

# 総括調査票

調査事案名	(14) 働き方改革推進支援助成金			調査対象 予算額	令和2年度：7,292百万円の内数 (参考 令和4年度：6,602百万円の内数)		
府省名	厚生労働省	会計	労働保険特別会計 (労災勘定)	項	仕事生活調和推進費	調査主体	本省
組織	—			目	労働時間等設定改善推進助成金ほか	取りまとめ財務局	—

## ①調査事案の概要

### 【事業の概要】

- 中小企業・小規模事業者が、生産性の向上により、労働時間の短縮や有給休暇の取得促進がなされるような職場環境の整備を行うために必要な経費の一部を助成するもの。
- 助成対象となる主な取組は、労働生産性の向上に資する設備・機器等の導入等である。

### 【成果目標と補助対象となる取組】

申請する企業は、以下の成果目標を一つ以上選択。

#### 1. 時間外労働の短縮

時間外労働時間で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に提出すること。

#### 2. 所定休日の増加

所定休日を増加させることを就業規則等に規定すること。

#### 3. 特別休暇の「整備」

病欠休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇等の特別休暇制度の規定を整備すること。

#### 4. 時間単位の年次休暇の「整備」

時間単位で取得可能な年次休暇制度の規定を整備すること。

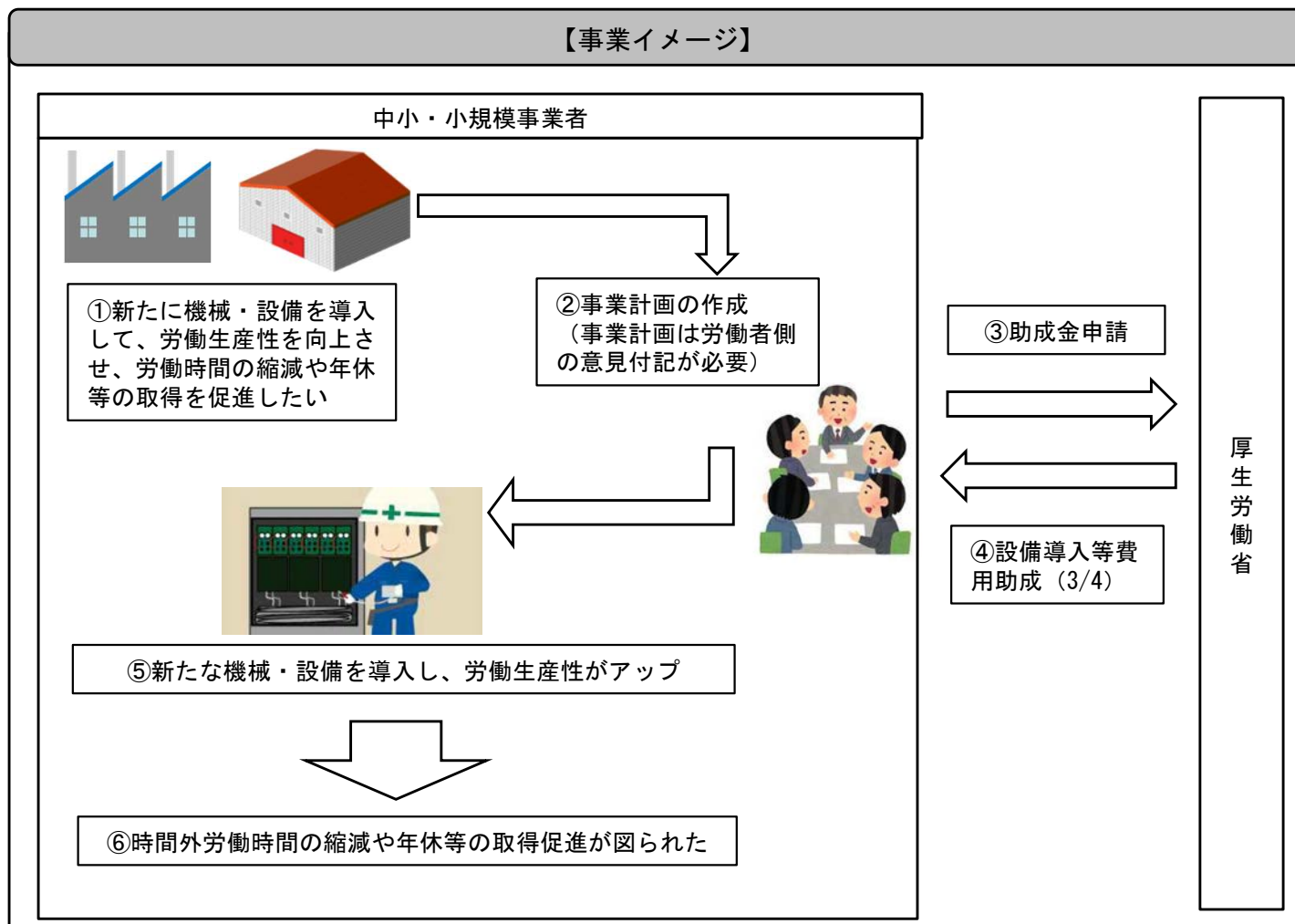


選択した成果目標を達成するために必要な取組を実施。  
(以下、主な助成対象となる取組。)

- ・労務管理担当者等に対する研修
- ・外部専門家によるコンサルティング
- ・人材確保に向けた取組
- ・労働生産性の向上に資する設備・機器等の導入

これらに関する事業計画を作成し、取組に要した費用の一部を補助。  
(事業計画には労働者の意見付記が必要。)

### 【事業イメージ】



# 総 括 調 査 票

調査事案名 (14) 働き方改革推進支援助成金

## ②調査の視点

### 1. 成果目標の設定と事業の効果について

バランスのとれた「働き方改革」を推進するに当たり、成果目標ごとの申請状況はどうか。

また、成果目標に対する効果が実際に得られ、「働き方改革」が進んでいると言えるか。

