

こんなお客様のお役に立てます！

- ✓ 労務管理が**タイムカード**
- ✓ 給与計算が**エクセル**
- ✓ 就業規則を 創業以来 **改訂していない**
- ✓ 業務マニュアルがなく **作業が属人的**



補助金・助成金を活用して
中小企業の業務改革をご支援
致します

高尾コーチング&コンサルティング 代表 高尾 将嘉（たかお のぶよし）

- ・ 中小企業診断士、ITコーディネータ、経済産業省認定 経営革新等支援機関
- ・ **専門は中小企業のビジネスモデル変革支援、業務改善・働き方改革支援**

略歴

・ 早稲田大学卒業後、日経BP社（IT系とビジネス系媒体の取材記者）、野村総合研究所（IT導入コンサルタント、経営コンサルタント）を経て、2019年に高尾コーチング&コンサルティングを創業

・ コロナ後の社会の変化に対応した中小企業のビジネスのオンライン化を数多く支援した。補助金や助成金の採択実績も多く、「コロナ特別対応型持続化補助金」は5件、「事業再構築補助金」は7件を採択され、補助事業の実行支援も行っている。



お問い合わせ：高尾コーチング&コンサルティング 高尾将嘉（たかおのぶよし）

070-5554-0990 n-takao@nifty.com

<https://www.facebook.com/ntakao2007>

高尾コーチング&コンサルティングの事業内容

1. 生産性向上のための**業務改革・働き方改革支援**、**健康優良法人認定支援**、**従業員のキャリア開発支援**

2. ベンチャー企業の立ち上げ支援、**創業計画・事業計画の作成支援**、**第三者増資・融資の獲得支援**

3. 中小企業の**事業再構築**、**ビジネスモデル変革**のための**新規事業開発支援**、**補助金・助成金の獲得支援**

助成金を使って、お悩み解決 + α

経営者さまのこんなお悩みも

- 業務を効率化し、**コストを削減**したい
- オペレーションを改善し、**業務品質**を上げたい

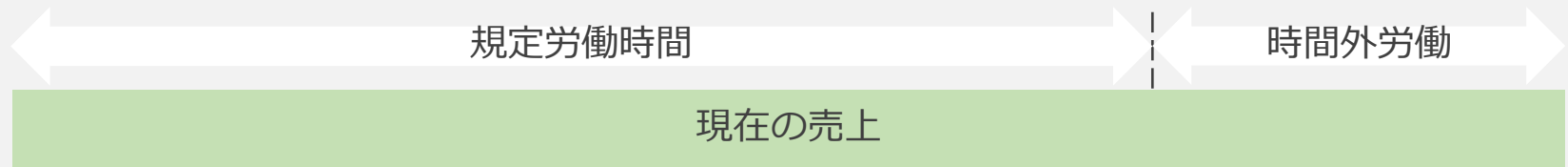
助成金を活用してDXを推進すると

解消するだけでなく **会社が元気になります！**

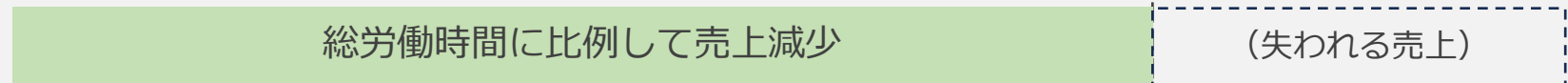
- 働きやすい環境整備で、**従業員エンゲージメントが爆上がり**
- 新たな質のいい人材採用が可能になるなど、**雇用が安定**
- 従業員のスキルアップなどによって、**業績が向上**

「働き方改革」の本質

「働き方改革」の本質は
生産性を向上しながら**時間外労働を削減**すること



✕ 仕事のやり方を変えずに残業を減らすと、売上は減少



○ **生産性を向上し、残業を削減しながら売上を維持**



経営者 Happy
従業員 Happy

「働き方改革」を推進する施策例

業務の標準化

仕事のやり方や業務品質がバラバラだと、改革は進みません。
改革の対象業務が決まったら、真っ先に、業務を標準化します。

業務の可視化

各社員の業務を可視化、手順をマニュアル化することで、業務分担や人員配置の最適化、工数の削減などの効率化を実現できます。

システムやソフトなどツールの導入

標準化し可視化・マニュアル化した業務を効率的に運用するため、会社の実態に合ったツールを選びます。

社内コミュニケーションの改善

社内コミュニケーションに問題があると、ヒト・モノ・金にフォーカスしても改革は進みません。取引先なども含め、コミュニケーション不全による非効率を解消する視点も、改革を進める大事なポイントです。

働き方改革推進支援助成金*の内容抜粋

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、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り組み
- 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(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 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。

(※4) 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。

【注】 * ①時間外労働の削減や
②有休(産休・育休、介護休)の取得推進を促す

【出典】 [働き方改革推進支援助成金](#)

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組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・休日労働時間数を縮減**させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)**のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成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。
【助成額最大730万円】

| | |
|-----|---|
| 助成額 | 以下のいずれか低い額 |
| | I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) |
| | (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦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 |

健康経営優良法人の認定取得支援も行っています。

健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定要件

| 大項目 | 中項目 | 小項目 | 評価項目 | 認定要件 | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------------|--|---|---------------|---------------------------|---------------|
| | | | | 中小規模法人部門 | 小規模法人特例 | | |
| 1. 経営理念・方針 | | | 健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診 | 必須 | | | |
| 2. 組織体制 | | | 健康づくり担当者の設置 | 必須 | | | |
| | | | (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供 | 必須 | | | |
| 3. 制度・施策実行 | (1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討 | 健康課題に基づいた具体的な目標の設定 | 健康経営の具体的な推進計画 | 左記①～⑮のうち13項目以上 プライム500・ネクストプライム1000は | 必須 | 健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上 | |
| | | 健康課題の把握 | ①定期健診受診率(実質100%) | | | | 左記①～③のうち2項目以上 |
| | | | ②受診勧奨の取り組み | | | | |
| | ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | | | | | | |
| | (2) 健康経営の実践に向けた土台づくり | ヘルスリテラシーの向上 | ④管理職または従業員に対する教育機会の設定 | | 左記④～⑦のうち1項目以上 | | |
| | | ワークライフバランスの推進 | ⑤適切な働き方実現に向けた取り組み | | | | |
| | | 職場の活性化 | ⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み | | | | |
| | | 仕事と治療の両立支援 | ⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外) | | | | |
| | (3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策 | 具体的な健康保持・増進施策 | ⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | | 左記⑧～⑮のうち4項目以上 | 左記⑧～⑮のうち3項目以上 | |
| | | | ⑨食生活の改善に向けた取り組み | | | | |
| | | | ⑩運動機会の増進に向けた取り組み | | | | |
| | | | ⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み | | | | |
| | | | ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み | | | | |
| ⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | | | | | | | |
| 感染症予防対策 | ⑭感染症予防に関する取り組み | | | | | | |
| 喫煙対策 | ⑮喫煙率低下に向けた取り組み | 必須 | | | | | |
| | 受動喫煙対策に関する取り組み | | | | | | |
| 4. 評価・改善 | | | 健康経営の取り組みに対する評価・改善 | 必須 | | | |
| 5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※誓約事項参照 | | | 定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 | 必須 | | | |