

神勞雇均発0510第1号
令和元年5月10日

各 位

神奈川労働局雇用環境・均等部長



業務改善助成金及び時間外労働等改善助成金のご案内について

日頃から、労働行政の推進につきましては、ご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援するため各種助成金制度を実施しております。

そのうち、業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度で、時間外労働等改善助成金は、時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成する制度です。

つきましては、制度をご理解いただくための資料として、業務改善助成金及び時間外労働等改善助成金に係るリーフレット並びに生産性向上の事例集を送付させていただきますので、会員事業場への周知方よろしくお願いいたします。

なお、助成金制度について、ご連絡させていただいた上で、説明に伺うことも検討しておりますので、ご対応方よろしくお願いいたします。

また、「働き方改革」に取り組む中小企業の皆様を支援するためのワンストップ相談窓口として、「神奈川働き方改革推進支援センター」を開設しております。こちらも是非ご活用ください。

担当 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 村上

横浜市中区北仲通5-57

横浜第2合同庁舎13階

電話 045-211-7380



平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場 かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

～・業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考にしてください

業務改善

事例1 ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>
【所在地】新潟県 【従業員数】40人
【事業の種類】食品製造販売業

<課題と対応> 弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい

専務取締役

<独自の工夫>
以前は4種類の価格等の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

盛り付け時間が25%削減

<実施内容> ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果> 弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例2 セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>
【所在地】熊本県 【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食品小売業

<課題と対応> 繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい

人事課長

<独自の工夫>
各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(別スイッチを取り付け)、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

レジの精算時間が1.5倍の速さになり、預り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

<実施内容> 商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果> レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例3 新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

<企業概要>
【所在地】栃木県 【従業員数】115人
【事業の種類】麺類の製造及び販売業

<課題と対応> 麺製造時の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

一度に大量の仕込みができます。また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい

専務取締役

<独自の工夫>
各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイトパートに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役がフィードバックして改善を行っている。

一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短縮

<実施内容> 大型で、生産品目の切り替え時に、麺製造時の残り物が落ちやすい釜に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・効率向上。光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果> 仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例4 新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

<企業概要>
【所在地】広島県 【従業員数】61人
【事業の種類】ホテル業

<課題と対応> 食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかかり、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

食器洗浄作業を効率化したい

社長

洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

<実施内容> 新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や整理整頓など、他の作業時間を創出できた。

