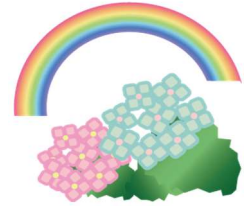




# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.283 2023年6月・7月号

## CONTENTS

### 1. 三重県からのお知らせ

- ① 高齢者雇用に関する事業所向けセミナー・働きやすい職場づくりセミナーのご案内
- ② テレワークを含む働き方改革相談窓口のご案内
- ③ みえの働き方改革推進企業登録制度のご案内
- ④ 高齢者再就職のための再就職支援セミナーのご案内

### 2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 三重県労働委員会のご案内 ～より良い労使関係をバックアップします～

### 3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 三重労働局第14次労働災害防止計画 ～死亡災害ゼロ・アンダー2,000を目指して～
- ② 令和5年 死亡災害撲滅 アンダー2,000みえ推進運動
- ③ 死亡災害撲滅・アンダー2,000みえ推進大会のご案内
- ④ 令和5年度労働保険年度更新手続きのお知らせ
- ⑤ アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン中です  
～事業主として一度考えてみませんか？ アルバイトのこと～
- ⑥ 事業主の皆さま パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています
- ⑦ 賃金引き上げ特設ページを開設！
- ⑧ 最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策
- ⑨ 令和5年度業務改善助成金のご案内
- ⑩ -1 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（建設業）のご案内
- ⑩ -2 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（運送業）のご案内
- ⑩ -3 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
- ⑩ -4 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
- ⑩ -5 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
- ⑩ -6 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
- ⑪ 事業主の皆さまへ 2023年度両立支援等助成金のご案内
- ⑫ 令和5年4月1日改正 中小企業事業主の皆さまへ  
人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

### 4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」と  
「各 地域産業保健センター」ご利用のお知らせ
- ② 治療と仕事の両立支援 出張相談窓口のご案内

\* 「三重の労働2023年6月・7月号」全ページを一括ダウンロード

経営者・人事労務担当者の方は是非ご参加ください

参加費  
無料

# 高年齢者雇用に関する 事業所向けセミナー・ 働きやすい職場づくりセミナー

5月8日より、新型コロナウイルス感染症が、感染症法上2類から季節性インフルエンザと同様の5類に移行されました。これに伴い、新たなステージでの働き方や、休み方、社内規則等の見直しが必要となります。加えて、県内企業では、労働力不足が深刻化していることから、多様な人材から選ばれる企業となるためには、企業における働きやすい職場づくりの取組が必要不可欠となります。

また、来年4月より、労働条件明示のルールについて変更されます。特に高年齢者においては、非正規雇用や、再雇用等での雇用が多い為、労働条件通知書の改正については、今から見直して頂く必要があります。また、最近特に、高年齢者の就業率が高まる中で、事業所内において、「転倒」「墜落・転落」等の労働災害が多く発生しており、事業所における高年齢者への安全配慮義務の見直しを含めた、安全と健康を確保した職場環境の整備が急がれます。このようなことから、専門の講師により詳しく説明して頂きますので、企業の経営者・人事労務担当者の方々へ参考となるセミナーを開催致しますので、是非、ご参加下さい。

※高年齢者とは概ね55歳以上の方のこと

開催日

2023年  
7/10月

オンライン  
参加も可能

Web会議システムを用いた  
オンライン開催

※Web環境にない方は会場にお越しください。

時間

13:30 ~ 16:00

会場

三重県津庁舎 6階 大会議室

津市桜橋 3-446-34 TEL.059-223-5010

第1部

13:30

14:30

## 「コロナ類型変更に伴う働き方・休み方の見直しについて」

講師 高原社会保険労務士事務所 代表 高原 祥子 氏 (社会保険労務士)

※三重県働き方改革取組発信事業

第2部

14:45

15:45

## 「R6.4 労働条件明示のルール変更に伴う対応と多様な人材の活用について」 ～規程、協定書の見直しの注意点と高年齢者雇用における安全配慮義務へのポイント～

講師 高原社会保険労務士事務所 代表 高原 祥子 氏 (社会保険労務士)

第3部

15:45

16:00

## 「高年齢者 生涯現役促進活躍に向けた就労関係事例集」

(三重県生涯現役促進地域連携事業作成)

講師 三重労使雇用支援機構

主催：三重県 後援：三重労働局

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) : 株式会社タスクール Plus 三重営業所

## 会場へのご案内



## 参加お申し込み

TEL・FAX・e-mailにてお申込みください。

**TEL** 059-228-3557 **FAX** 059-228-3710

**e-mail** kazu@miekeikyo.jp **定員** 60名

**締切** 2023年6月30日(金)までにお願いします。(定員締切)

**担当** 中村

## 7月10日 津庁舎分

オンライン  
参加も可能

企業・事業名			
所在地	〒	-	
	ご住所		
	電話番号	FAX番号	
参加方法	オンライン参加 ・ 会場参加 ※どちらかを○で囲んでください。 ↓ オンライン参加の場合は、必ずe-mailをご記入ください。↓		
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	

申込先

## 三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710



テレワークを含む

# 働き方改革 相談窓口

テレワークを含む働き方改革に関する様々な  
ご相談について、経験豊富なアドバイザーが  
無料で支援します！

労務  
管理

システム  
導入

助成金

賃上げ  
対応

人材  
確保

各種  
セミナー  
など

## 受付日時

令和5年6月1日～令和6年3月8日までの平日

9時～17時まで（12時～13時までを除く）

※土日祝日および令和5年12月29日～令和6年1月3日を除く

相談無料

事前予約制

## 相談内容

テレワーク導入時の労務管理、物価上昇・賃上げへの対応、助成金、人手不足、  
生産性向上、働き方改革にかかる全般など。

## 相談先

株式会社 タスクール Plus 三重営業所

## 相談予約 受付方法

- ①Webフォーム（右のQRコードから▶）
  - ②お電話：059-271-8605
  - ③メール：mieken.hataraki@task-school.com
- \*お申込は相談希望日の2営業日前までをお願いします。



Webフォーム

## 相談までの 流れ

### STEP 1

予約

### STEP 2

事務局でアドバイザー  
とマッチング

### STEP 3

相談者様へ日時と相談方法  
（事務所・WEB・電話）と  
アドバイザーのご案内

### STEP 4

相談当日

## アドバイザー

中小企業診断士  
社会保険労務士



森島大吾

社会保険労務士



高原祥子

中小企業診断士



石崎一之進

特定社会保険労務士



大橋真由美

中小企業診断士



鷲尾裕二

特定社会保険労務士



菊地達喜

社会保険労務士



櫻井未来

行政書士



鷲尾みどり

社会保険労務士  
行政書士



橋本 堅

このほかにも、中小企業診断士、社会保  
険労務士、行政書士など経験豊富なアド  
バイザーが、相談者様に寄り添ったアドバ  
イスをさせていただきます！

Facebookでも  
情報発信中！





働きやすい職場づくりをめざして

# みえの働き方改革 推進企業



【令和5年度 募集期間】 令和5年4月10日(月)～7月31日(月)

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」の取組推進につなげることを目的に、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施しています。

## みえの働き方改革

働きやすさで選ばれる職場・  
選ばれる三重へ(地方創生)



### ワーク・ライフ・バランスの推進

- テレワークなど多様な働き方の尊重
- 長時間労働の是正、休暇取得促進
- 健康経営の取組推進

### 誰もが能力を発揮

- 多様な人材の活躍推進
- 若者の就労や定着の促進
- 正規雇用の促進

## 会社の風土×新しい働き方

### 生産性の向上

- 経営戦略としての「働き方改革」
- DXによる業務効率改善
- 従業員による改善提案やスキルアップ

### 次世代育成支援等

- 仕事と子育て・介護の両立
- 男性の育児参画の推進
- イクボスの取組の推進

わが社の**改革**を、社会の**変革**へ

## 募集から登録・表彰まで

### ■募集(4～7月)

↓  
県で審査

### ■登録(10月1日予定)

↓  
今年度の登録企業の中から特に意欲的な取組を行っている企業を、知事表彰企業候補とし選考委員会を開催

### ■知事表彰企業決定

- ◎ベストプラクティス賞
- グッドプラクティス賞
- ・奨励賞

(裏面に受賞企業を掲載)

【お問い合わせ先】

三重県雇用経済部雇用対策課 働き方改革・人材育成班

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

TEL 059-224-2454 FAX 059-224-3024

E-mail koyou@pref.mie.lg.jp

\*詳細は三重県ホームページに掲載しております。

検索

三重 働き方改革登録



◆令和5年度「みえの働き方改革推進企業」登録基準の一部◆

<b>* 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守している</b>
<b>○働く環境の改善</b>
・ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組(従業員の健康づくり、多様な勤務体制の導入等)を行っている。
・所定外労働時間削減のための工夫を行っている。
・年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている。
・従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアを聞いたり、実態把握のための機会を設けている。
<b>○誰もが働きやすい職場環境づくり</b>
・「女性」「高齢者」「障がい者」「若年者」「非正規社員」等、誰もが働きやすい職場環境づくりを行っている。
<b>○出産・育児・介護に関する制度整備</b>
・産前・産後休暇、育児・介護休業期間、看護休暇の日数等が法律で定められた期間を上回っている。
・育児・介護中の社員のために早出・遅出勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等を実施している。
<b>○制度が利用しやすい職場環境づくり</b>
・育児・介護休業を取得しやすくする取組(代替要員の確保、職場復帰時の研修等)を行っている。
・男性従業員の育児参画を推進している(育児休暇(特別有休)設定、イクボス研修の実施等)。
<b>○各種制度への参画(障がい者雇用推進企業ネットワーク、みえのイクボス同盟、女性の活躍推進三重県会議等)</b>
<b>○わが社の働き方改革宣言(重点的に取り組もうとする項目の宣言)</b>
<b>○わが社自慢(独自性のある取組や制度活用例・実績等)</b>

**【登録企業・表彰企業への優遇措置】**

- 県のホームページ、広報紙等により登録・表彰企業の取組を広く紹介します。
- 登録・表彰企業であることを意味するそれぞれのシンボルマークを提供します。  
(名刺やパンフレット等に活用することにより、企業のイメージアップ等が期待されます。)
- 登録された企業には、取組の推進に参考となる資料・情報を提供します。
- 三重県中小企業融資制度の「働き方改革支援資金」(三重県雇用経済部中小企業・サービス産業振興課所管)が利用できます。
- 三重県企業投資促進制度の、県内操業企業への再投資支援の補助金の上乗せが受けられます。  
(一定の要件あり、三重県雇用経済部企業誘致推進課所管)
- 総合評価方式(建設工事)で加点対象となります(三重県県土整備部公共事業運営課所管)。
- 登録・表彰企業であることを、「みえの企業まるわかりNAVI」に掲載します。

◆これまでの知事表彰企業

年度	企業名(◎ベストプラクティス賞、○グッドプラクティス賞、・奨励賞)
R4(2022)	◎井村屋グループ株式会社 ○万協製薬株式会社      ○有限会社ウェルフェア三重 ・光精工株式会社      ・株式会社若鈴
R3(2021)	◎株式会社三十三銀行      ◎株式会社石吉組 ○株式会社山下組      ○東海住電精密株式会社 ・井村屋グループ株式会社
R2(2020)	◎日本土木工業株式会社 ○万協製薬株式会社      ○株式会社エフテック亀山事業所 ・株式会社四日市事務機センター

