厚生労働省
長崎労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和8年10月29日
【照会先】
長崎労働局労働基準部監督課
課長　関口　洸哉
地方労働基準監察監督官　石見　大輔
（電話）095-801-0030

長時間労働が疑われる事業場に対する令和７年度の監督指導結果を公表します

長崎労働局では、このたび、令和７年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、長時間労働が疑われる事業場を対象としています。
対象となった444事業場のうち、141事業場（31.8%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、48事業場（違法な時間外労働があったもののうち34%）でした。

長崎労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和７年４月～令和８年３月）

(1) 監督指導の実施事業場：　444 事業場

(2) 主な違反内容［(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］
① 違法な時間外労働があったもの：　141 事業場　(31.8%)
うち、時間外･休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの：　48 事業場　(34%)
うち、月100時間を超えるもの：　28 事業場　(19.9%)
うち、月150時間を超えるもの：　3 事業場　(2.1%)
うち、月200時間を超えるもの：　0 事業場　(0%)
② 賃金不払残業があったもの：　21 事業場　(4.7%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　80 事業場　(18%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況［(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］
① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　142 事業場　(32%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　58 事業場　(13.1%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和7年4月から令和8年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和7年4月から令和8年3月までに、444事業場に対し監督指導を実施し、318事業場(71.6%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが141事業場、賃金不払残業があったものが21事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが80事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間(注3)	賃金不払残業(注4)	健康障害防止措置(注5)
合計(注1,2)		444 (100%)	318 (71.6%)	141 (31.8%)	21 (4.7%)	80 (18%)
主な業種	商業	96 (21.6%)	63	23	3	23
	製造業	87 (19.6%)	65	30	3	8
	保健衛生業	62 (14%)	44	13	3	10
	接客娯楽業	30 (6.8%)	21	13	1	12
	建設業	40 (9%)	32	15	3	5
	運輸交通業	28 (6.3%)	21	13	0	3
	その他の事業(注6)	47 (10.6%)	32	15	1	9

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反〔時間外労働の上限規制を超える時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔法定の割増賃金を支払っていないもの。〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
444	123 (27.7%)	195 (43.9%)	75 (16.9%)	24 (5.4%)	20 (4.5%)	7 (1.6%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
444	53 (11.9%)	142 (32%)	90 (20.3%)	55 (12.4%)	44 (9.9%)	60 (13.5%)

2　主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1)　過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、142事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４　過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
142	8	8	77	64	0	0

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注２）　１か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注３）　「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注４）　時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注５）　医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2)　労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、58事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した。

表5　労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ｱ・ｲ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ｳ・ｴ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)ｵ）		
58	46	1	15	0	0	0

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。

（注２）　各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3　監督指導により把握した実態

(1)　時間外･休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった141事業場において、時間外･休日労働が最長の者を確認したところ、48事業場で1か月80時間を、うち28事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6　監督指導実施事業場における時間外･休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
444	141	93	48	28	3	0

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、44事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、156事業場でタイムカードを基礎に確認し、77事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、20事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、133事業場で自己申告制により確認し、始業･終業時刻等を記録していた。

表7　監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1、2）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
44	156	77	20	133

（注１）　労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
（注２）　監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
（注３）　労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

長崎労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例１（機械器具製造業）

立入調査で把握した事実

① 機械器具製造業を営む事業場（労働者数約10名）に立入調査を実施した。

② 現場作業、営業、事務、設計等多くの業務を労働者が兼務している状況が認められ、労働者２人について、 36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（**最長で1か月当たり116時間**）が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ **業務運営及び勤務体制の見直しによる負荷軽減を実施**

- 時間外・休日労働時間を考慮した業務運営を徹底し、突発的な修理要望には対応できない場合があること等について、顧客に理解を求めるとともに受注量の調整等により労働時間の削減を図ることとした。
- 早出出勤により対応していた出張業務について、前泊を推奨することにより時間外労働の削減に取り組むこととした。
- 現場作業と事務・設計業務を兼務する労働者については、事務・設計業務に専念する時間を確保できるよう、周囲の労働者の理解を求め、業務負荷の平準化を図ることとした。