<成果> 食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

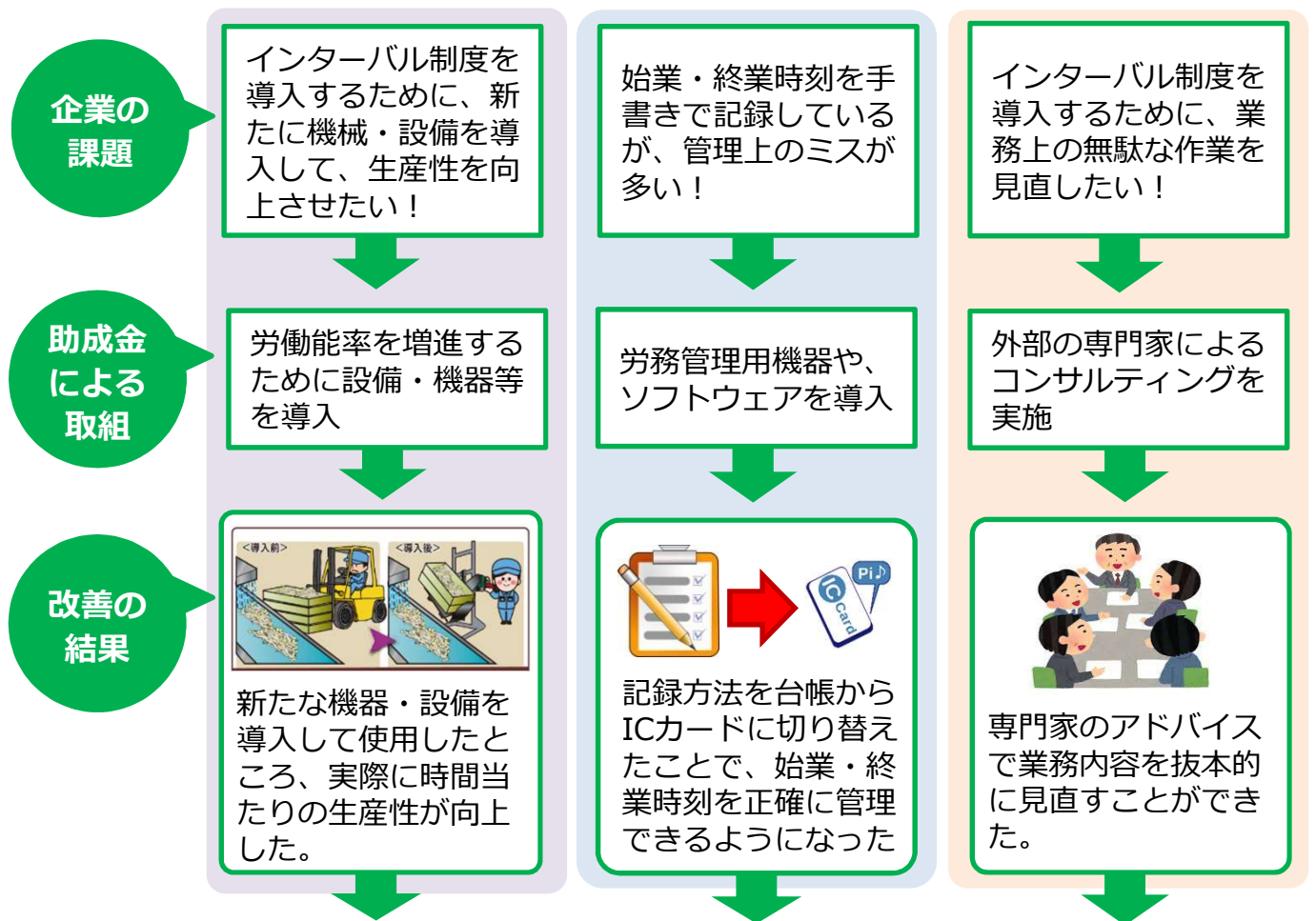
(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

「時間外労働等改善助成金」 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



生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

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、事業場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 におたずねください。

【本コースを今年度活用される事業主、又はこれまで支給を受けた事業主の方へ】

- ▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（時間外労働等改善助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

- 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		B	
	資本または出資額		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	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	

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- 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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 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、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

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- **新規導入**【対象事業主が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**【対象事業主が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**【対象事業主が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。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給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。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休憩時間数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※4)	補助率(※5)	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(※4)	補助率(※5)	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

(※4) 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。

(※5) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、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となります。

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は11月15日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月3日(月))

