

令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（運送業）について

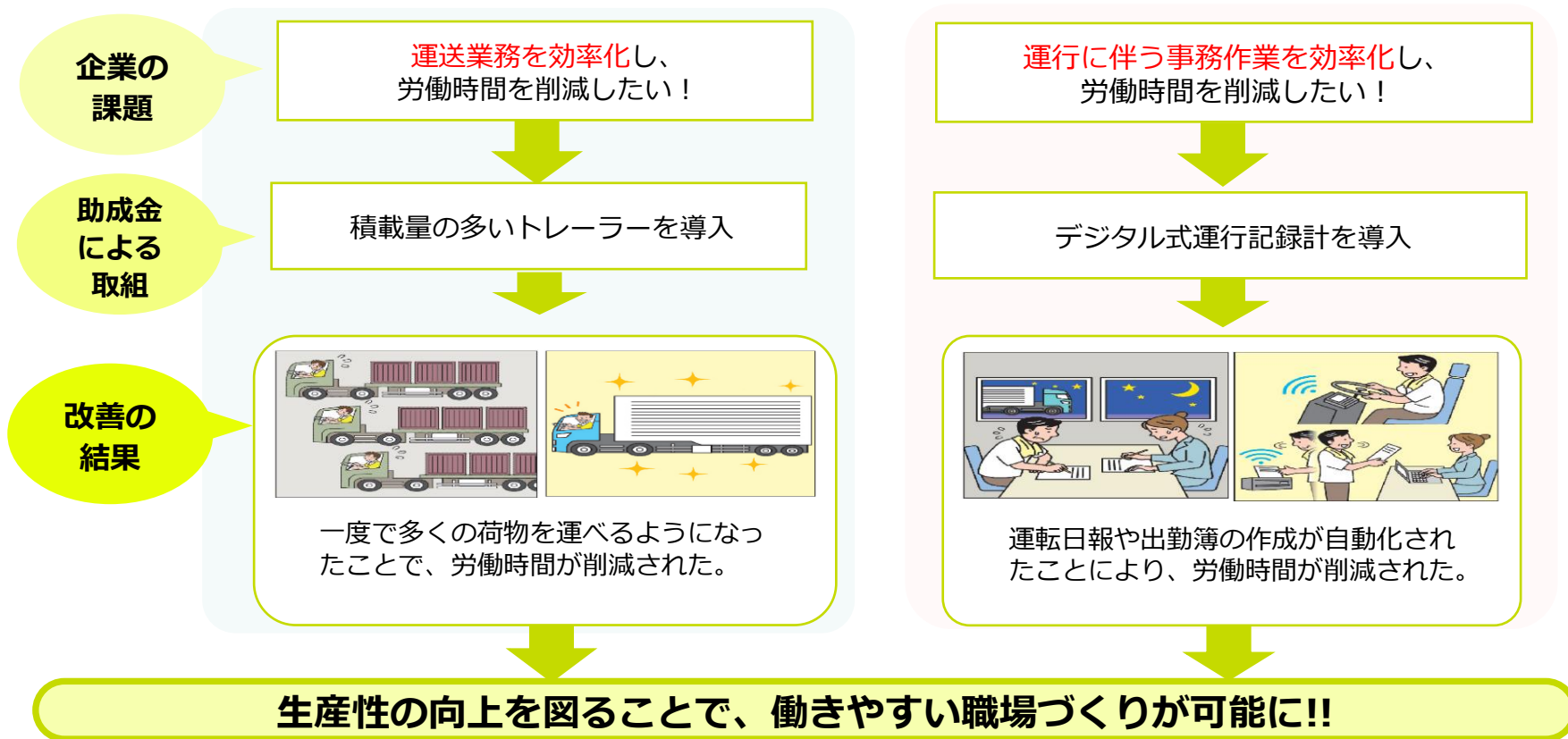
滋賀労働局 雇用環境・均等室

働き方改革推進支援助成金

業種別課題対応コースとは

働き方改革の推進に向けて、令和6年4月から新たに時間外労働の上限規制が適用される業種の中小企業事業主が、上限規制に円滑に対応するため、環境整備を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を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推進を図ることを目的としています。

