

# 働き方改革推進支援助成金 (適用猶予業種等対応コース) について

熊本労働局 雇用環境・均等室

## 働き方改革推進支援助成金の目的

→生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や年次有給休暇の促進、特別休暇等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**を支援する。

## 根拠法令

労働者災害補償保険法 労働者災害補償保険法施行規則  
→「社会復帰促進事業」の一環として実施

## 働き方改革推進支援助成金の流れ

### ① 計画の立案・交付申請

**成果目標**の達成のため**助成対象となる取組**を計画し、都道府県労働局に交付申請。（原則11/30まで。）



### ② 取組の実施・成果目標の達成

計画の期間内に、計画に基づき取組を実施し**成果目標の達成**を達成。（事業実施は1/31まで）



### ③ 助成金の支給

都道府県労働局に支給申請。

（事業実施予定期間終了後30日以内or2/9まで）

→**助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4**を助成。

## コースの種類

- ①労働時間短縮・年休促進支援コース
  - ②勤務間インターバル導入コース
  - ③労働時間適正管理推進コース
  - ④団体推進コース
- +
- ⑤適用猶予業種等対応コース(新規)  
→令和5年度から

## ①労働時間短縮・年休促進支援コース

→生産性向上を向上させることで、労働時間の削減や年次有給休暇を促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。



労働時間の縮減や年次有給休暇の計画的付与、時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の導入を成果目標に設定

# 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。ぜひご利用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**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/>)



(2023.4)

# 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<br>資本または出資額 | B<br>常時使用する労働者 |
|-----------------|---------------|----------------|
| 小売業<br>(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・労使協定の作成・変更
  - ⑤ 人材確保に向けた取組み
  - 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:11月30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1月31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2月9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、11月30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・休日労働時間数を削減させること。  
・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<br>Ⅰ 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額<br>Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)<br>(※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からのを実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5 |
|-----|--|
| 助成額 | 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額<br>Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)<br>(※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からのを実施する場合で、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60時間以下に設定 | 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人以下の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人            |
|---------|------|------|-------|--------------------|
| 3%以上引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円(上限480万円) |

(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) |

## ②勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル(勤務終了後、次の勤務までに一定以上の「**休息时间**」を設け、生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働防止を図るもの)の導入に取り組む中小企業事業主を支援する。



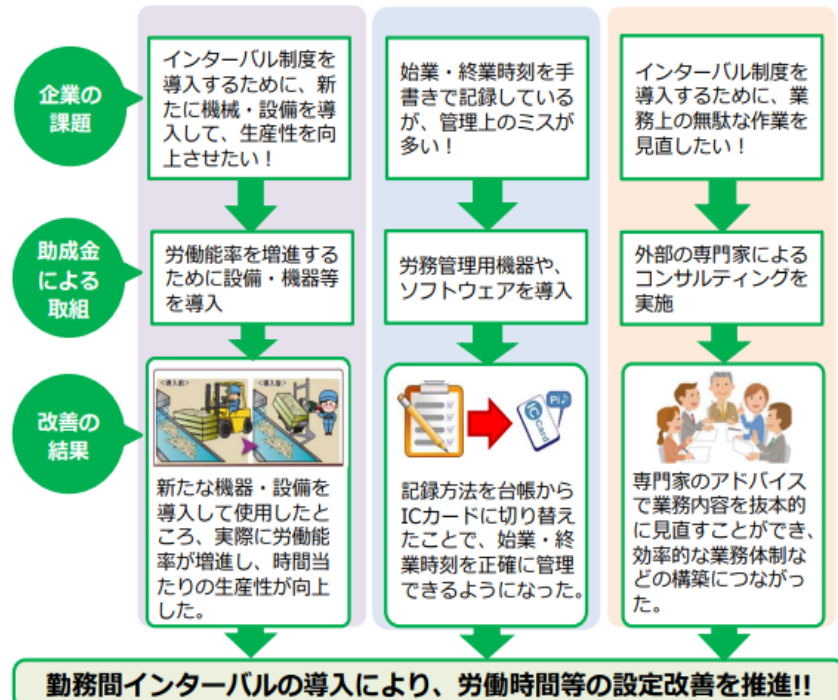
勤務間インターバルの新規導入や適用範囲の拡大、時間延長を成果目標に設定

# 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「休憩時間」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。是非ご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



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/>)



(2023.4)

## 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。

- 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。
- 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)
- 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。
- 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
  - 勤務間インターバルを導入していない事業場
  - 既に休憩時間が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
  - 既に休憩時間が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         |           | B        |           |
|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                 | 資本または出資額  | 常時使用する労働者 | 資本または出資額 | 常時使用する労働者 |
| 小売業<br>(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～

