

令和8年5月

公益社団法人全国解体工事業団体連合会 御中

厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課

「働き方改革推進支援助成金」のご案内リーフレットの送付について

日頃より、働き方改革の推進等にご尽力頂き、御礼申し上げます。

この度、下記の「働き方改革推進支援助成金」のご案内リーフレットを作成しました。

つきましては、別添のとおり送付いたしますので、傘下の企業等への配布やリーフレットコーナーに配置するなどにより、助成金の活用に向けた周知にご活用頂きますよう、お願い申し上げます。

記

- ・働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース（建設業））リーフレット
- ・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）リーフレット
- ・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）リーフレット
- ・働き方改革推進支援助成金（取引環境改善コース）リーフレット
- ・働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）リーフレット

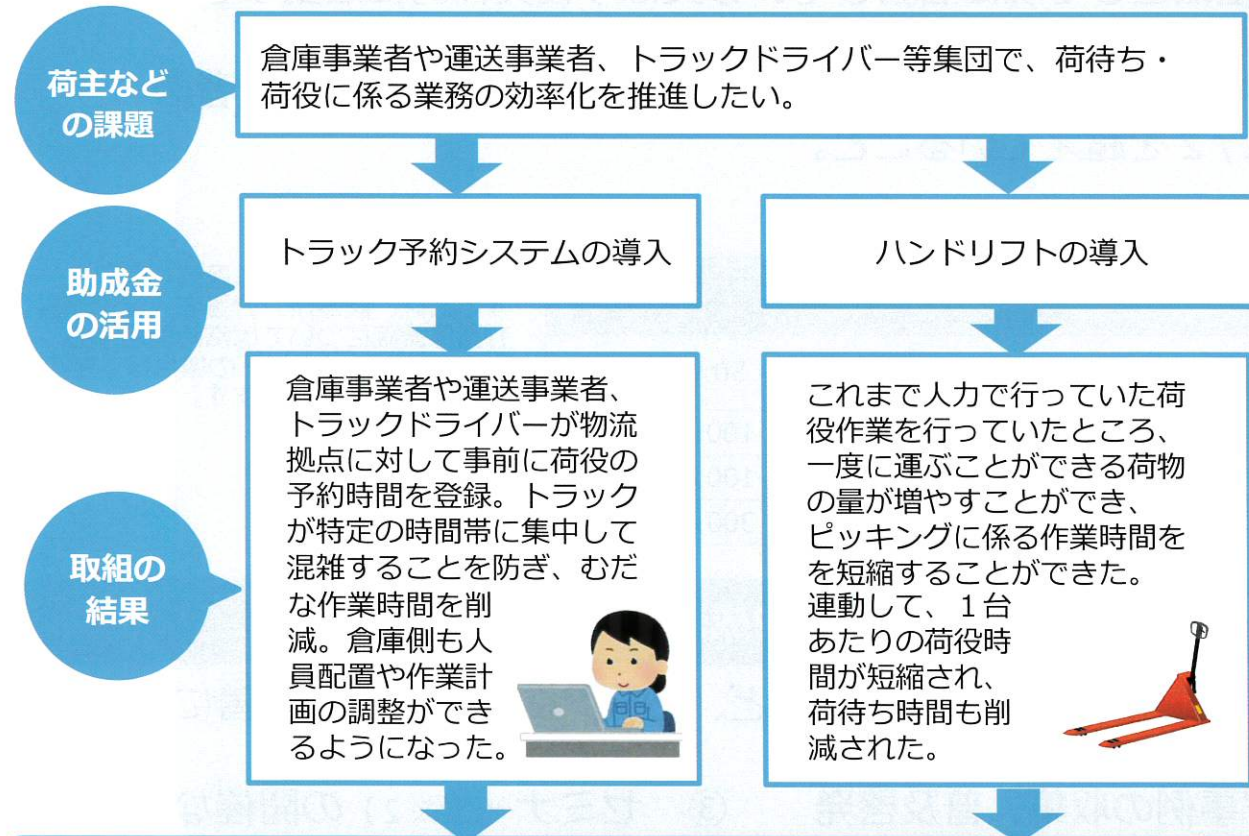
担当：厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課  
新たな働き方推進係  
電話：03-5253-1111（内線 5384）