定年退職者(予定者)・求職者の方は是非ご参加ください

高年齢者再就職のための

入場  
無料

# 再就職支援セミナー のご案内

開催日時

2023年

6/26<sup>月</sup>

13:30 ~ 16:00

会場

三重県津庁舎  
6階 大会議室津市桜橋 3-446-34  
TEL.059-223-5010雇用保険受給者の  
皆さま

失業の認定における

「求職活動実績」として  
認められます。雇用保険受給資格証を  
必ずご持参ください。

県内の直近の雇用情勢は、改善の動きが継続しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があります。また、業種によっては人手不足の事業所もあります。加えて、将来にわたり引き続き、労働力人口の減少が見込まれていることから、高年齢者（高年齢者とは概ね55歳以上を対象としています。）は貴重な戦力と期待されています。そこで、高年齢者が意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働くことができる機会を増やし、また、新たな仕事などにチャレンジする方々のための支援として、下記の再就職支援セミナーを開催します。高年齢者で、求職者・定年予定者の方は是非ご参加ください。

## 第1部

13:30

14:30

## 「高年齢者の再就職に必要な応募書類、 面接対策、求められるスキルとは？」

講師 株式会社 O-GOE 代表取締役 杉山 豊 氏

## 第2部

14:30

15:00

## 「高年齢者雇用に取り組んでいる事業所による事例」

「製造業」伊藤印刷株式会社

## 「高年齢者 生涯現役促進活躍に向けた就労関係事例集」

(三重県生涯現役促進地域連携事業作成)

講師 三重労使雇用支援機構

## 第3部

15:00

16:00

## 「個別相談会」※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。(定員4名まで)

ハローワーク津



## 会場へのご案内



## 参加お申し込み

TEL・FAX・e-mailにてお申込みください。

**TEL** 059-228-3557 **FAX** 059-228-3710

**e-mail** kazu@miekeikyo.jp

**定員** 60名

**締切** 2023年6月21日(水)までにお申し込みください。(定員締切)

**担当** 中村

## 6月26日 三重県津庁舎分

氏名		
所在地	ご住所	〒 -
	TEL・携帯	
e-mail		
個別相談会	希望する	希望しない

※どちらかを○で囲んでください。

申込先

### 三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

# 三重県労働委員会のご案内

～より良い労使関係をバックアップします～

労働委員会は、労使間の問題を当事者で解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、中立・公正な立場で、紛争の早期解決をお手伝いする機関です。

## ◎ 労働委員会の委員

労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）5名、労働者を代表する委員（労働者委員）5名、使用者を代表する委員（使用者委員）5名の計15名で組織されています。これらの委員が、労使紛争のあっせん員や不当労働行為の審査委員などを務めます。

## ◎ 主な仕事

### ● 労使紛争のあっせん

労働組合や個々の労働者と会社の間で発生した次のような労働条件等の問題について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が双方の言い分を聞き、紛争解決のために適切な助言を行うなど、紛争の迅速な解決を支援します。

- ・ 賃上げ交渉について、労働組合と使用者の折り合いがつかない。
- ・ 突然、会社から何の説明もなく解雇された。
- ・ 事前に何の説明もなく時給が引き下げられた。
- ・ 社員に配置転換を命じたが、理由もなく拒否している。

### ● 不当労働行為の審査

会社の行為が労働組合法で禁止されている次のような行為に該当するかどうかについて審査を行い、救済命令を発します。

- ・ 労働組合の組合員であることや正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。



## 三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

# 三重労働局

## 第14次労働災害防止計画

～死亡災害ゼロ・アンダー2,000を目指して～

### 計画が目指す社会

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要となります。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められます。

昨今の経済情勢及び雇用情勢は、依然として厳しく、中小事業場の安全衛生対策の遅れも懸念されますが、それをやむを得ないとせず、事業者にとって、安全衛生対策に取り組むことが企業経営や人材確保・育成の観点からプラスになるとの理解を進めるとともに、安全衛生対策に取り組む企業が社会的にも評価される環境を整備することにより、主体的かつ自発的な安全衛生管理活動を促進・定着させ、誰もが安全で健康に働くことができる職場を実現させなければなりません。

### 計画の期間

2023年度から2027年度までの5か年間

### 計画の指標及び目標

関係者等が一体となって、「計画の重点事項」に取り組み、「指標」及び「目標」の達成を目指す。

死亡者数及び死傷者数の実績値は、2018年から2022年までの5年間の第13次労働災害防止計画期間中(以下「13次防期間中」という。)とし、2023年から2027年までの5年間の第14次労働災害防止計画期間中(以下「14次防期間中」という。)とします。

#### 【指標と目標の考え方】

本計画において、事業者は、労働者の協力の下、「計画の重点事項」に取り組み、その成果を**指標**(アウトプット指標)として定め、三重労働局は、その達成を目指し、本計画の進捗状況を把握することとします。

また、**目標**(アウトカム指標)は、事業者が指標に定める事項を実施した結果として期待される事項であり、計画に定める取組事項の効果を検証します。

#### 1 死亡災害

全産業について「死亡災害ゼロ」を目指し、14次防期間中の死亡者数を13次防期間中と比較して**5%以上減少**させる。

【目標】：14次防期間中の死亡者数を71人以下とする。

#### 2 死傷災害

全産業について、死傷者数2,000人未満(「アンダー2,000」)を目指し、計画期間中の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**減少**に転ずる。

【目標】：2022年の2,317人を2027年に2,316以下に減少させる。

### 計画の重点事項

次の1から5までの5つの項目を重点事項とし、重点事項ごとに具体的な取組を推進します。

#### 1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

- 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境の整備
- 自主的な安全衛生活動、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進等

**安全かつ安心して働くことができる職場づくり**は、「コスト」ではなく「**人的投資**」

労働者の**安全と健康を守る**

労働災害に伴う生産設備の停止や各種費用による**経済的損失を回避(軽減)**

**人材の確保・育成**を始めとする**組織の活性化、業績向上、(社会的)価値の向上**

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- 安全対策や産業保健活動の意義を理解し、必要な安全衛生管理体制を確保した上で、事業場全体として主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組むなど。

#### 2 業種別の労働災害防止対策

##### (1) 製造業

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- 危険性の高い機械設備の製造者、使用者がそれぞれにおいて**リスクアセスメント**を実施する。
- 製造者は製造時の**残留リスク情報**の使用者への**提供**、使用者は労働者にその内容を**周知・教育**する。
- 機能安全の推進**により機械等の安全水準を向上させ、**合理的な代替措置による安全対策を推進**する。

#### 指標(2027年まで)

機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策として**リスクアセスメント**に取り組む事業場の割合を**70%以上**

#### 目標

製造業における14次防期間中の**死傷者数(機械災害)**を13次防期間中と比較して**5%以上減少**



## (2) 建設業

### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・墜落・転落のおそれのある箇所への**囲い、手すり等の設置、フルハーネス型墜落制止器具を確実に使用する。**
- ・はしご・脚立等の安全な使用の徹底等を実施する。
- ・墜落・転落災害防止に関する**リスクアセスメント**を実施する。
- ・作業場所の**暑さ指数**を測定し、**屋根、休憩場所、通風・冷房設備**を設置する。
- ・騒音対策として、**作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等**を実施する。
- ・墜落災害防止強調月間（7月・12月）における墜落・転落防止の取り組みを推進する。

### 指 標（2027年まで）

墜落・転落災害防止に関し、**リスクアセスメント**に取り組む建設業の**事業場の割合**を2027年までに**85%以上**

### 目 標

建設業における14次防期間中の**死亡者数**を13次防期間中と比較して**15%以上減少**

## (3) 道路貨物運送事業

### 事業者に取り組んでもらいたいこと

・「**荷役作業における安全ガイドライン**」、「**交通労働災害防止のためのガイドライン**」、「**職場における腰痛予防対策指針**」に基づく取組を推進する。

### 「荷役5大災害」防止のポイント

#### 1. トラック・荷台等からの墜落・転落による災害

作業場所の高さに関わらず、必ず**保護帽を着用**すること。

#### 2. トラック・荷台等での荷崩れによる災害

荷を積み込むとき、必ず**積荷の状態を確認**すること。

#### 3. フォークリフト使用時における災害

フォークリフトの運転者や周囲の労働者は、定められた**ルール(作業計画等)**に基づき適切に**行動**すること。

#### 4. トラックの無人暴走による災害

トラックを降車するとき、必ず**逸走防止措置( )**を行うこと。

( )逸走防止措置： パーキングブレーキ、 エンジン停止、 ギアロック、 輪止め

#### 5. トラック後退時における災害

後退誘導に係る**ルール(作業計画等)**を定め、後方確認ができる場合にのみ、**トラックを後退**させること。

### 指 標（2027年まで）

「道路貨物運送業における荷役作業における**安全ガイドライン**」に沿った**対策を講じる事業場**を**55%以上**

### 目 標

道路貨物運送業における14次防期間中の**死傷者数**を13次防期間中と比較して**5%以上減少**

## (4) 林業

### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・伐木等の際にはあらかじめ**待避場所を決めておき、伐倒する者以外の労働者を立ち入らせないようにする。**また、**立入禁止**について**縄張、標識等**で明示する。
- ・**連絡責任者を定め、緊急時の連絡体制を整備**する。
- ・チェーンソーを使用する際は、**下肢を保護する防護衣を着用**させる。
- ・かかり木処理について、**かかっている木を伐倒したり、かかり木に激突させるためにかかり木以外の立木を伐倒させない。**

### 指 標（2027年まで）

「伐木等作業の**安全ガイドライン**」に基づく措置を実施する**林業の事業場の割合**を2022年と比較して**20ポイント以上増加**

### 目 標

林業における14次防期間中の**死傷者数**を13次防期間中と比較して**15%以上減少**

## (5) 小売業

### 事業者に取り組んでもらいたいこと

「**行動災害防止対策**」及び「**高齢労働者の労働災害防止対策**」に取り組む。

## (6) 社会福祉施設

### 事業者に取り組んでもらいたいこと

#### ・【作業に合った**腰痛予防対策**】

○**介護・看護**：身体負担軽減のための介護技術（**ノーリフトケア**）や介護機器等を導入する。

○**荷物取扱い**：人力による重量物の取扱いをできるだけ避け、**リフター**や**自動搬送装置**を使う、**重量物注意の警告表示**を行う。 等

### 指 標（2027年まで）

介護・看護作業において**ノーリフトケア**を導入している**事業場の割合**を2022年より**増加**

### 目 標（2027年まで）

社会福祉施設での**腰痛の死傷年千人率**を2022年と比較して**減少**

### 3 災害別の労働災害防止対策

(1) 墜落・転落災害

(2) 機械災害

(3) 爆発・火災の災害

(4) 交通労働災害

(5) 行動災害(労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進)

#### ア【転倒災害】

##### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢女性を始めとして、極めて**高い発生率**となっており、対策を講ずべき**リスク**であることを**認識**する。
- ・転倒しにくい環境づくり(段差の解消・見える化、通路や作業場所の床の水等の拭き取り、整理整頓の徹底等の**ハード対策**)と併せて、個々の労働者の転倒や怪我のしやすさへの対応(転倒等リスクチェックの実施と結果を踏まえた運動プログラムの導入等、骨粗しょう症検診の受診勧奨等の**ソフト対策**)に取り組む。
- ・特に第三次産業において、注意喚起をしておくことで防げた災害も多いことから、**パート・アルバイトの労働者も含めて安全衛生教育**を着実に**実施**する。