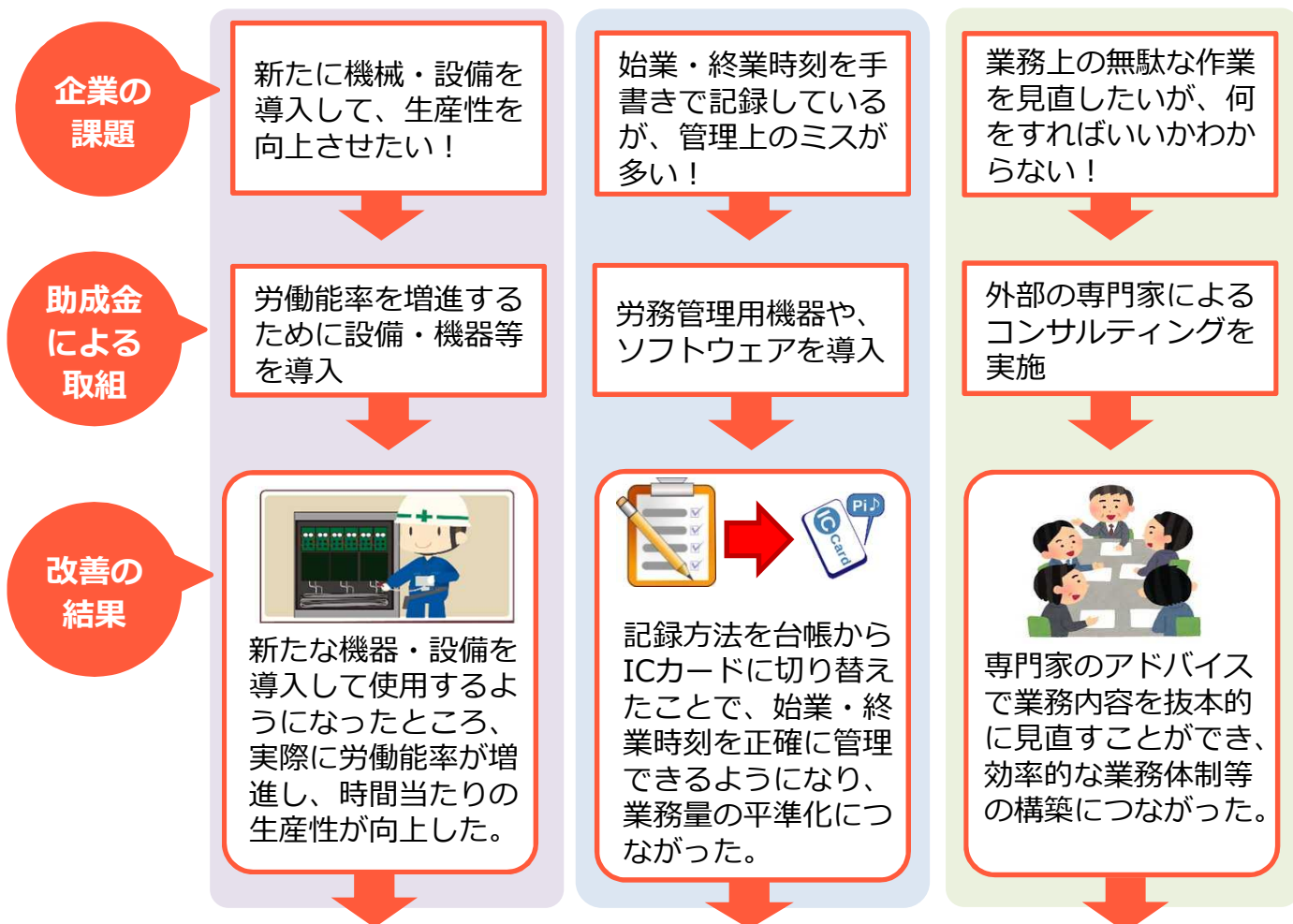
申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



「時間外労働等改善助成金」 時間外労働上限設定コースのご案内


2020年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制**が導入されます。
このコースは、**長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減**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



生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

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・均等室におたずねください。

【本コースを今年度活用される事業主、又はこれまで支給を受けた事業主の方へ】

- ▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（時間外労働等改善助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



時間外労働上限設定コースの助成内容

対象事業主

平成29年度又は平成30年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※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	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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- 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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 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、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。

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（締切は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

労働局に支給申請（締切は2月28日（金））

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。



成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成31年度又は平成32年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

- 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 1企業当たりの上限200万円
	II 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
	III 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名以下かつ、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

