

働き方改革推進支援助成金

＜賃金引上げ支援パッケージ助成金説明会＞

令和7年6月18日（水）・26日（木） 14:00～14:30



- 1 働き方改革推進支援助成金とは
- 2 3コースの概要 ※助成対象となる事業主
- 3 支給対象となる取組の内容
- 4 3コースの成果目標と助成上限額
- 5 助成金申請から支給までの流れ
- 6 問い合わせ及び相談窓口と相談機関

働き方改革推進支援助成金とは

- ・働き方改革に**新たに**取り組んでいただける中小企業者の皆さまを支援することを目的とした助成金です。
- ・ここでいう働き方改革とは、3つのコースそれぞれに定められている『**成果目標**』（例：36協定の時間外・休日労働時間数の削減、年次有給休暇や特別休暇等の取得促進の制度整備等）に取り組んでいただくことを意味し、『**成果目標**』の達成を条件として労働能率の増進などに寄与する『**支給対象となる取組**』にかかった経費を『**成果目標**』ごとに定められた助成上限額の範囲内で助成金を支給する制度です。
- ・通常の『**成果目標**』に加え、労働者の時間当たり賃金額を所定率（3%or5%or7%）引き上げていただける場合には、引き上げる金額及び人数に応じ助成上限額が加算（＝賃金引上げ加算）されるため、より多くの支給を受けることができます。

働き方改革推進支援助成金の各コース

① 労働時間短縮・年休促進支援コース

(昨年度申請件数 最多)

② 勤務間インターバル導入コース

③ 業種別課題対応コース

(長時間労働等の課題を抱える業種を支援する限定コース)

建設業

運送業(自動車運転の業務)

病院 (医業に従事する医師)

情報通信業

宿泊業

助成対象となる事業主

助成対象となる事業主

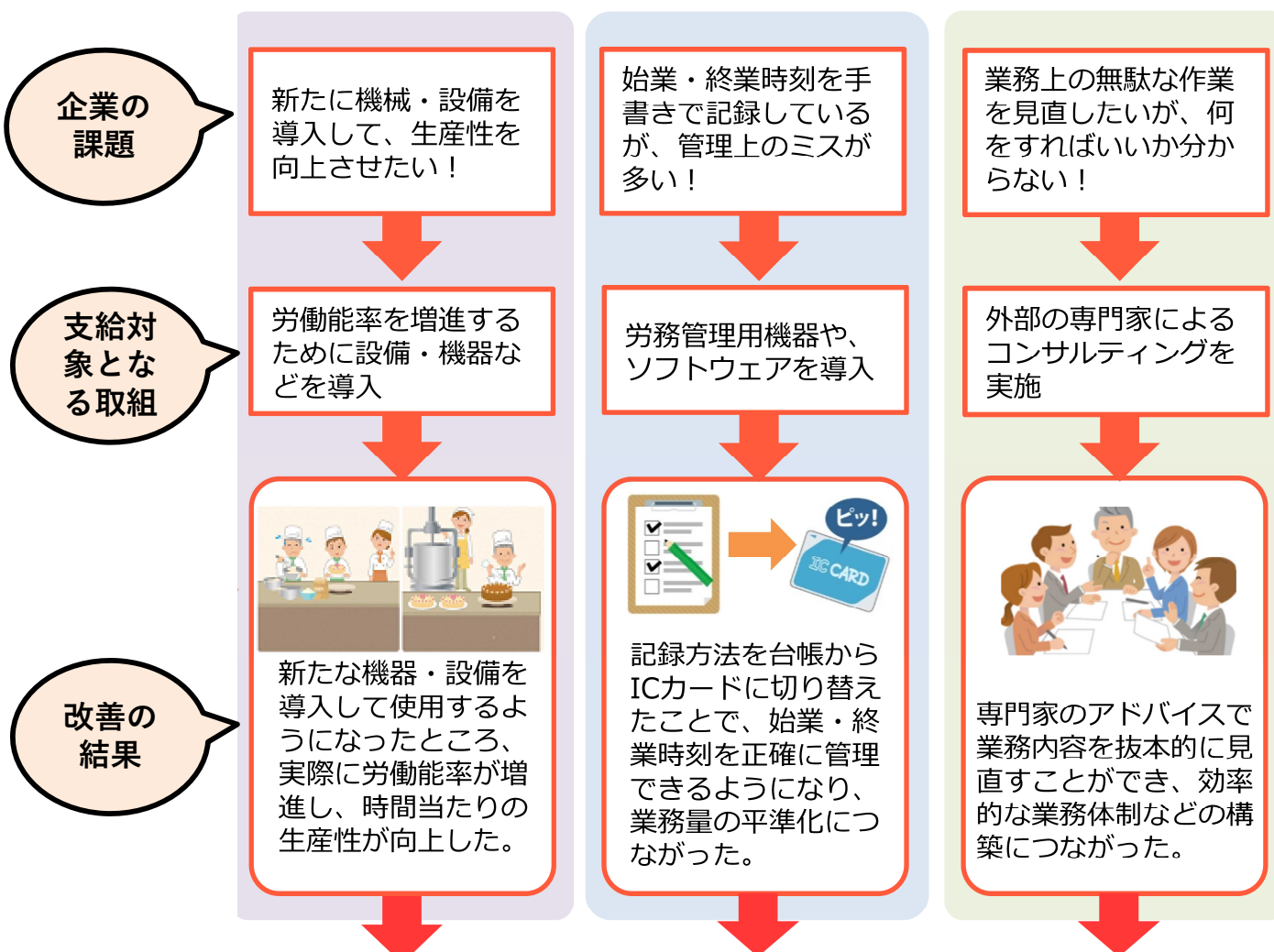
助成金の対象となる事業主は、次の要件のすべてを満たしている必要があります。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主
- (2) 下表のいずれかに該当する中小企業事業主