→ **取組の結果、時間外・ 休日労働時間数が最大でも月80時間未満に削減され、法律違反が解消。**

事例２（建設業）

立入調査で把握した事実

① 建設業を営む事業場（労働者数約70名）において、現場代理人を務めた労働者から長時間労働を原因とする精神疾患に係る労災請求がなされたため、立入調査を実施した。

② 当該労働者は、関連工事の工程遅延や追加工事への対応により、工期遵守のための期間が著しく短縮される状況にあった。また、業務量の増大に対して十分な人員配置や業務調整が行われず、業務が集中していたことが認められたほか、労働時間を客観的に把握するための管理体制も十分ではなかった。調査の結果、36協定で定めた上限時間（月90時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外・休日労働（**最長で１か月当たり約118時間**）が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ **労働時間管理、業務負荷軽減及び健康管理体制の強化を実施**

- 勤怠管理システムの刷新やスマートフォンアプリによる打刻の徹底、時間外労働に係る事前届出制の導入及び月半ばを含む定期的な労働時間の確認を実施し、労働時間を適正に管理する体制を整備した。
- 人員配置や業務分担の見直し、スケジュール管理の徹底及び管理職による業務支援を行い、業務負荷の平準化を図った。
- ストレスチェックの外部専門機関への委託及び産業医等による面接指導を通じて、メンタルヘルス不調の早期発見及び健康管理体制の強化を図ることとした。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数が月60時間以内に削減され、法律違反が解消。**

事例３（その他の事業）

立入調査で把握した事実

① 情報処理サービス業を営む事業場（労働者数約100人）に立入調査を実施した。

② 地方公共団体のシステム標準化に対応するため、複数の労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働**（最長で1か月当たり107時間）**が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆労働時間の適正な管理の徹底と業務の平準化を実施

- 長時間労働の原因について分析を行い、「業務量と人員配置の不均衡」、「業務の属人化」、「部門による労働時間管理方法の不統一」を課題として整理した。
- 勤怠システムの運用方法を見直し、全従業員に対して入退館時の打刻を徹底するとともに、管理職及び役員による月次の労働時間確認を実施した。
- 時間外・休日労働が月30時間を超えた段階で本人及び管理職へ通知を行うアラート制度を導入したほか、45時間を超える時間外労働については役員承認制とした。
- 対象労働者との個別面談を実施し、業務配分を見直したほか、繁忙部署への応援体制の構築や業務の外部委託を進め、業務量の平準化を図った。
- 管理職に対して顧問社会保険労務士による労務管理研修を実施し、労働時間管理及び健康確保措置に関する理解の向上を図った。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数が最大でも月80時間未満に削減され、法律違反が解消。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

厚生労働省では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。実施企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた長崎県内の事例を紹介します。

運送事業者・TPL企業・荷主の連携によるトラックドライバーの労働時間削減

1　取組の背景

・　物流システム拠点から長崎県内、佐賀県内のスーパーマーケットへの商品配送について、トラックドライバーの時間外労働の上限規制(年間960時間)遵守や担い手確保の課題に対応するため、運送事業者、TPL企業（※）、荷主の３者が以下のとおり協力



運送事業者（丸野グループ）	TPL企業（株式会社日本アクセス）	荷主（株式会社エレナ）
・倉庫業務・配送業務における課題の抽出 ・改善策の提案	・TPL企業として有する物流改善ノウハウの提供 ・改善策の実現に向けた仕入先等との調整	・配送サイクル、配送時間などの変更に合わせた店舗運営の見直し