#### 指 標 (2027年まで)

- 転倒防止(ハード・ソフト両面からの**対策**)に取り組む**事業場の割合を50%以上**
- 第三次産業における**正社員以外への安全衛生教育の実施率を20ポイント以上増加**

#### 目 標 (2027年まで)

- 転倒の**死傷年千人率**を2022年と比較して**増加に歯止め**
- 転倒による**平均休業見込日数**を**40日以下**

#### イ【腰痛災害】

腰痛災害は、**陸上貨物運送事業、保健衛生業**で多発しており、職場復帰まで長い期間がかかるほか、経験年数の短い労働者も被災している。「**職場における腰痛予防対策指針**」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。(目標は社会福祉施設と同じ)

(6) 高齢労働者の災害

##### 事業者に取り組んでもらいたいこと

##### ・エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策

1. **安全衛生管理体制の確立等**  
(経営トップ自ら安全衛生方針を表明し、担当組織・担当者を指定、リスクアセスメントの実施)
2. **職場環境の改善**  
(身体機能の低下を補う設備・装置の導入、高齢労働者の特性を考慮した作業管理、勤務形態等の工夫)
3. **高齢労働者の健康や体力の状況の把握**  
(健康測定等により、事業者、高齢労働者双方が健康や体力の状況を客観的に把握)
4. **高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応**  
(把握した状況に応じて適合する業務をマッチング、身体機能の維持向上への取組)
5. **安全衛生教育**  
(写真や映像等の情報を活用した安全衛生教育、経験のない業種や業務に従事する場合の丁寧な教育訓練)

#### 指 標 (2027年まで)

「**エイジフレンドリーガイドライン**」に沿った対策を講じる**事業場の割合を50%以上**

#### 目 標 (2027年まで)

60歳以上の**高齢労働者の死傷年千人率**を2022年と比較して**増加に歯止め**

(7) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の災害

##### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・「**テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン**」(令和3年3月改定)や「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」(令和4年7月最終改定)に基づく労働者の安全と衛生を確保する。
- ・**外国人労働者への安全衛生教育や健康管理を実施**する。  
外国人労働者が、内容を確実に**理解できる方法で行う**。(母国語や視聴覚教材の使用)  
使用させる機械等、原材料等の**危険有害性**や**取扱方法**を確実に**理解**させる。  
標識、掲示及び表示等に**図解**を用いるとか、**母国語**で注意喚起語を**表示**する。等

#### 指 標 (2027年まで)

外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止教育を行っている**事業場の割合を50%以上**

#### 目 標 (2027年まで)

外国人労働者の**死傷年千人率**を4.0以下

### 4 労働者の健康確保対策

(1) メンタルヘルス対策

(2) 過重労働対策

(3) 産業保健活動の推進

##### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- **メンタルヘルス対策**
  - ・ストレスチェックの実施にとどまらず、ストレスチェックの結果をもとに**集団分析**を行い、**職場環境の改善**を実施する。
  - ・**職場のハラスメント防止対策**に取り組む。
- **過重労働対策**
  - ・**長時間労働者への医師による面接指導**や、産業保健スタッフ(保健師、看護師等)による**相談支援**を受けるよう**勧奨**する他。
- **産業保健活動の推進**
  - ・**事業場の状況に応じて必要な産業保健活動**を実施する。
  - ・**治療と仕事の両立**において、支援を必要とする労働者が申し出しやすいよう、**職場環境の整備**や**両立支援コーディネーター**を活用した円滑な**支援**を図る。

## 指標 (2027 年まで、一部 2025 年まで)

- **メンタルヘルス対策**に取り組む **50 人未満の事業場の割合を 70%以上**
- **50 人未満の事業場のストレスチェック実施の割合を 40%以上**
- 年次有給休暇の取得率を **70%以上** (2025 年まで)
- 勤務間インターバル制度の**導入を促進**する(2025 年まで)
- 必要な産業保健サービスの**提供を促進**

## 目標

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、**ストレス**があると**する労働者の割合**を 2027 年までに**減少**  
最も時間外・休日労働の多い労働者の時間外・休日労働時間数が**月 80 時間を超える事業場の割合**を 2025 年までに **10%以下**  
労働者の健康障害全般を予防し、**健康診断有所見率等の改善**

## 5 化学物質等による健康障害防止対策

### (1) 化学物質対策

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと

従来の個別規制に加えて、国による GHS 分類で危険性・有害性が確認されたすべての化学物質について、

- ・ **危険性・有害性の情報を伝達 (譲渡・提供時のラベル表示・SDS 表示)** する。  
\* SDS には、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」も記載
- ・ **リスクアセスメントを実施** (製造・取り扱い時) する。
- ・ 労働者が**吸入する濃度**を国が定める**濃度基準値以下に管理**する。
- ・ 薬傷や皮膚吸収による健康影響を防ぐため、労働者に**保護眼鏡、保護手袋等**を使用する。

## 指標 (2023 年と比較して)

危険性又は有害性が把握されている化学物質のうち、

**義務対象となっていない物質**について、**ラベル表示・SDS の交付を行っている事業場の割合**を、2025 年までに、**ラベル表示を 10 ポイント以上、SDS 交付を 5 ポイント以上増加**

**義務対象となっていない物質**について、**リスクアセスメントを行っている事業場の割合**を 2025 年までに **10 ポイント以上増加**及びリスクアセスメントの結果により労働者の危険又は健康障害を防止する**必要な措置**をしている**事業場の割合**を 2027 年までに **10 ポイント以上増加**

## 目標

14 次防期間中の化学物質の性状に関連の強い**死傷者数** (有害物等との接触、爆発、火災によるもの)を 13 次防期間中と比較して **5%以上減少**

### (2) 石綿・粉じん対策

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・ **建築物石綿含有建材調査者講習を修了した者等**による**事前調査 (\* )**を確実に実施し、**調査結果に基づき適切に石綿ばく露防止対策**を講じる。 \* 令和 5 年 10 月施行 (工作物の事前調査は令和 8 年 1 月施行)
- ・ 第 10 次粉じん障害防止総合対策に基づき、**呼吸用保護具**の適正な**選択及び使用の徹底**等による自主的取組を推進する。

### (3) 熱中症、騒音対策

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと (・熱中症対策)

作業場所の**暑さ指数(WBGT 値)**を測定し、暑さ指数低減のために**屋根、休憩場所、通風・冷房設備**を設置する。あらかじめ**労働衛生教育**を行い、管理体制を整え、**発症時・緊急時の措置**を確認、**周知**する。  
労働者に日常の**健康管理の意識付け**、**暑熱順化**、定期的に**水分・塩分**を摂取、**異変を感じたら躊躇なく周囲の者に申し出**をさせる。

## 指標 (2027 年まで)

熱中症災害防止のために**暑さ指数を把握し活用**している**事業場の割合**を 2022 年と比較して**増加**

## 目標

14 次防期間中の**熱中症**による**死傷者数**を 13 次防期間中と比較して**減少**

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと (・騒音対策)

作業場の**騒音レベル**を評価し、**騒音源の低騒音化・除去**のほか、**遮音**などの対策を実施する。  
必要かつ十分な遮音値の**聴覚保護具**を労働者に**着用**させる。  
半年以内ごとに 1 回 (雇入れの際または配置替えの際に)、**健康診断**を実施する。

### (4) 電離放射線対策

#### 事業者に取り組んでもらいたいこと

**医療従事者の被ばく線量管理**と**被ばく低減対策**の取組を推進するほか、**被ばく線量の測定結果の記録等の保存**を徹底する。



# 令和5年 死亡災害撲滅



## アンダー2,000みえ推進運動

三重労働局は、

**死亡災害の撲滅 死傷者数2,000人未満**

を目指し、労働災害防止対策を推進します

### 重点事項

#### ○ 重点災害

機械災害

「はさまれ・巻き込まれ」

「切れ・こすれ」

墜落・転落災害

行動災害「転倒」「腰痛」等

高年齢労働者の労働災害

化学物質等による災害

#### ○ 重点業種

製造業

建設業

道路貨物運送業

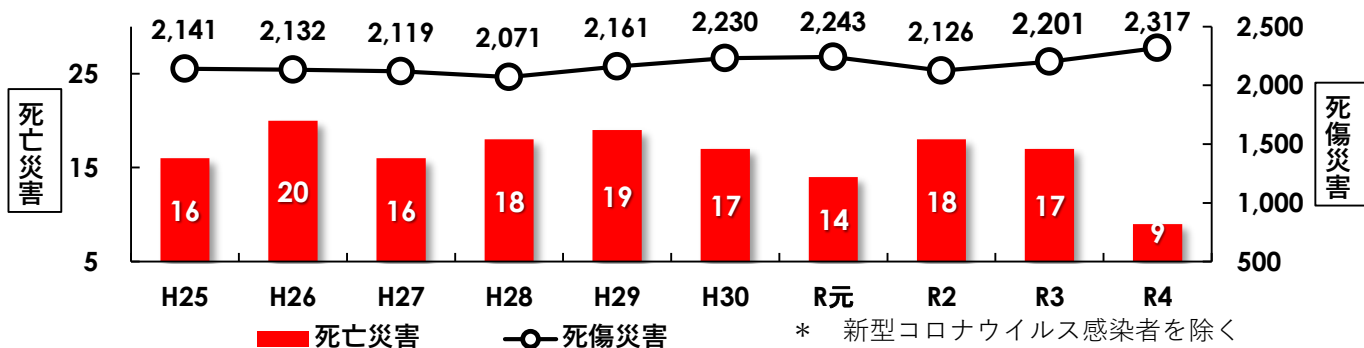
小売業

社会福祉施設

リスクアセスメント・安全衛生活動の推進  
～ P D C A サイクルで労働災害を未然防止！ ～

単位：人

# 労働災害発生状況（休業4日以上死傷災害）



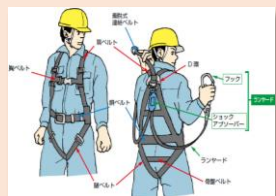
## 【機械災害防止対策】

- 安全装置等の有効化
- 作業手順の励行
- リスクアセスメントの実施及びリスク低減措置



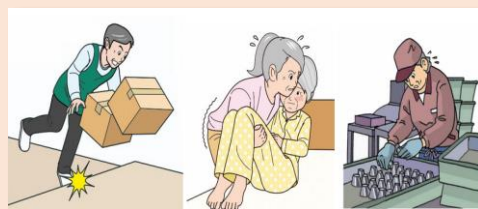
## 【墜落・転落災害防止対策】

- 足場・屋根からの墜落・転落災害防止
- 脚立・はしご・階段からの墜落・転落防止
- トラックの荷台からの墜落・転落災害防止



## 【行動災害防止対策】（転倒・腰痛等）

- 作業通路における段差や凹凸、突起物、継ぎ目等の解消
- 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
- 機械化による省力化を図る



## 【高齢者労働災害防止】

- 身体機能を補う設備・装置の導入
- 身体機能の低下を考慮した作業内容の見直し

## 【製造業】

機械設備等へのはさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ災害防止

## 【建設業】

墜落・転落災害防止

## 【小売業・社会福祉施設】

「SAFE協議会」による安全衛生活動の推進

## 【化学物質等による労働災害防止対策】 →令和6年4月まで断続的に法改正

- ばく露濃度の提言措置
- 化学物質等の直接接触の防止
- 衛生委員会の付議事項の追加
- がん等の遅発性疾病の把握強化
- リスクアセスメント結果の作成と保存