## ③調査結果及びその分析

### 1. 成果目標の設定と事業の効果について

令和2年度における申請状況を調査したところ、事業者が選択した成果目標の9割超が「③特別休暇の整備」又は「④時間単位年次休暇の整備」となっており、「①時間外労働の短縮」はほとんど選択されていない。【表1】

また、助成金を受給した事業者において、成果目標に対する実績を調査したところ、「③特別休暇の整備」及び「④時間単位年次休暇の整備」については、休暇制度を「導入」したのみで実際に「利用」されていないケースがそれぞれ約5割、2割となっている。【表2-2】

さらに、「④時間単位年次休暇」が実際に利用されたと答えた事業者について、どれくらいの従業員が利用したか調査したところ、全従業員に占める利用者の割合が3割未満の事業者が半数超となっており、時間単位年次休暇の利用は特定の従業員にとどまっていると考えられる。【表2-3】

以上から、本助成金が、時間外労働の短縮や休暇制度の利用といった本来の目的を達成しているとは言い難い。この要因として、休暇制度の整備という成果目標が、制度の「利用」まで求められず、選択しやすいことが考えられる。

【表1】申請状況

成果目標	件数	割合
①時間外労働の短縮	77	3%
②所定休日の増加	26	1%
③特別休暇の「整備」	1311	52%
④時間単位年次休暇の「整備」	1088	43%
①～④の合計	2502	100%

95%

(注) 厚生労働省の申請受付のデータを集計。申請事業者は成果目標を複数選択可。四捨五入の結果合計と一致しない。

【表2-2】成果目標（③④）に対する実績

③特別休暇の整備	件数	割合
特別休暇が利用された	395	100%
特別休暇が利用されなかった	180	46%
特別休暇が利用されなかった	215	54%
④時間単位の年休	件数	割合
時間休が利用された	383	100%
時間休が利用された	312	81%
時間休が利用されなかった	71	19%

【表2-1】成果目標（①②）に対する実績

①時間外労働の短縮	件数	割合
縮減できた	19	100%
縮減できなかった	17	89%
縮減できなかった	2	11%
②所定休日の増加	件数	割合
所定休日が増加した	18	100%
所定休日が増加しなかった	18	100%
所定休日が増加しなかった	0	0%

【表2-3】時間単位年次休暇の利用状況

全従業員に占める時間休利用者の割合	件数	割合
① 5%未満	68	22%
② 5%以上～15%未満	61	20%
③ 15%以上～30%未満	47	15%
④ 30%以上～50%未満	52	17%
⑤ 50%以上	84	27%