- 労務管理担当者に対する研修(※4)
  - 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
  - 外部専門家によるコンサルティング
  - 就業規則・労使協定等の作成・変更
  - 人材確保に向けた取組
  - 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)
  - 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<br>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<br>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人以下の場合)

| 引上げ人数       | 1~3人 | 4~6人 | 7~10人 | 11人~30人                |
|-------------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上<br>引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円<br>(上限300万円) |
| 5%以上<br>引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円<br>(上限480万円) |

(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<br>引上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上<br>引上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

### 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：11月30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1月31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2月9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、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。



### ③労働時間適正管理推進コース

生産性向上を向上させ、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を支援する。

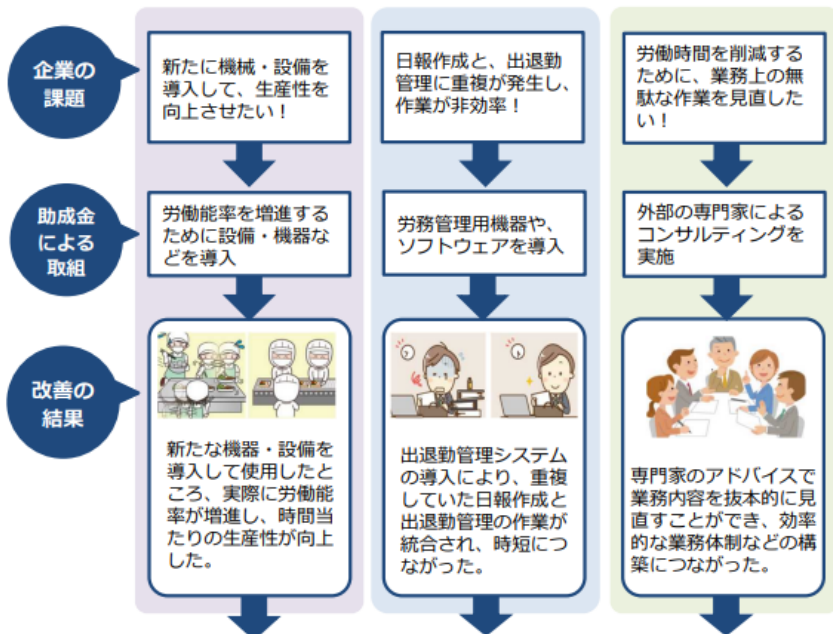


統合IT管理システムを用いた労働時間管理方法を採用し、就業規則を規定し、労働時間適正把握の研修を実施することを成果目標に設定

# 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。ぜひご利用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**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/>)



(2023.4)

## 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<br>資本または出資額 |        | B<br>常時使用する労働者 |        |
|-----------------|---------------|--------|----------------|--------|
|                 | 資本または出資額      | 労働者数   | 資本または出資額       | 労働者数   |
| 小売業<br>(飲食店を含む) | 5,000万円以下     | 50人以下  | 5,000万円以下      | 100人以下 |
| サービス業 (※2)      | 5,000万円以下     | 100人以下 | 1億円以下          | 100人以下 |
| 卸売業             | 3億円以下         | 300人以下 | 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、勤務時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退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】

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からのを実施する場合で、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

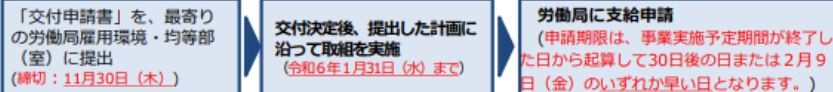
(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人                |
|---------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円<br>(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円<br>(上限480万円) |

(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<br>(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<br>(上限240万円) |

### 利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

## ④団体推進コース

事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働条件改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に支給するもの。



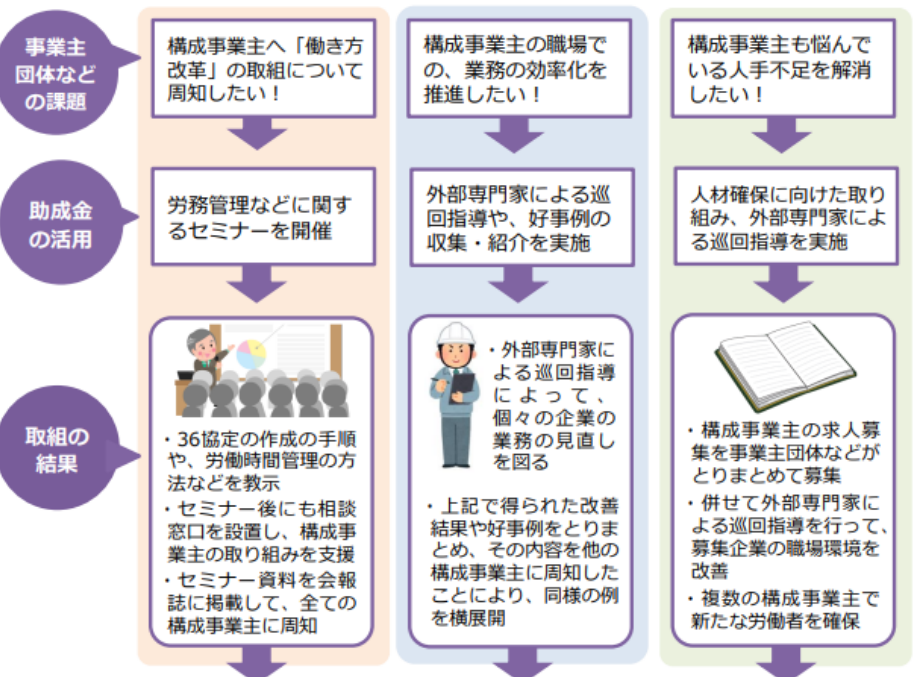
セミナーの開催等、時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、労働者を雇用する事業主の2分の1以上に対して、その取組または取組結果を活用することを成果目標に設定

# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

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ました。**  
このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

業界の活性化のためにも、ぜひご利用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**中小企業における労働時間などの設定改善推進に向けて、環境を整備！**

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://jgrants.go.jp/>)



## 団体推進コースの助成内容

### 対象事業主

以下のいずれかに該当する事業主団体など（※1）です。

- 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある事業主団体
  - ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）
  - イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主
  - 共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結しているなどの要件を満たすこと。

（※1）事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1を超える必要があります。中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

| 業種              | A<br>資本または出資額 |        | B<br>常時使用する労働者 |        |
|-----------------|---------------|--------|----------------|--------|
|                 | 金額            | 人数     | 人数             | 人数     |
| 小売業<br>(飲食店を含む) | 5,000万円以下     | 50人以下  | 50人以下          | 50人以下  |
| サービス業（※2）       | 5,000万円以下     | 100人以下 | 100人以下         | 100人以下 |
| 卸売業             | 1億円以下         | 100人以下 | 100人以下         | 100人以下 |
| その他の業種          | 3億円以下         | 300人以下 | 300人以下         | 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つ以上を実施すること～

- 市場調査の事業
  - 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
  - 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
  - 下請取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取引先との調整の事業
  - 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展の事業
  - 好事例の収集、普及啓発の事業
  - セミナー（※6）の開催などの事業
  - 巡回指導、相談窓口の設置などの事業
  - 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
  - 人材確保に向けた取り組みの事業
- （※6） 勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

### 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。

助成対象となる取り組み内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引き上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組または取組結果を活用すること。**

### 助成額

上記「成果目標」を達成した場合に、助成対象となる取組の実施に要した経費を助成します。【助成額最大1000万円】

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 助成額 | 以下のいずれか低い方の額          |
|     | ① 対象経費の合計額            |
|     | ② 総事業費から収入額（※4）を控除した額 |
|     | ③ 上限額（※5）             |

（※4） 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

（※5） 上限額は以下のとおりです。

- 原則、上限額は**500万円**
- 都道府県単位または複数の都道府県単位で構成する事業主団体など（傘下企業が10者以上）に該当する場合の上限額は**1,000万円**

### 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：**11月30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16日（金）**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2月28日（水）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、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**  
(2022.4)

## ⑤適用猶予業種等対応コース

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種において、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

適用猶予業種(熊本県の場合)

建設事業 自動車運転の業務 医業に従事する医師



今回は、「適用猶予業種等対応コース」、特に「医業に従事する医師」について説明。

## 医業に従事する医師とは

→労働者として「医業」に従事する医師

(「医業」とは、医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為(「医行為」)を、反復継続する意思をもって行うこと。)



病院等以外で勤務する医師や病院等で患者への診療を直接の目的とする業務を行わない医師(産業医、検診センターの医師、裁量労働制(大学における教授研究等)が適用される医師等)は対象外

## 中小企業事業主とは(病院・診療所の場合)

下記のいずれかの事業主

資本または出資持分

5,000万円以下

常時使用する労働者数

300人以下

資本又は出資持分がない場合は労働者数で判断する。

## 助成対象となる取組は以下の通り

- ① 労務管理担当者による研修  
(勤務間インターバル制度に関するもの・業務研修も含む)
- 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
- 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、デジタル式運航記録計の導入  
(原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンを除く)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新  
(原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンを除く)



## 成果目標①と助成上限額

### 成果目標①

36協定の限度時間の見直し

### 助成上限額

36協定の限度時間が

- |                     |       |
|---------------------|-------|
| (1) 月100時間超→月80時間以下 | 250万円 |
| (2) 月90時間超→月80時間以下  | 200万円 |
| (3) 月80時間超→月80時間以下  | 150万円 |

