

好事例から学ぶ助成金の活用方法

香川働き方改革推進支援センター

トラック運送業

次第

1. 好事例の紹介
2. 助成金の解説
3. 支援機関について

1. 好事例の紹介

2. 助成金の解説

3. 支援機関について

好事例①

労務管理の適正化と働きやすさで、 より安全で効率的な運行を実現

奈良県合同陸運株式会社

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／奥田幸一
- 本社所在地／奈良県桜井市
- 従業員数／16名(2023年1月現在)
- 設立／1955年3月
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
一般貨物自動車運送事業、利用運送事業

好事例①

時間外労働の上限規制も見据えて 労働時間管理等の改善を実施

社長に就任して2年が経過し、約15年前の就業規則の改定が未着手だったことや、長距離輸送が主業務の為、運転手の労働時間管理に悩んでおり、時間外労働の上限規制を見据えた取組も実施しなければとの思いがあった。現状把握から実務運営に則した問題の検証を行い、就業規則や給与体系、労働時間管理等の改善を実施した。従来からの運行管理に加え、勤怠管理システムを導入することで、労働時間を正確に把握可能となり、より安全で効率的な運行予定を計画できるようになった。

安心して休めるように 年次有給休暇制度や給与体系を見直し

運送会社では従業員の定着も課題である。そこで、入社時から年次有給休暇を付与し、6か月待たずに年次有給休暇を取得できるようにした。入社間もない従業員の私生活も充実させることで定着につなげる狙いだ。また、給与体系も見直した。これまでは様々な手当が支給されていたが、計算方法が煩雑でわかりにくかったため、基本給を中心とした給与体系に改定。時間外労働時間分を分かりやすくし、また業務回数に応じて支払う手当を減らし基本給に組み入れることで安心して休める環境を整えた。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
安岡香織氏(奈良県)

出典：「わたしの会社の働き方改革取組事例集2022」厚生労働省

好事例①

POINT /

働き方改革のポイント

- ① **業務の実情に合わせた
変形労働時間制の採用**
1か月単位の変形労働時間制への変更により、1年の繋開を意識する必要がなくなり、シフトも次月の業務量に応じ作成可能になった
- ② **正確な労働時間管理ができる体制の構築**
勤怠管理システムと給与システムの導入により、正確な労働時間管理ができる体制になり、データが可視化でき作業効率が格段に向上した
- ③ **働きやすい会社を目指した規程の見直し**
年次有給休暇を入社時から取得可能としたほか、給与体系を手当中心から基本給中心にするなど、従業員が働きやすい規程に見直した

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった？

以前より休息時間や休みも
取りやすくなり働きやすいです

労働時間のシフトが1ヵ月が変わり、以前より休息時間や休みも取りやすくなり、自分の中で運行を考えて業務を遂行できるようになりました。子供の運動会など、年次有給休暇を取りやすい職場環境を作ってくれているので、非常にありがたいです。今までの運送会社で、この職場が一番働きやすいです。



トラック運転手
長井尚功さん

出典：「わたしの会社の働き方改革取組事例集2022」厚生労働省

システムを活用し法令順守を図ることで、 安全な輸送を実現

菱木運送株式会社

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- | | |
|------------------------|-------------------|
| ● 代表取締役社長／菱木博一 | ● 事業内容 |
| ● 本社所在地／千葉県八街市 | 1. 一般貨物自動車運送事業 |
| ● 従業員数／51名(2022年12月現在) | 2. 貨物運送取扱業 |
| ● 設立／1971年 | 3. 倉庫業 |
| ● 資本金／2,000万円 | 4. 上記に付常関連する一切の業務 |

出典：「わたしの会社の働き方改革取組事例集2022」厚生労働省

7

好事例②

法令遵守することにより事故を削減

スマートフォンをもとに構築したシステム(乗務員時計)により、改善基準告示を遵守するために必要な時間情報を自動的に算出し、ドライバーと運行管理者にタイムリーに提供。「指導」ではなく、遵守を「サポート」するシステムで、スマホアプリで「カウントダウン方式」による残余時間を表示するため、ドライバーの「自己管理」により改善基準告示を遵守できる。この結果、事故発生率が大幅に減少し自動車保険の割引率が5年以上継続してMaxの75%引きとなっている。

待機時間を減らす努力により労働時間 (時間外労働時間)を削減

自社の自助努力だけではどうしても解決できないのが「待機時間」。単に荷主に待機時間削減をお願いするだけでなく、リアルな数字を示した方が受け入れてもらいやすい。そのためシステム(乗務員時計)により、「待機時間」についてのタイムリーな情報を出して荷主に提示しつつ待機時間削減交渉を行うことにより、待機ゼロは無理としても待機時間削減を目指している。(待機時間2時間であれば1時間未満に改善を目指す。)



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
越川祥伸氏(東京都)

出典：「わたしの会社の働き方改革取組事例集2022」厚生労働省

8

POINT /

働き方改革のポイント

- ① **法令を遵守することにより事故削減**
改善基準告示が遵守できることになったことにより事故発生率が減少し自動車保険の割引率がMaxの75%割引きとなっており、この割引率は5年以上継続している
- ② **システム開発により法令遵守をサポート**
「乗務員時計」システムを構築。スマホアプリで時間情報を確認できるシステムで、「指導」ではなく、「サポート」を行っている
- ③ **待機時間縮減により労働時間削減を実現**
乗務員時計により、自助努力で解決できない「待機時間」を削減するため、荷主が実態を受け入れやすいように、リアルな数字を示すことにより、待機時間1時間未満を目指している

IDEA これが活躍！

働き方改革の役立ちツール

必要な時間情報を自動的に算出し、リアルタイムに伝える乗務員時計システム

時間情報は、「カウントダウン方式」による残余時間表示を採用、ドライバーを「サポート」する。この時間情報をもとにドライバーは「自己管理」で改善基準告示を遵守することができる。



乗務員時計システム

出典：「わたしの会社の働き方改革取組事例集2022」厚生労働省

9

次第

1. 好事例の紹介
2. 助成金の解説
3. 支援機関について

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ（厚生労働省）

11

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ（厚生労働省）

12

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額 (1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要がある
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ（厚生労働省）

13

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ（厚生労働省）

14

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- ・雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ(厚生労働省)

15

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ・ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- ・これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

出典：「賃上げ」支援助成金パッケージ(厚生労働省)

16

1. 好事例の紹介

2. 助成金の解説

3. 支援機関について

香川働き方改革推進支援センター

労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、労働関係助成金の活用方法、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。

TEL : 0120-000-849 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 9:00~17:00 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)を除く)

香川労働局助成金センター

TEL : 087-823-0505

所在地 〒760-0019

高松市サンポート2-1

高松シンボルタワー棟12階

開庁時間 平日 8:30~17:15 (下記以外の助成金)

平日 9:00~17:00

・両立支援等助成金 ・働き方改革推進支援助成金

・業務改善助成金 ・人材確保等支援助成金(テレワーク)

ご清聴ありがとうございました