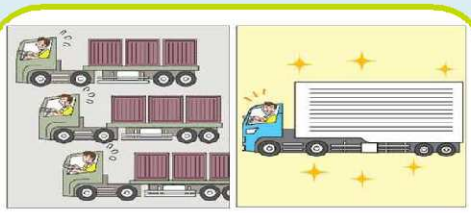
令和５年度「働き方改革推進支援助成金」適用猶予業種等対応コース（運送業）のご案内

令和６年４月１日から、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度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。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！	運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	積載量の多いトレーラーを導入	デジタル式運行記録計を導入
改善の結果	 一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。	 運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

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!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月30日（木））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和６年１月31日（水）まで）

労働局に支給申請
（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２月９日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

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。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

（2023.4）

適用猶予業種等対応コース（運送業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1．労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第１項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。

2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。

3．交付申請時点で、36協定を締結していること。

4．下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）

など（※3）

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

・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**

（※2）基本的には１月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施～

① 労務管理担当者に対する研修(※4)

② 労働者に対する研修(※4)、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(※5)

⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4)　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みます。。

(※5)　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。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

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。

・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

・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

② **９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）

上記の成果目標に加えて、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。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大880万円】

助成額	以下のいずれか低い額 Ⅰ　以下１～２の上限額及び３の加算額の**合計額** Ⅱ　対象経費の合計額×補助率３／４(※6) (※6)　常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は４／５

【Ⅰの上限額】

１．　成果目標①の上限額

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の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	**150万円**	**―**

２．　成果目標②の上限額

（新規導入に該当するものがある場合）

休息時間数(※7)	１企業当たりの上限額
９時間以上 11時間未満	**100万円**
11時間以上	**150万円**

（適用範囲の拡大・時間延長のみの場合）

休息時間数(※7)	１企業当たりの上限額
９時間以上 11時間未満	**50万円**
11時間以上	**75万円**

(※7)　事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

３．賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

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）**

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

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）**

（2023.4）

令和５年度「働き方改革推進支援助成金」適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内

令和６年４月１日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の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。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！	測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	土木工事積算システムを導入	測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入
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。	 測量や杭打ち、重機の操作を１人で行えるようになり、１日当たりの作業時間が削減された。

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!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月30日（木））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和６年１月31日（水）まで）

労働局に支給申請
（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２月９日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

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。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

（2023.4）

適用猶予業種等対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1．労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第１項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。

2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。

3．交付申請時点で、36協定を締結していること。

4．下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日が４週当たり４日から７日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

・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**

助成対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施～

① 労務管理担当者に対する研修(※2)

② 労働者に対する研修(※2)、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り組み

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(※3)

⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 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みます。

(※3) 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。

成果目標

以下の「成果目標」から１つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

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。

・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

・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

② 全ての対象事業場において、４週における**所定休日を１日から４日以上増加**させること。

上記の成果目標に加えて、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。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。**【助成額最大830万円】**

助成額	以下のいずれか低い額 Ⅰ　以下１～２の上限額及び３の加算額の**合計額** Ⅱ　対象経費の合計額×補助率３／４(※４) (※４)　常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は４／５

【Ⅰの上限額】

1．　成果目標①の上限額

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の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	**150万円**	**―**

2．成果目標②の上限額：1日増加ごとに25万円（※5）
（最大100万円）

（※5）　年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、４週間当たりの所定休日を算出します。

（年間所定休日数）÷（３６５日÷７）×４

3．賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

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）**

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

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）**

令和５年度「働き方改革推進支援助成金」
適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内

令和６年４月１日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の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。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！	内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	デジタル画像診断システムを導入	内視鏡自動洗浄機を導入
改善の結果	  検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減れたことにより、労働時間が削減された。	  新人でも１人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

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!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月30 日（木））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和6年1月31 日（水）まで）

労働局に支給申請
（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２月９日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

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。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

（2023.4）

適用猶予業種等対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1．労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3．交付申請時点で、36協定を締結していること。
4．下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）

など（※3）

(※1)中小企業事業主の範囲
以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
・資本または出資持分が**5,000万円以下**
・常時使用する労働者が**300人以下**

（※2）基本的には１月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施～

① 労務管理担当者に対する研修(※4)
② 労働者に対する研修(※4)、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(※5)
⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4)　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みます。。
(※5)　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。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

① **月80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。
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
② **９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）
③ **医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施する**こと。）

上記の成果目標に加えて、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。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大930万円】

助成額	以下のいずれか低い額 Ⅰ　以下１～３の上限額及び４の加算額の**合計額** Ⅱ　対象経費の合計額×補助率３／４(※6) (※6)　常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は４／５

【Ⅰの上限額】
１．　成果目標①の上限額

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100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90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80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80時間以下に設定	**250万円**	**200万円**	**150万円**

２．　成果目標②の上限額
（適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります）

休息時間数(※7)	１企業当たりの上限額
９時間以上 11時間未満	**100万円**
11時間以上	**150万円**

(※7)　事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

３．　成果目標③の上限額：
以下を全て実施した場合(※8)に**50万円**
ア　労務管理体制の構築等
（ア）労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
（イ）医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保に係る協力体制の整備を行うこと（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。）。
（ウ）管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。
イ　医師の労働時間の実態把握と管理
（ア）労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。
（イ）医師の勤務計画を作成すること。
（※8）実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