業種		A. 資本または 出資額	B. 常時雇用 する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療※、 福祉、複合サービス事業など	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、 製造業、運輸業、金融業など	3 億円以下	300 人以下

※医療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、介護医療院は労働者数が 300 人以下の場合に中小企業に該当します

支給対象となる取組（3コース共通）



働き方改革の推進（成果目標の達成）
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!!

1～9のいずれか1つ以上の実施に要した費用を助成します。

- 1 労務管理担当者に対する研修（※1）
- 2 労働者に対する研修（※1）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の導入・更新
- 7 労務管理用機器等の導入・更新
- 8 デジタル式運行記録計の導入・更新（※2）
- 9 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（※2）

（※1） 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。

（※2） 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。

（月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業について助成対象となることがあります）

成果目標と助成上限額（労働時間短縮・年休促進支援コース）

申請するために必要な条件

・年5日の年次有給休暇の取得に向けて時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法等を就業規則に規定していること
（常時10人未満の労働者を使用する対象事業場は、労働基準法に基づく年次有給休暇管理簿を作成していること）

成果目標と助成上限額

以下の『成果目標』から1つ以上を選択し、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・休日労働時間数の縮減	右表
②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入	25万円
③時間単位の年次有給休暇制度と交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇・ボランティア休暇・教育訓練休暇等）を1つ以上新規導入すること。	25万円

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	150万円	100万円
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	50万円	—

助成上限額と助成額

『成果目標』の達成状況に応じて、支給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。

上限額	成果目標に設定された助成上限額 ＋ 賃金引上げ加算額（任意）	（具体例）労働者数50名 成果目標①②の2つを選択 ①36協定 月85時間 → 月60時間（150万円） ②年休の計画的付与制度を新たに導入（25万円） ＝成果目標に設定された助成上限額の合計175万円 ●機械設備200万円を導入した場合 $200万円 \times 3/4 = 150万円 < 175万円$ 150万円を助成 ●機械設備300万円を導入した場合 $300万円 \times 3/4 = 225万円 > 175万円$ 175万円を助成
助成額	上限額又は取組に要した対象経費の合計額に 補助率3/4（※）を乗じた額のいずれか低い金額 ※労働者30名以下の場合で要件を満たした場合は4/5	

賃金引上げ加算の助成上限額（3コース共通）

賃金引上げ加算（助成上限額の加算）

各コースで定められている成果目標を1つ以上選択した上で、申請対象としている事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額を引き上げること、成果目標に加えることができる制度です。

助成金申請時に賃金を引き上げる労働者を指定し、賃金額の引上げ率を3%、5%、7%以上のいずれかを選択し、申請後に就業規則を作成・変更する等の必要な手続きを経て賃金を引上げることで、助成上限額の加算が受けられる制度です。具体的な助成上限額は下表のとおりです。

（常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
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）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引上げ	12万円	24万円	40万円	1人当たり4万円（上限120万円）
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円（上限480万円）
7%以上引上げ	72万円	144万円	240万円	1人当たり24万円（上限720万円）

