

働き方改革推進支援助成金・業務改善助成金活用のでびき

生産性向上のヒント集

労働時間削減や賃金引上げにつながる
事例を紹介しています



令和5年3月

ひと、くらし、みらいのために

はじめに

この冊子では、生産性を高めながら労働時間の削減や
事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げ等に取り組む
中小企業事業者等を対象に助成を行う
「働き方改革推進支援助成金」・「業務改善助成金」の紹介をしています。

また、本助成金の活用により、業務の効率化や
働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、
労働時間の削減や、賃金の引上げなどを行った事例を掲載しています。
特に、助成金活用の背景やポイント、取組後の変化などを
分かりやすくまとめています。

生産性の向上を図り、労働時間の削減や、
賃金の引上げにつながるためのヒント集として
ご利用いただければ幸いです。

本冊子を手にした方は、是非、
組織の生産性向上や社員の処遇改善に関わる部署の方にもご回覧ください。

日付	/	/	/	/	/	/	/	/
印								

メモ

目次

働き方改革推進支援助成金のご案内	4
適用猶予業種等対応コース	4
労働時間短縮・年休促進支援コース	5
勤務間インターバル導入コース	6
労働時間適正管理推進コース	7
団体推進コース	8

労働時間短縮・年休促進支援コースに関する事例（令和3年度分）

事例1	9	総合工事業	システム導入・機材導入
事例2	10	道路貨物運送業	システム導入
事例3	11	道路貨物運送業	機材導入
事例4	12	道路貨物運送業	機材導入
事例5	13	道路貨物運送業	システム導入・機材導入
事例6	14	医療業	システム導入
事例7	15	医療業	機材導入
事例8	16	医療業	システム導入

勤務間インターバル導入コースに関する事例（令和3年度分）

事例9	17	職別工事業	機材導入
事例10	18	総合工事業	システム導入

労働時間適正管理推進コースに関する事例（令和3年度分）

事例11	19	総合工事業	教育研修・システム導入
------	----	-------	-------------

団体推進コースに関する事例（令和3年度分）

事例12	20	商工会	人材確保・市場調査・新ビジネスモデル
事例13	22	商工会議所	市場調査・好事例収集・EPC開催・巡回指導・窓口相談・販路拡大
事例14	24	協同組合	共同利用機器

業務改善助成金のご案内

業務改善助成金に関する事例（令和3年度分）

事例1	28	ビルメンテナンス業	機材導入
事例2	29	飲食業	機材導入
事例3	30	自動車整備業	機材導入
事例4	31	国際交流事業	教育研修
事例5	32	弁当製造業	教育研修
事例6	33	建設業	機材導入
事例7	34	障害者福祉事業	機材導入
事例8	35	農業	機材導入
事例9	36	医療業	機材導入
事例10	37	クリーニング業	システム導入・機材導入
事例11	38	宿泊業	機材導入
事例12	39	社畜養殖加工販売業	機材導入
事例13	40	貸衣装業	システム導入
事例14	41	飲食業	システム導入
事例15	42	飲食業	レイアウト変更

その他の業種別活用事例

参考情報

働き方改革推進支援助成金のご案内

生産性を高めながら労働時間の削減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成するものであり、中小企業における労働時間等の設定の改善の促進を目的としており、全5コースの助成金があります。

働き方改革推進支援助成金の詳細については、厚生労働省のホームページをご覧ください。



適用猶予業種等対応コース

適用猶予業種等※への上限規制の適用に対応するため、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対して経費の一部を助成するものです。

※適用猶予業種等とは建設業、運送業、病院等、砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県）を指します。

【対象事業主】

以下の①から④の成果目標を1つ以上実施する建設業※1、運送業※2、病院等※3、砂糖製造業※4のいずれかに該当する中小企業事業主※5（⑤は追加目標として設定可能）

- ※1 労働基準法（昭和22年法律第49号）第139条第1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事業主を指します。
- ※2 労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する事業主を指します。
- ※3 労働基準法第141条第1項に規定する医業に従事する医師（労働者に限る。）が勤務する病院（医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院をいう。）、診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）又は介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）を営む事業主を指します。
- ※4 労働基準法第142条に定める鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業を主たる事業として営む事業主を指します。
- ※5 中小企業事業主とは、資本または出資の総額が3億円以下（病院等の場合は5,000万円以下）または常時使用する労働者数が300人以下の要件を満たす事業主となります。

各業種等ごとに選択できる目標が異なります。

- ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数を縮減すること。（全ての業種等で選択可能）
 - ア 建設業、運送業、砂糖製造業に該当する場合
月60時間を超える特別条項付き36協定を締結する事業場が、令和5年度（又は令和6年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること。など
 - イ 病院等に該当する場合
月80時間を超える特別条項付き36協定を締結する事業場が、令和5年度（又は令和6年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月80時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること。など
- ② 4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させること。（建設業のみ選択可能）
- ③ 9時間以上の勤務間インターバル制度を新規に導入すること。など（運送業、病院等が選択可能）
- ④ 医師の働き方改革推進に関する取組として以下のア及びイを全て実施すること（病院等のみ選択可能）
 - ア 労務管理体制の構築等
 - (1) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
 - (2) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保に係る協力体制の整備を行うこと。
（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る）
 - (3) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

イ 医師の労働時間の実態把握と管理

(1) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(2) 医師の勤務計画を作成すること。

※④の詳細は厚生労働省のホームページに掲載されている申請マニュアルをご覧ください。

⑤ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則で規定すること（全ての業種等で選択可能）

【助成対象となる費用】

上記成果目標達成に向けた、以下のような取組に必要な費用

- * 就業規則等の作成・変更費用
- * 労務管理担当者・労働者への研修費用（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）
- * 外部専門家によるコンサルティング費用
- * 労務管理用機器等の導入・更新費用
- * 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用
- * 人材確保等のための費用 など

【助成率】

費用の3／4を助成

※ 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4／5を助成。

【上限額】 成果目標の達成状況に応じて最大450万円

支給条件	達成状況	上限額
① 成果目標①アにおいて、右記の要件を達成した場合に支給	月80時間を超えて時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定	250万円（時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額150万円支給）
	月60時間超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定	200万円
① 成果目標①イにおいて、右記の要件を達成した場合に支給	月100時間を超えて時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月80時間以下に設定	250万円
	月90時間を超えて時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月80時間以下に設定	200万円
	月80時間を超えて時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月80時間以下に設定	150万円

②成果目標②を達成した場合に支給:1日増加ごとに25万円（最大100万円まで）

③成果目標③を達成した場合に支給:導入した勤務間インターバルの時間数に応じて
・9時間以上11時間未満 100万円
・11時間以上 150万円 など

④成果目標④を達成した場合に支給:50万円

※①～④に加え、成果目標⑤を実施した場合に、3%以上引き上げた場合は、助成金の上限額を15万円～最大150万円加算【5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】

※常時使用する労働者数が30人以下の場合には加算額が倍になります。

※助成上限額は、上記上限額と加算額の合計とし、最大930万円まで。

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を高め労働時間の削減、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対して経費の一部を助成するものです。

【対象事業主】

以下の①から③の成果目標を1つ以上実施する中小企業事業主（④は追加目標として設定可能）

- ① 月60時間を超える特別条項付き 36 協定を締結する事業場が、令和5年度（又は令和6年度）に有効な36協定において、時間外・休日労働で月60時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に届出すること など
- ② 労働基準法第39条第6項に規定する年次有給休暇の計画的付与の規定を整備すること。
- ③ 労働基準法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定及び労働時間等設定改善指針に規定されている、特に配慮を必要とする労働者に対する病気休暇等の特別休暇の規定を整備すること
- ④ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則で規定すること

（注）中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業となります。

業 種		A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000 万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療※、福祉、複合サービス業など	5,000 万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建築業、製造業、運輸業、金融業など	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。