アンダー2000推進運動特設ページ  
ガイドライン等のDLはこちら⇒

アンダー2000みえ推進運動

検索

**【協力団体】**（一社）三重労働基準協会連合会、建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会四日市支部、（一社）日本ボイラ協会三重支部、（一社）日本クレーン協会三重支部、（公社）建設荷役車両安全技術協会三重県支部、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、（独行）三重産業保健総合支援センター、三重県RSTトレーナー会、各地区労働基準協会、桑名・四日市・津・松阪・伊勢・伊賀・熊野尾鷲地区労働基準協会

# 死亡災害撲滅・ アンダー2,000みえ 推進大会



日時 令和5年 7 月 5 日(水)  
13:30~15:30 (受付13:00~) 定員200人

会場 三重県総合文化センター 小ホール  
津市一身田上津部田1234

## プログラム

- 厚生労働大臣安全衛生優良事業場表彰受賞紹介
- 説明「第14次労働災害防止計画について」  
三重労働局
- SAFEコンソーシアムの取組み紹介
- 安全衛生優良事業場における事例発表  
厚生労働大臣安全衛生表彰受賞事業場
- 講演「行動災害防止について」  
中央労働災害防止協会

STOP! 熱中症  
クールワークキャンペーン

【会場ロビー】

- ・ WBGT測定の実演
- ・ 熱中症予防・対策用品  
の展示など

を行います

お申込はこちらから  
(郵送でのお申込みの場合は、裏面へ)



## 主催 厚生労働省三重労働局

共催 (一社)三重労働基準協会連合会、建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会四日市支部 (一社)日本ボイラ協会三重支部、(一社)日本クレーン協会三重支部、(公社)建設荷役車両安全技術協会三重県支部、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、(独)三重産業保健総合支援センター、三重県RSTトレーナー会

協力 各地区労働基準協会

お問合せ先 三重労働局 労働基準部 健康安全課 TEL 059-226-2107



## 「令和5年死亡災害撲滅・アンダー2,000みえ推進大会」申込書

事業場・団体名 \_\_\_\_\_

所在地 \_\_\_\_\_

令和5年7月5日開催の推進大会に下記のとおり申し込みます。

職 名	氏 名

申し込み担当者の職・氏名 及び連絡先（電話番号）	（ ）
-----------------------------	-----

## 郵送による申し込みの注意事項

- 1 申込方法 本申込書に必要事項を記入の上、郵送により各事業場単位で（例：〇〇本社、〇〇支店、〇〇工場、〇〇店など）、申し込みください。
- 2 郵送先 〒514-8524 津市島崎町327-2 三重労働局 労働基準部 健康安全課
- 3 問合せ先 TEL 059-226-2107
- 4 その他 定員（200人）になり次第締め切ります。締め切りについては、三重労働局のホームページ（「死亡災害撲滅・アンダー2,000みえ」特設ページ）に掲載します。

**注：** 参加券は発行しませんので、推進大会当日は、当該申込書（写）をご持参ください。

インターネットでの申込みは、こちらから

三重労働局ホームページの「死亡災害撲滅・アンダー2,000みえ」  
のコーナーからも申込みができます。



## 令和5年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和4年度確定保険料と令和5年度概算保険料の申告・納付期間は、

**令和5年6月1日(木)から令和5年7月10日(月)**

までです。

お忘れなく！ お早めに申告・納付をお願いします。

可能な限り「郵送」・「電子申請」での提出にご協力をお願いします。

※今年度も返信用の封筒を同封していますので、ご活用ください。

### 年度更新手続きは電子申請利用が便利です!!

労働保険年度更新手続きは電子申請で行うことが可能です。

#### 利用準備

- ① e-Gov ホームページにアクセスし、パソコンが電子申請(e-Govの電子申請システム)に対応できるか確認します。
- ② 電子証明書を利用する場合:マイナンバーカードとカードリーダーを準備します。  
または認証局より電子証明書を取得してください。  
G Biz ID を利用する場合:G Biz ID アカウントを入手します。

#### 申告書の提出手続

- ③ e-Gov ホームページで申請したい様式を検索し、画面上で申告書を作成します。  
その際、年度更新申告書に記載されている「アクセスコード」(申告書のあて先労働局名の右隣に印字されている8桁の英数字)と労働保険番号を入力することにより、お手元の年度更新申告書と同様の項目(労働保険番号等)を電子申請様式に取り込むことができ、前年度の申告内容等を改めて入力する手間が省けます。
- ④ そのまま e-Gov ホームページから電子申請します。
- ⑤ 事業主控についても、e-Gov ホームページから取得できます。

※ 申告書の入力内容等については、申告書に同封されている「労働保険年度更新申告書の書き方」を参照または、三重労働局労働保険徴収室(電話:059-226-2100)、管轄の労働基準監督署労災課にお問い合わせください。

なお、e-Gov 電子申請システムの画面操作方法等については「e-Gov 利用者サポートデスク」(電話:050-3786-2225)へお問い合わせください。(受付時間:平日 9時から 19時まで、土日祝日は 17時まで)

## 令和5年度の注意点

令和4年度確定保険料は、令和4年10月に雇用保険率を変更しているため、労災保険料と雇用保険料を併せて申告いただく事業及び雇用保険料のみ申告いただく事業の場合、保険料算定基礎額と保険料額を前期(令和4年4月1日～同年9月30日)と後期(令和4年10月1日～令和5年3月31日)に分けて算出してそれぞれの合算額を申告することとなりますのでご注意ください。

これに伴い、確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表(両保険用)、確定保険料算定基礎集計表(雇用保険用)及び申告書の様式を変更しています。

また、令和5年度における雇用保険率については、次表のとおり、一般の事業 **15.5/1000**、農林水産・清酒製造の事業 **17.5/1000**、建設の事業 **18.5/1000** となっていますのでご注意ください。

なお、一括有期事業の保険料算定については、令和4年度と同様の方法となっています。

### <令和4年度雇用保険率>

令和4年4月1日から9月30日

一般の事業	農林水産・清酒製造の事業	建設の事業
9.5/1000	11.5/1000	12.5/1000

令和4年10月1日から令和5年3月31日

一般の事業	農林水産・清酒製造の事業	建設の事業
13.5/1000	15.5/1000	16.5/1000

### <令和5年度雇用保険率>

一般の事業	農林水産・清酒製造の事業	建設の事業
15.5/1000	17.5/1000	18.5/1000

問合せ先：三重労働局総務部労働保険徴収室 (059-226-2100)



# アルバイトの労働条件を確かめよう！ キャンペーン中です

～ 事業主として一度考えてみませんか？ アルバイトのこと ～



アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？

※労働者が希望した場合には、メール等(プリントできるもの)での明示も可能です



勤務シフトは適切に設定されていますか？  
学生の場合は、学業と両立できるよう配慮していますか？



アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？



アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？



アルバイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？



こちらをご覧ください

ポータルサイト  
確かめよう 労働条件



確かめよう！  
労働条件。

広報キャラクター「たしかめたん」

詳しくは  
コチラ



## アルバイトを雇うときも、書面による労働条件の明示が必要です！

- 雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。
- なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等(印刷できるもの)による明示も可能です。
  - ① 契約はいつまでか(労働契約の期間に関すること)
  - ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり(更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど)
  - ③ どこでどんな仕事をするのか(仕事をする場所、仕事の内容)
  - ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか(仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど)
  - ⑤ バイト代(賃金)はどのように支払われるのか(バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日)
    - ※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはいけません。
    - また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
  - ⑥ 辞めるときのきまり(退職・解雇に関すること)



## 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設定しましょう！

- 大学生等に対するアルバイトに関する意識調査(平成27年厚生労働省実施)では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。
- また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



## 学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

- アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。
- 就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。
- また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。
- さらに、アルバイトにも残業手当の支払いは必要です。
- 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ついては厚生労働省ホームページをご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukiun/roudouzikun/070614-2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikun/070614-2.html)



## 商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません！

- アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



## アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません！

- アルバイトの遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額(月給制なら月給の金額)の10分の1以下でなくてはなりません。



平日夜間・土日の相談は  
労働条件相談ホットラインへ！

はい！ ろうどう  
0120-811-610

月～金:午後5時～午後10時  
土・日・祝日:午前9時～午後9時



## パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…  
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与  
(ボーナス)

食堂・休憩室  
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合  
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が  
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ



# 働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



## 来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



## メール相談

メールでの相談も承ります。



## 企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



## セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



## 助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

## キャリアアップ助成金とは

### 例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

# 賃金引き上げ 特設ページを開設!



この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。  
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



## 賃金引き上げ特設ページのメニュー

### MENU 1

賃金引き上げに向けた  
取り組み事例の紹介

### MENU 2

地域・業種・職種ごとの  
平均的な賃金検索機能

### MENU 3

賃金引き上げに向けた  
政府の支援策の紹介

PICK UP!

## 地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

### 検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



# 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



## CASE 1

### 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

#### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 東京都台東区駒形
- 従業員数: 833名(2022年4月現在)



## CASE 2

### 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めている年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

#### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 長野県岡谷市
- 従業員数: 34名(2022年12月現在)



## 主な支援策の紹介

1

業務改善助成金

2

キャリアアップ  
助成金

3

働き方改革  
推進支援センター

その他にも  
様々な支援策を  
ご用意

## ▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みは  
こちら





# 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

## 1. 賃金引上げに関する支援

### ① 業務改善助成金

業務改善助成金

検索

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440（平日 8:30～17:15）  
又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。



### ② キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。



### ③ 中小企業向け賃上げ促進税制

賃上げ促進税制

検索

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（又は所得税額）から控除できる制度です。



### ④ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

働き方改革推進支援資金

検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫 電話：0120-154-505

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。



## 2. 生産性向上に関する支援

### ⑤ 固定資産税の特例措置

先端設備等導入計画

検索

問い合わせ先：<先端設備等導入計画の作成等について> 先端設備等の導入先の市町村先端設備等導入計画担当課  
<税制について> 中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口  
電話：03-6281-9821(平日 9:30～12:00、13:00～17:00)  
<制度について> 中小企業庁 技術・経営革新課（イノベーション課） 電話：03-3501-1816

「中小企業等経営強化法」に基づき、市町村の認定を受けた中小企業の設備投資に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例を講じることで、設備投資を行う事業主を支援します。



### ⑥ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画）


経営力向上計画


検索


問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口 中小企業庁企画課  
電話：03-3501-1957(平日 9:30～12:00、13:00～17:00)



中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。





<b>⑦ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例（経営強化税制）</b>		経営強化税制	検索
問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター 電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）			
中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。			(⑥と同じ) 

<b>⑧ 事業再構築補助金</b>		事業再構築補助金	検索
問い合わせ先：事業再構築補助金事務局コールセンター 受付時間：9:00～18:00（日祝日を除く） 電話番号：<ナビダイヤル> 0570-012-088 <IP電話用> 03-4216-4080			
ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編、国内回帰又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援します。			


<b>⑨ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b>		ものづくり補助金	検索
問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター 電話：050-8880-4053（平日 10:00～17:00）			
中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等を行うための設備投資等を支援します。			


<b>⑩ 小規模事業者持続化補助金</b>		持続化補助金	検索
問い合わせ先：<商工会の管轄地域で事業を営む方> 全国商工会連合会 問合せ先は所在地によって異なるため、URLをご参照ください。 <a href="https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/">https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/</a> <商工会議所の管轄地域で事業を営む方> 日本商工会議所 電話：03-6747-4602			
小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。		(商工会地区) 	(商工会議所地区) 