（先ほどの具体例でもう一度...）成果目標として①②の2つを選択

①36協定 月85時間 → 月60時間（150万円）

②年休の計画的付与制度を新たに導入（25万円）

＝成果目標に設定された助成上限額の合計175万円

これに労働者4人を5%以上賃上げした場合（労働者数50名）

175+48=223万円 が助成上限額となる

●支給対象となる取組「機械設備200万円」を導入した場合
 $200万円 \times 3/4 = 150万円 < 223万円$ 150万円を助成

●支給対象となる取組「機械設備300万円」を導入した場合
 $300万円 \times 3/4 = 225万円 > 223万円$ 223万円を助成

※賃金引上げ加算により助成額 $223 - 175 = 48万円UP$

成果目標と助成上限額（勤務間インターバル導入コース）

申請するために必要な条件

- ・36協定を締結しており、原則として、令和7年4月1日以前2年間に於いて月45時間（1年単位の変形制を導入している事業場は月42時間）を超える時間外労働（法定労働時間を超えるもの。休日労働時間は含まない。）の実態があること。
- ・年5日の年次有給休暇の取得に向けて時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法等を就業規則に規定していること（常時10人未満の労働者を使用する対象事業場は、労働基準法に基づく年次有給休暇管理簿を作成していること）

成果目標と助成上限額

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

新た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。

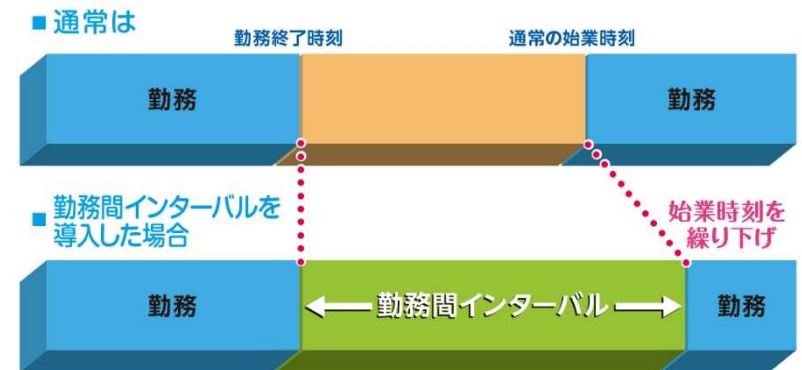
●適用範囲の拡大

9時間以上の勤務間インターバル導入済で、その対象者が所属する労働者の半数以下である事業場が、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

9時間未満の勤務間インターバル導入済の事業場が、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数を2時間以上延長し、9時間以上とすること。

助成上限額と助成額の考え方・計算方法は時短・年休コースの場合と同じです。



●新規導入に該当するものがある場合（表1）

休息時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3 / 4	100万円
11時間以上	3 / 4	120万円

●適用範囲の拡大・時間延長のみの場合（表2）

休息時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3 / 4	50万円
11時間以上	3 / 4	60万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※8) 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。

（具体例）労働者数20名 新たに休息時間数12時間の勤務間インターバルを導入 **成果目標に設定された助成上限額120万円**

●機械設備100万円を導入した場合 $100万円 \times \frac{4}{5} = 80万円 < 120万円$ 80万円を助成

●機械設備200万円を導入した場合 $200万円 \times \frac{4}{5} = 160万円 > 120万円$ 120万円を助成

成果目標と助成上限額（業種別課題対応コース・建設業）

申請するために必要な条件

- ・交付申請時点で有効な36協定を締結していること等
- ・年5日の年次有給休暇の取得に向けて時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法等を就業規則に規定していること（常時10人未満の労働者を使用する対象事業場は、労働基準法に基づく年次有給休暇管理簿を作成していること）

成果目標と助成上限額

以下の『成果目標』から1つ以上を選択し、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・休日労働時間数の縮減	右表
②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入	25万円
③時間単位の年次有給休暇制度と交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇・ボランティア休暇・教育訓練休暇等）を1つ以上新規導入すること。	25万円
④9時間以上の勤務間インターバルの導入	右表
⑤4週における所定休日を1日から4日以上増加	1日増加ごとに25万円（最大100万円）

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	250万円	200万円
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	150万円	—

