

申請期限が延長されました！

## 令和5年度業務改善助成金のご案内

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の  
引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、  
人材育成・教育訓練など

(計画の承認と事業の実施後)  
業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

## 申請期限が延長されました！

業務改善助成金の申請期限について、賃金引き上げ計画を立てて申請いただくもののみ、**令和6年3月31日に延長**されました。

	申請期限	事業完了期限	留意事項
賃金引き上げ計画を立てて申請	令和6年3月31日に延長	・令和6年1月31日までの申請分 令和6年2月28日までに設定いただきます。	・事業完了期限を令和6年2月28日までに設定いただいた場合でも、 <b>年度内に事業完了が見込まれない場合は翌年度に再設定</b> いただく場合がございます。
賃金引き上げ後に申請(※)	令和6年1月31日まで	・令和6年2月1日以降の申請分 <b>令和6年4月1日～令和7年2月28日に設定</b> いただきます。	・令和6年4月1日以降に事業完了期限を設定いただいた場合、 <b>交付決定前(令和6年3月31日まで)に設備導入をすると対象外</b> となります。

※ 事業場規模50人未満の事業場の申請を行う事業者のみが対象。

## 対象事業者・申請の単位など

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**(POSレジシステムやリフト付き特殊車両の導入など)が助成の対象となります。

また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。(詳しくは中面へ。)

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円

→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引き上げ(90円コース)

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

> 450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は  
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの  
詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

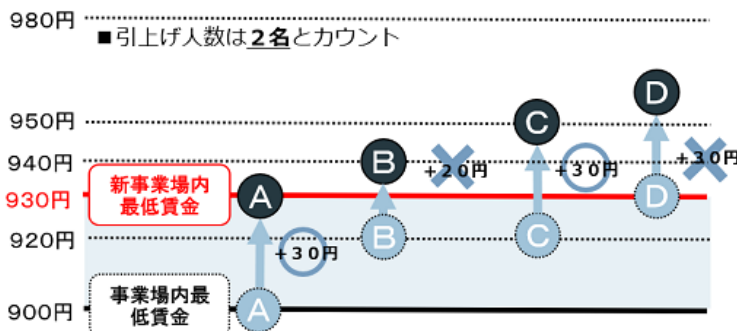
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

## <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

### ※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

#### <生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



#### <関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただくことができます。

PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]

PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 3,12KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しきれなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が6人から4人に軽減

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人できるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み取り込みの手間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>

<導入後>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

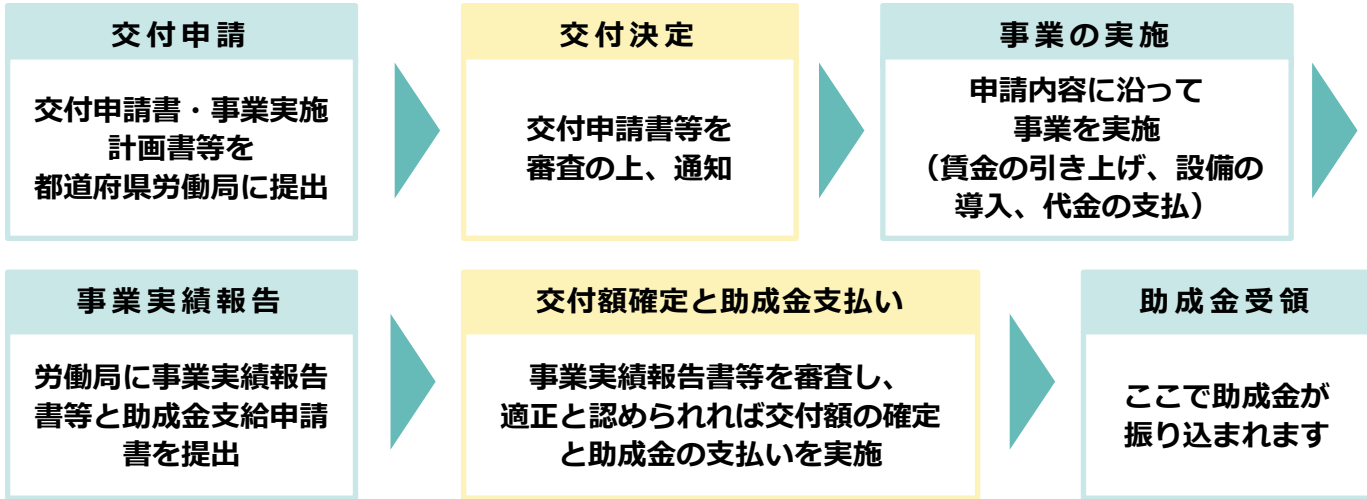
**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。**

