

働き方改革推進支援助成金について

熊本労働局 雇用環境・均等室

今回の説明事項

- 1 助成金の概要
- 2 対象事業主・申請の流れ
- 3 助成金の成果目標について

1 働き方改革推進支援助成金の概要

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

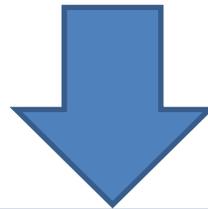
労働者災害補償保険法 労働者災害補償保険法施行規則

→「社会復帰促進事業」の一環として実施

2 働き方改革推進支援助成金の 対象事業主・申請の流れ

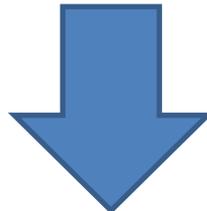
働き方改革推進支援助成金の流れ

① 事業実施計画の立案・交付申請



交付決定

② 取組の実施・成果目標の達成



支給申請

③ 助成金の支給

① 事業実施計画の立案・交付申請

助成対象となる取組・各コースの成果目標を設定して事業実施計画を立て、都道府県労働局に交付申請。

交付申請期日：令和6年11月29日（原則）

② 取組の実施・成果目標の達成

労働局長による交付決定後、事業実施計画に基づき、当該計画の実施期間内に助成対象となる取組の実施及び成果目標の達成をする。

事業実施期間（最長）：令和7年1月31日まで

③ 助成金の支給

事業実施後、都道府県労働局に支給申請。

申請期日(いずれか早いほう)

- ① 事業実施予定期間終了後30日以内
- ② 令和7年2月7日まで

審査後、以下のいずれかの低い金額を支給。

- ・各コースの成果目標に対する**助成上限額**
- ・助成対象となる取組にかかった**費用の3/4**

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、デジタル式運行記録計の導入・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)
- 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)

成果目標とは...

労働環境改善等のために各コースで定められた目標のことを指します。

(労働時間短縮・年休促進支援コースの場合)

成果目標①

36協定(時間外・休日労働に係る労使協定)における時間外・休日労働の限度時間の見直し

成果目標②

年次有給休暇の計画的付与の導入

成果目標③

時間単位の年次有給休暇の導入

+

特別休暇(病気休暇、ボランティア休暇等)の導入

対象事業主について

以下のいずれにも該当する事業主が申請の対象となります。
(団体推進コースを除く)

- ①労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- ②中小企業事業主であること。
- 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交付申請時点で、「成果目標」の設定に向けた条件を満たしていること。

中小企業事業主とは

②中小企業事業主であること。

中小企業事業主とは以下のいずれかに該当する事業主を指します。

業種等	資本金又は出資額	常時使用する労働者数
小売業(飲食店を含む)	5000万円以下	50人以下
サービス業(※)	5000万円以下	100人以下 (300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

※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。

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。

常時使用する労働者が10人以上の事業場は、以下の内容を盛り込んだ年次有給休暇の規定が必要となります。(労基法第39条第7項 参照)

- ①対象となる労働者の範囲(年10日以上付与される労働者)
- ②年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日取得させること。
- ③時季の指定にあたり、労働者に意見を聴取すること。

なお、①については週所定労働時間が30時間以上、所定労働日数が週5日以上、又は1年間の所定労働日数が217日以上の労働者は全て対象となりますのでご注意ください。

3 働き方改革推進支援助成金の 成果目標について

働き方改革推進支援助成金の各コースは以下の通り

- 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団体推進コース(事業主団体向け)
- ④業種別課題対応コース(令和6年度名称変更)
 - 適用有業業種等(熊本県の場合)
 - 建設事業
 - 自動車運転の業務(トラック、バス、タクシー)
 - 医業に従事する医師(主に「勤務医」)

昨年度との相違点は以下のとおり

④業種別課題対応コース(抜粋)

- ・令和5年度の適用猶予業種等対応コース」から名称変更
- ・各コースに「年次有給休暇」に係る成果目標の追加
- ・建設業に「勤務間インターバル」に係る成果目標の追加
- ・自動車運転手、医師に係るインターバル(休息时间)の改正による成果目標のインターバル時間の変更

成果目標

（業種等課題対応コース（病院等）の場合）

成果目標①

36協定（時間外・休日労働に係る労使協定）における時間外・休日労働の限度時間の見直し

成果目標②

年次有給休暇の計画的付与の導入

成果目標③

時間単位の年次有給休暇の導入＋特別休暇の導入

成果目標④

9時間以上の勤務間インターバルの導入

成果目標⑤

医師の働き方改革の推進



令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日に、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した。**
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等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。

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:11月29日(金))

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7年1月31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日後の日または令和7年2月7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29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/>)



(2024.4)

業種別課題対応コース（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、③協定を締結していること。
- 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。 など

(※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

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 労働管理担当者に対する研修(※2)
- 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

- (※2) 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。
- (※3) 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(※4)。

- 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を削減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与と制度を新たに導入すること。
- 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、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。
- 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)
- 医師の働き方改革の推進(ア 労務管理体制の構築等とイ 医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。)

(※4) 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1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～5の上限額及び6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	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	—

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. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上10時間未満(※8)	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 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憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

(※8) B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準の医師については、10時間以上の休憩時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額:

以下を全て実施した場合(※9)に50万円

- ア(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、長時間労働の医師に対する直接指導の実施に係る協力体制の整備を行うこと(※10)
- (ウ) 人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、労働時間管理について理解を深める取組を行うこと。

イ 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。

(※9) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

(※10) 副業・兼業を行う医師がいる場合に限り。

6. 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人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※11)。

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)

(※11) 常時使用する労働者数が30人以下の場合、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

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（業種別課題対応コース）

雇用・労働

働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）

- ▼ [重要なお知らせ](#)
- ▼ [概要](#)
- ▼ [助成内容](#)
- ▼ [2024年度の交付申請について](#)
- ▼ [お問い合わせ先（申請窓口）](#)

重要なお知らせ

- I. 2024年度の交付申請受付を開始いたしました。
- 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、砂糖製造業に、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

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](#)

ご清聴ありがとうございました