【Ⅱの上限額】

- 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

- 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

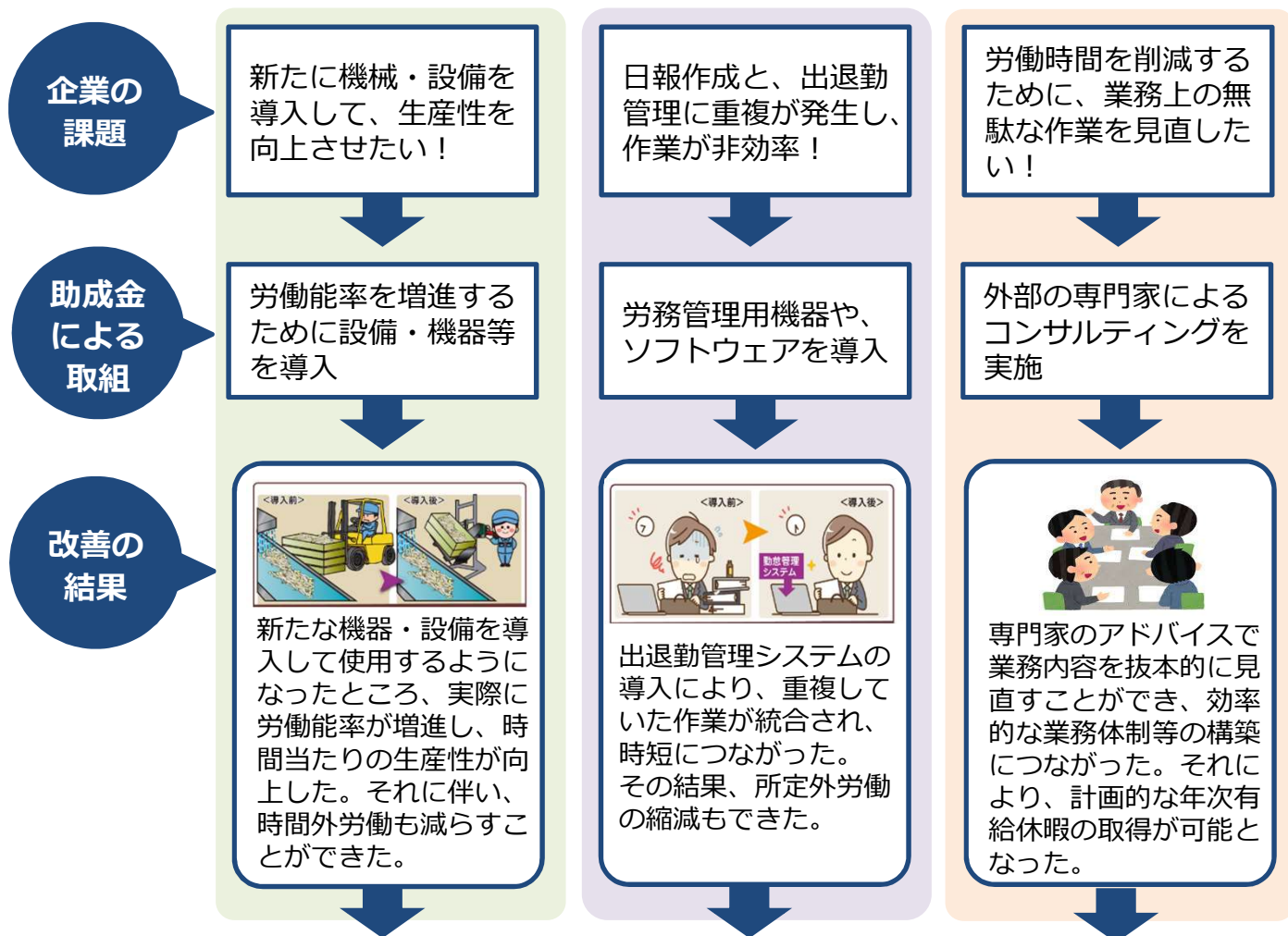
(2019.5)

「時間外労働等改善助成金」 職場意識改善コースのご案内

「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減、年次有給休暇取得率70%の達成（2020年目標）を目指しています。


このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

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により、ワーク・ライフ・バランスを推進!!