休息時間数（※7）	1企業当たりの上限額（※8）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

助成上限額と助成額の考え方・計算方法はその他の2コースと同じです。

（具体例）労働者数50名 成果目標①⑤の2つを選択

①36協定 月85時間→月60時間（250万円※時短・年休コースでは150万円）

⑤4週における所定休日を3日増加（25×3＝75万円）

＝成果目標に設定された助成上限額250+75＝合計325万円

●機械設備300万円を導入した場合

300万円×3/4＝225万円＜325万円 225万円を助成

●機械設備500万円を導入した場合

500万円×3/4＝375万円＞325万円 325万円を助成

働き方改革推進支援助成金 各コース一覧表

コース名		成果目標	助成上限額	助成対象となる取組	助成率
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り組む中小企業事業主に助成)		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新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に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： 150万円 （※5） ② 25万円 ③ 25万円 合計最大 200万円		
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対し助成)		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 勤務間インターバル制度の適用範囲の拡大・休息時間の延長（※）	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： 100万円 ※（50万円） ・11H以上： 120万円 （60万円）		費用の3/4を助成
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	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新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 （※2） ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 150万円 （※3） ⑤4週4休→4週8休：1日増加ごとに 25万円 合計最大 550万円	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） ⑥人材確保に向けた取組等	※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	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新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に10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、①～④の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 （※2） ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 170万円 （※4） 合計最大 470万円		
	医業に従事する医師	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新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤医師の働き方改革推進に関する取組を実施	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 （※2） ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 170万円 （※4） ⑤ 50万円 合計最大 520万円		
	その他長時間労働が認められる業種	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新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④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、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： 250万円 （※2） ② 25万円 ③ 25万円 ④11H以上： 150万円 （※3） 合計最大 450万円		

※1 賃上げ加算制度あり：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6万円～最大60万円加算（5%以上:24万円～最大240万円加算、7%以上:36万円～最大360万円加算）(常時使用する労働者数30人以下の場合は加算額2倍)

※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右の助成上限額とする(※5も同様)

月80H超→月60～80H：150万円／月60～80H→月60H以下：200万円

※3 9～11H未満：助成上限額120万円

※4 9～10H未満：助成上限額120万円（医業に従事する医師のみ）（B・C水準の医師は10時間以上に限る）／10～11H未満：助成上限額150万円

※5 月80H超→月60～80H：50万円／月60～80H→月60H以下：100万円

※6 月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和

助成金申請から支給までの流れ

事業主

労働局

①交付申請

申請コース(成果目標・取組内容)の決定
交付申請書・事業実施計画の提出

②交付申請書の受付・審査

(令和7年11月28日まで必着)

(※)本助成金は予算に制約されるため、予告なく受付を締め切る場合があります。

④事業実施

成果目標・助成対象となる取組等の実施
(機器の購入、36協定の作成・変更・研修
の実施、賃金引上げ、就業規則の変更)

③交付(不交付)決定の通知

⑤支給申請

支給申請書・事業実施結果報告の提出

⑥支給申請書の受付・審査

(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8年2月6
日のいずれか早い日まで(必着))