４．賃金引上げの達成時の加算額
(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

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）**

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

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）**

厚生労働省 鹿児島労働局委託
《中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業》

鹿児島働き方改革推進支援センター

（受託者：鹿児島県社会保険労務士会）

年5日有給休暇の確実な取得
施行済み

正規・非正規間の不合理な待遇差解消
同一労働同一賃金
施行済み

時間外労働の上限規制
◎原則として
月45時間・年360時間
◎臨時的な特別な事情があり労使が合意する場合でも
・年720時間以内
・休日労働を含み、月100時間未満・複数月平均80時間以内
(45時間超えは年間６カ月まで)
施行済み
自動車運転業務・建設業・医師・製糖業は2024年４月１日施行

中小企業の月60時間超の時間外労働割増賃金率が5割以上に変更
2023年4月1日施行

相談例
- ◆働き方改革って何をしたらいいの？
- ◆残業を減らしたいけど・・・？
- ◆有給休暇の取得の進め方は？
- ◆不合理な待遇差って、どういうもの？
- ◆ 待遇差の理由の説明は？
- ◆何か役立つ助成金はあるの？

来所相談（電話・メール）

セミナー



訪問コンサルティング
（企業訪問による相談支援）

事業主のご相談に専門家（社会保険労務士）がお応えいたします。

相談窓口
【鹿児島働き方改革推進支援センター】
鹿児島市鴨池新町6－6鴨池南国ビル11階
（鹿児島県社会保険労務士会事務局内）
※E-mail　hatarakikata@sr-kagoshima.jp
ホームページ
https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima.html

連絡先
0120-221-255
来所相談、セミナー講師、訪問相談　すべて無料！

裏面へ

ＦＡＸ申込書
（０９９－２５７－２２１９）

鹿児島働き方改革推進支援センターでは、ＦＡＸによるご相談、各種支援サービスのお申込みもお受けしております。
（電話・電子メール及びホームページからでもお申し込みが可能です。）

※希望するサービスに☑をお付けください。



☐　個別訪問による相談を希望する

▶企業の情報は外部に漏れることはありません。
▶１企業当たり、３回まで企業へ訪問いたします。

ご相談内容：

☐　働き方改革セミナー講師を希望する

※地方自治体、事業主団体、経済団体等が開催するセミナー（４０名程度）に講師を派遣いたします。

事業所名	
所在地	〒　　－
電話番号	
ご担当者名	
（備考）	

※ＦＡＸをいただければ、直ちにお電話で日程調整等の連絡をいたします。

＜働き方改革推進支援センター相談事例＞

正社員と非正社員の処遇差が大きく、正社員に特定業務が集中（卸売・小売業）

⇨ 事務職中心の非正社員に、資格取得や正社員登用、マルチタスク化を提案。

⇨ 非正社員の時給のランク分けや、個人評価に対応する時給を提案。

➡ 非正社員の時給アップ。仕事の幅を広げ、業務の偏りが解消しつつある。

➡ フォークリフト資格を取り、正社員化（キャリアアップ助成金利用）した労働者もいる。

特定部門の社員が長時間労働（飲食業）

⇨ 従業員に所属部門以外の業務も習熟させ（マルチタスク化）、部門のシフト制を提案。

⇨ シフト作成前に休日の希望日を申請させ、休日の確保を徹底するよう提案。

⇨ 生産性向上に資する食材製造器等の費用を補助する時間外労働等改善助成金を紹介。

➡ マルチタスク化により残業が削減。

電話でも相談できます！

定期相談会を毎月開催中！

令和５年度

県労働委員会委員による「労使間のトラブルに関する相談会」

職場のトラブルで悩んでいませんか？

あなたの労働に関するトラブルの解決方法について，知識や経験が豊富な県労働委員会委員 【大学教授・弁護士，労働組合役員，会社経営者】が相談に応じます。

内容によっては，当労働委員会がトラブル解決のお手伝いをする「あっせん」制度を利用することもできます。

とき

毎月第４火曜日（原則）

１２月は１９日（第３火曜日）

午後２時３０分～午後５時

（受付：午後４時３０分まで）

ところ

県庁１５階 労働委員会

（鹿児島市鴨池新町１０－１）

＊ 事前申込みは不要ですが，お待たせしないために，事前予約をお勧めします。

＊ 来庁できない方は，電話相談もできます。

（相談専用ダイヤル：０９９－２８６－３９４３）

相談事例



突然解雇された
理由もあいまい…



何度も契約更新した後に
突然雇止めされた



事前に説明もなく
賃金を引き下げられた



労働者，事業主のどちらでもお気軽に御相談ください。



スマホ･携帯電話サイト

ご存じですか？労働委員会 ～ 雇用のトラブル まず相談～

《 問合せ先 》

鹿児島県労働委員会事務局

鹿児島市鴨池新町10－1 県庁 15 階 相談専用ダイヤル:099(286)3943

＊問い合わせは，平日の８時３０分から１７時１５分まで（土・日・祝祭日・年末年始を除く。）

労働かごしま 令和5年6月号発行 通算第433号
編集･発行 鹿児島県雇用労政課 電話 099-286-3017
メール r-rousei@pref.kagoshima.lg.jp