<b>⑪ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金</b>		IT 導入補助金	検索
問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局 電話：0570-666-424			
中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や付加価値向上に資する IT ツールの導入を支援します。			


<b>⑫ 事業承継・引継ぎ補助金</b>		事業承継・引継ぎ補助金	検索
問い合わせ先：事業承継・引継ぎ補助金事務局 (経営革新事業)：050-3615-9053 (専門家活用事業/廃業・再チャレンジ事業)：050-3615-9043			
事業承継・引継ぎを契機とした前向きな投資を促すため、設備投資や販路開拓等の経営革新に係る費用、事業引継ぎ時の専門家活用費用、事業承継・引継ぎに伴う廃業費用等を支援します。			

### 3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援


<b>⑬ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン</b>	下請ガイドライン	検索
問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669		
親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。		



<b>⑭ パートナーシップ構築宣言</b>	パートナーシップ構築宣言	検索
問い合わせ先： <「宣言」の内容について> 中小企業庁企画課 電話： <「宣言」の提出・掲載について> (公財) 全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6688		
下請中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。		

<b>⑮ 官公需法に基づく「令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」</b>	官公需基本方針	検索
問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669		
「令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。		


<b>⑯ 官公需情報ポータルサイト</b>	官公需ポータルサイト	検索
問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669		
国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。		

### 4. 資金繰りに関する支援


<b>⑰ セーフティネット貸付制度</b>	セーフティネット貸付	検索
問い合わせ先：日本政策金融公庫（日本公庫） 電話：0120-154-505 沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫） 電話：098-941-1795		
一時的に売上減少等業況が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。		


<b>⑱ 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）</b>	マル経融資	検索
問い合わせ先： 事業所の所在する地区の商工会・商工会議所 日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店		
小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。	(日商) 	(公庫) 


### 5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

<b>⑲ 建設事業主等に対する助成金</b>	建設事業主等に対する助成金	検索
問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク		
中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。		





<b>⑳ 人材確保等支援助成金</b> 問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク	人材確保等支援助成金	検索
事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。		


<b>㉑ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）</b> 問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク	地域雇用開発助成金	検索
雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。		


<b>㉒ 人材開発支援助成金</b> 問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク	人材開発支援助成金	検索
従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度等を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。		

## 6. 相談窓口・各種ガイドライン

<b>㉓ 働き方改革推進支援センター</b> 問い合わせ先：全国の働き方改革推進支援センター	働き方改革 特設サイト	検索
中小企業事業主からの賃金引上げに向けた労務管理に関する相談に対して、労務管理等の専門家による窓口等での相談、企業への訪問相談を行います。		

<b>㉔ よろず支援拠点</b> 問い合わせ先：各都道府県のよろず支援拠点	よろず支援拠点	検索
中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。		

<b>㉕ 下請かけこみ寺</b> 問い合わせ先：（公財）全国中小企業振興機関協会 各都道府県の下請かけこみ寺 電話：0120-418-618	下請かけこみ寺	検索
中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスをいたします。		

<b>㉖ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」</b> 問い合わせ先：ミラサポ plus コールセンター 電話：050-5370-4340	ミラサポ plus	検索
中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「知ってもらう」「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度や活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。		

各都道府県労働局の問い合わせ先：厚生労働省HPホーム>厚生労働省について>所在地案内>  
 都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧



# 令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日  
(事業完了期限：令和6年2月28日)

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、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です。

事業場内最低賃金の  
引き上げ



設備投資等  
機械設備導入、コンサルティング、  
人材育成・教育訓練など



業務改善助成金  
を支給  
(最大600万円)

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

## 対象事業者・申請の単位

- ・ 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30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



別々に  
申請

➡ 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。

## 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。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ 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

助成対象経費の拡充や助成対象経費の具体例（「生産性向上のヒント集」）について、詳しくは、リーフレット中面をご覧ください。

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が863円  
→助成率9/10

○8人の労働者を953円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は  
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの  
詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 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

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920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920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

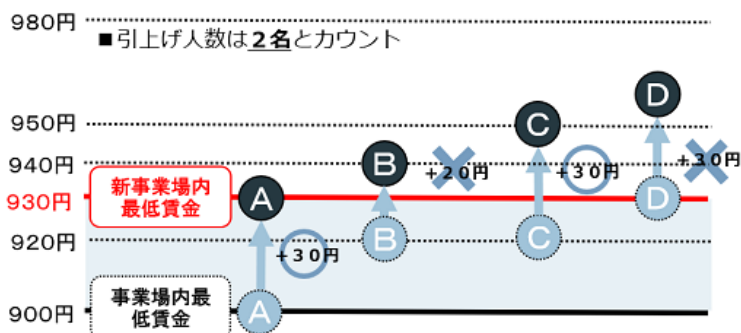
※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。  
また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 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」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

### ※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

#### <生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



#### <関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上の事例集 ～最低賃金の引上げに向けて～

この度、業種別中小企業団体助成金や業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例をご紹介します。



#### 【業務改善助成金に関する事例】

**事例4** 巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

【企業概要】【所在地】山形県 【従業員数】16人 【事業内容】介護事業

**課題と対応**  
利用者の睡眠状態などが事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の手間が長くなるなどがあった。また、福祉車両が小さく、車いすの種類によっては載せられなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

**実施概要**  
利用者の睡眠状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような機器と、あらゆる車いすを電動で載せられる福祉車両を導入したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ベッドセンサー、ワイヤレスコール、新型福祉車両を導入した。

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい（社長）

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫  
削減できた時間、記録作成、備品管理、施設清掃、他の利用者の介助等が可能になった。

**実施結果**  
ベッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、遠隔でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動にて1人で車両に載せられるようになった。

**成果**  
巡回や介助等の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を134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上げを実施した。

助成金活用のきっかけ → 県の介護事業担当部署からの提案

### 生産性向上のヒント集

検索

#### 業務改善 事例3

スチームコンベクションオープン®の導入による生産量の増と調理工程の簡素化

【所在地】宮城県 【従業員数】6人 【事業内容】仕出業  
【課題と対応】調理人の熟練度や人数によって調理の質や量にばらつきが出るため、設備投資による業務効率化を検討してきた。  
熟練者以外でも少人数で大量の調理を可能にしたいと考えました。また、焼く・蒸す等の調理工程を簡素化したいと考えました。そこで、助成金を活用してスチームコンベクションオープンを導入しました。

（※）図説の水蒸気を用いて調理を行う加熱調理器具

今までのガス調理の負担を減らし、効率よく量産したい

導入前

導入後

代表者

さらなる工夫  
メニューのバリエーションが増えたことで、新しく弁当や惣菜などにも力を入れられるようになった。

若手従業員でも倍以上の量をミスなく調理可能

**実施内容**  
スチームコンベクションオープンの導入により、火加減の調整が省け、調理ミスによるロス率も減少した。調理人の熟練度や人数に左右されることがなく調理でき、空いた時間で他の作業もできるようになった。

**成果**  
生産量の増と調理工程の簡素化より生産性が向上し、6人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を50円引き上げた。

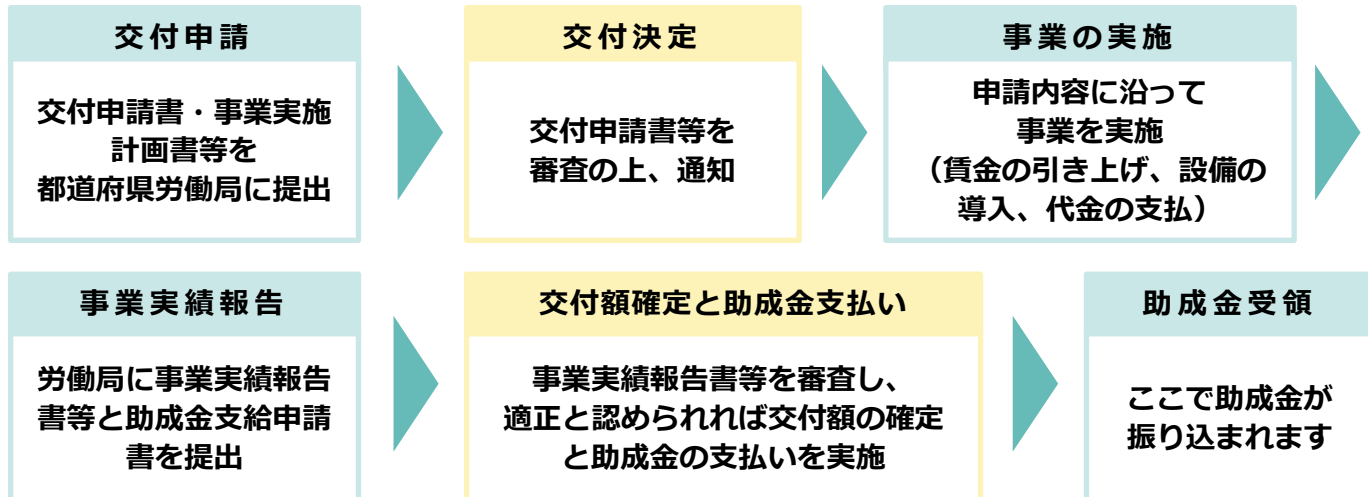
助成金活用のきっかけ → 商工会のセミナーに参加





## 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。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



### 昨年度からの変更点

- 事業完了期限が、2024（令和6）年2月28日※になりました。  
※やむを得ない事由がある場合は2024（令和6）年3月31日とすることも可能です。
- 事業完了後に行う事業実績報告と支払請求の手続きを一本化し、手続きを簡便にしました。

### 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



### お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号：0120-366-440**（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