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 におたずねください。

【本コースを今年度活用される事業主、又はこれまで支給を受けた事業主の方へ】

- ▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（時間外労働等改善助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



職場意識改善コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次のいずれにも該当する中小企業事業主(※1)であること

- ① 交付決定日より前の時点で、全ての事業場の就業規則等に、交付要綱別紙で規定する、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇（以下「特別休暇」という。）のいずれかが明文化されていないこと
- ② 前年における、労働者の月間平均所定外労働時間数が10時間以上であること

(※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	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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- 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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 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、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

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください(※4)

① 年次有給休暇の取得促進

交付要綱別紙で規定する、特別休暇の何れか1つ以上を全ての事業場に新たに導入すること(※5)

② 所定外労働の削減

労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させること

(※4) 事業主が事業実施計画で指定した3か月間について成果目標の達成状況を評価します

(※5) 交付要綱で定める事業実施期間中に、就業規則の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行及び所轄労働基準監督署長に届出されていることが必要です

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	対象経費の合計額×補助率(※6) ※6 常時使用する労働者数が30名以下かつ、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 ※7 上限額を超える場合は上限額
-----	---

● 補助率及び上限額

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成	3/4	100万円
成果目標①を達成し、成果目標②が未達成	1/2	50万円

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は9月30日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月17日(月))