課題別にみる助成金の活用事例

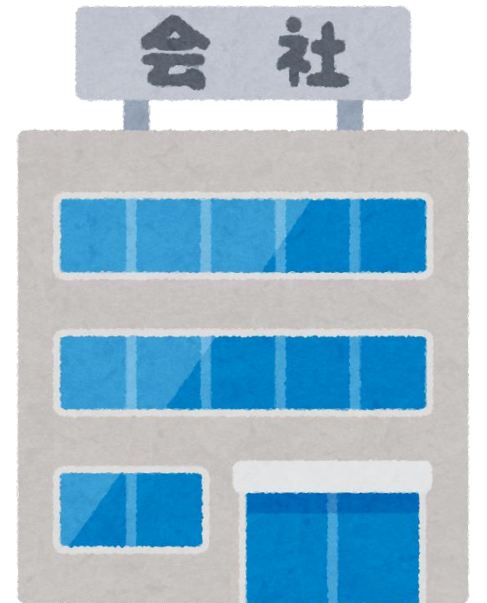


最大で
950万円助成されます。



対象となる事業主

- 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- 以下のいずれかの要件を満たす中小企業事業主であること
 - ・資本または出資額が3億円以下
 - ・常時使用する労働者が300人以下



成果目標を達成するため助成対象となる取り組みを実施



成果目標を達成



助成上限額の範囲内で取組にかかった費用の3 / 4 ※を助成

※労働者30名以下で要件を満たせば5 / 4

成果目標と助成金額

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定	150万円	—

※36協定の届出日が令和6年4月1日以後である場合は、令和6年4月1日より前の36協定についても要件を満たす必要があります。

※令和6年4月1日以降に初めて36協定を締結・届出する事業主は、本件成果目標の対象外です。

② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入

⇒助成金上限額 **25万円**

③ 時間単位の年次有給休暇制度及び特別休暇の導入

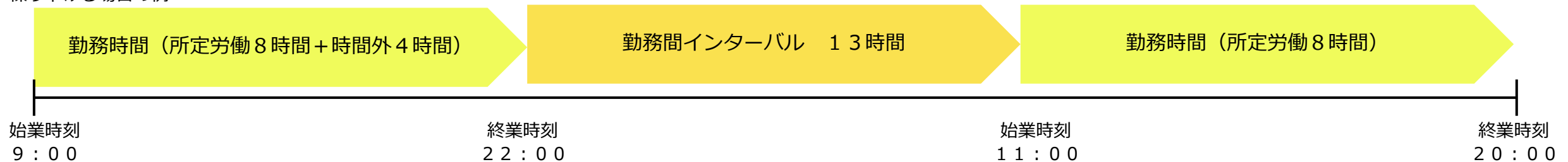
⇒助成金上限額 **25万円**

成果目標と助成金額

④ 10時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）

休息時間数	新規導入に該当するものがある場合	適用範囲の拡大・時間延長のみの場合
	1企業当たりの上限額	1企業当たりの上限額
10時間以上 11時間未満	150万円	75万円
11時間以上	170万円	85万円

繰り下げる場合の例



ア 新規導入

新たに当該事業場に所属する自動車運転者の半数を超える自動車運転者を対象とする、休息時間数が10時間以上の勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に規定すること。

イ 適用範囲の拡大

対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する自動車運転者の半数を超える自動車運転者を対象とすることを就業規則等に規定すること。

ウ 時間延長

当該事業場に所属する自動車運転者の半数を超える自動車運転者を対象として、当該休息時間数を2時間以上延長して休息時間数を10時間以上とすることを就業規則等に規定すること。

賃上げ達成時の加算額

成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

(常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

(常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

助成対象となる取組

- ① 労務管理担当者に対する研修^(※1)
- ② 労働者に対する研修^(※1)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、
デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新^(※2)

(※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※2) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

申請から支給までの流れ

① 交付申請

交付申請書及び事業実施計画書を、滋賀労働局雇用環境・均等室に提出
(令和6年4月1日から受付を開始しています)

交付申請締切は11月29日(金) (必着)

② 交付決定通知書の受理後、事業実施

書類審査後、提出した計画に沿って事業を実施

(機器の購入、36協定の作成・変更・届出、研修の実施など)

事業実施は令和7年1月31日(金)まで

※交付決定前に実施した事業
(機器の購入等) については
助成の対象となりませんので
ご注意ください。



申請から支給までの流れ

③支給申請

事業実施計画の改善事業を実施後、実施結果報告書等を雇用環境・均等室へ提出。

申請期限は、**事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日**
または**令和7年2月7日（金）のいずれか早い日（必着）**