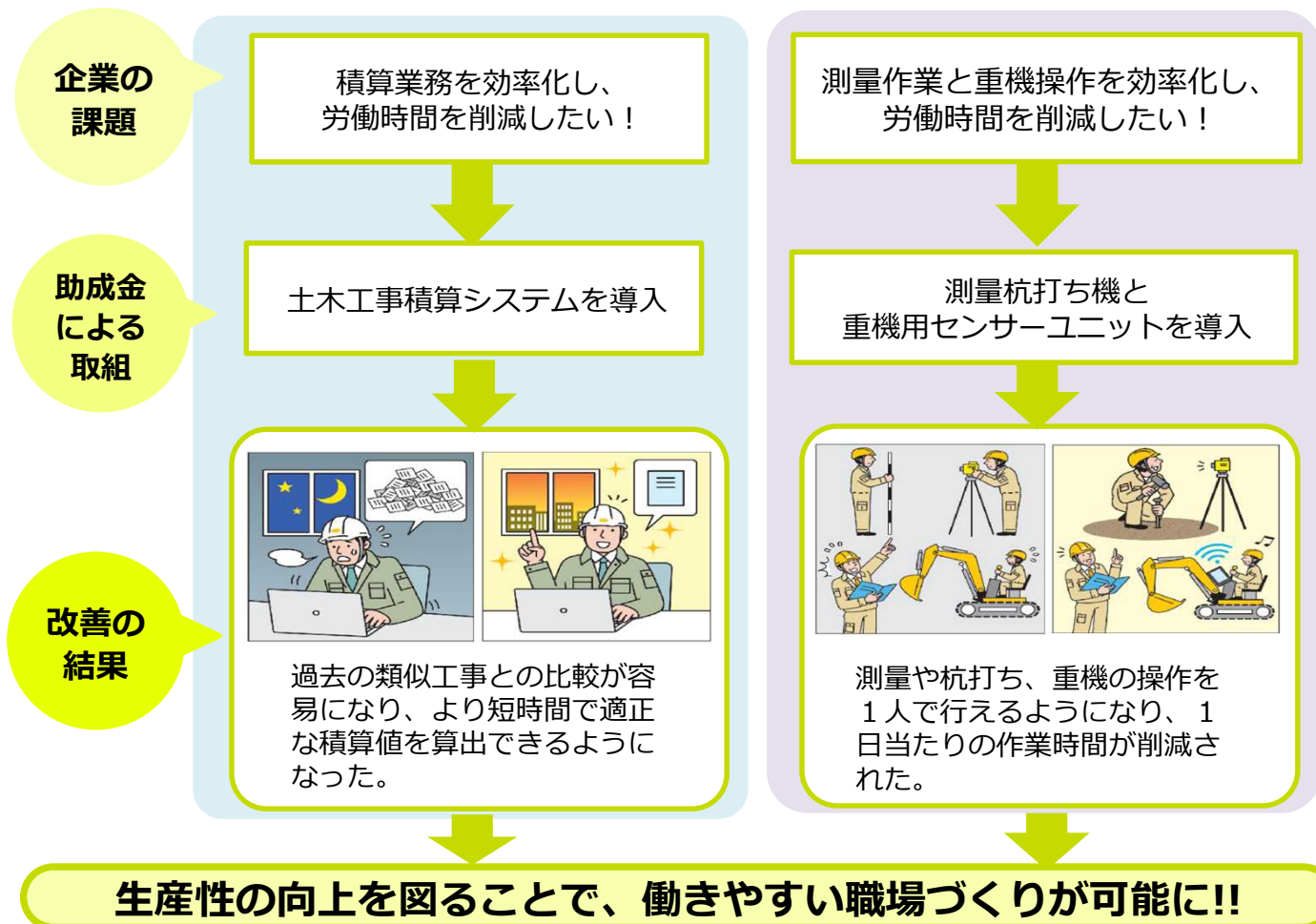


# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内

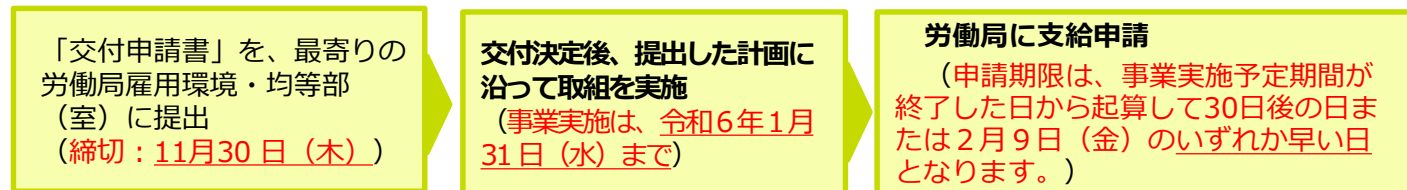


令和6年4月1日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



## ご利用の流れ



(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。**

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（建設業）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労働基準法第139条第1項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※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、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。

(※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。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・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～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・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」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・休日労働時間を縮減**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 全ての対象事業場において、4週における**所定休日を1日から4日以上増加**させること。

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支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 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：1日増加ごとに25万円(※5) (最大100万円)

(※5) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

### 3. 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)

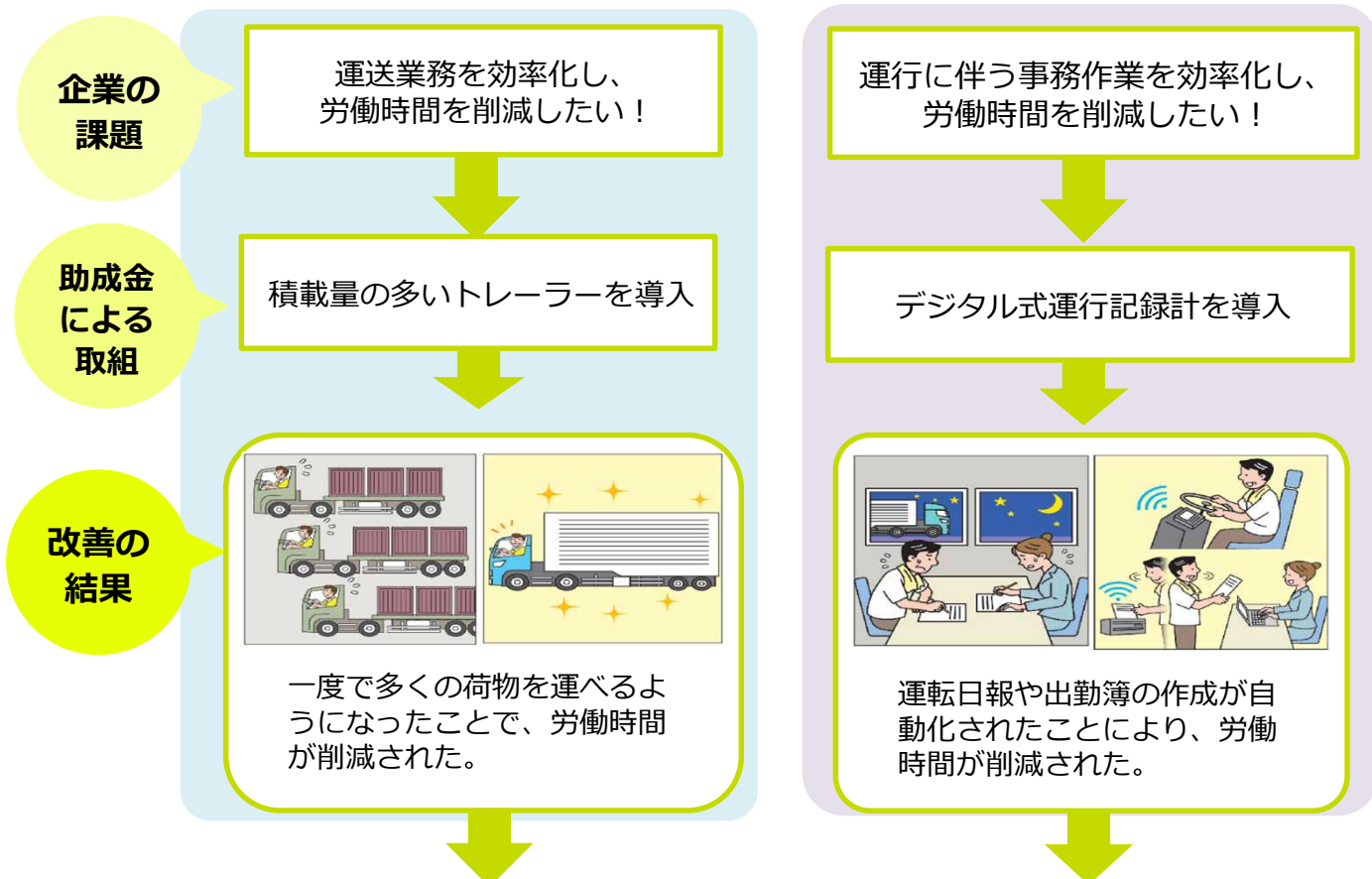


# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（運送業）のご案内



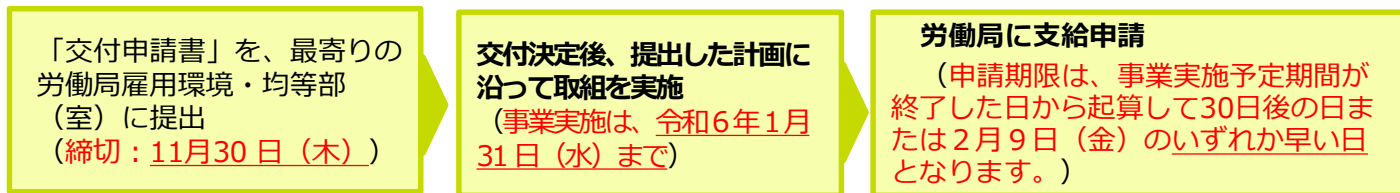
令和6年4月1日から、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**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



(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/>)





# 適用猶予業種等対応コース（運送業）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労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※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、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月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。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**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) 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60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**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 **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)

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880万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3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

(新規導入に該当するものがある場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(適用範囲の拡大・時間延長のみの場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	50万円
11時間以上	75万円

(※7) 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。

### 3. 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)

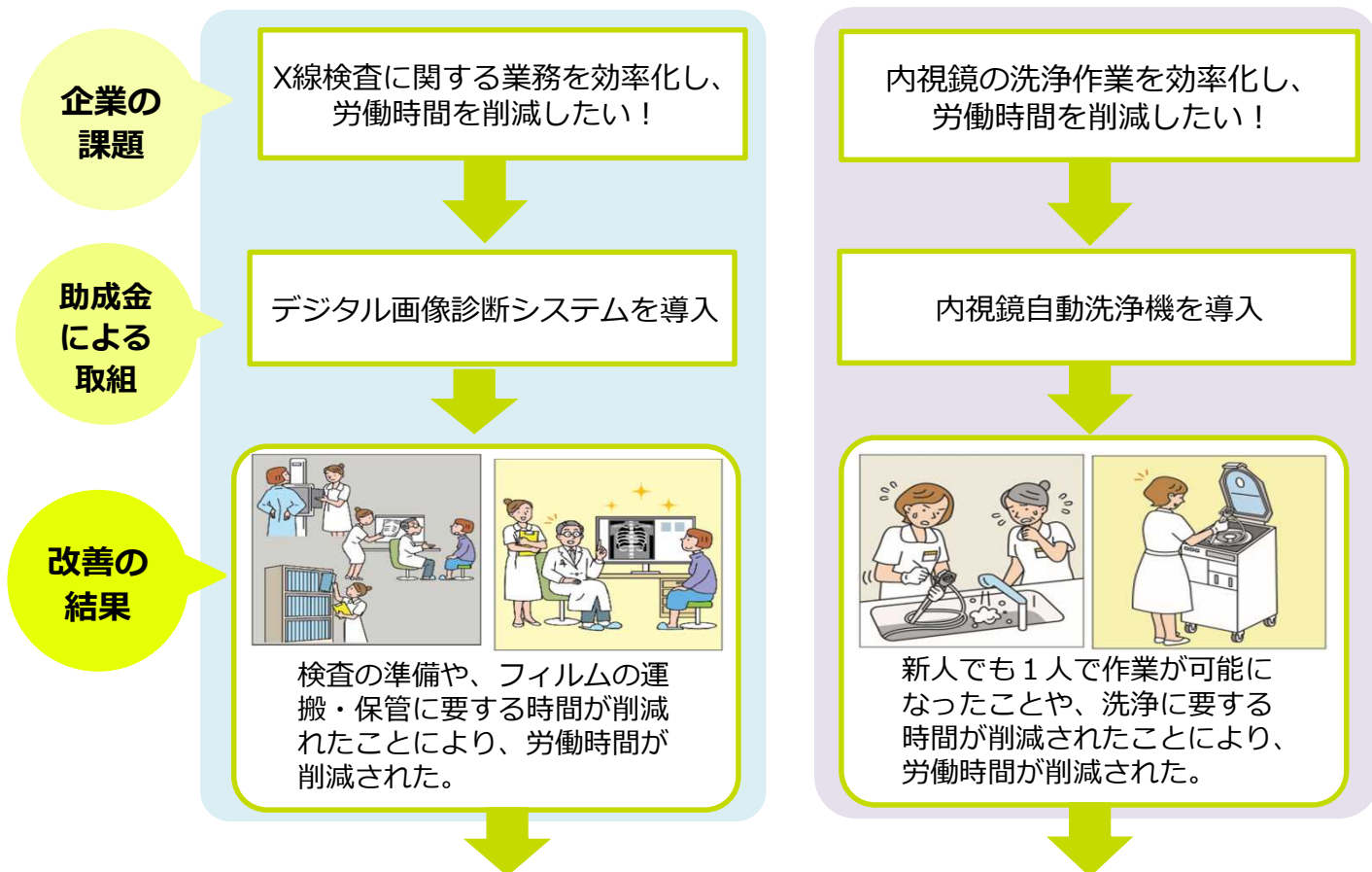


# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内



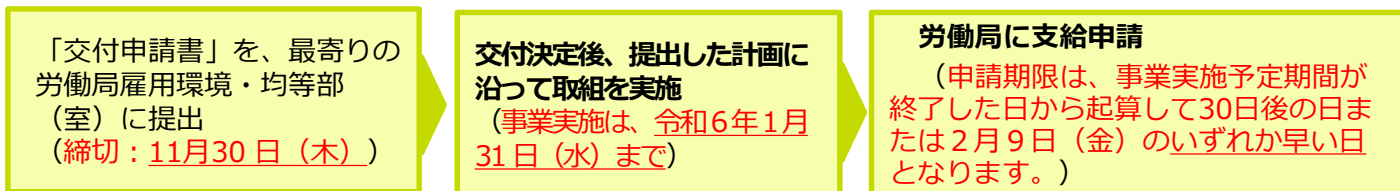
令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 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