# 令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 取引環境改善コースのご案内

令和6年4月から、自動車運転者の業務についても、**時間外労働の上限規制**が適用されています。とりわけトラックドライバーは、荷主との関係において荷待ち・荷役時間を要因とする長時間労働の実態があります。

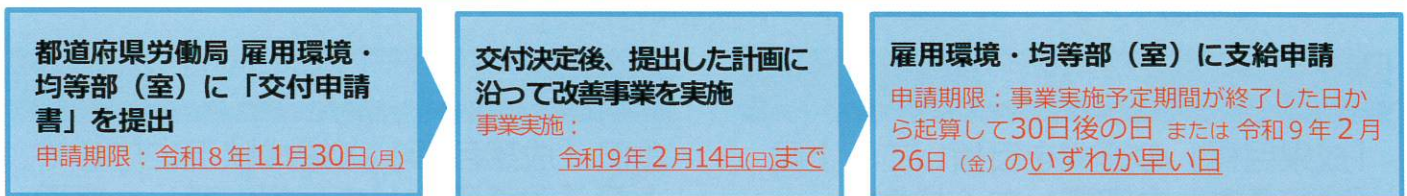
このコースでは、**荷主集団などが、トラックドライバーの時間外労働の削減等のために、荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取引環境整備の取組を実施した場合**に助成金を支給します。

## 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の推進に向けて、環境を整備！

## 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、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、荷主集団等（代表事業主）の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



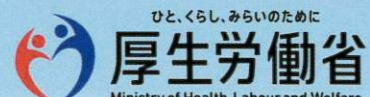
都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」グランツ



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

# 取引環境改善コースの助成内容

## 対象集団等

- ① 荷主集団等を代表して、本助成金の申請に係る事務等を行う事業者（以下「代表事業主」という。）及び構成員を合わせて3者以上で構成された組織であること。
- ② 代表事業主を含め、少なくとも1以上の荷主若しくは倉庫事業者及び1以上の運送事業者で構成されていること。
- ③ 組織として現に活動している又は今後具体的に活動することが見込まれる荷主集団であること。
- ④ 中小企業事業主の占める割合が、構成員たる運送事業者の1/2を超えていること。

など

<中小企業事業主の基準>

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

(※) 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。

## 改善事業（助成対象となる取組）

- ① 取引適正化への理解促進など、労働時間等の設定の改善に向けた取引先等との調整
- ② 好事例の収集、普及啓発
- ③ セミナー(※2)の開催など
- ④ 巡回指導、相談窓口の設置など
- ⑤ 運送事業者等が利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新

(※2) 勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

### 成果目標

「成果目標」の達成を目指して、上記「改善事業」を実施してください。

助成対象となる取組内容について、荷主集団等が事業実施計画で定める**改善事業を行い、運送事業主の1/2以上に対して荷待ち・荷役時間及び労働時間の短縮に効果を上げる**こと。