⑧通知の受理・助成金受取

※支給決定後、申請内容によって、消費税仕入れ控除税額の確定の報告、賃上
げの状況報告、財産処分の申請等が必要となります。

⑦支給決定の通知 助成金の支給手続き

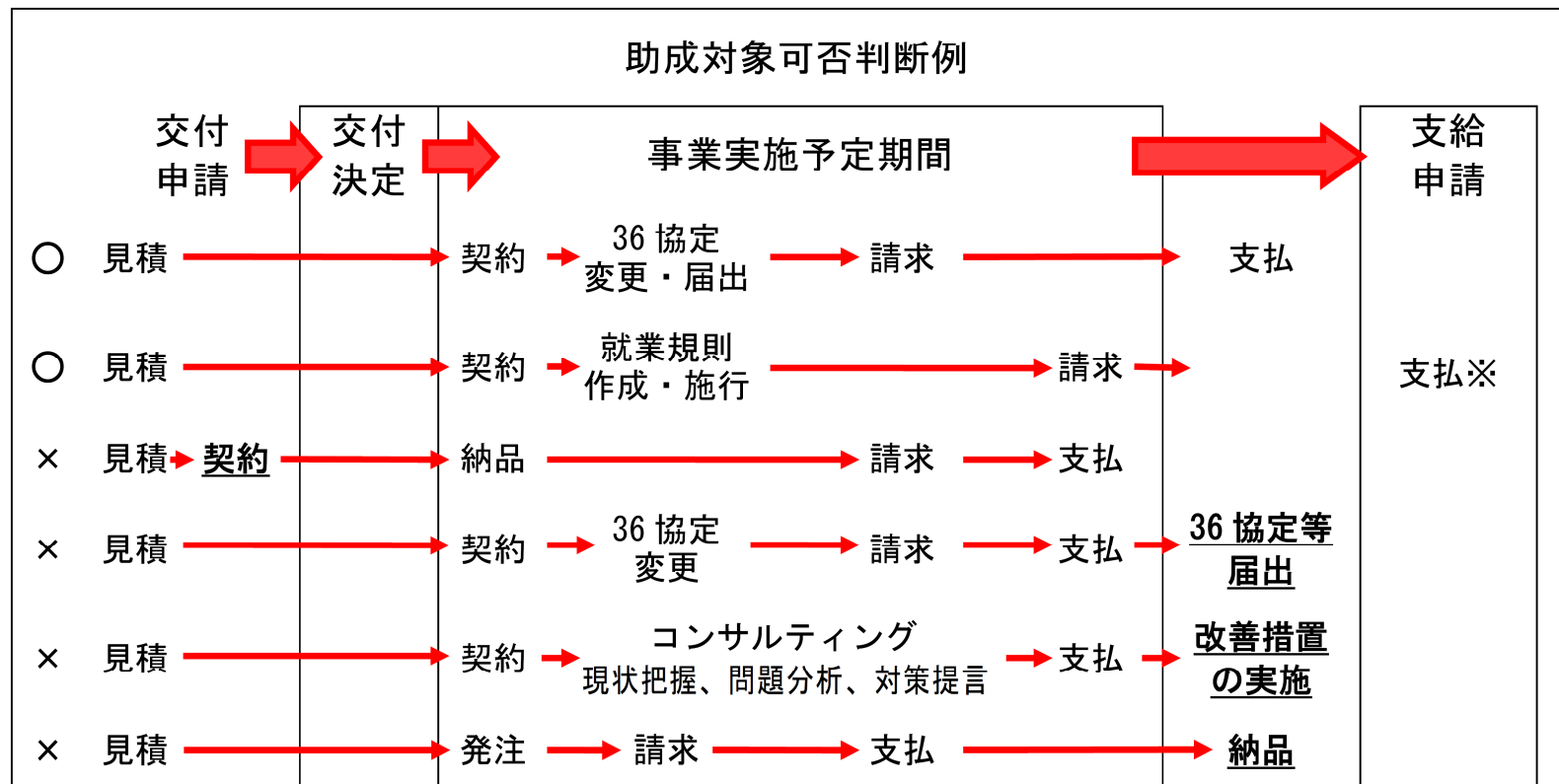
※支給要件に該当しない等により、交付決定を取り消す場合があります。
この場合、助成金は支給されません。

助成金申請から支給までの流れ（注意点）

交付決定後、事業実施計画に沿って取組を実施してください。**交付決定の前に事業に係る発注・契約等を行った場合、当該事業に係る経費について、助成金の支給を受けることができません**ので、ご留意願います。事業は原則として事業実施予定期間内に完了するとともに、事業実施予定期間中に、事業実施計画に沿って取組を実施した事実を証明できる資料を保管・整理してください。

また、助成対象経費の範囲は、事業を実施するために、交付決定日から支給申請日までに実際に支出したものです。支払は銀行振込を原則とし、支払の事実（支払の相手方、支払内容、支払日、支払額等）を証明できる資料を保管・整理してください。

なお、クレジットカード、小切手、約束手形（支払手形）等による支払いで、支給申請日までに口座から引き落とされていない場合は、助成対象外となり、支給されませんので、ご留意願います。



助成金の問い合わせ窓口・相談機関 (厚生労働省HP・滋賀労働局雇用環境均等室)

本日ご説明した内容のほか、申請するための要件、申請に必要な書類等がございます。詳しくは各コースの申請マニュアル・交付要綱・支給要領・Q&A等を厚生労働省ホームページからご確認願います。また、滋賀労働局雇用環境・均等室では、電話・窓口でのご相談も随時受け付けております。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働時間等の設定の改善

雇用・労働 労働時間等の設定の改善

- 労働時間等設定改善法
- 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)
- 働き方改革推進支援助成金**
- 働き方・休み方改善コンサルタント
- 年次有給休暇取得促進特設サイト
- 特別な休暇制度の普及促進
- 労働者が発熱等の風邪症状により安心して休めるよう有給の特別休暇制度を設けましょう。
- 勤務間インターバル普及のための取組
- 「しわ寄せ」防止特設サイト
- 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業
- 仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例
- 労働時間等設定改善実施計画の承認制度
- 広報物