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了

対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

## 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号: 0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の  
**人手不足の解消へ！**



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハゆう」ちゃん

## 「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上</b> を増額	<b>3年目 10万円</b>

### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

#### ◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう  
手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として  
社会保険料の算定対象としません。

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。  
※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、  
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※**令和5年10月1日から令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。**

## キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

**キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください**

＜申請スケジュールの例＞ ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	社会保険加入														
手当の支給等		★	★	★	★	★	★	★	★						
支給申請期間										★	★	★	★	★	★
キャリアアップ計画書															

令和6年1月31日までに提出(特例期間)

★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。  
(※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※<sup>3</sup>等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長  
メニュー

(1)(2)の  
併用メニュー

(1)手当等支給  
メニュー

本助成金の  
支給要件には  
該当しません。

- ※<sup>1</sup> 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。
- ※<sup>2</sup> 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※<sup>3</sup> 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

 0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



# 働き方改革で、会社が成長する 「人づくり」を活性化



代表取締役社長  
井木敏晴氏

株式会社井木組 総合工事業

## 分業改革で現場業務を取り崩し 職場環境を整備。長時間労働削減も

現場の長時間労働削減を目標に、主に事務作業をサポートする現場支援担当者制度を創設。手始めに事務作業が複雑な公共工事の現場に現場支援担当者を常駐させ、業務内容を把握させた上で、自社の方針を各現場に伝えている。井木社長は「現場のトップである監督が本来の業務に専念し、かつ技術の研鑽を推進することで、より高品質のものを顧客に提供できる」と意義を語る。

## 女性の活躍の場も広げていく

「労働時間を減らしながら生産性を高めるには、社員一人ひとりの能力アップが必須」と井木社長。本社の事務職から登用した「マルチスキル化」で、現場支援チームをさらにサポート。適材適所を考え、より専門的な技術などを身につける仕組みを整える。従来の「建設現場は男性の仕事」の意識を改革。設計、積算、施工管理や営業分野でも女性社員が活躍中だ。



改革ストーリーは  
Webで!



POINT /

### 働き方改革のポイント

- 1 現場支援チームを創設**  
事務作業を分業し、現場技術者を本来の業務に注力させる。現場社員の残業を削減
- 2 社員のマルチスキル化**  
専門的な業務スキルなどをマルチに身につけることで、さまざまな職域で女性も多く活躍中
- 3 働きやすい職場環境を整備**  
残業削減、年次有給休暇の取得率向上に取り組み、年間休日89日から104日へと増加

VOICE 従業員の声

### 働き方改革でどう変わった？

#### 「縁の下の力持ち」として 現場の業務をサポート

現場支援担当の第1号として現場に赴き、業務に取り組んでいます。現在は、事務作業にとどまらず、品質管理や施工管理など多岐に渡ります。日中にできることから対応するので、現場技術者の負担軽減ができ、現場の残業も目に見えて減ってきたと感じています。



工務管理部  
伊藤美紀さん

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 井木敏晴
- 本社所在地 / 鳥取県東伯郡
- 従業員数 / 146名 (2021年7月現在)
- 設立 / 1912年
- 資本金 / 9,600万円
- 事業内容
  - 1. 土木一式工事 2. 建築一式工事
  - 3. とび・土工工事 4. 管工事
  - 5. 舗装工事 6. 港湾工事
  - 7. 造園工事 8. 水道施設工事
  - 9. 内装仕上工事 10. 宅地建物取引
  - 11. リフォーム事業