2　主な取組の内容（2025年11月時点）

週２回の休配日の設定	物流システム拠点への商品入荷量の抑制、店舗向けトラックの便数集約などにより、毎週水・土を休配日に設定し、倉庫・配送業務を削減
店舗への到着時刻指定の緩和	店舗の協力により、閉店時間帯におけるトラックの到着時刻指定を廃止
発注データの締切時刻の前倒し	店舗の協力により、物流システム拠点に配信される発注データの締切時刻を前倒し、仕分け作業の時間を確保。時間外労働の発生を抑制
商品発注単位の見直し	店舗からの発注単位をバラからボール単位など大きな単位に見直し、仕分け作業時間を削減

3　取組の効果

・　上記の取組により、倉庫作業について年間約15,000時間、配送業務について年間約8,000時間の労働時間を削減

・　週２日の休配日を設けたことで、ドライバーや倉庫業務担当者が決まった曜日に休めるようになり、人材の確保・定着にもつながった。

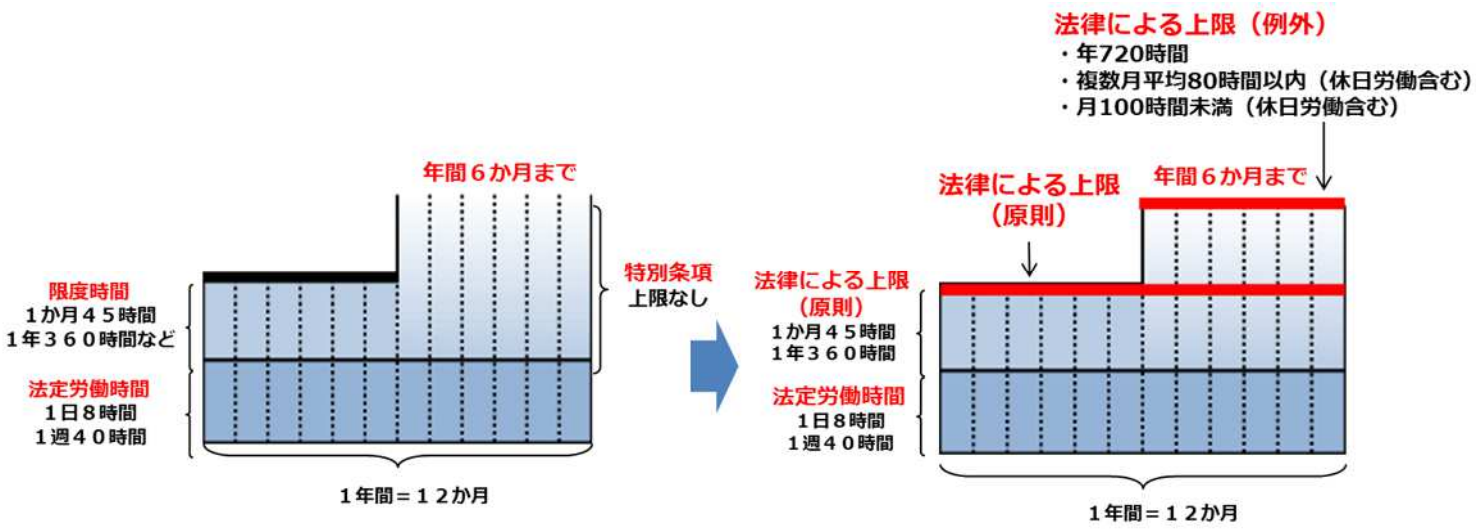
※TPLとはサードパーティ・ロジスティクスの略で、荷主企業から物流業務を包括的に受託するサービスをいいます。

参 考 資 料

■ 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。
※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年４月１日から、特例つきの上限規制が適用。