【助成対象となる費用】

※（注）助成対象となる費用については、P5を参照。

【助成率】

※（注）助成率については、P5を参照。

【上限額】 成果目標の達成状況に応じて最大250万円

支給条件	達成状況	上限額
① 成果目標①において、右記の要件を達成した場合に支給	月80時間を超えて時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定	200 万円（時間外・休日労働時間数が月60時間を超え月80時間以下の設定に留まった場合は、上限額100万円支給）
	月60時間超え80時間未満に時間外・休日労働時間数を設定している36協定を、月60時間以下に設定	150万円

② 成果目標②を達成した場合に支給：25 万円

③ 成果目標③を達成した場合に支給：25 万円

※ ①～③に加え、成果目標④を実施した場合に、3%以上引き上げた場合は、助成金の上限額を15万円～最大150 万円加算【5%以上引き上げの場合は、24 万円～最大240 万円を加算】

※ 常時使用する労働者数が30人以下の場合には加算額が倍になります。

※ 助成上限額は、上記上限額と加算額の合計とし、最大730万円まで。

勤務間インターバル導入コース
勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対して経費の一部を助成するものです。

以下の①の成果目標を実施する中小企業事業主。(②は追加目標として設定可能)

- ① 9時間以上の勤務間インターバル制度を新規に導入すること など
 - ② 上記に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則で規定すること。
- ※（注）中小企業事業主については、P6を参照。

【助成対象となる費用】

※（注）助成対象となる費用については、P5を参照

【助成率】

※（注）助成率については、P5を参照。

【上限額】

- ① 導入する勤務間インターバル時間数等に応じて、
・9時間以上11時間未満 ⇒ 80万円
・11時間以上 ⇒ 100万円 など
- ※ ①に加え、成果目標②を実施した場合に、3%以上引き上げた場合は、助成金の上限額を15万円～最大150万円加算【5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ※ 常時使用する労働者数が30人以下の場合には加算額が倍になります。
- ※ 助成上限額は、上記上限度と加算額の合計とし、最大580万円まで。

労働時間適正管理推進コース
 労務・労働時間の適正管理を推進し、生産性の向上を図り、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して経費の一部を助成するものです。

労務・労働時間の適正管理を推進し、生産性の向上を図り、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して経費の一部を助成するものです。

【対象事業主】

以下の①の成果目標を実施する中小企業事業主。(②は追加目標として設定可能)

- ① 新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、自動的に賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用するとともに、賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定すること。また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）に基づく研修を労働者等に対して実施すること。
- ② 上記①に加え、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則に規定すること。
- ※（注）中小企業事業主については、P6を参照。

【助成対象となる費用】

※（注）助成対象となる費用については、P5を参照。

【助成率】

※（注）助成率については、P5を参照。

【上限額】

- ① 成果目標①を実施 100万円
- ※ ①に加え、成果目標②を実施した場合に、3%以上引き上げた場合は、助成金の上限額を15万円～最大150万円加算【5%以上引き上げた場合は、24万円～最大240万円を加算】
- ※ 常時使用する労働者数が30人以下の場合には加算額が倍になります。
- ※ 助成上限額は、上記上限額と加算額の合計とし、最大730万円まで

団体推進コース

中小企業の事業主団体又はその連合団体が、その傘下の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合、その費用を助成するものです。

【対象事業主団体等】

3事業主以上で構成する、中小企業の事業主団体又はその連合団体（以下「事業主団体等」という。）であり、1年以上の活動実績があること。

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、一般社団法人及び一般財団法人 など

（注1）事業主団体等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を超えている必要があります。

（注2）適用猶予業種等の事業主から構成される団体（以下「適用猶予業種等団体」という。）の場合は、その団体に属する中小企業事業主の割合が5分の1を超える場合は、助成の対象となります。また、全国、都道府県単位の適用猶予業種等団体が定款等に基づいて支部組織を設置している場合において、当該支部組織のうち1組織以上において、中小企業事業主の割合が5分の1を超える場合は、当該適用猶予業種等団体は助成の対象となります。

※適用猶予業種等についてはP4を参照。

（注3）共同事業主においては、10以上の事業主で組織されていること。

【助成対象となる費用】

労働時間削減や賃金引き上げに向けた生産性向上に資する、以下のような取組に必要な費用

- ・市場調査
- ・新ビジネスモデルの開発、実験
- ・好事例の収集、普及啓発
- ・セミナー（勤務間インターバルに関する事項を含む。）の開催
- ・巡回指導
- ・人材確保に向けた取組
- ・共同利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 など

【成果目標】

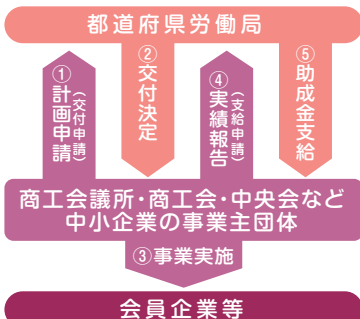
事業主団体等が実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の1/2以上に対して、その取組又は取組結果を活用すること。

【助成額】

上限額:500 万円

都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は、上限額1,000 万円

申請の流れ



申請事例



36協定の作成の手順や、労働時間管理などを教示するセミナー開催に係る経費を助成



会員企業を巡回し、生産性向上のための、業務改善・労務管理の改善に向けたアドバイスをを行うコンサルタントに係る経費を助成



会員企業等の求人募集を団体が取りまとめて実施する経費を助成

事例1

新型測量杭打ち機の導入による業務効率化と重機のITC化による技術レベルの平準化

企業概要

【所在地】岡山県 【従業員数】12人 【事業内容】総合工事業

課題と対応

人手不足のため、少人数で効率的に業務を行う必要がありました。また、技術の継承が難しく、若手でも高い技術水準の重機操作をすることが課題でした。そこで、測量作業は1人で行えるようにし、重機はICT化したいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、新型測量杭打ち機や重機用センサーユニット等を導入しました。

測量作業の効率化と重機操作の技術レベルの平準化をしたい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 重機操作の技術レベルが平準化され、誰でも正確な操作ができるようになりました。
- 測量や杭打ちを行う作業員が2人から1人に削減され、作業時間も一日あたり1～1.5時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定しボランティア休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例2 顧客管理システムの導入による顧客管理業務の効率化

企業概要

【所在地】宮城県 【従業員数】33人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応

時間外労働の上限規制への対応策として、従来は手作業にて複雑だった顧客管理業務の簡素化及び効率化によって、担当者の負担の軽減と作業時間の短縮を図りたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、顧客管理システムを導入しました。

顧客管理業務を効率化し、時間外労働の上限規制に対応したい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 顧客管理作業の効率が約2.5倍にアップしました。
- ミスやそれを補うための無駄な作業が削減されました。
- 顧客情報管理担当者のとりまとめ作業時間が月に2.5時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定しボランティア休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例3

新型トレーラーの導入による運搬業務の効率化

企業概要

【所在地】石川県 【従業員数】6人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応

慢性的な人員不足により従業員への負担が増え、受注量を制限せざるを得ない状況でした。そこで、従来のトレーラーよりも、より多くの荷物を積載できるトレーラーを導入し、従業員の負担軽減を図りたいと考えました。

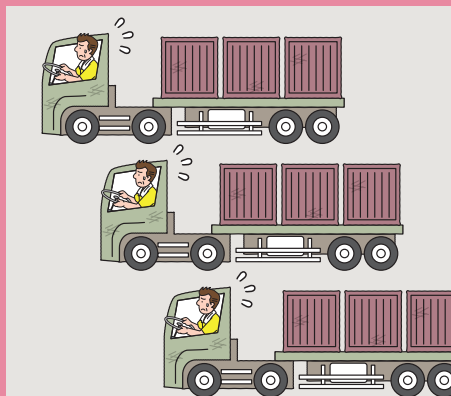
実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、新型トレーラーを導入しました。