# 「休日増加・ICT建機導入・多能工化」の三位一体改革で生産性向上



代表取締役  
熊本孝司氏

大津建設株式会社 建設業

## 安全と健康を第一に、休みを増やして働きやすい環境へ

土木工事を中心に地域に根ざして事業展開している大津建設株式会社。人材不足や競争激化など、建設業界を取り巻く環境が厳しさを増す中、熊本社長は、人材確保対策や生産性向上に向けて、長年にわたり、さまざまな取り組みを行ってきた。2022年からは休日増加への取り組みを開始。2年かけて年間休日を87日から96日、105日へと段階的に増やし、2023年1月より4週8休に移行した。

## 仕事を「面白い」と感じてもらえるように多能工化を推進

新入社員が欲しいが人材確保は難しい。そこで、仕事を面白いと感じてもらえるように、一人一人の適正や興味を見極めながら、いろいろな仕事を経験できるようにしている。また、資格取得や人材の育成にも力を入れ、多能工化を推進し、従業員の活躍を支援。さらに、ICT建機の導入で、生産性向上を図るとともに、熟練者でなくても機械自体で制御できるようにし、属人化の改善・作業の質の標準化等を実現した。



改革ストーリーはWebで!



支援社会保険労務士  
久保春恵氏(広島県)

POINT /

### 働き方改革のポイント

- ① 「4週6休」から「4週8休」へ  
従業員から「家族と過ごす時間が増えた」「身体をしっかりと休ませられた」など喜びの声が増え、ワークライフバランスが向上した
- ② ICT施工技術の導入  
属人化(熟練工頼り)の改善・省人化、作業日数の短縮・人工の削減、事故発生リスクの低減、生産性向上などの効果があった
- ③ 多能工化を積極的に推進  
様々な業種を経験できるよう資格取得のサポートに注力し、人材を育成することにより、従業員一人一人の仕事の幅が広がった

VOICE 従業員の声

### 働き方改革でどう変わった?

4週8休で土曜休みが増え、子どもも喜んでます



ICT建機導入で効率化され作業量が減り、段取りをゆっくり考える時間が増えました。また、子どもの部活の送迎や見学、試合の応援は土曜日が多く、以前は誰も行けないこともありましたが、2023年からは4週8休になったので参加しやすく、子どもも喜んでくれることが嬉しいです。



工務室長  
中篠迫晶さん

## COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役/熊本孝司
- 本社所在地/広島県三次市
- 従業員数/33名(2023年1月現在)
- 創業/1960年3月
- 設立/1967年1月
- 資本金/2,000万円
- 事業内容  
建設業(土木工事業、建築工事業等)、下水道排水設備工事業、土木建築設計管理業、介護福祉用具の販売・貸与業、農業、食品製造業ほか



# ITを活用し事務作業の効率化と有給休暇取得促進の同時実現



代表取締役  
鈴木貴久氏

有限会社タムカンパニー 建設業

## IT活用でバックオフィス業務を効率化

従来、経営者自らが管理部門を担当し、総務・経理等の事務作業に時間がとられ、経営的な業務を行うことが困難になってきた。このため、事務員を採用するとともに、企業と社労士事務所をつなぐクラウドの『業務支援システム』を導入し、経営者が費やしていた時間や労力を軽減し、他の重要な基幹業務に注力することにした。また、手作業で行っていた給与計算業務も正確かつ効率的に行えるようになった。給与明細は従業員のスマホに配信することで配布作業が不要になり、管理部の担当者の工数削減につながった。こうした一連の取り組みの結果、総務担当者の負担軽減が実現した。

## 勤務状況をリアルタイムに把握

従来のタイムカードや出勤簿では、締切日に集計しないと残業時間などの勤務状況が把握できなかった。勤怠管理システムを導入し、毎日リアルタイムで把握できるようにするとともに、シフトの設定や日々の人員配置状況の把握も可能となった。また、1か月の勤怠集計が簡単に給与計算と連動し面倒なチェック作業が大幅に軽減した。さらに、事前に設定した残業時間の上限に近づくとアラートが表示される他、有給休暇の管理機能も備わっており、労働時間管理、年次有給休暇の取得促進につなげることができるようになった。



改革ストーリーは  
Webで!