＜令和６年度適用開始業務等＞

事業・業務	令和６年４月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

■ 労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）

③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

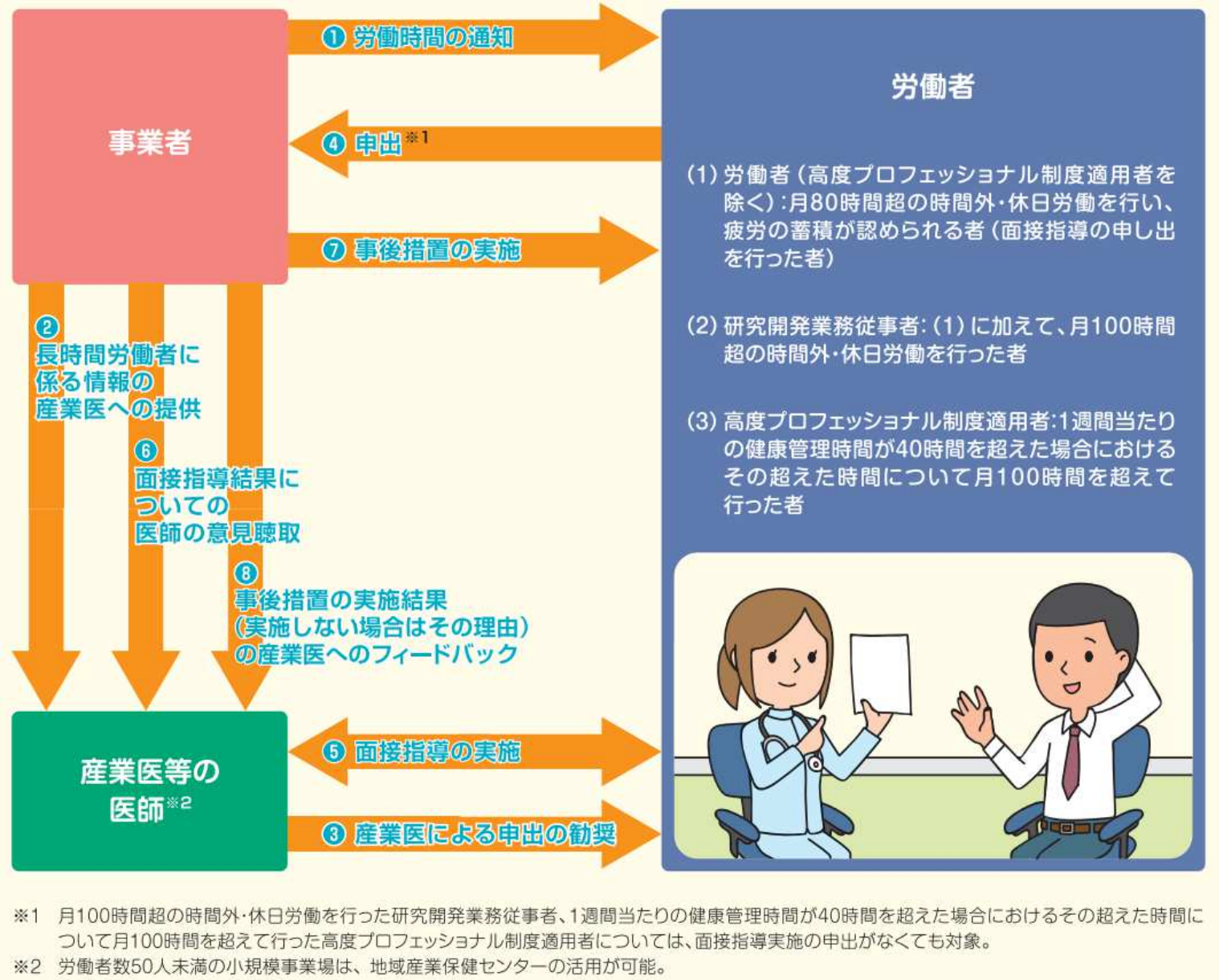
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1　月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。
※2　労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら

■ ストレスチェック制度

○　労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。

○　ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、令和10年4月１日から労働者数50人未満の事業場にも義務化されます。