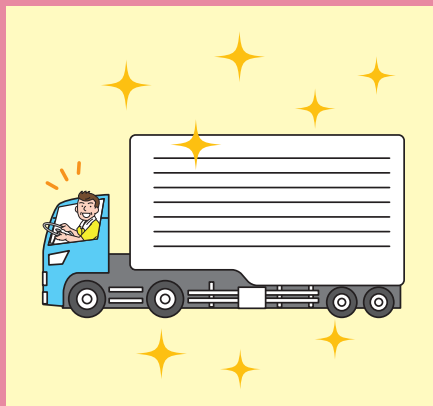
運搬業務の効率化により、従業員の負担軽減をしたい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 2～3人で行っていた運搬業務を1人に対応できるようになりました。
- 1回でより多くの荷物を運べるようになったことにより、トレーラー運転手の運搬業務が、10日間で最大40時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定しボランティア休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

商工会、商工会議所、中小企業団体中央会、業界団体、セミナーでの提案

事例4 デジタル式運行記録計の導入による事務作業の効率化

企業概要

【所在地】広島県 【従業員数】10人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応

事業規模の拡大によって管理する人員や車両が増え、手作業による運行記録の事務処理に限界を感じていました。そこで、デジタル式運行記録計を導入し、日報や出勤簿の作成、労働時間管理等の事務作業の効率化をしたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、デジタル式運行記録計を導入しました。

運行に伴う事務作業の効率化をしたい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 労働時間をより正確に把握することができるようになりました。
- 運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、トラック運転手の運転日報作成時間が月に5時間程度削減し、労務管理担当者の出勤簿作成時間が月に10時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し教育訓練休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

労働時間短縮・年休促進支援コースに関する事例

事例5

労務管理用ICカードリーダーやソフトウェアの導入による勤怠管理・集計作業の効率化

企業概要

【所在地】福岡県 【従業員数】62人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応

手書きでの勤怠入力によるミスが散見され、社員の出勤状況の正確な把握が困難であったと同時に、集計・分析作業にも労力を割いていました。そこで、勤怠状況の「見える化」、集計作業の簡略化をして、作業効率を向上させたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、労務管理用のICカードリーダーやソフトウェアを導入しました。

勤怠状況の「見える化」や集計作業の簡略化を実現したい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 勤怠情報の記載漏れや記載ミスが無くなってリアルタイムに把握できるようになり、従業員の体調のケアが適切なタイミングで可能となりました。
- 勤怠管理担当者の集計作業時間が月に2～3時間程度削減され、即座に完了するようになりました。

成果

就業規則を改定し新型コロナウイルス感染症対応のための休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例6 デジタル画像診断システムの導入によるX線検査の効率化

企業概要

【所在地】栃木県 【従業員数】27人 【事業内容】医療業

課題と対応

産科・婦人科の病院として業務時間は24時間365日で残業対応が常態化しており、職員への負担も大きく全体的に労働時間に対する意識が低い状況でした。そこで、X線検査に関する業務の効率化を図りたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、デジタル画像診断システムを導入しました。

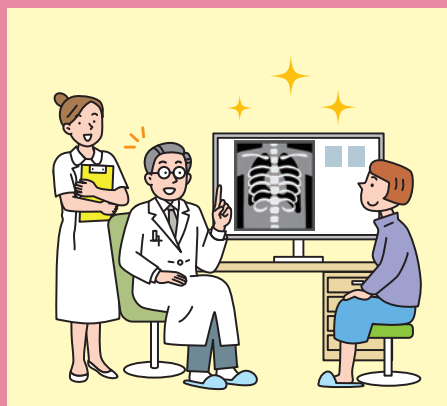
X線検査に関する業務効率化をしたい（事務局長）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 投影フィルムに比べより鮮明な画像データでの診断が可能となりました。
- X線検査の準備、撮影後の診察室への運搬、診察後の保管庫への運搬にかかる時間が月に4時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し教育訓練休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例7

内視鏡自動洗浄機の導入による洗浄業務の効率化

企業概要

【所在地】滋賀県 【従業員数】12人 【事業内容】医療業

課題と対応

熟練した看護師不足が常態化しており、熟練者が新任の看護師に指導しながら内視鏡洗浄をしていましたが、洗浄工程ごとの指導や管理も必要で人手と時間を要している状況でした。そこで、内視鏡洗浄業務の効率化を図りたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、内視鏡自動洗浄機を導入しました。

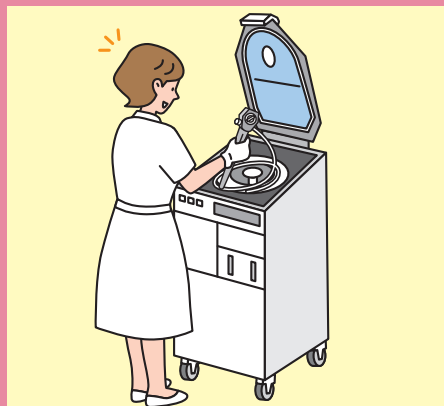
内視鏡洗浄の効率化をしたい(代表者)



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 内視鏡の洗浄に1人または指導役も含めた2人で40分程度かかっていた時間が、1人で10分程度に削減されました。
- 1日の労働時間が30分程度削減されました。

成果

就業規則を改定し病気休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例8

電子カルテシステムの入替による会計、精算業務の効率化

企業概要

【所在地】大阪府 【従業員数】8人 【事業内容】医療業

課題と対応

診療から精算、処方箋発行までの会計業務や、月次締め業務、診療報酬請求業務による残業が定常化していました。そこで、会計、精算業務を効率化し、残業時間を削減したいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、電子カルテシステムを刷新しました。

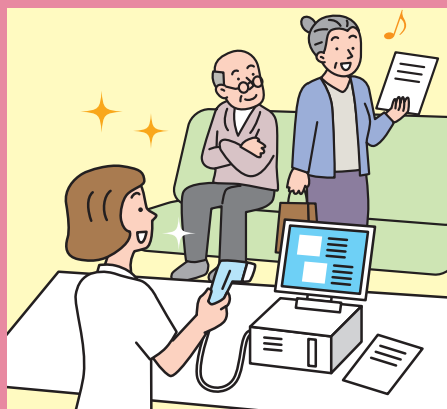
精算、請求業務を効率化し、残業時間を減らしたい（院長）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 医師のカルテ入力から処方箋発行まで直接内容が反映されるようになり、最終患者の送り出しまでの時間が10分～15分程度早まりました。
- 精算業務を行う職員が行う毎日の精算作業が、50分程度から1分程度に削減されました。

成果

就業規則を改定し時間単位年休制度・ボランティア休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

勤務間インターバルコースに関する事例

事例9

フォークリフトの導入による積み下ろし作業の効率化

企業概要

【所在地】広島県 【従業員数】3人 【事業内容】職別工事業

課題と対応

総重量が2トン程度ある足場資材や塗装缶の積み下ろしを手作業で行っており、負担が大きい上に時間がかかっていました。そこで、積み下ろし作業の業務効率化をしたいと思います。

実施概要

業務効率化を検討する中で、**助成金**を活用して、フォークリフトを導入しました。

足場資材や塗装缶の積み下ろし作業の効率化をしたい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 経験や力によって個人差が出ていた足場資材の積み下ろし作業が、誰でも効率よく行うことができるようになりました。
- 1日あたりの作業員の足場資材の積み下ろし作業時間が2時間程度、塗装缶の積み下ろしの作業時間が1.5時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し11時間以上の勤務間インターバルを新規導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

勤務間インターバルコースに関する事例

事例10 土木工事積算システムの更新による積算業務の効率化

企業概要

【所在地】高知県 【従業員数】9人 【事業内容】総合工事業

課題と対応

積算業務は現場作業員が作業を終えた定時以降に実施していたため、工期末等の繁忙期には長時間の残業が発生していました。そこで、積算業務の時間を短縮し残業時間を削減したいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、土木工事積算システムを更新しました。

積算業務の時間を短縮したい（代表者）



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 積算システム内での検索機能がが増えて新工事の積算時に過去の類似工事との比較検証が容易になって精算精度が高まり、より適正な積算値を算出できるようになりました。
- 積算業務担当者の作業時間が月に2時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し11時間以上の勤務間インターバルを新規導入しました。