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。

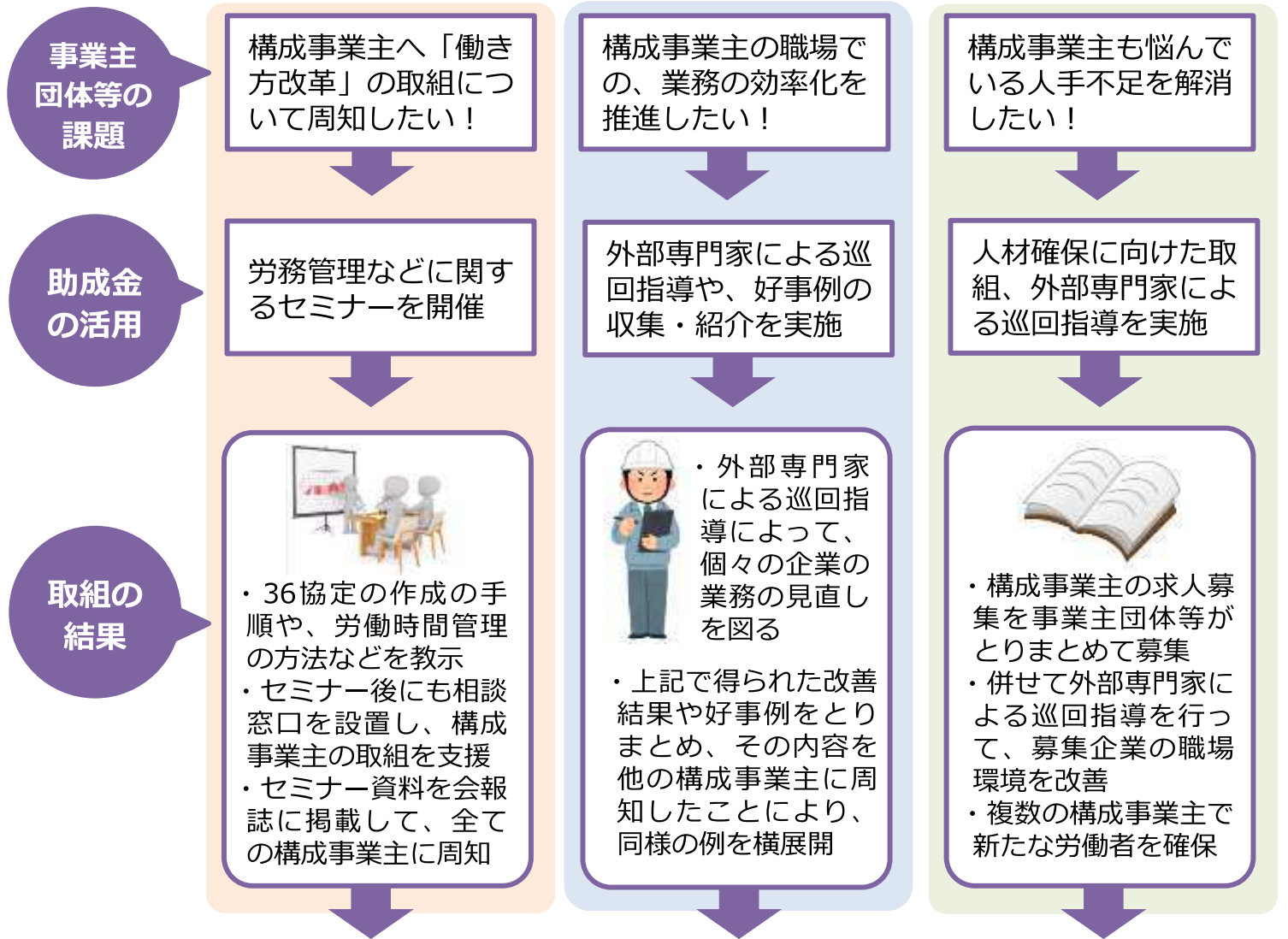


「時間外労働等改善助成金」 団体推進コースのご案内

2020年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制**が導入されます。

このコースでは、**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（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、是非ご活用ください。

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等の設定改善推進に向け、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、事業主団体等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** におたずねください。

▶労働局の所在地一覧



<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



▶働き方改革関連法の詳細は、「働き方改革」特設サイトへ

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



働き方改革 厚労省 検索

団体推進コースの助成内容

対象事業主

3事業主以上で構成する、次のいずれかに該当する事業主団体等(※1)であること

① 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、一般社団法人及び一般財団法人）

イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）

② 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等の要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体等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以上である必要があります。

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 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	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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 市場調査の事業
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- ④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- ⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
- ⑦ セミナーの開催等の事業
- ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置等の事業
- ⑨ 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
- ⑩ 人材確保に向けた取組の事業

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

支給対象となる取組内容について、事業主団体等が事業実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引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又は取組結果を活用すること。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費を支給します。

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(※2)を控除した額 ③ 上限額(※3)
-----	--

(※2) 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。

(※3) 上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は500万円
- ② 都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する事業主団体等（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

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は10月31日（木））



交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施



労働局に支給申請（締切は2月28日（金））

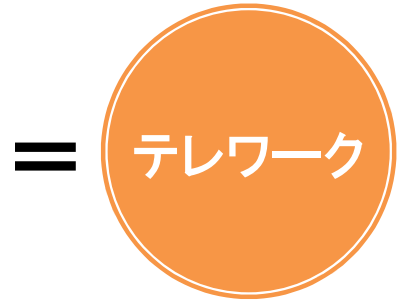
申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



「時間外労働等改善助成金」のご案内 (テレワークコース)

労働時間等の設定の改善*及び仕事と生活の調和の推進のため、
**在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む
中小企業事業主を支援します！**

- 社員の育児や介護と仕事の両立を支援したい
- 社員の通勤負担を軽減したい
- ワーク・ライフ・バランスを推進して社員のやる気をアップさせたい
- 優秀な人材を確保したい



*「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

支給対象となる取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

<input type="checkbox"/>	テレワーク用通信機器(※)の導入・運用 (例) ・web会議用機器 ・社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア ・保守サポートの導入 ・クラウドサービスの導入 ・サテライトオフィス等の利用料 など ※パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません	<input type="checkbox"/>	就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備
		<input type="checkbox"/>	労務管理担当者に対する研修
		<input type="checkbox"/>	労働者に対する研修、周知・啓発
		<input type="checkbox"/>	外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて、**成果目標の達成状況※**に応じて助成します。※成果目標・評価期間は裏面参照。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 (注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」の間の経費のみが対象	対象経費の合計額 × 補助率 (上記の額を超える場合は 上限額 ※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