### 助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

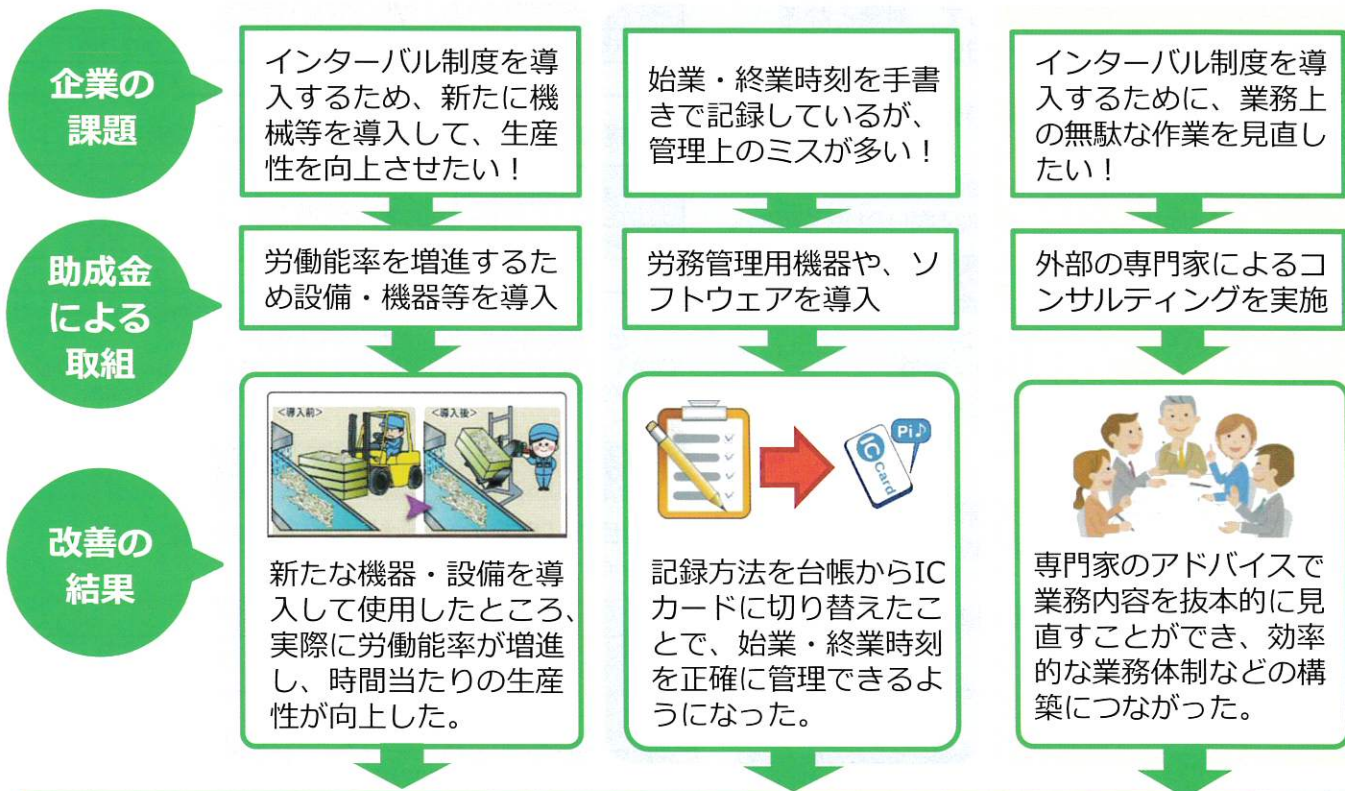
助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額 ② 上限額： <b>100万円</b>
-----	---

# 令和8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「休息时间」を設けることにより、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。

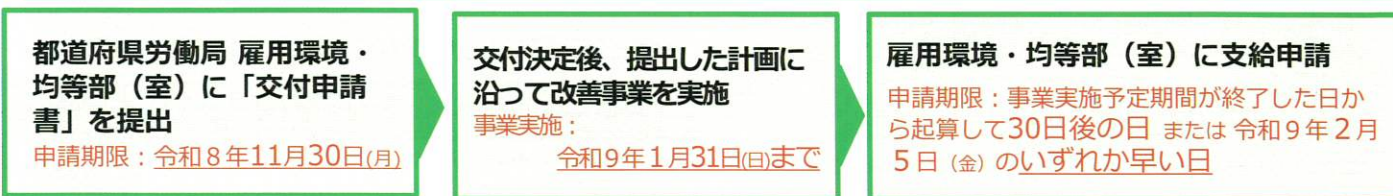
このコースは、生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援**します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例



**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!!**

## 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、裏面をご覧ください。

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**働き方改革推進支援センター** または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」



ひと、くらし、みらいのために

**厚生労働省**

Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

# 勤務間インターバル導入コースの助成内容

## 対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること(※1)。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や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) 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。

## 改善事業（助成対象となる取組）

- 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・労使協定等の整備
- 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
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※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。

## 成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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1/4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1/4または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1/4または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。

など

## 助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記の助成上限額に、下記の加算制度における上限額への加算額を <b>合計した金額</b>
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※4)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

### ● 新規導入：労働者の1/2超に適用

休憩時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	150万円

### ● 新規導入：労働者の1/4超1/2以下に適用

休憩時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	75万円

(※3) 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。

(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

## 加算制度

### 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※5)

(常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※5) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