助成金活用のきっかけ

同業者、取引先、銀行、親類、知人からの提案

労働時間適正管理コースに関する事例

事例11

勤怠管理システムの導入による効率的で適正な労働時間管理の推進

企業概要

【所在地】石川県 【従業員数】32人 【事業内容】総合工事業

課題と対応

従業員が作成して提出されるタイムカードを締め日の後に手作業で集計することで、月の残業時間等の把握ができる状況だった。そこで、負担を減らしながら日々の正確な出退時刻や残業時間等を把握し、適切な労働時間管理をしたいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、勤怠管理システムを導入し、管理者向け労働時間管理研修を実施しました。

負担を増やすことなくいつも正確な労働時間を把握したい。(代表者)



<導入前>



<導入後>



実施結果

- 労働時間の集計が自動化されて取りまとめの作業が削減し、総務部社員の労働時間取りまとめ時間が月に3～4時間削減されて即座に完了するようになりました。
- 各作業員の勤怠記録も簡便化されて勤怠入力時間が月に1時間程度削減した上、労働時間が可視化されたことにより自己管理が進み効率的に作業するようになり、建設作業時間が月に1～2時間程度削減しました。

成果

労働時間の適正な管理が可能となりました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

事例1

寿都商工会

求人情報の掲載、働き方改革実態調査の実施、インターネット掲載情報の管理支援

課題・きっかけ

慢性的な労働力不足・後継者不足が続いており、会員事業者の労働時間短縮も進まないなかで、コロナ禍による顧客の減少により賃金引上げについても難しいという状況にありました。そこで、労働力不足解消のため、町内外の若い世代に町内事業者の魅力を伝えて就職や来訪を促すとともに、働き方改革のための施策を推進することを目指しました。

取組内容

人材不足の状況を改善するために、希望する会員事業者の求人情報を大手民間企業の求人情報サイトに掲載しました。

また、会員事業者とその労働者に対して働き方改革に関する実態調査を行い、各事業者の置かれている現状や、経営者及び労働者双方の認識の違いなどを把握し、課題解決のための方策を浮き彫りにしました。

さらに、インターネット検索サイト上で事業者情報を表示・管理させる方法について、説明会の開催や事業者への訪問にて説明し、集客力を向上させるための働きかけを行いました。

会員事業者の求人情報の掲載

会員事業者及び労働者の実態把握

インターネット検索サイト上での事業者情報掲載の働きかけ



人材不足を改善し労使の認識ギャップを解消して生産性を向上させるとともに、集客力の向上を図る

団体概要

寿都町の商工業者で組織される地域の総合経済団体です。
所在地：北海道、会員数：124名

実施結果

会 員 各 位

「働き方改革に関するアンケート調査」ご協力のお礼

令和4年1月吉日

青都商工会

拝啓 時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。さて、青都商工会では、平時の他、毎月第4金曜日を就業改革の日として、会員事業者様に対して、働き方改革に関するアンケート調査を行うこととなりました。会員事業者様の働き方改革に対する認識や取り組み状況等を把握し、実効データとしてとりまとめ、今後働き方改革を推進する上での課題や方向性等を共有させていただきます。

皆様のご多忙のことと存じますが、調査の趣旨と御礼の上、特段のご配慮、ご協力を賜りたく、お願い申し上げます。

敬具

「働き方改革に関するアンケート調査」のご記入にあたってのお願い

1. 調査票は、**経営者用調査票**、**従業員用調査票**のそれぞれがあります。経営者用調査票は、事業所や経営者がご記入ください。**従業員用調査票**は、従業員様よりご記入ください。以下のいずれかよりご回答ください。
 - ① 同封の連絡用封筒に経営者用の調査票と（従業員用の調査票の両方）を封入し、速達
 - ② 以下のQRコードにアクセスしてWEBで回答を送信
2. 個人情報、及びご回答内容につきましては、当商工会にて厳重に保護・管理いたします。
3. この調査に関するお問い合わせは、下記にお願いします。

青都商工会

送付物のお知らせ

- ① 「働き方改革に関するアンケート調査」ご協力のお礼
- ② 青都商工会働き方改革に関するアンケート調査【経営者用調査票】
- ③ 青都商工会働き方改革に関するアンケート調査【従業員用調査票】

No. _____

青都商工会働き方改革に関するアンケート調査【経営者用調査票】

この調査は、会員事業者様の働き方改革に対する意識や取り組み状況等を把握し、集計データとしてとりまとめ、働き方改革を推進する上での課題や方向性等を共有させていただくことを目的として実施するものです。また、回答いただいた情報については、個人様として厳重に管理させていただきます。なお、この調査票は事業所の経営者様にご記入くださいますようお願いいたします。

実施主体 青都商工会

問1. 従業員に関する調査

- 1-1. 従業員の数をお教えください。
従業員数：_____名
- 1-2. 従業員のうち、正社員はおよそ何割くらいでしょうか？
正社員比率：約 _____割
- 1-3. 従業員の1日の所定労働時間を教えてください。
所定労働時間：_____時間
- 1-4. 従業員の1ヶ月の平均残業時間はどれくらいでしょうか？（ひとつだけ○印）

1. 10時間未満	2. 10時間以上 20時間未満
3. 20時間以上 30時間未満	4. 30時間以上 45時間未満
5. 45時間以上 60時間未満	6. 60時間以上
- 1-5. 従業員の1ヶ月の所定休日日数を教えてください。
所定休日数：月 _____日以上
- 1-6. 従業員は、1ヶ月の所定休日日数を休めていますか？（ひとつだけ○印）

1. 休めています	2. やや休めていない	3. ほとんど休めていない
-----------	-------------	---------------
- 1-7. 従業員の賃金や上げの状況について教えてください。（ひとつだけ○印）

1. 昨年より高い	2. 昨年と同様	3. 昨年より低い
-----------	----------	-----------

問2. 会社の状況に関する調査

- 2-1. 従業員の労働と経営の関係性について教えてください。（ひとつだけ○印）

1. 従業員の所定の労働時間や勤務条件が経営にできていない
2. 従業員に働きをせよという中で経営が安定している
3. 人材不足により、安定した経営ができていない
4. 人材は足りているが、安定した経営ができていない

労働時間や賃金についての実態調査を行うことで、現状や問題点を適切に把握でき、生産性向上につなげることができました。（会員事業者）

風の街・北海道 寿都町 × **ハピキタ**

求人サイト「ハピキタ」に掲載について

青都商工会では会員事業者様向けにWeb求人サイトと連携して、
寿都町の人材不足の解消を目指します。
正社員・アルバイト・パート・短期・長期問わずご利用いただけます。

①求人サイト配信
②シゴトガイド・アルキタ・ジョブキタ(Web版)への配信
③Indeedへの配信
すべてセットになっています！

■掲載期間：2ヵ月間
2024年2月6日(月)～2024年2月6日(日)

■掲載料金：無料

■掲載条件：勤務先が寿都町内であること

■申込先：青都商工会
☎0136-62-2185
minato@cup.ocn.ne.jp

■申込切込：11月17日(水)12:00迄

ハピキタとは？
北海道アルバイト情報社が企画運営する求人サイトです。
<https://www.haj.co.jp/hp-kita/>

求人サイト「ハピキタ」画面

株式会社北海道アルバイト情報社

求人情報

株式会社 山下水産
白身魚料理

創業100年以上続く企業です！！
北海道日本海に面した寿都町で「生たきしるす振舞」をはじめとする、
斬新な食材を使用して「配膳・販売を行っています」。
＊札幌での面接も可能です＊

当社は創業から100年を超え、他社に真似に追随を求め兼ねてきました。
今では大丸札幌店にも商品数を増やし、都府県百貨店にも商品を提供しています。
伝統を大切にしながらも、時代の変化に対応して商品開発と販売を果敢にしました。
この小さな町で生まれた商品を全国のお客様に届けてあげて欲しい。「おいしいね」と言われることが、一番嬉しい瞬間です。伝統の味と心を届けていただく方に知って欲しい。ぜひ皆さんの力を貸して下さい。