(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  
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



# 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。
1. 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。
  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、36協定を締結していること。
  4. 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**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) 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・休日労働時間数を縮減**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 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80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

### 2. 成果目標②の上限額

(適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(※7) 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。

### 3. 成果目標③の上限額：

以下を全て実施した場合(※8)に**50万円**

ア 労務管理体制の構築等

(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に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。)

(ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

イ 医師の労働時間の実態把握と管理

(ア) 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。

(イ) 医師の勤務計画を作成すること。

(※8) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

### 4. 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人以下の場合)

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)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

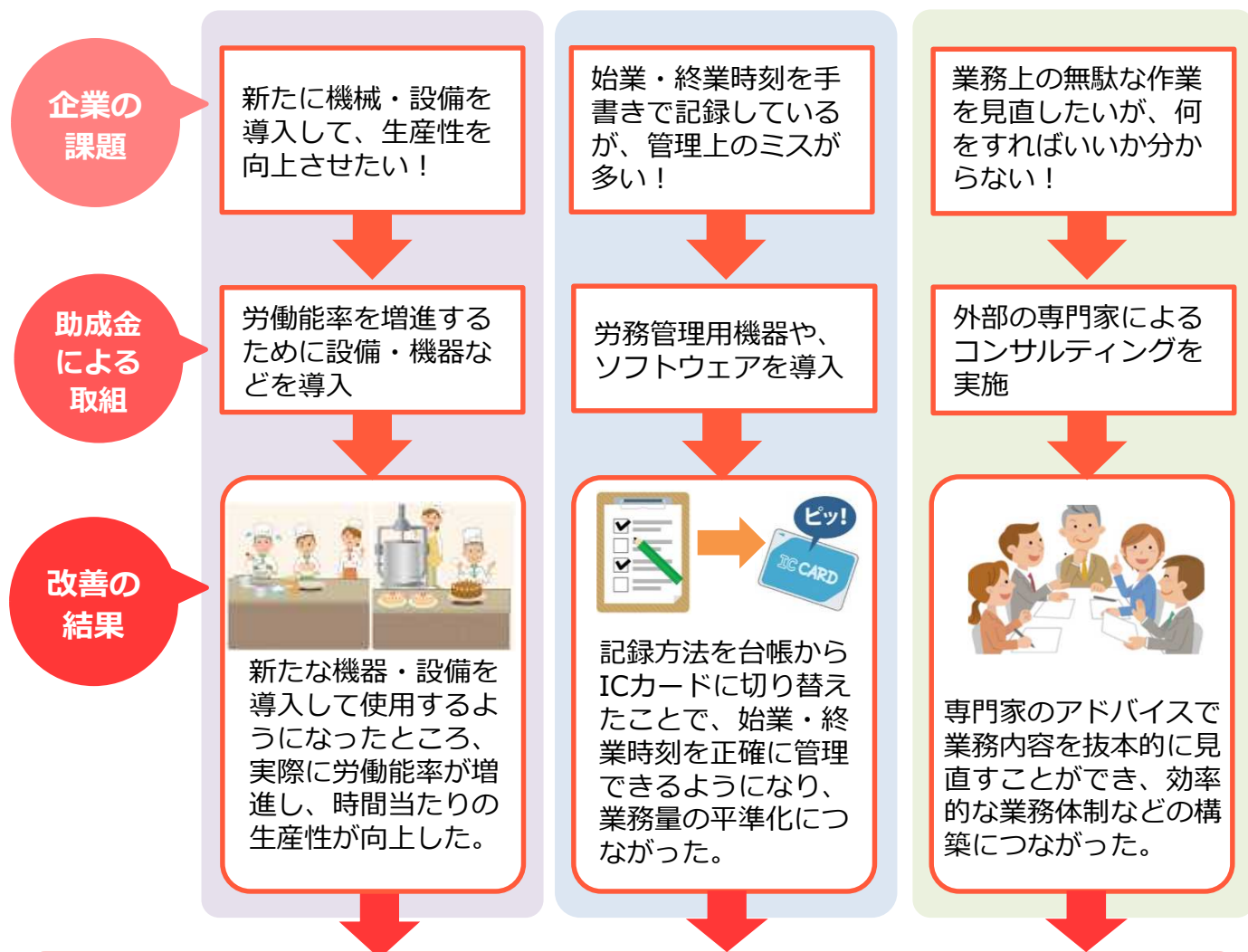
引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)



# 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!!**

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/>)





# 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 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (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・休日労働時間数を縮減**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
	I 以下1～3の上限額及び4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	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)

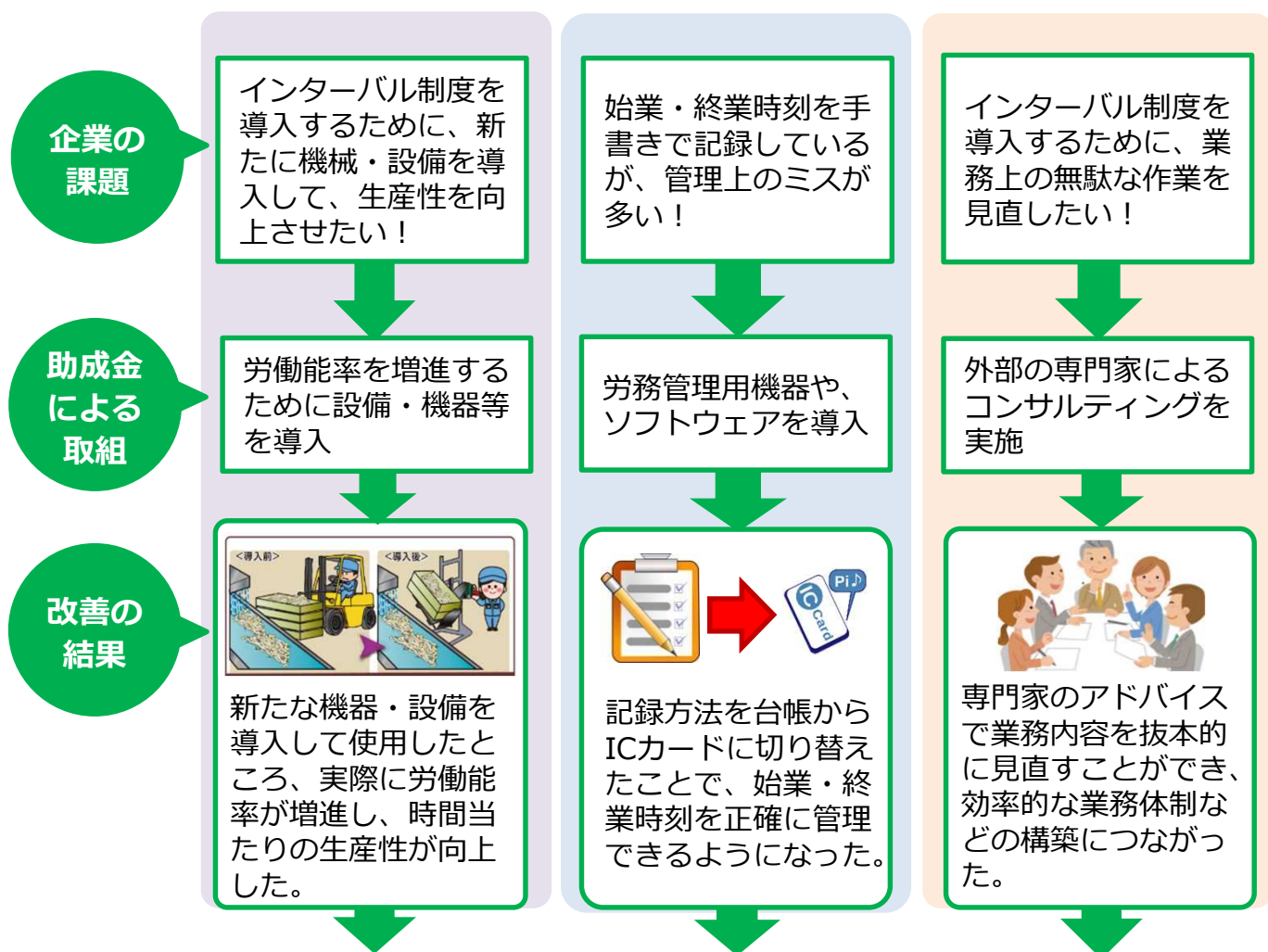
引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

# 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「休息時間」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



**勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!**

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  
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



# 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。
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）
  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. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
    - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
    - ② 既に休憩時間数が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
    - ③ 既に休憩時間数が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 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (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～

- 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。

- **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数を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 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 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 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)