ストレスチェックの実施

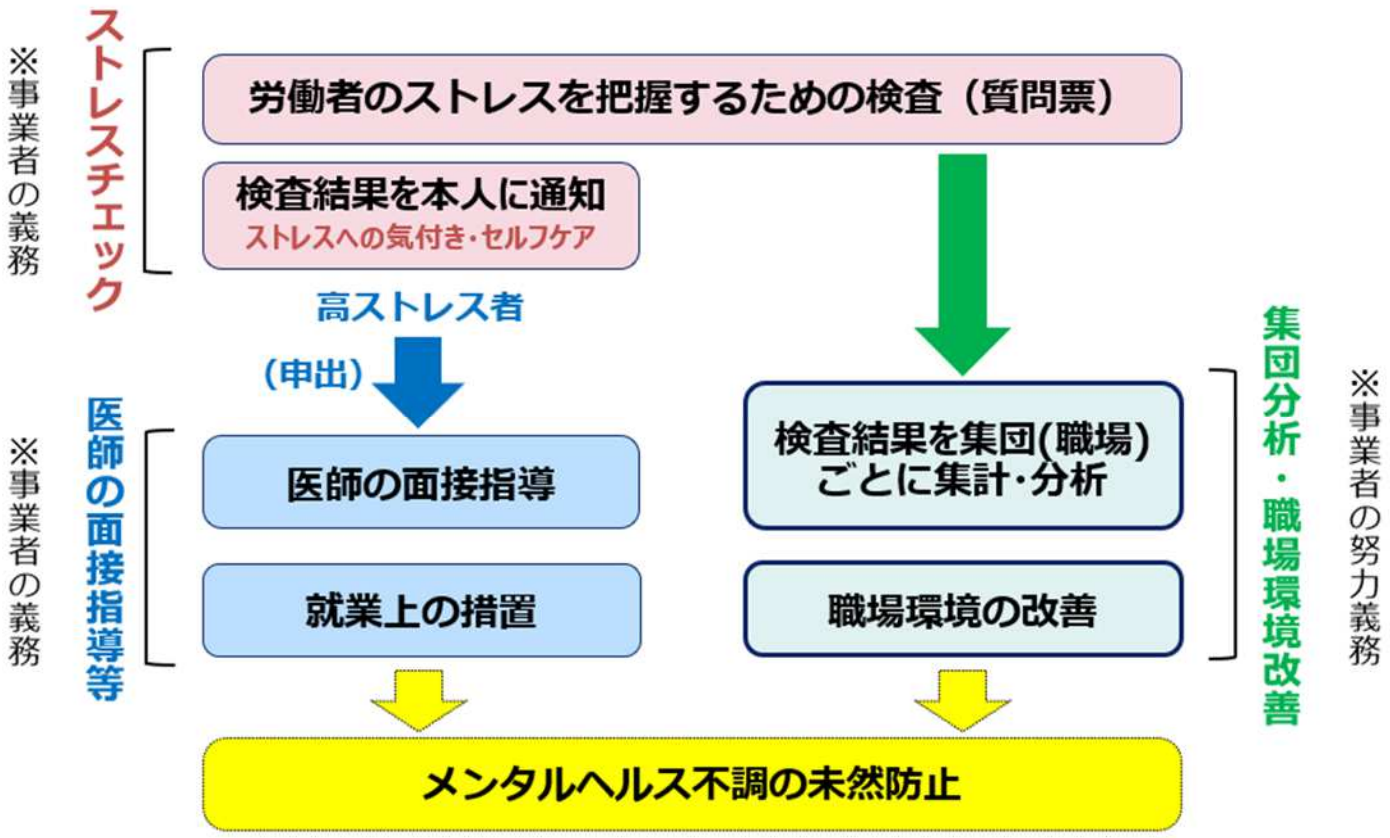
・常時使用する労働者に対して、年に１回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

・高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）

企業の課題

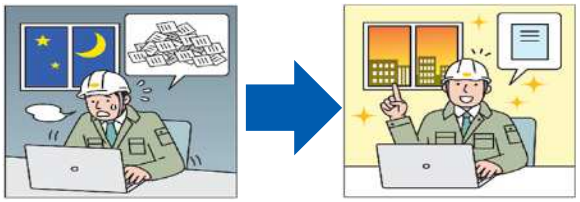
土木工事積算システムを導入

助成金による取組

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。