求職者25名のスタッフが活躍しています！
求職者は札幌と札幌の中間地点にある人口3000人ほどの街で暮らす人々です！

求職者の数を増やし、これまで多くの求職者に活躍の場を提供しました。求職者の求職・特長を重視して求職者に求職の機会を提供しています。

求人情報が、地元商工会の求人サイトに掲載されているということで、求職者からの安心感につながりました。（会員事業者）

事例2

加茂商工会議所

働き方改革の実態調査、好事例の収集、働き方改革のためのセミナー、専門家による巡回指導・相談窓口、国際見本市への出展

課題・きっかけ

以前にも、本助成金を活用した取組みは会員の働き方改革の推進に効果があったので、さらなる推進のために再度活用したいと考えました。また、地場産業としては桐たんすといった木工製品のまちとして認知されてきましたが、経営者の高齢化や生活様式の変化等により業績が伸び悩む企業もあり、新たな販路の獲得に加え、新たな産業の育成等が不可欠と考えました。

取組内容

働き方改革関連法の施行から2年が経過し、会員企業の働き方改革への取組み状況を把握するため、市場調査を実施しました。

また、働き方改革に取り組む企業の先進事例をヒアリングで収集して好事例集を作成し、会員企業に配布しました。

さらに、働き方改革等の理解の向上に努めることで、労働環境の改善による定着率の高まりや生産性の向上を目指し、専門家によるセミナー開催や巡回訪問、窓口相談会を実施しました。

コロナ禍において新たな販路開拓が難しい状況にあって、企業業績の回復を目指し、大規模展示会への出展の後押しもしました。

アンケート
による実態
調査の実施

ヒアリング
調査による
好事例の収
集・啓発

労働法・労
務管理セミ
ナー

労働環境の
改善に向け
た巡回指導・
相談窓口

販路開拓・
雇用拡大に
向けた国際
見本市への
出展



「働き方」をさらに推進し、国際見本市で販路開拓と雇用拡大

団体概要

加茂市内の商工業者で組織される地域の総合経済団体です。
所在地：新潟県、会員数：約 930 事業主

実施結果



従業員の年次有給休暇の取得を推進するために、多能化や効率化を図り、年次有給休暇の計画的付与について検討を始めることができました。(会員企業)



大規模な展示会に出展させてもらい、非常によい商談ができました。(会員企業)

事例3

徳島県木材買方協同組合

パワーアシストスーツの共同利用推進

課題・きっかけ

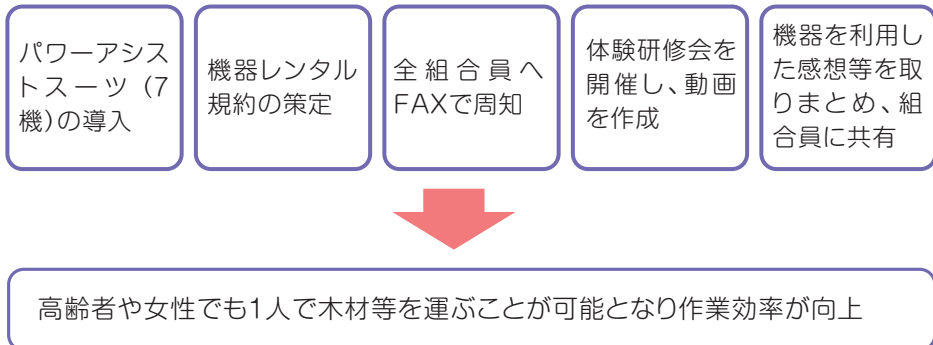
組合に加入している法人等の労働者の高齢化が進み、重い木材等を運ぶ作業が負担になっていました。また、重労働でもあり、特に若者の定着率を向上させることが難しい状況でした。そこで、人力で行っている木材の運搬業務について、機器を利用することにより負担を軽減し、労働時間を削減しつつ、労災の発生防止や誰でも長く働き続けられる環境を整備することを目指しました。

取組内容

異なる業種の協同組合でパワーアシストスーツを導入していることを知り、組合員に共同利用してもらおうと考え、当組合でも導入しました。

組合員の共同利用に当たっては機器レンタル規約を策定し、事業を開始し体験研修会を開催することを全組合員へ FAX で案内し、レンタル希望者を募りました。体験研修会の様子、着用方法や効果などについては動画を作成し、組合のホームページに掲載しました。

そして、貸し出しを希望する組合員へ配布して、現場での利用方法、性能、効用等を聞き取ってとりまとめ、全組合員に共有して利用を促進しました。



団体概要

県内の木材業または製材業を営む中小企業者の商権の擁護、流通の安定化等を目指して活動する団体です。

所在地：徳島県、組合数：約 90 事業主

実施結果



助成金の活用によって、労働に対する著しく進化した人間工学技術を実際に体験できたことに対して、総じて高い評価を得ました。(組合事務局)



腰痛の恐怖感無しに、楽しく作業ができます。

人力で行う労働作業において、作業時間が短縮し、疲労も軽減されます。

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、中小企業・小規模事業者が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、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部を助成する制度です。

対象事業者・助成要件

一般事業者

- 以下の要件を満たす事業者
- 中小企業・小規模事業者
 - 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

特例事業者

- 上記の要件に加え、
- 以下の①～③のいずれかに該当する事業者

以下の取り組みを行うこと

- これから事業場内最低賃金を30円以上引き上げる
- これから生産性向上に資する設備投資などを行う

業務改善助成金をご利用いただけます

上記に加え、さらに…

- 「引き上げる労働者数」10人以上の区分^{*1}を選択できます
- 対象経費が拡充^{*2}されます

① 賃金要件

事業場内最低賃金920円未満の事業場

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か月間のうちの任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

※1 賃金引き上げ対象労働者数10人以上の助成上限額区分（以下「助成上限額」参照）が利用可能です。

※2 特例事業者のうち、②または③に該当する事業者に限られます。

助成上限額・助成率・助成対象経費

助成上限額

※10人以上の上限額区分は、＜特例事業者＞が対象です。

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

助成率

870円未満	870円以上 920円未満	920円以上
9/10	4/5 (9/10)	3/4 (4/5)

■（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

■「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

■「生産性」は、次の計算式によって計算します。

（一般企業の場合）

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産} - \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。



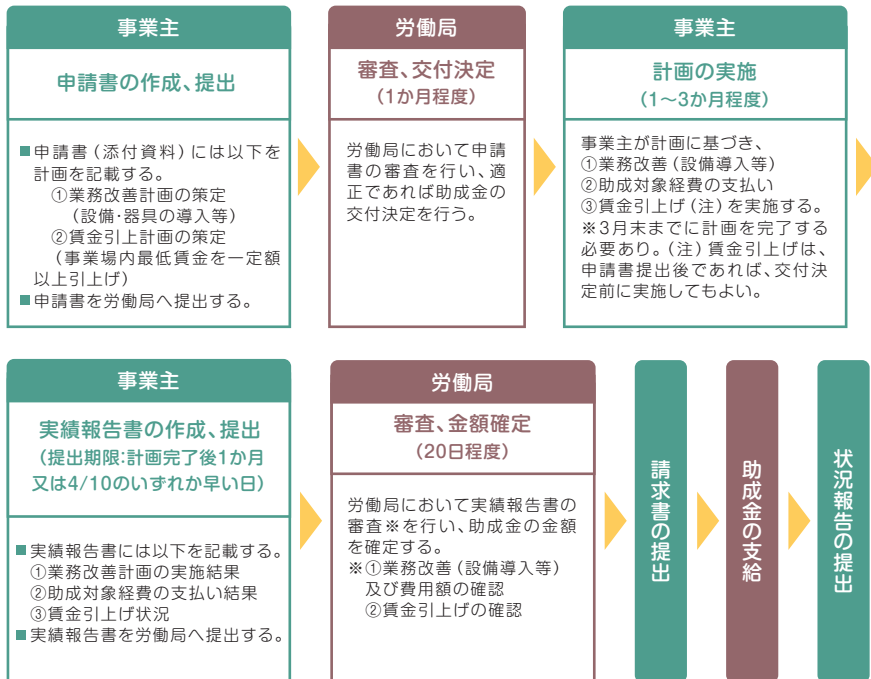
■ 助成対象経費

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資**などが助成の対象となります。
ただし、特例事業者（左ページ参照）のうち、②または③に該当する事業者は、**助成対象経費の特例的な拡充**が受けられます。

