

働き方改革推進支援助成金 活用事例

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

2024年7月

目 次

	[業種]	[従業員数]	[取り組み内容]	[頁]
適用猶予業種等対応コース				
事例1	総合工事業	13人	電子決裁システム、CADデータ自動変換システム、工程管理システムの導入による効率化	・・・3
労働時間短縮・年休促進支援コース				
事例2	医療業	37人	治療用装置の導入による施術の効率化	・・・4
事例3	社会保険・社会福祉・ 介護事業	96人	勤怠管理システム（クラウド方式）の導入による労務の効率化	・・・5
勤務間インターバル導入コース				
事例4	医療業	113人	自動精算機の導入による効率化	・・・6
団体推進コース				
事例5	一般社団法人	139事業主	人材確保策の策定に向けた業界の問題点の分析調査	・・・7

事例1 電子決裁システム、CADデータ自動変換システム、工程管理システムの導入による効率化

企業の概要 [所在地] 港区 [従業員数] 13人 [業種] 総合工事業

助成の概要 [事業に要した経費] 574,610円 [うち助成額] 459,000円

背景 Excel帳票の決裁手続き、CADデータの変換作図作業、手作業による工程管理表の作成・更新による負担

[課題]

- ① すべての社内決裁をExcel帳票により起案、印刷したうえで決裁押印を得て作業しており、1件あたり20分ほどを要していた。
- ② 輸入建材のCADデータをトレースする作業に1日4時間を要していた。
- ③ 作業工程表の起案に4名で8時間、週次更新に2時間を要していた。

[必要としていた対応]

- ① 電子決裁システム（申請・承認ワークフロー）を導入し効率化する。
- ② CADデータの変換ソフトを導入することで自動化する。
- ③ 工程管理システムを導入し効率化する。

取組の内容と成果

システムの導入により作業時間を短縮

[取組の内容]

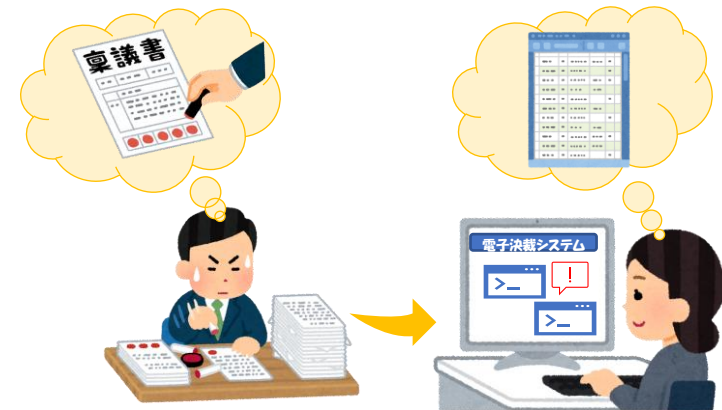
- ①電子決裁システムの導入 ②CADデータ自動変換システムを導入
- ③工程管理システムを導入

[成果]

- ① 従来は、決裁印を得るために起案した書類を印刷し、各決裁権者に回送する等の手間がかかっていたところ、電子決裁システムの導入により起案～決裁完了をすべてシステム上で完結させることで、1件あたりの処理時間を12分に削減。
（15件/日であれば、作業時間が5時間/日→3時間/日となり、2時間/日を削減）
- ② 海外から受領したCADデータは国内向けのデータ形式とは異なるため、手動でトレースして変換作図を行っており4時間を要していた。CADデータ自動変換システムの導入により作図作業が不要となったため、数分で完了できるようになった。
- ③ 従来はExcelにより工程表を作成しており、起案、更新管理に時間を要していた。工程管理システム導入後は、起案について半減し4時間、週次更新は自動となりほとんど作業不要となった。

成果目標

- ✓ 時間外・休日労働時間数を縮減し、月80時間以下に上限を設定



改善のPOINT 業務フローが大幅変更となるため、システム変更関係以外にも法令改正（建設業における上限規制等）を含め社内周知を充分に実施した。

事例2 治療用装置の導入による施術の効率化

企業の概要 [所在地] 練馬区 [従業員数] 37人 [業種] 医療業

助成の概要 [事業に要した経費] 4,340,000円 [うち助成額] 1,750,000円

背景 手作業での型取りによる作業負担

[課題]