支援社会保険労務士  
後藤昌雄氏(愛知県)

POINT /

### 働き方改革のポイント

- 長時間労働の削減**  
『業務支援システム』の導入により、労働時間管理や、賃金計算等の間接業務の効率化、生産性の向上につながり当該部門の長時間労働時間の縮減に役立った
- 有給休暇の取得促進**  
勤怠管理システムの導入によって、有給休暇の取得状況や残日数等をリアルタイムで確認できるようになり、消化漏れを未然に防止することにより有給休暇の取得を促進

VOICE 従業員の声

### 働き方改革でどう変わった?

#### 給与明細のスマホ配信は便利

給与明細のスマホへの配信システムによっていつでも必要な時に明細の確認ができるので、大変役に立っています。また、勤怠管理システムを利用することにより残業や休暇申請などの紙提出が減り、ペーパーレスにつながっています。



メンテナンス部  
鈴木隼介さん

## COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 鈴木貴久
- 本社所在地 / 愛知県名古屋
- 従業員数 / 8名(2022年12月現在)
- 設立 / 1999年3月
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
- 1.機械設備、揚排水ポンプ及び各種自動制御盤の設計・修理・改造工事/製作/メンテナンスサービス/据付工事
- 2.各種電気工事

# 働き方改革に取り組み、社員と家族が安心して働ける企業を作る



代表取締役  
中嶋芳規氏

なかじま建設株式会社 建設業

## 助成金を活用して効率化と時間外労働削減、快適な職場づくりを実現

業務改善助成金を活用し、フォークリフトを購入。これにより、手作業で行っていた倉庫内の資材の積み下ろしが効率化され時間外労働の削減につながった。同時に時間給を引き上げたことで時間外労働を減らしても賃金は同じであるため、従業員の労働意欲が高まった。働き方改革推進支援助成金を活用して積算・工程管理・労務を一体的に管理するシステムを導入。社内で情報の一元化、共有ができることにより効率がアップした。屋外ではなく倉庫内で資材を保管して、天井クレーンを設置することにより従業員が快適に働ける職場作りを行った。

## 女性が活躍できる職場づくりに取り組む

建設業自体がきつい、危険というイメージがある。熟練工の減少により今後の人手不足が考えられるため、未経験者や女性でも働ける会社にしていく必要がある。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定にもいち早く取り組み、業界を活性化させようと奮闘してきた。2022年には、北陸初となる女性とび一級技能士が誕生し、女性も建設業界で活躍できることを多くの人に知ってもらえるきっかけになった。これからも、未経験者や女性でも活躍できる社会づくりに取り組んでいきたい。



改革ストーリーは  
Webで!



支援社会保険労務士  
宮下智弘氏(富山県)

POINT /

### 働き方改革のポイント

- 働き方改革の意義と必要性を理解して改善**  
長時間労働、慢性的人手不足という業界の特性を見据えて働き方改革の全体像を理解した上で取り組むべき方向性を見定めた
- 助成金を効果的に活用して働き方改革を実現**  
助成金情報を積極的に収集した上で効果的に活用して生産性向上や労働条件改善につながる機械設備を導入
- 未経験者や女性が働きやすい職場づくり**  
安全で効率的な作業環境のため次世代足場への転換を行い、未経験者や女性が働きやすい職場となった。資格取得に力を入れている

VOICE 従業員の声

### 働き方改革でどう変わった?

#### 働きやすい職場で責任感や、やりがいを感じるようになりました



社員同士の仲がよく、働きやすいです。最近では少しずつ大きな現場を任されるようになり、技術的にも精神的にも成長したと思います。責任感ややりがいを感じることも多くなりました。期待されていることを嬉しく思いますし、これからもっと大きな現場を経験し、後輩への指導にも力を注ぎたいと思います。



工事部  
米田偉織さん

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 中嶋芳規
- 本社所在地 / 富山県射水市
- 従業員数 / 14名(2022年12月現在)
- 設立 / 2003年4月(創業1999年)
- 資本金 / 300万円
- 事業内容  
総合仮設足場工事業