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など	○	○	設備投資 POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮 経営コンサルティング 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上 その他 店舗改装による配膳時間の短縮
生産性向上に資する設備投資などのうち、 ・定員7人以上または車両本体価格 200万円以上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	×	○	
「関連する経費」 (広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、 机・椅子の増設など)	×	○	(デリバリーを行っている飲食店が3輪バイクを導入した場合における) デリバリーサービスを周知するチラシ代など

※「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。
なお、「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資の額を上回らない範囲に限られます。

申請の流れ



業務改善助成金に関するお問い合わせは、事業場が所在する各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお願いします。

事例1

タブレット型の室内環境測定器の導入により報告書作成までの時間と作業負担を軽減

企業概要

【所在地】福島県 【従業員数】39人 【事業内容】ビルメンテナンス業

課題と対応

現地にて室内環境を測定した後、会社に戻って報告書作成をする必要があったため、業務効率化を検討した。

実施概要

会社に戻って測定結果の取り込みや報告書の作成を行ったり顧客の下に再度訪問したりすることなく、測定した現地で結果表示や報告書作成を行い顧客への報告書提出までしたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、タブレット型の室内環境測定器を導入した。**

室内環境を測定する現地で作業を完結させたい（社長）



<導入前>



<導入後>



移動や作業の時間が最大で50%短縮

さらなる工夫

ビル清掃等に用いる資材や洗剤について、低コストのものを選定するようにしている。

実施結果

タブレット型の室内環境測定器の導入により、会社に戻って測定データを取り出したり報告書を作成したりする必要がなくなった。また、測定時の不具合による再測定にもすぐ対応でき、再測定のための時間のロスも無くなった。さらに、機器も小型軽量化したため、搬入・設置等の作業負担が減った。

成果

室内環境測定の効率化により生産性が向上し、4人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を平均38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

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)分の配膳しかでき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か検討した。

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5人から4人に縮減

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

事例3

新型溶接機の導入により、重量負担が減り短時間で誰でも高品質の作業が可能になり、溶接業務が効率化

企業概要

【所在地】千葉県 【従業員数】77人 【事業内容】自動車整備業

課題と対応

自動車の鋼板の溶接の際、時間がかかる、連続作業ができない、重い、作業により質に差が出るなどの課題があったため、そうした課題の解消を検討した。

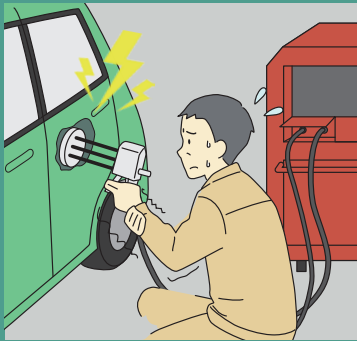
実施概要

加熱のためのアイドリングタイム、鋼板の種類により電流・加圧・通電時間の調整、手元への重量感、作業による質の違い、特殊鋼の場合の外注などをなくしたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、自動車鋼板用特殊溶接機を導入した。**

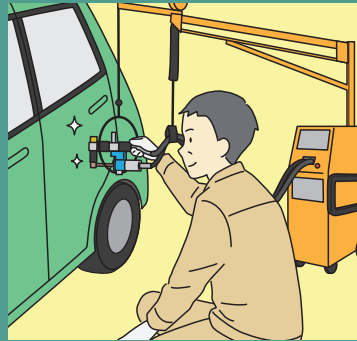
溶接作業の負担を軽減し、誰でも高品質に仕上げられるようにしたい（社長）



<導入前>



<導入後>



溶接作業時間が35%短縮し、作業品質が向上

さらなる工夫

特定技能「自動車整備」分野の在留資格で外国人材を受け入れ、よりきめ細やかな作業分担を行い、作業効率を高めている。

実施結果

新型溶接機の導入により、重い機器を持つことなく、作業者の経験にかかわらず高品質の作業が可能になり、溶接時間は35%短縮した。

成果

溶接作業の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を125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上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

セミナーにて知った

事例4

3S（整理・整頓・清掃）研修とコミュニケーションセミナーの受講により、書類管理と意思疎通が向上

企業概要

【所在地】東京都 【従業員数】5人 【事業内容】国際交流事業

課題と対応

職場内で使用する書類が多く、管理や探索に時間を要していた。また、コロナ禍で職員間の直接的なコミュニケーションが減少していたため、研修やセミナーでそうした課題の解消を検討した。

実施概要

書類の紛失や探索時間を減らすとともに、コミュニケーションを活性化したいと考えた。そこで、助成金を活用して、3S研修とコミュニケーションセミナーを職員へ受講させた。

書類管理の効率化と職場内のコミュニケーション強化をしたい（専務理事）



<導入前>



<導入後>



書類の紛失や探索時間が減少し、意思疎通が円滑化

さらなる工夫

職業訓練性や派遣先との打ち合わせをWeb会議で行うことが増え、移動時間を削減している。

実施結果

3S研修受講により、作成書類の記入ミスや提出書類の期限切れなどが減少した。また、コミュニケーションセミナー受講により、部門間の意思疎通が円滑化し、モチベーションや業務効率が向上した。

成果

3S研修とコミュニケーションセミナーの受講により生産性が向上し、2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

コンサルタントの提案

事例5

ロジカルシンキング（論理的思考法）研修の受講により、
職員の課題解決力の養成

企業概要

【所在地】岐阜県 【従業員数】73人 【事業内容】弁当製造業

課題と対応

米養士や調理士等の専門職及び補助職が主体で、業務上の課題を見出して会議で課題解決を導くような人材がいなかったため、研修による人材育成を検討した。

実施概要

職場内での問題点や課題を見出し、問題解決に向けて道筋を立てて方策を検討したり、その必要性を会議等の場で職員に伝えて行動に移す能力を身に付けさせたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、職員へロジカルシンキング研修を受講させた。**

職員の課題発見・問題解決力の強化をしたい（専務理事）



<導入前>



<導入後>



問題解決に向けて論理的に考え、話し合い、
行動に移そうとする思考力を養成

さらなる工夫

施設内の消費電力量をモニタリングし、最大需要電力の抑制や総消費電力の削減をしている。

実施結果

ロジカルシンキング研修の受講により、さまざまな問題点や課題を自ら発見し解決に向けて論理的に解決する思考が身に付き、チームで取り組む姿勢が生まれた。

成果

ロジカルシンキング研修の受講により生産性が向上し、4人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を 28 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

インターネットで、活用可能な助成金を検索

事例6

軽貨物自動車・工事用電動工具・工具用バッテリーの自社保有により、リースのための時間が減って作業量が増え建設作業が効率化

企業概要

【所在地】愛知県 【従業員数】8人 【事業内容】建設業

課題と対応

業務用車両や工事用工具が必要な際には、リース先へ借りにいかなければならなかった上、リースする工具は、燃料補充や冷却に時間がかかっていた。そのため、それらを自社保有することによる業務効率化を検討した。