歯科医院（小児歯科）における治療の一環で患者の口腔内の型取り（印象採得）作業を行っているが、必要な機材・材料の準備、型取り、石膏の流込みおよび硬化待ちに時間と労力を要していた。

[必要としていた対応]

口腔内スキャナーを新たに導入することにより、作業の効率化と時間短縮を行うことが必要と考えていた。

取組の内容と成果

口腔内スキャナー導入により作業時間を短縮

[取組の内容]

口腔内スキャナーおよび必要なコンピューターシステムを導入

[成果]

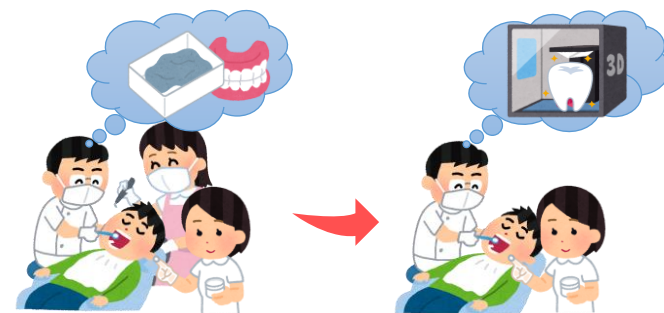
従来は、機材・材料の準備、型取り、石膏の流し込みおよび硬化待ちで30分以上を要していた。（治療時間は60分の枠を確保する必要があった。）

口腔内スキャナー導入後は、機材準備時間が短縮し、材料の準備、型取り、石膏の流し込みおよび硬化待ちが不要になり、設計加工ラボ（外部）に口腔内スキャナーで採取したデータをアップロードするだけとなったことから、作業時間が13分に短縮した。（治療時間は30分の枠を確保すれば充分となった。）

あわせて、要員も3名から2名に減少し1名（歯科衛生士）が当該作業から解放されたことから、ほかの患者への対応に充てられるようになり、労働能率と治療効率がアップしたことで時間外労働の削減ができた。

成果目標

- ✓ 時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下に上限を設定
- ✓ 時間単位の年次有給休暇の規定を導入
- ✓ 特別休暇（ボランティア休暇）の規定を導入



**改善の
POINT**

そのほか、治療に要する時間の短縮により患者の負担が軽減しただけでなく、医療廃棄物の削減も実現できた。

事例3 勤怠管理システム（クラウド方式）の導入による労務の効率化

企業の概要 [所在地] 中野区ほか [従業員数] 96人 [業種] 社会保険・社会福祉・介護事業

助成の概要 [事業に要した経費] 1,226,200円 [うち助成額] 500,000円

背景 手作業による出勤簿(紙)の集計作業の負担

[課題]

各事業所管理者が出勤簿(紙)を手作業で確認・集計して、本部に提出した後、本部労務担当者がすべての事業所（9事業所）分の情報を取りまとめて給与計算を行うことから、多くの労力を費やしていた。

[必要としていた対応]

本部と各事業所間をオンラインで繋いで管理できる勤怠システムを導入することで、確認・集計作業を本部労務担当者が直接行い、各事業所管理者の労働時間を縮減したいと考えていた。

取組の内容と成果

勤怠管理システム導入により労務管理を効率化

[取組の内容]

勤怠管理システム（クラウド方式）、ICカード打刻機械の導入

[成果]

従来は、各事業所管理者が出勤簿(紙)を手作業で確認・集計作業を行っており、月平均20時間（不備等の補正作業にかかる時間も含む）を要していた。さらに本部労務担当者がすべての事業所（9事業所）分の勤怠データを取りまとめるのにも多くの時間を要していた。

システム導入後は、各事業所従業員が出退勤時に打刻した時刻データがクラウド上に蓄積・集計されるため、本部労務担当者が確認するのみとなった。その結果、各事業所管理者の労務にかかる作業が月平均5時間程度に大幅軽減され、労働能率がアップしたことで時間外労働の削減ができた。