## 成果目標②と助成上限額

### 成果目標②

#### 勤務間インターバルの導入

(新規導入だけでなく適用範囲の拡大、時間延長も含む)

### 助成上限額

#### 勤務間インターバルの時間が

(1) 9～11時間

**100万円**

(2) 11時間以上

**150万円**

## 成果目標③と助成上限額

### 成果目標③ 医師の働き方改革の推進

#### 助成上限額

以下の目標を全て達成した場合

**50万円**

#### (1) 労務管理体制の構築等

- ・労務管理責任者の設置及び責任の所在とその役割の明確化
- ・医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保に係る協力体制の整備(副業・兼業を行う医師の場合)
- ・管理者層に対する人事・労務管理のマネジメント研修の実施

#### (2) 医師の労働時間の実態把握と管理

- ・労働時間とそうでない時間の区別の明確化及び医師の労働時間の実態把握
- ・医師の勤務計画の作成

## 賃金引上げについて

成果目標①～③とは別に賃金引上げを賃金額の3%以上行うと引上げ率と対象労働者数に応じて上限額に金額が加算される。

### 常時使用する労働者が30人超の中小企業事業主

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11～30人                |
|---------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人あたり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人あたり8万円<br>(上限240万円) |

### 常時使用する労働者が30人以下の中小企業事業主

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11～30人                 |
|---------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人あたり10万円<br>(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人あたり16万円<br>(上限480万円) |

↑ ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 仕事と生活の調和 > 労働時間等の設定の改善 > 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）

雇用・労働

## 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）

▼ [重要なお知らせ](#) ▼ [概要](#) ▼ [助成内容](#) ▼ [詳細情報](#) ▼ [お問い合わせ先（申請窓口）](#)

### 重要なお知らせ

I. 2023年度の交付申請受付を開始いたしました（交付申請期限は2023年11月30日まで）。  
II. 申請書類等の提出は、所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお願いします。窓口への持参のほか、郵送でも受付しています。

🔍 [ページの先頭へ戻る](#)

### 概要

2024年4月1日から、建設業、運送業、病院等、砂糖製造業といった、適用猶予業種等へ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、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革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。ぜひご活用ください。

### 助成内容

■ 支給対象となる業種

🔍 政策について

▼ 分野別の政策一覧

▶ [健康・医療](#)

▶ [福祉・介護](#)

▼ [雇用・労働](#)

▶ [雇用](#)

▶ [人材開発](#)

▶ [労働基準](#)

▶ [雇用環境・均等](#)

▶ [非正規雇用（有期・パート・派遣労働）](#)

▶ [労使関係](#)

▶ [労働政策全般](#)

▶ [相談窓口等](#)

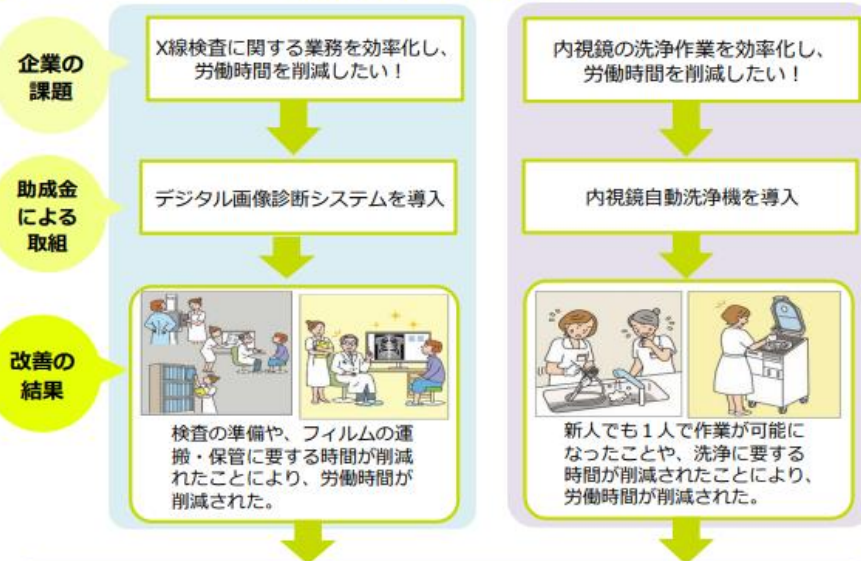


# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内



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。ぜひ活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**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：11月30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1月31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2月9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、11月30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/>)



(2023.4)

# 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。
- 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。
  - 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。
  - 交付申請時点で、36協定を締結していること。
  - 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**30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・休日労働時間数を削減させること。  
・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資金額を3%以上または、5%以上で資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<br>II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6)<br>(※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⑧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時間以下に設定 |
| 250万円                      | 200万円  | 150万円   |   |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(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 | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり107(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり167(上限480万円) |

(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57(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87(上限240万円) |

**ご清聴ありがとうございました**