

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

建設業

1

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

2

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

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

有限会社タムカンパニー

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／鈴木貴久
- 本社所在地／愛知県名古屋市
- 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

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)

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

5

好事例①

POINT

働き方改革のポイント

①

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

②

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

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

6

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

なかじま建設株式会社

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

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

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)

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 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
- ② 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
- ③ 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

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