また、オンライン上で勤怠データを確認できるようになったことから、本部において給与の支給までの工程もスムーズになった。

成果目標

- ✓ 年次有給休暇の計画的付与の規定を導入
- ✓ 時間単位の年次有給休暇の規定を導入
- ✓ 特別休暇（教育訓練休暇）の規定を導入



**改善の
POINT**

ICカード打刻機械は交通系ICカードと同規格のため、各従業員が所持しているカードを登録して利用できシステム導入がしやすかった。

事例4 自動精算機の導入による効率化

企業の概要 [所在地] 中央区 [従業員数] 113人 [業種] 医療業

助成の概要 [事業に要した経費] 2,300,000円 [うち助成額] 1,000,000円

背景 手計算による会計処理およびレジ締め作業の負担

[課題]

外来患者の会計処理を電卓を用いた手計算により行い、金銭授受を行っていた。また、午前、午後の各診療時間終了後に行うレジ締め作業を手作業により行っており、多大な労力がかかっていた。

[必要としていた対応]

自動精算機を導入することにより、患者ごとに行う会計処理およびレジ締め作業を自動化することにより、効率化を図ることを考えていた。

取組の内容と成果

自動精算機の導入により作業時間を短縮

[取組の内容]

自動精算機を導入

[成果]

- 患者ごとに行う会計処理が自動化されたため、計算作業や金銭授受が自動化され、作業の所要時間短縮のみならず、作業ミスによる手戻りも削減され効率化された。
- レジ締め作業について、従前より1日あたり平均約55分、1か月あたり同23時間削減できた。
- クレジットカード決済の会計処理作業について、従前より1日あたり平均約50分、1か月あたり同21時間削減できた。
- 成果目標である勤務間インターバル制度運用には、従業員一人ひとりが制度を十分に理解して効率よく働くことが不可欠であることから、法令や就業規則等の周知のため丁寧な説明を実施した。その結果、11時間以上の勤務間インターバル制度の導入に成功した。

成果目標

- ✓ 休憩時間数が11時間以上の勤務間インターバルを新規導入



**改善の
POINT**

勤務間インターバル新規導入にあたり、集合研修の実施と併せ、周知用アプリや要所への掲示も行い、全従業員が一丸となって取り組んだ。

事例5 人材確保策の策定に向けた業界の問題点の分析調査

企業の概要 [所在地] 港区 [構成事業主] 139事業主 [事業内容] 自動販売機ベンダー、飲料メーカー等からなる事業団体

助成の概要 [事業に要した経費] 8,980,000円 [うち助成額] 8,980,000円

背景 トラックドライバー不足に伴う人材確保の困難

[課題]

トラックドライバー不足（いわゆる**2024年物流問題**）を背景に自販機のルートセールスの確保が困難となる予測がされることから、人材確保は業界喫緊の課題である。

[必要としていた対応]

人材確保策の策定に向け、求職者、顧客業界、自販機ルートセールス業界に対する市場調査を行い、問題点を分析して各会員への提案を行い支援策とすることを考えていた。

取組の内容と成果

アンケート調査、人材確保に向けた提案、人材確保事例集作成の3段階の施策を実施

[取組の内容]

- ① 求職者（新卒、既卒 各**200名**）向けアンケート調査の実施
顧客（自販機利用者等 **400名**）向けアンケート調査の実施
- ② 人材確保の提案書の作成
- ③ 人材確保の事例集の作成

[成果]

調査・分析の結果、業界団体に取り組むべき事、各会員に取り組むべき事がそれぞれ明確になった。

これにより、**2024年度**に実施する人材確保実現対策の立案に資する資料を作成することができ、会員**139社**に共有した。

引き続き業界の人材確保対策のさらなる推進に向けて、本事業で得られたデータを理事会における審議資料として活用する予定。



専門業者に依頼して調査・分析を行うことにより、精度の高い調査と利活用のしやすい分析結果資料を得ることができた。