

拡充

働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和7年度概算要求額 **70億円（71億円）** ※（）内は前年度当初予算額
 ○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））	
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	④ 新規に勤務間インターバル制度を導入	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	⑤ 所定休日の増加	①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
その他長時間労働が認められる業種	⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等	
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円	
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円	
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）	

○ 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

- ※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。
- ※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

〇ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現

➤カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む職場におけるハラスメント対策の推進

拡充

総合的ハラスメント防止対策事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7843）

令和7年度概算要求額 **7.9億円（6.7億円）** ※（）内は前年度当初予算額

労働国会		子子国会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
約1/4	約3/4		

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○ ポスターの作成・配布 ○ 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布 ○ ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営 ○ ツイッター、フェイスブック等を利用した広報 ○ ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）・シンポジウムの開催等 ・月間ポスターや啓発動画の作成 ○ 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント対策に関する情報発信 	<p>実施主体</p> <p>実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）</p>
	企業等への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修の実施 ○ 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援 ○ ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援※拡充内容 ○ 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応