中小企業・小規模事業者の皆様へ

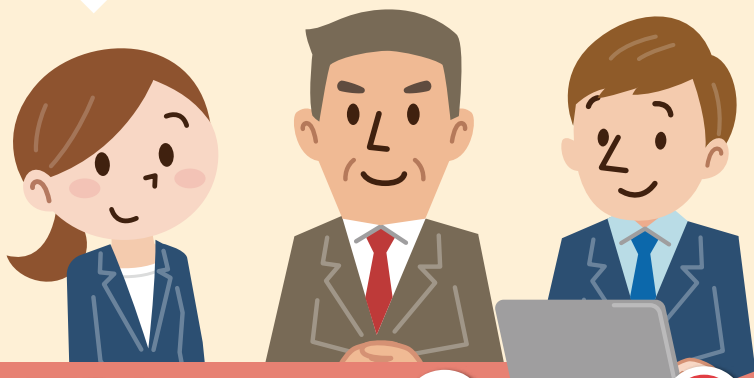
職場環境の整備・社員の待遇改善への対応はお済みですか？

(厚生労働省 東京労働局 委託事業)

# 東京働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で**ご支援**いたします。

悩める経営者のチカラになります！



## ワンストップ 無料相談

特に、以下のお悩みや課題は  
迷わずご相談ください。

- 時間外労働・休日労働
- 36 協定
- 就業規則の見直し
- ハラスメント対策
- パート、アルバイト、派遣の「同一労働・同一賃金」
- 育児・介護休業の整備

※これらは相談事例の一部です。労務管理全般のご相談もお受けします

当センターではご要望に応じ、  
企業経営や労務管理の専門家が無料で  
以下の支援をお手伝いしています。

### 個別企業訪問

ご希望日に専門家が貴社を訪問  
またはオンライン対応にて、  
課題解決に向けた支援を行います。

### セミナー・講師派遣

お気軽にご参加いただける  
WEB セミナーやご要望に応じた  
セミナー講師派遣を実施しています。

### 常駐相談

当センター内で、電話・メール・  
来所による相談を行っています。

※オンライン(zoom 使用)でのご相談、セミナー開催も対応しています。

## 東京働き方改革推進支援センター

Web ページ



<https://hatarakikatalkaika.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>

受付時間

(平日) 9:00 ~ 18:00

〒105-0001  
東京都港区虎ノ門 1-16-8  
虎ノ門石井ビル 4 階

電話

0120-232-865

E-mail

[tokyo@task-work.com](mailto:tokyo@task-work.com)

ファックス

03-6206-7046

東京働き方改革推進支援センター



裏面は無料出張相談申込票になっております。FAX または E-mail でもお申込みいただけます。



# 専門家による無料出張相談 申込票

東京働き方改革推進支援センター 宛

 **03-6206-7046**

申込日： 年 月 日

E-Mailの方は、tokyo@task-work.com へ下記内容をお送りください。

会社名 事業所名			
業 種		従業員数 (正社員)	
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署 ・役職	/
電 話	( ) -	( ) -	
メールアドレス	@		
相談希望日時 <small>(専門家を選定しますので、1～2週間後で日程設定ください。)</small>	(○月○日 午前、午後、一日中 等の記載も可です。専門家と後日調整 <input checked="" type="checkbox"/> でも結構です)		
	第1希望	月 日 / 時 から	
	第2希望	月 日 / 時 から	
	<input type="checkbox"/> 専門家と後日調整		
相談内容 <small>(最大2つまで <input checked="" type="checkbox"/> チェックして下さい)</small>	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務の効率化 <input type="checkbox"/> 給与体系・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 時間外労働、36 協定 <input type="checkbox"/> 人材不足対応(育成含む) <input type="checkbox"/> 外国人、高齢者の雇用 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 助成金全般 <input type="checkbox"/> パート、アルバイト、派遣社員の「同一労働同一賃金」 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業の整備 <input type="checkbox"/> 有給休暇 <input type="checkbox"/> その他(		
	特に相談したい内容をご記入ください。		

ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

お問い合わせ先

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8 虎ノ門石井ビル4階  
☎0120-232-865 ☎03-6206-7046 ✉tokyo@task-work.com  
東京働き方改革推進支援センター