### 成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

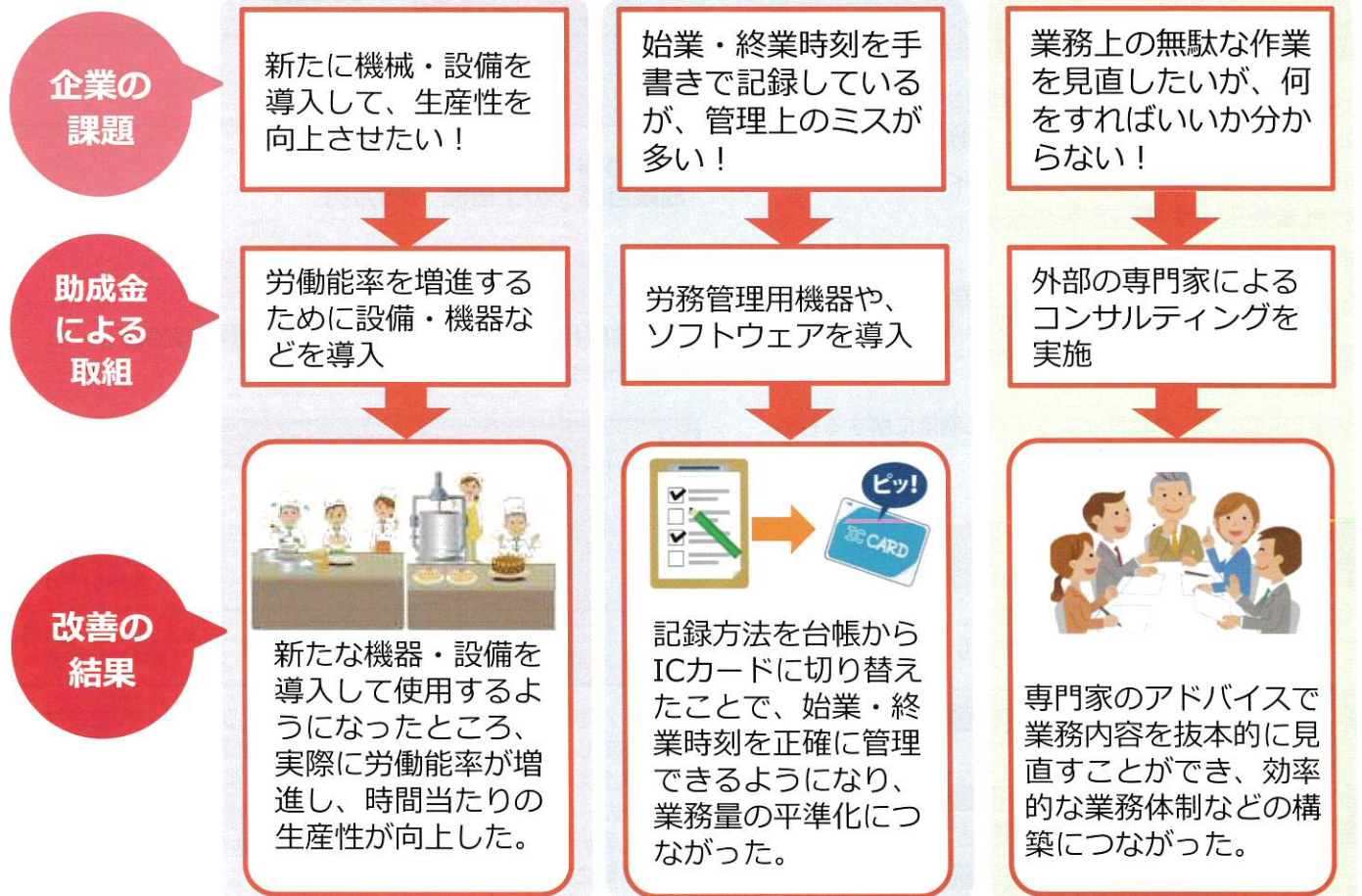
割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



# 令和8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

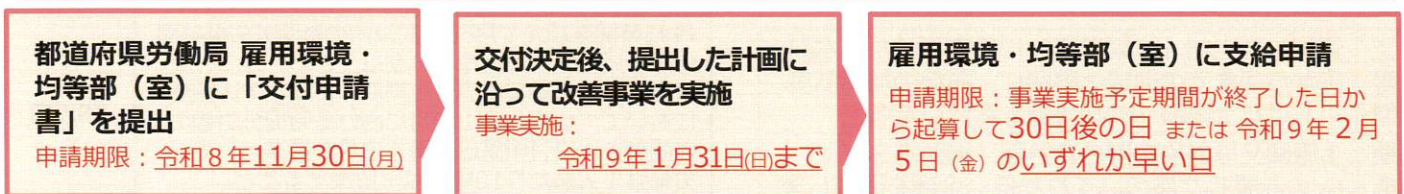
令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に  
取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 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!!**

