



働き方改革支援助成金の活用について

118

近年、政府は働き方改革

を推進し、企業の生産性向上と労働環境の改善を目指しています。その一環として設けられているのが「働き方改革推進支援助成金」です。本助成金を活用すれば、企業が負担するコストを大幅に削減しながら、労働環境の整備や業務効率化を進めることが可能になります。

1、助成対象となる取り組み

本助成金は、企業が労働時間の適正化や多様な働き方の導入を進める際に発生する費用を補助する制度です。具体的には、以下のようない取り組みが対象となります。

(1) 労務管理担当者に対する

研修

(2) 従業員に対する研修、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) 労務管理用機器、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

(7) 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

2、助成金活用のポイントと手続き

助成金を受給するためには、適切な手続きが必要です。以下のポイントを押さえて、確実な申請を目指しましょう。

3、支給額と補助率

助成金の支給額は、実施した取り組みにかかった経費の一部が補助される形となり、成果目標の達成状況に応じて変動します。

4、まとめ



(1) 要件の確認

助成金の対象となる事業主は、労働者災害補償保険の適用事業主であり、所定の条件を満たす必要があります。

(2) 成果目標の設定

助成金を受けるためには、以下のいずれかの成果目標を設定し、それを達成することが求められます。

● 時間外労働時間の削減（60時間以下または80時間以下に設定）

● 年次有給休暇の計画的付与の導入

● 特別休暇制度（病気休暇、ボランティア休暇など）の導入

● 勤務間インターバルを新規導入、適用範囲の拡大、時間延長

(3) 対象となる取り組みの

実施

助成対象となる1の

(1) (7)のいずれか一つ以上の取り組みを実施。

(4) 必要書類の準備

申請には詳細な書類が求められるため、専門家のサポートを受けながら準備を進める。

3、支給額と補助率

助成金の支給額は、実施した取り組みにかかった経費の一部が補助される形となり、成果目標の達成状況に応じて変動します。

● 時間外労働の削減…最大150万円

● 有給休暇の計画的付与の導入…最大25万円

● 特別休暇制度の導入…最大25万円

● 勤務間インターバルを新規導入…最大120万円

● 賃金引き上げを伴う場合の加算額…最大720万円（引き上げ人数に応じて変動）

補助率は対象となる取り組みの原則3/4ですが、従業員数30人以下の企業で一定の取り組みを行った場

合、補助率が4/5に引き上げられます。

4、まとめ

働き方改革推進支援助成金を活用すれば、企業は経済的な負担を軽減しながら、労働環境の改善や生産性向上を実現できます。また、時間外労働の上限規制への対応や、有給休暇の取得促進に向けた取り組みを進めることで、法令順守の強化にもつながり、ひいては従業員の定着率向上、企業のイメージ向上に繋がります。

しかし、申請には複雑な手続きや専門的な知識が求められるため、社会保険労務士のサポートを受けることが成功の鍵となります。

助成金の活用を検討している企業は、ぜひ専門家に相談し、最大限のメリットを享受しましょう。

（間宮社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員・社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