## 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。)

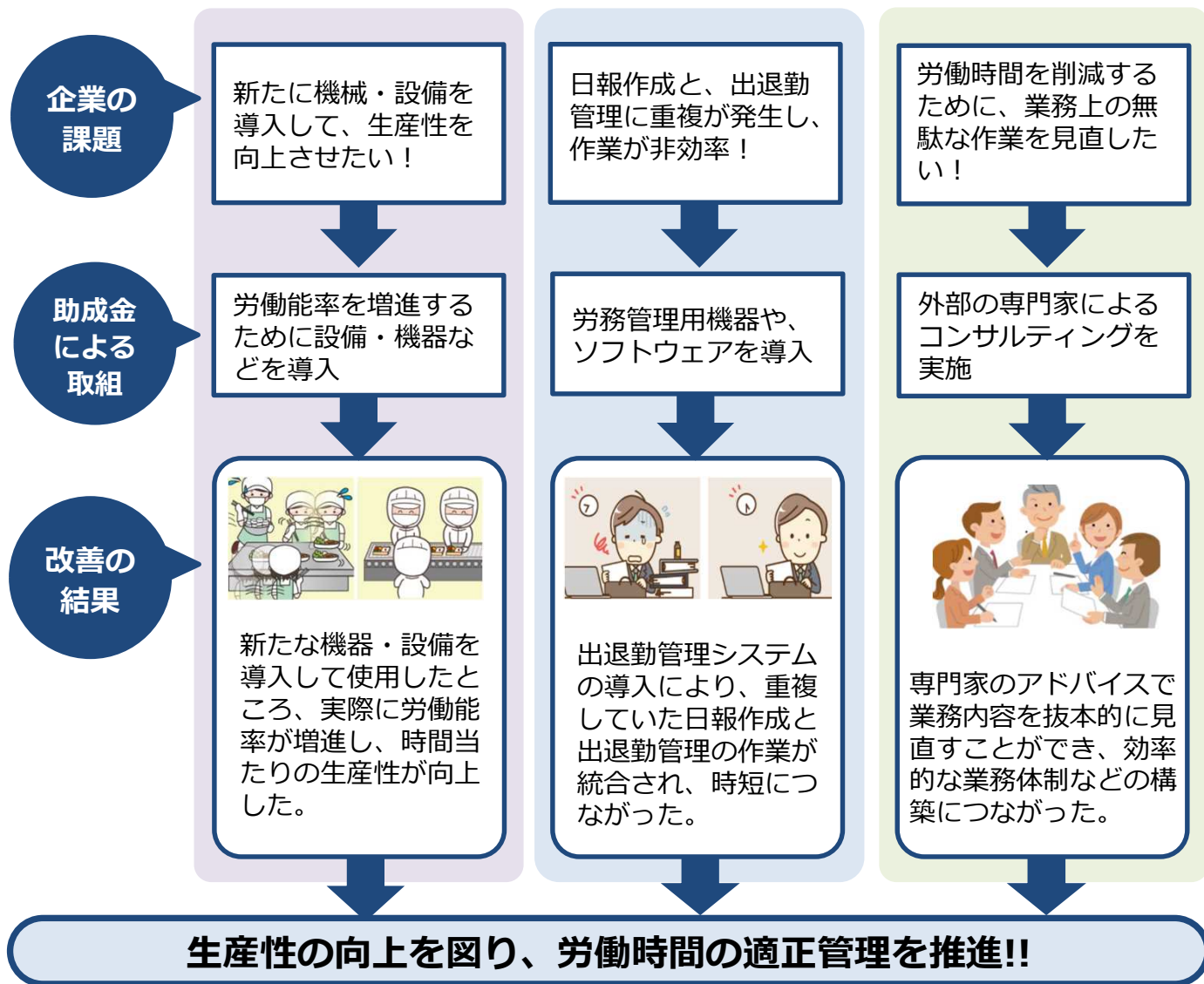
(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。



# 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/>)





# 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 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (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、助成対象となる取り組み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】

助成額	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⑦を実施する場合、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 (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)

## 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。

# 2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と  
家庭生活の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

## 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
	<b>第1種</b>	<b>20万円</b>
①	代替要員加算 育児休業等に関する 情報公表加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
	<b>第2種</b>	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな  
要件

### ① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。  
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

#### <代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

#### <育児休業等に関する情報公表加算>

- 自社の育児休業の取得状況 (男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数) を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

### ② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率 (%) の数値が30ポイント以上上昇していること。

または

第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

### おもな要件

#### A：介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**すること。

##### ○職場復帰時

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**3か月以上継続雇用**していること。

##### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の**代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）**、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）**に支給額を加算します。

#### B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（\*1, 2を除く）**利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度*1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度*2

注）\*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

##### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、**介護休業・両立支援制度の自社制度の説明**を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、**介護休業を取得した場合の待遇についての説明**を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**こと。



### 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

#### I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※**職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可**

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

#### おもな要件

##### A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 育児に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**連続3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。

##### B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、**職務や業務の情報・資料の提供**を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

#### おもな要件

- 育児休業取得者を、**育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象労働者が**3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が**休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）**または**代替要員を確保せず**に業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）**こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。制度導入のみの申請は不可。  
※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

#### おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が**1か月以上の育児休業**（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の**一定の利用実績（A：子の看護休暇制度 は10時間以上（有給）の取得または B：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）**があること。

**New** <育児休業等に関する情報公表加算> ※I～IIIのいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

支給額

2万円



## 介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1人当たり	5日以上10日未満 20万円
	10日以上 35万円

※1事業主当たり1年度5人まで支給。

### おもな要件

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

## 育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者1人当たり	10万円

※令和5年度内に1事業主当たり10人まで支給。（上限100万円）

### おもな要件

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。  
（次のいずれかの制度）テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／時差出勤の制度／小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度／夜勤回数の制限／ベビーシッター費用補助制度／育児サービスの費用の補助・貸与／保育施設の設置・運営 等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を1日（または1日所定労働時間）以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

## その他

**中小企業の範囲** ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

### 生産性要件の廃止について

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増）については、令和4（2022）年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 **検索**



### ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー **検索**

# 人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主（※）を支援します！

**※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方及び試行的に導入している、又はしていた事業主の方が対象です。**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

## ① 機器等導入助成

### 支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
  - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
  - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする
- テレワークの実施促進について企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組を行う事業主であること。

### 支給額

支給対象経費の  
**30%**

※以下のいずれか低い方の金額が上限額  
・100万円 又は  
・20万円×  
対象労働者数

## ② 目標達成助成

### 支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

### 支給額

支給対象経費の  
**20% 〈35%〉**

※以下のいずれか低い方の金額が上限額  
・100万円 又は  
・20万円×  
対象労働者数

※〈〉内は賃金要件を満たした場合に適用

### 助成対象となる取組

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用  
※令和5年4月1日からテレワーク用端末（PC、タブレット、スマートフォン）のレンタル・リース費用が助成対象となります。その他の支給対象となる経費については、支給要領をご確認ください。
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/index.htm](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm)

# ご利用の流れ

1

## テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が  
テレワーク実施計画を  
**認定**

2

## 認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

### 評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

#### ※助成対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

#### ✓ テレワーク用通信機器等の導入・運用

- テレワーク用端末レンタル・リース費用（77万円）
- ネットワーク機器（16万5千円）
- サーバ機器（55万円）
- NAS機器（11万円）
- セキュリティ機器（33万円）
- ウェブ会議関係機器（1万1千円/対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（33万円）
- テレワーク用サービス利用料（初期費用5万5千円、利用料38万5千円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（11万円）

✓ 労働者に対する研修（11万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（33万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（11万円）

3

### ①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



#### 助成金の支給

支給対象経費の  
**30%**

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

4

### 評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

### ②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



#### 助成金の支給

支給対象経費の  
**20%（35%）**

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

## 助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索

※（）内は賃金要件を満たした場合に適用



厚生労働省HPへは  
こちらのQRコードからも  
アクセス可能です。





独立行政法人

# 労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」と「各地域産業保健センター」ご利用のお知らせ



## ○働く人の健康管理のための公的な機関です

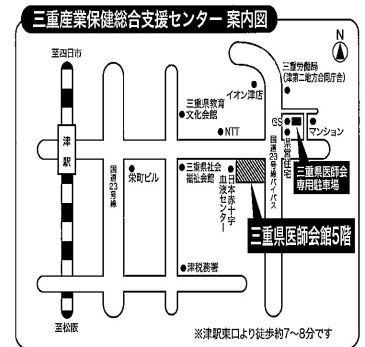
三重産業保健総合支援センターでは、各地域産業保健センターとともに、産業保健に携わる産業医、保健師、衛生管理者はじめ事業主や人事労務担当者の方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの各種支援を行っています。皆様のご利用をお待ちしております。

## ○提供するサービスは全て無料です



## 三重産業保健総合支援センター（三重さんぽセンター）【産業保健スタッフ向けサービス】

- 産業保健関係者に対する専門的研修  
事業場等の産業保健スタッフに対する産業保健研修会（「産業医向け」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け」）を行っております。
- 事業主・労働者に対する啓発セミナー等  
事業主団体等が主催する会員向け研修会等で労働衛生に関する講演（治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対策等）への講師派遣を行います。
- 個別訪問支援等  
専門スタッフ（保健師、社労士等）が事業場に訪問し、治療と仕事の両立支援制度の導入支援や、メンタルヘルス対策への取組の支援等を行います。
- 情報提供等  
毎月1回「三重産保メルマガ」を配信しています。  
産業保健に関する最新情報、産業保健研修会参加の特典もあります。  
是非ご登録を!!。
- 上記事業を含め、その他各種事業等について、当センターホームページ <https://www.mies.johas.go.jp> により提供しています。研修会、産業保健相談・支援等の申込みや関係行政機関等からの情報は供も行っていきます。



津市桜橋二丁目 191 番 4

☎059-213-0711

## 各地域産業保健センター（各地さんぽ）【小規模事業場向けサービス】

- 労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた、健康診断結果の有所見者に対する医師からの意見聴取、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導のほか、こころとからだの健康管理に関わる相談や事業場個別訪問による産業保健サービス等を実施しています。
- ご利用には事前の申込みが必要です。また、利用回数には制限がありますので、詳細は事業場所在地の各地さんぽコーディネーターへお問合せください。

【桑名地さんぽ】  
桑名市東方尾弓田 3038  
桑名医師会  
健康福祉センター内  
☎0594-25-3481  
開設日：毎週火・水・木

【四日市地さんぽ】  
四日市市西新地 14-20  
四日市医師会館内  
☎080-9370-2042  
開設日：毎週火・水・木

【鈴鹿亀山地さんぽ】  
鈴鹿市西条 5-118-4  
鈴鹿市医師会館内  
☎059-384-0230  
開設日：毎週火・水・木

【津地さんぽ】  
津市島崎町 97-1  
津地区医師会館内  
☎059-227-5252  
開設日：毎週月・水・金

【松阪地さんぽ】  
松阪市白粉町 363  
松阪地区医師会館内  
☎0598-21-3308  
開設日：毎週火・木・金

【伊勢地さんぽ】  
伊勢市勢田町 613-12  
伊勢地区医師会館内  
☎0596-26-1020  
開設日：毎週火・木・金

【伊賀地さんぽ】  
伊賀市四十九町 1929-42  
伊賀医師会館内  
☎0595-24-3613  
開設日：毎週月・火・水

【東紀州地さんぽ】  
熊野市井戸町 750-1  
熊野市社会福祉センター内  
☎0597-89-6039  
開設日：毎週火・水・金



# 治療と仕事の両立支援 出張相談窓口のご案内

治療を受けながら仕事を続けたい方を対象に、鈴鹿中央総合病院で「三重産業保健総合支援センター」による治療と仕事の両立支援が受けられます。

こんな悩み・不安に対し、相談・支援をいたします。

- がん等と診断されたけど、仕事を続けたい。
- 病気のことをうまく伝えられない。
- 治療と仕事を両立できるか不安。
- 職場の理解・協力が得られない。
- 今後の働き方について誰に相談したらいいのかわからない。
- 治療に合わせた短時間勤務や、休暇の取得が難しい。



三重産業保健総合支援センターの両立支援促進員が、  
鈴鹿中央総合病院 患者支援センターにて相談に応じます。

相談者の希望により日時調整のうえ**随時開設**します。  
ご予約は、下記の①か②にお願いします。

## ① 三重産業保健総合支援センター

☎059 - 213 - 0711 Fax 059 - 213 - 0712

月曜日～金曜日 8:30～17:15

※出張相談以外でも相談が可能です。

## ② 鈴鹿中央総合病院 患者支援センター

☎059 - 384 - 2226

月曜日～金曜日 9:00～16:00

治療と  
仕事の  
両立支援



独立行政法人労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階

Eメールアドレス ryoritsushien@mies.johas.go.jp