## 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、裏面をご覧ください。**

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**働き方改革推進支援センター** または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）** にお尋ねください。  
電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」グランツ



ひと、くらし、みらいのために  
**厚生労働省**

Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

# 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

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

## 改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、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・労使協定等の整備
- 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
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※1) 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。

## 成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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・休日労働時間数の削減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**

## 助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から③までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を <b>合計した金額</b>
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

## 成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
設定時間数 事業実施前の	月60時間を超え月80時間以下	100万円	—
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円

成果目標③の上限額：25万円

## 加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※3)

(常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※3) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



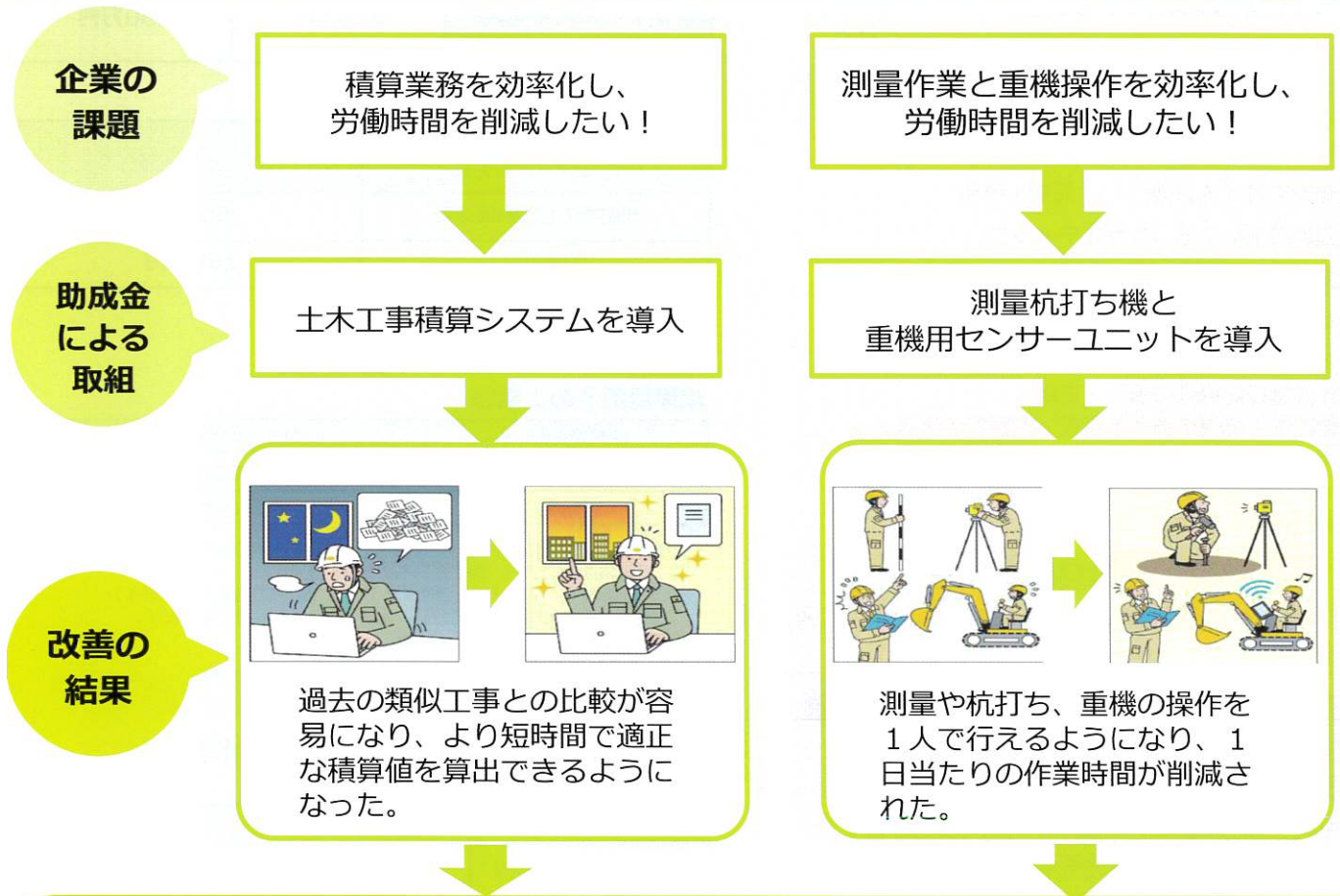


# 令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



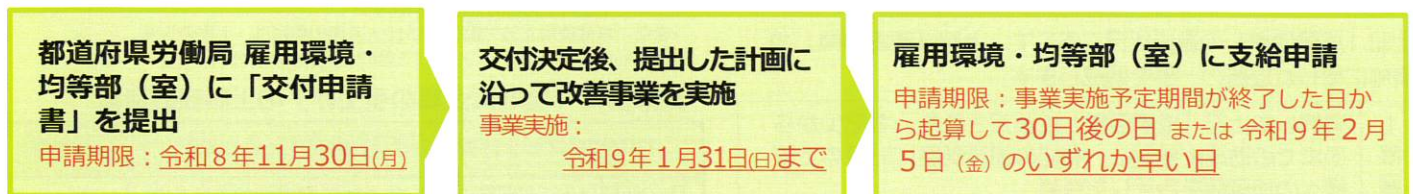
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」



ひと、くらし、みらいのために

**厚生労働省**

Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

# 業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

## 対象事業主

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2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であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。  
など

## 改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、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・労使協定等の整備
- 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
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※1) 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。

## 成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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・休日労働時間数の削減**
- ② **所定外労働時間の削減**
- ③ **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ④ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ⑤ **9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- ⑥ **4週における所定休日を1日以上増加**

## 助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を <b>合計した金額</b>
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。



## 成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え 月80時間以下
事業実施前の 設定時間数	月60時間を超え 月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

## 成果目標②の上限額 (※3)

削減した労働者1人あたりの 所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

(※3) 成果目標①及び②は同時に選択できない。

## 成果目標③、④の上限額：各25万円

## 成果目標⑤の上限額

休憩時間数(※4)	1企業当たりの上限額 (※5)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※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) 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場合は、上表の1/2が上限額となります。

## 成果目標⑥の上限額：25～100万円

## 加算制度

### 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算 (※6)

(常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
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)
7%以上 引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