(注) 四捨五入の結果合計と一致しない。

## ④今後の改善点・検討の方向性

### 1. 成果目標の設定と事業の効果について

成果目標ごとの申請件数に明らかな偏りがあり、時間外労働の短縮を含むバランスのとれた「働き方改革」を推進するためにも、助成金の受給要件の見直しを検討すべき。

また、休暇制度の整備について、休暇制度を導入するだけでなく、実際の利用にもつながるよう、従業員への周知や話し合いを行い、例えば「利用見込み」を事業計画に盛り込む等により、助成金の効果を検証すべき。

# 総 括 調 査 票

調査事案名 (14) 働き方改革推進支援助成金

## ②調査の視点

### 2. 労働者側の意見も反映された事業計画の作成状況

「働き方改革」を推進するためには、労使双方の意見を踏まえて取組を行うことが重要である。

本助成金の受給要件として、労使間の話し合いの場を設けることとされているが、話し合いが適切になされているか。

### 3. 厚生労働省による取組実績のフォローアップ状況

厚生労働省は、本助成金の効果までフォローアップしているか。

#### 【調査対象年度】

令和2年度

#### 【調査対象先数】

厚生労働省：1先

事業主：511先

従業員：646先

## ③調査結果及びその分析

### 2. 労働者側の意見も反映された事業計画の作成状況

本助成金の申請に当たっては、労働者と話し合いを行った上で、事業計画に労働者側の意見を付記することとされているが、労働者側に話し合いの状況を調査したところ、話し合いが行われていないケースが一定数存在している。本要件が形骸化すると、前述の成果目標が適切に労働者に共有されない結果、時間外労働の短縮や休暇制度の利用が促進されない可能性がある。【表3】

なお、事業主及び従業員に対し、「働き方改革の推進には、どのような観点が必要か」問うたところ、両者ともに、「②事業主と従業員が作業効率化等について話し合いの上進めていくことが重要」が最も多く、続いて、「③現場の状況をよく知っている従業員がボトムアップで意見出しを行い、改善していくことが重要」となり、話し合いの重要性は認識されていることが分かる。【参考】

【表3】労使間の話し合いの状況

労使間の話し合いの有無	件数	割合
①事業主から従業員に事業計画の説明がなされ、話し合いも行った	540	84%
②従業員から提案を行い、話し合いも行った	15	2%
③話し合いは行っておらず、事業主から説明を受け、事業計画書の「労働者の意見」欄に署名を行った	83	13%
④話し合いも説明もされておらず、事業計画書の「労働者の意見」欄に署名するよう言われ署名を行った	3	0.5%
④その他	5	0.8%
①～④の合計	646	100%

(注) 従業員にアンケート調査を実施。四捨五入の結果合計と一致しない。

### 3. 厚生労働省による取組実績のフォローアップ状況

厚生労働省に確認したところ、成果目標の達成・未達成については、助成金を申請する際の事業実施報告書類（改定後の就業規則等）で確認しているとのことであり、例えば、休暇制度の「整備」がなされたかは確認している状況であった。

一方で、休暇制度の「利用状況」までは確認しておらず、実際に働き方改革に向けた取組が進んだかのフォローアップが不十分であった。他省庁の補助金においては、補助金受給後の企業の事業効果までフォローしている事例もあることから、本助成金についても事業効果まで把握する仕組みを構築すべき。

【参考】

働き方改革のために重要なこと	事業主 回答数	従業員 回答数
①事業主がトップダウンで指示を出すことが重要	103 (15%)	108 (12%)
②事業主と従業員が話し合いの上進めていくことが重要	398 (58%)	508 (58%)
③従業員がボトムアップで意見出しを行うことが重要	182 (26%)	259 (29%)
④その他	5 (0.7%)	4 (0.5%)
①～④の合計	688	879

(注) 事業主及び従業員にアンケート調査を実施。（複数回答可）四捨五入の結果合計と一致しない。

## ④今後の改善点・検討の方向性

### 2. 労働者側の意見も反映された事業計画の作成状況

「働き方改革」（時間外労働の短縮や休暇制度の利用等）を推進するために、労使間の話し合いの機会を持つことを徹底し、幅広く現場の意見も反映した事業計画の策定を求め、当該事業計画の提出と併せて、現在作成・保管を求めている、話し合い過程の議事録等を助成金の支給審査過程でチェックすべき。

また、厚生労働省は優良事例を収集しHPで公開するなど、周知・横展開などに努めるべき。

### 3. 厚生労働省による取組実績のフォローアップ状況

厚生労働省は、PDCAサイクルを回すためにも、事業者の助成金受給後の状況をフォローするなど、事業効果まで把握すべき。