<支給額の例>

労働者100人の企業で、総務、経理部門5人に1人当たり30万円の機器を導入する場合
 所要額 30万円×5人 = 150万円
 ○成果目標達成の場合 → 20万円×5人=100万円を助成
 ○成果目標未達成の場合 → 10万円×5人=50万円を助成

※ 成果目標、ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。

成果目標と評価期間

成果目標

本助成金の「支給対象となる取組」を実施するにあたっては、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指してください（達成状況に応じて支給額が変わります）。

- ① 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ② 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
- ③ 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる
又は
所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

評価期間

上記「成果目標」を達成したかどうかは、事業実施期間（交付決定の日から平成32年2月15日まで）中の、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断します。
※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します。

ご利用の流れ

- ① 「時間外労働等改善助成金交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出（締切は12月2日（月））
※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

- ② 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

- ③ 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに支給申請（締切は2月末日）
※ 厚生労働省から支給されます

対象となる中小企業事業主

- ① テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※ 試行的に導入している事業主も対象です

または

- ② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能です

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	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

お問い合わせ先

テレワーク 相談

<https://www.tw-sodan.jp/>

テレワーク相談センター

電話：0120-91-6479

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3階

※ 時間外労働等改善助成金テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である、一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

「神奈川働き方改革推進支援センター」 の御案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料で御相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付

【神奈川働き方改革推進支援センター】

神奈川県中小企業団体中央会受託

※フリーダイヤルになり、利用しやすくなりました！

電話：0120-910-090

FAX：0120-971-030

住所：横浜市中区尾上町5-80神奈川中小企業センター9階

【専用メール】hatarakikata@chuokai-kanagawa.or.jp

【受付時間】9:00~17:00（土・日・祝日を除く）

お問合せや
御相談は
こちらまで

- ▶ 御希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
- ▶ 出張相談会・セミナーも開催いたしますので御活用ください。

働き方改革全般について、様々な御相談を受け付けます！

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からの御連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇を見直したい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

どうぞお気軽に、
御相談ください。

など



企業訪問による具体的な支援事例

事例①（生産性向上による賃金引上げ）

○従業員 7名
○業種 小売業

【支援前の状況】

省エネ効果が低く、陳列スペースの小さい冷凍陳列棚を野菜の陳列棚として使用していたため、夏場は排出する暖気で店内の温度が上昇したり、頻繁に棚だしをする必要があるなど、管理に苦心していた。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①陳列棚管理の合理化

省エネ効果の高い冷凍陳列棚の導入により、省エネ効果や陳列に係る効率化を促し、業務改善を図ることで賃金引上げに結び付けてはどうか提案。

②助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、設備投資にかかった費用を助成する業務改善助成金の申請手続きを紹介。

【支援後の効果】

・業務改善助成金を活用し、最新の野菜専用の大型冷蔵庫を導入して業務改善を図り、賃金を引き上げた。また、これを機に、就業規則が整備された。

事例②（限定正社員の創設）

○従業員 60名
○業種 サービス業

【支援前の状況】

正社員からワークライフバランスの観点で①勤務地限定、②職務限定、③短時間勤務という形態で、限定正社員になりたいという要望があった。技能レベルが高い人も多く、限定正社員制度導入より人材を確保したい。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①限定正社員制度を導入し、多様な働き方の確保を助言

優秀な人材を確保するため、限定正社員に係る就業規則を整備することを提案。

②賃金規程の変更

パートタイム・有期雇用労働法の施行を見据え、基本給や通勤手当をはじめとする各種手当の整備を提案。

【支援後の効果】

・限定正社員制度の導入により、2名が限定正社員へ転換し、新たに育児を抱える女性1名の採用につながり、貴重な人材を確保することができた。

働き方改革に取り組む

中小企業・小規模事業の事業主を

専門家が無料でご支援します！

人手不足の解消
に向けた雇用管理

同一労働同一賃金の実現

残業時間の削減

賃金引き上げと
生産性向上

相談無料
秘密厳守



こんなお悩みをお持ちの経営者のみなさん お気軽にご相談ください。

神奈川働き方改革推進支援センター

[電話] ☎ 0120-910-090 [FAX] ☎ 0120-971-030

[メール] hatarakikata@chuokai-kanagawa.or.jp

[ホームページ] <https://www.chuokai-kanagawa.or.jp/htk/>

- 社会保険労務士・中小企業診断士等の専門家が相談に応じます。
ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。

