雇用の高齢者の特例（有期雇用特別措置法）

通常は、同一の使用者ととの有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主含む）の下で、
- ・ 定年に達した後、引き続いて雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒(-)		電話番号 () FAX番号 ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用等推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

働き方・休み方改善コンサルタントによる無料コンサルティングについて

労働時間・休日・休暇等「働き方・休み方」の見直しや労働時間の設定改善等について、事例紹介、コンサルティング、助言等を行うため、専門的な知識や豊富な経験を有する『働き方・休み方改善コンサルタント』が、労働基準法等への対応を含めた労働時間制度に関する相談や個別訪問によるコンサルティングで支援しています。

ご利用無料・秘密厳守

ワーク・ライフ・バランス 実現のため『働き方改革』に取り組みませんか？

働き方・休み方改善コンサルタント

がお手伝いします！

労働者の誰もがやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護、地域活動、自己啓発等にかかる個人の時間も持てる健康で豊かな生活がおくれるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが大切です。滋賀労働局では労働時間・休日・休暇等「働き方・休み方」の見直しや労働時間の設定改善等について、事例紹介、コンサルティング、助言等を行うため、専門的な知識や豊富な経験を有する『働き方・休み方改善コンサルタント』が、労働基準法等への対応を含めた労働時間制度に関する相談や個別訪問によるコンサルティングで支援しています。

こんなお悩みありませんか？

- ・残業を減らしたいけど、どうすればよいかわからない。
- ・変形労働時間制やシフト制を導入するために必要な手続きは？
- ・年次有給休暇の時間単位年休や計画的付与制度を設けたい。
- ・就業規則や労働時間の管理方法を見直したい。



このような疑問点・ご希望に、

- 相談対応、資料提供
- 事業場へ個別訪問してのコンサルティング
- 関連会社や複数の事業場が集まれる場合に、研修会講師やワークショップのファシリテーター（進行役）などの支援を無料で行います！

※『働き方・休み方改善コンサルタント』による個別訪問等は、労働基準監督官が行う臨検監督ではありませんのでお気軽にご利用ください。

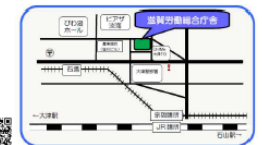
お申込み方法

- ①専用申込フォームで 滋賀労働局ホームページから必要事項を入力し送信
- ②郵送 or ファックスで 裏面申込書を提出
- ③メールで 裏面申込書の記載事項を「25kokin_consul@mhlw.go.jp」へ
- ④電話で 滋賀労働局 雇用環境・均等室に電話（077-523-1190）

お問合せ先

滋賀労働局 雇用環境・均等室
☎ 520-0806
大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階
電話：077-523-1190
FAX：077-527-3277

滋賀労働局HP「働き方・休み方改善コンサルタント」のページはこちら



(85.5 P.4)

お問い合わせ先

働き方改革推進支援助成金			業務改善助成金	無期転換ルール
077-523-1190			0120-366-440	077-522-6648
				

パンフレットなどは「働き方・休み方改善ポータルサイト」からもダウンロードできます
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>