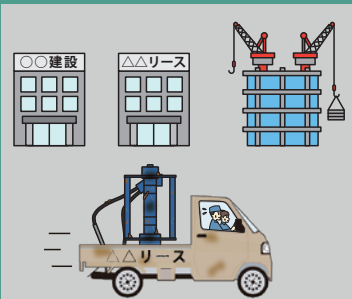
実施概要

業務用車両の借受や返却のための時間を無くし、工事用工具の稼働時間を長くして作業量を増やし、残業時間を減らして基本給を引き上げたいと考えた。そこで、助成金を活用して、軽貨物自動車と工事用電動工具、工具用バッテリー2基を導入した。

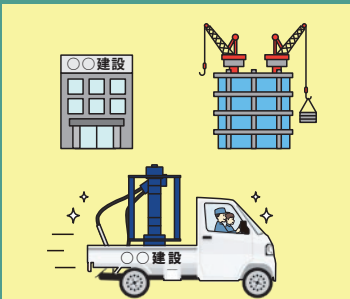
削減可能な残業時間を減らし、基本給を引き上げたい（会長）



<導入前>



<導入後>



さらなる工夫

工具の消耗品や付属品を自社内に常備するようにし、リース店やホームセンターに立ち寄る必要をなくしている。

作業時間が最大50%短縮し、ガソリン代も削減

実施結果

軽貨物自動車と工事用電動工具、工具用バッテリーの導入により、リース品の受け渡しや性能向上によりアイドル時間がなくなって作業時間が最大50%削減し、1日の作業量が倍増した。また、車両の走行距離が削減され、移動時間と燃料代が削減された。

成果

建設作業の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を107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上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

インターネットで、助成金紹介動画を見て

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には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならなかった。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干したり取り込んだりする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。

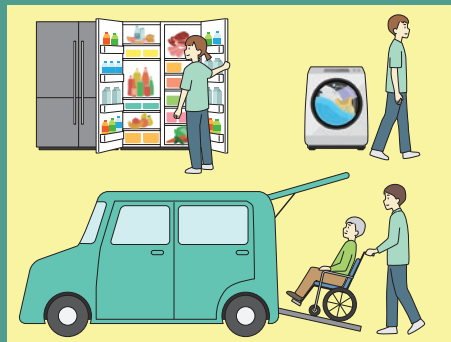
送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）



<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

事例8

二酸化炭素発生装置の導入により、農産物の良品の割合が増え、廃棄作業が効率化

企業概要

【所在地】大阪府 【従業員数】2人 【事業内容】農業

課題と対応

農産物の生産に当たって、商品として出荷できずに廃棄する量が多く、そこまで育てる手間やコストと、廃棄処分場まで運ぶ時間が無駄になっていた。そのため、設備投資による品質向上を検討した。

実施概要

秀品率（全体収量の中で良品が占める割合）を上げ、収量をアップさせるとともに、廃棄処分場までの運搬回数を減らしたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、二酸化炭素発生装置を導入した。**

作物の品質を向上させて廃棄処分量を減らしたい（代表）



<導入前>



<導入後>



秀品率が向上し、廃棄処分回数が半減

実施結果

二酸化炭素発生装置の導入により、秀品率が上がって廃棄処分回数が半減し、売上高も拡大した。

成果

秀品率の向上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

税理士の提案

事例9

自動洗浄機能付き歯科ユニット（診療台）の導入により、洗浄作業が効率化して診療者数が増加

企業概要

【所在地】兵庫県 【従業員数】29人 【事業内容】医療業

課題と対応

既存の歯科ユニットでは、治療が終わる度にスタッフが手作業で洗浄を行う必要があり、前の患者の診療が終わっても次の患者をすぐに受け入れることができなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

治療が終わった後、洗浄が自動で行われ、スタッフは並行的に次の治療器具の用意などができるようにしたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、自動洗浄機能付き歯科ユニットを導入した。**

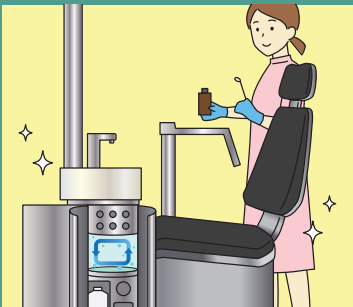
ユニットが自動洗浄されるようにし、多くの患者を受け入れられるようにしたい（事務長）



<導入前>



<導入後>



さらなる工夫

さまざまな使用薬剤等の価格を洗い出し、同等の品質で安価な商品に切り替えている。

次の患者の受け入れ時間が15分短縮し、
1日当たりの診療者数が6人増加

実施結果

自動洗浄機能付き歯科ユニットの導入により、手作業の洗浄作業が無くなって次の患者を早く受け入れられるようになり、1日当たりの診療者数が6人増加した。

成果

ユニット洗浄の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を146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

厚生労働省のホームページにて知った

事例10

POS レジシステムと半自動立体包装機の導入により、会計処理と商品包装が効率化

企業概要

【所在地】和歌山県 【従業員数】5人 【事業内容】クリーニング業

課題と対応

レジシステムが旧型で操作性が悪く、混雑時にはレジ待ちが発生していた。また、商品の包装に手間がかかり、時間を要していた。そのため、システムと機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要

レジ操作を短時間で行い、商品の包装の際には手作業を減らしたいと考えた。そこで、**助成金を活用して、POSレジシステムと半自動立体包装機を導入した。**

会計処理を簡便化し、商品包装の手間も減らしたい（社長）



<導入前>



<導入後>



会計処理は約1.5倍、立体包装は約3倍の速さで可能に

実施結果

POSレジシステムの導入により、混雑時のレジ待ちがなくなり、半自動立体包装機の導入により処理数が増加し包装もきれいになった。

成果

会計処理や商品包装の効率化により生産性が向上し、3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。

助成金活用のきっかけ

厚生労働省のホームページにて知った

事例11

新型のマイクロバスの導入により、メンテナンスやガソリンにかかる費用が低減

企業概要

【所在地】鳥取県 【従業員数】35人 【事業内容】宿泊業

課題と対応

既存の送迎バスは、顧客の乗り心地が悪く、不具合対応や部品交換等の修理代や車両の手間もかかっていたため、新型車両への更新を検討した。

実施概要

送迎客の乗り心地を改善し、修理の回数や費用を減らしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、新型のマイクロバスを導入した。

送迎バスの乗り心地を改善し、修理も減らしたい（社長）



<導入前>



<導入後>



乗り心地が改善、修理代や燃料代が削減

さらなる工夫

省エネ型の空調設備に更新したり、照明機器をLED化したりして、電力消費を抑制している。

実施結果

新型のマイクロバスの導入により、送迎客の乗り心地が改善し、修理の必要性が減って燃費も向上し、修理やガソリンの費用が削減された。

成果

修理費の削減や燃費の改善により生産性が向上し、12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き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

県庁・市役所等にて知った

事例12

フォークリフトと重量選別機の導入により、運搬と選別の効率化

企業概要

【所在地】香川県 【従業員数】4人 【事業内容】牡蠣養殖加工販売業

課題と対応

牡蠣の運搬や選別を人手で行っていたため、運搬は重くて回数も多く負担となっており、選別は時間がかかり重さや仕分けのミスが発生していた。そのため、機器導入による業務効率化を検討した。

実施概要

運搬の負担を減らし、選別を早く正確に行いたいと考えた。そこで、**助成金**を活用して、フォークリフトと重量選別機を導入した。

運搬と選別の負担を減らしたい（社長）



<導入前>



<導入後>



さらなる工夫

道具類は、できるだけ修繕して使って買い替えを抑制し、また置き場を決めて探す時間をの無駄をなくすようにしている。

運搬時間が約1/50、重量選別がグラム単位で早く正確に

実施結果

フォークリフトの導入により、台車で何往復もしていた量が1回で運べるようになった。また、重量選別機の導入により人手による大きさの判断ミスや入れ間違いがなくなりグラム単位で間違いのない選別が可能となった。

成果

運搬や選別の効率化により生産性が向上し、4人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を100円引き上げた。