(※6) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

### 成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

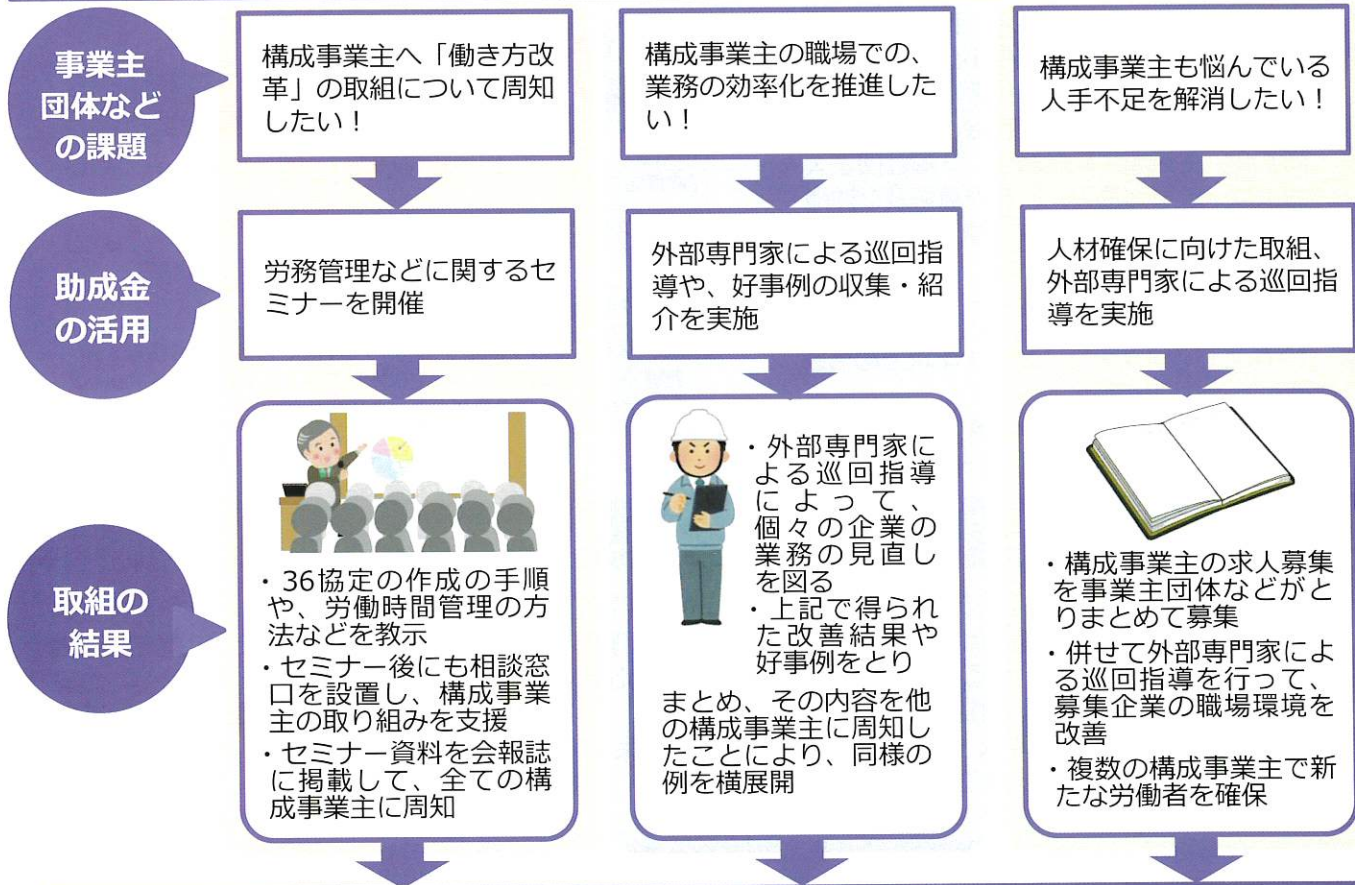
割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

# 令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

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。

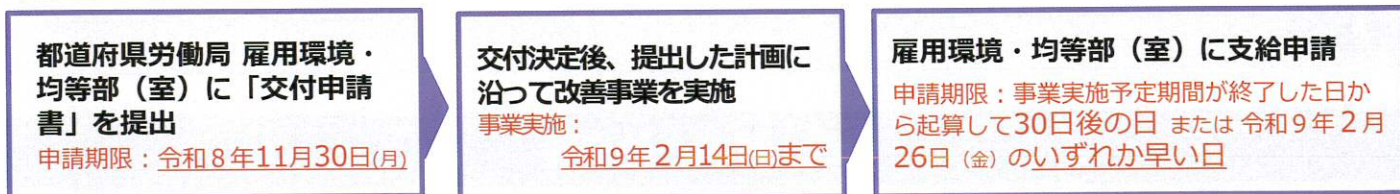
このコースでは、**事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。**

## 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の推進に向けて、環境を整備！**

## 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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」



ひと、くらし、みらいのために  
**厚生労働省**  
 Ministry of Health, Labour and Welfare

(2026.4)

# 団体推進コースの助成内容

## 対象となる事業主団体等

以下のいずれかに該当する事業主団体など(※1)です。

- ① 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績があるなどの要件を満たす事業主団体  
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、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関連する団体  
イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主  
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などの要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体など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を超える必要があります。

### <中小企業事業主の要件>

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。

## 改善事業（助成対象となる取組）

- ① 市場調査 ② 新ビジネスモデルの開発、実験 ③ 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）④ 取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取引先との調整
  - ⑤ 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展 ⑥ 好事例の収集、普及啓発 ⑦ セミナー(※3)の開催など ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置など 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
- (※3) 勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

## 成果目標

「成果目標」の達成を目指して、上記「改善事業」を実施してください。

助成対象となる取組内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組または取組結果を活用すること。**

## 助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

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を控除した額(※4) ③ 上限額：500万円
-----	--

(※4) 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。