「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」が第163回国会で成立し、平成17年11月2日に公布されました(平成17年法律第108号)。この法律において、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正され、平成18年4月1日から施行されています。

また、同法第4条第1項の規定に基づき、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」を策定し、同日より適用しましたが、平成19年12月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことを踏まえ、その趣旨を盛り込むべく、同ガイドラインを改正し、平成20年4月1日から適用しています。

さらに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革法」という。)が第196回国会で成立し、平成30年7月6日に公布されました(平成30年法律第71号)。この法律において、「労働

厚生労働省 働き方改革推進支援助成金

働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮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するものであり、中小企業における労働時間等の設定の改善の促進を目的としています。

- 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース)
- 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)
- 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)
- 働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

業務改善助成金・働き方改革推進支援助成金のお問い合わせ先
〒520-0806 滋賀県大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4F
滋賀労働局 雇用環境・均等室

電話：077-523-1190

助成金の問い合わせ窓口・相談機関（働き方改革推進支援センター）

令和7年度 厚生労働省委託事業
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

働き方改革の ご相談は

来所・電話・メール
による相談
無料 個別相談
電話・メール相談や来所相談を行います。

滋賀働き方改革推進支援センターへ!!

セミナー開催・
講師派遣
セミナー講師 無料
全体説明や個別テーマなど、
ご希望に応じたセミナーを行います。

個別企業訪問相談
無料 個別企業訪問
希望日に専門家が
貴社を訪問し、
課題解決に向けた
支援を行います。

事業主、事業の経営担当者の皆さま
疑問やお困りごとに、**社会保険労務士等の専門家**が
課題解決に向けて **無料**で**ご支援**いたします。

お問合せフォームはこちら

「働き方改革」は働く方々が
個々の事情に応じて
多様で柔軟な働き方を
自分で「選択」できる社会を
実現するための改革です

**例えば
こんなお悩みや疑問**

- ☒ セクハラ、マタハラ、パワハラの
防止措置
- ☒ 改正育児・介護休業法
- ☒ 時間外労働の上限規制
- ☒ 同一労働同一賃金への対応
- ☒ 労働関係の助成金の活用
- ☒ 就業規則の見直し
- ☒ 生産性向上・業務効率化
- ☒ 改正雇用保険法
(出生後及び育児時における給付金)

滋賀働き方改革推進支援センター

受付時間 [平日] 9:00~17:00
住所が新しく
なりました 〒520-0051 大津市梅林1丁目3番25号
JR大津駅前 第一森田ビル6階(大津びわ湖合同庁舎向側)

shiga@workstylereform.net
0120-100-227 FAX 077-526-6207

滋賀働き方改革推進支援センター

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 申込日: 年 月 日

滋賀働き方改革推進支援センター
専門家による無料相談 申込書 **FAX 077-526-6207**
E-mailの方は、shiga@workstylereform.net へ下記内容をお送りください。

会社名 事業所名	代表者名		
業種	従業員数	名 (うち 非正規雇用労働者 名)	
住所	〒 -		
担当部署/役職	/	氏名	
電話番号 () -	FAX番号 () -		
メールアドレス	@		
相談希望日時	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から (※お申込みいただいた後、 専門家の選定・日程調整を行います。)		
相談方法 (どちらかに○)	会社(事業所)へ訪問 ・ センターへ来所		
相談内容 (ご希望内容に ☑チェック)	☐ 働き方改革で何から手をつけようか分からない ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 社員定着(退職防止) ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 給与体系・賃金制度(評価制度) ☐ 人材採用・人材確保 ☐ 労働時間管理(時間外労働など) ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 女性の活躍推進 ☐ 長時間労働の是正 ☐ 外国人の就労・受け入れ ☐ 有給休暇の取得義務化への対応 ☐ 職場風土(コミュニケーション) ☐ 高齢者活用・再雇用 ☐ 36協定・就業規則の見直し等 ☐ ハラスメント対策 ☐ その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
お答えの方法	☐ 専門家による訪問 ☐ センターへの来所 ☐ オンライン相談 ☐ 電話・メール・FAXでの回答		
この専門家相談を 知ったきっかけ	☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 労働局からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ センターHP ☐ 労働局HP ☐ 厚労省HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ よろず支援拠点 ☐ 知人・取引先企業 ☐ 案内ポスター・チラシ ☐ その他()		

※ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

お問い合わせ先 滋賀働き方改革推進支援センター ☎0120-100-227