ステップ

1

まずは、電話・メール・FAX・ご来所にて、ご相談ください

例えば、以下のようなお悩みを持つ事業主からのご連絡をお待ちしています。

- ① 新しい36協定について詳しく知りたい
- ② パートタイマーや臨時社員の賃金の決め方についてアドバイスがほしい
- ③ 経営改善・生産性向上への取組例や活用できる助成金を知りたい
- ④ 人手不足の解消に向けた雇用管理の改善についてアドバイスがほしい
- ⑤ 働き方改革を踏まえ、就業規則を抜本的に改正したい
- ⑥ IT推進に向けてのアドバイスがほしい

ステップ

2

専門家を派遣し、ご支援します

神奈川県働き方改革推進支援センター

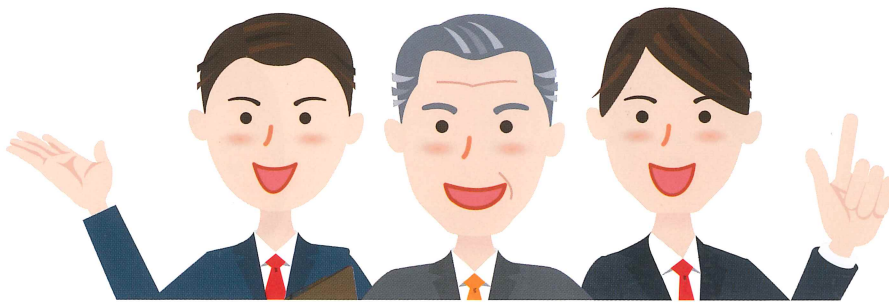
神奈川県労働局委託事業：神奈川県中小企業団体中央会受託

■神奈川県働き方改革推進支援センター

- [相談時間] 午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)
[場所] 〒231-0051 横浜市中区尾上町5丁目80番地
神奈川県中小企業センタービル9階 神奈川県中小企業団体中央会内
・JR関内駅北口 徒歩5分 ・みなとみらい線馬車道駅 徒歩7分
・市営地下鉄関内駅 馬車道改札口 徒歩3分
[電話] ☎ 0120-910-090
[ファックス] ☎ 0120-971-030
[メール] hatarakikata@chuokai-kanagawa.or.jp



専門家派遣やセンターでの相談(無料)を受け付けています!



下記の項目にご記入の上、この用紙を神奈川県働き方改革推進支援センター宛にFAXしてください。

ご相談申込シート(FAX 0120-971-030)

申込日	年 月 日 ()		
事業所名			
業種	従業員数	名	
メールアドレス			
電話番号	FAX番号		
所在地	〒		
(ふりがな) 担当者氏名	役職		
相談方法	<input type="checkbox"/> 専門家に来てほしい <input type="checkbox"/> 支援センターへ訪問する		
希望日時	月 日 () 午前・午後		
相談内容	<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 労働時間等の労務管理 <input type="checkbox"/> 賃金引上げ <input type="checkbox"/> 人手不足 <input type="checkbox"/> 助成金 <input type="checkbox"/> その他(具体的に)		
依頼のきっかけ	<input type="checkbox"/> 商工会議所 <input type="checkbox"/> 商工会 <input type="checkbox"/> 中小企業団体中央会 <input type="checkbox"/> センターHP <input type="checkbox"/> 厚生労働省HP <input type="checkbox"/> 労働局HP <input type="checkbox"/> ハローワーク <input type="checkbox"/> 労働基準監督署 <input type="checkbox"/> 知人・取引先企業 <input type="checkbox"/> 金融機関 <input type="checkbox"/> その他 ()		