④支給決定通知書の受理

書類審査後、支給決定書の受理、助成金受取

本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**



取組事例 1

新型トレーラーの導入による運搬業務の効率化

課題

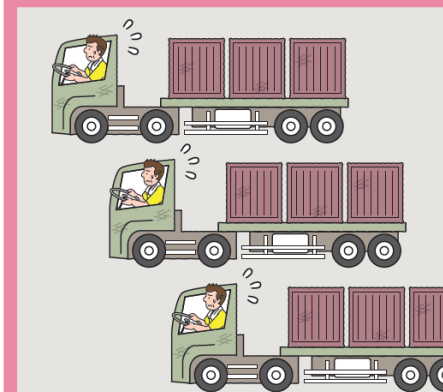
従来運用していた貨物自動車の積載量は4トンであり、1度に積載できる荷物の量が限られていた。1件の依頼であっても荷物が多い場合は、複数の車両に分けて運搬する必要があり、負担を感じていた。

必要としていた対応

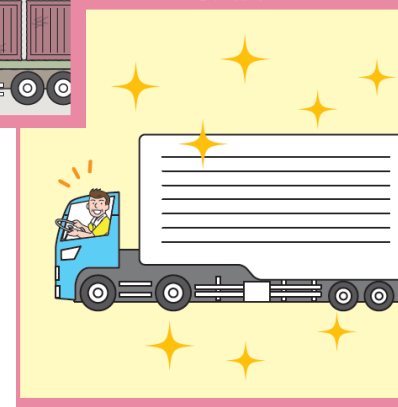
より積載量の多い貨物自動車を導入し、一度に積載可能な荷物の量を底上げすることで、業務効率化を図りたいと考えていた。

- | | |
|----------|--|
| 成果目標 | <ul style="list-style-type: none">・ 時間外・休日労働時間数を削減し、月60時間以下に上限を設定・ 休憩時間が10時間以上の勤務間インターバルを新規導入 |
| | 取組内容
10トンの積載量の貨物自動車を導入 |
| 取組の内容と成果 | 成果
貨物自動車の積載量が4トンから10トンになったことで、1台で約2.5倍の荷物を運搬することができるようになった。これにより、1か月あたり約20時間の労働時間の削減につなげることができた。
また、荷物を複数の車両で運搬することが少なくなり、燃料費を従来から約10%削減することができた。 |

<導入前>



<導入後>



取組事例 2

デジタル式運行記録計の導入による事務作業の効率化

課題

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た。

必要としていた対応

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ていた。

成果目標

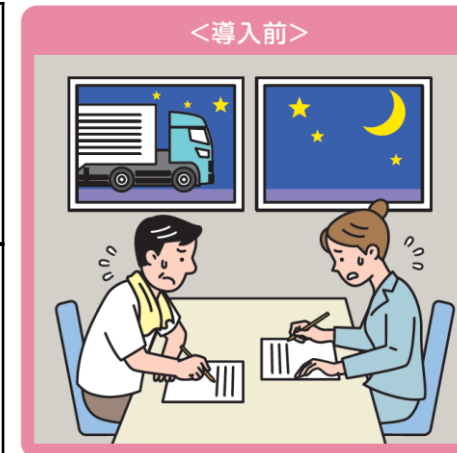
- ・ 時間外・休日労働時間数を削減し、月60時間以下に上限を設定

取組内容

デジタル式運行記録計を導入

成果

労働時間をより正確に把握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時間程度削減された。



取組事例 3

顧客管理システムの導入により配車業務をシステム化、休暇取得を推進

課題

ドライバーへの配車情報の伝達を口頭で行っており、曖昧な情報が伝わっていた。また、配車業務に時間がかかり、配車担当の休日取得が難しい状況だった。

必要としていた対応

配車情報の伝達ミスをなくすため、配車業務をシステム化して、休暇取得を推進したいと考えた。

成果目標

- ・ 休息時間が10時間以上の勤務間インターバルを新規導入

取組の内容と成果

取組内容

顧客管理ICTシステムの導入

成果

配車情報を音声通話ではなく、顧客の氏名・住所・地図をデータ送信できるようになり、配車時間が1/3に短縮できた。
2名で行っていた配車業務が1名で対応可能になり、1名はドライバーとして業務したり、休暇取得がしやすくなった。



働き方改革推進支援助成金 業種別課題コース マニュアル 交付要綱・支給要領はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html



ご不明な点やご質問がございましたら、滋賀労働局
雇用環境・均等室（077-523-1190）にお尋ねくださ
い。