助成金活用のきっかけ

商工会・商工会議所・中小企業団体中央会・業界団体からの紹介

事例13

IC タグ付きの商品管理システムの導入により、貸衣裳の管理や取出しの効率化

企業概要

【所在地】福岡県 【従業員数】33人 【事業内容】貸衣裳業

課題と対応

貸衣裳の管理をすべて手作業で行っており、ベテランスタッフの記憶を頼りに探し出すまで時間がかかっていた上、貸出期間の変更などを正しく把握しておらず混乱することがあった。そのため、システム導入による業務効率化を検討した。

実施概要

衣裳の管理を正確に行い、取り出すまでの時間を短縮したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ICタグ付きの商品管理システムを導入した。

貸衣裳の管理と探索を早く正確に行いたい(役員)



<導入前>



<導入後>



さらなる工夫

衣裳の管理以外にも、業務の簡素化や、システム化を進めている。

商品を取り出すまでの時間が1/4以下に短縮され、貸出中の衣裳を探すような無駄がなくなった

実施結果

IC タグ付きの商品管理システムの導入により、20分から1時間以上、時には貸出中で保管されていない商品を探していた作業が、5分程度に短縮した。

成果

商品の効率化により生産性が向上し、19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

以前から知っていた

事例14

セルフオーダーシステムの導入により、注文や精算の効率化と注文率の向上

企業概要

【所在地】長崎県 【従業員数】8人 【事業内容】飲食業

課題と対応

飲食物の注文をインターフォンで受け付けて、調理者への伝達や顧客の会計などをすべて手作業で行っており、常に注文を受ける体制を取る必要があり、注文や精算の間違ひも発生していた。そのため、システム導入による業務効率化を検討した。

実施概要

顧客自身で注文してもらって即座に調理者に伝達し、注文や精算の間違ひをなくしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、セルフオーダーシステムを導入した。

注文の管理を効率化したい(代表)



<導入前>



<導入後>



さらなる工夫

顧客の好みに合わせ、提供メニューを変更して質も上げ、注文を増加させている。

受付スタッフが室内清掃などに回ることができ、注文率が1割程度上がり、注文・精算ミスが無くなった

実施結果

セルフオーダーシステムの導入により、スタッフが対応することなく顧客自ら注文可能となって注文・精算ミスもなくなり、注文率が1割程度上がった。

成果

注文や精算の効率化により生産性が向上し、3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

商工会・商工会議所・中小企業団体中央会・業界団体からの紹介

事例15

増築によるレイアウトの変更により、動線の改善と調理業務の効率化

企業概要

【所在地】鹿児島県 【従業員数】5人 【事業内容】飲食業

課題と対応

顧客が増えるにつれて増改築を繰り返して調理場を拡張してきたため、複雑な間取りとなってしまう、動線が複雑で調理の効率が悪化していた。そのため、レイアウト工事による業務効率化を検討した。

実施概要

増築した上で動線を改善し、真空冷凍パックの作成に必要な機材を一カ所に集約したいと考えた。そこで、**助成金**を活用して、**増築と調理器具の再配置を実施した。**

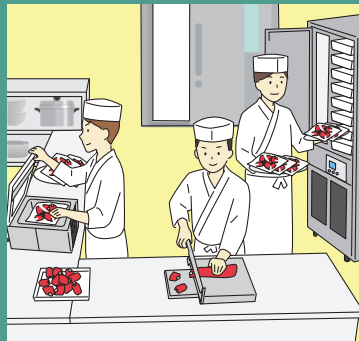
レイアウトを変更して動線を改善したい(店主)



<導入前>



<導入後>



冷凍真空パックの作成時間が半減
動線によっては移動距離が1/10に短縮

さらなる工夫

店舗で提供する米を自家栽培し、不良米を色彩選別機で効率的に除去している。

実施結果

レイアウト変更により冷凍真空パックの作成が2時間から1時間に短縮され、動線によっては移動距離が最大30メートルから3メートルになった。

成果

動線の改善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。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士の提案

その他の業種別活用事例

事業内容	取組概要
ビジネスホテル	客室廊下への防犯カメラの設置により、入電時における宿泊客の在室確認が不要となったことから電話対応の時間が1日平均10分削減された。また、自転車物置の設置で自転車を客室階に運ぶ介助の回数が半減、月平均1時間削減できた。
エステティック	新型脱毛機器の導入により、連射照射が可能になって従来約2時間を要していた全身脱毛の施術時間が従来の1/3（約40分）程度に短縮され、回転率上昇と客単価アップやより質の高い施術ができるようになった。
美容院	自動釣銭機の導入により、会計時のミスが無くなった上、閉店後に通常30分程度要していた毎日の現金締め処理が約1分で完了するようになった。また、再計算等が必要になることもなくなったことで、時間外労働が削減された。
眼鏡部品加工	自動研磨機の導入により、研磨工程が内製化され、これまで4～5日要していた納期が1～2日に短縮され、1～2日の時間を要していた手直しの時間が1～2時間程度に短縮された。また、生産量が250%～300%増加した。
焼肉店	焼肉弁当の生産量向上のため、従来より大きな石網とこれに対応するロースターを導入し、肉を焼く面積や火力が向上した結果、弁当の生産量が1時間当たり1、2個増加した。また、回転率が上がって売上も10%程度増加した。
介護	車いす搭載車両の増車により、介護職員の送迎時の同乗回数が減った。それにより職員の在館時間が長くなって施設利用者に目が届きやすくなり、転倒リスク等への備えが強化され手厚い介護サービスを提供できるようになった。
縫製	新型ミシンの導入により、メインの縫製ラインの生産性を下げる原因となっていた細々した縫製作業を専用作業場に対応できるようになった。また、ミシンの不具合もなくなり、生産量が1人11%程度向上して稼働率が85%から94%に上昇した。
和菓子製造販売	半自動どら焼きマシンの導入により、どら焼き(100個)の生地製造時間は90分から60分へ、焼成余熱時間は30分から15分へと短縮した。また、IH調理器の導入により、蕎麦団子(700個)の生地製造時間は8時間30分から3時間へと短縮した。
公衆浴場	ボイラー設備の導入により、手作業で行われていた薪などをくべる作業時間が半分程度に減少し、出勤時刻を1時間遅くすることができた。また、浴場での湯温の安定化によって顧客満足度を上げることができた。
食肉製造	真空包装機の導入により、3～4時間かかっていた作業が約1時間30分に短縮された。また、急速冷凍機の導入により、薄型肉の冷凍は3時間から10分に、ブロック肉は6時間から1時間に短縮され、解凍後の品質も向上した。
浄化槽清掃	バキュームカーの増車により、巡回回収を2台体制で行えるようになり、巡回効率が上がった。また、緊急時対応が可能になった上、運転時間の短縮化による腰痛の抑止、顧客対応の向上にもつながった。
ジェラート製造販売	ジェラートの自動製造機2台の増台により、手動で行っていた製造工程が自動化され、生産量が1.3～1.5倍となった。また、その作業にかかっていた人材を他の製造工程に割り当てることができた。

業務改善助成金のその他の助成事例については、厚生労働省のHPに掲載されています。



参考情報

賃金引上げ特設ページ

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引上げのために参考となる情報を掲載

▶ 賃金引上げ特設ページ



検 索



キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度

▶ キャリアアップ助成金



検 索



人材確保等支援助成金

(人事評価改善等助成コース)

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による、生産性向上賃金アップ等の実現を図る事業主に対して助成する制度

▶ 人事評価改善等助成コース



検 索



働き方改革推進支援資金

非正規雇用の処遇改善や従業員の長時間労働の是正等の働き方改革に取り組む中小企業者等に対して融資する制度

▶ 働き方改革推進支援資金



検 索



働き方改革推進支援センター

働き方改革に向けて、無料のワンストップ相談窓口を開設し、社会保険労務士などの専門家からの支援を実施

▶ 働き方改革推進支援センター



検 索



よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者が抱える様々な経営課題に対応するワンストップ相談窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置し、一歩踏み込んだ専門的な助言を実施

▶ よろず支援拠点



検 索



▶ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の連絡先

